

Vol.77 No.9

2022

09

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1123号

特集

2022春闘 成果と今後の課題(後編)

看護師の賃金と労働組合の取り組み

埼玉大学人文社会科学部 教授 ● 金井 郁
K. Kanai

2022春季生活闘争を振り返って

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 ● 仁平 章
A. Nidaira

産別組織インタビュー

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 書記長

古川 大氏

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記長

中澤 清孝氏

日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長

千葉 淳一氏

第54回共同調査(2021年衆院選)

「政治と選挙についての全国組合員アンケート」の知見

(公社)国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

CONTENTS

Page

特集：2022春闘 成果と今後の課題（後編）

地球儀 (2)

ウクライナの「チェルノゼム」(黒土層)

本山 美彦

特集：2022春闘 成果と今後の課題（後編） (3)

特集1 (4)

看護師の賃金と労働組合の取組み

金井 郁

特集2 (12)

2022春季生活闘争を振り返って

仁平 章

特集3 (18)

産別組織インタビュー

古川 大氏(UAゼンセン 書記長)

中澤 清孝氏(電機連合 書記長)

千葉 淳一氏(フード連合 事務局長)

論壇ナビ2022 (24)

第8回：サル痘の流行

松浦 司

リサーチファイル (25)

第28回：彦根(4)

本田 一成

第54回共同調査(2021年衆院選) (28)

「政治と選挙についての全国組合員アンケート」の知見

労働政治研究事業部

共同調査および掲載号のご案内 (34)

主要経済労働統計 (35)

所員コラム (36)

玉置 千歳

Project News (37)

地球儀



ウクライナの「チェルノゼム」(黒土層)

ウクライナには、「チェルノゼム」(Chernozem) という豊かな黒土層がある。層は、4～16%の「腐植層」(humus)を含んでいる。腐植層は動植物の死骸が分解して生まれた有機物からなる土壌のことである。ウクライナは、国土の68%がチェルノゼム層で、世界のチェルノゼム層の4分の1も占めている。

世界には2つの大チェルノゼム層がある。1つは、ウクライナからロシアに至るユーラシアの「大草原地帯」(the Steppes)。2つは、北米中西部の「グレート・プレーンズ」(the Great Plains)。これは、ロッキー山脈の東側と中央平原の間を南北に広がる台地状の大平原である。

チェルノゼムは、スラブ語の‘cherna’ (地球の) と ‘zemlya’ (土地) との合成語である。チェルノゼムが世界的に有名な用語として使われるようになったのは、ロシアの天才的な地質学者 (geologist) のヴァシリー・ドクチャエフ (Vasily Dokuchaev、1846～1903年) が、1883年からこの土壌に関する研究成果を矢継ぎ早に発表するようになってからである。研究論文は、『ロシアのチェルノゼム』(Russian Chernozem) というタイトルの連作で、ドクチャエフは、これを博士論文のテーマにした。論文は、ロシア各地のチェルノゼム (ロシア語) の共通点と差異点を詳細に記述したものであった。各地の土壌がどのような経緯で形成されたのか、土壌の化学的な成分はどのようなもので、どのような違いがあるのか、それぞれの差異を区分けする基準はどのように求めたら良いのか、こうした手法が、後世の人々によって、「遺伝学的土壌科学」(genetic soil science) と名付けられるようになったものである。

本山 美彦 (国際労働経済研究所・所長)

特 集

2022春闘

成果と今後の課題（後編）

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8月号・9月号の2号にわたる企画であり、本号はその後編である。

特集1では、埼玉大学人文社会科学部教授・金井 郁氏に、「看護師の賃金と労働組合の取組み」をテーマにご寄稿いただいた。本稿では、日本で看護師の処遇をめぐる、働きかけをおこなう主体の一つである労働組合の取組みと機能を検討している。労働組合の取組みとして、医療職を組織化する3組織（UA ゼンセン、医労連、自治労）への聞き取り調査を元に考察している。これによると、人事院勧告をもとに賃金が決定される自治労以外の2組織では要求水準は高いものの、妥結額は定昇込みで5000円以下に集中し、多くの病院でベアは実現していない。また、岸田政権が実施する、「看護職員等処遇改善事業」の効果についても確認している。この影響により、妥結額は例年と比べると高いものの、一律的な引き上げにはなっておらず、手当で対応したところも多いことから、この事業が基本給自体を上げることに貢献していないと指摘する。日本の看護師は慢性的に人手不足である中、とくにコロナ禍で感染者の急増期には医療体制がひっ迫し、労働環境の過酷さ等から離職者も増えており、感染者の急増に対する備えはできていない。そこで、労働条件の要求にあたり、必要な時にいつでも医療体制が提供できる環境を整備するという観点を提案している。この「必要性」の観点を踏まえ、医療職を組織化する産別同士で連携し、社会的な労働条件や人員配置の水準を考え、国や病院に働きかけることが必要であると提案している。

特集2では、日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局長・仁平 章氏に「2022 春季生活闘争を振り返って」と題し、今春闘の特徴と結果を踏まえてご執筆いただいた。今春闘は「未来をつくる。みんなでつくる。」をスローガンに掲げ、連合に集うすべての組織が共闘し賃上げをはじめとする交渉に取り組んだ。「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した交渉の結果、労働組合が社会を動かすけん引役としての役割を果たせたと捉えている。平均賃金方式による賃上げ率がコロナ前の水準まで回復したことに加え、中小組合の健闘、短時間等の労働者の賃上げでも成果がみられた。2023 春闘の課題として、国際情勢やコロナ禍の動向、輸入物価の上昇、実質賃金の長期低下傾向を踏まえ、働く者の生活の維持・向上のための闘争を進めていくとしている。さらに、企業規模間・雇用形態間・男女間格差の是正に向けた取組みについても継続していく必要があるとしている。

特集3は、産別組織へのインタビューで構成した。本号に掲載しているのは（略称、組織規模順）、UA ゼンセン、電機連合、フード連合である。今年の春闘は、全体観としてはコロナ前の賃金改善の水準まで回復しているものの、業種によっては厳しいところもみられる。来年に向けては、賃上げをどのように継続させていくのかが一つの焦点となるといえ、どのような要求・交渉が展開されるか注目される。なお、サービス連合にもインタビューを行っており、次号以降で掲載予定である。

前編（8月号）では、日本女子大学名誉教授・高木郁朗氏による論文「『新しい資本主義』のもとでの春闘総括はどうあるべきか」および、産別組織へのインタビュー（JAM、基幹労連、生保労連）を収録しているので、あわせてお読みいただきたい。この春闘特集にあたり、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

2022 年 9 月 23 日、高木郁朗先生が逝去されました。高木先生には、本誌でも長年ご執筆いただき、労働運動や春闘のあり方に対して多くの示唆を与えていただきました。心より感謝とご冥福をお祈り申し上げます。

看護師の賃金と労働組合の取組み

埼玉大学人文社会科学研究所 教授 金井 郁

1. はじめに

コロナ禍は3年目の現在も私たちの日常生活や職業生活に大きな影響を与えているが、このパンデミックは、私たちの命と健康、日常生活を維持するために必要不可欠な労働者である「エッセンシャルワーカー」への注目を引き出した(Naila Kabeer etl. 2021)。「エッセンシャルワーカー」は、医師など賃金の高い専門職も含まれるが、大多数は低賃金の対面サービス労働者で、通常は低スキルとみなされる職種が多い。世界的にロックダウンやステイホーム政策（日本では緊急事態宣言）がとられた中でも、私たちの命、健康、生活を維持するのに「不可欠（エッセンシャル）」で、働いてサービスを提供し続けることで社会の維持に貢献している。一方で、コロナ禍では「エッセンシャルワーカー」が不足することで、私たちの命や健康、生活の維持がままならないことも経験した。こうしたコロナ禍の経験は、市場の力ではなく、社会的ニーズに基づいて(Nancy Folbre etl.2021)、「エッセンシャルワーカー」の処遇をどのように考えたらいいいのか、という課題を私たちに突き付けたと言える。

大沢（2022）が都道府県別に人口比で報告されたコロナによる累積死者数と就業看護師数を見比べると、看護師が少ない県で死者が多い、という関連が示唆されると指摘するように、エッセンシャルワーカーである看護師の不足が私たちの命や健康を脅かしている。日本の看護師

は、コロナ禍以前から有効求人倍率が高く、常に人手不足が指摘されていた。労働市場だけでなく国による制度設計からも影響を受けて、看護師の業務量が多く¹、後で見るように国際比較から見ても賃金水準が低いことで恒常的な人手不足、コロナ禍での危機的な人手不足となっているといえる²。岸田政権では「成長と分配の好循環の実現」の一環で、2021年11月に「看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等」の取組みを掲げた。民間分野での賃上げに波及させる狙いがあり、民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、看護師、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組みを行うという。看護については、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度（月額4,000円）引き上げるための措置を、2022年2月から9月に補助金事業で行った³。この事業が実際に看護師の賃金にどのように影響したのかは、後で見るように、政策枠組みや経営側の認識の問題で病院ごとに対応が異なっており、一律に4000円は引き上がっていない。

本稿では、日本において看護師の処遇をめぐって、働きかけを行う一つのアクターとしての労働組合がどのような取組みを行っているのか、どのように機能しているのかを検討する。

特に春闘での取組みを考察するため、春闘をけん引する産別組織を取り上げる。具体的には、看護師などの医療職を組織化している全労連傘下の日本医療労働組合連合会（以下、医労連）、連合傘下の民間の医療職を組織化している全国

繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（以下、UA ゼンセン）、主に公務員の医療職を組織化している全日本自治団体労働組合（以下、自治労）への聞き取り調査を実施し、その取組みを検討する⁴。

2. 看護師の賃金と岸田政権下の処遇改善に向けた取組み

日本の労働市場において、医療・福祉産業従事者は近年大きく増加している。図1は、総務省「労働力調査」の医療・福祉産業の雇用者数と女性比率の2002年～2021年の推移および厚生労働省医政局看護課調べによる看護師・准看護師数の2010年末～2020年末までの推移である。医療・福祉産業全体の雇用者数は、2002年の440万人から2021年の859万人と20年で2倍近くに増加している。その間の女性比率は若干減少しているものの77%が女性で、同産業の大部分を女性が占めている。看護師・准看護師数については増加傾向にあったものの、近年は横ばいで看護師も准看護師も9割以上を女性が占めている。また、コロナ禍の2020年は緊急事態宣言や営業規制の影響を受けた、宿泊・飲食サービス業や製造業、生活関連サービスなどで女性非正規労働者が大きく減少し、2019

年から2020年で50万人減少した一方で、女性正社員数は33万人増加し、そのうち約9万人は医療・福祉産業で増加した。

看護職や介護職の労働組合の組織率についての統計はないが、医療・福祉産業の組合員数は510,511人⁵であるため、同産業の推定組織率は、5.9%とかなり低い。ナショナルセンター別にみると、連合約25万人、全労連約17万人、全労協約7500人、その他9.4万人となっており、近年は連合が増加傾向、それ以外で減少傾向にある。組織化されている病院は国公立、公的病院が中心で、病院の9割を占める医療法人（民間）の組織率は低い（花井、2012）。

日本の医療・福祉産業では明らかに労働需要が増加しているのになかなか賃金が上昇してこなかった。先行研究では、診療報酬制度や介護報酬制度により、医療サービスや介護サービス

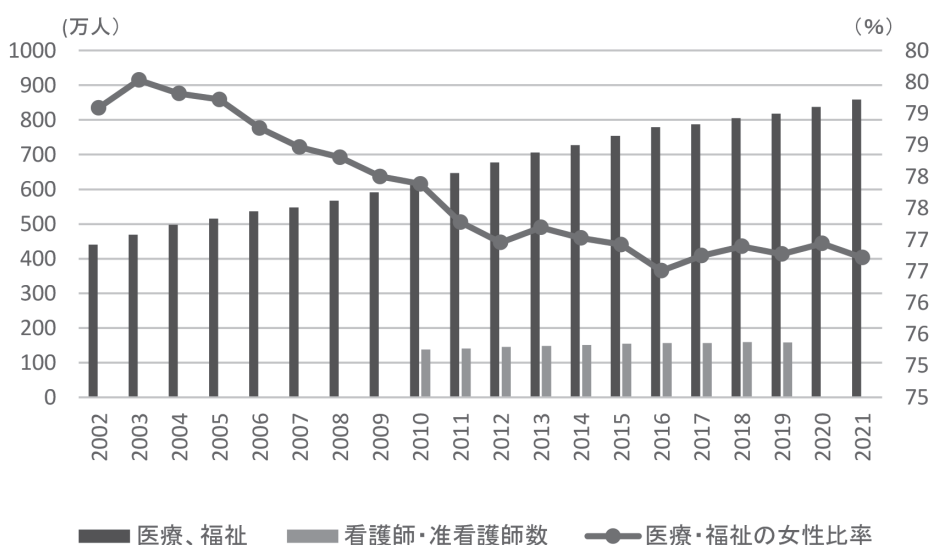


図1 医療・福祉産業の雇用者数と女性比率の推移と看護師・准看護師数の推移

（資料出所：医療・福祉産業の労働者数については総務省「労働力調査」、看護師・准看護師数については厚生労働省「医政局看護課調べ」）

の価格が抑制されているためだと指摘されている。サービスに対する需要が増えても、それにあわせて価格を上げることができないので、なかなか利益が増えず、賃金を上げることができない（近藤、2017）。ただし、利用者の目線から考えれば、サービスの需要に従って価格変動するような仕組みでは、利用したいときに利用できない人が出てくるため、公的介入によるサービス価格の維持は必要と考える。

公的介入によるサービス価格の維持をしてい

る諸外国と比較しても、日本の看護師の平均収入は低いことがわかる。日本の看護師の賃金は、ドル換算の購買力平価でみて、OECD 平均よりも低く、最も高いルクセンブルクの看護師の平均収入の約 4 割の水準と世界的にみても低い（OECD health statistics, 2021）。花井(2012)は、労働条件の改善を図るためには、組織化と政策的対応をセットで行うことが必要であると指摘する。

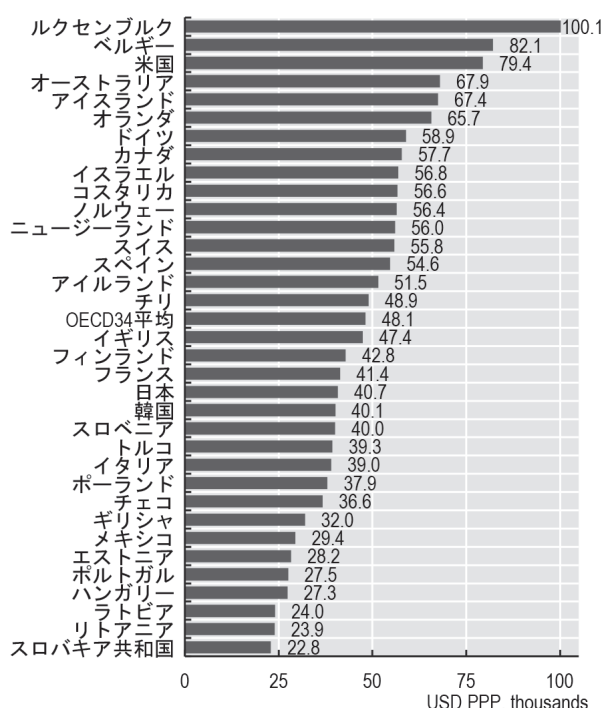


図2 OECD における看護師の平均収入（USD 購買力平価、2019 年）

注1）アメリカ、カナダ、アイルランド、チリのデータは登録された（専門職の）看護師のみについてであるため高く推計されている可能性が高い。

注2）ニュージーランド、スイスは看護師よりも低い資格の准看護師も含まれている。

（出所：OECD Health Statistics 2021）

3. 看護師の賃金をめぐる労働組合の取組み

本節では、看護師の賃金をめぐる各産別の取組みを中心に検討する。まず、春闘ではどのような取組みを行っているのか、産別ごとにみていこう。UA ゼンセンでは、傘下の単組が様々な産業にまたがっているため、「製造産業」、「流通」、「総合サービス」の3部門に分け、春闘は

部門闘争を行っている。看護師については「医療・介護・福祉」部会が属している「総合サービス」部門⁶で春闘方針を決定している。コロナ禍1年目の2021年春闘は、業種によって総合サービス部門内の業績の好不調が激しかったため、部会ごとに要求水準を作成した。「医療・

介護・福祉」部会の業績は厳しかったが、「エッセンシャルワーカー」としてコロナ禍で闘っている組合員のために、例年より要求水準を下げるわけにはいかないという意識で、例年通りの定昇込み 9,500 円（下限 9,000 円）アップで設定した。2022 年春闘では、部門の統一要求基準を作るコロナ前の方式に戻したが、コロナ前よりも幅を設けることになった。部門では平均賃金によって単組を 3 つのグループ（低い、中間、高い）に分け、定昇込み 9,500 円アップを基準に要求するものの、格差是正を目指すことを目的に、「低いグループ」の下限を 7,000 円、「中間のグループ」の下限は 6,500 円、「高いグループ」は 7,000 円アップを基準に下限を 6,000 円と設定した。ちなみに、「医療・介護・福祉」部会の単組はすべて平均賃金が「低いグループ」に分けられている。その理由として、平均賃金の算定基礎が基本給や住宅手当などで決められているため、介護士の賃金が低だけでなく、介護士に比べれば総支給額の高い看護師についても基本給が低いためである。また 9,500 円の要求を掲げているが、春闘回答で例年ベアはほとんどない。しかし、2022 年春闘は、定昇込みで平均 5,000 円と岸田政権による「看護職員等処遇改善事業」が影響した結果、例年より高くなっている。

医労連では、回答指定日を定めて、要求に対する回答をそろえ、その回答の中身によってはストライキを打つという構えで春闘に取り組んでいる。ただし、コロナ禍では医療職が仕事に忙殺され、また感染対策を理由に集まることができないなど、労働組合活動自体が低調となっている。賃金要求は、職種に関係なく月額平均 4 万円以上（時給額では 250 円以上）を春闘方針

の基本としている。また、看護師の賃金については、社会的役割にふさわしい賃金⁷にすべきという考え方がある。社会的役割に見合った賃金とは、具体的には、女性の割合の多い公的産業である教職員を念頭におき、私学の高校教員⁸の賃金水準を目標値にしている。看護師の賃金は、私学の高校教員と比べると初任給はそれほど変わらないが、年齢が高くなると大きく差が開く。そこで、職種と年齢に見合った生計費原則を重視してポイント賃金要求を提案している（表 1 参照）⁹。また、国際比較の視点からは看護職の OECD 平均まで賃金水準を引き上げるだけの診療報酬の引き上げも当面の目標である。2022 年春闘では、要求提出しているのが 73.4%、回答指定日に回答指定できているのが 38.8%、指定日に回答を引き出しているのが 27.0%となっている。回答は、定昇込みで平均 5,026 円と、前年の 4,837 円よりも増えており、ベアを獲得したところも 11.2%ある。しかし、要求額の月額平均 4 万円とは大きく隔たりがある。

公務員を中心に組織化している自治労では、賃金決定は人事院勧告をもとに交渉しているため、春闘は 1 年に 1 回の賃金以外の労働条件の交渉のスタートとして位置付けている。具体的には本部が示す春闘方針に基づき県本部・単組は職場実態に合わせて要求するよう促している。2022 年春闘では、自治労全体で人員不足が極限まで達しているという声が多いため、「減らしすぎ行政からの転換」と位置付けて、人員不足への対応を最も強く打ち出した。看護師については地域医療の確保、夜勤の体制、タスク・シフト／シェア¹⁰については研修を受けるにあたっての環境整備の要求を盛り込んでいる。賃

	初任給	35歳	50歳	59歳
看護師	270,000円以上	350,000円以上	450,000円以上	510,000円以上
介護福祉士	255,000円以上	340,000円以上	440,000円以上	500,000円以上
事務職	225,000円以上	330,000円以上	430,000円以上	490,000円以上

表 1 医労連のポイント賃金の要求額（案）

注 1）初任給は看護師 21 歳、介護福祉士 20 歳、高卒者 18 歳で設定。35 歳・50 歳・59 歳は初任給年齢から働き続けた場合の額

（出所：医労連資料より筆者作成）

金についてはコロナ禍で医療・福祉現場の労働環境が過酷になっているが、2022年度は人事院勧告が下がったため、連動して公立・公的病院のボーナスが引き下げられ、モチベーション維持に苦慮する組合が多かった¹¹。1557単組のうち自治体ベースで69%が要求書を提出し、交渉を実施しているのが48%、妥結が28%となっている。ただし、公立・公的病院の看護師の賃金は民間病院と比べて、平均では賃金水準は高い傾向にあり、特に年功カーブが維持されているところに特徴があるといえる（看護協会HP資料）。

3つの産別の春闘の取組みをみると、人事院勧告をもとに賃金が決定される自治労以外では賃上げの要求水準は高いものの、妥結額は定昇込みで5,000円台以下に集中しており、多くの病院でベアは実現しておらず、上がり方を決める基本給の賃金制度改正に労働組合が関与できていない。賃金センサスで所定内賃金について名目と実質の推移をみても、基本給の時給換算額は2014年までは上昇した後、ほぼ横ばいで推移している。基本給額が上がらない理由として、診療報酬の方針が変わる中で、基本給を決める人事制度、賃金制度の制度変更をすることを病院側がリスクと捉えていることが挙げられている。医労連はあくまで基本給の増額を要求しているが、組合側も成果をあげやすい、手当

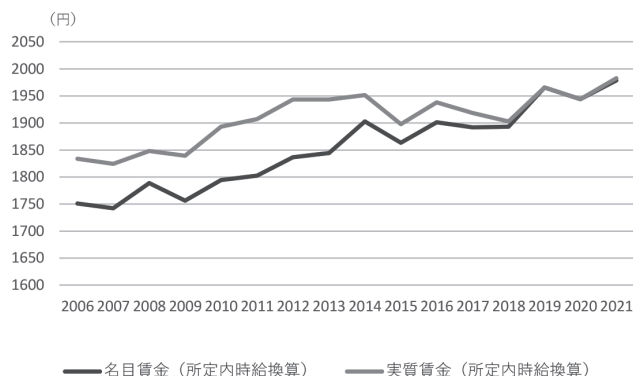


図3 看護師の所定内賃金（時給換算）の名目と実質の推移（物価水準は2020年基準）

（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

要求になりがちになっている面もある。

岸田政権による「看護職員等処遇改善事業」についても基本給ではなく手当で対応したところが多いことがうかがえる。各産別でこの事業に対してどのように対応できるのかを監督官庁などから情報収集し、それらの情報を単組に共有し、また単組からの情報も吸い上げて、各単組でどのような対応をおこなったのかを産別ごとに情報共有している。2022年2月に実施された事業では条件を満たす看護師1人当たり月額4,000円が補助される事業であったが、①対象を看護師のみにするのか、②看護師以外のコメディカルのどの範囲まで対象とするのか、③いくらの賃上げとするのか、④どのような形式で賃上げ分を労働者に給付するのか（基本給か手当かなど）が、各病院の判断に任されていた。看護師以外も賃上げ対象とした場合は、その原資は国から出ないため、病院が持ち出すか、4,000円を分配して一人当たりの額を減らすことになるため、支給金額も方法も多様であった¹²。組合があっても多くの病院で基本給ではなく手当で支給されていることも明らかになっており、基本給自体を上げることにこの事業は貢献していないと言わざるを得ない。こうした産別による単組の状況に関する情報共有は、2022年10月以降の財源が診療報酬となった後の賃上げ方法や対象者の選定、金額について各単組での交渉材料となるといえる。

これまでみてきたように、看護師の労働条件は診療報酬や国が決定する制度に大きく依存した体制といえる。そのため、労働組合は国や政府に対しても積極的に働きかけを行っている。とくに医労連では、歴史的には、看護師不足を解消させるナースウェーブという運動で看護師確保法を作ることを働きかけたり、准看護師制度の廃止、夜勤改善と大幅増員の運動を行いながら、大幅増員に必要な財源と医療労働の正当な評価を求め、診療報酬の改定についても働きかけを行ったりしている。どの産別でも診療報酬を上げるよう要望書を出しているが、他の産業の労働者も組織化している労働組合全体としては患者としての立場も抱えているため、バラ

ンスを取った内容になりがちな面もある。規制産業であるため、労働組合による国への働きかけは重要であるが、UA ゼンセン、自治労、医

労連の産別同士の連携は現状のところ行われていない。

4. 終わりに

看護師をはじめとする医療職の賃金は、診療報酬制度から影響を受けて決定される。そのため、労働組合でも診療報酬などの制度設計に関する国への働きかけと単組での労使交渉に利用できるような制度に関する産別組織での情報収集と情報共有が重要な機能となっていた。一方で、看護師の属する産別組織は、UA ゼンセン、自治労、医労連など複数に分かれ、連携した取り組みは行われていない。医労連は、看護師の賃金について、医療職の賃金水準の考え方に「社会的役割に見合う」賃金を女性の多い公務の職業として教員の賃金と比較し、国際比較からは「OECD 平均」を少なくとも達成するよう政府への働きかけや春闘目標を立てている。一方、UA ゼンセンでは傘下のほかのサービス産業（「フード」「フードサービス」「ケータリング」「インフラサービス」「生活サービス」「ホテル・レジャー」「パチンコ関連」「人材サービス」）の労働者との比較で賃上げ目標が決められているが、これらのサービス職との比較には積極的な意味はないといえる。自治労では人事院勧告をもとに賃金が決まることもあり、看護師の賃金水準のあり方については積極的に検討しているわけではない。こうした産別組織の状況は、規制産業である医療職の賃金について社会的水準を設定して労働条件を考えるには限界を抱えているといえる。規制産業であるからこそ、看護師の賃金をどのように考えるのか、医療・福祉職の産別組織で連携して、国への働きかけ、情報共有などの取り組みを行うことが必要ではないだろうか。

現在、OECD 平均からすると相対的に高い賃金を得ている米国の看護師は、看護師が提供するサービスの過小評価に挑戦してきた長い歴史がある。1970 年代と 80 年代、看護師はコン

パブルワース運動（いわゆる同一価値労働同一賃金）の最前線にあった。欧米でも、人間のケイパビリティを発達させたり維持したりするケアサービスを提供するケア労働者は、学歴や資格などの要件をコントロールした上でも賃金が低くなる「ケアペナルティ」が問題とされてきた（Nancy Folbre et al. 2021）。こうした「ケアペナルティ」は、ケア労働の感情や共感のスキルがスキルとして認められなかったり、計算高く交渉することよりは感情的な愛着と道徳的なコミットメントを奨励するなど女性性と結び付けられたケア労働の特徴によって生じたりするとされる。看護師のコンパブルワース運動の裁判における法的な成功は限られていたが、労働組合の団体交渉によって 1980 年代後半から相対賃金が大幅に上昇した（Feldberg 1992）。米国の事例は、診療報酬や看護師資格のあり方、賃金規制などの制度設計は異なっているものの、労働組合の取り組みによって看護師の賃金が変わりうることを示している。

日本の労働組合では看護師の賃金水準をどのように考えたらいいのだろうか。アメリカと同様、同一価値労働同一賃金の取り組みは一つの考え方の指針となろう。日本でも、森・浅倉編（2010）が欧米社会の同一価値労働同一賃金を検討する際に用いられる職務評価の手法を使って、病院の様々な職種を職務評価¹³して、それぞれの職種と賃金の関係について興味深い知見が示している。医療・介護サービス職では、職務評価点の算出方法によって若干の違いはあるものの、おおむね調査対象の職種の中では、看護師、施設介護職員、ホームヘルパー、診療放射線技師の順で職務評価点が高くなっていた。職務の価値に基づく賃金格差の是正では、看護師を基準にした場合、月給換算の時給をもとに

すると、施設介護職員は現在の賃金より約 26～34% 上がった額が、ホームヘルパーの場合は約 30～36% 上がった額が、診療放射線技師は 26～29% 下がった額が妥当という結果となった。現状の診療放射線技師の賃金水準の高さと職務評価点の低さについては、職務価値と賃金水準との相互の関連性がない日本特有の年功賃金制度¹⁴ によってもたらされていると指摘している。

また、労働組合は「必要性」という観点から労働条件を要求することがコロナ禍が明らかにした教訓ではないだろうか。1990 年代から主流派（正統派）経済学とは異なる「異端派経済学 heterodox economics」のひとつとして確立したフェミニスト経済学では、プロヴィジョニングをキー概念として、研究と実践を蓄積してきた。藤原（近刊）は、フェミニスト経済学の先行研究を整理し、プロヴィジョニングを次のように説明する。プロヴィジョニングとは単に提供することではなく、誰か（somebody）が

必要（need）としているものを提供することであり、実際にその人のもとに届けられて使えるようになること（available）が含意され、人間の必要充足のための準備・供与といえるとしている（藤原、近刊）。まさしく、コロナ禍で、感染者数が急増したときには看護師の不足が大きな要因として医療提供体制が不足し、多くの人の命や健康が危機にさらされた。日本の看護師は慢性的に人手不足と言われ、感染する危険と隣り合わせの仕事を長時間労働した挙句、ボーナスが削減されるなどによって離職者をまねき、感染者の急増に対応する「備え」は全くできていないといえる。必要がないときから備え、備蓄といった保管やあらかじめの準備といったプロヴィジョニングの概念を考慮して、看護師の人員配置、賃金をはじめとする労働条件を決定する制度設計となるよう、連携した労働組合が統一した社会的な労働条件や人員配置の水準を考え、国や病院に要求することが必要だと考える。

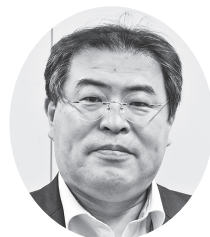
引用文献

- 森ます美・浅倉むつ子編（2010）『同一価値労働同一賃金原則の実施システム ―公平な賃金の実現に向けて』有斐閣
- 大沢真理（2022）「包摂する社会が危機にも強い」宮本太郎編『自助社会を終わらせる』岩波書店
- 近藤絢子（2017）「人手不足なのに賃金が上がらない 3つの理由」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会
- 花井圭子（2012）「看護職員を取り巻く状況と連合の取り組み」『労働調査』2012 年 10 月号
- 藤原千沙（近刊）「プロヴィジョニングの経済学 フェミニスト経済学の出発点とケア」東海ジェンダー研究所編『ジェンダー概念の多様化とケア労働』明石書店

- Feldberg, Roslyn L. 1992. “Comparable Worth and Nurses in the U.S.A.” In *Equal Value/ Comparable Worth in the UK and the USA*, edited by Peggy Kahn and Elizabeth Meehan, 181–214. New York: Palgrave MacMillan.
- Naila, Kabeer, Shahra, Razavi and Yana van der Meulen Rodgers, 2021, “Feminist Economic Perspectives on the COVID-19 Pandemic” *Feminist Economics* Volume 27: pp.1-29.
- Nancy Folbre, Leila Gautham & Kristin Smith, 2021, “Essential Workers and Care Penalties in the United States”, *Feminist Economics*, 27:1-2, 173-187.

-
- ¹ 看護師の配置基準は最低人数が国によって定められているが、この配置基準人数でまわそうとすると、看護師 1 人当たりの夜勤回数が多くなったり、3 交代ではなく 2 交代となるなど勤務間のインターバルが短い者が生じやすくなったりすることから、看護師の疲労蓄積が問題となっている。
- ² 日本では政策的にコロナ対応する病院が限定されている。自治労が 2021 年 11 月～22 年 1 月に医療施設で働く組合員（看護師の回答が 6 割を超えるが看護師以外も含まれる）に調査したアンケートでは、コロナ患者に直接かわる業務をしている組合員は 54.2%、コロナ禍で休暇が取得しにくくなった 22.3%、時間外勤務が増えた 35.2%、「常に辞めたいと思っている・しばしば辞めたいと思うことがある」33.2%、辞めたい理由は「業務が多忙」がダントツで高くなっている。どこの病院のどの病棟で働いているかでコロナ前後の働き方の変化があったかどうかの影響を受けているが、コロナ患者に直接かわる業務をしていなくても、コロナ以外の患者を受け入れる病院や診療科でも業務多忙になっているところもあり、影響の受け方は様ではない。
- ³ 2022 年 10 月以降は、診療報酬のプラス 0.43%の改定率のうち、0.20%分を使って、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関の看護職員を対象に、10 月以降の収入を 3%程度（月額平均 1 万 2 千円相当）引き上げるための処遇改善の仕組みを創設するとしている。
- ⁴ 2022 年 5 月 31 日に UA センセン、2022 年 6 月 7 日に自治労、2022 年 7 月 8 日に医労連への聞き取り調査を実施した。3 産別組織以外にも看護師の組織化をしている産別組織はある。
- ⁵ 厚生労働省「労使関係総合調査 2021 年」。
- ⁶ 「フード」「フードサービス」「ケータリング」「インフラサービス」「生活サービス」「ホテル・レジャー」「パチンコ関連」「医療・介護・福祉」「人材サービス」の 9 部会から構成されている。
- ⁷ 看護師確保法の基本指針の中に文言が盛り込まれている。
- ⁸ 女性の割合の多い公的産業では教職員であるが、公務員の賃金は厚生労働省の賃金センサスには出てこないのも、私学の高校教員を比較対象に挙げている。
- ⁹ 地域間格差を是正するため、看護師と介護士の全国を指定地域にした産業別の特定最賃を設置する申し入れを厚生省にする運動にも力を入れているが実現はしていない。
- ¹⁰ 医師業務の看護師業務への一部移管や看護業務のコメディカル職種への一部移管など。
- ¹¹ 組合員アンケートの中でも、「こんなに頑張っているのに人事院勧告でボーナスが下がり、他の手当は出ているものの、おかしいんじゃないか」という意見が寄せられている。
- ¹² 自治労傘下では、看護職員のみを対象としたのが 64%、看護師と看護助手のみが 17%で次に多く、この 2 つのパターンで 8 割を超える。また、そもそも手当に関する補助金を申請しなかった単組が 13%あった。その理由として、「看護師以外は出ないからバランスが悪い」や、「10 月以降どうなるかわからないからやらない」などの理由が挙げられている。医労連傘下では、基本給で支給したのは、回答数 134 のうち 1 つのみで、あとは手当支給していた。
- ¹³ 職務評価要素は「負担」「知識・技能」「責任」「労働環境」とし、それぞれの職務評価要素にサブファクターを設定している。「負担」には、ケア労働者が多く担い、見過ごされやすい「身体的負担」「精神的負担」「感情的負担」が含まれている。
- ¹⁴ 日本の医療職の賃金は、民間病院でも公務員の俸給表に準じてきたことも影響していると考えられ、そもそも公務員の医療職の俸給表の決まり方自体を検討し直す必要もあるだろう。

2022春季生活闘争を振り返って



日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章

連合の春季生活闘争は、「闘争方針」の確認(2022 闘争では2021年12月2日の第86回中央委員会)をもって「闘争体制」を確立し、「まとめ」の確認で解除することとなっている。実際には、闘争方針策定の数カ月前から様々な会議体で検討を重ねた上で闘争体制に突入してい

るが、第8回中央闘争委員会(8月25日)において「まとめ」が確認され闘争体制も解除されて一区切りついたので、ここで2022春季生活闘争の評価を述べ、今後に向けた課題認識にも触れたい。

I. 2022春季生活闘争の特徴点

2022 闘争のスローガン「未来をつくる。みんなでつくる。」は、ここ数年のものに比べると簡潔で、浸透度も高かったように感じたところである。このスローガンが示すとおり、2022 闘争の特徴点は2点にまとめることができる。

まず「未来をつくる。」に込めたのは、日本全体が回復をめざしていくためには、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が不可欠である、ということだった。経済や企業業績が良くなってきた後で賃上げをするのではなく、「人への投資」→能力・意欲の向上と所得増→消費拡大→企業の利益向上→「人への投資」という好循環を起動させ、今の延長線上にある未来を変えていかなければならない。

「みんなでつくる。」には、春季生活闘争は連合に集うすべての組織の共闘である、ということとを再確認する意味を込めた。2022 春季生活闘争では、すべての組合が賃上げに取り組むことで、賃金改善を獲得する組合数の増加をめざ

した。みんなで春季生活闘争に取り組み、その成果を労働市場全体に波及させなければならない。また、労使関係の輪を広げ、健全な集団的労使関係をベースとする労使交渉にみんなで取り組む必要があった。

連合の「2022 春季生活闘争方針」確認後、構成組織や地方連合会もそれぞれの方針を策定し、各組合はこれらの方針を参考にしつつ、産業や自社の状況にもとづいて検討を重ね、要求を提出する。各社の労使交渉段階では、コロナ禍に加え、エネルギー価格の高騰、ロシアによるウクライナ侵攻、円安などの影響による物価上昇など様々な事態が発生し、交渉にも一部影響があったが、組合はすべての働く者の生活不安、将来不安の払拭に向けた要求を行い、経営側も「人への投資」の重要性については労働組合と共通の課題であるとして真摯に協議に応じた。

Ⅱ. 2022春季生活闘争の評価

2022 春季生活闘争では、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識して粘り強く交渉した。労働組合が社会を動かしていく「けん引役」として一定の役割を果たすことができたを受け止める。

今次闘争では、「未来づくり春闘」を掲げ、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」を積極的に求めた。これに対し、経団連は「経営労働政策特別委員会報告」の中で一定の理解を示し、個別の交渉においても足下および将来の人材の確保・定着が

焦点になるなど、問題意識を共有し認識が深まった労使も少なくないと見られる。20 年以上にわたるデフレ経済から脱却し「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた足掛かりをつくるとともに、集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となった。

状況が厳しい産業では全体として厳しい回答となっているが、デフレ経済下で傷んだ労働条件の回復をはかり「人への投資」の必要性などについて労使の認識を深めることができた組合もある。今次闘争を一つのステップとして、中期的に賃金引上げをめざす必要がある。

Ⅲ. 2022春季生活闘争における取組結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

前述のとおり、2022 春季生活闘争ではすべての組合が賃上げに取り組むことを強く打ち出していたが、とりわけ賃金改善分獲得組合数をひとつのメルクマールとして意識していた。賃上げの幅はもちろん大切であるが、賃上げを獲得した組合が多いほど、可処分所得の向上による消費拡大から、企業の活性化によりさらに賃上げにつながっていく正のスパイラルを発生させる力も大きくなるため、賃金改善を獲得できた組合数も重要である。

賃金改善分獲得組合数が直近の闘争で最多であったのは 2018 闘争の 2,010 組合であったが、2022 闘争では 2,021 組合となり、これを超えた。また妥結済組合に占める賃金改善分獲得組合の割合は 39.9%で、2014 闘争（40.4%）に次いで高い数字となった（図 1）。

2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体 2.07%、300 人未満の中小組合 1.96%と、新型コロナウイルス感染拡大前

の水準まで回復した（図 2）。産業別にみると、コロナ禍などの影響は違いがあったと想定されるが、規模計の定昇相当込み賃上げ額はすべての業種で 2021 闘争を上回った。また、平均賃金方式における回答額の分布でも全体および 300 人未満ともに、2021 闘争より高い傾向にあった（図 3）。

3. 中小企業の賃上げ

定昇相当分は企業規模の差が大きいため定昇相当込み賃上げ計では全体と 300 人未満の中小組合の差は拡大したが、賃上げ分のみをみると中小組合は 1,772 円・0.72%で、率は全体を上回っており、賃上げ分の集計を開始した 2015 闘争以降で、額および率ともに最も高い（図 4）。この結果は中小の健闘ぶりを示している。

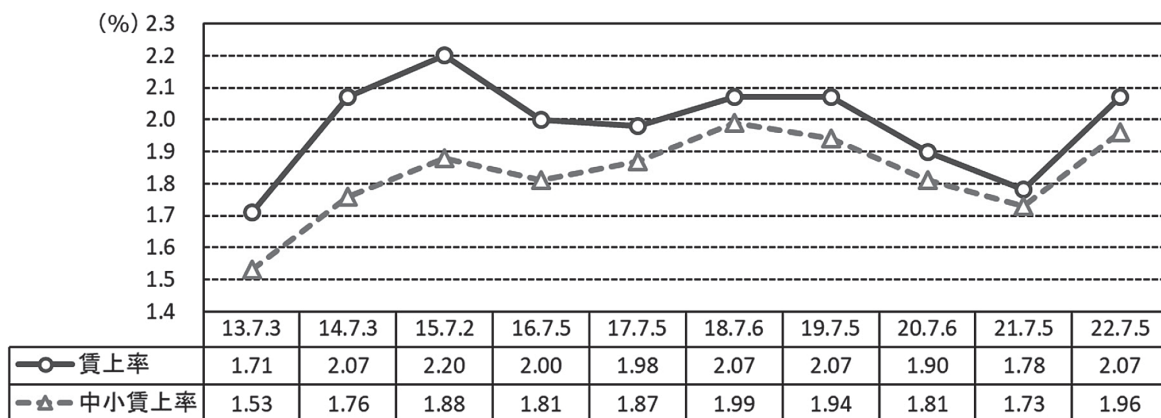
	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		《再計算》2016回答(2016年7月5日公表)		2017回答(2017年7月5日公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
集計組合 計	8,789 組合		8,765 組合		8,656 組合		8,161 組合	
要求を提出(賃金に限らず全ての要求)	7,281 組合	82.8 %	7,408 組合	84.5 %	7,050 組合	81.4 %	6,956 組合	85.2 %
うち、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求					5,846 組合	67.5 %	5,633 組合	69.0 %
要求検討中・要求状況不明	1,508 組合	17.1 %	1,357 組合	15.5 %	1,606 組合	18.6 %	1,205 組合	14.8 %
妥結済組合(月例賃金改善限定)	5,906 組合		6,031 組合		4,099 組合		4,398 組合	
賃金改善分獲得	2,386 組合	40.4 %	2,197 組合	36.4 %	1,123 組合	27.4 %	1,300 組合	29.6 %
定昇相当分確保のみ(協約確定含む)	1,583 組合	26.8 %	1,163 組合	19.3 %	727 組合	17.7 %	805 組合	18.3 %
定昇相当分確保未達成	160 組合	2.7 %	146 組合	2.4 %	53 組合	1.3 %	8 組合	0.2 %
確認中	1,777 組合	30.1 %	2,525 組合	41.9 %	2,196 組合	53.6 %	2,285 組合	52.0 %

2018回答(2018年7月6日公表)		2019回答(2019年7月5日公表)		2020回答(2020年7月6日公表)		2021回答(2021年7月5日公表)		2022回答(2022年7月5日公表)	
組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
8,166 組合		8,043 組合		8,045 組合		7,929 組合		7,863 組合	
6,999 組合	85.7 %	6,839 組合	85.0 %	6,742 組合	83.8 %	6,558 組合	82.7 %	6,596 組合	83.9 %
5,877 組合	72.0 %	5,540 組合	68.9 %	5,376 組合	66.8 %	5,920 組合	74.7 %	5,361 組合	68.2 %
1,167 組合	14.3 %	1,204 組合	15.0 %	1,303 組合	16.2 %	1,371 組合	17.3 %	1,267 組合	16.1 %
5,273 組合		5,085 組合		4,773 組合		4,771 組合		5,071 組合	
2,010 組合	38.1 %	1,896 組合	37.3 %	1,636 組合	34.3 %	1,277 組合	26.8 %	2,021 組合	39.9 %
798 組合	15.1 %	875 組合	17.2 %	1,187 組合	24.9 %	1,505 組合	31.5 %	987 組合	19.5 %
30 組合	0.6 %	26 組合	0.5 %	14 組合	0.3 %	71 組合	1.5 %	23 組合	0.5 %
2,435 組合	46.2 %	2,288 組合	45.0 %	1,936 組合	40.6 %	1,918 組合	40.2 %	2,040 組合	40.2 %

【注1】2017年から月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定して妥結進捗状況を集計するよう変更したのに伴い、2016については同じ方法で全て再計算しているが、2015および2014は月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定せず妥結進捗状況を集計した値であり単純比較はできない。

【注2】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

図1 要求状況・妥結進捗状況の推移



※各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率

図2 2013 闘争以降の第7回(最終)回答集計結果の推移

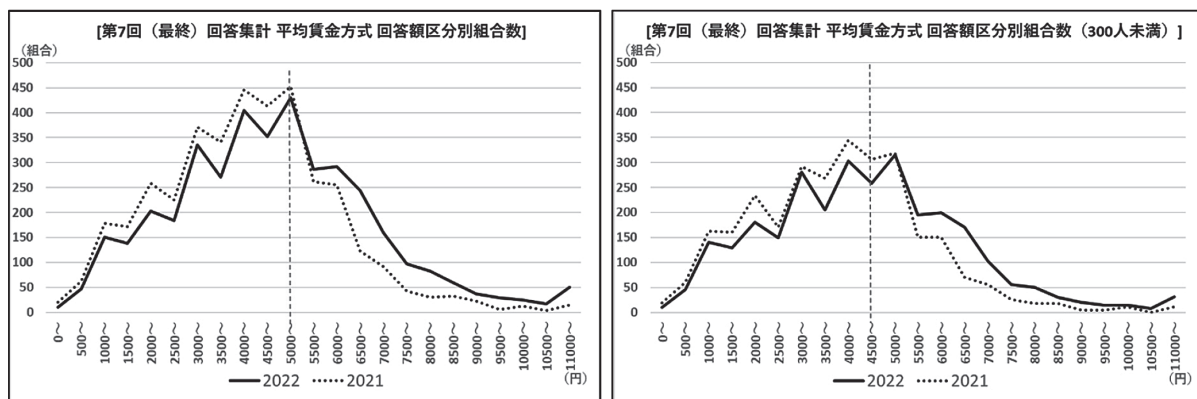


図3 第7回(最終)回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数

平均賃金方式	2022回答（2022年7月5日公表）			昨年対比	2021回答（2021年7月5日公表）		
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計			集計組合数	定昇相当込み賃上げ計	
	集計組合員数	額	率		集計組合員数	額	率
	4,944 組合 2,710,296 人	6,004 円	2.07 %	824 円 0.29 ポイント	4,772 組合 2,504,540 人	5,180 円	1.78 %
300人未満 計	3,596 組合 340,095 人	4,843 円	1.96 %	555 円 0.23 ポイント	3,553 組合 328,682 人	4,288 円	1.73 %
300人以上 計	1,348 組合 2,370,201 人	6,183 円	2.09 %	862 円 0.30 ポイント	1,219 組合 2,175,858 人	5,321 円	1.79 %

※ 2022年と2021年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2022回答 (2022年7月5日公表)			賃上げ分 昨年対比	2021回答 (2021年7月5日公表)		
	集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分		集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分
	集計組合員数	賃上げ計			集計組合員数	賃上げ計	
	2, 213 組合	6, 474 円	1, 864 円	262 円	1, 498 組合	5, 831 円	1, 602 円
	1, 938, 910 人	2. 20 %	0. 63 %	0. 08 ポイント	980, 413 人	2. 03 %	0. 55 %
300人未満 計	1, 376 組合	5, 769 円	1, 772 円	390 円	991 組合	5, 211 円	1, 382 円
	167, 398 人	2. 26 %	0. 72 %	0. 15 ポイント	118, 520 人	2. 04 %	0. 57 %
300人以上 計	837 組合	6, 546 円	1, 873 円	241 円	507 組合	5, 927 円	1, 632 円
	1, 771, 512 人	2. 19 %	0. 62 %	0. 07 ポイント	861, 893 人	2. 03 %	0. 55 %

図4 平均賃金方式の賃金引き上げ状況

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 23.43 円（同 3.52 円増）・月給 3,997 円（同 330 円増）である（図 5）。引上げ率は概算でそれぞれ 2.29%・1.85%となり、

時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回り、格差は正に向けて一步前進した。「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし、引き続き取り組む必要がある。

		2022回答（2022年7月5日公表）			昨年対比	2021回答（2021年7月5日公表）		
時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 （参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 （参考値）
	単純平均	337 組合	21.37 円	1,057.31 円		4.99 円	323 組合	16.38 円
	加重平均	754,004 人	23.43 円	1,047.00 円	3.52 円	661,918 人	19.91 円	1,038.77 円
月給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	単純平均	100 組合	3,728 円	1.75 %	248 円	110 組合	3,480 円	1.64 %
	加重平均	27,425 人	3,997 円	1.85 %	330 円	26,353 人	3,667 円	1.72 %

図5 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、とりわけ、勤務間インターバル制度の導入／向上、均等・均衡待遇実現、60歳以降の処遇のあり方への対応、男性の育児休業取得促進は昨年同時期を超える要求／回答・妥結件数となっている（図6）。具体的な回答としては「11時間の勤務間インターバル制度を正式導入」「家族手当

（扶養家族手当）について、契約社員にも1名9,000円を支給（正社員には導入済）」「65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する（2022年10月改定）」「非正規雇用で働く方の育児参加のための休暇（5日・有給）の新設」などの前向きな回答を引き出した事例もあり、一定の前進がはかられた。引き続き、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。

IV. 今後の課題

メディアが賃上げを多く取り上げるのは、従来は春季生活闘争期間中、それも大手組合が回答を引き出す3月に集中していたが、今年は物価上昇が続き、働く者の生活が厳しくなっている中で、春以降も賃上げが話題に上がることが多く、社会から注目されている。継続的な賃上げにより「実質賃金の長期低下傾向を反転させる」ことをめざしていく必要がある。

2023 春季生活闘争をとりまく情勢は、国際情勢やコロナ禍の動向、輸入物価の上昇などによって大きく変化している。これらの動向を踏まえた上で、総合生活改善闘争の位置づけのもと働く者の生活の維持・向上をはかる闘争を進めていく。そして、これまでも継続してきた企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是

正の取り組みを今後も前進させなければならない。そのためにも「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」の取り組みを強化し、中小企業や有期・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」に引き上げていく必要がある。

格差是正、国際的に見劣りのする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向などの課題を解決するには、労働条件の根幹である月例賃金にこだわり、情勢の変化を踏まえた適正な賃上げを継続的に実現する必要がある。みんなの未来を、みんなでつくるべく、2023 春季生活闘争の検討を進めていく。

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)		要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)	
	2022. 7. 5公表				2021. 7. 5公表			
(1) 長時間労働の是正								
● 3 6 協定の点検や見直し	1,359	件	787	件	1,364	件	714	件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,479	件	672	件	1,580	件	697	件
● インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	668	件	178	件	366	件	119	件
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み								
● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	589	件	195	件	637	件	230	件
● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇止め防止と当該労働者への周知徹底	657	件	361	件	733	件	381	件
(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み								
● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善								
a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	414	件	175	件	338	件	131	件
b) 一時金支給の取り組み	691	件	254	件	612	件	233	件
d) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	254	件	27	件	173	件	24	件
(4) 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	1,744	件	560	件	1,504	件	550	件
a) 60歳以降の処遇のあり方への対応	725	件	305	件	579	件	271	件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	818	件	96	件	883	件	249	件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	373	件	187	件	311	件	124	件
(5) テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み	383	件	202	件	494	件	270	件
(6) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み								
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	355	件	128	件	323	件	97	件
(7) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動								
● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	449	件	210	件	461	件	239	件
(8) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み								
● 職場実態の把握とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労使協議	570	件	438	件	696	件	486	件
(9) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備								
● 改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	1,210	件	624	件	888	件	352	件
a) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の撤廃に向けた取り組み	71	件	15	件	32	件	3	件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	217	件	119	件	110	件	35	件

図6 労働条件に関する 2022 春季生活闘争および通年の各種取り組み

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

書記長 古川 大氏



・賃金闘争は、昨年の特異な状況乗り越え、正社員、短時間組合員ともに、2020年からの賃上げの流れを継続させることができた。
・総合的な労働条件の改善では、「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」に力を入れる取り組みが目立った。

1. 2022労働条件闘争方針のポイント

— 2022闘争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。

昨年の闘争は、コロナ禍により非常に厳しい状況に置かれた産業・業種が多く、“特異な年”と位置付け、賃金闘争では幅のある要求基準を策定し、それに沿って闘争を展開した。今年もコロナ禍が継続しているものの、取り巻く環境は回復基調にあることから、①一昨年より前の賃金引き上げの流れを取り戻し経済の好循環を生み出す、②ウィズコロナ、ポストコロナの変化に向け、働く者の産業構造の変化へのチャレンジを可能にする、という2点を重視し、要求方針を組み立てた。

上記を踏まえ、2022闘争の基本的な考え方として、「生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる」「組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる」「組合員が一丸となった闘争体制をつくる」を掲げ、「ウィズコロナ」「ポストコロナ」時代の社会・経済構造の変化に対応し、雇用の維持を前提としつつ労働条件の維持向上に着実に取り組むこととした。

具体的な取り組み内容として、賃金闘争では、UAゼンセン全体として賃金体系維持分に加え2%基準の賃金引き上げを要求することとした。総合的な労働条件改善に向けては、退職金(企業年金)・労災付加給付・定年制度などの改定とともに、あらゆる就業形態に対する公正処遇(均等・均衡処遇)、職場のハラスメント対策、職場のジェンダー平等、安全で健康な職場づくりなどにも取り組むこととした。また、今闘争より、外国人労働者の就業環境の整備を新たに掲げた。

2. 賃金、一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

昨年はコロナの影響を強く受け、流通部門が全体を牽引する一方、製造産業部門、総合サービス部門では休業を余儀なくされるところもあるなど厳しい状況であったが、今年は製造産業部門、総合サービス部門も

回復がみられた。全体の妥結水準は、単純平均で4,857円(1.89%)となり、前年同時期の4,315円(1.70%)、前々年同時期の4,678円(1.83%)をそれぞれ上回った。依然として厳しい業種もあるものの、全体としては同時期比較、同一組合比較のいずれにおいても前年、前々年の水準を上回っており、2020賃金闘争からの賃金引き上げの流れを引き継ぐことができたといえる。(※数字は6月末時点のもの。以下同じ)

2) 短時間組合員の妥結状況

短時間組合員の妥結総額は、加重平均で23.4円(2.29%)となり、前年同時期(19.9円・1.99%)を上回ったものの、前々年同時期(26.8円・2.71%)は若干下回る結果となった。また、一人あたりの賃上げ率は、7年連続で正社員組合員(2.19%)を上回った。

賃金引き上げ分についても、総額と同様に、前年を大幅に上回り、前々年を下回った。昨年10月の最低賃金の大幅な引き上げに伴い、交渉分を含めた引き上げ幅を確保し、格差は正に向けた一定の前進がはかられた結果となった。

3) 格差是正にかんして

UAゼンセンでは、①社会水準との格差、②雇用形態間格差、③企業規模間格差、という3つの格差の是正を掲げ、運動に取り組んでいる。今年の労働条件闘争において、これらの是正が進んだかどうかを確認すると、①については、UAゼンセンの平均が連合の平均を上回るなど、世間水準よりも高い妥結を引き出すことができ、前進したといえる。②についても上述の通り、一定の前進がはかられた。

③については、年収でみた場合の格差が大きいという課題はあるものの、賃金の引き上げ率においては、300人未満の組合が300人以上の組合を上回っており、同一組合で比較しても、前々年以上の妥結額を確保している組合(前々年、本年ともに0円を除く)は300人未満の方が、300人以上よりも多くなっており、中小労組の健闘がみてとれる成果だったと評価している。

3. 賃金関係以外

— 結果、経過に対する評価をお聞かせください。

1) 均等・均衡処遇の実現の取り組み

法改正や最高裁判決を受けて家族手当や通勤手当、慶弔手当などの改善がみられた。また、育児・介護休業法の法改正に伴い、正社員と同基準で短時間組合員等にも制度を適用するなどの改善がはかられた組織もあった。

改善に向けて最も多くの取り組みが行われたのは、「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」に関わる項目であった。法改正に伴う就業規則等の見直し、男性の育児休業取得促進などを中心に141組合が要求し、うち65組合で改善に向けた合意があった。

改善例は、「法改正を機に新設される産後パパ育休と自社のイクメン休暇(育児特別有給休暇)を制度的に統合し、イクメン休暇の日数を28日間に拡大する。28日のうち、14日間の連続休暇を産後8週以内に必ず取得することとし、残りの14日間連続休暇を子が生後1歳に達するまでの間に取得できるようにする」といった内容や、「失効積立有給休暇制度への適用要件への「不妊治療」の追加」「つわり休暇の新設」などがみられた。

2) 外国人労働者の就業環境の整備

2021年4月～6月、主要加盟組合に対し、外国人労働者の雇用状況を調査したところ、回答組合の約6割が外国人労働者を雇用しており、そのうち組合員がいる組織は7割を超えた。業種では、居酒屋や外食で多く、食品製造や流通でもみられた。このような状況を受け、外国人であるかどうかによらず、共に働く仲間としてよりよい職場環境を整備していくことが重要であるという考え方に立ち、社内の規則規程の確認や、法律の遵守、多文化の方が一緒に働ける環境づくりなどに努めることとした。

今年の闘争では、11組合が要求し、3組合で改善が行われた。具体的には、「規則規定の多言語化(英語、中国語、ベトナム語)に加え、多文化が共生できる職場の環境整備をさらに進める」などの改善例がみられた。

4. まとめ

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

1) 賃金にかんして

次年度の労働条件闘争時には、ウクライナ情勢や原材料の高騰などの世界的な不安定要因が残るものの、ポストコロナを踏まえた情勢認識ができる可能性がある。本格的な景気回復を実現するために、さらなる賃金改善・労働条件向上を図る必要性を打ち出すことをめざす。とくに、物価上昇を背景として、労働者の生活水準はさらに厳しくなっており、賃上げの重要性がさらに

高まると考えられる。

要求にあたっては、従来から指標としていた消費者物価指数や労働生産性について基本的な考え方は維持する一方で、その数値が大きく変動することも想定され、これらの影響などについて点検する。その上で賃金の要求根拠を明確にするとともに、賃金実態調査を踏まえた目指すべき基準を策定する。

さらに、2.-3)で述べた、3つの格差是正のさらなる前進に向けて、引き続き取り組みを進めていく。③企業規模間格差是正に向けては、個別加盟組合の賃金水準把握が欠かせないことから、従来以上に賃金実態把握を進めていく。

また、2022年4月施行の改正女性活躍推進法への対応など受け、今年の闘争では、女性活躍の状況を点検、協議する組合が増加した。さらには2022年7月、301人以上の企業に対し男女の賃金の差異の公表を義務付ける法改正が行われたことから、来期闘争ではさらに多くの組合が男女間賃金格差に目を向けることが見込まれる。これまでの取り組みを一層前進させるため、男女間賃金格差の是正に向けたより具体的な取り組みも示す必要があると考えている。

2) 多様な属性や課題に対する取り組みの強化

UAゼンセンの組合員の属性は多様であり、パートタイマーをはじめとする短時間組合員も年々増加している。短時間組合員の多くは女性であり、この事実を踏まえ、国や地域の組織内議員とも連携しながら、労働条件や政策制度をこれまで以上に整えていく必要がある。また、ひとり親家庭など、より厳しい状況に置かれている方に対しても、労働組合として引き続き支援を行っていくことが必要であると考えている。

さらに、外国人労働者の就業環境の整備や、カスタマー・ハラスメントをはじめとする、様々なハラスメントのない職場づくりなどに力を入れて取り組んでいく。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):「原点を見つめ、未来を拓こう! UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は2,260組合、1,852,818名(2022年9月21日現在)。

古川 大(ふるかわ・まさる)氏
1990年大阪ガス入社。大阪ガス労働組合中央書記長、UIゼンセン同盟生活・総合産業部会副事務局長、UAゼンセン総合サービス部門事務局長、UAゼンセン副書記長等を歴任。2020年9月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2022年8月26日)

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 (電機連合)

書記長 中澤 清孝 氏



- ・大手組合では1500円～3000円の賃金水準の改善を獲得した。
- ・仕事と育児の両立支援に関して、男性の育児参画促進に向けての環境整備が進んだ。

1. 2022年総合労働条件改善闘争の位置づけ、大きな方針

— 2022闘争方針のポイントや重点事項、込められた思いや背景についてお聞かせください。

昨年のコロナ禍の状況と比べると、今年の日本の経済情勢は回復基調にあり、電機・電子産業の企業業績も、ばらつきはあるものの、全体としては、コロナ禍前の一昨年と比べても見劣りしない水準まで回復していた。このような状況を踏まえ、2022年総合労働条件闘争では、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と『すべての労働者が、いきいきと働ける環境』をめざし、継続した『人への投資』に取り組む』を基本方針に掲げ、取り組みを展開した。

このような環境認識で要求の策定に入ったものの、交渉直前の2022年1月頃から、半導体不足や材料の高騰などサプライチェーンの課題が発生し、交渉開始時には経営側より、企業業績の先行きの見通しが立たないという声も聞かれた。さらに、2月にはウクライナ情勢の問題もあり、国際情勢も大きな変化がある中での交渉となった。

具体的な交渉においては、組合員の安心、モチベーション維持、さらには日本で働くすべての労働者への社会的な波及や消費を回復させ経済の自立的成長につなげる観点などから、賃金体系維持を図った上で継続した賃金水準の改善に取り組むこととした。昨年は、社会性、継続性等を重視し、またコロナ禍の慣れない状況下でもパフォーマンスを落とさず各職場で努力する組合員に報いるためにも、賃金改善の要求を行うべきだという考えの下、要求・交渉を行い、厳しい中でも賃上げの流れを止めなかったことが、今年の闘争にもつながったといえる。

また、ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革として、総実労働時間の短縮や、すべての労働者の立場に立った働き方改革、誰もが活躍できる環境の実現として高年齢者の活躍や、仕事と育児の両立支援など、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを推進することとした。

2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

2022年闘争では、賃金水準の改善について「3000円以上」の引き上げを方針に掲げた。電機連合では、2019年闘争より、統一闘争を維持しつつ妥結においては「人への投資の柔軟性」を認めるという形をとってきた。今年の中闘組合の妥結結果は、1500～3000円と過去2年間の結果に比べ、歯止めを上回る部分の幅が大きくなった。「人への投資の柔軟性」の趣旨は、電機連合の統一闘争を堅持し、さらに波及効果の最大化につなげるというものである。今年の結果は、この趣旨どおり、中堅・中小にも波及する結果であるといえる。

一方、今年のように、歯止めを上回る部分の幅が想定よりも広がるという可能性もあり、来春闘に向けては、歯止め以降の情報連携をどのようにしていくか、ということも課題と考えている。

賃上げのほか、今年のトピックとして、初任給と最低賃金についても触れておきたい。まず初任給であるが、大卒初任給は、21万9000円以上の水準に改善(2000円の引上げを念頭に設定)するという方針を掲げたが、交渉の結果、2000円～10000円までの引き上げ幅がみられた。高卒初任給も、大卒ほどではないものの、同様に幅をもった結果となった。この背景には、とくにDX人材の確保など、世界的な人材獲得競争の激化に対する経営側の危機感が表れたといえる。

最低賃金は、今回の闘争では最後まで産業別最低賃金に対する労使の考え方に大きな隔たりがあり、課題が残った。地域別最賃が大幅に上昇する中、産業別最賃のもつ意味について、今後、改めて労使論議の機会を設け、経営側の理解を得るための努力を続けていく。

3. 賃金関係以外

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

1) 仕事と育児の両立支援

電機連合では、女性組合員比率は約16%、女性役員比率は12%となっている。そもそも女性が活動に参画しづらい根底の要因が何であるかということを2020年

の調査で分析したところ、その一つに、「男性の育児参画が少ない」ということが挙げられた。このような調査結果も踏まえ、男性の育児参画の促進に向け、「改正育児・介護休業法に対する電機連合の考え方と取り組み」に基づき、環境整備を行うこととした。なかでも、出生後8週間は育児目的休暇などを含む休める環境の整備に取り組むこととし、また、育児給付金や社会保険料免除分等を勘案したうえで100%相当の所得保障を目指すこととした。

結果は、環境整備については進んだ組織が多く、一定の前進が図られたものと評価している。今後、休暇を取りやすい環境のさらなる整備に向けては、職場の風土改革が重要だと考えている。100%相当の所得保障についての前進は少なく、今後の課題といえる。

これに関連する取り組みとして、2021年11月、電機連合でイクボス宣言を行い、神保委員長が自ら「男女があらゆる場において平等に参画できる社会、職場における機会均等をめざす」など4カ条を宣言した。2022年の産別の提起大会においても男女平等に関する政策を打ち出しており、今後、男女平等に向けた取り組みを強化していく予定である。

2) ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革

昨年から継続して取り組んでおり、昨年の闘争では、テレワーク等の手当や光熱費などを中心に取り組みが進んだ。「時間や場所にとらわれない働き方」は、柔軟な働き方が可能である一方、長時間労働や、不安・孤独感などメンタルへの影響も懸念される。電機連合のアンケート調査からも、働き方の変化により、目的意識の低下、コミュニケーション不足などが起こり、モチベーションが以前より落ちている組合員もいるという状況がうかがわれた。今年は、このアンケートからも示唆されるとおり、昨年からの課題として残っていた安全衛生などの観点を重視して取組を進めた。

一方、現業系など「時間や場所にとらわれない働き方」が難しい職場もある。そのような職場でも、柔軟な働き方ができないか、ということを踏み込んで議論が続けてきた。昨年はフレックスタイムの導入、生産体制の工夫などの成果があり、今年は、年休の時間単位取得を認めるところが出てくるなど、前進がみられた。

3) 高齢者の活躍

電機連合では、70歳までの継続雇用を基本として取り組むこととしているが、労使の考え方には未だ隔たりがあり、今期闘争においてはあまり前進がみられなかった。闘争の時期に限らず、年間を通じて取り組み、人事制度をはじめ各種制度を検証したうえで中期的な協議を行っていく必要があると考えている。

4. まとめ

ー 今後の課題(中長期的な課題)と2023年総合労働条件改善闘争への課題等についてお聞かせください。

1) ジョブ型人材マネジメントについての継続した議論

例年、産別労使交渉では、賃金や労働協約を中心に議論しているが、今年は「ジョブ型人材マネジメント」についての意見交換を行った。組合側としては、人材マネジメントにおける大切な論点は、①組合員、従業員が生き生きとやりがいをもって働き、能力を最大限発揮できる環境が整備されること、②組合員、従業員の成長実感につながり、エンゲージメント、モチベーション維持向上に資すること、の2点が重要であり、この2点につながるものであれば、ジョブ型人材マネジメントを一概に否定するものではないという見解を、今年の産別労使交渉の中で伝えている。いずれにしても各労使での丁寧な論議が大切であると考えている。

2) ウィズ・アフターコロナを意識した働き方

ー 昨年より取り組みを進めてきたが、まだ緒についたばかりであり、新しい働き方のスタイルの確立に向けて、必要な環境整備に引き続き取り組んでいかなければならないと考えている。

3) 継続性をもった賃金の引上げ

物価上昇という背景も踏まえ、引き続き実質賃金の維持向上に向けて、継続性をもって取り組んでいく必要がある。また、経済の好循環につなげていくためにも、継続性が重要であると考えている。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会): 電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織であり、1953年の結成以来、半世紀の歴史を誇る、民間大手(組合員57万人)の産業別労働組合組織。「美しい地球・幸せな暮らし」を基本理念に活動を行っている。

中澤 清孝(なかざわ・きよたか)氏

1984年株式会社日立製作所入社。2010年日立グループ労働組合連合会事務局長、2014年日立製作所労働組合書記長を歴任。2016年電機連合副中央執行委員長、2020年より電機連合書記長就任。

(インタビュー日 2022年6月15日)

日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

事務局長 千葉 淳一 氏



- ・中小労組支援として「賃金実態の把握」「定期昇給制度の確立」の取り組みを重点的に実施し、今後も継続していく。
- ・賃金改善は、全体・大手・中小それぞれで前年を超える健闘がみられ、とくに中小は「額」「率」とともに大手を上回り、企業規模間格差の是正がすすんだ。

1. 2022年春闘の位置づけ、大きな方針

ー 2022年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。

フード連合では、春季生活闘争(以下、春闘)について、「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を長期的な目標に掲げて取り組んできた。2022春闘を取り巻く産業の環境は、経済活動の再開に伴って人手不足感が強まっており、日本が構造的な生産年齢人口の減少下にあることも踏まえれば、「人材の確保・育成・流出防止」は引き続き重要な課題となっていた。また、2014春闘年以降の「ベア春闘」により賃上げが実現してきた一方、他産業と比べると食品関連産業の賃金水準はまだ相対的に低く、産業間格差の是正にむけて、継続して賃上げに取り組むことが求められた。これらを踏まえ、「賃金引き上げ」と「働き方見直し」を同時に推し進める闘争を展開した。展開するにあたり、「シフトチェンジ春闘」を2022春闘のキャッチフレーズに掲げ、継続した賃上げや労働条件の改善に向けて、コロナ禍から未来へ向けてのシフトチェンジをめざす闘争と位置付け、ポスターも作成し全体の意識統一をはかった。

昨年の2021春闘を振り返ると、これまでに十分に賃上げを行ってきたという認識や、コロナ禍での景気の先行き不安、業績の低迷等により賃上げに対する慎重姿勢を強めたことなどを背景に、大手組合の賃上げは低調であり、全体・大手の賃上げ水準は2017年以降低下していた。この状況が続くと、中小労組の交渉にも影響が懸念されることから、2022春闘では、大手も含めた「加盟組合すべてが賃上げに取り組む」ということを重視した。

2. 賃金・一時金関係

ー 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) 賃金の引き上げ

全体・大手組合(300人以上)・中小組合(300人未満)すべてで前年を上回る成果を獲得した。総額回答・収拾集計の全体(加重平均、以下の集計についても同じ)では、2年ぶりに「率」で2%を上回る賃上げを実現

し、1.で触れた通り課題であった大手組合・全体で低下傾向にあった賃上げ水準を上昇に転じさせることが出来た。また、同賃上げ「額」については、連合集計の6,004円を上回り、産業間の格差は正も進んだ。さらに、中小組合における賃上げ額が2014春闘以降で最高となったことに加え、ベースアップ集計では、中小組合の賃上げが「額」「率」とともに大手組合を上回り、企業規模間の格差は正も進んだといえる。

①正規労働者の賃金の引き上げ

要求組合数が192組合(昨年同時期比+19)、改善組合数は75組合(同+21)となり、特に3月内と早期に回答・収拾した組合が増加した。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で6,135円(昨年同時期比+525円)、300人未満計は4,749円(同+9円)、300人以上計は6,368円(同+594円)となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で705円(同+340円)、300人未満計は861円(同+261円)、300人以上計は683円(同+352円)となり、各集計・各区分で前年を上回った。

②パート・有期雇用労働者の賃金の引き上げ

月給制、時給制ともに、要求組合数、改善組合数は昨年を上回った。具体的な金額については、月給制では、平均賃上げ方式・総額収拾額が、21組合で1,992円(昨年同時期比+279円)となった。また、時給制では、回答・収拾額の集計が8組合で14円(昨年同時期比+6円)、平均時給は1,108円(同+41円)であった。

昨年との比較という点では一定の前進がみられるものの、フード連合全体に占めるパート・有期雇用労働者数を考慮すると、さらなる取り組みが求められ、課題が残ったといえる。

2) 企業内最低賃金の取り組み

企業内のセーフティネット構築という目的だけでなく、特定(産業別)最低賃金の新設・改定に寄与するという闘争方針を掲げ、力を入れて取り組んだ。しかし、「企業内最低賃金の協定化と水準の引き上げ」を要求したのは13組合(昨年同時期比±0)、改善組合数は0組合(同±0)であった。この結果を踏まえると、「運動の広がり」が不十分であることは否めない。

3) 中小労組支援

春闘期かどうかによらず、「中小労組支援」はフード連合として重点的に取り組むべき課題と認識しており、今年の春闘においても積極的に取り組みを進めた。企業規模間格差の是正に向け、フード連合賃金ビジョンに掲げる水準到達に向けた取り組みを強化する観点から、中小労組支援における重点課題に「賃金実態の把握」「定期昇給制度の確立」を設定し、フード連合本部、地域ブロックのみならず、業種別部会やグループ大手組合に対しても協力を要請し取り組んだ。

2022春闘では、賃金実態を把握している中小労組は昨年と比べて増加し、141組合（中小労組全体に占める割合55.3%）となった。また、定期昇給を確立している中小組合は昨年と同数（166組合・同65.1%）であった。

3. 賃金関係以外

一 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。

フード連合では、春闘において賃金の引き上げと働き方の見直しを同時に推し進めることとしており、働き方や労働条件の改善に向けて、以下のような取り組みを展開した。

1) 労働時間管理の徹底と総実労働時間の短縮

コロナ以前より、とくに自動化の進んでいない職場等において、長時間労働が課題となっている。2022春闘では、「年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み」を中心に成果があり、入社初年度における年次有給休暇付与の早期化や、平日年休の使用上限回数引き上げなどの事例がみられた。

2) 働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み

「従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置」として、50人未満の事業場において、毎月労使で安全衛生に関する協議を行う場の設置に向けた取り組みなどがみられた。

3) ワークルールの取り組み

法対応が進められたほか、公正な労働条件確保につながる有期・無期雇用労働者の昇給制度・一時金制度の確立や積立年次有給休暇の保有日数増加等、多様な働き方を可能とする環境整備の取り組みが進められた。

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) 賃金引き上げ方針のあり方

今次春闘では、1.のとおり、大手も含めた「すべての組合が賃金引き上げに取り組む」として、フード連合賃金ビジョンの各水準への到達をめざす方針とした。これ

は、ヤマ場に向けた賃上げの機運を醸成していく上で効果的であったと評価している。2023春闘以降も賃上げの流れを加速させていくためには、引き続きすべての組合が賃金ビジョンの各水準への到達をめざす方針を大切にしていける必要がある。加えて、相場形成・波及効果を高める観点からは、共闘体制を維持・強化していく必要があり、加盟組合の支援・体制づくり、共闘効果をより発揮できる3月内の決着を目指した取り組みの推進が必要である。

また、急激な物価上昇を受け、過年度物価をどうとらえて賃金引き上げに取り組んでいくかということは大きな課題といえる。この産業で働く労働者の生活水準を守るということを意識して、方針を考えていく。

2) 中小労組支援の取り組み

重点課題として掲げる「賃金実態の把握」「定期昇給制度の確立」は、一定の期間を要し、粘り強い取り組みが必要であることを踏まえると、現在取り組み中、または取り組んでいない組合に向けて、学習会の継続や春闘時期に限らない重点的なフォローを継続していく必要がある。

3) パート・有期雇用労働者の処遇改善の取り組み

産業で多くのパート・有期雇用労働者が働いている現状を踏まえ、さらに運動を広げていく必要がある。そのためには、各組合で組織化を進展させることが近道であり、同一労働同一賃金や今後の組織化へつなげる観点からも効果的であると考えられる。春闘の取り組みにおいては、波及効果を高める観点から、より多くの組合の取り組み状況を集約・公表できるよう、調査内容の簡素化や情報発信・フォローの強化などに取り組んでいく必要がある。

加えて、将来的な人口動態を考えると、高齢者雇用が今後の重要な戦略の一つになるといえる。産別組織としても加盟組合に雇用と労働条件の整備の重要性を発信している。改正高年齢者雇用安定法、雇用保険法改正等も踏まえ、「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」について、学習会等を通じて周知・啓発していくことも必要だといえる。

フード連合（日本食品関連労働組合総連合会）：2002年11月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を基調としている。組織規模は約11万人。

千葉 淳一（ちば・じゅんいち）氏

1999年雪印乳業株式会社入社（現：雪印メグミルク株式会社）。2003年から雪印乳業労働組合中央執行委員、中央書記長、フード連合労働局長を経て、2021年より現職。

（インタビュー日 2022年7月20日）

論壇ナビ 2022

第8回:サル痘の流行

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

厚生労働省は25日、天然痘に似た感染症「サル痘」の感染者が東京都内で確認されたと発表した。日本ではオミクロン変異株「BA.5株」が日本中を席卷し、7月23日には新規感染者数が20万人を越えて、4日連続で過去最高を記録したが、世界に目を転じると、新型コロナウイルスの流行に加えて、ウィルス感染症「サル痘」も世界的に急拡大している。

世界保健機関(WHO)は、6月23日時点では重症化率が低いことから、緊急事態にはこの時点では当たらないとした。しかし、その後、6月7月にかけて感染者が倍増を超える伸びを見せた。このような状況下で、WHOは7月23日に新型コロナウイルス以来となる「緊急事態宣言」を出した。

サル痘とは

瀧本大輔(『WIRED』日本版デジタル副編集長)「世界的に流行している「サル痘」とは?知っておくべき8つのこと」(『WIRED』2022年7月28日)は、以下の6つを強調している。1.具体的な疲労感や発熱といったインフルエンザのような症状と、それに引き続き「瘡」が発生する。2.感染は長時間の密接な接触によっておこる。3.サル痘は感染者が発症するまで伝染することはないが、発症するとかさぶたが完全に治るまでは伝染する可能性がある。4.接触した可能性があるときは、保健所に連絡する。5.通常は軽傷に留まり自然治癒するが、死に至る場合もある。6.世界保健機関(WHO)が定期的に情報を発信している。

サル痘との向き合い方

星良孝(獣医師)「WHOがサル痘に緊急事態宣言、なぜゲイの間で爆発的に感染が増えるのか」(『JB

Press』2022年7月24日)はドイツやスペインの研究者の論文を紹介しつつ感染者の圧倒的多数はゲイである事実を指摘する。ドイツの研究者の報告では、260人中259人は「男性の性交渉するゲイ」、スペインの研究者の報告では詳細が分かった508人中503人が男性で、8割近くは症状が現れる前の21日以内に男性と性交渉をしたとする。さらに、男性同性愛者で急速に拡大した理由として、マッチングアプリによってパートナーを見つけやすくなったことを挙げている。また、同性愛者への偏見が発見を困難にするという問題も併せて指摘している。

一方、伊東乾(作曲家 東京大学ゲノムAI生命倫理コア研究統括)「WHO緊急事態宣言、コロナ対策が無効な「サル痘」リスク」(『JB Press』2022年7月25日)は、「LGBT」を強調すると、社会的分断や排斥の一因になることの問題を指摘したうえで、サル痘は「LGBT専門のエンドミック」ではないとする。そのうえで、子どもの合宿などでシーツや枕カバーを共有するだけでも病気は伝染しうとする。

さらに、兵頭輝夏(東洋経済 記者)「忍び寄る「サル痘」、日本の臨戦態勢は十分なのか」(『東洋経済オンライン』2022年7月2日号)は、感染経路として動物や人との接触を挙げる。具体的には飛沫、血液や体液、そして衣服や寝具を触れることで感染する可能性を指摘する。そのうえで、現時点では日本にサル痘用に認められたワクチンや治療薬はない。サル痘の85%の発症予防効果がある天然痘ワクチンを日本政府は備蓄しているが、サル痘向けに薬事承認をするためには、一般的な審査では1年ほどかかるとする。

まとめ

新型コロナウイルスの感染者数の急拡大に目を奪われて、サル痘については、日本ではまだそこまで問題意識が共有されていない。ただし、世界的に急速に拡大しておりWHOも緊急事態宣言を出していることから、対岸の火事で済まされないであろう。サル痘はコロナウイルスと比較すると感染力が弱い、「手洗い」、「マスク着用」、「ソーシャルディスタンス」が感染拡大にとって重要であることは共通する。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第28回】彦根（4）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

執行吏管理に移されてから3日目の15日、近江絹糸彦根工場では新旧組合員ともすっかり馴れっこになったが、境界線をめぐって悲喜こもごもの風景がみられている。新組合は一足も踏み込ませまいと自信満々。境界線をつくりながら一番困ったのは外出ができない会社側だ。新組合にピケをはられたため作業再開はおろか工場内の整理も意にまかせず、一々新組合の許可を得て通行しなければならぬ有様、社員の食事も30分間という時限付きで新組合の監視下で中庭の通用門をくぐって食べに行く状態。（『読売新聞』1954年7月16日付）

4. 1954年7月（続）

7月7日:

第二組合が争議1か月記念行事を開催した。2:00、蜂起を再現して男女全組合員が一斉に工場広場に集合し、スクラムを組み約1時間、工場内をデモ行進した後、副支部長前田淳が事務所で改めて要求22項目を読み上げた。その後、労働歌を高唱し、争議貫徹を確認して勝利への決意を新たにした。なお、この日から赤旗が掲げられた。それまでは「赤旗のないスト」と呼ばれ珍しがられていた。

7月8日:

13:00、大津地方裁判所彦根支部が会社側の食堂、男女寮、テニスコート以外のロックアウトは有効との判決を出したため、工場は地裁の執行吏による管理下におかれ、第二組合はピケの継続ができない情勢となった。このため、会社側が第一組合に操業再開の

業務命令を出すことを決めた。

18:00、第一組合は広場で大会を開き、操業再開と同時に職場で作業に入るが、絶対に第二組合との摩擦を避ける方針を決定した。

第二組合は、地裁の判決を不服として、直ちに全織同盟近江絹糸争議対策本部で協議し、この判決は争議権の否定を意味するもので承服できない、として支部長朝倉克己名で大阪高裁へ抗告手続きをとった。

7月9日:

第二組合がロックアウト有効判決に対抗して、ピケ隊を増強して工場の正門をはじめ各入口に配置した。工場側は翌10日から始まる地裁執行吏管理のために準備した柵の材木などを運び始めたため、工場内は緊張に包まれた。

15:00、第二組合が正門からジグザグ行進を行ってテニスコートに集まり大会を開催した。「たとえ判決が会社側に有利でも真実は必ず勝つ」「最後まで断固たたかう」と決意を新たにした。あわせて、団結力を高める目的で、晴天日は伊吹山の二合目に集まり「山の講座」を開くことを決めた。

7月10日:

0:40、男性寮に女性工員が姿を見せ、白紐で結んだびょうたんを振り回しながら笑い転げた。このため男性工員数人が工場内の病院に運んだところ、精神疾患であることがわかった。診断は極度の精神分裂症で、直ちに入院となった。これを受けて工場側が女性

寮の舎監全員に注意を与えたところ、2人の女性工員がテニスコートで踊っているのが発見され、同病院に収容され精神疾患と診断された。

3人はいずれも第二組合に加入後、数日前に工場側の強力な説得を受けて第一組合に戻っていた。夜中に突然起きて笑ったり逆立ちしたりしていたが、最近では部屋に閉じこもったまま沈んでいたという。

第一組合は、工場側が決定した7月13日の操業再開を受け、第二組合のピケを突破して操業に従事することを決議した。また、ユニオンショップ協定に基づく交渉対象となる労組として、会社と協調し争議中であってもストを打たないことや、「優しく強く」の方針により早く団交を開いて近労連の要求項目について取り組むことを確認した。

これに対して第二組合は、労働者同士の無益な衝突を避けるため第二組合に同調するよう共闘を申し入れた。

この日、彦根県警本部が、操業再開時の非常事態に備えて、私服警官15人を配置し、彦根と米原の警官30人を彦根署に集めて待機させた。

7月11日:

14:00、工場側が精神疾患患者3人のうち2人を重症患者と判断して、滋賀県甲賀郡水口町の水口精神病院へ入院させた。また17:00までに、舎監の報告や女性労働者の届出に基づき、さらに3人(第一組合員2人、第二組合員1人)の女性組合員に精神疾患の疑いがあると判断した。このうち1人は就寝中突然「死んだ母親が会いに来たから会わせてくれ」とわめきだしたため、工場内病院に運び込まれた。

7月12日:

操業再開を阻止する決意を固めている第二組合員は、大津地裁彦根支部による執行吏管理の準備作業を始めた執行吏に対して、木柵の構築は判決通りではなく工場側に有利に解釈している、と抗議して詰め寄るなどの対立姿勢をとった。また、最後の瞬間まで戦う、と宣言して氣勢をあげた。その結果、閉鎖作業は夕方になっても終了せず、翌13日も引き続き作業を行うことになった。

7月13日:

立ち入り禁止境界線設定作業が完了し、執行吏管理下に入ったため第二組合のピケ隊は区域外に立ち退いたが、柵外を強固なピケで固めた。第一組合は集会を開催中に組合員から、操業を強行すれば第二組合との摩擦は避けられず工場側に利益を与えるだけ、との発言があり同調者が続出した。だが委員長が第二組合のピケを排除して操業を強行する、という声明を出したため、非難を浴びて紛糾した。

第一組合の内紛をよそに第二組合員たちは、ピケ破り防止の演習の後にピケ隊420人を14班に分けてすべての柵を固め、非常態勢は解かない、と宣言した。

工場側は、石炭を積み込むなど操業再開の準備を進めたが、禁止区域の入場許可証を受けた第一組合員たちは、第二組合のピケ隊に阻まれ、操業どころか工場内に入らなかった。

7月14日:

朝、第二組合のピケ戦術と第一組合の軟化により操業再開ができない工場側は、全織同盟と交渉に入り譲歩した結果、12:00より保安要員として藤田副工場長と98人の工務関係社員のみ、また夜間は30人限定で入場することになった。

7月15日:

6:00、前日早朝に、仏間屋上に掲揚されていた第二組合の全織同盟旗と、高架タンク上の第一組合旗が、それぞれ奪われる事件が発生した。第二組合は許可された99人が入場する際に、旗を返還しなければ入場させない、とピケ隊が取り囲んで入場を阻止した。このため、第一組合も、旗を返せ、と応戦したが、9:30、話し合いの末に双方が旗を交換し、それぞれもとの場所に掲揚した。

また、99人の入場の際には、12人の社員が操業準備に入ることは御用組合であると見られてしまう、と入場を拒否した。この後工場側による説得があったが、6人が3日間欠勤することを決め、残り93人が入場し、さび落としなどの作業についた。

午後、第一組合員の牙城であった女性寮「なでしこ寮」の女性工員7人が第二組合へ加入したことで集団加入が続き、第一組合は動揺し始めた。

7月17日:

前日の会社重役会で、第一組合員にはスト中でも賃金を7月30日に支払うことが決まったため、組合員の識別が必要となった。このため、組合員数を確定して名簿を作成したい第一組合は、各寮の室長に呼びかけて、全織加盟反対の意向をもつ組合員を数えて確定を急いだ。

これに対して、第二組合は組合員基本調査票を全員に配布し、組合員数の確定を図る一方で、各寮に説得班を派遣して、第一組合員からの加入促進に努めた。

7月18日:

19:00、第一組合が彦根城内総合グラウンドに組合員約700人を集めて結束大会を開催したが、富士宮工場や津工場で第一組合員が続々と第二組合へ移籍しているとの情報が飛び交って動揺が広がった。「新旧組合は統一すべき」との発言があり大きな拍手が起きたところで、混乱のうちに閉会となった。

7月19日:

8:30、国際自由労連(ICFTU)からの派遣委員として、執行委員で来日中の国際公務員組合書記長N.C.ボーレが彦根工場を訪問した。工場内のピケなどを視察後、9:00に開かれた決起大会で第二組合を激励した。

11:00、彦根工場のロックアウト仮処分申請に関して大津地裁彦根支部が出した労組側に不利な判決と強制執行に対して、大阪高裁が取り消しを命じる判決を下した。会社側弁護士は「全部取り消しになるとは驚いた。判事はだまされている」と表明した。このため、翌7月20日に彦根工場内の柵を撤去するなどの取り消し執行を行うこととなった。

14:00、彦根工場に労働基準監督官約20人が出向き、工場、事務室、藤田副工場の自宅等へ労働基準法違反摘発のための捜査を始めた。その結果、ふとん部屋に隠してあった労働者の父兄からの手紙、ハガキ、電報など合計約1200通が詰まった石油缶6個が発見されて押収され、労組が掲げる信書の秘密保持要求を裏付けることになった。

また、わら半紙約20枚の「真剣週間規定綴り」が発見された。彦根工場では2か月に1度の各部課対抗競

技、年2回の各工場対抗競技が行われていた。期間中は毎日の成績が刻々と食堂に発表され、成績を上げるよう叱責される。このため深夜作業が強行されたり、早朝作業開始時間が繰り上げられたりするが、自発的な勤務と扱われ、深夜手当や超勤手当は支給されなかった。これらは、発見された規定に基づいて実施されていた。

この日の20:00頃、第二組合員の鈴木順子が友人の前で睡眠薬を大量に飲んで自殺を図った。第二組合は直ちに病院に運んだが、22日の7:30に死亡した。

7月21日:

13:30、中労委会長中山伊知郎が彦根工場を訪問し、争議団と会社側に面会した。その後、工場内を視察し機械等を見て回った。

7月22日:

この日の彦根工場の第二組合員の組織現勢は、労働者2790人中1750人であり、第一組合の1040人を大きく上回る勢力であることを示している。

7月24日:

5:00頃、第二組合がピケを張っている彦根工場正門で会社側が雇った暴力集団約20人が製品搬出を強行するために、鉄パイプを振り上げて突破しようとしたため、乱闘になった。この騒ぎで双方に数名の軽傷者が出たが、第二組合員のピケ隊が阻止して、製品搬出を断念した。

この日、大阪本社では、暴力集団約500人とトラック50台を集めて工場で強行出荷を計画していたこと、この暴力集団の月給は食事つき8000円で寮内に宿泊するなどの条件であったことなどが発覚した。

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。

第54回共同調査(2021年衆院選) 「政治と選挙についての全組合員アンケート」の知見

公益社団法人国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

はじめに

(公社)国際経済労働研究所では、主要な国政選挙の際に、複数の労働組合が参加する共同調査を実施し、投票行動、政治や社会にたいする意識、労働組合の政治活動の取り組み等を分析している。このたび、2021年10月におこなわれた第49回衆議院議員総選挙にあたって、第54回共同調査(以下、本調査)を実施し、

報告書をまとめた。本稿では、調査の知見およびそれにもとづく提言を、報告書から一部抜粋・再構成するかたちで紹介する。再構成にあたっては、報告会議等でお聞かせいただいた組合員のさまざまな課題認識を大いに参考にさせていただいた。

1. 調査概要

本調査は、第49回衆議院議員総選挙における労働組合員の政治参加の実態と背景を明らかにし、これからの政治活動に資する知見を得るために、組合員の協力により実施された。本調査の特徴は、投票行動や政治意識に関する回答を単に集計するにとどまらず、「労働組合において取り組むことが可能なアクション」に焦点を当てている点にある。具体的には、政治参加の背景にある意識を把握することに加え、組合員を取り巻く日常的な環境にも目を向けている。環境に目を向けることでこそ、労働組合の取り組みによって何をどう変えていくことができるのかが具体的に見えてくるからである。

本調査への参加組織は、連合近畿ブロック

連絡会(以下、近畿ブロック)、連合関東ブロック連絡会(以下、関東ブロック)、日本郵政グループ労働組合(以下、JP労組)であった。調査期間は2021年11月～2021年12月下旬であり、調査方法は組合員による無記名・自記式で、一部の地方連合会においては紙媒体の調査票とウェブの調査票が併用された。総配布数(調査対象者数)は45,238件、有効回収数は32,456件(有効回収率71.7%)であった。なお、回収された調査票のうち、すべての項目に無回答であったものは無効票として除外され、上記の有効回収数には含まれない。

この3組織のデータは、配布方法や組合員の居住地などの点で質的な違いがあるため、総合

報告書では、近畿ブロックと関東ブロックの2組織のデータを用いて分析を行っている。なお、地域間比較の観点から、報告書では両ブロック

のデータを統合することはせず、近畿ブロックと関東ブロックを比較するかたちで分析結果を示した。

2. 本調査の知見・提言

報告書では、調査データの分析結果をもとに、今後の組合の政治活動において重要と思われる取り組みについて、大きく分けて2つの提言が示されている。①組合役員は推薦候補者の魅力を、政策に限らず人柄や実績も含めた多様な視点から語れるようにすること、②その効果を最大化するために、組合員自身の政治にたいする自己効力感を高める機会を組合が創出すること、の2点である。

2-1. 働きかけの視点を多様化する

1つめの提言は、組合員への働きかけに関する提言である。選挙の際に組合員に投票を働きかけることは、組合の政治活動において重要な要素であることは論を俟たないが、そこで「多様な視点から魅力を語ること」が重要になるというのはどういうことであろうか。この提言が導かれる背景には、本調査から明らかになった組合員への働きかけの現状と課題が存在する。まずはそれを整理しよう。本調査の結果からは、実際に組合から働きかけを受けたことによって、立憲民主党や国民民主党を支持するようになった組合員も存在したことが分かった。この層は、いずれかの党にたいする潜在的な支持層といえるだろう。一方、働きかけを受けてもなお支持政党がない層は、いわば上記の党を支持する傾向が潜在的にも弱いということだが、この層では働きかけは納得のいかないものとして受けとめられていた。そしてその納得度の低さは、自由民主党や公明党の支持層の納得度と比較しても同じくらい低かった。このように、組

合による働きかけは潜在的な支持層の掘り起こしにはつながるものの、無党派層を動かすにはいたっていないことが示唆された。

組合による働きかけの効果が特定の層に発揮されなかったという結果の背景として、本調査では、少なからぬ組合役員が候補者の政策にたいして魅力を明確に感じていなかったことが見出された。具体的には、連合推薦候補者に投票した組合役員経験者のなかで、「候補者が掲げる政策が魅力的だった」という質問にたいして「そう思わない」、「あまりそう思わない」、あるいは「どちらともいえない」と回答した組合員の比率が、調査に参加した地方連合会のうち過半数で50%を超えていた。そして本調査に参加した地方連合会ごとの比較からは、こうした状況が組合員への働きかけを妨げる要因の一つであったことが示唆された。というのも、役員が推薦候補者の政策を魅力的と感じていた地方連合会ほど、役員経験のない組合員への働きかけが活発だったのである。組合員へと積極的に働きかけていけるよう、組合役員が推薦候補者の政策について理解を深めていくことがまずは重要であると考えられる。

しかし、ただ政策にたいする理解を深めるだけでは十分ではない。というのも、組合員の政策的指向は推薦候補者・政党のそれと必ずしも一致していないからである。調査では、格差是正や同性婚をめぐる政策にたいする意識を尋ね、その結果を立憲民主党や国民民主党から立候補していた候補者の意識¹と比較した。その結果、全体的に見て、組合員は両党の候補者と

比べると格差是正に消極的で、同性婚を認めることにもやや消極的であることが分かった。少なくとも現状においては、組合員の政策的指向は推薦候補者のそれほどバラバラであるとはいえないのである。この状態で役員が働きかけをおこなっても、それを受けとめる側からすると、なぜその候補者・政党に投票すべきなのか納得できないことも少なくないと考えられる。とくに、前述のように働きかけを受けてもなお推薦政党への支持にはいたらなかった層においては、こうした傾向は顕著であろう。これらの結果から、働きかけをおこなう側が政策への理解を深めるのみでは支持層の拡大にはつながりづらく、それゆえ働きかけの量的拡充だけでなく質的な拡充をめざす視点が必要である、という知見が導かれた。

以上の知見を踏まえて報告書で提案しているのが、「推薦候補者の魅力を、政策に限らず人柄や実績も含めた多様な視点から語れるようにすること」である。これは、働きかけを受ける組合員の側から見れば、推薦候補者に関心をもつきっかけが多様化することを意味する。もちろん、労働運動として、組合員が候補者が掲げる政策を理解し、それを判断基準として投票することが望ましいが、そこにいたるまでの道筋を多様化することが現状では求められる。私たち自身を振り返ってみても、ある候補者に関心を持つきっかけは、さまざまであるはずである。たとえば、はじめはある候補者が掲げる政策のことがよく分からずとも、候補者の生い立ちに共感したり、有権者と向き合う姿勢を見て信頼を深めたりしたことがきっかけで、次第にその候補者の訴えや政策への理解につながるといことが考えられる。「多様な視点から語る」と言っても、一人ひとりの役員があらゆる視点から候補者の魅力を語らなければならない、というわけでは必ずしもない。一人ひとりの役員は、自身の視点から候補者の一つの側面についてしか魅力を語れずとも、複数の役員がそれぞれの

視点から語れば、全体としては「多様な側面から魅力が語られる」状態が実現するはずである。すなわち、一人ひとりの組合役員が、候補者・政党のどこに魅力を感じているのかを自身の言葉で言語化することが、組合員のあいだでさらに支持を広げるための有効策となりうるのである。

こうした候補者を語る視点の多様化は、SNSの活用における課題へのアプローチにもなりうる。選挙運動においてSNSの重要性が高まっていることは、すでに読者も実感しているとおりが、実際にどれほど効果があるのか、これから何に取り組めばよいのかといった問題になると、いまだ答えを模索している読者も多いことであろう。「候補者を語る視点の多様化」がその答えのひとつであるというのはどういうことか。それを説明するために、まずはSNS利用における現状および課題を2つ取り上げる。1つ目は、今回の衆院選においては、SNSでの選挙運動が得票に直結するわけではなかったということである。具体的には、双方向性・拡散性というSNSの特徴を活用しようとした候補者ほど得票率が低かった。その背景として、候補者の情報に接触するのが、もともとその候補者に好意的である支持層に偏っていたことが考えられる²。そもそもSNS（あるいは、より広くインターネット）には、ユーザーがある情報にアクセスするためにはクリックやタップなどの能動的な行為が必要とされるので、ある情報を伝えても受け取り手が情報を選別することができてしまい、その情報に好意的な人びとのあいだでのみ情報がシェアされるという特性がある。それゆえ、どうしても支持層のなかでコミュニケーションが完結する状況が生まれ、新たな支持層の獲得にはいたらなかったというわけである。2つ目は、組合や候補者がインターネットを介して発信している情報が、組合員によってほとんど利活用されていないということである。今回の選挙に関する情報を得るうえで利

用した情報源をみると、どの年齢層においても、組合やその推薦候補の公式サイト・SNSを「一度も利用したことがない」組合員は7割を超えており、一般的なニュースサイト等と比べても利用した頻度は低くなっていた。SNSの利用がとくに期待される若年層でさえも、組合や推薦候補のサイトおよびSNSをほとんど利用していなかったのだ。しかし、若い組合員が選挙に関する情報収集そのものに無関心であるわけではなく、一般のニュースサイト等については、若年層ほどよく利用した傾向がみられた。すなわち、日ごろからインターネットをよく利用する世代であっても、インターネット上のあらゆる情報に接触するわけではないということである。インターネットによる情報は前述のように、組合員が能動的にアクセスしないと入手できないため、もともと組合や推薦候補に関心がある組合員にしか情報が行き届いていないとも考えられる。これらの2つの課題より、選挙運動におけるインターネット（とくにSNS）の利用において、インターネット自体の特性により、組合や推薦候補が発信する情報が、組合員に行き届いていないことが示唆された。

このようにSNSによる情報発信が届く範囲が高関心層に限られるならば、組合や候補者の情報に関心を寄せる層が限定的であるかぎり、SNSに注力しても現状以上の効果は望めないのではないか。前段の議論からはそのような無力感を覚えるかもしれない。しかし、先ほどの「候補者を語る視点の多様化」の側面に着目することで、「これから何ができるのか」が見えてくる。これまでの取り組みが期待されるほどの効果をもたらしていないのは、もともと組合や候補者に強い関心を持たない組合員にとって、それらの情報に触れるようになるきっかけがなかったからである。そうであれば、組合員が関心をもつ多種多様なきっかけを提供することが必要となる。そのために、複数の役員からさまざまな視点で推薦候補や政党の魅力が語ら

れている環境を整備することが求められるのである。きっかけはどのようなことであっても、組合員がその候補者について知っていくうちに、やがて政策についても関心をもつようになるはずである。単に候補者の主張をそのまま伝えるだけではなく、それぞれの役員自身を感じる魅力を発信していけば、役員それぞれが感じる候補者の魅力もさまざまであるため、結果として組合員にとって関心をもつきっかけが増えることにつながるだろう。いわば、候補者の主張を組合員向けに「翻訳」ということであり、場所がオンラインに移ってもオフラインの場合と同様に、候補者の魅力を役員自身の各々の言葉で語ることの有効性は変わらないのである³。

2-2. 組合員の自己効力感を醸成する

ところが、組合が働きかけにおいて上記の工夫をおこなったとしても、組合員の側に働きかけを積極的に受けとめる姿勢が醸成されていなければ、依然として働きかけは推薦候補者・政党の支持層の拡大にはつながりづらいだろう。では、働きかけを積極的に受けとめる姿勢はいかにして醸成されるのか。本調査より得られた知見は、それにたいする直接的な答えにはならないが、間接的に手がかりを示すものにはなりうる。その手がかりが、2つめの提言として示された「組合員自身の政治にたいする自己効力感を高める機会を組合が創出すること」なのである。1つめの提言に挙げられたように、働きかけを多様化することはたしかに組合の政治活動や候補者への関心を高めうるが、それはあくまで組合員が政治にたいして多かれ少なかれ主体的に関わろうとしている（具体的にいえば、選挙があれば投票はする、ある程度の情報収集は行うなど）限りにおいてである。言い換えれば、政治にたいして主体性を持つ層の厚みを増やさなければ、働きかけの工夫は頭打ちになってしまう。もちろん、主体性を持った組合員が

必ずしも組合からの働きかけを肯定的に受けとめるようになるとは言いきれないが、主体性を高めた組合員のなかから、結果的に組合の働きかけに賛同するようになる組合員が現れる可能性は期待できるだろう。それゆえ、投票に行かない層に着眼点を移すことこそ、働きかけの効果の最大化をはかるために必要になってくるのである。

では、投票に行かなかった層の特徴はどこにあったのだろうか。調査結果によると、棄権した組合員は、投票に行った組合員に比べて「政治とか政府とかは、あまりに複雑なので、自分には何をやっているのかよく理解できないことがある」、「政治的なことには、できればかわりたくない」といった項目に「そう思う」と答えた割合が高かった。一方、現在の生活を変えたいと思わない人が棄権しているとしばしば言われることがあるが、「私は、現在の生活にたいへん満足している」という項目について比較したところ、投票した組合員と棄権した組合員で差は見られなかった。このことより、現在の生活への満足感ではなく、政治に関する自身の判断力に自信がなかったり、政治にたいして忌避感を抱いていたりすることが、政治参加に消極的な組合員の特徴であることが推測された。

政治にたいして今のところ消極的な組合員が、主体性をもって政治に関わるようになることは、組合の働きかけの効果を最大化させる過程において土台となる部分である。主体性を醸成するものは何かという問いにたいする答えはさまざまであるが、本調査からはその答えのひとつとして、投票行動と社会参加の経験との関係を挙げることができる。まず、組合を通じて社会活動（地域活動や支援活動など）に参加したことがある組合員は、まったく参加経験のない組合員に比べて投票率が高かった。もちろん、そのような結果だけでは、もともと主体性の高い層が社会活動に参加し、同時に投票にも行く傾向があるというだけであって、社会参加が組

合員の主体性を高めるわけではないという可能性も否定できない。しかし、もう一つの調査結果を見ることで、社会参加がたしかに組合員の主体性を高めているという可能性が見えてくるのである。もう一つの調査結果によると、「自分が勤め先に貢献している感覚」を経験したことも、投票率の高さと関連が見られた。こちらの場合は、本人の主体性のみによって仕事の割り振りがなされるわけではないため、もともと主体性の高い人ばかりが貢献の経験を得るというわけではないだろう。そのため、勤務先での貢献の経験が、主体性を醸成する面もあると考えられるのである。すなわち、私たちは、必ずしももともと高い主体性をともなわずとも、さまざまな経験を通じて主体性を醸成する機会を得るのである。社会活動についても、きっかけが友人等の影響であったとしても、そこから経験を積むことで主体的に活動に参加するようになるケースも珍しくないことから、活動への参加が主体性を醸成するという面もあると推測される。これら2点の調査結果より、社会や勤務先に主体的に参加する経験は、組合員の主体性を醸成し、政治にたいする忌避感や無力感を和らげることにつながると考えられる。これは、組合員の政治参加を促進する取り組みは、必ずしも政治に直結するようなものである必要はないことを示している。むしろ、一見遠回りのようでも、社会や勤務先といった身近な場所で、組合員が主体的に関わりを持てるような機会を組合活動のなかでつくりだしていくことで、やがて働きかけにたいする組合員の前向きな姿勢を築くことが期待されるのである。

3. 結びにかえて

以上でまとめたように、共同調査から得られた組合員の政治や選挙に関する意識と行動に関する分析結果（および、候補者の SNS 利用に関する補助的な分析結果）から、組合員がまずは自身の判断力に自信をもち、政治にたいして主体的に参加できるようエンパワーしながら、同時に組合員が組合の政治活動や推薦候補者にたいして関心をもつきっかけを多様化・多チャンネル化させていくことが、今後の政治活動についての提言として示された。調査によって把握できる人びとの意識というものはきわめて掴みどころのないものであるのが現実であり、それゆえ調査を実施したからといって「特効薬」のようなものを獲得することは残念ながら期待できない。しかしそれでも、冒頭で述べたように、本調査では調査結果をいかにして「労働組合において取り組むことが可能なアクション」へとつなげるか、という観点からデータを分析するよう試みてきた。調査にご参加くださった組織の方々にとってはもちろん、調査に参加されていない組織の方々にとっても、本調査の知見が自組織の活動を見直すきっかけになったり、これから力を入れるべき方向性を見出す手がかり

となったりするならば、望外の喜びである。

最後に、設計・配布・回答・回収といった調査のあらゆるプロセスにおいて本調査にご協力をくださった組合員の方々に、あらためて深謝の意を表したい。第1節で言及したように、本調査の有効回収率は71.7%であった。単組での組合員を対象とする調査や、会社での従業員を対象とする調査であれば、回収率がかなり高いことも珍しくないもので、それと比較すれば本調査の回収率は低く感じられるかもしれない。しかし、一般有権者にたいする意識調査でこのレベルの回収率を達成することは困難である。たとえば、東京大学の谷口研究室と朝日新聞社が共同で実施した2021年衆院選に関する意識調査（2022年3～4月に郵送で実施）でさえ、回収率は63.1%である。労働組合の組織力と、回答への協力を根気強く呼びかけてくださった役員の皆様のご尽力、そして組合員の方々の協力的な姿勢があつてこそその結果であり、これらいずれの要素が欠けても本調査は成立しえなかった。このような大きな力に支えていただいているという実感が、当事業部にとって何よりの「自己効力感」の源泉である。

¹ 立候補者の意識については、「東京大学谷口研究室・朝日新聞社共同調査」のデータを使用した。なお、格差是正に関する質問項目として、両調査間でそれぞれ「所得の格差」「社会的格差」というように厳密には同一でない言葉が用いられているが、両調査ともに格差是正の是非を問うている点で類似しているものとみなし、これらの質問項目にたいする回答を比較した。したがって厳密な比較とはいえないが、参考値としては十分に有用であると考えている。

² 詳細は『Int'lecowk』2022年1月号掲載のレポート、「都市圏の候補者によるソーシャルメディア利用」を参照されたい。

³ これまでの議論はSNSの使い方の問題に関するものであったが、SNS上の活動をオフラインの活動の補完として位置付ける視点も無視できない。この点についても、詳細は『Int'lecowk』2022年1月号掲載のレポートを参照されたい。

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

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。

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。

◆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（2021 年衆院選・政治と選挙についての全国組合員アンケート）の知見」

第 54 回共同調査を通じて得られた知見を紹介している。

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支 (168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有効 求人 数	有効求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	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
2021.4	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
3	6,684	180	2,507	1.22	288,709	89.5	136.7	101.6	101.1	503,128	433,993
4	6,050	188	2,422	1.23	282,437	87.1	141.5	101.8	101.5	539,738	447,013
前月比(%)	-9.5	4.4	-3.4	0.8	-2.2	-2.7	3.5	0.2	0.4	7.3	3.0
前年同月比(%)	1.8	-10.0	11.8	12.8	1.3	0.5	-1.3	2.7	2.4	-0.6	1.2
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計		毎月勤労統計調査						

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿 易 統 計		
								輸 出	輸 入	差 引
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
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
2021.4	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
4	95.1	116.0	92.7	9,630	154,998	11,262	486	8,075,671	8,929,447	-853,776
前月比(%)	-1.5	-2.8	0.0	10.8	-6.8	15.0	-18.0	-4.5	0.5	101.4
前年同月比(%)	-3.4	7.1	-4.9	19.9	25.0	6.9	1.9	12.5	28.4	-476.5
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

所 員 コ ラ ム



主査研究員
玉置 千歳

「ワーク・モチベーション」私感

この職に就いて、恐ろしいことに四半世紀が過ぎようとしているが、「私の仕事は〇〇です」とうまく説明できない。「労働組合がもっと存在感を発揮して元気になってほしい」「一人ひとりの組合員に、自分の仕事や会社を好きになってもらいたい」という気持ちで、組合に共同調査を提案し、調査結果をフィードバックし、それをもとにアクションを起こしてもらうサポートをする——。こんなに文字数を使っても、職務内容を正しく説明できているのか、はなはだ怪しい。

組合役員の方々は「(組合員に回答してもらった) 調査は自分たちの成績表だから、結果を見るのが怖い」とおっしゃるが、私だって負けたくないくらい結果を見るのは怖い。自分が意味のある仕事ができているのかどうか、思い知らされる瞬間だからだ。でも、お互いそこで落ち込んでいては始まらない。担当した組合(正確には、その組

合のある企業)のビールを飲みながら、担当した組合(同上)の製造したテレビで、担当した組合(同上)のスポーツチームを応援し、「よし、また頑張ろう」と思って眠りにつく。

だから時々、「調査の後に、こんな取り組みを始めてみた」とか「調査結果を経営に伝えたら、きちんと受け止めてくれた」というお話を伺うとたまにうれしい。とりわけ非専従の役員の方ばかりの組織で頑張っておられるのは、本当に頭が下がる。ああ、やはりもうしばらくこの仕事を続けたい——。願わくば、組合役員が主人公のかっこいいドラマかコミックに出会うまでは、辞められないなと思う。

2022年8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)

1. 2022年総会講演の収録

若者と運動をつなぐには

～日本若者協議会の取り組みからみる参加の手がかり～

講師：室橋 祐貴氏(日本若者協議会代表理事)

2. 2022年参院選をどうみるか

・新川 敏光(法政大学教授)

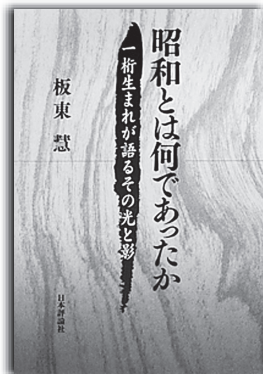
・篠田 徹(早稲田大学教授)

・稲増 一憲(関西学院大学 教授)

・山本 耕平(国際経済労働研究所 研究員)

編集後記

今年度より新卒で当研究所に入職し、機関誌の編集担当を務めています。初めて春闘のインタビューに参加させていただき、各産別組織の特徴や重視している取り組みの違いを興味深く感じました。労働界・産業界の仕組みを理解する良い機会になりました。今回のインタビューに限らず毎日が新しい発見に溢れ、同時に学ぶべきことも多く感じています。今後も精進してまいりますので何卒よろしくお願い申し上げます。(K)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

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

◆ 目 次 ◆

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



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippon.co.jp>



四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円＋税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

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

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

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.77-9 No.1123

September, 2022

International Economy and Work Monthly

Summary of 2022 'SHUNTO' and Future Issues

Wages for Nurses and Actions of Labor Unions

K.Kanai

The Review of 2022 'SHUNTO'

A.Nidaira

Interview about 'SHUNTO' and Issues in Future

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)