

2023
Vol.78 No.5・6》05/06

www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1130号

巻頭言

労働者協同組合法

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

これからの労働運動への視点

正会員の議案書分析

—2023年度活動方針より

ポストコロナの労働運動を考える

編集部

仕事と政治をつなぐ

—ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹
T. Shinoda

労働者協同組合法

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

昨年（2022年）10月に、労働者協同組合法が施行された。

ちょうど10年前の12年は、国連が定めた「国際協同組合年」であった。その背景には、グローバル経済の進展と市場原理主義のもとで世界的に格差と貧困が拡大している中、協同組合が健全性を発揮していることが挙げられた。

協同組合は19世紀半ばの英国に始まる。産業革命で大規模生産が可能になった一方、労働者は低賃金や長時間労働を強いられた。こうした境遇を変えようと、英国中部の町で結成されたのがロッチデール公正先駆者組合だ。労働者28人が、1人1ポンドを積み立てて自分たちの店を開いた。小麦粉、バター、砂糖、オートミール、ろうそくなどを販売、余った利益は分配したという。

日本では当初産業組合と呼ばれ、1900年に法制化、21年には現在のコープこうべの前身となる、神戸購買組合と灘購買組合が設立された。48年産業組合法にかわり、消費生活協同組合法（生協法）が制定された。

協同組合は働く人が自ら出資し、1人1票の議決権を有しながら、組織運営・事業のあり方を対話によって共同決定し、みんなで事業を共に担う非営利の組織である。こくみん共済COOPや労働金庫も、もちろん協同組合である。

日本では生協にとっての生協法のように、農協や漁協も個別の法律が設立の根拠となっている。協同組合基本法のような協同組合全体を包含する法律が必要だと考えるが、実現していない。

協同組合のひとつである労働者協同組合を規定する法律はなかったが、関係者のご努力で2020年12月に労働者協同組合法が成立し、昨年10月に施行された。

日本の労働者協同組合は1970年代の失業者自身による仕事づくりから始められた。主な活動領域は、自治体との連携による環境保全、物流倉庫業務から始まり、21世紀に入りケアの領域（介護、子育て、若者、障害者、困窮者支援）などに拡大し、公共サービス（公共施設の指定管理者等）や一次産業（小

規模な農業や林業）、福祉と環境を連携させる森の幼稚園や農福連携など事業は多岐にわたる。

その法律の第一条の目的では「多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な事業が行われることを促進し、持って持続可能である地域社会の実現に資する」としている。

地域共同体の維持、過疎、貧困、介護、少子高齢化や環境問題など地域は課題山積である。ただ、そうした問題を解決する事業は利益につながりにくく、営利目的の会社組織はなかなか参入しない。これからの地域課題の解決や地域づくりに重要な役割を果たすことを期待されるのが労働者協同組合だ。自治体も労働者協同組合に期待する。セミナーを開いて創設を支援したり、相談窓口を設けたりしている自治体も多い。

この法律は、労働とは何かの本質的な問題を提起したとも言える。それに関連してこれからの経済、民主主義やコミュニティのあり方などについて考える機会ともなった。

働くことの尊厳や誇りは、働く仲間と一緒に仕事をやり遂げるとともに、それを享受する人たちとの信頼や相互感謝の中で実感となる。また、雇う・雇われる関係ではないので、個人がのぞむ働き方を実現しやすい。引きこもりで外出が難しい人も、自ら組織を起こして働いている例もある。

暮らしと仕事、仕事と地域を結び、誰もが当事者で主人公となり、地域の課題に向き合う。提供・利用の関係を超えて、働く人、利用者、地域の人が共同の関係を築くことで、分断や孤立を超えて、崩れかけている地域コミュニティが再生する。

一人ひとりの意見を尊重する民主的な運営には時間がかかり、非効率かもしれない。しかし、丁寧な合意形成で決めた事柄には、全員の納得感があり事業の推進力となる。話し合いに不可欠な他者を尊重しようとする姿勢こそが、民主主義の原点といえる。

この法律の成立に向けて、少しでも関わった者として、全国各地域での多くの労働者協同組合の設立を願ってやまない。

CONTENTS Page

特集：これからの労働運動への視点		
巻頭言	(2)	
労働者協同組合法		古賀 伸明
地球儀	(3)	
「時よ止まってくれ!」の願い		本山 美彦
■特集：これからの労働運動への視点	(4)	
正会員の議案書分析	(5)	
—2023年度活動方針より		
ポストコロナの労働運動を考える		編集部
仕事と政治をつなぐ	(12)	
—ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは		篠田 徹
リサーチファイル	(18)	
第35回：大垣(1)		本田 一成
論壇ナビ2023	(21)	
第5回：ChatGPT(生成AI)が変える教育の未来		秦 正樹
主要経済労働統計	(22)	
所員コラム	(23)	
推し活と研究		依藤 佳世
第52回共同調査	(24)	
「労働組合組織と活動の機能」参加のご案内		
Project News	(25)	



「時よ止まってくれ!」の願い

人工知能(AI)研究の第一人者であるジェフリー・ヒントンの(Geoffrey Hinton、1947年～)が、Googleを退社したと2023年5月2日に語った。想定より遥かに速くAIの知能が人間を追い抜くことに気付いて、その危険性を訴えるために、Googleの外で人々に訴えたいというのがその理由であると各紙が報じた。GPT-4のような新しい大規模言語モデルの出現に驚愕したからであるとも言われている(同年5月2日付 technologyreview.com)

GPTとは、“Generative Pre-trained Transformer”(生成可能な事前学習済み変換器)の略称である。脳が発する情報伝達機能を言語化したものである。開発者の一人がヒントンである(2018年チューリング賞受賞)。脳情報の言語化によって、AIは情報分析機能を持つことになった。

言語機能を有効に使える、脳卒中やALS(筋萎縮性側索硬化症)などによって話すことができなくなった人々を支援することもできる。

しかし、いまやGPTの第4段階であるGPT-4は人間の能力を超えつつある。性能の指標を搭載されたパラメーター数で見ると、初代GPT-1は1億程度であった(2018年)。

1年後のGPT-2になると10倍の15億(2019年)。GPT-3は1,750億(2020年)(Nature Neuroscience, 1st May, 2023)。最新型のGPT-4の数値は公表されていないが、ヒントンの恐怖感がその巨大さを示している。

GPT-4を悪用すれば、他人の心の中を読み取ることはおろか、人々の意識そのものを壊してしまうこともできる。専制君主的権力者がこれを兵器化してしまう可能性はゼロではないのである。

米国の調査会社の「ユーラシア・グループ」が2023年1月3日に発表した「2023年の世界10大リスク」には、一位ロシア、二位中国の次の三位として、「大混乱生成兵器」が位置付けられている。「生成系AIの進歩や普及が、政治・経済の混乱を起こす可能性が大きい」と言うのである。

ところが、日本のメディアは、生成AIの日本上陸を歓迎する記事を載せた。「Google、生成AIを日本語で提供、40言語対応」というタイトルで日本が第一号に選ばれたことを強調したのである(『日本経済新聞』2023年5月11日付き夕刊)。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

これからの労働運動への視点 正会員の議案書分析、篠田教授からの提言

(公社)国際経済労働研究所では2019年より、正会員組織の議案書を収集している。この企画の目的は、正会員組織の運動の全体像をつかみ、活動・方針等から新たな潮流や運動課題を把握し、様々な調査研究・提言に活かしていくことである。この分析は、企画を開始した当初から、早稲田大学の篠田徹教授よりアドバイスをいただきながら進めてきた。

昨年の特集では、コロナ禍における労働運動に焦点を当てた分析をおこなっている。当時は現在と比べても対面での活動が制限されていた(あるいは自粛の判断が続いていた)状況で、オンラインによるコミュニケーションの普及の過渡期であったが、今年度でようやく対面での活動再開の兆しが見えたと思われる。また、昨年度のポイントに挙げている「新しい視点」のうち、とくに多様性・包摂に関する認識について今年度はより広範囲に波及している印象を受ける。今年度で方針に掲げる組織が増えたということ以外にも、より具体的なアクションとして推し進められていることが活動報告から確認できた。このような流れを踏まえ、今年度は議案書からみえる今後の運動の方向性、およびこれまでも深くかかわっていただいている篠田教授による寄稿で、特集をおこなうこととした。

特集1は、今年度の議案書の分析である。今回分析する議案書は2022年秋から冬にかけて収集したものであり、56組織からご提出いただいた。方針および活動報告から見出されたポイントは、1.ポストコロナを見据えた取り組み、2.近年の法改正を受けた取り組み(上記の多様性についてもこの中で触れている)、3.コーポレートガバナンスおよびコンプライアンスの取り組みの強化、4.組織強化の取り組みという4点が挙げられる。それぞれについて、社会的な流れや議案書の全体像を踏まえたうえで、特徴的な組織の事例も紹介している。また、ポストコロナを見据え、交流や社会的な活動が復活してきていることから、そのような取り組みについても考察している。

特集2は、篠田徹教授に「仕事と政治をつなぐ—ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは」と題して、議案書分析を踏まえ、これからの労働運動の方向性についてご提案いただいている。ぜひあわせてお読みいただきたい。

最後に、貴重な資料を提供して下さった組織の皆さまに、感謝申し上げます。



正会員の議案書分析 —2023年度活動方針より ポストコロナの労働運動を考える

編集部

はじめに

本稿では、今回ご協力いただいた組織の議案書から、次年度の方針および昨年度の活動報告をもとに分析をおこなった。

分析の結果、方針の特徴として、4点が挙げられる。具体的には、1. ポストコロナを見据えた取り組み、2. 近年の法改正を受けた取り組み、3. コーポレートガバナンスおよびコンプライアンスの取り組みの強化、4. 組織強化の取り組みである。これらについて、第Ⅰ節で、社会的な流れを押さえるとともに、議案書に記載された具体的な事例も紹介しながら、それぞれ考察を試みる。続いて、第Ⅱ節では、第Ⅰ節を踏まえ、ポストコロナを見据え、交流や社会的な活動が

復活してきていることを取り上げる。また、これらの活動は、当研究所が主催する第30回共同調査（ON・I・ON2）においても組合関与につながる取り組みであることが明らかになっており、他組織にとっても参考になるのではないかと思われる。

なお、研究所の正会員は、連合や産別組織、地方連合会、単組など様々であり、また、加盟する上部団体の業界・業種も多岐にわたる。組織により運動の範囲や方向性は異なるが、本稿では規模や方向性の違いによる区別はおこなわずに取り扱うこととする。また、事例の紹介にあたって、組織名は匿名としている。

I. 2023年度方針の特徴

1. ポストコロナを見据えた取り組み

まず、コロナ以降の活動報告を確認すると、2020年度・2021年度はコロナの影響で活動の見送りや規模縮小を余儀なくされ、運動方針で掲げた目標を達成できなかったと振り返る労働組合が少なくなかった。続く2022年度では対

面による活動を限定的に実施したと報告する組織もみられるようになった。

2023年度の方針では、ポストコロナに向けて、労働組合がこれまで重視してきたface to faceの活動を再開しようとする動きが顕著にみられた。コロナ禍の運動や各企業・組合の経験

の差はあるものの、たとえば、影響の大きかったサービス業の組合では「守りだけでなく攻め」という記述がみられ、地方連合では「時代にあった運動スタイルの構築」という表現で今後の運動が検討されている。また、コロナ禍を経て、組合の活動スタイルの幅が広がると同時に働き方も多様化し、各々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を希望する組合員のニーズに応える必要性も生じている。「生活様式への対応」（電機産業の組合）などのように、働き方も含めたアフターコロナの生活様式への対応を踏まえた方針もみられた。

具体的な活動にかんしては、コロナ禍の運動の経験を踏まえて、リモート形式の利点・メリットを生かしながら活動を展開していくという組織が大半であった。医薬品の組合では、対面による活動を「人と人との繋がりを感じることができる貴重な機会」とし、組合員が安心して活動に参画できる環境を整備していく旨が方針に記載されている。

働き方にかんしても、電気機器の組合では、「ニューノーマルな働き方」の推進や、出社・在宅を各々が選べる「ハイブリッド勤務」といった勤務場所・勤務時間の柔軟化を会社と協議して導入している。ほかにも、金融業の組合では在宅勤務の定着を受け、通信費や光熱費などの実態と照らして在宅勤務手当の見直しが協議された。

2. 近年の法改正を受けた取り組み

2020年から2022年にかけて、育児・介護休業法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法など、労働にかんする法律の改正・施行が複数おこなわれた。この法改正を踏まえ、労使で対応をおこなっていく動きも、今年の特徴の一つといえるだろう。以下では、育児・介護休業法、

労働施策総合推進法を踏まえた対応について確認する。

また、このような法改正の背景のひとつには、働く人びとの多様性に対する意識が労使ともに高まっているという状況がある。今回提出された議案書のなかでも、多くの組合に共通して、さまざまな背景・志向をもつ組合員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場づくりという観点から、方針が掲げられていた。この多様性・ダイバーシティの観点からも、議案書を考察する。

1) 育児・介護休業法関連

2021年6月の育児・介護休業法の改正により、産後パパ育休制度（出生時育児休業）の創設、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などが定められた。2022年4月以降の段階的な施行に備え、労働協約や組合規約等の見直し・改正が多くのおこなわれている。見直しの具体的な内容は、育児休業の対象者を拡大（正規職員以外も取得可能とする等）、育児休業の分割取得を可能とする、夫婦で交代するタイミングを柔軟にするなどのケースがみられた。

2) 女性活躍推進法関連

女性活躍推進法については、2016年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が全面施行され、女性の職業生活における活躍を重点的に推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的に、10年間の時限立法として施行されている。常時雇用労働者が301人以上（2022年4月1日より101人以上）の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい

数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、自社の女性の活躍に関する情報の公表を行う必要がある。2022年7月からは、常用労働者301人以上の大企業に対し、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加された。

女性活躍推進も含めたダイバーシティに関する取り組みは、多くの労使でおこなわれており、今回の議案書をもて、経営チェックの強化など、これまで以上に対応を強化する方向性がうかがわれた。一方、労働組合においても女性活躍推進は課題の一つとなっている。組合役員における女性比率の低さは様々な場面で指摘されているが、具体的に女性役員比率の目標を定めるなど、各組合においても女性活躍推進を進める動きがみられた。とくに注目される事例を紹介すると、化学産業の組合では、「パリテ」を目指した取り組みを進めており、2022年度はこの労組の歴史で初めての女性中央執行委員が選出されたという。さらに、複数の支部で女性の執行委員が選出されており、今後は全支部がパリテを目指し、あらゆる意思決定の場に「均等・同数」を目標に進めていき、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現にむけて、理解を求めていきたいとしている。

女性活躍に関連する取り組みは、「ダイバーシティ (& インクルージョン)」の一環に位置づけられている場合が多い。ダイバーシティについては、連合も運動方針で「性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現」を掲げている。ダイバーシティについても、特徴的と思われた動きを確認しておきたい。

食品産業の組合では、労働協約の改定により、こども手当の廃止が議案に挙げられていた。組合員のライフスタイルの多様化を考慮し、福利厚生原資をより広い範囲に活用できるように配分を見直していくべきという考え方のもと、該当する組合員のみ支援するのではなく財源を平等に再配分し、組合員それぞれのニーズに合わせて利用できる仕組みへと転換するという方向性である。このほか、「SOGI への対応方針」に関する労使協議において、課題のひとつであった職場での旧姓使用を実現させた組合もみられた。同組織では、2022年4月の不妊治療の保険適用化を受け、不妊休業制度の新設に向けた協議も進められている。

3) 労働施策総合推進法関連

2021年6月にハラスメントや暴力を国際的に禁じる初のILO条約が発効され（採択は2019年）、ハラスメントから労働者の権利を守るという機運が国際的に高まっている状況にあるといえる。2023年5月現在、日本はこの条約に未批准であるという課題は残っているものの、関連する動きとして、2022年4月の労働施策総合推進法の改正によって、中小企業も含め全企業でパワーハラスメント防止措置が義務となった。また、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる規定が一部改正されている。

こうした背景もあり、ハラスメント対策を、組合員が安心して働ける環境づくりのための重要な取り組みと位置づけている組織もみられた。たとえば、電気機器の組合では、2020・2021年度方針ではハラスメントにか

んして「状況把握や適切な対応を取る」という記載となっていたが、2022・2023年度方針では「あらゆるハラスメントが起らない職場環境の整備」というように、ハラスメントを未然に防ぐ観点が追加された方針となっている。また、食品の組合では、数値目標を設定して各活動に取り組んでおり、ハラスメントに関しても「受けている・見ている件数」を設定し、それが前年を下回り続ける状態をめざすとしている。

3. コーポレートガバナンスおよびコンプライアンスの取り組みの強化

このような組合の新しい活動スタイルの広がりや働き方に関する改革意識の高まりがみられるなか、コーポレートガバナンス（企業統治）やコンプライアンス（法令遵守）の強化を方針の中で明示している組織も複数みられた。

コーポレートガバナンスについては、連合の主張も反映されるかたちで、2015年に「コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始された。2021年に改訂され、労働にかかわる内容としては、上場会社は、サステナビリティを巡る課題に対する適切な対応を行わなければならないとされ、その課題として「従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇」が追加されている。もう一つは、「女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」であり、多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得るとの考えに基づき、多様性の確保を推進すべきであるとされている。

議案書でみられた方針を確認すると、以前からコーポレートガバナンスへの関与を継続的な取り組みに掲げている組合（医薬品）では、企業は「良き企業市民として法と社会規範を守り

社会と共生していくことが求められ」、労働組合もまた「コーポレートガバナンスに対してチェック機能を発揮することが求められてい」とし、安全やコンプライアンスが最優先されるという共通認識を労使間で徹底させることが明示されている。

コンプライアンスは、法令のみならず、社会や社内における規範、企業倫理なども含まれるものであり、コンプライアンスに対する意識を維持し管理体制を整えていくのがガバナンスであり、この両輪が重要とされている。食品産業の組合では、「コンプライアンスの実践」を方針に掲げ、「積極的に社会・地域と関わり、信頼を得、存在感を発揮している」ということを組合のありたい姿としている。化学工業の組合では、コンプライアンスは「事業の存続や雇用に直結する重要な課題」と位置付けられており、対面での直接相談に加え、組合のホームページからの問い合わせに対応したり、組織イントラ内の通報サイトに組合窓口を設置したりして、問題解決に努めていくということが2023年度方針に新たに追加されている。前述の医薬品の労働組合でも、昨年度方針と比べ、法令遵守に対する意識の高さがより強く反映されている。同組織の議案書の表現も「すべてにおいて優先されるとの共通認識への徹底」（2021年度）から「違反を絶対に発生させないよう、……徹底」（2022・2023年度）へと変えられており、取り組みを強化していく姿勢が示されている。

4. 組織強化の取り組み

2022年「労働組合基礎調査」の結果によると、労働組合数、労働組合員数はともに2021年度より減少しており、推定組織率は過去最低の16.5%となった。同調査によれば、実質的解散は836組織であり、その理由は事業所の休廃

止が198、その他が638となっている。

今回提出された議案書の中でも、職場における地道な組合活動が弱まっている、あるいは喪失しつつあることが主な原因となり、組合の解散につながるものが少なくないという記載もみられた。この組織では、組合活動では、組合執行部が組合員の意見を吸い上げ、職場討議を通じて要求案がまとめられていく過程が重要であるとし、これによって組合員同士の信頼関係が深まり、組織の団結力も培われていくとしている。職場における取り組みが組合活動の原点であることはいつの時代も変わらないが、その職場における取組の足元が揺らいでいるという問題意識は、多くの組織で確認された。組合員との接点強化、組織強化という観点を方針や重点的な活動に入れている組織も多くみられた。

具体的な事例をいくつか紹介したい。食品産業の組合では、支部役員オルグ、出向者および海外オルグ、活動強化オルグ、組織強化オルグをつうじて、組織強化を図っている。なかでも支部役員オルグは、支部が職場の組合員と一体となり、組織的に組合活動を行うことを目的とした本部との打合せの場として、年4回実施されており、他組織と比べてもその頻度の高さは特徴的である。

職場・組合員とのコミュニケーションという観点では、製造業の組合では、力強い組織基盤の構築をめざし、職場に寄り添った活動の充実を図るために、職場報告・意向集約の強化が掲げられている。電気機器の組合では「職場主体の労組活動 ―職場原点での“グッドサイクル活動”の推進」を掲げ、働き方・価値観の変化があるなかでも、“声の集まる労組活動”を目指すとし、具体的なアクションとして、職場原点活動推進の継続と支部間の連携強化を図るための体制づくりが進められている。さらに、「声

が集まる新たな活動を考える」とし、「労組活動の見える化・効率化 ―場所を問わずコミュニケーションができる仕組みづくり」を掲げ、コロナ禍による在宅勤務の定着化や、働き方の多様化が進んでいるなか、時間や場所にとらわれずに組合員が組合活動へ参画できる仕組みの構築を検討するとしている。具体的アクションとして、広報の観点の工夫（HPに足を運んでもらう仕組みづくり、組合員への発信方法の拡充）が挙げられている。

化学産業の組合では、「日常活動充実で存在感のある組合づくり」を目指し、各支部書記長が専従体制であるという特徴をいかし、様々な相談活動や問題点の早期解決にむけた取り組みを強化し、求心力の向上を図っている。また、専従体制にかんして、食品産業の組合では、本部業務の効率化や次世代の育成、組織強化のために、本部書記次長の役職が新設されたという例もみられた。

組織強化のための取り組みとして、教育・研修を位置付けている組合もみられる。たとえば、製造業の組合では、組合役員・委員の資質向上のために、「職場のまとめ役」育成・活躍のための体系的な研修をおこなうなどの取り組みが予定されている。また、組織強化の一環として、2011年度よりスタートした全組合員対象の学習会の開催を検討しているという組合もみられた。

II. 交流や社会的視野を広げる活動

「はじめに」で触れたように、組合員の組合に対する参画関与の向上に、交流や社会的視野を広げる活動が重要であることが、第30回共同調査（ON・I・ON2）から明らかとなっている。また、組合活動が弱まっていることへの懸念や、組合員同士の交流を促す企画の復活、実施は前節で触れたとおりである。本節では、組合員が参画するかたちで組合員同士の活発なコミュニケーションにつなげている事例や、社会貢献活動の事例を紹介したい。

1. 組合員同士の交流を促す取り組み

昨年度の活動報告によると、コロナ禍で対面での人的交流が制限されたなかでも、オンラインイベントを開催し、組合員同士の対話を促す企画を実施した組織も多い。組合員の家族も一緒に楽しめるレクリエーション的な企画から、自身のキャリアを考えて議論する企画まで、オンラインイベントの趣旨や対象者はさまざまであった。後者のキャリアを考える趣旨の企画に関して、化学の組合では、海外駐在や男性育休などをテーマに組合員がキャリア・働き方を考えるきっかけを提供するオンライン交流会を実施したとのことである。製造業の組合でも、ジョブ（仕事）における自らの役割を明確にすることを目的に、上司も交えた意見交換会を実施しており、組合と会社がめざす「ジョブ型」の浸透をはかっている。このほか、別の製造業の組合では、コロナ禍以降に入社した組合員から同期との関係が構築できていないとの声が寄せられたことを機に、オンラインでコミュニケーション研修を実施したことが報告されている。

今年度の方針では、アフターコロナという社会的背景も踏まえ、外部との交流拡大や自組織

の活動の充実をめざし、組合役員や組合員が参加する機会の創出を掲げる組織が多くみられた。

2. 社会貢献活動の取り組み

組合員が社会貢献活動と接点をもつ機会を提供している組織は少なくないが、なかでも組合員と社会とのつながりを考えるうえで、独自の活動に取り組んでいる事例を取り上げる。

社会的な活動の位置づけについて確認すると、食品の労働組合は、中期ビジョンのひとつに掲げる「社会関与の強化」に基づいて支部ごとに運動方針を策定し、組合員一人ひとりが社会とつながる意義について考えられるような取り組みを推進している。製造業の組合では、「社会とのつながりを持ち、社会貢献と組合員の成長を実現する」ことを目指し、上部団体の活動を通じて、地域、職域とつながり、SDGsなど含め社会の課題に取り組むことや、社会貢献のための活動にも積極的に参加するとしている。また、社会活動を「労働組合としての社会的役割の発揮」の一つと位置付け、力を入れている組合もみられた（通信）。

具体的な活動内容を見ると、精密機器の労働組合では、ネットワーキング活動の一環で自然環境保護活動もおこなっており、造林した土地を活用し、組合員とその家族に自然とふれあう機会を提供することで、自然の大切さをより身近に感じられる活動を展開している。2021年度まではコロナ禍で現地での活動を休止していたものの、2022年度は再開し、2023年度運動方針でも継続的におこなう活動のひとつに挙げられている。

また、労働組合は平和運動にも積極的な組織が多いが、2022年度はとくに連合のウクライ

ナ救援カンパに参加した組織が複数みられた。なかには、平和運動をより重視し、昨年度方針の記述(「社会運動・地域運動・平和運動の強化」)から今年度方針で「反戦平和運動・社会運動・地域運動の強化」と表現を変えたところもある。この組織では、ヒロシマ・長崎平和行動や高野山人権講座にも組合員が参加しており、平和運動にも活発に取り組んでいる様子をうかがうこ

とができる。

ウクライナ戦争による産業への影響についてはほとんどの組織で言及されており、労働界を取り巻くファクターとして看過できない。不安定な世界情勢を背景に、組合において平和運動に対する関心が高まっている側面もあるのではないかと考えられる。

おわりに

正会員の議案書分析の企画は、2020年以降、特集として継続してきた。今年は昨年が続いて編集部による分析であるが、篠田徹教授(早稲田大学)が以前の議案書分析の企画で執筆されていた「議案書にあらわれた現代労働組合気質のようなものを読み解く。ぼくは議案書を、あくまで現代労働組合事情分析の、きわめて鮮度の高い素材だと思ってあつまっている」(2020; p.7)という考え方を大切にしながら分析を試みた。また、同号で篠田氏も指摘しているように、組合活動は、例年のやり方を踏襲している部分や継続・恒例となっている部分があったと

しても、そこには新たな意義が込められていると解釈することができ(ケイパビリティ・アプローチ)、今年の分析でもそれが感じられた。

本号では、篠田教授による論文「仕事と政治をつなぐ—ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは」も収録しており、昨今の労働を取り巻く環境を踏まえ、これからの労働組合や労働運動への提言をさせていただいているので、ぜひあわせてお読みいただきたい。

最後に、労働組合の皆様にとって、本稿が今後の労働運動を展開していくうえでの一助となれば幸いである。

参考資料

- ・厚生労働省「育児・介護休業法について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ・厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- ・連合「企業法制と社会責任投資 コーポレートガバナンス」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/kigyohousei/cg.html>
- ・連合「2022～2023年度運動方針 安心社会へ 新たなチャレンジ～すべての働く仲間とともに『必ずそばにいる存在』へ～」
https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/data/2022_2023_houshin.pdf?8810
- ・『Int' lecowk—国際経済労働研究』1090号(2019年5/6月号)、1091号(2019年7月号)、1100号(2020年5/6月号)、1110号(2021年5/6月号)、1120号(2022年5/6月号)

仕事と政治をつなぐ — ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

はじめに

本誌の特集1は「正会員の議案書分析」であった。筆者もこれまでに、本誌で議案書分析をおこない、連合から単組までさまざまな議案書に目を通した。今回のまとめ（編集部）をみると、ポストコロナの状況を踏まえ、各労働組合が新しい運動への一歩を踏み出したことが見て取れた。

さて、本稿では、この議案書分析とも関係するが、現在の労働をとりまく状況を踏まえて、これからの労働組合や労働運動が力をいれるべきことや方向性について、ジョブ型時代における労働運動の政治的使命、という視点から、思いを書いてみたい。来期以降の各組合の議案書にも寄与できれば幸いである。

1. ジョブ型時代とは

昨今「ジョブ型」に注目が集まっていることは論をまたない。このような「ジョブ型」が話題になる時代、すなわち「ジョブ型時代」とは、個人と周りやそれを囲む会社や団体や政府との関係がシャッフルされる時代だといえるだろう。これまで曖昧であった個人と職場、家庭、地域、企業から社会や国家との関係をより明確にするのが、その改革の方向である。

仕事の面でいえば、「この仕事をやっているのは私です」という関係を決めること、仕事と自分の関係をよりはっきりさせることである。「あなたの仕事は何ですか（what are you

doing?）」という問いにたいし、日本では「私は〇〇で働いています（I'm working in 〇〇.）」のように、所属の回答が想定される（メンバーシップ）。同様の国がないわけではないが、多くの国ではそういう会話が成り立たない。「私は〇〇でプログラマーをしています（I am programmer in 〇〇.）」のように、何の仕事をしているのかを明確にするのがジョブ型である。この仕事は今の会社でなくてもできる、あるいは今の地域でなくてもできるというふうになれば、自分とその会社や地域との関係もはっきりしてくる。すなわち、ジョブ型というのは、

いろいろなことを曖昧にせずバランス良くはつきりさせていこうということだ。とくに、リスク志向・コスパ志向といわれる今の若い人々を考えると、バランスが重要だと考える。私はジョブ型社会、ジョブ型時代は、選択肢を作っているところと自分との関係を持ち、その中で「自分で決める」ということがポイントであると考えている。

そこでの課題は、過度な企業依存や自己責任を正し、働く個人を応援する社会の仕組みをつくることだと考える。会社員というのは、ある会社に持続的にずっといることを前提にしていると、会社と自分との関係が一蓮托生になり界限がなくなってしまう。これ以上はできないとか、ここからは自分の時間、あるいは家族との時間、そういったことがどんどん曖昧になってしまう。会社が自分の生きる世界の中心になってしまうと逃げ道がなくなってしまうのだ。それはここぞというときに会社を優先せざるを得ないということでもある。会社もそのことがわかっているから労働者に無理を要求する。

この10年間ほどで、日本の産業でも信じられないことがたくさん起こった。たとえば電機産業一つをみても、「電機」という概念自体が変わるような変化があった。新しい時代、勉強しなければいけないし、スキルも身につけなければいけない。前述の会社に依存したかたちを「会社人」とするならば、これからのジョブ型時代においては、「仕事人」となることが労働者に求められるだろう。

働く人のスキルを向上させ、高い賃金がもらえる仕事ができるようにしてあげる、ということは、今までは会社がやることになっていたが、だんだんそれが見えにくく、できにくくなってきた。ジョブ型と言われている時代に大切なのは、すべての人々がよりよく働ける選択肢を増

やし、人々が選択できる力をつけられるようにする。つまり、企業の内外に公正で開かれた労働市場を整備することと自律した仕事人のための社会的投資を増やすことであろう。

これまで、企業内労働市場といわれてきたように、各企業個社で身につけたスキルは他社で使えないといわれてきたが、はたして本当だろうか？もちろん、やり方・段取りはあるものの、仕事のかなりの部分はボーダレスである。自分が持っている力を使ってもっと大きな面白いプロジェクトがやりたいと思うこともあるはずだ。

日本ではP D C Aサイクルが重視されて、何回もそのサイクルを回すことになるが、他国はそうではなく、“出たところ勝負”であることも多い。最近の言葉では「capability」と言われ、自分の力をどれくらいそのプロジェクトの中で動員できるかが問われる。日本語では「火事場の馬鹿力」という表現が近いだろうか。これを可能とするには、新しい情報をどんどん入れ、普段からスキルや経験を積んでいかないと対応できない。個人にたいしても、企業にたいして、社会が応援、あるいは国が投資する必要がある。“学びなおし”という生易しい話ではなく、投資なのである。

2. ジョブ型時代における労働運動

では、ジョブ型の利点と欠点を克服し、より「自立した仕事人」を応援できるものにバージョンアップさせるためにはどうすればいいのだろうか。そこで労働運動や労働組合が力を発揮する。今の若い人たちにとって政治に日常感覚はなく、若者も含めて多くの人が、新聞も読まない、ヤフーニュースで十分という時代である。このような中で、組合が発信する政治にかんする情報が耳に入るわけがない。リアリティがないのだ。それならば、“リアルな話”から政治に入ることを考えるべきであろう。これに一番良いポジションにいるのは労働組合である。組合が仕事の話をし、その延長線上で政治の話をするということは、ただ政治や選挙の話をするよりも抵抗感は少ないだろう。日常的に、職場で仕事やそれに関する話をした上で、「やはり政治と関係する話だよ」と感じられることが大切だ。すなわち、「仕事と政治をつなぐ」ということである。

ここで、そもそも労働運動とは？ということに立ちかえて考えてみたい。権威あるケンブリッジディクショナリーで「labour movement」を調べると、「働く人々が、自分たちの権利を守り、より良い生活を送れるよう、一緒になって活動すること」と書かれている。すなわち、これがグローバルスタンダードということだ。日本の労働運動は「自分たちの権利を守り」というところを、もう一度考えるべきだろう。労働運動が譲りすぎたというよりも、先ほども書いた通り、働く人たちが譲らなければならない状況がこの間増えてきたことも確かだと思う。なぜこんなに働かなければいけないのか、なぜこのような賃金で我慢しなければい

けないのか、なんでそんなことまでしなければいけないのか——。

このために、会社や政府に遠慮なくモノを言い、自分たちの主張に耳を傾けさせ、その主張に込めた強い意思を示すために、ストライキを含めあらゆる手段を用いるのが労働組合の本分である。それができなければ、労働組合は無用とされ、誰からも相手にされなくなる。昨今、日本において、働き方、ジョブ型、賃上げの労働改革で、社会の労働運動や労働組合の役割や期待がなぜこれほど低いのか。マスコミも組合に期待しなくなり、今年の春闘では、これだけ賃上げの話が出るのに、社会から「労働運動頑張れ」の一言も出ない。これは労組への警告であると共に、労組なき社会の諦めととるべきだろう。私は非常に危機的だと思う。

労働組合がないということは、いざというときに歯止めがきかないということだ。たとえば企業が倒産したときの労働債権を一番守れるのは労働組合である。労働組合というものがこの国でどのくらい特権的な地位にあるのか、いざという状態にならないと分からなくなってしまっているが、やはり私はなくてはならないと思う。

20年くらい前から、欧米も新自由主義が深まる中で、それまでの働き方をシャッフルされ、その中で各国の労働運動と労働組合は、自分たちのやり方で働く個人を応援するそれぞれのスタイルを貫いた。その方向は、社会が個人を応援する流れをつくること。ポイントは労働運動が国家にその環境を整えさせ、市場がそれを前提に雇用者活用を目指す流れを促すことであった。労働運動が政府に安心の職業訓練と労働移

動システムを作らせ、それに基づき企業がイノベーションと生産性向上をはたした北欧と、人権運動と連帯した労働運動が政府と市場に圧力をかけ、労働条件のハードルを上げて労働移動を促し企業がそれにしがった米国の例はこの双壁といえる。

アメリカでは、スターバックスでの時給は、最低でも 2000 円 (18 \$) だが、この金額でも労働者が集まらないという。もっとも、賃金だけではなく、健康保険や医療保険の問題もあるが、そういうことも含めて労働者が企業をふるいにかけている。企業は、いい人に来てもらうためにしのぎを削る。企業が労働者に提供する究極ともいえるのが労働組合であり、今や労働

組合がないところでは働かないと言い始めたのが、アマゾンやトレーダー・ジョーズ、スターバックスなどで、若い人たちが組合を作り始めた大きな理由である。「自分が言いたいことが言えない職場では働かない」ということである。

労働組合とは、先述の通り、自分が言いたいことを言うところであるはずで、そのために法律で守られているのだが、日本は労働組合があっても、なかなかものを言わない。労働者ももっと“わがまま”になってよく、組合はその“わがまま”を応援する。今までの日本の常識からすると、非常識なわがままかもしれないが、世界の常識からするとまったくそんなことはない。

3. ジョブ型時代の労働運動における具体的取り組み

1) 企業別組合と産業別連合体のコラボ

では日本の労働運動は、どうしたら働く個人が安心して自らの権利を行使し高い労働条件をめざして努力し、愛する人たちとより良い生活を築くのをお手伝いすることができるのだろうか。このようなバックアップを、これから組合がどこまでできるか、ということ考えた時に、企業別組合だけでは難しい。それでは産業別連合体はどうだろうか。日本の産業別連合体は、欧米の産別組織とは違う。企業別組合は、産業別連合体に直接加盟して、そのメンバーの組合になるという関係にあるといえる。ここまで確認してきたジョブ型時代、企業人から仕事人に移るときのいろいろなバックアップをおこなおうとするとき、組合として非常に大事なことは、このコラボだろう。

たとえば、これからの春闘時に、各企業内組合は、企業内職種別、職能別、階層別等あらゆる

賃金銘柄のデータを可能な限り収集し、メンバーシップ型、ジョブ型、混合型等各社に応じた賃金体系を整理し、それを組合員および全従業員にたいし可視化する。産業別連合体は可能な限り、上記の企業別のデータを集約し、産業内の賃金ビッグデータを作成し、そこから労働者の選択肢を増やすための労働移動と産業高度化をめざした人的資本投資戦略をマッチングさせた産業内平準化のための戦略策定に着手する。なお、これは新規事業ではなく、春闘の本来の主要任務であることを肝に銘ずべきである。

2) 政策制度要求活動

先述の「投資」というのは、政策の問題でもある。産業高度化のための諸施策の中に人的投資分を確保し、その完全履行が助成金等の需給条件になることを所轄官庁と国会委員会、政党

関係者に要求する。介護の分野で実証されているように、人的投資の資源の証明書を出さなければ助成金は出さないくらいの厳しい条件をつけることを考えるべきだろう。

その要求の際、中小企業の労働条件向上と企業間格差の是正の可能性により配慮した大企業と中小企業の公正取引を、中小企業の活用の観点から更なる促進を図ることと、従来型の下請け関係からより水平的な新たな取引関係を模索する企業群への助成金制度を設けることが重要と思われる。この点は、国のみならず都道府県の当該部局ならびに議会当該委員会や関連議員にも可能であれば労使団体共同で要求するのがよいだろう。

会社が産業政策で政治家や官庁に陳情するのはよくないものの、労働組合が完璧に経営者の代弁をする必要はない。労働組合は労働者の立場に立つ。もっと言うと企業を守るために労働組合があるのではなく、社員一人一人を守るために組合がある。この人が路頭に迷っては困る、そうしないようにしてくれというのが組合の産業政策であるはずだ。残念ながら、この国は国民の人生を、国が社会が責任を持つのではなく、企業に委ねている。その最大の場所が中小企業である。雇用のプールにされているのだから、中小企業では生産性を上げたくても上がらない。そうであれば、生産性が上がる場所に人を動かすべきである。動くためには、労働者本人は一切お金をかけなくてよく、スキルも付けてもらえることが必要だ。そうすれば、より競争力のあるところに労働者も動く。これは、北欧がおこなっていることであり、人を動かすことで企業の競争力を維持している。スウェーデンでは実際、夫婦共稼ぎであれば、日本のアルバイトのような働き方でも十分食べていけるだけの賃金がもらえている。

日本で「底上げ」というが、低いところにみんなが留まっていけない。上の仕事を作らないといけないのだ。そのためには政治が重要であり、それが可能となる政策が必要なのである。

産業内労働移動のための支援制度を政労使で構築することも肝要である。簡潔に言えば、雇用移動のサポート機関を作るとのことだ。これは、移動が主で残留が従という意味ではなく、移動する選択肢をつくるということである。これを実現するには、既存の構造不況産業の雇用調整（造船や鉄鋼など）やコロナ時の流通における対応など、一部産業で実施した緊急対応制度の恒常化と高度化が有用であろう。この制度検討の手始めとして、地域、産業による企画提案型の助成金を早急に国で制度化することが求められる。

3) 就労支援

これからのジョブ型社会において、一番大切になってくるのは、就労支援である。労働運動においても、スキルやキャリアアップの相談に乗るカウンセラーに現場従業員を任命するという取り組みが求められるだろう。

英国では、このような仕組みを、ブレア労働党政権時にジョブ職場委員（ジョブショップスチュワード）として導入した。定期的に部屋に居て、みんながカウンセリングや情報提供を求めに来るといふ。最初は労働組合もしぶしぶ取り組んでいたのが、今では労働運動の看板となっている。この委員になった従業員の活動時間の賃金については、国が肩代わりし、それはのちに基金化された。これが一番のポイントだ。

この相談員は当初は企業の任命でも可能とするが、理想は36協定の多数派代表同様、民主的選出が望ましい。私は36協定と同じように全企業に置くことを法律にすれば良いと思う。

そうすれば、中小企業も入れなければいけない。困ったら組合に頼むという状況を作るのである。組合は、場合によっては、人を送ることも含めて応援する。そうすると、中小企業など、いままでまったく組合がなかったところにも足場ができる。経営者も頼るようになってくる。そうすれば、中小企業で組合ができて組織率が上がることもつながるだろう。これを政労使でやっているのは、ヨーロッパであり北欧である。

この相談員の育成とスキルアップ、さらに訓練雇用情報の提供を含めて、上記産業ビッグデータと労働移動支援機構に関与する労組の産業別連合体あるいは連合が管理することで、中小企業への影響力行使を図る。このような絵を描くことができる。

4) 春闘

この就労支援と同様に、労働組合ができることがある。それは春闘での取り組みである。先述のとおり、自分たちの仕事と賃金はどういう関係があるのかを整理し、それを組合員に分かりやすく共有する。それがジョブ型への第一歩だといえる。その上で、第二弾として、北欧の賃金対話が参考になる。これは、数年前からおこなわれており、全従業員が自分の上司と賃金交渉をおこなうというものだ。これをおこなうことで、自分の仕事に対するいろんな思いがこみ上げてくるだろう。これもぜひ入れることを考えてみてはどうだろう。

5) 選挙支援の活動

組合の選挙支援活動は、政策制度要求を担うすべての党派の議員に対して行い、そのことを組合員との対話、合意形成の間で徹底することが重要である。

具体的には、関係議員の採点表を作ることだ。○、△、×、得点評価でもいい。アメリカは第二次世界大戦後からこれをおこなっており、選挙になると採点表を全組合員に回す。組合からの支持を得ようとするれば、労働者のほうにはっきりと利益がある内容でないとダメということだ。日本では、中小企業起業家同友会がこれに近いことをおこなっている。ここでは、政策制度要求について全党のものを読み、忌憚のない意見交換をするそうだ。自分たちの要求を実現するのはどの議員・政党なのかという視点ほど、組合員にとってわかりやすいことはない。

また、選挙の応援についても、AIの時代に、50年来のマニュアルのやり方が踏襲されており、今や期日前投票、郵便が主流の時代に、新しい選挙のやり方があると思う、ということも付け加えておきたい。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第35回】大垣 (1)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

毎週木曜日は全員お仏間に上がらせて、お経を読んでから舎監から注意があります。この時「いやだから」といってさぼったら最後です。舎監が全寮を廻って、残っている人は、無理に上がさせます。誰にも見つからないようにと思って隠れた押入れまでもあけてみるのです。またその日に外出した人は舎監から説教された上、1週間の外出禁止になるのです。これも自治会で決まったのならともかくとして、舎監がただ命じたにすぎません。

その自治会といっても名だけで、舎監がいつも口を出し、自分たちの思うように意見が出されないのです。こんな自治会ってどこにあるのでしょうか。

お仏間がすむのは5時頃で、すぐ夕食です。夕食がすんでお風呂に入れば7時半になり、自治会準備のベルが鳴ります。この時は自分の仕事を全部やめてまた掃除です。廊下はもちろん油でみがくのです。そして次のベルが鳴ると部屋長を真ん中に、そのわきに部屋員が右と左にずらりと並び、きれいにひざを合わせ鑑の本はひざから20センチくらいはなれたところに揃え正座してベルを待ちます。「ジー」と鳴ると黙とうをして次のベルを合図に「礼拝」をし、鑑の本を手にとって、社憲「大慈悲の仏心を体得し我が心身を…」と読み始めます。そして、最後に「我が誓願(ちかいとねがい)」を読み上げます。

- 一、 今日一日過分の欲を起こしますまい
- 一、 今日一日腹を立てますまい
- 一、 今日一日愚痴不平不足を申しますまい
- 一、 今日一日……

(橋口シ子(大垣支部OG)「生きている「女工哀史」」、
オーミケンシ労働組合『解放への叫び』)

1. 大垣工場

富士宮工場の蜂起の直後に、大垣工場では近江絹糸労組が結成された。大垣工場は、GHQが綿紡績の生産設備制限を撤廃する、と読んだ社長夏川嘉久次が大規模工場の入手に躍起になり、1950年に日本電気の工場を買収したものである。

日本電気の前は大日本紡績の工場で、紡績工場として建てられ7万坪の敷地であることに目を付けた。実は愛知県豊橋市にあった3万坪の富士紡績の工場も候補にあがっていたが、その規模にあきたらず、荒れ放題の建物だけが残る日本電気工場を選んだ。大垣工場では、綿紡、スフ、織布の生産を想定し、まず新しくスフ紡績機を設置し、1950年11月には一部で操業を開始した。その後も設備増強を続け、1951年12月に工場が完成した。

2. 1954年6月

6月2日:

工場門前で全織同盟、日紡(大日本紡績)、鐘紡のオルグが一斉に大量のビラを配りはじめた。6月6日までに矢富徹彦、山崎誠、飯島吉喜ら労組結成の首謀者となった深夜勤務の労働者たちがビラを受け取って話し合った。

6月7日:

矢富らが労組の結成を念頭に置いて日紡労組の事務所に相談に訪れた。受け入れた全織同盟と大垣工場労組の結成準備の段取りを決めた。

この後、矢富らは、勤務時間以外は不眠不休で、寮で男性労働者へ労組の結成と加入について説得を始めた。

6月8日:

矢富らが日紡労組で大阪本社労組役員の木村進、平野実と会い、労組の結成について綿密な戦術を練った。

6月9日:

矢富らが会社側労組の集会にも乗り込み、労組の結成について主張したが反応がなかった。この日、自治会長田内弘之と寮の幹部の説得に成功すると、翌10日に決起することを決めた。

6月10日:

5:00、グラウンドへ集合した後に労組の結成に至る計画であったが、2:30頃から待ちきれず氣勢を上げた労働者たちが集まり始め、約800人が集まった。4:00頃には工場外から全織同盟、近江絹糸労組のオルグがなだれ込み、有志たちは女性労働者の勧誘と加入手続きを進めた。

9:00、組合員が食堂に集まり総決起大会が開かれた。この席上、人事課に勤務する職員仲川衛が、皆さんの手紙を無断開封したのは私です、深くお詫びします、などと発言して注目を集めた。

10:00、労働者たちは工場中庭に移り、労組結成大会に切り替え、大垣工場労組が結成された。組合長には布袋禎彦が就任した。布袋は、和歌山県有田郡安諦村出身で、1954年3月に和歌山工業高校卒業後に見習社員として採用されたばかりの勤続約3か月であった。

14:40、布袋ら第二組合執行部が工場側と団体交渉を行った。工場側は既に労組があるから新労組は認めがたい、本社労組役員を入れない団交なら17:00から開催する、などと回答した。このため、第二組合は大会を開き、本社労組役員とともに一本化した団交を開催するため工場側の申し入れを拒否することを決めた。また、無記名投票を行い、無期限ストに入ることを決定した。

16:00、第二組合員の組織現勢は約1600人となった。

この日、第二組合は無期限ストに入った。

6月11日:

7:00、工場側が第二組合のストは無効と主張し、第一組合員へ就労命令を出した。その直後、工場側が雇った暴力集団がピケ隊のいる工場正門前に現れて突破しようとしたため乱闘が発生し、約50人の重軽傷

者を出した。

その後、工場側は食堂に第一組合員を集めて夏川工場長が訓示したのに続いて、大垣工場歌を歌った。それに対抗するように、第二組合員はグラウンドに集まって労働歌を高唱した。

9:45、夏川社長車のキャデラックが大垣工場周辺を巡回した後、いったん大垣駅方向へ去った。10:30頃、キャデラックが再び工場に現れ、正門のピケを突破して工場内に入った。その際、夏川社長が乗っているのが目撃された。

この日、岐阜地検が大垣工場を訪れ、工場側が続けてきた労働者の信書開封に関する調査を行った。

6月12日:

工場側が布袋支部長あてに、工場を閉鎖しピケを解くまで給料を支給せず、工場に入場した場合は不法侵入になる旨を通告した。その後7か所にバリケードを設置した。これを受けて、大垣市警の警察隊約30人が工場内外を視察して警戒にあたった。

この日、工場内で14人の赤痢患者が出たため、第二組合は、工場側が保菌者を放置したとしてデモ行進を敢行した。

6月13日:

夕食時、工場側が給食を停止したため、第二組合が抗議して小競り合いが始まった。だが第二組合は食堂を一時的に占拠し、22:00頃から夕食の炊き出しを開始した。

6月14日:

工場側が雇った暴力集団約50人が工場に現れたため、第二組合と険悪な雰囲気になった。これをみた大垣市警の警官隊が乱闘を制止したため、暴力集団は退去した。

6月15日:

工場側が第一組合員約1500人に対して就業命令を出した。だが、第一組合が緊急討議会を開催した結果、労働者としてスト破りはできない、危険をおかして就業できる成算がない、相当規模の犠牲者が予想される、などの理由から就労を拒否した。

22:00頃、社長夏川嘉久次が乗った車が、約20人の防衛隊とともに男子寮の裏門を突破したため、第二組合員との間で小競り合いが起きた。

22:45、工場側が雇った新手の暴力集団245人が

大垣駅に到着後、駆け足で工場に現れた。正門前を素通りし、男子寮通用門の板塀を破壊して乱入して付近にいた約100人の組合員と乱闘になった。重傷者12人、軽傷者60人以上の被害者が出た。

23:20頃、大垣市警の武装警官約70人が到着し、暴力集団を男子寮中庭に追い込んでいったん收拾させた。暴力集団は同日朝に大阪駅構内で、仕事があると云われて集められ、大垣へ行けと切符を手渡されていた。

6月16日:

1:20頃、6月13日に工場側が第二組合員に対する給食を停止したことに対抗して、第二組合が食堂の占拠に動いた。このため、前夜から続いていた暴力集団との対立が再開し、食堂で再び乱闘が発生した。警察隊が再度出動して鎮圧した。

4:00、岐阜地検の検事他2人が工場に来て工場側へ暴力集団の解散を勧告したが、工場側が拒否した。

この日、第二組合は、6月14日から女性組合員2人が工場側に連れ出されたまま行方不明になっていることを発表した。夏川工場長は、彦根工場で働いている、と説明していたが事実ではないため15日から捜索願いを出していたが、誘拐に切りかえて地検に告発した。

6月17日:

暴力集団が工場側へ賃上げ1200円を要求した結果、日当を450円から1000円上げるとともに、重傷者へ1万円、軽傷者に7000円を支給した。

その後、第二組合は、負傷し工場内で手当を受けていた暴力集団の懐柔に成功し、暴力集団は第二組合を激励した後に引きあげていった。

6月19日:

19:00、夏川工場長、谷口副工場長と、第二組合布袋支部長、第一組合島田組合長らが三者協議を行い、閉鎖中の食堂を再開する、両労組の摩擦を避けるために正門前に両者3人ずつの代表者を配置する、などを決めた。

6月21日:

工場側が香港輸出用のスフ糸を搬出するために、日通に配車を要請したが、日通大垣支店は拒否した。

6月24日:

6月21日に製品搬出に失敗した工場側は、今度は貨車を使って国鉄で搬出を試みたが失敗した。このため、日通のトラックを手配したが、第二組合のピケ隊、全織同盟や海員組合の応援隊が阻止した。この騒ぎで大垣市警から約200人の警官隊が出動した。

6月25日:

9:00より、第二組合と第一組合で労働者が住む寮の交換作業を行った。

第一組合では、御用組合の汚名を返上するとして、委員長の不信任決議が行われた。

この日の大垣工場の組織現勢は、労働者約2900人のうち、第二組合員は約1800人であった。

6月30日:

全織同盟が、工場長と団交を行ったが、その席上で対立した双方が激昂し、つかみ合いとなり、大騒ぎした後に物別れとなった。

3. 1954年7月

7月2日:

第二組合は9:00前から約60人が正門前に嚴重なピケを張り、正門から事務所に至る前庭に約1600人を配置していた。9:30頃、6月27日に3人の財界あっせん人の要請を受けて、工場視察を条件として団体交渉の開催を確約していた夏川社長が大垣市内の美吉旅館に到着した。だが、工場の様子を知り危険を感じる、として工場視察を中止した。

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。

論壇ナビ 2023

第5回: ChatGPT (生成AI) が変える 教育の未来

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦 正樹

OpenAIが2022年末にリリースした人工知能チャットロボット「ChatGPT」が、世界的に大きな衝撃を与えている。大規模言語モデルにもとづく機械学習の技術に支えられるChatGPTは、人間が何らかの質問をすると、オンライン上にある膨大な情報を迅速に処理し、より正確な回答を与えてくれる。もっとも、同様のAIはこれまでも存在したのだが、ChatGPTのアルゴリズムは過去のシステムを凌駕しており、まるで人間同士のやりとりをしているかのような自然で滑らかな「対話」が可能となっている。ChatGPTのような高度な生成AIシステムに対して、社会のあらゆる領域に大きな変革をもたらすことを期待する声の日々に高まると同時に、人間社会に与える負の影響を懸念する声も少なくない。たとえば、イタリアは、生成AIが権利侵害（プライバシー侵害や著作権侵害など）を生んでしまう可能性を懸念して、3月末にChatGPTの利用を（一時的に）禁止すると表明した。また、EUやアメリカでも、生成AI技術に対する大規模な法規制が検討されはじめている。こうした賛否両論渦巻く中、ChatGPTの影響が大きいとされるのが教育分野である。ChatGPTは、すでに米医師資格試験の合格ラインに達するレベルの推論力を有しており、大学で教鞭をとる筆者にとっても、学生のChatGPT利用をどのように捉えればよいのか頭を悩ませている。たとえば、あるテーマについてレポートを課したとしても、ChatGPTを利用すれば、完成度の高いレポートが瞬時に、自動的に完成してしまうのである。こうした問題点も踏まえて、日本の多くの大学からも、ChatGPT等の生成AIに関する声明が出されている。そこで今回は、教育とAIをテーマとする論考を取り上げ、教育機関における生成AIとの適切な向き合い方について考察してみたい。

日本と教育はChatGPTにどう向き合うべきか

野口悠紀雄（一橋大学名誉教授）「ChatGPTは教育を破壊するのか!? その「根源的な衝撃」と「必要な対応」」（『現代ビジネス』2023年4月30日）は、生成AIによって最も影響を受けるのは教育分野だと指摘した上で、学生の創造力が失われるという理由でChatGPTなどの生成系AIを禁止することは適切ではなく、技術変革の事実を受け入れる必要があると述べている。もっとも、こうした技術をただ無条件に受け入れるのではなく、ChatGPTに依存

することの危険点も含めて、既存の教育過程の大部分は今後も残ることを学生に納得させる必要があるとも指摘する。黒橋禎夫（京都大特定教授）「進化するChatGPT、大学のつきあい方は？ 情報研所長に聞く」（『朝日新聞』2023年4月18日）でも、ChatGPTのような生成AIは今後更に進化していくし、その活用は不可避であると述べる。ただし、ChatGPTは必ずしも完全なシステムではなく、とりわけ日本語でのファクト情報や知識が少なく、『もっともらしい「うそ」をつくこともある』とその問題点を指摘する。こうした諸問題に対応するためには、学生の側が批判的思考を身に着け、ChatGPTを知的作業のパートナーとして捉えべきだと説く。冷泉彰彦（プリンストン日本語学校高等部主任）「日本の大学はChatGPTを「禁止」している場合ではない」（『ニューズウィーク日本版』2023年4月12日）は、これまでのペーパー入試対策に偏重した「正解のある」問題にだけ取り組むという日本の教育の在り方を改め、AIを積極的に利用し、AIを使いこなし、そのエラーを見抜いて訂正するといった、より高度に知的な教育にシフトする必要があると主張する。

ChatGPTは教育をどう変えるか

サム・ポトリッキオ（ジョージタウン大学教授）「ChatGPTは大学教育のレベルを間違いなく高める—「米国最高の教授」がそう言い切るこれだけの理由」（『ニューズウィーク日本版』2023年3月25日）は、生成AIの登場により、大学は、偽物と本物を見分ける知性を身につけるような授業設計が求められるようになる予想する。さらにAIは、学生の経済的格差を埋める役割も果たし、レポートの質が均質化することで、教員側も、これまでとは異なる成績基準を採用することになると述べる。松尾豊（東京大学大学院教授）「ChatGPTの禁止はナンセンス」（『日経パソコン 教育とICT』2023年4月17日）も、生成AIは、自分のアイデアを深める「壁打ち」に利用すべきだと主張する。さらに、大規模言語モデルには技術的な限界があるため、本来の意味での創造性（すぐには）到達しないと予想し、最終的には人間の試行錯誤がより重要になると指摘する。

ChatGPTと共存する新しい教育の未来

今回は、ChatGPTをはじめとする生成AIに教育はどう向き合うべきかに関する論考を整理してきた。これらの論考では、ChatGPTを教育から排除するのではなく、むしろ積極的に学生に利用させるべきだという見解で共通していた。例えば、日本の教育機関は、しばしば学生に対する様々な規制・制限を課してきた。中学や高校でのスマホ持ち込み禁止などはまさにその典型例だろう。他方で、新しいテクノロジーの規制は、若い学生の技術発展への関心を阻害する恐れもある。実際に、AI分野において、日本の技術力は、アメリカや中国に全く対抗できない状況に陥っている。ChatGPTの誕生を機に、日本も、生成AIの利用を制限するのではなく、むしろ積極的な利活用を前提とした教育プログラムの再構築を目指すべきであるように思われる。

秦 正樹（はた・まさき 政治行動論・政治心理学）

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) 2015=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	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	100.3	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103	
2022.1	5,977	185	2,407	1.20	274,822	86.3	129.4	100.7	100.3	479,805	398,066	
2	6,005	180	2,453	1.21	268,898	84.5	130.3	101.1	100.7	540,712	375,088	
3	6,684	180	2,507	1.22	288,709	90.7	136.7	101.6	101.1	503,128	433,993	
4	6,050	188	2,422	1.23	282,437	88.7	141.5	101.8	101.5	539,738	447,013	
5	6,036	191	2,402	1.24	277,026	87.0	131.1	101.8	101.8	489,745	445,213	
6	6,048	186	2,439	1.27	451,763	141.9	142.2	102.3	101.8	916,705	481,125	
7	6,052	176	2,436	1.29	376,028	118.1	139.9	102.7	102.3	657,263	447,495	
8	6,044	177	2,474	1.32	279,346	87.8	132.2	102.9	102.7	563,963	428,627	
9	6,070	187	2,501	1.34	276,113	86.7	137.2	103.4	103.1	499,438	409,436	
10	6,081	178	2,546	1.35	275,195	86.4	137.3	103.8	103.7	568,282	427,166	
11	6,053	165	2,567	1.35	288,071	90.5	138.7	104.0	103.9	502,259	402,410	
12	6,055	158	2,534	1.36	567,916	178.4	137.2	104.7	104.1	1,150,808	552,778	
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	87.0	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913	
前月比(%)	-0.3	3.8	1.1	-0.7	-51.2	-51.2	-6.7	-0.6	0.6	-56.9	-23.7	
前年同月比(%)	1.0	-11.4	6.4	12.5	0.8	0.8	-1.1	3.4	4.4	3.3	6.0	
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) 2015=100	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業) 2015=100	稼働率 指 数 (製造 工業) 2015=100	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需) 億 円	工 作 機 械 受 注 総 額 100万円	建築着工 総 計 (床面積) 1000㎡	企業倒産 (負債総額) 千万以上 件 数	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
									百 万 円		
2019	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845	
2020	90.6	124.8	87.1	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289	
2021	95.7	112.2	94.1	102,086	1,541,419	122,239	6,428	83,091,420	84,875,045	-1,783,625	
2022.1	94.3	116.4	92.8	8,996	142,918	8,622	452	6,331,799	8,531,235	-2,199,436	
2	96.2	118.7	94.2	8,114	138,998	9,221	459	7,189,878	7,867,087	-677,209	
3	96.5	119.4	92.7	8,695	166,263	9,792	593	8,460,031	8,884,044	-424,013	
4	95.1	116.0	92.7	9,630	154,998	11,266	486	8,075,671	8,929,447	-853,776	
5	88.0	119.6	84.2	9,088	153,334	9,707	524	7,252,022	9,642,635	-2,390,613	
6	96.1	117.9	92.3	9,170	154,711	11,047	546	8,614,670	10,018,855	-1,404,185	
7	96.9	122.4	94.5	9,660	142,412	11,255	494	8,755,226	10,200,170	-1,444,944	
8	100.2	118.7	95.6	9,098	139,327	10,428	492	8,060,004	10,884,838	-2,824,834	
9	98.5	124.7	95.2	8,680	150,848	9,691	599	8,820,212	10,920,027	-2,099,815	
10	95.3	119.1	97.3	9,073	141,062	9,902	596	9,002,159	11,177,168	-2,175,009	
11	95.5	123.0	95.9	8,446	134,186	9,568	581	8,836,813	10,868,757	-2,031,944	
12	95.8	124.9	94.8	8,489	140,544	8,967	606	8,786,947	10,245,506	-1,458,559	
2023.1	90.7	128.4	89.6	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	-3,506,430	
前月比(%)	-5.3	2.8	-5.5	9.5	-8.2	3.5	-5.9	-25.5	-1.8	140.4	
前年同月比(%)	-3.8	10.3	-3.4	3.3	-9.7	7.6	26.1	3.5	17.9	59.4	
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

推し活と研究

研究員

依藤 佳世

今年度はまったく気合が入らない。理由はわかっている。“推し”が昨シーズンをもって引退してしまったのである。これまで楽しみにしていた週末が霞んで感じる。仕方ない。15年近く彼を応援してきた生活が変わってしまったのだから。

趣味・余暇活動が生活や人生にもたらす効果についての研究は、仕事をリタイヤした高齢者を対象としたものが多い。一方で、高齢者でない世代における効果はオタ活、腐女子研究など一部に焦点を当てたものが目立つ。趣味活動が勤労者のQOLを高める研究があまり注目されてこなかったのは、ワーク・ライフ・バランスと言いながらも、「ライフ」が指し示すものがほぼ「家庭」であったからだろう。晩婚化、生涯未婚者が増加していることを考えると、今後は勤労者の生活を豊かにするような趣味活動に関する研究がもっと増えてくることと思われる。

当研究所の第44回共同調査であるON・I・ON3における予備調査でも、第三領域(余暇・趣味、地域・社会)は幸福感や生きがい感に影響を及ぼすことを見出している。一般的にポジティブなイメージのある趣味活動は、

仕事にも家庭にもポジティブな影響をもたらすが、一見ネガティブな活動でもリフレッシュに役立っているといった具合である。

気合の入らなかった私だが、推し活仲間でもある研究者と、推し活が仕事においてポジティブな影響をもたらしている、という話で盛り上がり、共同研究を進めることになった。推し活が仕事においてどのような影響をもたらしているのか明らかになれば、勤労者の第三領域活動の活性化に少しでも寄与できるだろう。良好な結果が明らかになれば、何よりも私自身に気合が入る。

“推し”は引退する前に私たちファンに、「早く次の応援したい人を見つけて、このカテゴリを好きでいて」と言った。まだ、当該カテゴリで応援できる人はいないが、彼の引退をきっかけに、異なる角度での推し活が始まったように思う。

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！

第 52 回共同調査 「労働組合組織と活動の機能」参加のご案内

○第 52 回共同調査の趣旨

★活動内容、組織運営の仕方、歴史も組合によって様々です。

- ・組合組織の構造や仕組み：組合規模、支部構成、結成時期、加盟産別…
- ・活動の内容、運営方法、体制、頻度など：組合員の声の収集方法、執行委員会の頻度、労使交渉の進め方、役員教育の種類、イベント活動内容、共済、社会貢献活動…



色々な取り組みをしているけれど
組合員が主体的に参加していなければ
力にならない…



組合員の関与を高めるのはどのような活動なのか？
定量的に検証するための共同調査です！

○第 52 回共同調査の特徴

① 意識調査データとの紐付けによる効果の検証

本共同調査では、組合組織の仕組みや運営の仕方、組合活動の導入状況に関するデータベースを作成し、組合員の意識調査データと結びつけて分析します。この分析によって組合組織運営や活動の「組合関与」への効果を明らかにします。

② さまざまな組合活動を網羅

職場集会、福利厚生、イベントなどといった組合活動のみならず、専従体制や支部構成などの基本的な情報や、執行業務のアウトソーシングといった運営状況にいたるまで、組合組織と活動のあり方を網羅します。

③ 労働調査運動の一環

皆で取り組まなければ明らかにできないことを、皆で明らかにする。組合における様々な活動の状況や仕組みに関する実態を把握し、効果の検証に取り組むことそのものが、労働調査運動の一環です。



○調査実施要領 ※本調査は2回に分けて実施します。以下は1回目のご案内です。

調査内容	情報宣伝、教育、組織内における活動
対象組織	ON・I・ON2などの意識調査データを持つ組織
回答者	各組織の代表者
納品物	組織調査 調査票原本（回答見本を含む）、調査結果レポート
回答期間	回答期間 2023年8月～11月 ※2回目は2025年度に実施予定
分析結果	2024年7月提出（予定）
参加費	正会員組織：27,000円（税別） 非会員組織：30,000円（税別）
問い合わせ先	公益社団法人 国際経済労働研究所 第52回共同調査事務局（藤原・依藤・宮田） Email: onr52@iewri.or.jp / Tel: 06-6943-9490

申し込みフォームより
参加受付中！

締切：2023年
7月31日（月）



★詳細は当研究所ウェブサイト（<https://www.iewri.or.jp/>）をご覧ください。

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

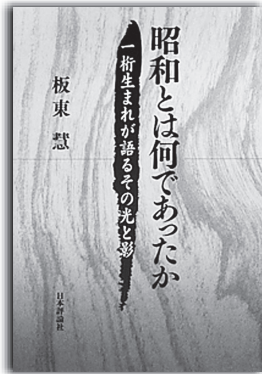
次号予告(特集テーマ)

最低賃金を考える

- ・藤田 安一 氏
(とっとり地域自治研究所理事長・鳥取大学名誉教授)
- ・労働組合の視点から考える問題意識(対談)

編集後記

「正会員の議案書分析」特集を企画して今年で5年目です。今回協力してくださった組織の皆様の議案書より、対面での活動を再開させていく傾向がみられました。私自身は組合員ではないもののコロナ禍で就職したため、出勤日に所員と直接交流し、職場とのつながりを実感することについては、組合員の皆様とも共通する思いではないかと思っています。こうした職場や人とつながる実感が、組織(組合)への所属意識を高めるひとつの要素になっているように感じられました。(K)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

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

◆目次◆

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



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



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5
<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.78-5・6 No.1130
May/June. 2023

International Economy and Work Monthly

Perspectives of Future Efforts of the Labor Movement
Analyzing Agendas of Regular Members

The Political Mission of Labor Movement in the Era of Job-Focused Employment

T. Shinoda

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)