

Vol.77 No.8

2022

08

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1122号

特集

2022春闘 成果と今後の課題(前編)

「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか

日本女子大学 名誉教授 ● 高木 郁朗

I.Takagi

産別組織インタビュー

JAM 書記長

日本基幹産業労働組合連合会 事務局長

全国生命保険労働組合連合会 中央書記長

中井 寛哉氏

津村 正男氏

小山 貴史氏

CONTENTS

Page

特集：2022春闘 成果と今後の課題（前編）

地球儀 (2)

政府・日銀が利上げに踏み切れない理由

本山 美彦

特集：2022春闘 成果と今後の課題（前編） (3)

「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか

高木 郁朗

過去の「春闘特集」寄稿論文一覧 (11)

産別組織インタビュー (12)

中井 寛哉氏 (JAM 書記長)

津村 正男氏 (基幹労連 事務局長)

小山 貴史氏 (生保労連 中央書記長)

リサーチファイル (18)

第27回：彦根 (3)

本田 一成

論壇ナビ2022 (21)

第7回：日本における大学と研究力の地盤沈下

秦 正樹

板東 慧氏 会長退任にあたって (22)

主要経済労働統計 (24)

共同調査および掲載号のご案内 (25)

所員コラム (26)

Project News (27)

地球儀



政府・日銀が利上げに踏み切れない理由

世界の豊かな国々は、40年ぶりの大きなインフレに見まわられている。2022年6月末の米国消費者物価上昇率9%弱は、第2次石油危機後のインフレが長期化していた1981年11月以来、40年6か月ぶりの大きさであった。英国も9%強。他のEU諸国も似たような数値であった。超インフレを阻止すべく、世界の中央銀行は政策金利の利上げに踏み切っている。

ヨーロッパ中央銀行 (ECB) は、2022年7月、金融引き締めを加速する米・英と歩調を合わせる形で、政策金利を0.5%引き上げるとともに、これまで続けてきたマイナス金利を解除することに決めた。利上げは11年ぶりとなる。

そこに、日本だけが、金融緩和を続けるという姿勢を頑固に崩していない。日本の物価上昇率が世界平均よりもはるかに低いことを政府・日銀は口実にしている。そのために円安が急速に進行しているが、日銀は円安も短期で収束すると強弁している。ただし、物価上昇率は、統計の取り方で大きく異なる。詳しく説明する紙幅はないが、日本の政府統計ほど信用できないものはない。

結論を言おう。日本には利上げに踏み切れない強い理由がある。政府が新型コロナウイルス禍で企業の資金繰りを支援したために、「ゼロゼロ融資」が2021年末で約42兆円と、1年で30%強も伸びた。これでは、わずかな利上げでも、政府は自らの首を絞めることになる。政府の全債務は1千兆円に達している。民間企業も、負債の激増で利上げが命取りになる。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2022春闘

成果と今後の課題（前編）

本誌では、毎年定例的に春闘の成果と今後の課題を特集している。特集は本号および次号の9月号に分けて掲載予定で、本号はその前編である。

2022 春闘における連合の方針では、「未来をつくる。みんなでつくる。」をスローガンに掲げ、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」として展開された。連合の「意義と基本スタンス」によると、2022 春季生活闘争は、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取り組みと位置付けられている。

賃上げに関しては、2014 闘争以降、月例賃金の引き上げにこだわり、有期・短時間・契約等の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が、2022 春闘では、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としている。

次号では、この2022 春闘の評価と課題について、連合 総合政策推進局長・仁平 章氏に寄稿いただく予定である。

特集1は、日本女子大学名誉教授 高木郁朗氏による論文「『新しい資本主義』のもとでの春闘総括はどうあるべきか」である。本稿では、春闘が本来どのような意義をもっていたのかを改めて確認しつつ、現在の春闘は、政治の面でも経済の面でも、積極的なカウンターパワーとしての機能を失いつつあるという現状に警鐘を鳴らす。春闘の役割復帰とそれを基盤とする労働組合の存在意義をあらためて示すためにも、大きな歴史的かつ構造的な視点での春闘総括が行なわれることへの期待が述べられている。

特集2以降は産別組織へのインタビューで構成した。今回ご協力いただいた組織は（略称、組織規模順）、UAゼンセン、電機連合、JAM、基幹労連、生保労連、フード連合、サービス連合である。今年も引き続き新型コロナウイルスの影響を考慮し、取材は全てオンラインでの実施となった。本号では、JAM、基幹労連、生保労連の3組織を掲載する。

今回のインタビューでは、①今春闘の方針、②賃金関係・一時金の取り組み、③賃金以外の働き方などに関する取り組み、④中長期的課題をうかがっている。今年は新型コロナウイルスのほかに、ウクライナ問題も少なからず春闘・各産別組織に影響を及ぼしており、国際情勢の先行きの不透明さが春闘の交渉に影響を与えているところもみられた。また、加えて、多くの産業で人材不足に対する課題意識が聞かれ、人材の確保・定着に注力する取り組みも見られた。アフターコロナ・ポストコロナに向け、労働組合の活動スタイルも柔軟な変化が求められている状況で、今後の春闘のあり方に引き続き注目していきたい。

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。

「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

1. 選挙の争点としての賃金問題

7月に投開票が行なわれた今回の参議院選挙の特徴は、これまでの国政選挙と異なって、賃金問題が中心的論点となっていることであった。論点も、どのような目標に、どのような政策と手段で対応するかについては、実はごく一部を除いては、ほとんど言及されていたわけではなく、後述のように、いま必要な政策的論議になっているわけではない。各党でも、どこまで真摯に論議を重ねたかは疑問が残る。

たとえば、自民党は6月16日に、高市政務調査会長が発表した選挙公約では、岸田首相がもっとも重視し、喧伝している「新しい資本主義」は順序としてはやや後景に退き、防衛費のGDP 2%への増額など、防衛力の画期的な拡大が第一の政策課題として掲げられた。しかし「新しい資本主義」の上位におかれている論点としては、賃金問題であるという事実を見落としてはならない。岸田首相が、自身のホームページで展開している「新しい資本主義」の内容によれば、経済成長と需要の拡大による好循環が、今日の日本経済の再生にとって不可欠である、とされている。ただしその出発点は、「成長により原資を稼ぎだす(企業収益、歳入増)ことで分配が可能になる」としているように、出発点は企業収益の方にある。「成長戦略」がトッ

プに掲げられているとはいえ、続いて「分配政策」として、①所得の向上につながる「賃上げ」、②「人への投資」の本抜本的強化、③「中間層の維持」という、全体として労働者層の賃上げにともなう諸課題が列記されている。

自民党と連立を組む公明党の方はより明確である。公明党は6つの重点政策をかけた、そのなかでは、自民党とは異なって憲法9条の改正には慎重な姿勢を示しているが、トップに掲げられているのは、経済成長と雇用・所得の伸びで、「人への投資」を抜本的に強化することで賃金の持続的な上昇を実現する、ということである。賃上げをした企業への減税や最低賃金の引き上げなど、具体的な数値にまでは言及していないが、一定の踏み込みはなされている。

野党のなかで、国民民主党はスローガンとして「給料を上げる、国を守る」として、賃金問題を正面にうちだしている。しかし、公約内容では、消費や投資を活性化させる、としており、賃上げをスタートラインに位置づけているわけではない。国民民主党は、そのほか、国民一人当たり一律に10万円のインフレ手当の支給や時限的に消費税を5%に引き下げる、などをも打ち出している。

立憲民主党は、他の政党と比較すると、主要

なテーマとしては、賃金問題には言及していないことに特徴がある。中心的なスローガンは「生活安全保障」としており、消費税率の5%への時限的な引き下げや教育にかかわる諸費用の全面的な無償化、児童手当の支給年齢を高校卒業時までの延長を提案しているが、主要内容としては、現在の「悪い物価高」が日銀による異次元金融政策など、政策的な結果であるとして、その改革に重点が置かれていた。

賃金の面で、もっとも明確な政策を打ち出しているのは日本共産党である。同党は、経済成長の面では、弱肉強食の新自由主義をおわらせることを総論としているが、そのなかで、最低賃金を平均1500円に引き上げることを提唱している。その財源としては、大企業の内部留保への課税をあてる、としている。その他、他の政党と同じように、消費税の5%への緊急減税も提唱している。

憲法9条の改正に積極的な日本維新の会の政策でユニークなのは、従来の社会保障制度を抜本的に改革し、すべての国民に無条件で一定額のベーシックインカムを支給するという提案である。ただし、その額は明示されていない。維新の会は、ほかに、医療などの全面無償化もかけているので、政策面の特徴としては、ベーシックインカムとベーシックサービスの組み合わせを検討していると想定できる。

そのほかの小政党も、それぞれの主張を掲げて、選挙戦にのぞんでおり、その内容を検討するのは、実に興味深いがここでは省略する。要するに、これらの小政党を含めて、賃金、あるいはそれに密接に関連する論点がこの参議院選挙の主要議題となっていることは確認できる。

同時に、すべての政党の政策にかかわって2つのことが共通している。1つは基本的なことであるが、自民党の「新しい資本主義」に端的に示されているように、賃金と経済成長との循環において、まず経済成長があって、賃金の上昇などが可能となる、という論理である。まず、

人びとの生活がそれなりに確保され、新規の需要が生みだされ、賃金上昇圧力もあって企業や各種の社会制度の生産性が向上するという、循環のスタートラインを所得の上昇に求めている議論は各政党を通じてほぼなく、出発点は経済である。経済成長を主張する各政党がどのように経済成長を実現していくかについては、基本的に説明はない。

もう1つの共通点は、賃金上昇を焦点として掲げながらも、労働組合の活動についての記述がないことである。賃金上昇の起点となるものとしては、青年労働者の大量離職に困惑した北海道JRが、わずか500円とはいえ、季節外れの賃上げに踏みきった例のように、労働力不足があげられる。しかし、典型的な労働力不足の運輸業界のように、他産業と比較しても、大きな賃金上昇が起きているわけではない。やはり、労働組合の活動を中心として、労働者側がなにかの行動をおこす仕組みをしっかりとつくらなければ、経済循環のスタートラインとなる賃金上昇は発生しない。

この問題を抜きにして、経済と生活の循環を政府の政策として行なうとすれば、それこそ全体主義国家の手法に堕してしまうことになる。今回の参議院選挙では、賃金上昇が主要な主題となったことは、重要な意義をもっているが、それをどのような論理のなかで、誰がどのように実現していくかについては、まったく内容をとまなっているとはいえない。もっといえば、実際には賃上げにとってもっとも重要な役割を果たしている労働組合とそのもとで展開された春闘が、選挙演説のなかに埋没してしまったともいえる。

2. 連合・産別の春闘総括と社会の状況

参議院選挙が始まる直前の6月3日、連合は2022春季生活闘争の集計結果をプレスリリースした。それによると、平均賃金方式による定昇維持分を含む回答額は、加重平均6049円、2.09%で、前年より額で8196円、率で2.09%増加していることを評価している。中小企業にかんしては、前年に比較し、額・率ともに上昇していることで「中小組合の健闘ぶり」を評価し、また、有期・短時間・契約等の労働者について、時間当り賃金が23.75円増加していることで、この額が平均賃金方式での一般組合員の上昇率より高い数値となっていることで、格差の縮小に一定の効果があったことを示唆している。

金属労協(JCM)は4月18に開いた戦術委員会の確認事項として、賃上げ額の平均は、物価上昇率が高かった2015年以来の最高を示し、300人未満の組合の回答が2年連続で1000人以上の組合を上回っていることを評価している。

連合の主要産別の報告をみても、全体的に言えば、楽観的な空気が漂っているように読みとれる。自動車産業や電機産業部門の主要企業で、組合要求にたいする企業側回答のまるまるの満額回答といった事例があるかぎり、単組や産別が楽観的な感触をもつことは否定できないし、また否定する必要もないだろう。

だがそのような労使の関係が一般の労働者の生活にどのように積極的に貢献しているかについては発言がない。むしろ全体的には、コロナ最盛期の昨年よりも悪化していることを示す統計数値もある。4月の家計調査報告によると、勤労者世帯(二人以上の世帯)の実収入は53万9738円で、前年同月比では、実質3.5%の減少となっている。支出については消費者物価の上

昇を反映してもととかなりの減少が予測されたが、名目支出でも0.6%の減少となっている。

その原因がいずれにあるかはここでは論議しない。いいたいことは、連合はじめ各労働組合に多かれ少なかれ示されている楽観的な総括とは、生活の現場がほど遠いということである。岸田総理の「新しい資本主義」の一環として2%程度の賃上げで、労働組合も満足するというものであれば、もう一度おなじ用語を使えば、全体主義的体制に、無意識のうちに、寄り掛かってしまっているのではないか。岸田全体主義のもとでは、つまり経済成長から賃金上昇へという論理のもとでは、政権に近接して、具申を繰り返すだけでは、とうてい実質的な賃金上昇はもたらされないことは明確なのである。

ついでに言えば、本誌でも繰り返し主張してきたように、賃金上昇と経済成長との関係は、「新しい資本主義」の論理をはじめ、すべての政党の選挙政策で間違っている。循環の出発点という意味では、賃金上昇こそスタートラインである。きわめて残念なことにこの考え方は春闘のなかではまったく浮上せず、コロナとか、平和とか人権からみればとても重大であるウクライナ問題などのなかに埋没してしまった。

賃金問題が政治の最大級の焦点になることは正しい。しかし、その結果として、本来の役割である労働時間とか賃金とかの基本的な労働諸条件をめぐるルール決定の一方の当事者が労働組合であるという認識が失われつつあるのではないか。言ってみれば、もう労働組合はいらないのではないか、という風潮が高まっていく可能性をはらんでいるのではないか。今春闘の大企業の賃上げにおいて「満額妥結」が多かったことから、そうした雰囲気はただよってくる。賃金は政治・政策の問題であって、労働組合が

介入できる範囲などは限定されている、という声が場合によって大きくなり、さらには賃上げに積極的な関わりをもたない労働組合の存在は無用だとする、労働組合無用論が台頭する危惧は小さくはない。

なぜこのような危惧まで生まれてしまうのか。その原因は実ははっきりしており、経済成長と賃金の引き上げや年金・医療・介護・教育など生活にかかわる社会システムの改善・改革と経済成長との関係が、労働側では、依然として「新しい資本主義」の循環論理、すなわち経済成長がさきで、賃金(分配)があと、だという論理を逆転させること、賃金で保障される当面の生活の充実にくわえ、教育などで養育される時期、ジェンダー平等労働を前提にして家族の人間的生活を営む時期、老後の年金と介護を含む社会保障の体制、こうしたものの充実をはかることが先で、それを実現することで内需を軸とする相対的に高い経済成長が発揮される、という論理を、春闘のなかでは連合などが、選挙のなかでは野党が、十分に示せなかったことが、先にみたような危惧を増幅させている。ここでは春闘の再構築が基本的なカギになる。

いまや常識となっているのは「安い日本」という評価である。1ドル＝130円台なかばというレートが確立すると、日本商品は、ドルなど

にくらべると大幅に安くなる。日本人にとっては生活に大きな影響を与えるこの円安は、諸外国からみれば、とても有利な条件となる。円安を歓迎する向きは、たしかに輸出産業にとっては有利な条件だからである。しかし、自動車や鉄鋼などを除けば、企業は皆で外国に海外に製造工場をもち、したがって輸出で収益を向上するよりは、投資先の利益の方を優先させることになる。円安は消費者物価高というかたちだけでなく、国内の多くの企業収益にも悪影響を与えるものとなっている。

こうした状況のなかで、日本の国際的な位置はどうなっているのか。賃金が上がらないことを重要な要素として、ここ30年間のあいだに、1人当たりGDPでみる国際的な地位は大きく低下した。G7とかの国際的地位はなんとか保っているが、ドル換算した1人あたりGDPは経済先進国としてのOECD諸国のなかではほとんど最下位に位置づけられるようになっており、かつては発展途上国とか中進国とかの名称でよばれていた韓国や台湾よりも低位に順位を落としている。さすがにそこまでは一般にはいわれないものの、日本は経済的にはいわば新しい意味での中進国に落下しつつあるように、筆者には思われる。

3. 春闘とは何であったのか

ある国の国民にとって幸福度とは何か、と問われれば、千差万別ということになろう。経済的に豊かな国であることは重要な要素となっ

ていて安心を社会的に保障しているとか、さまざまな要素がこのなかに含まれる。

このようにいわば質的に意味をもつ幸福度を追求することは、1つの重要なあり方である。苦しい治療は行なわないで家族や仲間にとられながら命を引き取るのと、治療の副作用も含めて苦しい毎日を送りながら1日でも命を長らえさせるのと、どちらが幸福という名に値するかは、実ははっきりとはわからないことである。

しかし人類の圧倒的多数は後者の道を選んだ。とくに日本は、第二次大戦までのように「ほしがりません、勝つまでは」は放棄して、経済的な豊さをもつことが幸福の指標であることを、ふつうの人びとが追求する時代に入ってしまった。この経済的豊かさと人間生活としての幸福との関係がここではあらためて問題となることになる。

この選択が良かったかどうかは、歴史的には起きた事象は結果しかないから「もしも」はないので、これと異なった幸福指標を求めた方が良かったかどうかは議論する余地はない。問題の焦点は、実はこのような選択と選択にもとづく行動の軸には、1955年にはじまる春闘が座っていたという事実である。もっとさかのぼれば、敗戦後のアメリカ占領軍による民主化政策の基本に労働組合の活動がおかれ、また国民主権、基本的人権、平和主義の立場にたつ憲法が制定され、労働組合の活動もまた憲法上の規定として明記されたことによる。

国民の基本的な権利としての労働組合が組織してきた春闘はいつてみれば、日本の普通の人びとのお祭りだった。いろいろな集会が開かれ、いろいろな人びとが自分たちのもつ問題を説明し、何百項目もの、要求や目標が会場をうめつくした。むろん、中心は賃金の引き上げであったが、生活を豊かにし、質を高めるためのさまざまな行動もその中身であった。労働組合が賃上げをかかげているが、そのまわりで皆がいろいろな内容を、お互いに理解し、理解しないまでも許容して、かかげあってより楽しく振る舞うという点で、まさしく一種のお祭であった。

春闘がはじまる1955年から10年もたたないうちに電気冷蔵庫、電気洗濯機、つぎにはカラーテレビ、少しのちにはマイカーが自分たちの生活に不可欠になった。自分のこどもたちが、将来自分たちよりよい境遇を獲得するためには教育の費用も必要だった。だから、職場でも、地域でも、皆でガヤガヤいいながら、生活の新

しい条件を維持するために赤い旗をなびかせてお祭をやり、経営者がその主張を聞かない場合には争議に及んだ。

今年の連合や関連組織の総括をみても、「昨年より少しよかったから、よかったではないか」といった冷静というか、穏やかな総括に終わっているところをみても、お祭り型春闘はどこかに行ってしまったようにみえる。

お祭り型春闘の特徴には、日本経済にとって大きなメリットがあった。たしかに、財というよりは主として各種のサービス価格を出発点として物価も上昇したが、お祭り型の春闘はそれよりかなり高い水準で賃金上昇を達成していたから、基本的には問題にならなかった。というより、一定の「良い」物価上昇をともなう賃金上昇は、3C型の電気製品や、ややのちの1960年代の自動車産業の大量販売を可能とし、その単価を引き下げ、輸出も可能となり、結果として経済成長に大きく貢献したのであった。それ以降、グローバル化と情報化が重なってくると、条件は異なってくることになるが。

ここで重要なことは2つある。1つはそれぞれの労働者の立場の違いがあって全員同じようにとはいかなかった。たとえばこのお祭に女性が多ければ主体的に参加できていたかという点には疑問が残る。とはいえ、ジェンダー平等の進展のなかで、少なくともお祭には皆が参加できるようになった。なかには、町内のお祭のように、やや強制的な部分も存在したが。もう1つのより重要なことは、このお祭こそ、1950年代の後半から1970年代前半にかけての日本の高度経済成長、経済大国化を生んだことであった。

逆は真であるかどうかは場合によるが、今年の春闘には、お祭の部分はまったくなくなってしまっていた。たしかにそこには新型コロナウイルスやロシアのウクライナ侵略の影響があったことはたしかである。しかしそれ以上に、経営者と政府の明示または暗黙の指示の方向をと

らえ、そのなかで精一杯のことはやった、という雰囲気は労働組合にはただよかった。官製春闘とか満額回答などはその典型的な具体例である。具体策も論理ももたず、いってみれば一種のバラマキの一時金の給付のようにしか考えられていない参議院選挙の論議もこの点で共通している。いわばお祭なき春闘が、国民生活の積極的改善を通ずる経済成長を阻害し、「安い日本」、いいかえればもはや経済的にはもはや一流国とはいえない「安い日本」をつくりだす主要な原因となってきたのではないか。

再言すれば、春闘の総括は、いわば全体主義国家が示す指標の内部で、企業のレベルでは現在の収益のもとでの、ある程度の満足をえたかどうか、の検証にはまってしまっているのではないか。

今年だけではない。ほぼ2000年代以降の春闘について、なぜ日本経済をひっぱるほどのお祭としての春闘を労働組合、なかでもナショナルセンターとしての連合が、組織しえなくなってしまったのか、本格的な総括こそが求められているといえる。むろん連合だけでなく、構成産別、各単組、連合外の諸組合、それにさまざまななかたちで労働組合にかかわっている諸組織、個人もそうである。今年の春闘、および選

挙とその後に予測される政策展開について、「安い日本」の打開につながる道を発見させるような歴史的総括を関係する組織と人びとに心から望みたい。そうでなければ、春闘という経済大国日本とよばれる状況をつくりだした労働組合は、名称だけは残っても、果たすべき役割がなくなり、すでに起きているように、人びとは組合から離れ、その存在すら忘れられてしまう可能性はけっして小さくない。

むろん、ここで言及しているのは、全体的な状況であって、心ある労働組合や関連する人びとが事態を改善しようとしてたゆまぬ努力を重ねてきたし、現在も重ねていることを否定するものでは決してない。春闘の賃上げ部分に坎していえば、方針上、上からトリックルダウン型に決めていくのではなく、下支え・底上げをたえず喧伝してきたこともそうであったし、そのためのあり方として中小共闘、ジェンダー共闘、地域共闘、有志共闘といったものがつくられ、それなりの効果をあげてきたことは高く評価すべきである。しかし同時にこのような活動が、穏やかな官製型の春闘になってしまうのを食いとめることができなかったことこそが実態であり、それも含めて総括の対象としなければならないことになる。

4. 何をどのように総括するのか

現状では労働組合の主要な活動方向は参議院選挙に向けられている(編注：執筆時点)。その参議院選挙の結果も含めて、連合はもちろん、あらゆる労働組合と、労働組合にかかわる人びとのあいだで、春闘を軸とした労働組合の現在の役割を、相互に遠慮しあったり、かばいあったりするのではなく、本格的に総括すべきだと考えられる。そうした総括が、労働組合の、とくにナショナルセンターとしての連合の存在意義をあらためて、国民の前に示し、それによっ

て賃上げや国民生活の改善をはかり、そのことが基盤になって、国際的にはせめて一流半程度の経済大国を復活させる、ほとんど唯一の方法であると考えられる。

選挙の結果ともからんで、7月中旬から10月にかけては、各労働組合が大会とか、それに準ずる組織の重要な季節となる。そのなかでは、春闘の総括を、今年の春闘の総括を本格的にやってほしいと思う。いや、今年にかぎらず、どこまでさかのぼるかは別として、この数年の春

闘についての組合幹部の多少の自慢や弁解などの表面的なものでなく、社会とのつながりという意味での構造的なものでなければならない。そのような議論を集めて、お盆あけにも、賃金引き上げと防衛費ではなく緊急に必要な賃金や社会保障関係制度の確立を求めて、第二春闘をやらうじゃないかということになれば、労働組合の一部が参加しなくても、お祭の復活の原動力になる。そのためには、どの労働組合についても、ミクロの視点での総括ではなく、マクロの視点をいれたものでなければならない。

そんなことを言っても、いまの労働組合にはできないではないか、と嘲笑気味にいう人も多いかもしれない。しかし、そうではないと筆者は信じたい。自民党の幹部や企業経営者と会食して、内意を通じ合っておくというやり方が、日本を国際的に二流国にしてしまったのだという、自覚をもつ労働組合幹部はけっして少なくないと思う。

かつて春闘が労働者の生活を豊かにするとともに、日本の経済成長を豊かにするお祭としての意義をもった時代とは、むろん、大きな変化がある。雇用労働者の主力が第2次産業から第3次産業に移り、これらの労働者のあいだでも、男女差とか、正規・非正規間の格差とか、もはや日本の雇用労働力としては絶対に無視できなくなっている外国人労働者とかのかたちで雇用構造は決定的に変化し、コロナ禍のなかで顕在

化した多失業のなかでの人手不足という労働市場の変化も大きな要素となっている。技術革新の結果、どの産業でも働き方も、賃金の決め方も、生活も、自分の望む方向も多様化している。オンラインを使用すれば、人びとのあいだの意思が通じあうという、虚構ともいえるべき事態も進行している。

くりかえしていえば春闘というものが、政治の面でも経済の面でも、積極的なカウンターパワーとしての機能を失いつつある、というのが現状であり、2022年春闘の経過と結果も残念ながらまたそれを示している。

結局のところ、春闘からは、また政治面でもそうであるが、「闘」という名の行動がほとんど消滅してしまっている。各級の労働組合のリーダーたちには、多様な生き方をしたいと切望している多くの人びとのために、カウンターパワーとしての大衆行動の組織者としての役割を再認識し、皆のお祭としての春闘を再建してほしいと切に願う。日本が「安い国」からさらに「貧乏な国」に落ち込まないためには、それは不可欠なことである。今年こそは、去年の春闘より少しよかった、などというお座なりの総括ではなく、春闘の役割復帰とそれを基盤とする労働組合の存在意義をあらためて示すためにも、大きな歴史的かつ構造的な視点での春闘総括が行なわれることを心から期待する。

過去の「春闘特集」寄稿論文一覧

労働組合（運動）や春闘の意義・存在感の希薄化が指摘される中、この意義を広く発信するため、本誌では2011年以降毎年、特集で「春闘」を取り上げている。構成は、研究者、連合による寄稿と、産別組織へのインタビューである。論文では、毎年の結果や総括を踏まえ、今後の春闘や労働運動のあるべき方向性や時々のトレンドとなるテーマで、ご寄稿いただいている。

春闘の中心的なテーマの一つである、「賃上げ」の観点でいえば、2023年以降は、2014年以降続いてきた賃上げの流れを踏まえつつ、ウィズ／ポストコロナ・かつ物価上昇等を踏まえたさらなる賃上げという、新たなフェーズに入ることが予想される。今後の春闘を考えるうえでの一助とするため、これまでの春闘特集で寄稿いただいた論文を振り返っておきたい。

発行年月	号数	タイトル	執筆者
2011年8月	1012	「構造改革」型春闘を提唱する	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2012年8月	1022	春闘の構造的変化が求められている —2012年春季生活闘争をふりかえて—	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2013年8月	1032	春闘の構造改革への芽は示されたか —13春闘の総括—	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2014年8月	1042	企業社会の変容と春闘 —産別組織ヒアリングからの知見—	上田 眞士(同志社大学社会学部教授)
2015年8月	1052	「人への投資」と2015年春闘 —三つの産別組織(部門)での格差是正の取り組みをめぐる—	上田 眞士(同志社大学社会学部教授)
2015年9月	1053	長時間労働からの脱出は労働組合の力で	中村 圭介(法政大学大学院連帯社会 インスティテュート 教授)
2016年8月	1062	3年周期春闘を提言する —密室春闘から脱却するために—	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2016年9月	1063	春闘における非典型雇用組合員と組合活動	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授)
2017年8月	1072	ナショナルセンターとしての春闘戦略を期待する	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2017年9月	1073	ヤマト運輸労組の労働時間をめぐる2017年春闘の意義を考える	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授)
2018年8月	1082	2018年春闘総括の視点 —賃金と労働時間の関係を軸に—	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2018年9月	1083	産別組織における働き方改革の展開 —生保労連を事例に—	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授)
2019年8月	1092	2019年春闘をふりかえる	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2019年9月	1093	2019春闘から見てきたもの —「生産性に見合う賃金」を—	禹 宗杬(埼玉大学 人文社会科学教授)
2020年8月	1102	2020年春闘総括にあたって検討すべき課題は何か	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)
2020年9月	1103	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	橋元 秀一 (國學院大學経済学部 教授)
2021年8月	1112	2年目のコロナ禍春闘をふりかえる	高木 郁朗(日本女子大学 名誉教授)

※執筆者の肩書きは、執筆当時のものである。

JAM

書記長 中井 寛哉 氏



- ・賃金改善額、平均賃上げ額ともにJAM結成以来最高となった。
- ・総実労働時間の短縮や「価値を認めあう社会へ」の取り組み(公正な取引慣行の成立)に注力。来年以降も重視して取り組みを継続する。

1. 2022春闘の位置づけ、大きな方針

—2022春闘のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2021年の日本経済は、コロナ禍の打撃が大きかった生産、流通、消費の回復途上にあり、製造部門も2020年6月を底に、業種による違いはみられるものの回復基調にあった。2022年2月以降のロシアによるウクライナ侵攻により先行き不透明感が増し、また、製造業は脱炭素化、EV化、DXなど大きな環境変化に晒されている。さらに、採用難や人材流出といった継続的な人材不足の課題が顕著であること、交渉時期の急激な物価上昇などを受け、組合員の賃上げに対する期待は大きかった。

このような背景を踏まえ、2022年春季生活闘争(以下、春闘)は、「底上げ」「底支え」「格差是正」という賃上げの流れの継続のみならず、分配構造の転換を進めることにより、これまで抱えていた様々な課題解決につなげるため、中長期的な視点に立ち、「あるべき賃金水準への到達」「賃金水準の社会化」「価値を認めあう社会へ」の実現を目指し、取り組んだ。

春闘の取り組みにあたっては、コロナ禍で低迷したマインドを払拭するため、要求準備段階で、「生産年齢人口の減少」による人材不足、「賃金水準の低下」「格差拡大」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、企業状況を職場討議において共有し、「賃金水準にこだわった要求」「同一価値労働同一賃金」「労働時間の原則(考え方)」の徹底を進めた。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1日8時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準の確保をめざし所定内賃金の改善に取り組んだ。また、社会的水準の確保、「産業内・企業内」の格差是正に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本に「賃金プロット図」を用いた賃金実態の把握に取り組むと共に、すべての単組において、30歳または35歳の一人前労働者、標準労働者の賃金水準開示が行われるように取り組むこととした。

賃金改善要求の具体的な水準は、賃金構造維持分

を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ、6,000円を基準に「人への投資」を要求することとした。今年の春闘において、賃金改善の要求を行った単組数および金額ともに、昨年と比べて大きく回復した。

回答の結果は、6月20日時点の集計によると、賃金改善額は全体平均で1,988円となり、JAM結成以来、過去最高となった。賃金改善額、平均賃上げ額ともに前年を大きく上回ったことに加え、賃金改善を獲得した単組数も増加し、賃金改善の広がりも回復した。プロット図、年齢別特性値の活用など、これまで継続してきた「あるべき水準にこだわった取り組み」が、企業内、産業内の賃金格差を明確にし、人材難の中、「人への投資」の必要性に関する使用者側の理解を得ることとなり、賃金改善分の獲得につながったものと評価している。また、「賃金水準の社会化」にも寄与したものとする。

規模別にみると、中小労組(300人未満)の賃金改善額は2,012円となっており、7年連続で中堅・大手労組を上回り、健闘している。しかし、賃金水準の規模間格差が大きい点は、継続した課題といえる。

一時金については、要求月数は2019年をピークにコロナ禍で大きく落ち込んだが、今年は2020年を上回る水準まで回復した。しかし、中小労組の回復ペースは遅くなっており、年収ベースでの規模間格差が課題となっている。

3. 賃金以外

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組んだ。具体的には、①JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み、②高齢者雇用の取り組み、③多様な人材に対する取り組みである。取り組み状況は例年並みであった。

①はワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、有休の取得促進、インターバル規制の導入など、総実労働時間の短縮の取り組みを行った。また、総実労働時間の短縮に向けて、ある

べき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討することとした。この総実労働時間については、強い課題認識をもっており、4.の今後の課題でも触れることとする。

また、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備についても、「対応マニュアル」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続した。

4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2023春闘の取り組みへの課題等についてお聞かせください。

1) 個別賃金の推進と格差是正の取り組み

格差是正の核となる個別賃金の取り組みの推進を継続する。具体的には、地方JAMにおける単組サポートの強化、賃金全数調査の継続・拡大、個別賃金データ開示の拡大などを引き続き行っていく。特に、個別賃金要求方式への移行には一定の期間が必要であるため、次年度に向けた取り組みを早めに始めることが求められる。

2) 共闘体制の強化

共闘登録単組や単組オルグを通じた地方共闘の相場形成、体制強化に引き続き取り組む必要がある。具体的には、要求段階の方針の展開、リーディング組合の設定、統一要求日、統一回答指定日など、地域の実情を考慮しつつ徹底を図り、JAM全体の共闘強化をめざす。

3) 「価値を認めあう社会へ」の実現

エネルギーや原材料の価格の高騰、円安は金属産業に打撃を与えている。コロナ禍を受けた経済政策や賃上げ促進税制なども行われたが、緊急融資の返済が始まると経営状況の悪化も懸念されるため、価格転嫁の取り組みは急務となっている。

「価値を認めあう社会へ」に関して、環境整備の取り組みは進みつつある。JAMへの加盟／非加盟に関わらず社会全体の問題として取り組むという意識で進めており、継続性・実現性を高めると共に、より拡がりを持った取り組みをめざす。一方、内容の難しさもあり、単組への浸透が不十分となっており、推進に向けて器材の充実や研修会の開催を図るとともに、組織強化を進める。

4) 企業内最低賃金について

個別賃金の取り組みの一環として取り組まれている年齢別最低賃金については、企業内の「底支え」のみならず、金属産業における横断的賃金水準の相場形成という視点からも、更なる取り組み強化を図る。また、近年の地域別最低賃金の上昇に特定最低賃金が追い付かず、地域別最低賃金を下回る事態が発生していることから、特定最低賃金の申請要件となる18歳最

低賃金協定の取り組みも強化していく。

5) 一時金

賃上げ原資を一時金にシフト、また、その逆のケースが見られ、賃金と一時金の配分について検討していく必要がある。また、一時金の規模間格差について、年収ベース、金額ベースの格差について検証することも必要と考えている。

6) あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

総実労働時間短縮、同一価値労働同一賃金、パート・有期雇用労働者の処遇改善、高齢者雇用については、取り組みを継続する。特に、総実労働時間短縮については、有休取得日数が全体平均でも約10日と少なく、中小企業ほど取得しづらい状況であるなど課題が多くなっており、さらに取り組みに注力していく。

また、使用者側から、ジョブ型雇用や役割等級制度など、制度改定の提案が出されており、これらの提案についても考え方を整理する。

このほか、初任給、若年層に賃上げ原資が配分され、40～50代の賃金水準が過去と比べて低下しているといった現状についても、熟練度と生計費を踏まえ検討する必要がある。

7) 春季生活闘争の取り組み強化について

2022年度及びそれ以降の物価上昇を踏まえた、分配構造の転換や賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」について早期に議論を始める必要がある。

製造業は、1.でも述べた通り、カーボンニュートラル、EV化、DXなど大きな環境変化に晒されており、産業構造の転換への対応も図っていく必要がある。また、生産年齢人口減少が今後も続く中、人材を確保し、日本を支えてきた製造業を継続的に維持・発展させるという視点から、製造業労働者の賃金水準の改善、分配構造の転換、「価値を認めあう社会へ」の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。

2022年の成果を継続していくため、要求構築に向けた前段の情勢共有と職場討議による要求決定を徹底することで、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みを推進し、春季生活闘争の取り組み強化につなげていく。

JAM: 機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

中井 寛哉(なかい ひろや)氏
1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンケン連合(現 JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは書記長を経て、2017年には本部書記長に就任。現在に至る。

(インタビュー日 2022年6月14日)

日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

事務局長 津村 正男 氏



- ・鉄鋼大手では今年3,000円、来年2,000円の賃金改善を獲得。他の業種も、昨年、一昨年を超える賃金改善を獲得した。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に資する取り組みも前進。

1. 2022アクティブ・プラン春季取り組みの位置づけ、大きな方針

— 2022アクティブ・プラン春季取り組み(以下、AP)のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

基幹労連のAPは、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組んでいる。

AP22は、新型コロナウイルス感染症の影響等によって停滞していた経済が持ち直しの動きにあるなかでの取り組みとなり、基幹労連に関係する企業では、厳しい経営環境となっている企業がある一方、多くの企業で一定程度の収益確保を見込んでおり、こうした状況をふまえながら取り組み方針の議論が進められた。方針策定においては、産業・企業の永続的な発展・強化に向け、賃金改善を主体とした継続的な「人への投資」を求めていくという考えのもと、取り組みを展開していくこととした。

AP22は、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、「賃金」「一時金」「退職金」「割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組んだ。

2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

賃金改善要求について、産別ではAP22として3,500円、AP23として3,500円以上を基本とする方針を掲げた。

結果は、鉄鋼大手では、今年3,000円、来年2,000円の賃金改善を獲得し、2年サイクルでAPに取り組み始めて以降、過去最高の獲得額となった。AP20、AP21は新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、賃金改善が行われなかったということに加え、今年は「人への投資」に対する組合・企業双方の意識の高まりが背景にあったと考えられる。さらに、大手が大幅な賃金改善

を獲得したことにより、中小労組でも満額回答や大手を超える回答も見られるなど、波及効果が得られた。

鉄鋼以外の造船重機、非鉄金属も、業績は回復傾向にあり、昨年、一昨年を超える回答が得られた。造船重機は、今年1,500円の回答を得られたものの、他産業も例年と比べて回答指定日直前まで交渉が続いており高水準での妥結が多かったことから、結果的に今年の全体をやや下回る水準となった。非鉄金属は、個社労使の業績や世間の動向に応じて水準を決定した。全体観として、賃金改善に積極的に取り組むことができた交渉であり、「人への投資」が必要という労使のベクトルがこれまで以上に合っていたと評価している。

また、非正規雇用で働く労働者への適用拡大や特定(産業別)最低賃金への波及を目的に企業内最低賃金の協定化と水準の引き上げにも取り組んだ。具体的には、JC共闘の中期的目標(月額177,000円程度)の達成に向け取り組むこととした。特定最低賃金は、その産業で企業内最低賃金の最も低い水準が上限となるため、企業内最低賃金の引き上げが特定最賃の引き上げにもつながる。また、高卒初任給が企業内最低賃金とリンクしているところも多く、今年のAPにおいて、初任給を5,000円と大幅に引き上げた企業もみられた。初任給は、4.でも触れる通り、人材確保が課題となる中、引き続きの取り組みが必要となっている。

3. 賃金以外

— 要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1)「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現

今年のAPの交渉単位組合は302組合であった。このうち、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の観点で何らかの要求を行った組合は155組合であり、120組合で前進回答が得られた(インタビュー時点)。内訳は、「育児・介護」36組合、「積立年金の日数増加」34組合、「年休取得促進」24組合、「病気対応」「感染症対策」各7組合、「不妊治療の取り扱い」6組合、「勤務間インターバル」4組合で、多様な観点から交渉が展開され

た。これまでのAPと比べて、要求組織数、前進回答を得た組合数ともに多く、一定の成果が得られた。

近年、基幹労連に関連する企業各社では離職者が増加しており、人材の定着が課題となっている。特に現場では、技能伝承の観点から、継続して働き自分の能力を高め、次の世代につないでいくということが必要であり、人材が定着しなければ成り立たない産業ともいえる。仕事自体の魅力が必要であることはもちろん、そのうえで、働く環境や自身の求めるライフサイクルに合うかどうか重要となっている。

企業側の問題意識もより高まっており、今年のAPの交渉過程を通じて、人材の定着の観点からも、WLB実現に向けた取り組みの重要性が再確認できた。

2) 労働時間の短縮

基幹労連に関連する産業は、労働時間が他と比べて長い傾向がある。業種にもよるが、たとえば造船では、1日の所定内労働時間は8時間、年間の所定内労働時間は1,900時間台が大半である。近年は柔軟な働き方の広がりもあり、労働時間は「魅力ある産業・会社」の大きな条件の一つとなっている。

AP22では、産別として年間所定内労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」「一日の労働時間短縮」等を部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定し、取り組んだ。各労使で交渉が進み、1)のように具体的な成果にもつながった。

一方、所定内労働時間そのものの短縮は、所定内労働時間が様々な人事労務関連のベースになっていることなどから、取り組みが難しいテーマでもある。まずは雇用の確保・人材の定着という観点で労働条件の改善に積極的に取り組むとともに、長期的には、労働時間短縮についても検討していく必要がある。

3) 「65歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築

年金支給開始年齢の引き上げ(2021年)を一つの時期の目安として、これまで65歳定年制などの環境構築を進めてきた。現在、基幹労連の加盟組合の2割強の組合が何らかの定年延長を導入している(選択制も含む)。22APでは、引き続き65歳定年の導入に向けて取り組む、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置する、また、雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めるという方針とした。上記の通り、定年延長は2021年を目指して議論してきたという経緯もあり、後退しているわけではないものの、個社の状況を踏まえた検討・取り組みとなっている。

また、高齢者が働きやすい職場は、高齢者に限らず誰もが働きやすい職場といえ、その職場環境づくりは非常に重要である。今後も労使で長期的な視点で取り組んでいくことが必要と考えている。

4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2023APの取り組みへの課題等についてお聞かせください。

1) 人材の獲得・定着

現在、最も強い課題意識をもっているのが、この人材の獲得・定着である。労働界全体として、2014年から賃金改善に取り組み、当初は従業員の定着という側面が強かった。しかし最近では、人材の獲得が難しくなっていることから、それに向けた取り組みの重要性が労使共通で認識されている。この人材の獲得・定着という観点から、今後も継続した賃金改善が必要であり、合わせて初任給やそれにリンクする企業内最低賃金の引き上げにも継続して取り組んでいく必要がある。

また、働き方という面も含め、賃金以外の労働条件の改善も、人材の獲得につながる課題であるため、今まで以上の取り組みが求められる。

2) 賃金改善

AP14以降、消費税増税を加味した年を除き、物価の上昇が見られなかったことから、要求に織り込む必要がなかったが、現在の物価上昇傾向をふまえると、来年度は物価上昇を加味した要求を検討する必要がある。また、要求の根拠として、物価以外にも、業績、経済や社会の先行きなど、様々な観点を考慮しながら、賃金改善を続けていくことが重要である。

加えて、賃金改善によって年々生活水準が向上し、将来にわたって仕事と生活のビジョンを描けることが大切である。定昇などで賃金が上がっても、物価や税で吸収されてしまえば意味がなく、賃金改善はそれをカバーする役割も果たしている。賃金改善は毎年労働組合が要求・交渉するからこそ実現できるものであり、組合員はもちろん、未組織労働者への波及という社会的意義も大きい。同時に、組合員が賃金改善やそうした活動を含む労働組合の運動の意義を理解し、関わりを深めていくということも重要と考えている。

基幹労連(日本基幹産業労働組合連合会): 日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業、建設のほか、多くの関連業種の労働組合が結集した産業別労働組合。2003年、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに統合し結成。また、2014年に建設連合と統合し、4つの産業に所属する組合で構成されている。構成組織数約761組合(単組・支部)、組合員数約27万人。

津村 正男(つむら・まさお)氏

1984年三菱重工(株)神戸造船所入社、三菱重工労働組合神戸造船支部執行委員長、三菱重工労働組合中央執行委員長、三菱重工グループ労働組合連合会会長を歴任し、2019年より現職。

(インタビュー日 2022年6月20日)



全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央書記長 小山 貴史 氏

・2022春闘は、依然として先行き不透明な状況の下、雇用や賃金を守った上で「賃金改善」に最大限取り組むとともに、コロナ禍で導入された各種制度・施策の「定着・改善」に取り組み、組合員の安心と働きがいの向上につながる多くの成果を得た。
・今後は、新たな活動・働き方の定着・浸透を一層はかる観点から、引き続き「人への投資」の重要性を訴え、組合員の働きがいや生産性のさらなる向上につなげたい。

1. 2022春闘の位置づけ、大きな方針

—2022春闘のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2022春闘は、長期化するコロナ禍がお客さまの生活様式や組合員の雇用・労働条件、営業職員体制等に影響を及ぼしている状況に鑑み、2020年8月の定期大会で採択したコロナ禍に関する「特別決議」※など、これまでの取り組みを踏まえつつ、各組合と目線や認識を合わせるため、10月に「2022春闘をめぐる現状・課題の共有と重点課題への取り組み」を確認し、春闘方針の決定(1月)へとつなげた。

※ ①生保産業の社会的使命の遂行、②安心して働き続けられる環境の整備、③組合員一人ひとりの役割発揮のサポートの3点に取り組むことを確認した。

具体的には、2022春闘の位置付けについて、コロナ禍1年目の2021春闘が「『守り』に軸足を置いた春闘」とするならば、コロナ禍2年目の2022春闘は、ピンチをチャンスに変えるべく、「引き続き『守り』の要素をベースとしつつ、『攻め』の要素をより重視していく春闘」と位置付けて取り組むこととした。また、2022春闘においては、以下の「3つの課題」に重点的に取り組むこととした。

2022春闘における3つの重点課題

- ① 雇用確保や賃金関係の取り組み
- ② 営業活動・働き方の変革をサポートする各種制度・施策の充実と定着・改善
- ③ 「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果をより意識した取り組みの推進

①については、長引くコロナ禍において雇用不安の解消や収入減への対応が一層求められる中で、労働組合として危機感をもって対応すること、②については、これまでに導入された営業職員の「オンライン活動」や内勤職員の「テレワーク」を後押しする各種の制度・施策について、どうすれば活用がスムーズに進むのかを労使でしっかりと協議すること、③については、現場の組合員の声を踏まえつつ関連諸制度の整備や活用促進を一層はかることを確認した。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

営業職員の多くが収入減に直面している状況に鑑み、2022春闘では、募集活動を中心とした活動量を増やすとともに生産性を高めることなどを通じ、ア)「営業職員の実質的な収入を確保」した上で、イ)「コロナ禍前の水準への早期回復」をはかる、ウ)さらに「コロナ禍前の水準を上回ることを最大限めざす」こととした。

各組合において営業職員の期待に応えるべく精力的な交渉・協議が行われた結果、最重要課題と位置付けている「営業支援策の充実」では、お客さまとお会いすることが引き続き困難となっている中、お客さまとの接点の確保・拡大に向けた支援や、オンライン活動を後押しするための各種デジタルツールの活用支援など、全組合で収入の確保・向上につながる支援策を獲得することができた。また、「賃金改善」では、新規契約への評価の向上や、臨時給与の支給水準の引上げ、特別一時金の支給など、幅広い成果を引き出すことができた。

内勤職員関係については、「現行水準を確保した上で、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む」方針を掲げた。具体的には、月例給与について、初任給や生活関連手当の引上げ、パート・契約社員の処遇改善も含め幅広く取り組むとともに、臨時給与についても水準の引上げに最大限取り組むこととした。

各組合において精力的な交渉・協議が展開された結果、月例給与の引上げ(初任給の引上げ、特定層の増額)、臨時給与の引上げ、特別一時金の支給、パート・契約社員の処遇改善など、多くの組合で組合員の頑張りに応える対応がはかられた。

今後も組合員を取り巻く環境変化の把握に努める中で、とりわけ上昇基調にある消費者物価については組合員の生活や活動に大きな影響を与えかねないだけに、十分注視していく必要があると認識している。

3. 賃金関係以外

―要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

生保労連は、全組合が年間を通じて取り組む「統一共闘課題」として、「社会環境の変化に対応した働き方の実現に向けた取組みのさらなる推進」を掲げ、前述の重点課題にも位置付けた「営業活動・働き方の変革をサポートする各種制度・施策の充実と定着・改善」および「『生産性の高い働き方』と『生活時間の充実』の相乗効果をより意識した取組みの推進」に取り組んだ。

前者については、営業職員の「オンライン活動」や内勤職員の「テレワーク」を後押しする各種の制度・施策のさらなる充実や、現場の運用状況を踏まえた定着・改善に取り組む、制度・運用面の前進が着実にはかられた。一方で、お客さまの価値観や生活様式が変化する中においても「お客さまに寄り添った活動」を実践していくためには、オンライン関連ツールについて、お客さま・営業職員双方の利便性向上などを一層はかる必要があると考えている。

後者については、総労働時間の短縮や生活時間の充実、両立支援制度の拡充・活用促進に取り組み、長時間労働抑制や休暇取得促進に向けた対応の強化、自己啓発に対する支援策の拡充、男性育休取得促進など、ワークとライフ双方の充実に向けた対応が着実にはかられた。ワークとライフの「いずれか」ではなく「双方」の充実をはかることは、組合員一人ひとりの働きがいや創造性・生産性を高めると同時に、充実した家庭生活・地域活動につながることから、取組みを一層強化する必要がある。

コロナ禍も3年目に入り、「オンライン活動」や「テレワーク」を柔軟に取り入れた活動・働き方は常態化しつつある。今後は、コロナ禍の状況如何に関わらず、これまでに導入された制度・施策を積極的に活用しつつ、未来を見据えて新たな活動・働き方の定着を一層はかっしていきたい。

4. まとめ

―今後の課題(中長期的な課題)と2023春闘の取組みへの課題等についてお聞かせください。

現在、昨年7月に取りまとめた「営業職員体制に関するプロジェクト最終報告」の提言に沿って、お客さまと地域・社会に一層貢献できる営業職員体制の実現に向けた取組みを鋭意進めている。その一環として、今後は「営業職員の社会的イメージの向上」にもより力を入れて取り組んでいきたいと考えている。自分たちの仕事が社会からどのように見られ、評価されているかは、働きがいやモチベーション直結することからも、息の長い取組みにはなるが、できることを一つひとつ取り組んでいき

たい。

また、昨年1月に策定した「『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針<2021.1-2025.8>」に沿って現在取り組んでいるところであるが、中でも、ガイドライン(数値目標)として掲げている「男性の育児休業取得状況の改善」をはじめとした男性の育児・家事等への参加は、ジェンダー平等の観点も含め、すべての組合員の働き方や、これまでの日本社会の慣習や規範を大きく変える可能性があることから、先見性をもって取り組んでいきたい。

さらに、組織運営の要として大きな役割を担い、組合員の働き方やモチベーションに大きな影響を与えている「管理職」について、求められる役割や能力の変化などを踏まえ、「管理職のさらなる役割発揮」と「より多くの組合員が管理職をめざせる環境整備」の2つの視点から、組合員(労働組合)の目線からの課題分析にはなるが、現状の課題と対応の方向性について提言を取りまとめた(7月)。11月には本件をテーマとしたフォーラムの開催も予定しており、組合員がより確かな将来展望をもてるようにするための一助になればと考えている。

最後に、生保労連では2022年度、今後の総合生活改善闘争(春闘)について、共闘効果を一層発揮し、各組合のさらなる後押しにつなげる観点から、特別委員会として「今後の総合生活改善闘争に関する研究会」を設置して検討を行うこととしている。検討にあたっては様々な角度から議論し、各組合の取り組みやすさや成果の最大化、ひいては生保労連への求心力の向上につなげていきたい。また、本研究会においては「人への投資」の考え方についても検討を行い、「人への投資」を賃金改善だけでなく、職場における学び・学び直し(リスキリング、リカレント教育)なども含めて幅広く捉え、組合員の働きがいの向上やさらなる役割発揮を後押ししていきたいと考えている。

生保労連(全国生命保険労働組合連合会):1969年結成。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。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。

小山 貴史(こやま・たかし)氏

2003年住友生命保険相互会社入社。2017年住友生命労働組合特別中央執行委員、2018年生保労連中央副書記長を経て、2020年より現職。

(インタビュー日 2022年7月20日)※プロフィールはインタビュー時点

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第27回】彦根（3）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

近江絹糸大阪本社はじめ傘下7工場の旧組合幹部16名は23日午後3時争議中の彦根工場西栄寮にひそかに集まり、連合新労組結成準備協議会を開催、旧組合を解散して新たに全織反対の「近江絹糸連合労組」を結成すること、同時に第二組合同様の22項目のほか現行賃金平均4660円（18%）のベース・アップをあわせて会社側に要求する案を決定。容れられない場合はストも辞せぬ強硬な基本方針を明らかにした。これに対し第二組合では会社側の策謀によるものではないかとみ、しばらく静観することになっているが、ベース・アップ要求を含む旧組合の動きはこの争議に一段落を画するものとして注目されている。（『読売新聞』1954年6月25日付）

3. 1954年6月（続）

6月19日:

14:30、朝倉克己支部長が全織同盟組織部の穴井豊記とともに、工場側が13日以来続けている食堂閉鎖は「労働基準法」違反であるとして、即時再開を申し入れた。社長秘書夏川浩と副工場長藤田豊松はいったん承認したが、条件問題で対立して決裂した。

この後、第二組合は争議対策本部の応援者を大挙動員し、食堂とボイラー室を占拠し、米俵120袋などの食料接収を強行した。このため、深夜から第二組合、第一組合、工場側の三者で再び話し合いに入った。

6月20日:

5:30、前夜から交渉していた給食問題は、食費は新旧組合員とも給料より差し引く、食事時間は新旧組合別とする、食堂は食事以外の目的で使用しない、などを条件として、6月13日朝食以前の状態に戻して再開することとなった。

7:30、新旧労組の組合員が朝食を食べ始めた。これを受けて11:00になると第二組合員は食堂管理を解除した。

9:30、田中四郎を組合長とする第一組合が事務所2階会議室で、約900人の組合員から約300人の有志を集めて緊急代表者会議を開催し夕方まで協議した。その結果、全織同盟加盟反対を再確認し、工場の即時操業開始、教育、厚生施設の拡充整備、退職金、賃金規定の改正、就業時間の検討、寮生活の自主性確立など第二組合と類似の要求を決め、会社側に申し入れることになった。

6月21日:

早朝に第一組合員約50人が集団外出し、彦根駅から下り列車に乗り込んだことが確認されたため、第二組合が今後の集団外出を阻むことを宣言して、正門前で両労組が衝突した。

第一組合が大会を開き、会社側への要求と拒否された場合のストを確認し、初めてメーデー歌を歌った。だが、前日に田中委員長ら約10人が上京したため要

求書の手交に立ち会わなかったことに対して内部批判が起こった。これで一気に99人の脱退者が出た第一組合が動揺し、内部分裂の危機がみられた。

この日、彦根工場へ就職した教え子たちを愛媛県新居郡中萩町の中萩中学校の校長藤田弥一郎、職業科教師伊藤矯、理科教師村井輝男の3人が訪問した。新聞で争議を知り就職あっせんをした責任から安否を気づかい、要求貫徹までしっかりやりなさい、と述べた。

6月22日:

第一組合では、執行部と組合員との対立が表面化した。13:00、有志約100人が工場会議室に集まった際に、これまでの幹部役員があまりに御用組合の動きをしていたとする組合員の不満が高まり、幹部不信任案が表面化したことで、第二組合加入者が増えた。

6月23日:

この日、新旧組合が大会を開いた。第二組合は、15:00過ぎからテニスコートで全労会議会長・全織同盟会長滝田実、全労会議事務局長和田春生を迎え、約1000人を集めて決起大会を開催した。壇上の滝田は、皆さんの闘争を勝ち抜くため全織は資金人員とも準備を整えた。解決の鍵は皆さん1人1人の決意にかかっている。団結を固めてたたかおう、と激励した。また、両氏を先頭にスクラムを組み、メーデー歌を高唱して工場内をデモ行進し氣勢を上げた。

第一組合は、約300人が集まり工場中庭で大会を開催し、御用組合から脱却した正しい労組の形体を整える、として正副委員長の信任問題、組合員の資格審査について討議した。この後、委員長田中四郎、副委員長吉田新次郎の辞任、第二組合を弾圧していたという理由で浮田みつ子女子寮母長らの除名を決議し、正副委員長が退任した。

6月24日:

12:00、第二組合と全織同盟の穴井豊記は、社長秘書夏川浩に対して第一組合事務所の明け渡しを要求したが拒絶された。このため、13:00になると第二組合の組合員20人がテニスコート西側の非常口を開

け、工場外に設置していた TENT 張りの仮事務所を工場内に運び込んだ。

18:00、工場側が、第一組合員は争議中も出勤とみなし6月28日に給料を支給するが皆勤手当は除く、第二組合員は6月7日のスト以降の給料は支払わないが炊事とボイラー勤務者の出勤分は支払う、と6月分給料支払い方法を発表した。

この日の夜、全織争議対策本部は、彦根工場の第一組合の中心勢力である職員の多くが6月分の給料支給の後に第二組合に加入する意向があるとの情報を得た。そこから切り崩す準備に入り、正門ピケの強化と大阪から女性オルグの派遣を増員して加入説得班の増強を開始した。また、長期闘争に備えピケ三交代制、服装の統一、外出許可制、ビラ張り拡大策、共産党活動警戒対策などを決めた。

6月25日:

右派社会党委員長河上丈太郎が彦根工場を訪れ、13:30からテニスコートで開催された第二組合の歓迎大会に参加した。河上は、長い労働争議史を通じてこれほど全国的な支持を得た争議はかつてない、諸君は必ず勝つ、勝たねばならぬ、と激励した。また寮の窓から視く第一組合員たちへ、正しい戦いの陣営に加わってください、と呼びかけた。

この日、全織同盟が彦根市内で2つの映画館を借り切り、午前午後の2回に分けてそれぞれ『雲は天才である』『地獄変』を鑑賞するレク活動を展開し、第二組合員が参加した。

6月26日:

6月の定例滋賀県議会で、追加補正予算に関する総括質問と近江絹糸争議に対する緊急質問に対する答弁が行われた。滋賀県知事服部岩吉は、争議の目的がはっきり把握できない、思想的な点があり公益委員会にお願いしたから知事としての発言は控えない、早急に自主的に解決されることを望むなどと回答した。

この日、滋賀県会議長吉川孫右衛門が県会議員協議会を開催した結果、近江絹糸の社長、工場長、新旧組合代表者へ、労働争議が未解決で影響が大

きいため、県議会が重大な関心を持って早期解決を望む旨の要望書を送ることを決めた。

6月28日:

彦根工場が争議開始後に初めて給与の支払いを行った。第一組合員は争議中も勤勉手当を除いて全額支給され、第二組合員は6月7日までは第一組合員と同様だが8日以降は支給されなかった。これを受けて全織同盟は第二組合の給与不足分を支払うと表明した。

6月30日:

滋賀県労働基準局の監督官が彦根工場の実情調査と「労働基準法」順守の検証のために訪問し、藤田副工場長から食堂閉鎖や寮生活の自治状況について聴取した。また、翌7月1日も調査を継続することとなった。

4. 1954年7月

7月1日:

18:00頃、工場中庭で第一組合員約500人が開いた「近労連の歌」発表会への激励のために参加した社外の男性労働者が「第二組合のストはお祭り騒ぎだ」と非難した。これを見ていた第二組合員約100人が激高し、取り囲んで撤回を求めた。だが、それが一蹴されたことで、スクラムを組み労働者を約1200人の第二組合員が集まるテニスコートに連れ出して壇上に上げて吊るしあげた。それでも発言を取り消さないため、工場外へ追い出した。

7月3日:

9:30、テニスコートで1951年6月3日に彦根工場仏間で発生した圧死事件の犠牲者22人の追悼法要を行った。遺族や参議院議員赤松常子らが参加し、参列した約1300人の第二組合員は追悼するとともに固い結束を誓った。

支部長朝倉克己は、手を合わせ、6人による読経の中、第二組合の結成を報告した後、「あなたたちを犬死させないように勝利の日までがんばります」と弔辞を読み上げた。当時の同僚が花束を捧げてから事件当

時の模様を回想すると、女性組合員たちが泣き始め、遺族代表者の焼香が始まると泣き声が広がり会場を覆った。この追悼法要では第一組合員からの参加者は皆無であった。

18:00、第一組合が団体交渉に入り、既に要求した項目に加えて60項目を副工場長に提出して申し入れた。その結果、工場側は寮内の娯楽室や読書室の設置、仏間行事の週1回から月1回への変更、通学の自由などなどを認めた。また、賃金体系、ベース・アップ、退職金制度、深夜終業時間短縮などは、近労連として全工場一括で交渉することとなった。

7月5日:

昼頃、工場視察に訪れていた世耕弘一ら自由党議員団が食堂に入り、白飯でカレーライスを食べいるところを確認した。だが、退去直後に麦飯に代えたことで全織同盟争議対策本部と第二組合が工場側へ抗議し、途中で白飯が足りなくなったため夕食用の麦飯を出した、と弁明を受けた。この年に白飯が出されたのは、正月、天皇誕生日、メーデーに続く4回目であったという。

7月6日:

第二組合が七夕の前夜祭を開催し、日本毛織岸和田工場の音楽サークルのグループへ彦根工場に慰問に訪れ、歌と演奏を披露した。また、第二組合員たちは、「夏川社長よ、目覚めよ」「争議が解決して早く工場再開されますように」「私たちの勝利をお守り下さい」などそれぞれに勝利を祈って念願を短冊に記し、正門に設置された10メートルの笹や女性寮に飾った。

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

論壇ナビ 2022

第7回：日本における大学と 研究力の地盤沈下

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦 正樹

近年、日本の「研究力」の地盤沈下が問題視されている。たとえば、毎日新聞(6月14日)は、「影響力が大きな学術論文(被引用数上位10%)の数の国別ランキングで、日本は過去最低の10位に後退」したことを報じている。また、日本人ノーベル賞受賞者たちが口を揃えて、日本の研究環境は危機的状況にあり、すぐにでも抜本的な対策が必要だと訴えていることもよく知られている。いずれにせよ、「科学立国・日本」はもはや過去のものになりつつある(あるいは、すでに過去のものとなっている)。こうした現状に対して、政府の大学政策・大学改革は、とくに1990年代以降、「選択と集中」の考え方にもとづいて進められてきた。とりわけ、国会では、財政投融资を原資とする「10兆円ファンド」を設立し、その運用益を、政府が認めた一部の大学に集中して配分することで研究力を高めることを目指す国際卓越研究大学法が成立した。ただし、特定の大学にのみ傾斜して予算を配分するやり方は、日本全体の研究力の向上には繋がらないという反対意見も根強い。そもそも、研究を始める段階では、どの研究が成功して世界的に認められるのかは誰にもわからない。そのため、最初から特定の大学や分野にだけ予算を傾斜配分するのではなく、どの大学・分野にも予算を一定程度配分する平等方式の方が、結果的に研究力の底上げにつながるの主張もよくみられる。このように、日本の大学のプレゼンス・研究力の向上に関する方策には様々な見方がある。そこで今回は、この点に関する論稿の整理を通じて、日本における大学の研究力の現状とその未来について考えていきたい。

日本の研究力低下と大学の構造的課題

仲野徹(大阪大学准教授)「日本の科学研究はなぜ大失速したか 〜今や先進国で最低の論文競争力」(『現代ビジネス』2017年4月5日)では、この20年間で世界各国が研究費を増額している一方で、日本の科学技術予算は2001年から横ばいであることを指摘した上で、研究力の向上のための条件として、適正な競争原理の導入といった構造的課題や、無駄な会議・書類作成の削減といった細かい問題まで、大学というシステム自体を根本的に見直す必要があると述べている。また、豊田長康(鈴鹿医療科学大学

長)「研究力の回復「かぎは人への投資」専門家に聞く」(『朝日新聞』2019年4月25日)は、日本の研究力を左右する要因として「研究従事者数(FTE)」が重要であると説明している。FTEとは、研究者が、教育や大学業務を除いた研究そのものにあてる正味時間の割合を考慮した研究者数を指す。日本は、研究者の頭数とFTEに大きな乖離があり、これが、日本の研究力を低下させる要因となっていると指摘している。同様に、河合薫(東京大学講師など)「10兆円で東大、京大を稼ぐ大学に?劣化する日本人の“頭の良さ”」(『日経ビジネス』2022年6月7日)でも、日本の研究者数は68万人で、中国・米国に次ぐ世界第三位であるにも関わらず、総論文数は全体の4.1%、「被引用回数上位10%論文」はたったの2.3%と、研究者数と論文生産数にギャップがあることを指摘し、日本には研究者の力を引き出す環境がない(悪い)ことが原因にあるとしている。

「10兆円ファンド」は研究力復活の鍵になるか

では、政府が打ち出している「10兆円ファンド」構想は、日本の研究力復活の起爆剤となりうるのだろうか。この点について、木村誠(大学教育ジャーナリスト)「政府の10兆円「大学ファンド」で大学間格差が拡大か…有力国立大に資金集中の懸念」(『Business Journal』2022年3月8日)は、10兆円ファンド構想は、運用を任される信託銀行などにとっては大きなビジネスチャンスとなるが、その対象となる大学は全国でも数校と限られており、選択された大学とそうでない(地方)大学との格差がより拡大することが問題となりうるとしている。さらに、そもそも年利3%の事業成長が達成できるのかなどの不確実性の高さがあることも懸念材料だとしている。「国立大学長が語る「日本の研究力復活」の必須条件：10兆円ファンドは賛成だがそれだけでは不十分」(『東洋経済オンライン』2022年3月18日)における永田恭介(筑波大学長)のインタビューでも、10兆円ファンド自体には一定の意義があるものの、しかしその実態は、あくまでごく少数の大学への投資に留まるものであり、日本の大学全体のレベル底上げには繋がらないだろうと述べている。

日本の研究力と大学の未来

以上では、日本の大学がおかれている危機的な現状を確認した上で、とくに期待が寄せられている10兆円ファンドの功罪について検討してきた。これらの議論から、日本の大学における研究力低下の原因は、研究資金の乏しさだけでなく、研究環境の劣化にもあることもわかった。実際に、京都の小さな公立大学で研究する筆者としても、これらの指摘は的を射ているようにも思われる。科学力の向上のためには、研究資金の充実化も確かに重要であり、その意味で10兆円ファンドには期待したいところではある。ただし同時に、あらゆる研究者が全力で研究に邁進できるような環境の整備の方にも目を向けて欲しいと切に願う。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

板東 慧氏 会長退任にあたって

2022年6月24日、(公社)国際経済労働研究所の第57期総会が行われた。その中で、永年研究所で会長を務めた、板東 慧氏の会長職の辞任が確認された。同時に、同氏のこれまでの功績から、当研究所の名誉顧問に就任することが決定された。新会長には、連合総合生活開発研究所（連合総研）理事長である古賀 伸明氏が就任した。

本号で、総会での会長退任の挨拶の全文を掲載する。

国際経済労働研究所の会長の板東でございます。この度、この会長の任を退くことになりましたので、ご挨拶申し上げます。

当研究所が設立以来推進してきた、「自分たちに必要な調査研究を自ら進めていく」という労働調査運動は、わが国の労働組合運動にとって単組の政策確立のためにも産業別・地域別の統一を進める運動として、有効な役割を果たしてきたと思います。今後も多くの組織の参画を得てこの運動が広がっていくことを心から期待しております。



研究所とかかわり始めたころのエピソード

私は、京都大学を卒業し、その後は、大学に研究者として残るか、その他の形で研究者になるか、大学以外にも例えば地方自治体、あるいは産業界で労働問題の研究機関で調査研究に従事しようかと思っていました。そのような中で、比較的身近に、「関西労働調査会議」（※ 編注 国際経済労働研究所の前身）という、労働組合と研究者が共同で設立したものがありましたので、そこを利用して色々な実態調査に参加してきました。

鉱山、機械金属、電気通信といった、当時の最も技術革新のすすむ産業における労働問題研究が、基盤になりました。近畿だけではなく、全国の中央の討論集会や政策集会にもよく参加しました。仕事の差による運動の差、気質の差というようなことを感じながら、労働問題や労働組合研究に結び付けることに非常に興味をひかれたのです。そして、この仕事に生涯付き合うことになりました。

労働調査運動において大切にされてきた考え方や、 思い出深い事例

私は、労働組合運動で、仕事としての調査というものを根付かせることが重要だと考えてきました。そのために、労働者一人一人が自分の家計費を調べるとか、自分の賃金がどのような位置にあるか、などの調査運動を、労働組合が行うことをすすめてきました。

たとえば賃金のテーマであれば、「なぜこういう賃金になったかということの研究する」というように指摘してきました。つまり、労働の性格、労働というものに対する分析的な関心を持つ必要があることと、それに関連して賃金構造を分

析する必要性を指摘してきました。

関西では、当時、研究熱心な幹部が輩出されていたのは、松下労組でした。「仕事別賃金」も私がつけた名称ですが、様々な調査研究とともに行いました。この他、全電通や地方自治体の労組や機械金属で京都の島津製作所労組や鉾山で三菱金属鉾山労組なども研究熱心な労働組合でした。そのような組織が当研究所の中心的な支えとなっており、調査研究を進めてきたという歴史があります。

労働調査運動や研究所に関わる皆さんに向けてのメッセージ

この組織は、非常にユニークな組織だと思います。会員制といっても、単に会議に入るだけではなく、ともに研究をして政策を確立することで結ばれた、いわば「盟友」の組織といえます。私は、このような自負のもと、当研究所を育ててきました。

新たに会長に就任する古賀氏は、松下労組の出身であります。

研究所は常に実態調査にもとづいて、政策研究をすすめるという、労働組合の政策研究のセンターとしてますます発展することを願っています。



略 歴

板東 慧（ばんどう さとし）
1931 年 神戸市生まれ
京都大学経済学部 卒業
経済学博士（京都大学）
一般社団法人 大阪能率協会 名誉会長
社団法人 生活文化研究所 代表理事
財団法人 神戸都市問題研究所 理事
財団法人 神戸市民文化振興財団 理事
財団法人 こうべ市民福祉振興協会 理事
神戸市勤労福祉振興財団 理事

主 著

『賃金問題の考え方』（三一書房）
『現代の労働組合』（ミネルヴァ書房）
『戦後労働組合運動史』（田畑書店）
『福祉経済と社会の理論』（勁草書房）
『労働組合の可能性』（日本評論社）
『つむじ風—世紀末 20 年アンソロジー』（啓文社）
『成熟世界のパラダイムシフト』（啓文社）
『超国家の世紀』（日本評論社）
『福祉価値の転換』（勁草書房）
『21 世紀ライフスタイル革命』（勁草書房）
『アジア共同体と日本』（日本評論社）
『昭和とは何であったか』（日本評論社）他

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 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業)	総実労働時間 (全産業)	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				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	
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	6,664	198	2,161	1.18	318,387	98.6	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707
2021.3	5,967	188	2,244	1.10	282,898	87.8	138.2	99.8	99.9	484,914	435,667
4	5,945	209	2,167	1.09	278,680	86.7	143.4	99.1	99.1	543,063	441,922
5	5,950	211	2,098	1.09	273,915	85.0	129.9	99.5	99.4	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
10	5,982	183	2,278	1.15	271,121	83.2	138.5	99.9	99.9	549,269	403,284
11	5,970	182	2,335	1.15	282,749	86.7	139.4	100.0	100.1	481,838	392,236
12	5,984	171	2,347	1.16	545,609	167.2	138.3	100.3	100.1	1,102,091	522,506
2022.1	5,977	185	2,407	1.20	274,822	86.0	129.4	100.7	100.3	479,805	398,066
2	6,005	180	2,453	1.21	268,898	83.8	130.3	101.1	100.7	540,712	375,088
2022.3	6,684	180	2,507	1.22	288,709	89.5	136.7	101.6	101.1	503,128	433,993
前月比(%)	11.3	0.0	2.2	0.8	7.4	6.8	4.9	0.5	0.4	-7.0	15.7
前年同月比(%)	12.0	-4.3	11.7	10.9	2.1	1.9	-1.1	1.8	1.2	3.8	-0.4
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		
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引
	百 万 円									
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	90.6	124.8	87.1	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289
2021.3	97.3	109.0	97.0	7,981	127,876	10,435	634	7,377,561	6,761,931	615,630
4	98.4	108.3	97.5	8,029	123,974	10,536	477	7,180,252	6,953,491	226,761
5	92.3	109.6	91.9	8,657	123,936	10,422	472	6,260,587	6,473,520	-212,933
6	98.9	109.4	96.5	8,524	132,081	10,850	541	7,223,759	6,854,376	369,383
7	98.1	111.1	94.6	8,597	134,983	10,664	476	7,354,679	6,920,182	434,497
8	96.2	113.2	92.0	8,393	125,903	9,537	466	6,604,816	7,258,237	-653,421
9	89.9	118.3	84.8	8,389	144,596	9,948	505	6,840,480	7,477,334	-636,854
10	91.8	116.9	91.3	8,708	149,222	12,094	525	7,183,225	7,258,244	-75,019
11	96.4	115.1	96.5	9,003	145,401	10,125	510	7,366,999	8,323,868	-956,869
12	96.6	114.8	96.3	9,324	139,227	10,655	504	7,881,159	8,470,077	-588,918
2022.1	94.3	116.4	92.8	8,996	142,918	8,622	452	6,331,799	8,531,235	-2,199,436
2	96.2	118.7	94.2	8,114	138,998	9,221	459	7,189,878	7,867,087	-677,209
3	96.5	119.4	92.7	8,695	166,263	9,792	593	8,460,031	8,884,044	-424,013
前月比(%)	0.3	0.6	-1.6	7.2	19.6	6.2	29.2	17.7	12.9	-37.4
前年同月比(%)	-0.8	9.5	-4.4	8.9	30.0	-6.2	-6.5	14.7	31.4	-168.9
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 リサーチ		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			

共同調査および掲載号のご案内

当研究所は、様々なテーマで、多くの労働組合が参加する共同調査を実施しており、その知見は、本誌でも紹介している。現在行っている主な共同調査、および知見の掲載号（予定も含む）は以下のとおりである。興味のあるものがあれば、ぜひお読みいただきたい。

◆第 30 回共同調査 ON・I・ON2

組合員自身が職場内外の問題に自ら関与し、解決するために、労働組合を「参加関与型の組織」へと再生させる共同調査プロジェクトである。「参加関与意識」と「働きがい」を調査の柱としている。1991 年の発信以来、趣旨に賛同する多くの労働組合の参画を得て、わが国最大級の共同研究事業に成長している。（430 組織・240 万人）

⇒掲載号

1121 号（2022 年 7 月号）「コロナ前後の組合員の意識の変化」

最近の ON・I・ON2 の動向、コロナ前後の組合への積極的関与と活動評価の変化、および組合員の働きがいの変化についてまとめている。

1059 号（2016 年 4 月号）「ワーク・モチベーション研究－2015 年の知見」

リーマンショック前後のデータを分析し、前後どちらにおいても、日本型の企業文化や制度施策の多くは従業員の内発性を上げる方向性を持っている効果が確認された。このほか、ワーク・モチベーションの属性別傾向や、組織レベルでのワーク・モチベーションの規定因についても分析している。

◆第 49 回共同調査「企業の制度・施策に関する組織調査」

人事制度をはじめ、福利厚生制度から社員旅行など、企業のあらゆる制度・施策をデータベース化し、意識調査データと結び付けて分析を行っている。2015 年に立ち上げられ、データの蓄積を図っている。

⇒掲載号

1080 号（2018 年 5/6 月号）「企業制度・施策に関する組織調査」－2017 年の知見」

企業制度・施策と組合員のモチベーションについて、知見をまとめている。また、女性が活躍する企業・組織における労働組合員の関与、日本企業における賃金制度分類の考察についても掲載している。

◆政治意識調査

主要な国政選挙の際に実施し、投票行動、政治や社会に対する意識、働きかけなどの政治活動の取り組み等を分析している。「組合の政治活動をどうしていけばよいか」を提言する調査を目指している。直近の調査は、第 54 回共同調査（2020 年衆院選、調査終了）、第 55 回共同調査（2022 年参院選、調査継続中）がある。

⇒掲載号

1101 号（2020 年 7 月号）「2019 年参議院選挙にみる、組合員の政治意識」

第 53 回共同調査（2019 年参議院選挙）のデータを用い、「伝統的無党派層」と「現代的無党派層」の分析、政治的態度類型と政党支持、労働組合活動の参加におけるジェンダー・ギャップ、組合推薦候補者の認知度とイメージの投票行動に対する影響などのテーマで分析を行っている。

1123 号（2022 年 9 月号）「第 54 回共同調査の知見」 ※ 予定

第 54 回共同調査を通じて得られた知見を紹介する。

所 員 コ ラ ム



専務理事／統括研究員

八木 隆一郎

「労働調査運動」との出会い

労働調査運動——研究所に着任した時、この言葉（概念）を聞いて衝撃を受けた。私が学生の頃、心理学は実験の被験者も質問紙調査の回答者も大学生であることが多く、所詮「学生の心理学」だと揶揄されるようなところがあった。だから、大学生以外の社会人のデータなんてきわめて貴重なことだった。ON・I・ON 2の前身：すなわち ON・I・ON（第 28 回共同調査）を新人の私が任されたとき、社会心理学者仲間に「社会人のデータが取れるぞ」と呼びかけた。それだけでみんな関心を持ってくれた。それだけ魅力的だったのである。

その後も多くの研究者がデータを求めて集まってくれたけれど、それは、あくまでも組合員は回答者（データ）だった。だから、この尺度は 20 項目必要とか、そういう話になる。研究としてはそうだろうけれど、その研究のためだけに何十万人に回答してもらう、仮に 50 万人 × 1 分（20 問 × 3 秒）として 8000 時間以上の時間。そこまで必

要なことだろうか？ 研究所のスタッフはわかるが、大学教員を中心とした非常勤の研究者にはわからない。研究用の項目を共同調査に持ち込もうとする。研究用のデータなら数百人で十分。それなら、仲間である労働組合に主旨を理解してもらえれば予備調査だって可能だ。

そう、研究の対象ではなく、ともに調査研究する仲間。心理学者にとって人は被験者や回答者や研究対象だが、そうではなく、研究や調査をともに行う仲間。そこがすごい。そんな世界があるなんて、と思ったのを覚えている。今なら当然のことだが、当時はまったく研究観が違った。

今月号より、所員コラムを
始めました。毎月 1 名ずつ、
事業や日ごろの仕事を通じて
感じていることなどを発信し
ます！

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り組み紹介」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

2022年4月2日

「イオンリテールワークスユニオンの政治活動について」

イオンリテールワークスユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

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

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON・2入門セミナー

・東京会場：10月13日(木)(品川インターシティホール)

・Web開催：11月9日(水)

講師：八木 隆一郎(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)

時間：13時30分～17時

概要：組合活動のあり方を根本から見直し、「参加関与型」の運動にシフトする考え方を習得する。

SRCのための調査活用セミナー

・東京会場：10月25日(火)(アイオス五反田)

・Web開催：11月17日(木)

講師：依藤 佳世、向井 有理子(国際経済労働研究所 研究員)

時間：13時30分～17時30分

概要：意識調査を効果的に展開するための正しい知識や活用方法を学ぶ。

※詳細は、研究所HPをご覧ください

次号予告(特集テーマ)

2022春闘の成果と課題(後編)

1. 看護師の賃金と労働組合の取り組み

金井 郁(埼玉大学人文社会科学部 教授)

2. 2022春季生活闘争を振り返って

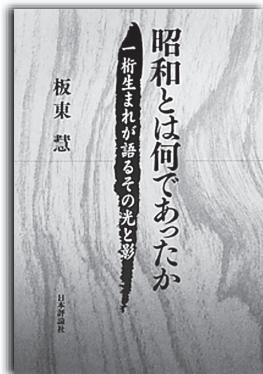
日本労働組合総連合会

3. 産別組織インタビュー

UAゼンセン、電機連合、フード連合、サービス連合

編集後記

2022 春闘は、コロナ禍で迎えた2回目の春闘となりました。今年はコロナ禍の回復基調にあることに加え、経営側の「人への投資」への理解がさらに深まり、多くの産業で賃上げを獲得し、また賃金以外にも前進回答がみられました。2014 年以降の賃上げ継続の動きの中、物価上昇等、新しく考慮しなければならない動きも出てきている中、来年どのような方針で取り組みが進められるのか、春闘が社会的な影響力をより高めていくことができるのか、注目していきたいと思っています。(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

 **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.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.77-8 No.1122

August. 2022

International Economy and Work Monthly

Summary of 2022 'SHUNTO' and Future Issues

What should be a Summary of 'SHUNTO' under a "New Form of Capitalism"?

I.Takagi

Interview about 'SHUNTO'

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)