

Vol.78 No.2

2023

02

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1127号

巻頭言

「主体性を持って新たなものを築く」年に

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

2023春闘方針

2023年春闘の課題

日本総合研究所 副理事長 ● 山田 久
H.Yamada

〈インタビュー〉 2023春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 ● 芳野 友子 氏
T.Yoshino

〈インタビュー〉 社会的運動としての春闘

全国コミュニティ・ユニオン連合会 会長 ● 鈴木 剛 氏
T.Suzuki

「主体性を持って新たなものを築く」年に

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

何となく 今年はよい事あるごとし 元旦の朝 晴れて風無し

昨年没後 110 年（1912 年 4 月 13 日没）となった石川啄木の歌集「悲しき玩具」のなかの一首である。この歌集は啄木の没後に刊行された。

年末年始にかけて大豪雪により、車が長時間にわたって立往生するなど雪害が起こった地域の皆様に、お見舞いを申し上げます。私自身の新年は、「晴れて風無し」のごとく快晴でキリットとした空気の中で迎えることができた。

昨年はコロナ禍に加え、ウクライナ危機、日本の首相経験者が銃殺されるなど、これまで考えられなかったことが起きた年であった。啄木の「何となく 今年はよい事あるごとし」であることを願う。

恒例となった今年（2022 年）の漢字は「戦」。ロシアのウクライナ侵攻、物価高など生活の中で起きている身近な「戦」い、サッカー・ワールドカップや冬季五輪での熱「戦」、村上宗隆選手や大谷翔平選手の挑「戦」などが理由の概要だそうだ。

私は他にも世相を把握するために、年末になると毎年注目している、いくつかの言葉がある。

オックスフォード英語辞典を出版する英国オックスフォード・ランゲージズは、2022 年の今年の単語として「ゴブリン・モード」(goblin mode) を発表した。「恥ずかしげもなく自分勝手に、怠惰で、ずぼらで、貧欲な行動」を指すスラングだそうだ。ゴブリンとは、人間に悪さをしたりトラブルを引き起こしたりする、醜い姿の架空の生き物で、日本語では「小鬼」と訳されることが多いとのこと。著名人にまつわるスキャンダルに対してや、新型コロナウイルス対策の制限が緩和される中で、元の生活には戻りたくないと思う人たちが、この言葉をよく使うようになったのが選ばれた理由だ。

一方の雄であるケンブリッジ英語辞典が選んだ単語

は「homer」。これには日替わり単語当てゲームの「Wordle」が大きく関係しており、ある日行われたゲームの回答が「homer」。アメリカ英語を知っている人であれば、すぐに「野球のホームラン」と回答できたが、アメリカ以外の国の人々は、そのことがわからず検索数が急増したため、今年の単語になったとか。

まだまだ日本では新型コロナウイルスの感染拡大が収まる様子はないが、今年の単語を見る限りでは、徐々にパンデミックの影響が薄れていっているのであろうか。

また、コリンズ英語辞典が発表した今年の単語は、危機的な状況や情勢不安などが長期にわたって続くことを表す「Permacrisis」だ。コロナ禍に加え、ロシアのウクライナ危機、気候変動、物価高などなど不安が常につきまとう一年であったことが如実に表れている。

加えて、国際政治学者のイアン・ブレマー氏の「世界 10 大リスク」は、世界や社会の現実をより自分のものとするうえで、極めて役に立つものである。

イアン・ブレマー氏は若い時から頭角を現し、1998 年に 28 歳で世界最大の政治リスク専門コンサルティング会社であるユーラシア・グループを設立した。

2012 年には『G ゼロ』後の世界」を出版し、有効で確固たるリーダーシップを持った国家不在の現状を G ゼロの時代と呼び、これからを展望しながら現在のグローバル世界の現状を群を抜いた洞察力で語っている。

今年の「世界 10 大リスク」は、1 月 3 日に発表され、①ならず者国家ロシア②最大化する習権力③テクノロジーによる社会混乱となっている。興味のある方は、④以下もネットなどで検索願いたい。

今年はどんな年になるのか？誰もが年の初めに、そう問いかけたであろう。どんな年になるのか、おそらく誰もわからない。しかし、せめて「漫然と迎える」年ではなく、「主体性を持って新たなものを築く」年にしたいものだ。

CONTENTS

Page

特集：2023春闘方針

巻頭言

「主体性を持って新たなものを築く」年に

古賀 伸明

(2)

地球儀

横暴さを強める花形経営陣

本山 美彦

(3)

■特集：2023春闘方針

2023年春闘の課題

山田 久

(4)

〈インタビュー〉2023春季生活闘争方針

芳野 友子 氏

(11)

〈インタビュー〉社会的運動としての春闘

鈴木 剛 氏

(19)

論壇ナビ2023

第2回：データサイエンス学部の新設

松浦 司

(25)

リサーチファイル

第32回：富士宮(2)

本田 一成

(26)

主要経済労働統計

(29)

所員コラム

高木郁朗先生を偲んで

蘭田 早織

(30)

Project News

(31)

地球儀



横暴さを強める花形経営陣

2020年の新型コロナウイルスの流行を契機に、FRB（米連邦準備制度理事会）による大幅な金融再緩和などで、M&A（企業の合併・買収）関連の企業の資金需要が旺盛になり、ゴールドマン・サックスやモルガン・スタンレーといった米国の投資銀行は関連する事業の手数料の上昇で、2021年12月期には空前の高収益を記録した。ゴールドマン・サックスは、直近の3年間で人員を1万人以上（3割弱）増やしていた。

ところが、2022年12月期には、FRBによる厳しい金融引き締めへの煽りを受けて、世界の投資銀行は、2008年のリーマン・ショック以来の対前年比3割強もの手数料収入の減少に見舞われてしまった。ゴールドマン・サックスは、対前年比48%、モルガン・スタンレーも27%の減益を計上した。

減益に対処するために、米国の金融大手は、直近2か月で約7千人の雇用削減を実施した。ゴールドマン・サックスは2023年1月に3200人（全人員の約6%）、モルガン・スタンレーは1800人（約2%に相当）を削減した。わずか2年の間に大幅な雇用増と人員削減が実施されたのである。

マイクロソフトは、2023年1月18日、3月までに1万人の人員を削減すると公表した。同社の従業員数は、2022年6月時点で22万1千人にのぼる。人員の半数は米国外で雇用されている。

2022年は、花形企業の詐欺的倒産が相次いだ年であった。壮大な物語をとくとくと語る起業家が持て囃され、巨大な見返りを期待する投資家たちが十分な検証なしに、これら起業家に融資し、そして騙され、従業員の首を切った。

各国の事情など無視して、寡占的企業の経営陣の判断だけで大規模な人員削減が強行されるという時代に現在に入っている。

ユニコーンの輩出地であるシリコンバレーでは、こうした動きを見直す運動も盛んになってきたことが、まだしもの救いである。

本山 美彦（国際経済労働研究所・所長）

特 集

2023春闘方針

春季生活闘争（以下、春闘）は、労働組合の諸活動で中心的なものの一つである。その目的は賃金改善にとどまらず、労働者の生活保障や社会的課題の解決など、すべての働く仲間のための運動として展開されてきた。

2022 春闘は続くコロナ禍とウクライナ問題などの影響が懸念されたが、労使交渉で「人への投資」や月例賃金を重視した結果、コロナ禍前の賃上げ水準まで回復した産業も多く見られた。コロナ禍 4 年目となる今年は、世界的なインフレ傾向など新たな環境の変化も生じ、物価上昇に賃金が追いつかない、企業も価格転嫁が進まないといった問題も起こっている。とくに日本社会では、長期のデフレの経験から物価や賃金が上がりにくいという意識が根強く、連合はこのデフレマインドからの脱却をめざし、今春闘の方針で 28 年ぶりに 5% 程度の賃上げ目標を掲げた。各産別組織でも大幅な賃上げに向けた動きが見られ、たとえば UA ゼンセンは連合の目標を超える 6% 程度の引き上げ目標を掲げている。また、コロナ禍でとくに大きな打撃を受けた産業でも今春闘では積極的なベア要求がみられ、私鉄総連では 9,900 円（前年の 6 倍超）、航空連合は過去最高となる 6,000 円以上を打ち出している。

一方、労働組合の組織率は 2 割を下回っており、組織化されていない労働者が大半である。また、非正規労働者や、曖昧な雇用で働く人々も増加している。このような労働者を取り巻く春闘はどのようになっているのであろうか。連合も「みんなの春闘」を掲げ、集团的労使関係を広げていく取り組みを進めているが、同時に未組織の労働者をつなぐような草の根の活動も重要だといえる。このような問題意識から、本号ではコミュニティユニオンも取り上げることとした。

本号の特集 1 は「2023 年春闘の課題」と題し、山田久氏（日本総合研究所・副理事長）にご寄稿いただいた。日本の賃金が上がらない要因として、日本社会における「物価は上がらないもの」という標準的相場観があることを指摘する。パンデミックやウクライナ紛争を経て世界経済の構図が転換するなか、企業も経営スタイルをコスト削減から付加価値の創造・適正価格の実現へとシフトすべきだとしている。この標準的相場観を変え、値下げ・賃下げの悪循環を打破するためには「春闘の再建」が鍵であるとし、生産性に見合う持続的な賃上げ、成果主義と底上げを組み合わせた新たな成果配分のあり方の創造など具体的な方策を提言している。

特集 2 は、芳野友子氏（日本労働組合総連合会・会長）へのインタビューである。賃上げの方針は、物価上昇への対応という短期の視点のみならず、中期、長期の視点からも検討している。長期的な観点からは、今年の春闘を持続的に実質賃金を改善していくことのできる状況をつくりだす転換点とする、としている。このほか、中小企業の賃上げ実現に向けた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」をより強く打ち出していることなども今年の特徴といえる。また、ジェンダー平等に関しては、昨年 2022 春闘方針の冒頭の「闘争の意義とスタンス」で、連合の闘争方針では初めて、女性労働者の雇用の不安定さや男女間賃金格差について明記され、画期的な打ち出し方となった。今期もその流れを汲み、方針の中で男女間賃金格差に言及している。

特集 3 は、鈴木剛氏（全国コミュニティ・ユニオン連合会・会長）へのインタビューである。春闘方針は、①物価上昇を上回る賃上げの獲得、②ストライキ権の確立、③賃金・労働条件の底上げと雇用形態の格差是正、④ハラスメント対策、法令遵守、⑤長時間労働の是正とワークライフバランスの波及、⑥職場の基本である労働法制や平和憲法の改憲を許さない取り組みを進めること、⑦どこでも誰でも時給 1500 円以上の実現の 7 点を掲げている。また、春闘を「社会的な運動」と位置付け、「年越しコロナ・被害相談村」のように、会社側と十分な交渉ができない立場にある労働者を守る取り組みも春闘の時期におこなっており、それについても話をうかがった。このほか、昨今注目されているアマゾン配達ドライバーの組織化、社会的労働運動、今後の労働運動の方向性などについてもお話いただいた。

2023年春闘の課題

日本総合研究所 副理事長 山田 久

1. はじめに

パンデミック、ロシア・ウクライナ紛争を経て、世界的なデシインフレの時代が終焉し、欧米では高インフレが問題となり、その波は資源高・円安を通じてわが国にも押し寄せている。消費者物価上昇率が41年ぶりの上昇率を記録するなか、実質賃金の大幅下落を回避するために、賃上げの緊要性はこれまでとは比較にならないレベルで高まっていると言えよう。

そうしたなか、政府は「来春の賃金交渉においては、物価上昇をカバーする賃上げを目標に」するとして、構造的な賃金引上げに取り組む方針を表明している¹。連合は、賃上げ目標を4%程度から「5%程度」に引き上げ、積極的な賃上げ交渉方針を決定した。経団連も近年にない積極的な賃上げ姿勢に転じ、毎年年明けに公

表される経労委報告において、ベースアップを含め積極的な賃金引き上げへの取り組みを会員企業に促す方針を示している²。

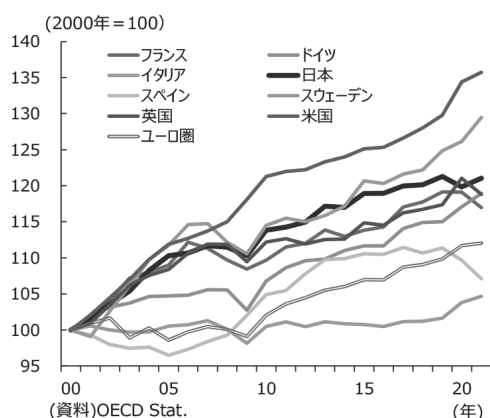
以上の情勢下、2023年春季賃上げ率が、どこまで高まるかが焦点であるが、それ以上に重要なのは、新たな環境に適合して、経済・物価の安定軌道への復帰を可能にする、持続的な賃金上昇の途を拓くことができるかである。言い換えれば、既存春闘の機能不全と経済・物価を巡る世界的な構造・趨勢の変化を踏まえ、産業・雇用構造のシフトを進めながら賃金を引き上げる、新たな春闘の仕組み構築につなげる動きが出てくるかこそが、2023春闘の最大のテーマといえる。

2. 賃金低迷の真因

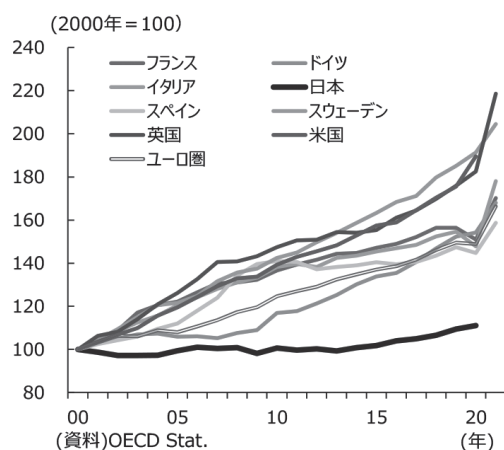
十分な賃上げを実現するには、そもそもなぜ長年にわたってわが国の賃金が低迷してきたかの要因を突き止める必要がある。その際、まずは賃上げ推進に当たって解くべき誤解がある。それは、「労働生産性の低迷が賃上げのハードルになっている」というものである。OECD統計により、2000年以降の時間当たり労働生

産性の推移を各国で比較すると、米国には見劣りするが、ドイツ・フランスといった主要欧州大陸諸国を上回るペースで伸びており、ユーロ圏諸国平均を大幅に上回る(図表1)。にもかかわらず、わが国の時間あたり名目賃金は各国と比較して異常な低迷状態にある(図表2)。つまり、わが国の労働生産性はそれなりに上昇して

おり、その低迷を賃金が伸びない理由として指摘するのはデータを無視した言説といえる。近年、やや陰りがみられる面があるにしても、わが国企業の「現場力」「品質力」は依然として世界最高レベルにあると言ってよく、生産や作業の効率化にも継続して取り組んできている。実質労働生産性とは、効率性や品質の向上によって高まるもので、そうした状況を想起すれば納得のいくことであろう。



図表1 時間当たり実質労働生産



図表2 時間当たり雇用者報酬

このように、わが国の賃金の低迷の要因として、国際比較の視点からは労働生産性の低迷が主因といえないとすれば、どこに要因があるのか。

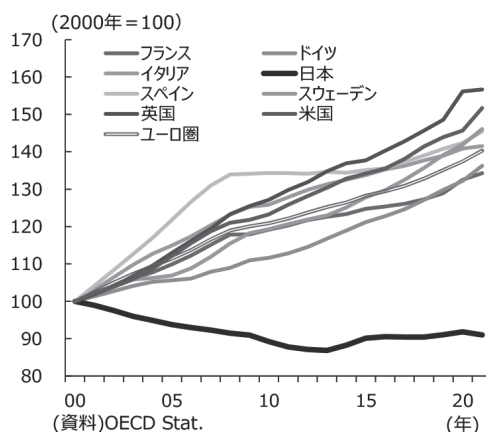
ここで、人口減少が進むわが国でマクロ経済からすれば時間当たり名目賃金よりも重要である、一人当たりの名目賃金がどういったファク

ターで決まるかを考えよう。定義式によれば、
一人当たり名目賃金＝

時間当たり実質労働生産性 × 労働分配率

× 物価(GDPデフレーター) × 平均労働時間

となる。国際比較の観点からすれば、これら決定要因のうち「物価」の低迷にこそ日本特有の要因がある。2000年以降、各国でGDPデフレーターは着実な上昇傾向を辿ってきたが、一人わが国のみ横ばいしないし弱含み傾向で推移している(図表3)。こうした物価の低迷の背景には、「値下げ・賃下げ」の悪循環とも言うべき構図がある。物価下落圧力が強いなか値上げが出来ず、コスト削減のために賃金を抑制、賃金低迷が消費者の低価格志向を強めてきた。言い換えれば、物価・賃金は上がらないという『ノルム』(標準的相場観)が形成されてきた³。そうしたなか、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した。この経営スタイルが一般化したのは、既存事業分野で多くの企業がひしめき合い、コスト競争が激しいとの要因も見逃せない。その背景には、大手における事業再編の遅れと中小企業の保護政策が指摘できよう。とりわけ下請け型中小企業では、取引関係維持のための値下げ競争から脱せず、不採算企業・赤字企業の退出が行われないもと、技術や品質に優れた企業でも「人材投資不足→低生産性→コスト削減→人材投資不足」の悪いループに陥っている。



図表3 GDPデフレーター

3. コロナ禍・ウクライナ紛争を経て一層高まった賃上げの必要性

以上、賃金が上がらないことの原因をみてきたが、そもそも賃上げはなぜ必要なのか。一般にはそれが労働者の生活改善のためと思われているが、賃上げの必要性はそれにとどまらない。実はそれは企業の成長にとってこそ必要であり、国全体が持続的な繁栄をつづけるには不可欠といえる。

企業の成長にとっての重要性からみていこう。この点で企業が認識しなくてはならないのは、経営環境の激変である。具体的には、数年前までの世界的な資源・資材価格安定の時代から、様々なコストが上昇トレンドにある時代に入ったことである。脱炭素化やロシア・ウクライナ紛争を背景に資源・エネルギーコストに構造的な上昇圧力がかかる状況となった。効率性のみならず持続性を考えてサプライチェーンを構築することが必要な状況となり、資材・部材の調達コストの上昇は避けられない。コスト削減が限界に近づくなか、売り上げを伸ばさなければ企業の存続は難しくなる時代が到来している。そのためには、付加価値をつけて単価を引き上げたり、十分な利益の出る価格を付けられる新たな市場を創造する必要性が一層強まる。それには従業員のやる気は不可欠で、賃上げはモチベーション・アップに有効である。さらに言えば、賃金を引き上げると宣言することが、収益性向上に向けて企業経営に規律を与える。従業員にも前向きの緊張感を与え、既存の不採算事業を整理して、時代の変化に対応した事業構造・従業員スキルの更新を促す強力なドライブとなる。

一方、企業が十分に値上げするだけの価値がある魅力的な商品サービスを開発しても、最終的に消費者がそれを受け入れる所得を持っていないければ、値上げは実現しない。現状、消費者物価の上昇にはバラツキがみられるが、平均で

見た物価上昇は実質賃金を目減りさせ、家計の消費量は落ち込んでいる。そうしたなか、企業は十分な価格転嫁ができず、多くの企業の交易条件は大幅に悪化している。現状は、企業部門の利潤圧縮と家計部門の実質支出減少が同時進行している状況にあり、いわば労使共倒れが懸念される状況にある。こうしてみれば、消費者が生活水準を維持するために賃上げが必要であるのみならず、企業にとっても消費者が購買数を大幅に減らさず値上げを受け入れる環境を作るために、持続的な賃上げが不可欠であることがわかる。

国全体で見れば、財政再建の必要性が賃上げの重要性を高めている。現在わが国は世界最悪と言ってよい財政状況にあるが、それが国債価格暴落につながらないのは、経常収支が黒字を維持し、国内貯蓄で財政赤字を賄っているからである。しかし、経常収支黒字は縮小トレンドを辿っており、その背景には世界的な資源・エネルギー価格の高騰による輸入急増と、輸出競争力の傾向的な低下がある。これらは構造的な要因といえ、今のままではいずれは民間の貯蓄で財政赤字をファイナンスできなくなる恐れがある。そうなると、リスクに応じた高金利を要求される海外資金に頼らざるを得なくなる。それすら難しくなるといわれる財政破綻の状態になり、急激な社会保障費の大幅カットや大增税で、多くの国民の生活は破綻の危機に瀕し、企業の国内事業は大幅収縮を余儀なくされ、企業倒産の急増も避けられない。そうした事態を回避するには、出来るだけ早く財政健全化に本腰を入れる必要があり、それには経済成長率の引き上げによる自然増収、増税・社会保険料の引き上げ、社会保障支出の合理化のすべてに取り組むことが求められる。これらはすべて名目ベースでのGDPが拡大することが条件で、それに

は人口減少社会においては一人当たり所得の増加につながる賃上げがなければ実現できない。経済成長には個人消費拡大が必要で、負担増も

給付カットも家計所得が増えなければ、持続的な取り組みは不可能といえるからである。

4. 新局面の春闘再構築に向けて

(1) コスト削減から適正価格実現へ

以上、賃金が上がらない最大の要因として、トートロジーの側面があるが、賃金と物価が相互依存的に上昇しない「値下げ・賃下げ」の悪循環があることを指摘した。言い替えれば、「物価は上がらないもの」という『ノルム』（標準的相場観）⁴が、平成バブル崩壊以降の日本社会に定着したことが賃金低迷の背景にある。この『ノルム』は、経済不況が長期化してきたことや内外価格差是正に向けて「値上げは悪」との見方が広がったこと、年功的な人事処遇制度、賃金よりも雇用を重視する労使関係など、様々な要因が長年積み重なって形成されたと考えられる。そしてそれは、新興国の世界市場参入と世界最適生産の動きを背景にした世界的なデイスインフレが前提になっていた。しかし、パンデミックやウクライナ紛争を経て世界経済の構図は転換し、資材・部品・エネルギー価格の上昇による世界的なインフレ圧力の高まりの下、「低賃金・低販売価格・コスト削減」の経営スタイルを継続することは、企業部門の交易条件の悪化を深刻化させていくことになる。国際比較をすると、資源・資材高を人件費抑制で吸収し、消費者向けの販売価格への転嫁を抑えてきたのがわが国の特徴である。それは、世界的デイスインフレの時代にはそれなりに持続性があったといえよう。しかし、今や世界環境は大きく変わり、持続的かつ全般的なコスト高が予想されるなか、企業部門の利潤圧縮と家計部門の実質支出減少の同時進行が懸念される状況にある。

この構図を打破するには、**企業が販売価格の**

引き上げにつながる付加価値創造・賃上げ重視の経営スタイルに本気で転換することが必要条件となる。もちろんその転換は容易ではなく、『ノルム』が変わらなければ成功はしないであろう。そのためには後ほど述べるように、国を挙げての各方面からの取り組みが求められる。だが、各企業が安易な値下げを行わず、創意工夫によって合理的な値上げに粘り強く取り組む動きがどこまで広がるかが重要であり、消費者意識においても、価格志向は依然根強いものの、環境・社会、健康など金銭的な損得だけで測りきれない価値を重視する傾向が出てきていることを見逃すべきではない。

(2) 脱デイスインフレ時代の新春闘の構築

では、「物価は上がらないもの」という『ノルム』を変え、「値下げ・賃下げ」の悪循環を打破するにはどうすればよいか。それは決して容易ではないが、その大きな鍵は「春闘の再建」にある。なぜなら、それには国民的な広がりが無ければ解決できない課題であり、それこそかつて石油危機の時代、賃金・物価の安定につながる『ノルム』の形成に貢献したのが春闘であったからである。この春闘を政労使・公労使の認識共有の場としてバージョンアップさせ、賃上げの流れを作っていくことが必要である。

もっとも、元来、賃金決定に政府が介入するのは禁じ手であり、批判もあるだろう。確かに、欧米各国をみれば「労働市場（転職行動）」あるいは「労使自治（労使交渉）」といった民間部門内で賃金が決まるのが原則だが、わが国では双方の仕組みが未整備なのが実情である。労働

市場が未成熟であるために転職して賃金が減るケースは少なくなく、企業内労働組合であるために欧州のように産別組合が使用者団体に賃上げを強く要求するバーゲニングパワーを持ちにくい。

そもそも春闘はそうした状況で労働者サイドの交渉力を強めるため、一斉に横並びで賃上げ要求を行うという、戦後日本で構築された独自の仕組みであったが、1990年代半ば以降機能不全に陥っている。とはいえ、いまのところ春闘以外に賃上げのありようを抜本的に変える仕組みはなく、環境変化を踏まえた新たな春闘の形を再構築することが求められている。ではその形はどのようなものか。

まず、新しい春闘で目指すものを明らかにする必要があるだろう。それは一言でいえば、**パイ拡大と成果配分の議論を一体化（成長と分配の好循環）して議論し、経済・物価の安定化を実現することである**。より具体的には、①時代が要請する産業構造転換を促進する、個別企業の枠を超えた産業全体・社会全体での雇用安定化の仕組み（雇用シェアなど新たな手法を用いた、日本型の失業なき労働力移動の在り方）を整備するとともに、②新しい成果配分の在り方（生産性に見合った持続的賃上げと成果主義と底上げを組み合わせた新型ベア）を創造していくことが両輪になる⁵。

こうした観点から重要なのは、かつての過年度物価上昇率を賃上げ交渉のベースにする考え方は改め、中長期的なあるべき物価上昇率に応じた賃上げ率を議論すべきということである。具体的には、インフレ目標（消費者物価ベースで2%）と中長期的な生産性上昇トレンド（約1%）から導かれる賃金上昇率を中期目標として設定し、年1回の春闘の慣例は堅持しつつ、賃上げを向こう数年（例えば3年）単位で決める方式に転換すべきではないか。

そのうえで**重要なのは、中央レベルの駆け声に終わらず、全国津々浦々に取り組みを広げる**

仕組みをどう作り上げるかである。政策論としては、①**中央公労使会議**、②**産業別・地域別公労使・産官学協議体**、③**賃金決定のための第三者委員会を3点セットで創設し、稼働させる**ことが必要ではないかと考える。中央公労使会議では、首相を議長に閣僚、労使の代表が一同に会し、産業横断的な全国レベルで労使間の合意形成を行い、様々な環境整備のための議論を進める。その合意事項を全国的に波及させるために、産業別・地域別に公労使・産官学の協議体を設置し、国レベルの方針を具体化する。この協議体は、物価・賃金体系が緩やかに高まるという『ノルム』の形成に向け、地域の産業界・労働組合・行政が、教育機関や消費者団体も巻き込み、いわば面としての取り組みを促す仕掛けである。ここで中央からのトップダウンにならないように、公労使のそれぞれで中央と地方・産別の連携を良くし、実効性の高い取り組みを進めることが肝要である。同時に賃上げを後押しすべく、賃上げの目安を示す第三者委員会を設置することも重要である。この第三者委員会（仮称：「合理的な賃金決定のための目安委員会」）は、労使間のバーゲニングパワーに不均衡が生じるなか、経済合理性に見合った賃金決定が行われるように、ロジックとエビデンスに基づいた賃上げのガイダンスを示すことが使命である⁶。

以上は政策論であり、日本も欧州のように労働組合を基盤とする左派政権が誕生すれば、その実現可能性は高まるが、当面その展望は見えないのが実情である。ならばどうするか。交渉力があり意識の高い産別労組が主導し、使用者団体に働きかけ、特定産業・特定地域で②と③の動きを具体化していくことから始めるべきではないか。真の意味で労働者の厚生につながる賃上げは、労働組合の主体的な取り組みなしでは実現しない。国際比較をすれば、労働生産性、実質賃金、就業率、所得格差といった労働市場パフォーマンスの違いを生んでいる最終的な要

因は、労使関係といえる。最もバランスの取れたパフォーマンスを示しているのは、「生産は協力関係・分配は緊張関係」にある、北欧やドイツ語圏の国々である。元来、わが国もそうした関係を有していたが、平成バブル崩壊以降、生産・分配ともに協力関係になってしまった。今春闘を契機に、かつてのような緊張感を伴う労使関係を取り戻すことが重要で、そのためには労組が自らに課された役割を認識し、主体的に行動することにこそ鍵がある。

(3) 新しい賃上げの手法の提案

最後に、賃上げの手法や人事処遇制度についても述べておきたい。従来、ベースアップが重視されてきたが、本来の賃金の一律引き上げを意味するベアは現実にはかなり変質している。ビジネスの現実をみても、「革新力」強化のためには個人別に報酬を決める成果主義の必要性

は高まっている。その一方で、日本企業の強みである「品質力」「現場力」の維持には「底上げ」も不可欠といえる。結局は、革新力と品質力の両立を目指す「新型ベースアップ」を創出すべきある⁷。

さらに、「同一労働同一賃金」導入、「女性活躍」、「高齢者雇用推進」など働き方改革が求められるなか、年功的な人事処遇制度の本格的な見直しが必要になっている。もっとも、それは欧米流の「ジョブ型」を単純に模倣することを意味しない。「就社型(日本型)」の利点を残しながら日本流に「ジョブ的な要素」を強める形で、各社の事情に合ったハイブリッド型の人事処遇制度を構築することが肝要である⁸。そうした新たな人材戦略を構築するなかで「ベアも成果主義も」の新たな処遇制度の構築を目指すべきであろう。

注釈

¹ 新しい資本主義実現会議（2022.10.4）資料「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）」

² 日本経済団体連合会『2023年版・経営労働政策特別委員会報告』

³ 詳しい説明は注4を参照。

⁴ 物価や賃金の先行きについて、社会の人々が共有する相場観のこと。米経済学者のアーサー・オーカンが物価や賃金の先行きについての社会的コンセンサスを『ノルム』と表現した（渡辺努（2022）『物価とは何か』講談社選書メチエ、87頁）。ここでは「標準的相場観」とした。

⁵ 持続的な賃金に向けた基本的なフレームワークとして参考になるのはスウェーデンである。同国では連帯賃金政策で横断的に賃金を底上げし、低収益部門から高収益部門への労働移動を、積極的労働市場政策を通じて促進している（レーン・メイドナー・モデル）。つまり、持続的賃上げの実現には、1)事業構造転換を促す持続的かつ適度な賃上げ圧力の存在ほか、2)賃上げ原資である付加価値生産性の底上げの向上を可能にする、産業構造転換とスキル転換の仕組み、がセットで行われる必要がある。

⁶ 詳しくは 拙稿「賃上げ再起動に向けた2022年春闘の課題」日本総研 Viewpoint No.2021-011、13頁。

⁷ 詳しくは 拙稿「賃上げ再起動に向けた2022年春闘の課題」日本総研 Viewpoint No.2021-011、12頁。

⁸ 詳しくは 拙稿『『人的資本経営』をどう進めるべきか』日本総研 Viewpoint No.2022-002、5-7頁。



2023春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

1. 2022 年春闘の受け止めについて

Q 昨年の 2022 年春闘では、「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」を積極的に求めた闘争が展開されました。2022 年春闘を振り返って、どのように受け止めておられますか？

春季生活闘争（以下、春闘）は、雇用労働者の処遇改善だけではなく、そこを起点として日本全体の生産性を向上させ、経済の好循環を実現しようとする営みだと考えています。2022 年春闘では、労働組合があるからこそ会社に要求書を提出して交渉ができるため、たとえ厳しい状況であっても要求書を提出し、2022 年春闘での賃上げが難しくとも処遇改善に向けて次につながるような交渉をおこなう、ということを重視しました。その結果、要求書を提出した組合数は増加し、コロナ禍で厳しい状況にあった産業でも、企業・産業の未来について労使で深い議論ができたという声が聞かれました。春闘は賃上げに注目が集まりがちですが、このように労使や社会で未来につながる議論をおこなう場でもあるということを再確認し、今年の春闘につなげていければと思います。

賃上げについては、2014 年以來の高水準と

なり、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ことを総括しています。また、長時間労働の是正や雇用の安定など、働き方の改善も一定程度前進したと受け止めています。しかし、企業規模間・雇用形態間・男女間等の格差是正は道半ばであり、その取り組みのベースとなる企業間取引の適正化を含めて、まだまだ課題は多いと考えています。

2. 2023 年春闘方針について

Q スローガン「くらしをまもり、未来をつくる」には、どのような思いがこめられていますか？

春闘のスローガンは、毎年 10 月におこなう中央執行委員会において、基本構想の確認と同時に、構成組織と地方連合会から案を募集しています。2023 年春闘のスローガンには前年の 2 倍以上の応募があり、その多くが急激な物価上昇と生活を守ることの重要性に触れていました。また、連合には日々の労働相談等の中で、コロナ禍・物価高・円安という「三重苦」によって生活が苦しくなっているという声も多く寄せられています。「未来づくり春闘」の考え方

を昨年から継続しつつ、この皆さんの思いを反映し、「くらしをまもる」をスローガンに掲げました。

Q 意義と基本スタンス 1. に関連して、『『未来づくり春闘』でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう』について、お考えをお聞かせください。

連合では、なぜ日本の賃金が1997年をピークに停滞しているのか、という問題意識を持ち、これまでも検討を重ねてきました。2022年11月1日に開催した「2023年春季生活闘争中央討論集会」では、東京大学大学院・渡辺努教授に基調講演をお願いし、日本は「慢性デフレ」と「急性インフレ」の2つの病に直面していること、パンデミックがもたらした影響とその「後遺症」、そしていま日本で何が起きているのかに対する様々な指標からの考察を詳解いただき、労働組合がいま何をすべきかについて多くの示唆をいただきました。この中で、企業も労働者もデフレマインドに慣れてしまっているため物価も賃金も上がらない、というご指摘がありました。連合は、物価も賃金も、そしてその結果としてGDPも安定的に上昇する経済へとステージを転換させるべきだと考えており、2023年春闘はそのターニングポイントとなるように努めていきたいと思っています。

Q 意義と基本スタンス 2. に関連して、『『働くことを軸とする安心社会』に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう』について、お考えをお聞かせください。また、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」についてもお聞かせください。

「消費者物価の上昇」という観点からは、先にお話ししたとおり、労働者の生活を維持・向上させるために、賃上げが必要だというスタンスです。もう一つ重要なのが、「企業物価の上昇」です。海外の原材料の高騰に円安が重なり、円ベースの輸入物価は2020年後半から急上昇し

ています。また、日銀短観によると、仕入れ価格と販売価格とのギャップは大企業より中小企業で大きく、規模が小さいほどコストの転嫁ができていないことが見て取れます。社会全体での賃上げを実現するためには、まず取引の適正化により、中小企業が賃上げできる環境を整えることが必要であり、行政の取り組みと歩調を合わせて進めていきたいと考えています。

なお、2023年春闘方針では、「闘争に向けた基盤整備」の冒頭に「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」を掲げています。先ほどお話ししたとおり、原材料、エネルギー価格上昇と円安が相まった環境下で、とくに中小企業における賃上げ実現のためには、サプライチェーン全体での付加価値の適正分配、コスト負担がやはり必須だと考えています。これに関連して、4年ぶりに「格差是正フォーラム」を開催し、行政と中小企業団体の課題意識および取り組み内容が参考になったと参加者からも好評を得ました。

この付加価値の適正分配の問題は、2022年春闘でも強く主張しましたが、2023年春闘でも継続して発信していきたいと思います。経営側も課題提起され始めており、日本全体が公正取引や価格転嫁について重く受け止めているのではないかと感じています。

Q 意義と基本スタンス 3. 『『みんなの春闘』を展開し、集团的労使関係を広げていこう』に関連して、連合ではフリーランスや「あいまいな雇用」で働く仲間のための取り組み（Wor-Qなど）をおこなっていらっしゃいますが、この運動の広がりや課題についてお聞かせください。

直近の動きを踏まえてお話しすると、11月25日、東京都労働委員会がウーバーイーツの運営会社に対してウーバーイーツユニオンとの団体交渉に応じるよう命令するなど、ギグワーカー、フリーランスの権利保護の必要性について社会的な認知も一定程度広がってきていると

考えています。企業側は頑なな態度を崩していないようですが、社会の構成員として企業の責任をしっかりと果たすように求めていると思います。

「Wor-Q」は、フリーランスや曖昧な雇用関係で働く人たちの課題解決をはかるためのネットワークとして立ち上げました。2022年の取り組みとして、フリーランス月間を設け、毎週フリーランスの方に来ていただいてグループワークなどをおこないながら、困りごとや課題を直接聞く場を設けました。そこで明らかになった課題を整理しながら、今後の処遇改善などの取り組みにつなげていきたいと考えています。一方、フリーランス等のかたちで働く人たちの中には、集団を好まない方もおられますので、なぜこの働き方を選んだのかという点も丁寧にくみ取っていく必要があると思っています。

また、けがや病気の際の保障がないという問題もありますので、そのような状況に対応できる「Wor-Q 共済」なども活用しながら少しずつネットワークを広げていきたいと思っています。

Q 賃金の引き上げに関して、重視された点やポイントについて、お聞かせください。

今年は28年ぶりに、定昇込み5%程度の賃金引き上げの目標を掲げました。これまでにお話ししたところと重なるところもありますが、ポイントとして3点意識しています。

1点目は、「中期の視点」です。日本経済の低迷、国際的に見劣りする日本の賃金などは20年以上にわたって「人への投資」が不十分だったことが背景にあるといえます。連合は2014年春闘以降、底上げ・底支え・格差是正を掲げて取組を進めてきましたが、これまで以上に「人への投資」を推し進めていきたいと思っています。

2点目は、「短期の視点」です。やはり2023年春闘では、物価上昇への対応が必要です。1月



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

以降は現在国会で審議中の総合経済対策に盛り込まれたエネルギー価格の抑制策による物価引下げの効果を合わせて見通す必要があると思っています。

3点目は、「マクロの視点」です。20年来のデフレマインドを払拭し、実質賃金が持続的に上がっていく経済へと、ステージ自体を変えていくことが重要であると思っています。単年度だけ高い賃上げを実現すればいいということではなく、持続的に実質賃金を改善していくことのできる状況をつくりだす転換点とすることが大事であると思います。

Q 「人への投資」に対して、経営側からの理解は進んでいると感じておられますか？

これまで、継続して「人への投資」の重要性を主張してきたこともあり、経営側からの理解も得られていると感じています。また、超少子高齢化が進む中で、労働力不足が問題となっており、とりわけ中小企業では深刻な問題です。「人への投資」を行わなければ人材が流出してしまう可能性があり、そのような背景もあって、理解が進んでいるという面もあると思います。

Q “官製春闘”といわれることもありますが、どのように受けとめておられますか？

賃金は労使の話し合いで決めていくものだと思いますので、そこに政府が介入するというのは違うと思います。労働組合があるからこそ、要求書を出して会社と交渉することができるのです。ただ、日本の労働組合の組織率は17%を切っており、労働組合がない職場に波及させていくということは重要だと思っています。また、労働者全体の底上げ、社会的に賃上げの機運を高めていくということに向けては、政府の声掛けも必要だと思います。連合は、今後も社会全体の「旗振り役」として力を発揮していきたいと思っています。

Q 「すべての労働者の立場にたった働き方の改善」の中で言及されている、「人材育成と教育訓練の充実」に関連して、昨今の「新しい資本主義実現会議」などで議論されているリスクリングや労働移動について、お考えをお聞かせください。

「新しい資本主義実現会議」に私も参加していますが、そこで提出された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の総合経済対策についての重点事項の中で、人への投資と分配（労働移動円滑化、リスクリング、構造的な賃金引上げ）が掲げられており、この3つを同時に解決する、としています。政府として、「構造的な賃金引上げ」をアピールしていきたいという思いを感じ取ることはできるものの、この「構造的な賃金引上げ」が何を意味しているのかが分かりにくいということが問題だと考えています。先ほどもお話ししたとおり、今年だけでなく継続的に賃金を引き上げていくことが必要で、そのために「人への投資」を一層強化し、日本全体の生産性を向上させ、実質賃金を継続的に上げていくことが大切であるという認識は同じです。

また、「リスクリング」とは本来、社会環境

や働き方の変化等によって、企業内で新たな業務を遂行するために必要な知識やスキルを習得するためにおこなうものであり、労働移動に向けた手段のみを意味するものではないと考えています。リスクリングをどのように推進していくかは、あくまで個別労使が職場実態を踏まえつつ労使交渉や協議の中で、人事制度やキャリア制度の見直しを含めて、総合的に検討すべき事項であると考えています。

関連して、労働移動そのものが目的となってしまっているようなところにも違和感があります。まずは労働者自らが移動したいと思えるような魅力的な産業を育て、処遇や安定した雇用環境を整備することが重要です。さらに、個人への直接的な支援策を拡充するという方向性が示されていますが、個々人のニーズを踏まえたスキルアップにつながるということであれば認識に相違はありませんが、やはりその支援の目的が労働移動のためだけであってはならないと思います。企業を通じた学び直しの支援策は、企業の持続的な成長に資する人材育成支援として必要な施策であり、引き続き維持・拡充していくべきだと考えています。

Q ジェンダー平等・多様性の推進に関して、注目される動きやポイントについて、お聞かせください。また、芳野会長ご自身がさまざまな場面で積極的に発言されており、労働界や社会的にも少しずつ浸透してきているのではないかと感じておりますが、どのように受け止めておられますか？

まず、男女間賃金格差について、連合の副会長のときから内閣府の男女共同参画会議をはじめ様々な場で格差を指摘し続けてきました。会長就任後も、先ほど触れた「新しい資本主義実現会議」などで同様の主張をしています。このような動きもあって、2022年7月に施行された女性活躍推進法の省令改正（女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者301人以上の大企業に対

し、情報公表を義務化）につながったのではないかと感じています。

また、昨年の2022年春闘方針の「闘争の意義とスタンス」では、女性労働者の雇用の不安定さや男女間賃金格差について明記しましたが、それまでの闘争方針では冒頭で言及したことはなく、大きな特徴だったと思います。今年の2023年春闘の基本方針でも男女間賃金格差に言及しています。

さらに、2022年度の連合の重点政策において、「ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現」という項目を新たに追加し、「第5次男女共同参画基本計画」に記載の「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を踏まえ、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じ、女性の参画拡大を進め、可能な限り早期の目標達成をめざすこととしています。このように、ジェンダー平等に関する具体的な政策をより「見える化」して訴えているところです。

私がさまざまな機会で「ジェンダー平等の視点を連合運動のすべてに」と言い続けていることは、その問題に気付くきっかけにはなっているのではないかと思います。これまでは、たとえばジェンダー平等に関心があってもなかなか声を上げにくい状況もあったと思いますが、“実際に声を上げていいんだ”ということに気が付いた方も多いようです。構成組織や地方連合会の中でもかなり意識されてきているのではないかと実感があります。これは女性だけの目線ではなく、たとえば男性の組合役員が「ジェンダー平等」を意識することにより、これまで関係に距離のあった女性組合員との接点ができ、運動への参画につながっているというケースもあるようです。

3. 政策・制度に関する取り組みに関して

Q 2023年に実施される統一地方選挙について、連合としてどのようにこの取り組みを位置付けておられるか、お聞かせください。

連合では、2023年4月に実施される第20回統一地方選挙を、「地域と住民の暮らしを守るため、働く者の生活者の立場に立った政治勢力の拡大と地域基盤の強化および政策実現のためのきわめて重要な闘い」と位置づけています。ただし、連合推薦議員が減少傾向にあること、多くの国民が足元の経済情勢と将来に対して大きな不安を抱いていること、緊張感のある二大政党的体制を目指す連合にとって政治情勢がより厳しいものとなっていることを踏まえ、これまで以上に強い危機意識をもって取り組みを展開する必要があると考えています。ご承知のとおり、連合加盟組織の支持政党は立憲民主党と国民民主党に分かれています。そのような状況では現場で戦いづらいとの意見も多く聞かれるため、2022年の参議院選挙のときから政党ではなく人物重視・候補者本位ということで臨んできました。その考え方を継続して取り組むこととしています。

ジェンダーギャップ指数を見ると、政治分野での遅れが目立ちます。地域に女性議員が増えてくれば、政治に対する市民の関心度も高まるのではないかと思います。これから少子高齢化がさらに進むことを考えると、地域のコミュニティは大変重要であり、その意味でも地方選挙は重要だと考えています。

（インタビュー日：2022年12月20日）

2023春季生活闘争スローガン： 暮らしをまもり、未来をつくる。

I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっている¹など、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣り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、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」²をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」³を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題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。

そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかなければならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組

みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対応が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁴を展開し、集团的労使関係を広げていこう

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

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

Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 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

企業規模間格差是正を進めるためには、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓

くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、格差是正フォーラムを開催（11月14日）するとともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇

用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

連合HPより抜粋（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2023.html>）

注釈

¹ 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出来てしまっている状況である。

² 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

³ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

⁴ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。



2023
春闘

特集3 インタビュー

社会的運動としての春闘

全国コミュニティ・ユニオン連合会 会長 鈴木 剛氏

1. 2023 年春闘方針について

Q まず、2022 年春闘までの成果やこれまでの経緯からみえてくる課題、また、春闘における貴組織の強みや特徴について、お聞かせください。

全国ユニオンは結成以来、とくに中小企業や非正規労働者の均等待遇およびディーセントワークの実現を春闘方針に掲げています。もともとコミュニティユニオンの構成員には、パートタイマー、派遣労働者、移住労働者などが多いのですが、最近ではフリーランスなど「あいまいな雇用」と言われる働き方の人びとも非常に増えています。そのような人びとの職場では、労働組合はほとんど未組織です。また、法令を無視するようなブラック企業も依然として少なくありません。そのようなところでは、ストライキ権を確立するような力強い運動を展開しなければ組合が屈してしまう可能性があります。このような問題意識のもと、連合方針に沿いつつ、労働条件の底上げ、格差是正に力を入れて春闘に取り組んできました。

私たちの構成組織である派遣ユニオンでは、長年にわたって企業内最賃の取り組みを継続しています。2022 年春闘では、地域最賃を上回っている企業で、企業内最賃のさらなる引き上げ

を獲得したところもみられ、成果を出しています。ほかの加盟組織でも集团的労使関係のなかで大幅な賃上げが実現できたところもあります。一方、コミュニティユニオンは人数の少ないところが多く、大手に比べると集团的労使関係が発揮しにくいことは難点といえます。それでも、「一人ひとりの相談を丁寧に受ける」という私たちの強みを大事にして取り組んできました。

Q 2023 年春闘の方針について、スローガンやポイントをお聞かせください。

2023 年春闘では、インフレが進むなか、たとえば、連合は全体で5%程度、UA ゼンセンは6%程度の賃上げ目標を掲げています。私たちも連合の運動に参加していますので、物価高を上回る賃金改善は、当然重要な課題です。

全国ユニオンの春闘方針は、①物価上昇を上回る賃上げの獲得、②ストライキ権の確立、③賃金・労働条件の底上げと雇用形態の格差是正、④ハラスメント対策、法令遵守、⑤長時間労働の是正とワークライフバランスの波及、⑥職場の基本である労働法制や平和憲法の改憲を許さない取り組みを進めること、⑦どこでも誰でも時給1500円以上の実現、の7点を掲げています。

政策面でのポイントは、フリーランスが偽装

請負のような状態に置かれていることの是正、無期転換ルールの脱法的な部分の修正です。このほか、ジェンダーや様々な要因での均等待遇の問題、高度プロフェッショナル制度を導入させないこと、裁量労働制の適用範囲の拡大を阻止することなどもポイントと考えています。

厚生労働省との交渉も、例年春闘の時期に必ずおこなっており、今年も実施予定です。これまでは、労働者にかんする法制度の問題（裁量労働制、解雇の金銭解決制度など）に反対する運動を展開したり、コロナで被害を受けている方のための緊急的な助成を要請したりしてきました。そのほか、春闘集会の開催など、様々なアクションを実施する予定です。また、1日に複数の企業を回って要求や申し入れをするといった可視的な取り組みなどもおこなっていきたいと考えています。

Q 全国ユニオンでは、春闘を「社会的な運動」と位置付けておられ、春闘の役割を考える上でも大変重要であると思います。「社会的な運動」という観点から、とくに意識されていることや、重視されていることはどのようなことでしょうか。

春闘そのものが集团的労使関係を拡大させる機能をもっているといえると思います。2021年9月にはUA ゼンセンに加盟する3つの労働組合が「労働協約の地域的拡張適用」の申し立てをおこない、翌年4月より茨城県内の家電量販店に従事するすべての正社員の所定休日を年間111日以上に増やしました¹。同産業、同業種の労働組合どうしが協力して約30年ぶりに労働時間の制限をおこない、労働条件を向上させる動きが地域に波及した素晴らしい取り組みであり、私たちもこのような事例から学んでいきたいと思っています。

私たちの組織の母体は「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」で、約80の団体・2

万人が参加しています。このネットワークに属する仲間たちも含め、全国ユニオンがアプローチの対象にしているのは、集团的労使関係がほとんど確立していない組織や、労働組合が未組織であるところ、非正規雇用の労働者、権利を十分に行使できていない労働者などです。このように会社側と十分な交渉ができない立場にある労働者を守る取り組みが重要であると考えており、様々な社会運動に取り組んでいます。

その1つが2020年から3年連続で取り組んだ「年越しコロナ・被害相談村」です。年末年始にかけて新宿区の大久保公園を借り、フードバンク、弁護士、医者、ソーシャルワーカー、反貧困運動の方々などと連携して支援をおこなってきました。相談内容によっては、組合に加入して交渉したり、生活保護や簡単な医療相談につなげたりするなど、より踏み込んだ対応もしてきました。現在は複合的に困難を抱え、物価高・円安・コロナ禍の「三重苦」で非常に厳しい生活を余儀なくされている人が多く、実際に、去年は2日間で400人強が相談に来られました。野宿者もかつては労働者であったわけですから、広い意味で言えばそのような人びとの自立支援にもつなげていくために、労働組合も活動のレンジを広げなければならないと認識しています。

このような社会的労働運動の考え方は、アメリカでは非常に進んでいます。労働運動の民主的改革および再活性化を目指す草の根のネットワークであるレイバー・ノート（Labor Notes）という団体では、ボトムアップ型の組織化のための啓蒙的教育をおこなっており、日本の連合にあたるAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）や主要産別にも影響を及ぼしています。そのリーダーの一人である女性の活動家のジェーン・スローター氏とは私も対談したことがあります。このような組織と直接交流し、良い部分は真似たり学んだりしています。

かつてアメリカの労働組合も白人男性の既得権益のための団体だと思われてきた経緯があり、それを20～30年かけて女性、非正規、黒人、ヒスパニック系などマイノリティであった労働者をリーダーにして組織化し、職場の多数派にしていくというかたちで運動を変えてきました。Black Lives Matter 運動はこの一環であり、一見すると人権や市民運動の領域に思えますが、実は労働組合の活動家が大きくかかわっていたのです。このBLM運動を経て労働組合が復権したとする見方もあり、アメリカの報道によると、世論調査で労働組合を支持すると答えた割合が1965年以来最高になったとのこと²。

社会的労働運動とはつまり、職場内の労働問題にとどまらず、職場を超えて、社会的な困難を抱えた労働者の問題にも領域を広げていくということです。未組織の労働者には、子どもの貧困、劣悪な教育条件、親の介護、地域のインフラの未整備、医療の貧困など、複合的に絡み合った困難を抱えている方も少なくありません。そのため、「年越しコロナ・被害相談村」に代表されるような社会的な取り組みを、私たちは春闘の一環として位置づけています。

Q 春闘に関する中長期的な展望や課題意識について、お聞かせください。

課題と感じていることのひとつは、政労使の枠のなかで協調していくことは、もちろん私たちの運動でも連合の運動でも重要である一方、連合を中心とした労働運動のなかで「力」の部分が弱まっていることです。2000年代には「ニュー連合」と銘打ち、均等待遇、パートタイマー・有期・派遣労働者に関する立法化など、社会的労働運動の視点が取り組みに盛り込まれるようになりました。連合の綱領でも「力と政策」のフレーズが強調されるようになり、全国ユニ

オンもこれを契機に連合に加盟したという経緯があります。

この「力」というのは、多くのひとや組織が大同団結し、その交渉力を行使して問題解決に取り組むということです。この象徴的な取り組みの一つが、2008年末から2009年始の「年越し派遣村」であったと思います。これは全国ユニオンが本部を担い、当時の連合の高木剛氏や笹森清氏にも支援いただきました。厚労省や国会への包囲行動をはじめ、色々な方の尽力によって幅広いかたちで当時の新自由主義経済の問題を可視化し、実際に政権交代につながった運動だったと思います。しかし、このような社会的運動も、一度民主党政権になったあとに「力」を行使する部分を削いでしまいました。これに対して私は反対で、たとえ労働組合が支持する政権であったとしても、組合は是々非々でもものが言える立場であるべきだと思います。日本では、民主主義や中間組織が未成熟であり、やはりヨーロッパ、アメリカ、韓国などでは大衆運動、社会運動がすぐれていると思います。私たちも小さい組織ながら、交渉する力を行使することなどを日本の運動で広げていく必要があると思っています。

もうひとつは、国民春闘としての力の発揮に限界があるということです。日本の労働組合の組織率は16.5%で、80%以上の人たちは労働組合の傘下ではありません。その人びとに対してどのようなアプローチをするのかということに最大の資源を投じ、それに沿って春闘のかたちを考えていかなければ、中長期的には春闘の意味が薄れかねません。いまは春闘を含めた労働運動を“化石”にしないための大事な過渡期であるといえ、正社員の中年男性が中心の組織を変えていくことが重要であると考えています。そのためには、組合を若い人や女性、非正規の人たち一人ひとりが主役になるような仕組みに変えていく必要があると思っています。

2. 近年の取り組みに関して

Q 近年の貴組織の取り組みから、社会的な課題および労働運動の課題について、どのようにお考えでしょうか。

1) アマゾン配達ドライバーの組織化

アマゾン配達ドライバーの雇用問題や組織化については、連合本部とも連携し、重点的な取り組みとして全力を挙げています。アマゾンには様々な階層の労働者がいて、ホホワイトカラー、倉庫での派遣労働者に続き、三層目にエンドユーザーに届けるドライバーがいます。このドライバーは、表向きはフリーランス（個人事業主）ではあるものの、実態はアマゾンのアプリ（AI）によって直接指示されており、裁量のない“雇用労働者”であるといえます。集合時間、配達場所なども全部 AI で指示され、トイレに行く暇もなく、また、請負であるために事故や負傷の補償もありません。加えて、このコロナ禍でドライバーを取り巻く環境は悪化しました。以前は荷物 1 つにつき 170 円程度の歩合制でしたが、AI の導入の時期と前後して日給になりました。コロナ禍で荷物の量が倍になり、8 時間で 100 個配っていたのが 200 個になり、過密なノルマを課されている状況です。ガソリン代や置き配のためのビニールの費用もドライバーの自腹です。コロナに罹患しても傷病手当が払われないため、所得がない状態になってしまいます。

また、コロナ禍で仕事を失った運送業、バス、タクシーの運転手の方などで、アマゾンの配達ドライバーに転身する方も多くみられます。雇用関係は、アマゾンと直接の雇用関係を結んでいるケースもあれば、下請けの運送会社と契約しているケースもあります。二次下請け、三次下請けになると事業への新規参入や準備のために借金をしている場合もあり、毎月の返済で自

転車操業に陥る人も少なくありません。全国ユニオンがおこなったドライバー向け電話相談会では、長時間労働の常態化や配達中の事故の多発など労働環境に関する相談が続出しました。

このように、アマゾンの配達ドライバーは、厳しい状況におかれており、裁量のない雇用労働者であるという立て付けで組織化を進めました。また、フリーランスの課題解決に向けて、連合本部とも協力して「Wor-Q」という仕組みをつくりました。なかでも「Wor-Q 共済」は国民共済が組み立てているもので、年会費 3000 円で加入でき、所得補償や団体生命の共済（病気や不慮の事故等への補償）がオプションで付けられるなど、とてもすぐれた共済となっています。これを武器にさらなる組織化を進め、現在は、横須賀と長崎に労働組合が結成されており、他の地域でも、三鷹、成田、宇都宮、埼玉などで組織化に向けて準備中です。

世界各地で組合結成の動きが広がりつつある一方、アマゾンの会社側は交渉を拒否しています。最近では、ブラックフライデーに合わせ、アマゾンで働く労働者のストライキや抗議が世界 30 ヶ国で見られました。2022 年 11 月には日本でも同様に、アマゾン本社前での抗議活動をおこないました⁴。潮流、歴史、経緯が様々な全国のユニオン運動ですが、私たちのような小さい組織でも大同団結をスローガンに掲げ、メディアや記者会見、SNS で発信しつつ、労働弁護団の協力も仰いでさらなる組織化を進めています。

2) 「年越し支援・コロナ被害相談村」

コロナ禍で 3 年続けてきた前述の「年越し支援・コロナ被害相談村」ですが、2023 年は組合主体での開催を見送ることを決定しました。今年は、「一般社団法人反貧困ネットワーク」や、「認定 NPO 法人自立生活サポートセンター・もやい」といった生活困窮者支援の団体が中心

でおこなうこととなり、労働組合の関係者たちは有志で参加するかたちに切り替えました。

この判断の背景に、この3年間と比較して2022年は法律相談、労働相談が激減したことが挙げられます。一方、食糧支援や困窮者支援の課題や要望が増えているのです。そのためフードバンク型の支援の需要が高まっているものの、相談者の顔ぶれが固定化しているなど、自立支援につながっていない可能性も懸念されます。「年越しコロナ・被害相談村」の取り組みは今後も継続し、複合的な困難を抱える相談者のニーズをくみ取ったうえで自立につながるような仕組みにしていくなさきだというのが私の考えです。

3) 「いたみワーカーズコープ」

生活困窮者支援に関連して、私たち全国ユニオンの加盟組織である「いたみワーカーズコープ」の取り組みを紹介します。この組織は、1951年に前身となる市民団体が発足し、2012年に労働者協同組合として設立されました。ここでは、生活困窮者自立支援制度を利用した事業を展開しています。たとえば、20年引きこもっている方や、10代で親の介護を余儀なくされ、ほとんど学校に通えていないようなヤングケアラーの方、生活保護を受けている方など、様々な背景をもつ10～50代の幅広い年代の人びとに対して、市と連携したアウトリーチをおこなっています。

「いたみワーカーズコープ」が引き受ける仕事は、市内や地域に根差したものであり、草刈り、造園、学校給食の運搬・配膳、さらには選挙の開票作業など、その内容は多岐にわたっています。このような仕事を派遣会社に委託している自治体も多いですが、伊丹市の場合はこの組織が引き受けることで雇用を創出しています。ここでは、現金を即日で手渡すことも労働者のやりがいになっており、3～6ヶ月のプログラ

ムを経て就職活動につながっています。また、実際にワーカーズコープに就職するケースもあります。この取り組みの成果は、実際に市の生活保護費の削減などのかたちで現れています。

協同組合の場合は理念上、営利の追求ではなく社会的ミッションに沿った社会的企業体としての役割を担っています。労働組合も本来、市民参加による助け合いの組織であり、カンパや食料支援ももちろん大切ですが、このような活動にもっと関与していかなければならないと思います。一方、子どもの給食の完全無償化、ナショナルミニマムな最低賃金の確立、社会保障の充実など、長期的には国の公的な支援としておこなうことが望ましいものの、行政のみでは基準や制約があって現状では難しいテーマもあります。私たちのような運動体が、公的な制度・支援の枠組みと、それを実行する民間の営利会社の間にあるようなことを組み合わせ、持続的な取り組みをおこなっていくということが重要であると考えています。

3. 今後の展望、課題意識

Q 運動への思いや、今後の展望や課題などについて、春闘に限らずお聞かせください。労働組合以外の団体との協働や、貴組織が方針に掲げられている「伝統的な労働組合主義の外へ踏み出す」という点についても、ぜひうかがえると幸いです。

「伝統的な労働組合主義の外へ踏み出す」ということは、まさにアメリカのAFL-CIOでもこのような方針のもとで改革を進めています。世界的な労働運動の流れを踏まえてこの方針を掲げており、日本も過渡期だと思います。従来のしくみから転換しなければ、春闘をはじめとした労働条件の向上につながる社会的な波及力およびシステムとしての機能は急速に後退していくだろうと懸念しています。私たちもその後

退に抗うような取り組みをしている一方、数は力、政策も力なので、連合の役割はやはり大きいと思います。連合は日本最大のナショナルセンターですし、多くの政策において政労使に加え、シンクタンクとのパイプをもっています。この組織をもっと外に開いていく必要があり、そのためには私たちのような運動がより大きくならないといけないと思っています。歴史的経緯でバラバラになっている組合を組織化するなどによって拡大できれば、連合のなかで影響力が高まることも期待できます。それが連合運動にとってもよい影響をもたらすのではないかと考えています。

現在、全国ユニオンが構想しているプロジェクトは大きく3つあります。①アマゾン配達ドライバーの組織化を連帯しておこなっていくこと、②都道府県の労働委員会の機能性を向上させること、そして、③「次世代オルガナイザープロジェクト」です。③に関して、他組織も同様だと思いますが、運動を担う人材の枯渇が課題となっています。企業では、大学のゼミの

OB 会などで学生の就職相談をおこなったり、寄附講座を開講したりしています。まず労働組合が学生に知られていないので、このような取り組みを労働組合もおこなう必要があると思います。その中で恒常的に労働組合やその役割を伝える仕組みを作らないといけません。そこから職業の選択肢として労働組合やオルガナイザーが身近なものになっていくべきです。このような職業を選択しないとしても、労働組合がある企業に入社する、トラブル時の相談先として労働組合が選択肢になるといった意識を醸成していくための権利教育が必要であると考えており、大学の先生、弁護士、ジャーナリストの方々とプロジェクトを始めています。このプロジェクトは全国ユニオンを超えて様々な組合と横断しておこなっており、もちろん全国ユニオンを担う人材が現れると嬉しいですが、そうでなくとも組合の活動や組織化の動きを若い世代にも広げたいという思いで企画しています。

(インタビュー日：2022 年 12 月 22 日)



インタビューの様子

注釈

¹ UA センセン「労働協約の地域的拡張適用がスタート！」(2022 年 4 月 1 日)

<https://uazensen.jp/2022/04/01/63743/> (最終閲覧：2023 年 1 月 12 日)

² McCarthy, J. (2022). “U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Score Since 1965,”

2022.8.30, GALLUP.

<https://news.gallup.com/poll/398303/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx> (最終閲覧：2023 年 1 月 5 日)

³ 「フリーランスのための Wor-Q 共済」<https://jtuc-network-support.com/worq-kyosai/> (最終閲覧：2023 年 1 月 11 日)

⁴ この取り組みの動画は、鈴木氏の Twitter (@jcuf_t_suzuki) でも発信されている。

論壇ナビ 2023

第2回:データサイエンス学部の新設

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

近年、多くの大学にてデータサイエンスに関連する学部が新設されている。2017年に滋賀大学がデータサイエンス学部を設置したのを皮切りにして、横浜市立大学、武蔵野大学、立正大学がそれに続いて学部を設置した。さらに、2023年4月には、一橋大学や名古屋市立大学をはじめとして、約10の大学が学部を設置することを予定している。

急増するデータサイエンス学部

田中圭太郎(ジャーナリスト)「文理融合「データサイエンス学部」が急増、入試動向と課題」(『日経ビジネス』2022年11月7日)は、一橋大学が1951年の商学部、経済学部、法学部、社会学部の4学部体制になって以来、72年ぶりの新学部を設置することを紹介する。また、各大学が既存の学部の特徴を活かしたデータサイエンス系学部を設立していることを報じている。背景としては、デジタル人材の不足がある。政府も高校で「情報I」を必須化させるなど人材育成を推進している。課題としては教員の確保を挙げており、非常勤教員の増員や複数大学での兼務が専門人材不足の解決につながるかは疑問としている。

データサイエンスの課題

浦上早苗(経済ジャーナリスト)「一橋も学部を新設「データサイエンス人気」の虚実」(『東洋経済オンライン』2022年9月15日)は、IT業界や広告業界だけに留まらず、製造業や小売業界からもニーズが高まっているとする。一方で、「データサイエンティスト」の定義や職務が曖昧なために人材のミスマッチが起きているとする。企業も求めるスキルを明確にして、ビジネス課題や産業特性など

の研修といった人材育成制度や評価制度を整備する必要性を強調する。また、ツールの使い方にばかりにフォーカスすることに警鐘を鳴らしている。

人材活用の課題

一方、塩崎潤一(野村総合研究所)「圧倒的に「食える」仕事なのに満足度が低い理由」(『東洋経済オンライン』2021年11月10日)は、データサイエンティストの確保について、社内育成から「中途採用」に軸足を移しつつあるとする。彼らは業務に関して将来性を感じる一方で、現在の業務への満足度は低いとする。その理由として、「手本がない」、「上司の理解がない」、「スキルアップの時間がない」を挙げている。企業はデータサイエンティストの人材確保に努めるが、彼らを活かせる組織づくりや、一部の専門化だけではなく全社員に対する教育が必要であるとする。

まとめ

データサイエンスに関する学部が多くの大学で新設されている背景には、企業が従来の経験や勘に基づく意思決定ではなく、データに基づいた意思決定を行うことを志向し、そのための人材を求めていることがある。ただし、二点、注意すべき点があると考えられる。第1には、データサイエンスはあくまでも手法であり、それに加えた数理工学、数理統計学、経営工学、疫学、経済学、ファイナンス、マーケティング、社会調査といった専門性が必要となる。この意味で、各大学はデータサイエンスのなかでもどの辺が強みであるのかを強調することで、差異化を図ることができる。第2には、企業が確保した人材をどのように活用するかである。従来のような総合職的な運用をデータサイエンティストにも要求するのか、職務を限定した形での採用を行い専門性に特化した人材活用をするのかといった、人事管理制度の変更に企業は直面するだろう。

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32回】 富士宮 (2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

近江絹糸富士宮工場第二労組代表者の上京に続いて、同第三労組は20日夕、代表者18人を東京に送り、21日朝から労働省、国警本部、法務省、中労委などを訪れ、第二労組との陳情合戦を繰りひろげた。まず労働省では第二組合代表者の陳情につづき間もなく第三労組代表が陳情。こんどは中労委で第二組合員が「民主的組合の設立」を叫んで引き揚げたあと約4時間ほどたって第三労組が同じく「民主組合の設立」を同じく飼手中労委事務局長に訴えるという有様で、当局も『ドッチが、ドッチかわからない』という笑えぬ事実が現出した。

(『静岡読売』1954年6月22日付)

2. 1954年6月(続)

6月20日:

近江絹糸労働組合陳情団は、日紡南千住、鐘紡東京の工場を訪問し、支部の女性組合員と実情報告、意見交換、座談会を実施した後、両工場の寮を見学した。

富士宮工場では、原綿が尽きて慌てた工場側が日通に搬入を依頼したが、拒絶された。工場側は丸通に持ち掛けて正門の強硬突破を図ることが予測されたため、富士宮支部は正門のピケ態勢をさらに強化した。

第三組合が役員選挙を実施したところ、組合員1240人のうち、348人が棄権したが、委員長に山田昌良、副委員長島口彦久ら、合計7人の役員を選出した。

なお、富士宮職業安定所が、「職業安定法」に基づき、近江絹糸富士宮工場からの求人申し込みを拒否することを決めた。

この日の夜、混乱する工場の際について社長夏川

嘉久次が富士宮工場へ入った。

6月21日:

4:00頃、夏川社長が職員や管理職、第三組合員を全員起床させて、芝工場長と打ち合わせて30分間の訓示を行った後、6:05、裏門から退去した。

午後、東京法務局人権擁護部長山本嘉盛、評論家の田辺繁子ら人権擁護委員5人が人権侵犯の現地調査のため富士宮工場を訪れた。芝工場長、第三組合員から事情を聴取した。翌22日には第二組合から事情聴取を行うことになった。

20:00頃、寮の通路でピケ隊を見物していた市民に対して、千草寮の2階から第三組合の女性組合員が、第二組合のロボット、共産党、と非難したことで、市民が激高して集まりはじめ、寮の板塀を打ち壊した後、余勢をかって第二組合員とともに約1000人で事務所前広場に入って会社側に抗議した。これに対して第三組合の執行委員八木信一が謝罪して事態は収拾した。

6月23日:

労働者の人権侵犯の現地調査のために富士宮工場を視察していた東京法務局の山本ら人権擁護委員が帰京後、明らかに人権侵犯であると発表した。

6月25日:

前日24日は富士宮工場が休電日のため機械の整備に当たったが、25日から再び操業継続となった。だが、原綿がないため第1工程、第2工程はもちろん復活せず、第3工程以降も28日以降は完全停止する見込

みとなった。第二組合は、正門と裏門のピケをさらに強化した。

13:30、第三組合が工場内混打綿室で臨時大会を開催した。委員長の経過報告の後、各工場の第三組合の連合体結成を決定した。

この日の富士宮支部の組織現勢は、労働者数1550人中、第二組合員数は360人であった。

6月26日:

第二組合は長期戦体制を整えて、13:00から東電富士宮営業所広場で臨時大会を開催し、大阪本部で開催予定の第二組合大会への派遣代表者を決定した。

6月28日:

13:00、第二組合員約360人、全織同盟各支部応援団、東電労組、日本皮革労組、大宮製紙労組、石橋製紙労組などの約200人の合計約550人が仮装デモ行進を敢行した。大東紡労組三島支部のブラスバンドを先頭に、夏川家の先祖の霊の仮装で、ナンマイダ教育反対、夏川大国を打ち倒せ、自由を与えよ、などのプラカードを持ち、赤旗を担いで労働歌を高唱しながら行進した。全織爭議対策本部である亀屋旅館から工場1周、各所を巡って富士宮駅を経て14:00に工場正門前に到着し、市民から激励された。

右社社会党の浅沼書記長が富士宮市、富士市、吉原市での街頭で開かれた近江絹糸爭議真相発表会に参加した後に、15:30に富士宮工場正門前で、約1時間の演説を行った。第二組合員と市民の約2千人を前に、宗教教育、外出禁止などの人権無視を非難し、第二組合への全面協力を約束した。

6月30日:

第二組合の組織現勢が拡大していくことに危機感をもった工場側は切り崩しを始めた。第二組合員の実家へ、会社を休んで労働運動をしている、との電報や速達を出したり、同郷の第三組合員を使い、あの子は全織に入って仕事を休んでいる、との手紙を出したり、各地在住の募集人を使って家庭訪問させて噂を流したりしていることが発覚した。その結果、毎日のように各地から心配した父兄が爭議対策本部の亀屋旅館を訪問した。

3. 1954年7月

7月1日:

朝、全織同盟大阪府支部から近江絹糸労組富士宮支部へ、あっせん委員の話し合いの結果、7月1日より全工場の食堂を再開する協定が結ばれたとの連絡が入った。これを受けて、11:40、第二組合員約390人が正門から入り、全織同盟の田中時雄が芝工場長に食堂再開を申し入れた。だが工場長が、協定では富士宮工場が除外されている、と拒否して紛糾した。

その確認と交渉の結果、夕食だけ支給することになり、16:30に全員が食堂入りした。女性組合員の多くは食べたものの、男性組合員は拒絶し、工場の外に出てピケに戻る一幕があった。

7月2日:

9:30、前日より第二組合がピケを強化するとともに、「飯を食わせろ」と給食拒否に対する座り込み抗議活動に入った。工場側は紛争を避ける目的で、第二組合との間に、食事時間(朝食8:00～8:30、昼食12:30～13:00、夕食17:30～18:00)以外は食堂に立ち寄らない、構内の喫煙は厳禁、食堂内では静かにする、食費は5日ごとに現金で支払うこと、など現地協定を結び、給食を再開した。

7月5日:

富士宮工場での食堂閉鎖などに対して大きな反感をもっていた市民集団が浅間神社前で、近江絹糸真相発表市民大会を開催した。市民は工場側と第三組合にも出席を求めたが参加せず、第二組合員と市民の約1300人で大会を進め、第二組合による組織統一を求めることを決議し、決議文を市民代表が工場側へ手渡した。

7月10日:

富士宮工場の争議により、第二組合のピケに原綿や製品の搬出入が阻まれた結果、富士宮駅と日通が約2～3割の減収になっていることが明らかになった。

国鉄身延線富士宮駅の到着貨物は1日約200トンから約160トンに減少した。発送貨物は1日約61トンから約20トンに減少した。日通富士宮支店の1日3～4台の搬出入用トラックは全く稼働せず、労働者7人が休業し、100万円超の収入減となった。

こうした中、労使の緊張感が高まり、争議の平和的解決を求める労働大臣が要請した財界3人のあっせんが難航していることが労使対立に拍車をかけた。

7月13日:

この日、財界3人によるあっせん打ち切り声明と労働大臣談話が発表された。争議が振り出しに戻ったタイミングで、富士宮工場では、工場側がトラック11台を手配して、原綿や製品の搬出入を強行しようとして流血事件が発生した。

9:10、第二組合がピケと説得で工場側の搬出入の阻止を続けていたところ、トラックの接近に気づいた組合員たちが正門前に集結し、入場を拒んだ。トラックを阻止するために組合員たちが殺到しスクラムを組んだり進路に横たわったりして、帰ってください、と泣き叫びながら車体にすがりついて説得したため、工場側と小競り合いになり、負傷した。そばにいた工場側弁護士が、ひき殺してでも車を出せ、と指示したがトラックは動かなかった。

12:30頃、そこへ警察隊500人が出動し組合員に対する弾圧を行った。最初は小競り合いであったが、警官がスクラムへ突っ込み、組合員1人に警官数人が警棒で襲いかかり、無抵抗の組合員へ力まかせのごぼう抜きを繰り返した。第二組合組織部長大槻正徳ら約10人が、警官隊の暴力に対抗するためにコンクリート塀から警官の頭上に飛び降りて大規模な乱闘となった。

この騒ぎに市民や新聞記者が集まり、黒山のようになって歓声を上げて第二組合を応援したり、警官に罵声を浴びせたり、警官に殴られた女性組合員を介抱したりした。途中から鐘紡労組や日東紡労組から第二組合の応援隊が続々と集まり乱闘に参加した。この流血事件では、第二組合員22人、警官などで合計30人の負傷者を出した。

16:00、最前列にいた全織同盟総務部長宇佐美忠信に対して増田富士宮警察署長が、ピケを解くか否かの選択を迫った。宇佐美は労組幹部を呼び協議を始めたところ即座に、やる、死んでもどかない、と回答があった。それを伝えるとピケ隊が突入し、まず宇佐美に襲いかかった。この騒ぎで、宇佐美と第二組合員の中野靖雄、米山胤美、高橋誠の4人が公務執行妨害、営業妨害などの名目で検挙された。

16:30、全織同盟は工場正門前で富士宮市立富

士宮病院と、菓子店を営む佐野光男に要請し、佐野宅に臨時救護所を開設し、院長以下医師6人と看護師10人を出張させて負傷者の治療を開始した。最終的な負傷者は、第二組合員29人、警官10人、報道関係者2人、市民1人の合計42人であった。大乱闘が収まった後、警官隊と第二組合員は正門前でにらみ合いを続けた。国労、日産労組などの応援隊は富士宮市役所に押しかけ、拡声器で市長に対して警察の不当弾圧を非難した。

16:50、混乱しながらもスクラムが厚く固いため、警官隊は強行突破による排除を断念しピケ隊と対峙した。

18:00、警官隊が退去しようとしたところ、警官隊の有無も言わさない暴力や労組役員の検挙など一連の事態を目撃していた約500人の市民は憤慨し、警察車両へ投石を開始して破壊し、罵声を浴びせた。さらに警官隊が帰ると、市民たちは工場内になだれ込んだ。第三組合員をつるし上げて袋叩きにした後、工場事務所へ向かって投石を始め、窓ガラス250枚全てを破壊した。

20:00、富士宮地区労会議役員数人が富士宮警察署を訪れ、暴力沙汰にした責任をとれ、全織同盟の宇佐美忠信ら4人を全員釈放しろ、と要求した。この間に市民約500人が押し寄せて警察署を包囲した後、警察のジープをひっくり返し、石やサイダー瓶を投げて大量の窓ガラスを破壊し、警察署前に集まった約100人の警官と対峙した。その後、市民代表5人が警察署長と対面し、警察の暴力事件を謝罪しろ、しない、と押し問答になった。

静岡県警本部は富士宮市初の騒擾事件の事態収拾のため、静岡中央、沼津、富士、吉原の各警察署と本部機動隊の武装警官計300人を現地に派遣するとともに、静岡県下の31警察署の全署員を非常事態招集した。

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）、『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。

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業) 円	実質賃金 指 数 (全産業) 2015=100	総実労働時間 (全産業) 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				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				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
2021.9	5,975	192	2,202	1.16	269,932	84.7	135.1	100.1	100.1	481,800	387,636
10	5,982	183	2,278	1.15	271,121	85.3	138.5	99.9	99.9	549,269	403,284
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
前月比(%)	0.4	5.6	1.1	1.5	-1.2	-1.6	3.8	0.5	0.4	-11.4	-4.5
前年同月比(%)	1.6	-2.6	13.6	15.5	2.3	-1.2	1.6	3.3	3.0	3.7	5.6
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	生産者 製品在庫 率指数	稼働率 指 数	機 械 注 入	工 機 作 械 注 入	建築着工 総 計	企業倒産 (負債総額)	貿 易 統 計		
	(鉱工業)	(鉱工業)	(製造 工業)	(船舶・電力 除く民需)	総 額	(床面積)	(千万以上)	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
2021.9	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	11,266	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
前月比(%)	-1.7	5.1	-0.4	-4.6	8.3	-7.1	21.7	9.4	0.3	-25.7
前年同月比(%)	9.6	5.4	12.3	3.5	4.3	-2.6	18.6	28.9	46.0	229.7
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



理事・編集長

蘭田 早織

高木郁朗先生を偲んで

昨年（2022年）9月23日、高木郁朗先生（日本女子大学名誉教授）が逝去された。謹んでご冥福を申し上げます。先生には弊社でも大変お世話になり、私の仕事にも大きな影響を与えてくださった。今回の所員コラムは、ぜひ先生とのことを書いてみたい。

先生との出会いは2011年で、私がこの研究所に編集職として入所し、板東慧会長（役職は当時、現在は名誉顧問）から紹介され、市ヶ谷の事務所を訪ねたことが始まりである。いま振り返ると、恥ずかしいほど労働運動を理解できていなかったと思うが、囲碁盤をはさんで座り、たばこを片手にニコニコと話を聞いてくださった。

それ以来ほぼ毎年、弊誌の春闘関係の特集でご寄稿いただき、議論をリードしていただいた。原稿はどれも、労働運動や春闘を俯瞰し抜本的な提言がなされており、読者からも好評であった。かつて総評・社会党ブロックで活躍され、その後も長年労働運動に深くかわってこられたからこそ書いていただけた内容だと思う。また、私自身、先生とのやりとりを通じて、労働運動や春闘の見方を育てていただいたと感じている。

先生の言葉は、厳しい内容であっても労働運動への“愛”にあふれていて、「労働運動や春闘が真に社会的な運動となり得るにはどうあるべきか」「労働組合が（再び）力をもたないといけない」とよくおっしゃっていた。先生のお弟子さん（研究者）や労働運動の関係者の方々と一緒にお会いすることもあったが、皆さんからとても慕われておられ、自由にこれからの運動や連帯について議論されていたことも印象深い。

弊誌の2022年8月号には「『新しい資本主義』のもとでの春闘総括はどうあるべきか」をご寄稿いただいた。闘病中であつた先生から「遺言のつもりで書いた」とうかがっていたが、本当に弊社では先生の最後の記事となってしまった。まさに今、労働運動に必要な視点を提示いただいたと思う。改めて、多くの方に読んでいただければ幸いである。

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)

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・モチベーション」

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)

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

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?

一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

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)

Information

次号予告(特集テーマ)

「積極的平和」という考え方

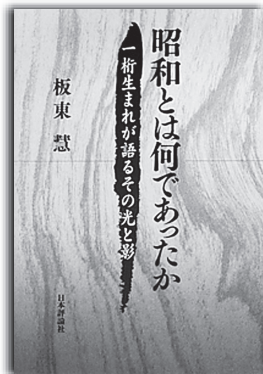
大芝 亮 氏(広島市立大学広島平和研究所 所長、
国際経済労働研究所 理事)

ウクライナ問題をどうみるか

滝田 賢治 氏(中央大学名誉教授)

編集後記

例年2月号では、特集で春闘方針を取り上げており、今号は山田久氏(日本総合研究所)からのご寄稿、芳野友子氏(連合会長)、鈴木剛氏(全国ユニオン会長)へのインタビュー記事を掲載しました。全国ユニオンには、本誌では初めてインタビューさせていただきました。社会的運動の観点より、多様な働く仲間を包摂した春闘のあり方や、職場の問題を超え、社会課題の解決のために労働組合がどのように関わられるかということなどについてお話をうかがうことができ、大変興味深かったです。(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.78-2 No.1127
February, 2023

International Economy and Work Monthly

Policies for the 2023 Spring Labor Offensive (SHUNTO)

The Challenge in 2023 Spring Labor Offensive

H. Yamada

Interviews about 2023 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)