

2020  
Vol.75 No.5・6 05/06

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

# Int'lecowk

通巻1100号

Monthly Review

新型コロナウイルス感染の拡大と移動の自由制限問題

(公社) 国際経済労働研究所 会長 板東 慧

特集

## 議案書を読む

—正会員の議案書分析—

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹  
T.Shinoda

特別寄稿

通信規格5Gで先行するファーウェイ、  
トランプ政権の嫌悪が示す不都合な現実

(公社) 国際経済労働研究所 所長 ● 本山 美彦  
Y.Motoyama



## 都市化が進んだ日本

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

日本は世界的に最も都市化が進んだ国のひとつだ。国連によると、2015年で都市化率は91.5%に及ぶ。「地方創生」と言われているものの、東京と大阪は戦後2回目の国際イベントの誘致に成功し、カジノも解禁した。

人口をさかのぼると、日本は太平洋戦争後半の疎開で農村に一時シフトし、戦後、満州、台湾、東南アジアなど海外領土から引揚者を迎え、戦後の復興のなかで都市化率も上昇してきた。ちなみに1945年の帰国者は459万人にのぼり、プラザ合意の前年の1984年になるまで40年間近く記録は破られなかった。在留邦人統計では2018年10月1日現在推計で139万人が海外に長期滞在している。引揚者の大半は長期滞在者のため現在の水準を上回っていることになる。

さて、朝鮮戦争が起きた1950年時点では、都市化率は53.4%で、主要先進国(G7)では最も低かった。この時点で都市化率が高かったのは英国(79.0%)、ドイツ(67.9%)、米国(64.2%)だった。日本は1975年には75.7%とドイツ、米国を抜き、2005年には英国も抜いている。高度成長期、日本は海岸線に恵まれるため、首都圏、中部圏、近畿圏に限らず、海岸を「臨海工業地帯」とし、その土砂の多くは郊外の「ニュータウン」開発で確保した。

だが、近年、拡大した都市開発から高層ビルやタワーマンションなど都心再開発に重点が移っている。2008年の都市計画法改正では、国土交通省は「拡散型の都市では、暮らしにくく、非効率である」と高度成長期的な都市計画を転換させた。経済産業省はICT産業などサービス化、イノベーション、対内直接投資、クロスボーダーM&Aといった産業構造変化の観点から、「グローバル経済に接続した都市は、ヒト・モノ・カネの集積により、メガシティとして発展し、都市間競争も激化している」としている。経済産業省が2018年5月に産業構造審議会用に作成した資料である。

首都圏移転のような大きな論争は低調となり、中央省庁では文化庁の京都移転、消費庁の徳島への部分移転程度である。大都市圏の私立大学の定員を増やし、日本の進学率を高めながら、地方から大都市圏への若者の流出を促進してきた。文部科学省は2018年、23区内の大学定員の増加を認めない方針に転じた程度である。2000年から2015年で地方の若者が532万人(約3割)減少し、東京圏への転入超過数は近年10万人を超える規模で推移し、そのほとんどが若者である。文部科学省は「今後18歳人口が大幅に減少(2016年約120万人が2040年には約88万人に減少)すると見込まれ、条件の有利な東京23区の大学等の学生の収容定員増が進み続けると、東京一極集中がますます加速しかねず、東京の大学の収容力が拡大する一方で地方大学の中には経営悪化による撤退等が生じ、地域間で高等教育の就学機会の格差が拡大しかねない」とした。同様のことは雇用機会でも言える。

ただし、新型コロナウイルスは、東京、ロンドン、ニューヨークなど巨大大都市の感染拡大と防止が課題となった。おそらく、極度の都市化を見直す機運につながるのだろう。働き方改革とともに実行する好機としたい。

## CONTENTS Page

### ■特集：議案書を読む

- グローバルズムを点検する (2)  
第6回：都市化が進んだ日本  
小原 篤次

- 地球儀 (3)  
武漢ウイルスとマスク狂騒曲への適応力の強化が望まれる  
板東 慧

- Monthly Review (4)  
新型コロナウイルス感染の拡大と移動の自由制限問題  
板東 慧

- 特集：議案書を読む - 正会員の議案書分析 - (6)  
篠田 徹 (7)

- 補足資料 (13)  
編集部

- 特別寄稿 (17)  
通信規格5Gで先行するファーウェイ、トランプ政権の嫌悪  
が示す不都合な現実  
本山 美彦

- 論壇ナビ2020 (21)  
第5回：コロナショック対策としての現金給付  
松浦 司

- リサーチファイル (22)  
第5回：オーミケンシ労組本部インタビューを巡って (2)  
本田 一成

- 主要経済労働統計 (25)

- Project News (26)

※ 今月の「労働批評」は、休載させていただきます。



### 武漢ウイルスとマスク狂騒曲への 適応力の強化が望まれる

本誌の別稿で述べているように、新型コロナウイルス感染症は、今年初めから最近に至るわが国の一大事件であったが、その影響下で起こった事件の一つは、マスク購入競争に人々が巻き込まれたことであった。中国湖北省武漢市を発生源にした伝染性疾患や新型コロナウイルスの流行が中国を揺さぶり、新型コロナウイルスの集団感染が起きた大型クルーズ船ダイヤモンド・プリンセス号が横浜港に至り、その停泊中にその乗客が下船することにかかわってウイルスの蔓延がわが国にも及ぶという社会的事件にも発展した。その結果、一般的には特にかかわりのない武漢という名称が一躍有名になったという経緯がある。わが国では旧来から、風邪やインフルエンザにかかるマスクを愛用する傾向が強いが、それに加えて、この新型コロナウイルスへの対策のために、急速にマスクの需要が進んで市場の逼迫を招いたものである。

新型コロナウイルスの流行が中国武漢市に発したこと、それがわが国に及んでさらに蔓延したこと、そしてわが国では風邪などにはマスクが最も直接に愛用される傾向とあいまって、ウイルス対策のためのマスク需要が逼迫したものの、新型コロナウイルスの蔓延が急速なために、在庫不足や流通経路での混乱が生じてパッシングが起こることとなった。ところで、わが国におけるマスクの通常の供給源は中国からの輸入に依存しており、これもまた急速な需給のバランス同様に、問題に直面するに至ったものといえよう。

新型コロナウイルスもやや沈静化し、マスクの需給逼迫もやや緩和してきたが、第2波、第3波が来るという意見もあり、これらもいつまた緊張感が高まるかは予測困難である。これらへの対応力を養いつつ、慎重に適応力を強めていく必要があろう。

(会長・板東 慧)

# 新型コロナウイルス感染の拡大と 移動の自由制限問題

(公社)国際経済労働研究所 会長 板東 慧

### 新型コロナウイルスと都市閉鎖

中国湖北省武漢市で、ウイルス性肺炎の集団感染の患者から新型コロナウイルスが検出されたことが報じられたのは、1月9日のことであったが、まさしくそれは例年全国で延べ14億人に上る中国人が全土を大移動する春節(旧正月)の2週間前であった。中国政府当局はこれに対応してただちに1月23日に武漢市の閉鎖を発表し、さらに27日には中国から海外への団体旅行を全面禁止する措置をとったのであった。武漢は中国としてはやや奥地にあり、湖北省内で人口800万人の大都市であるが、この大都市が完全に外部から閉鎖され、さらに中国全体が海外と断絶することを断行したのである。この結果、中国国内では北京やその他の都市への飛び火は若干であったものの、全土に拡大することはなく、むしろ武漢への抑制が一応成功したとみられた。もともとこの発生原因には中国特有の事情が存在するようで、詳しい事情は率直に言って中国特有の国家機密—軍事機密を含む—の種とみられ詳細は不明であるが、このことは何らかのミスによって発生したもののようにあり、本来ならばこの種の国家的なミスで他国や他国民にこの種の弊害をもたらしたものであれば、一定の時期に国家としての立場からの儀礼を伴った釈明があるべきはずだがそうはなっていない。ただ、漏れ伝わるところによると、以下のような事情が推察される。

従来からこの地に軍事用の毒性動物の育成地に類するものがあり、その周辺からの事故か何かで余りオープンにしたくない事情が発生したのではないかという推察である。すなわち、これは武漢市圏を周囲から厳しく断絶し、この時期に中国人の海外への団体渡航を禁止するという事後書類の手際の良さが、何か気になるということである。

### 感染問題と移動の自由

この中国の厳しい閉鎖措置は、世界中の観光事業にかなりの打撃を与えたようである。中でも従来から密接な関係にあった中国人のわが国への団体旅行の停止がわが国の関係者に与えた衝撃は多大なものであった。すなわち2019年における訪日中国人客は前年比14.5%増の959万4400人であったが、その後の感染拡



大によって世界各国に出入国制限の動きが広がり、わが国では自粛ムードが高まったことで、観光・飲食・小売業などが5割か8割の売り上げ減少に陥ったところもあるといわれている。

さて、新型コロナウイルス感染問題は、中国では「世界の工場であり、世界の市場として機能不全に陥った」ことで世界経済にも大きな打撃となったし、その後欧米主要国への感染の広がりによって次の危機を迎え、パンデミック(世界的大流行)の中心が欧州に移行したのであった。

すでに報じられているように、イタリアのロンバルディア州—ミラノは繊維産業中心であり、特に中国との関係を深め人の往来も極めて盛んであるが、3月16日に死者が2000人を超えた。イタリア政府は3月10日に国内全土で移動禁止の措置をとったが、感染者の増加には歯止めがかからなかった。イタリアはもともと繊維産業やファッション産業・工芸型産業が盛んであり、また観光産業も盛んであり、イタリアのGDPに占める観光産業のウエイトは13%といわれるが、これはわが国(7%)の2倍にあたる。

### 移動制限と移動の自由問題

欧州はEUなどにみられるように、労働市場を含めて人的移動の自由が活発でシステムの的にも発達し、文化としても日常習慣としても握手・ハグ・キスなどのスキンシップの盛んな風習があり、それだけに人的接触の機会も多いので感染拡大やコロナウイルスによるパニックの可能性も高いと推察される。欧州全体に先に述べたように、「人の移動の自由」の習慣性も高いので、その接触による感染拡大の可能性も高いと考えられる。そのために、それぞれ様々な規制がとられている。たとえば、以下の事例があげられる。

- ・EUのフォンデアライエン欧州委員長は、3月16日に、EU域内に不要不急の理由で入ることを原則禁止する措置をとった。
- ・フランスは4月13日から5月11日、スペインは3月14日に15日間の国内全域の移動禁止にした。
- ・イタリアでは、3月10日から4月3日まで、国内全土での移動禁止措置を開始した。



# 特 集

## 議案書を読む

### —正会員の議案書分析—

国際経済労働研究所では、正会員組織の運動の全体像を知り、活動や方針等の新たな潮流や運動課題の把握、今後の提言等を行うとともに、様々な調査研究に活かしていくため、2019年度より、正会員組織の大会議案書を収集している。2020年度は、39組織から議案書が提供された。収集した議案書の分析は、本誌上で発表している。第1回目となる2019年の分析は第1090号、1091号(2019年5・6月号、7月号)に掲載した。

本号では、本編「議案書を読む」として篠田徹氏(早稲田大学社会科学総合学術院教授)による分析を掲載している。昨年の分析において、労働組合の重点的な活動領域における「ディマンドサイド」から「サプライサイド」への転換が確認された。今年の分析では、このサプライサイドの組合活動が、議案書のなかでどのように表現され、具体的な活動として落とし込まれているか、様々な視点から検討されている。本号では、「人をつくる労働組合」「組合をわかりやすくする」という視点について掲載している。さらに、近年の民間企業別組合に多くみられる考え方は、人間のより良く生きる状態と環境の実現を目標とする社会科学全般の考えを背景に、途上国の経済発展や先進国の福祉国家政策において用いられている「ケイパビリティ・アプローチ」と重なるということも指摘されている。なお、紙幅の都合もあり、続編は次号以降で掲載予定である。

また、補足資料として、編集部によるまとめを掲載している。ここでは、中長期の運動方針および、直近の年度または運動サイクルの運動方針について、どのような要素や領域が挙げられているかの分類を行い、全体的な運動の方向性の検討を試みている。

最後に、組織の貴重な資料を提供してくださった組織の皆様に、感謝申し上げます。



## 正会員の議案書分析【本編】

### 議案書を読む

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

#### 議案書の初夏

今年も「議案書を読む」の季節がやってきた。毎年この時期に送っていただく議案書を楽しみにしている。まるでお中元やお歳暮を待つ気分だ。今年もこの時期になったかと。

ちなみにこれから述べることは、あくまでぼくの個人的な解釈や見方である。またそれにもとづいて選択した部分的情報でもある。したがってそれらは、それぞれの議案書の意図するところや事実理解と若干でも差異を生じる可能性がある。そこで、せっかく好意で議案書を送っていただいた各労組にご迷惑をお掛けせぬよう、いつものように議案書の出所は明かさない。

そもそもこの「議案書を読む」は、優劣を問う品評会ではもちろんない。また批判や修正をもとめるところでもない。議案書にあらわれた現代労働組合気質のようなものを読み解く。ぼくは議案書を、あくまで現代労働組合事情分析の、きわめて鮮度の高い素材だと思ってあつかっている。

ここに登場する議案書は基本的にポジティブな事例としてとりあげられているが、くりかえしていえば、それはあくまで筆者の興味や関心からのものであって、別の人が読めば、またちがった選択がありうるのは言うまでもない。

#### サプライサイド・ユニオニズム

実は今回、みなさんの議案書を読むにあたって、ぼくはひとつの参照点を用意している。それは昨年の特徴的な傾向が、今年はどう表現され、また具体的な活動におとしこまれているかということだ。昨年の議案書から、ぼくが読んだ特徴的な傾向をおさらいしておく、それは労働組合における重点的な活動領域における「ディマンドサイド」から「サプライサイド」への転換であった。この「ディマンドサイド」、「サプライサイド」という言葉は、これまで経済やその政策を語るときに、異なる学派や立場の間で頻繁に用いられてきたもので、ぼくはこれを労働組合の考え方の区別に応用した。

読者のみなさんにはいまさらと思われるかもしれないが、一応おさらいしておく、「ディマンドサイド経済学」は、需要を創出することを眼目とし、そのために公共事業など政府の財政出動を積極的行うことを主張する。これに対して「サプライサイド経済学」は、供給能力の強化によって経済成長を図ろうとする。ちなみに前者は、これまでしばしばケインズ型経済政策と呼ばれ、アメリカで大恐慌後にルーズベルト大統領によって推進されたニューディール政策が典型とされる。そのアメリカでいえば、後者の代表例として、レーガノミックスといわれた1980年代のレーガン政権の経済政策が挙げら

れる。以上の経済学の目標を簡単に表現すれば、「より良い経済状況の実現」となろうか。これを労働組合の世界に翻訳すれば、「組合員のより良い労働と生活の実現」となる。そしてここでの需要とは、例えば組合員が享受する「高い労働条件」を指す。そして供給は、組合員が良い労働と生活を実現する「能力」の強化と考えられる。この例えにしたがうと、これまでの労働組合の活動領域は、賃上げ要求に代表される様に、ディマンドサイドにその重点があったといえる。

たしかに、民間企業別組合のなかには、はやくも1980年代ころから、このサプライサイドの運動を展開するところがあった。昨年ぼくは、議案書を読んで、それが少なくとも民間労組の間で、労組におけるサプライサイドへの重点活動領域の移動が定着したことを確信した。つまりこれらの組織の間では、組合のなすべきことは、組合員がより良い労働や生活についての自分の夢や目標を自分で実現できるよう、その機会を増やし、環境を整え、さらに様々な能力やスキルを身につけられるよう力付けていこうという、経営への提言を含めた諸政策の推進や、そういう方向での組合員へのはたらきかけである。

ここには、人間像と会社や組合、そして家族や地域との関わりについての共通した考え方があ。それをまとめて示せば、人間は自分の夢を自分で実現することで幸福を感じるポジティブな主体であり、会社はそれを仕事を通じて経験する場所であり、組合はそれを多様なアプローチでサポートするところであり、そこで大事にされることは、こうした夢の実現とそのための色々なスキルアップを仲間との関わりの中で達成していくことである。その際、この仕事での夢の実現は、家族や地域との関わりの中でバランスよく行われることが望ましいとされる。場合によって組合は、家庭や地域、そして社会での自己実現を組合員が果たせるよう、さまざまなサポートをすべきだとも考える。

昨年も強調したことだが、こうした人間を自己実現の主体とする、近年の民間企業別組合に多くみられる考え方は、二〇世紀の末以降、人間のよ

り良く生きる状態と環境の実現を目標とする社会科学全般の考えを背景に、途上国の経済発展や先進国の福祉国家政策において用いられている「ケイパビリティ・アプローチ」と重なる。そこでは人間には、利用可能な財やサービスを用いて自己実現に寄与する諸機能の集合である潜在的可能性が備わっており、ケイパビリティ・アプローチとはそれら諸機能の十全な発揮を促す状態を整えていくことに関心を向ける。このケイパビリティにはいくつかの種類があるが、このアプローチの代表的な論者の一人、M. Nusbaum (『女性と人間開発』岩波書店)によると、それにはまず、見聞きするなど人間生来の素質ともいえるべき基礎的ケイパビリティがあり、その上に、語学能力や信仰心など、個人の成長過程で周囲からのサポートを受けながら習得するものとしての内的ケイパビリティがあるという。そしてこれらのケイパビリティで期待される諸機能の発揮には、さらにその条件として、結合的ケイパビリティが必要だとする。これは今日人間の最低限の生活、労働条件ともいえるもので、健康、安全、教育、思想・信仰・表現の自由、内省、住居、雇用、資産、自然、愛、遊び、参加、同情といったものが、その具体的なリストとして挙げられる。

このケイパビリティ・アプローチに立つと、労働組合の活動のほとんどは、これら三つのどれかにあてはまることが分かる。昨年も今年も多くの議案書で確認できたことだが、最近どこでも強調される組合員の組合活動、職場改善、経営活動、地域活動への参加関与の強化をめざす様々な取り組みと、それを促進するための組合役員、特に現場役員の教育訓練はすべて、この結合的ケイパビリティの向上に関係している。つまり最近の議案書に見られる特徴的な傾向とは、個々の新たな活動や取り組みというよりも、これまで述べた組合活動に対する新たなアプローチにあるといえる。それは今年の場合も同じだ。したがって、たとえ労働条件向上や経営政策への提言活動、さらに教育やボランティア活動など、同じ活動や取り組みを場合によっては何十年繰り返していたとしても、そこには新たな意義や視点からの見直しが行われていることになる。



## サプライサイド・ユニオニズムの伝統と革新

ここでひとこと付け加えると、このポジティブ思考やケイパビリティは、一見「新しいもの」あるいは「洋もの」といった、どちらかというといまどきの世代向きに聞こえるかもしれない。実際、こういう自分を変え、周囲を変え、社会や世界を変えることに関わる強い指向と、そのための自己研鑽や自己評価へのこだわりなどは、昨今の欧米の環境運動やアメリカの社会主義人気などで話題になる「ミレニアル世代(1980年代後半から2000年代はじめに生まれたハイティーンアラサー)」の特徴であり、その意味で、最近の民間企業別組合の運動方針や活動内容に「日本版ミレニアル」意識の反映をみることもできる。

けれども、もともと日本の労働組合がいまから100年以上前に誕生した当初は、きわめて人間修養団体的な性格が強く、それはキリスト教の影響が大きかったことからわかる。また当時労働者

が、いわば人格的に差別的な扱いを受けていたことへのひとつの反応であったことからもうなずける。ちなみにこうした人間修養的性格は、欧米、特にアメリカの19世紀後半の労働組合にもみられたことであり、日本を含め労働運動のひとつの伝統といってい。その意味で、最近の民間企業別組合の特徴は、この伝統の革新あるいは現代的再生といえなくもない。さらにいえば、この公私にわたるポジティブ思考の全人格的な人づくりというのは、江戸時代に顕著となる日本の商人哲学や人事労務思想とも通底するところがあることも指摘しておきたい。

さてそれでは、このサプライサイドの組合活動が、議案書のなかでどのように表現され、具体的な活動としておとしこまれているか、アトランダムにみていくことにしよう。

## 産業民主主義の岩盤としての企業別組合

まず、なぞなぞをひとつ。次の番号は何でしょう。24、29、51、57、67、71、73、75、107。話題を考えればすぐわかるかもしれない。これから主にとりあげる議案書に記載された大会の回数である。表紙にこれらの回数が明記されたのが以上で、一部同じ回数があるが、どうだろう。107回はさすがに多いが、それでもこの中には戦後直後の怒濤のような労働組合結成ブームに産声をあげ、いままで続いているところもあるわけで、その継続性に感動を覚える。107回はおそらく戦前から大会を重ねてきたわけで、その組織の重みをひしひしと感ずる。

これらのほとんどがいわゆる大企業に属する組織であるが、巷では会社寿命40年という話も聞き、合併や買収などで会社がなくなる、あるいは社名が変わることが少なくない今日この頃、多くの組合がこうして毎年大会の数をこつこつと重ねていることは、やはり大したものだと思う。

もうひとことといえば、政治学者として、また産業民主主義者として、ぼくはこうして営々と活動が続ける日本の労働組合を誇りに思う。大企業だからだという人もいるかもしれないけれど、世界には大企業だからこそ労働組合がない国や産業や地域も少なからずある。確かに、この国の労働組合の数が企業規模に比例するのは確かである。またこの規模の偏在が、大組織に所属しない人びとの生活労働条件とは無関係であるというつもりもない。けれども国や地域、産業や業種を代表する企業に労働組合があることはやはり注目すべきことだと思う。



## 議案書を読む視点

今回、さまざまな視点から議案書を分析してみたいと思うが、取り上げる視点の順番にまったく意図はない。先ほど述べたように、まったく興味にまかせて選んだ議案書であり、正直に言えば、編集部より送られてきた議案書に一度目を通し、それをまた読もうと一箇所に積みなおし、そこからこれだと思うものをとりだし、なんとなく似た業種ごとにならべて分析を進めてきた。産業分類でいえば製造

業に属すると思われる企業が多い。ただほとんどが製造販売の両方にまたがっており、そこにはまた研究開発部門もあることから、かつての製造業というイメージになじめないし、ブルーカラー、ホワイトカラーという区分けも意味をなさないハイブリッドな業態の会社がほとんどだ。このことは組合のありようにも大きく関係し、また影響することだと思うが、それはまた別途論じることにする。

## 人をつくる労働組合

製造業のA労組『2019～2020年度運動方針について』のなかに、こういう表現がある。「常に視野を広く持ち、企業や社会の発展に向け主体的に行動し、一人ひとりの幸せの実現に貢献できる人財を、労働組合の活動全般を通じて育成します」。この議案書のほかの箇所の説明と合わせると、「企業や社会の発展」のところは実際には「企業と社会」の「持続可能」な発展であり、その両立のためには民主主義が必要ということらしい。また「一人ひとりの幸せ」というのは、「組合員」だけでなく「全ての人」が想定され、「幸せ」も幸せを感じる物心両面の全人格的なそれを指す。

これは組合役員の育成や組合員の教育にとどまる話ではない。企業の発展と社会の改革を念頭におきながら、自分の身の回りの人たちの毎日をよりよくするために心身を使う「人をつくる」ということだ。

なにか大げさな話に聞こえるが、人間の歴史のなかで多くの宗教や運動、あるいは組織や社会、そして体制がこうした人づくりに励んできたことをわたしたちは知っている。そして日本の、とくに戦後の労働運動が、労働者の政権をつくる運動以上に労働者の心をつくる運動に心を砕いてきたことを思い出させる。伝統はすたれていない。いやむしろ装いを変えて生き返っているといい。この議案書でいわんとするところは、表現は違っても、いかに多く

のそれで共有されていることか。

この戦後労働運動あるいは労使関係の伝統の再生、革新という点で、次の職場活動、労使協議、経営対策が融合した部分の表現も興味深い。「中期経営計画などに掲げられた諸施策について、会社と幅広く話し合いを行ってきました。またA社の再成長に向けた変革の取り組みについて、「共感・信頼・連帯」をキーワードに、「経営が示すビジョンや方針に共感できるのか」、「リーダーを信頼し、また、リーダーから信頼されているのか」、「ともに働く仲間と支え合う、連帯の精神がいきっているのか」、組合員との対話などを通じて職場の点検活動を進めました」。

ここには少なくとも二点言及したいことがある。ひとつは、組合の常套句は会社のことにも使える。つまり会社の方針に社員が一丸となっているかという問題を、社員の日ごろの関係性となつなげて考えている。ふたつめは、そうはいいながらも会社にフリーハンドを与えているわけではない点である。つまり社員を一丸にさせるための経営施策やトップを含むマネジメントのありようを問題にしている。これは企業へのロイヤリティと組合へのそれがwin-win関係であることが、活力ある会社の典型という、関係者へのアンケートや聞き取りなどをふくむ諸研究でも明らかにされた戦後日本の労使関係の要諦がここでもまた顔を見せている。

## 組合をわかりやすくする

同じく製造業のB労働組合『2020年度定期大会議案書』には、こうした従業員によって、いい会社といい組合が共存共栄をめざすダブルヴィクトリー型の労使関係を、当該労組の理念として、次のように表現している。「すべては、組合員のために。～共に成長し、みんなと笑顔进行をわかちあおう～

わたしたちB労働組合は「仲間と共に健康でいきいきと働くことができる土台の整備」と「仲間と共に成長し合える組織風土創り」を通じて、組合員の「明日の笑顔」と「誇り高き豊かな生活」を実現します」。

そしてこの理念は、当該組合のビジョン2025で、組合の「ありたい姿」として「一人ひとりの多様性を強みに成長し続け、組合員の「人生の充実」を目指します!」と具体的に表記される。これを実現するために、Life、Work、Societyの三つの活動領域が設定され、たとえばLifeでは「人生100年時代を見据え、心身ともに健康で安心した生活を送っている」というようにそれぞれの領域で「ありたい姿」が明記されている。そして最後にこうした活動を通じて組合員の「行動規範」が列挙される。この労働だけでなく、生活全般について、会社や職場だけでなく、家庭や地域、あるいは人生や社会といった広範で長期にわたる包括的なステージで、あるべき組合員像を提示するのは、この組合に限らず、今年を含めた近年の民間企業別組合のめざす方向の特徴であり、議案書のなかによく見られることである。

ただこの組合の興味深いところは、このあるべき組合員像が、お題目ではなく、短期的にある程度可視化できるよう、それぞれ目標値を定量化しているところだ。たとえば、まずさきほど「ありたい姿」が提示されたLifeでのより具体的な状態が、「組合員及びその家族が、将来にわたり、経済的な面で不安なく生活できる。」「組合員一人ひとりが、育児や介護などと仕事の両立ができる土台が整っている。」等の表現で述べられ、さらにこれらが、「育

児や介護などに関わる制度の維持あるいは改善が毎年行われている」といった具合に各年定量目標化され、その目標数値(○%以上、前年超えなど)が設定され、それを組合アンケートや会社データほかのドキュメントの情報に照らしてそれぞれ現状の達成度合いが示されている。

この目標設定と達成評価の方法には、いろいろな意見があるかもしれない。けれどもぼくは、これを組合活動を多くの人に「開く」という点において、興味深い試みだと思う。まずその基準や選択に議論があったとしても、組織や集団が何かをしようとする時、それが少なくともその構成員に理解でき、評価できることが大事なことだ。

組合の活動方針というのは、となく昔から大言壮語のきらいがあり、それを実現するよりも目標をたてることに関心が向く。だから方針決定の議論の方が、達成評価のそれよりも喧々諤々するし、たとえ後で丁々発止のやりとりがあっても、それは誰が責任をとるのかといった、活動そのものよりそれをめぐる「政治」が重要になる。その結果、組合の議論は一部の「関係者」だけが駆け引きを含めて「閉じた」形で行われ、多くの組合員は蚊帳の外におかれ、組合やその活動から距離をおき、関心をうしなっていくのは、もはやこの国でも労働組合がおかれている現実に近い。

それに対して、この活動内容を「見える化」し、その具体化を限定化し、目標を指標化し、その達成度合いを客観的データで確認するというプロセスは多くの人にとってわかりやすい。少なくともそこが意味不明なので組合には関わらない、という理由にはならない。それは組合を運営するという点で、大事なことだと思う。ただし、これで組合員の組合関与が増すか、関心が高まるかはまた別の話である。そもそもこういうやりかたは、多くの、とくに若い人たちに受け入れられるだろう。なぜならこれが彼ら彼女らが、義務教育や学生時代の勉強から入社してしままで仕事をしてるなかで、日常的に慣



れ親しんだそれに近いからである。

もうひとつは、こういうわかりやすいやりかたは、組合の役員をやりやすくするだろう。確かに組合の役員は、みなが競ってやりたがるものではないだろう。けれどもいまでも若い世代を含めて、少なからぬ人びとが、それを誰かがやらねばならない大事な役目だとは思っている。そしていったん役員になれば、誰でもそれをうまくやりたいと思う。けれども組合の役員の間には、昔から「人知れず微笑まん」的な裏方思考があり、そういう発想のなかには、目標の定式化や定量化、活動の明確化と限定化、そして達成評価といったやりかたになじまないと考える傾向があった。

その結果、活動はエンドレスになり、評価もままならないことから、結局前例踏襲となり、役員本人も組合員も消化不良となって、そこから相互の信頼関係もゆらいでくる。そして何より問題なのは、組合役員が労多くして、自分が成長することを含めて得るものが少ない、あるいはそうみえてしまうことで、ただでさえ少ない手がさらに減る。そして最大の問題は、エンドレスの活動が、役員自身のワークライフバランスを崩し、そうした役員がたとえば働き方改革を呼びかけても、それが組合員への説得力をもつことは難しくなる。

この点でも、この労組のやりかたは、多くの組合員に、役員という仕事をより無理なくかつ達成感を期待できるものに「見える化」することで、役員を組合員の間に開いていくことになる。この理念から活動評価まで「見える化」することが、組合を組合員に開くという点で、もうひとつつけくわえると、これまで多くの組合で、組織活動、労働条件向上、経営対策、教育宣伝などなど多方面にわたり、別個に展開されてきた活動全体が、組合員の全人的な理想像にすべてをむすびつけることで、相互の関係が具体的に理解できるようになり、たとえば役員にとっては自分の担当領域とほかのその結びつきや、組合員にとっては、組合活動全般がそれこそ「可視化」され、それと自分の仕事や生活、将来や社会との関係もそれなりにイメージできるようになる。

ところで、この組合が目標として「ありたい姿が達成できた状態」と表現するなかで、Workのそれは大変興味深い。というのもここにいまどきの理想の職場のありようが垣間見られるからだ。そもそも、職場での理想のありようというのは、かつては労使関係の観点からはあっても、そこでの働き方という視点では、議案書のなかでそれほど語られていなかったと思う。そういう意味で、これはこの労組にかぎらないが、職場のありようというものに経営のみならず労組も大きな関心を寄せているということだ。もっとも、いじめやハラスメントの問題はもちろん、これだけメンタルのことが仕事をめぐる話題で頻出する時代、そこに関わらないという選択肢はそもそもないとも思うが。

ここでの「ありたい姿」は「組合員一人ひとりが、どのような状態を目指すか」ということで複数挙げられているが、なかでも「組合員一人ひとりが前例に捉われない働き方をしている」というものが、とくに目をひいた。これは上の世代より、ITなどに長け、よりエフィシエントでイノベティブなやりかたで、もっとことにうまくあたりたいと思っているミレニアル世代には切実な話なのであろう。

この労組で最後に言及したいのが、社会への関わりが、職場や会社、私生活や家庭と並んで、いわば鼎のひとつに位置づけられている点だ。

これは大事なところなので、紙幅が尽きたこともあるので、次回にあらためて論じたい。



## 【補足資料】

### 正会員の議案書分析

編 集 部

篠田 徹氏による本編では、大きな潮流として、労働組合の重点的な活動領域における「ダイヤモンドサイド」から「サプライサイド」への転換が確認された。この補足資料では、参考までに、1.中長期の運動方針および、2.直近の年度（単年度または複

数年の運動サイクルで設定されている場合はそのサイクル）の運動方針について、どのような領域や項目・要素が挙げられているかを分類し、全体像や運動の潮流を把握する一助としたい。

#### 1. 中長期の運動方針

まず、中長期の運動方針について具体的にみていく。今回収集した議案書に中長期の運動方針が記載されていたのは、39組織のうち17組織であった。取り上げられている要素・領域を分類すると以下ようになった（要素・領域は1組織について複数該当する場合がある）。

| 要素・領域        | 件数 |
|--------------|----|
| 生活、人生、暮らし    | 9  |
| つながり、仲間、絆、共助 | 8  |
| 仕事、職場        | 5  |
| 明るさ、楽しさ、元気   | 4  |
| 組合への参加・参画    | 4  |
| 組織化          | 2  |
| 社会、安心できる社会   | 2  |
| 会社、会社への関与    | 2  |

これを見ると、組合員の人生や、仲間・つながりといった要素を運動方針に掲げている組織が多いことがわかる。最も多くみられた「生活、人生、暮らし」について、具体的には「豊かで実りある人生」「組合員の『人生の充実』」「一人ひとりが自分の将来のライフプランや夢を描く」などと表現されている。また、運動方針全体の中では、組合員個人の生活の充実のみを掲げるのではなく、「人生の充実とよりよい社会の実現」、「仕事の価値と生活の価値をともに高める」「イキイキした人生をともに助け・支えあう社会」など、会社や仕事、社会との両輪で方針に掲げられている場合が大半であった。

次に、「つながり、仲間、絆、共助」についてみていく。具体的には、「会社が好きだといえる仲間を増やす」「みんなが主役のつながる活動」「自己



実現を共助で実現する」「心の壁をなくし、関係会社や社会とつながる」などの内容がみられた。“つながる”先の対象は様々であるが、組合を通じて、会社や社会と、また組合員同士がつながり、活動を推進していくということが志向されている。この要素は、運動体としての労働組合にもともと根つき重視されている考え方だといえるが、東日本大震災などを契機に意義が再確認された社会的な連帯の機運の高まりとも相まって、中長期的な運動方針に掲げる組織が多くなっているのではないかと考えられる。また、この要素に関連して、重点的な取り組みとして組合員との「対話」を挙げるところが複数みられた。後述するが、単年度の方針でも「対話」を挙げる組織が目立った。社会や企業を取り巻く状況の変化も激しく、組合員も多様化し、また様々なツールで対面でなくても繋がれる時代だからこそ、組合員一人ひとりと直接コミュニケーションをとるという、組合の原点ともいえる活動の重要性が見直されているのではないだろうか。

また、「仕事、職場」について掲げる組織も5組

組織みられた。具体的には、職場をよくする、職場自治、誇れる仕事、人が育つ職場、安心して働ける環境といった内容が含まれる。職制を通じた取り組みが難しい場合でも、組合を通じて取り組むことで課題解決につながる可能性は十分考えられる。自分たちで職場をよりよくしていこうという動きは、組合員のみならず、ともに働く職場の仲間にも波及する。職場が多様化する中、このような取り組みは今後も重要な一つの柱となり得るのではないかと考えられる。

その他の領域は2組織ずつではあるものの、組織化、社会、会社と言及するものであった。会社は先述の職場と近い領域であるが、会社への参画・関与という切り口で方針に掲げられているところが特徴的であった。

なお、“中長期”の期間は、2020年まで、または2025年までで設定されているものが比較的多くなっていた。来年度以降、新たな中長期方針を掲げる組織も複数あるとみられ、今後の方向性についても引き続き注目していきたい。

## 2. 直近の年度の運動方針

次に、直近の年度における運動方針についてみていきたい。運動方針そのものが全体を包括するような抽象度の高いものである場合は、その方針を受けて具体的に示されている、主な取り組み、重点分野、強化する取り組みやポイントといった内容について分類を行っている。分類した結果は次頁のとおりである（内容は1組織について複数該当する場合がある）。

最も多く掲げられたのは、「1 労働条件、制度・施策」であった。個別の内容を確認すると、「働きがいや生きがいの実感につながる処遇・労働条件」「納得できる労働条件」など、単なる労働条件

の向上のみならず、何をを目指すのかを明示しているものが複数あった。また、具体的内容として、「賃金」に関するものが6組織と多く、納得できる新賃金制度の確立、賃金の維持・向上といった内容がみられた。また、「評価制度」に関する取り組みも3組織と比較的多くなっていた。

次に、「2 組合の組織活動、組織・役員づくり」についてみていきたい。具体的には、「役員・委員に対する教育活動の取り組み」「頼りになる組織・役員づくり」「運動を推進する人材の育成」「提言の質を高め、現場の運用力をあげる」などが含まれる。組合活動の強化や組合役員の育成は、組

| 番号 | 内容                        | 件数 |
|----|---------------------------|----|
| 1  | 労働条件、制度・施策                | 17 |
| 2  | 組合の組織活動、組織・役員づくり          | 16 |
| 3  | 働きがい、ディーセントワーク            | 15 |
| 4  | 雇用の安定・確保、安全・安心な労働環境       | 13 |
| 5  | 労使関係、会社・グループの成長           | 12 |
| 6  | 仕事と生活の両立、充実した暮らし          | 12 |
| 7  | 政策・制度、政治活動                | 12 |
| 8  | 仲間との交流、連携                 | 11 |
| 9  | 組合の社会的役割、社会に広がりのある運動、社会貢献 | 11 |
| 10 | 社会のあり方                    | 10 |
| 11 | 経営対策、経営チェック機能の強化          | 10 |
| 12 | 組織化、組織拡大                  | 8  |
| 13 | 多様な働き方、ダイバーシティ            | 7  |
| 14 | 仕事への意欲、活動力                | 6  |
| 15 | 組合員の成長、人間力向上              | 6  |
| 16 | 職場とのつながり、職場を原点とした活動       | 5  |
| 17 | 組合への関与、参画                 | 5  |
| 18 | 働き方改革                     | 4  |
| 19 | 産業の発展                     | 4  |
| 20 | 生きがい、豊かな人生                | 3  |

なお、上記の分類に含まれなかったものとして、「国際連帯」「平和運動」「広報活動」「健康促進」「労働調査運動」などが挙げられた。

会員からの信頼を高め、組合への関心や参画にもつながっていく取り組みとなるのではないかと考えられる。同時に、労働組合の存在感を高め、意義を再確認することにもつながるのではないだろうか。

「3 働きがい、ディーセントワーク」では、働きがいの向上のみならず、「働きがいとは何かを知る、気づきの提供」といった、より本質的な内容もみられた。もともと労働組合として関心の高いテーマであることに加え、SDGsの目標に「働きがいも経済成長も」（包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する）という形で組み込まれるなど、国際社会共通の目標となっている流れを踏まえても、今後も引き続

き取り組みが求められる重要な分野であると考えられる。また、近い分野として「18 働き方改革」も4組織でみられた。

会社や労使に関する内容として、「5 労使関係、会社・グループの成長」「11 経営対策、経営チェック機能の強化」がある。合計すると22件となり、多くの組合で活動の中心的な分野の一つとなっていることがわかる。具体的には、5は「労使協議の充実」「集团的労使関係の追求」「労使コミュニケーションの向上」、11は「コーポレートガバナンスへの関与」「働く者の視点の経営対策（カウンターパート）」「会社諸施策のチェック・フォロー」などがみられた。

また、上記の分類には入れていないが、運動方針やその重点項目において多くみられたキーワード

として、「安全」や「対話」が挙げられる。

「安全」は10組織で運動方針やその重点的な取り組みの要素として言及されている。具体的には、「安心・安全な職場」「安心・安全・安定で公正な社会の実現に向け、社会運動に主体的に取り組む」「安心・安全に暮らせる社会」「心身の健康と安全で安心な職場づくり」「安全・健康で快適な職場環境の構築」といった内容である。議案書の具体的な記述を確認すると、物理的・身体的な安全の保障はもちろん、メンタルヘルスやハラスメントのない職場をめざすという意味で用いられている場合が多い。

また、「対話」は5組織が掲げている。たとえば、「組合員と労組役員を「つなぐ」活動の強化」（その中に対話活動を位置づけ）、「対話を起点に、信頼関係に基づく運動を進める」「対話を活動のど真ん中に据える」「グループで働く仲間との対話活動」「対話活動・全員参加の組合活動」などの内容である。さらに、「対話」という表現ではなくても、「組合員の思いを集約し、思いを実現する組織づくり」「組合員の意見を反映する」「組合員の意見に基づいて」など、ボトムアップでの意志形成を運動方針や重点項目として明示している組織も複数あった。この視点は、「16 職場とのつながり、職場を原点とした活動」とも関連するだろう。このよ

うな対話やボトムアップのコミュニケーションは、地道な取り組みであるものの、労働組合ならではの活動といえる。中長期方針でも言及したように、職場や対話を原点とする活動が見直され、多くの組織が改めて運動方針に掲げ、取り組みを推進しているのではないかと考えられる。

篠田 徹氏による本編「議案書を読む」によれば、ケイパビリティ・アプローチの立場に立てば、「最近の議案書に見られる特徴的な傾向は、個々の新たな活動や取り組みというよりも、これまでの組合活動に対する新たなアプローチにある」「たとえ労働条件向上や経営政策への提言活動、さらに教育やボランティア活動など、同じ活動や取り組みを場合によっては何十年繰り返していたとしても、そこには新たな意義や視点からの見直しが行われていることになる」と述べている。この補足資料の分類からも、表面的にはこれまでの労働組合の主たる活動内容と大きな違いはみられない。しかし、詳細な記述からは、各内容の位置づけやアプローチの視点が、これまでの歴史を踏まえつつ、新たに議論を重ねられてきたことが感じられる。ここでの紹介はごく一部にとどまるが、引き続き今後の議案書の方方向性を確認していきたい。また、より具体的な内容は、本編や今後の続編にも注目いただきたい。



# 通信規格5Gで先行するファーウェイ、 トランプ政権の嫌悪が示す不都合な現実

(公社)国際経済労働研究所 所長 本山 美彦

## 1. 安全保障を口実にしたトランプ政権のファーウェイ排除

米政府の中国企業に対する嫌悪は2010年代から露骨であったが、2020年4月の新型コロナ・パンデミックによって、異常なほどヒステリックなものになってしまった。それは、次期通信規格の5G(ファイブ・ジー)でファーウェイに大きく水をあけられた米の諜報機関の焦りの現れである。

5Gとは「5th generation」、つまり、自動車電話の1G時代から始まり、アナログの携帯電話世代(2G)から第3、第4世代まできて、2020年から本格的な運用が開始される第5世代のことである。5Gを理解するには、地球の裏側からでも建設機械を操作できるようになることをイメージすればよい。そのためには、届く距離が短い超ミリ波を地球全域に届くようにする技術開発が5Gの使命となっている。

1Gの時代にはインターネットなどのデータ通信はまだ利用できず、通話のみの利用しかできなかった。速度はシステムで意識されていなかった。2Gでは2.4Kbps～28.8Kbps(1キロビット・パー・セカンドは1秒間に1キロビットの情報量を送信)である。3Gでは384Kbps～110Mbps。4Gになると50Mbps～1Gbps)と2Gの4万倍である。さらにこれからの世代である5Gでは、1Gps～50Gpsと4Gの50倍、2Gの実に200万倍もの膨大な情報量を送信できるようになる(<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/00138/012300220/>、参考)。

トランプ政権下の米商務省は、2019年5月、中

国の通信機器メーカーである「ファーウェイ」(華為技術)を「エンティティ・リスト」(Entity List)に登録した。エンティティ・リストとは、米国にとって貿易を行うには好ましくない相手と判断された、米国外の個人・団体などが登録されたリストである。

トランプ大統領は、就任直後から、中国政府がファーウェイの通信機器を利用することで、米国はおろか世界中の国家情報を盗聴しているとの疑念を表明してきた。同社に対して技術窃取の疑いで刑事告訴を準備し、自国企業はもとより、他国の企業や政府にも、同社製品の使用禁止を要請してきた。

2018年12月1日には、トランプ政権の意を受けたカナダ政府が、ファーウェイの副会長である孟晩舟(モン・ワンチョウ)を拘束した。米政権の主張は、イランで事業を行っていた香港の通信機器販売会社の「スカイコム」と密接な関係があったのではないかという疑惑である。孟はファーウェイの創業者・任正非(レン・チョンフェイ)の娘である。

トランプの中国への嫌悪感はさておき、カナダ政府が使い走りの下っ端の子分のように、米政権に唯々諾々と従った事情には重要な背景がある。「米・英・カナダ・オーストラリア・ニュージーランド」の5か国は、「ファイブ・アイズ」(5つの目)と称される機密情報ネットワークを結成している。ファイブ・アイズは、1946年に、当時のソ連と東欧の衛星国に対する監視を主な目的として、英米間で機



密協定が交わされ、後にカナダ(1948年)、オーストラリア(1956年)、ニュージーランド(同年)が加わって結成された。その存在は、長い間、世界に秘密にされていたが、2010年になってやっと、「英国政府通信本部」(GCHQ=Government Communications Headquarters、以下の第3節で説明している)が創設文書の一部を公開したことで、その存在が初めて公に明らかとなった。この5か国による情報共有システムはいまも続いている。ちなみに、『日本経済新聞』(2019年1月10日朝刊)には、「日本政府が、・・・ファイブ・アイズとの関係を深めている。アジア・太平洋地域では中国が軍事力と情報収集の強化を進めており、日米同盟だけでなく、より幅広い連携

が必要になっているためだ」という記事が掲載されている。

そもそも、情報共有システムとは、スパイ行為を暗黙の了解にしているはずのものである。仮想敵国の機密情報の蒐集・共有はもとより、同盟国の情報すら盗み取る行為が日常茶飯事で行われていると見なすのが常識である。ソ連や中国の機密情報を蒐集するのが「米中央情報局」(CIA=Central Intelligence Agency)などの諜報機関の役目であった。その文脈からすれば、自らのスパイ行為には口を閉ざし、中国が米国の機密情報を、通信機器を通じて盗んでいるという非難ほど国際政治の中身を見えなくする馬鹿げたものはない。

## 2. 通信機器・インフラと諜報活動

1970年代から20年以上にわたって、米英政府は両国が所有する暗号化装置メーカーの「クリプト」社(本拠、スイス)を使って、世界の国々の秘密情報を取得していたことを世界の人々が初めて知ったのは、2020年2月11日であった(<https://toyokeizai.net/articles/print/330919>)。

ドイツの公共放送局「第2ドイツテレビ」(ZDF)と『ワシントン・ポスト』紙によると、CIAと「(西)ドイツ連邦情報局」(BND=Bundesnachrichtendienst)は、クリプトの販売する暗号化装置(CX-52)のアルゴリズム(プログラミングの基礎となる、問題解決の手順を示したもの)を操作して、一種の「抜け穴」(バックドア)を装置に組み込み、この装置を使って暗号化し発信した世界の政府の情報を、まんまと抜き取っていた。約100か国の暗号無線が米とドイツの諜報機関に筒抜けになっていた。

CIAとBNDは、1970年にクリプトを約1,700万ドルで買収し、両国で同社株を折半していた。つまり、完全に政府機関の会社にしてしまったのである。世界中にクリプトの製品は売られ、両国がそれによって得た収益は莫大なものであったはずだが、詳しい数値は公表されていない。

1993年、BNDは保有株のすべてをCIAに売却

した。1990年に東西ドイツが統一されたので、西ドイツとしての国家的隠蔽が不可能になったからであろう。CIAも2018年にクリプトから手を引き、クリプトを廃業させた。

現在では、エドワード・スノーデン(Edward Snowden)が2013年に暴露したように、暗号解読手法は主流でなくなり、代わって「シグナル・インテリジェンス」(SIGINT、シギント)と呼ばれる電子盗聴、つまり、携帯電話やメールの傍受が、世界的な規模で横行している。米国の「国家安全保障局」(NSA=National Security Agency)や上述のGCHQが目立つ存在になっている。

情報の盗聴にとって重要な機器は、通信機器の端末だけではなく、「通信インフラ」(telecommunications infrastructure)にもある。むしろ、後者の方が重要である。ファウウェイはこのインフラ分野でも大きな存在感を示している。

通信インフラとは、社会基盤として敷設・運用される通信回線や通信機器などのことである。電気通信や無線通信により遠隔地間でデータや音声のやり取りを行うためには必須の機器である。地中管や電柱などに張り巡らされた電話回線(メタル回線)網や光ファイバー回線網、携帯電話基地局、

通信会社の拠点施設、集線装置や交換機などが典型的な通信インフラである。メタル回線とは、0.35～0.9mm程度の銅線を使った通信ケーブルのことである。主として電話回線のことを指す。光ファイバー網を利用する光回線ではないことを強調する際によく使われる。

2012年10月、「ソフトバンク」の孫正義が米国の携帯電話事業会社「スプリント」の買収意図を公表した時(2013年7月買収、しかし、2020年にTモバイルUSに売却交渉)、米国政府は、中国製の通信インフラ機器をスプリントが使用しないという条件をつけていた。すでに、この時点から米国政府は、中国の通信機器・インフラに警戒感を持っていたのである。

### 3. 英国情報組織との関係が深いファーウェイ

ファーウェイは、従業員19万人、年間売上高、円換算で13兆円(2019年)という巨大企業である(<https://www.huawei.com/jp/facts/voices-of-huawei/interview-with-xu-zhijun>)。

同社の副会長、徐直軍(エリック・シュー)が米国からの糾弾を受けている最中の2019年2月13日、英メディア6社の取材に応じ、5G戦略の概要を語った。内容は、技術だけでなく、政治・経済・情報戦略を含む広範なものであり、同社だけでなく、5Gが世界の姿を根底から変えてしまう巨大な意味をもつことを赤裸々に吐露したものである。

「弊社の5G研究開発プロセスは、1998年にIBMの指導下で構築された」と、徐は冒頭から衝撃的な発言をした。2009年に6億ドルを出資して英国と5Gに関する共同開発を開始し、2016年から5G対応製品の開発が具体的に進みだした。2019年には5G研究をほぼ終え、2028年から2030年にかけて6Gの開発研究を進化させるつもりである、などとまず同社の概要を語った。

中国企業の5Gにおける役割に関する米商務長官マイク・ポンペオ(Mike Pompeo)の発言についてどのように考えているのか、ドイツやフランスは、

2019年5月15日の米商務省の意向を付度して、同月22日、日本の携帯電話事業会社のうち、3社がファーウェイの新製品の予約受付を停止した。さらに同日、英国のCPU設計会社の「アーム」社が、ファーウェイとの取引を一時的に停止したとBBCによって報道された。アームは、ソフトバンク・グループが2016年7月に3.3兆円もの巨費で買収した企業である。しかし、この取引停止措置は2019年9月25日、アームとファーウェイとの交渉の末、撤回された。

ソフトバンクとファーウェイは基地局などで関わりが深い、孫にとってはトランプ政権への「配慮」も欠かせない(<https://diamond.jp/articles/-/213748>)。

米国の中国企業排除の動きにかならずしも追従しないと表明したが、これは中国がこの議論に勝ち目がある兆候ということなのか、との記者の質問に対して、徐は以下のように答えた。

「勝ったかどうかについて、私はコメントできません。マイク・ポンペオ氏のハンガリーやポーランドでの発言を読みました。・・・氏の発言から、今回の事件は米国政府が弊社に対し組織的かつよく練られた地政学的なキャンペーンを行っていること、また、国家装置を使って、・・・弊社に狙いを定めたことがいっそう浮き彫りになりました」。

ファーウェイは過去30年間にわたり、世界で170以上の国や地域で30億人に通信サービスを提供してきたという自負を語った後、徐は以下の疑問を呈した。

「弊社に対するこの一連の動きははたしてサイバーセキュリティに対する懸念からなのか、それとも他の動機があるのでしょうか?彼らは他国のサイバーセキュリティや個人情報保護に本当に関心があるのでしょうか、それとも何かを企てているのでしょうか?世間では米中貿易交渉を有利に進めるための切り札にしたいのだという論調もあれば、ファーウ

ェイの設備がこれらの国々で幅広く導入されるようになれば、米国の関連機関はこれらの国々の情報にアクセスするのが困難になる、またはこれらの国々の機関やリーダーの通信傍受が難しくなるといふ主張も見られます」。

サイバーセキュリティは本来専門的な知識が必要な技術問題であり、セキュリティに関する世界的な標準企画の策定が必要であると強調した上で、徐は米国の5G技術の貧困さを指摘した。

「5G機器の主要ベンダーはノキア(フィンランド)、エリクソン(スウェーデン)、ファーウェイ(中国)、サムスン(韓国)、ZTE(中国)です。・・・そこに米国企業の名前はありません。中国と欧州は協力して、・・・5Gや次世代モバイル通信技術に関する世界規格の確立に努めてきました。・・・5G製品の開発はすべてこの規格に準じて進められています。しかし、サイバーセキュリティや5Gを政治的あるいはイデオロギー的な議論にすり替えた政治家がいるのです」。

ファーウェイは、英国政府のセキュリティへの疑念を払拭すべく、2010年、英国政府と共同で「サイバーセキュリティ評価センター」(HCSEC=Huawei Cyber Security Evaluation Center)を設立した。また英国の「政府通信本部」(GCHQ)とも同社は密接に連絡を取り合ってきた。この組織は、衛星通信、電子機器を駆使して英国内外の情報収集・暗号解読業務を司る情報機関である。英国外務省に属してはいるが、英国首相の直属機関に等しい。前身は、1919年設立の「政府暗号学校」(GCCS=Government Code and Cypher School)で、アラン・チューリング(Alan Turing)によるドイツ海軍の暗号「エニグマ」の解読で第二次大戦後世界的に著名になった情報機関である。徐は次のように証言した。

「弊社とGCHQは大変建設的な協力関係を築いており、・・・各自が関心を持っている課題を持ち寄って技術的解決策や監視方法を模索することに努めています。この協力関係はずっと続くでしょう」。

「英国政府と共同でHCSECを設立した目的

は、主に弊社の製品にバックドアがある可能性があるという英国政府の懸念を払拭するためでした。弊社のソースコードをHCSECに提供し、DV(Developed Vetting、英国政府の秘密情報を扱う最高レベルの資格を持つ英国人)認証を受けた英国人にチェックしてもらった結果、弊社の製品にバックドアがないことが証明されました。これが最初の目的でした。弊社がソースコードを英国のHCSECに提供したこと、DV認証を受けた英国人に検査を依頼したこと、弊社の機器にバックドアがないことが確認されたことは世界で広く知られています。・・・いくつかの国が現在バックドアに関して抱えている懸念は、じつは英国ではとっくに解決した問題なのです。・・・この問題を解決してから、HCSECの次のステップは、弊社製品が攻撃、侵入、およびその他の可能性のある脅威に対抗できる堅牢さがあるかどうかを確認することでした。弊社は8年間を費やして、自社製品の攻撃と侵入に対する防御能力を向上させてきました。8年にわたる努力の結果、現在弊社はこの分野では最強です。・・・HCSECは弊社のソースコードにアクセスできるので、ソースコードが読みとりやすいか、修正が容易か、コードベースが堅牢かをすべて簡単に見分けることができます」(<https://www.huawei.com/jp/facts/voices-of-huawei/interview-with-xu-zhijun>)。つまり、英国の情報機関と友好的な付き合いをファーウェイはしている。それがこの世界の常識なのだと、徐直軍は、言葉を慎重に選んで真情を吐露したのである。

以上が、徐直軍の談話である。ちなみに、同社のもう1人の徐である、戦略担当の徐文偉(ウィリアム・シュー)は、ドイツの「インダストリー 4.0」を強く意識して、「すべてのモノ、ヒト、組織がデジタル技術で繋がるようになることを目標にする」と述べている(<https://japan.zdnet.com/article/35067043/>)。

5Gに関するファーウェイの凄い実力を同社の「スマートシティ」建設の実績で紹介したかったのだが、紙面の制約で今回は諦め、次の機会を期したい。



# 論壇ナビ 2020

## 第5回:コロナショック対策としての 現金給付

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

2020年の最も大きな出来事が新型コロナウイルスの流行であることはほぼ間違いない。コロナウイルスの蔓延は、それが引き起こす健康被害にとどまらず、医療体制の崩壊、休校が続くことによる教育への影響、テレワークの積極的な導入やそれがもたらす働き方の変化、経済活動の規模縮小による景気や雇用の悪化といった、さまざまな方面に影響を及ぼす。

コロナウイルスのさまざまな影響のうち、今回は経済政策のうち、一律的な現金給付に関する論点を取り上げたい。政府・与党は4月16日、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、国民1人あたり10万円を給付することを決めた。所得制限は設けない。緊急経済対策を含む2020年度補正予算案を組み替え、減収世帯に30万円を支給する措置は撤回するとした。

### 一律的な現金給付に対する批判

土居丈朗(慶応義塾大学教授)「新型コロナの『経済対策』はどうあるべきか」(『東洋経済オンライン』2020年3月16日)は予算のバラマキを批判して、代表例が高齢者への現金給付と公共事業であるとする。前者に関しては、主な収入源が年金であることから今回の感染拡大では収入が減っていないこと、高齢者は新型コロナによる重症化のリスクが高いことから、給付による観光などは感染拡大の観点からもってのほかであるし、公共事業による現場作業量の増加は感染拡大の面から問題であるとする。

佐藤主光(一橋大学教授)「何のための現金給付か“規模”先行で議論は混乱」(『ダイヤモンド Online』2020年3月30日)は、「現金給付」や「消費税率0%」といった主張を批判し、目先の消費喚起は人と人の濃厚接触を増やし、感染拡大につながると指摘する。いま必要なのは、雇用の確保と生活保障であるとする。真に支援を必要とする現金給付の方法として、前年度の課税所得が一定以下の自営業者に対して、いったん定額の現金を給付したうえで、今年の課税所得が閾値を超えた場合、超過額を一定の調整率で回収する方法を提唱する。

### 一律的な現金給付のメリットと二段階給付

一方、中田大悟(経済産業研究所 上席研究員)「現金給付のターゲットを絞る難しさ」(『Yahoo ニュース』2020年3月29日)は、今回のショックではどの家計が経済的な苦境に陥っているかを簡単には識別できないとし、所得の捕捉の難しさという、先ほどの佐藤氏の問題意識を共有している。さらに、低所得者のみがダメージを受けているとは限らず、小中学校の休校措置、不慣れな在宅勤務による負のショックなど、個人によってさまざまなコストを負っているために、所得だけで判断できるわけではないとする。そのため、国民全体に広く一律的な現金給付を主張している。

中田大悟(経済産業研究所 上席研究員)「【提案】現金給付を二階建てにすればどうだろうか」(『Yahoo ニュース』2020年4月1日)は、先ほどの一律的な現金給付に加えて、佐藤主光氏の提案と類似した貸付制度の拡充を提唱している。

現在も無利子・保証人なしで20万円から60万円の迅速な貸出を行っている生活福祉資金の特例貸付が存在する。厚生労働省は2020年3月23日のtwitterにて、「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、生活福祉資金貸付制度の対象世帯を低所得世帯以外に拡大し、休業や失業等により生活資金でお悩みの方々に向けた緊急小口資金等の特例貸付を実施します。この特例貸付は、3月25日から全国の市町村社会福祉協議会で受付を開始します」と告知している。それに加えて返済減免付き貸付の二重構造で、国民の負った所得のダメージを保障すべきとする。

### まとめ

以上のように、一律的な現金給付に関しては論者によって意見が分かれる。しかし、感染の拡大防止が第一であること、コロナショックによる休業や失業を余儀なくされた人への生活支援、経営難に陥った企業への資金繰りの支援が重要であり、同時に、それらの支援が可及的速やかにかつ効率的に行われるべきであると多くの論者は主張する。ただし、効率的に実施する、つまり、支援が必要な人に対して資金が行き渡る手段で主張が対立していることがわかる。あともう1つ理解しておくべきことは、下野恵子氏が『「所得増税」の経済分析』で指摘するように、年収700万円のサラリーマン(専業主婦と子ども二人からなる「標準世帯」)の所得税負担は16万6000円であることを考慮すると、1人10万円は大きな金額であり、その意味で大胆な政策といえる。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)



## 三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第5回】オーミケンシ労組本部インタビューを巡って(2)

國學院大學経済学部  
教授 本田 一成

当然のことながら、会社としては、既存の「第一組合」で十分としていた。それが「会社の手先である御用組合」と名指されては信義も信頼もあったものではないだろう。経営者として全く理不尽な要求として受けとったのも当然だろう。(オーミケンシ『幾山河七十年—オーミケンシの歩み』p169)

## 4. 朝倉発言の謎

インタビューでは、石本文彦と安本和弘は著者が切り出す前に、例の朝倉克己の発言について語りはじめた。著者だけでなく、朝倉は、誰にも同じことを強調する。彦根工場では労組の結成前には全織同盟との関係を一切絶っていたとの言明である。

現役幹部役員の2人はさまざまな会合でOBたちと接触する機会が多い。彦根工場以外ではすべて労組の結成前に全織同盟と接触していたが、彦根工場だけが、接触していた、いやしていない、と意見が分かれる。彦根以外のOBたちは、接触していないはずがない、と断言する。当時10代の若者がどうやって組合をつくれるのだ、と。

それを根拠に、朝倉の本を信じてはいかん、というOBまでいたという。だが、著者はやっかみも入っているとみる。朝倉以外に詳しく書いた当事者はいない。本を書いたという立場、しかも、三島由紀夫と会っていたり、議員として活躍したりと、われわれが想像する以上に朝倉はよい意味でも悪い意味でも「有名

人」であることを勘案しなければなるまい。

謎は深まるばかりだった。ただし、著者は朝倉の言い分には、朝倉自身については事前に全織同盟と接触していない、などいろいろな可能性があることに思い至っていたため、これ以上は聞かなかった。

## 5. 労組役員経験者の冷遇

会社側からみた争議がまるで別のストーリーになっている、という事実があるのならば、そこから労働者にとっての危険性を嗅ぎ取るべきではないのか、と考えた。争議中は会社側の独断で山のような解雇者を出したのである。その体質は争議後に変わるものなのか。

一般的に考えれば、つまり企業別組合の特性からすれば、答えは「ノー」であろう。学部学生の時、履修した白井泰四郎教授の授業のテキスト、白井泰四郎他『労働組合読本』(東洋経済新報社)を引っ張り出して読む。企業別組合では組合幹部に標準的な昇進ルートは用意されない。組合役員は企業別組合、企業連、単産で役職を歴任するか、地方議員、国会議員、行政委員会委員、労働金庫の役員になるか・・・(中略) 組合役員の面倒をみる能力が組合に十分でない。

つまり、いわゆる在籍役員であることは、退任後会社に戻る場合、経営者の厚意に頼らざるを得ない。会社復帰するのなら労組在籍中にどういう関係で

あったかが大きく影響することになる。会社がその歴史すら変えようとするほどの大争議を起こした労組幹部と良好な関係であるはずがない。また会社の体質を勘案すると、白井のいう経営者の厚意は心もとなく、危険性が大きい。企業別組合の弱点を突かれた気がした。

朝倉ほか数人の組織内議員以外で、会社復帰した幹部役員の冷遇ぶりは追わなければならぬ。しかし、このあたりは時間も足りず、労組結成時の書記長の木村進らが争議後に退職した事実を得られたほかは、うまく聞けなかった。

## 6. 全織同盟への移籍者

近江絹糸労組役員が退任するとなると、会社への復帰、組織内議員の他に上部組合の全織同盟へ移籍する者がいるはずである。そこを聞き、他の支部からも移籍があったが、富士宮支部から全織同盟へ移籍した者が最も多いことを知る。

その理由は諸説ある。まず、人権争議で全織同盟が配置した富士宮支部の現地争議対策の責任者は宇佐美忠信であり、他に田中時雄、矢田彰など後の大物役員たちがいた。当時の宇佐美は全織同盟総務部長であり、全織運動を担う有為な人材を狙っていた可能性が高い。確かに、近江絹糸労組富士宮支部から全織同盟へ移籍した野付利之、赤尾卓美、大星輝明らが幹部役員になっている。

全織同盟へ誘われても応じない場合もあるはずであろう。「宇佐美忠信という人間に惚れてしまう。」と聞いた。山田精吾についてもよくそう聞く。だが、大垣支部を担当した時期の山田や下田喜造、彦根支部を担当した西田八郎が近江絹糸労組から全織同盟へ勧誘した形跡はない。

これらの知らなかった情報と、知っていた情報をつなげていく。まずゼンセン三大オルグの佐藤文男は、人権争議直後に全織同盟静岡県支部入りしている（小著『オルグ!オルグ!オルグ』（新評論））。だが、人権争議に応援に入ったことはあってもそれが契機

ではない（ただし、佐藤には本部オルグ講座で会った宇佐美に心酔したと聞いたことがある）。佐藤は企業再建闘争の時には静岡県支部側としてしっかり富士宮支部を支援している。この佐藤と、本部組織部に配属された野付のオルグ師弟ぶりは有名である。大星は、複数の県支部長や友愛の丘のセンター長などを歴任している。栃木県支部時代には、堀田産業（現RIZAPグループ）の労組役員からゼンセンオルグへ転じた大出日出生が大星の薫陶を受けた。

意外なところから人間関係図の理解が広がってゆく。なぜスカウト名人の山田は大垣支部からスカウトしなかったのかは謎である。まだ単組の活動を主軸として全織同盟に全力投入していないのか、というよりむしろ反発心のある頃であったのであろうか。

## 7. もう1つの争議：企業再建闘争

インタビューでは、企業再建闘争についても聞いた。すると、安本がいったん退席し、古い新聞を持って帰ってきた。近江絹糸労組の機関紙「きんろう」であった。それを受け取りいぶかしげに読みはじめて、はっとした。題字の「きんろう」の下発行所は当然近江絹糸労組だが、その下にカッコ書きで、再建派、と記されているではないか。

すると、企業再建闘争によって本部派と再建派に分かれた労組は、それぞれ別の機関紙を発行していたということか。しかも同一の名称の機関紙なのか。そんな例は知らないと思いながらたずねると、その通りだという。内部抗争により機関紙も割れた。

今となっては幻の「きんろう」再建派版から、企業再建闘争について多くの実態を知ることができる。オーミケンシ労組の倉庫に眠っている本部派の機関紙には再建派の悪口が、再建派の機関紙には本部派の悪口がたっぷり書かれている。文書資料では第一級の資料なのではないか。

1958年3月10日付の誌面には、再建派の最大多数派が所属する大垣で独自に開催した再建派臨時単一大会で独自の役員改選を行った模様が報じら

れている。新組合長は大垣支部長であった内田秀雄に決定された。

するとどうしても、大垣支部のボスであった矢富徹彦の去就に目が行く。既述の通り、矢富は第5代組合長として長期就任しているが、近江絹糸労組を割ることに踏み切った大垣支部の首謀者である。再建派の旗を振っていた人物が、後に本部派の厚い人材を差し置いて、組合長に就任している。何らかの事情があるのであろうが、反対勢力がいたのは想像に難くなく、再建派の主要人物から組合長が輩出されるものなのであろうか。少数派の「暴れん坊」が主流派のトップへ。再び、旭化成ダイナマイト労組から全織同盟の、さらに連合のトップまで登った山田を彷彿させる。

再建派がどうして大垣支部から発生したかは近江絹糸争議の大きな謎だが、矢富が組合長へ長期就任したのも謎の1つである。

## 8. 加古川工場とミカレディ

現在の工場支部は加古川支部だけ、と聞いた。最後の工場支部である。『写真記録』の内容とは直接関係ないけれど、オーミケンシ労組にとっては重要事項であろう。関係ないものと割り切らず、ぜひ加古川支部に着目しておく。

加古川工場は旧陸軍飛行場跡地に建設され、1956年11月に操業を開始した。加古川支部は、人権争議2周年、操業直前の1956年9月に約250人で結成した。労組が分裂し企業再建闘争へ突入した前年にあたる。

加古川工場は労組分裂に一役買う結果となった。当時会社経営に介入してきた銀行団の幹事銀行である三菱銀行から水野嘉友が近江絹糸副社長に就任し、夏川嘉久次は会長、社長は嘉久次の実弟西村貞蔵となった。水野は加古川工場建設中に労組側へ、夏川一族は加古川工場経営に特化させ分離して会社本体は我々労使でやろう、と持ち掛けている。夏川封じ込め策である。

この申し入れは労組側が議論の末、拒否している。だが、夏川排斥は近江絹糸の将来の近代化のためには同意できるものの、半面では最新鋭工場を手放す危険性、そこで働く仲間の分離に対する懸念などから同意できない。しかも、この動きを通じて銀行側が近江絹糸の完全支配を目論んでいるとの判断が大きくなった。この拒否は様々な思惑を生んだのである。これは夏川排斥派と夏川復権派となった企業再建闘争の原風景である。水野が社長に就任するとますます労組側に波紋が広がった。

当の加古川工場は2013年に3か年計画で大規模な設備投資が行われ、老朽設備の更新、自動化設備の導入、省エネ、省力工場として生まれ変わった。レーヨン、ニット製品を中心に現在も操業している。

一方で、ミカレディ支部はどうなったのかと頭をよぎる。ミカレディは大きな人気を博したオーミケンシの女性ファッションブランドであり、その経緯を押さえておく。

ミカレディ課を独立させて子会社にしたのが1969年8月で、繊維の川上から川下への垂直統合であった。先立つ同年6月に、従来とは異質なファッション職種に従事する約170人でオーミケンシ労組ミカレディ支部が結成された。最盛期11支部から8支部まで減っていた中で待望の新支部結成であった。だが、ミカレディは1970年以降幾多の不況でスリム化や経営体制変更を繰り返した。リーマンショック後は合理化され、2010年に再び本社が吸収した後に清算し、ミカレディ支部は活動休止に陥った。

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

# 主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary)      r: 訂正值 (revised)

| 年 月      | 労働力人口          |            | 職業紹介              |             | 税込現金<br>給与総額<br>(全産業) | 実質賃金<br>指 数<br>(全産業) | 総実労<br>働時間<br>(全産業) | 消費者物価指数<br>C.P.I |               | 全国勤労者世帯家計<br>収支(168都市町村) |         |
|----------|----------------|------------|-------------------|-------------|-----------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|--------------------------|---------|
|          | 雇 用<br>労働者     | 完 全<br>失業者 | 月 間<br>有効<br>求人人数 | 有効求人<br>倍 率 |                       |                      |                     | 東京都<br>区 部       | 全国167<br>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       |
| 2016     | 5,729          | 208        | 2,570             | 1.39        | 315,590               | 100.8                | 143.7               | 99.8             | 99.9          | 526,973                  | 407,867 |
| 2017     | 5,460          | 190        | 2,726             | 1.54        | 316,966               | 100.6                | 143.4               | 100.0            | 100.4         | 533,802                  | 412,462 |
| 2018     | 5,936          | 166        | 2,782             | 1.62        | 323,553               | 100.8                | 142.2               | 100.9            | 101.3         | 558,718                  | 418,907 |
| 2019.1   | 5,953          | 166        | 2,768             | 1.63        | 272,130               | 84.7                 | 130.3               | 101.3            | 101.5         | 471,124                  | 412,887 |
| 2        | 5,962          | 156        | 2,857             | 1.63        | 264,582               | 82.3                 | 137.8               | 101.4            | 101.5         | 526,271                  | 393,029 |
| 3        | 5,948          | 174        | 2,884             | 1.63        | 281,413               | 87.5                 | 138.8               | 101.4            | 101.5         | 481,035                  | 437,465 |
| 4        | 5,959          | 176        | 2,768             | 1.63        | 276,551               | 85.8                 | 143.4               | 101.8            | 101.8         | 525,927                  | 432,389 |
| 5        | 5,993          | 165        | 2,696             | 1.62        | 275,193               | 85.3                 | 134.5               | 101.6            | 101.8         | 457,376                  | 451,682 |
| 6        | 6,023          | 162        | 2,683             | 1.61        | 451,681               | 140.3                | 142.6               | 101.6            | 101.6         | 880,805                  | 626,488 |
| 7        | 6,034          | 156        | 2,709             | 1.59        | 374,609               | 116.4                | 144.1               | 101.5            | 101.6         | 480,036                  | 446,156 |
| 8        | 6,025          | 157        | 2,680             | 1.59        | 276,699               | 85.7                 | 135.8               | 101.8            | 101.8         | 521,571                  | 415,283 |
| 9        | 6,017          | 168        | 2,695             | 1.57        | 271,945               | 84.2                 | 138.2               | 101.8            | 101.9         | 457,427                  | 416,893 |
| 10       | 6,046          | 164        | 2,730             | 1.57        | 272,285               | 83.9                 | 140.6               | 102.1            | 102.2         | 536,075                  | 394,855 |
| 11       | 6,046          | 151        | 2,702             | 1.57        | 285,414               | 88.0                 | 142.0               | 102.2            | 102.3         | 475,548                  | 389,599 |
| 12       | 6,043          | 145        | 2,666             | 1.57        | 564,886               | 174.1                | 140.3               | 102.2            | 102.3         | 1,074,143                | 530,013 |
| 2020.1   | 6,017          | 159        | 2,567             | 1.49        | 275,260               | 84.9                 | 131.3               | 101.9            | 102.2         | 484,697                  | 401,348 |
| 前月比(%)   | -0.4           | 9.7        | -3.7              | -5.1        | -51.3                 | -51.2                | -6.4                | -0.3             | -0.1          | -54.9                    | -24.3   |
| 前年同月比(%) | 1.1            | -4.2       | -7.3              | -8.6        | 1.2                   | 0.2                  | 0.8                 | 0.6              | 0.7           | 2.9                      | -2.8    |
| 資料出所     | 総 務 省<br>労働力調査 |            | 厚 生 労 働 省         |             |                       |                      |                     | 総 務 省            |               | 総 務 省<br>家 計 調 査         |         |
|          |                |            | 職業安定業務統計          |             | 毎月勤労統計調査              |                      |                     |                  |               |                          |         |

| 年 月      | 生 産 指 数<br>(鉱工業) | 生産者<br>製品在庫<br>率指数<br>(鉱工業) | 稼働率<br>指 数<br>(製造<br>工業) | 機 械<br>受 注<br>(船舶・電力<br>除く民需) | 工 作 機 械<br>受 注<br>総 額 | 建築着工<br>総 計<br>(床面積) | 企業倒産<br>(負債総額<br>千万以上) | 貿 易 統 計          |            |            |
|----------|------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|------------------|------------|------------|
|          |                  |                             |                          |                               |                       |                      |                        | 輸 出              | 輸 入        | 差 引        |
|          | 2015=100         | 2015=100                    | 2015=100                 | 億 円                           | 100万円                 | 1000㎡                | 件 数                    | 百 万 円            |            |            |
| 2016     | 100.0            | 101.0                       | 98.5                     | 102,600                       | 1,250,003             | 132,962              | 8,446                  | 70,035,770       | 66,041,974 | 3,993,796  |
| 2017     | 103.1            | 100.6                       | 102.3                    | 101,431                       | 1,645,554             | 134,679              | 8,405                  | 78,286,457       | 75,379,231 | 2,907,226  |
| 2018     | 104.2            | 104.6                       | 103.1                    | 105,091                       | 1,815,771             | 131,149              | 8,235                  | 81,478,753       | 82,703,304 | -1,224,551 |
| 2019.1   | 102.3            | 105.4                       | 101.3                    | 8,223                         | 125,401               | 9,717                | 666                    | 5,574,679        | 6,992,397  | 1,417,718  |
| 2        | 103.3            | 105.5                       | 102.0                    | 8,367                         | 109,742               | 9,789                | 589                    | 6,384,918        | 6,053,359  | 331,559    |
| 3        | 102.8            | 106.7                       | 101.5                    | 8,688                         | 130,664               | 9,966                | 662                    | 7,202,046        | 6,679,349  | 522,697    |
| 4        | 102.7            | 105.6                       | 101.8                    | 9,137                         | 108,656               | 11,222               | 645                    | 6,658,937        | 6,605,426  | 53,511     |
| 5        | 104.2            | 107.0                       | 102.7                    | 8,429                         | 108,535               | 10,552               | 695                    | 5,835,339        | 6,805,519  | 970,180    |
| 6        | 101.5            | 109.4                       | 101.8                    | 9,603                         | 98,928                | 11,812               | 734                    | 6,585,788        | 5,998,282  | 587,506    |
| 7        | 102.2            | 108.5                       | 101.8                    | 8,969                         | 101,278               | 11,974               | 802                    | 7,053,835        | 6,326,051  | 727,784    |
| 8        | 100.5            | 110.7                       | 99.3                     | 8,753                         | 88,487                | 11,167               | 678                    | 6,141,243        | 6,286,946  | 145,703    |
| 9        | 102.4            | 108.8                       | 99.5                     | 8,502                         | 98,973                | 10,316               | 702                    | 6,368,318        | 6,496,598  | 128,280    |
| 10       | 98.3             | 113.1                       | 96.3                     | 7,988                         | 87,453                | 10,615               | 780                    | 6,577,064        | 6,564,221  | 12,843     |
| 11       | 97.7             | 115.0                       | 95.6                     | 9,261                         | 81,669                | 10,067               | 727                    | 6,379,013        | 6,466,519  | 87,506     |
| 12       | 97.9             | 115.6                       | 94.9                     | 8,157                         | 90,114                | 10,356               | 704                    | 6,576,097        | 6,735,246  | 159,149    |
| 2020.1   | 99.8             | 115.2                       | 97.4                     | 8,394                         | 80,777                | 7,988                | 773                    | 5,431,202        | 6,746,313  | 1,315,111  |
| 前月比(%)   | 1.9              | -0.3                        | 2.6                      | 2.9                           | -10.4                 | -22.9                | 9.8                    | -17.4            | 0.2        | 726.3      |
| 前年同月比(%) | -2.4             | 9.3                         | -3.8                     | 2.1                           | -35.6                 | -17.8                | 16.1                   | -2.6             | -3.5       | -7.2       |
| 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<br>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                   |                  |            |            |



# Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

## 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<br>「基調講演: AI社会に生きる」<br>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4回 2019年1月23日<br>「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」<br>平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授) |
| 第2回 2018年7月27日<br>「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」<br>入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)    | 第5回 2019年4月25日<br>「AI社会のあり方」<br>広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)                     |
| 第3回 2018年10月26日<br>「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」<br>山田 久 氏(日本総合研究所 理事) | 第6回 2019年6月6日<br>「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」<br>斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)      |

## 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

- |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>〈2016年度〉</b><br>第1回 2016年5月20日<br>「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」<br>菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)<br>「第49回共同調査 速報報告内容の共有」<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)                     | <b>〈2018年度〉</b><br>第1回 2018年9月27日<br>①流通業の店舗別WMと業績<br>向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)<br>②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係<br>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<br>「年代別分析結果の報告」<br>田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)<br>「制度施策に関する分析方法」<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)                                                             | 第2回 2019年1月25日<br>①「薬剤師の経営管理について」<br>—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—<br>本間 利通 氏(大阪経済大学)<br>②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?」<br>—地位差に着目した社会心理学的検討—<br>杉浦 仁美 氏(近畿大学)                        |
| 第3回 2017年1月10日<br>「第49回共同調査 分析結果報告」<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)                                                                                               | 第3回 2019年3月6日<br>「企業統治と雇用システム」<br>斎藤 隆志 氏(明治学院大学)                                                                                                                        |
| <b>〈2017年度〉</b><br>第1回 2017年11月11日<br>「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」<br>①等級制度に関する分析結果報告<br>斎藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)<br>②女性活躍推進に関する分析結果報告<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) | <b>〈2019年度〉</b><br>第1回 2019年9月20日<br>「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」<br>竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)<br>「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して」<br>岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授) |
| 第2回 2018年1月19日<br>「第49回共同調査 第II期報告書の共有」<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)                                                                                           | 第2回 2020年1月24日<br>「調査回答データの質を高める試み」<br>阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)                                                                                             |

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・ライフパター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5回は省略した。

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)

## Information

## 2020 年度総会および総会特別イベント、運動会に関して

この度の新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、6月26日に予定しておりました2020年度の当研究所の総会、並びに特別イベント、労働調査運動交流会(運動会)開催について、次のように決定しました。

## ■ 総 会

書面・電磁的方法により決議

## ■ 特別イベント、労働調査運動交流会(運動会) 中 止

正会員の皆様には、詳細を別途ご連絡しています。大変残念ですが、来年以降また開催し皆様と議論、交流ができることを願っています。



## 公式 Twitter アカウント開設のお知らせ

(公社)国際経済労働研究所では、このたび公式Twitterアカウントを開設しました。

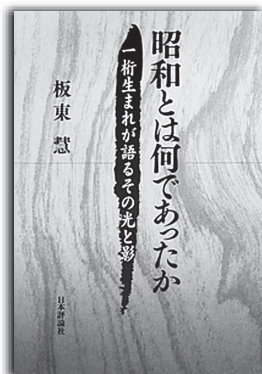
お知らせや共同調査・研究の知見などを、WEBや機関誌とはまた違った形でお届けします。

Twitterアカウントをお持ちの方は、ぜひフォローや投稿のシェアをお願いいたします。

アカウント：国際経済労働研究所 @iewri\_official

## 編集後記

新型コロナウイルスの影響は少しずつ緩和しつつあるものの、まだ先の見えない不安が続きます。一日も早い終息を願うばかりです。今回の特集は、正会員組織の議案書の分析でした。一文一文の背景にある議論や熱意に思いを馳せながら、議案書を拝見し、改めて労働運動の重要性や意義を感じました。産休・育休から復職後に取り組んだ最初の特集として、力不足を痛感しながらも、大変楽しく、やりがいがありました。今後ともよろしくお願いいたします(S)。



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

# 昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

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

## ◆目次◆

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



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)

ホームページ <http://www.nippyo.co.jp>



四六判／並製／352頁  
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

# 人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/>

TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

\*図書目録送呈 \*価格税別

Int'lecowk

Vol.75-5・6 No.1100

May/June. 2020

International Economy and Work Monthly

Analyzing Agendas of Regular Members

T.Shinoda

年間購読料 15,000円(送料込)

定 価 1,500円(送料別)