令和5年4月1日（毎月1日発行）第78巻第4号 ISSN 0919-7729

2023
Vol.78 No.4》 04
www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1129号

巻頭言

新総裁の検証と政策運営に期待

（公社）国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

産別トップに聞く
アンケートからみる、組織の取り組みとトップの意識

- 2023年春闘のポイント、物価高への対応
- 人権デューデリジェンス、リスキリング、Well-being についての考え方
- 組織トップとして大切にしていること

新連載 Think More! －書評と論点

濱口桂一郎『新しい労働社会－雇用システムの再構築』（岩波新書、2009年）から考える

同志社大学名誉教授 ● 埋橋 孝文
T.Uzuhashi

巻頭言

新総裁の検証と政策運営に期待

(公社)国際経済労働研究所 会長　古賀　伸明

注目されていた日本銀行の総裁人事が決定した。

故・安倍晋三元首相の看板政策である「アベノミクス」と連動した「異次元の金融緩和」を10年にわたって続けてきた、長期間在任の総裁の交代である。

2013年、日本銀行の総裁に就任した黒田東彦氏は、国債を大量に買い入れ市場に大量の資金を急激に供給する「異次元の金融緩和」をスタートさせた。デフレから脱却し、2年で2%の物価上昇を達成しようとしたのだ。

国債買い入れだけで成果が出ないと、16年にはマイナス金利政策や、中央銀行ではできないとされてきた、操作対象を長期金利まで広げるイールドカーブ・コントロール（YCC）などの異例の政策を相次いで導入した。それでも目標を実現できる見通しは立たず、緩和は長期化した。

確かに、低金利は企業の資金繰りを支え、円高が是正され輸出企業を中心に業績が改善、株価の上昇や失業率の低下につながった。一方で、実質賃金は停滞し、雇用の数は増えても質は改善せず、何よりも物価は上がらず様々な副作用が生じている。

円安もすべてにメリットがあるわけではない。一部のグローバル企業はプラスになるが、ほとんどの中小企業や家計にとってはマイナスとなる。現在、世界的なエネルギー価格や食料価格の高騰などが、円安により輸入インフレとなり、国内での物価高に拍車がかかり、国民の多くが生活が苦しくなったと感じている。

また、金利を抑えるため、国債を大量に買い入れてきたことが、超低金利で金融機関の収益を悪化させたほか、日銀が保有する国債は22年には発行残高の5割を超えるという異常な状態をまねいた。政府の財政規律の緩みは深刻だし、適正な金利水準がわからなくなるなど市場の歪みが増大している。

日本の政府債務残高の対GDP比率は世界最悪の水準となっている。今の状況で金利が上昇すれば、国債の利払いが増え、財政負担が跳ね上がって危険である。国債の購入を急減させれば市場を失った国債の信用が低下し、国内経済に深刻な打撃を与えかねない。

さらに、日銀は上場投資信託（ETF）を大量に購入し、株価を下支えしてきた。昨年11月末時点で50兆円を超え、日銀が事実上の大株主となっている事例も少なくない。今後、単純に市場に売却すれば、株価急落を招きかねない。

黒田総裁の後任に、経済学者で元日銀審議委員の植田和男氏が就任した。海外では珍しくないが、財務省か日銀の出身者が就任してきた総裁ポストに、戦後初めての学者起用だ。

新総裁には景気に配慮しつつ、政策の軌道修正を図ることが求められるが、難しい運営となる。異次元緩和の急激な転換には、長期金利の急騰や円急落、国債価格暴落の危険があり、日銀の信用は傷つき金融市場が混乱し、経済に打撃が及ぶおそれがあるからだ。これまで以上に、国民や市場に対しての真摯な対話が重要である。

「異次元の金融緩和」は「社会実験」だったという識者も多い。新しい総裁が就任したのを機に、これまでの政策のきめ細かな検証が必要だ。拙速を避け、黒田総裁時代の10年だけでなく、その前の20年も含めバブル崩壊後、30年を冷静に分析し、後世の政策判断に生きるような検証をしてもらいたい。それは失われた30年と言われる日本経済の再生にとって、不可欠なプロセスだと思う。

この10年を通じて再認識されたのは、深刻な構造問題を抱える日本経済には、金融緩和の効果は限られているということである。

政府と日銀の共同声明には、「経済構造の変革」「財政運営に対する信頼確保」も謳われている。政府や政党としがらみのない新総裁のもと、日銀も政府の経済・財政政策に積極的に意見を提起すべきである。

政府債務残高の正常化には、歳出削減や国民負担など、痛みを伴う出口となる可能性も十分にある。植田新総裁の政策運営に期待するとともに、その覚悟は私たち国民にも突きつけられている。

国際経済労働研究
Int'lecowk
2023 4 APRIL

CONTENTS Page

特集：産別トップに聞く

巻頭言 (2)
新総裁の検証と政策運営に期待
古賀　伸明

地球儀 (3)
進む種子業界の寡占化
本山　美彦

■特集：産別トップに聞く (4)
アンケートからみる、組織の取り組みとトップの意識

リサーチファイル (17)
第34回：富士宮(4)
本田　一成

〈新連載〉 (20)
Think More!　ー書評と論点
濱口桂一郎『新しい労働社会ー雇用システムの再構築』(岩波新書、2009年)から考える
埋橋　孝文

論壇ナビ2023 (22)
第4回：出生数80万人割れ
松浦　司

主要経済労働統計 (23)

所員コラム (24)
夢の功罪
吉浜　智美

Project News (25)

地　球　儀

進む種子業界の寡占化

1990年代以降、遺伝子組み換え、ゲノム編集といったバイオ技術が現れた。これらの技術は、それまでよりも、はるかに膨大な研究開発費と、分子生物学や応用化学の高度な知見を必要としたため、それまでの種苗メーカーの手におえるものではなくなった。

それが、「バイオメジャー」と呼ばれる、巨大資本を有する多国籍化学・医薬品企業である。これら巨大企業は、瞬く間に種子業界を席巻した。しかも、メジャーの間で寡占化が急速に進んでいる。

2017年9月、「ダウ・ケミカル」と「デュポン」が合併した。新会社の名称は、「ダウ・デュポン」。この合併で、ダウ・デュポンは世界最大の化学メーカーとなり、この年の売上規模は約860億ドルと桁外れな大きさであった。

ただし、合併後すぐに分社化され、2019年時点で、素材科学の「ダウ」、農業関連の「コルテバ」、特殊化学品の「デュポン」の3社となった。

2018年6月には、農業関連会社として世界最大であった「モンサント」が、「バイエル」によって買収された。買収金額は、660億ドルもの巨額。バイエルは117年続いたモンサントの名前を使わない方針である。モンサントのネガティブなイメージから距離を取ろうとしたのであろう。これで、上位4社の市場占有率は農薬で8割、種子で6割を超えることとなった。4社とは「バイエル」、「コルテバ」、「シンジェンタ」、「リマグラン」である（https://www.sbbit.jp/article/cont1/36568）。

膨大な開発費用をかけても、新製品は模倣されやすい。そのために、業界では、寡占化の進行だけでなく、種苗の知的財産権保護の動きも加速している。こうした事情が、日本の農業法が矢継ぎ早に替えられてきた背景にある。2018年には「種子法」が廃止された。2021年には「改正種苗法」が施行された。

本山　美彦（国際経済労働研究所・所長）

特　　集

産別トップに聞く
アンケートからみる、組織の取り組みとトップの意識

「産別トップに聞く」の特集は、2019年以降、4月号に定例的に掲載し、例年15組織前後の産別組織のトップの方々からご寄稿やインタビューにご協力いただいてきた。

今年も、賃上げや政策に関連する内容など、社会的に注目の集まる重要なテーマが多いなか、労働界からの発信の重要性はますます高まっていると考えられる。そこで、これまで以上に多くの産別組織トップの方々の思いを聞いてみたいと考え、今年はアンケート形式で実施することとした。

本アンケートは、連合に加盟する産別組織45組織の会長・委員長の方々にアンケートを依頼し、21名よりご回答いただいた。アンケートは、2023年3月6日～ 3月31日にかけて実施した。

アンケート内容は以下の通りである。

1. 2023年春季生活闘争について
1）今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント
2）物価高への対応についての取り組み方針

2. 運動方針における、注目テーマの位置づけ
1）「人権デューデリジェンス」、2）「リスキリング」、3）「Well-being（ウェルビーイング）」に関して、
①運動方針に掲げているかどうか。
②「運動方針に掲げている」場合の具体的な内容。
③本テーマについて、とくに課題と感じること。
※組織で用いている名称が異なる場合も、関連する内容についてご回答いただいている。

3. 組織トップとして大切にしていること

また、本アンケートへのご回答者は以下の通りである（組織規模順・敬称略。組織名は略称表記とさせていただいた）。本企画に際し、大変ご多忙の中、ご協力を賜りました皆様に、改めてお礼申し上げます。

組織名	役　職	氏　名
UAゼンセン	会長	松浦　昭彦
自動車総連	会長	金子　晃浩
電機連合	中央執行委員長	神保　政史
JAM	会長	安河内　賢弘
基幹労連	中央執行委員長	神田　健一
生保労連	中央執行委員長	勝田　年彦
JP労組	中央執行委員長	石川　幸徳
日教組	中央執行委員長	瀧本　司
電力総連	会長	坂田　幸治
情報労連	中央執行委員長	安藤　京一

組織名	役　職	氏　名
運輸労連	中央執行委員長	難波　淳介
JEC連合	会長	酒向　清
フード連合	会長	伊藤　敏行
損保労連	中央執行委員長	北村　聡太
航空連合	会長	内藤　晃
全電線	中央執行委員長	佐藤　裕二
JR総連	執行委員長	山口　浩治
メディア労連	会長	黛　岳郎
全印刷	中央執行委員長	梅原　貴司

※組織名等の掲載許可をいただいている組織のみ掲載している。
そのため、21組織よりも少なくなっている。

次頁からは、アンケートの回答内容を確認していく。

特　集

産別トップに聞く
アンケートからみる、組織の取り組みとトップの意識

1. 2023年春季生活闘争について

1）今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント

2023年春季生活闘争（以下、春闘）は、世界的なインフレや物価高を背景に、連合で28年ぶりに5%程度の賃上げ目標を掲げるなど賃上げの機運が高まった。本アンケートでは、今年の取り組みでとくに力を入れたこと、ポイントをうかがっている。

まず、2023春闘の位置づけについて確認する。連合の方針では、「『未来づくり春闘』を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある」と位置づけられているが、産別組織からの回答でも「これまでの延長線上ではなく、歴史的転換点となるような春闘」（JAM）、「世界的にも低水準となった日本の賃金を継続的に引き上げていくための転換点」（JP労組）、「持続的な賃金上昇への『転換点』」（損保労連）などに代表されるように、今次春闘を、大きな転換点と捉えている組織が目立った。

賃上げについては、各産別でも例年以上に賃上げを重視する傾向が確認された。メディア労連のように、「これまではベア要求を前面に打ち出してこなかったものの、今年は例年以上に賃金要求にこだわる」といった回答もみられた。上記のような状況を反映し、賃上げを積極的に後押しする動きもみられた。たとえば、「組合員を後押しする積極的な『人への投資』を求める特別決議」の採択（生保労連）、8年ぶりの業界統一の賃金改善の要求（損保労連）、などが特徴的である。

また、賃上げや処遇改善の波及をポイントとする産別組織も多くみられた。たとえば、「パート・有期契約等労働者の賃上げ／中小加盟組合の賃上げに向けた環境整備」（情報労連）、「すべての働く仲間（中小・パート有期契約）への波及」（JEC連合）、中小労組支援強化（フード連合）などの回答がみられる。

今年の春闘の途中経過について、連合のプレスリリースによると、4/3時点の集計で、賃上げ分が明確に分かる1,786組合の賃上げ分加重平均は6,130円・2.16％、うち中小組合961組合の賃上げ分は5,338円・2.07％となり、額・率とも賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降で最も高くなっている。また、第1回回答集計以降高い水準が維持されているのは、中堅・中小組合が、先行組合が作り出した「賃上げの流れ」をしっかりと引き継ぎ、組合員の生活の安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった粘り強い交渉を行った成果であるとしている。本アンケートの回答において、電機連合や基幹

労連からも言及されているとおり、今年の春闘で、中小や非正規労働者などの賃上げにどれほど波及するのか、引き続き注目される。また、賃上げの来年以降の「継続性」についても重視している組織も複数みられた。

このほか、公正（適正）取引・価格転嫁についてもポイントとする組織が複数みられた。具体的には、「賃上げ実現に向けた原燃料価格上昇分の適正価格転嫁実現」（UA ゼンセン）、「価値を認めあう社会へ」の運動の強化（JAM）、バリューチェーンにおける適正価格の形成（基幹労連）などが挙げられる。また、自動車総連では今次春闘において取り組み項目に追加（取り組み自体は以前からおこなっている）されている。

各組織の具体的な回答内容は、**表 1** を参照いただきたい。

表 1

組織名	今年の春季生活闘争において、とくに力を入れていること、ポイント
UA ゼンセン	・物価上昇に見合った賃上げの実現と「産業間」「規模間」「雇用形態間」の格差是正の推進 ・賃上げ実現に向けた原燃料価格上昇分の適正価格転嫁実現 ・賃上げを起点とした企業の生産性向上施策の促進 ・中長期的には長年に渡る賃金停滞局面からの転換、「物価と賃金の好循環」の実現
自動車総連	○賃金引き上げ ・2019 年から取り組んできた「絶対額を重視した取り組み」を進め、企業・産業の魅力向上に繋げることで人材の維持・確保に繋げていく。 ・足下の物価上昇分や実質賃金の低下分も念頭に置いた賃金要求。 ○企業内最低賃金 ・取り組み目標を「173,000 円以上」に前年から 5,000 円引き上げ。非正規で働く仲間にも寄与すると考えている。 ○適正取引 ・以前から取り組んでいたものだが、本年の取り組み項目に追加。
電機連合	○今次闘争は、特に下記の考え方を基本に交渉を進めてきた。 ・日本の賃金水準はＯＥＣＤ加盟国の中でも水準、伸び率とも低位にあり、この状況を変えていく必要がある。 ・実質賃金を継続的に改善していくことにより、デフレマインドを払拭し、個人消費の拡大を通じた経済の好循環へと結びつけていくこと。また、経済の好循環に向け、労使の社会的役割と責任を意識した交渉を進める。 ・歴史的な物価上昇によって生活への影響が顕著となっていることなどから、賃上げを通じて生活基盤の安定を図る ○今次闘争のポイント ・先行する大手企業では、多くの企業で大幅な賃金水準引き上げを実現している。この流れを中小企業や未組織労働者へ波及していく必要がある。 ・電機連合は、「人への投資」の重要性を訴え、2014 年闘争から 10 年連続の賃金水準改善を実現してきた。国際的に見劣りする日本の実質賃金を向上させていくためには、この流れを継続していく必要がある。
JAM	・今次春闘は、30 年ぶりの歴史的な物価高の中での春闘となった。 ・これまでの延長線上ではなく、歴史的転換点となるような春闘にしなければならない。 ・賃金の低い中小企業労働者や派遣、パート、アルバイトで働く労働者、外国人労働者に生活物価の上昇は切実な問題である。 ・春闘と同時に価格転嫁と公正取引の実現をめざす「価値を認めあう社会へ」の運動を強化していかなければならない。
基幹労連	・すでに複数年で昨年回答が示されている鉄鋼総合の約９０００円を土台に賃金水準の積み上げ、格差改善の上積みをめざす ・業種別組合（中堅・中小）の労働条件の底上げと格差改善をなんとしても前進させるべく取り組みを展開 ・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配分や適正な価格転嫁をはかること ・その実効ある取り組みで、雇用者の７割を占める中小企業の賃金アップをすすめ、わが国経済の活性化に向けた個人消費につなぎ、停滞するわが国経済の活性剤としていく ・急激な物価高は、生活費支出の高い、いわゆる低所得者層ほど大きな負担となっている ・中小企業においては、適正な価格転嫁が十分進んでおらず、その実行に時間がかかれば、さらに収益を圧迫し厳しい状況に陥る ・そうした観点から、バリューチェーンにおける適正価格を形づくることは、雇用と生活の安心・安定につながるものであり、労働組合としても積極的に取り組む ・業種別組合の格差改善はそのためのものでもあり、連合運動と呼応し中小企業の賃金アップにつなげたい

組織名	今年の春季生活闘争において、とくに力を入れていること、ポイント
生保労連	○本格的な春闘論議に先立って、2023 春闘の方向性として以下の３つの視点から取り組む必要があることを各組合と共有した。 ・上昇基調にある消費者物価への対応 ・新たな活動・働き方（オンライン活動、テレワーク）の定着・実効性向上に向けた対応 ・生産性の向上に向けた支援の充実 ○賃金関係の取組みについては、以下の３つの視点から、「人への投資」の継続を求めていくこととした。 ・長期化するコロナ禍や厳しい募集環境の中で懸命に業務に取り組んでいる組合員の頑張りに最大限応えること ・「生活の安定・向上」に対する組合員の期待に最大限応えること ・組合員のモチベーション・働きがいや生産性の向上をはかり、現下の厳しい環境を乗り越えていくこと ○こうした中、生保労連では、１月の中央委員会で参加者の総意として「組合員を後押しする積極的な『人への投資』を求める特別決議」を採択した。
JP 労組	・ベースアップにこだわる春闘と位置づけている。 ・世界的にも低水準となった日本の賃金を継続的に引き上げていくための転換点とする。
日教組	・連合春闘方針のもと公務労協と連携しとりくんでいる。
電力総連	・電力関連産業を将来にわたり持続的に発展させていくためには、短期的な視点のみならず、中長期的な観点から、電力関連産業に働くすべての者の経済的・社会的地位の向上をはかるとともに、やりがい・働きがいを実感し、組合員とその家族の生活が安定･安心できる魅力ある産業の構築に向けた取り組みを継続していくことが必要であり、賃金引上げをはじめとする将来を見据えた「人への投資」を促す。 ・電力関連産業に働くすべての者が将来にわたって安全で安心して働くことのできる労働条件や労働環境の整備。
情報労連	パート・有期契約等労働者の賃上げ／中小加盟組合の賃上げに向けた環境整備
運輸労連	すでにこの産業・企業で働いている仲間の皆様が賃上げを実感できることが重要。そのうえでトラック運輸産業の労働時間管理の転換となる 2024 年の問題解決に向けて、トラック運輸産業の賃金労働条件改革に向けた労使協議を深めていく。
JEC 連合	人への投資への適正分配／物価高に対する生活防衛／すべての働く仲間（中小・パート有期契約）への波及／継続性（次年度以降も）
フード連合	低位にある食品関連労働者の相対的地位の向上のため、中小労組支援強化
損保労連	・当労連では、２０１５春闘以来８年ぶりに業界統一で賃金改善を要求することとした。 ・産別として共闘の機能を果たすことで、全ての加盟単組の要求実現を勝ち取るべく取り組む。 ・結果として、今春闘を持続的な賃金上昇への「転換点」としたい。
航空連合	産業を支える人材の確保・育成・定着に向けた「産業の転換点」と位置づけ、「人への投資」を積極的に求めていく。
JR 総連	産別内の「統一要求・統一闘争」と各単組間の「連帯と共闘」
メディア労連	メディア労連ではこれまで、ベア要求を前面に打ち出すことはしてこなかった。しかし今年については、具体的な金額や賃上げ率は掲げないものの、例年以上にベアにこだわって賃金要求を訴えることにした。
全印刷	急激な物価上昇局面において、組合員の生活は大変厳しい状況におかれていることから、少しでも高い水準による月例賃金の引き上げをめざしている。

２）物価高への対応についての取り組み方針

１）と重複する部分もあるが、今年の春闘の大きな特徴の一つは、歴史的な物価高への対応だといえる。「物価高は実質賃金の目減りであり、賃上げで賃金の価値を維持することは当然」（JEC 連合）という回答に代表されるように、多くの組織で賃上げ・ベースアップ要求を通じた対応がはかられ、物価上昇分を加味した賃上げ、「生活向上分」を要求するなどの内容がみられた。連合では上述のとおり 5%程度の賃上げ目標が提示されたが、本アンケートで具体的な数値が示されているところとして、UA ゼンセンは 6%程度（賃金体系維持分との合計）、JAM はベア 9,000 円以上、JP 労組 5%程度（ベアと定期昇給の合計）、運輸労連 5.5%（定昇相当、産業間格差是正、物価高対策分の合計）、全印刷 3%以上の賃上げ（ベア分、昨年は 2%）などとなっている。また、「定期昇給のない雇用形態で働く社員のための「インフレ手当」の支給の要求」（JP 労組）、「国籍間の格差」是正（JAM）といった、独自の取り組みや観点もみられた。

このほか、基幹労連では、昨年のＡＰ春季取

り組みですでに２年分の回答が得られた部会（鉄鋼総合、9,000円）があることや、複合産別であることを踏まえて、それぞれの置かれた状況や取り組みを尊重し、互いの支援体制を整えて取り組むこととしたという。これにより、はじめて、「他部門の代表が（鉄鋼部門議長が造船重機部門など）違う業種別企業に経営要請をした」など、歴史的といわれる物価高への対応に関して、交渉の過程においてもさまざまな動きがみられた。

加えて、今年の物価高への対応も重要であるものの、「春闘要求の大きな柱は産業格差の解消」であるとし、次年度以降も継続した要求が必要（運輸労連）とする意見もみられた。情報労連でも同様に「継続性」が示されるとともに、「高さよりも広がりを意識」と波及を念頭に置いた回答がみられた。フード連合では、１）で触れた、「価格転嫁」に言及されていた。

各組織の具体的な記入内容は、**表２**を参照いただきたい。

表２

組織名	今年の春季生活闘争における、物価高への対応についての取り組み方針
UA ゼンセン	・すべての組合員の生活を守り、生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす ・組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるため、賃金体系維持分に加えて４％程度、合計６％程度の賃金引上げをめざす ・産業間、規模間、雇用形態間格差是正に積極的に取り組む
電機連合	賃金水準改善の要求にあたっては、「生計費」「生産性」「労働力市場」の３つの要素を総合的に勘案し、要求額を決めている。物価上昇も「生計費」の要素の中の一つであり、歴史的な物価上昇の中で、組合員の生活基盤を安定させるためにも、積極的な賃金水準改善が必要との方針で取り組みを展開してきた。
JAM	これまで取り組んできた個別賃金要求による４つの格差是正、すなわち、規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差、国籍間格差の是正に加えて、物価高によって劣化した賃金の是正ベア 9000 円の要求に取り組んでいる。
基幹労連	・２年サイクルにおける賃金改善の取り組みについては、「消費者物価」「経済成長」「相場賃金」「企業業績および財務体質」「生活実態」などについて、総合的に判断し２年分の要求を決定している ・足もとの物価高を踏まえた生活の安定を図るとともに、短期的な取り組みではなく継続的な賃上げの道筋をつくりあげていく「人への投資」こそが、現場力、企業活力の発揮につながり、それがイノベーションを生み、高付加価値製品や人材の確保・定着につながる鍵として取り組む ・一方、今回の環境変化に対し、物価上昇による実質賃金の低下、経済成長の鈍化、それに伴う企業業績の影響など、あらためて総合的に勘案するとともに、すでに２年分の回答が示された部会があることや、複合産別（産業、業種・業態の違い）ということもあり、それぞれのおかれた状況と取り組みを尊重し、部門（産業ごと）、部会（業種別）のまとまりのもと、互いの支援体制を整えながら取り組むこととした ・はじめて、他部門の代表が（鉄鋼部門議長が造船重機部門など）違う業種別企業に経営要請をしたこともその表れ。
生保労連	○営業職員・内勤職員について、以下の通り取り組むこととした。 【営業職員】 ・①コロナ禍前の水準（収入）への早期回復をはかった上で、②コロナ禍前の水準（収入）を上回ることを最大限めざす観点から、「営業支援策の充実」と「賃金改善（月例給与・臨時給与等）」により「実質的な収入の向上」をはかる。 営業支援策の充実…厳しい募集環境の下、実質的な収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行う。 月例給与…「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。 臨時給与…各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。 【内勤職員】 ・「組合員の生活の安定・向上」および「『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「年間総収入の向上」に取り組む。 なお、賃金改善は、月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む。
JP 労組	・３％のベースアップと２％程度の定期昇給により５％の賃上げを目指す。 ・また、定期昇給のない雇用形態で働く社員もおり「インフレ手当」の支給も求める。
日教組	物価上昇により逼迫している家庭があります。子どもたちの生活や学習保障への影響が懸念されます。正規職員はもとより臨時・非常勤を含めた物価上昇に対応できる賃金アップと雇用の確保が必要であるとの方針のもと、連合・公務労協と連携し取り組んでいます。
電力総連	物価上昇局面にあるなかで、組合員とその家族の生活を維持・向上させていくために月例賃金の引き上げを基本に、実質賃金の引上げ原資の獲得に取り組む。

組織名	今年の春季生活闘争における、物価高への対応についての取り組み方針
情報労連	継続的な賃金改善／高さよりも広がりを意識した賃金改善
運輸労連	定昇相当 1.5％＋産業間格差（全産業平均年収より 1 ～ 1.5 割低い年収水準）の是正と物価高対策を加味した 4.0％＝5.5％の要求を決定し、個別労使交渉に臨んでいる。 本年は物価高への対応が注目を浴びているが、春闘要求の大きな柱は産業格差の解消だ。2023 春闘 5.5％要求を単年に限定することなく、次年以降も継続的な要求が必要であることを訴えている。
JEC 連合	物価高は実質賃金の目減りであり、賃上げで賃金の価値を維持することは当然
フード連合	賃上げの流れをさらに強く加速するために、昨年を大幅に上回るベースアップを要求 価格転嫁を含めた、公正な取引関係の構築の実現
損保労連	・当労連では、賃金方針策定プロセスで重視している観点の 1 つに物価がある。 ・この観点において、昨今の物価上昇を捉え、組合員が安定的に生活を営む水準は確保できていないと判断した。 ・各加盟単組では、産別の賃金方針に基づき、物価上昇率なども踏まえながら要求水準を決定したものと理解している。
航空連合	ベアを軸とした月例賃金改善に取り組む。
JR 総連	ベア要求に物価上昇分を組み込み、あわせて「生活向上分」を組合員の声に基づき要求する。
全印刷	定期昇給は労働協約において確保していることから、ベースアップ分として 3％以上の賃上げ（昨年は 2％）方針を掲げている。

編注）自動車総連、メディア労連は表 1 のとおりであり、表 2 では割愛した。

2.運動方針における、注目テーマの位置づけ

1）人権デューデリジェンス

2011 年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、企業には人権尊重の責任があるということが明確化された。欧州各国ではサプライチェーンの取引先や顧客に当たる企業から人権配慮を要請される事例も見られるようになっており、ESG 投資家も人権配慮を格付けに組み込むようになるなど、対応が進んでいる。日本は欧州と比べて対応が遅れていたが、2020 年 10 月に政府が企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定・公表した。2022 年 9 月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定・公表され、日本でも関心が高まっているといえる。

労働界では、金属労協のウェブサイトで人権デューデリジェンスの情報が詳しく掲載されている。この中で、「海外の一部地域における人権抑圧だけでなく、企業のバリューチェーンにおける人権侵害、外国人材に対する人権侵害も焦点となっており、これらへの対応は、まさに労働組合の使命」とし、「ステークホルダーの参画が不可欠ですが、なかでも労働組合は、特別な役割を果たしていく必要がある」と記載されている。労働運動としても今後ますます重要なテーマの一つになるといえるだろう。

①運動方針に掲げているかどうか

運動方針に掲げているかどうかを確認したところ、「重点的な取り組みとして掲げている」のは 4 組織、「重点的な取り組みとはしていないが、方針に掲げている」のは 5 組織であり、回答組織の半数程度が方針に掲げていた。

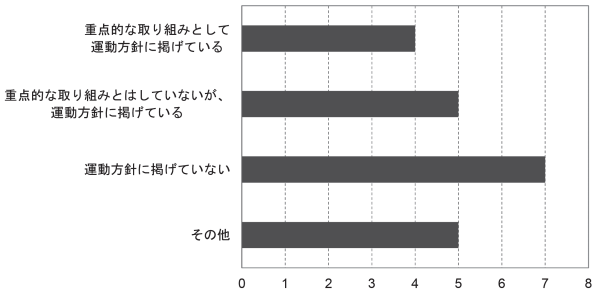


図 1「人権デューデリジェンス」の運動方針への反映（組織数）

②方針に掲げている場合の具体的な内容

「重点的な取り組みとして掲げている」という４組織は、UA ゼンセン、JP 労組、損保労連、JR 総連であった。UA ゼンセンでは、重点方針のうち「産業課題の克服に向けた取り組み」において、「カーボンニュートラルや DX、サプライチェーンを含めた人権尊重など、社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化する」としている。損保労連は、「人権尊重責任に対する社会的な情勢などに対する組合員の理解浸透を図る」「労働組合として担い得る機能の検討を深める」を挙げている。JP 労組は SDGs の推進、JR 総連はハラスメントへの対処方針の明確化という観点から、重点的な取り組みとしている。

このほか、運動方針には掲げていないが闘争や春季取り組みをつうじて活動を進めている（電機連合、基幹労連）という組織もみられた。基幹労連では、上記でも触れた金属労協において策定した「人権Ｄ・Ｄにおける労働組合の対応ポイント」を活用し、理解活動を進めている、としている。

各組織の具体的な内容は、**表３**を参照いただきたい。

表３

組織名	「人権デューデリジェンス」について、運動方針への反映状況とその内容
UA ゼンセン	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 重点運動方針の「産業課題の克服に向けた取り組み」において、「カーボンニュートラルやＤＸ、サプライチェーンを含めた人権尊重など、社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化する」としている。また、分野別方針においても、政策、労働条件、国際の３分野において取り組みを記載。
自動車総連	【運動方針に掲げている】 〇運動方針（項目） 「海外事業体における建設的労使関係の構築（企業行動の国際ルール遵守に向けた働きかけ）」 ・海外事業体において公正な労働条件や建設的な労使関係を実現することは、グローバルで企業価値を維持・向上し、日本の自動車産業基盤の強化、日本の組合員の雇用・労働条件の確保につながるとの認識に立ち、国外の動向を的確に把握し、国内での活動につなげる。具体的には、各国の労働法令はもとより、「ディーセントワークと経済成長」を目標に含んだ「持続可能な開発目標（SDGs）」や「人権デューデリジェンス」に関する動向、中長期的な国際労働運動の動き、交易環境の変化などについて情報収集し、企業行動の国際ルールの遵守に向けた労使対話を推進する。
電機連合	【その他】運動方針ではなく闘争方針に掲げている 労働組合は、企業のステークホルダーとして「人権デュー・ディリジェンス」への理解を深め、労使協議等を通じて、企業が実施する「人権デュー・ディリジェンス」のプロセスへの参画を働きかけることとしている。
基幹労連	【その他】 ・今次春季取り組みで、金属労協において策定した「人権Ｄ・Ｄにおける労働組合の対応ポイント」を活用し、理解活動を進めている。 ・年２回程度開催する業種別労使懇談会の中での論議テーマとしても意見交換を行っている段階 。 ・並行して、10 年先を見据え、産業・労働政策中期ビジョンの中で取り扱うこととしており、現在 PT で整理中。そのもとで、来期の運動方針に掲げる。
生保労連	【その他】 現在、次年度の運動方針を検討しており、春闘の「基本方針」の中で記載できるようを検討している。
JP 労組	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 間接的だが「SDGs の推進に積極的に取り組み、JP 労組運動の評価を高め、社会全体への発信力や影響力の向上につなげることも『真に組合員の幸せの実現』に向けた原動力とする」との方針を掲げている。
日教組	【その他】 日教組では「日教組人権教育指針」を策定しており、国連子どもの権利条約の理念の実現と、日教組人権指針をもとに、教職員自ら内なる差別意識にむきあい人権意識を深めていくことを方針としています。 今、世界的に人権デューリエンスが求められる中、子どもの人権が守られること、そして子ども自身が自らの権利としての人権を正しく知りそして行使することが重要であり、子どもにかかわる教職員の人権意識が重要であるととらえています。
電力総連	【運動方針に掲げている】 人権が尊重される社会の実現に向けた取り組みは、性的思考・性自認にかかわらず、連合が作成したガイドライン等を活用し、差別禁止やハラスメント防止など職場環境の改善に向け、各級機関と連携し展開する。
JEC 連合	【その他】 持続可能な開発目標（SDGs）を意識した運動方針を策定している。

組織名	「人権デューデリジェンス」について、運動方針への反映状況とその内容
損保労連	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 ・人権尊重責任に対する社会的な情勢などに対する組合員の理解浸透を図る。 ・労働組合として担い得る機能の検討を深める。
JR 総連	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 ハラスメント行為を確認した場合の対処方針を明確にする。
メディア労連	【運動方針に掲げている】 委託元企業の働き方改革によってグループ内受託企業に“しわ寄せ”が生じていないかなど、各組織は長時間労働の是正に向け、業務量や総労働時間について点検する。

③本テーマについて、とくに課題と感じること

人権デューデリジェンスは、企業活動における人権侵害を撲滅する手段であることから、労使間、経営者団体との連携などの観点からの回答が多くみられた。また、現時点では、まずは認識の共有をはかることが重要とし具体的な取り組みは今後の課題とするところが大半であった。具体的な取り組みを紹介すると、UA ゼンセンでは、昨年 12 月に「サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けた UA ゼンセンの取り組みについて」を確認し、2023 労働条件闘争方針においても「ＣＳＲに関する取り組み」の中で「人権デューデリジェンスの体制整備の推進」を掲げ、まずはこの取り組みの重要性を多くの労使間で認識共有することから始めたい、としている。また、他組織では、取り組みの具体的な案件として、ハラスメント対策の観点から課題として挙げる組織も複数みられた。

さらに、「労働者は人権 DD の被害者にも加害者にもなりうる特別なステークホルダーである。救済の点で、労働組合の関与がその実効性を高めることになると考える」（JAM）という、労働組合の役割に言及する回答もみられた。

情報労連からは「組合運動そのものが人権 DD の取り組み」という回答であった。昨年の弊誌「産別トップに聞く」の特集では、寄稿テーマの一つに SDGs を設定した。この特集においても、多くの組織から、「労働運動が以前から取り組んできたことは、“SDGs”とは表現していなかったものの、SDGs と親和性が高いものである」という趣旨の内容がみられた。そちらもあわせて参照いただければ幸いである。

２）リスキリング

2020 年のダボス会議において、「リスキリング革命（Reskilling Revolution）」が発表され、日本では岸田総理の所信表明演説（2022 年 10 月 3 日）においてリスキリングへの言及がなされた。政府の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）のうち、早期に実施が必要な総合経済対策に反映すべき重点事項の一つとして、「人への投資と分配（労働移動円滑化、リスキリング、構造的な賃金引上げ）」も含まれるなど、政府の動きにも注目される。

2023 年 4 月には「新しい資本主義」の実現には労働市場改革が不可欠だとして、政府による方向性を示した原案が公表された。この中で、リスキリング＝学び直しについて、「労働者がみずからの意思で取り組みやすくするため、財政支援の給付を個人への比重を高める」「仕事の難易度に応じた職務給の制度を日本に適合する形で広げていくために各企業の参考になる先行事例などを示す」ことなどが盛り込まれた。今年 6 月までには労働市場改革の指針を策定するとしており、労働界の対応の重要性が一層高まると考えられる。

①運動方針に掲げているかどうか

このテーマについては、「運動方針に掲げていない」組織が11組織と半数以上であった。

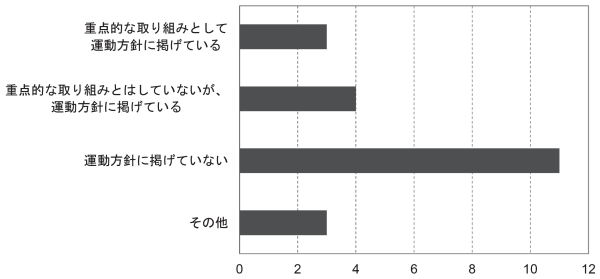


図２「リスキリング」の運動方針への反映（組織数）

②具体的な内容

重点的な取り組みに掲げている組織は３組織（UAゼンセン、損保労連、航空連合）である。UAゼンセンでは、「リスキリング」という言葉を用いてはいないものの、「産業構造転換や働き方の変化」「カーボンニュートラルやＤＸなど社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化」といった内容を重点方針に掲げている。損保労連は、「環境変化を踏まえた能力開発・学び直しに関する課題の把握」と「政策面のブラッシュアップも含めた課題解消に向けた取り組み」を挙げている。航空連合では、「働き方・生産体制などの工夫・見直し」の観点からの手段の選択、人材育成について労使で検討するとしている。

このほかの組織についても紹介したい。自動車総連では、公正な移行の観点から、必要な法整備や支援の検討をおこなうこととし、アクションプランとして、国内雇用の維持・拡大、リカレント教育・雇用移動等を含めた施策の検討と推進を挙げている。また、電機連合では、「運動方針ではなく闘争方針に掲げている」とし、今次闘争において「一人ひとりのキャリア形成支援」として、①必要なスキルの明確化および教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行うこと、②キャリア開発に資する制度の導入および環境の整備を挙げている。その他の組織では、人への投資・職員・社員のスキルやキャリアアップのための施策として研修の充実等の観点で方針に掲げているところも複数みられる。

各組織の具体的な記入内容は、**表４**を参照いただきたい。

表４

組織名	「リスキリング」について、運動方針への反映状況とその内容
UAゼンセン	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 リスキリングという言葉は使用していないが、「産業構造転換や働き方の変化」「カーボンニュートラルやＤＸなど社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化」といった内容は重点方針に掲げている。
自動車総連	【方針に掲げている】 〇運動方針（項目） 「国内産業の基盤維持・強化に向けた取り組み」 ・国内事業の基盤を維持・強化していく中小企業の取り組みを後押しすべく、雇用の維持創出に資する設備投資や新技術への試験研究投資をさらに促進するとともに、第４次産業革命・CASEなどの進展、また、カーボンニュートラルへの対応が、雇用・処遇などの面で働く者の不利益とならない「公正な移行」を実現するために必要な法整備や支援を検討し求める。 〇アクションプラン ・国内雇用の維持・拡大とリカレント教育・雇用移動等を含めた施策の検討と推進。
電機連合	【その他】運動方針ではなく、闘争方針に掲げている 今次闘争の中で、「一人ひとりのキャリア形成支援」として、下記２点に取り組むこととしている。 ①事業の方向性を示し、組織内や個々人に必要となるスキルを明確にさせたうえで、そのスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行う ②キャリア開発に資する制度（休暇・休職制度、短時間・短日勤務や金銭的支援など）の導入および活用できる環境の整備を行う。制度が導入されている場合においても利用実態をふまえ、あらためて協議を行う。
基幹労連	【その他】 これからの課題。むしろ、基幹労連に関わる各産業は、高技能長期能力蓄積型産業として、技能技術の伝承、さらなる向上が常の課題であり、DXやC/Nへの対応の中でも重要な課題として捉えている。そのもとで、公正な移行という観点も含め、どのような課題があり、どのように対処していくことがベストなのかを精査していきたい。

組織名	「リスキリング」について、運動方針への反映状況とその内容
生保労連	【方針に掲げている】 ・運動方針において、「リスキリング」について情報提供・情報交換を行うこととしている。 ・春闘の「基本方針」において、リスキリングの視点も含め、組合員の能力開発・キャリア形成支援に向けた環境整備を求めることとしている。 ・現在、次年度の運動方針を検討しており、春闘の「基本方針」の中で記載できるようを検討している。
JP 労組	【方針に掲げている】 ・人への投資として各種研修の拡充を求めている。 ・生産性向上に向けて、DX などイノベーションへの積極的な投資を行うよう求めている。
日教組	【その他】 教育公務員はもともと教育公務員特例法の 21 条・22 条に研修や研修機会について規定があるが、昨今の長時間労働で十分な時間や機会が保障されているとはいいがたい状況にある。条文通りの研修が保障されるよう、各種要請等でとりくんでいる。
損保労連	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 ・環境変化を踏まえた能力開発・学び直しに関する課題の把握 ・政策面のブラッシュアップも含めた課題解消に向けた取り組み
航空連合	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 「働き方・生産体制などの工夫・見直し」の観点で、実現可能な省力化、省人化を進めるためには、自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択すべきか、また、リスキリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかについて労使で検討する。
メディア労連	【方針に掲げている】 職員・社員のスキルアップ、キャリアアップにつながる施策として、研修メニューのさらなる充実や休職制度の整備などを求めていく。

③本テーマについて、とくに課題と感じること

方針に掲げている組織は多くないものの、課題については 10 組織と半数程度の組織から回答があり、関心の高さがうかがわれた。

たとえば、政府の企業を超えた労働移動の考え方や、経営側の主張する安易な労働移動に対して、反対ないし慎重な意見が複数みられた。また、そもそも「リスキリング」の定義や目的・取り組み主体などの考え方への認識が十分にそろっていないということを課題とする意見もあった。このほか、リスキリングに関して労働組合が重視する観点として、「働く者の能力向上」「企業の生産性向上」「社内人材教育」などが挙げられていた。キャリア形成の観点からも、「事業の方向性や働き方が大きく変わる中で、個人のキャリア感の多様化とも相まって、キャリア形成のオーナーシップが企業から従業員へとシフトしてきている」と指摘し、「この流れの中で、従業員が希望するキャリアを実現していくことは重要であるが、やみくもに従業員にリスキリングを求めるのではなく、まずは、企業が事業戦略において求められるスキル等を明確にしたうえで、組織（上司）と従業員のコミュニケーションを深めながら、キャリア形成支援を行う必要がある」という課題意識もよせられている。

また、「雇用確保における重要な要素であり、与えられるだけでなく労働者自らが自発的に知識やスキルを得ようとする意志」など、労働者の立場からの課題感もみられた。

3）Well-being(ウェルビーイング)

「ウェルビーイング」は、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを指す。1946 年に世界保健機関（WHO）が設立された際、このことばが初めて登場した。もともと医療や福祉の分野で使われてきた言葉であるが、昨今、ビジネス等の場面でも注目されていることから、今回のアンケートでうかがうこととした。

① 運動方針に掲げているかどうか

このテーマについて、「運動方針に掲げていない」組織が 12 組織と半数以上になっている。

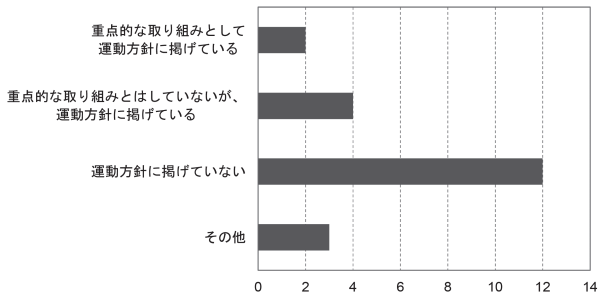


図３「Well-being（ウェルビーイング）」の運動方針への反映（組織数）

②「運動方針に掲げている」場合の具体的な内容

重点的な取り組みとして掲げているのは、自動車総連と損保労連の２組織であった。自動車総連では、「安全衛生の取り組み」「総労働時間短縮に関する取り組み」、損保労連では、「メンタルヘルスやハラスメント等に関する情報提供などを通じた単組活動支援」の観点から、それぞれ運動方針に掲げられている。

このほか、「重点的な取り組みとはしていないが、運動方針に掲げている」とした組織も４組織みられ、「社員のエンゲージメント向上」「職場の『上意下達文化』改革」（JP 労組）、「子どもの Well-being の保証」「教職員が心身ともに疲弊している現状の改善が、子ども・教職員の Well-being につながる」（日教組）などがみられた。このほか、電力総連は「時間外労働の上限規制や勤務間インターバルの確保、各種ガイドラインなどの労働諸法令に適切に対応することはもとより、テレワーク時を含めた心身の健康障害の未然防止に向け取り組む」「総実労働時間の短縮など仕事と私生活の調査がはかられる環境整備、育児・介護・治療といったライフイベントに応じた多様な働き方やテレワーク等の柔軟な働き方の実現に取り組む」という内容であった。

③ 本テーマについて、とくに課題と感じること

「ウェルビーイング」は、運動の様々な領域に関連するテーマといえる。UA ゼンセンでは、「労働条件、安全衛生、仕事と家庭の両立など、ウェルビーイングに関わる多くのことが運動に関わっており、この言葉や概念をどう運動項目の一つとして整理すべきかの検討が必要」とし、自動車総連からも「心身の健康、WLB などの複合的な取り組みを進めることで、ディーセントワーク、ウェルビーイングにつなげる必要がある」という課題意識が聞かれた。また、JAM からは「ゆとり、豊かさを追求する運動を今後も強化したい」という内容がみられた。ウェルビーイングの重要性については論をまたないが、「ウェルビーイングを目指す」ということが、労働運動の中でどのように位置づけられて展開されていくのか、これからの動きを注視したい。

このほか、具体的な項目として、リモートワーク拡大に伴う職場でのコミュニケーション不足、カスタマーハラスメントへの対応、安心して働ける職場づくりと福利厚生の充実、共済制度の充実、コロナ禍で失われた組合員の相互交流の活性化、ボランティア活動などを通じた社会とのつながりの深化、などの観点からの課題意識もみられた。

3. 組織トップとして大切にしていること

「大切にしていること」は、様々な観点が想定されるが、編集部からはどのような観点かを限定せず、自由にご回答いただいた。

アンケートでは、産業を守り発展させていくことや、関連する産業で働く人々の幸せを追求するという観点はもちろんのこと、運動の進め方、組織運営などの観点からの回答が多くみられた。運動の進め方や組織運営にかんして、「対

話活動」を大切にするということ挙げる組織が複数みられたほか、現場主義、職場重視を挙げる組織もあった（日教組、航空連合、JR 総連）。このほか、現代が社会や時代の転換期にあることをとらえ、従来にとらわれない新しい行動様式やチャレンジ、大胆な挑戦をしていくという意見もみられた（電機連合、生保労連、航空連合など）。

さらに、産業のみならず社会をどうよくするかという、労働組合の社会的役割という視点（損保労連、JEC 連合）、産別トップとして問題を社会に発信していく役割（運輸労連）なども注目される。詳細は、**表５**を参照いただきたい。

表５

組織名	産別組織のトップとして大切にしていること
UA ゼンセン	・２０２５中期ビジョンを軸に運動の一体感を醸成しつつ、産業・業種の多様性を活かすことによって産別組織としての総合力を高める。 ・組織拡大と組織強化の両輪をしっかり回し、産業政策と労働条件交渉によって公正労働基準を実現することが産別組織の存在意義。そのために産別本部、産業別部門、都道府県支部、加盟組合の連携強化を更に進めていく。 ・パートタイマーなど多様な組合員の声を更に運動に活かしていくための方策を検討中、男女共同参画推進にも繋がる課題であり、しっかり議論し運動展開できるようにしたい。
自動車総連	・運動を支えてくれている仲間達への感謝の気持ち。 ・運動推進にあたりコミュニケーションを重ねお互いを理解し合うこと。 ・課題解決、働く者にとってのメリットを提供し続けるためのチームワークと実行力。
電機連合	時代の転換期に、従来のやり方に捉われない新しい行動様式を創造＝作り上げていくこと
JAM	・政権交代可能な政治体制を早期に実現させる。 ・JAM の組織変革を実現し、組織拡大に向けて大きく舵を切っていく。 ・今後、少なくとも 5 年間は 2％程度のベアを連続して実現させる。 ・気候変動と断固として戦う姿勢を明確にする。 ・歴然として存在している 4 つの格差是正に取り組む。
基幹労連	・大変革期･新たな時代の中でも、鉄鋼、非鉄という素材、建設、造船、航空･宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報･物流産業は、これからも必要とされる産業。 ・そのもとで、ものづくりの産業は、業種・業態を問わず、人材確保・定着・育成が重要課題となっている。 ・今次 AP23 春季取り組みでも掲げているが、上述の課題対処のためにも賃金含めた労働諸条件改善や働く環境整備も重要となる。 ・コロナ禍で投げかけられた、新たな働き方や新生活様式への転換のもとで、ＷＬＢの実現、多様な人材の活用・Ｄ＆Ｉなど、労使で課題認識を共有して取り組む。 ・いかなる環境変化があろうとも、ど真ん中に人を据え、働く仲間の安全と健康を第一義として、組合員とその家族の幸せを追求し続ける。
生保労連	・社会的な変容が進むものと想定される中、これまでの延長線上の対応ではなく、変化を恐れずに一層のチャレンジを続けていきたい。
JP 労組	・時代の変化（労働力不足や労働力の流動化など）を敏感に捉えて、対策を練る。 ・新たな事業やサービスへのチャレンジに向けて、組合員に意識改革を訴える。
日教組	学校の働き方改革だけではなく、子どもの権利とゆたかな学びが保障される学校にしていくことが日教組の使命であると思っています。現在、小学校・中学校・高校・特別支援学校で全国に約 3 万 6 千校がありますが、子どもや保護者の個性と地域の特性により本当に千差万別です。だからこそ、当たり前のことですが、現場状況について常にアンテナを高く掲げたいと思っています。この間､新型コロナウイルス感染症の影響で困難な状況が続きましたが、極力、現場組合員の対話を重ねることを意識しています。現場主義こそ、私が一番大切にしていることです。
電力総連	・現場で働く人たちが、安全に作業が出来、その働きの価値に見合う処遇・労働条件を作っていくこと。 ・地域独占から、自由化の時代に入り、競争も激化しているが、一度災害が発生すれば、全国の仲間が一堂に会し復旧に当たる。そのため、電気事業を支える者の誇りと一体感を醸成していくこと。
情報労連	人材の確保・育成
運輸労連	ワンクリックで欲しいモノが手に入る時代に入っている。この生活を支えているのがトラック運輸産業だとの自負も持っている。ただ、物流を利用する皆さんのなかで、トラック運輸産業の実態を正確に掴んでいる人はどの位いるのだろうか？トラック運輸産業は人財不足と 2024 年からの働き方改革によって現下の輸送体制の維持が難しくなるともいわれている。私の使命は、トラック運輸産業の実態を物流を利用する皆様に正確に伝えることだ。物流を止めないためにはトラック人財を集めることが必要であり、賃金労働条件の改善が必須であることをトラック運輸産業で働く者の立場より発信することが私の使命であると考えている。

組織名	産別組織のトップとして大切にしていること
JEC 連合	労働組合の社会的役割と責任を常に考え、すべての働く仲間の立場にたった運動を展開する（基本理念）
フード連合	産別労働運動を通じて、食品関連産業及び、食品関連産業労働者の社会的地位向上をめざす そのために、組織の強化・拡大をすすめる
損保労連	・環境変化のスピードや大きさが増しているなかで、必要以上に気を取られ近視眼的になるのではなく、中長期的な目線で課題と真摯に向き合うこと。 ・産業別労働組合の社会性を踏まえ、産業はもとより、社会全体をどう良くするのか、どうアプローチするのかということに常に意識を向けること。
航空連合	「職場原点」、「大胆な運動の推進」、「運動の変革への挑戦」
JR 総連	職場の第一線で働く組合員の現実を正しくつかみだすこと
メディア労連	今年度、メディア労連が年間方針の中で謳ったキーワードは、“原点回帰”だ。テレビや映画などの産業が苦しい状況になりつつある今こそ、希薄になった労連内のヨコのつながりをもう一度取り戻し、労働組合の原点とも言える「雇用」や「処遇」を守ることができる組織体にしていかなければならない、と考えている。
全印刷	和を以て貴しとなす 自組織が安全な領域にいるのか俯瞰的な視点で確認しつつ、過去の成功体験だけに拘らず先見性を以て、これからどう進むべきか理論的に考え決断することが重要であると考えるが、率直に相談できる人間関係を築いておくことが肝要だと思います。 そのうえで、全印刷に加盟する組合員の幸せへと繋げていくこと、それと猶予があれば組織の外側にいる人へと波及させていかなければならないと考えています。

参考資料

・連合　プレスリリース
第 3 回回答集計（2023 年 4 月 3 日集計・4 月 5 日公表）
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no3.pdf?1681

・外務省「ビジネスと人権」ポータルサイト
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html

・金属労協（人権デュー・ディリジェンス関連資料）
「責任ある企業行動で明日を拓く―人権デュー・ディリジェンスってなに？」
https://www.jcmetal.jp/news/kokusai/due-diligence/due-diligence-shiryo/29212/

・「産別トップに聞く：運動・産業を取り巻く現状と今後の展望―コロナ禍の運動、SDGs、中長期の展望」
『Int' lecowk―国際経済労働研究』1119 号（2022 年 4 月号）

・内閣府「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』の実施についての総合経済対策の重点事項（案）」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai10/shiryou2.pdf

・NHK「リスキリングは個人への給付に比重を政府の労働市場改革原案」
https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230412/k10014035681000.html

・日経ビジネス（2022.2.8）
「ウェルビーイングとは？　社員を幸せにする組織はどうつくるのか」
https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00081/010500305/

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第34回】富士宮（4）

武庫川女子大学 経営学部
教授　本田　一成

労使双方があっせん案受諾を中労委に回答した15日、近絹富士宮工場第二組合は午後5時に全員を工場内広場に集め、寺田支部長からこのむね報告した。さる6月8日夜第二組合結成いらい百余日にわたり、血みどろの闘争に明け暮れた1050名の組合員は日焼けした顔を思わずほころばせどっと勝ドキをあげたのち、歌いなれた“同志の歌”を秋空に響かせたが、過去の苦しかった戦いを思い浮かべてか組合員のヒトミには感激の涙が光っていた。

（『静岡読売』1954年9月16日付）

4.1954年8月（続）

8月5日:

前日の中労委あっせん案の労使受諾の直後から各工場で会社側の協定無視の挑発行為が続発した。富士宮工場では、1年契約者のうち契約満了者が約120人いて、富士宮支部の幹部の大半と男性組合員の多数が1年雇用者であり労組が骨抜きになる懸念がある。このため、会社側からの解雇通告を警戒しているが、まだ出されていないことを確認した。

芝工場長は、工場再開になった場合にも原綿や機械の関係で工場はフル稼働できない、と表明した。

8月6日:

夕方から22:00にかけて、富士宮支部は労使が受諾した中労委第1次あっせん案の内容を説明するために市内各所で街頭演説を行った。

また、中労委あっせん案後の工場管理について社長夏川嘉久次と打ち合わせるため上京していた芝工場長が富士宮工場に戻り、操業再開は2、3か月後になる、争議中の首謀者は解雇する、仮処分は操業開始まで取り下げない、などと明言した。

これに反発した富士宮支部は、寺田支部長が、なるべく早く操業するよう努力すべきであり、争議行為で解雇するのは常識がなくあっせん案に違反するものだ、と反論した。

8月7日:

8:00、工場側は工務部員10人でトラックの積み下ろし作業を開始し、第二組合の抵抗もなく平穏のうちに原綿の搬入と製品の搬出が実行された。搬入搬出は、8月8日、9日にも行われた。

夜、第二組合は、争議に終止符を打ったとして、ちょうちん行列、花火大会、祝賀会を盛大に敢行し、富士宮市民に感謝の意を表した。

8月8日:

第二組合は13:00に争議対策本部からスト準備体制確立の指令を受け、スト準備を組合員に伝達し、動員計画を立てた。夜になると、現地責任者会議を開いてスト戦術について協議した。

8月9日:

第1次あっせん案の受諾後の団体交渉が不調で進展しないことを受け、争議対策本部が各支部へ翌10日5:00から実力をもって就労せよ、と指令を出したため、富士宮支部では就労準備に入った。

8月10日:

各工場が一斉に就労に入った。富士宮支部は4:30に先番を入場させた。工場内にいた当番の社員2人が就労を拒否したため、強硬に就労させようと試みたところ逃げ出した。工場側は事態を予測していたようで静観したため、混乱は見られなかった。

7:30に組合員が交代してから以後順次交代して、機械の手入れ、サビ落とし、場内清掃など就労準備を続けた。

8:00になると、富士宮支部は工場側へ団交を要求し、開始しない場合は地労委に提訴する方針であることを伝えた。

15:15、予定されていた団交で労組側が全繊同盟矢田彰と富士宮支部役員4人、工場側が芝工場長、藤田事務部長、増田工務部長の3人が出席するはずであったが、芝工場長が急用で欠席するとして自動車に乗り込もうとした。労組側は自動車を取り囲み、団交前に行方をくらますとは何事だ、と詰め寄ったため、いさかいになり、団交の権限を藤田事務部長に委任し、16:00から団交が開始された。

労組側は、本日8月10日に第二組合員が就労に入った事実を認めることを迫った上で、8月7日から9日までの賃金の60%補償、10日の賃金の100%を要求した。

これに対して工場側は、確約できないが本社に伝えると回答した。それを受けて労組側は継続的な団交を申し入れた。

8月11日:

第二組合は、就労闘争中であることを宣言し、16:00から再び団交を行うことを工場側へ要求した。

16:00、前日の団交の出席者で団交が開かれたが、芝工場長だけは欠席した。その結果、工場側は、現状の第二組合員の就労を黙認する、第三組合と第二組合で摩擦が生じた際は会社側が第二組合を優先する、特別の事態が生じた際には工場側が第二組合へ申し入れる、ことを確認した。

8月12日:

第二組合は、再び団交を開催し、盆休みにした8月15日、16日を有休にすることを要求するとともに、第三組合員だけに有休を与えた差別待遇に抗議し、第二組合員にも与えなければ第三組合員の有休を取り消すことを強く申し入れた。

17:00、第二組合は支部大会を開催し、約200人が第三組合を脱退し、第二組合に加入したことを確認した。第二組合員は約900人に達した。第三組合の動揺は激しく、さらに多数が第二組合に合流することが見込まれた。

8月13日:

中労委のあっせん案を無視する会社側の態度と行動に対して、全繊同盟が大会で、第1次あっせん案、第2次あっせん案を拒絶し、7月27日午前の態勢、つまりスト態勢に戻すことを決定した。午後、これを受けて争議対策本部は各支部へ就労闘争の即時打ち切りとスト再開を指令した。

第二組合は工場側から一部操業による部分就業を打診されたが、一斉就業でない限り受け入れない、と回答した。しかし、あっせん案拒否に伴う本部指令によって、16:45に就労闘争を打ち切り、工場事務所前広場で臨時大会を開いた後に、再びストへ突入して強力なピケを張った。

工場側が1年契約者51人に対して解雇を通告したが、第二組合は、解雇理由なし、として工場側へ一括返上した。

8月15日:

第三組合が8月14日から16日まで盆休みをとったため、第二組合は17:00から工場南側グランドにやぐらを設け、約900人の男女組合員が盛大な盆踊り大会を開いた。

8月16日:

この日、近江絹糸労組の組織現勢は労働者1万1753人中、第二組合が9773人、会社組合が1980人で、第二組合の組織率は83.1%となった。富士宮工場では労働者1360人中、第二組合が928人、会社組合が442人で、第二組合の組織率は68%であった。

8月22日:

会社側は8月11日に労組本部三役を含む幹部9人の解雇を通告した。以後、労組側の就労闘争に対して、不法就労の名目で各工場支部の役員へ解雇通告を広げていたが、この日は富士宮支部長寺田尚夫に解雇を通告した。

しかし、寺田は受け取った内容証明郵便の宛名氏名が間違っていたため受け取りを拒否した。芝工場長は大阪本社へ電話連絡し、再郵送の手配を行ったが、寺田は、何度送られてきても返上する、と述べた。

8月26日:

13:30、中日、東京、読売、産経、毎日、朝日の新聞社、共同通信、時事通信、NHKから各論説委員と記者が集まり、富士宮工場と寮の視察と資金カンパを

行った。工場見学、工場長との会見を終え、17:00から第二組合員と懇談した。翌27日は日東紡静岡工場を訪問し、工場視察、労組幹部と面会してから組合員と懇談した。

8月29日:

富士宮支部の約150人の組合員が静岡市を訪れ、11:00から常磐公園で「夏川打倒、真相発表大会」を開き、12:00から市内デモ行進を敢行した。

9月3日:

英国労働党議員ハリー・アーンショー（繊維労組出身、79歳）、ヘンリー・フランクリン（全英鉄道労組出身、78歳）が富士宮争議対策本部を訪問した後、富士宮支部の組合員と面会した。工場では、雨の中「歓迎英国労働党調査団」と大書した幕と日英両国旗を掲げ、約800人の組合員が労働歌「世界へつなげ花の輪に」を高唱して迎えた。

高齢の2人は、我々も110年前にこのような闘争を続けた、強い団結と決意を持て、人権や生活を守るため勝利の日まで戦おう、あなた方の闘争を応援する、などと力強く激励した。

9月8日:

中労委が第3次あっせんに乗り出して再び人権争議が解決に向かいはじめると、第三組合の解体が加速した。第三組合によると、組織現勢は621人であるが、このうち工場へは再び戻らないとみられる帰郷中の組合員が212人であり、実人員数では第二組合員の半数ほどであることが判明した。

第3次あっせん案が受諾されれば、会社側は第二組合と労働協約を締結することになり、さらにユニオンショップ協定が締結された場合には第三組合が存在する余地はなくなる、との噂が流れ、この機会に帰郷する第三組合が続々と工場を後にする姿が目撃された。

9月13日:

7:00、全繊同盟は本部で緊急中央執行委員会を開催し、中労委第3次あっせん案を受諾することを決定した。これを受けた近江絹糸労組本部は、中央執行委員会で審議した結果、受諾を決めた。14日、15日に各支部に対する受諾の報告説明大会を開催することになった。

9月16日:

13:00、全繊同盟は緊急中央執行委員会で各支部の受諾決定を報告し、第3次あっせん案の受諾を再確認した後、16:00になると全繊同盟三役が中労委に受諾の回答を行った。

富士宮工場では第二組合が受諾するか討議した結果、出席した第二組合員1048人全員が満場一致で受諾を決めた。

15:00から、台風一過の空の下、第二組合は工場周囲の塀に大量に貼られた打倒夏川のビラをはがして洗い落としていたところ、16:45、労使の調印が終わったとのニュースが届いた。

17:00、第二組合員約1100人が工場広場に集まり、全繊同盟の矢田彰が、ただいま百余日にわたった争議は組合の勝利のもとに終わりを告げた、とスト終結宣言した。歓声があがった後、労働歌と万歳の声が秋空に響いた。

一方、芝工場長以下工場側の幹部は、早朝から黙々と翌9月17日の操業再開準備に汗だくになって取り組んでいた。

夜になると、労使は操業再開時の方法について協議し、5:00から先番約400人、7:30から昼番約200人、13:45から後番約400人を就業させることを決めた。また、深夜番については組合員から要望が多いので、いったん争議以前同様16:15から男性組合員約200人を就業させることになった。

9月17日:

富士宮工場では、4:00になると先番の組合員が入場し就業準備を開始した。工場側は昼食に赤飯と鯵の尾頭付きを出し、全繊同盟は餅をつき、紅白2個を両方の組合員に配った。

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）、『ビヨンド！KDDI労働組合20年の「キセキ」』（2022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。

Think More!　－書評と論点

第１回

濱口桂一郎『新しい労働社会－雇用システムの再構築』（岩波新書、2009 年）から考える

同志社大学名誉教授　埋橋　孝文

本誌で年３回ほど掲載を予定しているシリーズの最初に本書を取り上げたのは、「新しい労働社会」というタイトルに惹かれたからである。近年、労働関係図書の新刊数が著しく少なくなってきた中で、著者の濱口氏は孤軍奮闘的に活躍している。より最近の著書として、大きな反響を呼んだ『ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機』（岩波新書、2021 年）がある。

ただし、このコラムはただ単に本を紹介するだけのものではない。タイトルを「・・・から考える」としたのは、本のエッセンスを掴み取り、受け止めたうえで、その意義や投げ掛けている論点をまた違った文脈において考えてみようという趣旨からである。

「新しい労働社会」とは何か。それはポジティブなバラ色の社会ではなく、現在、格差社会の底辺で日々の生活に不安を覚え、そのため結婚や出産を控えざるを得ないような「非正規労働者」の立場や待遇が改善されているような社会のことである。そうした社会をめざして「過度に保守的にならず、過度に急進的にならず、現実的で漸進的な改革の方を示そうとした」（p. iii）のが本書である。第２章「非正規労働者の本当の問題は何か？」は労働法の観点から、第３章「賃金と社会保障のベストミックス―働くことが得になる社会へ」は労働と社会保障の関わり方から改革の方向を探っている。

３章での非正規労働者問題に関する著者の説明に加えて私の解釈と主張を述べれば以下のようになる。

日本で基本的に維持されている「生活給制度」から正規労働者は大きな恩恵を受けている。というのも、結婚、子どもの誕生と成長に応じて増加していく生計費をカバーしつつ賃金が上昇していく制度は、長期的な生活の安定と安心を保障するものであるからである。一方、「労働の対価としての賃金」が一般的なヨーロッパでは、家族の形成にともなう生計費の増大を、原理上、賃金がカバーできない。それに対応して、当初は個別企業の福利厚生の一環として家族手当の支給が始まり、次いでコストの平準化を図るべく業種別地域別の家族手当補償金庫の設立を経て、最終的には、国の社会保障制度の一つとして家族手当制度が確立していく。このことは家族手当だけに限らず、住宅や子どもの教育などの面での生計費増大を国の施策（住宅手当や公費による教育の提供など）が代わりに負担し、結果として福祉国家施策が充実していく。

上のことから、以下の３点が導かれる。第１に、日本における非正規労働者は「生活給制度」の恩恵を受けることができないばかりか、児童手当が国際的にみて貧弱な水準にとどまり、また、住宅手当制度が存在せず、さらに、OECD 諸国の中でも教育への公費支出が著しく低いことの「不利」「困難」を一手に引き受けることになる(注１)。第２に、公共政策としての労働政策は、最低賃金を除いて、市場と労使の交渉で決まる賃金決定に直接介入することはできない。そのため、生活給制度の弊害が多いからといってそれを改め別の制度で置き換える手立てがない。非正規労働者問題への解決策として提案されることのある「同一（価値）労働同一賃金」も、実現への道筋があまり明確ではない。したがって、第３に、非正規労働者問題に対応するためには決め手を欠く労働政策よりも社会保障政策により、「教育費や住宅費を社会的に支える仕組み」（本書 149 － 157 頁）を構築していく方が、より確実に非正規労働者の生活、待遇の改善に役立つのではないか。それに加えて、非正規労働者と重なり合うワーキングプア問題の対策として、 給付つき税額控除制度（refundable tax credits）などの税制の活用も顧みられるべきである。

現在、急速な少子化が進行中である。少子化対策として通常議論される保育政策や児童手当を超えて、医療費、教育費、住宅費などを自己負担する今の「社会の仕組み」を変えることが必要である(注２)、そう考えれば、「教育費や住宅費を社会的に支える仕組み」の構築は、現下の非正規労働者問題の解決に役立つだけでなく、少子化対策としても有効なのではないか。

2009 年7 月発行
岩波新書
定価　880 円

○著者紹介○

濱口 桂一郎（はまぐち　けいいちろう）氏

1958 年大阪府生まれ。1983 年東京大学法学部卒業。同年労働省に入省。東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授をへて、現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員。専門は労働法、社会政策

（編註：書籍が刊行された当時の情報の引用です。）

○ 評者紹介 ○

埋橋　孝文（うずはし　たかふみ）氏
同志社大学名誉教授

1951 年生まれ。関西学院大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。博士（経済学）。専門は社会政策・社会保障論。

主著『どうする日本の福祉政策』（2020 年、ミネルヴァ書房、編著）、『福祉政策研究入門―政策評価と指標』第１巻、第２巻（2022 年、明石書店、編著）など。

（注１）埋橋孝文･楊慧敏･孫琳「日本のセーフティネット―社会手当の国際比較を兼ねて」、『労働調査』2020 年８月を参照。

（注２）落合恵美子「1970 年代以降の人口政策とその結果―アジアにおけるケアの脱家族化を中心に」、『人口動態と経済･社会の変化に関する研究会報告書』第１章、財務省財務総合政策研究所、2021 年６月による。

論壇ナビ 2023

第4回：出生数80万人割れ

中央大学経済学部　准教授　松浦　司

厚生労働省が昨年12月20日発表した人口動態統計（速報値）によると、昨年1～10月の出生数は66万9871人と前年同期より3万3827人減少し、過去最少の水準となった。その結果、今年の出生数は統計を取り始めた1899年以降、初めて80万人を割る見通しである。このような少子化の状況に対処すべく、岸田政権は「異次元の少子化対策」を掲げて政策に取り組むことを表明した。

生涯無子と生涯未婚

田村賢司（日経ビジネス編集委員）**「出生数80万人割れ　異次元の対策は間に合うか：未婚化・無子化が加速する人口減」**（『**日経トップリーダー**』**2023年2月**）は、日本の少子化問題の特徴として生涯無子（女性が50歳時点で子どもがいない状態）の高さを挙げたうえで、原因として社人研の守泉理恵室長の「結婚相手がいないパートナーの不在」という分析を紹介している。45-49歳層の無子率に関して、1942-47年生まれでは6.5%だったが、65-70年生まれでは19.4%に跳ね上がっている。

また、50歳時の未婚率（生涯未婚率）は、90年には男性5.6%、女性4.3%であったが、20年には男性26.7%、女性17.5%（いずれも推計）になった。また、生涯独身への否定感も減ったとする。このように結婚意欲の低下の背景には、育児や教育の負担増と社会からの圧力の低下があるとする。

少子化がもたらすこと

木代泰之（経済・科学ジャーナリスト）**「「出生数80万人割れ」が示すこの国の明日の姿」**（『**論座**』**2023年1月3日**）は、出生数急落の主因は低賃金にあるとしたうえで、解決策として、賃金を大幅に引き上げること、政府や自治体が出産や育児を金銭面でもっと支援することとしている。また、少子高齢化や人口減少がもたらす問題として、年金が70歳からの時代が来ること、東京の集積のメリットが低下して東京のオフィス需要の減少すること、地方人口の大幅減少が加速すること、国債乱発のツケを将来世代が支払うことなどを予想している。

少子化対策

清家篤（日本赤十字社社長・全世代型社会保障構築会議座長）**「少子化は恒久財源を用い全世代で支えるべきだ」**（『**週刊東洋経済**』**2023年2月4日号**）は、少子化対策の財源に関して、恒久的な施策には、恒久的な財源がセットで必要としたうえで、恒久的な財源として消費税やその他の税、社会保険料が対象となる。ただし、そのうち何を選択するかは政治判断であるとする。一方で、負担を先送りしないという観点から国債の依存を増やすべきでないとする。

一方、**磯山友幸**（経済ジャーナリスト・千葉商科大学教授）**「出生数80万人割れの日本、真剣に「移民政策」を考えないと国家が消滅する」**（『**現代ビジネス**』**2023年1月8日**）は、「移民政策」を真剣に考えることが「異次元の少子化対策」であると主張する。安倍政権でも、「特定技能1号」などの在留資格を新設するなど、就労目的の外国人を受け入れることに舵を切ってきたが、日本の定住促進に向けた政策は後回しになったとする。背景として、「移民政策ではない」という建前のため、外国人を日本社会の構成員として受け入れる視点は欠けていたとする。しかし、大幅な円安によってドル建てでみた賃金が低下し、外国人にとって日本が既に魅力のない国になりつつあるとする。

まとめ

日本の少子高齢化は急速に進んで、現在は世界で最も高齢化率の高い国となった。一方、出生率は先進国のなかでも低い。その原因は、田村氏も指摘するように、生涯無子率、生涯未婚率の上昇があり、背景には就業の不安定化が進んでいることが挙げられる。少子化がもたらす問題としては、木代氏が指摘するように、年金受給開始年齢が上昇し、人口減少によって東京の巨大ビル群は不良債権の象徴になり、地方の人口減少は加速度的に進み、国際乱発のツケを将来世代が負担する可能性がある。少子化対策としては、清家氏は恒久財源による少子化対策を、磯山氏は手遅れになる前に「移民政策」を主張している。

松浦　司（まつうら・つかさ　応用経済学）

主要経済労働統計

p:速報値(preliminary)　r:訂正値(revised)

年月	労働力人口 雇用労働者	労働力人口 完全失業者	職業紹介 月間有効求人数	職業紹介 有効求人倍率	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 東京都区部	消費者物価指数C.P.I 全国167都市町村	全国勤労者世帯家計収支(168都市町村) 実収入	全国勤労者世帯家計収支(168都市町村) 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
2021.11	5,970	182	2,335	1.15	282,749	88.7	139.4	100.0	100.1	481,838	392,236
12	5,984	171	2,347	1.16	545,609	171.2	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
5	6,036	191	2,402	1.24	277,026	85.2	131.1	101.8	101.8	489,745	445,213
6	6,048	186	2,439	1.27	451,763	139.0	142.2	102.3	101.8	916,705	481,125
7	6,052	176	2,436	1.29	376,028	115.0	139.9	102.7	102.3	657,263	447,495
8	6,044	177	2,474	1.32	279,346	85.1	132.2	102.9	102.7	563,963	428,627
9	6,070	187	2,501	1.34	276,113	83.7	137.2	103.4	103.1	499,438	409,436
10	6,081	178	2,546	1.35	275,195	82.8	137.3	103.8	103.7	568,282	427,166
11	6,053	165	2,567	1.35	288,071	86.5	138.7	104.0	103.9	502,259	402,410
前月比(%)	−0.5	−7.3	0.8	0.0	4.7	4.5	1.0	0.2	0.2	−11.6	−5.8
前年同月比(%)	1.4	−9.3	9.9	17.4	1.9	−2.5	−0.5	4.0	3.8	4.2	2.6
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計		厚生労働省 毎月勤労統計調査			総務省		総務省 家計調査	

年月	生産指数(鉱工業)	生産者製品在庫率指数(鉱工業)	稼働率指数(製造工業)	機械受注(船舶・電力除く民需)	工作機械受注総額	建築着工総計(床面積)	企業倒産(負債総額千万以上)	貿易統計 輸出	貿易統計 輸入	貿易統計 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
2021.11	96.4	115.1	96.5	9,003	145,401	10,125	510	7,366,963	8,340,520	−973,557
12	96.6	114.8	96.3	9,324	139,227	10,655	504	7,881,088	8,484,174	−603,086
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	11,266	486	8,075,671	8,929,447	−853,776
5	88.0	119.6	84.2	9,088	153,334	9,707	524	7,252,022	9,642,635	−2,390,613
6	96.1	117.9	92.3	9,170	154,711	11,047	546	8,614,670	10,018,855	−1,404,185
7	96.9	122.4	94.5	9,660	142,412	11,255	494	8,755,226	10,200,170	−1,444,944
8	100.2	118.7	95.6	9,098	139,327	10,428	492	8,060,004	10,884,838	−2,824,834
9	98.5	124.7	95.2	8,680	150,848	9,691	599	8,820,212	10,920,027	−2,099,815
10	95.3	119.1	97.3	9,147	141,062	9,902	596	9,002,159	11,177,168	−2,175,009
11	95.5	123.0	95.9	8,388	134,186	9,568	581	8,836,813	10,868,757	−2,031,944
前月比(%)	0.2	3.3	−1.4	−8.3	−4.9	−3.4	−2.5	−1.8	−2.8	−6.6
前年同月比(%)	−0.9	6.9	−0.6	−6.8	−7.7	−5.5	13.9	20.0	30.3	108.7
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工リサーチ	財務省 貿易統計		

所員コラム

夢の功罪

研究員
吉浜　智美

若い人に夢を持つべきかと聞かれたら、正直、答えに窮する。

自分自身、学生時代から「大学で国際関係論を勉強して国連職員になる」ことしか考えていなかった。その唯一の「正解」に向かって生きていた。無目的に大学に来る人をやや冷ややかな目で見ていたほどである。

大きな夢があるのは良いことだ。夢があることで自分の持つ以上の力が出ることがある。中学時代に病気で社会生活が難しくなったが、「死んでも国連職員になる」つもりで学校を卒業することができた。一方で、あまりに非現実的なその夢は視野を狭くし、毎日唱える呪文以外の何物でもなかった。そんな煩悩の塊に突き付けられたのが、世の中の人がどんな思いで働いているのかを調べるＯＮ・Ｉ・ＯＮ２。「数字の裏に人の命があることを忘れるな」とは経労研の教え。社会人とは何かを、この場所で一から教えてもらった。

30 歳で経労研を退職、英国留学した。夢に幾度も助けられた身として、夢を捨てたら自分が壊れるような気がした。そこで待っていたのは「天才」たち。物知りで、自分の意見を明確に表明し、尊敬できる人間性をもち、音楽や酒や恋愛に無邪気に笑う愛すべき「天才」たちが、国連やＥＵに就職していった。「こういう人が行くところだ、国連は」。挫折と同時に頭をよぎったのは、自分の仕事を全うするのみの欧米型ではなく、人と自分の仕事に明確な境界線がない日本的な働き方。経労研で工場や店舗の一組合員に思いを馳せる仕事をしていたことを思い出し、今に至る。現在、国内外の子どもたちに生きる意味を見出してもらうために調査運動を拡大すべく、新しい事業を企画している。

夢が直線で叶わないのは悔しい。でも流れ着いた先に与えられた役割があるというのも人生の醍醐味。一ついえることは、正解は自分が決めるということ。私には国連職員より経労研が正解だった。そして、どうやらまだ夢は終わっていないようだと信じたい。

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！

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策　主査：八木　隆一郎（専務理事・統括研究員）

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モティベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内　容

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）

2021年9月20日
「正社員・非正社員の均等・均衡待遇と仕事への主観的評価
齋藤　隆志　氏（明治学院大学経済学部　教授）
「同一労働・同一処遇における短時間労働者のワーク・モティベーション」
向井　有理子　氏（国際経済労働研究所　研究員）

2023年1月13日
「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」
山下　京　氏（近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員）

2023年3月23日
「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係（続き）」「コロナ禍前後の組合活動」「コロナ禍前後の働きがい」
向井　有理子　氏・坪井　翔　氏（国際経済労働研究所　研究員）

ポスト動員時代の政治活動　主査：新川　敏光（理事）

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

内　容

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

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

2022年4月2日
「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
イオンリテールワーカーズユニオン

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

2022年11月14日
「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?
―政治意識調査からの問い―」
国際経済労働研究所　労働政治研究事業部

2023年3月30日
「日本労働組合の『本質』論を問い直す
―歴史的検討と国際比較の視点から―」
兵頭　淳史　氏（専修大学教授）

21世紀型成熟社会の理論　主査：新川　敏光（理事）

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内　容

2022年10月3日
「研究会発足基調報告」
新川　敏光　氏（法政大学教授、京都大学名誉教授）

2023年3月1日
「資本主義、気候変動、そして経済成長」
諸富　徹　氏（京都大学大学院経済学研究科　教授）

Information

次号予告（特集テーマ）

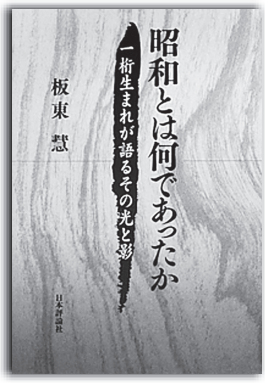
- 正会員の議案書分析
- 「ジョブ型時代における労働運動の政治的使命」
  篠田　徹（早稲田大学　教授）

編集後記

5年目となる「産別トップに聞く」の企画ですが、今年はアンケート形式で実施し、例年ご協力いただいている組織以外の産別の皆様のご意見も頂戴することができました。人権デューデリジェンスなどの近年注目される考え方を方針に掲げている組織が少なくなく、今後は重点的な取り組みとして一層波及していくことが期待されます。「組織トップとして大切にしていること」にもそれぞれの個性がうかがえ、組合員への敬意が込められた前向きな姿勢が印象に残りました。（K）

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

2023 April
Vol.78 No.4
通巻1129号
04



昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

板東　慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

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

◆目 次◆

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

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

人工知能と株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

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

明石書店　〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5　＊図書目録送呈　＊価格税別
http://www.akashi.co.jp/　TEL 03-5818-1171　FAX 03-5818-1174

Int'lecowk
International Economy and Work Monthly
Vol.78-4　No.1129
April. 2023

Questionnaire for Presidents of Industrial Unions

年間購読料 15,000円(送料込)
定　　価　1,500円(送料別)