

Vol.75 No.9

2020
09

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1103号

特集

2020春闘 成果と今後の課題(後編)

2020春季生活闘争を振り返って

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 ● 冨田 珠代
T.Tomita

組合員の個別賃金決定に労働組合はどう関わっているのか

國學院大學経済学部 教授 ● 橋元 秀一
S.Hashimoto

産別組織インタビュー

全国生命保険労働組合連合会 中央書記長

日下部 大樹氏

情報産業労働組合連合会 書記長

北野 眞一氏

日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長

佐藤 宏哉氏

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 事務局長

石川 聡一郎氏

正会員の議案書分析

議案書を読む(第4回)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda



女性役員がいると株価があがる

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

「有給休暇の取得数で企業を比較するだけでもESG投資につながる」。毎年、首都圏の経営学部から依頼される「証券市場論」のゲスト講義の締めがESG投資である。ESGとは環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)を意味している。

世界的にESGを重視する投資が個人投資家の人気を集めて、2020年4～6月の関連する投資信託への純資金流入は約780億ドル(約8兆円)と過去最大となっている。より投資に公共性を重視する年金基金や日本銀行でESG投資が定着しており、金融業界としては年金基金の運用で蓄積したノウハウを個人向けの投資信託に提供できる体制が整備されていたことは大きいだろう。さらに、人工知能(AI)をはじめ、コンピュータで定量的な運用が広がる中で、ESGであれば、伝統的で定性的な要因も加味するということで、販売会社が説明しやすい商品とも言える。他方、個人投資家サイドは新型コロナウイルスの世界的な流行の中でESGに関心が向かったのかもしれない。もちろん株価が3月の急落の後、上昇に転じているということが個人投資家の安心感につながっており、タイミングにも恵まれている。

さて、女性の社会進出も社会的責任であり、ESGのSにあたる。経済産業省と東京証券取引所は2014年度から「なでしこ銘柄」を算出している。銘柄選定のガイドラインとして、①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築、③ガバナンスの改革、④全社的な環境・ルールの整備、⑤管理職の行動・意識改革、⑥従業員の行動・意識改革、⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話の7つに分けている。

ガバナンスの改革について、2018年度の「なでしこ銘柄」では、取締役女性に1名以上選任されていることを選定条件として設け、2019年度は、女性取締役の登用をさらに促すことを目的に、「女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が10%以上」の場合、女性取締役の人数に応じて加点するようにした。このほか、女性執行役員・部長、外国人などの執行役員・部長、男女別の再雇用または中途採用の実績、採用数に占める女性割合、男女別の職種又は雇用形態の転換実績、男女別の育児休業取得率など細かく基準を設けている。

日本の上場企業から女性役員が1名以上の企業に絞り込み、最終的には業種を分散させて46社を「なでしこ銘柄」とした。この銘柄の株価は東証全体の株価の推移よりも上回っているという。しかし問題は協力企業が少ないことだ。銘柄選定のために3644社に調査票を送付、協力したのは554社で回答率15.2%に過ぎない。大企業の東証1部上場2152社に絞っても回答率は22.4%と4分の1に満たない。人事・採用・労働環境の実態を詳細に回答する必要がある、多くの企業は協力していないことになる。協力するのは、大企業の中で安定して利益をあげているような企業で、さらに女性活用で実績のある企業に限られるということだろう。政府が女性の管理職や役員比率を法制化して義務化しない限り、この状況は変わりそうにはない。

CONTENTS

Page

■特集：2020春闘 成果と今後の課題(後編)

グローバリズムを点検する (2)

第9回：女性役員がいると株価があがる

小原 篤次

地球儀 (3)

中国がもたらす悪影響を如何にたちきるか

板東 慧

特集：2020春闘 成果と今後の課題(後編) (4)

2020春季生活闘争を振り返って (5)

富田 珠代

組合員の個別賃金決定に労働組合はどう関わっているのか (9)

橋元 秀一

産別組織インタビュー

日下部 大樹 氏(生保労連 中央書記長) (14)

北野 真一 氏(情報労連 書記長) (16)

佐藤 宏哉 氏(フード連合 事務局長) (18)

石川 聡一郎 氏(サービス連合 事務局長) (20)

論壇ナビ2020 (22)

第8回：何のための「レジ袋有料化」か?

秦 正樹

リサーチファイル (23)

第8回：野付利之インタビューを巡って(1)

本田 一成

議案書を読む(第4回) (26)

篠田 徹

主要経済労働統計 (29)

Project News (30)

※ 今月の「Monthly Review」「労働批評」は、
休載させていただきます。

地球儀



中国がもたらす悪影響を如何にたちきるか

前2号のこの欄で新型コロナウイルスの感染によるパンデミックが中国を源泉とし、しかもそれが大いに中国の体制にかかわっていることを指摘してきた。それは今日においても依然として変わらず地球上で克服されていない。それだけではなく、依然として新たな問題の発生源にもなっており、世界構造上の問題として注目される。例えば最も新たな問題として、かつては英国による植民地時代からある程度の自治権を有してきた統治形態から、中国への返還による直接統治に移行した香港の場合、この中国による直接統治が従来の統治形態と異なって、「国家安全法」という新法による直接統治によって、700万の香港人の人権や自由が完全に奪われる事態に至っているのである。

もともとコロナ禍が発生したのは中国武漢であり、当初この事実を国際社会に対して隠蔽しようとしてそれに失敗した結果、ウイルスが世界中に拡散し爆発的な感染拡大に至った。この結果、ウイルスが世界中に拡散し、膨大な人命を失い、多大な社会的被害をもたらした。このような世界的損失をもたらしたにもかかわらず、その原因者である中国政府は今日に至るも国際社会に対して、自らの落ち度も責任も認めず、謝罪の言葉もなく、その原因を米国の責任や他者に転嫁しているのが実情である。いわんや「武漢は最初の発病地ではあるが発生源ではない」などと詭弁を弄し世界の目を欺こうとしており、そのような状態を克服することこそ望まれるのである。

(会長・板東 慧)

特 集

2020春闘

成果と今後の課題（後編）

本誌は、春闘の成果と今後の課題を毎年定例的に特集している。特集は本号および前号（8月号）の2号にわたり、本号はその後編である。

本号では、特集1で、日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局長 富田珠代氏に、「2020春季生活闘争を振り返って」と題し、2020春闘の特徴と結果を踏まえてご執筆いただいた。今春闘の特徴点として、闘争の意義に「分配構造の転換につながり得る賃上げ」を掲げたこと、「要求の考え方を再構築」したこと、「開かれた春季生活闘争」にむけて新たな取り組みに着手したことを挙げられている。また、評価として、米中貿易摩擦、新型コロナウイルスの感染拡大といった厳しい環境下でも、生産性三原則に基づいた交渉が賃上げの流れを継続したこと、中小組合や有期・短時間・契約等労働者の賃上げが健闘し、賃金水準を意識した取り組みと格差是正の動きが前進したこと、「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」は、労働時間や諸条件だけでなく、多様な雇用形態や働き方に応じた職場環境の改善も前進したことを挙げている。今後に向けては、新型コロナウイルス感染症収束の兆しが見えないなか、労働者の新たな働き方への対応や加速するデジタル社会への対応、また組合活動の新たな活動手法に対する検討を深める必要性を指摘する。また、2021春季生活闘争においても、様々な状況を勘案したうえで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の考え方にもとづき、月例賃金の引き上げにこだわり、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組んでいくとしている。

続いて特集2では、橋元秀一氏（國學院大學経済学部教授）に「組合員の個別賃金決定に労働組合はどう関わっているのか」と題し、ご寄稿いただいた。今年、経営側の春闘に対する指針となる経団連の「経営労働政策特別委員会報告」において、「ジョブ型採用」など、経済のグローバル化やデジタル化に対応できる新しい人事・賃金制度への転換が主張された。本稿では、経営側がここに至る雇用のあり方・人事労務管理の模索をたどりつつ、「ジョブ型人材」を打ち出したことの意味を考察すると同時に、労働組合に迫られている課題についても論じていただいている。

特集3以降は、産別組織へのインタビューである。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、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。自動車総連については大会（9月開催）後のインタビューを予定している。

なお、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「2020年春闘総括にあたって検討すべき課題は何か」および、産別組織へのインタビュー（UAゼンセン、電機連合、JAM、基幹労連）を収録している。

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。



2020春季生活闘争を振り返って

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 富田 珠代

連合は、第82回中央委員会(2020年6月3日)に確認された「2020春季生活闘争中間まとめ」を基本に、7月6日に公表した2020春季生活闘争の最終回答集計結果とその後の組織討議を踏まえ、「2020春季生活闘争まとめ」を7月16日に確認した。

以下、2020春季生活闘争の特徴点を概観し、その評価と次年度への課題意識を述べたい。

I. 2020闘争方針の特徴点

今次闘争の特徴点は大きく3点あった。

1点目が闘争の意義に「分配構造の転換につながり得る賃上げ」を掲げたことだ。賃上げの流れを継続することで、すべての働く者の将来不安を払拭するとともに、この20年余で拡大した様々な格差を是正し、現在の歪んだ分配構造の転換につなげていく、そのことこそが、連合のめざす「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現につながると考えたからだ。

2点目は、「要求の考え方を再構築」したことだ。これまでの「底上げ・底支え」「格差是正」を「底上げ」「底支え」「格差是正」とし、それぞれに目的と要求の考え方を再構築した。その意図するところは、「賃金水準を追求する」取り組みの実効性を

高めることにある。「底上げ」で広く社会全体に賃上げを促し、「底支え」で企業内のセーフティネット機能を強化し、「格差是正」で中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を働きの価値に見合った水準¹へと引き上げることである。

3点目は、「開かれた春季生活闘争」にむけて新たな取り組みに着手したことだ。春季生活闘争のメカニズムを広く社会に届けるため、「みんなの春闘」と銘打ち、いわゆる“ギグワーカー”、障がい者、外国人労働者、これから社会に出て働く学生など多様な方々とともに、現在の日本の働く環境や働くということについて意見を交わし、「労働条件を整備・改善していくこと」の重要性を共有した。

II. 例年になく、難しく厳しい交渉環境下でも、生産性三原則²に基づいた交渉が賃上げの流れを継続

今次闘争の交渉環境は、まさにまだら模様であった。本年のヤマ場は3月10日～12日の3日間であ

ったが、闘争方針策定時から産業・業種・業態によって状況が異なっており、特に、先頭グループの

¹ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じない事を共有の認識とする。

² (1) 雇用の維持・拡大：生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

(2) 労使の協力と協議：生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

(3) 成果の公正配分：生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

一つである製造業が米中貿易摩擦の影響を受け大変厳しい交渉となっていた事に加え、新型コロナウイルス感染症が徐々に拡大し、国内全体に先行き不透明感が漂っていた。こうした中引き出されたヤマ場の回答に対する受け止め(3月12日発出)は、次の通りであった：

「要求提出以降、交渉環境が急変する中、これ迄に回答を引き出したすべての組合と真摯な交渉に応じた経営に、まずもって敬意を表したい。現時点までに示された回答は、組合要求との隔たりはあるものの、概ねここ数年の賃上げの流れを引き継いだものであり、現下の厳しい状況の中、これまでの組合員の努

力と日本経済に対する労使の責任と期待に応えるべく、ぎりぎりまで協議・交渉を追い上げた結果であると受け止めたい。」

4月に入るとさらに感染が広がり、7日に政府が「緊急事態宣言」を発出すると、交渉体制を維持することが難しい組合が少なからず出てきて、4月末時点の妥結進捗は前年比で遅れが見られた。5月以降は挽回し、最終集計(7月2日時点)では例年とほぼ変わらない妥結率となった。例年になく難しく厳しい環境下であっても、最後まで、生産性三原則に基づく協議・交渉が行われた結果、賃上げの流れは継続した。

Ⅲ. 中小組合や有期・短時間・契約等労働者の賃上げが健闘を見せており、賃金水準を意識した取り組みと格差是正の動きが前進

賃上げの全体基調は、米中貿易摩擦によるグローバル経済低迷の影響を受けた輸出産業を中心に昨年を下回る結果となったものの、国内向け産業では昨年以上回る結果を引き出した産業・業種もあった。また、こうした交渉環境下にあっても、中小組合や有期・短時間・契約等労働者の賃上げが健闘を見せた。

平均賃金方式の全体の加重平均は5,506円・1.90%となり、2017闘争の1.98%以来3年ぶりに2%台を割り込んだ。組合員300人未満の中小組合の結果は4,464円・1.81%で、依然として全体の数字を下回っているが、その差は縮小傾向にあ

る。これは特に規模の小さい組合程顕著である。また賃上げ分(いわゆるベア)を見てみると、全体の1,470円・0.50%に対し、中小組合は1,426円・0.58%で、率のみならず額でも拮抗している。さらに、例年であれば規模の小さな組合の回答引き出しが増えて来るにつれて数字は低下していくのが俤いだが、今次闘争については、最終集計結果が第1回結果(1.91%)とほぼ変わらず、賃上げ分についてはむしろ上回っている(表1)。

さらに、有期・短時間・契約等労働者の賃金は、時給・月給とも昨年以上回り、特に時給は27.11円(加重平均)増と大幅な引上げ、かつ、引上げ幅

表1 平均賃金方式の賃金引き上げ状況

平均賃金方式	2020回答（2020年7月6日公表）			昨年対比	2019回答（2019年7月5日公表）		
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計			集計組合数	定昇相当込み賃上げ計	
	集計組合員数	額	率		集計組合員数	額	率
	4,807 組合 2,773,076 人	5,506 円	1.90 %		▲ 491 円 ▲ 0.17 ポイント	5,405 組合 2,806,555 人	5,997 円
300人未満 計	3,456 組合 341,466 人	4,464 円	1.81 %	▲ 301 円 ▲ 0.13 ポイント	3,980 組合 370,642 人	4,765 円	1.94 %
300人以上 計	1,351 組合 2,431,610 人	5,663 円	1.91 %	▲ 536 円 ▲ 0.18 ポイント	1,425 組合 2,435,913 人	6,199 円	2.09 %

※ 2020年と2019年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2020回答 (2020年7月6日公表)			賃上げ分 昨年対比	2019回答 (2019年7月5日公表)		
	集計組合数	定昇相当込み			集計組合数	定昇相当込み	
	集計組合員数	賃上げ計	賃上げ分		集計組合員数	賃上げ計	賃上げ分
	1,958 組合 1,533,113 人	6,071 円 2.09 %	1,470 円 0.50 %	▲ 90 円 ▲ 0.06 ポイント	2,431 組合 1,951,184 人	6,262 円 2.14 %	1,560 円 0.56 %
300人未満 計	1,213 組合 148,542 人	5,326 円 2.11 %	1,426 円 0.58 %	▲ 85 円 ▲ 0.05 ポイント	1,548 組合 185,203 人	5,451 円 2.19 %	1,511 円 0.63 %
300人以上 計	745 組合 1,384,571 人	6,159 円 2.09 %	1,475 円 0.49 %	▲ 90 円 ▲ 0.06 ポイント	883 組合 1,765,981 人	6,349 円 2.13 %	1,565 円 0.55 %

は、7年連続で前年同時期を上回った(表2)。

こうした結果を引き出した背景には、賃金水準を意識した構成組織方針、深刻な人手不足、同一労働同一賃金に関する法改正、取引適正化に

向けた環境整備の動きなどがあり、「大手追従・準拠」から人財の確保・定着にむけて「自社の賃金水準」を意識した取り組みと格差是正の動きが前進したものと受け止めている。

表2 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

時給	2020回答(2020年7月6日公表)			昨対比	2019回答(2019年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	372 組合	25.18 円	1,029.84 円	0.95 円	333 組合	24.23 円	1,004.36 円
加重平均	736,244 人	27.11 円	1,027.21 円	1.20 円	683,838 人	25.91 円	994.64 円

Ⅳ. 「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」は、労働時間や労働諸条件だけでなく、多様な雇用形態や働き方に応じた職場環境の改善も前進

「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」は、誰もが安心して働き、自らの能力が発揮で

きる職場環境整備に向けた労使の取り組みがさらに広がった(表3)。「時間外労働の上限規制」を

表3 労働条件に関する2020春季生活闘争および通年の各種取り組み

要求事項		2020. 7. 6公表		2019. 7. 5公表	
		要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
(1) 長時間労働の是正					
	● 36協定の点検や見直し	1,373 件	611 件	1,547 件	579 件
	● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	2,039 件	1,063 件	1,761 件	802 件
	● インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	624 件	166 件	696 件	204 件
	● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	1,022 件	457 件	941 件	374 件
(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み					
雇用安定	● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	816 件	288 件	870 件	355 件
処遇改善	a) 一時金支給の取り組み	863 件	300 件	840 件	273 件
	b) 福利厚生全般及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)	645 件	182 件	743 件	304 件
	c) 育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	395 件	55 件	433 件	86 件
(3) 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み					
	● 60歳以降の処遇のあり方への対応	1,556 件	610 件	— 件	— 件
(4) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正					
	● 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	503 件	37 件	587 件	108 件
(5) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動					
	● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	456 件	201 件	408 件	163 件
(6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み					
	● 職場実態の把握と事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策についての労使協議	183 件	105 件	339 件	236 件
	● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、パワハラ、ジェンダー等、同性間も含む)	305 件	89 件	66 件	7 件
(7) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備					
	● 育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	902 件	383 件	835 件	422 件
	● 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	125 件	34 件	340 件	230 件

はじめとする改正労働基準法が本年4月に中小企業に適用拡大されたことを受け、「36協定の点検や見直し」「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」を中心に多くの回答が引き出された。

また、大企業に対しては「同一労働同一賃金」が適用されたが、この2年間、先行的な職場の基盤づくりに取り組んできたこともあり、「正社員転換ルールの整備と運用点検」「一時金支給」「福利厚生全般・安全管理」はほぼ昨年並みの取り組み・回答／妥結件数となった。

特筆すべきは「60歳以降の処遇のあり方への対応」に1,556組合が取り組み、610組合が回答を引き出したことである。今次闘争からの調査なので昨年との比較はできないが、1,500超という非常に多くの組合が取り組んだのは、65歳までの雇用確保の義務化が2025年に迫っていること、また70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることを企業の努力義務化する高年齢者雇用安定法改

正法案が成立（施行は2021年4月1日）したことなどが意識されたと考えられる。

また現下のコロナ禍にあってはテレワーク、特に在宅勤務が注目されたが、テレワークの導入について「週4日までの在宅勤務適用」「職場環境に近づける取り組み（主にインフラ整備）について、今後も継続して取り組んでいく」「多様な働き方が必要であると所属長が認めた場合には、8回／月度を超えて終日テレワークを利用できる」等、職場実態に応じた多彩な取り組みが報告されている。

また、「ジェンダー平等・多様性の推進」では、大企業に対して、本年6月から職場におけるパワハラ防止対策が義務付けられたこともあって、「あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み」は昨年を大幅に上回る取り組み数となり、職場においてハラスメント防止に向けた話合いが進められたものと受け止めている。

V. 今後に向けて

この原稿を執筆している7月末現在、新型コロナウイルス感染症は依然収束の兆しを見せておらず、社会・経済、そして労働者の働き方にも変革をもたらし続けており、特に、空間に捉われない働き方と加速化するデジタル社会への対応を迫られている。

労働組合の活動も同様であり、今回のコロナ禍への緊急対応でデジタル集会や動画配信など新たな活動手法を手に入れた一方で、従来型の大規模集会や街宣行動など大衆行動に変わる活動手法はいまだ模索中である。引き続き、従来型に捉われない意志結集の場や多くの働く仲間との世論喚起のあり方について検討を深めていく必要がある。

今後は、そもそも日本が抱える超少子高齢化・生産年齢人口の減少という構造課題に加え、「with/afterコロナ」を展望し、誰一人取り残すことのない持続可能な社会の再構築を模索していくこととなるが、その過程においても、生産性三原則の実践、経済の自律的成長、格差是正、雇用・生活・将来不安の払拭、取引の適正化、ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスの実現などの課題

に取り組んでいくことが重要であり、その認識を改めて社会全体で確認しておく必要がある。

したがって、2021春季生活闘争においても、経済・社会・企業情勢、労働者の賃金実態など様々な状況を総合勘案した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」の考え方にもとづき、月例賃金の引き上げにこだわり、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組んでいく。

組合員の個別賃金決定に 労働組合はどう関わっているのか

國學院大學経済学部 教授 橋元 秀一

はじめに

厚生労働省が2020年8月14日に「民間主要企業の春季賃上げ要求・妥結状況」を発表した。このデータは労働組合のある大企業での賃上げの変化を推計できるものとなっている。賃上げ率は2019年の2.18%から2020年は2.00%となった。2001年に2.01%であったが、それ以来1%台が12年間も続いた。2014年に2.19%となり、その後の6年間は2.11～2.38%で推移した。賃上げ率とは言っても定期昇給分を含むため、1.5～2.0%を超える分が実際の賃上げ分である。それゆえ、2014年以降、わずかながらもベースアップが復活したと見られてきた。それが、2001年と同程度の2.00%となったのである。再び、ベアなしへと至るのか……。それはコロナ禍だから、やむを得ないのだろうか。

経団連は、経営側の春闘に対する指針となる「経営労働政策特別委員会報告」を1月に発表した。この中で、「転換期を迎えている日本型雇用システム」として、専門的な資格や能力を持つ人材を毎年採用する「ジョブ型採用」など、経済のグローバル化やデジタル化に対応できる新しい人事・賃金制度への転換を主張した。新卒一括採用の終身雇用型人材に加え、これからの新時代の有能な人材を毎年採用の「ジョブ型人材」として採用しようという。

これに対し、連合は、「建設的な労使関係のある企業では、いわゆる正社員の採用・育成については、すでに労使の知恵と工夫でかなりの改善が

積み重ねられてきている。一方で、中小・零細企業や正社員以外の様々な雇用形態で働く労働者においては、そもそも議論の対象となるような雇用システムが確立していないケースがほとんどである。日本の企業の99%は中小企業であり、いわゆる正社員以外で働く労働者が雇用労働者の4割を占める中、「転換期を迎えている日本型雇用システム」という文言自体がミスリーディングと言わざるを得ない。」と強く批判した。正社員の雇用システムへの対応はそれぞれの企業で進めており、多数を占める中小企業や非正規の労働者の格差是正へ取り組むべきで、そこでは正社員問題さえないのだと、厳しい。

これからの経済構造を展望した雇用システムのあり方をめぐる論点は、「賃上げの流れが維持」されているかどうか、「大手・中小間の格差縮小」ができていくかどうかという2020年春闘の極めて重要な争点からすれば、連合が「ミスリーディング」とするのも無理からぬことだろう。しかし、経団連がこの期に及んであえて「日本型雇用システム」の見直しを打ち出し、Society5.0など新時代をリードするであろう「グローバル人材」や「デジタル人材」などの高度人材を「ジョブ型人材」として確保する路線を打ち出したのは何故であろうか。本稿では、経営側がここに至る雇用のあり方・人事労務管理の模索をたどりつつ、「ジョブ型人材」を打ち出したことの意味を考察する。同時に、労働組合に迫られている課題を論じたい。

1960年代半ば以降に確立した「日本的雇用慣行」と 能力主義管理が目指したもの

1960年代半ば、日本経済はかつて経験したことのない国際化と労働力不足に直面した。進展してきた技術革新、賃金上昇や労働者の意識変化などの状況をも含む新たな環境条件に対応すべく、日本経営者団体連盟(日経連)はいわゆる能力主義管理を提唱した。4年近い研究会を経て日経連能力主義管理研究会『能力主義管理—その理論と実践—』(日経連出版部)が1969年に刊行された。それは、「従来の年功・学歴を主な基準とする人事労務管理から可能な限り客観的に適性・能力を把握し、それにもとづく採用・配置・教育訓練・異動・昇進・賃金処遇・その他の労務管理への移行」(17頁、引用は以下すべて同書)を提唱するものであった。この能力主義管理は、1960年代後半以降広く導入され、日本の人事労務管理を特徴づけるものとなった。バブル経済の崩壊以降、改革対象とされてきたのは、この能力主義管理の導入を経て実現してきた人事労務管理である。

そもそも、能力主義管理とはいかなるものであったのだろうか。その理念とねらいとしては、「能力主義管理の理念は、企業における経済合理性と人間尊重の調和にある。…企業における人間尊重とは、業務の上から考える限り、従業員の職務遂行能力を発見し、十二分に開発し、かつ発揮する機会と場所と環境を与え、またそれに応じて処遇すること」(18頁)という。ここでいう能力とは「企業における構成員として、企業目的達成のために貢献する職務遂行能力であり、業績として顕現化されなければならない。能力は職務に対応して要求される個別的なものであるが、それは一般には体力・適性・知識・経験・性格・意欲の要素からなりたつ。それらはいずれも量・質ともに努力、環境により変化する性質をもつ。開発の可能性をもつとともに退歩のおそれもあり、流動的、相対的なものである」(19頁)としている。能力は一般的抽象的にとらえられているのではない。従来の学歴、勤続・経験年数による「潜在能力」ではなく、「業績

として顕現化」されるものとして含意されており、しかも主体性や環境条件によって変化するとリアルに認識している。そして、その「顕在能力」を開発し、それに応じた処遇をする人事労務管理への転換こそ企業発展を可能ならしめるものであることを主張するのである。

こうした理念を実現するために、画一的な年功・学歴管理から職務遂行能力を中心とする個別管理へと人事労務管理体系を近代化するため、職務分析による職務の客観化に基づいて職務遂行能力を段階別に格付けする職能資格制度が提示された。「評価は、職務遂行過程で発揮される、いわゆる顕在能力を主体とするが、職務遂行過程で発揮される潜在能力も評価し、これを従業員の格付序列化に配慮するところに、この制度の意味と特色がある」(41頁)とし、「従来、多くの企業は、能力の指標として、年功、学歴に基礎をおいてきたが、それらは今日の要請に合わなくなってきたので、能力主義人事管理においては、仕事の成果、すなわち業績をよりどころとすべきであると考え。企業の中で問題とされる能力とは、職務遂行能力であるといったが、それは行動の結果生み出される具体的業績を手がかりとして、把握されるべきものである。ただし、業績は、目標および方法・手順の設定と、遂行過程における種々の措置の結果によって達成されるものであるから、単純に、目標に対する達成度だけから判断されるべきではなく、その全プロセスにわたって、総合的に判断されねばならない」(43頁)と強調していた。職務を遂行する顕在能力を評価の中心とし、それは業績に即して評価されるべきものであり、しかも結果業績のみではなく達成プロセスを含めて判断されるべきものとされたのである。「能力主義管理」は、人材能力を伸ばし、潜在能力と同時に能力発揮の結果としての業績をふまえて評価するものであった。

こうして確立した雇用システムは、日本的雇用慣行と呼ばれるようになり、その構成要素として終身雇用、年功賃金、企業別組合を三種の神器と称

した。実際には、終身の雇用ではなく長期雇用の傾向であり、長期勤続が昇給の前提をなし、かつ最低保障のある査定をとまなう賃金となっており、さらに労働組合のある企業は少数でもある。三種の神器は、大企業にのみあてはまり、しかもその男性正社員にのみあてはまるにすぎない、という見方もあながちはずれてはいない。しかも、かつての構造不況は、大企業の男性正社員にさえ雇用調整をもたらした。とはいえ、可能な限り長期雇用を維持しようとする傾向は広くみられ、勤続とともに昇給する賃金の仕組みは、引き続き多くの企業で維持されてきた。それは、大企業のみの問題ということとはできない。それらを当然視または望ましいものとする考え方は、多くの人々の意識の内に、広く定着していたとみられるからである。そして、それらは、

「日本的雇用慣行」と呼ばれるほどに、ある種の規範的な性格をもち、それゆえ日本の雇用管理の構造を規定することになり、ひいては企業の事業展開と日本経済のあり方に影響を及ぼしてきた。政府も雇用保険制度を改定し、雇用主保険料全額負担における保険の仕組みとして雇用調整給付金を整備し、いわば国家による雇用安定の下支えを行ったのである。こうして、1960年代から80年代の高度経済成長から経済大国へ至る過程では、日本の急速な発展を担う人材を育て、評価し、安定的に確保してきたのであった。そこでは、「日本的経営」や「日本的雇用慣行」ないし「日本的雇用システム」ゆえに優秀な人材が育成・確保できたのだと高く評価されていた。

非正規労働者の増大および「成果主義」の導入と日本型への修正

日経連は、1995年に『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』を発表した。1980年代後半に検討されていたフロー人材とストック人材の「雇用ポートフォリオ」は、「長期蓄積能力活用型グループ」・「高度専門能力活用型グループ」・「雇用柔軟型グループ」の3分類となった。バブル経済の崩壊に伴って人件費削減の動きが急速に広がっていたことから、「雇用柔軟型グループ」の非正規労働者の増加を促し、人件費の抑制は進行していった。しかし、日本経済は「失われた10年」と言われるようになり、低迷が続いた。その意味では、従来からの終身雇用型である「長期蓄積能力活用型グループ」でも、あるいは流動性を高めた「高度専門能力活用型グループ」でも、日経連が望んだ企業が必要とする人材を得ることができなかったと言わねばならない。とりわけ、これからの時代の新技術や事業の鍵を握る人材と目論まれて新たに打ち出された「高度専門能力活用型グループ」とする人材確保策は広がりを見せなかった。

2000年代に入ると、管理職への年俸制が導入され始めた。同時に、日本的雇用慣行に対する批

判が高まり、「成果主義」の導入が試みられるようになった。こうして、ここ20年余り、日本的雇用慣行をどのように変え、発展させていくのかが問われてきた。それは、春闘で決まる賃上げ原資と配分の仕方の前提を問う労使の攻防と言って良いだろう。では、この過程で、日本の雇用のあり方に何が起こったのか。周知のように、非正規労働者が急速に増大し、正社員と非正規労働者の格差、大企業と中小企業の格差も拡大した。そうした中、ベアなし春闘が続くと同時に、それぞれの企業で賃金制度の改定が進められていった。それゆえ、上述のように、連合は経団連の「経営労働政策特別委員会報告」を厳しく批判したのだ。

では、こうした賃金制度の改定によって、どのような仕組みができあがったのか、その詳細は明らかになっていない。その意味では、今日の労働調査の重要な課題となっていると言わなければならない。とは言え、「成果主義」をめざした賃金制度の改革は、ある大手企業での失敗を教訓として「成果主義の日本型」と言う他ないような道をたどることとなった。概略、それは次の通りである。

当初導入しようとした「成果主義」は、「成果の

達成度」を重視する評価としたことにより、①達成しやすい目標を設定する傾向、②自分の業務目標以外への無関心化、③自分の目標達成以上の努力をしない傾向などがみられるようになった。言わば、自らの能力をできるだけ継続的に高め発揮させようとすることや、職場あるいは集団での仕事の達成に積極的に関わる意欲が低下することになり、個人レベルでも職場レベルでもさらには企業全体にとっても業績向上には結びつかなかったのである。それゆえ、個別業務目標として積極的な目標設定を行うこと、そうした目標を達成できなくても業務遂行プロセスを評価することで失敗を恐れずに意欲的に取り組めるようにする工夫が求められた。また、既知の個別業務・職務の範囲を越えて幅広く目標を考慮し、しかも行動結果にとどまらない行動プロセスや能力開発を含む評価をすることで、継続的な能力向上・発揮を組織し集団的な業務遂行をも円滑にしなければならなくなった。こうした「成果主義の日本型」をめざす人事労務管理の改善はそれぞれの企業ごとに進められていったものと見られる。

結局、2000年代から2010年代に進められた

企業での賃金制度の改革は、個人目標の達成度に加え、行動プロセスや能力開発、集団の中での役割や貢献といった従来「能力」という表現に込めてきたものが不可欠の評価要素であることを再認識させ、「成果主義」と呼びながらも、元来「能力主義」として構想されてきたものに大きく近づいた。すなわち、実際には現下の環境条件にあった「能力主義」賃金制度への整備へと進んでいったと考えられる。その意味では、ドラスティックに制度を変えることはできず、日本型雇用システムは基本的に維持され続けたのである。

しかし、賃金制度のあり方は拡散し多彩となったと言えよう。「業績」や「成果」を何であると考えなのか、それを生み出す上での勤続や職務能力、さらには集団との関係などをどのように見るのかによっても制度設計が異なってくるからである。しかし、いくつかの共通した傾向も見られた。次の4点、①職能資格制度の大括り化、②評価における結果業績の比重が強まり、能力は依然重視、③自動昇給の圧縮ないし廃止と賃金の頭打ち、④人事考課制度や目標管理制度の整備・改善、をあげることができる。

査定や人事考課への労働組合の関与はどうなったのか

これらの制度の運用について、評価項目などをより具体化したり、評価者訓練を導入したり、評価結果を本人に開示するなど、従来までに比べより積極的な取り組みが進められている。こうした動きは、労働組合が協議等を通じて要求した意向が反映したことも影響していよう。実際、多くの組合は、制度設計過程で評価基準を明確にすることや考課者間のバラツキが生じないように考課者訓練を行うことを求めたりしてきた。

しかしながら、考課が行われる段階で、公正な考課が行われるように組合員に対して具体的に支援する動きはほとんどみられず、組合員は個人的な対処をする他ない状況に依然置かれている。一部の組合では、考課へ臨むにあたっての姿勢や対応の仕方などについての解説パンフレットを

配布するなどの取り組みが行われているものの、ほとんどは組合員個人にまかせている。賃金が決まる上で人事考課のもつ意味が従来にも増して大きくなり、より具体的で厳格な評価を実施していくのであれば、労使によって公正な運用を図ることができるように、組合の立場からそれをめざす具体的な実施条件の提示や組合員支援策が取り組まれる必要があるように思われる。

しかし、労働組合によるこうした賃金の決め方や賃金制度の運用を巡る現状分析と課題の明確化、解決策策定の取り組みは必ずしも積極的なものとはなっていない。組合員たちは、自分の賃金決定を左右する上司との面談の際、組合のサポートなしに孤独に交渉しているのだろうか。評価方式や評価内容の制度設計・改善に組合が関与し

ておらず、苦情処理制度による労使協議なども機能していないとすれば、賃金決定は集团的労使関係ではなく、個別的労使関係の下にあるかのようである。

石田光男氏(『賃金の社会科学—日本とイギリス』中央経済社、1990年)が従来から指摘してきたように、日本の賃金決定は、一般に労使による共同決定でも、個人契約でもない。従来から、賃金が決まる上での査定や人事考課など制度設計を労使協議で行い、査定や人事考課などの具体的な運用による個別的な賃金決定は経営者・管理者に担われてきた。また、苦情処理制度により労働組合による組合員からの異議申し立てを受け付け、組合員を守る仕組みを作り上げてきた。「成果主義」化が進行する中で、定期昇給のみの「賃上げ」や定期昇給制度の見直し、少額のベースアップが続いたこともあり、経営者・上司の査定による個別賃金の決定の持つ意味はますます大きくなっているものと見られる。高木氏も、本誌前月号の中で、JAMの「賃金・労働条件調査」に示される「平均的な賃金水準よりも、それぞれの組合員にとっての賃金の決まり方の方がより大きな問題」と組合員は感じている状況にあることを指摘しておられる。

このように進行してきた「成果主義の日本型」への雇用システムは、新時代を担う人材の確保にとって、魅力的ではないのであろうか。こうした仕組みとは別に、「ジョブ型人材」として確保する他な

いのであろうか。だが、かつての「高度専門能力活用型グループ」の失敗をどう考えているのであろうか。問題は、雇用システムにあるというより、かつての能力主義管理がめざしたように「企業における人間尊重とは、業務の上から考える限り、従業員の職務遂行能力を発見し、十二分に開発し、かつ発揮する機会と場所と環境を与え、またそれに応じて処遇すること」なのではないのか。そうであるとすれば、組合員とともに、査定や人事考課などの面談過程をどれほど有意義なものにしているのが決定的に重要ではないだろうか。それは、労使ともに突きつけられている課題であると言わねばならない。だが、使用者側も労働組合側も、この問題をなかなか明確にできないでいた。その結果、「失われた10年」は「・・・20年」となり「・・・25年」となってしまったのである。

課題の第一は、賃金制度調査、管理職・査定者調査、査定面談調査を実施することである。第二は、非正規労働者や外注の増大など、従来のキャリアのあり方に大きな変化が生じている。しかし、成り行きで対応しており人材の育成は大きな困難を抱えている。65歳定年、70歳まで働く時代の職務再設計に取り組むことが重要といえる。第三に、30歳台40歳台の組合役員を中心としたキャリアプラン策定委員会による数年の取り組みを至急始めるべきである。地域や産別で積極的に推進することが求められていよう。



全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央書記長 日下部 大樹 氏



- ・2020春闘に先立ち「生保産業における生産性向上」について検討を行い、「人への投資」と「生産性向上」の好循環の重要性を提起。コロナ禍の影響を受ける組合も一部あったが、全体として着実な前進・底上げがはかられた。
- ・今後はウィズコロナ・アフターコロナ時代を見据え、どのような働き方や労働条件を構築すべきか、労使で知恵を出し合いたい。

1. 2020春闘の位置づけ、大きな方針

― 取り組みのポイントや、全体的な位置づけについて、お聞かせください。

生保労連の春闘は例年、各組合が組合員の期待・ニーズに応えるべく主体的に課題を選択して取り組む「統一取り組み課題」と、全組合が取り組む「統一共闘課題」の大きく2つを設定している。前者は5つの柱（経営の健全性向上の取り組み、営業職員体制の発展・強化の取り組み、賃金関係の取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み、多様な人材が活躍できる環境整備に向けた取り組み）で構成している。5つの柱は継続性も重要であるため、昨春闘から変更していない。

今春闘の大きなポイントの一つは、2020春闘に先立ち「生保産業における生産性」について検討を行い、「人への投資」に関する理論補強を行ったことである。具体的には、「営業職員にとっての生産性向上」「内勤職員にとっての生産性向上」とは何かをそれぞれ定義したうえで、インプットの縮小による生産性向上ではなく、どうすればアウトプットの増大による生産性向上がはかれるか、という観点から、賃金改善などの「人への投資」と「生産性向上」を好循環させることの重要性を提起した。かねてより生保労連では、「人への投資」を通じた従業員の働きがいやモチベーションの向上こそが、会社や産業全体の発展にもつながるとの基本認識を示しているが、今回の検討によって、その補強ができたものと考えている。これにより、厳しい情勢の中でも各組合が萎縮せずに要求していくことを、産業別労働組合として後押しできたのではないかと。

社会的要請にもなっている「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」については、生保産業の場合、商品開発から販売・アフターフォローまでを1社で完結しているケースが多いという特徴がある。そのため、パート・契約社員も含め、生保産業に関わるすべての人が取り残されることのないよう、産別として常に意識していく必要があると考えている。

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。

組合員の多くを占める営業職員の賃金は出来高給の比重が大きいことから、営業職員からは「営業支援策の充実」を求める声が多い。労働組合としても、それに応えていくことが何より現場支援となり、結果として収入の向上につながると捉えている。

このような認識の下、生保労連は2020春闘においても、引き続きこの「営業支援策の充実」を最重要課題と位置づけて取り組んだ。各組合がこれまで獲得してきた多岐にわたる支援策を取りまとめた「営業支援策取り組み指針」を参考に、各組合において創意工夫ある取り組みが展開され、幅広い成果を獲得することができた。具体的には、商品販売に対する特別加算の実施、新契約活動に対する労働評価の充実、継続的なお客さまフォローに対するインセンティブの充実など、営業職員一人ひとりの実質的な収入の向上につながる各種支援策の充実がはかられたものと考えている。

内勤職員については、2年連続の「年間総収入の向上」要求を掲げた。月例給与については一部の組合において特定層のベア獲得がはかられた。一時金については、一部の組合においてファンドの増額などがはかれる一方で、現行水準の維持や減額となる組合も出るなど、各組合の回答は区々の結果となった。印象的であったのはパート・契約社員の処遇改善である。一時金や退職金の制度がなかった組合で制度が新設された他、一時金のファンド増額がはかれるなど、着実な前進が見られた。

なお、今春闘においては並行して人事制度の改正を行う会社が多く、複合的な交渉を余儀なくされる組合が多かったことも特徴の一つであった。人事制度の改正においては「定年延長」も大きなテーマの一つになっている。中高齢社員が働きがい・生きがいをもって仕事に従事できる環境整備は、今後一層重要性が高まるものと考えている。

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。

生保労連は、労働時間に関する課題について、

2017年度に「労働時間の実態把握の強化」、2018年度に「実態把握に基づく労使の課題意識の共有」、2019年度に「課題の解決に向けた労使による改善策の協議・実行」を、それぞれ「統一共闘課題」として設定し、段階的に取組みを進めてきた。この間、特に意識してきたのは、産別としての情報交換機能の発揮である。各組合は、情報交換を通じて自社の課題に気づくことができ、改善・見直しに向けた後押しとなる。こうした取組みも功を奏し、3年間で産業全体の前進・底上げが着実にはかかれたものと考えている。

ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進していくうえで今後一層重要になると思われるのは、「『ワーク』と『ライフ』双方の充実」「『生産性の高い働き方』と『生活時間の充実』の相乗効果発揮」「働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進」「ジェンダー平等」といった視点である。今後のワーク・ライフ・バランスは、ワークとライフを対立構造として捉えるのではなく、相乗効果を通じて「双方」の充実をはかることや、多様な価値観やライフイベント・ライフスタイルに応じて、働き方を柔軟に選択できることが一層重要になる。また、ワークとライフ双方の充実をはかるうえでは、男女が「仕事に対する責任」や「家庭・地域での責任」を分かち合うことが不可欠であることから、その前提となる「性別に関わらず能力開発・キャリア形成できる環境の整備」や「性別役割分業の解消」など、「ジェンダー平等」にも積極的に取り組んでいきたいと考えている。

4. まとめ

― 今後の課題(中長期的な課題)と2021年度総合生活改善闘争の課題等についてお聞かせください。

生保労連は、2019～2020年度の2年間にわたる特別委員会として「営業職員プロジェクト」を設置しており、現在は丁度折り返し地点に来たところである。同プロジェクトでは、生命保険販売の基軸である営業職員体制が現在どのような課題を抱え、今後はどのような役割発揮をしていくべきか、そのために何が必要なのか、といった視点から検討することとしており、2019年度は営業職員体制の歴史も振り返りながら「課題の洗い出し・整理」に努めてきた。最終年度の2020年度は「めざす姿」や「具体的な対策」について検討することとしており、1年後には最終提言を予定している。検討にあたっては、今般のコロナ禍の影響も十分加味しながら、組合員や社会の負託に応える営業職員体制のあり方を展望したいと考えている。

コロナ禍は営業職員や内勤職員の働き方に大きな影響を与えている。生保各社の業績や来春闘に与える影響にも計り知れないものがある。しかし今後は、ウィズコロナ・アフターコロナ時代を見据え、どのような働き方や労働条件を構築すべきなのか、どうすれば組合員の

意欲や働きがいの向上がはかれるのかなど、前例にとらわれず労使で知恵を出し合うことで、組合員の不安を払拭し、未来の展望を切り拓いていきたい。2020年度の総合生活改善闘争は、まさにこうした機会と位置づけたい。

5. 新型コロナウイルスの影響と取り組み

― 組合活動への影響、産別組織としての取り組み、今後の展望等についてお聞かせください。

今春闘においては、コロナ禍によって交渉スケジュールが遅れるなど、例年どおりの交渉が困難となる組合も一部見られた。生保労連も例年は諸会議や組合訪問を通じて一体感の醸成に努めていたが、3月以降対面での意見交換ができなくなった。そのため、生保労連としては、非対面での連携や情報の横展開を従来以上に意識し、闘争速報の発行などには、よりスピード感をもって取り組んだ。また、コロナ禍への各社・各組合の対応状況(営業現場の対応、勤務に関する対応、営業職員の成績補償、組合活動の状況)については適宜情報収集し、各組合に連携し続けている。生命保険協会との労使協議会も対面での開催が困難となったが、書面等により組合員の安全確保や雇用・処遇の確保を要請した。

組織として残念だったのは、6月に予定していた「結成50周年記念フォーラム」を安全第一を考え中止としたことと、その場で発表を予定していた「人生100年時代における『くらし』『地域』『働き方』」に関する政策提言を行えなかったことである。ただし、本提言は生保労連の今後の政策のベースとなるものであり、さまざまな場面で積極的に活用していきたいと考えている。

前述したとおり、今後はコロナ禍に伴うお客さまや社会全体の行動様式・生活様式の変化を踏まえつつ、働き方や活動のあり方を柔軟に変革していくことが一層求められる。過去に経験がなく手探りで前に進むしかない状況ではあるが、「ピンチをチャンスに」の精神で、産別として組合員の幸せにつながる道筋を模索していきたい。

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年で、昨年結成50周年を迎える。25万組合員のうち、営業職組合員が7割超、女性組合員も8割超を占める。「組合員や社会から共感・信頼を得られる運動」を運動の基調としている。

日下部 大樹(くさかべ・だいき)氏

2006年第一生命保険相互会社(現・第一生命保険株式会社)入社。2011年第一生命労働組合中央執行委員、2016年生保労連中央副書記長を経て、2018年より現職。

(インタビュー日 2020年7月3日)

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

書記長 北野 眞一 氏



- ・有期契約等労働者の取り組みを強化。賃金改善は昨年と比べて前進した組織が約40組織増加。
- ・組織化により、今春闘で有期契約等労働者の賃金改善や一時金獲得の成果。今後も組織化に積極的に取り組む。

1. 2020年春季生活闘争の位置づけ、大きな方針

― 取り組み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。

少子高齢化が急速に進展する日本において、持続可能な社会、経済の構築が急務となっている。社会全体を俯瞰したとき、人手不足が最大の経営課題となりつつある中小企業、増大する非正規労働者（以下、有期契約等労働者）と格差拡大、といった問題意識は、まだまだ社会に浸透していない。このような状況の転換のためには、労働者の約4割を占める有期契約等労働者、約7割を占める中小企業の賃金・労働条件の底上げ、底支え、格差是正に社会全体で取り組まなければならない。また、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は、産業全体の発展に不可欠であり、これを実現しなければ、分配構造の転換はなしえない。

このような基本的な認識のもと、連合の春闘方針を積極的に受け止め、情報労連の方針として、大きく①経済の自律的成長を促すための「月例賃金改善」、②サプライチェーンを意識したすべての働く仲間の「底上げ」「底支え」「格差是正」、③長時間労働の是正や同一労働同一賃金を柱とする労働環境の整備の3点を掲げた。また、有期契約等労働者と中小企業労働者の労働条件改善を中心に、組織された労働組合の社会的責任として2020春闘に臨むこととした。

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。

月例賃金の要求水準は、賃金改善分2%程度、定昇含め4%程度とした。また、有期契約等労働者の取り組みとして、底上げ、底支え、格差是正の観点から、最低到達ポイントとして時給1,100円以上をめざすこととした。

6月末時点の状況では、交渉単位である412組織（対置企業数270）のうち、7割に当たる約300組織で賃金改善、一時金など何らかの要求書を提出し、280組織と妥結している。残りは新型コロナウイルス（以下、コロナ）の影響で遅れており、交渉を継続している。結果は、大手労組は昨年実績を上回る回答を引き出した。とりわけ、通信建設業は人材不足が経営課題となっていることを背景に、回答の上積みが見られた。中小労組は、コロナの影響が一部あったものの、おおむね昨年と同等の妥結状況であった。

今春闘の環境として、米中貿易摩擦で経済がシュリンクし、さらにコロナで経済が冷え込み、3月中旬の春闘回答のヤマ場でも、製造業を中心に厳しい回答がみられた。このような中、KDDI労使は早めに決着をつけ、NTT労使は、組合員・社員の安全を最優先に、闘争体制を変更し、労使自治の中で結論を出すといった動きもあった。このコロナ禍の中で昨年と同等以上の成果を導き出したということは、連合の月例賃金にこだわった方針に対して一定の貢献ができたと評価している。

有期契約等労働者に関する取り組みは、冒頭で触れたとおり力を入れてきており、昨春闘と比べると、賃金改善の要求提出は増えており、結果も前進した。昨年同時期（6月末時点）と比較すると、賃金改善に関する要求提出は、昨年130組合、今年173組合と増加した。決着も、昨年と比べて前進的な回答を得た組合が40組織程度増加している。一時金は、要求は昨年117組合、今年121組合であり、有額回答は約60組合から約100組合へと増加した。

有期契約等労働者の取り組みについて、一つの事例を紹介したい。警備業を担う組合（通信建設業の子会社）を組織化し、今年初めて春闘に取り組んだ。警備業では、65歳以上の労働者が多く、雇用期間も1年契約であるケースが多いことから、労働組合になじまないと考えられてきたが、オリンピックなどで警備業の人手不足が深刻化する中、労働者からの相談もあり、労働組合を結成するに至った。今春闘に取り組んだ結果、月例賃金の引き上げのほか、一時金も有額回答を引き出した。これは、組織化できたことによって、非正規雇用の底上げと格差是正の実現につながった成果と評価している。

同一労働同一賃金は、経営側も意識しており、特別手当や一時金に関して、制度化や有額回答も増えている。社会的な情勢もあり、結果が出せているものの、全体でみると、まだまだ今春闘で取り組みきれてはならず、継続的な課題と認識している。

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。

労基法改正に伴い、先の春闘から、年間休日の確保、勤務間インターバルを重点的に取り組んできた。勤務間インターバルについては、制度の導入のほか、8時間から9時間への変

更など、前進した組織がみられた。労働時間は、法改正により整備が進んできた一方、コロナ禍でリモート化が進んでおり、労働時間の管理については新たな課題が出てくると考えている。

同一労働同一賃金については、来春から中小企業において法律が適用されることを踏まえ、積極的な交渉に取り組んでいる。しかしながら、春闘だけですべての結論が出るものではないことから、会社側とは通年で協議していくこととなる。正社員か否かによらず、事業を支えている同志ととらえて、これらの取り組みは今後も力を入れていかなければならないと考えている。

ハラスメントについても、関連する法施行を踏まえ、ハラスメント禁止に関する労働契約を締結する組織もあった。

サプライチェーンに関連する取り組みは、まだ試行錯誤だが、アフターコロナにおける経済の回復・発展のためには、適正取引が必要だと認識している。今年の春闘での取り組みの一つとして、国土交通省を中心に展開する「『ホワイト物流』推進運動」への参加がある。事例として、情報労連の加盟組合が対置する企業が「ホワイト物流宣言」を掲げ、これまで発注先である物流会社が負担していた高速道路代金を、発注元である当該企業負担とすることで、物流会社から非常に喜ばれた。このほか、「自主行動宣言」に賛同表明するよう、労働組合から働きかけたという例もある。一つの方向性として、今後、まずはこのような適正取引に関する宣言等の取り組みに向けた労使間論議の雰囲気を醸成していき、その中で具体的な取引の見直し、適正化を図っていくということも可能ではないかと感じている。

4. まとめ

一 今後の課題(中長期的な課題)と2021年春闘への課題等についてお聞かせください。

春闘は、当該労使の協議がベースであり、その意味でも、通年的に労使関係を築いていく必要がある。情報労連の加盟組合では、主に中小組合でまだまだ労使関係が確立していないところがあり、産別組織として、しっかり指導支援していく所存である。

また、春闘で中小組合が起点となるという兆しはあるものの、まだまだ大手追従・準拠という流れがある。先ほどの中小企業における労使関係確立に向けた取り組み強化とあわせて行っていきたい。賃金に関しては、賃金実態の把握に努めていく。サプライチェーンの問題は、産別単体ではなかなか実現しえないため、連合を通じた取り組みや、産別間での連携を模索しながら、社会全体に波及していくような動きを考えていきたい。

5. 新型コロナウイルスの影響と取り組み

一 組合活動への影響、産別組織としての取り組み、今後の展望等についてお聞かせください。

コロナの影響は大きく、加盟組合のうち23組織が休業に追い込まれた。また、その際には休業補償を100%要求したものの、経営状況が厳しく6割程度のところもあり、それに伴い組合費を徴収できないという組織もみられた。これを受け、情報労連では、当該組織の活動に対する財政支援(組織規模に応じて25～100万円)を行った。また、加盟組合には、病院等医療福祉関連の組織があることから、医療福祉現場での活用と

して、これまで災害ボランティア等の利用目的で備蓄していたマスクや合羽等をそれぞれの施設へ提供するなどの支援を行った。このような状況下においては、労使が一体となって苦難を乗り越える必要があると考える。

アフターコロナ、ウィズコロナへの対応にあたっては、ICTの利活用による新たな価値の創造をはじめ、生活者、労働者を中心に据えた政策の進化も必要になってくる。今後も厳しい状況が続くと予想される中、組合員の雇用と生活を守るために、組合の役割を発揮しなくてはならない。たとえば、情報通信産業の特有の働き方として、SE、SIerと呼ばれるITエンジニアが、クライアント企業のオフィス内で従事する客先常駐といった働き方がある。今般のコロナ禍において、この働き方そのものについても把握し、業界団体等を含めて新たな働き方ができるのかどうか、模索していきたいと考えている。

また、加盟組合に対しては、労使で事業展望を協議することの必要性を強調して伝えている。このコロナ禍を踏まえ、ビジネスモデルの転換を図る企業も出てくることから、スキル転換や雇止めの問題等も起こり得る。不透明な状況が続くなか、産別組織としてもこれらの協議の促進に向けて指導・支援を図り、労使一体となって取り組みを進めていくことが重要と捉えている。

そのため、労使一体となって取り組みを進めるためには、当然ながら労働組合の存在が重要であり、組織化に向けては、連合全体で取り組んでいかなければならない。あらためて、今般のコロナ禍を通じて、「労働組合を作らないといけない」という思いを強くした。経営者に対して、声を出し、協議・交渉していけるのは労働組合しかない。労働条件、雇用を守ることはもちろん重要だが、命を守ること、組合の根幹の役割である。労働組合が、経営のカウンターパートとして、職場現場の実態を伝えていく、ということは、企業の持続的発展にとっても必要である。特に、中小企業ほど求められる役割であり、積極的に取り組んでいかなければならない。

このコロナ禍を機に、働き方をはじめ労働環境が変化していくことによって、これまで労働組合が大切にしてきたface to faceをベースにした、組合員同士のコミュニケーションや職場実態の把握などの取り組み方が、これからどうなっていくのかという点は注視していきたい。職場現場と対話、実態や課題を把握する、ということをしっかり行わなければ、労働組合の運動・活動は労組役員の独りよがりになってしまう。如何に環境が変わっても、職場現場を知ることや、対話を疎かにせず、新しい運動の形を作っていきたい。

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250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。

北野 真一(きたの しんいち)氏

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

(インタビュー日 2020年7月8日)

日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

事務局長 佐藤 宏哉 氏



- ・コロナ禍でも賃金引き上げの流れは継続。中小労組を中心に前年を上回り、規模間格差の是正につながった。
- ・今後も労働組合の責務として、誇りを持って働ける労働条件の確保に向けて取り組む。
- ・「働き方の見直し」は食品業界の大きな課題である総実労働時間の取り組みを中心に改善。

1. 2020年春季生活闘争の位置づけ、大きな方針

― 取り組み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。

食品関連産業で働く労働者の労働条件は、賃金構造基本統計調査でも依然として低位にあり、また、少子・高齢化・人口減少に起因した人手不足は継続しており、個別企業においては「人材の確保・育成・流出防止」に向けた労働条件改善が必要な環境であった。2020春闘は、賃上げの流れを力強く継続するための正念場と位置付けるとともに、長時間労働の是正に加え、同一労働同一賃金への対応が求められることを踏まえ、「賃金引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進めることで「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」をめざす闘争を展開した。

連合が打ち出している「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」については、フード連合でも食品フードバリューチェーンの取り組みが極めて重要だと捉えている。これにこたわって取り組んできた結果、連合の春闘集会で事例発表も行っている。また、UAゼンセンと共に10年以上前から、公正な取引の実現に向けた要請、行動にも取り組んできた。

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。

要求水準は昨年度と同様であり、自社の賃金水準を把握した上で、6,000円基準で要求した。「正規労働者の賃金引き上げ」について、要求数が198組合(昨年比▲33)、改善数は75組合(同+9)となった。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で5,671円(昨年比▲130円)、賃上げ率は2.01%となり、何とか7年連続2%以上を確保した。規模別にみると、300人未満計は4,523円(同+19円)、300人以上計は5,971円(同▲178円)。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で690円(昨年比▲30円)、300人未満計は993円(同+472円)、300人以上計は633円(同▲131円)となった。

総額回答・収拾集計の全体計は、2014春闘以降、最も低い水準となっているものの、300人未満計は前年を上回る結果となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は前年を上回り、かつ300人未満計が300人以上計を上回る妥結結果となっている。賃上げの裾野が広がり、中小にも賃上げの流れが引き継がれてきたものと評価している。

パート・有期雇用労働者の取り組みに関して、「月給制パート・有期雇用労働者の賃金の引き上げ」は、要求数が28組合(昨年比▲3)、改善数は15組合(同+2)となり、改善組合数

が昨年を上回った。「時給制パート・有期雇用労働者の賃金の引き上げ」は、要求数が30組合(昨年同時期比▲4)、改善数は12組合(同▲3)となった。収拾額は9組合で12円(昨年同時期集計比▲6円)、平均時給は1,077円(同+31円)となっている。

また、「企業内最低賃金の協定化と水準の引き上げ」については、要求数が18組合(昨年比+1)、改善数は0組合(同▲1)となった。企業内のセーフティネット構築だけでなく、「特定(産業別)最低賃金」の新設・改定に寄与するという方針で掲げたことからすれば、「運動の拡がり」が不足していることは否めないと捉えている。

※ 2.における数値は加重平均、「昨年比」は記載のない限り最終集計時点との比較。

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。

「働き方の見直し」に関して、トピックを紹介したい。「労働時間管理の徹底と総実労働時間の短縮」は、まさに食品業界が抱えている一番の課題である。今春闘では、「年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み」のほか、「労働時間規制の取り組み」などで成果がみられた。

「働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み」については、「賃金制度の確立や賃金改定原資を議論する労使委員会の設置」において通年でグループ各社が出席する労使協議会で協議を継続するなどの事例があった。「ワークルールの取り組み」については、「改正労働基準法に関する取り組み」や、「すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取り組み」等を中心に法改正事項への対応が進められるほか、「育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備」等、多様な働き方を可能とする環境整備の取り組みが進められた。

また、春闘の取り組みと並行して、同一労働同一賃金に関して、今後取り組んでいく中小労組が活用できるよう、今年の労使協議や回答の内容を事例集の形でまとめた。この成功事例をいかに来年につなげていくのか、次の一年の重点的な取り組みにしていきたい。

さらに、ハラスメントに関しても、関連法の施行に伴い、取り組んだ労組が多かった。フード連合では、昨年、「男女平等参画推進」の取り組みをジェンダー平等、ダイバーシティという観点へと広げ、運動の領域も広がっている。この点は今後も強力に進めていきたい。

4. まとめ

— 今後の課題(中長期的な課題)と2021年春闘への課題等についてお聞かせください。

2020春闘において、賃金引き上げの取り組みは、中小労組を中心に前年を上回る成果を獲得し、規模間格差の是正につながり得る結果となった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、交渉体制を維持することが難しい状況にあるながらも成果が得られたことは、各労組の懸命な取り組みによるものであり、賃上げの流れは維持されているものと判断できる。

ただし、このコロナ禍は先行き不透明であり、今後、雇用や労働条件に更なる影響を及ぼすことも危惧される。また、「新しい生活様式」が社会的に求められており、在宅勤務をはじめ働き方にも変化が起きている。これらの課題に対応しつつ、中小組合やパート・有期雇用労働者を多く抱えるフード連合として、本来向き合うべき企業規模間や雇用形態間の格差是正の運動を前進させていく必要がある。このような観点から、現時点で想定される2021春闘に向けた課題は、以下の通りである。

(1)「新しい生活様式」に沿った春闘の各種取り組みの見直し

対面の機会が制限され、組織内の合意形成の困難化、交渉の質の低下等の問題が生じることが懸念される。見直しの方向性として、WEB会議システムの活用や書面による質疑応答、アンケート方式の導入等、対面の機会以外でも意思決定や交渉ができる仕組みを構築することが考えられる。また、会社との意思疎通を定期的に行う、要求項目に関する組織内の議論を早期に開始するなど、取り組みの時期や頻度を見直すことも有効だと考えられる。

(2)賃金引き上げ方針のあり方

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、多くの加盟組合で会社業績が悪化しており、産別方針に沿った要求決定による共闘体制の構築がこれまで以上に難しくなる可能性があるほか、社会全体として自粛を求める風潮や雇用維持への懸念から、労組が労働条件の改善を要求することに批判的な雰囲気が醸成されることが懸念される。しかし、食品関連産業で働く労働者は、食料の安定供給を担う重要な役割を果たす「エッセンシャル・ワーカー(社会的に必要不可欠な仕事に携わる労働者)」であり、誇りを持って働ける労働条件を確保することは労働組合の責務といえる。

2021春闘にあたっては、賃上げの必要性を社会全体に広める観点から、連合との連携をこれまで以上に深める必要がある。また、これまでの「食品関連産業で働く労働者の相対的地位の向上」に資する方針を堅持しながらも、日本経済や食品関連産業の業績の動向、雇用情勢等を踏まえ、多くの加盟組合が共闘可能な方針を検討していく。

(3)中小労組支援としての「賃金実態の把握」「定期昇給制度の確立」に向けた取り組み

規模間格差の是正に向け、賃金ビジョンに掲げる水準到達に向けた取り組みを強化する観点から、2020春闘における中小労組支援として「賃金実態の把握」「定期昇給制度の確立」に取り組んだ。今後、取り組みを進展させるためには、業種別部会やグループ大手組合に対しても

協力を要請し、支援体制を強化するほか、中小労組が取り組む動機となるよう賃金分析ツール等を検討していくことが有効だと考えられる。

(4)「雇用形態・働き方にかかわらず公正な処遇」の追求

2020年4月1日に同一労働同一賃金の大企業への適用が迫る中、各組合で様々な待遇改善に向けた取り組みが行われ、雇用形態間の格差是正は一定の進展があったと評価できる。しかし、改善内容は、ガイドラインで示された手当や休暇が大半であり、基本給や一時金などの待遇は多くの組合で不合理ではない、または継続検討項目として扱われている。今後、労働行政の動向や判例等によって更なる対応が求められる可能性があり、あらゆる待遇について「雇用形態・働き方にかかわらず公正な処遇」追求の視点が求められる。春闘の取り組みを通じ、定期的な点検を行うとともに、最新の事例を加盟組合間で共有する取り組みを実施していきたい。

なお、雇用形態間の格差是正にあたっては、パート・有期雇用労働者を組織化し、意見を踏まえて取り組むことが有効だが、多くの加盟組合がまだ組織化に取り組めていない状況にあり、障害を特定し、解決する方策を産別として検討していく。

5. 新型コロナウイルスの影響と取り組み

— 組合活動への影響、産別組織としての取り組み、今後の展望等についてお聞かせください。

新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言の発令後は、フード連合本部に設置した対策本部にて、春闘支援と雇用の確保・労働条件維持に向けた取り組みを並行的に行ってきた。たとえば、休業補償が当初60%で会社から提案があっても100%に拘って協議していきこうとアドバイスをした結果、90%や100%を獲得した事例もあり、課題一つひとつに対して個別に支援していくことを心掛けている。食品業界が受けている影響は二極化しており、工場が回らないほど稼働が高くなるところがある一方、数カ月休業せざるを得ないところもある。引き続き状況を見ていながら支援を続けていく。

また、このような時こそ仲間同士で連帯していくため、「仲間の製品をたくさん食べよう運動」も開始した。会社のオンラインショップ等を組合のメッセージとともにフード連合のホームページで紹介している。

「こういうときだからこそ、労働組合の出番だ」と思えるかどうか、産別としての機能についても、より真剣に考えていかなければならないと思っている。

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 2020年7月13日)

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 (サービス連合)

事務局長 石川 聡一郎 氏



- ・コロナ禍であっても、「実質的な賃金改善」を意識した交渉を展開。
- ・長時間労働是正の取り組みでは、年間休日数増加などの成果。時短に向けた機運も高まった。

1. 2020年春季生活闘争の位置づけ、大きな方針

― 取り組み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、大きくはホテル・レジャー、ツーリズム、航空貨物の3業種であり、人の流れ、モノの流れを担っている。昨年開催されたG20大阪サミットの首脳宣言では、観光が世界経済の成長分野であるとされた一方、産業の人手不足はなかなか解消されていない。この人手不足は、私たちのような労働集約型の産業にとって、産業の持続性という点で大きな課題となっており、労働条件の改善は急務といえる。このような基本的な認識にたち、2020年春季生活闘争に取り組むこととした。

今年の春闘のスローガンは「One Teamで要求実現!」とし、昨年のラグビーワールドカップを踏まえ、また本来ならオリンピック、大阪万博など産業が上昇していきなから、すべての加盟組合がタッグを組んで一丸となって取り組んでいこうという思いを込めた。このような中、新型コロナウイルス感染症(以下、コロナ感染症)の拡大により、本来は追い風であった春闘の環境も交渉途中から厳しい様相に変化してしまったが、コロナ感染症への対応と春闘は分けて考えることとし、それぞれ懸命に取り組んだ。前年と比べると、やや要求書提出のスケジュールは遅れたものの、6月19日時点で、要求書提出組合は115組合(全体156組合)と、最終的には前年(116組合、全体155組合)と変わらない水準となり、しっかりと要求することができた。

最も力を入れた点は、やはり賃金改善要求である。昨年2019春闘では賃金改善の取り組みも定着してきており、今年は、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現に向け取り組みを加速させる闘争と位置付けた。同時に、「底上げ・底支え」と位置付ける最低保障賃金も、産業全体での労働条件の維持改善に向けて波及効果をもたらすものであり、こちらにも力を入れて取り組むこととした。

また、2020年4月1日の法施行にあわせた同一労働同一賃金に関連する協議と並行して、契約社員やパートタイマー等の組織拡大も重要な取り組みであった。

2. 賃金・一時金関係

― 要求のポイントや現時点での結果、経過に対する評価をお聞かせください。

賃金について、要求は「実質的な賃金改善」(ベア等)を昨年までの「0.5%以上」から「1.0%以上」に引き上げ、一時金もあわせた年収水準のさらなる向上に向けて取り組みを展開することとした。また、契約社員やパートタイマーも正規社員と同様の考え方で積極的に臨むこととした。

結果は、賃金改善額は、全体で6,262円(2.27%)、2019年(6,472円・2.28%)と比べると▲210円となった(具体的な数値の集計ができた22組合の平均)。「実質的な賃金改善」(ベア等)を要求できたのは75組合であり、23組合が合意した。最低保障賃金は73組合が要求し47組合が合意し、ポイント年齢別最低保障賃金は51組合が要求し46組合が合意した。

契約社員、パートタイマーの待遇改善についても、前進がみられた。賃金改善は52組合が要求し、20組合が合意した。一時金は59組合が要求し、53組合が合意している。

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。

同時要求項目に関して、まずは総実労働時間短縮に向けた取り組みが大きなポイントである。サービス連合では、「第4期時短アクションプラン」を策定し、総実労働時間1800時間を目指して取り組みを進めている。産業全体として、総実労働時間が長い傾向にあり、特に宿泊業は年間休日数も少ない。このような背景から、長時間労働是正に向けて、年間休日数の拡大、公休数の増加、有給休暇取得促進などに取り組んだ組合が多かった。中小ではまだ進んでいないところもあるものの、全体的に時短に向けた機運は高まったと認識している。今後も時短を軸とした労働環境の向上に資する取り組みを継続していく。

また、両立支援、男女平等社会の実現に関する取り組みも前進がみられた。特に、子どもの看護休暇、介護休暇を重点項目とし、休暇を有給で取得できる制度を整えていくこととしている。ここ数年継続して取り組んでおり、加盟組合でも認識が深まってきている。

このほか、今年のポイントといえるのは、法律の施行に伴う取り組みで、同一労働同一賃金、ハラスメントの取り組みである。同一労働同一賃金は、これまでも均等均衡待遇の実現という観点で取り組みを進めてきたが、さらに取り組みが進んだ。ハラスメントについては、あらゆるハラスメント防止に向けた取り組みを行うこととし、14組合が要求を掲げ、12組合が合意した。

組織拡大も、昨年から継続して大きな項目として取り組んできたが、法改正もあり過半数代表者の重要性が増しているため、取り組みを強化していかなければいけないという認識をもっている。組合員以外も含めた、企業や産業全体への波及も関係してくるので、今後も引き続き注力していきたい。

4. まとめ

一 今後の課題(中長期的な課題)と2021春季生活闘争への課題等についてお聞かせください。

今年の春闘は、この産業を支える人財の重要性を訴求し、年収水準の改善、とりわけ月例賃金の引き上げを加速させる闘争であった。コロナ感染症が甚大な影響を及ぼす中でも、「実質的な賃金改善」を意識した交渉ができたことは評価できる。人への投資を確実にし、人財を定着させることが、産業の成長の礎となるという考え方の下、各加盟組合が雇用を守ることを最優先に、人への投資を考え、思いを一つにできた。大変な交渉ではあったが、コロナ禍でも一定数合意ができたことにはそのような背景があったと思う。その意味で、中期的な賃金目標に向けてしっかり要求し、こだわってやっていくのだということも例年以上に労使でその重要性の共有を深めることができたのではないかと感じている。一方、全体としては底上げを意識した「実質的な賃金改善」の要求や最低保障賃金の要求徹底までには至らず、課題が残った。

中期的な賃金目標の実現、人財への投資には、産業の底上げの観点から、すべての加盟組合が一丸となって継続的に取り組むことが重要だといえる。今後も、要求時期、要求方針の徹底をはかり、加盟組合の状況や産業情勢を分析し、方針策定に向けた議論経過についても検討段階から加盟組合と共有していきたい。さらに、加盟組合の要求策定の準備段階から支援を行い、闘争に臨んでいきたいと考えている。

また、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

に引き続き業界団体等への申し入れを行い、闘争方針への理解を深める行動ができた。今後も業界全体での取り組み拡張に向けて継続していく予定である。

5. 新型コロナウイルスの影響と取り組み

一 組合活動への影響、産別組織としての取り組み、今後の展望等についてお聞かせください。

コロナ感染症により人の流れがストップし、旅行、出張の需要も落ち込んでいる。また、本来であればオリンピックの開催を控えており、加盟組合のなかで先行的に投資してきたところもたくさんあった。当然、加盟組合からは不安の声があがっている。春闘の取り組みをしっかりと行っていく一方、産業別組合としては、コロナ感染症の影響が明らかになりつつあった3月から国土交通省、観光庁など関係省庁、政府、与野党に対して数回に分けて現場の声を届け、課題提起や政策要請を行ってきた。また、各加盟組合の春闘交渉を側面から支援していく思いもあり、記者会見でマスコミを通じて社会への発信も行ってきた。

コロナ感染症の影響が長期化しており、今後は旅行や宿泊といった事業を継続させていくことが非常に厳しくなるだろう。さらに、雇用や労働条件への影響も出てくると考えられる。産業別労働組合としては、加盟組合を支援できるよう、観光産業持続可能給付金や観光ファンドの創設に向けて、国会議員の協力も得ながら、少しずつ動きをスタートさせている。このファンドについては、あくまで雇用を守るという大前提であり、雇用が守られる場合は、ファンドから事業を継続できるように、企業を支援していくという枠組を構想している。

今後の2020秋闘、2021春闘に向けて、厳しい環境が変わらないなか、人財への投資をどのように守り、要求や交渉を組み立てていくのかについても、議論を深めていきたいと考えている。

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4万8千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。

石川 聡一郎(いしかわ そういちろう)氏

1979年生まれ、2003年株式会社ジェイティービー入社。2014年JTB首都圏地域労働組合コーポレート支部執行委員、2015年同執行書記次長、JTB首都圏地域労働組合執行委員などを経て、2017年サービス連合副事務局長(政策局長)、2019年より現職。

(インタビュー日 2020年7月10日)

論壇ナビ 2020

第8回:何のための「レジ袋有料化」か?

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦 正樹

近年、海洋プラスチックごみに関する問題が全世界的に取り上げられている。その対策の一環として、日本でも、2020年7月1日より全国でレジ袋の有料化が始まった。プラスチックを材料とするレジ袋の削減は既に多くの国で進められており、日本も遅ればせながら、ようやく重要な一歩を踏み出した格好となっている。このように、環境保護の取り組みとして、レジ袋有料化を肯定的に評価する声がある一方で、その効果を疑問視する意見も数多くみられる。たとえば、プラスチック循環利用協会の調査では、国内のプラスチックごみのうち、レジ袋が占める割合はおおよそ2〜3%に過ぎないことが明らかになっており、レジ袋を削減しても、プラスチックごみ問題全体の解決にはほとんど寄与しないのではないかと意見がある。また、レジ袋有料化は、そのコストを消費者に転嫁するものであり、「袋に入らない分は買うのをやめよう」といった消費意欲の減退を招いたり、レジ袋の有無を一人ひとりに尋ねるため、店舗の効率性低下につながったりするとの指摘もある。さらに、コロナ禍において、店員と客の会話が増えることによって、飛沫感染のリスクが高まることを懸念する声もある。実際に、2016年よりレジ袋の提供を禁止していた米・カリフォルニア州においては、客が持ち込むエコバッグやマグカップなどが店員への感染リスクを高めるとして、コロナ対策として、レジ袋をむしろ無料化する政策を採用している。私たち自身にとっても、レジ袋の有料化は家計的には好ましくないと思う一方で、環境負荷の低減と説明されると納得せざるを得ないという人も少なくないだろう。そこで今回は、「レジ袋有料化」をめぐるいくつかの論点を取り上げ、その意義について考えてみたい。

きっかけとしての「レジ袋有料化」

高田秀重(東京農工大教授)「レジ袋有料化は第一歩―地球環境保護へ使い捨てプラ削減」(『SankeiBiz』2020年7月6日)は、レジ袋にはフタル酸ジエチルヘキシル(DEHP)と呼ばれる子供の性成熟に影響を与える物質が含まれており、さらに海の中の有害化学物質を吸着しやすいポリエチレン製であることから、レジ袋がマイクロプラスチ

ックとなって魚や貝などの生物に取り込まれ、食物連鎖を通して、生態系の隅々へ汚染を広げると説明する。また保坂直紀(東京大学特任教授)「『レジ袋有料化』意味はあるのか―日本での導入がこれだけ遅れた本当の理由」(『文春オンライン』2020年6月12日)では、これまで世界の流れに逆らってきた日本の「ガラパゴス化」した環境政策に、レジ袋有料化への違和感の原因にあると指摘する。また、レジ袋有料化は、レジ袋にも「価格」が発生することを消費者に意識づける意味合いが強く、将来的に、プラスチックごみに対する社会の意識を高める象徴・きっかけとしての役割があると述べている。

「レジ袋有料化」の大きな副作用?

このように、レジ袋の削減が環境にとってはプラスではあるものの、レジ袋の有料化が、環境負荷の低減にはつながらないとの指摘もある。垣田達哉(消費者問題研究所代表)「レジ袋の有料化がプラスチックごみの削減にならない理由」(『DIAMOND ONLINE』2020年7月1日)は、化石燃料素材ではないバイオマス素材が25%以上のレジ袋は無料とする(例外)規定に注目し、その程度の配合率では生分解されないと指摘する。加えて、レジ袋が有料化されても家庭のゴミ袋には需要があるので、全体のプラスチックごみは減らないと述べている。また安藤光展(CSRコミュニケーション協会代表理事)「レジ袋有料化がより環境負荷を高めている可能性も」(『BLOGOS』2020年7月30日)は、レジ袋の代替として利用が推奨されるエコバッグも、その需要が高まると、アパレル企業などが製造を増やしたり、所有するだけのエコバッグが増えたりすることで、結果的に環境負荷が高まる可能性があるとの問題視する。この点は、前述の論者である保坂直紀(東京大学特任教授)「マイバッグはレジ袋の約50倍二酸化炭素をだす…「レジ袋使用は環境にやさしい」の真偽」(『文春オンライン』2020年6月12日)でも、CO₂排出量を抑制するためには、エコバッグを50回以上は繰り返し使う必要があるとして、そのハードルの高さを指摘している。

実効性ある環境政策を

以上の論稿を整理すると、レジ袋有料化は、その政策そのものでプラスチックごみの大きな削減につなげようとしているわけではなく、さらに環境負荷を考慮した代替策であるはずのエコバッグも、逆説的に環境悪化になりかねないこともわかった。このように、レジ袋有料化の目的が、直接的なプラスチックごみの削減ではなく、「環境意識の醸成」であるならば、私たちが何のためにレジ袋代を払っているのかと疑問を抱くことがないように改めてそのことを説明するべきだろう。また、次なる環境政策は「実効性」を重視すべきである。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第8回】野付利之インタビューを巡って(1)

國學院大學経済学部
教授 本田 一成

とくにリーダーは人望のあるしっかりした者が必要であるので、第一組合にいても従業員から人望の厚かった野付利之を、全織に加盟させることに全力を注いだ。それが成功し、組織は一挙に増加することになった。(宇佐美忠信『和して同ぜず』富士社会教育センター、pp.75-76)

1. 野付利之

次に会えたのは、野付利之であった。野付といえ、ゼンセン同盟幹部としての位置付けが強烈である。だが、『写真記録』の制作を契機に、野付には近江絹糸労組富士宮支部役員の顔を併せ持つことを再認識した。インタビューのために訪れたご自宅では、玄関に山口克昭作のレリーフが掛けられているのに気づいた。

野付は1930年生まれ、滋賀県栗田郡出身(現大津市の区域)である。父親はもともと鹿児島在住であったが滋賀県に転じて警官となった。9人兄弟の5番目、長男である。父親の勤務地により転居が多く、小学校6年間で5回の転校経験がある。

中学は近江実習学校へ進学し、学制改革で近江高校となり、定時制に合計6年間通学しながら、勤務1週間と勉強1週間の隔週体制で、彦根工場に勤務した。この間は寮生活であり、6人部屋に住み上級生の洗濯や繕い物などもこなした。なお、第2次世界大戦中彦根工場は三菱零式戦闘機の下請工場になったため、野付氏はジュラルミン翼に鉋を打つ仕事

についている。

高校卒業後は紡績機械の据付チームに入って3年間勤務した後に大垣工場へ転勤し、機械の据付を行った。およそ2年後、同様に富士宮工場の建設にともない転勤した。この時には女性労働者40人の転勤引率も経験している。彦根にせよ大垣にせよ、近江絹糸が遠方より採用した女性労働者にとって寮と職場の生活の場が変わることに比較的抵抗がないとはいえ、中卒女性の遠方配転を実施していた事実を知り驚いた。

なお、近江絹糸労組富士宮支部の初代支部長である寺田尚夫は野付と同じ1930年生まれである。野付は寺田らと同じ労組結成の首謀者ではなく、当初は第二組合にいない。話し手の野付が会社側組合にいた近江高校卒業生たちの一員である点にリサーチの意義があろう。

2. 労働者は三層

彦根支部の朝倉克己や大垣支部の矢富徹彦とは異なり、職員採用である野付の話聞いて即座に気付いたのは、近江絹糸の労働者が、工員、職員、幹部社員の三層になっていたことであった。朝倉ら中卒で工場の製造に従事するのは工員、野付ら高卒の技術員や事務員たちは職員、本社採用の大卒社員が幹部社員である。形式上は工員と社員であったが、このうち社員の実態は幹部社員の存在があり、それ以外を職員と位置付けていた。

なお、近江絹糸労組は、人権争議後、ただちに社員一本化を要求し、実現している。オーミケンシ労組『大いなる翼を広げて』によると、1954年11月大垣開催の第2回臨時単一大会で、工員は呼称差別であるから撤廃し社員に統一すべしとの決議案が出され可決されている。その後、作業服の統一、工員から役職者への昇進制度の整備、工員が入る男子寮および女子寮と社員が入る社員寮の区分の廃止、給料日毎月25日への一本化などを経て、労働者の三層構造は消失した。

これを勘案すると、野付のように在学中は工員で高校卒業後は職員になっている例があり、苛酷、悲惨な労働条件と言われた近江絹糸だが、高卒に関しては近江高校への誘導に成功した後の労務面の体裁はとっていたと考えられる。だが、それはほぼ男性に限られるので、同時に男女差別の側面が浮上してくる。

もう1点、三層構造を知れば、人権争議がその三層の最下層ではなく、最上層つまり幹部社員が決起したという強烈な事実をいま一度認識できる。人権争議とは、大卒が稀少であった会社で発生した大卒ホワイトカラーによる労働争議であった。その原因も追わねばなるまい。

3. 雲のような第一組合、第三組合

既述のように、全織同盟が支援する第二組合結成時には野付は第一組合にいて、後に第三組合へ移った。彦根や大垣でも同じだが、第一組合や第三組合が、第二組合と積極的にぶつかった形跡はない。そんなに骨のある人はいたのか。謎である。むしろ、野付のような屈強な労働者が会社側の防波堤として居座っていたと誤解していた。また、第一組合があるのに第三組合とは何か。こちらも謎であった。

これらの謎を野付が解いてくれた。第一組合、第三組合などないに等しい、ということであった。第一組合といっても、実体がない。つまり普段は何もしないし、組合員名簿があるわけでもなく、組合費を集めているかどうか疑わしい。第二組合が出てきたから

第一組合として動き出し、形式上は組合という装いで会社の親衛隊活動を始めただけである。野付は雲のようなものと表現した。有名無実の労組ならば、第一、第三の種別で悩む必要はない。あえていえば、第三の方が刷新したように装えるということであろう。その間に第一が消えているはずである。第四組合までできた中津川工場のような例もある。

富士宮支部は、全支部の中でもっとも第二組合の組織拡大が遅れた。全織同盟にとっても頭痛の種となった。どうして、他の支部のように労働者は第二組合へ加入して来ないのだろうか。

野付の回答は再び明快であった。野付は彦根、大垣の工場勤務経験から富士宮工場の労働者たちの気質に気づいていた。それが如実に出るのが生産性を競う悪名高い各種競技大会であった。例えば、彦根工場なら九州地方の出身者が多いのに対して、富士宮工場は明らかに東北地方出身者が多い。彦根では競技に臨む労働者の働きぶりは、即断即決で一気呵成となるが、富士宮は明らかに違って、慎重で粘り強く、頑固で執拗であるという。だから競技成績も当初は低空飛行だが、最後には勝つ傾向があった。

野付の分析が正しいならば、富士宮工場の労働者たちは、後からできた第二組合に入る際に、現状への忍耐力や、なかなか新しいものへ踏み出さない慎重さが阻んでいたはずである。また、本社から最も遠い工場で、会社側からの悪影響がいくらか軽減されていたとの見方もできそうである。

富士宮工場の労組結成にも触れておく。大阪本社労組の決起をみて、第二組合を6月7日に結成しようとした若者3人の計画が前日に会社側へ露見し、叱責された後、解雇や配置転換が強行された事件が発生した。そこで同じく結成を計画していた鎌田實が工場を抜け出してわずか10数人で労組を結成した。

また、この頃から4月に本社から富士宮工場へ転勤になり本社の仲間から密命を受けていた幹部社員の寺田尚夫が合流している。6月9日、組織規模が

60人になった時点で改めて富士宮支部の結成大会
を施行し、支部長に寺田が就任した。

鎌田は後に労組本部の常任執行委員や書記長
に就任することになる。著者からのインタビュー依頼
はいったん承諾されたが、鎌田と会う機会を逃がした
ままとなっている。

4. 全織同盟にマークされて

富士宮工場に張り付いていた全織同盟の田中時
雄に会って書かれた回想録、金田直樹「近江絹糸
人権争議、ある現地オルグー富士宮工場での記録」
『歴史を語りつぐ』（UAゼンセン友の会）によると、そ
んな停滞状況で目を付けたのが職員の間で人望の
厚い野付であった。

組織拡大が遅れた富士宮支部が活路を見出す
には、大量の組合員加入が必要である。そこで野付
が第二組合へ移れば事態を打開できる、と踏んだ
のである。1954年7月に入っても第二組合の劣勢は
変わらず約400人、対する第三組合は1300人超で
あった。

田中によると、新潟開催の全織同盟定期大会に
出席していた宇佐美忠信と田中へ待望の野付第二
組合加入の急報が入り、「これで富士宮は勝負あつ
た」と確信した。実際に、野付の移籍直後に350人
の組合員加入が発生し、第二組合は一気に700人
超となりその後は爆発的に増えたのである。このあた
り、田中や冒頭の宇佐美の著書はあっさり成功談
にしているが、野付加入の現場にいないから書きよう
がないのであろう。

その点を野付本人に問うと、相当苦労したようであ
る。まず、全織同盟からの接近があり数々の説得を
受けたのは事実だが、当初は応じなかった。特段の
理由はなく、当時23歳で労働組合を知らず、見たこと
も聞いたこともないため、判断のしようがないと思っ
ていたという。野付は、本当に恥ずかしいことだった、と
述べたが、人権争議がきっかけとなり、労働運動家と
して生きる誓いを立て、全織同盟の幹部役員にまで
駆け上がっていく。

また、第二組合への加入は、1954年7月13日に製
品搬出を巡って富士宮工場正門前の警官が介入し
た大規模乱闘を目の当たりにしたからである。警官に
よる暴行や、宇佐美と第二組合の3人の公務執行
妨害による逮捕に興奮した市民が、工場に乱入して
事務所や工場を投石で破壊した後、夜になると、警
察署に押しかけ警察車両をひっくり返し、署の全て
の窓ガラスを投石で割ったほどである。自身が加入し
て第二組合を大きくすることで騒動が早く収まる、と
野付は直感した。

実は第二組合加入の前日に野付が工務部の主力
の後輩たち25人を近隣の旅館に集め、第二組合
入りを決めてまとめていた。後輩たちが入れば、それ
を慕う工員たちも雪崩を打って加入するとの目論み
であった。だがこの動きを察知した工場長や管理職
たちが一晩かけて野付以外の全員を断念させ旅館
から帰宅させていた。

その結果、野付氏は単独での労組加入を決断し、
後輩たちに別れを告げてから意気揚々と第二組合
組合員が集まる広場へ歩きだした。野付の加入で第
二組合から大歓声があがり、野付は壇上で、私は皆
さんと運命を共にします、と一言だけ述べて下りた。
それを食堂前で見ていた若者たちは、後日になるが、
第二組合へ大移動を始める。

実は、ほぼ同時に一人の有力人物が第二組合入
りしている。野付の盟友の1人となる滝澤雄一郎で
あった。著者は滝澤にも話を聞いたので、別の機会
に記す。

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。

正会員の議案書分析

議案書を読む(第4回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて引き続き、医薬品の製造販売会社の第75回中央大会議案書を読む。

すでにこの議案書は、このごろの議案書がほぼそうするように、まずこの会社をとりまく環境と課題を述べたあと、「長期的にありたい姿」を「ビジョン」「I」「II」「III」と整理した上で、それぞれ「課題項目」「キーポイント」「長期的にありたい姿」の枠のなかで、検討箇所を列挙し表にしている。このビジョンの最後のIIIの部分は、「社内外から信頼される組織を構築する」とされている。

課題項目としては、まず「組織体制の充実」と「対外活動の充実」があげられ、それぞれさらに3項目ずつ課題が示され、そのひとつひとつに「キーポイント」と「長期的にありたい姿」が具体的に述べられている。

以下はIIIを図表化(一部抜粋)したものである。

まず強調したいのは、この組合の明確なビジョンのたてかただ。もう一度三つのビジョンのタイトルを確認しておこう。ビジョンIは「カウンターパートとしての役割を発揮する」。ビジョンIIは「ディーセント・ワーク

課題項目	キーポイント	長期的にありたい姿
・ 組織体制の充実強化 (組合独自の人材育成施策)	・ 教育プログラムによる組合 独自の人材育成	・ 組合諸活動を通じて次世代リーダーが育成 できている
・ 対外活動の充実(上部・ 友誼団体との連携強化)	・ 働くもの全てを見据えた労 働運動の推進 ・ 医薬品産業政策活動の推進 ・ グローバルネットワークを 活かした〇〇労組のプレゼ ンス発揮	・ 働くもの全ての経済的・社会的地位の向上 に向け、上部団体において中核組合として 活動を行っている ・ グローバルネットワークを通じて、十分な 情報共有が行われており、グループの連携 が強まっている関係組織への働きかけを通 じて、医薬品産業の健全な発展に貢献して いる
・ 対外活動の充実 (政治活動への積極的な 参画と連携)	・ 働くもの全てを見据えた労 働運動の推進 ・ 組織内議員の継続的な各級 議会への輩出と連携	・ 働く者の意見が政策に反映されるととも に、〇〇労組のスタンスが明確になっている。

※ 上記は、ビジョンIIIの内容を一部抜粋したものである。

を確立する」。ビジョンⅢは「社内外から信頼される組織を構築する」だ。

おわかりのように、まず自分たちの立ち位置を明確にする。その上で何をしたいかをはっきりさせる。そしてこの目的のために何をすべきかを明らかにする。もっとも、ここまでシンプルかつクリアーにビジョンを掲げるところはまだ多くないし、この立て方は今までのものとはかなり違う。それはとくにビジョンⅢだ。

今までは、組織の内と外の話を一別にしてきた。ところがここはそれを一体のものと考えて。ぼくはこれもありだと思うし、こういうインディペンデントな考え方が好きだ。ただ、まわりを気にすることが多い労働界では、勇気がいることかもしれない。ここはやはり70年以上重ねてきた年輪のなせることかもしれない。そしてこの組織の内外をつなぐ“かすがい”に、「信頼」をもってきたところがまた素晴らしいと思う。なにがとも信頼がなければ組織はなりたない。

そしてぼくがこのビジョンⅢで一番なるほどと思ったのは、組合民主主義と組織運営と政策参加を一本に結んだことだ。この会社は近年グローバル化が進んでいる。それに応じて勤務先も国境を越え、勤務者の国籍も多様化する。組合はこれに伴い誰かがとりのこされないよう努力する。メディアを駆使し、遠隔地勤務者に手をさしのべ、できるだけ丁寧に組合員の声に耳をかたむけ、そこで使う言葉も相手にあわせる。当たり前のようで、なかなかできないことだ。地味だがその効果は絶大だ。とくに信頼関係の点で。

そしてこうしたこの会社に携わるあらゆる人たちの伝声管になるため、そのパイプである役員の人材育成に組織をあげて取り組む。

この組合が社内で有効かつ意味のある発言機構になることこそ、ビジョンⅠがうたうカウンターパートとしての役割を発揮するための大前提となる。そのうえでビジョンⅡがかかげるディーセント・ワークをいかに確立するか。もちろんその多くは社内でのさまざまな活動によってもたらされる。けれども会社の外での活動も必要だ。とくに近年企業活動が、ますます社会との密接なかかわりのなかで展開されることが求められる時代になって、このことはこの企業別組合も痛感していることではないだろうか。とくに事業の性格上、政府の政策との関係

で、会社とそこで働く人びとの仕事や生活が大きく変わってくる可能性のある環境にあるこの組合にとって、政労使のネットワークを通じて雇用を守り、ディーセント・ワークを確立する政策参加は不可欠の活動である。

実際この組合は、実に精力的に政策参加の努力を重ね、そのためのネットワーキングに関わり、その輪を広げている。グループ企業の労組や加盟する産業別連合体とのネットワークのために、関係組織を運営し、そこに人を含めたりリソースの共有をすすめる。必要であれば、自ら仲立ちになって、ステークホルダーを集めた政策入力システムを構築する。

たとえば近年、薬品、医療機器、化粧品などの分野は重複しあい、また複合化してヘルスケア産業として連携を深めている。また日本では商慣行上、製造販売の過程に実の多くのアクターが複雑に関わっている。そしてこれらのステークホルダーは、官庁であり、政党の部会であり、個々の政治家であり、また業界団体であり、そして労働組合、とりわけ産業別連合体の産業政策部門だったりする。しかも労使の団体はそれぞれ複数あったりする。

日本の政治構造は、確かに政官財の鉄の三角形と呼ばれる個々の所轄官庁を中心とした政治家と業界団体のネットワークによって構成され、その力は衰えたとはいえ、構造的にはなおその枠組みは崩れていない。

けれどもこの構造は現実であって、公式にはそうした関係は法律やさまざまな規制と監視によっておのずとできることにも限界がある。さらにこうした構造はしばしば参入できるアクターを制限し、技術革新やグローバル化などによって強いられる産業構造の転換をとどめるおそれもあるし、ない。

それは当該産業に働くものの雇用と仕事を守ることを使命とする労働組合にとっても大いに関心をよせることがらでもある。幸か不幸か、労働組合は先の業界ごとの政治構造、あるいは利益媒介構造のなかでは、本来メインアクターとはみなされなかった。また労働組合をめぐる法律や規制も、労組の利益代表行為をしばる側面は弱い。つまり日本の労組は、組合員の利益を守るという大儀があれば、比較的自由に政策活動ができ、政治に関わ

ることが可能である。それが政策参加であり、日本の労組は第二次大戦後、国際競争に再びさらされ産業構造転換の時代が本格化する1960年代から、構造不況業種を中心に産業政策活動を続けてきた。

ただこのヘルスケア産業は構造不況業種というよりは、今後発展がみこまれ、また産業としても有力視される分野だ。そしてビジョンⅢによると、この労組はこのヘルスケア産業分野でステークホルダーを束ねた新たな政策決定過程の新設と再編に関わったようで、大いに注目される。

さきに述べたように、戦後、あるいは本質的には戦前から日本の政治構造は、非常にレジリエントなもので、その耐性は時としてポジティブに発揮されることもあるが、近年ではむしろ変化に対応できないというネガティブな評価も多く聞く。このレジリエントな政治構造には、労組の産業別連合体も含まれる。

他の先進国では、過去四半世紀の間に、組織率の低下やそれに伴うリソースの減少を補い、新たな組織化や政治力の回復や増強をねらって、産業別組合組織の再編合同が行われた。日本でも連合ができた30年前そうしたことが予想され期待もされたが、結局それは起きなかった。また政権交代で友党が政権与党となった場合、先進国の労働政治では、ワークーズ・フレンドリーな政策展開と同時に、労組の組織的、政治的リソース強化が図られるのがよくみられたが、2000年代の民主党政権時にそうしたことはみられなかった。こうしたイノベーションの欠如が日本の労働政治の活性化、とりわけ労組の政治力強化にブレーキをかけていることは明らかである。

この労組のヘルスケア産業政策とその実現努力は、この労働政治の閉塞状況を企業別組合として変えようとする試みとして大いに注目される。このある産業の有力企業別組合が産業政策活動に積極的に関与し、雇用をはじめとする組合員の利益を持続可能な形で守り発展させる労働政治のパターンは、この組合と同じ医薬品産業の有力企業が主導するドイツの化学エネルギー関連産業労組にもみられる。ドイツの労組といえば、インダストリアルアクション、すなわち交渉や争議を通じて職場や労使関係での変化を産業台で先導し、そ

れを政策や政治に反映させる金属産業の対抗的労働政治がよく言及される。けれども個々の企業の協調的労使関係を土台に、業界と協力して競争力を高め、また政治構造に深く関わりながら当該産業に関わる政治的圧力を調整する化学産業型の存在も忘れてはならない。そしてこれはドイツの化学、医薬品産業の優位性の一部と考えられるべきである。

ドイツ化学エネルギー産業労組は、1970年代以降、最近まで政権党であった社会民主党の右派と連携し、組合と深いつながりのある有力政治家を抱え、彼ら彼女らが閣僚を務めることで、産業利益とその結果の雇用確保や生活安定を実現してきた。

近年の成果のひとつは、ジャストランジション（公平な転換）と呼ばれる、環境政治における急速な産業構造転換をより実現可能な形でステークホルダー間の利益調整を図る政策展開である。

欧州の脱炭素化の進展はドイツのエネルギー産業にも大きな影響を与えるが、ドイツの化学エネルギー産業労組は長年培ってきた政治構造での資産とその政治力を生かして、よりなだらかな産業構造転換を実現することで、組合員とその家族とともに関係地域の利益を守ることに大きな成果をもたらしている。もちろんこのドイツの化学関連産業労組の産業政策活動と政治力の陶冶は一朝一夕でできるものではない。これには長い時間をかけた制度的、組織的、そして人的投資が必要であったことは間違いない。

けれども日本の企業別組合、とりわけ有力企業のそれは、現在の日本の労働政治のイノベーションをはかり、組合員の利益をまもり、ひいては産業のそれを社会全体の流れと歩調をあわせながら増進していくために、政策活動や政治活動に積極的に取り組んでいかねばならない。そのためには、何よりもそうした活動を可能にする人材の育成が急務である。それは世界のいたるところで企業活動がさまざまな意味で政治との関係を深める今日状況において、企業にとってももちろん有益な側面があることはいうまでもない。

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 給与総額	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有効 求人 数	有効求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	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
2019.4	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
2	6,026	159	2,567	1.45	266,706	84.5	135.6	101.8	102.0	537,666	390,709
3	6,009	176	2,492	1.39	281,632	87.2	137.0	101.8	101.9	490,589	415,178
4	5,923	189	2,197	1.32	274,825	85.1	137.8	102.0	101.9	531,017	406,241
前月比(%)	-1.4	7.4	-11.8	-5.0	-2.4	-2.4	0.6	0.2	0.0	8.2	-2.2
前年同月比(%)	-0.6	7.4	-20.6	-19.0	-0.6	-0.8	-3.9	0.2	0.1	1.0	-6.0
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計		毎月勤労統計調査						

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿 易 統 計		
								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
2019.4	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
2	99.5	112.5	95.6	8,585	77,224	9,030	651	6,321,285	5,214,703	1,106,582
3	95.8	121.9	92.2	8,547	77,447	9,837	740	6,358,054	6,350,851	7,203
4	86.4	138.5	79.9	7,526	56,143	9,992	743	5,206,030	6,137,194	-931,164
前月比(%)	-9.8	13.6	-13.3	-11.9	-27.5	1.6	0.4	-18.1	-3.4	-13027.4
前年同月比(%)	-15.9	31.2	-21.5	-17.6	-48.3	-11.0	15.2	-21.8	-7.1	-1840.1
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

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
「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5回 2019年4月25日
「AI社会のあり方」
広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授) |
| 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) | 第6回 2019年6月6日
「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」
斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長) |
| 第3回 2018年10月26日
「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 理事) | 第7回 2019年12月24日
「AI時代の労使関係—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 副理事長) |
| 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」
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) | |

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

- | | |
|---|--|
| 〈2016年度〉
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 准研究員) | 〈2018年度〉
第1回 2018年9月27日
①流通業の店舗別WMと業績
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)
②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員) |
| 第2回 2016年9月7日
「年代別分析結果の報告」
田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)
「制度施策に関する分析方法」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員) | 第2回 2019年1月25日
①「薬剤師の経営管理について
—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」
本間 利通 氏(大阪経済大学)
②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?
—地位差に着目した社会心理学的検討—」
杉浦 仁美 氏(近畿大学) |
| 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 准研究員) | 第3回 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
斎藤 隆志 氏(明治学院大学) |
| 〈2017年度〉
第1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 准研究員) | 〈2019年度〉
第1回 2019年9月20日
「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)
「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」
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
「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 准研究員) | 第2回 2020年1月24日
「調査回答データの質を高める試み」
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

< WEB 開催 > SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

【第1回】10月27日(火)

【第2回】11月25日(水)

13:30～17:00(休憩・質疑含)

※各回、時間・内容は同じものとなります。

SRCのための調査活用セミナー

【第1回】11月5日(木)

【第2回】12月1日(火)

13:30～17:00(休憩・質疑含)

※各回、時間・内容は同じものとなります



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。

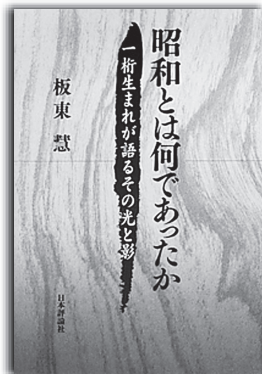
お知らせや共同調査・研究の知見などを、WEBや機関誌とはまた違った形でお届けします。

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

本号の特集は春闘の後編でした。今年はコロナ禍の中、オンラインでの取材が多くなりました。コロナ禍にあっても、組合員のみならず、いかに労働者を守るかということを真摯に考えておられるのがどの組織からも伝わってきて、改めて労働組合の意義を感じました。一日も早く、コロナ禍が終息し、また直接お話をうかがい、議論できる日が来ることを願っています。(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.nippon.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.75-9 No.1103

September, 2020

International Economy and Work Monthly

Summary of 2020 'Shunto' and Future Issues

The Review of 2020 "Shunto" Movement

T.Tomita

How Labor Unions Effect the Decisions on Individual Wages of Union Member

S.Hashimoto

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)