

Int'lecowk

通巻1132号

巻頭言

ついに過去最低となった「ジェンダーギャップ指数」

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

2023春闘 成果と今後の課題(前編)

春闘の意義と今後の課題
—2023年を真の転換点とするために—

東京大学社会科学研究所 教授 ● 玄田 有史
Y.Genda

産別組織インタビュー

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 書記長

古川 大氏

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記長

中澤 清孝氏

情報産業労働組合連合会 書記長

北野 眞一氏

航空連合 副事務局長

又吉 謙氏

ついに過去最低となった「ジェンダーギャップ指数」

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と男女共同参画社会基本法第2条にある。国連の持続可能な開発目標（SDGs）の17あるゴールの1つでもある。

世界経済フォーラム（WEF）が今年6月に発表した日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位で、前年の146カ国中116位からダウンした。2006年の第1回は115カ国中80位だった。その後もスコアそのものはほぼ横ばいであるが、順位は低下傾向が続き、今年ついに公開開始以来過去最低となった。他国が格差解消の努力を続ける中で、日本はその結果が表れない状況である。

経済分野の順位は123位で、前年（121位）から足踏み。あらゆる項目に課題があるが、特に女性管理職比率の低さは、世界的にみても下位に位置している。政治分野の順位は146カ国中138位（前年139位）と最下位クラスである。

今年3月に発表された世界銀行の経済的な権利をめぐる男女の格差を調査した報告書では、日本は190カ国・地域の中で104位。OECD（経済協力開発機構）加盟国38カ国の中では最下位となった。

何故、ジェンダー平等か？その問いに対しては、今の時代をどう見るかということが重要である。人権、平等の尊重・個人の尊厳を守り、誰もが働き生きやすい社会をつくることはもちろんのこと、これまで当たり前だと思っていたことが既に当たり前ではなくなっている。

日本をみると、経済や社会が成熟化したことにより業界の垣根は無くなり、デジタル技術の進化によって経済を支えるものが大きく変わっている。同じモノやサービスを如何に効率的に作るのかではなく、何を作るのかが問われる時代となった。

いままで成功してきた同質性の強い旧来の日本型組織からは、革新的なアイデアは生まれにくい。

新しい何かを生み出すのはいつの時代もイノベーションしかない。そしてイノベーションを生み出すのは人である。その横ぐしとなるのが多様性だ。これまでの枠組みや既成の価値観にとらわれない多様な視点で物事をとらえ直して、新しいアイデアや知恵を生んでいくことが求められている。異なる考え方や価値観を持った人同士が議論し、トライ&エラーを繰り返す中で新しいビジネスモデルをつくっていく。多様な個性を持った人たちが入り混じる組織こそ、新しい可能性が広がる。

そのためには、「男性が稼ぎ主・女性は専業主婦」というモデルから脱却する必要がある。日本でも1990年代からサービス経済化が拡大し、女性の社会進出が進んだが、それに対応する価値観の転換を図った仕組み・制度づくりができていない。まず、未だに「働き方モデル」のスタンダードが「男性・正社員・長時間労働」になっていることを是正し、固定的性別役割分担意識を転換しなければならない。

日本の女性の政治参加は国際的にみて遅れている。参議院は女性の割合は約26%だが、衆議院では約10%だ。列国議会同盟（主権国家の議会による国際組織・加盟国166カ国）の21年1月のまとめでは、世界の下院または1院制の議会で、女性が占める割合は平均約26%である。

海外の118の国・地域で導入されているクオータ制が効果をあげている。日本も「政治分野における男女共同参画推進法」の施行から5年が経過するが、その効果は限定的だ。男女とも子育てや介護などと議員活動を両立できる仕組みづくりはもちろんのこと、クオータ制や比例代表の名簿を男女半数とする制度、女性候補者の比率に応じた政党交付金の配分など、具体的な議論を始める時期が既にきている。

CONTENTS Page

特集：2023春闘 成果と今後の課題(前編)

巻頭言 (2)
 ついに過去最低となった「ジェンダーギャップ指数」
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 軍事戦略に組み込まれる食料援助
 本山 美彦

■特集 2023春闘 (4)
成果と今後の課題(前編)

春闘の意義と今後の課題 (5)
 —2023年を真の転換点とするために—
 玄田 有史

産別組織インタビュー (10)
 古川 大氏(UAゼンセン 書記長)
 中澤 清孝氏(電機連合 書記長)
 北野 真一氏(情報労連 書記長)
 又吉 謙氏(航空連合 副事務局長)

過去の「春闘特集」寄稿論文テーマ一覧 (18)

論壇ナビ2023 (19)
 第7回: ジャニー喜多川氏による性加害とその社会的影響
 秦 正樹

リサーチファイル (20)
 第37回: 津(1)
 本田 一成

主要経済労働統計 (23)

所員コラム (24)
 「出世したいですか?」
 村野 なつみ

Project News (25)



軍事戦略に組み込まれる食料援助

大規模な戦乱の終結後、過去には、戦勝国が、敗戦国はもとより、被支援国の食料政策を、食料安全保障と称して、自らがイニシアティブを執る相互安全保障の枠組みに組み入れることが常態であった。第2次世界大戦後の米国の対日食料援助政策がその典型である。

米国の1951年「MSA」(Mutual Security Act、相互安全保障協定)は、経済援助、相互防衛、国際開発の3つを眼目としたもので、食料援助の項目は入っていなかった。そこで、1953年版MSAで、米国による食料援助と引き替えに、相手国に共産圏に対抗する軍備増強を義務付けたのである。

1954年、食料難に苦しんでいた日本は、米国の要請でこのMSAに調印した。そのお陰で、60万トンの小麦、11万トンの大麦(ちなみに、米国では「麦」という総称はない)、総額5千万ドルもの農産物を受け取った。日本の厚生労働省は、米国の意に沿うかのように、同年に「学校給食法」を成立させ、小麦をパンにした給食が本格化した(以前のガリオア・エロアによるパン給食は1950年に頓挫していた)。同年、自衛隊が創設された。

政府は、これら小麦を政府管理下に置き、食品会社に売却することによって得た資金を復興資金に使えた。この民間を通さずに「政府が米国から調達する」という姿勢が、米国の種子会社による日本での独占的販売を許す舞台となった。子孫を作らない「F1」(Filial 1=最初の子供)という種子のほとんどは米国製であり、大豆のみならず、あらゆる日本の野菜の種子が米国発のF1である。現在、価格が暴騰している鶏卵を生む鶏のヒヨコも9割が米国からのF1である。

悲惨な戦場と化しているウクライナも、いずれ米国傘下の食料政策を受け入れざるをえなくなるだろう。爆撃を受けて荒廃した農地の生産能力が急激に落ちるからである。

2023年7月18日、『ル・モンド』紙は報じた。2021～22年のトウモロコシと小麦の生産高は、それぞれ、4,200万トン、3,300万トンであったのに、2023～24年では、それぞれ、2,500万トン、1,750万トンと、2年間でほぼ半減すると予想されると。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2023春闘

成果と今後の課題（前編）

本誌では、毎年定例的に春闘の成果と今後の課題を特集している。特集は本号および次号（9月号）の2号連続で掲載予定であり、本号はその前編である。

90年代後半から続く慢性的なデフレに加え、エネルギー価格の高騰などによる急性インフレも重なり、家計においては賃金が物価上昇に追いつかず、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を背景に、労働者の生活が一層厳しさを増すなか、賃上げへの社会的な期待も高まっていた。連合の2023春闘方針では「くらしをまもり、未来をつくる。」をスローガンとし、短期的な視点のみならず、中期的・マクロ的視点からも社会全体で問題意識の共有に努め、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを変える転換点とすることが示された。

連合の最終まとめ（2023年7月21日）では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以来最高かつほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現したと評価している。一方、実質賃金の向上という点では課題が残り、今年の賃上げの流れを来年以降も継続していくことが不可欠であるとしている。そのためには、中小企業や状況が厳しい産業においても適正な価格転嫁を実現できるような環境の整備が必要であると述べられている。2023春闘の評価と課題の詳細については、次号で連合総合政策推進局長・仁平章氏に寄稿いただく予定である。

本号の特集1は、東京大学社会学研究所教授・玄田有史氏による論文「春闘の意義と今後の課題—2023年を真の転換点とするために—」である。まず、2023春闘について、連合のまとめを踏まえて「一部で課題は残しつつも、全般的には一定の成果を上げた」と評価しつつ、労働者の持続的な生活改善には、この流れを継続させる必要がある、そのためには春闘における交渉が重要であることが再確認された、としている。次に、春闘のような交渉の意義について、ハーシュマンの理論を引用して考察している。ハーシュマンは、組織の衰退を回避するための方策の一つとして「離脱」機会の確保を挙げているが、この離脱だけではない別の仕組みが必要であるとし、「発言（ヴォイス）」の重要性を指摘している。玄田氏は、「春闘には、今後も発言による労使の合意形成が、組織と構成員の改善につながることを明らかにする、きわめて重大な意義がある」と述べている。また、実質賃金の改善に向けては、労働者の実質賃金が確保されなければならないという社会的合意を積み重ねていくことの意義に触れ、そのためには、労働者が直面している物価水準がどのような状況にあるのか等、「実質」に関するより詳細なデータに基づく交渉や議論が、今後いっそう盛り上がることを期待したいとしている。最後に、マクロの視点より、春闘と最低賃金の交互作用について考察している。マクロ経済に及ぼす最低賃金の影響が大きくなるなか、今年に限らず、春闘の結果が最低賃金にも適切に反映される流れが定着していけば、春闘の持つマクロ的な意味合いは、さらに大きくなっていくだろうと指摘する。春闘と最低賃金の交互作用を通じて、適切な労使交渉のあり方がマクロ経済にも反映されるという、あるべき労働市場の姿が今後構築されていくことへの期待を寄せている。

特集2以降は産別組織へのインタビューで構成している。今回ご協力いただいた組織は、UAゼンセン、電機連合、JAM、情報労連、フード連合、航空連合、交通労連、サービス連合（略称、組織規模順）の8組織で、本号は、UAゼンセン、電機連合、情報労連、航空連合の4組織の記事を掲載している。また、コロナの影響がとくに大きかった産業における春闘を考えるとという観点から、今年は新たに航空連合と交通労連にお話をうかがった。

今回のインタビューでは、おもに①2023春闘の方針、②賃金関係の取り組み、③賃金以外の働き方などに関する取り組み、④2024春闘の展望・中長期的課題などをうかがっている。今年は、ほとんどの組織で賃上げが重点的な取り組みと位置づけられていたが、高齢者雇用やリスキング、格差是正に向けた取り組みなど、独自にお話いただいたトピックもある。加えて、多くの産業で人材不足に対する課題意識も聞かれた。2024春闘以降も継続的な「人への投資」や適正な価格転嫁が求められるなか、春闘をめぐる動向に引き続き注目していきたい。

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。

特集1

春闘の意義と今後の課題 —2023年を真の転換点とするために—

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

1. 2023春闘の総括

2023年の春闘について、同年7月5日、連合は「未来につながる転換点」となり得るものであると（最終）回答集計結果を表現した。

月例賃金改善（定昇維持を含む）を要求した5,613組合中、賃金改善分獲得が明らかな組合は2,909組合と、過半数の53.2%に達した。その割合は、比較可能な2013年以降の春闘で最高水準だったという。

今春最も注目を集めた「賃上げ率」は、平均賃金方式で回答のあった5,272組合の「定昇相当込み賃上げ計」が加重平均で3.58%と、前年同期の水準に比べて1.51ポイント増となった。300人未満の中小企業に限っても3.23%の賃上げ率が実現した。連合が今年28年ぶりの高水準の目標にかかげた定昇込み5%程度の賃金引上げは、全体として達成したとはいえない結果だったものの、1993年以来の高水準の実現は、一定の成果と評価されるべきものである。

さらに連合は、賃金に関する数値だけでなく、「労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果」として、本来の春闘の意義として最も大切である、将来見通しに関する労使合意の形成という、賃金の妥結プロセスも肯定的に総括している。今回連合は、春闘交渉のポイントとして、人への投資を促す「中期の視点」、物価上

昇に対応した「短期の視点」、デフレ経済を払拭する「マクロの視点」の3つを掲げた。「中期的視点」を総括の表現にあえて用いたことは、3つの視点のうち、少なくとも人への投資の重要性について、経営側から一定の理解が得られたという労働組合としての手ごたえを表している（その他の2つの視点の評価に関しては、後述する）。

これまで長年重視してきた有期・短時間・契約労働者などのいわゆる「非正規雇用」の賃金引き上げは、月給で3.18%、時給に至っては5.01%の増加率となり、こちらにおいてもかつてない成果が実現した。

ただ、いくつかの課題も残された。平均賃金方式による定昇込み賃上げ率は、企業規模によって違いが見られる結果となった。賃上げ率は、1000人以上で3.69%、300～999人で3.44%と高水準となった反面、100～999人では3.32%、100人未満では唯一3%に満たない2.94%にとどまった。100人未満でも昨年と比べて1.05ポイント増ではあったが、改善幅は相対的に抑制されたことは否めない。そのため、企業規模間での賃金格差は、拡大するかたちとなった。

企業の業績改善に応じたメリハリの効いた報酬として期待される年間「一時金」の月数も、

フルタイム組合員の場合、前年と同水準の4.87月分にとどまった。コロナ禍による活動制限が解かれ、さらには人手不足も深刻化するなかで、多忙を極める社員にとってすれば「頑張りが報酬として報われる」と実感できるボーナスは長年、日本企業で働く社員のやる気の源泉の一つだった。労働組合としては、一時的ではなく持続的な賃金改善を最優先している以上、致し方

ない面もあるが、それでもボーナスがもたらす直接的効用は、今後もっと考慮されてよいように思われる。

その点、短時間労働者の一時金について、月数、金額ともに前年より大きく改善されたことは、交渉の成果として高く評価されるべきものと感じられた。

2. 春闘の持つ意味

このように今年の春闘は、一部で課題は残しつつも、全般的には一定の成果を上げたと評価できる。労働者の持続的な生活改善には、この流れは続かなければ意味がなく、そのためにも春闘における交渉が重要であることが再確認されたともいえよう。

だとすれば、春闘のような交渉のあり方には、今後どのような意義があると考えられるのだろうか。そこでここでは、政治経済学者であるアルバート・ハーシュマンによる『離脱・発言・忠誠－企業・組織・国家における衰退の反応』（ミネルヴァ書房、2005年、矢野修一訳；原書刊行は1970年）の指摘に耳を傾けてみたい。

著書のなかでハーシュマンは、組織の衰退の実態とそれを回避するための方策について、多角的に論じている。その一つの方策として、まず「離脱（エグジット）」機会の確保を指摘する。組織の停滞とそれを生み出す原因に不満を持った有為な構成員が離脱を選択していけば、衰退は避けられない。組織の責任者も、離脱が相次ぐと、事態の重大さを認識し、停滞原因の解明と改善に乗り出さざるを得なくなる。ちなみに、ハーシュマンは、第二次世界大戦の際、ナチスに迫害されたユダヤ人のアメリカへの逃亡を手助けした経験を持つことで有名な人物でもある。

現在、政府は、日本経済の停滞を打開する手

段として、労働移動を生み出す離脱機会の拡大に躍起となっている。6月16日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」でも、「労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である」との考えが強調されている。そのために、リ・スキリングによる能力向上支援と、ジョブ型普及を意識した職務給の拡大とならんで、成長分野への労働移動の円滑化を、労働市場の三位一体改革と位置付けた。離脱を伴う労働移動を進めるために、失業給付や退職所得課税などの見直しにまで、計画では踏み込んでいる。

だが、かといって労働者のすべてが離脱を希望しているわけではない。将来的な転職を望んではいても、家庭などの事情により、現実的には移動が難しかったり、移動した場合には様々な困難を伴う人々も多い。實際上、今の職場でしばらくは安心して働きたいというのが、本音だったりする。だとすれば、組織の衰退を避けるには、離脱だけではない、別の仕組みが必要になる。

そこでハーシュマンが指摘するのが「発言（ヴォイス）」の重要性である。組織の衰退を防ぐには、改善を求める構成員の「発言」に対して、組織の責任者が耳を傾けることがなにより有効

であるという。責任者の納得と改善策の実行をもたらず上で、前掲書において「発言は、その本質上、常に新たな方向へ進化していく一つの技芸（アート）である」（46頁）とも述べている。

賃金や労働条件の向上のためにも、労働組合などによる、労働者の集団的な発言力の強化は、多くの労働者にとって、引き続き大切になる。ジョブの専門性が高く、転職しても一定の収入が期待できる人々は、企業と直接交渉し、離脱をちらつかせつつ、高い報酬を今も個別に獲得している。しかし、誰にとってもそのような交渉ができるわけではない。だとすれば、労働者全般の状況改善には、集団の力を背景とした発

言の力こそが、鍵を握っている。

「ある組織が衰退に立ち向かう能力を保持するためには、その組織が（※ 離脱と発言の）二つの反応メカニズムのどちらか一方に依存している場合、もう一方の反応をとくに応じて入り込ませる必要がある」（前掲 142 頁、※ は筆者加筆）と、ハーシュマンは指摘する。国、地域、企業、職場などの衰退への歯止めを、離脱一辺倒で切り抜けようとするのは、あまりに危険である。春闘には、今後も発言による労使の合意形成が、組織と構成員の改善につながることを明らかにする、きわめて重大な意義があるのだ。

3. 実質賃金の改善に向けて

冒頭で、今後の人への投資に向けた未来につながる転換点として「中期の視点」からは今回の春闘について、労働組合からは一定の自己評価が得られていることを確認した。では、今般の急激な物価上昇への対応を目指した「短期の視点」からは、どのように評価されるべきであろうか。

多くの交渉が3月のヤマ場を迎える前の今年2月24日時点では、前月2023年1月時点での消費者物価指数が、総務省統計局により、品目別・地域別に詳細なかたちで既に公表されていた。その前年同月比を全国と地域別に示したのが、表1である。

全国の消費者物価指数（総合）は、食品やエネルギー関連の価格高騰を受けて、前年度同月比で4.3%も上昇していた。都市別にみると、人口規模の大きい都市部ほど、物価上昇度合いは大きかったが、小都市や町村でも4%以上の上昇がみられ、物価高騰は全国にあまねく及んでいたことがわかる。所得の少ない労働者にとって、物価の高騰はまさに死活問題だった。

連合では、今春闘において、定昇込みで5%

程度の賃上げを目標としていたが、物価高騰で苦しむ労働者の生活を守るため、短期的・緊急的な視点からは、少なくとも4%台の賃上げは、

表1. 消費者物価指数（総合）（2020年=100）

	2023年1月時点 (前年同月比)
全国	4.3
大都市	4.4
中都市	4.3
小都市A	4.2
小都市B・町村	4.2
北海道	4.8
東北	4.4
関東	4.3
北陸	3.8
東海	4.7
近畿	4.2
中国	4.7
四国	3.3
九州	3.9
沖縄	4.0

注) 大都市は政令指定都市及び東京都区部、中都市は大都市に分類された市以外の、人口15万人以上100万人未満の市、小都市Aは人口5万人以上15万人未満の市、小都市B・町村は人口5万人未満の市及び町村。

出所) 総務省統計局「消費者物価指数」
(2023年2月24日公表)

何としても実現したかったはずである。しかしながら、賃上げがそれに及ばず3%台で概ね決着したことは、正直、多くの労働者にとって、十分に満足とは受け取られなかっただろう。

結果、春闘での懸命な交渉にもかかわらず、消費者物価を考慮した実質賃金の低下傾向は、今のところ、反転するまでには至っていない。今年7月25日に公表された厚生労働省「毎月勤労統計調査」（全国調査・確報）によれば、今年5月の実質賃金指数（現金給与総額）は、前年比0.9%の減少となった。今年1月時点での前年比4.1%減に比べれば、徐々に実質賃金の減少幅は縮小しているものの、下落に歯止めがかかったとは未だいえない状況にある。

かつて経済学者のハーベイ・ライヴェンシュタインは、途上国農村を念頭に、実質賃金が低下することで栄養摂取量が低下し、労働者の作業効率が低下する事実を踏まえ、「効率労働単位」という概念を提案した（Economic Backwardness and Economic Growth,1957）。その結果、企業が効率労働単位費用の最小化を実現する上で、賃金は市場均衡を上回る水準に設定され得ることを指摘した（一方、非自発的失業という社会的コストも発生する可能性はある）。そこでは、報酬を栄養摂取につなげるための方策として、食料などの現物給与の支払い

の妥当性なども併せて示唆された。

途上国農村とは状況が異なるものの、貧困問題が無視できない状況となっている現代日本でも、効率労働単位という観点に基づき、労働者の実質賃金は是が非でも確保されなければならない点について、社会的合意を積み重ねていくことは、一定の意義がある。そのためにも、労働者が直面している物価水準がどのような状況にあるのか等、「実質」に関するより詳細なデータに基づく交渉や議論が、今後いっそう盛り上がることを期待したい。

加えて実質という意味では、一時金を含む賃金給与のみならず、現物支給などの通貨支給以外の報酬も、あらためて注目されてよいように思われる。私見ではあるが、近年、若者の会社選びの基準として、個人の成果に左右されない、福利厚生の実質が以前にもまして重視されているように感じられる。実質賃金が伸び悩むなかで、食事や住宅などに心配りのある会社や企業別組合が、特に若い労働者にとって魅力的にみえることは、よく理解できる。

労働者とその家族の健康面や栄養面に一層配慮しつつ、あらゆる報酬のかたちを考慮した実質の報酬確保に向けて、労働組合への期待はますます大きい。

4. 春闘と最低賃金のマクロ的相互作用

最後に「マクロの視点」について言及しておきたい。

春闘賃上げ率が昨年の2.07%から3.58%へと拡大したことが、マクロ経済全体での賃金にどの程度の影響を及ぼすかは、今後の検証に委ねられる。近い将来、実質賃金の全般的な低下に歯止めをかけることが出来れば、それだけ春闘の意義にも理解が広まることだろう。

その際、マクロ的影響への波及の決め手にな

ると考えられるのが、最低賃金の動向である。2022年の最低賃金（全国加重平均額）は、前年の時給930円から961円へと増加し、増加率は3.3%と2003年以来最高となった。今年は、全国加重平均が初めて1000円台に達するかどうかに注目が集まっているが、前年比で4.1%増加（39円増）となれば、その水準は実現することになる。

2023年7月28日、各地の最低賃金の水準に

大きな影響を及ぼす「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会」は、引き上げ額の「目安」を全国加重平均で41円（43%増）とすることで決着した。過去最大の引き上げの背景には、物価の上昇に加えて、今春闘で前年を大きく上回る賃上げ率に労使が合意した事実が、目安の決定に少なからず影響を及ぼすのは確実である。

近年、マクロ経済に及ぼす最低賃金の影響は、かつてないほど大きなものとなっている。非正規雇用者の増加等に伴い、最低賃金の近傍の賃金で働く労働者は多く、31円増となった2022年の影響率（最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合）は過去最高の19.2%にまで達した（第2回目安に関する小委員会報告、7月12日）。それは、最低賃金の上昇がマクロ経済全体の賃金に与える影響は、かつてないほど高まっていることを意味している。

最低賃金の引き上げは、雇用者に最低賃金近傍の支払いを行っている中小規模の賃金増加にも直結する。今般の春闘でも、中小企業での賃金改善は相対的に抑制されたが、春闘の影響を受けて最低賃金が上がれば、賃上げに向けて、中小企業経営者も考慮せざるを得なくなる。

総務省統計局「労働力調査」（2022年）によれば、5983万人の非農林業雇用者のうち、1～29人規模の企業就業者は25.0%、30～99人規模では14.8%にのぼる。多数を占める中小企業労働者の賃金改善は、マクロ経済に大きな影響を与えるのみならず、規模間賃金格差の是正にもつながることになる。

今年に限らず、春闘の結果が最低賃金にも適切に反映される流れが定着していけば、春闘の持つマクロ的な意味合いは、さらに大きなものへとなっていくだろう。幸い、春闘と最低賃金は、ともに労使による将来を見据えた丁寧な合意形成という点で一致しているため、その連携は無理なく展開可能である。

最低賃金の引き上げには、雇用を抑制するの

ではないかという懸念が必ず示されるが、実際はさほど単純ではない。厚生労働省の委託を受け、三菱総合研究所が取りまとめた『最低賃金に関する報告書』（2022年）は、政府統計の特別集計などを駆使し、現時点での日本の最低賃金に関する調査研究の貴重な集大成となっている。

そこには先行研究のサーベイやいくつかの実証分析の結果などを踏まえ、最低賃金によって雇用が削減されるかどうかは、まだ正確にはわかっていないということが指摘されている。総じて、最低賃金の高まりは、求人の一部抑制以外に、新規求職者のより積極的な就労を促す面があることも見逃せない。

今後の最低賃金の方向性としては、加重平均1000円台のさらなる上乘せに加えて、すべての都道府県で各地方の消費者物価以上の増加率確保を新たな政府方針として示すなど、個々の労働者の生活に配慮した別の目標が必要になる。その上で、最低賃金近傍の労働者の実質賃金を確保するために、最低賃金をかつてないほど大幅に引き上げることになれば、雇用などへの影響を総合的に検証し、今後の最低賃金の決定に活かしていくことが求められる。

ただ、事後的な検証を待たずとも、コロナ禍期を除き、長く有効求人倍率が1倍を大きく上回る状態が続く現在の労働市場の超需給逼迫期には、雇用へのマイナスの影響はある程度抑えられることは、ほぼ確実である。最低賃金の引き上げの影響を受けやすいといわれる若年者や過去に進学機会に恵まれなかった人々で失業が増えるようであれば、職業訓練や業務改善助成金など、集中的な支援や助成の実施によって対処することが望ましい。

そして今年の最低賃金の動向は、来年以降の春闘にも少なからず考慮されるはずである。春闘と最低賃金の交互作用を通じて、適切な労使交渉のあり方がマクロ経済にも反映されるといふ、あるべき労働市場の姿が、今後構築されていくことを期待したい。

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

書記長 古川 大氏



- ・正社員、短時間組合員ともに、UAゼンセン結成以降、もっとも高い賃上げを実現。
- ・総合的な労働条件の改善では、今年新たに人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みを追加し、今後強化していく方針である。

1. 2023労働条件闘争方針のポイント

—2023労働条件闘争方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

日本全体で賃金の伸びが停滞している中、UAゼンセンでは賃金と物価の両方を上げるべく努力を重ねてきた。今年は、コロナ禍からの回復で需要が拡大する一方で、消費者物価指数の上昇率が前年同月比で3%を超え、実質賃金は大幅なマイナスとなっていた。また、有効求人倍率が1.3倍台まで回復し、すべての産業で人員の不足感が強まっていた。このような情勢を受け、UAゼンセンでは、①組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組む、②物価上昇に負けない社会的な賃上げを実現するため統一的運動の力を発揮する、③人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる、④すべての加盟組合が共闘に参加し交渉力強化に取り組む、⑤労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む、の5項目を2023闘争の基本的な考え方とした。

賃金の引き上げの具体的な水準は、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度をめざすこととした。また、加盟組合の多様な産業・業種・雇用形態を考慮し、3つの格差(産業間・企業規模間・雇用形態間)の是正にも一層力を入れて取り組むこととした。さらに、社会への発信という観点から、マスコミへの露出を強化し、記者会見では要求の段階から部門ごとの状況を詳しく伝えるようにした。このほか、早期に個々の労使間で十分に議論ができるよう、「早め」「高め」の要求づくりを意識した点も今春闘のポイントといえる。

2. 賃金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

全交渉単位の83.5%におよぶ1786組合(以下、数字は6月1日時点のもの。)が闘争に参加し、要求総合計は加重平均で14,480円(5.08%)であった。結果は、1258

組合が妥結し、加重平均で10,552円(3.65%)の賃金引き上げ(制度昇給・ベア等込)を獲得した。金額・率ともに昨年5月末の水準(6,265円・2.20%)を大きく上回り、UAゼンセン結成(2013年)以降もっとも高い妥結水準となった。例年は経過とともに妥結水準が下がる傾向がみられるが、今年は2%超のベアの獲得と、3.5%を超える総額の引き上げが続いており、“物価高騰に負けない賃上げ”を獲得しているとともに、中堅・中小労組にも賃上げの流れが波及していると考えられる。

2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

パートタイム組合員については、435組合が要求し、要求総合計は加重平均で63.6円(6.04%)であった。妥結した367組合の引き上げ額は52.7円(5.08%)で、正社員組合員の3.65%を上回った。前年と比較できる335組合の総合計の加重平均額は、前年に比べて30.5円(2.83%)増加した。

今年の短時間組合員の賃金引き上げが前進した背景の一つとして、全国各地のイオングループが先行して高水準・満額回答で妥結していったことが挙げられる。これにより平均が押し上げられるとともに、他の労使の結果にも影響を与えたと考えられる。

契約社員組合員については、160組合が総合計で10,541円(4.92%、加重平均)を要求し、140組合が6,766円(3.11%)の引き上げを獲得した。

3) 最低賃金、初任賃金の引き上げ

人材不足の状況のなか、人材確保のために例年以上に最低賃金や初任賃金(初任給)の引き上げに取り組む動きもみられた。最低賃金に関する具体的な成果として、短時間(パートタイム)労働者の企業内最低賃金が前年より29.9円(3.2%)の増額となっており、引き上げを獲得した組合数も前年の62組合から99組合に増加した。また、初任賃金は、高卒(282組合)で7,486円(4.2%)、大卒(297組合)で9,187円(4.3%)の引き上げとなり、改定が大きく進んでいる。

3. 総合的な労働条件の改善

一要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 労働時間の短縮・改善

再び経済が回復しつつあるなか、とくに流通・サービスなどの現場では、人手不足による長時間労働が問題となっている。今次春闘では、「働き方改革の様々な実践やコロナ禍での経験を踏まえたハイブリッド型の働き方など、職場の実態にあわせて活用を進め、ワーク・ライフ・バランスと心身の健康を実現する労働時間をめざす」とし、具体的には年間総実労働時間1800時間の実現に向け、働き方の特性に応じた取り組みを推進することとした。また、各部門に設置した部会で、それぞれ改善に向けた計画を立てて取り組んだ。闘争の結果、所定労働時間の短縮は169組合が要求し、71組合が改善した。具体的には、年間休日増や勤務間インターバル規制時間の引き上げ、連続休暇の取得促進などの内容であった。

2) ダイバーシティ推進に関する取り組み

継続的に取り組んできた、あらゆる就業形態における公正処遇の実現や両立支援についても、幅広く交渉が行われて成果を挙げた。UAゼンセン全体で要求した組合がもっとも多かった項目は「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」であり、要求した100組合のうち35組合が改善に至った。このほか、社会保険の適用拡大、無期転換制度・正社員登用制度の導入、人事処遇制度の改善などの取り組みも、継続協議も含めて前進がみられた。また、「職場のジェンダー平等の取り組み」の分野では、男女間賃金格差の是正に向けて、女性活躍推進法にもとづく行動計画に組合として関与していく方針を掲げた。成果として、「職場のジェンダー平等の推進」の項目を要求した23組合のうち6組合に改善がみられた。

3) 人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み

CSRに関する取り組みの一環として、今年から新たに「人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進」を加えた。加盟組合の企業には海外進出している企業や、東南アジアなどから原材料を輸入している企業も多く、サプライチェーンを含む枠組みで人権に関する取り組みを推進していく必要があるためである。

「総合的な労働条件の改善」については春の交渉で結論が出るものばかりではないが、労使の話し合いの契機となるよう、上記以外にもあらゆる観点から取り組みを方針・要求に導入している。中小組合やひとつの組合のみでは活動が難しい場合もあるため、各組合

が年間を通じて改善、制度づくり、運用をおこなっていくよう、産別として継続的に支援をおこなっていく。

4. 今後の展望、まとめ

一今後の中長期的な課題と2024闘争の構想および展望についてお聞かせください。

1) 継続した賃上げを目指し、環境整備を進める

今次闘争は近年の流れを大きく変えることにつながったが、次年度もこの流れを継続し、実質賃金の持続的向上とそれにつながる経済の持続的成長を実現しなくてはならない。賃上げの必要性について社会的合意を深めるため、連合と連携し、早い段階からの政労使等の合意形成の促進や業界団体等への働きかけを検討する。また、「適正価格」の実現に向け、継続的な要請活動や経営側への働きかけを強化する。このほか、要求根拠の深化を目指す（賃金と物価・生産性向上との関係性、人材不足への対応や国際競争力強化等）とともに、具体的な要求基準の表現方法について検討する。

2) 共闘体制を深化させる

共闘体制の考え方を整理し、より社会的に影響力のある相場づくりに取り組む。また、相場を反映した交渉ができるよう3月内決着の必要性について理解を深め、交渉の前倒しに取り組む。さらに、連合や他産別と連携し、闘争の社会的発信力の強化（マスコミ対応、HP、SNS等）に取り組む。このほか、組合員一人ひとりの闘争への参加を促進するよう、加盟組合が活用できる動画等のツール作成を検討する。

3) 短時間組合員の賃上げをより実効性あるものにする

法定最低賃金の引き上げがさらに進むことを想定し、企業内最低賃金の引き上げとその全体へ波及の強化に取り組む。また、組合員の多様な働き方を阻害しないよう、「年取の壁」の課題解決に向けた検討、政策要請活動を行う。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):「原点を見つめ、未来を拓こう!UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は2,260組合、1,852,818名(2022年9月21日現在)。

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

(インタビュー日 2023年6月5日)

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 (電機連合)

書記長 中澤 清孝氏



- ・2014年闘争以来、最高となる7,000円以上を要求し、12中闘組合すべてで満額回答を引き出した。
- ・労働協約関連では、キャリア形成支援の取り組みに力を入れ、「リスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議」などで前進が図られた。

1. 2023年総合労働条件改善闘争方針のポイント

—2023年総合労働条件改善闘争方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2023年闘争方針は、急激な物価上昇による生活への影響が顕著となる中、組合員の賃金水準引き上げに対する期待の高まりや、経済の好循環に向けた労使の社会的役割と責任を踏まえ、「『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と、電機産業の魅力と働く者のモチベーション向上に向けて、積極的な「人への投資」に取り組む」と位置づけ、働くすべての労働者への社会的な波及と経済の好循環に向けて積極的な賃金水準の引き上げに取り組むことを基本方針とした。

電機連合では、2014年闘争以降、連続して賃金改善に取り組んできたが、今次闘争では、国際的に見劣りする日本の実質賃金を向上させていくことと、急激な物価上昇による生活への影響を考慮し、賃金決定の3要素(生産性 労働市場 生計費)を軸に熟議を重ねた。今次闘争における賃金水準の改善は、統一要求基準※として「開発・設計職基幹労働者賃金」のポイントにおいて7,000円以上を掲げた。統一要求基準で7,000円以上を掲げるのは、1998年の闘争以来、25年ぶりとなった。

※編注:「統一要求基準」とは、加盟組合全体が統一して取り組む項目であり、回答不満の場合は基本的に闘争行動(ストライキなど)の対象となる要求項目である。

2. 賃金関係

一要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

大手メーカーで構成する中闘組合は、1.の統一要求基準に沿って、7,000円の賃金水準の改善を要求した。電機連合では、統一闘争を維持しつつ妥結においては「人への投資」の柔軟性を認めるという方針をとっており、前年の闘争では、1,500円以上の最終回答引き出し基準に対して各社1,500円から3,000円の回答となった。今年は、中闘組合同士の情報連携をさらに強化し、粘り強い交渉をおこなった結果、最終的に12中闘組合すべてで7,000円の満額回答を得ることができた。

電機連合全体では、261組合中257組合が賃金改善を図り、236組合が5,000円以上、192組合が7,000円以上

の引き上げを獲得した。

これらの結果は、従来以上の情報連携が中堅・中小組合にも広がり、全体への波及につながったものと言える。また、組合員の期待に応えるとともに、電機産業労使の社会的役割を果たし得る回答であると評価している。

2) 最低賃金

企業内での最低賃金協定にあたる「産業別最低賃金(18歳見合い)」の水準改善も統一要求基準とし、17万3,500円以上への改善を方針に掲げた。これは、現行水準を7,000円以上引き上げるものである。経営側も、高卒初任給の水準に合わせた引き上げを各社で進めていくとの前向きな姿勢を早くから示しており、交渉の結果、すべての中闘組合において、7,000円以上の引き上げ(17万3,500円以上)を果たすことができた。

3) 初任給

高卒初任給は、「17万6,000円以上の水準に改善」、大卒初任給は「23万円以上の水準に改善」(それぞれ5,000円の引き上げを念頭に設定)を方針に掲げた。交渉の結果すべての中闘組合でこの引き上げ額以上の結果となった。産業そのものの魅力ややりがい、将来性を高めるだけでなく、優秀な人材の確保につながる水準であると評価している。

一方、初任給の引き上げにともなって、入社2~3年目の組合員のモチベーション維持などのために、若年層の賃金カーブの補正も併せて取り組むよう求めている。

3. 労働協約関連の取り組み

一要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 総実労働時間の短縮と働き方改革

働く一人ひとりの健康確保とモチベーションの維持・向上をめざし、「総実労働時間の短縮」「働き方改革」に取り組んだ。総実労働時間の短縮については、労使で考えがおおむね一致しており、取り組みを継続していくことが確認された。今次闘争においても、休息時間の確保、所定外労働時間の削減などで前進が図られた。

働き方改革に関しては、業務プロセスの改善や、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度導入・活用に向

けた運用の見直しなどが進んだ。また、「組織内において連携が図られる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み」の項目では、要求した49組合のうち、19組合が前進、17組合が継続協議となっている。

2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

今次闘争では、「一人ひとりのキャリア形成支援」「ジェンダー平等の実現」「高齢者の活躍」「障がい者が働きやすい職場環境の整備」に取り組んだ。

①一人ひとりのキャリア形成支援

今次闘争にむけて、教育訓練の対象の考え方を電機連合で整理し(図参照)、教育訓練の対象として、アップスキリング(現在の仕事に必要な技能向上を目的として行うもの)だけでなく、リスキリング(技術革新や今後の事業の方向性などを見据え、新たに必要となるスキルの習得、実践を目的として行うもの)や一部自己啓発も含むものと定義した。交渉でも各加盟組合において活発な議論が行われ、「今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議」の項目について、要求した60組合のうち21組合が前進、21組合が継続協議となった。このほか、「キャリア開発や自己啓発に資する制度(休暇・休職制度や短時間・短日勤務など)の導入および活用できる環境の整備」などでも前進がみられた。

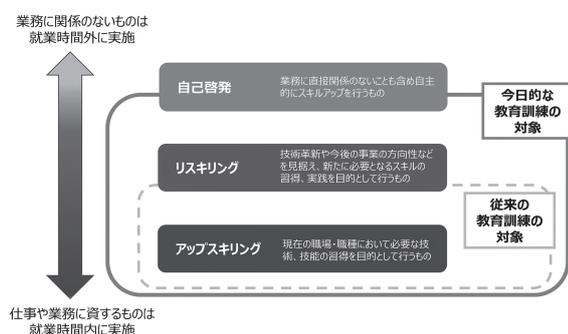


図 キャリア形成支援の取り組み(出所:電機連合)

②高齢者の活躍

高齢者の活躍に向けた取り組みのうち、短日・短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方、60歳以降の処遇に関する取り組みは一部の組合で前進した。「65歳以降の就労確保措置」については、要求した組合の多くで継続協議となった。この背景には、希望者「全員」の雇用をめぐる労使間の考えに隔たりがあることが挙げられる。通年の労使協議を含めて労使による議論の加速が必要だと考える。

4. 今後の展望、まとめ

一今後の中長期的な課題と2024闘争の構想および展望についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

今次闘争においては、日本経済の好循環に向けて、

中間組合が導き出した成果をその他の組合へと最大限波及させるべく統一闘争を推進した。その結果、多くの加盟組合で賃金水準改善が図られるなど、全体への波及につながったといえる。電機産業の成長に向けて「人への投資」の重要性や競争力のある賃金水準の実現には賃金改善を継続して取り組むことが重要である。

一方で、さまざまな雇用・就労形態で働く人びとの賃金改善については道半ばであり、今後は未組織労働者の処遇改善に向けた取り組みのさらなる強化が今後必要である。

2) 産業別最低賃金(18歳見合い)

今次闘争では、すべての中間組合で要求時の水準(17万3,500円以上)への改善をおこなうことができた。今後は、「高卒初任給の水準へ準拠させていく」取り組みを加盟組合全体で進めていく必要がある。一方、電機連合における企業内最低賃金協定の協定締結率は昨年比で低下しており、他産別と比較しても見劣りしている。産業別最低賃金(18歳見合い)の取り組みを特定(産業別)最低賃金の金額改正につなげるべく、企業内最低賃金協定の締結・拡大の取り組みを強化していく。

3) 誰もが活躍できる職場環境の実現

事業を取り巻く環境が変化中、電機産業が持続的に発展するためには、事業を支える組合員・従業員の成長が不可欠である。引き続き、人材育成に関する労使協議の場の設置や職場環境整備など、労使によるキャリア形成支援に向けた取り組みを行うことが重要である。

生産年齢人口の減少に伴い職場の人材不足が加速する中、高齢者をもつ能力や経験を活かし、活躍することができる制度の構築や職場環境整備への対応も喫緊の課題である。今次闘争については3.2)②のとおりであり、通年の労使協議も含めて議論を加速していく必要がある。

ジェンダー平等の実現に向けては、「管理職に占める女性の割合」や「勤続年数や労働時間」など、賃金差異の要因となる項目の把握・分析を行い、本質的な課題を見極めたうえで、労使による継続的な取り組みをおこなうことが重要である。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会):電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織。1953年結成。現在、組合員数は約57万人の民間大手の産業別労働組合組織。基本理念は「美しい地球・幸せな暮らし」。

中澤 清孝(なかざわ・きよたか)氏
電機連合 書記長。1984年株式会社日立製作所入社。2010年日立グループ労働組合連合会事務局長、2014年日立製作所労働組合 書記長を歴任。2016年電機連合副中央執行委員長、2020年より現職。

(インタビュー日 2023年6月13日)

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

書記長 北野 眞一 氏



- ・中小労組において、賃金改善の要求・回答ともに取り組んだ組織数が昨年と比べて大幅に増加した。
- ・人権デューデリジェンスの取り組みを、産別として今後強化していく。

1. 2023春闘方針のポイント

—2023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。

エネルギー価格の高騰などが生活者や企業に大きな影響を及ぼすなか、2023春闘は、日本経済の好循環にむけて物価上昇を補う賃金の引き上げが求められていた。そのためには社会全体の底上げが不可欠であるという考えのもと、情報労連では2023春闘を「未組織労働者も含むすべての労働者の総合労働環境の改善をめざす闘い」と位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に、取り組みを展開することとした。

また、今次闘争で重視するポイントは、有期組合員などの改善に重きを置くこと、中小企業で働く仲間の賃金改善等に向けて適切な価格転嫁ができる環境づくりを実践すること、会社の発展・事業の成長のためには「人への投資」が必要との認識を労使で合わせることで、春闘を通じて組合の団結力・結集力の強化につなげていくこととした。

さらに大きな視点でも、賃金改善に取り組む意義は大きい。日本は世界の潮流から多くの点で取り残されており、とくに賃金水準はOECDの中で最低水準である。経団連の見解とも一致しているとおりの「行き過ぎた市場経済主義」により「人への投資」を怠ってきたことが、急速に国際的競争力を低下させている要因である。これを見直し、継続的に賃金を上げていくことによって、労働者の安心感や働くモチベーションの向上、物価が上昇しても価格転嫁が可能な環境につながると考えられる。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

要求方針は、実質賃金の上昇につながり得る「底上げ」の実現に向け、3%程度(定期昇給相当分を含め

5%程度)の賃上げを目指すこととした。取り組み状況は、次ページの【表】の通りである(5月26日時点)。人材不足などを背景に、とくに中小労組で前進がみられ、賃金改善の要求、回答を引き出した組織数ともに昨年と比べて大幅に増加した。今次春闘は、世の中全体として賃上げを後押しする機運もあったものの、基本的には当該労使で企業の置かれた状況や事業展望を踏まえて出した結論であり、1.で挙げたポイント(「人への投資」の必要性にかんする労使での認識合わせ)のとおり、このような議論が多くの組織でおこなわれたことの意味は大きい。

また、経済産業省の推計によれば将来的に40万人～80万人のIT人材が不足するといわれており、業界を超えて人材の取り合いになることが予想されている。このような背景もあり、情報サービス業では全体的に賃金を引き上げる流れがあり、今次春闘でも7割程度の組織で賃金改善がおこなわれた。

情報労連の中核的な労働組合についても概要を示しておきたい。NTT労働組合は、月例賃金で2%の引き上げと、急激な物価上昇等による生活防衛への措置として年間10万円を要求した。この生活防衛一時金は実現しなかったものの、過去最高となる月例賃金3,300円の引き上げを獲得し、10年連続の賃上げとなった。さらに、非正規社員の改善率が正規社員の改善率を上回った。KDDI労働組合は、定昇相当分を含め5%の賃金改善を求め、要求どおりで決着した。また、月給制の契約社員にも「職種・地域に応じて7,200～1万7,000円のベア+一時金として4～5万円」を支給するという回答を引き出した。通建連合は、業界全体での人材不足を背景に、大手組織では昨年を上回る水準で妥結しているが、グループ会社では親会社を上回る水準での賃金改善を引き出した組織が昨年より大幅に増加した。

【表】2023春闘における賃金改善の取り組み状況

	組織数 (昨年実績)	うち、中小の組織数 (同左)
交渉単位数	395(404)	171(179)
要求提出数	292(281)	76(67)
妥結数	266(252)	60(53)
月例賃金要求数	273(239)	57(31)
賃金改善を引き出した組織数	229(188)	37(9)

3. その他の取り組み

一要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

働き方の改善、労働時間・休暇などの労働諸条件にかんする取り組みは、情報労連の中核的な組織では着実に改善しつつある一方、中小労組ではあまり進んでおらず、今後の課題といえる。

昨今の顕著な動きとして、「ビジネスと人権」にかんする取り組みが挙げられる。NTT、KDDI、ソフトバンクなどのグローバル企業では取り組みが進んでいるものの、中小企業では十分に浸透していない。労働組合は従来から人権尊重を基本的なスタンスとして運動を展開してきたが、外国人労働者・技能実習生の問題など、中小企業やグループ会社全体までこの考えが浸透しているかどうかなど、これまで以上に人権デューデリジェンスの視点にたった対応を強化していく必要があると考えている。

「ジェンダー平等、ダイバーシティ」にかんする取り組みにも触れておきたい。通信業界では女性社員の採用比率を高めているが、女性だけでなく優秀な社員をいかに採用・定着させていくかが問われている。今後、処遇が良く働きやすい会社(海外も含む)への転職が当たり前になると考えられるなか、とくに大手企業は会社が変わらなければならないという危機感をもっていると感じられる。女性活躍推進法の省令改正により男女の賃金格差の公表が義務付けられるなどの社会的な動きもあり、労働組合としてもさらに関与を強めていかなければならない。

加えて、春闘と直接的には関係しないものの、“労働組合における”ジェンダー平等、ダイバーシティの重要性も指摘したい。多様な考え方もった人が集まることで、組織の幅や強さは増す。性別役割分業意識も根強く、労働組合そのものにたいしても働き方改革が必要である。かつては、女性役員は妊娠したら退任という短絡的な流れがあったが、今は休職を勧められるようになってきた。組合役員においても選択の幅をひろげられる組合組織に変えなければ、本当の意味でのダイバーシティは進まないと考えます。

4. 今後の展望

一今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

1) 組織拡大、仲間づくり

労働組合は法的にも守られており、労働組合をつうじて会社と課題解決にむけての話し合いや交渉が可能である。しかし、労働組合がなければこのようなことは難しい。今後、不確実性が高まる中で、その会社の経営をどう進めていくのか、本来は経営者だけでなく社員を巻き込んで話し合えることが重要といえる。情報労連に加盟する組合に対置する企業と資本関係のある企業においても、労働組合が未組織のところもあり、厳しい実態を聞いている。まずは組織拡大をおこない、中期的にはこれをしっかりと受け止められる人材を、労働組合組織(とくに産別組織)を育成していくという両輪で考えることが求められる。また、組合員の減少は組合財政の縮小につながり、活動の領域や体制の縮小も余儀なくされる。労働運動を社会に定着・継続させていくためにも、仲間を増やしていくことが重要である。

2) 労働組合活動・労働運動の「見える化」

情報労連のアンケートによると、「労働組合があったほうが良い」と考える組合員は8割以上にのぼるものの、「できれば役員にはなりたくない」という組合員が大半である。この役員の手不足は大きな課題と考えており、労働組合や労働運動に関わりやすい文化をつくるとともに、やりがいや処遇も含めた魅力などを見せていくことが必要と考える。たとえば、単組、産別、連合とステージが変われば、社会とのつながりもより鮮明に感じることができる。労働組合を通じて国際組織やシンクタンクでキャリアを積むこともできる。最近、NPOなどの活動も活発化しているが、労働組合も社会のために色々な活動を展開している。労働組合にかかわる“入口”の難しさを解決し、多くの人がかかわりながら運動が広がっていくことへとつなげていきたい。

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主軸に、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。

北野 真一(きたの・しんいち)氏

1984年、日本電信電話公社採用。1994年全電通香川県支部執行委員をスタートに、NTT労組ドコモ本部執行委員を歴任。2013年8月より情報労連中央執行委員となり、政策局長、副書記長、書記長を歴任し2023年7月に退任。

(インタビュー日 2023年6月7日)



航空連合

副事務局長 又吉 謙 氏

- ・3年ぶりに多くの労組がベア要求をおこない、平均で6,000円を超える賃金改善を獲得。
- ・安定した雇用につなげるため、賃上げ、労働条件の改善、産業の魅力の発信などに取り組んだ。

1. 2023春闘方針のポイント

—2023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。

この3年間、新型コロナウイルス感染症の拡大により経営状況は非常に厳しい状態が続いた。月例賃金減額や一時金・賞与の大幅な減額を経験し、日々の生活における月例賃金の重要性、一時金に頼った年収体系の脆弱さを再認識した。さらに、この産業が好きで仕事を続けたいと思っても、家族の生活を支えるために離職を選択せざるを得ない方が増加したことも重く受け止めていた。そのようななか、2022年に「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を策定し、目先だけではなく中期的な視点で労働条件について考え、取り組みを進めていくこととした。2023春闘は、中期労働政策方針に沿って①雇用、②生産性向上、③賃金、④働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善、⑤ジェンダー平等・多様性推進の5つを柱に取り組みを進めた。2023春闘方針策定の議論では、加盟組合の代表者から、離職が継続していることへの危惧や、この産業で働く魅力・モチベーションの低下を懸念する声が挙がり、これらに対応するためには賃金と働き方の改善が急務であるとの結論となった。そうした経緯から、「働き方(生産体制など)の工夫・見直し」と「賃金」を重点項目に位置づけ、2023春闘の取り組みを進めた。

2. 賃金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

新型コロナウイルス感染症の影響により、航空連合は2021春闘および2022春闘ではベースアップ水準の提示を見送った。2023春闘では、連合の春闘方針や日本全体の情勢、職場からの声をふまえ、今春闘を「転換点」と位置づけ、先行した「人への投資」をより積極的に求めることとし、ベースアップを軸として6,000円以上(定期昇給・賃金カーブ維持分を含まない)を目標に、月例賃金の改善要求をおこなう方針とした。加盟組合の要求については、58労組のうち約8割の49労組がベースアップを要求し、その平均額は7,064円(2.6%)となった。また、回答では、要求した49労組のうち43労組が有額回答を得ており、その回答額の平均は6,000円を超えていた。これは、加盟組合が航空連合方針を基に一丸となり、交渉時に経営へ課題認識と想いを伝え

た結果である。今後は、今春闘を転換点とする流れを途切れさせることなく、継続的な賃上げにつなげていくこと、加えて、航空関連産業の未組織の仲間を含めた、産業全体への波及効果のある取り組みを進めていくことが必要だと考えている。

3. その他の取り組み

—要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 働き方・休み方に関する取り組み

生産量がコロナ前の水準に回復しつつある状況で、現場の繁忙感は一層増している。職場では相次ぐ離職により人手不足が顕在化している中、人材育成と生産の両方を担う中堅層に負担が集中し、休みづらい、時間外労働が増えるという問題が起きている。このような背景を踏まえ、今春闘では、「働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善」の観点から、長時間労働の是正や公休数の増加に関する取り組みに注力した組合が多くみられた。組合員がいきいきと働くことができ、やりがいを感じられる職場をめざし、今後も引き続き働き方・休み方の見直しなどに取り組んでいく。

2) ジェンダー平等に関する取り組み

以前は男性が多かった整備やグランドハンドリングなどの部門でも、近年は女性の新社員が増加している。そのようななか、これまで男性の管理職が多数を占めていた会社からは、女性のキャリアプランが見えないという組合員の声が挙がっていた。また、仕事と育児を両立する取り組みとしては、妊娠・出産・育児で一度職場を離れた方が、休暇取得前に勤めていた部門に復職できる環境の整備などに取り組む組合が多くみられた。

3) 高齢者雇用の取り組み

日本全体で生産年齢人口が減っていく中、労働力の確保が課題であり、航空関連産業でも同様に危機意識をもっている。航空連合の加盟組合においても、スキルや経験を積んだシニア世代の再雇用に関して取り組みを進める動きが広がっている。短時間勤務制度の導入や、夜勤を避けたシフトを組むなど、シニア世代に配慮した働き方を検討している組合も増えてきた。賃金面でも、定年後の賃金の下がることについて労使で話し合いをする動きもみられる。

4) カスタマーハラスメント対策

働き方の改善に関連して、カスタマーハラスメント(カスハラ)対策も2023春闘の取り組み項目としている。航空連合は、2022年12月、客室乗務員や空港の旅客スタッフ、営業に関わる職種などを対象に「安心して働く職場づくりのためのアンケート」を実施し、機内迷惑行為やカスハラに関する実態把握を試みた。それによると、約4割が直近1年以内に顧客や取引先から著しい迷惑行為を受けた経験があると回答しており、暴言、執拗なクレーム、過剰なサービス要求などが多いことが分かった。春闘の取り組みとしては、労使で課題を共有したり、業界団体に働きかけをしたりしている段階であり、具体的な方策は今後検討していく。

4. 雇用の維持・創出

一春闘に関連する内容として、コロナ禍以降における雇用の維持・創出に関する取り組みについてお聞かせください。

航空関連産業におけるコロナ禍以降の雇用に関する最大の問題は、人材を募集しても定員まで集まらないことである。航空関連の専門学校でも同様に学生の定員割れが起きている。この原因には、コロナ禍で産業が打撃を受けたことで社会的なイメージが低下していることや、学生がこの業界を志望しても親が反対する状況があるとの声を聞いている。そこで、航空連合では、雇用の確保・育成・定着をめざす取り組みの一環として、航空関連産業で働く魅力の発信をおこなっている。例えば、ウェブサイトで「空港の裏方お仕事図鑑」(<https://hataraku.jfaiu.gr.jp/>)を公開し、航空関連産業で働く組合員の様子や仕事にかける思いなどを紹介している。魅力だけでなく仕事の大変さも伝え、入社前のイメージとのギャップで離職するケースを減らすことも目的としている。

また、継続的な新卒採用・経験者採用の重要性も感じている。コロナ禍でも整備など一部の職種では採用を続けていたが、多くは採用を停止していた。航空関連産業ではこれまで景気などに左右され、新卒の大量採用と募集停止を繰り返してきた経緯がある。将来的な事業や需要の拡大のため、産別としては、安定した雇用を続けていく必要があると考えている。

このほか、航空関連産業から人材が流出しないよう、グループ会社への転籍、職種間の異動の促進などの対策をとる組合もある。今回の春闘で、従業員のモチベーションを創出するためのキャリアアップ支援に取り組む組合もみられ、雇用の維持・創出につながるのではないかと評価している。

5. 今後の展望、まとめ

一今後の中長期的な課題と2024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、格差是正

産業としてめざすべき目標賃金水準を定め、労働条件向上に向けて引き続き取り組みを進めていく。今年は成果を挙げられた一方、企業規模間格差については問題意識をもっている。航空関連産業には労働組合のない会社で働いている人も多く、航空連合の春闘の取

り組みを産業全体に波及させるため、組織化にも力を入れて取り組んでいる。

また、2024春闘における具体的な構想等はまだまだっていないが、「継続的な賃上げ」に加え、「生産性向上」がポイントであると考えている。航空連合の春闘方針および中期労働政策方針(2022-2025)でも、「圧倒的な生産性向上」を掲げている。中期的な視点で、生産性運動三原則に基づいた付加価値の公正な分配や「人への投資」の継続の必要性は認識しており、「継続的な賃上げ」と「生産性向上」の好循環が必要である。

2) 働き方・休み方

組合員から「空港の働き方が何十年も変わっていない」という声が上がっており、これまでのやり方を変えなければならぬという認識を念頭に置きつつ、2024春闘で取り組むべきことについて議論を進めている。

中期労働政策方針を実現させるためのポイントのひとつに、春闘の取り組み項目にも挙げた「働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善」がある。具体的な数値目標として、総実労働時間を年間1894時間以下としている。同時に、「働く」と「休む」のバランスが取れるよう、年次有給休暇取得日数を18日以上、年間休日数を115日以上と定めている。総実労働時間が1894時間を超えている組合もまだ多く、適正な生産体制の構築やシステム化などに取り組み、生産性向上の実現にもつなげたい。

3) ジェンダー平等・多様性推進

「航空連合ジェンダー平等推進計画」を策定し、中央執行委員会・大会・中央委員会の女性参画比率を35%以上にするとといった具体的な数値目標を立てるなど、達成に向け取り組みを進めている。また、女性役員の人数をただ増やすということではなく、WINC (Women's Interactive Networking Community: 航空連合独自の人材育成プログラム)という女性リーダーの人材育成プログラムを設定・開催するなど、女性リーダーの人材育成に積極的に取り組んでいる。また、ハラスメント対策やメンタルヘルス、LGBTQについても、職場での相互理解を重視し、来年以降も多様性推進に関する施策を継続していく。

航空連合:1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合。組合員数は45,294人(うち客室乗務員は15,000人)、加盟組合数は57組合。本部の他、全国7つの地方組織を持ち、産業政策提言を中心にそれぞれ活発な活動を行なっている。

又吉 謙(またよし・けん)氏

2006年、株式会社JAL航空機整備成田(現JALエンジニアリング株式会社)に入社。成田国際空港を拠点に電装整備に従事。機体改修や航空機無線設備の電波法に基づく定期点検業務(総合試験)を経験し、運航整備に関する資格を取得。国内外空港での運航整備やボーイング787型機の新造機領収業務にも従事。2019年よりJALエンジニアリング労働組合本部執行委員兼成田支部執行委員長、2021年より航空連合副事務局長(現職)として労働政策、航空安全を担当。

(インタビュー日 2023年5月24日)

過去の「春闘特集」寄稿論文テーマ一覧

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

2023年春闘は、物価の上昇により実質賃金が低下するなか、例年以上に「賃上げ」にたいする世間の関心が高まった春闘であったといえる。2024年春闘の見通しでも、連合をはじめ各産別で「継続的な賃上げ」を取り組み課題に掲げていることから、今後も賃上げの重要性はより一層増すことが予想される。今後の春闘を考えるうえでの一助とするため、これまでの春闘特集で寄稿いただいた論文を振り返っておきたい。

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

※ 敬称略。執筆者の肩書きは、執筆当時のものである。

論壇ナビ 2023

第7回: ジャニー喜多川氏による性加害とその社会的影響

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦正樹

BBCが3月に報じたドキュメンタリー番組「プレデター(邦題: Jポップの捕食者)」が発端となり、大手芸能事務所・ジャニーズ事務所の創設者である故・ジャニー喜多川氏が行ったとされる数々の性加害被害が明るみになった。BBCが報道して以降、たとえば元ジャニーズJr.のカウアン・オカモト氏をはじめとする複数の被害者は、ジャニー喜多川氏から受けた性被害を公に告白したり、児童虐待防止法改正を求める署名活動を行ったりしている。さらにこの件は、たとえば立憲民主党のヒヤリングにカウアン氏らがスピーカーとして参加するなど、単に「芸能界のスキャンダル」という枠を超えて、政治問題としての色合いも濃くなりつつある。もっとも、ジャニー喜多川氏の性加害疑惑については、かなり以前からその「噂」は広まっていたし、2003年にはジャニー喜多川氏の性加害を報じた週刊文春に対して東京高裁はセクハラの実態を認めている。こうした背景があったにもかかわらず、社会的に大きな問題とならなかったことの原因の一つは、ジャニーズ事務所の影響力や、マスメディアによる「忖度」が働いたからだとも指摘されている。実際に、これまでの問題は「芸能的な話題」とされて重大な人権侵害であるとみなしてこず、さらに十分に報じてこなかったことが被害拡大に繋がったといった反省の弁を述べる複数のジャーナリストもいる。そこで今回は、ジャニー喜多川氏の性加害に関する各種の論考を整理し、いかなる意味で「社会的問題」として捉えられるのかについて考察を加えていきたい。

業界内での認識の甘さ

大峰光博(名桜大学教授)「ジャニーズの所属タレントにも「連帯責任」はある…ジャニー喜多川氏をわざわざ称賛したタレントの大問題」(『PRESIDENT Online』2023年6月19日)は、アメリカであれば、こうした性被害の事実があることを知りながら隠していた関係者も罰される可能性があることに言及した上で、仮に告発はできなかったとしても、ジャニー喜多川氏を過剰に称賛してきたタレントたちも被害拡大に加担しており、実質的に「連帯責任」がある

のではないかと論じている。同様に、小黒純(同志社大学教授)「<権力>に沈黙するメディア」(『季刊現代の理論』第34号)でも、この問題を等閑視し続けてきたメディアにも大きな責任があると論じており、権力と対峙せず、人権侵害に無頓着というマスメディアの姿が浮き彫りになったと述べている。デービッド・マクニール(聖心女子大学教授)「『ジャニーズ神話』が死んだ日…潮目が変わった「公然の秘密」性加害タブー」(『Newsweek』2023年6月23日)では、実際に被害を訴えた人々ですらジャニー喜多川氏への愛着を示していることに注目する。こうしたグルーミング(子どもや未成年者との信頼関係を構築し、相手を虐待する行為)が行われてきたにも関わらず、国内のエンタメ市場においてはジャニーズ事務所の支配は強大であり、目を瞑り続けてきた業界全体の認識の甘さは目に余ると警鐘を鳴らしている。

いかにして「事実認定」をするか

原田隆之(筑波大学教授)「ジャニーズ性加害問題: 犯罪心理学者はこう考える」(『Yahoo!個人』2023年6月28日)は、性加害の当事者であるジャニー喜多川氏が既に故人となっていることや被害者への配慮を考えると、事実解明は非常に難しいと指摘する。しかしそうであっても、再発防止チームの調査が終了次第、その責任の所在と再発防止策、さらに被害者への補償について明らかにすべきだと主張している。他方で、柴田昌治(プロセスデザイナー代表)「組織風土改革一筋35年のプロがジャニーズ事務所の「再発防止特別チーム」に伝えたいたった1つのこと」(『PRESIDENT Online』2023年6月30日)では、日本の文化的背景に触れた上で、この問題の先に「どうやるのか」という対症療法ばかりに注目するのではなく、そもそも「なぜ、この問題が起きたのか」という本質的な問題の根源に迫らなければ根本的な解決にはつながらないし、業界全体の変化を促さないと指摘している。

被害を公にする勇気とその変化を認める社会へ

今回は、ジャニー喜多川氏の性加害に関連する話題についての論考を整理してきた。これらの論考では、ジャニー喜多川氏による性加害自体に関する問題だけでなく、それを「なきもの」にしてきた関係者やタレントの意識にも同じくらいの問題があることが指摘された。さらに言えば、ジャニーズ事務所は、これを機に、これまでのような体質を脱却し、問題を公にするべきであるとの提言も多く見られた。国内では圧倒的に大きな影響力を持つジャニーズ事務所が被害を公にする姿を示すことは、ひいては業界全体での体質を変えるためにも非常に重要な意義を持つように思われる。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第37回】津（1）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

われわれ男子寮自治会は、平和に楽しく寮生相互間においても融和せる生活をなしつつあり。しかるに昭和27年5月4日退社せる中岡長一は、その寮生活において相互の融和を欠き、かつ風紀をみだし、全員にかけし迷惑甚大なり。その中岡長一が万一復帰の際においては全員協力、彼と絶対に交際を避け、もし彼と交際せんとする者あらば断乎としてこれを懲罰することを決議する。（近江絹糸津工場男子寮自治会「中岡長一に関する決議文」、オーミケンシ労働組合『大いなる翼を広げて—労働組合30年史—』）

1. 津工場

津工場は、第二次世界大戦後に国から中日本重工業の自転車工場であった土地の払い下げを受けて建設された。中日本重工業は、戦時の三菱重工業であり、戦後は「集中排除法」で分割された。

近江絹糸は戦争中に近江航空工業として航空部品等を製造していた関係で、中日本重工業の土地情報を得た。なお、津工場の建設の背景には、近隣にあった東洋紡の紡績工場が焼失したため、津市が紡績工場の誘致運動を展開していたことがある。

中日本重工業の工場自体は岸和田紡績の頃のもので、戦時中に海軍航空本部に譲渡した後は国有財産となり、戦後は名古屋市の東海財務局が管理していた。その土地の払い下げの権利を得た近江絹糸は、1952年に豊田自動織機製作所などから紡績機械を借りる方式で工場を完成させた。

操業後に敷地を拡張して機械を増設し、津工場は近江絹糸の主力の一角を担い始めたところで、近江絹糸争議が勃発した。会社側が津工場に執着し、本社の労組結成直後から暴力集団を警備員に仕立てたり、社員で工場親衛隊を編成するなど、厳重な警戒体制を敷いた。このため津工場の結成は、当初は工場内にいる有志たちがどれほど工場外へ脱出して集結するか攻防になった。

2. 1951年～1954年

1951年6月に彦根工場の仏間で発生した映画会火災で23人もの死者を出した大惨事をきっかけに、1948年に入社した植村節が労組の結成を決意した。

だが、全織同盟のオルグに接触して準備活動に入ったことが工場側に発覚し、1951年9月4日に勤務成績不良の名目で解雇された。植村は全織同盟の援助を受けて、大津地裁に解雇の無効と賃金の支払いを求めて申し立てた。その後は大津市の膳所駅前の総同盟事務所に住み込み、彦根工場の労組結成活動を続け、1954年1月に解雇無効判決が下されている。

その間に1950年に入社して彦根工場に勤務する中岡長一が、1952年に労組の結成を試みている。全織同盟の協力を得て、男子寮の有志約20人とともに労組結成の準備を整えていたが、工場側に発覚した。このため、中岡は1952年4月に新設の津工場へ転勤させられた。

津工場では1952年4月9日に御用組合が結成された。この席上で中岡は、役員が工場の人事部の指示で就任することに異議を唱えた。このため中岡は5月4日に解雇された。中岡は、植村の活動に加わり、2人で彦根工場へ通って、情報収集やビラまきなどを続けた。

中岡は全織同盟の援助を受けて、三重地労委へ、解雇は不当労働行為である、として救済を申し立てた。その結果、1953年6月25日、地労委は中岡の訴えを全面的に認めた。工場側は中労委へ提訴したが、1953年12月22日、中労委は工場側の申し立てを却下した。

これで中岡は津工場に復帰したが、1954年2月4日、今度は御用組合が中岡を除名して、ユニオンショップ協定を濫用して解雇された。しかも、寮の自治会からも村八分のような扱いを受け、労働者たちから差別的な絶縁状態に置かれた。

このため、中岡は1954年2月24日、三重地労委に再度の救済を申し立てた。中岡が工場側の攻撃を受けているこの頃に、大阪本社では秘かに第二組合結成の芽が育ちつつあった。1954年5月、大阪で労働者の

蜂起が成功すると、その志は各工場へ伝播し、第二組合が結成されていく。津工場もその時を待つこととなった。

3. 1954年6月

6月9日:

全織同盟と連絡を取り合っていた労組結成有志グループの池本正三郎、川平豊らが要求書などの準備を終え、6月9日に労組の結成を目論んでいた。だが、その動きが工場側に漏れ、一部の有志が軟禁されたため中止となった。

6月10日:

工場側が暴力集団約500人を集めたため、緊迫した情勢となった。

6月11日:

工場側の暴力集団に対抗するため、全織同盟や友誼労組の海員組合、常盤炭鉱労組、総同盟などから応援部隊が集まり、双方が激しく対立する構えを見せ始めた。だが、津市警が出動して、暴力集団の持っていた鉄棒を取り上げたことで、いったんは平静の状態に戻った。

池本らは工場の塀を乗り越えて脱出に成功し、全織同盟が準備した旅館に駆け込み決起の最終準備に入った。

6月12日:

昼頃、次々に脱出してきた有志たちが50人近くになったところで、津工場の労組を結成し、全織同盟に加盟した。組合長は川平豊となった。

川平は静岡県富士宮市生まれで、富士中学校、桐生工業専門学校を経て東京工業大学繊維工学科へ進学した。卒業後に近江絹糸へ入社し、富士宮工場へ勤務してから津工場へ転勤してきた。津工場では深夜番の責任者で割当を決定していたため、会社と現場労働者の板挟みにあう憎まれ役であった。

結成大会後、第二組合が全織同盟と友誼労組の応援隊とともに工場内への突入を図ったが、正門前でそれを防ごうとした工場側の暴力集団と乱闘になった。暴力集団は工場内から泥水を放水し、投石した。このためさらに衝突が激しくなり、負傷者20数人を出した。この騒ぎで津市警から警察隊50人が出動した。

この日、第二組合の組合員は約170人となった。

6月13日:

9:00、全織同盟に加盟する三重県下22工場からトラックで応援隊が詰めかけた。工場からの脱出と第二組合への加入を呼びかけたところ、まず19人が塀を乗

り越えて鉄条網を破って脱出してきた。この後も、前日の暴力集団の行為に憤慨した労働者の脱出が続いた。

11:30、津工場の乱闘事件について、津地検が工場長西川庄治郎と全織同盟三重県支部書記局長皆川利吉を呼び出して実情を聴取した、その結果、15:00に警官隊が立ち会って、14:00までに脱出した第二組合員約225人を一時的に工場内に戻すこととなった。

6月14日:

10:30、全織同盟政治部長の斉藤勇と川平津支部長ら7人が西川工場長へ団交を要求し、第二組合員を寮に入れるよう申し入れた。工場側は拒否したが、暫定的に工場内の五十鈴寮を貸すと回答した。

その後、全織同盟法規部長の間宮重一郎が、工場側の労働者に対する監禁や信書開封など4項目について夏川社長と西川工場長を津地裁へ告発した。

続いて、全織同盟三重県支部の皆川利吉は、津工場の労働者の監禁、寄宿舎の設備や監視制度が「労働基準法」に違反しているとして、三重労働基準局に摘発書を提出した。

この日、全織同盟滋賀県支部に大津市の大工が現れ、6月9日から大工仕事だと集められたのに近江絹糸津工場で鉄棒を持たされ第二組合員と対決させられたので逃げ出した、職を失ったので仕事を紹介してほしい、などと話した。

6月15日:

10:00、津地検は、三重県警本部と津市警の関係者を招いて近江絹糸津工場の乱闘事件合同捜査会議を開き、24人で構成される捜査班を組織し、本格的な捜査を開始した。

午前、水野三重地労委事務局長が津工場を訪れ、工場人事主任と第三組合の近藤組合長から事情を聴取した。

この日、大阪市内で会社側が日雇労働者や失業者を大量に集めているとの情報があり、天王寺署員や曾根崎署員が警戒にあたった。その結果、大垣工場に送り込まれる予定であったことや、鶴橋から津までの近鉄の切符を持っていたことなどが発覚した。

6月17日:

津工場からの脱出者がさらに増えて合計700人を突破し、次々に第二組合へ加入した。

夏川社長が突然津工場を訪れ、工場幹部と協議した後、第三組合を激励した。その後、16:00頃、夏川社長が帰路に着こうと乗った車が津市警のジープに先導され工場を出たところで、正門前から近鉄江戸橋駅

までピケを張っていた第二組合員が押しかけて取り囲んだ。

この際、第二組合員の田中みつ子が押し倒されたのを見た組合員たちが激高し、車の窓ガラスを破壊して、出てこい馬鹿野郎、と叫んだり、車の天井に飛び乗る騒ぎがあった。また、江戸橋駅ホームにいた市民が車に向けて投石した。

しかし、車は同駅の踏切付近で組合員たちを振り切り、警察隊が守りながら四日市方面へ向かった。

6月18日:

第三組合から執行委員を含む約600人の労働者が、集団で工場を脱出して第二組合に加入した。これにより、第二組合の組織現勢は、約1800人となった。

6月20日:

9:30、第二組合が工場側と団交し、第二組合員を工場の寮へ復帰させるよう要求したが解決しなかった。

一方、西川工場長は、第三組合との団交に応じ、22項目の要求案を受理した。

6月21日:

10:00、第二組合が津工場の西川工場長と団交した結果、第二組合員全員が新築した寮へ復帰し、食堂と浴場を使用することを決定した。

このため、県下の各旅館に分宿していた女性組合員約200人を先頭に、遠距離宿泊していた女性組合員約190人や、男性組合員約280人の計約670人が10日ぶりに工場内の寮に戻った。新旧組合員が混在する寮では和やかに入寮が行われた。

この日、工場側は約2000人の第三組合の士気を鼓舞するために、争議発生以来の勤務強化慰労金として第三組合員に対して男性1人あたり1000円、女性には同600円を支給した。

6月22日:

第二組合は前夜から徹夜でピケを張り、原料と製品の搬出入を阻止していたが、9:45に工場側が第三工場を閉鎖した。これで工場の操業は約6割に低下した。

この日、第三組合は、会社側が岸和田工場の閉鎖と第二組合員564人の解雇を決めたことに対して、解雇は納得できない旨の決議文を工場側へ手交し、同情ストに入ることを決定した。

6月24日:

9:00、第二組合員と友誼労組組合員の約3000人が津市内でデモを敢行した。

6月25日:

夜、第四組合が結成された。これを見た第二組合は、23:30頃になると、第三組合が固める工場正門へ組合員約400人が近づき開放を迫った。だが拒絶されると、強引に突破して工場内へなだれ込んだ。

この後、第二組合が第三組合と協議したが、第三組合の近藤組合長が、寮の管理方法を改める意思はない、と回答した。これに第二組合が反発して、第三組合員の生命を守るため、と主張して、実力で正門、寮、守衛詰所などを占拠して、工場管理を始めた。

このため、翌26日の勤務交替が困難になり、工場側が操業を停止せざるを得なくなった。

6月26日:

1:00、第二組合が、工場側と第三組合が工場脱出者を実力で阻止していることに対する抗議文を西川工場長に提出した。

前夜から早朝にかけて第二組合が作業場入口、男性寮、女性寮、守衛詰所などに強力なピケを張って占拠を続け、労働者の出勤を阻止したため、工場の全機能が止まった。この事態を重視した津市警が警官隊約100人を動員して待機に入った。

14:00、第二組合が西川工場長と工場と寮の管理問題を協議した。その結果、労組が工場内のピケ、寮、事務所の管理を解いた上で、工場側と労組側の双方から保安要員を出して管理することが決定された。

6月27日:

1:00頃、工場側が雇った暴力集団がトラック3台で乗りつけて現れ、第二組合のピケを突破して工場正門付近に到着した。第二組合員約500人がこれを取り巻き、対立した。暴力集団は製品搬出のため工場長の面会を要求したのに対して、労組側は、第二組合も立ち会う、と回答したため、一触即発となった。この後、津市警の警察隊約180人が出動して警戒態勢に入った。

4:00頃、西川工場長、津市警鈴木警部、暴力集団代表者の三者会談に入り、警察から退去勧告を受けたトラックは四日市方面へ去った。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『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。

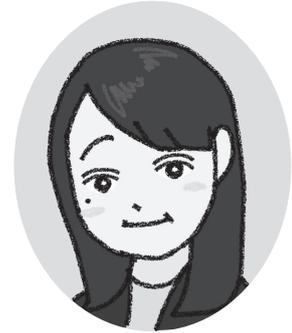
主要經濟勞働統計

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	実質賃金指数	総実勞働時間	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	(全産業)	(全産業)	(全産業)	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
2022.3	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
3	6,036	193	2,629	1.32	292,546	87.4	138.0	105.1	104.4	498,581	431,413
前月比(%)	-9.5	10.9	0.2	-1.5	7.9	7.4	3.8	0.7	0.4	-10.6	9.9
前年同月比(%)	-9.7	7.2	4.9	8.2	1.3	-2.3	1.0	3.4	3.3	-0.9	-0.6
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					総務省 毎月勤勞統計調査		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		
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸出	輸入	差引
	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
2022.3	105.7	94.5	107.1	8,695	166,263	9,792	593	8,458,466	8,923,393	-464,927
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
3	104.8	102.8	107.9	8,529	141,019	8,598	809	8,824,000	9,582,845	-758,845
前月比(%)	0.3	1.3	-0.1	-4.0	13.6	-4.6	40.2	15.3	11.8	-17.5
前年同月比(%)	-0.9	8.8	0.7	-1.9	-15.2	-12.2	36.4	4.3	7.4	63.2
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

村野 なつみ

「出世したいですか？」

雑談の中で、ある鉄鋼業界の組合の役員の男性から「村野さんは出世したいですか？」と尋ねられた。労働組合でも会社でも“女性活躍推進”が求められるが、当の女性は働きたいのか、女性のほうは別に出世を望んでいないのではないかとという質問である。相手と自分の見ている世界に大きなギャップがあるように感じて、恥ずかしながらその時はうまく答えることができなかった。

前職の通信関連の中小企業で働いていたころ、副課長に昇進したばかりで2児の母でもある先輩が稟議書を作成していたことがあった。何の稟議ですかと尋ねると、現状、時短勤務を行う場合は基本給だけでなく役職手当も時短分減額されてしまうのだけど時短勤務だからといって役職者としての仕事が減るわけではない。だから実態に合わせて役職手当を減額の対象から外してもらおうのだ、時短勤務の給料は目も当てられないほど低いから、と教えてくれた。その時は、普段は自己主張の強いタイプではない先輩が自分の給与のためにわざわざ稟議まであげることを少し意外に感じたのを覚えている。当該の稟議が先輩自身のために提出されたものではなく後に続く時短勤務者のためだけのものであったことは、間を置かず先輩の退職予定を聞くことになってからわかったことだった。先輩は少なくとも平日に関しては家事と育児をすべて担っており、退職理由は育児とマネジメント

業務の両立の困難だった。そもそもの家事育児の負担割合や、時短勤務の勤務条件の低さや看護休暇等の整備不足など何層もの問題がそこにはある。

それから数年が経ち、当時3%台だった男性育休取得率が13.97%（2021年度、雇用均等基本調査）と増加するなど、男性の家庭進出がいくらかは進んだ社会で、私自身は「出世したい」と思うが、いまだにそう思えない環境に身を置く女性も業種や地域によって少なくないだろう。

個人の働き方の選択は尊重されるべきであるが、その選択の前提となる就業を取り巻く環境には依然として大きな男女差がある。女性が、男性が思うのと同程度に「出世したい」と思えないことそのものが構造的な課題だ。この状況下においては「(今の環境で)出世したいですか？」に代えて「どういう環境があれば出世したいと思えますか？」と尋ねて議論を深められないだろうか。個人的な思いではあるが、次の機会にはきちんと伝えたいと思う。

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

2022年4月2日

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

2023年3月30日

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

2022年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

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12日(木) (アイオス五反田)
- ・Web開催：11月8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24日(火) (アイオス五反田)
- ・Web開催：11月16日(木) (Zoom)
- 講師：向井 有理子、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。向井・依藤研究員が各回1回ずつ講師を担当します。
- 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。

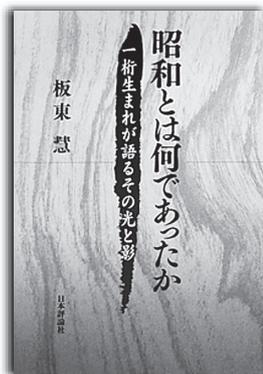
次号予告(特集テーマ)

2023春闘 成果と今後の課題(後編)

- ・寄稿
金井 郁氏(埼玉大学人文社会科学部 教授)
李 旻珍氏(立教大学社会学部 教授)
仁平 章氏(日本労働組合総連合会 総合政策推進局長)
- ・産別組織インタビュー
JAM、フード連合、交通労連、サービス連合(予定)

編集後記

今年は、連合が28年ぶりに5%程度の賃上げ目標を提示し、例年以上に世間の注目を集めた春闘であったと思います。産別によってはこれを超える水準を掲げ、大幅な賃上げを実現した労働組合も多くみられました。一方、人材不足や賃金格差などの課題については、今回インタビューにご協力いただいた産別組織でも聞かれました。来年以降の春闘では、格差是正、人材確保に向けた取り組みにも注目していきたいです。(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る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.78-8 No.1132
August, 2023

International Economy and Work Monthly

Summary of the 2023 Spring Labor Offensive (SHUNTO) and Future Issues

The Significance and Future Issues of the Spring Labor Offensive: To Make 2023 a True Turning Point

Y. Genda

Interview about 2023 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)