Vol.73 No.9 »

2018

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

# Int'lecowk

通巻1083号

## 2018春闘 成果と今後の課題(後編)

2018春季生活闘争の評価と課題

日本労働組合総連合会(連合) 総合労働局長 ● 冨田 珠代 T.Tomita

産別組織における働き方改革の展開―生保労連を事例に

埼玉大学経済学部 准教授 ● 金井 郁 I.Kanai

産別組織インタビュー

全日本電機·電子·情報関連産業労働組合連合会 書記長 神保 政史氏 中井 寛哉氏 JAM 書記長 宮本 進平氏 全国生命保険労働組合連合会 中央書記長 柴田 謙司氏 情報産業労働組合連合会 書記長 佐藤 宏哉氏 日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長 千葉 崇氏 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 事務局長

#### 勞働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十四)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹

T.Shinoda

#### 21世紀の地球経済学 第15回

## 中国人はなぜ国際機関の総裁になれないのか?



長崎県立大学准教授 小原 篤次

「今年下半期の予定がわからない」。ともに中国出張予定の研究パートナーから連絡が入った。国際機関の就職に挑戦するためだ。50代の再挑戦に驚きつつも、エールを送った。

国際機関の一つ世界銀行東京事務所は日本人職員の来日にあわせて、世界銀行に挑戦する若手や中堅向けに説明会を開催している。米国のシンクタンクのような形式のセミナールームで開催される説明会に出席してみた。学生、ビジネスマンのほか、現役の官僚ら30名が参加していた。日本人にとっての採用のポイントは、語学力、専門性、途上国経験の3つと説明された。確かにそうだ。世界銀行で語学力といった場合、英語のほか、フランス語かスペイン語を求められる。アフリカ担当はフランス語、ラテンアメリカ担当者はスペイン語の能力があれば、採用に有利になる。ある財務省幹部は20代、国際通貨基金(IMF)に派遣されていた当時を振り返り、秘書やアシスタントが勤務を終えた後、ひとり残業し、英文の書類づくりで徹夜作業が続いたことを、エピソードとして筆者に語ってくれたことがある。英語だけで苦しむことが多い日本人には第二外国語の取得が負担になる。ただしアジア開発銀行(ADB)なら日本が筆頭出資者で歴代総裁も日本人である。資金調達で同銀行が発行する資金調達で日本の投資家の役割も大きい。日本語も採用の武器になる。かつてアジア開発銀行に応募を続け、広報官として最終面接まで残ったが、アジア通貨危機後の予算不足で採用に至らなかった経験がある。

#### 卒業生の集合写真が物語る米国大学院出身者の人脈

専門性は実務経験と学歴から構成される。先の説明会の登壇者は米国コロンビア大学で1年間の修士課程を選んだ。世界銀行など国際機関との人脈づくりを考えると、自然と米国を選ぶことになる。「日本の大学院は」という質問があったが、クラスメートの大半が国際機関のインターンシップに参加し、その中から数名が採用されると説明された。筆者が3月、ワシントンにあるジョンズホプキンス大学ポール・H・ニッツェ高等国際関係大学院(SAIS)を訪問した時、フィリピン出身の副学科長は、卒業生の集合写真を見ながら、IMFや世界銀行、そして投資銀行の名前をあげていた。同大学はイタリアと中国にもキャンパスももっている。米国の国際関係論の大学院は国際機関の採用数を競っている。ただし採用や昇進からは修士号では不十分で博士号が求められる。修士号を取得し30歳前後までに国際機関に入り、その後、博士号を取得し、昇進やさらに希望するポジションを目指すことになる。世界銀行が支援するプロジェクトでは、医療・保健、農学、教育などが専門性である。もちろん金融やマクロ経済調査の専門家も多い。日本でも、大学教員として専門性と途上国経験を積みながら国際機関に挑戦・採用される人もいるという。

「ADBの次の総裁に中国人が就任する可能性はあるのか」と冒頭の知人に聞いた。答えはNOだった。主要メンバーは国際金融機関の総裁にふさわしい経験をもつ中国人は多くないと考えている。経験とは若手や中堅で国際金融機関経験を持ち、財政や中央銀行で幹部として国際業務を統括することだ。中国共産党人事は国内の国有金融機関や地方政府も含めて財務省や中央銀行の人事が行われる。さらに開発金融のコミュニティで個人的信頼関係を構築する必要もあるだろう。ただし中国は頻繁に国際経済や国際金融を議論しあうG7メンバーではない。しかしアジアインフラ投資銀行(AIIB)や新開発銀行(BRICS銀行)が相次いで末に発足している。知人と予定通り中国を訪問すると、中国のシンクタンク職員から「AIIBに転職したら」と冗談が飛んできた。ある仮説を思いついた。中国の政府系ファンドの設立目的の一つが国際投資のノウハウ取得だと公式文書に記されていた。米国大学院留学、そして投資銀行勤務も含めると中国人の人材は日本人より厚い。ひょっとすると、AIIBなどの隠れた目的は中国人が世界銀行やADBのように開発金融の経験を積むことかもしれない。

## Intiecowk

2018 SEPTEMBER

## CONTENTS Page

#### ■特集: 2018春闘 成果と今後の課題(後編)

21世紀の地球経済学 第15回:中国人はなぜ国際機関の総裁になれないのか? 小原 篤次

地球儀 (3)

奇跡の幼児生還―僥倖か、平素の努力の結果か? 板東 慧

特集:2018春闘 成果と今後の課題(後編) (4) 2018春季生活闘争の評価と課題

冨田 珠代

(2)

産別組織における働き方改革の展開 (8) 一生保労連を事例に

金井 郁

**産別組織インタビュー** (16)

神保 政史氏(電機連合 書記長)

中井 寛哉 氏(JAM 書記長)

宮本 進平氏(生保労連 中央書記長)

柴田 謙司氏(情報労連 書記長)

佐藤 宏哉 氏(フード連合 事務局長)

千葉 崇氏(サービス連合 事務局長)

#### 明日の組合政治活動のために(その二十四) (28)

篠田 徹

#### チェーンストア労働組合列伝 (30)

第13回:川野正男と長崎屋労働組合(上)

本田 一成

#### 論壇ナビ2018 (33)

第8回:人口減少・超高齢社会に備えるには

齋藤 隆志

#### 欧米社会政治事情 (34)

Project News (36)

今月の「Monthly Review」「主要経済労働統計」は 紙幅の都合上、休載させていただきます。



#### 奇跡の幼児生存 一 僥倖か、平素の努力の結果か?

この8月15日、山口県周防大島町で行方不明となっていた2歳の幼児が、大分から来たボランティアの老人に発見されるという事実があった。これは偶然に街中で起こったことでそれほど注目するべきものではないかもしれない。しかし、偶然と僥倖だけでは済まされない教訓が含まれたというべき事柄だと思われるので、敢えてこの欄で取り上げておきたい。

30度になる真夏日、周防大島町で行方不明となっていた 藤本理稀ちゃん(2歳)が、地元の人さえあまり行かない山中 に迷い込んで68時間、はだしの足を沢水につけていたとこ ろを、大分から来たボランティアの尾畠春夫さん(78歳)が見 つけ出したという。尾畠さんは過去にも行方不明となった子 供の捜索ボランティアとして2歳女児の発見にかかわったこ とがあり、このたびもこの経験を活かしたボランティアとしては るかに遠い大分からこの地を訪れたのであった。迷子となっ た女児が祖父と連れあいながら離れ離れになってしまった 場所を参考に山道を進んだところ30分ほどで沢の真ん中 の苔むした石の上に座るこの子を発見したという。用意して きたバスタオルでこの子を包んで母親に引き渡した。この子 は、祖父と離れて、おそらく沢谷をやや登ったが、そこで石の 上に座り込んで足元の流れの水を飲んで途方に暮れてい たのであろう。ただ、あまりにも幼くてさらに沢を登るとか歩き 回る元気はなかったのだろう。そこで座り込んでしまったとこ ろを尾畠春夫さんが、これまでの経験を活かして、30分ばか り上ったところで発見したというのが実話である。まったく偶 然の集積ではあるが、尾畠さんの努力の結果ともいえる側面 も否定できないかも知れない。児童が幼くてあまり動き回ら なかったことと合わせても、筆者は単なる偶然の重なりでは なく、期せずして奇跡が起こったと思えてならない。日常的な 事柄で、なんとなく見過ごしがちな事柄だが、重要な教訓と 思えてならない。 (会長・板東 慧)

## 特集

## 2018春闘 成果と今後の課題(後編)

本誌の春闘特集は、2011年以降、毎年定例的に掲載している。特集は本号および前号の8月号の2号にわたって掲載しており、本号はその後編である。

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。

前編(8月号)では、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―」を掲載した。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。このほか、産別インタビュー(UAゼンセン、基幹労連)も収録している。

本号では、特集1で、日本労働組合総連合会(連合)総合労働局長 冨田珠代氏に、「2018春季生活闘争の評価と課題」と題し、連合の最終集計結果を踏まえてご執筆いただいた。

特集2は、「産別組織における働き方改革の展開―生保労連を事例に」として、金井郁氏(埼玉大学経済学部准教授)にご執筆いただいた。社会的な関心の高まりもあり、「働き方改革」は、2018春闘においても多くの組織で主要なテーマであった。本稿では、まず「働き方改革」の考え方を概観し、論点を整理した上で、産別組織がいかに働き方改革をすすめようとしているのか、生保労連を事例に検討されている。産業別組織を類型化した氏原(1977)や中村(2009)によれば「大手企業がマーケット・シェアのほとんどを占めるいわゆる寡占産業の中で、大手企業別組合を中心にそのイニシアティブの下に組織されている産業別組合」があり、生保労連はこの類型にあたると考えられ、この類型に当てはまる産別組織の機能としては、要求策定や闘争日程、統一要求などによって産業別組織が企業別組合に対して一定の指導力、拘束力を発揮しているという。産業別組織が一定の指導力、拘束力を発揮すると考えられる生保労連で、春闘の統一共闘課題として長時間労働の是正が挙げられたことが注目される。また、生保産業では金融業では初めて「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言一国民生活の安定・向上に向けて生保産業がさらなる役割発揮をしていくために一」といった労使共同宣言を出したことも事例として注目する理由である。これらが、事例として生保労連を取り上げた理由となっている。特集5のインタビューも参考にしていただきたい。

特集3以降は、産別組織へのインタビューである。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。本号では、電機連合、JAM、生保労連、情報労連、フード連合、サービス連合を掲載している。なお、自動車総連については、大会(9月開催)後の取材・掲載を予定している。

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。



#### 特集]

### 2018春季生活闘争の評価と課題



日本労働組合総連合会(連合) 総合労働局長 冨田 珠代

連合は、7月6日に2018春季生活闘争の最終集計結果を公表した。これを踏まえた「2018春季生活闘争まとめ」を7月20日に確認し、同日、中央闘争委員会を解散した。ただし、要求未提出あるいは未妥結の組合が相当数あるため、これ以降は中央執行委員会が構成組織・地方連合会と連携して支援していくことを合わせて確認した。

以下、2018春季生活闘争の特徴点を概観し、その評価と次年度以降の課題意識を述べたい。

#### I. 2018春季生活闘争の交渉結果にみる特徴点

今次闘争結果の特徴点は、次の4点にまとめられる。

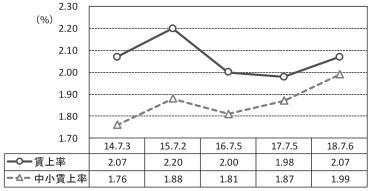
1点目に、表1の通り、要求提出組合総数がほぼ昨年並みである中、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求した組合が増加した。また解決が前倒しされ、6月末までに約9割の組合が妥結に至った。

加えて、賃金改善分を獲得した組合が大幅に増加 (昨年同時期比710組合増)した。

2点目に、図1の通り、平均賃金方式の賃上げ率は、全体で2.07%(昨年同時期比0.09ポイント増)、300人未満の中小組合で1.99%(昨年同時期比0.12ポイント増)といずれも昨年の結果を上回った。

表1 要求状況・妥結進捗状況(月例賃金改善に限る)

		2018回答(2018	3年7月6日公表)	2017回答(2017年7月5日公表)			
		組合数	率	組合数	率		
要求提出組合(月例賃金改善限定)		5,877 <sub>組合</sub>		5,633 組合			
妥結済		5,273 組合	89.7 %	4,398 組合	78.0 <sub>%</sub>		
	<b>賃金改善分獲得</b>	2,010 組合	38.1 %	1,300 組合	29.6 %		



※各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率※2014年7月3日は第8回(最終)回答集計結果の値、2015年7月2日は第6回(最終)回答集計結果の値

図1 2014年以降の最終回答集計結果の推移

3点目に、表2の通り、非正規労働者の賃金引き上げ額が、時給・月給とも昨年同時期を上回るとともに、引き出した回答が適用される労働者数も大幅に増加(昨年同時期比114,464人増)した。

4点目に、表3の通り、長時間労働の是正、職場における均等待遇実現、男女間の賃金格差是正など、労働諸条件に関する各種取り組みは、「要求・取組」「回答・妥結」のいずれも昨年に比べて前進した。

表2 非正規労働者の賃金引き上げ(加重平均)

	2018回答(2018年7月6日公表)				2017回答(2017年7月5日公表)				
<b>吐松</b>	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給		
時給	358 組合 756,318 人	24.70 円	970.62 円	3.41 円	347 組合 646,749 人	21.29 円	952.18 円		
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)		
月和	145 組合 36,501 人	4,146 円	2.03 %	640 円	130 組合 31,606 人	3,506 円	1.74 %		

表3 労働条件に関する2018春季生活闘争および通年の各種取り組み

	要求事項		2018. 7. 6公表				2017. 7. 5公表			
			組	回答・妥	結	要求・取	組	回答・妥	<b>妥結</b>	
(1)	(1) 長時間労働の是正									
	● 36協定の点検や見直し	1, 477	件	707	件	_	- 件	_	- 件	
	● インターバル規制の導入に向けた取り組み			186	件	281	件	91	件	
	● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1, 509	件	778	件	940	件	419	件	
(2)	職場における均等待遇実現に向けた取り組み									
① 雇 用	<ul><li>無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底</li></ul>	1, 231	件	702	件	633	件	68	件	
安定	<ul><li> ● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、 ルール化の取り組み</li></ul>	329	件	238	件	467	件	54	件	
	● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善									
② 処	a) 一時金支給の取り組み	624	件	246	件	223	件	141	件	
遇改善	b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み(点検、分析・検討、是正等の取り組み)	486	件	97	件	190	件	86	件	
	c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	479	件	66	件	90	件	2	件	
(3)	男女間の賃金格差是正に向けた取り組み									
	● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	541	件	93	件	217	件	17	件	

#### Ⅱ. 闘争結果に対する評価と課題

2018春季生活闘争では、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めることで、日本社会全体の生産性を向上させ、「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」をめざした。連合は2014春季生活闘争以降、月例賃金にこだわり賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善を念頭に置いて、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」と働き方も含めた「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

流れを継続・定着・前進させる方針を掲げ、組織 一体となった取り組みを行ってきた。

その結果、賃上げについては、企業規模にかかわらず要求のすそ野が広がるとともに早期決着の流れが前進し、「賃上げ」の流れは力強く継続していると評価する。とりわけ300人未満の中小組合の賃上げ率は昨年同時期を上回るとともに2014闘争以降最も高くなっており、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が定着・前進しているものと評価する。加えて、非正規労働者の賃金引き上げ額は時給・月給いずれも昨年を上回るとともに、引き上げの対象となる労働者数も大幅に

増加しており、職場の生産性向上には雇用形態にかかわらず同じ職場で働くすべての労働者の処遇改善が必要との労使の認識が深まったものと受け止める。なお、こうした賃上げ全般の成果の背景には、依然として続く深刻な人手不足により、人材の確保・定着に向けた賃上げの必要性を経営側が強く意識していたことも認識しておく必要がある。

一方で、企業規模間・雇用形態間・男女間などの「格差是正」については前進がみられたものの、こと賃金水準に注目すれば、格差拡大を抑止できたにすぎない。

賃金水準の格差を着実に是正していくためには、賃金の上げ幅だけでなく、賃金の絶対額にこだわった取り組みが不可欠であるが、その前提となる個別賃金データの収集と分析、開示が十分に行われているとは言えない状況である。賃金の絶対額

への到達をはかる「個別賃金要求」を軸とした闘争へ転換することも視野に入れつつ、賃金制度の確立とあわせ、運動を強化していくことが必要である。

「働き方」の見直しについては、「36協定の点検や見直し」「インターバル規制の導入に向けた取り組み」「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」などの長時間労働の是正、いわゆる「同一労働同一賃金」の法制化を視野に入れた非正規労働者の処遇改善など職場における均等待遇の実現、および男女間賃金格差の是正に向けた取り組みなど、労使による真摯かつ前向きな交渉・協議により、法改正に先行した職場での基盤づくりが前進したものと受け止める。

今後も法令遵守はもちろんのこと、職場を熟知する労使によって、健全で安全で働きがいのある職場をつくって行くことが重要である。

#### Ⅲ. 今後の主な検討課題

日本経済は、堅調な企業収益などを背景に緩やかな回復基調が続いているが、内需のけん引役となるべき個人消費は持ち直しの動きが見えるものの、力強さを取り戻すまでは至っていない。これは、税と社会保障の一体改革が進まず将来不安が解消されていないのに加え、賃上げの流れが社会全体に届いていないことも要因として考えられる。また、今後日本は、超少子高齢化・人口減少による人口動態の変化や第4次産業革命などの社会・経済の構造変革が待ち受けており、労使ともに働き方の変革が迫られることになる。今後も職場を熟知する労使によって健全で安全で働きがいのある職場をつくっていく必要があるが、現在の労働組合の組織率は2割に満たない。

こうした中、連合が求める社会を実現していくためには、生産性三原則に基づく労使の様々な取り

組みを広く社会全体へ波及させ、社会全体の生産性向上につなげていく必要がある。春季生活闘争の取り組みのメカニズムはそのスキームの一つであり、組織・未組織、公務・民間にかかわらず、すべての労働者の処遇改善につながる仕組みはいかにあるべきか、中・長期的な視点を持って再構築すべく、検討を深めていかなければならないと考える。

2019闘争に向けては、足元の経済情勢、特に 2019年10月予定の消費税率引き上げやトランプ政権の保護主義政策など国際情勢の影響も見極めた上で、「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めうる取り組みを強化するとともに、2019年4月からは「働き方改革関連法」の一部が施行されることを踏まえ、長時間労働の是正やいわゆる「同一労働同一賃金」など均等待遇実現等、さらなる職場の基盤強化策について検討していく。

#### Ⅳ. おわりに

2019年に連合は結成30年を迎える。人口動態や産業構造の変化に加え、消費税率の引き上げや2020東京オリンピック・パラリンピックの開催、不透明感ただよう国際情勢など、様々な出来事を機に激変していくであろう日本の社会・経済構造の

中においても、「働くこと」にもっとも重要な価値を 置き、自立と支え合いを基礎に、誰もが公正な労働 条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加できる 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、 今後も取り組みを展開していく。 **春闘** 

#### 特集2

## 産別組織における働き方改革の展開 一生保労連を事例に

埼玉大学 経済学部 准教授 金井 郁

#### 1. はじめに

安倍政権では、経済政策によって「デフレからの脱却と富の拡大」を推し進めることを「アベノミクス」と名付け、関連する様々な政策を打ち出してきた。その中で、労働生産性の改善と労働力人口の増加が経済成長に必要という経済理論を下敷きに、労働生産性を改善するための最良の手段として「働き方改革」を位置づけている。

本稿では、まず安倍政権下で推し進められている「働き方改革」の考え方を概観し、論点を整理する。その上で、産別組織がいかに働き方改革をすすめようとしているのか、生命保険産業の産別組織である全国生命保険労働組合連合会(以下生保労連)を事例に検討する。「働き方改革」を検討する上では、労働条件に直接的な影響を及ぼす個別企業の労使の取組みをみていく必要もあるが、それは別稿に譲り、産別組織が「働き方改革」をいかに受け止めて、取組みを行っているのかに焦点を絞る。長時間労働の是正をはじめとした「働き方改革」を促進するためには、企業間競争を強いられている個別労使だけでは限界があり、産業規制や産業全体の課題として取り組んでいく必要があると考えるからである。

事例として生保労連を取り上げる理由は以下にある。まず、生保労連では春闘において全組合が参加する「統一共闘課題」を掲げており、2017年度は「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」、2018年度は「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意識の共有」といっ

た長時間労働の是正に関する課題が2年連続で 挙げられていることがある。産業別組織を類型化 した氏原(1977)や中村(2009)によれば「大手 企業がマーケット・シェアのほとんどを占めるいわゆ る寡占産業の中で、大手企業別組合を中心にそ のイニシアティブの下に組織されている産業別組 合 | があり、生保労連はこの類型にあたると考えら れる。この類型に当てはまる産別組織の機能とし ては、要求策定や闘争日程、統一要求などによっ て産業別組織が企業別組合に対して一定の指 導力、拘束力を発揮しているという。産業別組織 が一定の指導力、拘束力を発揮すると考えられる 生保労連で、春闘の統一共闘課題として長時間 労働の是正が挙げられたことが注目される。また、 生保産業では金融業では初めて「働き方改革に 向けた生保産業労使共同宣言一国民生活の安 定・向上に向けて 生保産業がさらなる役割発揮 をしていくために―」といった労使共同宣言を出し たことも事例として注目する理由である。

働き方改革関連法の評価については、実質的に長時間労働が是正されるのか、同一労働同一賃金をめぐっても公正な処遇に向けた規制となるのかなど成立前から多くの問題点が指摘されてきた<sup>1</sup>。特に労働時間を最大で月100時間まで認めた上限規制を設けるという長時間労働是正の枠組みについて労働者代表として政策決定に関与した連合に対して、厳しい目が注がれている。本稿では、長い間日本社会で課題となっている長時間

労働問題の是正を政策形成過程への関与という 側面ではなく、「働き方改革」の名の下で働き方 改革を推進するアクターとしての産別組織の役割 や機能を明らかにする。企業別組合に対して一定 の指導力を発揮する産別組織が取組むプロセス や考え方を明らかにすることで、長時間労働是正 を実効性あるものとして促進する土台や課題は何 かを検討する。

#### 2. 安倍政権下での「働き方改革」の展開

よく知られているように、安倍政権では経済政 策によって「デフレからの脱却と富の拡大 |を推し 進めるとして、大胆な金融政策によってデフレマイ ンドを脱却し(第1の矢)、機動的な財政政策によ って経済対策予算で政府自ら需要を創出し(第2 の矢)、民間投資を喚起する成長戦略(第3の矢) を「アベノミクス  $|^{2}$ と呼び、2012年12月の第2次安 倍内閣始動時より推し進めてきた。経済成長のた めには、労働力人口の増加と労働生産性上昇が 必要であるとの経済理論を下敷きに、「アベノミク ス第3の矢 において労働力人口増加と労働生 産性の上昇を目的とする施策を打ち出した。少子 高齢化が進む日本で労働力人口を増加させるた めには、①少子化対策で出生率を高めるほか、② 現状の女性をはじめとした非労働力人口を労働 力人口に変えることが目指され、例えば保育所の 充実などの施策が検討された。労働生産性向上 のためには、③女性の活躍推進のほか、④長時 間労働の是正と働き方改革が挙げられ、③や④ の結果としても女性労働者の増加や少子化対策 に寄与すると考えられている。このような考え方に よって、「女性が輝く国」を作ることが成長戦略の 中核に位置付けられた(日本再興戦略20133)。

翌年の「『日本再興戦略』改定2014」では、「人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ることで、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかどうかが、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている」として担い手を増やすことに焦点があてられた。そこでは「女性の更なる活躍促進」と「働き方改革」「外国人材の活用」

が挙げられ、「働き方改革」というワードが成長戦略の文脈で初めて使われた。

こうした成長戦略をさらに推し進めようと安倍政 権では、2015年にアベノミクス第2ステージとして 新3本の矢を打ち出し、「少子高齢化の流れに歯 止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会を創 る として 一億総活躍社会 の実現を掲げた。 一億総活躍社会は、「女性も男性も、お年寄りも 若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病の ある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、 誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会「で、 このような社会をつくるための施策は、女性活躍 推進と同様「単なる社会政策」ではなく、「究極の 成長戦略」であることが強調される。こうした中で、 突如、安倍総理大臣が2016年1月22日の衆議院 「施政方針演説 | で非正規雇用者の均衡待遇 の確保を掲げ、「ニッポン一億総活躍プラン」で同 一労働同一賃金の実現<sup>4</sup>に踏み込む考えを表明 した(森、2017)。

これを受け2016年6月2日に閣議決定した「ニッポンー億総活躍プラン」では、「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」として「働き方改革の方向」を示した。内容は、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進であった。同報告書では、非正規雇用労働者の待遇改善と最低賃金の引き上げによって、時間当たり賃金が引き上がり、子育て支援の充実、介護支援の充実、高齢者雇用の促進によって労働供給も増加し、賃金総額・可処分所得が増加し、ひいては消費支出が増加することによってGDPが増加、収益もアップするとい

う好循環が生まれることが想定されていた。

「働き方改革実現会議」が総理大臣の私的諮 間機関として設置され、2016年9月27日から2017 年3月28日まで10回開催された。この「働き方改 革実現会議」がまとめた「働き方改革実行計画」 では、「少子高齢化、生産性人口減少という構造 的問題に加え、イノベーションの欠如による生産性 向上の低迷、革新的技術への投資不足」が日本 の課題であるとして、投資やイノベーションの促進 を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率 の向上の必要性を訴えた。その上で、日本の労働 制度と働き方には労働生産性の向上を阻む諸問 題として、①正規、非正規という2つの働き方の不 合理な処遇差と②長時間労働があるとして、それ らに対する施策を展開していくことを提言した。① については、正規と非正規の理由なき格差をなく せば、自分の能力を評価されているという納得感 が生じ、納得感は労働者が働くモチベーションを 誘引するために、同一労働同一賃金を促していく とする。②については、ワーク・ライフ・バランスの 改善することで、女性などの労働供給が促され労 働参加率の向上につながると考えられている。さら に、長時間労働を是正すれば経営者はどのよう に働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンア ワー) 当たりの労働生産性向上につながると考え られている。三山(2018)が指摘しているように、働 き方改革実行計画では日本再興戦略で掲げられ た労働生産性の向上ではなく、「イノベーションの 促進を通じた付加価値生産性の向上」をはじめ に指摘していることが注目される。つまり、安倍政 権における「働き方改革」とは、マクロレベルでは 労働生産性の向上が、メゾレベルでは企業の付 加価値生産性の向上が、ミクロレベルでは誰もが 生きがいをもって、その能力を最大限発揮できるこ とが目指され手段として長時間労働是正や正規・ 非正規の不合理な処遇差の解消が挙げられてい ると言える。

こうした考え方を産別組織や個別企業の労使 がどのように受け止めて、処遇に関わる制度や施 策に反映させているのかをみていくことが必要に なる。

#### 3. 生保労連における働き方改革の展開

生保労連では、2018年8月22日に開催される第50回定期大会で、2018年度春闘の統一共闘課題を「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意識の共有」とする。各組合は、それぞれの課題意識に基づき、1.労働時間の精緻な実態把握、2.上記1の取組みに基づく労使の課題意識の共有、3.労働時間問題の具体的な改善策の協議・実行を年間を通じて行うことを決定した。2017年度春闘の統一共闘課題でも「長時間労働是正に向けた労働時間の実態把握の強化」を掲げ取組んでおり、労働時間問題に焦点化して実態把握を引き続き強化させていく方針でいることがわかる。

禹(2018)が指摘するように、労働時間の上限規制が法律によって課せられたとしても、実際の

労働時間はあくまでも企業がどのように業務量とその配分を定め、労働者と労働組合がそれをチェックできるのかによるので、適切な労働時間の確保は労使の主体的な努力に依拠するしかない。こうした状況の中で、労働組合は労働者の利益を代弁して過度な業務量のチェックと労働時間の短縮に取り組むと思われがちであるが、果たしてどの程度の単位業務量とどのくらいの労働時間が労働者にとって中長期的な利益となるのか、労働組合はよく知っているのか?と疑問を呈する。そこで、適切な労働時間の確保に向けた実現可能な道の出発点は、何より調査でなければならないと主張する5。こうした観点からみると、生保労連が労働時間の実態把握を掲げて取組みを行っていることは大きな一歩となるといえる。そこで本節で

は、生保労連の労働時間の把握に関する取組みがいかに行われているのか、その効果も含めて検討する。

#### (1)生保労連とは

生保労連は、1969年10月に結成され、生命保 険産業唯一の産業別労働組合である。2017年 4月1日現在の加盟組合数は19組合、組合員数 は営業職員176953名(74%)、内勤職員50820名 (21%)、パート等12401名(5%)の計240174名、 うち女性組合員比率が86%と女性比率の高い産 別組織である。日本における生命保険産業の会 社数は、2017年9月1日現在で内国保険会社6、 外国保険会社<sup>7</sup>を足して計41社(生命保険協会 「2016年度国際生命保険統計」)と市場規模の 割に会社数が少ないのが特徴で、生保労連は存 在するほぼすべての企業別労働組合を傘下にし ている。連合加盟の産別組織では9番目の規模 で、金融業の産別組織としては最大規模となって いる。①生保産業の社会的使命の達成、②総合 的な労働条件の改善・向上、③組織の強化・拡 大、④生保産業と営業職員の社会的理解の拡大 という4つの柱からなる方針を定めて運動を展開 している。

上述したように、生保労連は「大手企業がマー ケット・シェアのほとんどを占めるいわゆる寡占産 業の中で、大手企業別組合を中心にそのイニシア ティブの下に組織されている産業別組合 | (氏原、 1977)に類型化されると考えられ、春闘の要求策 定や闘争日程、統一要求などによって産業別組 織が企業別組合に対して一定の指導力、拘束力 を発揮しているといえる。例えば、「ワーク・ライフ・ バランス中期方針<2014.8-2020.8> に沿って、 2016春闘では統一共闘課題に「両立支援制度 の拡充・活用促進」を掲げ全組合参加による統 一取組を強力に推進してきた。生保産業の会社 数自体が少ないこともあり、ほかの労使の状況を お互いににらみながら施策を展開する側面があ り、両立支援制度については先進的な取組みを 他企業も追従するという動きが生まれ、生保産業 全体で両立支援制度の整備が進んでいる<sup>8</sup>。生 保労連が統一共闘課題に掲げて取り組む効果 は大きいといえる。では、統一共闘課題で長時間 労働是正の取組みを掲げ、いかに推進しているの だろうか。次項では生保労連の長時間労働是正 の取組みを検討していく。

#### (2) 労働時間の実態把握と意識改革の重要性

2018年5月14日に生保労連主催で「労働時間問題から働き方改革を考える~営業マネジメント業務を中心に~」が開かれた。これは、毎年1回春に生保労連が開催している「ワーク・ライフ・バランス労使フォーラム」として行われたものであるが、従来はワーク・ライフ・バランスに関わる先進的な事例を紹介するなどしていたが、今年初めて生保産業の課題と向き合うようなテーマを設定したという9。

2018年は、生命保険産業で働く労働者の中でも営業所の機関長<sup>10</sup>という役割の労働時間問題にターゲットを絞った内容で行われた。研究者をコーディネーターに、パネリストとして機関長の労働時間問題の類似性と解決策のヒントを得るために情報サービス産業の事例を紹介するアイネス労働組合中央執行委員長、会社側として日本生命業務部新活動開発課長、単組として住友生命労働組合業務対策部長、生保労連からは中央書記長が報告するという構成で行われた。

実質的に機関長の長時間労働を是正することに向けて生保労連が行った今回の労使フォーラムのポイントは2つあると考える。1つは、会社の業績に関わるなどの理由から長い間、労働組合の中でも見過ごされてきた機関長の長時間労働問題を真正面から取り上げたことである。従来、生保労連が毎年傘下組合に行っている職種別の労働時間調査でも、機関長の平均労働時間が突出して長く、年休取得日数も突出して少ないことが明らかとなっていた(図1、図2参照)。生保労連内でもこれらの数字は従来持っていたし、機関長経験者が役員をやるなどして「機関長の長時間労働」を知ってはいたものの、これまでは当該層から改善を求める要望が少なかったことや会社業績と直

接的に関係することから、生保労連として踏み込んだ議論をしてこなかったテーマであった。しかし、2015年12月25日に電通の新入社員だった高橋まつりさん(当時24歳)が過労自殺し、16年9月に労災認定されるなど、長時間労働が社会問題化したことを1つのきっかけに、生保労連内で営業所の労働問題を取り上げて考えてみようという機運が高まった。そこで、2016年9月から「『より魅力ある営業現場づくり』に向けた取組みに関する研究」プロジェクトを生保労連内で立ち上げ、2017年3月まで5回、生保労連のメンバーによる研究会を行った。

研究プロジェクトをクローズドにすることで各社・ 各組合における課題や取組みについて率直に情

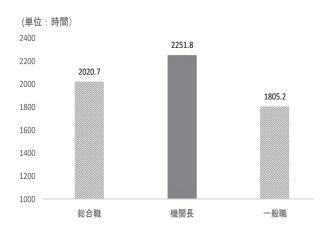


図1 職種別の年間平均総労働時間

(出所:生保労連「2016年度ワーク・ライフ・バランス中期 方針フォローアンケート集約結果」)

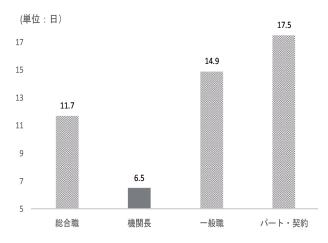


図2 職種別の平均年休取得日数

(出所:生保労連「2016年度ワーク・ライフ・バランス中期 方針フォローアンケート集約結果」)

報交換を行った。そこでは、集計結果として出てき た数字は現場感覚からずれていてもっと長時間 労働になっているのではないかということや、なぜ 機関長が長時間労働になるのかについても営業 現場のメンバーから様々な情報が寄せられた。こう した情報をもとに、機関長の長時間労働の原因 は①営業職員との関係、②機関長自身の意識、 ③支社等との関係の主に3つの原因があるとまと めた $^{11}$ 。この $^{3}$ つの原因に対して、生保労連として の機関長の長時間労働是正の対策を「ワーク・ラ イフ・バランス労使フォーラム で提示した。さらに、 労働時間の実態を精緻に把握していくことの重 要性が研究プロジェクト内部で共有された。このこ とが2018年度春闘の統一共闘課題に設定した 「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意 識の共有 | につながっている。

2つめに、生保労連のこうした取組みに対して、 会社側を巻き込む工夫を行っていることが挙げら れる。パネリストで日本生命の新活動開発課長に 報告を依頼したこと自体、日本生命が本気で営業 現場の長時間労働削減に取り組んでいることを 各労使にアピールし、進んでいない会社に危機感 を抱かせ、対策に取り組むきっかけになることを企 図している。会社の中で人事部だけが長時間労 働問題に取り組んでも営業現場のあり方は変わ らないのではないかという意識が研究プロジェクト の中で生まれ、人事部だけではなく営業推進部と いった営業の中核となるような部署で機関長の長 時間労働を是正する担当者を置いている日本生 命の事例をアピールすることとした。そのため、生 保労連では傘下の組合に対して会社側の担当者 を「ワーク・ライフ・バランス労使フォーラム」に参加 することを促すよう依頼した。その結果、生保労連 傘下の組合から57名、生保各社から61名、その 他産別組織やマスコミ等から46名の計164名が 参加し、近年では最も会社側の参加者が多い労 使フォーラムとなった。こうした会社側も巻き込んだ 取り組みとしていく1つの仕掛けとして、次項でみ る労使共同宣言の採択があったと考えられる。

#### (3) 労使共同宣言の採択

上述したように、2017年12月に「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言―国民生活の安定・向上に向けて生保産業がさらなる役割発揮をしていくために―」といった労使共同宣言を金融業界では初めて採択した。内容は、生保産業において働き方改革をどのようなものとして捉えるのか<sup>12</sup>、それに対して労使はどのようなことに取組むのかをまとめ働き方改革をすすめることを内外に宣言するものとなっている。

労使共同宣言は、生保労連側から生命保険協 会に働きかけを行って実現したものである。共同 宣言の狙いとしては、各会社、各組合で働き方改 革を推し進めるにあたって、労使共同宣言が後押 しとなることが挙げられる。さらに生保労連として は、組合員に生保労連の存在や意義をアピール する狙いもあった。上述したように例えば生保産業 では、両立支援策などは他産業よりも先進的な制 度や取組を行っている企業が多く、会社が表彰を 受けるなど注目されることが多い。その裏では各会 社の企業別組合の交渉、さらには企業別組合の 交渉のための情報交換を生保労連内で行ってい るなどの土台がある。しかし、そうした生保労連や 各単組の取組みはあまり注目されることがなく、組 合員自身もその意義を実感する機会が少ない。そ こで、こうしたアピールをすることで、生保労連や労 働組合の取組みや意義を組合員、さらには社会 全体に伝える狙いもあった。

生保労連と生命保険協会では、月に1回程度、 労使協議会を開いている。生命保険協会側から は役員レベルの出席者が生保労連は執行部が 参加して協議が行われる。労使共同宣言採択に 向けては、2017年10月に労使協議の場で「働き 方改革」に対する基本認識および取組みの方向 性を労使で共有し、生保労連側から組織内外に 幅広く公表することについて協会・各経営の理 解・協力を要請した。以降、毎月の労使協議の中 で、採択を進めるだけでなく、採択を梃子にワーク・ ライフ・バランスの実現に向けた労連の取り組み 状況や今後の展開(労使フォーラムの開催)につい て継続的に議論を行った。そうした議論を通じて、 上述した労使フォーラムの報告者に会社側の取 組みを紹介する報告の適任者として日本生命の 担当者を紹介された。さらに、労使協議で労使フォ ーラムに向けて、生命保険協会を通して会社側の 担当者の出席を促す周知が行われるよう依頼し、 労使フォーラムが実施された後の6月には、同フォー ラムの概要を直接労使協議の場で報告するとと もに、引き続き本課題に対する協会・各経営の理 解・協力を要請した。共同宣言採択に向けて、労 使協議で議論を行う中で、生保産業全体の労使 が一体となって長時間労働問題に向き合う機運 が一層高まったといえる。共同宣言の採択そのも のの効果だけでなく、それに向けた労使協議での 密な議論の場が設定されたことが、労使での課題 や情報の共有にもつながっていることがわかる。

#### (4)今後の取組みに向けて

2018年度春闘の統一共闘課題を「労働時間 の実態把握に基づく労使の課題意識の共有しと しているが、生保労連としては、各単組で精緻に 労働時間の実態を把握できるように、各単組を実 際に回りながら、労働時間把握の仕方についてヒ アリングを行い何らかの方法で各単組が労働時 間の実態把握を精緻に出来る仕掛けを促進する ことを予定している。ホワイトカラー職場においては そもそも労働時間の把握が難しいと言われている が、90年代以降、労働時間制度の規制緩和が進 み労働時間が弾力化し、ますます労働時間の実 態把握が困難になっている。しかし、実態がわから なければ、企業の成長においても労働者の生活 を維持する上でも「適切な」業務量や要員配置 がどの程度なのかを経営側も労働側も判断できな い。生保労連の取組みから見えてきたのは、労働 時間の実態把握を進める中で副次的な効果一労 使共同宣言や労使フォーラムの実現、それによる 労使での密な情報交換や情報・課題意識の共 有一が生まれて、相互に影響し合いながら労働時 間問題への対策が進んでいることである。

#### 4. 終わりに

安倍政権が進めようとしている「働き方改革」は、長時間労働是正が目的なのではなく、マクロレベルでは労働生産性の向上が、メゾレベルでは企業の付加価値生産性の向上が目的となっていた。長時間労働是正自体が目的となっておらず、労働時間短縮の実効性を伴わないのではないかという懸念も残る。しかし、生保労連の取組みをみると、電通の過労自殺事件を一つのきっかけにして、働き方改革という名の下、従来、労働組合側でも踏み込みにくかった会社業績に直接的に関係するような役職の長時間労働問題に経営側も巻き込んで取り組んでいた。

実質的な労働時間の削減に向けた対策を労使が考えていくためには、労働時間の実態を知る必要がある。しかし、田中(2018)が指摘するように、「どういう人が何時間働いているかという基本的な事実は、これまで明確に認識され、共有されてきたとは言いがたい」状況がある。上述したように禹(2018)も、労働組合側も経営側も中長期的にみた「適切な」労働時間がどのくらいであるのかを知らないのではないかと疑問を呈しているが、田中(2018)によれば、使われる労働時間の統計数値自体も問題があり、労使だけではなく研究において

も人々が実際に働いている労働時間は意外なほ ど正確に把握されていないという。

とうした中で、生保労連が「労働時間の実態把握」を「統一共闘課題」に掲げて取組を進める意義は大きい。職場を経験した者たちも産別組織を構成しているため、従来の調査結果と「実態」の乖離を実感し、職種別にわけるなどして労働時間を精緻に把握していくことの重要性を生保労連幹部が認識したことがきっかけであった。産別組織として、会社を超えた営業現場で労働時間が長時間化するその構造を分析し、経営側の産別組織に対しても情報を発信し、労使で共有することを進めている。さらに、春闘の統一共闘課題で「労働時間の実態把握」を掲げることで、個別労使においても労働時間の精緻な把握をして、長時間労働の構造を個別労組自ら分析するよう促し、労使での共有をはかることが企図されている。

労働組合自らが調査によって実態を精緻に把握し、それに対して構造的な分析を行い、分析結果を労使で共有して初めて労働時間問題について適切な対策が取られるといった考え方が根付くことが重要である。

#### 参考文献

禹宗杬(2018)「労働時間問題へのもう一つのア プローチ」『社会政策』第10巻1号

氏原正治郎(1977)「日本における産業別組合論に関する覚書」(氏原正治郎『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会、1988年所収)田中洋子(2018)「なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策』第10巻1号

中村圭介(2009)「産別組織とナショナル・センター 一連帯と協同」、久本憲夫編著『叢書・働くとい うこと第5巻 労使コミュニケーション』ミネルヴァ 書房、2009年12月 三山雅子(2018)「働き方改革とジェンダー・日本 的雇用システム~カイゼン・原価低減モデルの 失速」『経済社会とジェンダー』(日本フェミニスト 経済学会誌)第3巻

森ます美(2017)「安倍政権の『同一労働同一賃 金』批評一公正への途は職務評価実践」『女 性労働研究』61号

- 1 例えば、森(2017)、禹(2018)、三山(2018)など。
- <sup>2</sup> アベノミクス第2ステージとして、2015年には新たな3本の矢(1)希望を生み出す強い経済(GDP600兆円)(2)夢を紡ぐ子育て支援(出生率1.8)(3)安心につながる社会保障(介護離職ゼロ)を打ち出している。
- 3 労働関連では、「雇用制度改革・人材力の強化」として、①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換 (失業なき労働移動の実現)、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性 の活躍推進、⑤若者・高齢者等の活躍推進、⑥大学改革、⑦グローバル化等に対応する人材力の強化、⑧高度外国人 材の活用が掲げられていた。
- 4 2016年3月23日からは、厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が実施された。
- <sup>5</sup> 禹(2018)の主張は労働時間の実態把握はもとより、労働者がどの程度の労働時間を希望し、どのくらいの生活時間を希望するのか、正しく把握するところから出発すべきという。
- 6 国内に本拠を置き国内で営業している会社、外資系含。
- 7 外国に本拠を置き国内支店等を通して営業している会社。
- 8 生保労連傘下の企業では外資系も含めてすべての企業で「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「イクメン企業アワード」のいずれかの認定を受けており、中でも朝日生命では平成22年度厚生労働大臣優良賞、住友生命で均等推進企業部門平成22年度厚生労働大臣賞、ファミリー・フレンドリー企業部門平成26年度厚生労働大臣優良賞、第一生命でファミリー・フレンドリー企業部門平成23年度厚生労働大臣優良賞、日本生命で均等推進企業部門平成26年度大阪労働局長優良賞、ファミリー・フレンドリー企業部門平成26年度大阪労働局長優良賞、明治安田生命でファミリー・フレンドリー企業部門平成25年度厚生労働大臣優良賞を受賞している。
- 9 生保労連中央書記長インタビュー (2018年7月3日実施)。
- 10 機関長は、営業所の責任者として営業職員のマネジメントを行う役割がある。営業所の多くは、2-3年で異動する総合職の機関長をトップに、機関長を補佐する機関長補佐、採用や営業成績の優れた者が営業職員の育成を担当しながら自らも営業を行う営業職員の所長、その下に営業職員がおり、その他に機関長の管理下に一般職等の事務職員がいる。機関長は、営業職員の中から機関長補佐を経て機関長になる場合、営業管理職として採用され機関長になる場合、総合職からの異動で機関長になる場合がある。各営業所には20-100人程度の営業職員がおり、その規模によって総合職の補佐がいる場合もある。
- 11 本稿では紙面の制約のため触れられないが、いつでも顧客に対応する必要のある多数の営業職員に対して個別指導、 個別相談、同行を行いつつ、営業職員向けの資料を作成し、支社からはお客様サービスを向上させ、営業機関の陣容拡 大・業績向上が求められ、機関長自身もそれぞれにこたえることが機関長の役割であると考えているといった①営業職員と の関係、②機関長自身の意識、③支社等との関係の3つの原因について踏み込んだ分析をしてその結果を資料に掲載 して労使フォーラムで生保労連中央書記長の宮本進平氏が報告したこと自体、生保労連が機関長の長時間労働是正に 向けて真正面から取り組んでいることを内外にアピールしたといえる。
- 12 「自らの頑張りや仲間との協働を通じて、生保産業に求められるプロフェッショナルとしての知見や創造性を発揮し、お客さまサービスや生産性を向上させることが出来れば、お客さまと地域・社会に一層貢献でき、仕事への意欲・モチベーションも更に高まる。また、労働力不足が深刻化する中においても、より魅力ある産業・企業づくりを進め、多くの人材を育てることができれば、生保産業の持続的・安定的な発展につながる。働き方改革とは、労使一体となって、こうした好循環を創り出していくことに他ならない」(労使共同宣言より)。

2018 春闘

特集3 インタビュー

## 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 神保 政史氏

- ・賃金引き上げ額の全体平均が、中闘組合の妥結額を上回る。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進では、育児、介護との両立に加え、「治療」との両立を 新たに掲げ、さらなる環境整備に取り組んだ。



#### 1. 2018年総合労働条件改善闘争の位置づけ、大き な方針

一2018年総合労働条件改善闘争のポイントや、全体的な位置づけについてお聞かせください。

2018年総合労働条件改善闘争の意義は、昨年に引き続き、働く者一人ひとりが抱える「生活不安」「雇用不安」「将来不安」という3つの不安を着実に払拭すると同時に、継続した「人への投資」に取り組み、「働き方改革」を推進することにあった。この3つの不安の払拭は、5年連続して一貫して取り組んでいる。

「人への投資」の必要性は、交渉を通じて労使の共通認識を深めることができたものの、賃金水準改善に対する労使の考えには大きな隔たりがあった。しかし、賃金にこだわった闘争を展開し、統一闘争の強固な結束のもと、最終方針に沿った回答を引き出すことができた。

働き方改革は、2017年に労使による共同宣言(「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))を確認し、それをベースに各社労使で取り組みを進め、この1年間で前進がみられた。今後も労使自治による働き方改革の継続が重要である。

このほか、有期契約労働者の無期転換の取り組み も2018年闘争のポイントである。2017年は、現状把握と 対象者への周知に取り組んだが、2018年はその状況 確認と方向性を各労使で協議を進めた。

#### 2.賃金・一時金関係

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。

今次闘争は、電機産業の持続的な成長のためには継続した「人への投資」に取り組む必要があることに加え、電機産業労使の社会的責任の観点などから論議を行った。要求水準は、賃金体系維持を図った上で、昨年と同額の「3,000円以上」を要求することとした。

結果は、中闘(大手)組合が1,500円の引き上げで妥結した。過去4年で累計7,500円ものベアを獲得してきたという背景もあり、経営側も慎重な姿勢であったが、粘り強い交渉の結果、すべての中闘組合で1,500円を引

き出すことができた。経営状況等が各社でばらつきがある中、統一闘争として現実的かつ最大限の結果だったと評価している。

このほか、今回は初任給にもこだわって闘争を展開した。初任給は、自動車、造船、鉄鋼などの産業と比べると差が大きい。結果としては、今年は高卒初任給で1,500円の水準引き上げを獲得した。まだ差は開いているため、今後取り組んでいく。結果的に、若年層賃金カーブの見直しなどの動きにもつながるため、その底上げにも寄与するのではないかと考えている。

連合方針にもある、「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」の具体的な取り組みや成果についてはいかがでしょうか。

#### 「付加価値の適正循環」

取り組みを始めて今年で3年目になるが、振り返ると、最初の2016年は労使で話がかみ合わない部分があった。2017年には各工業界での「自主行動計画」を正式に発表するなど工業界との連携も高めながら、全体として認識を共有できてきていると感じる。2018年には、各組合が共通で「付加価値の適正循環」という意識をもって交渉に臨んだことは、特にグループ内における闘争には影響があったのではないかと感じている。今後は、自主行動計画のさらなる推進、付加価値の創出、適正配分、商慣行の適性化に向けた取り組みを、他産業を含めて社会全体に広げていく必要がある。

#### 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」

賃金の引き上げ額平均(全体)を確認すると、2018年は中闘1,500円に対し、全体平均は1,519円。2017年は中闘1,000円・全体平均は1,009円、2016年は中闘1,500円・全体平均1,477円、2015年は中闘3,000円・全体平均2,749円、2014年は中闘2,000円・全体平均1,860円。つまり、平均だけでみると、2014~16年は中闘の回答を下回っていた一方、2017~18年は、中闘の回答を上回っている。このことは、中小の回答が、大手の回答に近づいたりその上をいく組合が増えてきたりしている証左ではないかと思う。特に、1,000人未満のところが健闘している。

また、賃金の引き上げを継続していることで、1~2年目では賃上げの成果が出なかったところも、全体での勢い、ムーブメントがある中で、初めてベアを勝ち取ったというところも昨年から増えてきている。

#### 一非正規の方の取り組みはいかがでしょうか。

直加盟組合の取り組みでは、有期契約労働者に関する無期転換の取り組みについて、「正社員化」で24組合が要求し、8組合が前進した。また、「多様な正社員化(不合理な労働条件がないことの確認、正社員への転換措置、組合員化)」では、55組合が要求し、15組合で前進がみられた。各組織で一定の結果は出せていると感じているが、条件差では改善する余地が多く、継続して取り組んでいく。無期転換の基本的な考え方としては、基本的には正社員化を念頭においており、やむを得ず正社員化できない場合は労働条件の差をなくしていくという方向性を打ち出している。

#### 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。

今年は、労働協約の改訂年でもあり、幅広く要求を 行った。

#### (1)長時間労働の是正をはじめとする働き方改革

2017年3月、「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」の趣旨に基づき、取り組みを進めてきた。引き続き労使で、この共同宣言に沿って働き方改革を推進していくことが確認できた点は、大きな意義があると考えている。直加盟組合の取り組みでは、「労使協議の場の設置」は22組合が要求し13組合が前進、「労使協議の場の設置」ができている組合は78組合となった。また、「働き方改革につながる労使協議の推進」は54組合で要求し30組合が前進した。

#### (2)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

#### ① 総実労働時間の短縮

36協定特別条項限度時間の引き下げ、年休取得の底上げ、勤務間における休息時間の確保、長時間労働者における医師との面接指導徹底などを主張し、労使協議を進めてきた。「36協定特別条項限度時間の引き下げ」は、36組合が要求し20組合が前進した。「勤務間における休息時間の確保」は23組合が要求し、5組合が前進し、何らかの仕組みで休息時間の確保ができている組合は30組合となっている。

#### ② ワーク・ライフ・バランスの推進

両立支援については、これまでも掲げていた「仕事と介護」「仕事と育児」の両立に加え、「仕事と治療の両立」を初めて掲げ、さらなる環境整備に取り組んだ。治療との両立は、すでに取り組んでいるところもあるが、改めてこの課題を投げかけることによって、対

象者のみならず環境整備に対する意識醸成につなげられればと考えている。2018年闘争では、「治療を受けながら働き続けられる環境整備の必要性についての労使確認」と「治療との両立ができる環境整備」について、それぞれ30組合、35組合が要求し、23組合、25組合で前進を図ることができた。

#### 4.まとめ

#### 一今後の課題(中長期的な課題)と2019総合労働条件改善闘争 の取り組みへの課題についてお聞かせ下さい。

電機連合の総合労働条件改善闘争は、多くの労働者への賃金引き上げの波及、労働条件の向上、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革など、社会的な影響が大きい。社会全体の仕組みも影響していると思うが、所期の目的は果たし切れていないと考えており、組合のないところや非正規労働者への波及効果も意識しながら、今後も継続して取り組む必要性がある。

#### 1)産別統一闘争

この強みや特徴を維持しながら、各社の考え方の違いや環境変化にどのように対応していくか、ということは課題である。特に2000年代以降は同じ電機産業でも、会社により事業分野は異なり、人員構成も違う。たとえば製造現場を国内に多く抱えている企業と、そうでない企業とでは、当然問題意識は違う。統一闘争の強みを維持しながらどう前進させていくかは、今後も検証しながら進めていく。

## 2)すべての労働者がいきいきと働ける環境をつくるための取り組み

人口減少社会の中で、どうすれば産業の技術・技能を伝承しながら、産業や日本経済をさせていくか、また、どうすればすべての人が能力を発揮しながら働けるか、といったことを意識しながら取り組みを進めていかなければならない。

有期契約労働者、派遣・請負労働者については、 電機連合の基本的な考え方に沿って取り組みを進め るほか、60歳以降の雇用と処遇のあり方についても、さ らなる議論の深化が求められる。

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であり、1953年の 結成以来、半世紀の歴史を誇る、民間大手(組合員60万人)の産業別労働組合組織。「美しい地球・幸せな暮らし」を基本理念に活動を行っている。

#### 神保 政史(じんぼ・まさし)氏

1989年 三菱電機株式会社 入社。2002年 三菱電機関連労働組合連合会 事務局長、2003年 三菱電機労働組合中央書記長、2008年 同中央副執行委員長、2010年 同中央執行委員長、三菱電機関連労働組合連合会 会長を歴任。2014年 電機連合 副中央執行委員長 就任、2016年より現職。

(インタビュー日 2018年6月1日)

### **JAM**

#### 書記長 中井 寛哉氏



- ・中小が全体平均を上回る賃上げを獲得し、健闘が光る。
- ・「価値を認めあう社会」の実現に向けた取り組みを継続して展開。

#### 1.2018春闘の位置づけ、大きな方針

一2018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。

今次春闘のポイントは、日本経済の自律的成長につなげていくために、企業部門に滞留している富を真摯な労使交渉のもとで人的投資や設備投資を行い、これを通じて社会へ還元していくことにあった。さらに、昨今の雇用情勢の逼迫により、労働市場の趨勢が売り手市場へと転じている。人材の採用難はもとより、人的資源の流出が深刻化していくなかで、とりわけ、中堅・中小企業は企業と産業の持続性の観点から中期的賃金政策をもって、賃金水準の引き上げを行わなければならない。

このような大きな方針のもと、基本的なスタンスは下記 の通りとした。

- 1. 「賃金の底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを 継続し、すべての単組が、月例賃金の引き上げを中心 とした「人への投資」の取り組みを行う。
- 2. 賃金の引き上げに当たっては、賃金の社会的水準を確保し、個別賃金要求方式への移行、個別要求方式の考え方を基本とする。
- 3. 「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現と浸透(連合方針)、バリューチェーンにおける「付加価値の適性循環」(JCM方針)を踏まえ、価値を認めあう社会の実現に向けて、連合・JCMと連携して取り組む。
- 4. 地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金のある べき姿を踏まえて、全単組で、高卒初任者賃金を目 安とする18 歳以上企業内最低賃金協定をめざす。
- 5. 一時金は、企業績が回復する中で、改善の動きがあるものの、大企業と中小企業の格差は広がっている。年間生計費の維持・回復を重視する観点から取り組みを強化する。
- 6. 2017年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき 「働き方」とあるべき「暮らし方」をめざし、各種労働 条件整備の取り組みの強化と雇用環境整備に取り 組む。

なお、連合は2016年方針から「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」を掲げているが、JAMでは16年から3年連続して、連合では17年から2年連続して、大手の賃金改善獲得額を中小が上回るという成果が生まれている。

#### 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。

2014年から5年連続の賃上げ要求であり、あるべき賃金水準にこだわり、上げ幅ではなく絶対額を重視した交渉を展開した。

要求状況をみると、交渉単位数は1,564組合であり、 賃金要求を行ったのは昨年と同程度の1,330組合 (85%)で、要求金額は8,275円となった。このうち、賃金 構造維持分を明示してベア要求を行ったのは773組 合、ベア額は4,457円となった。これを規模別に見ると、 300人未満で4,503円、100人未満では4,643円と企業 規模が小さくなるほど、要求金額が高くなっており、大手 と比べて賃金水準が劣位にある中小の格差是正に対 する意気込みを反映したものとなった。

妥結結果(8月20日時点)は、要求1,330組合に対して、1,187組合が妥結しており、妥結額は前年よりも353円高い、5,320円となった。またベア要求した773単組に対して、636組合が交渉を終え、妥結額は1,612円となった。規模別にみると、300人未満で1,645円、100人未満では1,698円と企業規模が小さくなるほど、高い妥結額を引き出している。

これらの背景には、中小組合になるほど人手不足、人材流出に対する危機感が強く、この数字に表れているのではないかと感じている。さらに、今年の特徴として、賃上げ結果の集計日段階で獲得額が低下しなかったことが挙げられる。例年は、好調なところが早期にベアを獲得し、時が経つに連れて獲得額が低下していくが、今年は春闘時期を過ぎた5月以降でも3月下旬に引き出した獲得額が維持されている。

そういう意味では、小さい規模の組合ほど、高いベア を獲得し、5月、6月になっても3月相場が維持されたの が、2018春闘だった。まさに共闘の効果が発揮された春闘だったのではないだろう。

### JAMでは、以前から個別賃金の取り組みに力を入れておられますが、その点はいかがでしょうか。

賃金要求を行った1,330組合のうち、個別賃金要求に取り組んだのは、269単組と要求組合のおよそ2割にとどまっており、この取り組みを拡大していくことが、私たちの喫緊の課題となっている。賃上げ要求には、おおむね「個別賃金要求」と「平均賃上げ要求」の二通りの方法がある。平均賃上げ要求とは、あくまでも「上げ幅」の要求であり、組合員一人当たりの平均金額を要求しているのに過ぎず、そのような意味では、賃上げ総原資をめぐる要求であり、賃金闘争を企業の「支払い能力」の枠内に封じ込めてしまう。

しかし、「個別賃金要求」は、標準労働者(例えば30歳・勤続12年・技能職といった特定銘柄)を中心に各労働者層の賃金の絶対水準の社会的相場形成をめざすものであり、賃金を産業ごとに職種別・熟練度別に企業の枠を超えて社会的に決定してゆくための過渡的方式である。このことは、同一価値労働・同一賃金の原則を追求していくための一歩だ。このことの意味を後ほどのまとめで詳しく触れさせていただきたいと思う。

#### 3.賃金関係以外

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。

#### <「価値を認めあう社会」の実現に向けて>

2014年版中小企業白書では、「価格交渉力の弱さ」や「不利な取引環境が存在する」ことで、企業の健全な発展と労働条件と労働環境の改善が進まず、いわゆる公正取引慣行の確立が永年の政策課題であると指摘している。そのためにも、JAMでは「価値を認めあう社会」の実現として、優れた技術や技能でつくられた製品やサービスが、その価値にふさわしい価格で売買できる取引慣行の実現による「製品の価値」(公正取引)と「労働の価値」(賃金水準)が正しく評価される社会をめざすこととしている。

これまでにも省庁や業界団体への働きかけを行って きたが、今年は「価値を認めあう社会の実現」への実現 に向けた要請を世耕経済産業大臣などに対して行った。

## <あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備>

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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短縮の取り組みを行うこととした。JAMの総実労働時間の平均(2017年)は、2050時間程度だが、1800時間を目標に、まずは1900時間台を目指して取り組みを進めている。

時間外労働の抑制も重要である一方、仕事が多くて人 手がない状況の中、抑制すると生産が追い付かなく なってしまう現状がある。また、有休の取得率は同じ職 場でも人による差が大きいことを踏まえ、有休の消化の 推進を強化し、「誰もが有休を取る」ということを重視し ている。

このほか、高年齢者雇用は、将来の定年延長を視野に入れながら、再雇用者の組合員化、継続雇用期間の処遇改善、65歳までの希望者全員の雇用確保について労働協約への明記、賃金のあり方を労使で検討する場の設置等に取り組んだ。

#### 4.まとめ

#### 一今後の課題(中長期的な課題)と2019春闘の取り組みへの課題 についてお聞かせください。

JAM結成以前(1999年)、日本の労働組合の課題の一つに賃金・労働条件の規範や標準というものが、社会的な規模で樹立できていないという点があった。すなわち企業の枠を超えた賃金・労働条件の標準化が未だ果たされていないということである。JAMはこれらの課題を見据え、産別結成時の基本理念に「社会的公正労働基準の確立」を高々と謳ったのである。

2003年に発表された連合評価委員会最終報告でも 指摘されているように同一価値労働・同一賃金原則を もとに企業の枠を超えた公正な賃金の確立が労働組 合にとって急務となっている。これまでの「会社あっての 従業員」という分配論を乗り越え、働く者にとっての公 正な分配論を積極的に主張し、同一価値労働・同一 賃金を要求していく根拠の確立こそが必要なのである。 そのためにも、組合自身が仕事の価値について、雇用 形態や年齢、性別、学歴等にとらわれず、客観的に賃 金制度そのものを見直していくことが重要だ。その際に は、JAM組合員である35万人の実態をもとにした「標 準労働者基準」や「一人前ミニマム基準」等を参考に 新たな基準を作り上げていく作業をしていかなければな らない。

格差是正を図る唯一の処方箋が「個別賃金」なのである。

JAM:機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、 鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする 約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日 本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約 85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下 の組合員で占められている。組合員数は35万人。

#### 中井 寛哉(なかい・ひろや)氏

1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンキン連合(現 JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは 書記長を経て、2017年には本部書記長に就任し、現在に至る。

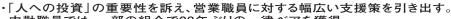
(インタビュー日 2018年6月14日)

2018 春闘

特集5 インタビュー

## 全国生命保険労働組合連合会(生保労連)

中央書記長 宮本 進平氏



内勤職員では、一部の組合で23年ぶりの一律ベアを獲得。 ・生命保険協会との間で「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」を採択し、産業全体で取組みを推進。全組合で「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」に取り組む。

#### 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。

生保労連は2009年に、向こう10年の運動の方向性 (グランドデザイン)として「Newチャレンジ宣言」を取りま とめた。方向性の柱の一つに「安心と働きがいのもてる 職場・ルールをつくる」を掲げ、その実現に向けた最大の 手段として総合生活改善闘争(以下、春闘)を位置づ けている。2018春闘では、下表のとおり5本柱の「統一 取組み課題」を設定し、積極的な統一闘争を推進した。

5つの統一取組み課題	主な内容
(1)経営の健全性向上 の取組み	○取組み体制の充実 ○経営に対するチェック機能の強化
(2) 営業職員体制の発展・強化の取組み	○採用・育成・教育問題への取組み ○効果的な活動の実践に向けた取組み
(3)賃金関係の取組み	<ul><li>○賃金改善</li><li>○営業支援策の充実</li><li>○人事・賃金制度に関する取組み</li></ul>
(4) ワーク・ライフ・ バランスの実現に 向けた取組み	<取組みの柱> ○総労働時間の短縮 ○両立支援制度の拡充・活用促進 ○健康増進・職場環境の改善 <取組みの基盤づくり> ○WLB推進体制の強化 ○WLBの重要性の理解促進・共有化
(5) 多様な人材が活躍 できる環境整備に 向けた取組み	<ul><li>○職場における男女共同参画の推進</li><li>○60歳以降の就労環境の整備</li><li>○パート・契約社員の処遇改善</li><li>○ダイバーシティの進展に伴う環境整備</li></ul>

基本的には昨年と同じだが、今春闘では「多様な人材が活躍できる環境整備に向けた取組み」を柱の一つに掲げ、内容を整理・再編した。また、昨春闘では(3)「賃金関係の取組み」の目的・考え方として、「『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」および「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」を掲げたが、今春闘では、(3)に限らず(1)~(5)全体の目的・考え方として広げて位置付けたことも一つの特徴である。

上記のほか、長時間労働が社会問題化する中で、精緻な実態把握こそが取組みの出発点になるとの認識に立ち、全組合が取り組む「統一共闘課題」として「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」を掲げた。各組合は、そのための体制整備を進めつつ、①労働時間および休日・休暇取得の実態把握の強化、②労使による課題意識の共有、改善策の

協議・実行に取り組むこととした。

#### 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。

産業を取り巻く環境として、昨年もこのインタビューで 懸念点として指摘したところだが、販売状況の厳しさが 顕在化しており、実際に2017年度の保険料収入(売 上高に相当)は対前年で10%以上落ち込んでいる。超 低金利が続く中で資産運用環境が悪化し、貯蓄性の 高い商品など、これまで販売の一定量を占めていたしょ うひんが売れなくなっていることが主な理由である。こう した環境だからこそ、人への投資としての賃金改善や 営業支援策の充実が必要だということを各組合と共有 し取り組んできた。また、人手不足感の高まりなどを背景 に、産業を超えた人材獲得競争が激化する中、産別組 織として、産業内だけでなく広く日本社会に目を向け、人 への投資を通じて産業の魅力度を高めることの重要性 を強調し、繰り返し訴えてきた。結果は、厳しい環境下で はあったが、最大限の成果を得ることができたと考えて いる。

#### <営業職員関係>

生保労連の組合員は大きく営業職員と内勤職員に 分かれる。組合員の多くを占める営業職員の関係で は、賃金改善および営業支援策の充実(1.の表におけ る(3)の上2項目)について、幅広い内容の回答を得 た。賃金改善では、初任給の引き上げなど、支給規定 上の改善を勝ち取る組合もみられた。営業支援策で は、これまで獲得してきた成果を生保労連が取りまとめた 「営業支援策取組み指針」を参考に、各組合が創意 工夫ある取組みを行い、新商品の開発や、ニーズが高 まっている医療や介護等の商品の営業成績に対する 加算など、着実に前進が図られたと考えている。

#### <内勤職員関係>

昨春闘と同様、「現行水準を確保した上で、最大限 『年間総収入の向上』に取り組む」こととした。生保労連 では近年、月例給与の取組みが十分ではなかったという 課題意識があり、月例給与により取り組みやすくするため に、月例給与の改善要求を、①狭義ベア(全層一律の引き上げ)、②広義ベア(特定層への重点配分)、③生活 関連手当の引き上げの3つに再整理して取り組んだ。結 果は、臨時給与(一時金)も含め、多くの組合で統一要 求基準に沿った回答を引き出すことができた。特筆され るのは、2組合で全層一律での月例給与引き上げを獲得 したことである。一律ベアは23年ぶりであり、人への投資 を求める要求に応えた回答であると受け止めている。

パート・契約社員については、臨時給与の支給・引き上げなど、多くの組合で正社員と同等に報いようとする動きがあり、成果も出てきている。継続雇用嘱託社員については、一律ベアを獲得した2組合のうち、1組合はこの層でも引き上げた。

#### 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。

#### <働き方改革>

生保労連では、生命保険協会との間で、2017年12 月に「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」を 採択した。金融産業では初めての試みとなる。生命保 険協会には41社が加盟しているが、生保労連加盟組 合の会社以外も含めた、産業全体で働き方改革に取り 組むことを確認でき、画期的な成果だと認識している (http://www.liu.or.jp/outline/wtw-reform.html). エピソードを一つ挙げれば、採択に向けた協議では当 初、経営側から「お客さまサービスの向上」の観点を入 れたいという意向が示された。これに対して生保労連と しては、「お客さまサービスの向上 | は当然重要であるも のの、そこに「生産性の向上」の観点がなければ労働 時間の短縮を実現できない旨主張し、両方の観点を盛 り込むこととした。こうした協議を通じて、労使の認識合 わせにつながったこともたいへん有意義であったと感じ ている。

「共同宣言」では、働き方改革に向けて取り組むべき 事項として「人材育成」「多様な人材が活躍できる環境 の整備」「WLBの実現」の3点を挙げている。とりわけ 「WLBの実現」に向けては、長時間労働が社会問題 化する中、「労使の認識の共有が一層求められている」 としている。

生保労連としては、こうした取組みを通じて、組合員一人ひとりが納得できる労働条件・職場環境を築き、より魅力ある産業・企業づくりにつなげていきたいと考えている。そうした中、労使協議で本「共同宣言」を活用する組合や、みずから労使共同宣言を行う組合も出てくるなど、各組合に浸透・波及してきているのは嬉しい限りである。

#### <労使フォーラムの開催>

生保労連は本年5月14日、「労働時間問題から働き 方改革を考える~営業マネジメント業務を中心に~」を テーマに「WLB労使フォーラム」を開催した。会社側から も多くの参加をいただく中で、主に営業現場の課題、とりわけ営業職員を統括する立場にある機関長の長時間労働問題に焦点を当て、労使で取組みの現状と今後の対応の方向性について共通認識を深めた。生保産業にとって根深い問題ではあるが、産業ならではの課題を敢えて取り上げ問題提起できたことは、今後の取組みにつながると考えている。

#### 4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2019春闘の取り組みへの課題 についてお聞かせください。

#### <営業職員の実質的な収入の向上>

生保各社は今後も健康増進型商品など新しい商品を開発していくと予想されるが、労働組合としても、人口減少下であっても営業職員の収入が向上する仕組みづくりが大事だと認識している。その意味で今できることは、社会情勢を的確に捉えるとともに、タイムリーかつ効果的な情報交換を進めていくことだと考えている。より緊密な情報連携で各組合へのサポートを強化していく必要があると認識しており、生保労連の役割はますます大きくなると考えている。

#### <内勤職員およびパート・契約社員等の処遇改善>

2018春闘で一部の組合が一律ベアを勝ち取ったことを受け、来春闘に向けてはその流れを広げていきたい。

パート・契約社員については、同一労働同一賃金の 観点なども踏まえ、各組合で今一度当該層の制度・運営 を幅広く点検してもらい、もう一段上の処遇改善につなげ ていきたい。また、60歳以降の就労者についても、定年 延長の動きなどを注視しつつ、引き続き情報交換や各組 合のサポートを継続していく必要があると考えている。

#### <労働時間問題の取組みのさらなる強化>

今春闘では統一共闘課題として「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」を掲げ取り組んだが、今後はこれを継承・発展させ、取組みの深化をはかっていきたい。具体的には、引き続き精緻な実態把握に努めつつ、労使で課題意識をしっかり共有し、具体的な改善策につなげていきたい。そのために生保労連としては、今回のWLB労使フォーラムで得られた共通認識にもとづき、各組合の取組みを強力にサポートしていく必要があると考えている。

生保労連(全国生命保険労働組合連合会):生保産業で働く労働者で組織された、生保産業唯一の産業別労働組合。結成は1969年。25万組合員のうち、営業職組合員が約8割、女性組合員も約8割を占める。「社会から共感・信頼を得られる運動」を運動の基調としている。

#### 宮本 進平(みやもと・しんぺい)氏

1998年明治安田生命保険相互会社入社。2013年明治 安田生命労働組合中央執行委員、2014年生保労連中央副 書記長を経て、2016年より現職。

(インタビュー日 2018年7月6日)

## **春闘** 特集6 インタビュー

## 情報産業労働組合連合会(情報労連)

書記長 柴田 謙司氏



- ・グルーピングなど中小に対する支援を強化し、要求・賃上げ獲得組織が増加。
- ・働き方改革や労働時間関連は、法改正を先取りして取り組みを強化。

#### 1. 2018春闘の位置づけ、大きな方針

一2018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。

2018春闘方針は、2017 春闘の継続として組み立て、連合方針を受け止め、「底上げ・底支え」「格差是正」と「労働時間の適正化」を最重点に、「すべての働く仲間の『総合労働環境(賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等)の改善』をめざす闘い」と位置付け、構成組織が一丸となって取り組むこととした。特に、中小への波及を重視して積極的に対応した。

#### 2. 賃金・一時金関係

一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。

2014春闘からの流れを継続し、連合方針と同様、 2%程度(定期昇給相当分を含め4%程度)を基準とした賃金引き上げを要求基準とし、月例賃金の改善を目指した。

大手企業(NTT、KDDI、通信建設会社の一部)に 対置する組織をみると、各組織で要求基準(2%程度) の考え方は異なっている。NTT労組は非正規社員を含 めた水準で、KDDI労組は正規社員の水準をベースと し、具体的要求を掲げた。正社員の妥結結果は、NTT は月例賃金で1,800円(主要グループ6社の単純平 均)、KDDIが1,782円の引き上げとなった。また、KDDI は契約社員に過去最高となる11万円の一時金を支給 することとした。通建連合は2017年と同額の1,000円の 引き上げという結果になった。通信建設分野では、慢性 的な人手不足も重なり、通信インフラ構築に関わるサプ ライチェーン全体の課題も含め、更なる労働環境整備が 必要とされている。

中小企業に対置する加盟組合は、必要に応じ「適正

な価格転嫁」を企業側に求めるとともに、①情報労連 「最低到達水準」「めざすべき賃金水準」、②連合「中 小共闘方針」を意識し、定期昇給相当分(賃金カーブ 維持相当分)を含め、賃金引き上げを中心に最大限の 要求を行うこととした。情報労連には、県単位組織に加 盟している中小・地場組合が約180組織あり、今春闘 で賃金改善を要求したのは95組織となり(7月31日集 計、以下同じ)、昨年同時期を上回っている。そのうち、 賃上げを獲得したのは29組織と、昨年を上回る予想と なっている(昨年は、最終的に17労組で賃上げを獲 得)。

中小労組では、賃金引き上げの要求ができた組合数 は増加傾向であり、取り組みの成果が表れてきたと感じ る。

#### 一中小労組への支援について、具体的に内容を教えてください。

2017春闘から、中小組合に対する支援として、小規模のグルーピングを行い、本部や地方組織の役員が、中小企業庁における公正取引の取り組み強化なども交渉材料として使うなど、交渉のフォロー・サポートを強化している。2018春闘でもこの支援を継続し、グループの作り方は去年と変わらないが、運輸系・医療福祉系・情報サービス系を去年より力を入れて取り組んだ。また、その他の業種の加盟組合に対しても、産別本部の役員が直接足を運び、交渉のサポートを行うなど、動機づけにつながったのではないかと思っている。

この支援の結果、要求組織数や賃上げ獲得組織数の増加につながっており、もともと労働組合はあったものの、今年初めて春闘の枠組みの中で労使交渉したという労組も増えた。また、労使で人手不足の共通認識があり、妥結結果にも反映されていると考えられる。

#### 3. 賃金·一時金関係以外

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下さい。

#### <労働時間>

すべての働く仲間の「命と健康を守る」観点から、「情報労連・時短目標」の達成に向けた労使協議を徹底するとともに、過重労働対策に取り組むこととし、たとえば、罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした具体的な取り組み(36協定の点検、労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底など)を示して取り組みを進めた。

結果としては、労働時間の適正な管理の"宣言"にと どまる組織もあり、さらに具体的に進めていくことが課題 といえる。KDDIでは、勤務間インターバル制度が導入さ れているが、さらに厳格化するという運用面での検討も 進んでいる。中小では、所定休日の増加など働き方改 革につながる成果を勝ち取った組織もみられる。

また、法改正を見据えて先取りするということも志向している。中小企業に対置する加盟組合は、『働き方改革関連法案』において、「月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置」が2022年4月1日以降に廃止と示されていることを踏まえ、法施行に先がけ月60時間超え割増賃金率の50%以上への引き上げに向けた労使協議を徹底した。実際に長時間労働があってはいけないのは当然ではあるが、月60時間超の割増率を法定(50%)に合わせる、という成果を獲得した組合もみられた。

#### <同一労働同一賃金>

「同一労働同一賃金」のガイドラインに基づいた対応 も重視し、特に無期転換については具体的に指示。 2018年4月より『改正労働契約法』第18条(無期転換 ルール)が適用されることを踏まえ、対象者に対する周 知および無期転換促進の取り組み、無期転換ルール 回避目的の雇い止めの防止、労働条件の整備等に向 けた取り組みを強化するとともに、正社員等に転換する ための制度を整備することとした。

結果は、処遇改善や均衡待遇に向けた改善がはかられた組織もあり、前進がみられた。2018春闘では、契約社員と正社員の制度差異を労使で洗い出しを行ってからでなければ、ガイドラインへのアプローチもかなわないと考え、そこから始めるよう、加盟組合にも求めた。かなり根気と時間がかかり、春闘では結論が出なかったところもあるが、これを一つのトリガーとして今後継続していきたい。

#### 4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2019春闘の取り組みへの課題 についてお聞かせください。

情報産業に働く労働者の満足度向上とともに、魅力ある産業の発展に繋がるよう取り組みの継続・強化が必要である。そのため、毎年実施している「ITエンジニアの実態調査」のほか、昨年立ち上げた情報サービス部会で、現場の生の声のヒアリングを行い、労働環境の現状を把握してきている。IT業界では、お客様先に常駐してシステム作りをしているケースも多く、その場合、労働時間管理、職場のコミュニケーションや仕事の分配、裁量度等が問題になっており、これらの情報を踏まえ、今後の産業政策・労働政策の深堀りをしていかなければならない。

このほか、厚労省の「IT産業の働き方改革」として 作成されている長時間労働撲滅のためのリーフレットにも 連合経由で関わっている。リーフレットを業界団体が作成 しており、その検討メンバーに連合も加わっているため、情 報労連から参加し、意見を反映しているところである。

その点も踏まえ、「情報サービスフォーラム」(毎年、東京・大阪の2回開催)において、業界団体からも協力を得て、情報サービス業界における課題等を発信していくが、更に充実させていくためには、情報サービス産業の仲間の組織拡大が不可欠である。

また、2019春闘に向けては、これまでも述べているように、中小労組対策、非正規労働者に対する処遇改善の取り組み、労働時間適正化の取り組み等の「働き方改革関連法」を先取りした取り組みについては、全体総数からみるとまだまだ物足りず、継続して取り組まなければならず、そのための環境整備を積極的に図っていきたい。

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255組合、約20万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。

#### 柴田 謙司(しばた・けんじ)氏

1992年、NTT入社。1996年全電通本社支部執行委員をスタートに、NTT労組東日本本部執行委員、NTT労組中央本部執行委員を歴任。2008年NTT労組東日本本部事務局長、2012年NTT労組中央本部執行委員を経て、2013年NTT労組コミュニケーションズ本部執行委員長。2015年より現職。

(インタビュー日 2018年5月31日)

## 春闘

特集7

インタビュー

## 日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

宏哉氏 佐藤 事務局長

- ・食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上に向け、「オール・プレイヤーズ春闘」を 展開。5年連続2%以上の賃上げを実現。
- ・深刻化する「人財確保・流出防止」に向けた働き方見直しの取り組み強化も図る。



#### 1.2018春闘の位置付け、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下 さい。

「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働 者の相対的地位向上 に向け、これまでの取り組みの 流れを継続することを基本とした。「賃上げ」をはじめと した各要求項目の取り組みのほか、企業規模間や雇用 形態間の格差是正や中小労組支援などに、すべての 組合が取り組むこととした。

フード連合の2018春闘方針のサマリーは以下の通り である。

#### フード連合2018春季生活闘争方針

#### - フード連合

#### ~具体的か要求項目~

- (到貴金の引き上げ ②非正規労働率の処遇・総合労働条件の改善・ 寿等生活開争を通じた組織拡大の取り組み ・雇用安定に向けた取り組み ・化事に応じた適正な処遇機保に向けた取り組み ・総実労働時間の短縮に向けた取り組み ・施実労働時間の短縮に向けた取り組み ・両立支援の促進に向けた取り組み ・働き方と処遇に関する受性話し合いの場の設置促進の取り組み ・のコン支援の促進に向けた取り組み ・物き方と処遇に関する受性話し合いの場の設置促進の取り組み ・ワークルールの取り組み

⑤企業内最低賃金の取り組み ⑥総合労働条件改善共通課題の取り組み



#### ~政策的アプローチ~ ① 「組織の拡大」(組織政策)

② 「働き方見直し」(労働・雇用政策)

③ 「食の価値連鎖」(食品産業政策)

また、フード連合は毎年テーマを掲げて春闘を取り組 んでいる。2014春闘以降、「パラダイム・チェンジ春闘」、 「ステップ・アップ春闘」、「オール・フォー・ワン春闘」、 「キャッチ・アップ春闘 |と展開し、2018春闘のテーマは 「オール・プレイヤーズ春闘」。掲げたテーマに込めた思 い、意味合いは以下の通りである。

#### 2.賃金関連

- 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 せ下さい。
- (1)要求のポイント

すべての加盟労組は、賃金の引き上げに対して、 2014春闘から着実に積み重ねてきた取り組みを継続・ 定着そして前進させる必要があるという観点から、共闘 の意義を再認識した上で、一体となって下記の取り組 みを展開することとした。

- ① すべての組合は、賃金実態を把握し、その「賃金水準の絶対 値 | に応じて、賃金ビジョンにおける 「年齢別ミニマム基準 | の確 保を前提とする「個別賃金」を重視した取り組みを行う。
- ② 定期昇給制度を確立していない組合においては、総額要求基 準を「11,000円以上」とする。併せて定期昇給制度の確立に **大取り組む**
- ③ 定期昇給制度がすでに確立されている組合は、定期昇給・賃 金カーブ維持分を確保した上で、賃金ビジョンにおける「目標水 準」、「到達水準」達成度に基づき、「6,000円(2%)」程度とし た各要求基準に取り組む。

賃金ビジョンについて補足すると、賃金ビジョンとは、 賃金に関するあるべき姿・将来像(=ビジョン)へ向かっ て、中長期を見据えた「政策」として取り組むための「考 え方・目標・ガイドライン | であり、組合員一人ひとりが豊 かで幸せな生活ができるように、食品関連産業の仲間 が誇りをもって働ける賃金をめざすための「具体的な数 値目標 | である。加盟労組は賃金ビジョンの達成度に基 づいた各要求基準に取り組むスタイルをとっている。

#### フード連合2018春季生活闘争方針のテーマ

#### ・フード連合

#### オール・プレイヤーズ春闘

~食品関連産業の持続的成長と働く者の処遇向上を 実現するため、すべての組合が『主役』となって 『底上げ』『格差是正』に取り組む~

#### 『オール・プレイヤーズ』に込めた意味合い

- ・「各単組の取り組みをフード連合全体ひいては社会に波及させて いくことが魅力ある産業・企業につながっていく」という考えか すべての加盟組合が『主役』となって2018春闘方針(案)の 要求項目に取り組むという意味。
- ・また、中小労組支援や非正規労働者の処遇改善、働き方の見直し などの取り組みを通じ、食品関連産業で働くすべての労働者を対 象に処遇向上をめざすという意味も込めている。



みんなが主役で取り組もう

G-MERTINGS GERMANNIAN GERMANNIAN

2018春季生活闘争

#### (2) 結果、評価

要求水準については、食品製造業の景況感が悪化 したことによる影響等の要因で総額換算(加重平均) が昨年を下回ったものの、要求水準そのものについて は高い水準を維持した。

収拾集計結果については、136労組が妥結しており、 総額6,417円(2.23%)と、連合平均を上回り、5年連続 2%以上を実現することができた。また、300人未満については、総額換算、及びベースアップ換算共に昨年と同水準の成果が出た等、2014春闘から着実に積み上げてきた取り組みの継続・定着、及び前進させる、とした闘争方針は有効かつ効果的なものであったと捉えている。

また、5年続いた"賃上げ春闘"に対する評価についても分析を開始した。ベースアップを継続的に獲得した労組ほど獲得総額が確実に高くなっていること、一度も獲得していない労組が25%程度存在することなど、成果や課題も見えてきたところである。ベースアップを前提とした要求が論じられるようになってきたことは、正にこの間の運動の成果であり、築き上げた賃上げの流れを絶やすことなく、力強く継続させていくと同時に、足元で確認されている課題に対して適切に対応していく必要性も高まっていると感じている。

#### 一非正規労働者や中小に関する取り組みについてはいかがですか。

①春闘を通じた組織拡大の取り組み、②雇用安定に向けた取り組み、③仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組みの3点を掲げ取り組んだ。時給労働者の収拾については加重平均で17円と昨年同様、月給労働者の収拾については同じく加重平均で2,876円という結果となった。非正規労働者から正社員登用された事例や、諸手当や福利厚生制度を中心に均等、均衡を図る事例が報告されている。

同じ職場で働く仲間である非正規労働者の総合労働条件改善に取り組むことは、労働組合の果たすべき社会的責任であり、今後も取り組みを強化していく必要があると考えている。

#### 3.賃金・一時金関係以外

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てさい。

働き方見直しに関する取り組みについては、①総実 労働時間の短縮、②両立支援の促進、③働き方と処 遇に関する労使話し合いの場の設置促進、④ワーク ルールの取り組みを掲げた。

結果は、勤務間インターバル規制の導入に向けグループ全体で取り組み合意した事例や、所定労働時間短縮に向け、労使による継続的な協議の中で短縮を合意した事例等が報告されている。

また、積立有休休暇の取得事由の拡大や、短時間 勤務制度の対象拡大、働き方見直しに向けた継続的 な労使協議、改正労働基準補油に関する取り組みや、 同一労働同一賃金実現に向けた法改正に関する取り 組み事例も確認している。

#### 4.まとめ

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

#### (1) 共闘体制の強化

交渉の成果を社会全体に波及させていく賃金決定 メカニズムとしての春闘意義や、フード連合としての春闘 の意義をすべての加盟労組と再共有しながら、徹底し た論議と情報共有を通じた合意形成を図るためのプロ セスをどのように進めるかが重要になると考えている。

#### (2)要求方針のあり方

また要求水準については、「要求は目指すべき水準」とし「目線を下げない」ことが重要である一方、「フード連合賃金ビジョン」の目標・到達水準の検証、及び「消費者物価指数の捉え方」「上げ幅・率中心から絶対額・個別水準重視への取り組み転換」「トリクルダウンを前提とした相場意識からの脱却」を更に進めていくことも必要であると考えている。こうした観点からより効果的な要求方針のあり方を検討していく必要がある。

#### (3) 非正規労働者の処遇・総合労働条件改善

一方、今春闘では、多くの非正規労働者を抱えるフード連合にとっていかに運動を拡げていくかという課題が 改めて浮き彫りとなったことを踏まえる必要がある。これ まで以上に非正規労働者に対する運動の前進に繋が る効果的な枠組みや要求項目を検討していく必要があ ると考えている。

#### (4) 実効性のある中小労組支援

前述した、この5年間で一度もベースアップを獲得していない労組の多くは中小である。フード連合内における支援戦略・戦術をより明確にし、重複なく効果的に行われるよう、徹底、及び情報共有の強化が必要だと考えている。また、中小労組に対する支援は春闘時期に限ったものではなく、年間を通じた組織強化支援の面からも具体策を検討していく必要がある。

#### (5)公正な取引慣行の実現

フード連合がこれまでこだわってきた「公正な取引慣行の実現」「食における付加価値連鎖(フードバリューチェーン)の構築」は、中小労組の賃上げ原資確保にとっても必要であり、実現すべき産業政策の柱となる考え方である。解決に向けた取り組みを着実に進め、これまで以上に社会に訴えていくことも重要である。

フード連合(日本食品関連労働組合総連合会):2002年11 月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業 で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食 品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労 働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を 基調としている。組織規模は10万5千名。

#### 佐藤 宏哉(さとう・ひろや)氏

1999年味の素株式会社入社。2009年から味の素労働組合中央執行委員、中央執行副委員長、味の素グループ労働組合副事務局長を経て、2017年より現職。

(インタビュー日 2018年7月6日)

#### 2018 春闘

特集8 インタビュー

## サービス・ツーリズム産業労働組合連合会(サービス連合) (共一ビス連合)

事務局長 千葉 崇氏



- ・過去5年の春闘で、実質的な賃金改善を獲得した組合は全体の6割に上る。
- ・今後は賃上げの定着を図るとともに、総実労働時間短縮やWLBの実現に向けての取り組みを継続する。

#### 1.2018春闘の位置づけ、大きな方針

一2018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。

私たちの産業は、21世紀の基幹産業として、人口減少社会となった日本における経済や社会の持続的な発展に寄与する取り組みが求められている。政府は2016年、「観光資源の魅力を極め、地方創生の礎に」「観光産業を革新し、国際競争力を高め、わが国の基幹産業に」「すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に」という観光ビジョン実現に向けたアクションプログラムを決定した。さらに、旺盛な観光需要を取り込みながら、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた各種施策もあり、「観光先進国」に向けた取り組みが強化されている。

サービス連合では、2014春季生活闘争(以下、春闘)以降、一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち安心して働き続けることができる環境整備に向けた待遇改善に取り組み、産業を支える人財の確保にむけた年収水準の改善、とりわけ連合方針にもあるように、生活の基礎となる月例賃金の引き上げを優先した闘争を展開してきた。労働集約産業であるこの産業が発展を続けていくためにも、定着・育成も含めて、人財に対する投資がポイントといえる。

2018春闘も、これまでの歩みをとどめることなく、全ての加盟組合で中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現に向けて、月例賃金の引き上げにこだわった闘争に取り組んだ。賃金以外の観点も含めて、具体的な要求基準は下記の通りである。

- ① 正規労働者の実質的な賃金の改善をはじめとした年収改善への取り組み(※)
- ② 賃金改善や均等均衡待遇の実現
- ③ 産業全体の賃金の底上げを目指した最低保障賃金の協定化
- ④ 年間総実労働時間短縮
- ⑤ 両立支援・男女平等社会の実現
- ⑥ 60歳以降の雇用確保

※注 ベースアップや、賃金カーブを維持したうえで賃金制度で定められた 改定以上に賃金を引き上げること。 また、今年初めての取り組みとして、一体感をもって 春闘に取り組む目的から、スローガン「すべての加盟組 合で待遇改善を実現しよう!」を策定してポスターを作成 し、加盟組合に配布した。運動のうねりを作っていくため の、まずは一歩を踏み出せたと評価している。



#### 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教えてください。

要求方針は、すべての組合が賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととした。正規労働者の賃金改善について、実質的な賃金改善は、61組合が回答を引き出し、昨年よりも6組合増加した(6月19日時点、以下同じ)。そのうち、5年連続で回答を引き出した組合は12組合になり、5年間要求を掲げ交渉を続けてきた成果が出たといえる。また、この5年間で一度でも実質的な賃金改善を獲得した組合は88組合に上る。

賃金改善額は、平均6,350円(2.17%)であり、前年同日とほぼ同水準となった。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー5,433円(2.22%)、ツーリズム・航空貨物6,894円(2.14%)となった。また、実質的な賃金改善分については、平均3,084円(1.08%)であり、こちらも前年と同水準となった。

#### <産業別最低賃金、ポイント年齢別最低保障賃金>

産業別最低賃金については、法定最賃に10%上乗せした金額を定めており、企業との協定化を進めてい

る。実際は産別最賃以上を支払っている場合もみられるが、法定最賃が上がっている背景もあり、協定化そのものはなかなか進んでいない。

ポイント年齢別最低保障賃金については、前年並みの合意数となった。中途採用者の処遇においても、勤続0年目でも水準が一定保障されることにつながり、多様な人財確保の面からも重要な取り組みとして、協定化を今後も進めていく。

#### ―非正規労働者の取り組みについてもお聞かせください。

契約社員、パートタイマーの待遇改善にも取り組んでおり、2018春闘では、賃金改善は64組合が要求し、43組合が合意した。業種では、ホテル・レジャーで18組合が要求し6組合が合意、ツーリズム・航空貨物で46組合が要求し37組合が合意した。

#### 3.賃金関係以外

要求のポイントや現時点での結果、現時点での結果や経過に対する評価をお聞かせください。

#### <総実労働時間の短縮>

多くの加盟組合が目標達成にむけて積極的に取り組み、要求を掲げた加盟組合は62組合、合意したのは22組合となった。サービス連合では、中期的目標として、総実労働時間1800時間、所定休日数の増加等を掲げている。特に宿泊業では、現場の要員不足から、有休取得が進まない状況がみられ、1日の所定労働時間の短縮、有給休暇の取得促進などに力を入れて取り組んだ。今後も引き続き取り組みを展開していく。

#### <その他>

労働時間以外では、両立支援・男女平等社会の実現に向けた取り組みや、60歳以降の再雇用確保に向けた取り組み、組織強化・組織拡大への取り組み等があった。また、契約社員・パートタイマー等の無期労働契約への転換に関する取り組みについては、7組合が要求し5組合が合意し、前進がみられた。

#### 4.まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2019春闘の取り組みへの課題 についてお聞かせください。

#### 1)宿泊業における要員不足

全体的な要員不足ではあるが、特に宿泊業では顕著である。直近では、訪日外国人観光客の医療問題への対応で、病院への付き添い、言語の問題、費用(立て替え等)など、要員不足の中での対応が想定されており、今後の課題と受け止めている。

## 2)賃上げの取り組みの定着、総合労使協議体制の確立

粘り強い交渉の結果、この5年間で6割近い加盟組合が実質的な賃金改善の回答を引き出すなど、「35歳

年収550万円」の実現に向けて、月例賃金の引き上げにこだわり着実な前進を続けてきた。引き続き実質的な賃金改善の獲得や合意水準の向上を基軸とした年収改善に向けた取り組みを進めるとともに、賃上げの取り組みを定着させる必要がある。さらに、これまでの労使関係を維持しつつ、総合労使協議体制の確立に向けた取り組みを引き続き進める必要がある。また、産業別最低保障賃金についても、認識を深め、取り組みを進めていくことが必要である。

#### 3)ワーク・ライフ・バランス実現に向けて

両立支援・男女平等社会の実現に向けた取り組みでは、育児における有給休暇の取得可能な制度の構築など、改善が図れた組合があった。一方、子の看護休暇や介護休暇の有休化についてはすべての加盟組合の要求実現には至っておらず、課題として残った。私たちの産業は、おおもとは"レジャー"や"余暇"を取り扱う産業であり、そこで働く組合員が、生き生きとWLBを実現していくということも必要だと改めて感じている。

#### 4)業界団体に対する働きかけ

サービス・ツーリズム産業の社会的地位向上や働く環境の整備、加盟組合の交渉を支援する取り組みの一環として昨年に引き続き、JATA(日本旅行業協会)やANTA(全国旅行業協会)へ申し入れを行った。今後もこの取り組みは継続するとともに、その他の業界団体に対しても、サービス連合が掲げる春闘方針への理解を深めるための行動が必要と考えている。

#### 5)組織拡大

この産業には、組織化されていない労働者が多く、組織化されていないために経営側と交渉できない方が数多くいる。2018春闘では、ユニオンショップ協定に高齢者継続雇用者を加えるといった成果を勝ち取った組合もみられた。サービス連合は、産別組織として、同じ産業で働く者の代表として未組織の方々への波及効果も重視して今後も取り組んでいく。

サービス連合(サービス・ツーリズム産業労働組合連合会): ホテル・旅館・レジャー施設・旅行会社・国際航空貨物取扱会社・添乗員派遣会社などで働く約4万4千人が集まるサービス・ツーリズム産業を代表する産業別労働組合。2001年7月に結成され、魅力ある産業への進化をはかるため、労働条件の整備と向上や産業政策提言機能の充実、社会貢献活動などに取り組んでいる。

#### 千葉 崇(ちば たかし)氏

1978年生まれ、2002年株式会社ジェイティービー入社。 2009年JTB首都圏労働組合執行委員、2010年同執行書 記次長、2011年JTB首都圏地域労働組合執行委員などを 経て、2013年サービス連合副事務局長(政策局長)、2017年 より現職。

(インタビュー日 2018年7月6日)

### 明日の組合政治活動のために(その二十四)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

女性活躍が叫ばれて久しい。パートナーが両方とも働いているというのも当然のことになってきた。男性が家事や育児に関わることも当り前のこととして語られる。

その一方で、女性の現実は必ずしも大きく改善されていないことも知られている。特に職場での期待や要求が増す一方、家事や育児、そして介護などこれまでの負担が大幅に減少したという話は聞かない。またそれを促進する環境も、保育の問題をはじめ課題が山積みである。

ではこれらの諸問題を誰が解決するのか。メディア やオピニオンリーダーがあいかわらず男性支配の元 にあるからかもしれないが、女性活躍の議論を聞い ていると、結局「男次第」ということをしばしば耳にす る。またどうも議論が政策や法律を変えるといった話 に偏り、トップダウンの傾向は否めない。

だがトップダウンということになれば、現在のジェンダーをめぐる権力構造やそれがもっとも如実に反映される政治を考えると、それで先の問題が大きく解決される見通しは暗い。そもそも日本には女性活躍の課題を最優先に掲げる政党もなければ、一定の影響力を持った利益団体も存在しないのだから。

ならば男に頼るのは止めよう。といった先から、ならばどこに日本の政治経済や社会文化において、地域や職場に足場を持ち、かつそこからの声を社会の指導層や政治のトップリーダーの耳に入れるアクセスを持った女性集団がいるのかとの訴えにも近い叫びが放たれよう。

その疑問に筆者ならこう答える。「労組女子」がいるじゃありませんか。まず数だ。日本の組合員は現在およそ一千万。その4割が女性で、その数は少しずつだが増えている。

日本の労組の強みはそのネットワークだ。確かに 中小零細企業の組織率は依然として低い。だが非 正規労働者の組織率はずっと漸増しており、その 多くが女性である。また産業間でバラツキはあるが、 とにかく組合が皆無の分野は少ない。そして公的セ クター労組のおかげもあって、全国津々浦々に組織 がある。そしてこれが、大体産業別連合体や連合と いった全国組織に連なり、コミュニケーションがあり、 共同行動が取れるようになっている。

さらにこれらの労組は末端の職場から経済団体の トップにいたるまで、使用者と話し合いの場が持てる 状況にある。またこの話し合いの場は、トップを含めあ らゆるレベルの行政や政治家との間でも持つことが できる。これは他の団体との関係でも同様である。

ここで重要なのは、女性が日本で政治的、社会的に強く発言することができた消費者団体との関係だ。 もともと戦後の日本の労組は、生活安定の必要性から主婦や消費者団体と二人三脚で運動してきた年数が短くない。そして今日、日本最大の組織集団であり、数少ない人員が右肩上がりの生協との関係が目立たないながら深まっているのも見落とせない。

とはいえ労組が日本の男社会の権化のような世界でありつづけ、依然としてその性格が強いことも確かだ。だがこの間、日本の労組が女性役員の増加に努め、ようやく最近それに弾みがついてきたのも事実である。

特にこの連載で以前指摘したように、これまで「男の仕事」だった分野にも、女性の進出が見られるようになった。とりわけそうした状況は、自分の仕事として覚悟を決めた役員層で顕著だ。

今後日本の政治経済、社会文化に広範なコネクションをもつネットワークを生かせば、女性が活躍できる社会を草の根からつくっていく上で高いポテンシャリティを持つ労組女子にとって、今後の展開の鍵を握るのは、職場レベル、企業レベルでのより現場に近いところにいる女性組合員の活性化だ。

それにはこれら各層の組合役員の女性化を一層 推進すると同時に、彼女らがその役割を果たすため のスキルトレーニングの機会を積極的に提供するこ と、そして彼女らがリーダーシップを発揮するのを出来 るだけサポートすることだ。特に経営側の協力が不可 欠だ。

幸か不幸か、今、組合役員のなり手を捜すのは大

変だ。だから女性組合員は、少なくとも現場レベルでは男を押しのける必要はない。ただ男性以上に今の組合に女性は参加の意欲がわかない。

だとするならば、組合がすべきことは、女性に、ワークライフバランスを中心に彼女たちの生活を変えるツールとしての組合の可能性を説き、実際にそれを体験させることだ。

「労組女子」といういささか不適切な表現を使った理由はここにある。もちろんこれは「カープ女子」のパクリだ。お世辞にも広島カープはこの間まで、常勝軍団ではなく、また女性ファンが殺到するチームではなかった。

そもそもプロ野球そのものが「おじさん文化」の殿 堂であったし、広島カープには、ある意味そのエッセン スのようなところが濃かった。

ただカープ女子は、その男社会に自らの居場所を見つけ、それを仲間とともに広げ、狭かった広島の世界を大きく広げた。そして何よりカープを、ファンの人びとの毎日の生活のなかに息づかせ、プロ野球を活性化した。

それでカープ女子の生活が大きく変わったかどうかはわからない。けれどもカープ女子がプロ野球の世界にその主体的な存在を認めさせたことは確かだ。

労組女子に期待したいのもそこだ。労組女子が日本をすぐに女性が活躍できる社会にできるとは思わない。けれども少なくともそれを担うことができそうな集団が社会に登場することは、それにむけての環境整備にとって、これ以上心強いものはないだろう。

### 「チェーンストア労働組合列伝」―― 第 13 回

## - 川野正男と長崎屋労働組合(上)-

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

#### 1. はじめに

長崎屋創始者の岩田孝八は、1946年に復員 して平塚市にかき氷店の「オアシス」を開店した。 新たに投入したアイスキャンデーと2本柱でヒットさ せ繁盛店に育てると、小間物を販売する売場を 併設した。これも好調とみると、ふとん店と衣料店 の長崎屋を出店しはじめた。岩田孝八の家業は 父親の岩田長八が経営するふとん店と綿打ち工 場だったのである。

1959年、当時の多くの小売業経営者と同様にアメリカ小売業視察に出て帰国すると、強力なチェーンストア経営志向をもち、東日本橋に移転させた本社に仕入部を新設し、チェーン機能を拡充した。試行錯誤を経て、大卒の大量採用に踏み切り、1960年代後半からは大量出店を開始して衣料品のナショナルチェーンの基礎を築いた。

長崎屋は非常にユニークなチェーンストアとして知られている。第1に、社長の岩田孝八は高賃金論者であり、高い賃金を支払わずして良質な人材は集められないとの持論を展開する点で異色であった。「高賃金、高生産性の原則」で、労働組合が結成される前に「給料は他社の3割増」の目標を掲げていた。第2に、労組を否定することなく、むしろチェーンストアとして飛躍的な成長を遂げるために、株式上場と並んで労組が不可欠な条件であると公言していた。

当時の小売業経営者で労組の結成を肯定していたのは岩田孝八と西友ストアー社長の堤清二しかいない。ただし、岩田孝八が新しい時代の新しい業態を追及するあまり、労組に対するマイナスの固定観念を消し去っているのに対して、堤清二は、そこに必ず労組がなくてはならない、といった規範を持っていた点で異なる。

シリーズ第7話は、組合有用論の下で全繊同盟のチェーンストア組織化第1号となった長崎屋労組の結成と初期活動に注目しよう。初代委員長の川野正男、第2代委員長の狐墳英毅に登場してもらう。

#### 2. 長崎屋労組の結成

1969年、長崎屋の労務部長が、主に採用難対策や労務問題について相談したい、と全繊同盟を訪問した。商業労連が結成された直後から、全繊同盟が猛然とチェーンストア組織化に乗り出した矢先の珍事であった。社長岩田孝八の指示で出向いた民社党から紹介されたのである。なお、岩田孝八の義弟で専務の岩田栄一も強力な組合有用論者であった。

労務部長は、長時間にわたり、これから急成長が見込まれるチェーンストアでは労務問題が重要課題になるとして、健全な労組があることのメリットなどを助言された。腑に落ちた労務部長が帰社して経営陣に正しく報告したことで、労組の結成が

実現に向かいはじめた。こうした社内風潮の中で、 各職場の人望が高い若きリーダーたちが全繊会 館に集うまでに長い時間は費やされなかった。そ の中心は足しげく通って実践的な研修を受けなが ら、労組結成のための準備をはじめた川野正男で あった。

川野正男は、1934年に山梨県で生まれ、地元 高校を卒業後、家業の電気店に勤務した。だが、 営業の繁閑に応じて近隣の百貨店でアルバイト 勤務も続けていた。そこで募集チラシを握り締め長 崎屋の入社を考えているというアルバイト仲間と知 り合い、試みに同行して店舗で入社試験を受け た。結果は合格であり、高賃金の裏で要求される はずの過重な労働を心配しながらも、半ば行きが かり上の入社を決断した。

入社時の長崎屋は9店舗を展開しており、初任 配属は立川店に決まり寮に入った。実際に入社し てみると、終業後に帰寮して夕食を終えた後に再 び店舗に戻り、翌日の営業のための荷受けと陳列 作業を深夜まで続ける就労環境に衝撃を受けた。 さっそく上司に苦情を伝えたが、すぐに退職するわ けにもいかないだろうと、踏みとどまることを決めた。

婦人服と紳士服の販売担当として町田店、浜松店、清水店と異動を重ね、1965年には本社商品部に移り子供服とベビー服の商品企画、仕入担当となったところで、転機が訪れた。労組が有用であると公言してきた上司の岩田栄一が、どんな環境でも逃げずに黙々と全力を尽くすことで問題を解決する川野正男の姿を見逃さず、もし興味があるなら労組のことを勉強してみる気はないか、と持ちかけたのである。

果たして川野正男は、懸命に働いている同僚のためになるなら、労働条件の改善ができるのなら、と自らに言い聞かせて静かに動きはじめた。全繊同盟に通い労組の実務を学ぶかたわらで、社内で労組結成の仲間探しを開始し、信頼できる人物と目星をつけた数人に会い話を持ち掛けた。だ

が、ほとんどの反応は芳しくなく、断わられたり反対 されたりして結成は難航した。それでも、粘り強く 仲間を探し当てて増やした。

全繊同盟からも組織部のオルグが助勢に入って着々と進め、結成準備委員会を発足させた。ところが、長崎屋本部組合の結成大会を開催する目鼻がつき、労組結成通知を会社側へ出す段階に進むと問題が発生した。結成通知は、約30人が記名する連判状形式であったが、尻込みしたメンバーが通知前日に抹消を申し出たのである。この事態に他のメンバーの心情を察した川野正男は、書記長候補の木賀完二と2人だけの署名へ変えて結成通知を提出した。

こうして1969年9月8日、長崎屋本社5階ホールで長崎屋労組(委員長川野正男、書記長木賀完二)が結成された。この段階では長崎屋本部労組であり、直後から店舗を巡回して支部結成を急ぎ、9月25日の時点で20支部を結成した。この過程でユニオンショップ協定を締結し、本部結成半年後の1970年5月には全55支部の結成を終え、組合員数4000人規模の長崎屋労組が完成した。

なお、長崎屋労組の結成時は、第2代委員長になる狐墳英毅も労組結成に反対していた。しかし、 労組の結成自体に反対したのではなく、同じ寮の 結成賛成派が怠惰で勤務態度が悪く、それを正 当化しかねない事態に疑念を感じたためであっ た。狐墳英毅は、第1期は中央執行委員に入らず 大阪支部の組合員であったが、第2期からは川野 正男から要請を受けて要職についている。

#### 3. 全繊同盟流通部会の誕生

長崎屋労組は、全繊同盟のチェーンストア労組加盟第1号となり、続いて加盟してきた全ジャスコ労組、ニチイ労組、赤札堂労組などとともに、流通部会の「結成メンバー」となった。

1969年10月、全繊同盟は中央委員会で流通部会結成準備会の設置を決定した。流通部会が

結成されるまでの期間は、加盟したチェーン労組は準備会に所属することとなった。準備会の設置が満場一致で可決されると、川野正男は加盟労組を代表して、流通部会の誕生に関する抱負を述べた。

流通部会結成準備会は4回開催され、川野正 男ら全繊同盟加盟を果たしたチェーンストア労組 の役員たちも参加し、中央委員会での結成を計画 し、部会規約案、活動計画案、創立宣言文案、予 算案など当日の議案を練り上げた。また、中央委 員会の司会、議長団、代議員、書記、受付などの 割り当て、プログラム、招待者、レセプション内容な どを決めた。

1970年2月、流通部会創立中央委員会が全繊同盟定期大会の前日に開催され、流通部会(部会長坪西辰也、5労組、約1万2000人)が誕生した。結集したのは、長崎屋労組(48支部、3200人)、全ジャスコ労組(委員長藤田友彦、5支部78分会、4400人)、ニチイ労組(委員長勝島喜一郎、8支部70分会、3500人)、赤札堂労組(委員長近藤勝、10支部、1000人)、ハトヤ労組(委員長近藤勝、10支部、1000人)、ハトヤ労組(委員長水城昭正、310人)であり、全繊運動がチェーンストアに及んだ瞬間であった。川野正男は、副部会長となり流通部会担当中央執行委員に就任した。流通部会長は、初代坪西辰也、第2代下田喜造と全繊同盟本部から選任されたが、第3代勝木健司就任以降は加盟労組の委員長が担うことになる。

付言すれば、流通部会結成後の全繊同盟は、 チェーンストア組織化と並行し、大阪地区を中心と して小泉労組、全仆キン労組など繊維商社の労 働者の組織化に成功した。このため、続々と労組 が結成され流通部会へ加入し、急拡大をはじめ た。華々しいチェーンストア労組の拡大に隠れがち なこれら繊維商社に対する着実な組織化を見逃 すべきではない。

創立委員会の翌日に開かれた全繊同盟定期 大会では、流通部会の設置について、「1970年 代の労働運動の再編に備え、産別組合として十分な機能を発揮するための一環」と提案され、機関決定を行った。定期大会では新規103労組、同3支部で計約2万7500人と史上最大の組織拡大が報告されているから、チェーンストア労組の勢力が不可欠となることを暗示していた。これ以降、繊維の組合員数の縮減が進行する全繊同盟が、組織化の強化を止めることなく、60万、70万、80万と拡大構想を大きくしたのである。

チェーンストアの組織労働者の注入は、全繊同盟の都道府県支部を支え、一層の伸長に寄与した。繊維工場が集中していた地方では工場の撤退が続き活動主体が手薄であったところへ、入れ替わるように続々と加入したチェーンストア労組の役員たちが都道府県支部の活動に積極的に関与した。組織拡大は量的な拡大にとどまらず、内部勢力を塗り替えながら、質的な立て直しや成長に貢献した。

長崎屋労組の結成時期は、全国チェーン労協 (全国チェーンストア労働組合連絡協議会)が台 頭し、既存産別の思惑から離れたチェーンストア労 組側の大同団結の動きがあった。長崎屋労組も 全国チェーン労協の活動に参加しており、当初は 流通産別構想を視野に入れ、また初期の同盟流 通発足には一定の役割を果たしていた。しかし、 最終的に産別組合としての力量を信頼して流通 部会にとどまり長崎屋労組を発展させる途を選択 した。是非を判断することはできないが、長崎屋労 組が別の選択をしていれば、チェーンストア労働運 動の歴史が大きく塗り替わっていたことは間違い ない。

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。



新聞広告や電車の中吊り広告を見ると、週刊誌で毎週のようにシニア向けの特集が組まれていることがわかるが、論壇誌も同じようなものだ。老後の生活には誰しも不安を抱えるものだが、特に資金面や健康面については読者の関心が高いのか、見かける頻度も高い。実際、文藝春秋8月号の特集は「【大特集】「定年後」最強のマネー術」であった。もちろん個人の生活防衛も重要だが、ここで問題にしたいのは、少子高齢化が止まらず、今後世界でも例を見ないほどの人口減少社会・超高齢社会になることが避けられない我が国が、どのように対応して行くべきかということである。

#### 高齢者の生活リスク

上述した文藝春秋の特集では、ともに今回のテーマに関する新書がベストセラーとなった楠木新(楠木ライフ&キャリア研究所代表)「老後資金は貯めずに賢く使え」(『文藝春秋』8月号)と河合雅司(ジャーナリスト・高知大学客員教授)「人口減社会で「お金の未来」が変わる」(『文藝春秋』8月号)が目玉記事となっている。これらが強調するのは、いくらお金を貯めても、生きていく上でのリスクが回避できるわけではないということである。楠木は、阪神・淡路大震災を通じて人と人とのつながりが大きな価値を持っていると感じたことを述べ、日本のサラリーマンが会社の良さに甘えて、人の結びつき方が互いに自立していないため、定年後にお金に関することを含めて自立できなくなっているという。また、河合は未来の日本では、人口減少で人手不足がより深刻となり、お金を払っても欲しい商品やサービスにアクセスすること自体が困難な社会、すなわち「お金が腐る社会」が来るかもしれないと警告する。

ただ、高齢者層は経済格差が非常に大きい年齢層であり、 こうした比較的裕福な人々の生活防衛よりも、貧困問題への 対処が重要性を増すことになる。ところが、岩田正美(日本女 子大学名誉教授)·**青木紀**(北海道大学名誉教授)·**垣田裕** 介(大阪市立大学准教授): 桜井啓太(名古屋市立大学准 教授)・福原宏幸(大阪市立大学教授)による座談会「日本 における貧困研究を振り返って――これまでの20年とこ れからの展望」(『貧困研究』20号・2018年5月)では、自 力で問題解決ができない子どもへの支援は共感されるが、大 人の貧困問題は自己責任であり、高齢者の貧困問題を解決 しようというキャンペーンは多数の高齢者から大反対されるか もしれないという。こうした社会の受け止め方もあるのか、高齢 者の貧困の実態を取り上げる研究は多くはない。例えば、ケア に関わる貧困や介護格差は今後深刻化するが、アカデミック な研究がまだないというのである。岩田は、高齢者は数が多い のでその貧困を取り上げることに社会が躊躇するかもしれない と締めくくっている。

#### 社会保障の問題

高齢者層が「マネー術」に強い関心を持つのは、やはり社 会保障制度への不安が強いからであろう。駒村康平(慶應 義塾大学教授)「社会保障制度の課題と二〇一八年度予 算の動向」(『季刊福祉労働』第159号・2018年6月25 日)は、高齢化の負担が増大する2025年に向け、非常に大 がかりで早いスピードで社会保障制度改革が各分野で行わ れているという。特に、年金のマクロ経済スライドのような支出 抑制機能を持たない医療・介護分野について、「入院期間を 短縮」し、「介護施設から地域包括ケアによって支えられる在 字への誘導 | を目指して大きな改革が行われているという。つ まり、日本の経済状況から「公助」の守備範囲を狭めざるを得 ないので、就労や「マネー術」を通じた「自助」と、地域コミュニ ティによる「互助」とでカバーしていこうというのである。しかし、 団塊ジュニア世代が高齢化した場合、非正規労働者比率や 未婚率が高く、年金納付率は低く、家族・コミュニティとのつな がりも弱いため、自助への過剰な期待もできないという。互助 についても、現在の日本、特に今後高齢者が激増する都市部 で、どこまでそれが期待できるだろうか。また駒村は、そもそも国 民がこの公助から自助・互助への動きを理解して、老後の生 活保障を準備しているか疑問だとし、限りある人間の「認知機 能」が急速な社会保障改革や老後の不安など低下するとい う、これまでにないルートで社会経済に深刻な影響を与えるの ではないかと懸念している。

河越正明(日本大学教授)「持続危うい「全世代型社会保障」」(『エコノミスト』7月17日号)は、1994年と2014年との個人の対政府生涯純受取額を比較している。ここで対政府生涯純受取額とは、個人がある年齢までに政府から受ける給付の期待値から、政府に支払う負担の期待値を差し引いたものである。その結果、若年層の純受取は「人生前半」の社会保障強化で増えたものの、現役世代の負担額増大により60代における落ち込みが大きくなっていることがわかったという。さらに、今後は幼児教育無償化などでさらに若年層の純受取は増えるものの、それを支えるため現役世代の負担額はさらに増大し、高齢者の給付も減少すると予想されるというのである。現在では平均寿命における純受取はプラスの値だが、財政の持続可能性を考えると、今後はそれがゼロになるような制度設計が求められると結論づけている。

#### アカデミアの役割

金銭的な問題もあるが、高齢者本人の幸福のためにも、介護や認知症の予防が大きな課題になるだろう。三原岳(ニッセイ基礎研究所准主任研究員)「介護は「科学」できるのか

数値化しにくい生活評価の難問」(『エコノミスト』7月 17日号)は、医療分野で先行していたデータの収集や分析を介護分野に取り入れ、効果的な介護予防を行おうとする政府の動きを紹介している。ただし高齢者自身の主観的な判断も欠かせず、数値で表せない他の学問の蓄積を組み合わせることが必要だ、と課題を挙げている。西田淳志(東京都医学総合研究所心の健康プロジェクトリーダー)「孤立産まない仕組み大事」(『朝日新聞』7月4日朝刊)では、因果関係について慎重な解釈が必要としつつ、社会的孤立など9つの要因を取り除けば認知症の3分の1は予防可能かもしれない、という研究を紹介している。上で取り上げた座談会の議論もそうだが、この分野についてアカデミアが果たせる役割は多い。研究者自身が関心を寄せるのは当然だが、それを支える資金やデータの整備も非常に重要である。

齋藤隆志(さいとう・たかし 企業経済学、労働経済学)

## 区米社会政治事情

### 今月の社会政治本

#### 第4回: 英語で読める欧米社会政治 関連書籍

およそ半年ぶりの「今月の英語で読める社会政治本」である。今回は最近筆者が関心を持っているアメリカの広義の労働政治に関する本を紹介しよう。

といっても、それは最近の状況についてではない。 おそらくアメリカが社会として最も豊かであり、最も多く の人びとが将来に希望を持ち、政府が国民からより 良い社会を実現する上で大きな信頼と期待を持た れ、当時経済的にも政治的にも大きな力を有した労 組がその政府に大きな影響力をふるった1960年代 半ばから数年の話である。

この時代といえば、アメリカのみならず世界は国内外を問わず、政治経済、社会文化のさまざまな領域で、若者を中心とした「叛乱」が繰り広げられ、日本を含め、大学や職場はその争いの舞台となり、これに中国の文化大革命のプロパガンダやベトナム戦争のニュースが火に油を注いだといったイメージが先立つ。

こうした時代観に基づき、近年「1968」というのは、単なる時間表示から、今示したような特徴をもった時代を象徴する歴史用語に近い意味を持ち始めている。

この60年代後半から70年代前半の「叛乱」の時代とは何だったのか、日本の全共闘運動なども含め、近年漸く学問的な考究もされるようになってきたが、その中で見落とされがちなのが、1960年代前半から半ばまでのことである。

前述の1968年をポジティブな意味でひとつの時代 のピークと考えれば、60年代前半はその助走期とな り、実際そのようにこの時代を描く書籍も少なくない。 だがこれは当時からあった考えだとも思うが、少なくともアメリカでは20世紀末以来、1960年代前半をアメリカのリベラリズムの全盛期と捉え、それが崩壊していくのが1960年代後半で、68年のニクソン大統領誕生をその帰結とみなす主張や研究もなされてきている。

筆者は最近アメリカではこの時代観が特に重要になっていると思う。周知のように、長い退潮期を経て、アメリカのリベラリズムは今や終焉を迎え、その象徴が以前はアメリカン・リベラリズムのひとつの主柱であった中西部のブルーカラー労働者からの支持でトランプ大領領が僅差の選挙戦を制したことだ。また80年代のレーガン大統領から続く政府に対する信頼は低下し、特に政府が社会変革の担い手になりうることへの疑念は大きく増大している。

こういう時代だからこそ、それが運命ではなく、時代 時代に重ねられた選択の結果であり、現在とは異な る世界や社会も可能であることを示すことは大事で あろう。

その意味で、冒頭述べたように、1960年代半ばというのは、現代のアメリカとはある意味真逆のアメリカであった。以下はこのことを筆者に教えてくれた書籍である。

まず一冊目は、G. Calvin MackenzieとRobert Weisbrotが共著のThe Liberal Hour: Washington and the Politics of Change in the 1960s(リベラルの時間―ワシントンと1960年代の変革の政治), The Penguin Press, 2008だ。

この本はまさに上述した叛乱主義的「1968史観」 を修正しようとする挑戦的な内容だ。特に1960年代 前半から後半にかけての公民権運動と「貧困との 戦争」が、戦後アメリカの政治経済、社会文化の流 れ、とりわけ人種をめぐる動きにおいて必然的なもの であり、それに果敢に挑戦したワシントンの政府と議会も、この政策課題をこなすにふさわしい時の人たちを得、また彼らが十全な働きをしたからこそできたものと主張する。

二冊目はRandall B. WoodsのLBJ: Architect of American Ambition(リンドン・B・ジョンソン―アメリカの高き望みの創り主), Free Press, 2006だ。

60年代を象徴するアメリカの大統領はやはりジョン・F・ケネディとリンドン・B・ジョンソンだが、世上前者が何かにつけ目立ち、後者は地味な印象が強い。

本書はこの手の伝記本にはめずらしく、ジョンソンの地元南部の歴史家が、60年代半ばの政府の果敢な挑戦は、ジョンソンだからこそできたと主張するもので、ケネディ贔屓の北部支配のアメリカの出版言論界に、ジョンソンがケネディよりずっと開明的であったという南部リベラルの証を立てた本で誠に興味深い。

最後がKevin BoyleのThe UAW and the Heyday of American Liberalism, 1945-1968(全米自動車 労組とアメリカン・リベラリズムの最盛期、1945年~1968):Cornell University Press, 1995だ。

これまで大統領の伝記を含め、60年代を描く書籍

で、アメリカの労組は大体脇役、後半はベトナム戦争を支持し、学生運動に実力で対抗した保守派ブルーカラー労組の象徴的行為を例に、「反動」勢力視される場合も少なくなかった。

だが本書は、これとは逆に当時のアメリカ労組のみならず利益集団としても最大、最強かつリベラル左派を代表した全米自動車労組の公民権運動や貧困との戦争政策への深い関与を丁寧に追いながら、60年代のアメリカ政治における労組の大きな影響力を物語る。

特にこの本は、全米自動車労組の会長で日本でも有名なルーサーの階級的人種交叉連合によるアメリカ政治の社会民主主義化とアメリカ社会の福祉国家化が、必ずしも絵空事ではなかったことを示唆している。

上記の2冊もそうだが、当時のアメリカ労組の政治 的影響力の大きさは、ここかしこに出てくる。ただそれ を労働政治として、きちんと整理し物語にした本はま だ見ない。もっとも日本もそうだが。

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

主查: 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ンーライフパタンー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む、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

生育歷項目検討

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

生育歷項目検討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(近畿大学経営学科 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・モティ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

2回 2010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A I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・ 量ともにより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っ向勝負で挑む~ |

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)

「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-

椋橋 孝裕氏(ダイキン工業労働組合 中央執行委員)

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」 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。

#### ${\it Information}$

#### 2018 年秋冬シーズン ON·I·ON2 関連 役員セミナーのご案内

#### ◆ON·I·ON2 入門セミナー

[会場]アイオス五反田(東京都)

[日時]11月6日(火)13:30~17:30

#### ◆SRCのための調査活用セミナー

[会場]アイオス五反田(東京都)

[日時]11月15日(木)13:30~18:00

#### ◆ON·I·ON2 入門セミナー

[会場] ワークライフプラザれあろ

(名古屋市)

[日時]11月29日(木)13:30~17:30

#### ◆ON·I·ON2公開セミナー

[会場]アイ・アイ・ランド(大阪府)

[日時] 1 日目 13:00 ~ 2 日目 16:00まで

※詳細はHPをご覧ください(http://iewri.or.jp)

#### 編集後記

産別インタビューを通じて、今年の春闘では、産別組織の独自の取り組 みや他産別に先行して行われている取り組みが様々みられたことが印象 的でした。また、連合方針にある、大手追従・大手準拠などの構造を転換す る運動も前進していると感じました。社会的関心の高まりもあり、働き方改革 への取り組みも多くみられ、今後の展開にも注目していきたいと思います。 改めて、労働組合の活動の社会的意義や、春闘という機会の重要性を再 確認しました。(S)



## **国際経済労働研究所**

International Economy & Work Research Institute

大阪市中央区北浜東3-14 電話:06-6943-9490 FAX:06-6943-9540 振替 00920-3-25257

2018 September

Vol.73 No.9 》 通巻1083号》





### 板東

A5判 定価3,500円(税込み)

## 昭和とは何であったか

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◆

昭和とは何だったのか 序 章

第--章 太平洋戦争と大空襲

戦後のはじまりと占領下の日本 第二章

大学生活と学生運動 第三章

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

一神戸っ子の系譜 章 私の生い立ち-



〒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.nippyo.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



#### 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。

#### 内容構成

第 | 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と刹那型社会の増幅

第川部 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

第川部 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

## 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.73-9 No.1083 September. 2018

International Economy and Work Monthly

Summary of 2018 'Shunto' and Future Issues

Promoting Work-style Reforms in Industrial Union: Case Study on National Federation of Life Industrial Worker's Union

K.Kanai

Interview about 'Shunto' and Challenge of Next

年間購読料 15,000円(送料込) 価 1,500円(送料別)