令和6年1月1日（毎月1日発行）第79巻第1号 ISSN 0919-7729

2024
01
Vol.79 No.1》
www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1136号

巻頭言

キーワードは「深い意味での楽しく、エンジョイ」

国際経済労働研究所　会長　古賀　伸明

特集

［座談会］
社会と労働の未来を語る

法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授 ● 山田　久
H. Yamada

京都橘大学経営学部教授／京都大学名誉教授
国際経済労働研究所 理事 ● 久本　憲夫
N. Hisamoto

京都大学名誉教授
国際経済労働研究所 所長 ● 本山　美彦
Y. Motoyama

国際経済労働研究所 会長 ● 古賀　伸明
N. Koga

インタビュー

2023春闘　成果と今後の課題

自動車総連　副事務局長 ● 藤川　大輔氏

巻頭言

キーワードは「深い意味での楽しく、エンジョイ」

（公社）国際経済労働研究所 会長　古賀　伸明

明けましておめでとうございます。

健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

厳しく難しくとも、お互いに輝きのある年にしたいものです。新たな年が、皆さまにとって実り多き年になりますよう心より祈念申し上げます。

「年改まり　人改まり　行くのみぞ」

俳人の高浜虚子の新年にあたっての有名な一句だ。一人ひとりが自らを新たにする心意気をもって、新しい年に向かう必要があると私は詠む。心したい。

私たちが過ごした2023年は、さまざまな出来事に彩られた年だった。新しい年への一歩を踏み出すためには、過去の経験から学ぶ必要もある。

2023年を振り返ると、ロシア・ウクライナ情勢や中東での新たな争いなど、海外情勢の緊迫度が増大した。新型コロナウイルス感染症は、5月に感染法上の位置づけが2類から5類に移行したことで行動制限が完全に撤廃され、外出機会の復活やインバウンド需要の拡大など個人消費を喚起する動きが活発化した。一方で、食品や生活必需品などの値上げにより生活に支障が続くなか、実質賃金は連続でマイナスを記録している。また、テクノロジーの進化が目覚ましい1年でもあった。チャットGPTをはじめとする人工知能、宇宙探索、再生可能エネルギーなど、科学技術は私たちの生活にさまざまな変化をもたらしている。気候変動や社会的課題といった問題も依然として存在している。

帝国データバンクは昨年、国内企業が注目する2024年のキーワードを発表した。1位は前年に続き「ロシア・ウクライナ情勢」だったが、「人手不足・人材確保」が10位から3位に浮上。物流業界などでドライバー不足が懸念される「2024年問題」も31位から7位に急上昇し、人材難への不安の高まりを反映した結果となった。2位は「物価（インフレ）」、4位はイスラエルとイスラム組織・ハマスの軍事衝突を踏まえ「中東情勢」が圏外からランクインした。

企業の経営課題が社会的課題と重なっていることを如実に表した結果となっている。

現在のさまざまな課題はその要因が複合しており、社会を支える担い手は、いうまでもなく、政治や行政のみならず、多くの集団・組織などのセクターがそれぞれの責任を果たすことが求められている。同時に、私たち一人ひとりも傍観者でいることは許されず、その役割やあり方が改めて問い直されている。

当然のことながら、新たな仕組みやシステムへの転換は、混乱も生ずることになる。それを乗り越え、あらゆる事象を従来のルールや枠組みの中で考えるのではなく、自らの知恵で新たな道を切り拓いていかなければならない。

未知な分野への踏み出しは、常に不安が付きまとう。しかし、同時に期待と喜びが待っているはずだし、それらを私たち自らが創っていく必要がある。未来は予測するものでも、一方的に迫ってくるものでもなく、まさに、未来は私たち自らが創り出していくものだ。

こんな時代のキーワードは「深い意味での楽しく、エンジョイ」である。

この極めて難しい環境の中でも、イキイキと輝いている人に多く出会う。よく言われるスポーツの世界のみならず、少し視野を広げれば、傍にもそんな人がたくさんいる。

その人たちに共通していることは、穏やかではあるけれども自分の足でしっかりと立ち、自分の目でものを見て、自分の手で触れたことを、エンジョイしていることだ。そして、本当にそうだろうかと前例や常識を疑う姿勢を忘れずに、感じたことを行動に移している。また、常に新しい風に吹かれてみたいという心をもち続け、そのひたむきな情熱が物事を好転させることを信じて疑わない人たちである。

困難を克服することを夢に置き換え、様々な課題を乗り越えることを自分のやりがいに変え、さらに、課題を解決していくプロセスを深い意味での楽しさ、エンジョイに変えていく新しい年にしたいものだ。

国際経済労働研究
Int'lecowk
2024 1 JANUARY

CONTENTS Page

特集：[座談会]社会と労働の未来を語る

巻頭言 (2)
キーワードは「深い意味での楽しく、エンジョイ」
古賀　伸明

地球儀 (3)
演繹的論理学と帰納法的統計学との統合を目指した
ギルバート・ウォーカー
本山　美彦

■特集　[座談会]社会と労働の未来を語る (4)
山田　久
久本　憲夫
本山　美彦
古賀　伸明

2023春闘インタビュー (18)
藤川　大輔　氏(自動車総連　副事務局長)

リサーチファイル (20)
第41回:中央労働委員会によるあっせん(1)
本田　一成

論壇ナビ2024 (23)
第1回:「減税」しても「支持率低下」というパズルを
考える
秦　正樹

名刺広告 (24)

主要経済労働統計 (30)

所員コラム (31)
ギャップに萌えろ!
向井　有理子

共同調査および掲載号のご案内 (32)

Project News (33)

地球儀

演繹的論理学と帰納法的統計学との統合を目指したギルバート・ウォーカー

「世界各地の気候は、相互に複雑な影響を与え合っている。その相関関係を理解するには、これまでの物理学では不十分である」(Walker, G.[1923], *Memoirs of the Indian Meteorological Department (India Meteorological Department)*)。

これは、新しい統計手法を使って「南方振動」(Southern Oscillation) という現象を説明する新しい気象学の創始者として、今日では最大級の高い評価を受けている (膨大な資料を集めなければならない彼の手法は、当時のほとんどの気象研究者から無視されていた) ギルバート・ウォーカー (Gilbert Walker, 1868–1958) が、「インド気象局」を退職する前年に書いた文章である。

若い頃から、ブーメランの投擲手法を完全にマスターしたウォーカーは、変化する気流間の相互作用を解明したいという思いに取り憑かれていた。実際に彼はブーメランに関する論文を書いている (Walker, T. G. [1901], "boomerangs." *Nature* (Nature Publishing Group) 64)。空気力学についてほとんど知られていなかった当時、ブーメランが優れた空気力学的な側面を備えると彼は気付いていた。ブーメランの速度成分と回転成分の項を用いてブーメランにかかる空気力学的な力とモーメントを表し、これらの力の作用に基づく独特なブーメランの運動を分析したのである (ウィキペディア、ギルバート・ウォーカーの項による)。

そしてついに、ケンブリッジ・トリニティ・カレッジ数学科講師という安定した研究者生活を捨てて (1903年、36歳の時)、インド気象局に就職し、翌年その長官に就任した。

彼が得た知見は、遠く離れた異地点間の気圧には、一方が上がれば他方が下がるというシーソーであるというものであった。それを理解するには、大前提から演繹的に論理するだけでは駄目で、目の前の現実を直視して、帰納的に事象の相関性を重視する数量的手法も取り入れなければならないと彼は信じていた。その考え方は、「セント・ポール・スクール」(St Paul's School, London) の実践教育で名高い校長・フレデリック・ウォーカー (Frederick William Walker, 1830–1910. 親族ではない) の影響が大きかったと思われる。https://www.encyclopedia.com/science/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/walker-gilbert-thomas に依拠した。

本山　美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特　　集
社会と労働の未来を語る

弊誌では長年、日本・世界における諸課題や今後の展望について、理事や研究者をまじえて議論する座談会を企画し、特集として新年号に掲載してきた。コロナ禍や、これまでファシリテーターを務めてきた板東慧前会長（現名誉顧問）の退任といった事情により、2022年と2023年は実施できなかったものの※、今年はメンバーを改め、2年ぶりに座談会を実施した。参加者は、山田久氏（法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）、久本憲夫氏（京都橘大学経営学部教授／京都大学名誉教授／国際経済労働研究所 理事）、本山美彦氏（京都大学名誉教授／国際経済労働研究所所長）、古賀伸明氏（国際経済労働研究所会長）の4名である。

座談会では、1.問題提起・課題認識の共有、2.日本の生産性、価格転嫁、労働移動、3.人口減少局面における諸課題、4.2024春闘への期待と課題、5.連帯の必要性、といったテーマにもとづき、活発に議論がおこなわれた。

冒頭の問題提起では、古賀氏が、世界の紛争や複合的危機、国際秩序の崩壊などが、人びとの日々の暮らしにも大きな影響を与えていることを指摘した。本山氏からは、不安定な情勢のなかでも明るい光を見いだそうと、コロナ禍後のプラスの側面として、自然体で自分の生き方を実現していくという考え方が人びとのあいだで生まれつつあることへの期待が寄せられた。久本氏からは、気候変動と原発をめぐる問題が指摘され、さらに、民主主義国家と権威主義国家の関係の捉え方に注意すべきであるということが述べられた。そして、山田氏からは、国内外の動向や労使関係などについて、イデオロギーにとらわれずに“リアルに見ていく”ことの重要性が指摘された。

続いて、日本の生産性、価格転嫁、労働移動などをめぐる議論では、とくに中小企業における適正な価格転嫁について、生産性、政府による指針、企業戦略といった観点から議論が展開された。

人口減少が進む日本の課題についても、様々な意見が交わされた。高齢者を含む人材の活用に関して、本山氏を中心にそれぞれの参加者から言及された。古賀氏と山田氏は、年代を問わず多様性に富んだ人びとが活躍できる社会を構築していくことの大切さに言及された。久本氏は、働き方の問題を指摘し、性別役割分業意識や男性稼ぎ主モデルが日本の長時間労働を助長しているとし、労働時間をめぐるシステム自体を変えていく必要性を主張した。

また、2024春闘については、賃上げの重要性はもちろんのこと、初任賃金の引き上げや、最低賃金の取り組みで全体の底上げをはかる必要性が挙げられた。本山氏からは、労働組合の役割として、賃上げにとどまらず、経営に関わっていくことの重要性も提起された。

最後に、労働組合の役割・意義を再考し、運動として連帯していくことの重要性が示された。とくに、「第二の非正規」といわれるフリーランスの組織化について参加者の関心も高く、「労働者性」についてきちんと議論することや、従業員代表制をはじめ集団的労使関係のあり方を考えることなどが提言された。

座談会収録は2023年12月8日、弊所の東京連絡事務所と参加者の自宅をオンライン会議ツールでつなぎ、ハイブリッド形式でおこなわれた。

※ 2022年は、座談会はおこなっていないが、「日本の労働・社会の未来を語る」というテーマで寄稿いただいている。

特　集

[座談会] 社会・労働の未来を語る

法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科　教授　山田　久

京都橘大学経営学部教授／京都大学名誉教授
国際経済労働研究所　理事　久本　憲夫

京都大学名誉教授
国際経済労働研究所　所長　本山　美彦

ファシリテーター　国際経済労働研究所　会長　古賀　伸明
（敬称略）

1. はじめに ―問題提起・課題認識の共有

【古賀】本日は、座談会にご参加いただきありがとうございます。まずは、今日の座談会の参考のひとつになるよう、現下の情勢における私の課題意識を提起させていただきます。

2019年12月以降中国から世界に拡散した新型コロナウイルス感染症について、日本では感染症法上の位置づけが2023年5月に「新型インフルエンザ等感染症」（2類相当）から「5類感染症」に移行したことで、ウイルスがなくなったわけではありませんが、行動制限などが撤廃され日常が戻ってきました。そのようななかで、昨今の特徴的なできごととして、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻、そして2023年10月7日のイスラム組織ハマスのイスラエル襲撃など、国際秩序が大きく揺らいでいる状況があると思います。

それに加えて、気候変動など複合的危機といえる情勢のなかで、私たちは好むと好まざるとにかかわらず、不安や不安定のなかに生きているといっても過言ではありません。人間の存在基盤である食糧危機も含めて、世界のできごとが、私たちの暮らしや働き方に直結していることを実感させられています。また、国連や国際機関は機能不全に陥り、グローバル化の恩恵を受けた者と受けない者との分断が進み、近年は国際社会の分断も進んでいます。ウクライナ危機を通じて、グローバルサウスの存在が明らかになり、地政学・地理学ということばがよく使われるようになったなかで、「経済安全保障」や、人びとの生命や暮らし、尊厳を守るという「人間の安全保障」がクローズアップされてきました。目下、ウクライナ侵攻の影響などによって資源・食糧の価格が世界的に高騰し、私たちの家計を直撃しています。パンデミックで減衰した消費を取り戻そうとしていたはずが、かえって消費者の購買力が奪われているという現実があります。

ここ数年は、「民主主義」や「権威主義」ということばもよく使われるようになりました。スウェーデンの調査機関V-Dem研究所の2022年の報告書のように、世界の人口の約7割は権威主義国家で暮らしているとする統計もあります。一方で、民主主義国においてもポピュリズムが台頭しています。つまり、グローバル化、国際秩序、民主主義と資本主義といった、私たちがこれまで当たり前のように考えてきたこ

とが通用しなくなり、持続可能な社会や新しい経済モデルについて、あらゆるレベルで真剣に考えなければならないという、大きな転換期を迎えているのではないかと感じています。

このようなことをひとつの話題にしつつ、広げていただいたり、別の視点からご指摘いただいたりするところから、座談会を始めたいと思います。まずは本山さんからお願いできますか。

【本山】難しい問題ですね。メディアも不安や絶望感を煽ったほうが視聴率を稼げるので、どうしてもマイナスのイメージが先行してしまいます。しかし、私はなるべくこの混迷した世の中に、明るい光を見いだしたいと思っています。結論から先に申しますと、“人びとが目を覚ました”ということではないかと思います。大谷翔平選手のような若い人材が現れる世の中になったことに象徴されるように、身構えず自然体で自分の生き方を実現していくという考え方が、コロナ禍を経て生まれつつあるのではないでしょうか。このようなプラスの側面を見いだしていきたいと私は思っています。

【久本】私が一番懸念しているのは、気候変動と原子力発電との関係です。気候変動の問題の解決のために原発を推進すべきだという意見も出てきていますが、これまでの議論を忘れてしまっており、“手の平返し”のように感じています。

また、「民主主義vs権威主義」とする構図に私は懐疑的ですが、それに騙されている人も多いのではないでしょうか。先ほど古賀さんがおっしゃったように、権威主義国家が仮に7割だとすると、アメリカは世界の7割の国と敵対していることになりますが、実際は、自国に友好的な権威主義国家には何も言わずに、自国と相反する権威主義国家には文句を言っているのです。これは民主主義、権威主義のレッテルを貼っているだけであり、しっかり現実を見ないといけないと思います。

【山田】本山先生が、「できるだけ明るい側面を見よう」とおっしゃっていました。私もそのようにしたいのですが、おそらく私たちが「まともな社会」を構築していこうとすると、広い意味でのイデオロギーにとらわれずに“リアルに見ていく”ことが重要だと思います。その意味でいうと、1989年のベルリンの壁の崩壊以降はひとつのイデオロギーが支配した時代といえると思います。アメリカをモデルにした新自由主義的な考え方が世界を席巻し、トリクルダウンで社会がおのずと豊かになるといわれていました。しかし、現在のアメリカをみれば、中間層が衰退し、社会システムにほころびが見え始め、時代の申し子ともいえるトランプ氏のような人物が輩出されています。次回の大統領選挙もトランプ氏が勝利するのではという予想もあります。本山さんがおっしゃったように、イデオロギーであっても実はそれが絶対的なものではないということに人々が気づき始めています。私はそこにひとつの可能性を見いだしたいと思っています。

2023年に読んだ本の中でもっとも印象に残っているのは、過去に大ベストセラーになった『国家はなぜ衰退するのか』（早川書房、2016年）で、著者の一人であるMIT教授の経済学者ダロン・アセモグルの最新作です。人類史のなかで現代社会を位置づけています。その後、『The Narrow Corridor』（『自由の命運：国家、社会、そして狭い回廊』櫻井祐子訳、早川書房、2020年）を出版しています。新著は『Power & Progress』（サイモン・ジョンソンとの共著、未邦訳、2023年）で、1000年にわたる技術革新を振り返り、技術が社会にもたらした経済成長や、技術の登場が引き起こした社会の力関係の変化を論じています。彼の結論として、豊かな社会を生むためには「意思」「主体性」が必要であるとし、技術を放置すると一部の人たちに権力（パワー）が集中するため、それを是正していくような対抗勢力が生まれたという動きが歴史的に見られたと述べています。労働組合もそうした対抗勢力の一つとして指摘されています。世界の教育の中心的な位置づけにあるMITからこのような見解が出てきているということは注目すべきであると思います。

かつて（北欧諸国を除く）OECDでは、ラーズ・カルムフォーズとジョン・ドリフィルが提唱した、労働組合の組織率が低い国と高い国で経済のパフォーマンスが良くなるという仮説に基づき、組合組織率を下げる方向で規制緩和をしてきました。ところが、実はOECDは5～6年前から考え方を変えており、毎年発行している『Employment Outlook』の2018年の報告では、各国の労使関係をパターンごとに分類し経済パフォーマンスとの関係の分析がおこなわれています。北欧やドイツなど、労使関係が構築されており全体でマクロ的な調整をおこなう国は、非常にパフォーマンスがよいとされています。

このようにリアルにみていくことによって、行き過ぎた市場神話、マーケットは重要であっても万能ではないということが可視化されつつあると思います。

HISASHI YAMADA

●山田　久（やまだ・ひさし）氏

1963年、大阪府生まれ。1987年、住友銀行（現三井住友銀行）入行。その後、（株）日本総合研究所で調査部長、理事、副理事長を歴任し、2023年より現職。近年の著書に『失業なき雇用流動化』（慶應義塾大学出版会、2016年）、『同一労働同一賃金の衝撃』（日本経済新聞出版社、2017年）、『賃上げ立国論』（日本経済新聞出版社、2020年）がある。

【古賀】本山さんがおっしゃったように、スポーツの世界では、野球の大谷翔平選手をはじめ、サッカーなどでも海外で活躍する若者が現れていますが、例えば産業界など他の分野でも活躍する若者はいると思います。彼ら・彼女らがいきいきと活躍できるよう私たち中高年者も支援しなければならないのに、日本の組織がそのような人を排除するような運営になってしまっているのではないか、と感じます。大谷選手がインタビューで「自身の二刀流を受け入れてくれたのはアメリカ」だと言っていますが、この発言からも日本の風土や組織運営の不寛容さが感じられると思います。

2. 日本の生産性、価格転嫁、労働移動

【本山】「日本のGDPが低い」とされていますが、これは“統計の魔術”でして、労働力人口から外れた65歳以上の人口が2 ～ 3割いることを考慮していないためです。GDPの分母は人口であるため数値が低く出るのは当たり前であり、現場の生産性が低いとは私は決して思っていません。むしろ日本の構造的な問題であるといえ、たとえば中小企業が自社の製品の価格を設定できるのか、といったことです。あらゆる業界で影響力のある少数の大企業が抑え込み、アメリカからの圧力もある、といった状況のなか、「価格設定とは何なのか」という経済学の基本から疑わなければならないのです。私は、需要や供給で価格が決まるというのは神話で、産業ごとに価格の決定力が違うというのが本当のところだと思います。

先ほど若者を評価しましたが、その一方で、逆に、現在まで日本を引っ張ってきた中高年世代をもっと活躍できるようにするということも重要だと思います。技術者の知り合いには、日本で何かを開発しても「メイドインジャパン」では売れないと嘆いている人もいます。このようなマインドのあり方は根本的に変えていかなくてはなりません。「目を覚ます」というのは、中高年もまだまだ働けるような組織づくりをみんなで考えていくことだと思います。

【古賀】今、本山さんがおっしゃったように、日本の働く者の質は、確か私の記憶では、ワールド・エコノミック・フォーラムが数年前、数学的思考能力や識字能力、ITを使った問題解決能力などをベースに算出したものでは、世界4位でした。その意味では「生産性」の定義も難しいところがあると思います。ただ、何より、経営者がしっかりしないといけないと思います。商品やサービスを含めて、自分たちの企業の価値を明示することで、従業員はそれに向かっていくことができるのです。「学び続けられる社会」という意味であればよいのですが、最近の「リスキリング」という言葉は、今の自分の持っている能力を否定される気がして違和感を覚えます。しかも政府は労働移動のためにリスキリングを推奨しており、そのような考えはおかしいと思います。

【久本】単に労働移動を促すといっても、受け入れる先がないといけません。良い労働条件・給料を提示すれば働きたい人は移ってくるはずですが、それができていないのです。きちんとした職を提供できない経営者の問題だと思います。

中小企業の価格転嫁の問題が本山さんから提起されましたが、こちらのほうがより大きな問題だと思います。多重下請構造をなくしていくために、適正な価格転嫁ができるしくみを作っていかなければなりません。2023年11月、公正取引委員会が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定していますが、私はこの点では現在の岸田政権を評価しています。国政レベルでもっと大きく取り組むべき問題だと思います。

【古賀】中小企業の問題、生産性、価格転嫁などの点で、山田さんはどのようにお考えでしょうか。

【山田】本山さんがおっしゃった「日本の生産性は低いのか否か」について、生産性には様々な定義があるものの、少なくとも2つに分けて考えることができます。ひとつは経済学の世界で一般的に考えられている「実質労働生産性」で、もうひとつは名目ベースで企業がどのくらい利益を出しているのかという指標（名目労働生産性）です。前者については日本の増加率は高く、OECDのデータでも2023年の経済白書でも実質ベースでは生産性が上がっていることが示されています。実質ベースの生産性が意味するものは、①いかに効率的に作業をしているかということと、②品質の高さです。前者については、日本は“カイゼン”の伝統があるため、現場の労働者が真面目に働くことで生産性は上がり続けていると考えられます。後者の品質については、正確に計測することは不可能です。国際比較をしようにも、国によって人びとの価値観が異なるため、比較できません。「実質」といっても実はバーチャルな世界で、もし正しく測定できるとすれば、日本は高品質のモノ・サービスを提供することができていると思います。ところが、名目労働生産性の増加率は低く、先ほどの議論でも指摘された価格の問題が根底にあると思われます。質の良いものを提供しても、長引く不況やゆがんだ顧客主義によって良いものを安く求める風潮がみられました。これは先進国のなかでは特殊で、通常は、質に見合った価格をつけていくものです。労働者の問題というより、企業戦略の問題といえます。本山さんもおっしゃっていたように、もう一度、価格や物価の問題を根本的に考え直していくことが大事だと思います。

【古賀】価格という面から、私は、消費者もこの問題を受け止めて反省すべきだと思います。とくに私たちの身近なところでは、物流の2024年問題があります。即日配達、送料無料など、たしかに消費者にとっては便利ですが、便利さや効率さを手に入れたらその分の代償を支払うべきだと思います。その最たるものが地球環境です。まさに人類が効率を求め、資源を食いつぶしながら経済発展を追求してきましたが、その代償として環境が犠牲になっています。私たちはきちんとした対価を払っているということを、消費者として認識すべきではないでしょうか。本山さんはいかがですか。

【本山】私は以前、2年間ほど福井県の大学に勤めていましたが、地域全体が共同体のような雰囲気がありました。会社の経営者は、自分で顔と名前を覚えられるだけの従業員の人数を雇用するにとどめ、女性も当然のように働き、そのために企業が子どもを預かっていました。3世代以上の大家族もみられ、若い人たちは積極的に外に出ることができました。私はこのような社会があるのかと驚きました。ですから、皆が大都市に集まるのではなく、地方の企業を目指して入社する若い人が増えるのではないでしょうか。若者たちのニーズを政府や私たち中高年世代がすくい上げ、仕事の紹介などをしていけるような仕組みにしていくことを考えるべきだと思います。その意味で、東大阪市のような、魅力ある中小企業をどのように育てていくかが重要だと思います。

NORIO HISHAMOTO

●久本 憲夫（ひさもと・のりお）氏

1955年、福岡県生まれ。専門分野は社会政策、労使関係、人的資源管理、労働経済。近年の著書に『新・正社員論－共稼ぎ正社員モデルの提言』（中央経済社、2018年）、『労働組合の基礎―働く人の未来をつくる』（共著、日本評論社、2021年）、『日本の人事労務研究』（共著、中央経済社、2023年）がある。

【久本】北陸3県に加えて山形県も女性の労働力率が高く、2020年の国勢調査によると福井県に続いて共稼ぎ率が高くなっています。女性も外で働くのが当たり前という考え方で、ある意味では専業主婦を許さない社会ともいえます。先進的な事例のように思えますが、高度経済成長期は一番遅れた県であると言われ評価されていませんでした。同じ事象は続いているのに、時代によって評価が大きく変わったのです。反対にM字カーブが深かったのが神奈川県や奈良県という大都市の周辺で、とくに子育て世代の女性の労働力率が低くなっていました。女性は専業主婦で、夫の稼ぎで一戸建ての家をローンで購入するというのが人びとの理想だった時代もありましたが、一番理想的でないとされていた北陸3県における女性の労働力率の高さを、社会が評価するようになったのです。実態は変わらず、社会の評価が変わっただけです。

なお、3世代が同居しているような世帯は、北陸においても急激に減っていると思います。今一番多いのは独身世帯で、2番目に多いのが夫婦と子どもの核家族世帯です。そのため、北陸のモデルが評価されているということについては、私は本山さんの意見には慎重な立場です。福井県の豊かさの背景には原発による税収も関係していますので、北陸が過剰に評価されている状況には留意すべきだと思っています。

【本山】確かに実態は変化していませんが、その評価が変わるということが重要だと思います。女性の労働力を大切にしようというムードが今高まりを見せていますが、そのムードが、社会の変革をつくり出していくと思うのです。

私が言いたいのは、複合的な要素が絡むなかで、社会の評価が変わればそれほど素晴らしいことはないのではないかということです。そういう意味で、賃上げのムードが社会的に認知されるようになったことや、経営者も労働者を大事にすべきだという考え方にシフトしたことに注目し、社会全体のムードをうまく高めていくべきだと思います。

3. 人口減少局面における諸課題

【古賀】世界全体では人口は増えていますが、日本は人口減少局面において、全員参加型社会をどう作っていくのかというのは、今後の重要なキーワードになると思います。本山さんと久本さんの議論は、地域社会のあり方についての一つの方向性を与える重要な示唆を含んでいると思います。ただ、一方で言われているのは、女性の就業率は高いけれども、管理職や意思決定プロセスにかかわる役職に占める女性の割合は北陸でも低いということです。

この問題は、日本の人口減少を抜きに考えられないと思います。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計（2023年4月時点）によると、2070年には総人口が約8700万人に減少するとされています。人口減少の問題にたいして私たちがどのような認識を持つかというのは非常に重要なことです。

政府は人口減少のスピードを緩和させるための少子化の問題などは不十分ながらも議論されてはいますが、総人口が1億人を切ったとき、日本社会をどのように作っていくのかについてはほとんど議論されていないように思われます。現状のままでは日本の人口は間違いなく1億人を切るでしょう。人口を安定化させる戦略とその質の強靭化をはかり、小さな人口規模であっても、多様性に富んだ人びとがいきいきと暮らし働ける社会をつくることが、今後、非常に重要なテーマとなってきます。それは労働にも直結すると思います。これについて山田さんはいかがですか。

【山田】人口減少について弥縫策をうっても無駄だと思います。人口が増えるかどうかは、国民が将来にたいして明るさを見いだせるかどうかにかかっていますが、何を幸せと感じるかは人によって違うと思います。「まともな社会」をつくるための過程で、結果として人口増加が付随するのです。ですから、人口増加を直接的な目標にしても、なかなか効果は得られないのではないでしょうか。むしろ古賀さんがおっしゃるように、現実に人が減っていっているなかで、多様な人びとが持ちうる能力をそれぞれが活かしていけるような状況を作っていくことが重要です。本山さんと久本さんの議論を聞くと難しいかと思いましたが、おそらくひとつは、過去40年で日本の態度が変わったことが考えられます。日本には、基本的に和魂漢才や和魂洋才、翻訳の文化があると思います。我々はたえず外からいろいろと学びますが、本質を変えるとその強みを失うため、ものごとの本質は変えずに尊重します。ところが、この20～40年のあいだは、ヨーロッパでさえアメリカの資本主義に翻弄された時代でしたので、その中心の部分を見失ったことがありました。今日の冒頭でも述べたように、ある意味イデオロギーとしてのメッキがはがれてきているなかで、もう一度「リアルに見ていく」ということです。そのひとつのヒントは、本山さんがおっしゃったような、私たちがこれまで築いてきた地域のあり方だと思います。ただ、久本さんがおっしゃったように、今の時代には合わないところもあるかと思います。というのも、やはり日本社会は、男尊女卑の意識が根強く残っているためです。加えて、年功序列の社会でもあります。高齢者を尊敬することは重要ですが、年齢に関係なく役割を与えて若者の可能性を広げていくことも重要だと思います。日本人はこれまで垂直的な人間関係を築いてきましたが、それを横方向に築けるように改革すべきだと思います。横の関係のなかで、お互いを信頼して、尊重しあい、集団的に協力していくということです。新しい和魂洋才として、日本の共同体のあり方を見直し、そこから新しくつくっていくことが求められます。

地方では興味深い事例もあり、最近知ったのは、岐阜県中津川市にある加藤製作所の事例です。そこではシニアの従業員だけで休日の工場を稼働させているそうです。人手不足のなかで、若い世代に休日出勤させるわけにはいかないということで、シ

ニア層を積極的に採用し、彼らに働いてもらうようにしたとのことです。高齢者採用に取り組む企業における成功例のひとつだと思います。地方に注目すると、常識を破るような面白い動きがあります。繰り返しになりますが、ひとつの決まったイデオロギーがなくなってきたがゆえに、自生的に生まれてきたものを展開して新しいかたちをみつけていくチャンスが現れたのではないかと思います。

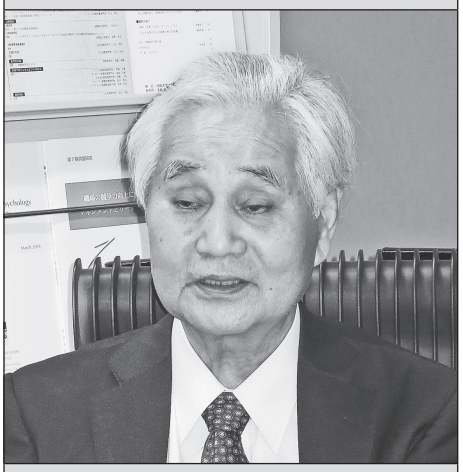
【古賀】人口減少などについて、久本さんはどのようにお考えですか。

【久本】健康寿命が伸びているということもありますが、高齢者といっても現役で長く働く時代になっています。高年齢者雇用安定法の改正で70歳までの就業機会確保が努力義務となっていますが、近い将来、75歳まで延長されるかもしれません。日本は先進国のなかでも、少子高齢化問題に関してはトップを走っているわけです。山田さんがおっしゃっていましたが、高齢化の課題解決について外国から学ぶことは今はできないため、自分たちの頭で考えて解決していくしかありません。

それから、管理職の残業時間に関して男女間の差があることも問題だと思います。小さな子のいる女性管理職には配慮している一方、男性管理職では小さな子がいても残業が依然多くなっています。これが女性の管理職登用を進めている先進的といわれる企業の実情で、男女の分業体制は維持されたままなのです。管理職かどうかや子どもの有無によらず、また男女問わず、残業時間は減らすべきなのです。つまり日本の男性の働き方を変えない限りはだめなのです。女性の問題ではなく男性の問題なのですが、そこを理解していない人が多いと思います。

【本山】関連して発言させてください。2019年に、時間外労働の上限を規制する法改正がようやく施行されました。つい5年前のことですが、これもチャンスだと思っています。先ほど高齢者の活用について

YOSHIHIKO MOTOYAMA



●本山 美彦（もとやま・よしひこ）氏

1943年、神戸市生まれ。貨幣現象を取り上げて、現代社会の倫理的側面を明らかにしてきた。近年は米国主導の「グローバリズム」のいかがわしさを指摘する一方で、同国の世界戦略や、対日経済圧力の実態などの問題点の解明を行ってきた。

その成果は、『売られ続ける日本、買い漁るアメリカ―米国の対日改造プログラムと消える未来―』（ビジネス社、2006年）、『儲かれば、それでいいのか―グローバリズムの本質と地域の力―』（共著、「環境持続社会」研究センター、2006年）、『金融権力―グローバル経済とリスク・ビジネス―』（岩波書店、2008年）などにまとめられている。

最近の著書に『アソシエの経済学―共生社会を目指す日本の強みと弱み』（社会評論社、2014年）、『人工知能と21世紀の資本主義―サイバー空間と新自由主義』（明石書店、2015年）、『人工頭脳と株価資本主義―AI投機は何をもたらすか』（明石書店、2018年）、『「協同労働」が拓く社会―サステナブルな平和を目指して』（文眞堂、2022年）がある。

提案しましたが、逆に、弊害として、リスキリング、労働移動などを柔軟に認めると、優秀な中高年層が企業に入ってきて、若い世代のモチベーションにも影響することが懸念されます。中高年層と若い人の仕事を分けてうまく折り合いをつけることが大事だと思います。たとえば、新しい技術が欲しいときは若い人に任せ、中高年層はその技術を生かして別の仕事をおこなうなどです。本来、職業というものは無数にあるはずですが、企業が利益や成長のための合理化を進めた結果、職業が淘汰されてしまっているのではないでしょうか。逆に、中高年層の人たちには新しい技術革新のほうで活躍していただきたいと思います。

山田さんが地域の話をされていましたが、たとえば、福井では、水田の灌漑設備を活かして地域の電力をまかなおうという動きが実際にありましたが、

行政や法律の壁があってできませんでした。地域的なものを作ろうという動きは確かにあったものの、当時は何も報道されませんでした。しかし、いまは、そうした動きにも人びとが目配りできるような時代になっているということだと思います。

また、山田さんがイデオロギーの話もされていましたが、私たちが反省しなければならないのは、新しいムードが出てきたときに、チャンスとしてそれをつかめないということです。私たちの発想力の乏しさについては、これまで以上に考えないといけないと思います。

【古賀】私は、久本さんがおっしゃった働き方の問題も重要だと思います。未だに日本の企業・社会は男性正社員の長時間労働がスタンダードとなっています。そこから外れた働き方は全部例外に扱われてしまいます。そして、家事・育児は女性に任せ、男性は外で働くといった性別役割分業の意識も残っています。その垣根も取り払わなければ、今の状況はずっと続くように思います。

【久本】ジェンダー平等の意識については、教育のおかげもあって男女間の格差はかなり縮小してきていると思います。しかし、制度・会社はそうではなく、今も古い考えのままの会社が多いように思います。

加えて、私たちが考えないといけないのは、長時間労働の問題です。フルタイム労働者の法定労働時間の上限は週40時間ですが、正社員で夫婦共稼ぎであれば家族単位で考えると、週80時間労働です。残業は基本的になくすくらいの姿勢でないといけません。働き方改革も中途半端で、ほとんど進まなかったというのが私の認識です。

【古賀】本来であれば、労働組合が36協定をきちんと締結して点検すれば、労働時間は短くなると思いますが、その役割と責任を問う必要がありますね。

【久本】2023年11月には、空港の地上業務を手掛けるスイスポートジャパンの労働組合で、36協定破棄という動きもみられました（のちに会社と協議の上、再締結）。これも重要な事例だと思います。

【古賀】久本さんがおっしゃったように、企業の組織の感覚がまだ時代に追いついていません。それを社員や労組で変えていく努力をしていくことが鍵だと思います。

【久本】先ほど、家族単位の労働時間は増えているということをお話ししました。そもそも所定内労働時間が40時間というのも長すぎますが、残業のシステム自体の見直しも重要な課題です。法律上では割増残業ですが、時間当たり賃金を考えると割引残業となっているのが実態です。企業にとっては、新しく人を雇うよりも従業員に残業させたほうが人件費が安くなるという構造になっています。日本の労働法制は残業促進法制といえ、これが放置されていることが大きな問題です。長時間労働対策において、日本政府は矛盾したことを言っていると思います。

さらに言えば、残業をお金に変えるといった時代遅れの発想はやめるべきです。ただでさえ日本では労働時間が長いのに、残業手当をあてにして生活費をまかなうというのは、まさしく男性稼ぎ主モデルの最たるものです。男女とも正社員で働いていたら時間にゆとりがありませんから、むしろ早く帰宅して家事をすべきだと思います。そのために、ドイツで普及しているような労働時間（貯蓄）口座制度を導入したほうが良いでしょう。たとえば独身時代に残業分を口座に貯蓄しておいて、子育ての必要性が出てきたら休暇を取るといった発想に転換すべきです。今回の働き方改革でもこの考え方は話題になりませんでした。いかに日本が男性稼ぎ主モデルに執着しているかということだと思います。

【古賀】日本人は、何人も平等である時間のマネジメントが苦手のようです。私のヨーロッパやアメリカの友人は時間のマネジメントに長けています。日本の場合は、終戦以降、経済大国をめざしてすべて

の資源をつぎ込み、人びとが自分の人生や働き方などの哲学を考えずに走り続けた結果、現在にいたっているような気がします。先ほども提起したように、若い人の意識は変化している一方、企業のシステムは旧態依然としています。

労働時間貯蓄に関する議論は、中央大学元教授の毛塚勝利先生からもうかがいました。また、毛塚先生は残業の問題について、残業代の割増分を地域のために積み立てるのはどうか、ともおっしゃっていました。残業しているあいだに他の人がその人の分も含めて地域のために活動しているのだから、割り増し分を地域に還元すべきではないかという意味で、仕事・地域・家庭それぞれでバランス良く役割を発揮すべきだということです。このことがすぐに実現するとは思いませんが、時間をマネジメントできていないことにたいして私たちは反省しないといけないと思います。

NOBUAKI KOGA

●古賀 伸明(こが・のぶあき)氏

1952年福岡県(北九州市)生まれ。75年松下電器産業(現パナソニック)入社。96年松下電器産業労組(現パナソニックグループ労連)中央執行委員長を経て、2002年電機連合中央執行委員長、05年連合事務局長。09年から15年まで第6代連合会長を務めた。その後22年まで(公財)連合総研理事長を務め、現在は(公社)国際経済労働研究所会長。厚生労働省・労働政策審議会委員、経済産業省・産業構造審議会委員、法務省・法制審議会委員、財務省・財政制度等審議会委員などを歴任した。

4. 2024春闘への期待と課題

【古賀】2024春闘への課題と期待などもぜひ議論できればと思います。山田さん、いかがでしょうか。

【山田】2023春闘の振り返りとして、30年ぶりの賃上げということでしたが、“棚ぼた春闘”など、労働組合にとっては酷な意見もありました。グローバル展開している企業は、人手不足やインフレなどによる日本の安さに衝撃を受けています。もちろん経営者のあいだで危機意識もあります。初任給を上げないと若い人材が集まらなくなっており、それに伴って2～3年目の社員の賃金も上げる必要があります。そのようななかで組合も努力してはいますが、冒頭のように批判的に見ている人もいます。

過去20～30年で中国が急速に経済発展してきたこと、当時は日本の賃金水準が高かったことから、国際競争のなかで賃金を抑えざるを得なかったという事情があったのかもしれません。それを批判すべきではないとは思いますが、状況は変わり、2000年代半ばから日本の労働分配率は下がり、2010年代後半からは円安も進んでいます。ナショナルセンターも各労働組合に働きかけたものの、個別の労働組合では大きな賃上げにはいたらなかった点について、改めて組合運動の視点から考えていくことが大事だと思います。

世界の組合を比較したときに、3パターンに分けられます。ひとつは①生産性向上に反対する組合。おもに南ヨーロッパ、イギリス、アメリカの組合にその傾向がみられ、合理化には反対のスタンスです。それに比べて②ドイツ、北欧の組合は生産性向上には協力的で、とくにドイツにはワークス・カウンシル(事業所委員会)の制度があります。労使協議を制度としてしっかり確立させている組合ですが、ヨーロッパや欧米の組合にみられる共通点は、賃上げは徹底的に求めていくということです。

ところが、日本は③企業内組合が一般的であるため、生産性向上には協力的ですが、賃上げには消極的でした。②のドイツ・北欧の組合は、長期的にみた場合に社会や経済を安定化させています。生産にたいしては協力するが賃上げは徹底的に、というやり方です。日本においても変化の兆しはみられるようになりました。たとえば、金属労協は2024春闘におけるベアの統一要求額を「月額1万円以上」とする目標を掲げました。2024春闘は、賃上げだけでなく、歴史を振り返りながら、改めて自分たちの組織をいかに位置づけていくかが重要だと思います。

【久本】2023春闘については、実質賃金が確保できていないという点で、失敗であったというのが私の判断です。人手不足であるにもかかわらず賃金が下がり続けるのは、組合としては失敗といえるでしょう。たとえば、ドイツの金属産業のブルーカラーの基準賃金（熟練工の賃金）は日本円で月給50万円程度です。経営者にとっては到底追いつけないという反応だと思いますが、労働運動はインパクトが必要ですので、たとえば、かつて労働組合が高度経済成長期に言っていましたが、「日本もヨーロッパ並みの賃金を」といったようなスローガンや打ち出し方を再びすることも重要でしょう。

日本の初任給が長年上がっていないことも問題です。中高年の賃金もこの20年で大幅に下がっており、賃金カーブが寝てしまっています。人手不足の状況で、中小企業が初任給を上げずして人を採用することは困難です。初任給の引き上げを組合としては大々的に打ち出すべきではないでしょうか。具体的には、（ヨーロッパの50万円とまではいかなくとも）最低月30万円、より現実的に月25万円を要求し、あとは定期昇給で上げていくといった戦略がとれるといいと思いますが、組合の理解はなかなか得られません。今年の春闘方針も、「実質賃金が確保できるかどうか」という目標設定では寂しいです。実質賃金の確保は最低限として、いかにプラスにもっていくかということが焦点だと思います。

【本山】賃上げの重要性は百も承知ですが、労働組合の役割として賃金を上げるだけで終わってよいのでしょうか。たとえばドイツのように組合が経営の決定権を握っているということも重要と思われ、経営参加要求を具体的に出しながら賃金闘争をすべきだと思います。社会変革に携わっているという意識が、人びとを鼓舞するのではないでしょうか。

私は今日の座談会で何度も「チャンス」と言っていますが、2024年春闘において、定昇含む7%の賃上げ目標を掲げている会社が出てきていることからも、賃上げのムードの高まりがうかがえます。ある生命保険会社では、4月から社員の賃金を年収ベースで平均7%引き上げるとのことです。社長は「働く人の処遇が上がれば、より一層活力をもってやる気をもって仕事に励んでくれる。お客様満足や生産性の向上につながって、さらなる賃上げにつながる循環をつくっていきたい」と発言しています。そのような社長が今までいただろうかと驚きました。

【久本】私としては、人手不足のなかで現在の従業員を引き留めるために打ち出している施策であり、当たり前のものという印象です。ドイツについて言えば、使用者団体と労働組合が労働協約を結び、企業の外でおこなわれる労使交渉がスタンダードです。日本は企業の中で決めるので、システム自体が大きく異なります。ドイツの場合、労働組合は企業の中にはありません。労働組合とは違った組織として企業内には従業員代表組織たる事業所委員会（Betriebsrat）があります。企業内の労使交渉・労使協議はこの組織が会社側と行ないます。それ以外に、取締役やCEOを選出したり経営の基本方針を決定したりする最高経営会議（Aufsichtsrat）への労働者参加制度があります。大企業ではこのメンバーは労使同数となっています。これら3つの制度は別物です。

【本山】ドイツに関して、間違った発言をしてしまったかもしれません。しかし、私が言いたいのは、労働組合の役割として賃上げだけにとどまるのは悲しいと

いうことです。経営参加要求を出していき、たとえばアメリカのESOPのような制度を日本にも導入し、その実現のために組合が努力するということも考えられます。

また、激しい労働運動や労使対決が美化される時代は過ぎました。現代の日本では、お互いが歩み寄り、ときには譲歩もするという知恵が望まれているのだと思います。一方で、組合が経営にくちばしを入れるような雰囲気もつくってもらいたいと思います。

話は変わりますが、企業内労働組合だけでは不十分ですので、やはり産業別労働組合の役割を強化していくべきだと思います。労働組合には、私たちが応援したくなるような夢を与えてほしいと願っています。

【古賀】春闘について、高度成長期からバブル期くらいまでは人件費の決定権は労務担当がもっていました。それが、バブルが崩壊して日本経済全体が低成長の時代に入ると、人件費が会社の経営を左右する大きな要因となって、その決定権が社長に移っていきました。「失われた30年」のあいだに、日本の経済社会にとっても賃金が政策の大きな比重を占めるようになりました。身をもってその変遷を体感したことで、私が連合会長を務めていた2014年には政労使会議を復活させました。政府側に制約をかけながらこの取り組みを進めたつもりです。

とくに、企業数の99.7%、雇用労働者の約7割を占める（2014年時点）中小企業がいかに賃上げに取り組み、底上げをはかるかが重要だと私は思います。

また、2023春闘では、コロナ禍でエッセンシャルワーカーとして注目された医療従事者、とくに介護職の平均賃上げ率は約1.4%でした。医療・介護産業で働く人びとの処遇改善は急務です。

さらに最低賃金の引き上げが必要です。政府が1500円を目標に掲げているから1500円を目指すということではなく、引き上げの要求額に根拠をもたせることが重要です。また、「第二の非正規」といわれるフリーランスの人たちの賃金改善も課題です。組織化されていない労働者も含めた全体の底上げのために、産別組織やナショナルセンターが積極的に取り組みを進めていくことが求められると思います。山田さんはどう思われますか。

【山田】特定（産業別）最低賃金についてもう一度本気で考えるべきだと思います。地域別最賃ももちろん重要ですが、昨今の引き上げで高い水準に到達しつつあり、影響率は20%近くになっています。ですから、地域別最賃以外でも、上げられる状況をつくっていかないといけません。今は幸か不幸か人手不足なので、ある地域である産業が人を集めるために賃上げはひとつの重要な側面となっています。ただ、バラバラではできないので、連携する必要があります。たとえば、産別組織で働きかけて地域の使用者と協約を結び、その産業全体で最低賃金を引き上げると同時に、地域のブランドづくりや人材育成も地域ぐるみでおこなうなどが考えられます。地域全体を盛り上げていくようなことを要求しながら、地域の経営者も巻き込んでいくということです。特定最賃を戦略的に使うことで、全体の底上げにつながるのではないでしょうか。

【久本】最低賃金に関して、私も京都地方最低賃金審議会の委員を18年間ほどつとめましたが、特定最賃の多くは無くなりつつあって難しいと思います。連合としては特定最賃について、電機や自動車といった産業で必要性を訴えていますが、実際はほとんど地域別最賃に埋もれてしまっています。そのため、将来的に見ると難しいという認識です。もし取り組むのであれば新しい仕組みが必要で、どのような法制度を作っていくかを議論する必要があるため、時間がかかるかと思います。たとえば、介護労働者に関しては最賃の2割増し以上とすることを定めるということはあり得ますが、法律上の問題があるため大変かと思います。

5. 連帯の必要性

【古賀】先ほどからも話題にあがっている、介護、医療従事者の賃金こそ上げないといけません。介護職はとくに今後の高齢社会において不可欠な存在ですから。

【久本】ただ、この人材不足の解決のために、技能実習制度や特定技能制度によって外国人労働者を迎え入れるという議論になってしまいます。そうではなく、私が前から主張しているのは、家族の中で60 ～ 70代の子が90代の親を世話するような社会において、元気な高齢者が労働力として要介護の高齢者を支えるといった、社会的な老老介護体制をつくるべきだということです。

【古賀】現在、介護を理由に離職する人は年間で10万人以上いるとされています。介護保険制度が始まって20年以上が経ち、介護が社会化したこと自体には意味があるのですが、個人も含めて介護の社会化に参画するという体制が求められているということですよね。

【本山】介護・福祉と関係のない企業がビジネスの一環で介護業界に参入することもありますが、地元に密着した信頼のある企業が人びとの協力を得て介護施設を建設し、そこで中高年に働いてもらうといった雰囲気も大切だと思います。

現在、中小企業の後継者不足が問題となっていますが、これも見方をかえれば、チャンスととらえることもできます。異業種の企業が協同組合化して、労働組合もそこに参加するといった協同労働の考え方がさらに普及すればよいと思います。実際に、中小企業の協同組合化がとくに過疎地域において進んでいます。

【古賀】日本には中小企業が非常に多いということで、グルーピングによって生産性を上げるべきだという議論があります。しかし、これまでの政府や経産省の政策として、補助金で継続させてきたというのが実情で、それも変えていくべきだと思います。そこに、協同労働や協同組合的な発想を入れても良いと思いますし、それもひとつの構造改革ではないでしょうか。

【本山】企業と地域とを結ぶとき、単に役所が指示するだけのパターンもありますが、そうではなく、才能のある若い人たちがアレンジしてくれることを期待しています。近年、フリーランスということばがよく使われるようになりました。しかし、フリーランスは雇用されている労働者ではありませんので、下請けとして働いていても、事故などでけがを負った場合の補償はありません。日本におけるフリーランスは事実上、究極の非正規労働であるといえます。この現状を打破するためには、フリーランス同盟のようなものを作るべきだと思います。労組の知見を活用しながら、企業と地域を結ぶ人材を育成できる社会になってほしいと思います。

【古賀】フリーランスの低賃金問題を含む労働条件の課題も重要です。内閣官房の調査によると、2020年現在、フリーランス人口は500万人弱とされており、副業なども含むと1000万人以上いるとされています。ようやく「フリーランス保護法」が成立し、2024年11月1日までに施行される見込みですが、課題は山積しています。先ほど挙がったフリーランスの「労働者性」についても、きちんと議論する必要があります。フリーランスの実態として、アルゴリズムによって労働時間などが管理されており、実質的には労働者の扱いを受けているためです。そうすると、ほとんどの人が「労働者」ということになります。

まさに本山さんがおっしゃったように、彼らも労働組合的なつながりをもつかどうかということですが、ウーバーイーツは組織化の事例があり、連合もそれ

を支援しています。また、欧米では、労働者性をめぐって裁判を起こす事例も見られ、その結果、ウーバーのドライバーなどは「労働者」として認められました。加えて、有識者による法律の整備も必要だと思います。

【山田】話は戻りますが、組合の組織率の低さも一因だと思います。若年層の意識、産業構造、雇用形態などの変化により、従来通りにはいかないというのが世界的な潮流ですが、だからといって労使関係が不要になったわけではありません。新しい労使関係のかたちをつくっていかないと、不安定化しつつある社会に対応できません。フリーランスも含めて組織化していく必要があります。

そこで、日本もドイツのように従業員代表制の議論を正面からやるべきだと思います。連合総研の調査のなかでも、労使協議を十分におこなっている企業は企業規模に関わらず業績がよいことが示されています。たとえば、新しい技術を導入するときも、働き方を変えていくなどで労使協議を重ねているところは成功しています。政府も言及していますが、本当は中小企業も労使協議を取り入れたほうがうまくいくはずだと考えており、組合もこれまで以上にコミットすべきだと思います。

しかし、日本においては、ただ従業員代表制を導入するだけではうまく機能しないと思います。日本でも活動の活発な産別組織はいくつもあるので、そのサポートがあることを前提にして労使協議制を導入するのはいかがでしょうか。導入した場合、たとえば労働時間や同一労働同一賃金の問題などについて、労働組合からのチェックが入る体制になります。これを柔軟にしていけば、使用者にとってもプラスになります。このように産別がバックアップするのであれば、中小企業にも可能性が広がります。久本さんがおっしゃった特定最賃の取り組みでも、各所で連携して最賃を機能させる仕組みができると思います。海外に目を向けると、組合のフリーランスにたいする考え方も参考になります。ドイツや北欧などでは、プラットフォーム企業にランキングが付けられ、良い労働条件を提示しているところに労働者が流れています。改めて、集団的労使関係全体のあり方を考え直すことが重要です。

【久本】従業員代表制については、かつて雑誌に2度ほど寄稿したことがありますが、連合には受け入れられませんでした。未組織の労働者を組織化できていないままになってしまっており、これを反省して組織化に本気で取り組むか、無理であるならば働く人たちのために従業員代表組織をつくることを求めていくのが連合の使命なのではないかと思います。

【古賀】皆様、本日はありがとうございました。個人の意識、価値観、働き方が多様化しているからこそ、共助、助け合い、連帯を意識していかなければ、社会が機能しなくなると私は思います。皆さんのご意見をお聞かせいただくなかで、国際経済労働研究所は組織と組織をつなぐ役割を担ったり、あるいは労働運動への支援を担ったり、私たちも地域で役割を担ったりすることが重要であると改めて思いました。

本日は本当にありがとうございました。またぜひよろしくお願いいたします。

【一同】ありがとうございました。

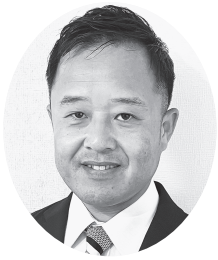
座談会の様子（2023年12月8日開催）

2023 春闘

インタビュー

全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）

副事務局長　藤川　大輔 氏



・目指すべき賃金水準の実現の観点と実質賃金の低下から労働の価値を守る観点で労使が真摯な論議をおこない、2014年以降最大の成果を獲得することができた。
・賃金の引き上げ以外の面でとくに力を入れた取り組みは価格転嫁、人権デューデリジェンスであり、それぞれ前進がみられた。

1. 2023年総合生活改善の取り組み方針のポイント

― 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。

2023年の取り組みは、自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決に向け、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正および働きがいの向上をはかり、自動車産業全体の魅力向上と永続的な発展につなげていくという方針を掲げた。

とりわけ自動車総連・各労連やメーカー等の大企業においては、産業全体の課題や約7割を占める中小組合の賃金引き上げに向けて何をしなければならないかという観点のもと、早期に産業労使・企業労使間で論議を深め、課題解決にむけた環境整備を図ることとし取り組みを進めた。

2. 賃金関係

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

1）月例賃金

昨年までに取り組んできた絶対額を重視した考え方を踏まえ、物価上昇から生活を守る観点、実質賃金の低下から労働の価値を守る観点から、これまで以上に力強い要求を行うことができた。交渉結果は、賃金改善分の平均獲得額は5,050円であり、全体の89.4％で賃金改善分を獲得することができた。これは、比較可能な2014年以降最も高い結果であり、産業変革期にある自動車産業において競争環境が激化するなか、人材の確保や流出の観点から、自社および産業の魅力向上に向けた賃金引き上げの必要性を真摯に論議し、労使が共通の認識に立てたことが結果に結びついたものと受け止めている。

さらに、同じ職場で働く未組織の仲間に対しても賃金引き上げを含めた処遇改善が見られ、非正規労働者の賃金改善を引き出した組合は269組合、平均額は時給33.1円であった。月額に換算すると5,362円であり、正規組合の平均賃金改善額（5,050円）を上回る結果となった。自動車総連の取り組み成果を産業全体に一定程度波及させることができたと受け止めている。

大幅な賃金引き上げを獲得できた一方で、299人以下の中小組合では、平均賃金改善額は4,642円となり大手と比べて改善分の獲得額・割合は低くなっていた。賃金改善の獲得額が相対的に少なくなった組織に自動車総連がヒアリングをしたところ、半導体不足による計画未達や原材料価格の高騰、価格転嫁が進んでいないことによる業績悪化などがおもな理由であった。このような状況から、2023春闘における底上げ・底支え、格差是正の取り組みは、いまだ途上にあると受け止める必要がある。今後に向けては、物価上昇に実質賃金が追いついていないことを念頭に、いかに中小組合が賃金引き上げを行えるかどうかが重要と考える。

2）企業内最低賃金

企業・産業の魅力向上のために、企業内最低賃金と、それを通じた特定最低賃金の引き上げも重要であるという考えのもと、取り組みを推進した。近年の地域別最低賃金の上昇により地域別最低賃金に対する特定最低賃金の優位性が縮小してきていることなどを踏まえ、金額基準を2022年の168,000円以上から引き上げ、173,000円以上とした。取り組みの結果、平均締結額は169,331円となり、大幅に引き上げることができた。

3. その他の取り組み

―要求のポイントや結果、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）すべての労働者にたった働き方の改善

高年齢者の働き方や育児と仕事の両立支援を踏まえたITツールの活用促進など、新しい働き方に向けた論議を行うことができた。これらの取り組みを通じて、生産性の向上とその先にある競争力の強化、また、すべての仲間の意欲・やりがいの向上、多様な働き方が実現できる職場づくりを進めることができたと考えている。

2）価格転嫁などを含む企業間取引に関する取り組み

今年の労使協議のなかで、まずは「価格転嫁」という言葉を出すこととして取り組みを進め、このテーマを労使協議のテーブルに乗せることができたことは評価している。協議においては、受発注双方における取引実態の共有や具体的な取り組みに結びつけるために何ができるのかについて、労使で論議を行い、グループ全体

の競争力の引き上げや魅力向上に向けた取り組み、さらにはグループ全体の課題についても労使で共有をはかるなど、サプライチェーン全体の発展に向けた取り組みを進めることができた。具体的な成果として、たとえばあるメーカーの調達部門では、価格転嫁に特化した窓口を設置したところ、窓口の人員が足りなくなるほど多くの問い合わせが寄せられたという事例もみられた。また、JAMなどの他産別や経営者団体とも連携し、実態の共有や世論喚起に向けた取り組みを前進させることができた。

自動車業界はこの取り組みが他の業界と比べて遅れており、その背景には業界に根付いている商慣行の影響が強いと考えられる。2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が発表されており、今後、春闘においても進めやすくなるのではないかと期待している。

3）人権デューデリジェンスの取り組み

2023年の取り組みでは、交渉項目ではないが、本項目についての認識を深めることとし、労使で意見交換をおこなった。これを通じ、労使が自社及び国内外におけるサプライチェーン全体の人権に対する意識を高めていくきっかけとしてのスタートが切れたと認識している。今後もメーカーのみならず、すべての業種で人権デューデリジェンスに対する理解を深め、労働組合としてのチェック機能を発揮していくことが重要である。このテーマは本来は身近なものであるはずであり、Z世代にも関心の高いテーマとなり得るのではないかと考えている。

4. 中長期的な課題

―今後の中長期的な課題と2024総合生活改善の構想および展望についてお聞かせください。

1）価格転嫁

組織内から「なぜ労働組合がこれに取り組むのか」「いつまでに行うのか」といった質問が出たこともあり、これまでは手段が目的になってしまっていた面がある。この取り組みの目的は、強靭なサプライチェーンを維持・発展させていくためのものであるが、その本質は、中小組合（企業）の労務費まで価格転嫁を進めることで、中小企業で働く労働者の労働条件の向上、すなわち賃金の引き上げである。受注側では失注などを恐れ安易に価格交渉を持ち出し難いことは想像に難くない。だからこそ、この取り組みは労働組合が真正面から向き合える活動であり、産業の魅力向上のため選ばれる産業とすべく今後も継続して取り組む必要がると認識している。利益をきちんと還元させ、労務費に価格が転嫁されるまでやり続けるということが大切だと考える。

2）適正な賃金カーブのあり方

人材の定着を背景に、賃上げの原資を若手層に配分する傾向が強くなっており、魅力ある企業として選ばれるためには、必要な施策であることは理解できる一方で、ライフイベントが多くなる中間層、ベテラン層の賃金が実質的に引き上がっていないことは課題認識をもっている。労働組合としては、賃上げ原資の配分にも目を配るとともに、若手層だけにとどまらず、中間層、ベテラン層への賃金のあり方について、今後内部で議論をすすめ賃金ビジョンなどの策定を行っていく必要がある。関連して、自動車総連で年齢別最低保障賃金を設定しているが、45歳までしかなかった設定を、今年からベテラン層（50歳、55歳）についても新設した。

3）労働時間

自動車総連内すべての業種の総労働時間の平均は、2000時間を超えており、他産業と比べても長い傾向にある。労働時間短縮の取り組みは、1日あたりの労働時間を減らすのか、休日を増やすのかなど手法は複数あるが、生産性向上もセットで慎重に考えていく必要がある。労働時間短縮に向けた取り組み論議を丁寧かつ早急にすすめ、さらに魅力ある産業の実現にむけて、内部でコンセンサスを得た上で行動につなげていきたい。

4）2024春闘について

昨年までは、自動車の春闘の結果が「結果的に日本経済に波及する」ことを目指していたが、2024春闘についてはこの位置づけを再検討し、「日本経済のけん引役となるべく、役割と責任をはたしていかなければならない」と定め、この気概をもって取り組むこととしている。自動車総連の交渉は、具体的な金額を掲げないため、わかりづらい面もあるが、そのようななかで春闘をどのように位置づけるか、加盟組織にも伝えて理解を得ている。

また、昨年から継続している物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、賃金引き上げの流れを一過性のものとすることなく、継続的な賃金引き上げを実現させる必要がある。そのためにも、生産性の向上や価格転嫁などを含む企業間取引の適正化をさらにすすめ、総合生活改善の取り組みに向けた環境整備を行い、あるべき姿、ありたい姿勢を労働組合として求めていく。

自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）
メーカー、車体・部品、販売、輸送、の各業種、及び一般業種で働く78.6万人の仲間が広く集結した産業別労働組合組織。1972年に結成され、以来その体制を強化しながら、産業政策活動や、賃金をはじめとする労働諸条件の改善活動、社会福祉活動、さらには労働組合の国内・国際連帯などに積極的に取り組んでいる。

藤川　大輔（ふじかわ　だいすけ）氏
1994年4月、三菱自動車工業株式会社入社。2010年10月、三菱自動車工業労働組合本部（中執）。2016年10月、三菱自動車工業労働組合本部（書記長）。2021年9月、自動車総連　中央執行委員。2023年9月より、現職。

（インタビュー日　2023年11月30日）

※ 他の産別組織のインタビューは、2023年8月号（前編・1132号）および2023年9月号（後編・1133号）に掲載している。あわせて参照いただきたい。

Research File　リサーチファイル

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第41回】中央労働委員会によるあっせん（1）

武庫川女子大学 経営学部
教授　本田　一成

会社は製品を出荷しないと金にならない。暴力団を雇う。我々はピケを張って阻止しようとする。ピケの最戦前は女。男は家庭を持たない者。女は2人1組でこれは絶対。抵抗したのは純粋な女性で、こうと決めたら動かない女性が抵抗して阻止できたからではないですかね。それでも被害者は沢山でました。彼等は鉄のパイプをもって突っ込んでくる。暴力団が突き破っても運び出すことはできないけれども怪我人が出たりすると士気には影響します。

ピケは、右腰にタオル、右手は殴れるように何も持たない。3列から5列位作って女の人を当てる。この闘争の最中に自殺者や発狂者が出たり、内部的にも意見の相違があったりで、作戦にも支障が出ます、働いていないから給料も出ない。

全繊同盟の組合のカンパによって生活しました。そういう状況ですから、もうそれ以上のことはできない。8月4日の斡旋案は組合も受諾せざるを得ませんでした。8月4日に解決するとは誰も思っていない。内部的にもたないからです。この日から9月16日（解決の日）迄、一番つらい思いをしたのは女の人、その次にひどかったのは工場で働いている男の人。本社の人達は家族持ちや年齢が高いのでやむを得ない。（前田淳（彦根支部副支部長）の回想（文責岩本三司）「労組の結成から争議」、『近江絹糸争議斡旋経過ー中央労働委員会によるー』労働政策研究・研修機構）

1.近江絹糸争議中のあっせん

近江絹糸の発生と経過について、大阪（大阪本社、岸和田）、彦根、中津川、富士宮、大垣、津、長浜、営業所（東京、名古屋）の順に追ってきた。それぞれの支部で争議の開始から終結までリプレイしたため、ようやく各支部の輻輳を描くことができた。

従来は、彦根の記録が厚く、次に最初に蜂起した大阪本社がある程度取り上げられるくらいであったから、この連載でもその傾向から逃れていないとはいえ、他の支部の情報をできる限り厚くして提示できたと自負している。

ただし、近江絹糸争議で無視できないあっせんについて経時的に追うのは、後回しにしてきた。今回から、あっせんの経過を切り取り、焦点を絞ろう。近江絹糸争議が激しさを増し、一向に解決の気配を見せなかったため、早期から第三者のあっせんが企図されていた。

最初は、労働省の依頼を受けて財界あっせんを担った3人（三菱銀行頭取千金良宗三郎、勧業銀行頭取堀武芳、同和鉱業副社長岸道三）によるあっせんに着手し、それとは別に地元知事などがあっせんの動きを見せた。だが、いずれも不首尾に終わると、あっせんの不調を遺憾とする談話を発表した労働大臣小坂善太郎が中央労働委員会会長中山伊知郎へあっせんを依頼し、中労委があっせんを開始した。

中労委あっせんに関する資料については、この連載開始後に『近江絹糸争議斡旋経過ー中央労働委員会によるー』（労働政策研究・研修機構）が発行された。中労委あっせんの詳しい経過がわかる貴重な資料である。ありがたく参考にさせてもらったり、手元の資料と照合したりしながら、以下では、さっそく中労委あっせんについて記す。

2.1954年7月

7月13日:

16:15、財界の3人のあっせん人が小坂労働大臣と面会し、これまでのあっせん経過を説明した。17:20、新聞記者会見を開き、岸道三が財界あっせんの打ち切り声明を発表した。

7月15日:

13:30、小坂労働大臣が中西労政局長とともに中央労働委員会の中山伊知郎会長と面会し、財界3人によるあっせんが失敗に終わったことを受け、今後の争議のあっせんを中労委が行うよう依頼した。

中山会長は、中労委としてなすべきことは速やかに開始する、争議解決には関係する各方面の全面的な協力が必要で特に多数にのぼる法律違反について労働省や法務省が明確な結論を出すよう要望する、などと述べた。

16:00、全繊同盟会長滝田実、法規部長間宮重一郎が近江絹糸労組書記長木村進とともに中労委を訪れ、夏川社長の団交拒否が不当労働行為であるとして、申立書を中労委事務局長飼手真吾へ提出した。

7月17日:

13:00、中労委が臨時総会を開催し、近江絹糸争議の取り扱いについて審議し、労働大臣の申入れに基づく職権あっせんを決定した。あっせん委員は、公益委員の中山会長、中島徹三、労働者委員の太田薫(合化労連委員長)、基政七(総同盟副会長)、使用者委員の前田一(日経連専務理事)、宮崎輝(旭化成常務)の6人が指名された。

15:00、あっせん委員会が開催され、あっせんの進め方が協議された。

この日、左派社会党が小坂労働大臣へ争議解決の促進を申し入れた。また日経連が争議の早期解決を求める声明を発表した。

7月19日:

11:00、中労委の中山会長が、財界あっせんにあたった堀武芳、千金良宗三郎と面会し、財界あっせんの経過と教訓について聴取した。

13:00、5府県(三重、岐阜、静岡、大阪、滋賀)の地労委会長を招き、各事業所の争議の状況を聞いた。

20:00、あっせん委員会を開催した。

22:30、あっせん委員会の終了後、中山会長が全繊同盟の滝田会長、近江絹糸労組の木村書記長と会談して労組の意向を聴取し、あっせんへの協力を依頼した。

7月21日:

13:30、前日20日に大津市で講演した中労委の中山会長が彦根工場を視察した。労組側と工場側を訪問し、工場内で機械の状況を視察した。その後、長浜工場の視察へ向かった。

7月22日:

10:00、中労委が近江絹糸の不当労働行為について審問を行った。細川潤一郎中労委会長代理(麻布高校校長)が審査委員長となり、太田薫、基政七、前田一、宮崎輝が出席した。申立人として渡辺三郎代理の弁護士(松井、萩沢、岸、志島)、被申立人として近江絹糸高馬常務、弁護士(中村)が出席したが、夏川社長は欠席した。

審問は、6月16日までに団交が開かれなかった理由、6月16日に団交の協定を結んだのに6月17日に団交が不成立となった原因や証拠書類の認否などで労使が激しく対立しながら12:00まで続けられた。不当労働行為の事案については、争議のあっせんで処理されることとなった。

この日、全繊同盟と近江絹糸労組が、争議の早期解決のために従来の要求書を要約した要求書11項目を会社側へ提出した。

7月23日:

17:00、中労委があっせん委員会を開催し、会社側、労組側へ別室で要求や条件を個別に聴取した。労組側は全繊同盟から滝田会長、越智副会長、斉藤書記長、間宮法規部長、柄谷中央執行委員、前田大阪府支部執行委員、近江絹糸労組から渡辺組合長、木村書記長が出席した。

これらを受けて、主に会社側の見解や労組側の要求に対する批判について使用者側委員が説明した。その結果、労使の主張が対立し歩み寄りが見られないと判断された。

7月24日:

彦根支部で製品の出荷を巡って暴力集団が鉄パイプでピケ中の第二組合と乱闘し負傷者と逮捕者を出す事件が発生した。

このため、こうした事件が続発する可能性を考慮して、16:00に開催されたあっせん委員会では、非公式に3日間の労使休戦をあっせんすることを決定した。中労委は、公益委員と労働者委員、公益委員と使用者委員と個別会談を行い、労使への説得を決めた。

7月25日:

10:00、使用者側委員が夏川社長と会見し一時休

戦協定を提案したが即答しなかった。19:00、夏川社長が、労組と会談する意志はあるがまだ会談する時期ではない、と回答した。

17:00に開催予定の労使が出席するあっせん委員会のために労組側が全繊同盟本部で待機していたところ、20:10に労働側あっせん委員太田薫が訪問し、夏川社長の真意が不明で会社側が付けた条件が相当多いことを説明した。このため、労組側は待機を解いた。

23:00、中労委があっせん委員会を開催し、労使に対する中労委の休戦の申入書を作成した。

7月26日:

16:00、中労委の中山会長が夏川社長と会談し、一時休戦の説得にあたった。また18:00になると労組側へ同様の説得を行った。この後、18:00過ぎに中山会長が労使へ休戦の申入れを行った。

この日、公益委員会が開かれ、会社側の不当労働行為を審議したが、あっせんの情勢を勘案して、決定内容の扱いを正式決定とせず中山中労委会長に一任することとなった。

7月27日:

10:40、会社側の西村貞蔵が中労委の中山会長宅を訪問し、申入れを受諾すると回答した。

労組側は、9:30から全繊同盟本部で全繊同盟、近江絹糸労組、全労代表者による合同会議を開催し、受諾を決定した。11:50、全繊同盟の滝田会長、高山副会長、近江絹糸労組の渡辺組合長、保坂副組合長、木村書記長が中労委に出向いて受諾回答した。

これを受けて中央委はあっせん委員会を開催し、7月29日7:00から8月3日7:00までの休戦期間、7月27日12:00から7月29日7:00までの休戦準備期間、7月29日13:00から15:00までの予備会談などを決定した。

14:00、近江絹糸争議対策委員会が開催され、全繊同盟の滝田会長、近江絹糸労組の渡辺組合長、木村書記長、平野教宣部長を労組側代表とすることを決定した。

18:00、中労委は労使の代表者を招いて、休戦条件の細目協定を提示して会談し、労使が了承した。

この日、全繊同盟の滝田会長は「近江絹糸の闘いを勝ち抜くために」の声明を発表し、近江絹糸労組の全組合員へ予備会談に臨む態勢を固めるよう呼びかけた。

7月28日:

10:00、中労委が関係地労委会長会議を開催し、大阪府、滋賀県、三重県、静岡県の地労委会長へ各地監視委員会の設置を指示し、休戦期間の監視と有事の事態の打開を求めた。

12:00過ぎ、中山会長が全繊同盟に対して、富士宮工場の製品搬出の一部を認めるよう勧告した。これに対して現地の富士宮支部の宇佐美忠信らが電話で勧告の撤回を求めた。だが中労委は受け付けなかった。

7月29日:

7:00、各工場では各地労委の説明や参加があり、彦根、長浜、大垣、中津川、津、富士宮は7:00、岸和田は7:40、大阪本社は8:00など、各支部は一斉にピケを解除し、争議開始以来の休戦が実現した。

12:30、中労委あっせんによる第1回予備会談が開催される東京ステーションホテルで夏川社長が記者会見を開いて、こんな無茶な争議を許せば経営者は安心できない、日本の産業は滅亡する、などと語った。

13:10、第1回予備会談が東京ステーションホテルの「蘭の間」で開催された。出席者は、中労委の中山会長、労組側は全繊同盟の滝田会長、近江絹糸労組の渡辺組合長、木村書記長、平野教宣部長、会社側は夏川社長、西村専務、顧問西川忠一郎（代理人で元飯田高島屋役員）であった。

この会談では、ピケ、製品搬出などが話題となったが、大きな対立はなく終了した。だが、富士宮工場の製品搬出問題では労使の意見が合わなかったため、中山会長の提案で7月30日の第2回予備会談は延期し、同日に富士宮問題調査小委員会を開催することとなった。

本田 一成（ほんだ・かずなり）

武庫川女子大学経営学部教授。博士（経営学）。人的資源管理論、労使関係論専攻。近著に『メンバーシップ型雇用とは何か　日本的雇用社会の真実』（旬報社）、『ビヨンド!　KDDI労働組合20年の「キセキ」』（新評論）、『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』（新評論）など。

論壇ナビ 2024

第1回：「減税」しても「支持率低下」というパズルを考える

京都府立大学公共政策学部　准教授　秦 正樹

当初、「聞く力」を強調し、高支持率で発進した岸田政権であったが、政権発足から2年となる今、まさに正念場を迎えている。とりわけ、各報道機関が実施する11月の定期世論調査では、そのほとんどで、内閣支持率が30%を下回る事態となっている。たとえば、2023年11月10～13日に行われた時事通信社の世論調査では、内閣支持率は21.3%（10月から5.0ポイント下落）で、2012年の自民党政権復帰後で最も低い数字となっただけでなく、自民党の政党支持率も19%と2割を下回る状況にある。また、これらの状況を踏まえてか、首相は早々に、年内の解散は行わないと宣言し、自民党内ですらも驚かせた。こうした岸田政権に対する世論の厳しい評価の背景には、主に、政務三役の不祥事に伴う辞任に加えて、突如として岸田首相が掲げた定額減税への不評があげられるだろう。実際に、上にあげた時事通信社の調査でも、所得税・住民税の4万円減税について、「評価する」は23.5%にとどまり、「評価しない」は51.0%と半数を超えている。通常、「減税」は、多くの有権者に経済的利益をもたらすのであり、むしろ、評価する声が高まっても不思議ではない。それにもかかわらず、なぜ「減税」が世論に不評を呼んでいるのだろうか。また、今回の減税政策は、どのような政策的効果を持ちうるのであろうか。今回は、以上の点について、関連する論稿を整理しながら、「減税」を掲げる岸田政権の行方について考察してみたい。

「岸田減税」の意義と見方

森信茂樹（東京財団政策研究所研究主幹）**「岸田減税の問題点－給付付き税額控除の検討を」**（『Professional Journal』**2023年11月2日**）では、今回の減税の大義名分が薄いと指摘した上で、防衛財源の確保や異次元の少子化対策のために必要となる増税や社会保険料の負担増が決まっている中で、逆方向の減税が謳われることは、ちぐはぐであり、政策全体への信頼性を大きく損なうことになると指摘する。さらにマイナンバーに紐付けられた所得情報をもとに、給付と連携させる給付付き税額控除が有効だと提言している。**島沢諭**（関東学院大学教授）**「ばらまき、名ばかり『減税』―岸田政権の経済対策を聞く」**（『朝日新聞』**2023年11月3日**）は、そもそも財源とされる過去2年分の税の自然増収はすでに使われており、新たな財源を確保する必要があると説明する。また、コロナ禍以降、巨額の補正予算が組まれ、いわゆる「ばらまき」が横行していることに警鐘を鳴らし、コロナが5類に移行した今、補正予算は、特に緊要となった経費の支出に限定するべきであり、政府は、財政への責任を持つべきであると指摘する。

「減税」が岸田政権に与える影響

本田雅俊（金城大学客員教授）**「岸田首相と『増税メガネ』」**（『**政眼鏡（共同通信社）**』**2023年11月10日**）は、特にオンライン上で岸田首相を（否定的に）指す「増税メガネ」という呼び名を手がかりに、そうした呼び方がなされる背景には、「国民に胸襟を開かない、自分の言葉で語らない、それでいて油断できないと見られている」という今の国民の、岸田政権に対する信頼感の欠如を反映していると解釈している。また、**牧原出**（東京大学教授）**「所得税減税、なぜ不評？　岸田内閣の支持率低迷のわけは?」**（『**東京新聞**』**2023年11月6日**）では、現在の岸田政権に対する厳しい見方は、政権側の説明不足に加えて、今回の減税を「支持率が低いから大盤振る舞いしようとしている」といった選挙狙いであることを国民が見透かしている点にあるだろうと指摘する。他方で、支持率低下でもポスト岸田の声はあまり聞こえてこない。こうした点に関して、**上久保誠人**（立命館大学教授）**「岸田政権が『支持率急落』でも倒れないと言える理由、背景に“古い価値観”」**（『DIAMOND ONLINE』**2023年2月21日**）は、岸田首相自身が「古い価値観」を内面化した政治家であると指摘した上で、防衛増税のような「不人気だが必要」な政策に対する反感が支持率を下げているのであれば、野党側も手の出しようがなく、結果的に政権は維持されるのではないかと推察している。

「岸田減税」は単なる人気取りか？

今回は、岸田首相が突如発表した「減税」の意味やその在り方に関する論稿について検討してきた。以上の議論では、岸田政権がこれまで増税や負担増の方向性を示してきたにも関わらず、それと反対の「減税」を突如として主張したことで、政策的な一貫性が取れないこと、さらには財政の健全性を損なう可能性があることを多くの国民は理解しており、単なる選挙狙い・人気取りのための政策だと見透かされていることが、「減税」を掲げたにも関わらず支持率低下という現象のメカニズムにあることが明らかになった。確かに、国民にとって減税はありがたい政策かもしれないが、その財源や政策目的を十分に説明せず、単に「飴」をまいて国民の支持を得ようとする姿勢は却って政府への信頼を低下させるだけである。増税にせよ減税にせよ、国民が求めているのは「明確な説明」であることを政府は強く認識するべきであろう。

秦　正樹（はた・まさき　政治行動論・政治心理学）

賀　正

はたらくのそばで、ともに歩む 連合

日本労働組合総連合会

会　長　芳野　友子

〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL　03-5295-0510
FAX　03-5295-0579

「働くことを軸とする安心社会」の実現

▼連合大阪なんでも労働相談ダイヤル

フリーダイヤル　いこうよ　れんごうに

0120-154-052

日本労働組合総連合会大阪府連合会
会長　田中 宏和

JTUC-OSAKA

日本労働組合総連合会 京都府連合会

会長　原　敏之

〒604-8854　京都府京都市中京区壬生仙念町30-2
京都労働者総合会館8F

TEL　075-822-0050
FAX　075-822-0200

ZENSEN

UAゼンセン

会　長　松浦　昭彦

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

〒102-8273　東京都千代田区九段南4−8−16

TEL　03-3288-3737（代表）
FAX　03-3288-7174（代表）

製造産業部門	流通部門	総合サービス部門
部門長　森田　幸宏	部門長　永島　智子	部門長　坂田　浩太

電機連合

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

中央執行委員長　神保　政史

〒100-0011　東京都千代田区内幸町1-3-1
幸ビルディング7階

TEL　03-4330-0731
FAX　03-4330-0744

JAM ものづくり産業労働組合

JAM

会長　安河内　賢弘

〒105-0014　東京都港区芝2丁目20-12
友愛会館内

TEL　03-3451-2141
FAX　03-3452-0239

賀　正

日本基幹産業労働組合連合会

中央執行委員長　津村　正男

〒104-0033　東京都中央区新川1-23-4
I･Sリバーサイドビル4F

TEL　03-3555-0401
FAX　03-3555-0407

日本郵政グループ労働組合

中央執行委員長　石川　幸徳

〒110-0015　東京都台東区東上野5-2-2

TEL　03-5830-2655
FAX　03-5830-2595

情報労連

情報産業労働組合連合会(ICTJ)

中央執行委員長　安藤　京一

〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台3-6
全電通労働会館5F

TEL　03-3219-2231
FAX　03-3253-3268

全トヨタ労働組合連合会

会　長　西野　勝義

〒471−0832　豊田市丸山町10−5−1

TEL　0565-24-1200
FAX　0565-24-1229

電機連合 パナソニックグループ労働組合連合会

中央執行委員長　福澤　邦治

〒571−0050　大阪府門真市大字門真1006番地

TEL　06-6902-9301
FAX　06-6902-9302

旭化成労働組合

中央執行委員長　小林　竜介

〒105-0004　東京都港区新橋3-3-13
Tsao Hibiya 6F

TEL　03-5501-3060
FAX　03-5501-3061

JAM アズビル労働組合

豊かで実りある人生の実現をめざす

執行委員長　萱場　隆弘

〒251-8522　神奈川県藤沢市川名1-12-2

TEL　0466-20-2442
FAX　0466-28-8351

イオンリテールワーカーズユニオン

中央執行委員長　泉澤　匡範

〒261−8515　千葉市美浜区中瀬1−5−1

TEL　043-212-6207
FAX　043-212-6841

賀　正

伊予銀行従業員組合

執行委員長　山本　達彦

〒790-8514　愛媛県松山市南堀端町1番地

TEL 089-941-6672
FAX 089-941-0054

電機連合　オムロングループ労働組合連合会
オムロン労働組合

中央執行委員長　平峯　健太

〒600-8530　京都市下京区塩小路通堀川東入

TEL 075-344-7005
FAX 075-344-7006

関西電力労働組合

本部執行委員長　的井　弘

〒530-0052　大阪市北区南扇町1番14号

TEL 06-6361-8341
FAX 06-6361-5968

「誰かが、ではなく全員で。」
キッコーマン労働組合

中央執行委員長　津崎　暁洋

〒278-0033　千葉県野田市上花輪869
労働会館

TEL 04-7122-3588
FAX 04-7125-1005

全国労働金庫労働組合連合会(全労金)
近畿労働金庫労働組合

執行委員長　杉山　孝志

〒550-8538　大阪市西区江戸堀1丁目12番1号
ろうきん肥後橋ビル3F

TEL 06-6449-0728
FAX 06-6449-1413

Work Life Advance
コクヨ労働組合

中央執行委員長　杉山　拓視

〒537-8686　大阪府大阪市東成区大今里南6-1-1

TEL 06-6973-9473
FAX 06-6973-9489

コニカミノルタ労働組合

中央執行委員長　結城　健太

〒192-8505　東京都八王子市石川町2970

TEL 042-646-1831
FAX 042-646-5246

JAM　Onion SANDEN UNION
サンデン労働組合

執行委員長　山村　康郎

〒372-8502　群馬県伊勢崎市寿町20番地

TEL 0270-23-1434
FAX 0270-24-5302

賀　正

Sysmex Union

シスメックスユニオン

執行委員長　西口　竜也

〒651-2271　神戸市西区高塚台4丁目4番地の4

TEL 078-991-1911
FAX 078-992-2876

大日本印刷労働組合

執行委員長　市村　隆行

〒162-0062　東京都新宿区市谷加賀町1-1-1

TEL 03-6735-0985
FAX 03-6735-0988

武田薬品労働組合

中央執行委員長　青木　寛晃

〒532-8686　大阪市淀川区十三本町2-17-85

TEL 06-6300-6107
FAX 06-6300-6170

ツムラ労働組合

中央執行委員長　大竹　史哲

〒107-8521　東京都港区赤坂2-17-11

TEL 03-6361-7198
FAX 03-5574-6657

サービス連合

帝国ホテル労働組合

中央執行委員長　齋藤　啓典

〒100-0011　東京都千代田区内幸町1-1-1

TEL 03-3591-6913
FAX 03-3507-9520

帝人労働組合

組合長　西島　洋平

〒567-0032　大阪府茨木市西駅前町5-4
STD茨木ビル5F

TEL 072-631-1128
FAX 072-621-1022

テルモ労働組合

中央執行委員長　八巻　繁

〒151-0061　東京都渋谷区初台1丁目51番1号
初台センタービル 4階 414号室

TEL 03-3376-0621
FAX 03-3376-0628

Nikon Union

ニコン労働組合

中央執行委員長　板谷　翔太郎

〒108-6290　東京都港区港南2-15-3
品川インターシティC棟

TEL 03-6433-3995
FAX 03-6433-3996

賀　正

JR 連合

西日本旅客鉄道労働組合

中央執行委員長　上村　良成

〒530−0012　大阪府大阪市北区芝田2丁目1番18号
西阪急ビル9F

TEL　06-6375-9869
FAX　06-6373-4133

日産自動車労働組合

中央執行委員長　高橋　壮太

〒105-0011　東京都港区芝公園2-4-1
芝パークビルB館4階

TEL　03-3434-4725
FAX　03-3434-7850

日本郵政グループ労働組合
近畿地方本部

執行委員長　尾﨑　正一

〒530-8797　大阪市中央区北浜東3-9
日本郵政グループ大阪ビル内

TEL　06-6943-0340
FAX　06-6943-0353

日本ガイシ労働組合

中央執行委員長　塚本　悠貴

〒467-8530　名古屋市瑞穂区須田町2番56

TEL　052-872-7886
FAX　052-872-7442

Maruha Nichiro Union

マルハニチロユニオン

中央執行委員長　白山　友美子

〒135-0061　東京都江東区豊洲3-2-20

TEL　03-6833-4167
FAX　03-6833-0580

MNU　みんなで仲間のために動き出せ
MINNA-DE NAKAMA-NO-TAMENI UGOKI-DASE

MITSUBISHI UFJ NICOS UNION
三菱UFJニコス労働組合

中央執行委員長　金田　拓也

〒113-8411　東京都文京区本郷3-33-5

TEL　03-3816-5431
FAX　03-3818-3344

電機連合
村田製作所グループ労働組合連合会

村田製作所労働組合

中央執行委員長　藤尾　幸平

〒617-8555　京都府長岡京市東神足1丁目10-1

TEL　075-955-6446
FAX　075-955-6447

心から「世界最高」と思える職場に。

USJ CREW ALLIANCE

ユー・エス・ジェイ クルー アライアンス

プレジデント　小西　絢平

〒554-0031　大阪市此花区桜島2丁目1番33号

TEL　06-6465-3037
FAX　06-6465-3544

賀　正

株式会社 いづみ企画

代表取締役　間野　朋洋

本　　社　〒541-0052　大阪市中央区安土町1-5-1 船場昭栄ビル2F
Tel.06-6271-1114(代)　Fax.06-6264-6744

東京支店　〒101-0061　東京都千代田区三崎町3-1-2 SRビル9F
Tel.03-5216-1114(代)　Fax.03-5216-1115

工　　場　〒541-0052　大阪市中央区安土町1-4-16 安土ビル
Tel.06-6271-3030

蘇州依絲米(いづみ)服飾工場　蘇州市清塘北路大観路102号(〒215008)
Tel.0512-67225587　Fax.0512-67217050

●各種印刷物の制作／プレミアムグッズ等の販売／各種SPの企画制作

協　同　印　刷

代表　西岡　健文

〒572-0077　大阪府寝屋川市点野5丁目17番8号

TEL　072-829-6584
FAX　072-829-6584

※ 掲載順は、産別組織は組織人員数順、グループ労連・単組等は組織名五十音順である。

下記は、当研究所の今年の年賀状です。

当研究所では例年、労働調査運動のメッセージを込めた年賀状をお送りしています。

ホームページでも、労働調査運動に関するコンテンツを掲載していますので、あわせてぜひご覧ください。

謹賀新年

公益社団法人 国際経済労働研究所は、昨年75周年を迎え、総会とあわせて「記念企画『紡（つむぎ）－調査運動と板東慧の軌跡－』」をおこないました。当日は多くの方に参加いただき、先人の運動に思いを馳せると同時に、紡がれてきた調査運動の意義を守りつつ、今後も“蓄積”を続け、社会全体に“伸展”させていこうという決意を新たにしました。

“**蓄積**”現在発信している「データベース型」共同調査である第49回共同調査「企業制度施策に関する組織調査」、第52回共同調査「労働組合組織と活動の機能」は、体系的に集積された企業の制度・施策や組合の組織・活動のデータベースを参加組織で共有し、それらと「働きがい」や「組合関与」との関係を探るという、まさに労働調査運動だからこそ実現しうる調査です。

“**伸展**”さらに、これまで、おもに労働組合の皆さんとともに調査研究を進めてきましたが、研究所の使命である「労働運動も含めた社会運動に資する」ため、NPOやNGO等にむけた事業、労働組合と市民社会組織との連携なども視野に入れ始めています。

調査運動がさらに社会に資するものとなるよう育てていきたいと思います。
本年もともに調査運動を進めましょう。

2024年　元旦

公益社団法人 国際経済労働研究所
会長 古賀伸明　理事長 松浦昭彦
所長 本山美彦　所員一同

〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 大阪府立労働センター4階
TEL 06-6943-9490　FAX 06-6943-9540　URL https://www.iewri.or.jp

主要経済労働統計

p:速報値(preliminary)　r:訂正値(revised)

年月	労働力人口		職業紹介		税込現金給与総額	実質賃金指数	総実労働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計収支(168都市町村)	
	雇用労働者	完全失業者	月間有効求人数	有効求人倍率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都区部	全国167都市町村	実収入	実支出
	万人	万人	千人	倍	円	2020=100	時間	2020=100		円	円
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	101.2	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103
2022.8	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
12	6,055	158	2,534	1.36	567,916	170.1	137.2	104.7	104.1	1,150,808	552,778
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	82.5	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913
2	6,667	174	2,624	1.34	271,143	81.4	133.0	104.4	104.0	557,655	392,498
3	6,036	193	2,629	1.32	292,546	87.4	138.0	105.1	104.4	498,581	431,413
4	6,057	190	2,490	1.32	284,595	84.3	140.8	105.1	105.1	553,975	435,917
5	6,063	188	2,436	1.31	284,998	84.4	133.6	105.0	105.1	469,992	436,295
6	6,109	179	2,443	1.30	461,811	136.8	142.4	105.5	105.2	898,984	471,839
7	6,085	183	2,427	1.29	380,063	111.9	138.6	105.6	105.7	637,866	431,090
8	6,088	186	2,448	1.29	281,714	82.7	131.8	105.8	105.9	544,043	406,276
前月比(%)	0.0	1.6	0.9	0.0	−25.9	−26.1	−4.9	0.2	0.2	−14.7	−5.8
前年同月比(%)	0.7	5.1	−1.1	−2.3	0.8	−2.8	−0.3	2.8	3.1	−3.5	−5.2
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
	2020=100	2020=100	2020=100	億円	100万円	1000㎡	件数	百万円		
2019	111.6	89.5	114.8	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	−1,667,845
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,428	83,091,420	84,875,045	-1,783,625
2022.8	107.8	96.5	110.3	9,098	139,327	10,428	492	8,060,577	10,850,981	-2,790,404
9	107.3	99.2	110.1	8,680	150,848	9,691	599	8,817,668	10,916,860	-2,099,192
10	105.5	97.7	111.6	9,073	141,062	9,902	596	9,001,293	11,172,751	-2,171,458
11	105.5	99.0	111.8	8,446	134,186	9,568	581	8,836,813	10,868,757	−2,031,944
12	104.9	101.2	110.1	8,489	140,544	8,967	606	8,786,947	10,245,506	−1,458,559
2023.1	100.8	103.2	103.9	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	−3,506,430
2	104.5	101.5	108.0	8,880	124,095	9,016	577	7,654,316	8,574,207	−919,891
3	104.8	102.8	107.9	8,529	141,019	8,598	809	8,824,000	9,582,845	−758,845
4	105.5	104.6	111.1	9,000	132,688	10,298	610	8,288,973	8,725,330	−436,357
5	103.2	106.2	104.1	8,315	119,523	8,994	706	7,292,020	8,674,166	−1,382,146
6	105.7	105.3	108.1	8,540	122,025	9,177	770	8,743,844	8,704,627	39,217
7	103.8	106.4	105.7	8,449	114,340	9,261	758	8,724,332	8,788,063	−63,731
8	103.1	105.3	106.2	8,407	114,760	9,310	760	7,994,528	8,937,706	−943,178
前月比(%)	−0.7	−1.0	0.5	−0.5	0.4	0.5	0.3	−8.4	1.7	1379.9
前年同月比(%)	−4.4	9.1	−3.7	−7.6	−17.6	−10.7	54.5	−0.8	−17.6	−66.2
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

ギャップに萌えろ！

研究員
向井　有理子

中学生の頃の話。クラスメイトが書いた互いの印象を使って、どの子かをあてるゲームで、「女の子らしい子」というヒントに自分の名前が挙がってびっくり、それが正解でさらに驚愕した。

調査をすると、思った通り！という場合もあれば、思っていたのと違う！ということもある。特に組合役員の方々は普段、問題点ばかりを聞いている場合もあるようで、きっとみんなネガティヴなはずだと思って調査したのに、そうでもなかったということがある。なんとなく拍子抜け、せっかく調査したのにという向きもあるが、それこそ調査の醍醐味だ。もしかしたら、声の大きい人の意見ばかりで組合役員の現状認識ができてしまっていたのかもしれない。ギャップの中には気づかなかった現実が隠れている。自分と周囲の認識のギャップ、調査結果と普段の印象のギャップ、会社の調査と組合の調査のギャップ、組織内と外部からの認識のギャップなどなど。

この秋、学会で勤続意志の変化について発表させてもらった。離職に悩む声は聞くものの、弊所の第 30 回共同調査の結果をみると、勤続意志自体はリーマンショック直後、最高潮に達した時期からは低下したが、バブル崩壊後などと比べて低くはない。実際、新卒が 3 年以内に離職する比率ももう 20 年以上横ばいだ。非常勤講師として教えている学部学生が学会体験で発表を見にきてくれ、「みんなもっと転職するようになってるのかと思ってた！」と感想をくれた。

勤続や離職への学生の認識と、実態には少なからずギャップがあるようだ。正社員転職エージェントの CM 放送回数は 2021 年から急速に増え、2022 年は 5 万回を超えている（CM 総合研究所，2023 年 10 月 23 日）。話を聞きに来てくれた学生たちはまだ 2 回生。彼らが就職する頃、新卒 3 年目を迎える頃には、どうなっているだろうか。ギャップの影で、現実が変わり始めているのかもしれない。現実を変えようと誰かが暗躍している！なんていう妄想も…。興味は尽きない。

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！

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。(450 組織・250 万人)

⇒掲載号

1059 号（2016 年 4 月号）「ワーク・モティベーション研究 – 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・モティベーションの属性別傾向や、組織レベルでのワーク・モティ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・施策と組合員のモティ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 (2021 年衆院選)、第 55 回共同調査 (2022 年参院選) 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、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 回共同調査の参加組織のうち、連合近畿ブロックおよび関東ブロックのデータを分析し、労働組合で取り組むことのできるアクションへの提言をおこなっている。

1135 号（2023 年 11/12 月号）「第 55 回共同調査（2022 年参院選・組合員政治意識調査）の報告」

コロナ禍の選挙で労組から組合員への働きかけはどのようであったか、ソーシャルメディアの利用が労働組合の選挙活動に与えた影響など、55 回共同調査を通じて得られた知見を紹介している。

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

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）

2023年9月4日
「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察 —— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」
西村　知晃　氏（九州国際大学現代ビジネス学部　准教授）
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」
杉浦　仁美　氏（近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師）

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）

2023年9月4日
「三バンなしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」
川久保　皆実　氏（つくば市議会議員）

2023年12月22日
「労働運動における『拮抗力の回復』を考える」
篠田　徹　氏（早稲田大学社会科学総合学術院教授）
「一般有権者における労働組合への信頼の分析」
稲増　一憲　氏（関西学院大学社会学部教授）
「ポスト動員時代の政治活動」
新川　敏光　氏（法政大学法学部教授）

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）

2023年5月11日
「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」
富永　京子　氏（立命館大学准教授）
2023年8月29日
「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」
稲葉　剛　氏（(一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授）

Information

次号予告（特集テーマ）

2024春闘方針

インタビュー
芳野　友子 氏　（日本労働組合総連合会会長）

寄稿
開本　浩矢 氏　（大阪大学大学院経済学研究科教授）
松丸　和夫 氏　（中央大学経済学部教授）

令和６年１月１日に発生した石川県能登半島地震により、犠牲となられた方々におくやみを申し上げるとともに、被災されたすべての方々に心よりお見舞い申し上げます。一刻も早い復旧･復興を祈念しております。

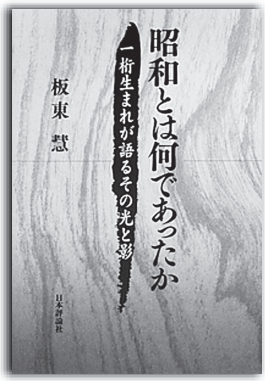
編集後記

今号の特集である座談会では、「社会と労働の未来を語る」をテーマに、人口減少対策、生産性向上、2024 春闘などの観点から議論が展開されました。先生方の議論を拝聴し、国際情勢が目まぐるしく変化するなかで、日本の社会や組織、個人がその変化をチャンスととらえて行動していくことの重要性を感じました。

本号の名刺広告の企画では、今年も多くの組織からご協力を賜りました。改めてお礼申し上げます。当研究所では、本誌をはじめ HP や SNS をつうじて、労働運動・社会運動に資する情報を、より多くの方に発信してゆきたいと思っています。本年も引き続きよろしくお願いいたします。（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

2024 January
Vol.79 No.1
通巻1136号
01



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
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.79-1　No.1136
January. 2024
International Economy and Work Monthly

The Future of Labor and Society

H. Yamada, N. Hisamoto, Y. Motoyama, N. Koga

年間購読料 15,000円(送料込)
定　　価　1,500円(送料別)