令和4年2月1日（毎月1日発行）第77巻第2号 ISSN 0919-7729

2022
Vol.77 No.2》 02
www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1117号

特集

2022春闘方針

〈インタビュー〉2022春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 ● 芳野 友子 氏
T.Yoshino

春闘での労働組合の役割

日本女子大学 名誉教授 ● 高木 郁朗
I.Takagi

労働批評（第12回）

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

国際経済労働研究
Int'lecowk
2022 2 FEBRUARY

CONTENTS Page

特集1：2022春闘方針

地球儀 (2)
コロナ感染症拡大を巡る
個人的マナーの確立と行政のあり方
板東　慧

特集:2022春闘方針 (3)
インタビュー (4)
芳野　友子氏(連合　会長)

資　料 (7)

春闘での労働組合の役割 (8)
高木　郁朗

論壇ナビ2022 (15)
第2回:「おひとりさま」の高齢者
松浦　司

労働批評(第12回) (16)
篠田　徹

リサーチファイル (19)
第22回:大阪(3)
本田　一成

主要経済労働統計 (22)

Project News (23)

地　球　儀

コロナ感染症拡大を巡る
個人的マナーの確立と行政のあり方

コロナ感染症はなかなか執拗で容易に収まらない。過去の感染症拡大時期における全国的アンケート結果によれば、感染症が拡大するにつれて政府への不満・要望が高まり、政権への支持率などが低下する傾向がみられるという。実際に、感染症拡大時の過去の調査では、政府への要望として「新型コロナ対策」が60％を超えることが多かったが、最近の全国的な世論調査結果では49％に過ぎなかった。コロナ対策を巡る不満が過去の感染拡大期ほど強くないというわけである。

これは、感染拡大を巡る一定の経験を経て政府の対策等への理解も進んだ結果、状況把握が進まない段階での政権による拘束指示に対しては不安や不満が高まり反発が強くなったりするが、状況把握が進めば対応力が出てくることを物語るものと言える。

感染拡大に対する注意喚起や政府・行政からの呼びかけについて、きわめて受動的な状況では、不安が強まり、反発を招く結果となり好ましいことではない。その意味で、事態への理解が行き届くことと、拘束感が和らぎ自発性が強まるような雰囲気づくりが重要といえる。もとより、感染の予防や阻止そのものは本人の利害の問題であるから、自発的な受け入れが当然であることは言うまでもない。しかし、不安や恐れが伴うものであるから、できるだけソフトに受け入れやすい雰囲気を醸成する知恵が必要ということに尽きるわけで、そのための努力や仕組み作りに知恵を働かせることが肝要ということであろう。

近年、ますますこのような機会が増加して社会的ルールの確立がしばしば望まれる傾向にあり、社会的マナーとして実施する側も受ける側も社会的な常識を培養していかねばならないわけで、現代社会マナーとして確立していく必要があろう。

(会長・板東　慧)

特　　集

2022春闘方針

春季生活闘争（以下、春闘）は、社会の構造的な課題を解決する取り組みであり、労働組合が社会で大きな役割を担う機会といえる。労働組合の諸活動の中でも中心的な位置づけの一つとなっており、本誌でも例年２月号で、春闘方針の特集を企画している。

昨年の2021春闘は、方針検討の段階から新型コロナウイルス感染症の影響を受けた１年目の春闘であり、連合の春闘方針においても、春闘の意義と目的や基盤整備などが整理され、コロナ禍で春闘に取り組む重要性が確認された。今年の2022春闘は、コロナ禍が継続する中での取り組みであり、様々な社会の歪みも指摘されている。本号では、連合の春闘方針を踏まえ、今春闘を考える上でのポイントについてみていきたい。

特集１は、連合会長・芳野友子氏へのインタビューである。賃上げ、企業内最低賃金、全ての労働者の立場にたった働き方、政策制度要求、ジェンダー平等の推進など、春闘方針のポイントや方針に込めた思い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、2022春闘方針の「Ⅰ．2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス」を抜粋して掲載している。

特集２は、「春闘での労働組合の役割」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。連合の春闘方針を踏まえ、2022春闘や労働組合の役割について、提言いただいている。本稿の中で、「労働組合、とりわけ連合が存在感を発揮するために必要なことは、マクロの立場を明確にし、そのために必要となる手立てを講じ、官製春闘の枠を突破することである」とする。その具体的な手立てとして、連合が中軸となって４つの共闘を組織し、連携していくということが提案されている。４つの共闘とは、第３次産業、中小共闘、地域共闘、女性共闘であり、このようないわば弱者の共闘こそが、今日の日本におけるマクロの賃上げを代表するものとなりうると指摘している。同時に、これまで春闘で重要な役割を演じてきた産別・企業別組合が、さまざまなかたちでこの共闘に協力することへの期待も述べられている。

特集２でも触れられているが、芳野氏は「現場の声に耳を傾けるボトムアップ型」の運動を意識されており、今回のインタビューの発言からも、その思いが随所で感じられる。高木氏は、ここでいう「現場」を、「連合を構成する組合員のみを意味するものではなく、日本の雇用労働者の圧倒的多数を含む中小企業、零細企業、非正規労働者、個人契約で働くいわゆるあいまいな労働者を含む概念であるべきであり、それに退職者や再就職者や、将来仕事につく若者たちをすべて包み込んだ、過去・現在・未来のすべての労働者」を意味すると述べている。2022春闘が、このようマクロレベルでの「現場」を包摂した運動としてどのように展開されるか、注目したい。

2022 春闘　特集1　インタビュー

2022春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長　芳野　友子氏

Q 方針全体にもかかわることとして、まずは連合のめざす未来像について、お聞かせください。

2019年10月に確認した「連合ビジョン」の中で、連合がめざす社会像を「働くことを軸とする安心社会」と定めました。これは、働くことに重要な価値をおき、誰もが公正な労働条件のもとで多様な働き方を通じて社会に参画でき、社会的にも経済的にも自立していくことをめざすものです。また、持続可能性と包摂を根底に据え、年齢や性別、国籍等の違いや障がいの有無などによらず、多様性を受け入れ、誰一人取り残さないことを謳っています。

Q 2022春闘方針全体について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

春季生活闘争（以下、春闘）は、総合生活改善闘争という位置付けであり、賃上げはもちろんですが、賃上げ以外の点においても総合的に改善に向けて取り組むものです。コロナ禍で顕在化した点も含め、社会経済に山積している恒常的な課題について、労働組合がけん引役となって改善していきたいとの思いがあります。

冒頭でお話ししためざす社会像である「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、今こそ働く仲間の力を結集し現状を動かしていかなければなりません。それは、主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもあります。2022春闘は、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」の展開を掲げています。産業や雇用形態により新型コロナウイルスの影響が大きく異なるため、互いに状況を理解し合うことはもちろん必要であるものの、すべての組合が賃上げに取り組んでいくという決意も込めて、スローガンは「未来をつくる。みんなでつくる。」としました。

Q 賃金に関する方針について、ポイントをお聞かせください。

賃上げについて、2014春闘以来、「底上げ」「底支え」「格差是正」に取り組むとの方針で継続して取り組んできました。底上げの取り組み方針は、「賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）2%を含め、4%程度の賃上げを目安とする」としています。

コロナ禍で最も影響を受けているのは非正規雇用の方々で、その多くが女性であり、従来以上に雇用形態間格差、男女間賃金格差の是正に力を入れていく必要があります。とりわけ、男女間賃金格差についてはこれまでも方針に掲げてきましたが、さらに踏み込んで

取り組んでいく必要があると考えています。

企業内最低賃金は、底支え及び格差是正の最低到達目標の指標です。今年、コロナ禍にあっても労働市場の募集賃金が上昇していること、最低賃金が大幅に引き上げられたことを受け、連合が独自に算出している「連合リビングウェイジ」を改訂しました。それを反映し、企業内最低賃金協定の締結額のめざす水準を50円引き上げ、1,150円と定めました。

Q 賃金以外の取り組みについても、ポイントをお聞かせください。

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要です。このような背景から、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善が大きなポイントとなると考えています。具体的には、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行うことなどが挙げられます。

一方、飲食、宿泊・サービス、交通運輸、航空などはコロナ禍の影響を大きく受けており、大変厳しい状況です。そのような産業については、雇用調整助成金の特例措置、各種支援策の延長、その裏付けとなる財源の安定的確保に向けて、連合として従来以上に政策制度要求にも力を入れていきます。

また、中小企業も非常に厳しい状況に置かれています。原油や材料費の高騰を価格に転嫁できないという問題も出てきており、取引の適正化についても進めていかなければなりません。取引の適正化により、中小企業で働く労働者の処遇改善が行われれば、消費にもつながります。そのような意味での好循環を求めていきたいと考えています。さらに、中小企業のみならず社会全体として、取引の適正化を積極的に進め、

日本労働組合総連合会 会長
芳野　友子 氏

働いている人々や製品の価値を互いに認め合っていくことが重要です。「パートナーシップ構築宣言」の締結など、積極的に経営サイドにも働きかけていきたいと考えています。

Q 春闘の意義については、どのようにお考えでしょうか。

春闘は、労働組合があるからこそ取り組めるものだといえます。会社に対して要求書を提出し、妥結に向けて会社としっかり協議を行う過程は、たとえ賃上げなどの結果が得られなかったとしても、この協議自体に大きな意味があります。

現在、厳しい状況に置かれている産業についても、労働組合があるからこそ要求書を出せるということを改めて確認し、まずは要求書を出し、働き方なども含めて来年以降に繋がる交渉をしっかりと行ってほしいと思っています。

日本における現在の労働組合の組織率は、残念ながら約17％にすぎず、大半の労働者が労働組合のない会社で働いています。2022春闘方針の議論の過程でも、労働組合・連合が目標・要求を掲げることが、組織化されていない労働者の処遇改善への波及の意味合いをもつことから、厳しくてもしっかりと要求していくことに

ついて心合わせを行いました。

Q 政策制度要求の取り組みについて、重視されている点をお聞かせください。

コロナ禍で、非正規雇用で働く労働者、ひとり親家庭、学生など、様々な課題や厳しい状況が浮き彫りになっています。政策制度要求の中で、そのような方々を守るためのセーフティネットの整備についての要請をしっかりと行っていきたいと考えています。

雇用の流動化や人への投資に関して、国の施策として、非正規雇用から正規雇用への転換制度、教育や職業訓練などを手厚くするなどの環境整備が進められています。しかし、ひとり親家庭などはパートタイムの仕事を掛け持ちして生計を立てている人も多く、そのような方々が生活の保障がないまま日中に教育や職業訓練を受けるということは現実的ではありません。生活を確保した上で教育訓練等を受けることができ、その後には働く場も確保できるような施策が求められていると思います。本当に困っている方々に対し、社会的なセーフティネットを整備することが必要だと思います。

Q ジェンダー平等の推進という観点で、2022春闘に関連する問題意識や思いについて、お聞かせください。

春闘においても、ジェンダー平等の視点が重要です。男女間賃金格差について、厚生労働省の見解では、女性の勤続年数が男性に比べて短いこと、管理職に占める割合が少ないことが、その格差の要因であるという考え方を示しています。連合では、さらに掘り下げ、女性の職務や人事評価についても検討していく必要があると考えています。

日本ではまだまだ、職場、家庭、地域など、様々な場面で性別役割分業意識が根強く残っており、それにもとづいて男女の役割や仕事内容が異なっているという現状があります。性別役割分業意識を払拭していかなければ、男女が対等に win－win の形で働いていくことは難しいと思います。

企業側は、労働力不足を背景に、男女平等に活躍の場を与えようという機運が高まってはいるものの、実際の職務の場面では、直属の上司の考え方に左右されてしまいます。労働組合としても戦略的に取り組み、改善に結びつけていきたいと考えています。たとえば、以前、男性の育児休業取得者に対してヒアリングを行ったところ、所得に対する不安よりも、復帰後に同じ職務に戻れるのか、昇進昇格が遅れるのではないか、などの不安が大きいことがわかりました。育児も介護も社会的な責任という視点で見れば、これらへの参画が評価に影響しないように仕組みを整える必要があります。社会全体としてまだまだこのような点への理解が進んでいないので、春闘を通じても取り組みを強化していかなければならないと思っています。

リモートでのインタビューの様子（2021 年 12 月 14 日実施）

2022 春季生活闘争方針

資　料

Ⅰ. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス

連合HP（https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2022/houshin/data/houshin20211202.pdf）より抜粋して掲載する。

2022 春季生活闘争スローガン: 未来をつくる。みんなでつくる。

1. コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一歩を踏み出そう。

足下の経済指標は回復基調にあり、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、2021 年度末にはコロナ前のＧＤＰ水準をほぼ回復し、2022 年度には超えることが見込まれる。

一方で勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられている。セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にある。とりわけ、非正規雇用の約 7 割を占める女性労働者の雇用の不安定さや生活面への影響が大きい。また、依然として是正されない男女間賃金格差をより拡大させ、固定化している。したがって、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。

その根っこには、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などコロナ以前から積み重なってきた分配のゆがみがあり、また、人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。

今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。それは主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」[1] を展開していく。

2022 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、労働組合が前に出て、こうした社会・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組み立てる。

2. すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせる。

2022 春季生活闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを 3 本柱として、感染症対策をはかりながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り拓いていく。

連合は、2014 闘争以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。フルタイムで働く組合員については、賃上げ分が明確にわかる中小組合の賃上げ分が率で全体を上回り、有期・短時間・契約等で働く組合員の賃上げがフルタイムで働く組合員の平均を上回るなど、格差是正と「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した取り組みが前進している。雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを加速させる。

コロナ禍にあって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ個々人のニーズにあった多様な働き方が選択できるようにすることは喫緊の課題である。引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、65 歳までの定年引き上げや 70 歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む。

国内外の経済下振れリスクがある中で、こうした「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていくカギになる。

雇用不安・将来不安を払しょくし景気を安定的に回復させるうえで、経済対策、補正予算、2022 年度予算による政策的下支えは重要である。雇用対策には万全を期す必要があり、雇用調整助成金の特例措置等各種支援策の延長とその財源の確保、社会的セーフティネットの維持・強化に全力で取り組む。

3.「みんなの春闘」[2] を展開し、集団的労使関係を広げていこう。

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

[1] 連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用 いる。
[2]「春闘」という用語を用いることについて、脚注１を参照。

特集2

春闘での労働組合の役割

日本女子大学　名誉教授　高木　郁朗

はじめに

本稿でいいたいことはたった1つである。いうまでもなく、賃上げは、労働者の生活を改善する基本である。その基本の部分について、労働組合、なかでも日本の労働者の代表組織である連合が発言権を発揮し、労働組合としての存在感を発揮するためには、ミクロの立場を振り払って、マクロの要請に従って、これまでの春季生活闘争（以下、春闘）とは異なる行動様式をうちたてなければならない、ということである。その一歩を踏み出せるかどうかは、芳野新会長のもとでの、連合の未来を占う試金石ともなろう。

1. 官製春闘の意味

昨年のこの覧で、コロナ下の春闘賃上げ闘争に関して、3つの論点を示した。1つ目は、賃上げはマクロ経済でみたときには経済成長の結果ではなく、成長の源泉である需要を保障するものとして、そのスタート地点であるということであった。2つ目は、従来、トヨタ労使が演じてきたパターンセッターとしての位置を降りた以上、トリックルダウン型の賃上げは過去のものとなったのであるから、改めて新しいタイプのボトムアップ型の賃上げ闘争を、産別・企業別組合にまかせるのではなく、ナショナルセンターとしての連合が組織すべきである、という提言であった。

3つ目は、その立場から連合は、連合加盟の産別の範囲を超えて、賃金のミニマム部分にあたる介護労働者、中堅にあたる看護師などの医療労働者の賃金と労働条件を上昇させる活動を基軸的な共闘として組織すべきである、というものだった。3つ目の提言の理由としては、医療や介護の賃金・労働条件には、深く制度がかかわっており、コロナ禍という条件のもとでナショナルセンターと政府とのあいだの実力をともなう団体交渉が必ずや効果を発揮するはずだ、という状況も示していた。

岸田総理の周辺がこの論稿を読んだとはまったく思われないが、2022年春闘における賃上げ闘争の部分では、「新しい資本主義」のスローガンのもとに、政府が1つ目と3つ目に、リーダーシップを発揮しようとしている点に最大の特徴がある。いってみれば、官製春闘としての賃上げを具体化しようとするものである。

日本が先進国のなかで、もっとも低い経済成

長率の理由として、賃金が上昇しないことがあるという認識のもとに、3%（定期昇給部分をのぞけば実質的な賃金水準の上昇としては1%程度）の賃上げを掲げ、その実現に税制面での優遇措置の実施をうちだしていること、介護労働者と、看護労働者には、制度面から賃上げ保障を行なおうとしている点に特徴がある。ここでは、小泉内閣以来、過去20年間にわたって展開してきた「聖域なき構造改革」の理念は打ち捨てられたかにさえ思われる。安倍内閣のように時短で賃金が減少すれば副業をやれとか、菅内閣のように生活費が足りなければ生活保護がある、などといったセンスとはたしかに異なった趣がある。

しかし、前年の論稿のなかで示した3つの内容のうち、まったく無視されているのは、2つ目の部分である。ナショナルセンターとしての連合が役割を発揮することによって、1と3が前進していくという内容は、ある意味当然のこととして無視されている。無視された結果として、まず労働組合、とくに連合の存在感はますます小さなものとなっていくことになろう。17%よりも落ち込んだ組織率はさらに落ち込んでしまうことになろう。

さらに重要なことは、ここで構想されている官製春闘のもとでは、実質的なベースアップを期待することはできない。賃金を引き上げた企業に対しては税制面で優遇措置を与えるといっても、日本では70%の企業はもともと赤字なのであって、法人税を支払っていないのだから、優遇措置に釣られて賃上げを実施する企業は少ないことになる、という事実だけを考慮しても、官製春闘の効果ははじめから限定的である。

もっと思い切った措置、たとえばGDPの80%にも達しようとしている企業の内部留保を10年間に10分の1ずつ吐き出させる措置をとれば、計算上その10年間は国民経済計算上の雇用者報酬を毎年ほぼ10ずつ引き上げることができるはずであるが、そうした思い切った国民所得の分配上の論議がまじめに行なわれた形跡はない。

あるいはまた最低賃金についても明確な言及はない。今日、先進国の最低賃金は、アメリカのバイデン大統領の連邦最低賃金1時間あたり15ドルの提案にも示されるように、日本円でほぼ時間当り1500円が通常の水準となっている。平均1000円とか、1100円とかのレベルではなく、先進国の最賃にふさわしい矜持のある最低賃金制度への移行は、低賃金からの脱却にふさわしい政策になるはずであるが、そうした動きもまったくない。

このような官製春闘で、かりに定期昇給をわずかに上回る程度の賃上げが確保されたにしても、それはまったく一時的なものにとどまり、世界的に進行している消費者物価の上昇もからんで、労働者生活の悪化がさらに進行し、経済成長にも貢献しない結果を招くであろうことは、目にみえている。

2. 2つの現場

岸田内閣の「賃上げ」政策には、さまざまな問題が残されているが、ともかく賃上げによる実質所得の上昇から需要の増大への道筋をつけることによって、経済成長をはかろうとしている点では、一応はマクロの立場にたっている。これにたいして、経団連は、政府の政策に一応の敬意をはらいつつも、賃上げのできる企業はそれなりの賃上げをすべきだ、というあいも変わらない、ミクロの論理で対処しようとしている。政府の認識においてさえ、経済成長という観点からみた労働者生活の基本としての賃上げはマクロの課題なのであるが、経団連にはその

ような認識はまったくない。

結論から先にいえば、労働組合、とりわけ連合が存在感を発揮するために必要なことは、マクロの立場を明確にし、そのために必要となる手立てを講じ、官製春闘の枠を突破することである。

幸いなことに、ＪＡＭ出身の芳野友子連合新会長が誕生した。芳野新会長は、繰り返し、「連合が変わったと思われるようにならなければならない」「トップダウン型から現場の声に耳を傾けるボトムアップ型をめざす」ことを強調している。初の女性会長でもあることから、まさに現場で、女性が主力となっているのに、過半数が非正規として扱われている現状でのジェンダー平等推進の期待も高い。このような新会長が春闘において指導力を発揮できるかどうかが、まさに試金石として問われることとなる。

ここでの問題の焦点はマクロとミクロの関係である。なぜなら、いままで連合が「現場」の声を十分に聞かなかったために、存在感を失ってきたとしたら、それは連合を構成する産別、またその産別を構成する企業別組合のリーダーたちのものとは異なる「現場」、本来、ナショナルセンターが耳を傾ける「現場」の声を聞かなければならないことを意味する。この場合、産別や企業別の労働組合リーダーは、それぞれの産業・企業のミクロの現場の立場にたってきたからである。連合は、「現場」の声を聞かなかったのではなかった。ただそのような「現場」という点では、連合も基本的には、あるいは少なくとも結果的には、経団連と同じ、ミクロの立場にたってきたというのが、実状であった。

くり返していえば、大企業別組合や産別のリーダーたちが「現場」の声を無視したということではなかった。企業業績が悪くなり、希望退職などさまざまなかたちでの雇用不安が高まったとき、たとえ一時的にせよ、その犠牲を非正規労働者に転化したり、一時金を含む賃金をむしろ引き下げたりするかたちで対処するというのは、現場と企業経営とを妥協させる手段として、やむを得ないものとして、ある意味「現場」も受け入れてきたことだった。

しかし、このような「現場」の声とリーダーたちの行為、いいかえれば徹底的にミクロの立場にたった対応が、「合成の誤謬」を生み、賃金は上がらず欧米諸国のみならずアジアの工業国・地域のなかで最低位に陥ることになり、国内需要は完全に停滞し、経済成長もまた世界の各国から完全に遅れをとってしまった、というのが実状であり、いまでは常識ともいうべき現状である。厳しくいえば、日本の労働組合のリーダーたちは、明らかに善意ではあったとは思うが、意図するとせざるとを問わず、日本の大企業経営者の片棒をかつぎ、「合成の誤謬」をもたらす共犯者になっていた側面があるといわなければならない。

したがって、芳野新会長がいう「現場」、いいかえればナショナルセンターとしての連合がみなければならない「現場」とは、これまでの連合を構成してきた産別や企業別組織とは、異質のところにあると理解しなければならない。労働組合が17％を割り込み、連合だけでは日本の雇用労働者の12％以下にしかならないにもかかわらず、連合は日本の労働者全体を代表する役割を本来担っているはずだからである。いいかえれば、マクロの立場にたつ「現場」とは、連合を構成する組合員のみを意味するものではなく、日本の雇用労働者の圧倒的多数を含む中小企業、零細企業、非正規労働者、個人契約で働くいわゆるあいまいな労働者を含む概念であるべきであり、それに退職者や再就職者や、将来仕事につく若者たちをすべて包み込んだ、過去・現在・未来のすべての労働者を意味する。それこそが、マクロレベルでの「現場」ということになるはずである。

3. ミクロとマクロをつなぐもの

ここでは明らかに矛盾が生ずる。連合に会費を払い、その構成員となっているのは、多くは、大企業に働く組合員である。しかし、対応しなければならないのは、構成員ではない過去・現在・未来の全労働者である。たしかに長期的にみれば、ミクロを代表する組合員にとっても「合成の誤謬」を脱却した方が、経済成長を確保し、雇用も安定し、賃金というかたちでの所得も増大するはずである。しかし、短期的には賃上げもがまんし、雇用の危機などを非正規労働者に転嫁した方が、つまり短期的な企業の利益に合致する行動をとる方が、組合員としての利益にもかなうことになるからである。連合の矛盾というのは、こうした構成員からみたミクロと、ナショナルセンターとして代表するはずのマクロとの関係のなかで生ずることになる。

この矛盾を解決する手法は存在するのであろうか。実は、論理的には、マクロとミクロの矛盾を解決する手法を見出すことは、それほど困難ではない。なぜなら、連合の組合や組合員のなかにも、マクロに接続する可能性の高いグループが存在するからである。事実、これまでの連合の春闘方針のなかでも、この点に着目する方針がしばしばたてられてきた。

マクロとミクロをつなぐということは、直接的にマクロの利益がミクロの利益に合致しているということである。その環は、少なくとも4つある。中小零細、第3次産業、地域、それに女性である。この4つに共通するのは、流動性という性格である。すでに大きな変化がおきていて、大企業労働者といえども、固定的な終身雇用制度の対象からはずれている人びとが少なくないことは、大企業のなかでますます多くの中途採用者が増加していることでも示されているが、それと比較しても、ここであげた4つの要素にかかわる雇用者層は、流動性が高く、たとえば雇用の安定という点からも、賃金水準の確保という視点からも、特定の企業、つまりミクロの収益などに支配されるというよりは、マクロの条件によって支配される程度がはるかに高い。ここではまさにマクロの利益がミクロの利益に合致していることになる。

論理的には困難でないといったのは、マクロの利益を代表しうるこの4つの要素をかかえる労働組合グループが、まさに前面にでることによって、結果として「合成の誤謬」となるトリックルダウン型の賃上げとは異なる状況をつくりだすことができるはずだからである。すでにこれまで提起されてきた中小共闘、第3次産業共闘、地域共闘、ジェンダー共闘といったものは、すべてこのような視点をはらんでいる。

4. 成果配分論からの脱却

ここでの問題は、ミクロのワナに落ちている労働組合の賃上げ闘争が、論理的にも、方針的にも、そこから脱却するすじ道がみえているのに、少なくとも過去20年間、そのすじ道がなぜ実態化されてこなかったか、という点にある。そこにはいくつかの論点があるが、まず重視すべきことは、賃金をめぐる考え方である。

製造業の大企業の労働組合においては、賃金は企業の成果配分という考え方が軸となっている。この考え方では、企業の業績は、他の条件が同じであるかぎり、労働生産性の上昇とともに増大するから、生産性上昇の成果配分といい

かえてもよい。しかし、たとえば、医療・介護のような第３次産業に属するサービス業では、生産性の上昇は、設備投資によって投入される労働量の節約で達成されるというよりは、価格の上昇によって実現される可能性の方がはるかに高い。過去30年間国民経済レベルでの生産性が上昇しなかったのは、産業構造が第３次産業、なかでもサービス業にシフトした反面、物価の上昇がなかったためである。国民経済レベルでの生産性上昇率の低下は、いわば当然のこととして発生したことになる。どこまで認識されているかは別として、岸田内閣のもとでの看護師や介護労働者の賃上げが、医療費や介護単価の問題として論議されているのは当然のことである。

サービス業においても、デジタル化の推進のようなかたちでの生産性の上昇はむろんありうるが、そうしたかたちでの生産性の上昇は、賃金が上昇することによって、結果として推進されることになる。数百兆円にのぼる内部留保が問題とされているが、中小・零細企業の場合には、いざという場合の資金手当として蓄積しておくなど、さまざまな要素が重なっている。しかし、少なくともその多くの部分は賃金としての支払いが小さかった分が蓄積したものにほかならない。賃金が上昇していれば、そのまま、労働者の所得に転嫁したか、または労働の節約のための、生産性上昇のための投資に使用されたはずである。どちらの場合にも、マクロの視点からみれば、内需を生みだし、経済成長に貢献したはずである。要するに、他の条件が同じであれば、賃金が上昇しなければ、経営者は、生産性の上昇に狂奔する必要はなくなる。ここでも生産性の上昇がスタート地点ではなく、それが生産性の上昇をもたらすという意味で、賃金上昇こそがスタート地点なのである。

いずれにしても、賃金が結果としての分配ではなく、出発点であるという考え方を賃上げ闘争で再確立させることが必要である。くりかえしていえば、まず成果があり、その成果の分配としての賃金というのではなく、賃金をあげることが成果につながる、という視点が確立されなければならない。連合や産別は、「人への投資」という表現をよく使うが、賃上げはまさに、先行投資としての意義をもっている。この視点にたった活動の具体化があって、ナショナルセンターとしての存在感を発揮しうる。

5. トリックルダウン型の崩壊

労働組合が賃金の引き上げに存在感を発揮していくうえで考慮しなければならない論点がもう１つある。

日本における賃上げ闘争の方式としての春闘は、長いあいだパターンセッター方式をとってきた。パターンセッターとなる企業の労使には交代があっても、賃上げの中軸となる労使が存在し、その交渉結果が、当該企業をほぼ頂点として、業績とのかねあいをみながら、他産業・他企業にも波及していくというあり方は、ほぼ60年にわたって継続してきた。この場合、パターンセッター労使の交渉で決定される賃上げ率ないしは額は、だいたいにおいて、最高水準を示したから、他産業・他企業への波及は順次低くなっていくという傾向をともなっていた。これがトリックルダウン型賃上げ方式であった。

この方式は、マクロとミクロの調整という点では、絶妙の効果を発揮してきた。絶妙の効果を発揮してきた条件としては、やはり労働組合の存在が大きかった。パターンセッターを軸に、それより多少は低額となるにしても、賃金引き

上げの世間相場というものがあり、それぞれの労働組合が、当該の企業・産業の業績を考慮するにしても、相場を無視することができない、という暗黙の了解があった。前述の生産性論議とのからみでいえば、生産性の上昇が相対的に低い産業・企業においても、世間相場を受け入れることになる。結果的には、生産性上昇率の低い業種、たとえばサービス業での、価格の引き上げが必要となるが、賃金の上昇と比較すれば小さく、結果として実質所得は上昇し、経済成長も確保されるという成り行きだった。

現在は状況が異なる。まず、パターンセッターが不在になった。30年間にわたってパターンセッターとしての役割を演じてきたトヨタ労使が、賃上げ上昇分がどれだけであるかを外部に示さなくなったからである。依拠すべき相場の基準が示されない以上、従来タイプの相場は成立しようがない。トリックルダウンで決めようとしても、その出発点が不在になっている。

加えて、各産業・企業レベルでは、世間相場よりも、それぞれの経営状況を重視することが多くなった。社会に開かれた相場よりも、自己の企業の状況を労働組合側も重視するようになったという点では、労働組合のインサイダー化が進行しているといわなければならない。官製春闘というかたちで、政府が2%とか3%とかの目安を示さなければならないという状況は、まさにこのような社会的基準を労働組合がかかわって作りだすことができない状況を示しているといえる。こうして、ここでもミクロに支配される「合成の誤謬」が進展していくことになる。

6. 4つの共闘の組織化を!

それではどうすればいいのか。本稿の主題は、労働組合、なかでも連合が、どのようにすれば、ミクロの桎梏を脱して、マクロの要請にこたえられるか、という点にあった。その答えはすでに見たように、賃上げの主体を、マクロの担い手に変えていくことにある。そのためにどうするのか。

ここでは連合が中軸となって組織すべき4つの共闘とその連携プレーを提案したい。この場合、連合が中軸となるといっても、連合に加入していない労働組合も、また労働組合以外のさまざまなかたちでの労働者組織も、それぞれの共闘に参加することを想定している。このような共闘の想定には、当然のことながら、マクロの視点が中心となる。またこれらの共闘は、すべて先導部分と下支え部分とをともなっている。

第1の共闘は第3次産業共闘である。これに類する共闘は、電力、情報、交通部門の産別による公益産業共闘として、これまでも試みられたことがある。しかし、ここでいう第3次産業共闘は、それより広い範囲を意味しており、むしろ公益サービス産業共闘といいかえていいかもしれない。医療・介護の分野に加え、教育や宅配など、日常生活に深くかかわっている分野の産別間共闘である。第3次産業共闘は、これまでの金属労協のような製造業・大企業中心の賃上げ活動から、今日の日本の産業別労働者のなかの多数派の労働組合にリーダーシップをもたせるという意義をもっている。

第2の共闘は中小共闘であり、これもすでに試みられていることであるが、中堅・中小企業の労働組合が多い産別間の共闘である。この共闘は第3の共闘として提起したい地域共闘と大きなかかわりがある。この中小共闘では、地域における積極的な組合を、いわば地域におけるパターンセッターとして登場させて賃上げを先導するとともに、地域最低賃金や特定最低賃金、

それにいわゆる非正規をも対象とする企業内最低賃金など、賃金と名のつくものの下限をつくりあげていくのに貢献するはずである。

第４の共闘は女性共闘である。組合員のなかにパート労働者のようなかたちで、女性が多く分布する産別組織間の共闘である。この共闘は、日本の労働者のなかの低賃金分野を構成する女性労働者の地位向上を内容とするジェンダー平等と接続するが、産業面でいえば、第３次産業共闘とも接続するし、地域共闘とも接続する。

この４つに共通する性格は、いってみれば、弱者連合とでもいうべきものである。ここでの組合員は、すぐ隣に無数の同じような労働者をもっている。しかし、この弱者たちの共闘こそが、今日の日本におけるマクロの賃上げを代表するものとなりうる。

むろん、製造業・大企業労働組合の役割がなくなったということではない。さまざまなかたちで「上」から引き上げる力がなければ、やはり賃上げは動かない側面をもっているからである。たとえば、これまで主力となってきた自動車や電機などの産別では、傘下の企業において、従来のようないわゆる年功賃金から仕事別賃金へ移行したために、「平均」という概念の意味がなくなっている、という認識があると想定される。それなら、それで、従来のいわゆる標労方式ではなく、仕事の種類や能力の程度を、それにふさわしい賃金水準をもっときめ細かく示すような賃金引き上げ方式を展開すれば、同一価値労働同一賃金への展開によって、ミクロのレベルからマクロのレベルに貢献できると考えられる。

しかし、「下」から押し上げる力がないときには、引き上げる力も弱くなってしまい、ミクロの状況に支配されてしまってきたのも現実として認識すべきことなのであり、これまで春闘で重要な役割を演じてきた産別・企業別組合がさまざまなかたちで連合が先導すると想定される前述の４つの共闘に協力するようになることが期待される。

おわりに

本稿は、ふたたび１年前に提起した論点、すなわち政策制度の分野のみならず、春季生活闘争の賃上げの分野においても、連合が主役となるべきだ、という論点とつながる。提起したような４つの共闘を、しかも連合の構成範囲を超えて組織できるのは、連合だけだからである。芳野新体制の下、日本の労働者を代表する組織としての役割を、構成する産別を説得しつつ、春闘の賃上げ闘争においても、つくりあげることで、その存在感を発揮することを強く期待する。

論壇ナビ 2022

第2回：「おひとりさま」の高齢者

中央大学経済学部　准教授　松浦　司

現在、日本は世界で最も高齢化が進んだ国である。2021年の高齢化率（65歳以上人口割合）は、29.1%であり、高齢化は今後もさらに加速することが予測されている。また、高齢化とともに高齢者の単身世帯化も進んでいる。高齢者の単身世帯化は平均寿命の延び、少子化や未婚率の上昇などによる世帯構造の変化が背景にある。

単身高齢者に関しては、橘木俊詔、阿部彩などの経済学者や社会政策学者が貧困に陥りやすいことを指摘している。一方、海外においては一人暮らしすることでプライバシーを確保することが可能となり、ライフスタイルを自分で決定できるという長所を強調する論者もいる。また、日本でも上野千鶴子は「おひとりさまの老後」などの著書で、高齢女性の単身者の生活を肯定的に描いている。

単身高齢者の幸福度

佐藤一磨（拓殖大学政経学部准教授）**「最新研究で判明「高齢男性はひとり暮らしで幸福度が下がり、女性は上がる」残酷な真実　家事からの解放と楽しい人間関係」**（『**プレジデントOnline**』**2021年11月12日**）は、女性の高齢者は一人暮らしだと幸福度が上昇するが、男性だと低下することを実証した拙論文を紹介している。その背景には、高齢男性は仕事中心で地域社会との縁が薄いが、高齢女性は地域社会との接点が多いこと、高齢男性は家事の多くを女性に依存していることがある。ただ、非常に不幸であると回答した高齢女性の割合は、ひとり暮らしの方が、家族と同居している人よりも多いことも留意すべきである。

単身高齢者の貧困

一方、**飯島裕子**（ノンフィクションライター）**「高齢おひとりさま2人に1人が貧困　オンライン環境なく孤立深まる」**（『**Yahoo Japan ニュース**』**2021年9月22日**）は、コロナ禍における単身高齢化と貧困の関係に注目している。飯島は中高年シングル女性の当事者団体の話を紹介しており、コロナ禍前は少なくとも月に一度集まり、食事をする交流もあったが、コロナ禍以降は会えなくなったとする。オンラインを使ったおしゃべり会も実施するが、ネット環境のために参加できない人もいるとする。また、コロナ禍でコロナが怖くても、生活のために仕事を休めない状況があるとする。

中高年層の幸福度

さらに、**荒川和久**（独身研究家）**「際立つ「40 ～ 50代未婚男性」幸福度の低さの背景」**（『**東洋経済Online**』**2021年9月15日**）は、高齢者ではなく中高年層の幸福度に着目している。そのなかで、特に未婚の40 ～ 50代男性の不幸度が一番高いことをデータで示している。この原因として、低所得が考えられそうだが、荒川は年収だけのせいではないとする。その理由として、未婚男性は1000万円の年収で幸福度が頭打ちになり、それ以降は、下がる傾向すら見られるとする。さらに、多くの未婚男性の低い幸福度は、恋愛を望んでもできない環境にあることが原因であるとする。

まとめ

高齢者の単身世帯化は貧困と密接に関連していることは従来から指摘されていた。一方、おひとりさまが幸せであるのかに関しては、長所と短所があり、一義的には言うことができない。ただし、以上の論考をまとめると、少なくともジェンダー差がある。男性の場合、中高年、高齢者ともに未婚であったり一人暮らしであったりすることは幸福度を下げる傾向がある。一方、女性に関しては議論が分かれている。ただし、飯島が指摘するように、女性の場合であっても、貧困に陥る傾向があることや、コロナで社会とのコミュニケーションが絶たれることで、幸福度を下げるという可能性があることについては留意が必要である。

松浦　司（まつうら・つかさ　応用経済学）

労働批評

第12回

早稲田大学社会科学総合学術院　教授
篠田　徹

Ⅰ

2022年があけた。この時期は、齢をかさねるごとに、これから何が起こるかと胸をおどらせるより、これから何をせねばならないかと気持ちが引き締まる。

労働運動の時評、とりわけ労働政治のそれをひとつの生業としてきたぼくにとって、昨年と今年は、正確にいえば昨秋から今夏の一年は、衆議院選挙と参議院選挙の両方がある期間として、労組の動向にいつも以上に関心が向く。

加えて昨秋には、初の女性で、さらにジェンダー平等を真正面から強調する会長が、連合に誕生した。労働政治的には国政選挙以上に意味を持つはずのこの出来事が、その後いかなる展開をみせるのか、大いに注目するところである。

その一方で、いささかなりとも、良き社会を望み、そこで労働運動を頼みとする一市民としては、今年この労働運動に”robust”になってもらいたいと期待する。”robust”という英語は、ぼくが好きなジーニアス英和大辞典によると、もともと「オークの木のように強い」というラテン語から来ており、「（見るからに）強健な」「〈意志などが〉強固な、断固とした」「〈人・物が〉（つくりの）しっかりした」「〈経済・市場などが〉逆境に強い」といった意味に使う。オークは日本では樫の木をさし、確かにそれは堅く、軟（やわ）ではない。

日本の労働運動は、この半世紀ほど、柔軟であることを尊しとしてきた。けれども内外の情勢は変わり、「ものわかりのよい」それでは、現状を生きのびることはできない。労働運動には、頑なでもいいから、真面目に、強く、しっかりとしていてほしい。そして、かくいうぼくも、そうありたい。

Ⅱ

批評の役目のひとつに展望がある。展望といっても、それはこれからのことだけではない。平たい日本語でいえば、それは「見晴らし」のことになろうか。山登りに譬えれば、見晴らしのいいところから見る周囲の山々や峰々の景色、尾根や稜線が描く山脈など、パノラマミックな眺望をさすだろう。

では、昨秋の衆院選が示した見晴らしはどのようなものだったろうか。その話をする前に、衆院選前から今年に入ってもまだ続く、連合と共産党の関係について、ひとこと述べたい。というのも、先日同僚が、「『いまさら聞けない』たぐいの質問で恐縮だが、連合はなぜ共産党と一緒にやれないのか」と、恥ずかしそうに尋ねられたからである。

こちらからすれば、滅多に聞かれない自分の専門に関する質問は、大歓迎どころか感謝感激しこそすれ、恐縮がられることなど一切ない。ただ、同

僚の専門からすれば、労働運動は必ずしも遠い存在ではないし、事実関心もあれば知識もある人物が、この間マスコミの政治記事の「定番」と化してきた感のある連合と共産党の関係について、わざわざぼくに聞いてくるほど不思議に思ったことが新鮮だった。

つまりこのことについて、コメントしたいことはただ一つ。双方とも説明不足だということだ。

労働運動と共産党の関係は、ロシア革命以降にできた世界党のそれに限っても、すでに百年以上にわたり、その道のりは紆余曲折に満ちている。

そして連合と共産党ならびに全労連の困難な関係も、すでに三十年以上になり、その経緯を詳しく説明できる人も、双方ともに少なくなってきた。ましてや組合員や党員や支持者の理解度も推して知るべしであろう。それ以外の人にいたっては何をかいわんやである。

もうどこかでやっているのかもしれないが、そろそろ双方の言い分をならべてみたらどうだろう。もっともただそれぞれの意見を闘わせてみても、互いに譲らず、実りがあるとは思えない。

それよりも、労働運動が"robust"になるために、双方ともどうしたいのか、どうすればいいと思うか、そのために双方の関係をどうしよう、あるいはどうしないと思うのか、ぼくが聞きたいとすればそこである。

この三十年、日本の労働運動が全き敗者だったとは思わない。だが勝者でもなかった。敗者がいるとすれば、それは日本の労働者だ。その責任の一端は、ぼくを含めてそれを研究してきた者にあるが、労働運動とそれに関与した政党にもある。

連合と共産党ならびに全労連から聞きたいのは、この認識を前提にした上で、両者の関係を含めて、これからどうしようと思うのかである。いま双方に必要なのは、この三十年をふりかえり、自己の足らざる部分を率直に認め、それをこれからどう克服していくかを国民に真摯に語る勇気と誠実さではないだろうか。

Ⅲ

必ずしもそれを前面にかかげずともやっていける労働運動に、あえて良き社会をつくることを期待し、その上「頑なであれ」などと注文をつけるなら、そういうおまえはどんな展望を持つというのか、まずは示してみろ――連合や共産党ならびに全労連ならずともそう言われるだろう。

ぼくも、この間本誌を含めて、いろいろなところで、断片的に書いたり喋ったりしてきたことを整理しなければと思っていたところなので、いい機会だと思って、ここでそのスケッチだけでも描いておこう。

これから述べることは、衆院選でぼくが注目したことと、その後の労使関係や労働政治においてエポックメーキングだと感じたことに関係している。

それらをここではそれぞれ「トヨタショック」「日立ショック」「岸田ショック」と名付ける。

「トヨタショック」とは、今回衆院選で、今後関連企業を含む従業員とその家族にとって、それへの対応が最大の課題となるカーボンニュートラルへ向けた政策支援に広範な政治的支援を得るために、トヨタ労組が、愛知県の地元の選挙区で、多くの組合員が支え、盤石の体制ですでに数回当選を重ねる組織内候補の擁立を見送ったことである。

「日立ショック」とは、最近明らかとなった、日立のいわゆるメンバーシップ型からジョブ型への人事労務方式の転換であり、社員ひとりひとりが行っている仕事を分析記述し、それを企業の内外に公表することで、会社の仕事と、そのコミュニティの構成員との関係性をより柔軟化したことである。

「岸田ショック」とは、「新しい資本主義」の名のもと、従来の新自由主義的政策を転換し、デジタル化を中心とした技術革新をてこに、人への投資を行い、競争力を回復する、いわば「ハイロード」(コストカットを旨とするローロードとは逆)戦略を採用し、その象徴として、賃上げを掲げたことである。

まずはこれらがなぜ「ショック」なのか、ここから説明しよう。まず「ショック」という言い方は、もう少し丁寧に表現すれば、「驚くほど激しい変化」ということになろうか。例えば「ドルショック」というのは、円ドルレートの変更のことだが、その程度が激しかった時に使われてきた。

では先の三つはどうか。これを読まれておられる方々のなかには、そんなことは百も承知という人も多いと思うが、一応ぼくの理解を示しておく。

まず「トヨタショック」だが、これまで労組が組織内候補をやめる場合、それは諸般の事情でできなくなったからというのが理由であった。けれども、内情は知らぬが、今回の場合、当選は堅いと思われ、ほかにも選挙の遂行に大きな支障があった話は聞かない。だからまずこれだけで「ショック」なのである。

このトヨタ労組に関する「異例」がゆえのショックの例は、ここのところ続いている。まずは前々回の春闘において、賃上げ数値を公表しなかったのが、一連のトヨタショックの最初。そして衆院選が二つ目。三つ目は2022春闘で、従前の一律賃上げ目標を掲げず、業務別職種別にそれを図っていくと決めたことである。

ほかにもあるのかもしれないが、ぼくにはこの三つが繋がってみえてしょうがない。つまりこれらは、経済のみならずあらゆる観点でのグローバル化時代の本格到来に直面した企業別労組の「創造的破壊」あるいは「イノベーション」の胎動と考えるべきではないのか。

ここでシュンペーターの言葉を用いたのには、ぼくなりの思いがある。ショックは人をたじろがせ、不安や心配をもたらす。けれども、変化はそこに新しいものが生まれる、あるいはそれを試みる時空間をもたらすものであり、これをチャンスととらえることもできる。

字数もわずかになったので、これらの三つのトヨタショックが意味するものについては、次回あらためて述べるが、ここでは、今回のぼくの冒頭のあいさつにあった「robust」な労働運動の構築に向けて、その胎動が企業別組合からショック波として起きており、衆院選もそのひとつの場面であったのではないかという問題提起だけをしておきたい。

篠田　徹（しのだ・とおる）氏

早稲田大学社会科学総合学術院教授

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22回】大阪（3）

武庫川女子大学 経営学部
教授　本田　一成

「近江絹糸本社内にカンヅメにされた本社社員約30名は各工場から応援にかけつけた社員約40名をオブザーバーとして19日午後6時から本社4階会議室で第三組合結成大会を開き、近江絹糸紡績本社労働組合を結成した。委員長には青木英男、副委員長に男武正子、書記長に谷口善典と執行委員10人を選出、引続いて20日午後6時から執行委員会を本社会議室で開いて要求項目を検討し、第二組合とは別に全繊とははっきり一線を画し、ベース・アップ、残業手当などの具体的な問題を中心に会社側に提出することを決める。（『朝日新聞』1954年6月21日付）

4.1954年6月（続）

6月19日:

早朝より、岸和田工場の女性組合員約100人が本社前に座り込みをしていたが、雨天のため借り入れ横付けされた大型観光バス2台に乗り込んでピケを続けた。本社内にいる専務の西村貞蔵らは9:00から仕事を始め、食料は十分あるから労組ががんばる間は籠城だと表明した。

労組側が行方不明の夏川社長を非難するために本社、各工場へ懸賞尋ね人のビラを掲示した。内容は「夏川嘉久次（56）、体重23貫、身長5尺7寸、強度の乱視、やや興奮性で色盲、すべて赤にみえる。ご存知の方には薄謝を差し上げます」。

18:00、会社側は西村専務の命令で厚生係長を通じて、第二組合を切り崩すために、本社で従来の第一組合が吸収された第三組合の結成大会を開催し、三役と執行委員を選任した。組合員は約30人で、印刷物をはじめあらゆる費用は会社がまかなうことが確認された。

6月20日:

午後、岸和田工場で労組側が武野工場長へ完全給食の確認を行ったところ、本社からの送金がなく米を買えない、と回答した。このため労組側は、工場長のいる工場事務室を板切れなどで閉じて軟禁状態にしたまま、第二組合員約600人が工場広場に座り込み、労働歌で深夜まで気勢を上げた。また労組側は倉庫から米袋を担ぎ出し、一部の食料を買い込んで応急手段として労組の管理下で短期間の給食を実施した。

18:00から本社で第三組合が執行委員会を開催し、会社への要求項目を決定した。争議開始後に各工場から本社へ応援動員された約40人が本社転勤となり、本社と工場の第二組合切り崩しを開始することになった。

また、労組側の会社占拠の動きを防ぐために社員約50人が籠城する形になったため食糧が底をつき、労組側へ援助を申し入れた。労組側は敵に塩を送ることを選択し、全繊同盟本部の了解を取って食糧を補給した。16:00、米、野菜、調味料など合計41個の荷が本社2階の窓までロープを使って運び上げられた。ただし、牛肉、ハム、マヨネーズ、バターなど計8個は、各工場食堂で組合員たちが食べられないぜいたく品であるとして除外した。

6月21日:

5:30、名古屋営業所から本社へ派遣されていた阿久沢光が、会社は争議を解決する気がないので新組合に入る、と本社の窓から隣家の屋根伝いに移動して北側の鉄条網の塀を乗り越えて脱出してきた。阿久沢から、各工場から集められた応援隊など約80人が取り残され脱出を希望していることが発覚した。これを受けて大阪東警察署員の立会いで本社通用門を開けて呼びかけたところ、男性6人、女性5人が脱出して第二組合へ加入した。この際、会社側が雇った23人の暴力集団も本社外へ退去した。

阿久沢によると、籠城組の1週間分の手当は3000円で、22:00 ～ 翌2:30、2:30 ～ 7:00の2班に分かれた深夜当番があり、睡眠不足に陥っていた。また平和的に解決する団交のための応援要員であったはずが、徹底抗戦するための第三組合活動要員にされたことの落胆や不満が社員に生じたという。

この日、本社労組は闘争資金獲得のために大阪市民に向けたカンパの呼びかけを開始した。11:00から、梅田、難波、天神橋六丁目、上本町六丁目、天満、阿倍野のターミナルに各班（女性組合員4人、男性組合員1人、全繊同盟1人で1班6名体制）が散り、近江絹糸争議応援金募集ののぼりを立てて通行人にカンパを呼びかけた。

6月22日:

岸和田支部では、完全給食を申し入れたが拒絶されて決裂したため、主食などを業者から直接購入して再び給食を開始した。11:00頃になると、第三組合員が操業を試みたため、約100人を動員して事務所前にピケを張って阻止するとともに、武野工場長らを事務所に拘束し、労働歌を高唱して気勢を上げた。

また、近江絹糸役員会が、従前からあった事業縮小策を早める名目で岸和田工場を廃止し、第二組合員の566人と第三組合員の36人を彦根工場へ、また工場長を本社へ転勤させることを決定して工場へ指示した。それらの内容が17:00に工場で告示された際、第二組合員は全員解雇となる、と工場側が述べた。だが、労組側は、いつもの血迷った嫌がらせに過ぎないが不当労働行為である、と争議に集中する態度を表明して黙殺した。

この日、労働大臣小坂善太郎が、近江絹糸争議の解決に向けたあっせんに着手することを表明した。

6月23日:

11:30過ぎ、前日の工場閉鎖と今後の解雇発表を受けた岸和田工場から女性組合員約120人がバス2台に分乗して大阪市内の住友銀行を訪れ、大株主の責任としての対処を求めて陳情デモを行い、同様に三菱、勧業、第一などの各銀行にも同様のデモを行うと宣言した。

大阪本社前では、女性組合員約100人が雨天のためのビニールテントを張って座り込みを行った。

14:30、右派社会党の委員長河上丈太郎、政策審議会長水谷長三郎らが本社前を訪れ、座り込むピケ隊に向かって激励の熱弁をふるった。

6月24日:

11:00、川上丈太郎が岸和田工場を応援のために訪問し、寮前広場で組合員を激励した。

6月25日:

15:00、労働大臣小坂善太郎が同和鉱業副社長・経済同友会幹事岸道三、三菱銀行頭取千金良宗三郎、勧業銀行頭取堀武芳の財界3人に近江絹糸争議の解決あっせんを要請し承諾を得た。

争議中央対策本部は、経営者の反省を求めるために、近江絹糸の大株主銀行へ融資中止を申し入れ、また非協力的な銀行がある場合には全繊同盟関係の全預貯金約20億円を引き出すことを決定し、加盟労組へ指令した。

なお、この日時点の組織現勢は、本社が従業員170人中第二組合員150人、岸和田工場が同585人中540人であった。

6月26日:

11:00、大阪商工会議所会頭杉道助が、近江絹糸労組書記長木村進、執行委員平野実、全繊同盟大阪府支部書記長竹内文義らを招き、早期の団交開始と労使紛争解決を要望した。13:00過ぎには、近江絹糸専務西村貞蔵を招いて同様の申し入れを行ったが拒否された。

12:00、本社労組の組合員たちが貸切バスで西宮市の西村専務宅へ押しかけて面会を求めたが拒否され、玄関前でスクラムを組み労働歌で対抗した。この後13:00には尼崎市の夏川英三郎宅へ移動して同様のアピールを行った。

岸和田工場では、工場側が岸和田支部組合員約600人の実家へ「ストキケンニツキオヒキトリコウ」という組合員を引き取らせるための戦術で電報を打った。また、女性組合員を呼び出し、実家からも帰れと言われている、いま帰れば旅費を出す、工場再開になれば復職させる、などと説得を重ねて動揺を誘った。

6月27日:

11:00、財界あっせん人の3人が夏川社長に三菱銀行本店で2時間面会した。その結果、各工場への視察の後に団体交渉に応じる、と夏川社長が明言した。あっせん人の堀武芳勧銀頭取は、夏川社長が事態の早期解決を望んでいる、と述べた。これに対して、工場視察と称した労組の切り崩しを懸念する渡辺組合長は、重要なのは即時団交であり、視察後の団交などと言う夏川社長は事の重大さがわかっていない、と述べた。また、全繊同盟は無条件で団交に応じるよう求めた。

大阪府知事赤間文三が、大阪府に本社と工場を持つ近江絹糸の騒動は大阪紡績業界の信用の失墜につながるとして、政府と財界の意向を聞いて府知事の立場からあっせんを行いたい、と表明し、府の労働部、商工部に労使交渉の時期や方法についての調査を指示した。

岸和田工場では、会社から偽電報を受け取った親たちからの問い合わせや帰省を促す数多くの電報が入り、また親たちが工場へ駆けつけはじめた。このため、労組側は組合員の親たちへ、偽電報である点と経過についてまとめた文書を発送して対抗した。だまされたことに憤慨した親たちが旅費や日当を求める騒ぎが起こり、労組でもこの損害賠償についての交渉を要求した。このため、だまされた親たちは、旅費と1人あたり日当1000円を獲得して帰郷した。こうした中、岸和田工場を含む全工場の操業が停止した。

夜、岸和田工場では第三組合に加入していた8人（男性2人、女性6人）が、第三組合は御用組合であることを理由に脱退を表明して第四組合を結成し、ストライキを会社側へ宣言した。

6月28日:

あっせんにより、団交予定日は7月5日、中労委会館で実行することが決定した。また、夏川社長の各工場視察開始日は6月30日と決まった。

全繊同盟が大阪の日紡労働会館で緊急中央執行委員会を開催し、争議経過の報告と検討を行った後、組合員1人あたり100円の第二次カンパを決定した。

この日、全繊同盟組織内議員赤松常子が激励のために岸和田工場を訪問した。

6月30日:

近江絹糸労働組合が大阪の日紡労働会館で臨時大会を開催し、労組の単一化を決定した。労組本部組合長渡辺三郎、書記長木村進ほか本部役員を選出した。岸和田工場からは支部長園原健が本部執行委員に入った。最後は争議の完勝を期した万歳三唱で締めくくった。

大阪中央公会堂で近江絹糸争議真相発表会を開催した。日本社会党委員長河上丈太郎、書記長浅沼稲次郎が応援参加し、河上は登壇して近江絹糸を糾弾した。

財界代表の岸道三と全繊同盟副会長高山恒雄が同行し、夏川社長が工場視察を開始した。

5.1954年7月

7月2日:

8:00、会社側が雇い入れたトラック7台が本社前に集まって横付けした後、本社の一時的移転を試みて机やいすを運びだそうとするのをピケを張っていた組合員が止めるとともに、早々にピケ隊を増員したため本社移転は阻止された。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『オルグ!オルグ!オルグ!　労働組合はいかにしてつくられたか』（2018年、新評論社刊）の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

主要経済労働統計

p:速報値(preliminary)　r:訂正値(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	2015=100	時間	2020=100		円	円
2017	5,460	190	2,696	1.50	316,966	100.6	143.4	98.2	98.6	533,802	412,462
2018	5,936	166	2,780	1.61	323,553	100.8	142.2	99.1	99.5	558,718	418,907
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	99.9	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357
2020.9	5,961	210	2,009	1.03	269,323	83.3	135.9	99.9	99.8	469,235	392,410
10	5,998	215	2,097	1.04	270,381	83.8	141.1	99.6	99.5	546,786	403,345
11	6,017	195	2,116	1.06	280,460	87.4	138.1	99.3	99.3	473,294	394,705
12	5,984	194	2,095	1.05	547,612	171.2	136.9	99.7	99.8	1,045,032	513,155
2021.1	5,973	197	2,112	1.10	271,761	84.4	128.5	99.8	99.8	469,254	382,942
2	5,983	194	2,170	1.09	265,702	82.6	130.8	99.8	99.9	535,392	370,806
3	5,967	188	2,244	1.10	282,898	87.8	138.2	99.1	99.1	484,914	435,667
4	5,945	209	2,167	1.09	278,680	86.7	143.4	99.5	99.4	543,063	441,922
5	5,950	211	2,098	1.09	273,915	85.0	129.9	101.7	101.7	489,019	438,834
6	5,980	206	2,119	1.13	442,821	137.1	140.7	99.5	99.5	904,078	460,532
7	5,992	191	2,121	1.15	371,141	114.6	140.1	99.8	99.7	668,062	432,307
8	5,970	193	2,158	1.14	274,671	84.6	129.7	99.8	99.7	555,009	396,561
9	5,975	192	2,202	1.16	269,932	82.8	135.1	100.1	100.1	481,800	387,636
前月比(%)	0.1	−0.5	2.0	1.8	−1.7	−2.1	4.2	0.3	0.4	−13.2	−2.3
前年同月比(%)	0.2	−8.6	9.6	12.6	0.2	−0.6	−0.6	0.3	0.2	2.7	−1.2
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計		厚生労働省 毎月勤労統計調査			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		
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	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	−1,667,845
2020.9	91.6	119.5	88.8	7,193	84,099	10,068	565	6,054,141	5,370,395	683,746
10	93.5	115.3	93.2	8,425	82,211	9,613	624	6,565,808	5,696,655	869,153
11	94.2	114.2	91.9	8,368	88,680	9,371	569	6,113,557	5,757,770	355,787
12	94.0	114.3	92.7	8,809	99,057	9,179	558	6,706,664	5,961,950	744,714
2021.1	96.9	108.7	95.7	8,417	88,627	8,377	474	5,779,567	6,106,730	−327,163
2	95.6	109.8	93.0	7,698	105,593	8,595	446	6,038,238	5,826,498	211,740
3	97.2	110.0	98.2	7,981	127,876	10,435	634	7,378,264	6,720,442	657,822
4	100.0	107.4	99.3	8,029	123,974	10,536	477	7,180,549	6,931,777	248,772
5	93.5	108.8	92.5	8,657	123,936	10,422	472	6,259,859	6,453,267	−193,408
6	99.6	108.5	98.2	8,524	132,081	10,850	541	7,222,039	6,843,104	378,935
7	98.1	109.6	94.9	8,597	134,983	10,664	476	7,356,045	6,920,203	435,842
8	94.6	113.7	91.2	8,393	125,903	9,537	466	6,605,091	7,248,232	−643,141
9	89.5	119.9	84.5	8,389	144,596	9,948	505	6,840,963	7,470,580	−629,617
前月比(%)	−5.4	5.5	−7.3	0.0	14.8	4.3	8.4	3.6	3.1	−2.1
前年同月比(%)	−2.3	0.3	−4.8	16.6	71.9	−1.2	−10.6	13.0	39.1	−192.1
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

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重要である。これまでにワーク・モティベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および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」として発信している。

内　容

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）

2020年9月14日
産業ストレスの業種差・職種差と関連指標
高原　龍二　氏（大阪経済大学経営学部　教授）
向井　有理子　氏（国際経済労働研究所　研究員）

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）

ポスト動員時代の政治活動　主査：新川　敏光（理事）

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内　容

2021年9月10日
「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日
「政策制度改善活動への取組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

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、2018年～2021年にかけて実施した。労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に12組織の参加を得て、各回で議論が深められた（各回の内容については割愛する）。

Information

次　号　予　告

・特集予定テーマ

外国人労働問題を考える

金　明中 氏（ニッセイ基礎研究所　主任研究員）

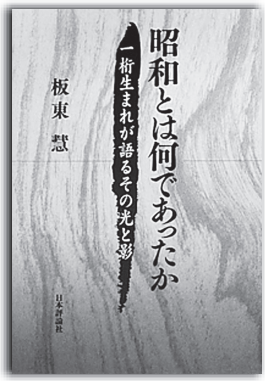
鳥井　一平 氏
（特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク　代表理事）

編集後記

今月号は、例年恒例となっている、春闘方針の特集でした。連合へのインタビューは、芳野会長にご対応いただき、熱意あるお話に引き込まれました。高木先生には昨年からの流れを踏まえて執筆いただき、「マクロとミクロをつなぐ」「4つの共闘の組織化」など、今年の春闘を考える上で大変重要な視点を示していただいています。今年の春闘にも注目したいと思います。（S）

編集発行人　板東　慧
発行所
公益社団法人 国際経済労働研究所
International Economy & Work Research Institute
大阪市中央区北浜東3-14　電話:06-6943-9490　FAX:06-6943-9540
振替 00920－3－25257

2022 February
Vol.77 No.2
通巻1117号
02



昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

板東　慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

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　戦後のはじまりと占領下の日本
第三章　大学生活と学生運動
第四章　労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章　研究者としての総括的覚書――研究主題と業績
第六章　昭和が遺した課題
結　章　私の生い立ち――神戸っ子の系譜

日本評論社
Nippon Hyoron Sha Co.,Ltd.
〒170-8474　東京都豊島区南大塚3-12-4　TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)
ホームページ http://www.nippyo.co.jp

人工知能と株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6
◎本体価格 2600円＋税

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　＊図書目録送呈　＊価格税別
http://www.akashi.co.jp/　TEL 03-5818-1171　FAX 03-5818-1174

Int'lecowk
Vol.77-2　No.1117
February. 2022
International Economy and Work Monthly

Shunto Labor Offensive 2022
Interview about Shunto Labor Offensive 2022

The Role of Labor Union around Shunto Labor Offensive
I.Takagi

年間購読料 15,000円(送料込)
定　　価　1,500円(送料別)