

Int'lecowk

通巻1082号

Monthly Review

働き方改革が問うているもの

同志社大学社会学部産業関係学科 教授 石田 光男

特集

2018春闘 成果と今後の課題(前編)

2018年春闘総括の視点

—賃金と労働時間の関係を軸に—

日本女子大学 名誉教授 ● 高木 郁朗
I.Takagi

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 木暮 弘氏
日本基幹産業労働組合連合会 事務局長 弥久末 顕氏

労働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十三)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda



スリランカはなぜ二つ目の罠にかかるのか?

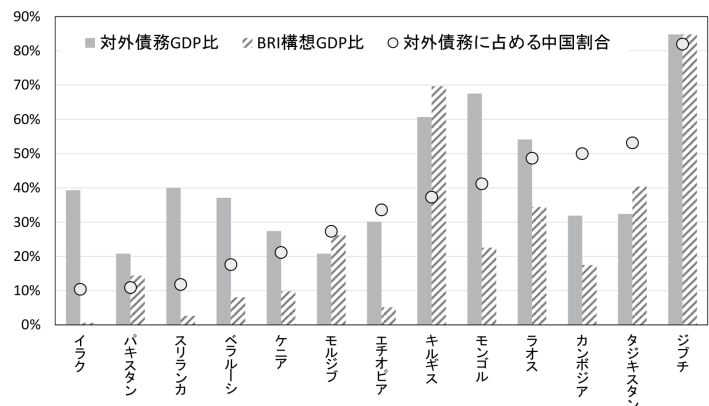
長崎県立大学准教授 小原 篤次

1981年から22年間、マレーシア首相を務めたマハティール氏が15年ぶりに首相の座に返り咲いた。同氏は膨らんだ同国の債務削減に向け、前政権が中国政府と進めた、鉄道建設や都市開発、パイプライン敷設などインフラ計画を見直すと表明している。世界銀行によると、2016年、マレーシアの対外債務の国民総所得(GNI)比は69.6%で世界26番目の高さである。

スリランカでは2015年まで大統領を務めたラジャパクサ氏の出身地、同国南部ハンバントで、中国の融資で港と空港が建設された。空港は大統領にちなんで「マッタラ・ラジャパクサ国際空港」と名付けられた。中国の政策銀行のひとつ中国輸出入銀行からの融資で建設され、施工は中国土木大手傘下の中国港湾工程(CHEC)が担った。このほか、コロンボでは350メートルの高層タワーが建設中で、中国輸出入銀行が融資をした。政権交代をしても「借金」は引き継がれる。港湾運営も赤字体質で地元では「白い象(無用の長物)」と呼ばれている。スリランカ政府は港湾運営会社の株式の大半を中国国有港湾大手の招商局港口に譲渡したうえで、99年間におよぶ長期リース契約で11億ドルを回収する計画だ。招商局港口はこれに先駆け主力港コロンビア港のターミナル運営会社の株式の大半を取得した。同国の対外債務GNI比はじりじり上昇、2016年には59.0%にのぼる。なお、スリランカ政府は2017年6月、2001年から2017年末までの中国輸出入銀行からの融資が累計72億ドルにのぼることを公表したばかりだ。

世界銀行を越える中国輸出入銀行の融資残高

一つ目の罠は「中所得国の罠」(Middle income trap)で中所得国が経済発展構造を転換できず、経済成長率が低迷することで高所得国にはシフトできず中所得国にとどまることを指す。マレーシアやスリランカは一人あたりGDPから中所得国だ。二つ目の罠は、中国による「債務の罠」(Chinese debt trap)である。「中所得国の罠」は世界銀行などが使用することで広がったのに対して、後者はスリランカ融資などでメディアが使用している。中国輸出入銀行の融資残高は3592億ドルで、世界銀行や日本の国際協力銀行の2倍程度の規模である。残念ながら中国輸出入銀行の年報には国別の融資実績は開示されていない。しかし2018年3月、米国のシンクタンクが中国による債務の罠にかかる可能性を示している(図)。融資対象国の開示やメディア、データベースなどを駆使して中国の国別融資額や一帯一路構想のプロジェクト規模を推計している。アフリカ東部のジブチは対外債務の8割が中国からである。中国は2017年、ジブチに海外初の海軍基地を開いている。近隣には米軍、フランス軍、自衛隊の基地や海外拠点がある。米国も同盟国や軍事拠点に戦略的援助を行ってきた。対外債務の罠はとて経済学だけではカバーしきれない領域にある。



出所:John Hurley, Scott Morris, and Gailyn Portelance, 2018, "Examining the Debt Implications of the Belt and Road Initiatives from a Policy Perspective"より作成

図 途上国の対外債務と一帯一路(BRI)構想の状況



CONTENTS **Page**

■特集: 2018春闘 成果と今後の課題(前編)

21世紀の地球経済学 第14回:スリランカはなぜ二つ目の罨にかかるのか? 小原 篤次	(2)
地球儀 働き方改革をめぐる課題 板東 慧	(3)
Monthly Review 働き方改革が問うているもの 石田 光男	(4)
特集:2018春闘 成果と今後の課題(前編) 2018年春闘総括の視点 一賃金と労働時間の関係を軸に一 高木 郁朗	(6)
産別組織インタビュー 木暮 弘氏(UAゼンセン 書記長) 弥久末 顕氏(基幹労連 事務局長)	(14)
明日の組合政治活動のために(その二十三) 篠田 徹	(18)
チェーンストア労働組合列伝 第12回:高崎満と全西友労働組合(下) 本田 一成	(20)
論壇ナビ2018 第7回:愛国ソングとポップ・カルチャー 秦 正樹	(23)
欧米社会政治事情	(24)
Project News	(26)
主要経済労働統計	(28)
お詫びと訂正	(27)
ON・I・ON2 関連 役員向けセミナーのご案内	(29)

働き方改革をめぐる課題

政府が重要法案としてきた「働き方改革関連法案」が6月29日、参院本会議で可決された。この内容は以下の通りである。

1. 残業時間の上限規制
 - ・残業は年720時間まで、毎月で100時間未満に
 - ・違反すると、懲役や罰金
 - ・労基署が指導する際、中小企業に配慮
(大企業2019年4月、中小企業2020年4月)
2. 同一労働同一賃金
 - ・基本給や手当で正社員と非正規の不合理な待遇差を解消
(大企業2020年4月、中小2021年4月)
3. 脱時間制度の導入
 - ・年収1075万円以上の一部専門職を労働時間規制から除外
 - ・働いた時間ではなく成果で評価
 - ・年104日以上のお休み取得義務
 - ・一度適用されても、本人の意思で離脱可能
(大企業、中小企業 2019年4月)

()内は導入時期

参議院厚生労働委員会は、これに対する要望や監督指導の徹底を促す47項目の付帯決議を可決した。脱時間制を導入した事業所すべてに労働基準監督署が立ち入り調査するなど、野党が導入に反対してきた脱時間給制度に関する13項目が盛り込まれ、国民民主党・立憲民主党も付帯決議に賛成した。働き方改革関連法は、基準法など8本の法律を一括で改正する。そして、長時間労働を是正するために、残業時間の規制は原則「月45時間、年360時間」と定め、繁忙期に配慮して、上限は年間で計720時間、単月では100時間未満に規定し、違反した企業には罰則を科す。これは、大企業には2019年4月、中小企業には20年4月から適用する。

同一労働同一賃金については、正社員が非正規など雇用形態に関係なく、業務の内容に応じて賃金を決める制度だが、基本給は勤続年数や成果、能力が同じなら同額とする。休暇や研修も同様の待遇を受けられるように改め、通勤や出張手当でも支給する。大企業が20年4月、中小企業が21年4月から導入する。

以上が主な内容であるが、これはまさに、1947年の戦後の労働三法成立以来、70年来の改革といえる。この間、若干の改革はあったが基本的な構造は変わらず、今日に至った。この意味で画期的だが、一面から言えば遅きに失したともいえる。これを基盤に、今後の改革に期待したい。その内容はわが国における労働契約の内容にかかわる「労働規定のあいまいさの克服」にある。(会長・板東 慧)

働き方改革が問うているもの

同志社大学社会学部産業関係学科 教授 石田 光男

表題のテーマについて、考えたことを気楽に述べてみたい。

まず、第一に、不思議な改革であるということだ。働き方の改革である以上、働き方に問題があるはずで、その問題は一言で言えば、「働きすぎ」だというのである。労務管理の教科書は、通常、労働者が一所懸命働かないことを問題にし、怠業を制裁し、勤勉な働き方を助長する方策を述べるのが普通である。また、実際にも、先進諸外国の働き方改革は、組織労働者が経営側に課している働き方の制限を緩和する改革であった。「働きすぎて困る」という労働問題を抱えている日本という国はめずらしい国である。

「働きすぎて困る」日本の労働問題は、経営の「労務管理のまったき成功」がもたらしたプロブレムであり、「働き方改革」の不可思議さは「労務管理のまったき成功」を改革するという、「成功の改革」という逆説を含んでいることである。

不思議でない改革の例を英国の経験から示してみよう。1970年代から80年代にかけて、経営は、労働者の人事考課が許されない労使の力関係の下で、労働者の勤勉な労働を確保するには出来高賃金(Piecework)によって、生産能率を賃金にリンクさせる以外になかった。他方、労働者は生産能率を上げずに出来高賃金の上昇をもたらすべく、山猫ストを威嚇の材料にして基準になる生産能率を下げさせる職場交渉に成功したのである。こうした職場交渉の淵源を絶つために、職場レベルの出来高賃金制度の廃止、労働組合の争議行為の規制、経営の労務管理の再構築が改革の柱となっていた。「働いてくれない労働」の改革である。それと日本の改革は180度違う。

第二は、「成功の改革」という逆説を読み解くには、日本の労使関係の歴史的経過をよく分ける必要があることである。「労務管理のまったき成功」の「成功」の最も本質的な内実は、1969年に日経連が『能力主義管理』で唱えていた、企業理念と自己実現の一体化を理想とする理念であった。噛み砕いて言えば、「人生の目的を企業の仕事の中に見出し、企業の中で「自分のもてる可能性をきわめ尽くす」ということであって、いいかえれば、能力の最大限の発揮」を促す「姿をもって行く」ことが「人間尊重」に他ならないという理念である。

過去四半世紀、環境変化に対応すべく、非正規雇用を増大させて労務費の削減に企業は勤めてきたけれど、少なくなった正社員については、企業に身も心も差し出す程度が人事考課の本質的な評価基準であり続けてきたと言っても言い過ぎではないだろう。企業社会の理念は正社員については『能力主義管理』の時代から不動であったのである。その理念が、果たして「人間尊重」なのか、という根本的批判が社会に静かに、かつ、着実に広がった。

この批判は、静かであれ、不可逆的な性格である。かつて、『能力主義管理』への批判は多分にイデオロギー的批判であったけれど、この種の批判には、「企業の発展と雇用の確保なしに、あなた方の生活は成り立



つか」という反論で十分であった。しかし、今や、女性労働の活用が避けられず、彼女らの要求は「出産、育児、介護、家事」と「仕事」との両立の要求である。この要求を退ける論理を企業は持たない。批判がイデオロギーからではなく、イデオロギー・フリーの生活のニーズからなされているからである。彼女らの要求は、企業に身も心も差し出す働き方は、「人間尊重」ではないことを直撃している。

第三に、「成功の改革」が必然だとしても、本来、ワークルールは労使当事者が制定・運用する、労使自治以外にないはずのものが、何故、立法的措置を必要としたのか、それをどう解釈すべきかである。端的に言って、立法的措置の必要は、労使自治への深刻な批判に根ざしていると思う。労働組合が90年代以降労働時間短縮に注いできた努力を私は知らないわけではないが、時短は、必ず要員問題の壁にぶつかり、また、非正規労働の処遇改善も同様に人件費問題になり、それらは個別企業の競争力、雇用の維持に悪影響を及ぼす。日本の企業別組合という組織形態、企業別の団体交渉制度の故に、企業間を越えた共通のワーク・ルール形成での弱点がここには常に横たわっていた。この制度的袋小路の打破に立法的介入は止むを得ない措置であった。

個別企業での労使自治の集積が戦後日本の労使関係の達成＝「成功」をもたらしたけれど、もはやその達成は、社会全体の秩序形成を展望し得ないために、「改革」の対象であり、その「改革」の主体は政府＝法律であるという構図の中で、法律ができることはたかが知れていて、本当の働き方改革は労使自治による新たなワーク・ルール形成によるほかにないという自覚が今こそ必要である。

その自覚は、雇用関係が、本来的に〈どんな仕事を、何時間かけてどのレベルで達成するか〉と〈その仕事に対する報酬〉の取引関係のことであり、それは個人と集団両面に及ぶ労使合意の営みであることを改めて自覚することである。例えば、個々人の働き方の多様性の推進は、多様な労働時間の集团的認知＝メニュー化、それに伴う総必要労働量の確保、正社員短時間就労の報酬格差の設定というワーク・ルール形成を必然化するだろうし、勤務地限定制度も同様なワーク・ルール形成を必然化するだろう。「同一労働・同一賃金」も、労使は何を持って同一労働と認定するかの深い省察と誠実な議論を通じた、同一労働を識別する労使の合意形成を必然化するだろう。労使は働き方の制限のオプションを織り込んだ上で、生産性や収益の向上、雇用の安定のためのワーク・ルール形成に精魂を傾けなくてはならない。労働組合は自覚的にこのルール形成に組合員全員の議論を組織しなくてはならない。これらは国会ではできないことである。

気兼ねなく働き方を選択できるこのようなルール形成は、なお個別企業単位の労使自治に委ねられざるをえないが、産業別労使、ナショナルセンターのリーダーシップ、企業実績の公表に伴う名声効果等があいまって、日本の雇用システムはついに、ゆっくりと舵を切る時代に入ったのである。

特 集

2018春闘 成果と今後の課題（前編）

本誌の春闘特集は、2011年以降、毎年定例的に掲載している。特集は本号および次号の9月号の2号にわたって掲載し、本号はその前編である。

2018春闘は、連合の基本方針によれば、「賃金の引き上げ」「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に追求し、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」をめざす闘争である、と位置付けられる。

月例賃金にこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させ、とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善の向けには、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の流れの継続・定着・前進させる取り組みを進めていくこと、同時に、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくこと、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を社会に向けて発信していくことが掲げられた。なお、連合 総合労働局長 富田珠代氏には、「2018春季生活闘争まとめ」を踏まえ、2018春闘の評価と課題について、次号で寄稿いただく。

各産別組織の春闘方針においても、昨年に引き続き、組合員の生活の維持・向上はもとより、非正規労働者や中小企業など、より多くの労働者を包摂する取り組みとすることが志向されていたといえる。また、社会的な関心の高まりもあり、付加価値の適正循環の問題、働き方改革への取り組みなどに言及する組織が多くみられた。さらに、各産別組織において、独自の目標や問題提起もみられる。たとえば、本号で紹介している組織において、UAゼンセンでは、2018春闘で初めて「ひとり親の処遇改善」を要求項目に掲げ、今後取り組んでいくこととしている。基幹労連では、定年延長を視野に入れた「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」を掲げ、労働界に先駆けて取り組んでいくこととしている。来月号で紹介する産別組織も含めて、各産別組織が問題意識をもって様々な工夫のもと、取り組みを展開しており、このような点も注目される。働き方改革に関して、各産別組織の特徴を次ページにまとめているので参照いただきたい。

特集1は、日本女子大学名誉教授 高木郁朗氏による論文「2018年春闘総括の視点—賃金と労働時間の関係を軸に—」である。本稿は、2018春闘の総括と、前提となっている2018年春闘方針を改めて検討し、今後の労働組合の活動のあり方を論議する素材になることを目的に、執筆いただいたものである。ドイツ・IGメタルの交渉の大きな成果を紹介しつつ、ほぼ同時期に進行していた日本の春闘についても総括を行っている。賃金引き上げと労働時間という日本・ドイツ両国が直面する課題はドイツと日本では共通しているが、その取り組み内容や成果の差はどこから生まれるのか、ということについても考察



を行っている。また、日本の2018春闘の成果として、①賃金交渉へより多くの組合が参加したこと、②2014年以降連続5年にわたって定期昇給分を超えるベースアップを獲得したこと、③賃上げ格差の縮小、を挙げる。最後に、「春闘の復権のために」として、今後の春闘に対する提言も行っている。

特集2は産別組織へのインタビューであり、今回ご協力いただいた組織は(略称、組織規模順)、UAゼンセン、電機連合、JAM、基幹労連、生保労連、情報労連、フード連合、サービス連合である。なお、自動車総連については、大会(9月開催)後の取材を予定している。本号では、UAゼンセン、基幹労連の2組織を掲載する。

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。

2018春闘における「働き方改革」の取り組み

社会的な関心の高まりもあり、今次春闘では特に、「働き方改革」に関する取り組みが多くみられた。各産別組織の課題を反映した取り組みとなっており、労働界のなかで先駆けて議論が始まったテーマもある。今回取材を行った産別組織について、特徴的な点をまとめると以下のとおりである。

組 織 名	特徴的な内容
UAゼンセン	<ul style="list-style-type: none"> ・「2025中期ビジョン」で掲げる「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」を目指し、諸項目に取り組む。 ・「ひとり親の処遇改善」を初めて要求に掲げた。
電機連合	<ul style="list-style-type: none"> ・「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」(2017年)に基づき、取り組みを進めてきた。 ・仕事と介護、育児に加え、「治療」との両立支援も掲げた。
JAM	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と暮らし方をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮に取り組んだ。
基幹労連	<ul style="list-style-type: none"> ・「産業・労働政策中期ビジョン(2017改)」を踏まえ、「働く者を基軸とした働き方改革」に取り組む。 ・定年延長を視野に入れた「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」を掲げた。
生保労連	<ul style="list-style-type: none"> ・生保産業内で、労使一体となって積極的に働き方改革を推進していくことを確認した「働き方改革に向けた生保産業共同宣言」を2017年12月に採択。一般社団法人生命保険協会と、生保労連との労使共同での宣言である。
情報労連	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の「IT業界の働き方改革」における取り組みには、連合を通じて検討メンバーとして参加し、パンフレット等にも意見が反映されている。
フード連合	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方の見直し」として従来から取り組んできたが、加盟組合の関心も高く、例年以上に報告が多かった。中小組合も多いため、グループ労連でのフォロー等、積極的な動きもみられた。 ・取り組み内容は、36協定やインターバル休暇の協定化、所定労働時間や有休関連、ワークルールの点検等の取り組みなど。
サービス連合	<ul style="list-style-type: none"> ・今年は労働時間に関する取り組みに注力。宿泊(ホテル・レジャー)業では特に、現場の要員不足が深刻であり、所定休日の増加や1日の労働時間の短縮、インターバル休暇等に取り組んだ。

編集部作成

2018年春闘総括の視点 —賃金と労働時間の関係を軸に—

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

1. ドイツIGメタル週28時間労働制

2018年2月、ドイツ金属労組（IGメタル）バーデン・ヴェルテンブルグ支部は、同州の使用者団体とのあいだで新労働協約を締結した。新労働協約での賃金面では2018年4月から4.3%の引き上げや年1回の協約上の追加手当（一時金）が認められた（1～3月には100ユーロの一時金）。2019年から導入される一時金は、有給休暇に代替することができることも確認された。これとならんで、とくに注目されたのは、2019年からすべてのフルタイム労働者が、個別に最大2年間、週35時間労働を28時間まで短縮する権利が認められたことであった。ただし、2年間のあとはフルタイムに復帰しなければならないが、この点ではフルタイムへの復帰の権利が確保されたことにもなる。また、労働組合は、28時間の期間にフルタイムと同様の賃金水準を要求していたが、これは経営者側が拒否し、IGメタルもこの点では要求をとり下げた。

ドイツの賃金・労働時間など労働条件交渉は形式上、州レベルで産別組織と使用者団体とのあいだで行なわれる。バーデン・ヴェルテンブルグ州は、州都ダルムシュタットを中心に、ダイムラー・ベンツの本社工場など自動車大手企業や関連企業の工場が立地しているため、いってみれば、IGメタルの労働条件交渉のパターンセッターとしての位置をもっており、この交渉の結果はドイツ全域にひろがっていくことになる。バーデン・ヴェルテンブルグ州の交渉は難航をきわめ、IGメタルは、1月段階

で警告ストにあたる24時間ストを3日間にわたって実施した。これは34年ぶりのことであった。このストにはダイムラー、NMW、それに自動車部品の総合メーカー・ホッシュなどの大手を含む約50万人の組合員が参加した。

この結果についてIGメタルのホフマン会長は、3つの面から高い評価を行なった。1つめは、賃金面での成果で、実質収入の明確な増加をもたらしたという点である。2つめは、労働時間にかんするもので、仕事と家庭の両立の改善を含む労働時間に対する労働者の裁量権の拡大という目標を達成した、という点である。3つめは、このような所得面と労働時間面の改善と経済の関係についてであり、ドイツの業界が好況を謳歌していることの反映であるが、そのような経済的成果に労働者を公正に参加させることに貢献し、同時に、経済全体にとってプラスの効果があるとしている点である。のちの行論とのかかわりでいえば、この最後の点は、労働組合の成果が経済的な業績の配分的な側面をもつと同時に、労働組合の成果そのものが経済全体の展開に大きな貢献をおこなうものであることを強調していることになる。

なお、ドイツ全体では、年間総労働時間の平均は2000年の1452時間から2015年の1371時間に短縮している。率でいえば、5.5%になる。この間の賃金上昇は、時間当たり21.09ユーロから30.54ユーロへ、率にして44.8%の上昇である。「労働時

間短縮も賃金上昇も」実現してきたことをドイツの事例は示している。ついでながら、おなじ期間について日本の状況を毎月勤労統計調査でみると、年間総労働時間は1821時間から1719時間へ、率で5.6%の減少で、時間当たり賃金は2266円か

ら2306円へ、率にして1.6%の増加となっている。ただ、日本の実態のなかでは、労働時間短縮の多くの部分がパート労働者の増加に依存している。

2. 春闘の結果

ドイツ・IGメタルのひさかたぶりの大きな成果が達成されつつあった時期は日本では春闘の時期にあたり、賃金と労働時間という2つの面をもつ大きなできごとが進展していた。すなわち、一方で、賃上げを軸とする2018年春闘が展開され、他方で、残業の上限規制といわゆる高度専門職なるものを労働時間規制から切り離すことなどを内容とする「働き方改革」法案が国会で論議されようとしていた。賃金引き上げと労働時間という直面する課題ではドイツと日本ではまったく共通していた。

賃上げの側面では、連合は2017年12月に決定した方針で、賃上げ分(従来のいい方を使えばベースアップ分)2%に、定期昇給分2%を加えた4%を賃上げ要求の基準とする、とした。労働時間の関連については、「すべての労働者の立場にたった“働き方の見直し”」を中心的なテーマにかかげ、中心的な課題を「長時間労働の是正」として設定し、具体的な目標として「36協定、月45時間、年360時間以内(やむをえない場合は720時間)を原則に締結する」とした。所定労働時間や年間総実労働時間の短縮目標は明示されなかった。春闘におけるパターンセッターとしての位置をもつトヨタをかかえる金属労協は、賃上げについては、定期昇給に加え、3000円の賃上げを要求した。労働時間にかんしては、年間総実労働時間1800時間台の実現をかかげた。

賃金と労働時間の「二兎を追う」方向性においては、このように、日本とドイツは基本的に一致していた。しかし、事態の展開ではまったく異なった様相を示すこととなった。

IGメタルの場合には、賃上げも労働時間の短縮ないしは柔軟化も、決定的に労働組合側の主

導権のもとに進められた。これに対して、日本では、賃金も労働時間(いわゆる働き方改革)も政府が主導権を握った。賃上げにかんしていえば、安倍首相が、財界にたいして3%の賃金引き上げを要請することで、連合のいう4%ではなく、3%が基準となった。財界も、首相の顔をたてるということで、基準としては3%を受け入れた。労働時間関連では、いわゆる働き方改革法案というかたちで、やはり政府主導でことが進められた。働き方改革法案では、残業最大月間100時間というかたちで日本では初めての総労働時間規制が、しかしきわめてゆるやかなかたちで、導入されることとなったが、同時に、裁量労働の拡大の面では厚生労働省のミスなどもあって法案からはずされたとはいえ、ホワイトカラーエクゼンプションの系譜を引き継ぐ、高度専門職など、労働時間規制の対象から労働者を除外する措置とできあわせとなっていた。

結果をみよう。2018年6月11日現在で、連合が集計した結果によると、全産業計で5989円、2.08%(加重平均、定期昇給を含む)となっている。この数値は、前年より額で256円、率で0.1%の増加となっている。この集計のかぎりでは、産業別では、交通運輸が額(6429円)率(2.32%)ともにもっとも高くなっている。

賃金交渉でのパターンセッターとしての位置をもつトヨタ自動車の労使交渉は例年より難航したと伝えられるが、定期昇給分、ベースアップ分、諸手当の改善分をあわせて、全組合員平均1万1700円、3.3%増の回答があり、妥結した。ただし、ベースアップ分など内容については公表されていない。パターンセッターとしては、3%という安倍首相がかかげた基準をクリアしたことになる。連合の集計

のなかでの回答分をみると、この基準を頂点に、他の産業・企業ではそれより低い額・率での回答が示されたことになる。結果として、全体的にみて、安倍首相がかかげた3%という基準を、個別の企業段階でどれだけ切り下げられるか、をめぐって春闘の賃上げ関連の交渉が進展していったことが示される。状況をリードしたのが、組合側ではなかったことは明瞭である。この点こそ、ドイツ・IGメタルとの大きな違いとして意識されなければならない。

労働時間問題にかんしても同様である。もともと、金属労協が目標としてかかげた年間総実労働

時間1800時間台というのは、週40時間労働制への労働基準法改正を前にした時期に連合が1993年までに決着を付ける、としていた数値とはからずも同一であるが、それ以降25年にわたって労働時間問題で労働組合側がイニシアティブをとったことはなかった。働き方改革法案についても、連合は、残業の上限規制のような積極的な側面と、高プロ問題のような否定的な側面がある、という評価はおこなったものの、大規模な大衆行動は組織されず、組合側からのビジョンも明示されないまま、結局は、法案は成立してしまった。

3. 春闘結果についての評価

むろん、2018年春闘の結果について、積極的な側面がなかったというわけではまったくない。そのなかには、今後の労働組合の活動のあり方への示唆となる部分も含まれている。

成果といえる第1のポイントは、賃金交渉へより多くの組合が参加したという点である。連合の集計によると、2018春闘で要求を提出した組合は6,353組合で、昨年比べて665組合が増加したとされる。連合系以外の組合も同様の傾向をもつと推測され、基幹労連の隔年春闘の影響といった要素もあるが、少なくとも前年比10%以上の組合がなんらかのかたちで春闘に参加したという状況は、春闘の拡がりという点で積極的に評価すべきことである。このような大きさでの拡がりは、規模の相対的に小さい企業の労働組合の参加を意味していると推測することができるため、春闘のすそ野の拡がりを意味している。

春闘参加組合数が増加した理由は明示されていないが、昨年までの状況では、要求しても賃上げを獲得できないというあきらめがあったのに対して、今年は、企業の経営状況と労働市場の逼迫の両面から、要求すれば獲得できる可能性があるという想いが、中小企業労組などへも大きく拡がったと推定できる。連合や金属労協がサプライチェーンの末端まで適正な賃金を保障しうる付加価値の配分を求める方針を3年前からうちだしていたこと

も一定の効果をもったであろう。短期的に言えば、従来賃上げを確保できなかった分野の労働組合の春闘参加は、パターンセッターから企業規模が下がるにつれて賃上げ額・率が下がっていくという従来のパターンを前提とすると、結果としては、賃上げの平均値を引き下げる効果をもつ可能性がある。しかしそれはあくまで表面上のことで、将来的に、賃金や労働時間における労働組合側の主導権を発揮するうえで、春闘参加のすそ野を広げることは戦略的な重要性をもつことになる。さらに言えば、17%程度にまで低下してしまった労働組合組織率の状況のもとでは、どのようなかたちをとるかは別として、労働組合に参加していない労働者層にまで春闘のすそ野を広げる戦略的な志向が必要となるだろう。これはあとでまた検討する課題である。

成果といえる第2のポイントは、2014年以降連続5年にわたってともかくも、定期昇給分を超えるベースアップを獲得した、ということである。春闘結果を一定程度反映すると考えられる4月分の家計調査をみると、勤労者世帯の実収入は、対前年比で名目4.9%、実質4.1%の増加となっている。このような家計レベルの実収入の増加にも、春闘結果はある程度貢献していると考えることができる。

ここである程度という限定をつけたのは、同じ2018年4月分の毎月勤労統計をみると、前年比で

所定内給与が0.9%の増加にとどまっているからである。ついでながら、実質賃金指数でみると、4月の「きまって支給する給与」は前年比0.1%の増、現金給与総額は0.2%のマイナスとなっている。家計調査と接合してモデル的にいえば、世帯の実収入の増加は、組合員として想定されてよい世帯主の賃上げの結果が一部反映しているにしても、かなりの部分は、組合員でない家族のなかの従業員の増加、またはその賃金の増加に依存している、ということになる。いずれにしても、春闘におけるベースアップ分の獲得はたしかに成果といえるが、現在の家計の構造からみると、その改善のすべてを保障しているとはとはいえない水準である。

この点は成果といえる第3のポイントと接続する。ここでの第3のポイントは賃上げ格差の縮小である。格差の1つの要素は、大企業と中小企業とのあいだでのものであるが、連合の解説では、純粋に賃上げ（ベースアップ）がわかる企業間で、規模300人を境に比較すると、300人未満で0.62%となり、昨年同時期を上回っていると同時に大手組合の賃上げ率0.53%をも上回っている、としている。要するに、連合の解説が主張したいことは、ベースアップ分だけをとると、中小企業労組の方が高い可能性がある、ということである。この評価には、定期昇給制度あるいはやや広く賃金制度の意義など論点が残るが、定期昇給分を加えた平均的な集計でも、300人以上で2.09%、300人未満で2.02%と、従来と比較すれば、大きく接近していることはまちがいが無い。前述のように、すそ野の拡がりという事態のなかでこの状況が生まれていることにも注目すべきであろう。

格差のもう1つの側面は正規・非正規間のものである。おりから「働き方改革」法のなかでは「同一労働・同一賃金」の原則が大きくかかげられている。「同一労働・同一賃金」といっても、厳密なジョブ型賃金を意味するわけではなく、要するに、正規・非正規という雇用形態の違いで不合理な処遇格差があってはならない、というのが趣旨である。春闘においても格差を解消するためには、非正規労働者の賃金引き上げが重要な要件となる。連合の集約では、2018年では単純平均で時給が22.48円引き上げられた。この引き上げ額は、

2014年の11.58円以来、毎年ほぼ2円ずつ上積みされ、累積されてきた。かりに月間170時間の稼働だとすると、2018年の賃上げ額は月額3800円程度となり、連合集計の今年の加重平均額6061円と比較すると、およそ63%程度にとどまる。しだいに改善されてきたとはいえず、いぜんとして、正規・非正規間の格差の縮小に貢献しているとはまだいえない。しかも、ここで春闘の賃上げの対象としてとらえられている非正規労働者数は60万人程度にとどまっている。

論点の1つは、ここで成果としてあげた諸点か、春闘というような労働組合の活動の結果であるのか、別の要素によるのか、という点にある。別の要素というのは、少子高齢化の進展による労働市場の逼迫である。つまり、労働組合の活動がなくとも人手不足を解消するために、一定の賃上げを経営者が自ら進んでおこなっているにすぎない、という見解がありうる。

前とおなじように、毎月勤労統計をとって、有効求人倍率がきわめて高いということで共通する運輸業・郵便業と医療・福祉の2018年4月分の現金給与総額の対前年比をみると、運輸業・郵便業では1.3%の増、医療・福祉では真逆の1.3%の減少となっている。単純に労働市場条件が賃金などに反映するのではなく、労働組合の活動など制度的条件が大きく作用していることが示されることとなる。

なお、山形県で行なわれた調査によると、貨物運送業と福祉事業の双方で、人手不足が大きく経営を圧迫していることが共通に示されるが、福祉事業の経営者の方に悲観論が大きく、事業の撤退を考えているケースが少なくない。これはこれで地域生活の観点からは大問題である。

4. 日本とドイツの違いはどこから来るか

無理を承知で、ドイツIGメタルの成果と、日本の春闘の状況を比較してみた。日本の春闘でも決して無視できない成果をあげているのはたしかであるにしても、ドイツの場合、賃金・労働時間に対して労働組合がイニシアティブをもつものに対して、日本では、官製春闘などという用語は使わないにしても、主導権を政府と経営者ににぎられているというのは事実である。結果として、賃金でも労働時間でも、日本とドイツのあいだで大きな差がついてくる。数字のうえでの差だけではなく、思想の面でもまったく違った状況がでてくる。日本でもドイツでも、労働のあり方と、家族のあり方を含めて、生活形態の多様化が進展している。その多様化は、日本では高プロ問題のように、労働時間規制の緩和、すなわち集团的労使関係の解体の理屈として政府や審議会のいわゆる公益委員によって使用されている。これに対して、ドイツでは集团的労使関係による規制のもとでの労働者個人の時間主権の拡張の根拠として使用されている。時間の自由な使用权といっても、労働組合がかかわる明確なルールのもとでなければその活用はできないからである。

経済と賃金・労働時間との関係についても違いが認められる。日本では生産性3原則が重視される。とくに労働組合は生産性の成果の公正な配分を強調する。むしろそれはあやまりではない。ただ、配分が過度に強調されると、先行するのは、経済・経営の方になり、労働の側は結果となる。これにたいして、IGメタルは、経済との関係を重視するが、出発点は労働の側にあるとする考え方を強調する。適正な賃金・労働時間が先行してこそ、生産性、ひいては経済の発展もありうると強調する。どちらが経済・経営にとって貢献するのか。すくなくとも現在のところ、国民経済レベルでの成長率はドイツの方が高いし、企業レベルでいえば、たとえばIGメタルの中心組合の1つの支部を有するフォルクスワーゲンは、世界市場でトヨタと対等の競争力をもっている。

この違いがどこから生まれたのか。長い産業化

の時代の歴史的経緯はこの際別にすると、日本の場合には、やはり1990年代前半からの「失われた20年」の影響が大きいと考えられる。それはちょうど、連合の成立と展開の時期とも重なっている。第二次大戦後の日本の労働運動での中心の1つは春闘であったが、春闘の軸であった賃上げはその成果として、労働組合が日本を支える中流をつくりあげてきたといえる。バブル崩壊後の経済困難の時期に、この中流が瓦解をはじめた。それぞれの企業の労働組合は、せつかく到達した中流の位置をまもるために必死の努力を行なった。経営者とも協力して、組合員の経済的地位をまもることが至上課題となった。組合は、社会的問題に関心をよせるよりも、各企業において、中流たる現在の組合員の経済的地位を守るために、いわば企業のインサイダーとなった。

たしかにドイツでも、労使関係上の「分権化」と呼ばれる事態が進展した。ここでの「分権化」というのは、伝統的な産業別労働組合の権限が相対的に弱くなり、従業員代表制度など、企業段階での決定権限が強くなることを意味する。しかしドイツでは、賃金や労働時間が、労働者の生活を維持するうえでの社会的基準であるとする考えが捨てられたことはなかった。これに対して日本では、賃金や労働時間は経営の計算要素であるという考え方が支配的となり、多くの労働組合もこれを受け入れた。賃金や労働時間をめぐる労働組合の活動が企業のインサイダーとしての位置のなかで行われるようになった。

それは春闘の経過をみればよくわかる。2000年以降2013年までの春闘ではベースアップは基本的になくなるが、定期昇給分はほぼ維持された。主として中堅以上の組合ということになるが、定期昇給制度をもつ企業では組合員の既得権はともかく維持されたことになる。これはこれでインサイダー型運動の成果であった。

誤解のないようにいっておくが、インサイダー型の労働組合が悪である、というつもりは筆者にはない。労働組合が「組合員のために」存在するという

のであれば、たとえ社会の他の部分が貧困化しようとも、企業の正規従業員の構成体である労働組合が企業と協力して既得権を守ることはある意味で当然である。そのかぎりでは組合員の利益を

守ってきたということはできるからである。しかし、そのことが、ドイツとは異なって政府にたいしても、経営者に対して、主導権を発揮する根拠を失わせたことは間違いがなかった。

5. 春闘の復権のために

2018年の春闘の状況をみると、内容的には、まあまあこんなところかな、という印象が強いように思われる。すでにみたように、いろいろ限定は付されなければならないにしても、成果とよべるものも決して小さくはない。しかし、日本の労働者の生活と労働の条件を守るために、イニシアティブを発揮するという視点からみても、いろいろな意味で、危機的状況が深まっているように見える。

連合が春闘、正式名称でいえば春季生活改善闘争において、日本の労働者の立場からイニシアティブを発揮するにはどうすればよいか。

結局は、1990年代以降の労働運動の変化を体現してきた、労働組合の各級のリーダーたちが、現におかれている状況を、インサイダーとしてではなく、社会的な連関のなかで認識するということが不可欠となる。そのためには、ナショナルセンターとしての連合やそれぞれの産別が多様な論議の場を提供し、現実の労働や生活がどのようになっているかを改めて認識することが必要である。その前提として、賃金や労働時間に関するそれぞれの産業・企業における情報を最大限に公開することが求められる。

たとえば、賃金と労働時間の関係でいえば、結婚して家庭をもっている労働者のなかでも、いぜんとして残業手当を含めて長時間労働でも相対的に高い賃金を確保したいと考える男性一人働き型（+配偶者のパート労働）の労働者もいれば、男女がより対等に働き、労働時間を短縮して、家庭や地域のなかでの活動を増やしたいと考える労働者もいる。現実の姿は後者に比重を移しつつある。この点は、ドイツの28時間労働をもたらした状況と共通している。

そのような変化にふさわしい賃金と労働時間を

どのように設計するか、情報公開と論議のなかから道筋を見出していくことで、イニシアティブの根拠が生まれてくることになる。今年の春闘のなかでもそうした論議の基礎となる試みがいくつか存在している。たとえば、ベースアップは要求せず、かわりに現状の賃金を維持したまま所定労働時間を短縮することとした味の素労組や、諸手当の一部を廃棄して非正規労働者との格差解消をはかる試みをおこなったJP労組など、さまざまな批判もありうるが、皆で論議する価値のあるものである。このような個別の事例も社会的レベルで論議の対象とされることがのぞましい。

社会の状況が変化しているということは、企業のなかの労働者の状態も変化しているということである。たとえば、離婚が増加すれば、企業のなかにも、したがって組合員のなかにもシングルマザー（あるいはシングルファーザー）が増えていくことになる。一人親が生活できるような賃金を考えるということはインサイダーの発想ではなくなるはずである。しかも、ここでは賃金だけではなく、社会手当や保育の施設もあわせて検討されなければならない。要するに、組合員のためにあらためて社会的な基準とならなければならない方向性がでてくる。

2018年の春闘を踏まえて、連合と産別と地方連合会がさまざまなかたちで、いままでとはことなる春闘の道を切り開くための大小の論議の場をつくることを期待したい。このような論議の場には、2018春闘が切り開いたすそ野を広げるという意義をさらに拡張するために、労働組合を越えたさまざまな団体もくわわることができるような配慮もしたらどうか。

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 木暮 弘 氏



- ・300人未満の組合の賃金引上げ分(ベア等)の妥結率は300人以上と同水準。
- ・「ひとり親の処遇改善」等、「働き方の改善」に関する要求方針案を含めて議論を開始。

1. 2018労働条件闘争の位置づけ、大きな方針

—2018労働条件闘争のポイントや、全体的な位置づけについてお聞かせください。

2018労働条件闘争の基本姿勢は、以下の3点である。

①生産性向上に見合う継続的な実質賃金の引き上げ、底上げ・格差是正を進める

組合員の生活向上と経済の健全な成長の好循環のためには、生産性向上に見合った実質賃金の引き上げが不可欠である。人手不足が深刻化する中、魅力ある労働条件の実現を図る必要があり、中小企業の労働条件底上げ、また短時間組合員100万人が結集する組織として、賃金の引き上げ・均等・均衡処遇の実現に率先して取り組む。賃金引き上げについては、「社会的賃上げ」ということを意識し、継続性を重視して取り組んだ。

②賃金引き上げに加え、働き方の改善に取り組む

UAゼンセンの「2025中期ビジョン」で掲げる「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」を目指し、労働時間の短縮・改善、65歳への定年延長、育児・介護との両立支援、ひとり親の処遇改善、障がい者雇用の促進、職場のハラスメント対策、派遣労働者の処遇改善、企業の社会的責任の推進等に取り組むこととした。

③「顔の見える共闘」「けじめある闘争」を強化、推進する

「顔の見える共闘」は2017年から継続しており、すべての加盟組合が地域、業種のいずれかの共闘組織に参加し、情報を共有し合って取り組んでいくこととした。「けじめある闘争」は2018年に新たに追加したもので、賃金水準の確認、賃金体系維持原資の確認、3月内決着という3点で前進を図ることとした。

—部門ごとの特徴や方針、特に力を入れた取り組みがあれば教えてください。

製造産業部門は、65歳定年延長を部門要求として実施した。流通部門は、総実労働時間短縮に向けて勤務間インターバル規制の導入や、悪質クレーム対策に力を入れて取り組んだ。総合サービス部門は部会ごとに異なり、フードサービス(外食)部会では勤務間インターバル規制の導入や受動喫煙対策、インフラサービス部会(物流、ビルメンテナンス等)では労働時間の短

縮、医療・介護・福祉部会は職場のハラスメント対策など、各産業の課題を反映した内容となっている。

—「ひとり親の処遇改善」は、今年初めて要求に掲げられたテーマですが、その背景を教えてください。

2017年「組合員の意識調査」から見えてきた課題を反映したものであり、2018年に、要求方針に初めてのせた。意識調査からは、ひとり親世帯が相当多いことが明らかになり、単純に推計しても、組合員の中で約5万名がシングルマザーという計算になる。「短時間及び派遣組合員」のシングルマザーの毎月の賃金のボリュームゾーンは10～15万円、平均値は121,626円であった。単純に稼ぎ手ひとりで12か月働いたとして年収約145万円となるが、2人世帯では年収204万円程度で相対的貧困とされる。中期ビジョンで「シビアケース(深刻事例)を撲滅する」ことを掲げており、まずは議論のテーブルにのせることから始めることとした。

2. 賃金、一時金関係

—要求のポイントや現時点での結果、経過に対する評価をお聞かせください。

賃金闘争の要求方針は、全体としては、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金水準の引き上げを基本に取り組むが、前年度より経済状況が堅調かつ消費者物価が上昇基調にあることを踏まえ、可能な組合はより積極的な要求を行うこととした。ベア要求は5年連続で、2%基準を掲げるのは16年から3年連続となった。

◆正社員組合員の妥結状況

妥結状況は、表のとおりである(6月1日時点のもの。以下で言及している前年との比較は掲載していない)。1,380組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で4,718円(1.87%)であった。前年と比較可能な1,305組合では、単純平均で322円(0.12%)増加し、前年を上回った。賃金体系維持が明確な361組合の賃金引上げ分(ベア等)の単純平均は1,252円(0.46%)であり、前年と比較可能な333組合の単純平均は前年を385円(0.12%)上回っている。300人未満の組合の妥結平均(制度昇給、ベア等込)は300人以上の妥結平均を下回ったものの、300人未満の賃金引

上げ分(ベア等)の妥結率は0.45%で300人以上(0.47%)と同程度であった。

【妥結状況】 (単位:額(円)、率(%))

		総合計(制度昇給、ベア等込)				賃金体系維持が明確な組合の賃金引上げ分(ベア等)の集計					
		要求		妥結		要求		妥結			
		組合数 /人数	額	率	額	率	組合数 /人数	額	率	額	率
単純 平均	全体計	1,380	8,301	3.39	4,718	1.87	361	3,950	1.47	1,252	0.46
	300人以上	417	8,854	3.25	5,751	2.06	182	3,910	1.38	1,344	0.47
	300人未満	963	8,060	3.45	4,268	1.78	179	3,990	1.55	1,159	0.45
加重 平均	全体計	598,460	8,965	3.22	6,100	2.12	289,548	3,901	1.35	1,615	0.55
	300人以上	514,423	9,058	3.19	6,310	2.15	267,783	3,910	1.35	1,654	0.56
	300人未満	84,037	8,390	3.40	4,817	1.91	21,765	3,791	1.43	1,127	0.42

◆短時間組合員(パートタイム組合員)の妥結状況

昨年と同様、引き上げ等は正社員を上回る結果となった。345組合の時間当たり賃金の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)の単純平均は21.7円(2.27%)の引き上げとなり、前年と比較可能な298組合の単純平均は前年を1.6円(0.14%)上回った。組合員一人あたりの平均引上げ率(制度昇給、ベア等込)は2.51%で正社員(2.12%)よりも大きい。約半数が、正社員を上回る賃上げ率を獲得した。

この背景には、「同一労働同一賃金」が意識されたことや要員不足がある。特に流通・外食では、短時間組合員が基幹戦力であり、社内での整合性も問われるため、賃金を積極的に引き上げる動きがみられる。

3. 賃金以外

一要求のポイントや現時点での結果、経過に対する評価をお聞かせください。

2018年の闘争では、以前から行われていた取り組みもあるが、その集約が一段と進んだ。特に、無期転換制度の労使確認では、パートタイマーで346組合(743,028人)、契約社員で139組合(52,418人)が無期転換ルールについて労使確認を行うなど、取り組みが前進した。さらに、無期転換の議論を通じて労使協議を行ったことで、さまざまな総合労働条件の改善にもつながっている。

このほか、働き方の改善等では、所定休日増等が48組合、勤務間インターバル規制の導入等が22組合、定年年齢の65歳への延長が6組合、均等・衡処遇の改善が16組合、ひとり親の処遇改善の取り組みが5組合、それぞれ労使合意するなど、多くの組合で進展がみられた。定年年齢については、導入に向けての継続協議を行うこととなった組合も多かった。方針でも触れたが、ひとり親の処遇改善については、今年初めて要求方針に掲げ、問題提起につながったと感じている。

関連する事例として、加盟組合のレナウン労働組合では、労使で「ほほえみサポーター手当(※)」を始めた。サポートする側に手当を支給する、という発想の転換であり、現場でなければでない意見だと感じている。

※育児休職から復帰し、短時間勤務等で働く販売員が所属する担当店舗において、その同僚の販売員に対しての手当(<http://www.renawn.com/news/corporate-news/180219.html>)

4. 課題

一今後の課題(中長期的な課題)と2019労働条件闘争の取り組みへの課題等についてお聞かせください。

単年度的な課題は、金額で見た場合の上げ幅が小さく、物価上昇相当分は獲得できていないため、実質賃金は下がるということだ。これを元に戻す(確保する)ということのを強めないといけないと考えている。また、海外情勢にも注意をこれまで以上に払っていかなければならない。

中長期的課題として、サプライチェーン、バリューチェーンの最適バランスが挙げられる。取引間での価格転嫁の取り組みが進む一方、最終消費者に対しての価格転嫁は難しい面があるのも事実だ。流通部門でもこの点は課題として認識している。消費者の多くは労働者でもあり、労働者の所得を上げていくことが必要であると考えている。また、近年は、環境や、社会的影響力を考えた消費行動への関心も高く、現実的な消費行動として、実際にそのような行動をしていこうという人も出てきている。サプライチェーン、バリューチェーンの最適バランスは、産業を超えて取り組んでいく課題であり、今後も継続して取り組んでいきたい。

また、AIをはじめとする第4次産業革命にも注目していかなければならない。国際労働運動においては、第4次産業革命によりAIに仕事が奪われると批判されている論調がみられるが、日本は、労働職力不足であり、長時間労働の解決につながるなどのプラスの面も考えられるのではないかと感じている。

国会審議によって「働き方改革」への関心は高まったかもしれないが、労働組合が議論の中心にいないということには問題意識をもっている。労働組合がより関与して取り組みれば、変わってくると思う。一方で労働組合の社会的存在感を高めていくことも重要だと考えている。UAゼンセンでもマスコミ対応を含めて広報活動をこれまで以上に積極的に行っているが、今後も様々な方策を行いながら、「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」の実現に向けて取り組んでいくことが必要である。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):「原点を見つめ、未来を拓こう! UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は1,726,356名、2,428組合(2017年9月13日現在)。

木暮 弘(こぐれ・ひろむ)氏

1981年ニチイ入社。(現イオン)ニチイ労組執行委員、ゼンセン同盟流通部会執行委員、UIゼンセン同盟流通部会副事務局長、UAゼンセン流通部門事務局長を経て2016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 2018年6月1日)

日本基幹産業労働組合連合会(基幹労連)

事務局長 弥久末 顕 氏



- ・人への投資の観点から、賃金改善要求に関しては「2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本」に要求し、単年度で取り組んだ多くの組合で2018年度1,500円、2年分で取り組んだ多くの組合で2018年度1,500円、2019年度1,500円で妥結。
- ・定年延長を視野に入れた「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」は労働界で先駆けて取り組みを開始。

1. 2018春闘の位置づけ、大きな方針

—2018春闘のポイントや、全体的な位置づけについてお聞かせください。

基幹労連は、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環の創造を基本理念に、2年サイクルで運動を推進している。今次AP18春季取り組み(※)は、「産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)」に基づき、初めての「総合改善年度」の取り組みとなった。

(※AP=アクティブ・プランの略称。「産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)」に基づき、安全衛生、労働条件改善、政策・制度、産業政策など生活改善全般に関する毎年の取り組み。)

ポイントは「人への投資」の観点であり、「常に真ん中の人」を据えながら、月例賃金改善の取り組み、65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築、働く者を基軸とした働き方改革、基幹労連政策の推進など、内と外の好循環の歯車を回し、全てを真の成長軌道に乗せる取り組みである。

加えて、今次取り組みの特徴として、定年延長を視野に入れた「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」が挙げられる。基幹労連の各産業は高技能長期蓄積型産業であり、技術・技能の着実な伝承という大きな課題がある中で、優秀な人材確保とともに、女性や高齢者の活躍が企業運営の根幹をなすという点を労使の共通認識としていく必要がある。産別全体としてこのテーマを掲げたのは初めてであり、労働界全体としても先駆けとなったと思う。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントと現時点での結果と評価を教えてください

賃金改善の取り組みは、AP14春季取り組みから6年連続の取り組みとなり、産別一体となって2年分の賃金改善要求を行うものとし、2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本とすることとした。今次AP春季取り組みでは、これまでの組み立てから、マクロ/ミクロの位置づけを変更した。マクロの視点は引き続き重視

しつつも、より現場に即した視点から、転職や離職を防ぐことも含めて、全ての働く者がモチベーションを維持し、活力をもって働けるように「人へ投資」することが最も重要であり、超少子高齢社会のなか、優秀な人材の確保と定着を確実に進めていくことが、ひいては日本経済の発展拡大につながっていく、という考え方である。

今次AP18春季取り組みでは、316組織が交渉を行っており、現時点で大体9割が妥結している。2年で取り組む組合の多くは、2018年度1,500円、2019年度は1,500円という回答を得ており、単年度で取り組む組合の多くは単年で1,500円という回答を引き出している。単年度で取り組むところは来年のAP19春季取り組みでは、1,500円以上を基本にして要求していくことになる。

評価は、全体として1,500円という水準は要求金額に比べれば十分ではないと認識はしているが、世間水準に比べて遜色なく、産別全体として前進できたと考えている。特に、2年間で取り組んでいるところは6年連続、単年度で取り組んでいるところは5年連続で賃金改善の獲得ができたことは、組合員のモチベーションと組合要求趣旨に対する会社の一定の理解があった、という点から評価できている。

1,500円が基本であるが、一部の業種別組合では2,000円や4,000円など、格差改善の部分も含めて非常に高い水準を導き出してきたところもみられる。このような成果もあり、全体として、格差は少しずつ縮まってきているのではないかと考えている。

—連合の方針に「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が掲げられていますが、基幹労連における取り組みはいかがでしょうか。

産業全体をみると、非鉄や鉄鋼のような素材をつくる企業があり、その素材を使って重機や船をつくっている。それを用いて建設や機械産業も行っている。つまり、産業として、ひとつのサプライチェーンのなかで生きており、この意味では、サプライチェーンをどう大事にするのかということは、これまでも訴えてきている。

実態は、大手に製品や人材を供給しているグループ会社では格差改善があまり進んでいないこと、自動車産業のように改善率として目に見えるようなことは今のところ少ないので、それをどのように改善していくかは今後の課題である。格差改善は我々の大きな課題であり、以降のAPのなかでも継続して取り組んでいく。

一部の総合組合では、過去からグループ関連労組に関する経営要請申し入れや支援を徹底して行っており、AP18春季取り組みでも1,500円より高い水準で妥結に導いたところもある。このような好事例を横展開しながら今までの殻を破っていくことが大事だと考えている。

3.賃金関係以外

一要求のポイントや現時点での結果、経過に対する評価をお聞かせください。

今年のポイントの一つは、1.でも挙げた、定年延長を視野に入れた「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」。基幹労連が2016年に実施した「第3回総合意識実態調査」において、60歳以降も「働きたい」と答えた方は約70%であり、特に40～50歳代の約80%が60歳以降の就労を希望しているという事実がある。65歳現役社会の実現は、必ず前進させなければならない課題と認識している。優秀な人材の確保・定着と、永年勤めて身に付けてきた技術・技能の継承を実現するために高いモチベーションをもって活躍できる労働環境の構築は、労使共通の課題であり、今次取り組みを皮切りに、産別一体となってスタートしていかなければならない。

この取り組みは、年金の受給開始年齢引き上げに関する法律や制度の変更に伴うものだけではなく、人材のひっ迫が現実のものとなってきている今、基幹労連の産業・企業の特徴である、高技能長期蓄積型産業において、熟練者からの技術・技能の伝承を確実なものにするための重要な課題である。たとえば造船業では非常に高い技術が必要となるが、大ベテランの方が海外に引き抜かれ、技術が流出してしまった経緯もある。そのような事態は日本のものづくり産業を守るためにも、食い止めていかなければならない。

今期にスタートし、今後は多くのところで労使話し合いの場の設置を行っていくことになる。制度をすぐに変えるのは難しいかもしれないが、法制度や年金の問題も踏まえると、2021年の新制度導入に向けて労使で課題を確認し、65歳現役社会の達成のために何が必要かを検討する労使話し合いの場を設置を提案し、多くの経営側から回答を得ている。特に定年延長はどう取り組むのか、ということは大きなポイントであり、今の再雇用制

度を改善しながらつないでいく、なども方向性の一つである。方法は各組合に任せるものの、産別一体となって取り組んでいくということが重要である。

4.まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)とAP19春季取り組みへの課題についてお聞かせください。

来年AP19春季取り組みは、2年サイクルの後半年で、「個別改善年度」の位置づけである。個別改善年度の主たるポイントは格差改善であり、中小労組や業種別組合への支援を産別として徹底して取り組んでいく。非正規労働者の問題、60歳以降の方の組織化や通年にわたる組織化、労働条件の底上げなどについても引き続き取り組んでいく予定である。

一般的には、中期ビジョンに、中長期的なことを揚げ、そのビジョンにのっとなって進めていくことになる。たとえば退職金は、これまで2,200万円を一定の目指すべき水準としてきたが、直近の状況を考慮すると2,500万が必要となり、それに向けて退職金の水準改善にどう取り組んでいくのか、といったことも課題となる。働き方改革では、ワーク・ライフ・バランスにも諸課題があり、たとえば初年度の年休の付与等にも課題意識をもっている。各業種別の部会のなかで項目について議論をしながら進めていくことになっている。

また、参議院議員選挙も含めて、組織力の強化も中長期的な課題である。基幹労連は、26万6千名の組合員を擁しているが、政治に関してどうやって一人ひとりの関心や参加意識を高め、組織全体を強化していくのか。国政では、高木義明氏(基幹労連国政フォーラム前代表・基幹労連前政治顧問)が衆議院を勇退され、今現在は、実質的には基幹労連の純粋な組織内議員がいない状況である。基幹労連政策を進めていく上でも、純粋な組織内議員は必要だと考えており、取り組みを強化していくことを考えている。

基幹労連(日本基幹産業労働組合連合会):日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業、建設のほか、多くの関連業種の労働組合が結集した産業別労働組合。2003年、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに統合し結成。構成組織数約780組合(単組・支部)、組合員数約26万人。

弥久末 顕(やくすえ あきら)氏

1988年住友重機械工業(株)入社。住友重機械労働組合連合会東京地方本部及び関東地方本部執行委員長、基幹労連中央執行委員、事務局次長を歴任し、2017年より現職。

(インタビュー日 2018年5月18日)

明日の組合政治活動のために(その二十三)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

先日、勤務先で1ヶ月にわたって行われた外国人向けの夏期講習が終わった。主催する留学センターの長をしていることもあって、そのプログラムのディレクターを務めながら、同時に日本における働き方を学ぶ講義を担当し、非常に有意義な経験をした。

講義は、街で見かけた仕事人の様子を観察し、仕事と切っても切り離せないのが特徴である日本映画から、黒澤明監督の『生きる』と山田洋二監督の『たそがれ清兵衛』を鑑賞し、いまや「OMOTENASHI」を世界看板にする日本のリテール産業の実態を実地で見て、最後は「仕事」をテーマに、大学の教職員を相手にインタビューを行い、それを短い物語にまとめる、というものだ。

アメリカの大学に留学中の中国人や、フランス人やエジプト人など総勢十名の学生が、この忙しくも充実した体験をする中で、一番気に入っていたのが、労働界にいる小生のただ一人のゼミ生に頼み込んで紹介してもらった、イオンの葛西店と高島屋日本橋店のフィールドトリップだ。

イオン葛西店は、数年前シニアにターゲットを絞って全館装いを新たに、その徹底ぶりで世界からも大いに注目されている。だがこの店の真骨頂はその

大胆な営業方針を現場で支える笑顔一杯の従業員たち(もちろん組合員)だ。

また高島屋は、日本橋の地域再開発でショッピングセンターを併設し、こちらは全世代型の店舗展開をめざす。だがこの高島屋でも、デパートとしての屋台骨を支えるのは、プロフェッショナリズムに裏打ちされた売り場の職人肌の従業員たち(もちろん組合員)だ。

学生たちにとって、お店の様子もさることながら、やはり感銘したのはその従業員たちの真摯な働き方であり、それをリアルなシチュエーションでまじかに見た経験は、心に深く残ったようだ。

この夏期講習では、それぞれの授業でフィールドワークに行っており、江戸東京博物館、築地市場、靖国神社などは、外国人の講師を含めて訪れた学生たちを大いに喜ばせ、また考えさせ、そして語り合わせたようだ。

このほかにも、総勢百五十名の学生が、日光東照宮に参拝し、温泉宿に泊まり、大きな宴会場でゆかた姿で膳をともにするなど、彼らの親交を深め、たくさんの思い出を作るよい機会となっている。

実際地球のあちこちから集まるこの夏期講習は、それ自体がひとつの世界であり、そこでの相互理解

と体験の共有が、ともに生きようとする明日の世界を先取りし、それを確かなものにする担い手を育てる。そしてこういう仲間づくりに欠かせないのがフィールドトリップである。

話は突然飛ぶが、連合がつくった構成組織が支持する国会議員が集う連合フォーラムも、フィールドトリップを積極的に導入したらどうだろう。

ではどこへ行こうか。それはもちろん職場だ。工場見学、店舗見学、施設見学などなど働く現場、すなわち文字通り働く人びとのフィールドに行くのだ。

もちろんフォーラムで予想される、政策勉強もいっただろう。そこへ研究者や官僚をつれてくるのもいい。けれどもそうやって勉強したことが、実際にどんなところでどんな人たちの仕事や生活と関わってくるのか、それを目の当たりにし、その人びとの話をよく聞くこと。

政治家は有権者に会うと、自分の正しさを語りたがり、他人の非を咎めたがる。だが有権者は政治家にいいたいことが山ほどある。それも自分の仕事や生活に関わることだ。

このフィールドトリップはあくまで学びの場所だ。人の話を聞き、質問をかさね、人びとのさまざまな仕事や生活に素直に共感する。そのなかからまた新たな政策へのヒントが浮かんでくる。

ただフィールドトリップの真骨頂はここからだ。この現場体験と一緒に行った政治家と共有する。できれば現場の人たちやその家族や地域の人たちと、バーベキューなど野外の食事会を開いて、そういうおいしく、楽しいやりかたで、この現場めぐりの体験を忘れられない記憶にし、それをともにした仲間を同志と思う。

また、そのようなありのままの姿での有権者との交

流は、やはり大切なものだ。それが組合員の場合はなおさらだ。かれらは組織内候補をもてば、選択の余地はない。だからこそ候補者は自分にとって好感の持てる人であってほしいと思う。

たとえばフォーラムの参加議員が、地元の地方連合や地協と協力して、このフィールドトリップを準備する。一回二泊三日くらいでやれば5ヶ所位回れるだろう。これを全国をいくつかの地域にわけてローテーションでやっていく。

そのような経験をつんでいけば、参加議員の間でタテマエの話は段々と後退し、本音の議論もできる仲になれる。また自分を支えてくれる人たちがどんなところで働き、生活をしていることがわかれば、そしてこの人たちの間で活動する労働組合というところがどういところかわかってくれば、連合フォーラムは地についてくる。

連合フォーラムにフィールドトリップを。それは連合フォーラムを働く人たちを代表する政治家の集まりにする意外な近道だ。





「チェーンストア労働組合列伝」—— 第 12 回

— 高崎満と全西友労働組合(下) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

5. 苦難の賃金交渉

全西友労組の初期活動の中で、最も特徴的であり大きな示唆を与えるのは賃金交渉である。このため、やや詳細に取り上げよう。全西友労組が大手労組であることや、経営者や会社の斬新なイメージから円滑な賃金交渉を想像する向きが多いが、現実には非常に困難をとまなう経験を重ねている。

発端は高崎満らが組合員の賃金調査に乗り出した際に、西友ストアの賃金が予想以上に低く、大手チェーンストアの中で最低水準であることが判明した時にさかのぼる。その現実直面した全西友労組は、果敢にも業界最高水準の賃金獲得で注目されていた伊勢丹労組を目標に設定した。かねてから交流があったこともあり、伊勢丹労組の賃金交渉のみならず労組活動を手本として、伊勢丹とのかい離を問題視した団体交渉を開始した。この労組の意気に会社側が理解を示し、支配人の上野光平は、1969年春には5年後は業界トップの賃金を目指すと宣言した。

しかし、実際に労使交渉の資料を作った段階で勇ましい交渉意欲が萎えるほどの格差を再認識することとなった。例えば、1時間換算の賃金の比較では、西友ストアの入社直後の男性賃金は高卒であれ大卒であれ伊勢丹の約7割であった。西

友ストアの22歳男性の賃金は伊勢丹女性18歳と同じ水準、23歳男性は伊勢丹女性19歳の約9割であった。しかもその差は勤続にともなって開き、30歳で半分以下に落ちる。女性賃金もほぼ同じであった。実際に、以後の交渉でも大きすぎる格差の解消は困難であった。しかし、全西友労組は猛然と労使交渉を継続した。

1971年、支配人の上野光平は、一転して業界トップの賃金の目標達成が絶望的であることを発表した。この1971年には全西友労組は非常に苦しい経験を強いられた。一方では、全西友労組が加盟する全国チェーン労協は末期に入っていたものの、異なる上部組織による方向性の違いを超えて、加盟労組が最後の結束をみせた年であった。

すなわち、できる限り統一的な交渉戦術をとるために、賃金交渉の申し合わせ事項を綿密に詰めるとともに、影響力の大きなナショナルチェーンとして賃金水準の上昇を先導するパターンセッター労組を決めた。全西友労組は、全ダイエー労組、長崎屋労組とともにパターンセッターに指名され、業界の賃金水準向上のために先導的な役割を担うことになった。業界内で屈指の低賃金政策に直面し、苦渋の賃上げ交渉を余儀なくされてきた全西友労組であったが、常に大幅賃上げを獲得する両労組に挟まれて大きな飛躍が期待された。

全西友労組は、1971年1月29日、店内議長会

議で春闘原案を提示し、いよいよ注目が集まる賃上げ交渉がはじまった。まず主要労組の賃金水準が公開された。長崎屋労組のモデル賃金のグラフを労組役員たちに衝撃が走り、その賃金の高さに落胆した。だが、低賃金に対する再確認が大幅賃上げ要求の火種となった。2月14日～15日の地区長会議では、最低でも40%の賃上げが必要といった意見で統一された。

この時点で、全ダイエー労組は賃上げ34%以上の要求案で、3月2日に要求決定大会、3月5日に要求書提出労使協議会、3月15日前後に第1次回答、また長崎屋労組は、年収ベース25.4%要求案で3月9日に要求決定大会、3月10日に要求書提出団交、3月10日に第1次回答のスケジュールを設定した。

全西友労組は3月8日の臨時総会において、39.8%の賃上げ要求を決定し、あわせてストライキ権投票を実施して確立した。3月13日、団体交渉が開催され、全西友労組は要求書を提出した。要求書の骨子説明の際に提示した同業他社の年間賃金データを見た会社側は西友ストアの低賃金を知り非常に驚いた。だが社長の堤清二は、非常に厳しい内容であると発言して、強い拒否反応を示した。またそれ以降、徹底して低額回答を繰り返した。高崎満や村上満勇など執行部がいくら決意を新たにして団交を重ね猛抗議しても、要求の半分である20%程度の低額回答は変わらず、しかも団交も遅れがちで延期されるようになった。なお、この間に全ダイエー労組と長崎屋労組は例年通り先行して高額回答を獲得して妥結に至っている。

そこで全西友労組は、4月14日に会社へ通告して4月16日に全組合員へ団結バッチの着用を指令し、4月18日からバッチ闘争に入った。あわせて4月19日に9店舗の残業拒否を通告し、4月23日に残業拒否を開始し、来店客にもアピールした。しかし、それでも会社側の全面拒否は変わらず、全西

友労組は4月23日に全組合員にワッペンを配布してワッペン闘争へ切り替え、あわせて主要11店舗へ残業拒否指令店舗を拡張する戦術をとった。

4月24日、会社側から緊急の申し入れがあり、ぎりぎりの線という最終回答が出されたが、22.4%と再び低率であった。このため、全西友労組は4月25日に93%の圧倒的多数で事業所単位のスト権を確立し、4月26日の団交ではスト権確立を背景にして賃上げを主張した。しかし、上積み回答は出ず、一部地区の時限ストと全店舗の残業拒否を通告し、順次残業拒否を開始した。

ところが、会社側からスト突入の場合には回答を撤回しゼロ回答とすることが通告された。焦燥感が高まった全西友労組は、ストライキ決行を確認しつつ、当初要求39.8%にとらわれない上積み交渉に切り替えた。直後の4月27日の団交では、堤清二が非常に感情的になり翌4月28日に持ち越された。しかも予定開催時刻14:00を過ぎても会社側の意思統一ができないため延期され、ようやく18:00に開催されて全員に一律1万円の上積みが提示された。全西友労組はこれを受け入れ、長期にわたる賃上げ交渉を終結させた。

全西友労組は残業拒否、バッチ闘争、ワッペン闘争など、西武グループでは異例ともいえる争議を辞さない戦術を使い、果敢に14回もの交渉を試みたのは特筆されるべきである。ただし、全ダイエー労組や長崎屋労組、さらには産別組合に加盟する同盟系の他の労組と比較すれば、無所属組合の賃上げ効果を疑問視させる結果を提示することとなった。以後も無所属主義を変えることがなかった全西友労組は、初期の賃上げの苦境で露呈したこの弱点の克服に踏み出すことはなかった。

6. 新生チェーン労協の編成

全西友労組が賃上げ交渉で苦い経験をした直後には、全国チェーン労協に分裂の危機が訪れた。1971年7月、同盟流通加盟労組、つまり同盟

系チェーン労組がいっせいに全国チェーン労協から脱退し、共同で実施してきた労働条件調査に参加しないことを通告した。同盟系チェーン労組は、無所属主義を排して早く流通産別を創設することを希求して脱退を強行した。またその背景には、全国チェーン労協内部の新しい動きを見極め、産別組合の結成は不可能であるとの判断があった。

全国チェーン労協内部の新しい動きとは、チェーン労組・中立会議の設置であった。既に1970年11月の第12回会議の前日に、全西友労組が発起人労組となり、同盟系でも商業労連加盟でもない10労組が参集し、上部組合に加盟せず無所属のまま結束して一緒に行動することを確認した。既存の上部組合に不満がある、政党とのかかわりを持ちたくない、などの意見が出され、各労組が無所属である事情を尊重するものとされた。すなわち、全国チェーン労協の内部に、上部加盟を志向しないチェーンストア労組が一群となり、その態度を明確に表明したのである。

この主軸労組は、全西友労組、全ユニー労組、イズミヤ労組、灘神戸生協労組であった。なお、チェーン労組・中立会議の初代議長には全ユニー労組の若林稔、第2代議長は全西友労組の富沢司郎が就任している。

チェーン労組・中立会議の設置の直前には、1970年6月14日開催の全西友労組の総会で、村上満勇が第3代委員長に就任した。また、全国チェーン労協において「産別特別委員会」が設置され、産別組合創設の動きが活発になったところであった。産別特別委員会のメンバー労組となった全西友労組は、チェーンストア労組の産別再編の機運をとらえてはいた。だがその目標は、既存産別と離れた無所属労組の連合体、つまり、あくまでも企業別労使関係を優先する自主性を尊重しながらチェーンストア労組で連帯することであったと考えられる。

こうして同盟系チェーン労組が脱退すると、当初

は全西友労組やユニー労組など中立労組が中心となって、全国チェーン労協を継続することが確認された。だが、1974年には全国チェーン労協を新生のチェーン労協(チェーンストア労働組合協議会)へ改称し、第三勢力づくりへ第一歩を踏み出した。

7. おわりに

全西友労組は途中から合流した全国チェーン労協の存続に尽力し、無所属労組の代表としてチェーンストア業界の労使関係の形成に貢献した。ただし、その中立主義の根底には、他の産別組合、とりわけゼンセンからの組織化には絶対に応じないという固い決心で結ばれていた。例えば、新生チェーン労協ができるまでには、全西友労組や全ユニー労組にゼンセンオルグの手が伸びていた。すなわち、高崎満や横江康秀ら主要労組のリーダーは執拗にゼンセン加盟の標的とされていた。しかしながら、アンチゼンセンを変えることなく、むしろ拒絶感を高めてチェーン労協の結束をさらに固くした。

最後に銘記すべきは、当時の全国チェーン労協加盟労組の一部には会社側と一定の距離を保ち生産性向上を危険視する傾向が認められるなど、協調路線と即断してはならないことである。同盟系労組や商業労連加盟労組とは異なる活動の特徴の1つといえよう。

執筆者の本田一成氏が、本連載に関連する新著『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論刊、384頁)を発行しました。割引注文書は、office.orgorgorg@gmail.com まで。

論壇ナビ 2018

第7回:愛国ソングとポップ・カルチャー

北九州市立大学法学部 講師 秦正樹

2016年に好評を博した映画「君の名は」の主題歌「前前前世」で話題となったロックバンドRADWIMPSの新作が論争を巻き起こしている。同バンドが発表した新曲「HINOMARU」では、ポップなリズムにのせつつ、日本の伝統的な保守派が主張するような内容がストレートに表現されている。たとえば、冒頭より「風にたなびくあの旗に古よりはためく旗に意味もなく懐かしくなり こみ上げるこの気持ちはなに」、「気高きこの御国の御霊 さあいざゆかん 日出づる国の 御名の下に」といった歌詞である。とくに近年、世論の右傾化がさまざまな場面で指摘されてきたが、これまで特段の政治的主張を見せなかった人気バンドグループが突然に「愛国ソング」を披露したことで、偏狭なナショナリズムの喚起や発露を懸念する声があがっている。また同バンドグループはとくに若者からの人気が高いことから、SNSなどでは、保守的な内容を肯定されるべきとする政治的メッセージが若い層に浸透することを懸念する書き込みもみられた。他方では、純粋に国を思う心を歌詞にしたものであり、また特定の国や民族を批判する、いわゆるヘイト的な内容も含まれていないことから「表現の自由」の範疇と捉え、これを問題視すること自体に異を唱える向きもある。そこで以下では、この問題に関する諸論考について整理し、広く「愛国カルチャー」の是非や包含される問題点について検討していきたい。

我々は「愛国ソング」をどう受け止めるべきか

石戸諭(ノンフィクションライター)「RADWIMPSの新曲「HINOMARU」が波紋 「日出づる国の御名のもとに—これは右傾化なのか」(『HAFFPOST』2018年6月8日)は、近年に同様の話題となった人気ミュージシャン「ゆず」との対比の中から、「愛国ソング」が世に出てきたときに、それがどのような意味を持つのかについて、受け手の側の教養が重要となると指摘する。また同様の指摘として、常見陽平(千葉商科大学専任講師)「RADWIMPSの軍歌騒動 歌ったのか歌わされた

のか 愛国か軍国か」(『BLOGOS』2018年6月15日)も、バンドが自発的に「愛国ソング」を歌ったのか、それとも「歌わされたのか」について、聞き手も常に気をつけながら音楽を楽しむ必要があると説く。また「愛国ソング」が流行する背景について、中島岳志(東京工業大学准教授)「RADWIMPSの愛国ソング 日本語論より動機考察を」(『東京新聞論壇時評』2018年6月28日)は、この曲の内容というよりも、その背景にあるロマン主義的傾向こそ問題視されるべきであると指摘する。また近年、WEB上でよくみられる排外主義的な心理ではなく、戦争を憎み、平和を愛し、霊的なつながりを求める心理がこの曲の背景にあり、スピリチュアリティと愛国が結びつくという現代日本の特徴を顕にしたとも指摘する。

「抵抗」の対象とその変化

小田嶋隆(コラムニスト)「HINOMARUに詫げる理由なし」(『日経ビジネスONLINE』2018年6月15日)は、「炎上したこと」を謝罪する同バンドグループの野田氏の姿勢に対して、不快に思う人が一定数存在することはそもそもメッセージ性のある音楽には常にありうることであると述べる。またそうであるからこそ、曲に対する抗議の声より、その謝罪に対する「言論弾圧だ」という反作用の方が強調されることになったと評価する。その上で、近年の若者には、ロック音楽が内包してきた「反抗」や「抵抗」の対象が、公権力・政権からリベラル・野党・人権に移っていることを指摘する。また辻田真佐憲(近現代史研究者)「RADWIMPS衝撃の愛国ソング『HINOMARU』を徹底解剖する」(『現代ビジネス』2018年6月11日)は、愛国歌としての完成度は低いと評価した上で、2020年東京オリンピックに向けて、同種の「愛国ソング」は増えていくだろうと予想する。そうした環境の中で、謝罪の際の「右も左もなく」といったエクスキューズは、その内容の正しさを証明するわけではないとも指摘する。

聞き手に求められる冷静さ

RADWIMPSのHINOMARUをめぐる諸論考をまとめると、単に人気バンドが「愛国ソング」を披露した事実そのものだけでなく、近年の社会の変化が騒動の背景にあるとみることができる。上記でも指摘されていたように、「愛国ソング」が現れた時、それが仮に自身の好みのアーティストの曲であっても、リスナーの側が冷静になって、その背景や意図を把握、理解しておく必要があろう。また2020年の東京五輪など、「日本」と「それ以外の国」の境界に触れる機会が増加する中で流行する「愛国ソング」は、過度なナショナリズムの高揚を煽る材料となる可能性もある。そのアーティストが好きになった経緯や要素を改めて思い返し、自ら見つめ直すことが一つの「防波堤」になるのではないだろうか。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

今月の社会政治論文

第10回: 英語で読める欧米学術雑誌 の社会政治関連論文

今回紹介するのは欧州労連の研究所が出す労働組合に関する学術研究雑誌Transfer。世界の学術研究雑誌で、こうした労組研究に特化するものはきわめて少ない。この雑誌の最新号、24巻第2号が、「欧州の労組の現状 (the state of trade unionism in Europe)」と題した特集を組んでいる。

その趣旨は、この間この連載でも一度ならず言及してきた労組と政党の関係における構造的変化に関わる。すなわち先進国を中心に、古くは1世紀半以上、労組は社会民主主義政党やリベラル政党を中心に、特定政党とブロックを組んできた。

それがグローバル化の中で、社民党、労働党、民主党などの政権を含め、政府が新自由主義的な政策転換を進める中で、労組は抵抗勢力視され、かつて一心同体だった社民・労組ブロックは、どこでもその関係は緩まり、場合によっては終焉を迎えている。

とはいえいうまでもなく、そのブロック解体をめぐる政治状況は、国ごとに違う。以下の諸論文は、欧州における21世紀初頭のこうした労働政治の多様性を示している。

最初はLars Magnussonの“Trade unions in a changing political context: the case of Sweden”だ。「変容する政治的文脈の中の労組、スウェーデンを事例に」というこの論文は、ブロック政治の母国ともいべきスウェーデンで、その解体はいかなる様相を

呈しているかを論じている。

それによれば、労組の分権化、社民党の集票組織としての機能低下、関係組織の不活性化という昨今の状況に加え、移民をはじめとするアウトサイダーの存在が可視化される昨今、どうやって労組が社会包摂性を回復できるかが問われているという。

一方、Thomas Prosserの“Towards a theory of illiberal dualisation? Conceptualizing policy divisions in Poland and the United Kingdom”によれば、保守党政権下のイギリスと右派政権下のポーランドでは、「非リベラル・デュアリズム」ともいべき分断化が進んでいるという。その中で貧困層、失業者、移民者、民族的少数者は、福祉の恩恵を預かるのにふさわしくない人びとというキャンペーンがメディアを通して広まり、政権支持者を構成する多数者、年金者、低所得雇用者、大家族持ちらが、自らを「白人」と称し、前者の社会集団から後者のそれへの福祉財源の再配分が進められているとされ、それに対して弱体化した労組は抵抗できないでいる。

労組が抵抗できないのは、こうしたアウトサイダーへの攻撃だけではない。インサイダーとしてもその抵抗力は弱まっている。それを示したのが、Imre Szabóの“Trade unions and the sovereign power of the state. A comparative analysis of employer offensives in the Danish and Irish sectors”だ。

アイルランドやデンマークでは、以前から公務員労組が制度的に国家や行政管理者と安定した関係を保持し、そのため高い組織率を維持することができた。

だがそれは両刃の剣として自律性の喪失を伴い、

これが近年緊縮財政下で、公務員に対する民間準拠の新たな管理手法の導入を許すことになり、現場では労使間で緊張が走っているという。

こうした新たな労使の緊張関係、特に新自由主義的政策を導入する政府に対して、それに対する抵抗の仕方で労組はジレンマに立たされていると主張するのが、Sophie Bérourdの“French trade unions and the mobilization against the El Khomri law in 2016: a reconfiguration of strategies and alliances”だ。

これは友党であるフランス社会党政権が経営者寄りの新たな労働法を導入した際、労組はこれに激しく反発した他の社会運動と連携するか、それともあくまで従来の労使関係の枠組みで抵抗するかで悩んだという。

というのも前者であれば労組は自身の統制力を失い、後者であれば、その成果はきわめて限定的なものにとどまるからである。

結局労組はこの間試行錯誤を経験するのだが、筆者らはそれを社会運動と連携する場合の可能性と限界を学ぶ良い機会であったと前向きに評価する。

この組織労働と社会運動の連携について、それ

を欧州内で比較検討したのがMaria da Paz Campos Lima and Antonio Martín Artilesの“Social protests, discontent and politics in southern and eastern Europe: trends, patterns and polarization”である。著者らによると、連携の鍵を握るのは、政治制度への信頼度や経済状況に対する満足度で、これを南欧と東欧で比較した場合、両者ともにより高い南欧では、そうではない東欧に比べ連携はより多くの参加と支持を得たという。

最後に以上の知見とも関連しながら、ポストブロック時代の労組の参加民主主義的機能と包括的代表機能のありようについて、Roland ErneとMarkus Blasterが共著の論文“Direct democracy and trade union action”で次のようないわば労組にとっての普遍的なテーマを再確認する。すなわち労組は社会運動と連携し、社会的弱者や少数を擁護しようとすればするほど、組合員からは自身の利益の相対的喪失感を表明されるということだ。

本連載では、以下の複数コラムを毎月数本ずつご紹介しています。

- ① 「今月の進歩派社会政治」: 英語で読める欧米進歩派雑誌の社会政治関連記事
- ② 「今月の社会政治論文」: 英語で読める欧米学術雑誌の社会政治関連論文
- ③ 「今月の社会政治本」: 英語で読める欧米社会政治関連書籍
- ④ 「今月の社会政治レポート」: 英語で読める欧米シンクタンク報告
- ⑤ 「今月の社会政治記事」: 英語で読める欧米新聞の社会政治関連記事
- ⑥ 「今月の北米」: 米国、カナダのローカル紙に見る素顔の北米社会

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

生涯生活構造研究

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン-ライフパタンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含み、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日程

<2015年度> ※第1回～第3回は省略した。

第4回 2015年8月20日

生活関連の企業制度施策設問項目について
大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)
三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第5回 2015年8月25日

カフェテリア項目設計、および全体のストーリーについて
古川 秀夫 氏(龍谷大学国際文化学部 教授)
井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討
井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)
大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2
大野 祥子 氏(白百合女子大学)
神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討
川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)
古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2
大野 祥子 氏(白百合女子大学)
三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1
神藤 貴昭 氏
山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し
川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)
神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授)
大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー
大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)
神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2
川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授)
大野 祥子 氏(白百合女子大学)

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あわせて重要である。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・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が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する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日程

第1回 2016年5月20日

「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」
菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)
「第49回共同調査速報報告内容の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2016年9月7日

「年代別分析結果の報告」
田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)
「制度施策に関する分析方法」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第3回 2017年1月10日

「第49回共同調査分析結果報告」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第4回 2017年11月11日

「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」
①等級制度に関する分析結果報告
齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部 准教授)
②女性活躍推進に関する分析結果報告
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第5回 2018年1月19日

「第49回共同調査第II期報告書の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

AI社会に生きる

主査: 本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日程

第1回 2018年4月10日

「基調講演: AI社会に生きる」

本山 美彦氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)

第2回 2018年7月27日

「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」

入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)

労使コミュニケーションの深化を求めて

主査: 菊池 光造(前所長)

現代の労働組合は、既存メンバーのみの閉ざされた利益追求組織としてはありえず、労働組合運動は「社会運動」として展開されるべきである。その際、“企業の社会的責任(CSR)”に対置する、“労働組合の社会的責任(USR)”という概念を確立する必要がある。

プロジェクトの目的は、個々の組合が「労使コミュニケーション」において経営に対してより強い発言力を持ち、質・量ともに高いレベルでの成果を獲得することにある。具体的事例に学びつつ、USRの視点に立った「労使コミュニケーション」のあり方を示すことを目指す。

日程

第1回 2014年1月15日

「ワークライフバランス(労働時間)をめぐる労使コミュニケーション」

三吉 勉氏(パナソニックAVCネットワークス労働組合 副中央執行委員長)

第2回 5月12日

「雇用の確保と雇用延長をめぐる労使コミュニケーション」

田之上 辰己氏(旭化成労働組合 中央書記長)

第3回 10月1日

「派遣社員の直用化と正社員雇用の拡大をめざした実務職の新設

～労働条件のダブルスタンダードに真向勝負で挑む～」

井上 信治氏(島津労働組合 副組合長)

第4回 2015年1月15日

「涙の団交」…その後の活動について

赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長)

宮澤 賢氏(同 中央書記長)

第5回 6月1日

「オムロングループ労連のグローバル連帯活動」

(海外法人での良好な労使関係構築、労使紛争の未然防止に向けた

現地労使とのコミュニケーション＝グローバルネットワーク会議の開催)

山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長)

第6回 2015年12月2日

「ダイキン工業の賃金処遇制度の概要

—労使協議と組合の提言活動—」

棕橋 孝裕氏(ダイキン工業労働組合 中央執行委員)

第7回 2016年4月18日

「人事評価制度改定をめぐる労使コミュニケーションについて」

増井 久仁治氏(全東レ労働組合連合会 事務局長)

村井 純一氏(同 執行委員)

第8回 2016年10月13日

「オムロングループ労連のダイバーシティ推進の取り組みについて

～誰もが生き生きと活躍できる“職場づくり”のための

働き方改革・J-WINの実践～」

山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長)

「『女性の活躍』をめぐる労使コミュニケーション」

赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長)

※第8回をもって、本研究プロジェクトは終了した。

Information

国際経済労働研究所 共同調査の知見のご紹介

◆ワーク・モチベーション研究—2015年 の知見

[掲載号]2016年4月号

◆第49回共同調査

「企業の制度・施策に関する組織調査」

—2017年の知見

[掲載号]2018年5/6月号

◆第50回共同調査

2016年参議院選挙にみる、

組合員の政治意識

[掲載号]2017年7月号

お詫びと訂正

2018年7月号、表紙および裏表紙において、誤りがありましたので、お詫びして訂正いたします。

[誤]

J.Nishimura

→

[正]

I.Nishimura

また、今月号の発行が遅れましたことを、重ねてお詫びいたします。

編集後記

今年の春闘では、連合への春闘方針インタビューでも語られましたが「賃上げがビルトインされた社会をめざす」ということについて、その機運の高まりが感じられました。また、賃上げ以外の部分でも、産別の独自の取り組みや視点での問題提起や要求内容がみられ、大変興味深かったです。今後どのように春闘の取り組みを通じて、賃上げやその他の取り組みが前進していくのか、来年以降の取り組みにも注目していきたいと思っております。(S)

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金給与総額 (全産業)	実質賃金指数 (全産業)	総実勞働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人数	有効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円
2014	5,595	285	2,238	1.11	316,567	95.5	145.1	99.3	99.2	521,589	412,133
2015	5,640	222	2,334	1.20	313,801	94.6	144.5	100.0	100.0	525,669	413,778
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.7	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867
2017.2	5,754	188	2,725	1.53	262,840	84.0	142.2	99.4	99.8	484,038	379,589
3	5,728	188	2,807	1.49	278,677	88.9	144.7	99.5	99.9	445,607	419,659
4	5,757	197	2,677	1.38	275,224	87.5	148.0	99.9	100.3	472,047	417,699
5	5,796	210	2,615	1.36	269,968	85.6	139.6	100.1	100.4	421,497	428,572
6	5,848	192	2,632	1.41	433,043	137.6	149.1	99.9	100.2	735,477	438,138
7	5,839	191	2,617	1.47	370,823	118.1	145.9	99.7	100.1	598,042	425,982
8	5,840	189	2,661	1.51	273,886	87.0	139.2	100.1	100.3	485,099	385,540
9	5,866	190	2,720	1.54	267,248	84.6	144.0	100.1	100.5	437,497	374,182
10	5,877	181	2,800	1.58	267,433	84.6	144.5	100.2	100.6	501,416	399,516
11	5,865	178	2,787	1.63	277,885	87.6	145.6	100.6	100.9	433,186	383,057
12	5,863	174	2,725	1.69	551,896	173.5	144.2	100.9	101.2	940,875	509,897
2018.1	5,880	159	2,780	1.59	272,902	85.6	133.8	100.8	101.3	442,129	399,428
2	5,875	166	2,839	1.68	265,434	83.3	139.0	100.5	101.3	505,989	373,107
3	5,872	173	2,893	1.62	284,367	89.5	142.7	100.5	101.0	453,676	415,354
前月比(%)	-0.1	4.2	1.9	-3.6	7.1	7.4	2.7	-0.3	-0.3	-10.3	11.3
前年同月比(%)	2.5	-8.0	3.1	8.7	2.0	0.7	-1.4	1.0	1.1	1.8	-1.0
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省				総務省		総務省 家計調査		
			職業安定業務統計	毎月勤勞統計調査							

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		
	10=100	10=100	10=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引
2014	98.9	109.3	101.4	97,805	1,578,546	130,791	9,731	73,093,028	85,909,113	-12,816,085
2015	97.4	115.0	94.8	101,838	1,480,592	129,604	9,543	75,613,929	78,405,536	-27,916,069
2016	97.6	114.2	97.6	103,098	1,250,003	133,012	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796
2017.2	101.7	111.3	101.4	8,505	111,218	10,339	688	6,347,483	5,536,352	811,131
3	99.8	111.5	99.8	8,623	142,698	9,782	786	7,229,637	6,619,342	610,295
4	103.8	114.7	104.1	8,359	133,701	11,874	680	6,329,427	5,850,260	479,167
5	100.1	112.5	99.8	8,055	129,887	11,219	802	5,851,174	6,057,589	-206,415
6	102.3	110.4	101.9	7,900	142,967	12,357	706	6,608,422	6,166,997	441,425
7	101.5	113.3	100.1	8,533	133,536	11,571	714	6,495,231	6,073,239	421,992
8	103.5	108.6	103.4	8,824	133,536	11,473	639	6,278,566	6,169,075	109,491
9	102.5	110.3	101.8	8,105	149,088	11,651	679	6,811,071	6,147,088	663,983
10	103.0	114.2	102.0	8,509	140,661	11,600	733	6,693,594	6,412,909	280,685
11	103.5	111.1	102.0	8,992	158,496	11,591	677	6,921,010	6,813,897	107,113
12	106.5	110.5	104.9	8,060	165,902	10,151	696	7,303,877	6,947,698	356,179
2018.1	99.3	114.2	97.2	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268
2	102.7	114.0	101.9	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102
3	104.1	117.1	102.4	8,566	182,860	9,990	789	7,382,565	6,589,334	793,322
前月比(%)	1.4	2.7	0.5	-3.9	17.8	-0.9	27.9	14.2	1.9	-777,867
前年同月比(%)	4.3	5.0	2.6	-0.7	28.1	2.1	0.4	2.1	-0.5	30.0
資料出所	経済産業省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財務省 貿易統計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

ON・I・ON2関連 役員向けセミナーのご案内

国際経済労働研究所は、応用社会心理学研究所と共催で、下記の通り公開セミナーを実施します。詳細は国際経済労働研究所ホームページ (<http://www.iewri.or.jp>) をご覧ください。

■ SRC研修コース

組織率の低下、組合員の組合離れが叫ばれて久しい現在、多くの労働組合が組合員のニーズに応じた活動メニューを模索し、あの手この手でサービスを行っています。しかしその結果・・・。

実は組合がそのような“サービス機関”となってしまうことこそが、組合離れをますます助長しているのです。

私たちは、このような現状を“組合に関わる私たち一人ひとりの意識の問題”としてとらえ、組合員の意識を“お客様からメンバーへ”と変革する運動を全国の労働組合の皆さんとともに展開しています。

組合員が組合に対して消極的なのは当たり前ではありません。自分にとって意味のある集団にはむしろ「積極的」に関わりたいと思っています。その潜在的な意識をいかにして束ね、顕在化させるか。意識改革の本質は、ここにあります。

本セミナーは、この「ON・I・ON2（オニオン・ツー）」という取り組みをご紹介します。組合が本来、目指すべき姿は何なのか、組合員の意識変革のためにどのように調査を活用したらよいかについて、学んでいただくための研修コースです。

1. ON・I・ON2入門セミナー

日時	2018年11月6日(火) 開始13:30 終了17:30
場所	アイオス五反田(東京都)
講師	八木 隆一郎 (国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員)
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。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。

2. SRCのための調査活用セミナー

日時	2018年11月15日(木) 開始13:30 終了18:00
場所	アイオス五反田(東京都)
講師	向井 有理子 (国際経済労働研究所 研究員) (予定)
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。

対象：労働組合 支部執行委員以上(推奨) (各回共通)
1セミナーのみの受講も可能です。

■ ON・I・ON2公開セミナー

「ON・I・ON2」のコンセプトに基づいた参加型セミナーを実施します。

セミナーの特徴

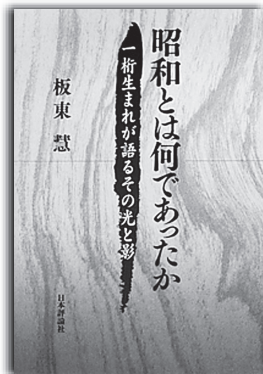
1. 参加型ワークセッションで現場に戻ってから使える活動のガイドラインを取得していただきます
2. 議論を通じて単なる交流に終わらない、業界を超えた情報交換をしていただけます
3. 全国230万人の意識調査データの解説と有効な活用方法をご紹介します
4. 希望する人数で気軽にご参加していただけます

日時	2018年12月11日(火)～12日(水) (1泊2日)
場所	アイ・アイ・ランド(大阪府)
講師	八木 隆一郎 (国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員)

対象：労働組合 支部執行委員以上

<お問い合わせ先>

事務局 株式会社 応用社会心理学研究所 (アスペクト)
〒540-0031 大阪市中央区北浜東1-8 北浜東森田ビル5階 電話: 06-6941-2171 / FAX: 06-6941-2081
Email: seminar2@aspect-net.co.jp (SRC研修コース) / seminar1@aspect-net.co.jp (ON・I・ON2公開セミナー)



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>

人工知能と21世紀の資本主義

サイバー空間と新自由主義

内容構成

第I部	サイバー空間の現在 —オンデマンド経済と労働の破壊
第1章	フリーランス(独立した)労働者
第2章	コンピュータリゼーション(労働の破壊)
第3章	使い捨てられるIT技術者
第4章	SNSと利那型社会の増幅
第II部	サイバー空間の神学 —新自由主義のイデオロギー
第5章	サイバー・リバタリアンの新自由主義
第6章	ジョージ・ギルダールの新自由主義神学
第7章	ハーバート・サイモンと人工知能開発
第III部	サイバー空間と情報闘争 —新たなフロンティアの覇権の行方
第8章	企業科学とグローバルな共同利用地の行方
第9章	証券市場の超高速取引(HFT)
第10章	サイバー空間と情報戦
第11章	ビットコインの可能性
終章	スタートアップ企業に見る株式資本主義の変質



本山 美彦 著

定価 2,600円(税別) 四六判/並製/316頁
ISBN978-4-7503-4292-4

爆発的なITテクノロジーの進展によって、後戻り不可能な「シンギュラリティ(技術的特異点)」を超えたとき、私たちを待ち受けているのはいかなる世界か。人工知能技術の開発とシカゴ学派を中心とする新自由主義の関係を明らかにし、21世紀の資本主義の本質を暴く。

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

TEL:03-5818-1171 FAX:03-5818-1174 <http://www.akashi.co.jp/>

Int'lecowk

Vol.73-8 No.1082
August. 2018

International Economy and Work Monthly

Summary of 2018 'Shunto' and Future Issues

Critical Viewpoints of 2018 Shunto

— The Key Situation surrounding Wages Increase and Working Time —

I.Takagi

Interview about 'Shunto' and Challenge of Next

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)