

2023

07

Vol.78 No.7》

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1131号

Think More!
—書評と論点—

巻頭言

桂 幹『日本の電機産業は何故凋落したのか—体験的考察から
見えた五つの大罪』(集英社新書、2023年)から考える

同志社大学名誉教授 埋橋 孝文

科学技術は人間の幸せと豊かさのために

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

最低賃金を考える

現在わが国における最低賃金制度の課題と展望

とっとり地域自治研究所 理事長

鳥取大学 名誉教授 ●

藤田 安一

Y. Fujita

〔労働組合役員と研究者による対談〕
最低賃金をとりまく諸課題と影響

調査レポート

地方連合会による「すべての働く人のための」調査運動
—連合大阪・連合東京と取り組んだ調査の記録と展望

科学技術は人間の幸せと豊かさのために

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

「国際経済労働研究所について教えてください」と入力すると、“国際経済労働研究「英：International Labour Organization、略称ILO」は、国際連合（UN）の専門機関の一つです”と答え、ILO（国際労働機関）の目的や機能・役割がかなりの分量で提示される。

私も話題の「ChatGPT」を試してみた。こちらの質問に対し、あたかも人間が答えているかのように自然な言語で返事をするチャットサービスである。上記は最初の検索結果だ。弊所と国際労働機関を同一視し、間違った答えであることは明らかだ。

連日のように、対話型・生成AIのニュースが流れる。

「OpenAI」が2022年11月に「ChatGPT」を無料公開すると、利用者はわずか2ヶ月で約1億人に達した。知りたいことを質問できるだけでなく、気軽な相談相手にもなり、利用者が一気に増え、一般向けのアプリとして最も早い普及ぶりという。バージョンアップしたGPT-4は、アメリカの司法試験の模擬試験を受けさせたところ、上位10%に入る成績だったと報道された。

23年2月には、マイクロソフトのビング（Bing）が公開された。後れをとったグーグルは、全社にコード・レッド（非常事態宣言）を出して急ピッチで開発を進め、3月にバード（Bard）を発表。中国の検索エンジン大手・百度（バイドゥ）もAIチャットボットを発表している。日本もスーパーコンピューター「富岳」を使用し、日本語能力の高い生成AIの開発に乗り出した。

長い文章の要約や論点の整理、外国語の翻訳も可能であり、コンピューターのプログラミングをすることもできる。これまで人間にしかできないと思われていた仕事の多くを短時間にこなす。2回目の試行として、「友人の父親のご逝去へのお悔やみの手紙」を依頼すると、数秒ですらすらと手紙の案が作成された。情報収集や分析などの効率化のツールとして有用で、活用は広がっていきだろう。新たな発想は対話を重ねることによっての知的刺激から生まれる。その対話の疑似的な相手になるかもしれない。

しかし、利便性ばかりが目されがちだが課題も多い。生成AIは、事前に学習した膨大な文書データから、単語や文節の配列を認識し、確率的に高い文章の続きを推測して語句を順番につないで回答する。表面的にはもっともらしいが、事実と反する偽情報もいくらかでも生成するのだ。冒頭の試行がそのことを明らかにしている。偏りや間違いがあることを常に意識し、あくまでも人間によるチェックは必須である。

言語は対話を基盤とする人間として、根幹とも言える領域の一つである。巧妙な偽情報が大量に作り出され、世論調査や情報工作に悪用される恐れもある。前のめりになるのではなく、上手く活用することが求められる。

また、かねてよりAIをめぐる、サイバー攻撃への悪用、企業秘密の漏洩や著作権侵害、プライバシー侵害など社会と人類のリスクにつながる可能性などの課題が指摘されてきた。教育や研究の現場からは、「表現力や想像力、思考力が育たなくなる」などと心配の声が上がる。働く分野によっては、職を失う危機感も募る。

憲法学者の山本龍彦氏は、「生成AIのポリシーやアルゴリズム次第で言論空間が大きく歪められ、国家の命運も左右される」と警告する。個人情報の保護や人権への配慮、透明性の確保などで課題も多く、偽情報の拡散は安全保障上の脅威にもなりうるためだ。

G7広島サミット的首脳声明では、「民主的価値に沿った信頼できるAIを達成するために国際的な議論を進める」として、担当閣僚による協議の枠組み「広島AIプロセス」を立ち上げ、年内に国際ルールを取りまとめるとの目標を定めた。しかし、各国の立場も異なり、急速に進歩する技術革新のスピードに追いつけるかどうか疑問視する専門家も多い。

活用による利点と危険性を十分に議論し、ルール作りを急ぐ必要がある。人間が生み出した科学技術は、人間の幸せと豊かさのために使われなければならない。

特集：最低賃金を考える

巻頭言 (2)
 科学技術は人間の幸せと豊かさのために
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 「カギケノリ」(鉤毛海苔)のビジネス
 本山 美彦

■特集：最低賃金を考える (4)
 現在わが国における最低賃金制度の課題と展望 (5)
 藤田 安一

[労働組合役員と研究者による対談] (12)
 最低賃金をとりまく諸課題と影響

論壇ナビ2023 (19)
 第6回：少子化対策の財源について
 松浦 司

調査レポート (20)
 地方連合会による「すべての働く人のための」調査運動
 一連合大阪・連合東京と取り組んだ調査の記録と展望

Think More! 一書評と論点 (28)
 桂 幹『日本の電機産業は何故凋落したのか
 一体験的考察から見えた五つの大罪』
 (集英社新書、2023年)から考える
 埋橋 孝文

リサーチファイル (30)
 第36回：大垣(2)
 本田 一成

主要経済労働統計 (33)

所員コラム (34)
 「分かる」「分からない」
 竹内 彩帆

Project News (35)

地球儀



「カギケノリ」(鉤毛海苔)のビジネス

カギケノリは、筆の穂先の形をし、10～30cm くらいの高さになる赤紫色の「ノリ」である。海藻の好きな日本人にも、食材としてはほとんど知られていない。高知県の西南端で、土佐清水市と宿毛市の間に位置する大月町の水深10mという深い海中でよく見られるという。

カギケノリは、牛に与えると、牛のゲップから排出されるメタンガスを大幅に削減できるとして、近年注目を集めている。

メタンは、CO₂の28～34倍もの温暖化作用があり(BBC、2023年1月24日)、世界では「地球温暖化防止のために牛肉や乳製品を食べることを控える」という運動が広がっている。2021年4月、米国の人気レシピサイト「Epicurious」が、「世界で最悪の気候犯罪者に出番を与えないために」、牛肉のレシピの新規掲載を取りやめると強い調子の声明を出した(NHK・TVニュース、2021年5月24日)。

ネット社会の特徴であるが、この種の議論が加熱すればするほど、カギケノリという赤い海藻を利用するビジネスチャンスが来たと時流に敏感な投資家たちは張り切る。この赤い海藻を利用して牛のげっぷ問題を解決するには、海藻を簡単に養殖できるようにする必要がある。世界中の牛の餌に使うには、海藻が20億トンも必要になる。それには、巨額の開発投資が必須となるが、事業として成功すれば、その報酬は莫大なものになる。

案の定というべきか。ビル・ゲイツによって2015年に設立された「ブレイクスルー・エナジー・ベンチャーズ」という投資会社が、1200万ドルを、オーストラリアのパースに本拠を置く新興企業 Rumin8 に投じた(2023年1月)。同社は、ガスの発生を止める、赤い海藻から合成された栄養補助食品の開発に取り組んでいる。

ちなみに、ビル・ゲイツのこの投資会社には、アマゾンCEOのジェフ・ベゾス(Jeff Bezos)や中国企業アリババ(Alibaba)創業者の馬雲(ジャック・マー、Jack Ma)も出資している。

しかし、これでいいのか?気候変動問題が、短絡的にビジネスに結びつく欧米の風潮はいかがなものか。重要なことは、生き物すべての営みの帰結である貴重な「土壌」への認識を、多くの人が共有することである。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

最低賃金を考える

最低賃金法の主旨を踏まえれば、最低賃金制度は、賃金の最低額を保障することで労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定と、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保を目的とするものであるといえる。地域別最低賃金は近年上昇傾向にあり、直近(2022年10月)の改定では、過去最大の引き上げ幅となる31円プラスの961円(全国加重平均)となっている。一方、実質賃金は伸び悩み、物価の上昇で多くの労働者の生活は苦しくなっている。

今年の2023年春闘では、物価上昇を背景に例年以上の要求額を示し、大幅な賃金改善を獲得した労働組合も少なくない。しかし、最低賃金近傍の水準で働く人びとの大多数は労働組合に加入しておらず、春闘による賃上げの効果が届きづらいのが現状である。すでに最低賃金の問題に力を入れて取り組んでいる労組もあるが、組織化されていない労働者も含めた社会全体の賃金を上げるには、最低賃金そのものの引き上げが不可欠であり、セーフティネットとしての最低賃金の役割・意義を再考する必要性が生じている。

このような背景を踏まえ、本号で最低賃金にかんする特集を企画することとした。本特集は、最低賃金決定の過程にかかわられた経験をおもちの専門家による寄稿、および労働組合役員と研究者による対談の2本立てで構成した。

特集1は「現在わが国における最低賃金制度の課題と展望」と題し、鳥取大学名誉教授でとっとり地域自治研究所理事長の藤田安一氏にご執筆いただいた。藤田氏は、鳥取地方最低賃金審議会の元会長であり、審議過程の全面公開を中心に最賃審議会の運営に民主的ルール(鳥取方式)を導入した方である。この論文では、「最低賃金の水準」「最低賃金の決定方式」「最低賃金審議会の運営方法」の3つの観点から、最低賃金の現状と問題点、およびその改革方向について検討している。まず、「最低賃金の水準」について、日本における現行の最低賃金水準では将来や不測の事態に備えた貯蓄が十分にできず、諸外国と比較しても、その水準が低いことを指摘する。最低賃金額の引き上げは喫緊の課題であると同時に、引上げが困難な中小零細企業を支えるための視点も提示している。次に、「最低賃金の決定方式」では、どのような方法で最低賃金を決めるのが適切なのかについて検討している。全労連の調査によれば、最低生計費に地域差はほとんどなく、それゆえ全国一律の最低賃金制度の導入が適切であると主張する。最後に、「最低賃金審議会の運営方法」について、鳥取地方最低賃金審議会でおこなわれた、審議会の全面公開の実現、水面下の交渉の禁止、意見聴取を(紙面ではなく)直接おこなうようにするなどの改革を紹介しつつ、民主的な審議会運営への提言をおこなっている。加えて、審議会の構成メンバーの多様化の必要性も改革の課題であると述べている。

特集2は、実際に最低賃金の議論にかかわってこられた労働組合役員の方の意見も反映したいと考え、研究者との対談のかたちで収録した。この対談には、労働経済学が専門で、研究所の研究会等にもかかわっていただいている、齋藤隆志教授(明治学院大学経済学部)にご参加いただいた。なお、組合役員の方は匿名でご参加いただいた。

特集1

現在わが国における最低賃金制度の課題と展望

とっとり地域自治研究所 理事長

鳥取大学 名誉教授 藤田 安一

1. 本稿の課題

いよいよ6月末から7月にかけて、毎年のように最低賃金を決定する審議会が開催される。最初に中央最低賃金審議会が、続いて地方最低賃金審議会が開かれ、2023年度の最低賃金が8月には決定する。昨年に引き続いて、今年も新型コロナウイルス感染症の影響に加え、最近の円安とロシア－ウクライナ戦争による物価高騰を受けて審議の難航が予想される。

現在、3年半にも及ぶコロナ禍と急激な物価高による実質賃金の低下によって、労働者の生活は極めて深刻な事態になっている。いかに早くこの状況を脱して、働く人たちの生活を守り安定させていくかは緊急を要する課題だ。

とくに、いつの時代においても社会の犠牲になるのは低賃金労働者である。パートや派遣など非正規労働者の賃金上昇と生活の安定があつてこそ、誰もが安心して暮らせる社会になることを忘れてはなるまい。

本稿の課題は、こうした観点から、低賃金構造に大きな影響を与える最低賃金制度を取りあげ、わが国の最低賃金制度の現状を踏まえて問題点を明らかにし、その改革方向を検討することにある。

ちなみに、現在わが国の最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類がある。このなかで、全労働者に関係があり毎年その賃金額が注目されるのは、前者の地域別最低賃金だ。したがって、以下ではこの地域別最低賃金を中心に述べていくことにする。

わが国における最低賃金の審議は、全国で一つの中央最低賃金審議会と47都道府県ごとに設置された地方最低賃金審議会で行われる。地方最低賃金審議会では、中央最低賃金審議会が示す最低賃金の引上げ額の目安を参考に、各地域の社会経済的状况を考慮して審議し、その結果を各都道府県の労働局長に答申するというプロセスを経て、都道府県ごとに地域別最低賃金が決定される。

2. 最低賃金制度の意義と目的

本題に入る前に、まず最低賃金制度の意義と目的について述べておこう。

国は「最低賃金法」に基づいて、使用者が労働者に支払う賃金額の最低限度を決定し、使用者はこの最低限度額以上の賃金を労働者に払わなければならない。労働者に支払われる賃金を最低賃金という。

その最低賃金の決定に、私は鳥取地方最低賃金審議会の委員として1998年から2013年までの15年間かわり、このうち最後の5年間は審議会の会長として最低賃金審議会の運営に携わってきた。

審議会の場において、たびたび経験することの一つに、使用者側から「賃金は労使間で決定されるものなのに、国が賃金額を決めて押し付けるのはおかしい」と、最低賃金制度を批判する意見が出されることがある。

確かに、私たちが生活している資本主義社会においては、賃金は一般的に使用者と労働者との契約で決まる。しかし、賃金の決定を労使だけに任せておくと、両者の力関係によって、時には労働者が生活できない程度にまで賃金額が切下げられてしまうことが起きる。

これでは、労働者は人間としての生活ができず生存権が保障されない。そうならないために、わが国では憲法第25条「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」を法的根拠に、国は社会政策の一環として労働者の生存を保障する最低額の賃金を決定し、この支払いを使用者に義務づけている。いわば、最低賃金は低賃金労働者が生活するために不可欠な社会的セーフティネットなのだ。

しかし、最低賃金の意義はそれだけではない。

最低賃金が経済に及ぼすプラス効果に注目する必要がある。

すなわち、最低賃金ぎりぎりで生活している人々は、高額所得者とは違って、個人所得から税や社会保険料を控除した可処分所得を貯蓄に回す余裕がなく、消費に向ける割合が高くなる。これによって、企業が製造する商品やサービスの販売が伸びる。その結果、企業収益が増大し雇用が確保され経済不況からの脱出を容易にする。このような最低賃金が経済に与える効果を、もっと積極的に評価すべきであろう。

以上の理由から、最低賃金は個人としての労働者の生存権を保障すると同時に、社会全体としての持続的な発展を可能にする制度であると言える。ここに、最低賃金制度が存在する意義と目的がある。

この意義と目的に照らして、わが国における最低賃金の現状と問題点、及びその改革方向について検討しよう。

それには、次の3つの視点からアプローチする必要がある。

第1に、最低賃金の水準であり、現在わが国の最低賃金はどのような額が妥当なのかということ。

第2に、最低賃金の決定方式であり、最低賃金はどのようなやり方で決定するのが適切なのかということ。

第3に、最低賃金審議会の運営方法であり、最低賃金審議会はどのように運営される必要があるのかということ。

以上、「最低賃金の水準」、「最低賃金の決定方式」、「最低賃金審議会の運営方法」の3点について、順に検討していこう。

3. 現在の最低賃金の水準 — 最低賃金はどのような額が適切か

まず、第1の視点である現在の最低賃金の水準として、どのような額が妥当なのかを検討しよう。

近年、わが国の最低賃金は、これまでにないペースで上がり続けてきた。そして、現在の最低賃金は2022年10月に改定されたもので、2021年に比べて31円引上げられ全国平均で時給961円となった。この31円の引上げは、1978年に現在の目安制度が始まって以来、過去最高額である。

それでも、31円上がっただけでは、1日8時間働いても、今までより248円しか増えない。月20日働いても、4960円増えるだけである。「東京データバンク」によると、本年2023年の1月から4月だけで、なんと7152品目が値上げされ、値上げ率の平均は18%に達している。これからも続々と値上げが予定されるなか、最低賃金の上昇率3.3%、平均31円増は、余りにも少なすぎると言わなければならない。

また、2022年度の全国平均時給961円を月給に換算してみると、1日8時間、月20日間働いたとして15万3760円になる。ここから、所得税・住民税などの税金や、雇用保険料、年金保険料、健康保険料などの社会保険料の合計2万8809円を納めると、手取りはたった12万4951円にしかない。これでは、とうてい将来に向けた貯蓄や不慮の支出に対応する余裕はない。

こうした状況に置かれている労働者は、年々増加し続けている。

2023年1月31日に公表された総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2022年平均の労働者数は、正規労働者が3579万人、

非正規労働者が2101万人で、全労働者に占める非正規労働者の割合は36.9%と、約37%にのぼっている。さらに、昨年に比べて正規労働者が1万人増加したのに対し、非正規労働者は26万人も増えた。

この調子では、今後ますます最低賃金ぎりぎりで生活する労働者が増加し続けていくことは間違いない。現行の最低賃金額の引上げは、今や待ったなしの課題となっている。

では、現在の最低賃金は、どのような額であればいいのか。

今の日本の最低賃金額で、労働者の最低生計費を賄うことができるかどうかについて、大変興味深い調査結果が公表されている。全労連（全国労働組合総連合）が2021年5月に発表した調査によると、次のようになった。

一人暮らしの若者の生活に必要な最低生計費は、税・社会保険込みで月25万円前後。それを月平均の法定労働時間である173.8時間で割ると、時給1400円以上が必要となる。これに盆や年末・年始の休みを含むと、時給1600円程度必要であるという試算結果が出た。

現在日本の最低賃金の平均額は961円なので、上記の試算1600円との開きは649円もある。しかも、この961円はあくまでも平均であって、47都道府県のうち約60%にあたる28県が、まだ800円台の最低賃金額にあることに注意しなければならない。

次に、現在日本の最低賃金を諸外国の最低賃金と比較してみよう。

OECD（経済協力開発機構）が発表している「実質最低賃金（real minimum wage）のランキング2020」の最新データから、ドルベース

で時給換算した各国の最低賃金額をみると、次のようになる。

高い順番から、オーストラリアが12.9ドル、ルクセンブルクが12.6ドル、フランス12.2ドル、ドイツ12.0ドル、ニュージーランド11.8ドル、オランダ11.3ドル、ベルギー11.2ドル、イギリス11.1ドルとなっている。

これらの国は、いずれも円で換算して時給1000円を大幅に超え、1500円以上である国もめずらしくない。さらに、最近の新型コロナ感染症と金融緩和による物価高騰への対応として、続々と最低賃金の引上げを行っている。

たとえば、イギリスではコロナ感染拡大真っただ中の2020年4月に、最低賃金が6.2%引上げられ8.72ポンドになったのに続いて、21年4月には2.2%の引上げで8.91ポンドになった。フランスでも2022年5月から、今までの10.53ユーロから2.6%アップの10.85ユーロに引上げられた。

ドイツも2020年1月に1.7%引上げて9.35ユーロになった後、21年1月に1.6%引上げ9.50ユーロに、7月には1.1%引上げ9.60ユーロに、そして22年1月には2.3%引上げられ9.82ユーロになった。さらに22年7月には6.4%引上げられて10.45ユーロになり、10月には12ユーロと、さらなる引上げが行われた。

したがって、わが国の最低賃金も早期に時給

1000円を超え、さらに1500円以上を達成する必要がある。この課題は、コロナ禍の影響に加え最近の円安やウクライナ戦争による急激な物価高で、ますます生活困難な低賃金労働者が増大している現状においては、まさに緊急性を要する。

ただし、最低賃金の引上げが困難な中小零細企業に対しては、税金や社会保険料の減税・減免、補助金の支給などの直接的な財政金融支援が必要だ。さらに、大企業との公正な取引の実現をはかり、下請け企業の利益を守るための下請代金支払遅延等防止法の遵守が求められる。

こうして、国は中小零細企業の財政負担を軽減するための措置や法的遵守を進め、これら中小零細企業が最低賃金の引上げに対応できる環境をつくるため、積極的に努力する必要がある。

なぜなら、現在の中小零細企業は、わが国の経済を根幹から支え牽引する存在であるからだ。中小零細企業は全企業数の99%を占め、生産、流通、サービスの各分野で重要な役割を果たしているだけでなく、そこには全労働者の78%が働いている。また日本の「モノづくり」の基盤を形成し、さらに地域経済の中心的な担い手でもある。この中小零細企業が、最低賃金の引上げによって無為にも、また意図的にも淘汰されることがあってはならない。

4. 最低賃金の決定方式 — 全国一律最低賃金制度の導入を

次に、第2の視点である最低賃金の決定方式、すなわち最低賃金はどのようなやり方で決めるのが適切なのかについて検討しよう。

中央最低賃金審議会が目安を決定し、地方最低賃金審議会に提示する場合、これまで全国47都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、

そのランクごとに目安額を示すという方式をとってきた。

すなわち、2022年度ではAランクには東京、千葉、神奈川、大阪など6都府県、Bランクは静岡、京都、広島など11府県、Cランクは北海道、岡山、福岡など14道県、Dランクは青森、

福島、鳥取、熊本、沖縄など16県に分けられている。

そして、今まで大都市を含むAランクほど目安の引上げ幅が大きく、Dランクになるほど目安額は低く設定された。この積み重ねが、年々大都市と地方との最低賃金格差を拡大する原因となってきたのである。

それに対し、厚生労働省は今年4月、この地域間格差を是正するため、2023年度から従来の4ランク区分をABCの3ランク区分に変更すると発表した。これによって、Aランクの6都府県は変わらないものの、Dランクはなくなり、Cランクは14道県から13県へ減り、Bランクは現在の11府県から28道府県へと大幅に増えることになる。

しかし、それが果たして賃金格差の是正につながるのか。区分そのものを廃止するならいざ知らず、区分を一つ少なくしたからといって、どれほどの意味があるだろうか。

今までと同じように、ランク分けしてABCの順に引上げ幅の差別を持ち込めば、これまでと同様に格差は拡大せざるをえない。その拡大のテンポが速いか遅いかの違いであり、根本的な格差是正にならないことは明白であろう。

ともあれ、従来のこの最低賃金の決定方式のもとで、どれだけ地域間の最低賃金格差が拡大してきたかをみておこう。

たとえば、2002年の最低賃金が、東京で708円、私の住んでいるDランクの鳥取では610円であり、その差は98円であった。しかし、それ以降、格差は年々拡大し、20年後の2022年における東京の最低賃金は1072円、鳥取は854円で、その差は218円にのぼっている。

しかし、先の全労連の最低生計費調査では、大都市であろうが地方であろうが、一人暮らしの若者が生活するのに必要な最低生計費は、税・社会保険込みで月25万円前後であることが明

らかになっている。

確かに、大都市では家賃は地方より高いことは間違いない。しかし、公共交通機関の使用が便利な大都市と比べて、圧倒的に地方は不便だ。そのために、自家用車がなければ生活できない地域も少なくない。自動車を所有すれば購入費代、ガソリン代、自動車税、自動車重量税など大きな負担がかかる。

また、大都市では近くで買い物するのも便利で、ディスカウントショップも多くある。しかし、地方では買い物さえも町の中心部に行かなければならない。病院に通う場合も同じだ。これらは、日常のことなので交通費の負担は大都市に比べてかなり重くなる。

以上のことを総合すると、大都市に住んでいようが地方に住もうが、最低生計費はほぼ変わらないというのも、うなずける。

そうであれば、わざわざ地域別の最低賃金を設定する必要はない。むしろ、それは社会的に有害な影響を及ぼしている。たとえば、地方から最低賃金の高い東京首都圏へ若者が移動し、人口の東京一極集中を招く一方で、地方では人口減少、過疎化、地域の衰退を促進する有力な原因となる。

とくに、現在のコロナ禍において、感染リスクを回避するため大都市から地方へと人口の分散が課題となっている時に、その流れに逆行する要因は極力排除されなければならない。

したがって、現行の地域別最低賃金制度は廃止し、国が国民に最低限度の生活を営む権利を平等に保障するナショナルミニマムとして、全国一律最低賃金制度を導入するのが適切である。

国際的にみても、アメリカでは、全国一律の連邦最低賃金と地域別最低賃金(州・市・郡)が併存しているものの、イギリス、フランス、ドイツ、韓国などは、いずれも全国一律最低賃

金制度を採用している。未だに、日本のような地域別最低賃金制度をとっている国は、世界でカナダ、中国、インドなど、ごくわずかしかな

い。全国一律最低賃金制度こそ、世界の主流であり世界の常識になっていることを知らなければならぬ。

5. 最低賃金審議会の運営方法

—「鳥取方式」とは審議会運営の民主的ルール

最後に、第3の視点、最低賃金審議会をどのように運営する必要があるのかについて検討しよう。

2008年リーマンショックが起きた際、「派遣切り」とともに若者の「ワーキングプア」の存在が社会問題になり、わが国の低い最低賃金に注目が集まるようになった。これによって、ようやく政府も、従来にない最低賃金の引上げを決意するという大きな変化が生まれた。

しかし、最低賃金を審議する最低賃金審議会の運営方法は、現在に至るまでほとんど改善がみられない。そのため、中央最低賃金審議会や地方最低賃金審議会は「ブラックボックス」とか「伏魔殿」とか呼ばれ、審議会の不透明性や閉鎖性が絶えず問題にされてきた。

その理由は、審議会が原則公開と言いながら、肝心の審議に関しては非公開であったからだ。肝心の審議とは、金額の決定に直接関係する審議であり、この審議は中央最低賃金審議会の場合、その下に設置されている「目安に関する小委員会」が行い、地方最低賃金審議会ではその下にある「専門部会」で行われる。

この「目安に関する小委員会」や「専門部会」こそ、最低賃金額の審議が集中してなされる場であり、ここで決定された金額が審議会に提案される。したがって、目安小委員会や専門部会が非公開のままでは、最低賃金額がどのようにして、またどのような理由で決まったのかは全

くわからない。

そこで、2008年に私が鳥取県の最低賃金審議会の会長に就任してから、審議会の運営に関して以下のような改革を行った。その内容は次の3点に要約できる。

第1に、審議会の全面公開を実現したこと。

これまで非公開であった専門部会を含め、審議会を全面的に公開することにした。鳥取県では、すでに専門部会で議論された内容も、かなり詳細に議事録が作成・公開され、専門部会の透明性が進んでいたことが、フルオープン化を可能にした重要な要因となった。加えて、これまで制限されていた傍聴人の人数制限も撤廃した。

第2に、水面下の交渉を禁止したこと。

従来は、審議が大詰めに来た段階になると、審議会の外で労使双方が密かに会って最低賃金額を決めてしまうことが行われていた。これでは、審議会があっても、ないようなものだ。そこで、審議会以外での水面下の交渉を禁止した。

第3に、意見陳述と異議申し立てを実質化したこと。

毎年、審議会が開始されると、その冒頭で労使双方の関係者から、今後の審議の参考にするために意見を聞く。これを意見聴取という。しかし、この意見聴取も、これまでは労働者側の意見が書かれた紙が審議会に提出されるだけだった。そのやり方を変えて、直接に労使双方の

関係者を招き、審議会の中で意見を陳述できるようにした。

また、最後に審議した結果を答申した後、それに反対であれば労使双方から異議申し立てができるが、これも従来は紙に書いて提出するだけだったのを、直接その当事者が審議会の中で異議をとねえることができるようにした。

以上が、全国に先だって鳥取県で行われた審議会運営の改革であり、後にこれは「鳥取方式」と言われるようになった。

しかし、まだ審議会運営において変えた方がよいと思えることがある。その一つが、審議会の構成メンバーを多様化することだ。

審議会は使用者委員、労働者委員、公益委員がそれぞれ同数で構成され、使用者委員も労働者委員も一応は使用者側と労働者側を代表していることになっている。しかし問題は、この各側の委員が使用者全体、あるいは労働者全体の代表としてふさわしいかどうかということである。

現在、労働者委員は全員が連合組合系の委員によって占められている。しかし、労働組合の組織率は低下し、1970年代にはまだ30%台であったものが、2022年現在では16.5%と著し

く低い。これは、賃金決定において団体交渉ではカバーされない労働者が年々増加していることを意味する。

また、パートや派遣など非正規労働者が急増し、彼らが労働現場の基幹部分を担うまでになっているとはいえ、これら非正規労働者の多くは、最低賃金ぎりぎりの生活を余儀なくされている。それなのに、現在の審議会は非正規労働者の立場を反映する委員構成にはなっていない。

さらに、業種も製造業からサービス業に至るまで多様化している。サービス業も高齢化ともなって、最近では医療や介護の分野が大きく拡大してきた。しかし、現在の審議会における労使の委員が、全体としてそうした人たちの立場を代表しているわけではない。

したがって、審議会委員の構成については、多様な業種の代表者や最低賃金の適用を受ける非正規労働者の立場を審議会に反映するものでなければならない。その意味で、現在の最低賃金審議会は中央・地方ともに著しく公平性を欠いている。この点も今後、審議会運営を公平に行うための民主的ルールづくりにとって、極めて重要な改革課題とならなければならない。



〔労働組合役員と研究者による対談〕 最低賃金をとりまく諸課題と影響

研究者: 齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部教授)
労働組合役員の方は、匿名にて掲載

1. 労働経済学における「最低賃金」

【齋藤】

最初に、最低賃金について、経済学者がどのように考えてきたのかをお話ししたいと思います。労働経済学の教科書では、まず「失業問題」の中で扱われることが多いです。理論的には、賃金が“高すぎる”状態（労働市場で需要と供給がつりあう均衡水準よりも高い水準）で賃金が設定されると、失業が起きる、と考えます。ただ、教科書的には、そうなるためにはたくさんの条件が必要であり、もっとも重要なのは、労働市場が競争的である場合、すなわち、企業も労働者も潤沢で、労働者は自らの意志で他社に移ることができ、企業も自由に労働者を取り換えることができる場合、とされます。

では逆に「最低賃金の上昇が雇用を減らさない」のはどのような場合でしょうか。それは、上記の逆で、労働市場が競争的ではない場合であり、教科書的には、労働市場が買い手独占である場合は、最低賃金の雇用にたいする効果が及ぶといわれています。例として、その地域に企業が一つしかない場合を想像するとわかりやすいでしょう。労働者はそこに勤めるしかなく、他に移れません。

このように、理論的には、買い手独占の企業が設定する賃金と、外部市場で決まる均衡水準の間であれば、最低賃金を高くしても雇用にた

いしてプラスに働き、賃金水準が上がると考えることができます。

最低賃金が雇用に与える影響について、最近の研究の動きを紹介したいと思います。2021年にノーベル経済学賞を受賞した、米カリフォルニア大学バークレー校のデービッド・カード教授は、賃金と雇用の関係を実証的に解き明かし、労働経済学の進展に貢献したことで知られ、最低賃金引き上げの論議にも一石を投じてきました。1994年、カード教授とプリンストン大学の故アラン・クルーガー教授による最低賃金の研究は、精緻な計量経済学の手法で、「最低賃金を上げて雇用も減少は大きくない」ことを明らかにしました。これには「最低賃金の上昇が大幅なものでなければ」などいくつも留保条件が付いているものの、市場原理主義が隆盛であった当時の労働経済学で大論争を巻き起こし、とくにアメリカでは激しく批判されました。

近年は、労働市場が競争的ではない状況、すなわち企業の買い手独占になっているという背景から、「最低賃金の上昇は雇用を増やす効果がある」という考え方が広まりつつあります。まだ論争中の段階で、どちらが正しいのかはわかりませんが、「最低賃金が雇用に影響を与えるのがどのような場合か」という議論が精緻化しているという流れがあります。

2. 労働組合と最低賃金との接点

【齋藤】

労働組合の方が最低賃金に関心をもたれるのは、おもにどのような点でしょうか。

【労組役員】

最低賃金は関われば関わるほど、“最賃マフィア”といわれるくらい沼にはまります（笑）。先ほど齋藤先生が紹介された、カードとクルーガーの研究は、最低賃金に関わり始めた最初の頃に私も学ぶ機会がありました。最低賃金への関心のもち方については、①そもそも水準の問題と、②社会政策の問題、大きくはこの2点ではないかと思います。①は、日本の最低賃金は、同地域・同業者間での協定として昭和30年代前半に出発しています。その際の水準は、当時の中卒初任給を参考にした水準からスタートしており、そこから長年各種指標を踏まえた「上げ幅」で進めてきているので、現在の賃金実態とは乖離が出ているという問題です。②は、いわゆる「年収の壁」などとの整合性をどうするのかという点です。

一方で、関心を持たない組合役員の方も当然ながらいます。その理由の一つとして、企業の中には、企業内最低賃金を設定しないところが存在するということがあります。企業内最低賃金を設定しなくても、事実上は会社の制度で守られており、最低賃金を設定することで突発事情に対応する手段の幅を狭めておきたくないという、企業の事情だと思います。

そのため、労働組合（とくに単組）の役員が最低賃金に興味をもつとすれば、地域別最低賃金だと思います。地域別最低賃金は、パートタイムやアルバイトの方々の募集賃金との関連が強く、街中でもよく目にします。また、最低賃金の引き上げ等のタイミングで、連合から各単組にポスターが送られるなど、目にする機会も多いはずです。

しかし、実際に興味や問題意識をもつのは、おそらく産別組織以上（産別組織、ナショナルセンターなど）の人が多く、単組では、先ほどの企業別最低賃金の背景もあり、むしろ政策的な問題として捉えているのではないかと思います。

【齋藤】

近年、非正規雇用の労働者が増え、このような労働者の組織化の必要性が高まっているという背景もあって、議論が活発になってきているという面もあるのではないかと思います。

最低賃金を引き上げる目的は、大きくは3点ほどあると思います。1点目は貧困削減、2点目は働いている人に報いるということ（生活保護よりも最低賃金を高くすることで、報われる社会にする）、3点目は、格差の是正・縮小につながるということです。これらは労働運動とも無関係ではなく、今後、興味をもつ方も出てくるかもしれません。

【労組役員】

関心の度合いは、業種による違いが大きいと思います。とくに、スーパーマーケットなどの第三次産業は、地域別最賃と企業内最賃、特定最賃の対象者が同じであり、もっとも身近です。組合役員としても切実な問題と捉えているのではないかと思います。

最低賃金は、本来は入口賃金です。法的に規制がないと低い水準に引上げられてしまい、公正競争のルールに逸脱する企業が出てきてしまいます。そこをきちんと規制しようというのが、産業別最低賃金の考え方です。

3. 労働移動とコスト

【齋藤】

入口賃金、ということに関して、労働経済学の理論に「補償賃金仮説」というものがあります。これは、危険度が高い仕事、肉体的・精神的に厳しい仕事などの賃金は、安全で楽な仕事の賃金よりも高くなるはずであり、リスクや大きな負担を「補償」するために、賃金が上乘せされるという考え方です。厳しい労働条件には高い賃金で報いる、つまり市場が調整すると信じながらも、一方で、労働移動自体がそう簡単ではないという状況がみられると思います。

ここで、労働移動にかかるコストについて考えてみたいと思います。一つは、他社を探すという探索コストがあります。最低賃金近傍で働いている人は失業して雇用保険が切れてしまうことへの懸念から、納得していない仕事でもその会社に残らざるを得ないという状況が考えられます。このほかに、地域の移動、職種の移動(変更)なども考えられますが、それらもコストがかかります。このコストも最低賃金近傍で働いている人にとって、払うのが難しいと思います。

冒頭で少し触れましたが、このように見えた目上は競争しているようにみえても、実際はそうではなく企業の買い手独占になっているという議論が近年ではさかんになっています。業種別の最低賃金を定める意味はそこにあるかもしれませんが、企業が実質的には競争していないわけなので、そこに最低賃金の規制を入れるということですね。

【労組役員】

その重要性も感じる一方、日本で業種別・職種別賃金が定着するのは厳しいということも感じます。各企業には独自の仕事上の「文化」があり、その文化を学びそれに従うことでいい仕事ができる、という仕組みになっており、それが積み上がっていくことが、賃金上昇の一つの

要素になっているからです。入口賃金は低く設定され、職務に精通するにしたがって賃金が上がるということです。

そのため、他社に移る場合、同じような仕事であっても、いわゆる「企業内の文化のプレミア」が上乘せされており、それが差し引かれるため同じ賃金にはならず、新しい企業での文化を学び直さないといけないのです。これはある意味、日本の企業が個人戦でなくチーム戦で戦う上での肝ではないかと思っています。

【齋藤】

非常に重要な指摘だと思います。たとえ同じ地区・産業内であっても、企業を移ることによって、もっていたスキルが生かせなくなり賃金が下がってしまう、それが労働者に移動を踏みとどまらせる、ということですね。

【労組役員】

加えて実際には、企業の中で上に登るためには、周りへの目配りなど、いわゆる“空気を読む”ことが必要になるという事情もあると思います。

【齋藤】

労働者としても企業としても、労働者がその企業の文化や仕事のやり方に習熟していくプロセスがあり、そのプロセスの段階では周りが教えるというコストが生まれます。入口賃金がある程度安くなっているのは、その“勉強料”という解釈もできるかもしれません。最低賃金の引き上げにより、そのコストを払えない会社が出てきているということかもしれませんね。

【労組役員】

最低賃金が、外部労働市場によって決まる高卒初任給の近傍であれば成り立つ議論なのですが、現状はそこまで至っていません。

最初の問題意識でお話ししたとおり、「年取の壁」の問題や第3号被保険者の問題など、社会政策との整合性が見えてこない限り、先ほど

のような「入口賃金」「移動のしやすさ」というレベルの話は難しく、そこまでまだ社会が追いついていないように思います。

【齋藤】

今のお話だと、長期雇用が前提となっている人は、将来的に賃金の上昇が見込めるため、ある程度納得できる面もあるかもしれません。一方、長期雇用を前提とされない人は、教育や訓練の投資は少なく、最低賃金近傍のままという人もいると思われます。両者は分けて考えるべきでしょうか。

【労組役員】

はい、分けて考えないといけないと思います。また、金額のレベル感からすると、「年収の壁」の問題がこれまで以上に表面化してきたと思います。パートタイムで働く人が勤務時間を調整するということも実際に起こっています。社会制度としてどのような決着をつけるのか、最低賃金を上げやすい環境は、実はそちらとの関連が強いのではないかと思います。当然、企業のビジネスモデルにもかかわってくることで、それを含めて大きな社会的変革になっていくでしょう。

4. 最低賃金と生産性

【齋藤】

デービッド・アトキンソン氏などの影響もあり、最近では生産性にたいする影響にも関心が集まっています。最低賃金が払えないような企業は市場から退出してもらう形で、国全体の生産性を上げるという発想です。また、経営改善、設備投資、DXなどの経営努力によって、生産性を引き上げる効果が得られるのではないかとということが議論されています。

実証研究でのコンセンサスはまだありませんが、国によっては、労働市場を限定した形でこの効果が確認されています。「生産性を上げる」というポジティブな影響がみられるということを考えれば、最低賃金を上げることはあると思います。最近では、日本でインフレが嫌々ながらも許容されています。大企業で賃上げが可能な状況になり、今後中小が追随できるかが鍵になっています。生産性を上げる一つの方法として、最低賃金の視点からのアプローチは、研究者としても注目・期待しています。

一方で、最低賃金が上昇したことにとともに、労働費用が払えなくなってしまうような場合は、どうすればいいのでしょうか。そのよう

な企業に市場から退出してもらうという考え方ももちろんありますが、そのほかの考え方として、「財やサービスに転嫁する」ということが考えられます。これによってゆるやかなインフレになり賃金も上がっていくという経済成長につながります。

【労組役員】

「最低賃金も払えないような企業には市場から退出してもらう」という話は、2000年頃、労働界でも聞かれました。当時は、経済が立ち行かず、最低賃金の目安が示せない時代が続ききました。「いわゆる高卒初任給の水準と比べても、大きく低位に置かれている最低賃金を上げられない」とは一体どういうことなのか、ということから始まった議論だったと記憶しています。

当時は、周りの企業の賃金水準の引き上げ率をみて、最低賃金も同率で考えるような時代でした。そのように率だけを当てはめるのではなく、水準で考えなければいけない、というそもそもの議論が、深まっていきました。

【齋藤】

2000年前後という時代は、女性労働者や、定年退職後の高齢者（非常勤や嘱託で働く労働

者) などが増加し、労働供給そのものが増えていたことも背景にあるでしょう。また、不況の中、企業にとっては賃金を上げなくても働きたい人がたくさんいるという甘えの状況もあったかもしれません。現在は状況が逆転し、また人手不足になっています。

【労組役員】

最低賃金近傍で働かせている企業は、日本特有の「やりがい搾取」に陥っていないかが心配です。企業文化と表裏一体ですが、「自分がやらなければ会社が潰れてしまう」という滅私奉公的な考え方と最低賃金とは、ある種の親和性が生まれてしまっているように感じます。

【齋藤】

労働倫理的な面からの重要な指摘だと思います。そのような価値観を企業が利用してしまっているということを、「やりがい搾取」と表されているのだと思います。このあたりは国際経済労働研究所でもぜひ調べてほしいです。

【労組役員】

最近是否定されるようになってきたものの、

「無償のサービス」をユーザー側からも求めてしまっているという双方の問題だと思います。もちろん、「契約以外のことはしない」という割り切った社会が良いというわけではなく、程度の問題だと思います。最低賃金近傍で働く場合は、「時間がきたらその仕事は終わり」というように、もっと契約に縛られるべきであり、曖昧なままでは生産性の議論も難しいと思います。

【齋藤】

最低賃金だけでなく、労働時間の規制など他の手段も用いて労働者を保護していく必要がありますね。

【労組役員】

パートタイムやアルバイトの多い業種では、とくに労働者保護の規範意識が高いと思います。

【齋藤】

コンプライアンスの遵守は、その企業の評判にもつながる重要な問題であり、地域・生活に根差した業種では敏感になっているでしょうね。

5. 最低賃金の影響

【労組役員】

最近、最低賃金の「影響率」が上昇しています。影響率は、最低賃金を改正したタイミングで、改正後の最低賃金を下回っている労働者が全体のどれくらいを占めるのかを示す数値ですが、最低賃金の伸びがゼロ%台だった2000年代半ばまでは2%未満と低くなっていました。このころは、最低賃金の引き上げで影響を受けるのは主に学生や主婦のパートタイマーやアルバイトに限られていました。引き上げが加速した07年度以降、影響率はほぼ一貫して上昇しています。

【齋藤】

継続して最低賃金が上昇し、最低賃金近傍で

働く人たちの割合も増加しているので、今まで以上に気にしなければならなくなってきたのですね。

【労組役員】

これから、「労働時間と高卒初任給との関係」に注意を払わなければならない企業が多く出始めるだろうと思います。所定労働時間が長いままの場合、割り戻すと最低賃金違反になるケースがあるので、当然ながら注意が必要です。

【齋藤】

冒頭で「最低賃金が雇用に影響を与えるのがどのような場合か」という議論が精緻化しているという流れがある、ということを紹介しました。最近の研究では、「労働市場の競争が激し

いところは雇用への悪影響が大きく、買い手独占で競争がない場合は雇用への悪影響は弱いかむしろ雇用を増やす効果がある。すなわち、企業が多い都市部はそもそも最低賃金近傍で働く割合はそれほど高くなく最低賃金の影響は受けにくく、企業が少ないところは買い手独占でそもそも最低賃金の影響が緩やかな地域である」と言われています。影響する範囲は、だんだん絞られていると考えられます。

また、これも冒頭で触れたことと関係しますが、アメリカ経済学会で会員にたいしておこなわれているアンケートでは、近年は、最低賃金が雇用に対して悪い影響を与えないという考え方が主流になっています¹。具体的には、「最低賃金は低賃金労働者の雇用を実質的に低下させるか」という質問に対し、1978年には90%のエコノミスト（アメリカ経済学会の会員）が同意していましたが、1992年は72%、2000年には46%でした。今は反対派は2割程度です。

日本ではまだあまり議論されていませんが、適用除外のセクターを設けるとい議論も海外では出てきています。適用除外についてはいかがでしょうか？

【労組役員】

地域別最低賃金は、その地域で生活するにあたって、フルタイムで働いた場合、最低限必要な水準という考え方です。そのため地域別の格差があっても仕方がないということになります。「生活」という考え方からすると、例外は設けるべきではないと思います。一方、特定最低賃金は、同じ仕事をやるのだから、地域間格差があってはいけないという考え方です。

【齋藤】

労働市場ごとに独占度合い、地域特性も異なり、同じ県内であっても地域により生活環境が異なるので、どこを基準にするかという問題も出てきます。特定最賃の役割についても納得しました。

【労組役員】

2007年の最低賃金法の改正の際、最低賃金と生活保護との整合性が問題になり、まさにこの地域による格差の話が出ていました。東京はとくに大きく、23区と島嶼部の格差が問題になりました。最終的に、「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ことができるよう、生活保護との「整合性に配慮する」とされました。使用者側からは、「23区と島嶼部の生活保護水準は異なるので、平均でよいのではないか」という意見が多く聞かれましたが、労働側は、高い生活水準のところでは平均を下回ってしまうことの問題を指摘しました。公益の方々も労働側と同じ意見だったと記憶しています。

【齋藤】

やはりそのような問題が議論されたことがあるのですね。

最低賃金を引き上げる目的として、①貧困削減、②は働いている人に報いる、③格差是正・縮小ということを冒頭で触れました。ここまでの議論でも確認されたとおり、かつては、最低賃金の対象者は主婦パート、学生アルバイトなどでしたが、いまは対象が広がり、対象者が主たる稼得者になっているケースもあります。そのため、より一層貧困対策としての重要性が増してくると思います。

また、「年収の壁」「第3号被保険者」などの社会制度の問題を考えるにあたっては、色々な制度が補完しあって一つのシステムになっているので、一箇所を変えるだけでは矛盾が出てきます。変えるときには一気に行わないといけません、切り替えのコストがかかります。

【労組役員】

このようなことを考えないといけないところまで最低賃金が上がってきたということ自体は、喜ばしいことかもしれません。

【齋藤】

今は、最低賃金の上がり方がまだ緩やかなので顕著な影響が出ていませんが、たとえば今の

10倍くらい上がるとどうなるかはわかりません。一気に上昇することで、一定の閾値以降は悪い影響が出るかもしれないという議論もあります。実際、韓国では大幅に最賃が上がったときに悪い影響がみられたという例もあり、研究者としては、「どこまでであれば上げてもいいのか」を精緻に研究して提供する必要があると思っています。

【労組役員】

もっとも簡単なのは、各地域の高卒初任給より少し低い程度で決めてしまうことだと思います。初任給は、外部労働市場で需要と供給で決まるので、そこで設定するという考え方です。まっとうな企業はクリアできますし、そうでない企業との差がきれいに出ると思います。そして、これにより生まれてくる諸問題を政策的にどう解決するのか、を考えていくことが重要なのではないかと思います。

【齋藤】

何らかの基準を設定して、そのラインを中心に話し合う、とするとわかりやすいですね。その基準が生産性に基づいているというのも素晴らしいと思います。

【労組役員】

日本の賃金が上がっていないと言われますが、平均賃金で見れば、60歳以降に賃金が減る人がたくさんいるなかで、下がるのは不思議ではありません。平均賃金で比べても意味がないため、労働組合で、最低賃金も含めて賃金に関わっている人は、「標準労働者賃金」を重視する人が多いと思います。

このほか、教育と処遇をどのように結びつけるのか、処遇のグランドデザインを描くといった点も、最低賃金と関連するテーマとして重要であると思います。

対談は、2023年5月31日、オンラインで実施した。

注釈

¹ 経済学者の Arindrajit Dube が研究報告で用いた資料を、有名ブロガーのノアミスが紹介し、それを Forbes が紹介している。

<https://www.forbes.com/sites/ebauer/2021/01/19/how-would-a-minimum-wage-hike-affect-older-americans-and-will-the-experts-get-it-right/?sh=1e04d5a36796>



論壇ナビ 2023

第6回: 少子化対策の財源について

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

政府は6月1日に「こども未来戦略方針」の素案を公表した。そこでは児童手当の増額など新たな少子化対策に向けた施策案の大枠を示された。出生減が続くなかで支援策を先行させたが、必要な費用を医療・介護の歳出改革や社会保険料への上乗せでどれくらい確保するかは示さなかった。5月の段階では財源として、医療保険の保険料を上乗せする案が有力であったが、強い批判のために財源論は先送りする形となった。

少子化対策の財源論: 税か保険料か第三の道?

社会保険料を少子化対策の財源にすることに対しては、強い批判が寄せられた。野口悠紀雄(一橋大学名誉教授)「『健康保険料引き上げ』で少子化対策の財源確保の筋違い、働く高齢者の負担課す不合理」(『ダイヤモンドオンライン』2023年6月1日)は、児童手当の増額が出生率を上昇させるのは疑問とし、仮に出生率が上昇するとしてもその恩恵は国民全体が享受するため、健康保険料を財源にするのは筋違いであるとする。まずは金融資産所得課税をすべきだとする。結城康博(淑徳大学教授)「高齢者費用を少子化対策に使うな! 介護負担は子育て世代を苦しめる」(『介護ニュースジョイント』2023年4月13日)は、介護保険の負担増は現役世代の介護負担も増加させることになるため、少子化対策の財源は社会保険料ではなく公費の見直しを徹底した後に、増税するべきだとする。

三原岳(ニッセイ基礎研究所主任研究員)「少子化対策の主な財源として社会保険料は是か非か」(『ニッセイ基礎研究所 研究員の眼』2023年5月24日)は、社会保障制度は社会保険方式と税方式の二種類に大別され、社会保険方式はリスクを分散させる技術を用い、対価性があるとする。そのうえで、これらの特性を満たさない少子化対策の財源に社会保険料を用いることは問題だとする。社会保険料

からの「流用」は、取りやすいところから取る印象を与えることで、社会保障に対する信頼を失わせるとする。一方で歳出カットによる財源抛出も検討に値するとしつつも、数千億円の単位を抛出するのは難しいとする。

木内登英(野村総合研究所)「高まる少子化対策の財源論: 社会保険の活用は妥当か」(『木内登英のGlobal Economy & Policy Insight』2023年4月17日)は、社会保険料を活用する案の背景には増税ほどは国民の反発が大きくないことがあると推察している。しかし、社会保険は「相互扶助」の理念に基づくものであり、保険料の負担者が受益者となる仕組みであることから、増税策も選択肢から外すべきではないとする。

このような社会保険料の上乗せに対する強い批判もあり、財源論は先送りされた。それに対して、木内登英(野村総合研究所)「こども未来戦略方針の素案: 先送りされた少子化対策の財源論」(『木内登英のGlobal Economy & Policy Insight』2023年6月2日)では、安定財源は2028年度までに確保する方針で、赤字国債の発行増額でなし崩し的に賄われる可能性を懸念している。そのうえで、少子化対策と成長戦略を一体で捉えることの重要性を指摘する。

まとめ

以上からわかるように、ほとんどの論者は社会保険料を少子化対策の財源とすることに批判的である。医療保険は、大数の法則によってリスクを分散させる保険の原理を用いる社会保険方式の理念のもとに運営されている。保険の原理を用いるということは、保険料を払う人が受益者となるという対価性があることを意味する。このため、対価性の弱い少子化対策に社会保険料を用いるというのは、理論的には問題があることは多くの論者が指摘するとおりである。

それにもかかわらず増税論が出てこないのは、今回取り上げた何人かの論者も指摘するように、増税に対する国民の嫌悪感が圧倒的に強いことがあげられる。一方、行政改革などによる支出の見直し、成長戦略などの案も考えられるが、安定財源を確保するには十分とはいえない。正攻法としては増税となるが、増税に対する国民からの嫌悪感が強いために、相対的に「取りやすい」と考えられた社会保険料に着目された。しかし、理論的に問題もあり、反発があったことで財源論が先送りされたのが現状といえる。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

【調査レポート】

地方連合会による「すべての働く人のための」調査運動

— 連合大阪・連合東京と取り組んだ調査の記録と展望

I. はじめに

国際経済労働研究所では、2022年末から2023年春にかけて、地方連合会から2つの調査を受託した。これらの調査はいずれも、未組織労働者を含む一般市民の協力を得ることにより、組合員に限らないすべての働く人に関して現状を把握し、その課題を析出することを志向する点において共通している。こうした動きは、連合がスローガンとして掲げる「すべての働く人のための力強い運動」⁽¹⁾を調査研究の次元で展開するものとして位置づけることも可能であ

り、これらの2つの調査を振り返るとともに今後を展望することは、これからの労働調査運動のビジョンを明確化することの一助となろう。

そこで本レポートでは、2つの受託調査について調査の概要を紹介する（労働政治研究事業部より）とともに、調査を発案された連合大阪および連合東京の担当者よりいただいたコメントを掲載する。あわせて後半では、これらの調査の実務にあたった山本研究員による論考を掲載する。

II. 調査の概要

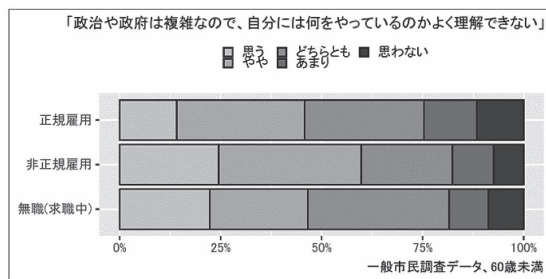
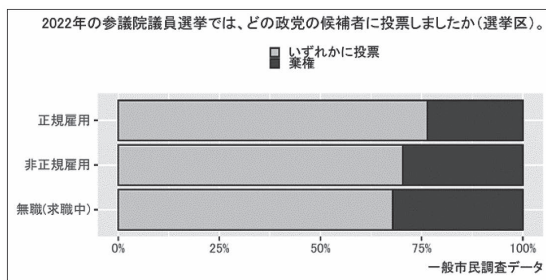
(1) 連合大阪「“未来の大阪”の生活と政治をかんがえる府民アンケート」

- **調査の目的**：よりよい「未来の大阪」をつくっていくため、現在の生活や大阪の政治・行政について、多様な市民から広く声を集めること
- **調査協力者**：(1)インターネット調査会社にモニター登録している大阪府民（市民調査）、(2)連合大阪の構成組織に所属する組合員（組合員調査）

○(1)は性別・年齢層・居住地について、調査時点での最新の人口推計に分布が近似するよう割当抽出された。

- **調査期間**：(1) 2022年12月22～27日、
(2) 2022年12月
- **有効回収数**：(1)2,010件、(2)899件
- **調査事項**：大阪の社会と経済に関する意識、大阪府政に関する評価、統一地方選挙にたいする関心など

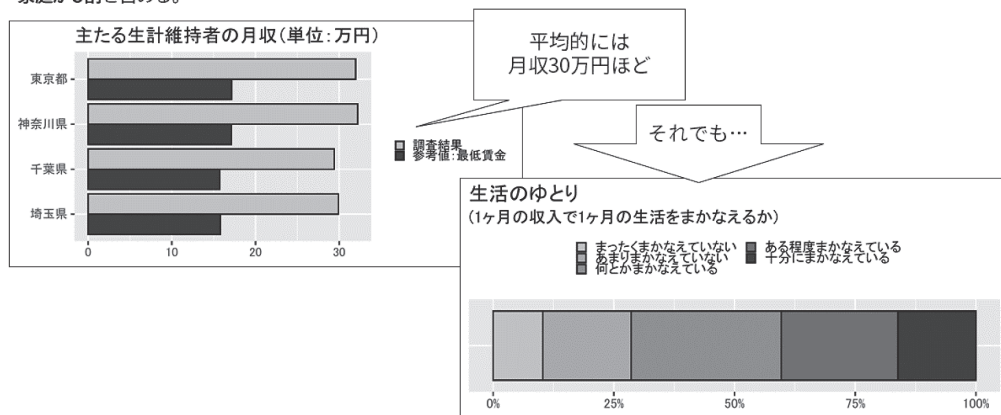
- **調査結果（抜粋）**：組合員に比べて、多様な就労状況にある人びとのデータを含む市民調査では、世帯構造や暮らし向きの認識に大きなばらつきが見られた。非正規雇用で働く人や求職中の人のほうが暮らし向きが悪い傾向にあるが、同時に「政治や政府に関することはよく理解できない」と感じる傾向が強く、既存の政党を受け皿として認識していないことが示唆された。



連合大阪「『未来の大阪』の生活と政治をかんがえる府民アンケート」

3. 家計の収入と生活状況(1)

調査協力者の家庭は、いずれの都県に在住の場合でも、平均的には30万円程度の月収を得ているが、1ヶ月の収入で1ヶ月の生活が「何とかまかなえている(貯金をする余裕はほとんどない)」という回答は3割で、「まったくまかなえていない」、「あまりまかなえていない」とあわせると6割に達する。すなわち、平均月収30万円程度でさえ、貯金をする余裕がない家庭が6割を占める。



連合東京「生活実態緊急アンケート」

(2) 連合東京「生活実態緊急アンケート」

- **調査の目的**：昨今の社会情勢の不安定化や物価変動を受け、春闘の経営者団体の要請への反映などのため、未組織労働者を含め広く労働者の生活実態を把握すること
- **調査協力者**：街頭や SNS における調査協力の呼びかけに応じた労働者（便宜的抽出法）
- **調査時期**：2023年2月13日～4月7日
- **有効回収数**：839件（回収数866件）
- **調査事項**：経済的な負担を感じる事柄、全般的な生活のゆとり・負担感など
- **調査結果（抜粋）⁽²⁾**：調査協力者は相対的に所得が高い層に偏っていたが、そのような調査協力者のあいだでも、毎月の収入で貯金をする余裕がない世帯が6割を占めていた。この結果と、世帯の主たる生計維持者が正規雇用でないケースでは貯金ができない世帯がさらに多くなることから、働く人一般において毎月のやりくりに余裕のない世帯が多数であることが推測された。

Ⅲ. 調査を終えて——地方連合会のコメント



井尻 雅之 氏
(連合大阪事務局長)

(A) 調査をおこなうにあたっての問題意識、 きっかけ

連合大阪では、今期（第34期）の運動方針の補強として、第20回統一地方選挙を控えていることや「大阪の将来にむけた有識者会議」での議論を踏まえ、「幅広い意見収集による政策力の強化と運動の社会性を高めるべく、世論調査を実施する」ことを掲げた。その結果として得られた大阪固有の課題を整理し、政策活動の深化、政治活動の強化など、連合大阪運動の活性化につなげることをめざしている。

国際経済労働研究所とは、衆議院選挙における調査をはじめ、さまざまな調査研究で連携してきた。この世論調査についても、過去に連合大阪で実施した世論調査を参考に、労働組合が市民にたいして訪問調査をおこなうという方法の検討を重ねたが、コロナ禍での制約から、訪問調査自体は断念せざるを得なかった。しかし、市民の声を運動に活かすことの重要性は変わらないと考え、統一地方選挙（2023年実施）のタイミングを活用して、インターネットモニター調査による世論調査を実施することにした。

(B) 調査結果の受けとめ

市民調査の結果を組合員調査と比較することで、不安定な就労状況にあって暮らし向きが悪い市民にとって政治が疎遠な存在になっており、既存の野党が受け皿としても認識されづらいことが分かった。構成組織や政党と知恵を出し合い、「何が実現するのか」をイメージしやすい構想や政策を打ち出していくことが課題であると再認識した。

また、維新による行政が続いてきた大阪において、市民の認識のなかでは、日本維新の会のイメージは改革より安定行政という印象や年代別に支持の強さが分かれていることなど興味深く受け取った。

(C) 今後への期待や取り組み

連合ビジョンでは、「働く仲間一人ひとりをまもる」「働く仲間・地域社会をつなぐ」「社会・経済の新たな活力を創り出す」を掲げている。将来の見通しが立ちづらいなか、皆が安心して暮らしていくために、組織化されているか否かにかかわらず、この運動の輪を広げていくことが肝要であると考え。その一つの方法として、このような調査・研究をつうじて市民との接点を持ち、政策提言をはじめ、連合大阪の運動にその声を反映していくということは大きな意味を持つと考える。

今後、ふたたび国際経済労働研究所に協力を依頼して、「最低賃金にかんするアンケート」の実施を予定している。ディーセントな生活を送るにはどのくらいの賃金が必要なのか、その検討を市民の生活実感から練り上げることで、労働運動としてめざすべき最低賃金の水準を見直す契機にしたいと思っている。



斉藤 千秋 氏
(連合東京事務局長)

**(A) 調査をおこなうにあたっての問題意識、
きっかけ**

今回は、「生活実態緊急アンケート」という名称のとおり、歴史的な物価高などを背景に多くの労働者の生活が苦しくなっているという実感があったため、アンケートによりその実態を把握し、今後の運動・取り組み（直近では2023年春闘の経営者団体への要請事項の反映）につなげていきたいと考えた。

(B) 調査結果の受けとめ

調査設計の当初は、本調査を通じて非正規労働者へも広くアプローチすることを目指していたが、その目標は十分には達成できなかった。しかし、組合員を主とする調査結果からも（月収の中央値が30万くらいの層であっても）、生活が厳しいという声が多く、非正規労働者の厳しさについてもエビデンスにもとづいて推測することができた。

また、回答数は少なかったものの、奨学金を抱えながらの生活の厳しさの実態というものも感じ取ることができた。

今回は連合東京のホームページ内に作成したWeb調査として、連合東京構成組織による周知や、街宣行動での配布（十分にはできなかった）、SNS等による拡散などによって回答を呼びかけた。本調査を未組織（一般）の人まで広く届けるということは難しかったが、街宣時の広報器材にアンケートのQRコ

ードを掲載するなど工夫をすることで、次回以降はもっと効果的なやり方が考えられると思う。

(C) 今後への期待や取り組み

未組織労働者にむけて調査をおこなったということそのものが、連合の組合員の枠を超えて春闘を盛り上げていこうという取り組みの1年目として、意義のあるものだったと考える。

上記のとおり、今回は回答が組合員中心になったことを見て、連合運動が組合員にクローズしていることを改めて実感し、そういう組織であってはいけない、もっと外向きに開かれた組織であるべきだと反省するところがあった。

労働者の声を政策に反映させていくということについて、たとえば、過去には携帯電話の料金の負担感が大きいことが指摘され、政策的にアプローチすることができたという例もある。それと同様に、今は光熱費・電気代の負担感が増しており、税・社会保障の問題や年金の問題もある。

調査項目はすでに良いものができていると思うので、今回の項目をベースとして経年で調査することにより、歴史的な物価高への効果的な政策が打たれているのか確認し、調査結果をもとに政策提言につなげていきたい。

IV. 〈社会を起点とした労働調査運動〉に向けて——協働の成果・展望・課題

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部 山本耕平

(1) 緒言

日本経済が低成長に苦しむ中、一方的な労働条件闘争や賃金引上げについては社会的に認められにくい活動となり、それに合わせて労働組合の社会的役割の切り口として企業、家庭、社会この3つの接点をもつ労働者としてそれぞれの場面でどのような活動があるのかが議論をされてきた。私たち労働者には、この3つの接点があることは紛れもない事実であり、この3点を起点として労働組合が運動を展開することについては、まっとうな視点であると考え、これ以外の解があるとも現時点では考えにくい。⁽³⁾

労働運動をめぐる言説において、上記引用のように、(労組や企業など特定の組織の枠を超えた範囲としての)「社会」と労働運動との関わりに焦点をあてるものは、もはや珍しくない。仮にこうした「社会」と関わる労働運動を、上記引用の表現を借りて〈社会を起点とする労働運動〉と呼ぶならば、第Ⅱ期中期事業計画において「社会全体を包括した調査運動へ(社会運動に資する調査運動)」を掲げる当研究所にとっても、この〈社会を起点とする労働運動〉を推進する調査研究にいかにして取り組むかが、重要な課題として浮かび上がってくる。

本レポート第Ⅰ節でも触れられているように、このたび当研究所で受託した2つの調査は、未組織労働者を含む一般市民の声を調査という経路によって聞き取り、特定の組織を超えたすべての働く人を視野に入れた運動につなげようとするものであり、まさに〈社会を起点とする労働運動〉を推進する調査研究の試みであったといえる。そこで本稿では、これら2つの調査をいち研究者の視点から振り返ることで、当研究所のような研究機関が〈社会を起点とする労働運動〉の一翼を担うことの可能性と課題について、私見を述べたい。

(2) 2つの調査における経労研の寄与

——成果としての協働

調査概要はすでに第Ⅱ節で解説されているので繰り返さないが、それぞれの調査で何を明らかにすることができたのか、とくに当研究所がどのような点で寄与できたのかという点に着目して、振り返っておこう。

「未来の大阪」の生活と政治をかんがえる府民アンケート」では、ほぼ同じタイミングで市民調査と組合員調査を実施したことで、両者の比較により、働く人が置かれている状況のばらつき(「格差」と言ってもよい)を明らかにすることができた。その一つは、調査概要にも抜粋されているとおり、不安定な就労状況にある人ほど政治を「難しいもの」と感じやすく、投票率が低い(また、統一地方選挙について知っているという回答の比率も低い)という点において、政治から疎外されている傾向にあるということである。また、非正規雇用で働く人は(とくに男性の場合)未婚率が高く、家族政策において何かといえば子育て支援に注目が集まりがちなの社会において、政策の対象としても疎外されている層があることが示唆された。これらの調査結果は、現在の政治がインクルーシブでないことをある一面から照射するものであり、「すべての働く人」を視野に入れた政策立案・提言のためには重要なデータであると言える。

ここで、調査から得られたデータを全体として単純集計し、「平均的な世論」を見るだけでは、このような知見が引き出されることはなかったことに注意しよう。上記のような示唆を得るには「ある特定の視角からの分析」が必要だったのであり、その視角は、今回の場合、社会的な不平等や格差の存在に注目し続けてきた社会科学の研究の蓄積から得られるものであった。第

一の点については、たとえば、兵庫県で生活する人びとの調査データから「社会経済的地位は他者への信頼を高めること、政治への無力感を低くすることを通じて、社会活動への参加に間接的に影響している」ことを指摘した研究がある⁽⁴⁾。第二の点については、男性が非正規雇用や無職である場合、正規雇用である場合に比べて、交際相手がいる確率が低くなることが指摘されている⁽⁵⁾。ここでの当研究所の寄与は、多様な働く人びとの声を運動に活かすという目的を共有した上で、その目的のために有効な分析の視角を持ち込むことによって、「平均的な世論」からは分からない社会の働く人びとの現状を明らかにしたことにあろう。

「生活実態緊急アンケート」では、未組織労働者の協力を得ることが難航し、データ全体として見れば組合員に偏ったデータになったものの、組合員のデータを参照点とすることで未組織労働者の生活実態の特徴を抽出したり、組合員のあいだにもある多様性（世帯構造の違いなど）に注目して比較したりするなど、適切にデータを切り分けることによって十分に合理性のある推測にたどり着くことができた。調査概要にも抜粋されているとおり、調査に協力した人びとの多くは相対的に高所得な層であったと考えられるが、そのような人びとでも、毎月の収入で貯金ができる状態にないケースが少なくないことが分かった。また、調査協力者のなかには、少数ではあれど非正規雇用で働く人が生計を支えているというケースもあり、そのようなケースでは、月々の生活のゆとりはより厳しいことが分かった。これらの調査結果から、本調査で捕捉しきれなかったようなより不安定な就労状況にある人びとの生活はさらに厳しい、という推測を導くのは、エビデンスにもとづく十分に合理的な推測であり、第 III 節のコメントにもあるように、経営者団体への要請や政策提言にもつながりうる知見を導き出すことができた。

この場合も、当研究所の寄与は、データから意味のある知見を導き出すための視角をもって

分析にあたったことに求められよう。本調査のように、調査者が望んでいるとおりに調査協力を得られないことは、現実の社会調査では珍しいことではない。そこで単純に全体の集計を眺めたり、漫然とクロス集計表を作成したりするにとどまるのであれば、その調査結果が説得力を持つことは期待できない（「それは一部の偏った人たちのデータだ」という正当な指摘の前で黙するだけである）。このようなときに、現実のさまざまな社会調査を経験している社会調査の専門家であれば、得られたデータと向き合いながら臨機応変に分析のプランを組み直すことができる。

(3) 研究機関の役割——展望としての協働

前節では今回の2つの調査における当研究所の寄与について整理したが、このことも踏まえつつ、本節では、労働組合のような運動体が調査・研究を展開しようとするときに、当研究所を含む研究機関はどのように協働できるのか、というより一般的なかたちで今後の可能性について考察しよう。すでに述べたように、今回の調査における当研究所の寄与は、データを集めることそのものよりも、集められたデータから有効な知見を得るために適切な視角にもとづいて分析をおこなうところにあった。この「適切な視角にもとづいて分析をおこなう」という点が、運動体と研究機関の協働において、研究機関に求められる貢献であり、つねになすべき責務の一つでもあるのではないだろうか。

このように考えるのは、誰もが（ある程度のリソースがあれば）データを収集すること自体は容易になった現在において、「データそのものの質」に関しては注意が払われることが多いのに比べ、「分析の質」に関しては意識されることが少ないように思われるからである。社会調査の世界には、“Garbage in, Garbage out”という言い回しがある。「ゴミ（質の悪いデータ）からはゴミ（質の悪い分析結果）しか出ない」という警句である。これ自体はまったくもって

正しいが、ここで「分析の質」を考慮しなければ、教科書どおりの無作為抽出法（ランダム・サンプリング）にしたがっていないすべてのデータを「使えないもの」として切り捨てることになる。そこで「分析の質」を考慮に入れるとどうなるか。かつて、世の社会調査の方法論的欠陥を指摘し、片っ端から「ゴミ」と切り捨てた『社会調査』のウソ』という新書が話題になったことがある⁽⁶⁾。この本を、筆者の恩師は次のように評していた。

人の調査をゴミ呼ばわりして切り捨てるのではなく、そのような調査からわれわれは何を「読む」べきなのかをもっと論じるべきである。……著者の議論からも明らかのように、どういう方向にバイアスがかかっているかはわかる場合がしばしばあるので、われわれが知りたいことを、そのバイアスを補正して考えればよい。……著者のアナロジーを借りるならば、一見ゴミに見えても再利用できることはしばしばあるのである。⁽⁷⁾

今回の2つの調査もそうだが、現実の社会調査は、さまざまな制約によって必ずしも教科書どおりにはいかない。「データそのものの質」しか見ない議論は、そのような現実の社会調査から「何を読むべきなのか」を見出す助けにはならない。ここに、専門家が「分析の質」という観点を持ち込むことの意義がある。

さらに、“Garbage in, Garbage out”が真であっても、悲しいかなその裏（論理的な意味で）は必ずしも真ではない。良質なデータを得た（つまり“Garbage in”でない）からといって、良質な分析結果が得られる（つまり“Garbage out”にならない）保証はないのである。たとえば、古市憲寿は以前の著書で、NHKの「中学生・高校生の生活と意識調査」において過去30年ほどのあいだに（経済成長もほとんど経験していないにもかかわらず）「幸福である」と回答する中高生の比率が上昇していることに言及し、その解釈として、現在の若年層は今よりも幸福になる未来を想像できないからこそ

「今が幸せ」と考えるのだと論じた⁽⁸⁾。しかしこの解釈にたいしては、同調査における回収率の低下と、それがサンプルの構成に与える影響を考慮せず、集計結果を素朴に読んだがゆえの誤った解釈である（上記のことを考慮すれば、「幸福である」と回答する中高生はそもそも増えていない）可能性が指摘されている⁽⁹⁾。「中学生・高校生の生活と意識調査」のデータは教科書に忠実なランダム・サンプリングにもとづく良質なデータだが、そんなデータでも、粗雑な分析を通せば出てくるものは誤った分析結果だということである。

このように考えると、“Garbage”とは「データの質」だけの問題ではなく、「データの質」と「分析の質」との「掛け算」の問題であることが分かる。現実の社会調査は、さまざまな制約により教科書どおりにはいかないのが普通であり、今回の2つの調査のように、便宜的抽出法に頼らざるをえないことも少なくない。それゆえ、そこで得られるデータは、ある人びとから見れば「ゴミ」として切り捨てられるものかもしれない。しかし、そのようなデータが本当に使えないものであるかどうかは、そのデータを「再利用」し、「掛け算」の結果を最大化する分析能力があるかどうかで決まる。種々の制約のもとであっても運動体が社会に働きかけデータを得ようとするならば、「掛け算」の結果を最大化するべく専門的な能力を供出する——これは、〈社会を起点とした労働調査運動〉において、当研究所を含む専門的な研究機関が果たすことができる役割の一つであり、運動体と研究機関が調査・研究を通じて社会へ働きかけていく上での、一つの協働のあり方を示すものである⁽¹⁰⁾。

(4) 〈社会を起点とした労働調査運動〉のさらなる駆動のために——課題としての協働

前節において、今回の2つの調査における地方連合会と当研究所との協働を、運動体と研究機関とのあいだに成立しうる協働の一つのあり

方を示すものとして位置づけた。しかし同時に、今回の調査は、さらなる協働の必要性を私たちに訴えるものでもあった。というのは、調査依頼のアプローチ自体が難しい（その一方で、実態把握などのためにアプローチの重要性が高い）層が存在するという問題も、今回の調査から明らかになったからである。たとえば、「未来の大阪」の生活と政治をかんがえる府民アンケート」では、回答者が家族を介護中であるかどうかを尋ねたが、介護をしていないという回答が約90%であった。「生活実態緊急アンケート」において、そもそも生活にゆとりがないと思われる層に全体としてアプローチしづらかったことは、すでに言及したとおりである。

今回の調査において捕捉が困難であったこれらの層は、そもそも調査への協力依頼が届きにくい状況にあると考えられるため、一つの運動体（今回のケースでは労働組合）だけが既存のネットワークを介して接点を持つことは今後も難しいだろう。そこで課題として浮かび上がっ

てくるのは、人びとの声をよりインクルーシブに集めるための、複数の運動体による協働である。たとえば、不安定な就労状態にある人には、（少なくとも現状では）労働組合よりも、生活困窮者支援の現場にいる支援者のほうがアクセスしやすいかもしれない。もちろん逆も然りであり、労働組合であれば容易にアクセスできる人びとが、他の運動体からはなかなかアクセスできないということもあるだろう。本質的な問題は、現代のように社会的ニーズが多様化し、細分化された分野においてそれぞれの運動が展開されている状況では、一つの運動体だけの力で広く社会と接点を持ち、社会に訴えるということが困難になっていくということである。複数の運動体がそれぞれの力を持ち寄り、全体として社会のさまざまな層と関わりを持てるような協働のあり方は、いまだ未整備であり、今後の発展が望まれる。そうした協働のあり方を構築していくコーディネーターとしての役割も、当研究所に求められるものの一つと考えている。

注釈

- (1) 2022～2023年スローガン。
(https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/society/action_policies.html、2023年6月16日最終確認)
- (2) 調査結果の概要は、連合東京ウェブサイト「CloseUp」の欄で公開されている。
(<https://www.rengo-tokyo.gr.jp/>、2023年6月16日最終確認)
- (3) 渡邊暁（2012）『働くことを軸とする安心社会』の実現に向けて——労働組合ができること」教育文化協会 第9回「私の提言」（<https://www.rengo-ilec.or.jp/event/ronbun/no09/04.html>、2023年5月9日最終確認）。
- (4) 星敦士（2021）「社会活動への参加に対する社会階層と政治意識の影響——兵庫県の市民参加に関するアンケートより」『甲南大学紀要文学編』162巻，p.76.
- (5) 平井太規（2019）「未婚者の交際状況——若年パネル調査（JLPS-Y）データを用いた二項ロジット分析」『統計学』117号.
- (6) 谷岡一郎（2000）『「社会調査」のウソ——リサーチ・リテラシーのすすめ』文春新書.
- (7) 太郎丸博（2009）『「社会調査」のウソ』のウソ?』Theoretical Sociology
(<http://sociology.jugem.jp/?eid=280>、2023年5月9日最終確認）.
- (8) 古市憲寿（2011）『絶望の国の幸福な若者たち』講談社.
- (9) 吉野諒三（2015）「意識の国際比較可能性の追求のための『文化多様体解析』」『統計数理』63巻2号 pp.221-222.
- (10) もちろんこれは、今回の調査を通して見えた「一つ」の役割に過ぎない。制約のもとでもなるべく良質のデータを得る努力は必要であり、その面でも専門的な能力が貢献するところは大きいという点も、念のため強調しておきたい。



第2回

桂 幹『日本の電機産業は何故凋落したのか—体験的考察から 見えた五つの大罪』（集英社新書、2023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

本書は副題からうかがえるように、自らの体験（自身のTDK勤務と父親のシャープ勤務）から、タイトルに示されるような重苦しい事態の原因を突き止めようとしたものである。

私のみならず多くの人がこのテーマに関心をもっているにちがいない。

具体的には、かつて世界を席卷した日本の半導体産業が何故、1990年代以降シェアが低下していったのか（1988年～2019年、日本50.3⇒10.0%、米国36.8⇒50.7%、アジア3.3%⇒25.2%）、創業1875年の名門企業東芝が何故、上場廃止に追い込まれるほど企業業績が悪化したのか、かつてウォークマンをはじめ多くのヒット商品を世に送ったソニーで何故、近年そうしたヒット商品を生み出せていないのか、関西の人間にとって特に馴染みの深かったシャープ、サンヨーが何故、他社に買収されるにいたったのか、総じて「電機産業が何故凋落したのか」という問いである。

評者は数年前、同僚の研究者に労使関係研究が以前ほど勢いのない理由を尋ねたことがあった。その時の説明は、かつて研究者の多くが研究上のフィールドワークとして選んでいた先端製造業（電機産業も含む）がリーディング・インダストリーの地位から滑り落ちたことであることを一因として挙げ、唯一の例外は自動車産業だけといていた。その時に感じたことは、やはり労使関係

研究は、なんだかんだと言っても、企業—産業の隆盛や衰退と歩みをともにするのか、というある意味で常識的で、かつ、冷めた感慨であった。

さて、本書が強調する「五つの大罪」とは、以下のとおりである。

- 1) 「誤認の罪」：高品質、高性能、高付加価値を極めれば競争に勝てると思ひ込み、より根源的なニーズであった「画期的な簡易化」の提供が疎かになった。
- 2) 「慢心の罪」：バブル期にはそれまで圧倒的な強さを誇った日本企業の自信が慢心にまで肥大化し、その結果、新興勢力の台頭を許した。
- 3) 「困窮の罪」：90年代はバブル崩壊の後処理とグローバルイズムへの対応に追われ、インターネットが引き起こすIT革命の胎動に気づくのに遅れた。
- 4) 「半端の罪」：復活に手間取る日本企業は大胆な改革を実行しようとしたが、どれも中途半端に終わった。特に雇用において、公平性の欠落、ダイバーシティの遅れ、ベースアップの抑制という弊害が生まれ、最終的には組織全体のエンゲージメントの低下につながった。
- 5) 「欠落の罪」：日本のリーダーからは、多少のリスクを取ってでも明確なビジョンで組織を引っ張ろうとする気概が見えてこない。

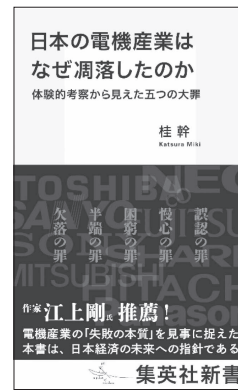
上の2)、3)と5)はやや常識的でオリジナリティはないが、1)の凋落のそもそもの出発点と4)のその「帰結」の指摘が興味深い。

1)の「画期的な簡易化」とは、第1に、「デジタル化で製品が均一化し、価格競争の世界に突入」したこと、第2に、象徴的には「3クリックで買い物が完了するアマゾン」、「人と人を簡単につないでくれるフェイスブック」、「虫眼鏡マークの横にキーワードを入れるだけで何でも教えてくれるグーグル」、「ポケットサイズのコンピュータ兼エンターテインメント機器をつくり出したアップル」で示される。一方、アナログ時代の「高品質、高性能、高付加価値」にこだわった日本企業は市場におけるプレゼンスを劇的に低下させていった。

4)にある、日本人のエンゲージメント指標(EEI = Employment Engagement Index)の低下は目を覆いたくなるような状況であり、14カ国中最下位となっている。EEIとは組織に属することへの誇りや、組織に対する満足度、定着する意思を指標化したものだ。

ここで評者は、1980年代に、つまりバブル期まで一世を風靡した小池和男の「日本の知的熟練論－日本の製造業の強みを現場における「知的熟練」の形成に求める議論－を思い出す。これは日本的雇用の合理性を示そうとしたものであり、青木昌彦やロナルド・ドーアの賛同を得て世界的に流布した。しかし現在、私たちは、小池理論が通用しない世界がこの30年間に出現していることを思い知らされる。小池理論は、現場力と「生産技術」の面では今でも妥当性をもつと思われるが、当初から「開発技術」の面ではあてはまらないものであった。しかし、近年の企業・産業の伸張を決定づけるのは、開発技術の方であり、かつての知的熟練よりも知的アイデアの重要性が著しく増している。

トヨタを筆頭に日本の自動車産業は、2023年3月決算で、高水準の営業利益をあげている(トヨタ2兆7250億円、日産3771億円、本田7339億円、三菱自動車1905億円)。しかし、一概に喜んでいいわけにはいかない。トヨタは電気自動車(EV)事業で大幅な後れを取り、また、躍進目覚ましい



2023年2月発行
(集英社新書)
定価 1034円

中国市場での販売不振に直面している。“高品質、高性能、高付加価値を極めれば競争に勝てると思ひ込み、より根源的なニーズであった「画期的な簡易化」の提供が疎かになる”という、本書が説く「誤認の罪」を犯さないことを切に願う。

<参考文献>

小池和男『日本の熟練 すぐれた人材形成システム』(有斐閣選書、1981年)

○著者紹介○

桂 幹 (かつら みき) 氏

1961年、大阪府生まれ。

86年、同志社大学卒業後、TDK入社。

98年、TDKの米国子会社に出向し、2002年、同社副社長に就任。

08年、事業撤退により出向解除、TDKに帰任後退職。

同年イメーション社に転職、11年、日本法人の常務取締役就任も、16年、事業撤退により退職。

○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。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第36回】大垣 (2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

いま考えてみるとまったくひどいことをしてきたものだ。いくら会社の命令でやったとはいえ、工員の手紙をあけて読んだり、別にこれという落度のない者を無理に理由をつけて転勤させたりして本当にすまなく思っている。だけど近江絹糸という夏川帝国にいる限り、そうしなければ身がもたなかったのだ。私が営業課から人事課に移ったのは2月のはじめだった。普通の会社で人事課といえば社員や工員たちの入社や異動などを整理するだけだろうが、うちの会社では1人1人の勤務成績や工員の私生活のすみからすみまで調べるスパイのような仕事をするところだった。そのためには上役(事務長心得の鈴木八十二氏)の命令で、寮の工員に来る手紙はだまって開封した。開封の仕方は、すぐ封がはがれそうなものはそのままピンで、かたそうなのはゆげにあててしめらせると簡単にはがすことができた。これも上役から教えられた。読んで内容は1つ1つ事務部長に報告して指示を受けることになっていたが、ラブレターが一番多かった2月中旬ごろ小串敏子という子に女名の手紙が来た。中をあけてみると、22日午後5時に大垣スポーツセンターで会いたいと書いてあった。それで調べてみると佐久間勉という学生だったので小串さんを津工場の方へ転勤させてしまった。若い子が恋にかかっていると仕事の能率があがらないのが理由だった。また前にうちの工場にいて、岐阜の川島紡に転職した某女からある女の子のところに手紙がきたので会っているところ(鹿児島屋という菓子店)へ張り込んで話を聞いた。会社の悪口を言われると困るからだ。このような特高警察みたいなことまで数えればきりがなくらいある。(『読売新聞』1954年6月18日付夕刊)

3. 1954年7月(続)

7月3日:

夏川社長が、全織同盟副会長高山恒夫らの説得により、大垣工場を視察した。

7月6日:

日通労組が、大垣工場の運搬業務の拒否を通告した。

7月9日:

工場側が第二組合員の故郷の保護者へ、争議以来男女の風紀が乱れ同宿しては危険だから迎えに来て欲しいなどのデマ文書を送ったことが発覚した。このため、第二組合が抗議して団交を要求したところ、工場長夏川要三が、長浜工場に行くから、と逃げ出そうとした。だが、ピケ隊が工場外に出さず回答を要求したため、16:40から団交を開いた。

団交では、夏川工場長が謝罪し、工場長と第二組合の布袋支部長の連名で訂正文書を保護者へ発送することを決めた。

7月12日:

大垣工場の第一組合の女性組合員2人が精神疾患を発症した。

7月18日:

8:30、右派社会党の書記長浅沼稻次郎が大垣工場を視察し、第二組合員を激励した。

16:00、大垣労働基準監督署から25人の捜索隊が工場を訪れ、約3時間にわたって工場事務所、重役室、工場長室、書類倉庫、舎監室、寮などと夏川工場ら幹部の社宅を捜索し、「労働基準法」違反容疑で賃金台帳、出勤簿など小型トラック1台分の書類を押収した。

7月19日:

午後、国際自由労連(ICFTU)執行委員で国際公務員労働組合書記長のポーレが大垣現地争議対策本部を訪問した後、大垣工場に入って工場内のピケ態勢などを視察してから、仏間で激励演説を行った。

7月20日:

大垣労働基準監督署が再度の捜索を行い、退職金支給簿、戸籍簿、工員名簿など約130冊の文書を押収してから引きあげた。

7月21日:

6月16日に発生した食堂での暴力集団による暴行傷害事件について、大垣工場で調査を行っていた全織同盟法規部長間宮重一郎が夏川工場長を暴行傷害で岐阜地裁に告発した。

7月22日:

16:00時点の大垣工場の組織現勢は、全労働者約3150人のうち、第二組合員が2236人、第一組合員が914人(このうち約100人が帰省中)であった。これを見た第一組合員の動揺が始まった。

この日、大垣市内で夏川工場長が運転する自家用車が小型タクシーと衝突し、タクシーが横転して乗客3人が軽傷を負う事件が発生した。大垣署によると夏川社長が一旦停止を怠っていた。

7月23日:

12:00、第二組合が、第一組合の茂木組合長へ、このままでは全国の労働者の敵とされるから態度をはっきりせよ、と第二組合への加入を勧告した。これを受けて第一組合は仏間で両労組合流と全織同盟加盟を議題とした大会を開いた。無記名投票を実施した結果、賛成633票、反対135票、保留18票で第二組合への加入を決定した。

これで大垣工場では労組の一本化が実現するとともに、第一組合員の多くが社員であったため、大垣工場の事務系統の機能も停止した。

7月24日:

6月15日に工場側が工場内立ち入り禁止の仮処分を岐阜地裁へ申請したのに対して、6月30日に労組側が、寮の自治に関する不当干渉の排除の仮処分を同地裁へ申請した問題で、労使それぞれに決定が下された。工場側は事務所、作業所、倉庫などを占有できず、工場側に委任された岐阜地裁執行吏の管理下にあったため自由に製品搬出ができなくなるなど、労

組側に有利な決定となった。

7月28日:

11:00、大型バス5台に分乗した第二組合員約200人が滋賀県坂田郡長命寺へ向かい、結成大会を開いて第三組合を結成し、組合員は連名で第二組合へ脱退届を提出した。

この結成大会に際して、夏川社長の第三組合宛ての祝電が誤って第二組合に届いたため、工場側が第一組合員に言い含ませ、第二組合に合流した後に脱退させて結成したことが発覚した。また17:00頃、第三組合結成を報じるビラがセスナ機からまかれた。

この日、近江絹糸争議問題を取り上げる衆議院労働委員会が開催され、大垣支部から副支部長内田秀雄と菅家泰子が出席し、それぞれ証言陳述を行った。

7月29日:

7:00、中労委あっせんによる正式団交に向けた予備会談に先立って第二組合がピケを解除した。地労委公益委員らの監視委員立会いで、正門、裏門、引き込み線などのピケが次々に解かれた。正門は50日ぶりに開かれた。

8:00、休戦協定に基づいて、117人の労働者による紡績機械の保全修理が開始された。

しかし、20日間不在にしていた夏川工場長が姿を現し、休戦協定を無視して、大垣工場が管理する日通倉庫から浜松方面へ製品の搬出を強行した。

7月30日:

第二組合が岐阜地労委へ、製品搬出は休戦協定違反である、と申し出たが、工場外製品のため結論が出なかった。このため中労委へ照会したところ、製品搬出はできないと回答があった。このため、11:00に岐阜地労委が工場側へ搬出の取り止めに勧告した。

7月31日:

工場側が再び、倉庫から浜松方面へ製品を搬出した。

4. 1954年8月

8月1日:

工場側が、倉庫から和歌山方面へ製品を搬出した。

8月5日:

工場側が第二組合に対して、翌6日から社員約40人を出勤させるよう申し入れたが、労組本部からの指令がないことをもって拒否した。

8月8日:

第二組合と工場側が団体交渉し、工場側の製品の一部搬出を決めた。

この日、第二組合が市民感謝デモを敢行した。

8月9日:

第二組合は夏川工場長と就労問題について団体交渉を開いたが、夏川工場長が就労を拒否し、入場した者は不法侵入と見なし、就労しても賃金を支払わないと回答した。この後、第二組合員たちは工場へ入り機械の手入れや操業準備を開始した。

8月10日:

4:30頃、第二組合員の先番800人が職場に入った。7:40頃に中番約700人が加わり、後番へ交替しながら機械の準備を続けた。

8月11日:

団交を開催し、労組側の就労意志を工場側に確認させた。だが、工場側は1年契約者13人の解雇を通告してきた。このため、第二組合は解雇通告を一括返上した上で、闘争態勢を固めた。

8月12日:

団交を開催し、1年契約者の就労を要求するとともに、工場側と給食問題等を団交で解決することを確認した。

8月13日:

労組側が中労委あっせん案を拒否し、就労闘争から一転して再びスト体制に入ることを決めた。これに伴い、全織同盟会長滝田実、近江絹糸労組本部組合長渡辺二郎名で、8月7日のスト解除指令を8月13日に解き、再度スト体制を確立することが指令された。

このため、16:00、大垣支部は工場側へスト通告を行い、16:15から再びピケを張ってストに突入した。

8月15日:

工場側が第二組合へ給食打ち切りを通告した。

8月16日:

第二組合が食堂管理に乗り出し、給食を続行した。

8月20日:

7月24日に岐阜地裁が下した工場立ち入り禁止仮処分命令が執行された。

この日、会社側が大垣工場の第二組合員18人の解雇を通告した。

8月27日:

17:00、岐阜地裁から全倉庫の製品在庫を差し押さえ封印する決定が下ったことを受け、工場に来た執行吏による全倉庫の封印が20:00に完了した。この命令は、第二組合が7月に第三組合員にのみ給料を支給したことに対して、不当労働行為による団結権の侵害であり、不支給分を差し押さえるよう岐阜地裁に提訴していたものであった。

8月28日:

アメリカ労働総同盟(AFL)のリチャード・デヴェラルが大垣工場を視察した。

8月29日:

17:30、大垣スポーツセンターで、西濃労組の協力を得て第二組合の激励大会が開催された。第二組合員約2500人が寮ごとの赤旗を先頭にして参加し、布袋支部長、恒吉副支部長が演説を行った。右派社会党の浅沼稲次郎と三宅正一ら、市民が参加して約5000人が集まり、打倒夏川を誓った。

5. 1954年9月

9月10日:

第二組合が全織同盟岐阜県支部と共催で、岐阜市内で夏川打倒県民大会を開催し、約3000人を集めた。

9月14日:

中労委第3次あっせん案について大垣支部が支部大会で受諾を決定した。組合員2529人のうち大会出席者は1721人であり、賛成1710票、反対11票となり99.4%の賛成率であった。

9月17日:

大垣工場は、5:00に先番約850人が就労を再開した。仕上、織布、混打綿、精紡など各職場で約4割に相当する作業となり、フル操業は20日からとされた。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』(2019年、新評論刊)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(2022年、新評論社刊)の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

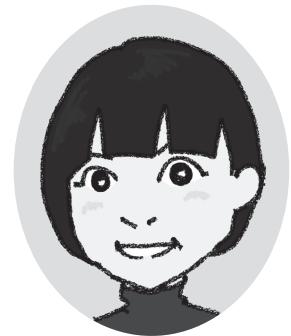
主要經濟勞働統計

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	
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	101.2	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357	
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	
2022.2	6,005	180	2,453	1.21	268,898	83.8	130.3	101.1	100.7	540,712	375,088	
3	6,684	180	2,507	1.22	288,709	89.5	136.7	101.6	101.1	503,128	433,993	
4	6,050	188	2,422	1.23	282,437	87.1	141.5	101.8	101.5	539,738	447,013	
5	6,036	191	2,402	1.24	277,026	85.2	131.1	101.8	101.8	489,745	445,213	
6	6,048	186	2,439	1.27	451,763	139.0	142.2	102.3	101.8	916,705	481,125	
7	6,052	176	2,436	1.29	376,028	115.0	139.9	102.7	102.3	657,263	447,495	
8	6,044	177	2,474	1.32	279,346	85.1	132.2	102.9	102.7	563,963	428,627	
9	6,070	187	2,501	1.34	276,113	83.7	137.2	103.4	103.1	499,438	409,436	
10	6,081	178	2,546	1.35	275,195	82.8	137.3	103.8	103.7	568,282	427,166	
11	6,053	165	2,567	1.35	288,071	86.5	138.7	104.0	103.9	502,259	402,410	
12	6,055	158	2,534	1.36	567,916	170.1	137.2	104.7	104.1	1,150,808	552,778	
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	82.5	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913	
2	6,667	174	2,624	1.34	271,143	81.4	133.0	104.4	104.0	557,655	392,498	
前月比(%)	10.5	6.1	2.4	-0.7	-2.1	-1.3	3.9	0.3	-0.7	12.5	-7.0	
前年同月比(%)	11.0	-3.3	7.0	10.7	0.8	-2.9	2.1	3.3	3.3	3.1	4.6	
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			
2019	111.6	89.5	114.8	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845	
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	6,428	83,091,420	84,875,045	-1,783,625	
2022.2	106.0	94.6	110.1	8,114	138,998	9,221	459	7,189,878	7,867,087	-677,209	
3	105.7	94.5	107.1	8,695	166,263	9,792	593	8,460,031	8,884,044	-424,013	
4	105.3	93.0	107.4	9,630	154,998	11,266	486	8,075,671	8,929,447	-853,776	
5	100.7	96.2	98.0	9,088	153,334	9,707	524	7,252,022	9,642,635	-2,390,613	
6	105.7	95.5	107.4	9,170	154,711	11,047	546	8,614,670	10,018,855	-1,404,185	
7	106.3	96.8	108.1	9,660	142,412	11,255	494	8,755,226	10,200,170	-1,444,944	
8	107.8	96.5	110.3	9,098	139,327	10,428	492	8,060,004	10,884,838	-2,824,834	
9	107.3	99.2	110.1	8,680	150,848	9,691	599	8,820,212	10,920,027	-2,099,815	
10	105.5	97.7	111.6	9,073	141,062	9,902	596	9,002,159	11,177,168	-2,175,009	
11	105.5	99.0	111.8	8,446	134,186	9,568	581	8,836,813	10,868,757	-2,031,944	
12	104.9	101.2	110.1	8,489	140,544	8,967	606	8,786,947	10,245,506	-1,458,559	
2023.1	100.8	103.2	103.9	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	-3,506,430	
2	104.5	101.5	108.0	8,880	124,095	9,016	577	7,654,316	8,574,207	-919,891	
前月比(%)	3.7	-1.6	3.9	-4.5	-3.9	-2.8	1.2	16.8	-14.7	-73.8	
前年同月比(%)	-1.4	7.3	-1.9	9.4	-10.7	-2.2	25.7	6.5	9.0	35.8	
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



オルグ
竹内 彩帆

「分かる」「分からない」

「分かる」という言葉が「分からない」。それは「頭で理解していることと、体得していること・身に染みていること」の違いなのかもしれないし、そもそも「分かる」という言葉そのものへの疑いなのかもしれない。

経労研に入所して、7月で3年になる。入ってみたものの未だにこの研究所の存在がよく「分からない」。労働組合とともに労働運動のための調査研究を組合主体で実施することの意義はよく「分かる」。入所の理由は、労働組合と一緒に運動している研究所を通して、自分の関心のある社会課題に労働の観点からアプローチしたいからだった。その気持ちは今も変わらない。

私は研究者ではないけれど、データを取り分析することで見えることに感動し、研究者の目線や切り口に新しい視点を得ては刺激を受け、調査や研究といったものの意義を日々実感する。でも、きっと自分の体質として、現場で何をするのに重きを置く傾向にあり、そこに自分が関わりたいと思っている。研究所の存在がよく「分からない」と言うとき、それは調査研究と現場と自分のあり方がうまくつながっていないということなのだろうか。

仕事に限らず、「分かる」という言葉を使うとき、それは本当に「分かっている」のか、自分は「分かっている“つもり”」になっていないのか、と常に自分に問われている気がする。職業人として、社会人として、一人間として、自分が日々目の前にしていること、自分が当たり前前に思っていること・やっていることについて、改めて「分かっている」って、言えるのだろうか。

「分かる」「分からない」の海にたゆたいながら、自分の前や中や、あるいは後ろにも広がる「分かる」「分からない」ことから、「分か“って”いそうなこと」「分か“り”いそうなこと」を取りあげては、「ああかなこうかな違うかな」と検証を繰り返し、アップデートして、そうやって人生は歩んでいけばよいのだろうか。

2022年8月号より、所員コラムを始めました。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

2020年9月14日

「産業ストレスの業種差・職種差と関連指標」
高原 龍二 氏(大阪経済大学経営学部 教授)
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

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)

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)

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ー」
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

2022年11月11日

「政策制度改善活動への取組み紹介」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一」
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

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

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)

Information

次号予告(特集テーマ)

2023春闘特集

・寄稿

玄田有史氏(東京大学社会科学研究所教授)

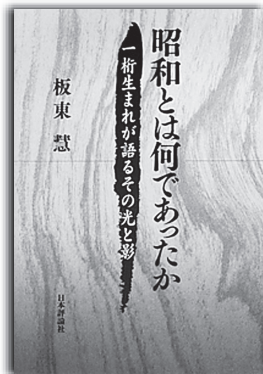
・産別組織インタビュー

UA ゼンセン、電機連合、情報労連、航空連合

2023年6月27日、都ホテル尼崎にて、当研究所の第58期総会を開催しました。参加された会員の皆さま、ありがとうございました。75周年記念企画、労働調査運動会(運動会)ともに盛況でした。本号の10月号で、開催報告を掲載する予定です。

編集後記

特集では、最低賃金にかんして、これから労働運動として考えていかなければならない視点・ヒントを提供できたのではないかと思います。個人的には、研究者と労組役員による対談がとても面白く、このテーマの奥深さを感じました。地域別最低賃金が上昇するなか、社会的な関心もかつてより高まりつつありますが、編集部もこの動きに注目していきたいと思っています。また、今月号の発行が遅くなり、申し訳ありませんでした。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

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

◆目次◆

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



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



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.78-7 No.1131
July, 2023

International Economy and Work Monthly

Considering of the Minimum Wage in Japan

Issues and Prospects of the Minimum Wage System in Japan of Today

Y. Fujita

[conversation] Issues and Impacts Surrounding the Minimum Wage

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)