

2021

Vol.76 No.2》

02

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1107号

特集

2021春闘方針

〈インタビュー〉 2021春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 事務局長 ● 相原 康伸 氏
Y.Aihara

コロナ禍のもとでの春闘の課題

日本女子大学 名誉教授 ● 高木 郁朗
I.Takagi

労働批評(第10回)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

IT技術者をめぐる世界的な攻防



長崎県立大学 准教授 小原 篤次

「技術者AND引き抜き」をキーワードに日本経済新聞と日経産業新聞を対象に検索した。5年間刻みで1985年まで74件、1990年まで72件、1995年まで42件、2000年まで37件、2005年まで39件、2010年まで21件、2015年まで30件、2020年まで58件となった。半導体の購入額で中国が日本を超えたのは2015年である。

情報通信など先端後術の専門家に好条件が提案され、人材獲得競争が起きている。米国企業はGAF A (グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン)、中国はBATH (バaidu、アリババ集団、テンセント、ファーウェイ) に代表される。人材獲得の対象は日本人も例外ではない。報道の対象は日本企業から韓国・台湾企業への「引き抜き」から中国・インド企業の動向に拡大している。日本のベテラン技術者がアジア企業に転職することを「引き抜き」と、ネガティブに表現する傾向から、日本企業の知的財産戦略、給与・人事制度の変化を伝えるなど多角的である。近年は米中貿易摩擦によるハイテク輸出規制で中国企業の動きを積極的に伝えている。中国通信メーカーのZTEがイランへの輸出禁止政策に抵触したとして米国商務省から2016年3月、輸出規制の対象企業に指定される。さらに制裁は最新の移动通信システム5Gをめぐりファーウェイに広がり、対象中国企業は200社を超えている。

日本でファーウェイと言えば、大学卒業の新卒に月収40万円が2017年に伝わり、それまで業界横並びだった初任給に風穴を空け、「ファーウェイ・ショック」と呼ばれる。月収40万円に関する報道は日経・日経産業にも合計9回登場する。日本企業にも新卒・若手技術者の給与を見直す動きが広がりを見せている。さらにファーウェイは中国では博士号を保有する新卒に最高年収3000万円を提供している。日本の役員平均年収を超える水準だ。

半導体開発の設計支援ツール「Electronic Design Automation: EDA」はシノプシスとケイデンス・デザイン・システムズ、メンター・グラフィックスの米国企業が高いシェアを保有している。この分野も米中貿易摩擦による規制の対象になっている。中国では米国の大手企業を退職した中国系人材が集まり、EDAビジネスを起業し、中国政府系が投資などで支援している。

他方、中国政府が民間企業をけん制する動きもある。中国電子商取引最大手のアリババ集団はモバイル決済を手掛ける金融子会社アント・グループを上海と香港で新規株式上場 (IPO) を進め、サウジアラビア国営石油会社のサウジアラムコの規模を超え、世界最大規模となる予定だったが、IPOの2日前に中国人民銀行がアリババとアントの首脳に事情聴取を行い、延期せざるを得なくなった。中国のBATHは、中国政府が情報管理を名目に中国でのGAF Aの競争環境に影響を与える中で成長した面も否定できない。アントのように既存の銀行システムを脅かす存在まで成長した時、政治的リスク、つまり中国政府や中国共産党の影響を受ける。これから世界的なIT企業の攻防は企業間の技術や人材競争だけではなく、各国政府との関係も左右される。GAF Aも例外ではないだろう。

CONTENTS **Page**

■特集：2021春闘方針

グローバリズムを点検する (2)

第13回：IT技術者をめぐる世界的な攻防

小原 篤次

地球儀 (3)

21世紀に入って特筆すべき世界の動向

板東 慧

特集：2021春闘方針 (4)

インタビュー (5)

相原 康伸氏(連合 事務局長)

コロナ禍のもとでの春闘の課題 (16)

高木 郁朗

論壇ナビ2021 (22)

第2回：社会を蝕む陰謀論の影響

秦 正樹

労働批評 (第10回) (23)

篠田 徹

リサーチファイル (26)

第12回：滝澤夫妻インタビューを巡って(1)

本田 一成

主要経済労働統計 (29)

Project News (30)

※ 今月の「Monthly Review」は、休載させていただきます。



21世紀に入って特筆すべき世界の動向

20世紀から21世紀に入って特筆すべき世界の動向は何か。それは20世紀に形成された世界秩序の骨格をめぐって特筆すべき変化が生じつつあることであろう。その第1はソ連邦社会主義体制が変質してソ連圏が解体したこと、第2にEUから英連邦が離脱(Brexit)してその相互関係に基本的変化が生じたこと、第3に社会主義中国が独自路線を明確にしてきたこと、第4に世界の地域ブロック化が政治的にも経済的にも明確化し、地域ブロックレベルの活動がより際立ってきたこと、などがあげられる。ただ、それが今後どのような形態に発展していくかは未だ流動的であり、他方20世紀における主要潮流として形成された「世界が米ソ2大勢力によって分断あるいは対峙する」という傾向が希薄になりつつあることが指摘される。

地球上の国々は地域ブロック単位で地域経済の利害を基準に行動する傾向が強まると共に、新たな地球環境問題をめぐって様々な行動を起こす傾向を強めている。例えば、地球温暖化問題や新型コロナウイルス問題など、健康・病理・環境問題、災害問題・地域経済問題・マイノリティへの対応問題などをめぐる摩擦制御や社会的規範の確立をめぐる行動などに力を注ぐ傾向が強まっている。このことを通じて地球上における地域単位の規範の確立やそれらをめぐる行動の相互関係によって新たな諸関係が生まれ、その結果もたらされる影響が大きくなるであろう。

これらの背景には、第1に第2次大戦の結果成立した一種の世界非戦秩序の下で国家間・地域間の紛争処理システムが巧みに機能してきたこと、第2にその上で途上国が大きく発展して成長し、先進国との間でも対立することなく協調して対応してきていることがあり、第3に地球上で地域ブロック経済圏の形成が進んだことがあげられる。もとより、これを支える体制として国際連合という新たな世界システムが成立したことが特筆されるべきであろう。かくて21世紀は全く新たな世界秩序の下で迎えた世紀であり、されにこれらを基盤として宇宙開発を進展させる局面に発展したのである。

この意味において、人類は「地球レベルの行動」を超越して新たな活動局面を開発したことになり、それに対応する世界観ともいうべき哲学が求められているというべきであろう。

これにもなって当然科学の領域においても、生活の領域においても、さらに人生観や生き方においても、当然新たな地平を拓くことになり、そこに新たな生きざまを描くことになろう。

21世紀は、人類にとってこの新しい課題に直面し、新たな体験を集積し、あるいは困難にぶつかり、そしてその課題を切り拓いていく過程である。

この意味では、21世紀は従来を踏襲する課題というよりは地球上で取り組むべき全く新しい課題に直面しているといつて過言ではないといえよう。
 (会長・板東 慧)

特 集

2021 春闘方針

近年、春闘における取り組みを通じて、企業規模・雇用形態間等の格差是正、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配の取り組みなどと同時に、賃上げを実現し、その流れが継続されてきた。春闘は、社会の構造的な課題を解決する取り組みとして大変重要であるといえ、本誌でも例年、この2月号で、春闘方針についての特集を企画してきた。

今年2021年は、コロナ禍における春闘の取り組みであり、これまでとは状況が大きく異なる。本特集では、この「コロナ禍での春闘」という視点を踏まえ、2021春闘方針をみていきたい。

特集1は、連合事務局長 相原康伸氏へのインタビューである。今年の春闘方針では、冒頭で、「意義と目的」が示されている。この点について、相原氏はインタビューの中で、「コロナという困難に世界的に直面する中、春闘を通じて私たちの働くコンディションを考えるにあたり、改めてその目的や意義を明確にしていくということは、連合の大変重要な役割だと思っています。その再確認も含めて、これまでの闘争方針の構成を見直し、『意義と目的』を冒頭に示しています」と答えている。さらに、取り組みに向けた「基盤整備」として、「社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化」「消費者のマインドにプラスワン」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適性分配」「賃金水準闘争を強化していくための体制整備」「春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み」の5点を示している。今年のインタビューでは、特にこの「意義と目的」「基盤整備」を中心に、内容に込めた思いや今後の展望などを聞かせていただいた。また、資料として、連合ホームページより、この「意義と目的」「基盤整備」を抜粋して掲載している。なお、今回のインタビューには、当研究所のインターンシップの学生も参加した。質疑応答では、学生からの質問に対し、具体的な例を交えながら大変わかりやすく回答いただいた。その内容もあわせて掲載している。

特集2は、「コロナ禍のもとでの春闘の課題」と題し、高木 郁朗氏(日本女子大学名誉教授)に執筆いただいた。連合の春闘方針に対する見方として、本稿では、「今春闘がコロナの直接的な影響としての雇用問題についての対策が必要であると同時に、日本経済の構造的な問題としては、家計所得、したがって賃金の大幅な上昇が不可欠である、という意味で、『雇用も賃金も』という、連合方針はコロナ禍のもとでの春闘の中心的な意義を示している」とし、連合方針の意義を確認している。続いて、賃上げの方向性については、コロナ禍のもとで、人手不足が逼迫し、かつ緊急に労働条件の改善が不可欠な分野である医療・介護労働者を軸にして、賃金引き上げを実現するような戦略を打ち立てるべきである、と提言している。最後に、政策制度の課題では、社会的レベルでのキャリア、社会保障制度の根本的再検討といった観点から論じている。



インタビューの様子

(オンラインにて、2020年12月16日開催)



日本労働組合総連合会 事務局長 相原 康伸氏 2021 春季生活闘争方針 インタビュー

今年のインタビューは、当研究所のインターンシップの学生も参加させていただいた。冒頭で、インタビューの前提として、連合の問題意識についてご説明いただいた。以下、①～⑦で要点をまとめている。

① 「連合何でも相談ホットライン」からみえてくること

- ・コロナ禍の中、急速に相談件数が伸び、前年の1.5倍近くで推移(例年、年間約15,000件を受けている)。件数もさることながら、女性や学生など社会的に弱い立場にある人たちにしわ寄せがいつている。
- ・結成以来30年間の活動で、40万件のデータがある。現在AIに読み込ませ、チャットボットにより回答する仕組みを開発中。

② 多様性を認め合う社会

- ・共働き世帯の増加など、職場の風景が大きく変わっている。この中で、社会保障のあり方、子どもを社会でどのように育てていくのかなど、社会の環境整備のあり方が問われている。
- ・これまでの働き方のモデル(正規社員の健康な男性)から、多様な人々が社会の支え手となって、その人の人生を豊かにし、可能性を閉じるようなことがないような社会をつくっていかうのではないかと、ということが大きなテーマになっている。

③ ジェンダー

- ・G7各国のなかで2006年から2019年にかけてジェンダー指数の変化をみたところ、日本は下がっており、さまざまな分野においてまだまだジェンダーの平等が保たれていない。
- ・世界では、クォータ(割当)からパリテ(男女同数候補者)まで進んでいるという動きもあり、日本も挽回の必要がある。

④ 外国人労働者

- ・この10年間で3倍に増加し、外国人労働者のみならず

さんが日本の社会を支えている現実がある。

- ・こうした人々の働く環境や社会の受け入れ方について、検討していかなければならない。

⑤ どのような人も安心して働き続けられる社会

- ・体調を崩したり、病気などの治療をしながらでも就業できる環境をつくっていくことが重要。
- ・障害者、LGBT当事者、高齢者、もしくは介護されている方など、一人ひとりの背景が制約になることなく、一人ひとりの可能性を広げていけるような社会をつくっていきたい。

⑥ 連合の考えるセーフティネット(構想案)

- ・社会に重層的なセーフティネットがある状態が望ましいのではないかと考えている。
- ・たとえば、生活困窮に陥った際にも、早期に自立でき、職能開発をしながら次のステップアップをすること、もしくは、失業したとしても社会保険や労働保険の対象範囲に入っていること、あるいは職場に労働組合があって労使関係で守られていることなど、さまざまなセーフティネットが社会に重層的にあることは、今回のようなパンデミックが起きた時代だからこそ必要であると考えている。

⑦ 投票権と主権者教育

- ・多様な意見が世の中にはあることを前提に、それを一つにまとめていくプロセスこそが大変重要。
- ・自らが社会をつくっていく主体であるという主権者意識を若い時から育むとともに、一票を投じる行動は主権者としての責任を果たす重要な意味があるということを広く伝えていきたい。

以下、2021年春季生活闘争方針についてのインタビューを掲載する。

1. 2021年春季生活闘争方針の意義と目的

—今年の方針において、冒頭で「意義と目的」を打ち出された背景を教えてください。また、「感染症対策と経済の自立的成長」の両立と、「社会の持続性」の実現をめざす、という点について、考え方の背景、実現に向けての展望や課題をお聞かせください。

コロナという困難に世界的に直面する中、春闘を通じて私たちの働くコンディションを考えるにあたり、改めてその目的や意義を明確にしていくということは、連合の大変重要な役割だと思っています。その再確認も含めて、これまでの闘争方針の構成を見直し、「意義と目的」を冒頭に示しています。2020年は、コロナの影響により、テレワークをはじめとして働き方が大変革された1年でした。多くの働く人たちが否応なく、この影響を受ける状況に置かれました。ただし、感染症対策と経済の自立的成長は、どちらか一方だけを選択するような二項対立で考えてはいけなくと考えています。

2.の「基盤整備」にも少し関連しますが、働くうえでの雇用形態や働く場所を自分で選択ができるということと、選択したときにその働き方で自らが活かせるということが大切です。たとえば、いわゆる非正規雇用やフリーランスといった働き方は、正規よりも不安定で、社会の構成員としてボトムなのだ、という認識には絶対に立ってはいけません。経済社会を支えている多くの人たちが、どのようなコンディションになったとしても、絶対に置いていかれることがないという社会をつくる必要があります。その意味で私たちは大きな局面に立っているといえます。

もう一点、2020年の春を思い起こしていただきたいのですが、学校が一斉休校になりました。そのときに起こったことは、給食センターで働いているみなさん、そこに資材・食材を搬入しているみなさん、さらには牛乳をつくっている酪農業のみなさんなど、多くの方の仕事も実は止まってしまっていたということです。経済と社会は循環しているということに、あらためて気付かされました。これまでの当たり前のような日常も、当たり前のように回っていくということ自体に価値があるということです。



日本労働組合総連合会 事務局長
相原 康伸氏

もう一度、この日本を立て直していくためには、日常の重要性やその価値をあらためて確認したうえで、働くコンディションを良くし、一人ひとりがやりがい高め、賃金が上がり、経済を再び伸ばしていける——こうしたことを再確認することが大事だと考え、今までの春季生活闘争方針とは、冒頭部分を相当程度、組み直しています。

2. 取り組みに向けた「基盤整備」

—この「基盤整備」の中で、今回の方針から新たに追加された「消費者のマインドにプラスワン」という項目があります。こちらについて、背景や内容をお聞かせください。

たとえば市役所のフロントで働くみなさん、百貨店で包装してくれるみなさん、職場や仕事の中身はまったく違いますが、公務でも民間でも、持ち場や立場は異なっても、同じ働く仲間です。それにもかかわらず、目の前で働いている人の尊厳を、同じ働く人が損ねてしまうという残念なことが起こっています。消費者に求められる倫理的行動が日々の消費活動のなかで積み上げられているのか、相手の尊厳を認めている態度で接することができるのか、という点は大変重要です。

もう1点、サービスやプライスに対する価値に対する考え方も見直さなければなりません。たとえばホテルのカウンターで、見事なさばきで大変気持ちの良い清潔感溢れるサービスを施してくれる方がいます。それは長年にわたる教育と経験の蓄積によるものです。あるいは航空会社では、空港のフロントライン、キャビンアテンダント、さらに整備など、飛行機を一機運航するために多くの人がかかわっています。すべて人々の知見・経験が加わって出来

上がっているのです。このように、一つのプライスの決定には、そのサービスや商品にかかわるすべての価値が背景にあるわけです。したがって、私たちがたとえばフロントで接遇するみなさんの尊厳を損ねるような態度をとってしまったとしたら、そこに作りこまれたサービスやプライスに対する価値を認めていないということになります。いま、コロナの影響で消費が大きく落ちこんでいますが、「消費者のマインドにプラスワン」という考え方は、そういう状況だからたくさん物を買いましょうという物量の話ではなく、私たちがサービスを受けるとき、そのサービスのなかには働く人たちの努力が入ったうえで、そのプライスが成り立っているのだということを肝に銘じて、消費行動をしようということです。それが、今のようない閉塞感が募る社会にあっては、もっとも身近な支え合いの態度やマインドではないかと考えています。

一同じく、新たに立ち上げられた、「働く(work)みんなの連合サポートQ(Wor-Q)」について、開設の背景や内容をお聞かせください。

連合の新しいアプローチとして、フリーランスや曖昧な雇用で働くみなさんを対象に、そうした方々が横のつながりを作れたり、問題解決できたりする場として育てていこうとしているものです。

たとえばウーバーイーツの配達をされているみなさんの働き方には自由なイメージが強いと思いますが、実際には従属性が強く、労働者性が認められる部分が相当程度あります。しかし現実には自営業ということになっているので、業務中に怪我をしても労災保険が出ないという問題が生じています。連合として、こうした方々の就業環境をより良くしていこうと取り組みを進めており、Wor-Qはその一環として創設したものです。

3. 取り組み内容と具体的要求項目に関して

1) 賃金

一方針のポイントについてお聞かせください。特に、「規模間格差是正」「雇用形態間格差是正」に向けて、具体的にどのような取り組みを想定されていますか。また、取り組むうえでの課題や重要な点はどのようなことだとお考えですか。

連合として企業規模間、雇用形態間における格差の縮小のための努力を行ってきており、これ

を引き続き大きな方針として掲げていきます。

まず、企業規模間の格差是正についてですが、ここ数年、中堅・中小企業でも、大企業における率・額以上に処遇を引き上げているところがあるという点は強調したいところです。この背景の一つとして、この大企業と中堅・中小企業は一つのサプライチェーン、バリューチェーンでつながっていることがあります。経済活動は相互につながっているわけなので、処遇面での格差が開くほど、結果として良いサービスが生まれて来なくなるということになります。また、格差が開けば、中堅・中小で働いている人たちの消費マインドは高まらず、良い商品・サービスを求めるということにたどり着けない人も増え、最終的にはモノ・サービスに大きな影響が発生します。企業の大小を問わず全体として賃金を底上げし、格差を縮めていくということに対して、社会的にその必要性が認められてきており、規模の小さなところでも労使で努力されているところは少なくありません。

もう一つ、雇用形態間の格差是正についてです。労働条件のうえでは正規雇用の方が上回っているものの、いわゆる非正規雇用で働く方々の中には、主体的にこうした形態を選んでいる方もいらっしゃいます。非正規雇用がブラックで正規雇用がホワイトだという一律的な見方は危険です。また、雇用形態の違いが、その人の生涯をすべて決めて良いというものではないはずで、必ず頭に置いておかなければならないのは、どのような雇用形態であっても、一時間あたりの単価差が合理的なものであるかどうか極めて重要である、ということです。同一労働同一賃金の法律は、今年4月から中小企業にも適用になります。国としても大きな課題認識をもっているわけですし、今後、雇用形態間の格差是正ムーブメントをさらに大きなものにしていく必要があります。

2) すべての労働者の立場にたった働き方の見直し

一「60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み」「テレワークに向けた労働組合の取り組み」の考え方やポイントをお聞かせください。

私たちが過ごす就業期間は、相当程度長くなっています。職業人生は、社会に出てから退職するまで30年、40年とあるわけですが、今の日本では

60歳定年制が依然として一般的であるものの、65歳までの再雇用制度、さらに70歳までは選択的に就業の形態を選べるという法律までできています。人生百年時代といわれますが、70歳から100歳までの30年分をどのように過ごすかということ、それまでの職業人生のなかで一人ひとりが作りこんでいくことになるわけですから、それをいかに良い形にするかということも、労働組合としては大変重要なテーマになってきていると考えています。

働くうえでのコンディションを整備すること、とりわけ今のようなパンデミックの時代において、職場の安全、衛生という面に対して感度を高めていくことは、いっそう重要になっています。メンタル・フィジカル両面で、働いている時間におけるマイナス要素を極力限界まで少なくして、自分の可能性が最大限発揮できる場をつくっていかねばなりません。60歳以降の方々が職場には増えているわけですから、処遇や雇用のあり方だけでなく、安全衛生面での環境整備はより重要といえます。そうした課題に対する感度が低い企業では、在籍する社員の意欲も低下してしまいますし、学生からも選択されないだろうと思います。

「テレワークに向けた取り組み」は、今年新たに追加した項目です。テレワークの良い点は、オンラインで多くの方と会えることでしょう。連絡事項、報告事項、レクチャー、課題の共有など、ビジネスを進めるうえで基礎的なところは、このオンラインでほぼ対応可能となっています。オンライン飲み会も広がり、つながりを維持したり、問題意識を共有したりすることは、相当程度できるようになりましたが、果たして重要決定事項までも議論できるかどうかというところは、今後の課題だと思っています。それは、この肌感覚のない平面の二次元の世界におけるコミュニケーションに対して、私たち自身がどこまでオプティミズムを引き上げていけるかというチャレンジでもあります。オンラインとリアルで何らかの線引きを行い、位置づけを明確にしていくことで、リアルとテレワーク双方の強みを発揮できるようになればと思います。

また、テレワークになると仕事にメリハリがつきづらく、労働時間が延びる可能性が高い点も懸念しています。ヨーロッパ諸国では、「つながらぬ権

利」という概念が社会的に浸透しており、自身の能力開発ができる時間を確保するためにも、その権利をしっかり守ろうという動きが広がっています。そうした点を参考にするとともに、新しいツールを使いこなすうえでの条件を完備していくことも大変重要だと思っています。

3) ジェンダー平等・多様性の推進

一方針のポイント、課題や今後の取り組みについてお聞かせください。

私たち自身が新しい社会をつくっていくうえで、一人ひとりが尊重される重要性を共通の価値観としていけるような世の中にしていくことが大事です。それが、誰もが生きやすい社会であると考えています。様々な異なる境遇や背景をもつ「あなた」や「私」によって、経済、社会、職場、家庭がつけられているということの価値や意義が再認識されようとしているのではないのでしょうか。

コロナ禍において、「ソーシャルディスタンス」という言葉が世の中に急速に広まりましたが、連合ではこれまで、「ソーシャルダイアログ」という言葉をずっと発信してきました。これを、さらに社会に浸透させていく努力が求められています。他者と相互理解を深めることを通じて多様性ある社会をつくる、その一歩を踏み出そうということです。

4. コロナ禍での運動の展望

一 コロナ禍における春闘や運動の進め方について、方向性や展望をお聞かせください。

2021春季生活闘争は、デジタル化を最大限に活用した運動にしなければならないと考えています。これまでは、1000人規模でホールに集まり、その年のアクションの議論や、世の中に春闘の取り組みを宣言するような機会がありましたが、コロナ禍において、そのような取り組みは難しくなっています。しかし、こうした状況においても、春闘を通じて「働く人たちのボイスがいよいよ発信され始めた」という社会へのアピールは必要です。新しい技術も駆使して、集会の雰囲気や醸成し、連合のアクションが動き出すということを新しい形で発信したいと考えています。そのように仮想空間をつくって、そこでイベントを開催していくということも、新しい時代の労働運動の一つのテーマだと考えています。集

合できないことをマイナスにせず、逆にそれを強みにし、より多くの方々に集まってもらえる機会を提供していくことを検討したいと考えています。

また、昨年11月より、毎月5日を「連合の日」と位置づけ、ツイキャスというSNSで番組を制作してライブ配信し、多くの方に閲覧してもらっています。私たちがこれまであまり接点をもててこなかった新しい世代やフリーランスの方などとも気軽につながりながら、「どこの職場にいても、ユニオンは一番身近で、そばにいる存在」という形をつくっていきたいと思っています。

質疑応答

当研究所のインターンシップの学生からの質問に対し、お答えいただいた。以下であわせて紹介する。

Q 賃上げに関して、疑問に思ったことがあります。賃金の格差は正は大変魅力的な政策だと思ったのですが、中小企業はコロナ禍で大きな打撃を受けています。非正規雇用の方たちの賃金が上がることによって今後の採用が難しくなったり、リストラが起こってしまったりするという懸念はないのでしょうか。

A【相原事務局長】

とても大切なテーマです。日本経済の大きさが全体として小さくなっていくという前提に立つと、おっしゃるような懸念やリスクが発生してくる可能性があります。一方で、経済は成長し、パイが大きくなっていくと考えると、そのリスクは減衰できるかもしれません。たとえば職場の数が一定で、日本全体で働く場所が10か所しかなく、これが9、8と減らしたら、不安定な雇用形態で働く方ほど、その打撃を受けやすいでしょう。一方で働く場所が10か所から11、12になる、わかりやすくとえれば、第1希望の食品メーカーA社に入るとは叶わなかったとしても、金融B社で採用が増えていれば、B社で働くことで自分の人生を転換できる可能性が出てきます。経済のパイを広げていくということは、働く場所を増やし、雇用のイースを増やしていくことにも同時に取り組んでいくということです。そのためには、私たちが積極的な消費行動をとるといったことが必要

で、多くの人にとってその原資は賃金なのです。この賃金のボリュームを増やす努力をみんなでない限り、経済は回っていかないということを、社会の共通認識にしようと今取り組んでいるところです。

Q いわゆる官製春闘について、2点ほど伺いたいです。まず一点目は、マスコミ等で官製春闘と呼ばれることによって、賃上げを政府で主導して連合は何もしていないかのように見られてしまうということが起こると思います。このように官製春闘と呼ばれることについて、どのように認識されていますか。

二点目は、昨今の官製春闘は実際は2%ベースで賃上げが実行されましたが、それについて、たとえば企業間での格差が拡大した、一律に賃上げが実行された、など、どのように評価されていますか。

A【相原事務局長】

このような質問が、ここ数年、よく私の元にも届きました。「官製春闘」という言葉は、連合発ではなく、マスコミから発信された言葉です。

近年の賃上げについて振り返ってみましょう。労働者も政府も企業もみんなが、まずはデフレを避けよう、経済を変えようという認識を共有しました。デフレにおいては、物価が下がり、生産も消費もどんどんマイナスになります。G7をはじめとして諸外国が成長を遂げているなか、日本だけが逆のトレンドになっていた状況を何とか挽回しないといけないという日本の構造的課題への挑戦でした。そうした状況認識を共有したうえで、政・労・使が力を合わせることにし、賃金についても積極的な話し合いを行い、2013～2014年に賃金の引き上げモードを作り、2020年までその流れを継続してきました。このこと自体は、政・労・使が各々で多くのエネルギーを費やした結果として高く評価しています。

一方で、「官製春闘」という冠が付いた報道がなされ、政・労・使が努力することは良かったとしたうえでも、最終的に賃金を決定するのは政府ではなく、一企業の社長と労働組合の委員長が、経営動向や働く人たちの気持ちを擦り合わせるための十分な議論を行い、そこで初めて2%引き上げよう、あるいは1%下げよう、と決断していることを忘れてはなりません。その決定プロセスに意味があることに目をつぶり、賃金はどこかで誰かが決めてく

れるというような認識では、経済構造として成り立ちません。「官製春闘」の名のもとに、労使の力が弱っても政府が決定してくれるという労使関係に陥ると、誰も責任がとれなくなってしまいます。仮に賃金を引き上げすぎて、その企業の競争力が落ちてしまったとしても、その企業労使の決断、決定の結果だということなのです。そうしたこともしっかりと踏まえたうえで「官製春闘」といわれるワードの意味を深く理解することが適切なのではないかと思えます。

コロナは想定外でしたが、2020春闘までの取り組みは、積年の課題であるデフレから脱却し、日本の経済構造を変えるうえでは、一定の成果があったのではないかと考えています。ただし、ここからが勝負であって、with/afterコロナの経済をどのようにつくっていくのか、というのが新しい課題として出てきていると思っています。

Q ジェンダー平等、特に女性の管理職志向について研究しています。管理職数が少ないという問題に加えて、そもそも女性に管理職になりたいという人が少ないという問題もあると感じています。本人が管理職になりたくないのであればそれでいいのではないかと、という意見に対して、どう思われるでしょうか。

A【相原事務局長】

大事な観点ですね。入社して何年か経って、たとえばマネージャーに空席ができたけれどもチャレンジしてみませんかという話があったときに、そのポストに魅力を感じませんという答えが出てきたとすれば、その背景にどのような要因があるのかを探ることが一番大事だと思います。「個人の選択が可能な社会」をつくるということが重要であり、一定のモデルに当てはまる人しか働けないという職場をつくることは望ましくありません。それが取り除ける障壁ならば、みんなで知恵を出して取り除こうじゃないか、というのが大切だと思っています。

Q 最低賃金を上げることによって、新しく起業しようとする方のハードルが上がり、企業の循環のサイクルのバランスが崩れてしまうのではないかと思うのですが、その点をどう考えていらっしゃいますか。

A【相原事務局長】

賃金ということであれば、ベースアップだけでなく、最低賃金もメインテーマの一つですね。現在の最低賃金の全国平均は、902円。世界の事例を見ると、全国で一律の最低賃金を決める、あるいは地域や業種業態によって差をつけるなど、いくつかの方法が選択肢としてあります。この最低賃金を引き上げていくことは、プラスとマイナスと両方の影響があるのですが、私たちはプラス面が大きいのではないかと考え、それに沿った取り組みをしてきました。経済のパイを増やしていくというマクロの観点がなければ、中小企業において最低賃金を一円でも引き上げることは、確かに、その企業の経営・雇用を危うくする可能性があります。経営者の視点でそんなに労務費を払えないと思うか、それとも最低賃金を一円でも引き上げることが経済社会の全体のパイを拡大することにつながるものと理解するのかは、政策決定上、もっとも重要なポイントです。

諸外国と比べても、日本の902円という水準は、圧倒的に劣位に置かれています。購買力平価の換算方法にもよりますが、諸外国は1000円を大きく超えています。日本のいまの経済の状況をもってしても900円程度でよいのかといえ、それでは厳しいというのは、私たち自身が肌身で感じているところです。したがって、最低賃金を引き上げていくということを経済の仕組みのなかにビルトインしていかなければいけないと思います。再びデフレに戻らないための瀬戸際に今立っているという認識を広く共有し、2021年の最低賃金議論に臨んでいくことが大変重要だと思っています。



2021 春季生活闘争方針

連合のホームページ(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2021/houshin/data/houshin20201201.pdf?6382>)より、
I. 2021春季生活闘争の意義と目的、II. 2021春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備を抜粋して掲載する。

I. 2021 春季生活闘争の意義と目的

1. 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

2021春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなった。6月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。そのため、今後の見通し

は、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。



2. 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。

これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

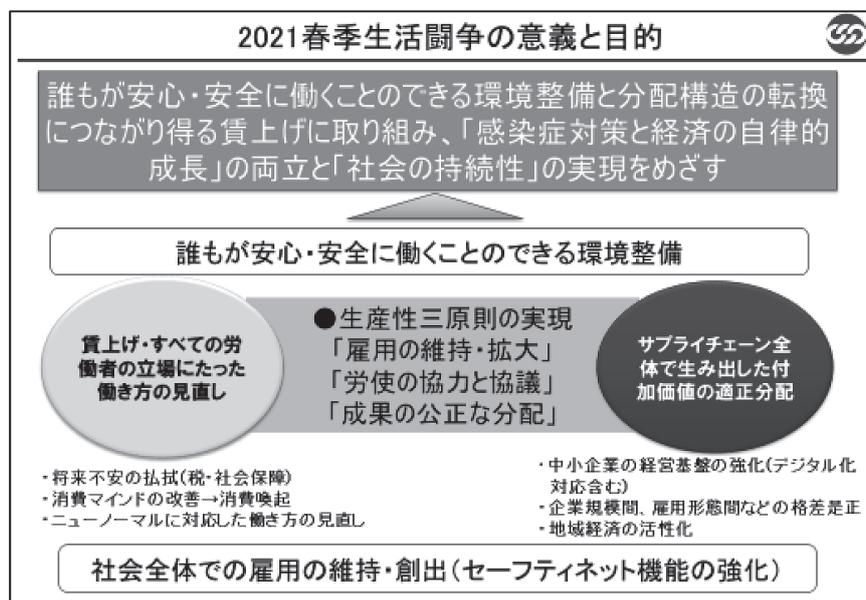
その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

3. 誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組む、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう! したがって、2021闘争においても、生産性三原

則¹⁾にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、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」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働き方の価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・非組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、『誰もが希望を持てる社会を実現!安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。



II. 2021 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

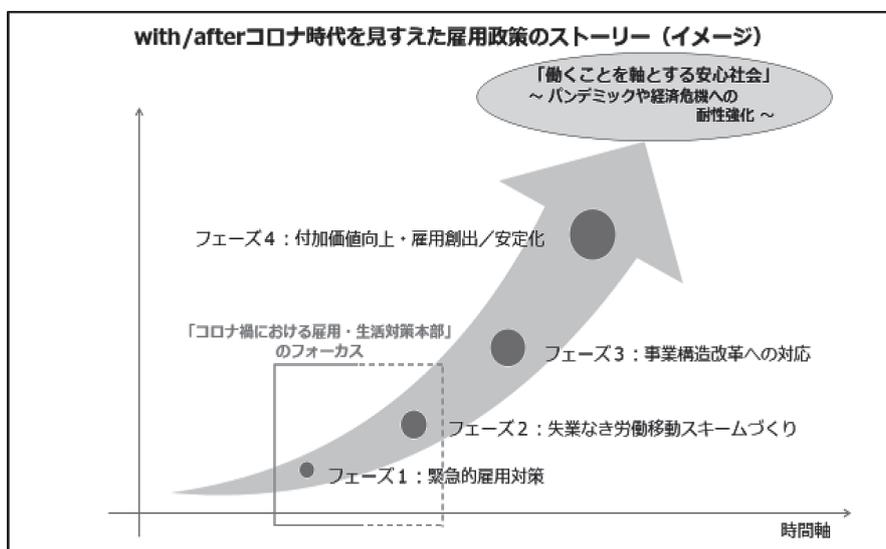
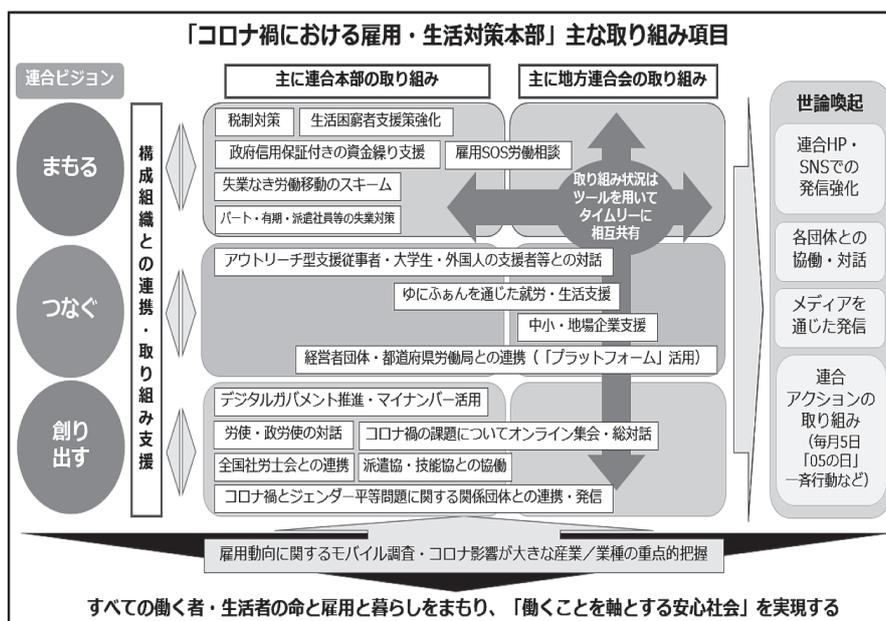
1. 社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は2020年2月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」²を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの

運動面での取り組みを実施する。

当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、一方で、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少やデフレの状況を踏まえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。中長期かつ幅広い視野をもって日本の雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていく。

取り組みにあたっては、経済団体、行政、NPOなど様々な団体・組織とつながり、より高い効果が発揮できるように取り組んでいく。



2. 「消費者のマインドにプラスワン」

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとまっている。

個人消費は日本のGDPの6割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に押し進めつつ、感染症対策と「経済の自律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが極めて重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

3. 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

中小企業は地域経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創

り出される、分散型で活気ある地域社会をつくり出すためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進³、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

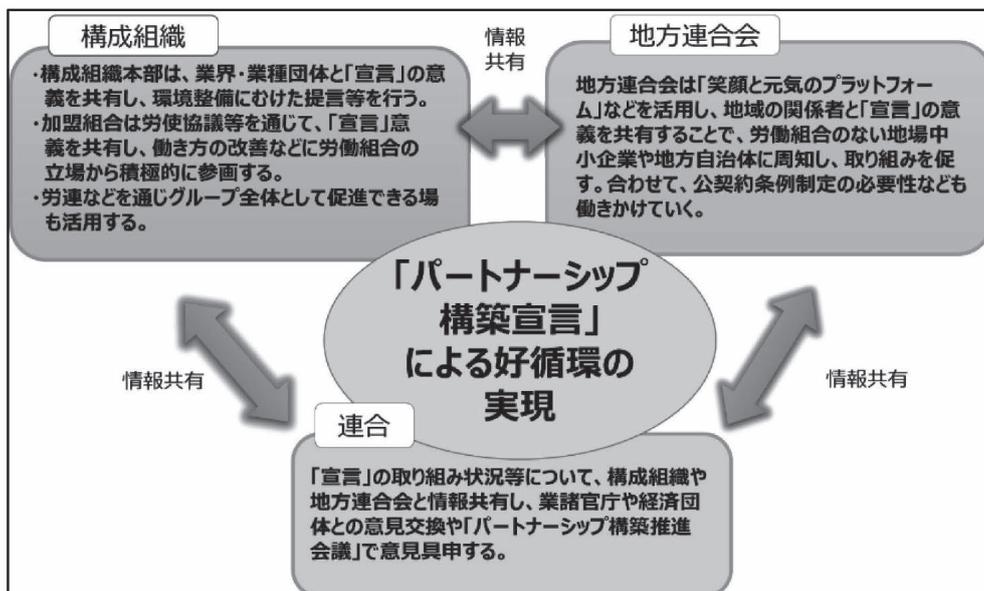
4. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

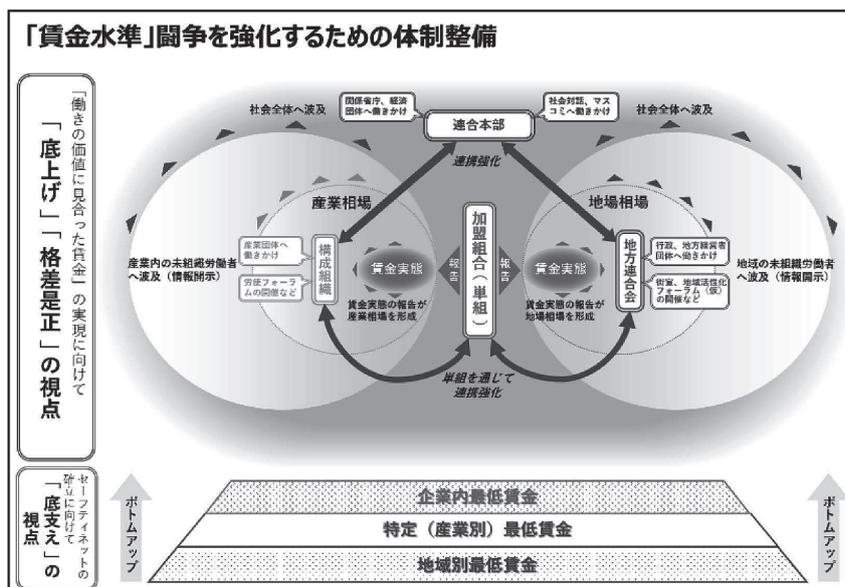
中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。

加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

5. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり2021春季生活闘争がめざす働く者の「底上げ」「底支え」





「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める。

- (1) 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、「連合組織拡大プラン2030」(以下:「プラン2030」)においてターゲットに定めた未組織の子会社・関連会社、取引先企業などで、加盟組合とともに組合づくりの前進に取り組むとともに、組織力の強化に向けた体制の基盤強化に取り組む。

- (3) 地方連合会・地域協議会は、地域の中小・地場企業の交渉支援や、地域の経営者団体・各業界団体への要請や対話活動などを通じて、地域における組織拡大に向けて取り組む。
- (4) 連合本部は、曖昧な雇用やフリーランスなど雇用関係によらない仲間に対して専用サイト「働く(work)みんなの連合サポートQ」(愛称:Wor-Q)を通してつながり、情報提供などを行う。
- (5) 上記の取り組みは通年の活動ではあるが、「プラン2030」における各組織が掲げた目標の達成に向けて、特に2021春季生活闘争の前段を強く意識し、取り組みを強化する。

¹ 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

² 「コロナ禍における雇用・生活対策本部」当面の取り組みについて(2020年10月15日第13回中央執行委員会確認)参照

³ 「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」実現に向けた基盤強化の取り組み(パートナーシップ構築宣言について)(2020年6月18日第9回中央執行委員会確認)参照

コロナ禍のもとでの春闘の課題

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

1. 連合の春季生活闘争方針

雇用も賃金も

2020年12月1日に行われた連合の中央委員会で確認された「2021春季生活闘争方針」は、①日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現、②感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠、③誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう、の3点を方針の基調に掲げている。

このうち、③の賃上げについては、従来の方針を継続して、「底上げ」「格差是正」「底支え」を基本方針としてかかげたうえで、具体的な数値としては、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分の確保を大前提とし、「2%程度の賃上げ」の実現をめざす、としている。この要求賃上げ率は、昨年と同様である。定期昇給に重要な意義をもたせているのも共通しているが、有期・短時間・契約などで働く労働者についても、昇給ルール導入の取り組みをすすめることを重視し、昇給ルールの導入にあたっては、勤続年数で賃金カーブを描くようにする

ことを強調していることに特徴がある。

3点の基本方針のいずれにも、「コロナ禍」あるいは「感染症」という用語がふくまれていることからわかるように、「コロナ禍のもとでの春闘」というのが、2021年の春闘の、いわば宿命的な性格である。

問題の焦点は、コロナ禍のもとで、各レベルの労働組合の活動の重点をどこにおくか、である。この点は、基本方針において、「感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の“格差是正”を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である」という文章に示される。

ここでは、大企業だけをとって、自動車産業のように繁忙を経験している産業と、航空産業のように出向や休業補償によって「人べらし」を大規模に展開している産業といったかたちで、産業間に差があることは無視すべきではない。とくに賃上げにあたっては、それぞれの産別ごとに、特徴的な方針が示されることになるだろう。しかし、全体としてみれば、コロナ禍のもとで、各種の非正規労

働者を中心に、深刻な失業問題が発生していることは、紛れもない事実である。

一方、バブル経済崩壊以降の30年間に日本経済はまったく停滞した。コロナ禍は経済成長率をマイナスに落ちこませたが、それ以前の段階で、一人当たりGDPでは、もはや、経済大国などとはいえない水準、購買力平価でみてほぼ韓国、台湾と同じ水準にまで落ち込んでいた。その基本的な原因は、連合方針が指摘する通り、家計所得の、したがってその源泉である賃金の長期にわたる実質的な低下により、内需がまったく停滞してしまったということに原因がある。

したがって、今春闘がコロナの直接的な影響としての雇用問題についての対策が必要であると同時に、日本経済の構造的な問題としては、家計所得、したがって賃金の大幅な上昇が不可欠である、という意味で、「雇用も賃金も」という、連合方針はコロナ禍のもとでの春闘の中心的な意義を示している。

雇用対策のポイント

雇用問題はたしかに深刻である。労働力統計調査の2020年11月分の数値をみると、完全失業者は、10カ月連続の増加で、前年同月に比較して44万人増えた。失業率は2019年平均2.4%だったものが2.9%となっている。

しかし、この数値は、進行している事態の一端を示しているにすぎない。まず、コロナ禍のもとで、対象、給付率が臨時的に拡張された雇用調整助成金制度、緊急雇用安定助成金、感染症対応休業支援金などを利用することより、「休業」している雇用者は多い。雇調金などの申請件数は2020年10月現在、累計で1万5000件を超えており、対象となる雇用者は十万人の単位に達するものとみられる。こうした休業者は、出向者などとともに、潜在的な失業者である。

もう1つの種類の潜在的失業者がある。その内

容は、就業者の減少数と完全失業者の増加数の差が示している。2020年11月現在の対前年同月比で、就業者の減少数は55万人で、失業者の増加数より10万人多い。完全失業者としてカウントされるには、求職活動が要件とされているが、高齢者や主婦パートの場合には、失職しても、すぐには職探しをしない場合がある。また、これも完全失業者としてカウントされない、コロナ禍で急速に拡大しているいわゆるギグワーカーの多くもまた潜在的な失業者である。

こうした潜在的失業者を計算に入れば、失業率は5%以上に達すると推定することができ、コロナ禍のもとでの雇用問題がより深刻なものであることが理解できよう。

だが、全体としては、厳しい雇用情勢が示される一方で、依然として「人手不足」を示す数値がある。2020年9月の常用(除くパート)の有効求人倍率をみると、全体としては0.94倍と、雇用情勢の厳しさがここでも示されている。しかし、同じ統計で、職種別をみると、有効求人倍率が3倍を超えているものに、建築・土木・測量技術者(5.70)、社会福祉の専門的職業(3.01)、介護サービスの職業(3.17)、建設の職業(4.38)、土木の職業(6.10)、電気工事の職業(6.10)などがある。このほか、有効求人倍率が2倍近くか、それを超えているものなかには、保健師、助産師等(2.04)、医療技術者(2.13)、自動車運転の職業(1.97)なども含まれる。

こうした職種別の労働力不足は、地域によって大きな差があることにも注意しておかなければならない。たとえば、農林魚業では、全体としてはそれほど高い数値とはなっていないが、地方的地域では深刻であり、雇用問題における地域性にも配慮が行われなければならない。

いずれにしても、こうした数値は、高失業率のなかでの労働力不足という事態を示しており、コロナ禍での雇用問題には、各企業における解雇などへの対処を超えて、社会的・構造的な問題として

取り組まれる必要がある。しかし、マクロでいえば、何よりコロナの危機的状況を脱却したあとの雇用問題の解決には、需要の拡大による経済成長が不可欠であるから、雇用問題の解決のためにも、経済成長を可能とする賃上げが不可欠となる。

この意味で、雇用と賃金とは一体となる。産業や企業別の労働組合のレベルでは、当面の雇用問題への対処から、マクロ経済の視点を抜きにして、「合成の誤謬」に陥らないようしてもらいたいものである。

2. 賃上げの方向性

賃上げは軽視されていないか

繰り返していえば、連合の春季生活闘争方針が「雇用も賃金も」と提起しているのは、コロナ禍に対処する方針としてきわめて適切である。しかし、この方針で、十分な準備が進展しているのか。

たとえば、連合総研の「2020～2021年度経済情勢報告」をとりあげてみる。今年の報告には、「新型コロナ・ショックとwithコロナ時代に向けて」というタイトルが付されている。連合と連合総研がどこまで一体であるのかは、ここでは問わないとしても、毎年出される経済情勢報告が連合春闘における支えとなってきたことは明らかである。

春闘の賃上げに直接かかわるものとしては、「補論」というかたちで、一定の賃上げが実現した場合とそうでない場合の経済成長への影響についてのシミュレーション結果が掲載されてきたことがあげられる。たとえば、昨年（2019年）の経済情勢報告の補論では、物価上昇率0.6%と想定し、名目賃金の伸びが2018年度並みの0.9%とした場合をAケース、0.6%とした場合をBケースとした2つのケースで日本経済の見通しを示していた。シミュレーション結果が示すところでは、GDPの伸びは、Aケースでは名目1.5%、実質0.8%、Bケースでは名目1.2%、実質0.5%となった。賃上げの数値は連合の要求基準そのものではなかったが、より高い賃上げがマクロ経済成長にも貢献することを計量的に示していたことになる。

今年度の経済情勢報告では、このような賃上

げ効果を示す計量分析はまったく示されなかった。今年の補論では、コロナの感染度合いにしたがって、標準、アップサイド、ダウンサイドのシナリオのもとで、日本経済がどの時点で2019年段階に復帰するかの想定にとどまっている。コロナの感染動向次第、あるいはワクチンの効果次第で、日本経済が左右されるという想定になり、労働組合の主体的なビヘイビアがマクロ経済にどのような影響を与えるかの分析は行われていない。その内容でも、賃上げに視点を置いた文章はみられない。残念なことに賃上げは、ここでは、明らかに軽視されている。連合総研には、あらためてコロナ禍でマイナス成長となった日本経済がプラスに転ずるためにどの程度の需要の伸びが必要か、そのための賃上げはどの程度か、あるいは具体的に補正予算のGotoトラベルへの補助金1兆円を、思い切った地域最低賃金の引き上げのために、中小企業や零細企業を一定期間支援する補助金に組み替えたときの経済成長への影響の違いはどの程度か、を類推できるシミュレーションをやってほしいものである。

医療・介護労働者の賃上げを軸に

賃上げが日本経済の成長回復に不可欠であるとした場合、どこからそれを実現したらよいのか。

むろん、コロナ禍において、マクロで賃上げが経済の回復・成長に不可欠であるといっても、一斉に賃上げが実現するわけではない。どの分野で、

どのような手法で最終的に雇用者全体に行き渡る賃上げを実現していくかが、春闘には問われることになる。ここでは多失業、一部の業種での人手不足という雇用・失業構造とは密接な関係があることに着目したい。

連合の春季生活闘争方針も連合総研の経済情勢報告もふれていないことであるが、コロナ禍の重要な側面は「医療の崩壊」と呼ばれる現実である。医療の崩壊については、患者数と病床数との比率で深刻度が指摘されるが、実は、病床や医療機器はあっても、それを活用して治療にあたる医師や医療技術者、とくに看護師の人員不足に根本的な問題がある。医療の崩壊の本質は医療労働者問題である。

看護師の多くは、人命を救助するという働きの意欲を燃やし、専門教育を受け、資格をとって病院などに就職する。しかし、現状においては、有資格者が約200万人いるのに対して現実に看護師として働いているのは、約150万人である。有資格者のうち4人に1人は、比較的若い時期に退職していることになる。理由はさまざまであるが、結局は看護師の労働条件に帰着する。

いま、2019年の賃金構造基本調査によって、看護師賃金(無期雇用、フルタイムの所定内給与、特別給与を含む)をみると、時給換算で1721円である。産業計の1529円を上回るが、おなじ医療職である医師の4715円と比較すると3分の1をわずかに上回る水準にある。かつては、看護師は、入院患者用のベッドメイキングや食事の配膳など、多様なタスクをこなすことに仕事の特徴があった。いまでは、看護師の仕事が、注射、採血、各種の検査、高度化する医療器具の管理など、より高度の技術・技能を要する職務になっている。実際に、これらの医療行為を通じて、入院患者の状態は、医師よりも看護師がよりよく把握している場合が少なくない。

一方、かつての看護師の仕事の一部は資格の

ない看護補助者に託されるようになっていく。その看護補助者の時給換算額は平均1198円となっている。コロナの重症傷患者の場合、看護補助者を病室に入れられないため、看護師の職務は拡大し、感染の恐怖もあって、退職を申し出るケースが後を絶たないといわれている。賃金を軸とした労働条件の改善がなければ、いくら使命感に燃えるといっても限度がある。

同様のいわゆる燃え尽き症候群が多く、人の入れ代わりの多い職種はホームヘルパーと福祉施設介護員である。平均賃金額をみると、ホームヘルパーが1391円、施設介護員が1300円である。看護師よりも20%程度低く、全体平均よりも10%程度低い。施設職員に入れ代わりが多い理由の1つは、たとえば、新規の施設ができ、わずかでも高い賃金が提示されると、そちらに移ってしまうというものである。介護関係の職種は、有効求人倍率からみて、人手不足の最たるものの1つである。医療従事者とともに、介護従事者の充足をはかるためには、思い切った労働条件の改善が不可欠である。

医療と介護の賃金に共通するのは、いずれも社会保険制度のなかで、サービスが政府に統制されており、医療従事者の賃金もまた基準単価として統制されている、ということである。国によって統制されている以上、これらの分野における賃金改善は、個別の経営者との交渉だけでは解決しえない性格をもっている。エッセンシャルワーカーという用語法が適切であるかどうかには問題はあるが、コロナ禍との対応において、これらの分野の労働者は不可欠である。その充足のためには、一般的な2%プラス定昇見合い分という要求で十分であるかどうかは検討の余地はあるが、とにかく一定の賃金引き上げは緊急かつ不可欠であり、これらの分野の賃上げを、連合を軸として労働界が一丸となって、対政府交渉を組織するというような方針を立てることができないのだろうか。そこでこそ、雇用

も賃金も、という方針が生きていくはずである。ここではコロナ禍のもとで、失業の恐怖をどう克服していくか、ということと同時に、足りない労働者を充足させていくための手段をどうつくりあげるか、という発想が不可欠となる。

この場合、介護労働者賃金の引き上げは、地域最低賃金の引き上げなどと並んで、全体の賃金の「下支え」となり、看護師賃金の引き上げは中間的な労働者の賃金引き上げの基準となる可能性がある。

要するに、ここでの提言は、コロナ禍のもとで、人手不足が逼迫し、かつ緊急に労働条件の改善が不可欠な分野を軸にして、賃金引き上げを実現するような戦略を打ち立てるべきである、ということである。この場合、医療や介護においては、労働条件決定において、政府が決定的な位置をもって

いるので、ナショナルセンターが責任をもつかたちで、交渉結果が単なる話し合いではなく、原資のレベルで5%の引き上げが可能となるような協定書などを成立させる政労交渉が必要となる。これが、連合の春季生活闘争の方針がいう「底上げ」の具体的な実践となるはずである。

連合にとって、こうした賃上げ戦略には、たとえば医療労働者の場合、連合内にも関連する組織があるが、主要な組織が全労連に所属しているという難点がある。しかし、産別ではなく、實際上、日本で唯一のナショナルセンターが、コロナという国民的な災害を克服する一環として政労交渉を推進していくことにならぬの遠慮もいらない。狭量な見解はこの際捨てるべきである。少し先の将来を考えれば、こうした行動で、連合への一体感も醸成される可能性もある。

3. 政策制度の課題

社会的レベルでのキャリア

最初にみたように、連合の春季生活闘争方針では、非正規労働者について、経験(勤続)年数にもとづく昇給ルールの確立を提唱している。これは重要なことである。しかし同時に、非正規労働者の職業生涯全体を考慮にいと、同一の仕事の枠内だけでの昇給をルール化するだけでは不十分である。

それは、1990年代後半以降の就職氷河期に遭遇し、現在は40歳台に達している非正規労働者群の実態をみればよくわかるはずである。これまでの日本では、学卒で正規社員として入社した労働者は、製造業の現業労働者のように基本的にはOJTで教育訓練を受け、熟練を磨いていくケースや事務系のように様々な部署での経験を積み、時には特別の教育・訓練も受け、管理職などへ昇進していくというキャリアをもってきた。いわゆる正

規と非正規で決定的に異なるのは、企業による能力開発のための人的資本投資の対象となってきたかどうかである。就職氷河期時代に、非正規として職業人生を始めた労働者は、このような企業による能力開発投資の対象とはならず、したがって不熟練労働者のままで長い職業人生に耐えなければならないことになる。

同じことは、たとえば、介護労働者や看護補助者についてもいえる。いったん介護労働者として施設に就職したとすると、経験を積めば、1人1人内容が異なる被介護者に対して、よりたしかな介護が可能となるだろう。その限りでは、経験年数に応じた昇給ルールの確立は不可欠である。しかし、介護での経験をもとに、違った分野での職業生涯を追求しようとしても、その施設の内部では不可能である。看護補助者の場合にも、そのままでは、永遠に看護補助者の位置にとどまることになる。

賃金に関していえば、経験年数による昇給ルールが確立されても、平均賃金水準以下にとどまってしまう可能性が高い。

何が必要か。職業生涯をいわば、高度化する社会システムを構築することである。これまでの経験年数も考慮にいれ、社会的レベルの教育・訓練をへて、看護師なり、作業療法士なりへの道を開くといった仕組みが開発されるべきである。労働組合には、労働者のキャリア保障として、経験にもとづく昇給ルールを超えたこうした社会システムの構築の具体的な提案と実現を推進してもらいたいものである。このような施策は、多失業下の労働力不足という事態を改善して、雇用を保障するとともに、賃金水準の引き上げにも、つまり雇用にも賃金にも貢献することになる。

社会保障制度の根本的再検討

コロナ禍は、日本の社会保障制度全体の見直しを必至のものとするだろう。たとえば、失業者対策である。現在の法制度では、まず雇用調整助成金などによって「失業」をださず、企業内にとどめ、いよいよ、失業した場合には失業手当給付が出る、という仕組みになっており、いずれも雇用保険上の措置である。問題はその後である。職業訓練など多少の延長期間はあるが、雇用保険上の受給期間が切れたあとの制度的な措置はない。制度的には生活保護を受給する権利はあるが、きびしいミーンズテストを経なければならない。

仮に、現在の生活保護制度のなかにある住宅扶助、教育扶助、疾病扶助を独立させ、インカムズ

テストだけで受給できるようにするとか、雇用保険とは別の公費による失業手当制度が樹立されれば、非正規労働者が失業と同時に住宅を喪失して路上生活者になったり、失業者の子どもたちが高校や大学を辞めたりする事態は防げるだろう。家賃の支援金制度のようなかたちで部分的にはそれに近い制度が導入されているが、社会保障体系の根本を見直すものとはなっていない。コロナ禍の春闘の政策制度闘争ではそうした根本的なあり方を見直す要求を労働組合側からつきつけてほしいと思う。

医療保険についても見直しが不可欠である。医療というのは予防、治療、後保護の3段階からなる体系である。しかし、コロナ禍が明らかにしたのは、このうちの予防がまったく手薄だったということである。PCR検査にしても、保健師の不足のために、希望者が受けられないケースが多くみられた。健康保険制度にしても、各種の予防注射にみられるように、自治体からの補助金が出るにしても、健康保険の対象となっているわけではない。健康保険のなかに加えるか、人員を含めて保健所機能を抜本的に強化するか、医療問題の根本に迫る対策も政策制度の中心として確立することを春闘の課題としてもらいたいと思う。

いずれにしても、連合の春季生活闘争方針がいうように、コロナ禍は日本の社会システムの欠陥を明らかにした。今春闘では、産別、企業、地域のそれぞれでそのような欠陥を克服していく内容と道筋、要するに文字通りの生活闘争の道筋をぜひ論議してもらいたいと思う。



論壇ナビ 2021

第2回：社会を蝕む陰謀論の影響

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦正樹

周知の通り、2020年11月に行われた米国大統領選は異例づくめであった。とくに、現職であったトランプ氏は、コロナ禍で増加した郵送投票に不正があったと主張し、多くの州で、開票のやり直し等を提訴する事態となった。さらに1月6日の連邦議会では、民主党・バイデン氏の次期大統領就任確定を阻止しようと、狂信的なトランプ支持者（コア・トランプと呼ばれる）が議会を襲撃し、死者まで発生することとなった。「あの」民主主義国家とは思えない、まさに異常事態である。さらに国内外の多くのメディアでは、この襲撃事件を行ったコア・トランプは、米国内における陰謀論（サイト「Qアノン」の信奉者であったこともしばしば指摘されている。Qアノンは、米国の政治・社会の中核（特に民主党やリベラル系の有名人）が「ディープステート」と呼ばれる秘密結社によって支配されており、さらにトランプ氏はこの秘密結社と戦う英雄として位置づけられている。また、トランプ氏自身がQアノン陰謀論を（大統領当時）ツイッター上で引用したことから、Qアノン陰謀論に影響を受けた一部のトランプ支持者がコア・トランプとなり、より強行になったともいわれている。そこで今回は、とくにネット上に蔓延する各種の陰謀論をどのような人が信じてしまうのかに関する論考を整理し、健全な民主主義を支える政治情報の発信のあり方について考察したい。

アメリカに蔓延する陰謀論の正体

会田弘継（青山学院大学教授）「トランプ派知識人が展開する「陰謀論」の中身」（『東洋経済ONLINE』2019年2月26日）は、トランプ派の知識人の中には、まさにディープステート陰謀論と相似的な「国家内国家」といったような言説をこれまでも発していることを紹介する。さらにこうした言説の一部には、合衆国憲法を持ち出してオバマ大統領こそが弾劾に値するとまで主張する知識人層まで存在することを指摘している。また中山俊宏（慶応大学教授）「SNSで組織化 表舞台へ」（『朝日新聞』2020年10月30日朝刊）は、トランプ支持者がQアノン関係の陰謀論情報をネット上で接触すると、検索上のアルゴリズムによ

て、さらに同様の陰謀論的情報がサジェストされやすくなることを問題視する。どの程度のトランプ支持者が真に受けているかどうかはまだわからないものの、特定の支持者だけに陰謀論への接触機会が増加することで、結果的に、現実と異なる「世界観」が強化されやすいと説明する。さらに米国内で急激に陰謀論が蔓延した背景について、海野素央（明治大学教授）「アメリカ版2ちゃんねらーが熱狂する「Qアノン」現象の恐怖」（『現代ビジネス』2018年8月22日）も、既存メディアに対する不信感があると指摘し、トランプ氏は、Qアノンなどの陰謀論を戦略的に利用し、まさにメディアをはじめとする既成勢力に対する有権者の反感心理を巧みに汲み取ることに成功したと述べられている。

誰が陰謀論を信じるのか？

では、誰が陰謀論を信じてしまうのだろうか。手前味噌であるが、秦正樹（京都府立大学准教授）「『右でも左でもない普通の日本人』を自認する人ほど、陰謀論を信じやすかった…!」（『現代ビジネス』2020年12月3日）は、自身の政治的意見を「普通」と認識している人ほど、いわゆる「在日特権」などのネット上の言説を信じる心理傾向を明らかにしている。またジェイムズ・ティリー（英オックスフォード大学政治学部教授）「陰謀論——なぜこれほど大勢が信じるのか」（『BBCNEWS JAPAN』2019年2月18日）は、米ヴァンダービルト大・バーテルス教授の、そもそも人々は、なにか良くないことがあると政治家のせいにする傾向があるとの議論を紹介し、常に「安心」を求める人々の心性がその原動力になっていると説明する。また、石戸諭（ジャーナリスト）「政治家のSNSが酷すぎる—日本学術会議と中国「千人計画」デマに踊る国会議員たち」（『文藝春秋』2020年12月号）は、「中国千人計画」に関する根拠のないデマについて、（とくに自民党の）国会議員ですら数多く信じている人がいることを指摘し、政策立案に陰謀論が入り混む余地がある可能性に警鐘を鳴らす。

私たちが信じるべき政治情報とはなにか？

以上では、米国を中心として、現実世界に大きな影響を与える陰謀論の実態にかんする論稿を整理した。Qアノンをはじめとする一連の陰謀論は米国発信であるが、日本にも、それと同様の主張する論壇人も存在する（Jアノンとも呼ばれる）。これまで陰謀論は、都市伝説などの「エンタメ」として理解されてきたが、とりわけ、COVID-19ワクチン接種に関してさまざまな陰謀論が数多く出現することが容易に想像される現在では、早急に改善すべき社会的課題となってしまう。コロナ禍において、急速に不安感が社会全体で高まっている今だからこそ、論理・根拠・科学・エビデンスなどの価値を改めて認識するべきであるように思われる。

秦正樹（はた・まさき 政治行動論・政治心理学）

労	働
批	評

早稲田大学社会科学総合学術院 教授

第 10 回

篠田 徹

前回の「労働批評」で、米国のバイデン新政権の労働長官をめぐる、現地の報道を紹介した。その中で、まず本命視されていた現ボストン市長で、前のボストン建設労組協議会トップのマーティ・ウォルシュ (Marty Walsh) 氏について、ぼくが知っていることも含めて、詳細な解説を加えた。そしてこの人が、労働長官に指名された。しかもその報道が出たのが、国会議事堂占拠事件の翌日であった。閣僚人事には根回しを含め、決定には相当の手筈が必要なので、後者の出来事が前者の決定をもたらしたとは思えないが、タイミングは非常に象徴的である。

その点を今回は論じよう。

前回紹介した記事が、彼を本命視したのは、米国労組のナショナルセンターであるAFL-CIO (アメリカ労働総同盟・産業別会議) の主流派が強く推していたことがその理由となっていた。

また、その際の説明で、彼らはウォルシュ長官であれば、トランプ大統領を支持した建設労働者にもアピールできると考えている旨のコメントもなされていた。この点は、バイデン政権の支持基盤をこの際もう一度固め、失地回復する意味もあるだろう。

同時にそれは、組合指導者にとっても己の権力基盤にかかわる問題だ。というのも、組織内でトランプ支持派が一定規模になれば、基本的に民主党支持のこれら組合にとって、組織の統一をゆるがせにし、ひいては指導者の力をも左右することになる。その意

味で、これは民主党の問題であるとともに組合の問題でもある。もっともここで一言添えておけば、米国の労組は、民主党の最大最強の支持基盤といわれてきたが、その評価は次第に過大のそしりを受けかねない程、近年の民主党はそれほど労組に票を頼っていない。それゆえ、この間の民主党と労組の間の関係は、政策的には一致より齟齬が目立ったとって差し障りなからう。

基本的に国内労働市場での既得権益の保護を第一に考える労組は、数年前迄、民主党が新たな票田として期待した移民の増大を歓迎してはいなかった。確かに近年は、AFL-CIOも移民労働者の権利擁護へと舵を切ったが、それはもはや不法を含め、ラテン・アメリカ系を中心に、移民労働者の利益を代表しない労働運動は、組織拡大の点からも、社会的な評価のそれから、さらに政治的な立場から考えても早晩立ち行かないことが明らかになったからに他ならない。

むしろ民主党との齟齬は、移民の問題を含めた経済のグローバル化にあったとってよい。それは移民以上に、物流・情報の安価で柔軟な交換がめざされ、そこでは生産者より消費者の利益が優先され、前者を保護してきた規制は順次緩和される。その手始めは、クリントン政権下での北米自由貿易協定の手続き簡素化で、労組は当時は今よりあった選挙への労組の影響力を駆使し、猛烈なロビーイングで、政

権の法案を葬った。それに怒ったかどうかは定かではないが、旧態依然たるAFL-CIOのありように対していわば業を煮やした政権は、組織的には既に明らかとなった製造業からサービス業への人員比重の変化を、トップリーダーの交代に際して権力的にも実現する動きに棹差した。

いずれにせよ、クリントン政権以前から始まっていた民主党の消費者寄りの姿勢、とりわけ郊外の中産階級をターゲットにしたそれは、その後も相対的に高学歴化する女性に的を絞る、教育、環境等を争点化しながら進展し、それと共に生産者、中でも組合の拠点であった鉱工業のそれとの距離を開け、グローバル化の進展により、産業空洞化で拍車がかかったこれらの人びとへの関心と手当てを減らしていったという話は、既に読者には耳タコのものであろう。

そしてこの後、ブッシュ政権を挟んで、オバマ民主党政権になっても、組合主流派と民主党との溝は埋まらなかった。とりわけこの政権に期待した、組合の組織化を容易にする法改正は、遂に手を付けられなかった一方、オバマケアの名で分かるように、政権の目玉とされた医療保険改革では、組合が長年労使交渉で獲得した独自の医療保険プログラムが、むしろ特権視されるありさまで、掛け声とは裏腹に、組合がこの改革に及び腰であったことは否めない。

ただ前回も指摘した様に、バイデン氏と組合の関係は、これら大統領や民主党の主流派とは少し異なる。彼はペンシルバニア州の北西部の鉄道の要衝であり、産炭地であり、繊維、製鉄産業で栄えた典型的な中西部の生産都市で生まれた。この辺一帯の他の街同様、その後産業空洞化し、近年はトランプ王国と呼ばれる地域にある。しかも彼はアイルランドからの移民の家系でカトリック教徒である。彼が大統領になれば、ジョン・F・ケネディ以来といわれるように、アメリカでは第二次世界大戦前は、なかなか「白人視」されなかったいわば労働者階級がその大半であったエリート・マイノリティの出身である。そしてこのカトリック・アイリッシュこそ、トランプ支持のいわゆる「白人労働者」の基盤の一つである。彼らは単に労働者階級であっただけでなく、その後いわばアメリカの平均的

な中産階級を、そのライフスタイルや価値観と共に構成する。

そもそもアイルランドや南欧、東欧から移民してきた人びとが、なかなかそれ以前に移民していた人びとに「白人」と同一視されてこなかった大きな理由に、彼らの母国がカトリックの国々で、それ以前の人びとの多くがプロテスタントであったことがある。キリスト教の世界にそれほど親しくない日本の人びとには、なかなか理解できないかもしれないが、この二つは同じキリスト教徒でも、その住む世界は相当違う。それはもともと、日本の戦前のそれに近い階級の違いといっている。戦後その違いは薄れてきたとはいえ、消えてはいない。

とはいえ、カトリックの人びとにも、出身民族毎に強いアイデンティティがあり、彼ら彼女らには自分たちの世界に強い自負がある。このアメリカの良きコミュニティを受け継ぎ、それを守っているのは自分達だと。その職業的表現として、とりわけアイリッシュはどの町でも、警察と消防署の職員に多い。米国ではこれらは自治体サービス以上の意味を持つ。それらはいわばそれぞれの町のシンボルでもある。

この両者共に組合がある。それも強力だ。地方政治にも大きな影響力を持つ。確かに、これらの職業のダイバーシティは、他の仕事に比べて進んでいないところがある。逆にそれらがアイリッシュによって多く占められていることを既得権益と批判する向きもあろう。ただアイリッシュがこれらの仕事に就くのは、金銭以上に名誉ではないだろうか。米国でこれらの仕事で殉職した場合、コミュニティを挙げて葬儀を執り行い、その者の名誉を称え、遺族を支える。そしてこれらの人びとの記憶は、仕事と並んでコミュニティでのボランティア活動や広くて深い友人・知人関係によって埋め尽くされる。

何がいいかといえば、このアイリッシュを含む「白人労働者」のアイデンティティの強さと地域とのコネクションの太さだ。そしてそれが容易には変えられるものではないことと、それが失われた場合の失意とそのことに対する感情的な反応の大きさだ。

前回も指摘した様に、オバマ選挙の時に、バイデ

ン氏が副大統領に選ばれた理由の第一は、彼とアイリッシュを典型とする「白人労働者」との重なりだ。またこれも前回言及した様に、バイデン氏は、オバマ政権においても、いわば労組担当として、特別プロジェクトを主宰し、労組とは懇意の関係であった。この労組の主流派が、「白人労働者」の支持回復を課題とするバイデン政権に、労働長官としてボストン市長のウォルシュ氏に強力に推し、結局バイデン政権もそれを受け入れたのは、その裏話はわからないが、驚くには当たらない。

これもまた前回指摘したことだが、ボストンは、「白人労働者」、とりわけその中心であるアイルランドやイタリアからの移民が集住し、これらの人びとが政治的に大きな影響力を持つ街だ。そしてこの歴史には、1960年代の公民権運動とそれに続く人種融和策に、アイリッシュが中心の「白人労働者」のコミュニティが強く反発した経験も含まれる。ウォルシュ氏は、第二次大戦後にアイルランドからの移民した夫婦の間に生まれた子供であり、地元のカトリックの名門校を出たことから、彼の宗教的背景は想像できる。学校を卒業してアイリッシュが多い筈の建設労組に専従職員として入った辺りから考えて、彼が家族や知り合いにこのアイリッシュ・コミュニティと深い関わりがあるだろうことは、彼の地盤が元々南ボストンの造船を初めとする工業地帯で、かつては「白人労働者」の街であったことから伺える。彼が勤め、そして最終的には、地元組織のトップに上り詰めた建築労組と「白人労働者」やトランプ支持者の関係については、前回縷々述べたので、ここでは繰り返さない。

それよりもここでは、バイデン政権が、ウォルシュ氏を労働長官に指名したことに対する、ぼくの意見を述べておく。ぼくはバイデン政権に近い既得権益を持つ圧力集団が、その利益増進のために関係者をホワイトハウスに送ったと見ることを否定するものではない。けれども、現在の米国の極めて不安定な政治状況を考えれば、その安定化にとってこの選択はあり得るものだと思う。現在の米国の政治的混乱の原因の一つは、自分達が「ないがしろ」にされているという思いを持つ「白人労働者」が多数いることにあ

る。この人びとの気持ちにまず寄り添うことをしない限り、現在の混乱は悪化こそすれ、好転することはないだろう。

バイデン政権は、閣僚や他の重要ポストへのマイノリティや女性の積極登用で、人種やジェンダーに関わる問題解決の姿勢を明らかにした。ウォルシュ氏の指名が、「白人労働者」に対する同様のメッセージと受けとめられるならば、それは政治の安定化という点で意味があることだろう。けれどもウォルシュ労働長官の役割はそれにとどまるものではない。それ以上に「白人労働者」の生活上の窮状を如何に救うか。とりわけスキルトレーニングや雇用確保、フィジカル、メンタル両面に亘るリハビリや健康管理等を総合的に組み合わせ、そこにコミュニティでの様々な社会参加の機会を加え、いわば広い意味での「白人労働者」の「社会復帰」を促進する方策を打ち出し、それを可視化することで、こわばった「白人労働者」の心を少しでもほぐすことが必要ではないだろうか。

もちろん人種やジェンダーに関わる差別やエンパワメントは必要であるし、それは今以上に積極化すべきであろう。ただ同じ労働者であれば、人種、民族、ジェンダー、セクシュアリティに関係なく、同じ様にサポートするという階級的普遍主義が、この政権には強く求められていると思う。そしてそれが、米国が政治経済的、社会文化的に深く入った亀裂を修復する第一歩だと考える。

篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学院教授

1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。主著『世紀末の労働運動』（岩波書店、1989）、『2025年日本の構想』（共著）（岩波書店、2000）、『米国民民主党—2008年政権奪回への課題』（共著）（日本国際問題研究所、2005）。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第12回】滝澤夫妻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

あの時は、式を挙げる資金も少なく本当に不安でしたが、仲間たちがお金を出し合い会費制の結婚式に多くの仲間が集まってくれ、妻共々、感謝と感動は今も忘れられません。(小林廣善、栄子「夫婦の味を深める・妻との心の旅路を」『富士宮オーミケンシOB会報』第4号、1997年12月5日)

1. 滝澤雄一郎、池田多恵子

巨海公子の次に、同じく富士宮支部OBの滝澤雄一郎に会った。滝澤といえば、途中から野付利之とともに第二組合に入った人物として登場した。その時、つまり1954年に盟友になり、在職中、退職後も現在に至るまで、野付の親友のままである。

滝澤は富士宮工場で舎監であった池田多恵子と職場結婚した。偶然だが妻の多恵子にも会え、舎監について話を聞くことができた。何とか舎監経験者に会えないものだろうかと思いがあきらめかけたところであった。コツコツと地道にやっていると、こういう幸運に出会うことがよくある。

ただし、話し手が2人揃うと互いの言明に何かと口を挟むことが多くなり聞き手が混乱する。本来は避けたいリサーチ方法である。だが、潔くあきらめる。その結果、同席していた多恵子からも多くの話を聞けたが、後に譲る。

2. 工場の組織を知る

滝澤は1930年、新潟県中魚沼郡津南町に生ま

れ、地元で育った。富士宮支部の野付利之、寺田尚夫と同年齢である。県立十日町高校卒業後は新潟大学工学部に進学した。大学卒業後、1953年3月に近江絹糸に入社した。当時、大卒の本部採用者は、事務系がそのまま本社に配属され、技術系は彦根、大垣のいずれかの工場に配属された。

滝澤は、当初大垣工場に配属され、5月になると富士宮工場へ移った。工務部へ配属され機械の保守整備を担当した。近江絹糸争議は、本社の大卒エリートたちから蜂起した稀有な例だと言われるが、工場側の大卒者の活躍を知る例になると予感した。

なお、津南町と聞いてどこかで耳にしたような気がした。調べてみると、31歳で2児の母である全国最年少の女性町長桑原悠が選出された町であった。

滝澤は理系らしく工場内の組織を正確に記憶していた。目の前で組織図を書いてくれた。これまでの話し手たちはみな争議についての記憶は鮮明だが、争議前の工場体制への意識が薄く、組織については情報が断片的なままで、わかりそうでわからなかった。ようやく謎が氷解した。

富士宮工場の組織は、工場長以下は大きく事務部、工務部、医局の3つに分かれる。生産部署である工務部は、混打綿、梳綿、コマ、連粗、精紡、仕上などの工程ごとの係に分かれ、それぞれにA番、B番と呼ばれる2つの操業担当、C番と呼ばれる保全担当がある。この他、ローラー、製綿、試験室、鉄・木工、ボイラー、電気の担当がある。事務部は庶務、経理、

労務、給与、厚生、営業、用度、寄宿の各係に分かれている。いずれの工場もおおよそこの通りであろう。

富士宮工場に来たばかりの滝澤は精紡のC番に配属された。野付は既に混打綿の係長であった。だが、機械の急速な増設が始まり、間もなく滝澤は精紡係長になった。課長以上が非管理職であり、係長は組合員範囲にある。

滝澤が組織図を描く途中に話を聞いて再認識したが、係長といっても、滝澤の部下は200人弱に上る。野付も同様である。多くの部下を抱えていたことが、滝澤の第二組合加入を躊躇させていた。

滝澤の部下たちは少数ながら日々第二組合へと抜けていくから、やがて大きな勢力となるのは目に見えていた。その時に若者たちは、正義はどちらにあるのか、と思悩む。また仲間同士で争うであろう。片方は会社から守られ、片方は傷つく。部下の全員を無傷にするにはどうしたらよいのか。その問いへの答えが、自らが第二組合に入り、若者たちを受け入れ、ともにもっとよい会社にすることであった。

滝澤はこの判断が遅れた、人生最大のミスだった、と悔やむ。本当に恥ずかしい、と語った野付と同じ表情であった。それほど労組とは労組を知らない人間にとってつかみどころのない存在であることを知る。現在の推定組織率のことを考えて身震いする。

3. 野付、寺田とのトリオで

野付と同時に第二組合に加入した滝澤は、自動的に入れられていただけであり、また実体のない第三組合を裏切ったという気持ちはみじんもなかった。複数労組の間でオルグ合戦をしているように見える人権争議で誤ってはならない点の1つである。

現実には、全織同盟にバックアップされた実体のある第二組合に加入するかしないかであり、会社側がそれを激しく引き留める。だが、野付や滝澤たちと違って、若者たちは裏切るつもりか、よくも裏切ったな、という葛藤の渦中にいた。なお、巨海が目撃したという委員長指名の通りに第三組合委員長となったのは山田昌良であった。はじめて聞く名前である。

第二組合入りした滝澤は、まず東京方面を担当した。東京営業所支部は、大阪の決起からおよそ1か月後の1954年6月28日に結成された。また、事業所規模を反映して組合員は20人前後と小規模支部であり、ピケを張るにも手薄となる。

また少人数では会社側と接触する機会が多く緊張度が極めて高いから、心強い仲間の助力が必要であった。だから当初から最も近い富士宮支部から応援部隊を送っていた。滝澤は現地の寮などに寝泊まりし、3交代24時間体制のピケ要員の一人となった。ピケラインに入るたびに、銀座4丁目にあったビルの屋上の地球儀を見上げていたという。

冷静な滝澤は、例の札付き悪質課長に接してみるとそれほどでもないと感じて、野付、寺田に追放デモまでやるのはやりすぎだ、勇み足だ、と苦言した。結局、デモを執行して責めたが、追放にはならずとどまり、後に転勤していった。

ところが、いやあの課長は相当悪い人だった、と多恵子が割り込む。仕事もせずぶらぶらしていた、女子寮に入り込んで引き出しの中にあつた鉛玉をなめながら歩いていた、と。このように意見が分かれる。

もちろん、当初の佐久間弘美、中村忠雄、大槻正徳、佐久正司、鎌田實ら労組最初に結成に動いたメンバーの貢献が大きい。滝澤が加わり、野付、寺田とトリオを組んでから富士宮支部の活動は安定した。人権争議解決直後の役員選挙では、無役だった滝澤は調査部長に、多恵子は寄宿舎対策部長に選任された。

以後、富士宮支部には、依田敏弘、山川定夫など後の支部長や、大星輝明、赤尾卓美など後に全織同盟入りした主要幹部が出現している。鎌田にはインタビューの承諾を一度得たものの後日断られた。山川には最初から会うことを拒まれた。高齢ゆえ体調上の理由が立ちふさがることが多い。

4. 生産性向上への執念

人権争議後、滝澤は野付とともに、男子寮の自治会の役員に立候補し、会長と副会長におさまり、労

組役員と兼務した。争議直後の男子寮の乱れぶりが激しかったからである。乱闘あり、破壊行為ありで、野付や巨海が指摘した強盗事件にも話が及んだ。

最も印象的であったのは、若者たちの傲慢になりがちな心理を滝澤が見事に語ったことである。それは、人権争議の解決で自由を手に入れたからではない。本当のところは、10代の若者たちが、世間を揺るがすほどの大きな労働争議で勝ったからである。自分たちの力で大人たちの力に対抗し、思い通りにさせなかった事実は大きな自負、自信となる。誇らしい気持ちはそれでよい。だが、それが行き過ぎてしまい、力に頼むようになる悲しさがあったというのである。

滝澤は行き過ぎた自負を寮の若者たちだけでなく、労組内部にもあると見抜いた。例の強盗事件で逮捕された組合員を懲戒解雇にするという会社側の提案を審議する執行委員会では、一部から今の支部の力ならはね返せる、全織同盟ならできるはず、との意見が出されたというのである。

正邪の区別もつかない意見を耳にした滝澤は、野付に目くばせしながら、争議が終わったここからが本当の自分たちの役割がはじまる、と決心した。多恵子が付け加えた。「争議前から悪い子やずるい子はいたわよ。」なるほど。そうならば、札付きの組合員にとって、労組が札付きの管理職を排除しようとする姿勢は、手放しで歓迎できることではなかったはずである。

また、こうした滝澤の話しぶりから、労組が工場の生産性を監視しはじめた本当の理由を知ることができた。著者は当初、その最大の理由は、ワンマン社長であったがゆえに、争議後にその力が弱まると、各現場の統治能力が極度に低下することを危惧してのことだと思っていた。おそらくそれもあるだろう。

だが、冷静に当時の情勢を思い浮かべると、別の見方ができる。近江絹糸の利益の源泉の1つは労働強化、長時間労働、低賃金をはじめ一連の、いわば労働者からの収奪であったから、それができなくなると、会社側に生産性向上能力がなければ、利益を大きく損なう。労働者が不安定なままなら、さらに利益を

失う。会社側は信用できない。とすれば、労組が生産性向上に加担しなければ、いずれ会社は傾く。傾けばいいじゃないか、という立場にないのなら、会社側が生産性向上に向かうよう労組が監視し発言することになる。

果たして、支部事務所には、様々な数値やグラフが記された大きな掲示板が設置された。小著にも掲載したが、滝澤の写真である。例えば、工場内の温度と湿度の推移が記載されている。両者の組合せ次第で、糸がよく切れるようになり、早急に対処しなければならない。また、多種にわたる原綿の混合割合まで調べてあげて記載している。糸の品質は材料で変わるから安い材料でよい品質を求めるのはもちろんだが、そううまくいかない。だから、最も利益の得るポイントを探すのである。

会社側がやるべきことを労組がやることはないが、利益を確保し大きくするために会社側から目を離さない。そこから先は自分たちの報酬をできるだけ大きく受け取ることに集中する。まさに「涸れた井戸から水は汲めない」である。稀代のゼンセンオルグ佐藤文男から聞いたこの言葉を思い出した。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『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。

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業)	総実勞 働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勤勞者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人数	有効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円	
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	
2019.9	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	
5	5,920	198	1,938	1.20	268,789	83.3	121.9	102.0	101.8	502,403	400,042	
6	5,929	195	1,930	1.11	443,111	102.5	136.9	101.9	101.7	1,019,095	473,617	
7	5,942	197	1,959	1.08	368,756	102.3	140.2	102.1	101.9	685,717	412,666	
8	5,946	206	1,967	1.04	273,243	84.5	128.8	102.1	102.0	528,891	397,069	
9	5,961	210	2,009	1.03	269,323	83.3	135.9	101.9	102.0	469,235	392,410	
前月比(%)	0.3	1.9	2.1	-1.0	-1.4	-1.4	5.5	-0.2	0.0	-11.3	-1.2	
前年同月比(%)	-0.9	25.0	-25.5	-34.4	-1.0	-1.1	-1.7	0.1	0.1	2.6	-5.9	
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	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 注 冊 受 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			
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引	
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	
2019.9	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	
5	78.7	148.6	70.6	7,650	51,239	9,444	314	4,185,622	5,026,959	-841,337	
6	80.2	138.0	75.0	7,066	67,190	9,925	780	4,862,354	5,135,263	-272,909	
7	87.2	125.7	82.2	7,513	69,788	9,702	789	5,369,179	5,362,105	7,074	
8	88.1	123.2	84.6	7,525	67,980	9,414	667	5,233,105	4,988,730	244,375	
9	91.5	117.8	90.0	7,193	84,099	10,068	565	6,054,141	5,370,395	683,746	
前月比(%)	3.9	-4.4	6.4	-4.4	23.7	6.9	-15.3	15.7	7.7	179.8	
前年同月比(%)	-10.6	8.3	-9.5	-15.4	-15.0	-2.4	-19.5	-4.9	-17.3	-633.0	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

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、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8回 2020年9月18日 「AI社会実装の最前線:AI、5G、クラウドとの融合」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)
第4回 2019年1月23日 「ICT基盤業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)	第9回 2020年12月24日 「信頼される社会—情報の正しい蒐集・分析・発信、ブロックチェーンに期待—」 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)	

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)

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)

<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)

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)

<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 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 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

<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 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

第56期 国際経済労働研究所 総会 概要

- ・ 日 程：2021年6月25日(金)
- ・ スケジュール(予定)

第56期 総会	13時～15時
中期事業計画についての議論	15時～17時
- ・ 開催方法：オンライン(zoom予定)

※接続方法を含め、詳細は改めてご連絡致します。

次号予告

- ・ 特集予定テーマ

アメリカ大統領選挙と労働組合

篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学術院 教授)

にご執筆いただきます。



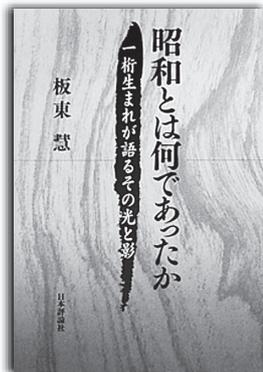
公式 Twitter アカウント開設のお知らせ

(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

今年の2021春闘は、「コロナ禍」で臨む春闘であり、その意味では最初の年となります。コロナ禍の早期終息が望まれるものの、長期化する可能性もある中、インタビューでは、この「コロナ禍」という点を意識して、詳しくお話をうかがいました。参加していたインターンシップの学生達からも、「労働組合が身近に感じられた」「自分が想像していたよりも広い取り組みをされていることが分かった」「働く者の目線でこれから自分も考えていきたい」などの意見が聞かれました。今年の春闘にも、注目していきたいと思います。(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.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)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.76-2 No.1107
February. 2021

International Economy and Work Monthly

Shunto Labor Offensive 2021

Interview about Shunto Labor Offensive 2021

Y.Aihara

The Issues on Shunto 2021 under the Circumstances of Covid-19

I.Takagi

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)