

Int'lecowk

通巻1137号

特集

2024春闘方針

2024春闘と新たな人的資本主義

大阪大学大学院経済学研究科 教授 ● 開本 浩矢
H. Hirakimoto

サプライチェーンの公正取引を通じた
賃金の持続的引き上げ

中央大学経済学部 教授 ● 松丸 和夫
K. Matsumaru

〈インタビュー〉 2024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

巻頭言

つなぐ「襷」に込めた思い

国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

つなぐ「襻」に込めた思い

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

穏やかな新年を迎えた元旦の午後4時10分頃、帰省していた妻の名古屋市の12階にある実家は大きく揺れ動いた。名古屋では震度4。石川県能登地方を中心とするマグニチュード7.6、同県志賀町で震度7を観測した。被災された皆さまに、心よりお見舞いを申し上げますとともに、一日も早く平穏な生活に復することをお祈りしたい。

この能登半島地震の被災者の方々への心情なども配慮して開催か、延期か、中止かなどが検討されていた箱根駅伝は、予定通り開催された。

この箱根駅伝は、今や正月の恒例行事のひとつといっても過言ではない。関東学生陸上競技連盟が主催する駅伝の競技会で、最初に開催されたのは1920年、第二次世界大戦時に一時中断されたが、今年で100回となる歴史を持つ大会である。

東京都大手町と神奈川県箱根町にある芦ノ湖を結ぶ往復217.1kmを、1月2日と3日の2日間で走破する。往路、復路いずれも5区間にわかれていて、約20kmの1区間を10人でつなぎ、出場チームは前年の上位10校と予選会を突破した10校、それに加え選抜メンバーの関東学生連合チームによる21校で争われる。

今年は100回目の記念大会であり、関東以外からも11校が予選会に参加し、通常より3校増枠した23校で開催された。

今年の見どころは、今季の出雲駅伝(2023年10月9日)、全日本大学駅伝(2023年11月5日)を制した駒澤大学が、史上初となる2年連続3冠を達成するのかどうか注目が集まっていた。結果は、青山学院大学が大会新記録の走り、復路にいたっては安定した独走態勢で、2年ぶり7回目の総合優勝となった。ちなみに、青山学院大学の出雲駅伝は5位、全日本大学駅伝は2位の成績である。

私もこの数十年、箱根駅伝の魅力に取りつかれた一人だ。この2日間はテレビ中継にくぎ付けとなる。

その魅力はたくさんあるが、まずチームワークが挙げられる。各ランナーがひとつの区間を担当し、

自分の力を出し切り次のランナーにつなぎ、チームとしての目標に向かって進んでいく。不調のランナーを他のランナーがカバーしあい、連帯と協働というチーム全体の力が試されることになる。勝負を分けるのは個人ではなく、10人でつなぐチームの力だ。その象徴が思いを込めた「襻」である。襻をつなぐ様子は、観戦者と選手が一体となる独特の雰囲気を生み出す。

襻には次の選手につなぐという重い責任も託されている。順位を上げることも重要だが、途中棄権となれば襻は途絶える。また、タイムリミットもある。襻をつなぐ各中継所は、トップランナー通過から一定時間が経過すると、次のランナーが「繰り上げスタート」させられ襻が途絶えることも少なくない。襻をわたすことができず、泣き崩れる姿を目にし、応援している私たちもいたたまれない気持ちになる。

順位の入替わりも少なくない。抜きつ抜かれつのデッドヒートに、観客も手に汗握ることになる。下位のチームが一気に多くのチームを追い抜き、上位に躍り出るドラマチックな展開もある。

箱根駅伝は変化に富んだコースが、レースの駆け引きのおもしろさを際立たせている。特に往路最後の5区はクライマックスだ。小田原から芦ノ湖まで高低差864mを一気に駆け上がる。とても過酷なコースであると同時に、上り坂に強い「山の神」などと伝説を残す選手もいて、きつい勾配を信じられないような速度で上り、何人もの先方の選手を抜き去り順位を上げていく姿は、まさに圧巻である。

優勝争いもさることながら、翌年に出場するための「シード権」獲得の争いも熾烈だ。10位以内に入れば翌年の出場が確定するが、11位以下は厳しい予選会を突破しなければならない。10位と11位のたったひとつの順位の差が、雲泥の差として現れるのだ。

そんな筋書きのない多くのドラマに魅了され、学生たちの一生懸命な姿に心を打たれ、共感し胸を熱くする。そんな年の初めの過ごし方が、私には尊い時間となっている。

CONTENTS **Page**

特集：2024春闘方針

巻頭言 (2)
 つなぐ「禱」に込めた思い
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 次元の格差を重視して、観察先行の立体的理論を
 目指したジェイコブ・ビヤークネス
 本山 美彦

■特集 2024春闘方針 (4)
 2024春闘と新たな人的資本主義
 開本 浩矢

サプライチェーンの公正取引を通じた
 賃金の持続的引き上げ (14)
 松丸 和夫

〈インタビュー〉2024春季生活闘争方針 (20)
 芳野 友子氏

資料：2024春季生活闘争方針(連合) (25)

過去の「春闘方針」特集 寄稿論文テーマ一覧 (28)

論壇ナビ2024 (29)
 第2回：ライドシェア
 松浦 司

リサーチファイル (30)
 第42回：中央労働委員会によるあっせん(2)
 本田 一成

主要経済労働統計 (33)

Project News (34)

Information (35)

※ 今号の「所員コラム」は休載させていただきます。



次元の格差を重視して、観察先行の立体的理論を
 目指したジェイコブ・ビヤークネス

今では、「エルニーニョ」は、世界中の人々に馴染みのある単語となった。その現象をさらに緻密に分析する研究も進み、その成果によって、私たちの日常生活でもっとも重要な天気予報がますます正確なものになってきた。その過程は、具体的な処方箋を提示できない抽象的な大理論を遠ざけ、なるべく日々必要になる正確な情報を提供したいという研究者たちの地道だが、息の長い膨大な調査によって裏付けられたものである。

中でも、ありふれた現象であるにも関わらず、世界の研究者たちが気付かなかったペルー沖の暖流と寒流の相互作用が天候を左右することを分析したルイス・カランザが、新しい気象学の世界を切り拓いた（2023年11/12月の地球儀で紹介）。

アボリジニたちのブーメランに感動して、貿易風が作る赤道海流の温度差が気候変動を循環させるとして、南方振動（ウォーカー循環）を理論化したギルバート・ウォーカーが、気象学を第二局面に押し上げた（2024年1月の地球儀で紹介）。

そして、今回紹介するビヤークネスが、エルニーニョ現象を、ペルーという局地的なものではなく、世界の至る所で存在していて、海流と気流との相互作用に基づいて生じる異常気象が繰り返して生じる原因であるという「EN-SO」論を打ち出し、第3の局面を定着させたのである。この新語は、エルニーニョ（El Nino）と南方循環（Southern Oscillation）の2つの単語の頭文字を採ったものである。

エルニーニョとラニーニャは、熱帯太平洋全域で繰り返される温暖期と寒冷期の気候パターンである。このパターンは2～7年ごとに不規則に変化し、海面温度に予測可能な変化をもたらす。熱帯地方全体の風と雨の安定時のパターンを乱す。熱帯太平洋地域の混乱が、世界の他の地域に波及して、世界的な異常気象をもたらすというのが、EN-SO論である。この理論の重要な点は、小さな地域的变化に観察の焦点を定めたところにある（主として [https://www-britannica-com.translate.googleusercontent.com/biography/Jacob-Bjerknes](https://www-britannica-com.translate.googleusercontent.com/https://www-britannica-com.translate.googleusercontent.com/biography/Jacob-Bjerknes) に依拠した）。

本山 美彦（国際経済労働研究所・所長）

特 集

2024春闘方針

春季生活闘争(以下、春闘)は、労働組合の諸活動のうち中心的なものの一つに位置づけられる。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。

2023春闘では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最高で、1995年以来ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現した一方、実質賃金の向上にはいたらなかったこと、中小組合の賃上げ率が相対的に低位にとどまったことなどが課題として受け止められた。これらの成果と課題を踏まえ、連合は、2024春闘方針で賃上げ分3%以上、定昇相当分込みで5%以上とする賃上げ目標を示した。連合の各構成組織も高い水準の賃上げ目標を掲げており、UAゼンセンのように連合方針を超える要求もみられる(賃上げ分4%基準、定昇含め6%基準)。

弊誌の2月号では、例年春闘方針を取り上げている。今号は、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)による論考2本と、連合会長・芳野友子氏へのインタビューを掲載している。

特集1は「2024春闘と新たな人的資本主義」と題し、開本氏にご執筆いただいた。今後も物価上昇が続くと予測されるなか、連合の春闘方針については、実質賃金向上のためにより高い水準の賃上げ目標が掲げられてもよかったのではないかと指摘している。生産性をめぐる検討では、労働生産性の向上にはアウトプットの引き上げが求められ、日常的な創意工夫や効率化を含むイノベーションが重要であるとする。また、このアウトプットを生み出すための考え方として、スキルや能力を活用するうえで人の前向きな心理状態を指す「心理的資本」の有用性に注目して論じている。最後に、エビデンスに基づいた論理的な交渉の重要性など、労働組合への提言もおこなっている。

特集2は、松丸氏より、「サプライチェーンの公正取引を通じた賃金の持続的引き上げ」をテーマにご寄稿いただいた。この論考では、サプライチェーンにおける労働者の人権や環境への配慮義務が企業に求められているなか、持続的な賃上げを毎年の春闘でいかに実現するかについて検討している。今春闘の最重要課題に、大企業・中小企業・消費者がそれぞれ、経営や生活を持続可能なものとする社会的コンセンサスの形成を挙げ、連合の2024春闘基本構想をふまえて、いまや政府、経済団体、企業も公正取引や社会的責任の重要性を認識している状況を評価している。2024春闘に向けて労働組合が持つべき視点として、①莫大な内部留保と日本の低賃金との関係、②マクロ経済としてみた賃上げ警戒論、③下請け労働者の賃上げ、④中小企業の労使交渉のあり方を提言いただいた。

特集3は、連合会長の芳野氏へのインタビューである。連合では、今春闘を「経済も賃金物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付けている。直近2年の「未来づくり春闘」の取り組みを通じてデフレマインドの払拭に寄与したとする一方、実質賃金は現在もマイナスで推移しており、働く人びとの生活向上につながる賃上げをめざして引き続き取り組むとしている。また、2024春闘のポイントのひとつである「労務費の適正な価格転嫁」のほか、今年新たに方針に追加された「ビジネスと人権」などについて重点的にお話をうかがっている。



特集1

2024春闘と新たな人的資本主義

大阪大学大学院経済学研究科 教授 開本 浩矢

1. 2024年春闘を取り巻くVUCAとその見通し

恒例でもあるが、2024年春闘の季節となった。2024年春闘をめぐる環境はコロナ禍をやっと乗り越えた後に続くVUCA（変化が激しいうえ、予見しにくい環境）といえるだろう。ウクライナ・ロシア間の紛争に続き、パレスチナ・イスラエル間でも紛争が起こる一方、「沸騰する地球」といわれるような異常気象に見舞われた2023年であった。

こうした事象に加えて、台頭する中国と対峙すべく我が国を含む欧米各国の対立がコロナ禍で傷つけられたサプライチェーンをさらに複雑化している。地政学上の対立から鉱物資源をはじめ、食料までも価格の上昇が続いている。さらに中国の人口が減少し始め、先進国は出生率の低下と高齢化が進展しつづけている。

令和4年版高齢社会白書(内閣府)によると少子化の進展により、生産年齢人口(15歳から64歳)は1995年をピークに減少を続けているのが我が国の現状である。現在の推計では、2050年には5275万人と2021年時点から約3割減少することが指摘される。今後、我が国では一貫して人手不足経済と向き合う必要があるといえる。

帝国データバンクの調査によれば、人手不足を原因とする倒産件数は新型コロナ禍までは年を追うごとに増加していた。新型コロナ禍によりいったんは減少したが2023年以降再び増加

することが予想される。特に労働集約型の産業（運輸、建設、介護、看護など）ではその傾向が強いといえる。

サプライチェーンの乱れからくる原材料の高騰や人口減少による労働力の不足は生産高を押し下げることが明らかである。一方で、長期的な金融緩和による資産バブルやコロナ禍での行動制約により世界的には本来あるべき貯蓄以上の蓄えが蓄積されており、インバウンドやいわゆるコト消費による需要はまだまだ旺盛さを維持している。くわえて欧米における金融引き締めと我が国の金融緩和の継続というパラドックスによって生み出される内外での金利差は円安となって我が国の輸入物価の上昇につながっている。

以上のように考えると今後も、物価の上昇が予想される。労働分配率が過去2年低下していることと合わせると、2024年春闘においても引き続き、インフレに対応すべく賃上げが必要不可欠であろう。連合による2024年春闘の基本方針では定期昇給を合わせて5%以上と掲げている。その中身を見ると3%のベースアップと定期昇給を合わせた数字である。

一方、日銀の消費者物価指数の見通しによれば、2023年は2.8%（生鮮食料品を除く）、2024年は2.8%、2025年は1.7%と予想されている。物価上昇を上回る賃上げは実質賃金の低

下を回避するために必須であり、賃上げの最低限の目安である。したがって、基本方針の5%以上という数字は実質賃金を維持することには

つながるが、実質賃金の向上を目指すなら、より高い水準の賃上げ目標が掲げられてもよかったかもしれない。

2. 賃上げが先か、生産性が先か——ヒトへの投資か、ヒトはコストか

生産関数から考える生産性向上

ここで、経済学でいうところの生産性を改めて考えてみよう。もっともシンプルに生産性を定義しようとすれば、以下のような数式に回帰することができる。ここでいうアウトプットとは生産された財やサービスの合計であり、メーカーであれば製品の販売価格の合計とイメージできるし、サービス業であれば提供するサービスの対価の合計である。インプットは人件費や店舗や工場の地代、設備の減価償却、原材料費などと考えてほしい。

$$\text{生産性} = \text{アウトプット(付加価値)} \div \text{インプット} \quad \dots (ア)$$

また、労働者一人当たりの生産高を生産性(経済学では「労働生産性」と呼ぶ)と定義すれば、以下のような数式に回帰できる。

$$\text{労働生産性} = \text{アウトプット(付加価値)} \div \text{労働投入量} \quad \dots (イ)$$

以下ではとくに人に注目し、生産性を労働生産性と考えて議論を進めることにする。労働生産性の数式から明らかなように、生産性を向上させるには、アウトプットを引き上げることか、インプットである労働投入量を引き下げることかのいずれか、または双方しか選択肢はない。

では、アウトプットを引き上げるためには何が必要だろうか。この点を考えるために経済学では生産関数を仮定することが一般的である。

もっともポピュラーなコブ=ダグラス型の生産関数は、以下の通りである。

$$\text{アウトプット} = AK \times L^\alpha \times K^{1-\alpha} \dots (ウ)$$

ただし、 A は全要素生産性、 L は労働投入量、 K は資本投入量、 α は労働分配率、 $1-\alpha$ は資本分配率を意味する。

数式はやや難解に見えるが、ここで指摘したいことは、アウトプットを増やそうとするのであれば、① K で示される資本投入量を増やす、② L で示される労働投入量を増やす、そして、③ A で示される全要素生産性を引き上げるという3つの選択肢があるということである。

①の資本投入量を増やすとは、典型的には設備投資を行うことである。最新の工作機械を導入する、自動化された倉庫やセルフ対応のPOSレジを導入することなどで時間当たりの生産量を増やすことが想定されるだろう。ところが、図1を見る限り、我が国の企業は資本投入を増やすことにはあまり熱心とは言えない。資本投下よりも内部留保に熱心ではないかと疑われるのが現状である。

昨今のように現場の人手不足に対応するために自動化や省力化を実現できる設備を導入することは、労働者一人当たりの生産性を向上させ、企業にとっては利益の増大となる。今いる人たちにより活躍してもらうための設備投資を行うことで生産性を向上させることはまず考えたいアプローチである。

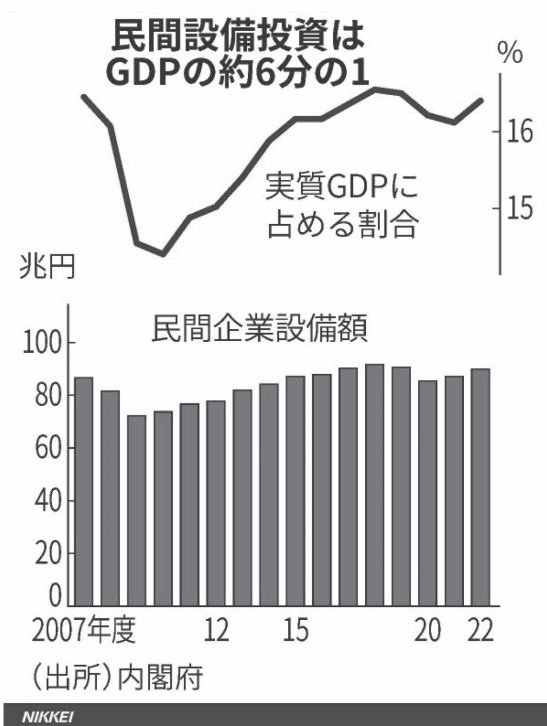


図1 民間企業設備投資額の経年変化

出所：「スマートワーク経営調査」（日本経済新聞社、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC2247FOS3A620C2000000/>）より引用。

②の労働投入量を増やすことを考えてみよう。出生率の向上に伴う人口増、外国人労働者を増やすこと、女性の労働参加率を高めることで女性労働者を増やすこと、定年延長などによって高齢者の就業率を高めることが考えられる。出生率の低下にもかかわらず、我が国の労働力人口が大きく低下しなかったのは、主に女性と高齢者の就業率が高まったためである（図2）。

ただし、両者の就業率の高まりはすでにピークに近づいているだろう。もう一つの労働供給源である外国人は、技能実習制度の見直しなどポジティブな動きもあるが、労働力人口を引き上げるという観点で短期的には大きな助けとはなりにくい。以上を考えると労働投入量を増やすことで生産量を引き上げることは容易ではないといえる。

そもそも労働投入量を増やして生産量を増やすことは、(イ)の労働生産性の数式からいえば必ずしも生産性の向上にはつながらない。

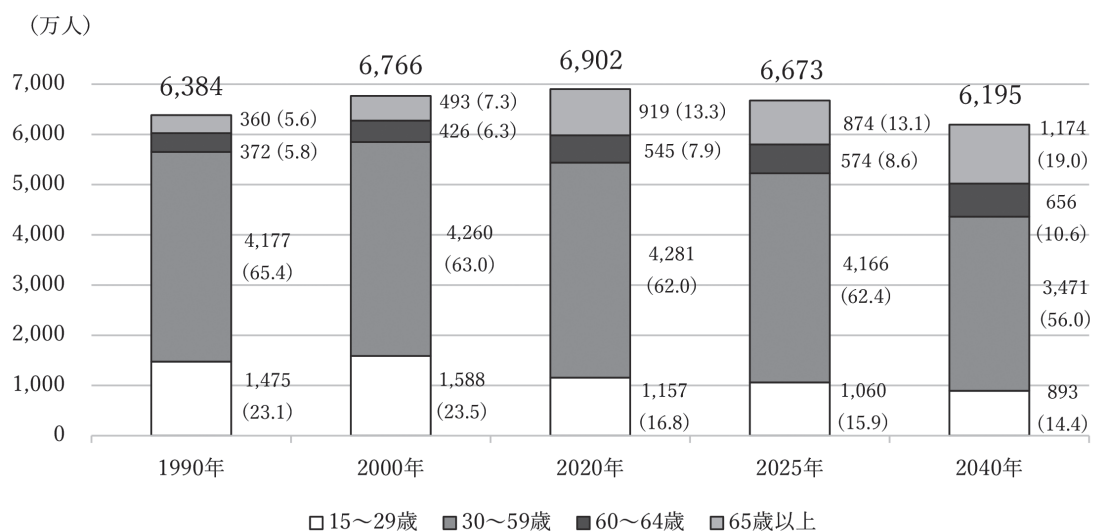


図2 労働力人口の推移

『令和4年版厚生労働白書資料編』15ページをもとに編集部作成。

資料：1990、2000、2020年は総務省統計局「労働力調査」、2025年、2040年はJILPT（独）労働政策研究・研修機構「平成30年労働力需給の推計」。

注：1）（ ）内は構成比。

- 2）表章単位未満の位で四捨五入してあるため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。
- 3）2025年、2040年の推計値は、経済成長と労働参加が適切に進むケース（「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場の参加が進むケース）。
- 4）当該推計値は、「労働力調査」の2017年までの実績値を踏まえて推計しているのでご留意されたい。

そこで企業は③の方法を考えることになる。全要素生産性という言葉は耳慣れないかもしれないが、資本や労働といった生産要素の増加以外の成長を生み出す要因のことである。もっと具体的に言えば、技術進歩や生産の効率化などが該当し、ここではイノベーションと呼ぶことにする。

イノベーションというと画期的な製品やサービスを生み出すことをイメージしがちであるが、日常的な創意工夫や効率化も含まれる。より少ない人手でこれまで以上の財やサービスを提供できるように工夫をすることである。

たとえば、ドライバー不足のトラック業界で、連結したトレーラーを採用する、他社と共同で荷物を混載するなどの工夫、陸送から海上輸送や鉄道輸送への切り替えを意味するモーダルシフトによってアウトプットを増大させることが当てはまる。

こうした創意工夫を経営学ではクリエイティビティ(創造性)と呼ぶが、クリエイティビティ研究の大家であるアマビル教授によれば、創造性の発揮には労働者一人一人のモチベーションが重要であるとのことである。

たとえば、大阪・八尾市にある金属加工メーカーでは、労働者の6分の1が一斉に退職した際、思い切って賃金を20%引き上げるという奇策を取った。その原資は退職者に支払っていた人件費をあてたそうだ。この施策は、残った6分の5の労働者のモチベーションを刺激し、労働者の創意工夫を引き出そうとしたといえる。意気を感じた労働者がより積極的に職務に取り組むことで、製品の量だけでなく、創意工夫による品質向上が生まれるのであれば人件費の増加分以上の見返りが期待できる。一斉退職という危機的状況では、つい頭数を念頭に置きがちであるが、一人一人の労働者の眠っていたクリエイティビティの可能性を顕在化させることも有力な対応策であることを示唆している。

このように、人は単純な労働力ではなく、一人一人が異なる感情をもっており、モチベーションのレベルも千差万別である。モチベーションをいかに引き出し、クリエイティビティの発揮につなげるかの巧拙でアウトプットまで変化する可変的な資本である。ゆえにイノベーションによる生産性向上を目指すのであれば、2020年9月の「人材版伊藤レポート」でも指摘されるように、人的資本への投資が重要となるのである。

人はなぜ付加価値を生み出せるのか

ところで、人はなぜアウトプットを生み出せるのであろうか。この点について経営学では、歴史的に以下のようにとらえてきた。第1は、ベッカー教授による人的資本という考え方である。人は、知識・スキル・能力によって把握され、豊かな知識や高いスキルを持つことで生産や販売という職務を遂行する、すなわち付加価値を生み出すと考えられた。したがって、企業はいかに高い知識やスキルを持つ人材を確保するかを重視し、企業内での研修や教育を行うことが望ましいとされた。

第2は、社会関係資本という考え方である。人間関係、信頼、ネットワークが豊富な人は就職に有利で、人生への満足感やウェルビーイングが高くなることが、グラノヴェッター教授らの研究で明らかになっている。人は人間関係を幅広くもっているからこそ、付加価値を生み出せると考えるのである。

第3は、昨今わが国でも注目を集めるようになった心理的資本という考え方である。心理的資本は、人の持つ前向きな心理状態のことであり、スキルや能力を活用するうえでのエンジンとなる概念である。せつかく教育訓練を行い、高度な知識やスキルを身につけ、幅広い人間関係を持つ労働者であっても、それらを積極的に活用しない限り、宝の持ち腐れとなり、付加価値につながらない。

生産関数の議論ではより多くの労働投入をすると生産量が高まると仮定しているが、現実はそのほど単純ではない。豊富な知識やネットワークを持ったプロフェッショナルであっても、その活用に対する自信（エフィカシー）や失敗にへこたれない強さ（レジリエンス）、目標に対する強い熱意（希望）、過去の心配に対する寛容さと将来への探索（楽観）がなければ、最終的な成功は望めないだろう。

心理的資本は、提唱者であるルーサンス教授を中心に欧米のさまざまな場面で有用性が検証されてきた。パフォーマンスはもちろんのこと、創造性、仕事の満足感、やりがい、ウェルビーイングを促進し、離職意思やストレスを抑制することが指摘されている。我が国でもようやく心理的資本の有用性を検証する研究が行われるようになった。例えば、神戸大学の服部教授の調査によれば、心理的資本が上位1パーセントの高いパフォーマンスを生み出すいわゆる「スター社員」かどうかを決める重要な要因であると指摘される。また、筆者が兵庫県立大学の高階教授と共同で行った調査では、医療介護専門職の心理的資本が彼らの離職意思を抑制するだけでなく、患者・利用者の満足度や専門職の創意工夫をも高めることが明らかになっている。

クリエイティビティをはじめ、ワーク・エンゲージメントや心理的安全性といった概念が、我が国においても注目されつつある。そこでは、クリエイティビティを刺激する、モチベーションやワーク・エンゲージメントを高めるためにはもっと人の感情面に注目し、生き生きした働き方を追求すべきという論調が示されている。

このように考えると、イノベーションによって生産性を向上させようとするならば、心理的資本をはじめ、モチベーションや近年注目を集めるワーク・エンゲージメントといったポジティブな心理状態に企業は配慮し、それをいかに

高められるが問われているといえる。

生産性が先か、賃上げが先か

2024年春闘でも昨年に引き続き賃上げの動きがみられる。こうした動きに対して生産性向上を踏まえてという反論も聞かれる。確かに企業の存続が労働者のウェルビーイングの基盤であることは否めない。

一方で、我が国ではすでに人余りのパラダイムは過去のものである。生産性向上を待ってから賃上げを議論していたのでは、「賃金の停滞→優秀な人材の流出→新規採用・中途採用の困難」という負のスパイラルに陥る可能性が高い。

くわえて、こうした負のスパイラルは労働者一人一人に強いネガティブな感情を引き起こすことが容易に想像できる。モチベーションであれ、心理的資本であれ、ネガティブな感情とは対極にある心理状態である。賃上げをめぐる負のスパイラルに陥ってしまえば、クリエイティビティやイノベーションの活性化も期待できないだろう。

前述した大阪・八尾のメーカーの例を思い出してほしい。賃上げか生産性向上かを逡巡することよりもまずは賃上げをすることが負のスパイラルに陥らないためには必須だと考えられる。事業活動のさらなる発展のためにはイノベーションの活性化は避けて通ることはできない。そのためにも、経営者の心理的資本というポジティブな心理的エネルギーが必要不可欠である。心理的資本は労働者のイノベーションを高めるだけではなく、経営者の自信（エフィカシー）や目標への強い熱意（希望）、危機からの回復力（レジリエンス）を生み出し、人手不足という新たなパラダイムに対応する、継続的な賃上げという経営判断を後押ししてくれるはずである。

3. 労働組合に期待する視点、提言

ここまでの議論で、我が国経済の状況からインフレがしばらく続きそうなこと、インフレに対応するためにも生産性向上を図り、賃上げを行うための様々なアプローチを述べてきた。以下では、労働組合として今後どのようなことが求められるかについて私見を述べていきたい。

理論武装をすべき

労働組合に期待される役割として、賃上げを含む労働条件の向上が指摘できる。これまでもそうであったし、これからも引き続き重要な存在意義である。労働条件を経営側と議論する際には、信頼できるエビデンスに基づいた論理的な交渉がますます重要となる。

データアナリストへの社会的需要が高まっているが、労働組合の理論武装を図る上でも、データ分析の発想や手法は参考となるだろう。そのためには、まず信頼できるデータの収集である。たとえば職種別の賃金、年齢別の賃金、労働時間、超過勤務時間といった基本的な定量データにくわえ、労働分配率といった経営側と労働者側での成果の配分にかかわるデータを集めることである。

こうしたデータは処遇の機微に触れるため、外部からはなかなか収集しにくいものであるが、組合員の協力を得られれば信頼性の高いデータ収集が比較的容易であろう。

次に収集したデータの比較分析である。これは産業別労働組合を中心に傘下の個別労働組合員のデータを比較することで、たとえば、流通A社と同B社で35歳、勤続10年超の大卒労働者の処遇が相対的に可視化できる。

信頼できるデータを収集し、その比較を行うだけでも個別労働組合が経営側と対峙する上で強力なエビデンスとなるだろう。たとえば賃

上げ交渉においても単に“インフレに対応して5%以上”とふわっと賃上げを求めると、同業他社かつ勤続年数を合わせたうえでの相対的な賃金レベルを比較したデータに基づいて賃上げを求めるとでは、交渉相手に与えるインパクトは大きく異なる。交渉を任せる組合員にとっても、交渉結果の納得性はより高まることも期待できよう。

昨今、ジョブ型雇用の導入が経団連を中心に言及されることが増えたが、ジョブごとの正当な賃金はどうかを議論する上でも、信頼できるデータを持つておくことは労働組合にとっても望ましいだろう。

こうしたエビデンスに基づく理論武装を図ることは結果的に交渉の進展につながり、賃上げや望ましい雇用制度の構築につながる。これは組合員のウェルビーイングの向上や労働組合そのものの心理的資本の向上にもつながるだろう。

賃上げだけでなく、労働分配率のあるべき水準の議論を

一人一人の賃金の上昇はもちろん重要であるが、改めて企業全体で経営側と労働者側での成果の分配の在り方にも目配りをしてほしい。具体的には、企業の生み出した付加価値がどの程度労働者に配分されたのかを示す労働分配率の動向を把握し、労使で積極的にあるべき水準を議論することである。5%以上の賃上げは個々の組合員にとって重要な指標ではあるが、労働分配率は、企業のステークホルダーとして最も重要である労働者の頑張りに企業がどの程度報いているかを判断する指標だからである。図3のように労働分配率は推移しているが、2022年度は2年連続低下している。個別労働組合は

こうした平均的な推移や産業別の推移を比較して、自社がどのような水準にあるか、今後どのような水準にしたいのかを経営側と議論すべきである。

再雇用、嘱託、ジョブ型雇用など多様な雇用体系が企業内で活用されている。個々の賃上げを議論するだけでは、多様な雇用体系で働く労働者を十分にカバーできないが、労働分配率のような指標でそもそも経営側と労働者側での成果の分配が公正なのかを議論すべきだ。

賃上げだけでなく、キャリア・オーナーシップも

労働分配率の議論ともかかわるが、成果の配分手段は必ずしも賃上げだけではない。労働者に対する教育訓練をしっかりと行う企業は、人的資本の蓄積を通じた生産性の向上を期待でき、その結果としてさらなる賃上げの余地が広がるという好循環が予想される。

伊藤レポート 2.0 や日経「スマートワーク経営」調査でも指摘されるように、教育訓練への支出を見える化することは人的資本経営の指標として重要である。

このような背景を踏まえ、個別労働組合がより積極的に教育研修に対する支出を経営側に要求することは、組合員のリスクリングにつながる。リスクリングによる労働者のスキルアップは企業全体としてのメリットにとどまらず、労働者一人一人のキャリア・オーナーシップ（組織内外で柔軟かつ自律的にキャリアを構築できる能力、志向）を高め、エンプロイヤビリティの向上にもつながっていくだろう。

終身雇用制度の限界が指摘され、人手不足による転職の活発化がみられる現在の雇用環境において、リスクリングによるキャリア・オーナーシップやエンプロイヤビリティの向上は、組合員の企業との交渉力を向上させ、結果的に賃上げ要求の実現に資することになる。

労使交渉の一丁目一番地は「賃上げ」という短期的な金銭的な処遇改善であるが、くわえてスキルアップによる将来のキャリア開発につながる人事制度の構築などを積極的に要求することは組合員の中長期的なメリットとなるだろう。

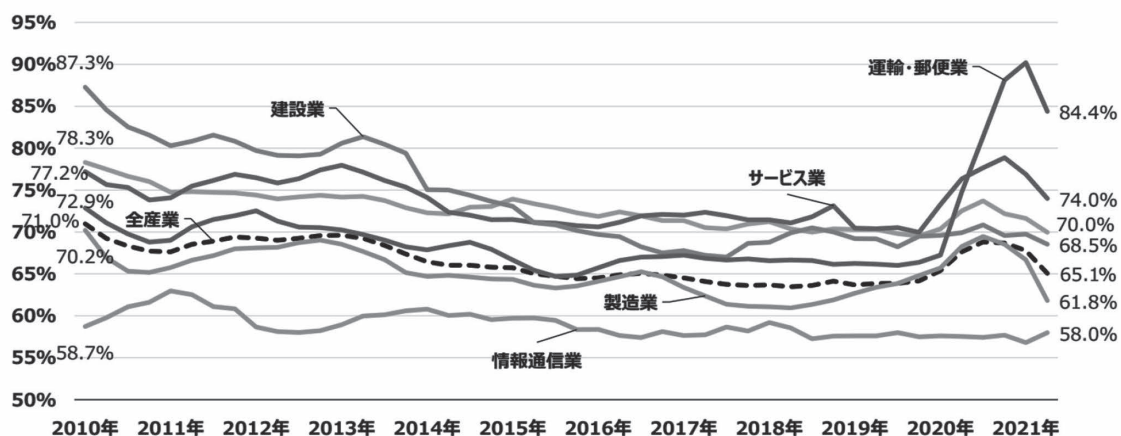


図3 労働分配率の経年変化

注：1) 「金融業，保険業」は含まれていない。データは後方4四半期移動平均を使用。

2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。付加価値額（四半期） = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額。

出所：『賃金・人的資本に関するデータ集』6ページ

（内閣官房、https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai3/shiryuu1.pdf）より引用。

労働組合のオーセンティシティの確立を

労働組合の組織率は2022年6月時点で16.5%であり、過去最低の水準にとどまっている。近年は非正規雇用者の組織への加入を促進することで、組織率の低下に一定のブレーキがかかっているようにもみえるが、労働者の代表性という観点から加入率の向上は喫緊の課題である。

加入率を引き上げるための労働組合の魅力が高めることが必要であるが、そもそも労働組合の魅力とは何であろうか。2023年10月、UAW（全米自動車・航空宇宙・農業機器労働組合）がアメリカの自動車大手と対峙し、大幅な処遇の改善を勝ち取ったことは記憶に新しい。こうした成功体験により労働組合の魅力を引き上げることは選択肢の一つであるが、我が国の労使関係を考えるとイメージしにくい。企業ごとに労働組合を組織し、経営側と労働者側との協調により企業競争力を磨き上げてきたことは紛れもない事実であり、その良さを捨ててまで、ストライキによる闘争を掲げることは長期的に見て魅力アップとはならないだろう。

むしろ、労使が協調してきたこれまでの事実をデータ分析によってアップデートすること

で、労使協調の質を改めて高めることが望ましいと考える。先ほど、労働分配率について言及したが、賃上げを含む労働分配率の在り方を労働組合から経営側に積極的に議論し、あるべき姿を共有することである。企業業績の多くは労働者の頑張りによって生まれるのであり、必ずしも金融資本や設備によって生まれるわけではない。

企業にとって人は宝であることを現状の分配率や賃上げの動向という定量的なデータで裏打ちしていくことが重要である。エビデンスに基づき、あるべき労働分配を提示し、その実現に向けて理論的な対決を行うことは、組合員および非組合員にとってもメリットがあるだけでなく、労働組合の正統性（オーセンティシティ）を確立することで、労働組合の魅力が高めることにもなるだろう。

労働組合の正統性が確立され、組合員かどうかに関わらず働く人の期待に応えることで労働組合自身の心理的資本も高まっていく。それは組合員の心理的資本にも好影響をあたえ、さらなる生産性や企業競争力の向上を通じて、あらゆるステークホルダーの利益に反映されていくものと考えている。

参考文献

Amabile, T. (2011) Componential theory of creativity (pp. 538-559) . Boston, MA: Harvard Business School.

Becker, G. (1975) Human Capital. 2nd Ed. University of Chicago Press.

フレッド・ルーサンス、キャロライン・ユセフ＝モーガン、ブルース・アボリオ（著）、開本浩矢、加納郁也、井川浩輔、高階利徳、厨子直之（翻訳）（2020）『こころの資本-心理的資本とその展開』中央経済社。

服部泰宏（2019）「日本企業における"スター社員"の先行要因：人的資本、社会関係資本、心理的資本の観点から」『日本労務学会第49回全国大会報告論集』。

高階利徳・開本浩矢（2020）「対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が組織定着と職務成果に及ぼす影響」『商工金融』2022年10月号、11-24。

開本浩矢・橋本豊輝（2023）『心理的資本をマネジメントに活かす』中央経済社。

参考 URL

日本経済新聞社、「スマートワーク経営調査」2023年11月9日付朝刊24面

日本銀行『展望レポート（2023年10月版）』

<https://www.boj.or.jp/mopo/outlook/gor2310a.pdf>

内閣官房『賃金・人的資本に関するデータ集』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai3/shiryoku1.pdf

日本経済新聞社

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC2247FOS3A620C2000000/>

令和4年版厚生労働白書資料編

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21-2/dl/all.pdf>





特集2

サプライチェーンの公正取引を通じた 賃金の持続的引き上げ

中央大学経済学部 教授 松丸 和夫

はじめに

50年前の1974年春闘は、前年からの狂乱物価の後押しもあり、民間主要企業において史上最高の32.9%の賃上げ（定期昇給とベースアップ）を達成した。これは同年の全国消費者物価上昇率23.2%を超える水準だった。

岸田総理大臣は、2024年1月8日の記者会見で、物価の上昇を上回る賃上げの実現に向け、中小企業の法人税の減税措置などの政策を集中的に進める方針を明らかにした。

今春闘において、中小企業の価格転嫁と賃金引き上げの関係が注目されている。大企業の場合は、原価低減をサプライヤーや取引先に協力させ、製品の販売価格を極力抑えて、価格競争を継続しようとする。他方で、中小企業や消費者と直接対面する小売り・サービス企業は、価格転嫁と言っても、それには限界がある。なぜなら、厚生労働省の毎月勤労統計調査（2023年11月の速報値）によると、1人あたりの賃金は実質で前年同月比3.0%減り、これでマイ

ナスは20カ月連続だからである。物価上昇に賃金上昇が追いつかない。

持続的賃上げのためには、大企業と中小企業の取引における公正競争の実現が必要だと筆者はこれまで考えてきた¹。競争それ自体は、悪でも善でもない。問題は、大企業も中小企業も消費者も、それぞれが経営や生活を持続可能なものとする社会的コンセンサスの形成が2024年春闘の最も重要な課題である。

もちろん、労働組合やその連合体組織が賃金引き上げのために努力するのは当然である。ところが、賃上げを要求するはずの労働組合だけでなく、政府、経済団体まで一緒に賃上げを唱える現況は、歴史的には初めてのことである。50年前、物価上昇率を10%も上回る賃上げに対して、経済団体が「大幅賃上げの行方」に最大の警鐘乱打していたのとは対照的である。賃上げのアクターとしての労働組合の真価が問われる。

1. 注目されるサプライチェーンの配慮義務

今世界は、サプライチェーン（供給連鎖）における労働者の人権や環境への配慮義務を企業に求めている²。サプライチェーンとは、2011年の東日本大震災以後よく使用される経済・経

営用語である。ものの製造に従事するメーカーから見れば、原材料や部品調達の連鎖が、事故や災害で中断すると、製品の完成・販売に支障を来す。

そしてサプライチェーンの危機は、突発的な事故や経済変動によって引き起こされるだけでなく、緩慢に進む気候・環境変動、生産・流通過程における労働者の人権侵害によっても生じる。2022年9月に政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」³は、人権尊重を政府と企業の努力義務であることを宣言している。企業の社会的責任（CSR）は、種々のステークホルダー（利害関係者）を包摂した企業の行動規範として発展してきた。日本経団連の「企業行動憲章―持続可能な社会の実現のために―」（1991年9月14日制定、2017年11月8日第5次改定）

は、その前文で次のように宣言している。

「企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく⁴」。

経営倫理の実践、SDGsの実現は、世界的課題となっている。しかし、現実の経済活動においては、企業の存続、競争力の発展のためには、人権や経営倫理はどうしても後追いになりやすい。何から始めるべきか？

2. 2024春闘の基本構想(連合)をどうみるか

今春闘は、対前年比でみた消費者物価の上昇率がスタートラインとなる。具体的には、全国2.8%、東京都区部3.0%（2023年11月）である。22年11月の3.8%と比べると少し落ち着いているように見える。そうした物価動向の中、連合は3回目となる「未来づくり春闘」の「基本構想」（第1回中央執行委員会確認／2023.10.19）において、「2024春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある」と課題を認識し、2023年12月1日の中央委員会で5.0%以上の賃上げ目標を決定した。前年の、5.0%程度目標よりさらに踏み込んでいる。しかも、3.0%以上が定期昇給を除いた純粋なベースアップ（基本給の底上げ）部分と割り当てた。連合としての正念場への強い危機感の表れといえる。

「基本構想」では、「国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上

がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある」と賃上げの必要性を強調している。

さて、労働者は、物価上昇による生活水準の低下を回避するために、賃上げを求める。労働組合に加入している場合は、組織を通じて企業に賃上げ要求できる。しかし、日本の労働者の最大多数は未組織労働者である。2023年6月の労働組合推定組織率は、16.3%、統計史上最低を更新した。女性の推定組織率は、12.4%とさらに低い。つまり、80%以上の労働者は、組織を通じて賃上げを要求する手段をもたない。だからこそ連合の「基本構想」は、中小組合の取り組み課題として企業規模間格差是正と雇用形態間格差是正の取り組みを盛り込んでいる。中小企業労働者、非正規労働者そして女性労働者の多数が、未組織労働者であるというリアルから出発している。

賃上げ要求を受け止める企業側・使用者の視点について考察する。市場経済の根本原理、価格決定メカニズムの基本は、需要と供給が一致

する時点で価格が決定されるというモデルである。原材料費や人件費の高騰を価格転嫁で埋め合わせたい企業は、生産者として消費者や取引先（カスタマー）と対峙する。しかし、需要が伸びない場合は、価格の引き上げは困難となる。人口の大多数を占める労働者とその家族の世帯収入が伸びなければ、国内の消費購買力は上昇しない。総務省の「家計調査報告」2023年11月分によると、2人以上世帯の家計消費支出は、対前年同月比で実質2.9%のマイナスであった。賃金と物価のデフレ・スパイラルの原因は、明らかに起点となるべき賃上げ力の不足である。

2023年の春闘を前に、日本自動車工業会の記者会見で、当時の豊田章男会長の次の言葉は注目すべきである。「話し合いの場につけた人だけが『達成できたよ』と喜ぶのではなくて、そういう場につけない人たちのために、どういう動きをすればいいのかを考えております。ですので、ぜひこの『春闘』というものが日本国民全体のためにどうあるべきか、それが国民の皆さんにどう映るのかも含めて、マスコミ各社の皆さまにもぜひご協力いただければと考えております」（2022年11月17日の記者会見）。

3. 公正取引とサプライチェーンの共存共栄

労働者は、労働を提供することによりその対償として賃金を受け取る。資本主義経済においては、労働者もまた企業と同じように、市場における厳しい競争を強いられてきた。新規卒卒者の厳しい就職活動、企業内における昇進をめぐる激しい競争は、労働市場という「市場」における労働力の売り手としての労働者・求職者の生存をかけたたたかいである。

今日の企業は、その事業活動を通じて創業の理念や経営計画にもとづいて財やサービスの生産と販売に全力で取り組む。そして、事業活動

公正取引を通じた企業の収益拡大も、サプライチェーン全体を通して見た場合、そこに不公正取引による価格の決定や、コストダウンの重層下請企業へのしわ寄せが横行したら、発注者企業としての大企業の社会的責任は等閑視できなくなっている。

公正取引委員会が、2023年11月29日に発表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」には、賃上げの後押しの役割が期待される。日本経団連も日本商工会議所もこの「指針」の遵守を宣言している。しかし、行政機関や経済団体がいくら間接的に賃上げを応援しても、日本の労使関係では、個別企業ごとに賃上げが決定される。賃金の社会的相場より個別企業の経営状態、労使の力関係が優先される。

企業の社会的責任は、経営トップのコンプライアンス・ガバナンスへの姿勢が問われる。しかし、大企業の労働組合も、もしサプライチェーンのいずれかで生じている人権軽視や不公正取引に無頓着でいた場合、連帯責任を道義的に求められる時代に突入した。先の豊田章男氏の言葉は、大企業労使への強烈なメッセージではなからうか。

の維持と再生産のためには、将来の経営環境の変化を予測して、最大限の利潤を実現し、その一部を企業の内部資産として蓄積する。それは、新たな投資と事業拡大のためである。その行為自体を問題にする経済理論はない。しかし、事業活動の過程で、人権や環境への配慮義務を怠った場合、企業はその存続を危うくするリスクに直面する。製品開発途中の試験で不正を行った自動車メーカーや顧客にねつ造データを提供して不当な利得を得ていた企業が、まさに存続の危機に直面している。

企業内の努力でこうした不正を未然に防止するシステム構築は、最優先課題である。しかし、膨大なサプライチェーンの全体においてコンプライアンスを確立する努力は、相当な困難がともなう。こうした困難な課題解決の取組として、企業の自主的努力として、「パートナーシップ構築宣言」運動が注目される。経済産業省が音頭を取り、2024年1月時点で全国3万8千社を超える企業が、宣言を発して周知に努めている。この宣言の主な内容は、「サプライチェーン全体の共存共栄」と下請企業振興法にもとづく「振興基準」遵守の2点からなっている。後者の「振興基準」は、2022年7月29日に改正

され、新たに、価格交渉・価格転嫁の取組が追加された。具体的には、①毎年9月及び3月の「価格交渉促進月間」に少なくとも1回以上の価格協議を行うこと、②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の申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと、③下請事業者における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が追加された。それ以外にも2026年までの約束手形による支払の廃止、フリーランスとの取引、パートナーシップ構築宣言の見直しや浸透も「振興基準」に盛り込まれた⁵。

4. 2024春闘にむけて、労働組合がもつべき視点

既にみたように、日本の労働組合組織は、厚生労働省による労働組合統計調査開始以来最低の推定組織率を更新した。賃上げしてほしいけれど、自分たちには関係ないと答える未組織労働者の怨嗟の声が聞こえてくる。毎年の春闘で、賃上げが安定軌道に乗るためには、何が必要か？ 抽象的なあるべき姿ではなく、何がボトルネックであり、どこから着手すべきか、筆者の見解を示す。

①資本金10億円以上の企業の内部留保

資本金10億円以上の企業の内部留保は、日銀の「法人企業統計」(2023年7～9月期)によると、527.7兆円と過去最高の水準に達した。その一部を自社労働者の賃上げと取引先の価格転嫁要請に結びつけることは非現実的だろうか？ 原価低減を企業収益の源泉として、取引先企業にコストカットをもとめた結果、サプライチェーン全体が疲弊していないだろうか？

用途が決まっている内部留保と、当面用途がない余裕資金を峻別して、後者の一部を自社の労働者の賃上げと下請企業等取引先からの価格

転化要請に応じるための原資とすることが必要であり、また可能であると筆者は考える。異常な円高というフィルターを通じて、1980年代後半には、日本の労働者の賃金は、世界最高水準だという言説が、経済団体から流布された。しかし、時代は変わり、「円安」の影響を割り引いたとしても、日本の賃金はOECD加盟国の中でも最下位に近い。第一生命経済研究所の計算によれば、2021年の賃金水準ランキングは、韓国やイタリア以下の加盟国34カ国中24位である。最近ドイツに抜かれたとはいえ、GDPの世界ランキングで、アメリカ、中国、ドイツに次ぐ第4位の経済大国日本の賃金は、異様に低い。

②マクロ経済としてみた賃上げ警戒論

企業の付加価値全体を一定とすれば、労働分配率と企業収益はトレードオフの関係である。しかし、労働政策研究・研修機構の「データブック国際労働比較2023」によれば、雇業者報酬/国民総所得×100でもとめた労働分配率は、2005年の47.9%から徐々に上昇して2021

年には50.1%に達している。しかし、アメリカやドイツと比べて特に高いとはいえない。はたして、過去最高の内部留保のストックは、企業の新規投資のために必要不可欠な原資なのだろうか。かつてアベノミクスが掲げた経済戦略通りだとすれば、物価上昇率年2%、賃金上昇率3%がその目標であった。だがそれらの目標は実現しなかった。デフレからの脱出を本気で考えるならば、物価上昇率を上回る賃上げの実現こそ最優先課題ではないだろうか。

③下請単価を引き上げても、それは下請労働者の賃上げにつながらないのか？

建設産業や多段階の下請企業が関与するサプライチェーンで、親会社たる企業は、適正な取引単価を支払っていると考えている。しかし、取引先から価格転嫁の要請があった場合、協議に応じることが今までになく強く求められている。厚生労働省は、2023年末に全国の都道府県労働局に対して、自治体と労使の代表者が賃上げについて協議するよう通達を発した。もし、多層にわたる下請取引のサプライチェーンで、単価の「中抜き」が行われているとしたら、それこそパートナーシップ構築にもとる行為といえよう。サプライチェーン全体の共存共栄を旨とする宣言であるならば、「当社は直接取引関係で違法はない」というだけでは、不十分となる。

④中小企業の労使当事者

民間企業における労働組合推定組織率を企業

規模別にみると、1000人以上で39.8%と高率なのに対して、100人から999人規模では10.2%に過ぎず、99人以下では0.8%とほとんど未組織状態である⁶。中小企業の場合、定期昇給制度自体が存在しないケースも多い。たとえ低水準の組織率であっても、労働組合が存在する中小企業の労使関係においては、賃上げの意味と可能性を労使が真剣に交渉してもらいたい。価格転嫁ができず、賃上げの原資を確保できない中小企業の利用者は、自社の労働者がなぜ定着しないのか、新規学卒の採用難が続いているのはなぜなのか、労働者や労働組合と腹を割った話し合いが必要である。連合の「基本構想」でも強調されているとおり、定期昇給の導入を含む賃金体系、特に標準賃金カーブの維持という方策は、大企業モデルの「年功型」賃金=生活給賃金の鋳型から脱出できていない。中小企業の上層部分では、大企業賃金体系のモデルを部分的に導入できるかもしれないが、その限界を認識すべきだと筆者は考える。その意味では、「底支え」としての「企業内最低賃金協定の締結」の提唱は、注目に値するが、パートも含めたあらゆる雇用形態の最低賃金が1200円という要求水準は、リビングウェッジとしてもあまりインパクトはないだろう。なぜ時給1500円以上の賃上げが要求できないのか、活発な議論が期待される。労働組合も、単年度主義に陥らずに、持続的な賃上げの条件を確保するための労使協議に積極的に取り組んでももらいたい。

おわりに

2024年春闘は、50年ぶりの大幅賃上げ、持続的賃上げのかけ声の中で始まった。

岸田首相は、1月22日に2024年春闘に向けた「政労使会議」を首相官邸で開き、「昨年を上回る水準の賃上げ」を経団連と連合の両会長

に要請した。そして、その実現には、中小企業の賃上げがカギを握るとして、労務費の価格転嫁に「全力で取り組む」と表明した。

続いて、1月24日、日本経団連主催の「労使フォーラム」では、前年を上回る賃上げの実

現を労使の代表が共通目標に掲げた。さらに2月1日には、経団連と連合の両会長が直接の会談を予定し、それに続いて多くの労働組合が春闘要求を提出し、労使の団体交渉を経て、3月中旬には大手企業が回答を準備する。

個別の大手労働組合では、一律のベースアップ要求を見送った例が見られるが、ここでも焦点はその「波及効果」である。全トヨタ労連会長は、24年春闘の方針として「物価上昇から組合員の労働の価値や生活を守ることに加え、自動車産業で働く魅力や働きがいの向上に強くこだわる」とし、さらに「物価上昇に加えて人手不足の問題もあり、自動車産業全体で魅力の向上が必要だ」という危機感は今まで以上に強

い。傘下の組合に入り込み交渉をサポートしていきたい」と企業グループ全体としての方針を明らかにした。

大手メディアも、24年春闘の賃上げによって中小企業の労務費の価格転嫁の必要性を繰り返し強調している⁷。

2024年春闘のシナリオは出揃った。脚本も完成し、舞台と大道具は整った。日銀総裁も賃金と物価の好循環の確立がマイナス金利解除の展望と強く期待している。今年が、持続的賃上げの元年となるかどうかは、労使当事者の努力に懸かっている。それは、日本のマクロ経済の立て直しの正念場でもある。

注釈

¹ 松丸和夫「公正取引実現による中小企業の付加価値生産性の向上」『企業環境研究年報 (26)』59-67、2021年12月

² 松丸和夫「ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス義務化法と建設産業」『建設政策 (202)』2022年3月参照。ドイツでは、世界に先駆けて、企業に対してサプライチェーンにおける人権と環境への配慮義務を求める法律を2023年1月から施行している。

³ 全文は、経済産業省 (<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>) 参照。

⁴ 日本経団連 (<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2022.html>) 参照。前文にある10原則とは、一部抜粋すると、1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決、2. 公正な事業慣行：公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話、4. 人権の尊重、5. 消費者・顧客との信頼関係、6. 働き方の改革、職場環境の充実：従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。7. 環境問題への取り組み、8. 社会参画と発展への貢献、9. 危機管理の徹底、10. 経営トップの役割と本憲章の徹底である。これらのうち、公正取引との関係で重要なのは2と3である。また労働組合にとっても関心事となるべきは、4と6である。

⁵ 「振興基準」の全文とガイドブックは下記の中小企業庁のサイトに公開されている (<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.htm#zenbun>)。

⁶ 厚生労働省、令和5年労働組合基礎調査の第4表 企業規模別（民営企業）労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合） (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/04.pdf>) 参照。

⁷ 例えば日本経済新聞は、2024年1月14日朝刊の「社説」で、「賃金と物価の好循環を持続させるうえで、雇用の約7割を支える中小企業の賃上げは極めて重要になる。賃上げ原資の確保には、労務費などのコスト増加分の適正な価格転嫁が欠かせない。大企業は取引慣行を見直し、中小の賃上げを後押しすべきだ。」と前例のない賃上げの後押しをしている。



2024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. これまでの「未来づくり春闘」の受け止め

—2024年春季生活闘争は、「未来づくり春闘」を掲げられて3年目の取り組みとなります。これまでの2年間の取り組みについて、どのように受け止めておられますか？

「未来づくり春闘」の1年目、2022年春季生活闘争（以下、春闘）は、コロナ禍による産業間の状況の違いが大きかった時期です。そのような中で、労働組合があるからこそ企業に要求書を出して交渉することができるわけですから、賃金以外も含め、まずは要求書を出そうという働きかけを強めました。その結果、2021組合・39.9%が賃上げを獲得し、割合では2014年春闘に次いで高い数字となりました。コロナ禍の影響に加え、ロシアのウクライナ侵攻や燃料・資材価格の高騰等があった中での労使交渉となりましたが、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識して粘り強く交渉した結果であり、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ましたと受け止めています。

2023年春闘は、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶ

りとなる高水準の賃上げが実現しました。直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が企業経営や産業の存続、ひいては日本の経済成長に及ぼす影響について、労使が中長期的な視点を持ち粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、未来につながる転換点になり得るものだったと受け止めています。この取り組みをつうじて、職場では「賃金は上がるものだ」と再認識できたのではないかと思います。ただ、物価上昇が賃金の伸びを上回っており、物価を加味した実質賃金がマイナスになったという点は課題となりました。この2023年春闘では、持続的な賃上げに向けての心合わせもできたのではないかと思います。

2. 2024年春闘における賃上げ

—2024年春闘において、連合では「5%以上」の賃上げ目標を設定されています。この水準に込められた思い、また、決定までの過程で構成組織等から聞かれた意見や反応などがありましたら、お聞かせください。

中期・短期・マクロと大きく3つの視点からお話します。まずは中期的な視点で、「未来づくり」をどのように考えるか、ということです。この「未来づくり」は、経済成長や、企業業績

の後追いではなく産業企業・経済・社会の活力の原動力となる人への投資を起点として、ステージを変え経済の好循環を力強く回していくことを目指す取り組みと考えています。短期的な労働条件の決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷や、そのなかで進行してきた不安定雇用の拡大、中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について、中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる必要がある、と考えています。

次に、短期的な視点では、「物価上昇への対応」があります。2022年の終盤から3～4%台で推移し、2023年9月の消費者物価指数は前年同期比3.0%と、徐々にではありますが低下傾向にありました。エネルギー価格抑制策による物価引き下げの効果もあり、若干落ち着きをみせているものの、世界情勢などの不安定要素の影響も心配されます。

マクロの視点では、20年以上にわたるデフレマインドが変化しつつあり、2024年春闘は、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付けています。そして、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある、としています。

このような視点を踏まえ、2024年春闘では、「賃上げ分3%以上、定昇込み5%以上」という賃上げの要求水準を設定しています。5%“以上”ですので、各産業や個社の状況に応じ、最大限の取り組みを目指してほしいと思っています。

なお、人手不足や採用難といった問題が産業を問わず顕在化しており、各社の生き残りや業界の活性化のためにも、人への投資が必要であるということは連合の構成産別の皆さんとも共有し、今回の要求水準の設定の背景も理解いただいています。



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

—2024年春闘の最大のカギである「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」について、うかがいます。この「社会全体で問題意識を共有」という点に関連して、政労使の意見交換がおこなわれていますが、この意義や受け止めはいかがですか。

2023年春闘では、集中回答日である2023年3月15日に政労使の意見交換が行われました。中小や小規模事業所の春闘は4月～5月で本格化しますが、その前のタイミングで、賃上げの必要性について政労使で認識が一致し、それぞれの立場の中で賃上げに取り組んでいくという意識合わせができたことは大変意味があったと思います。

2023年11月15日には、2回目となる政労使の意見交換が開催されました。そのなかで、さらに踏み込み「持続的な」賃上げの必要性について政労使が同じ認識に立つことができたと思います。今年の2024年春闘は、中小・小規模事業所でどれだけ賃上げができるかがポイントであり、そのためには価格転嫁、価格交渉、環境整備の3つが重要であるという点を共有することができました。

あわせて、この政労使の意見交換で連合から要請したことの一つに、「地方版政労使会議」の実現が挙げられます。これを受け、12月半ばには、厚労省から各都道府県の労働局に対して開催を求める通達が出されました。地方の中小企業・小規模事業所は厳しい状況に置かれているところも多く、この枠組みを活用し、賃上げをはじめ、中小・小規模事業所の活性化、各地域の経済の好循環につながっていくことを期待しています。

—「持続的な賃上げを実現する」ということに関連して、今年の春闘で重視されていることをお聞かせください。

繰り返しになりますが、2024年春闘は、中小・小規模事業所がどれだけ賃上げできるかがポイントです。連合での方針策定の議論のなかで、「去年は賃上げができたが2024年は難しい」「ない袖は振れない」という経営側の声もある、という意見が聞かれました。賃上げをするためには原資が必要ですので、そのためには、「労務費を含めた価格転嫁」を実現させていく後押しとなるような取り組みが必要です。政府から、11月末に価格転嫁についてのガイドライン（労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針）が出されたことは、大きな意味があると思います。

冒頭で、2023年春闘をつうじ、「賃金は上がるもの」ということが再認識された、ということをお話しましたが、2024年春闘では、「賃金は上がり続けるもの」という認識が共有されるよう取り組みを進めていきたいと考えています。

3. 「労務費の適正な価格転嫁」について

—先ほどのお話にもありましたが、公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が発表されたことについて、どのように受け止めておられますか。

先ほど申し上げた通り、3月の「政労使の意見交換」において、中小企業・小規模事業者の賃上げ実現には、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠であることを共有しました。政府が「指針」策定に言及して以降、連合は、継続的な賃上げの実現にきわめて重要な意味を持つものであると認識し、新しい資本主義実現会議への参画や関係省庁への要請活動などを通じ、政府が労務費に特化した「指針」をつくることの重要性を訴えてきました。われわれが訴え続けた現場の声が一定程度反映されたものと受け止めています。

—ありがとうございます。この指針について、どのように活用していきたいとお考えでしょうか。また、そのうえでの課題がありましたらお聞かせください。

価格転嫁を進めようとしても、「労務費は生産性向上で吸収すべき」とされ、そのような商慣習が定着している産業もみられました。そのような状況で、価格交渉の重要性を訴えるだけでは実効性は高まりません。今回、政府が具体的な指針として提示したことで、価格転嫁が進みやすくなるのではないかと思います。ただ、指針は現場レベルで落とし込んで初めて意味があります。調達部門ではこれまで、「いいものをより安く仕入れる」ことが重視されてきたわけですから、まずはその方々の理解を得ることが必要です。そのためにも、自社の仕組みがどうなっているのかを労使交渉のなかで確認してほしいと思っています。また、企業のトップが、「労務費の適正な価格転嫁」に取り組む姿勢を示すことも重要だと思います。さらに、社会への波及も連合の大きな役割です。連合アクションなどの決起集会、街頭宣伝行動、デモ行進など、価格転嫁を可能とする機運の醸成にむけて、アピール行動を積極的に行っていきたいと考えています。

このほか、消費者として、また労働者として、私たちのマインドを変えるとすることも重要です。「いいものやサービスを安く買う」ということは、作っている人やサービスを提供してくれる人の労働の価値を下げることに繋がってしまいます。働く仲間を守るためにも、「いいものやサービスにたいして、それに見合う適切な対価を払う」というマインドに切り替えていなくてはならないと思います。

—物流の「2024年問題」もそうですし、私たちの行動の一つひとつが、働いている方々の労働の価値につながっているということを意識しないといけないと改めて思いました。また、働く仲間を自分たちが守るということは、まさに運動であり連帯であると感じました。そのような広がりがあれば素晴らしいと思います。

4. 「ビジネスと人権」の取り組みについて

—2024年春闘から、闘争方針の項目として新しく追加されています。今年、連合としてこちらのテーマを方針に掲げられたことに関して、背景や思いをお聞かせください。

労働組合として、社会正義を追求し人権を尊重していくということは、運動の柱として重要な部分です。近年、このテーマは国内外で注目が集まっている一方、日本においては、「労働組合が関与すべき課題」であるという認識が、労使ともに不十分だったといえます。労働組合としてすでに日常的に取り組んでいることも多いと思いますが、「ビジネスと人権」という切り口で活動をとらえ直すことによって、人権が尊重された働きがいのある職場づくり、建設的な労使関係の構築などのさらなる推進につながると考えています。

連合では、2023年8月、「ビジネスと人権」にかんする考え方を整理し公表しました。具体的な対応策を示すことによって、構成組織・加

盟組合・地方連合会などへの周知、取り組みの促進をはかりたいと考えています。各職場でも取り組みは進んでいると思いますが、問題が起こった後に対応するのではなく、そもそも問題が発生しないよう、日常的に労使が「ビジネスと人権」について共有し活動していくことが重要です。

—この「ビジネスと人権」のテーマは、労働運動にかかわりの薄い人や、かかわりはあっても積極的に関与できていない人たちが、関心をもつ可能性もあるのではないかと思います。

連合がおこなった調査結果によると、Z世代において、さまざまな社会課題のうち、「ジェンダーにもとづく差別」は関心が高いテーマとなっていました。若い世代の方々はアンテナも敏感に張っていますので、運動にかかわる一つのきっかけになり得るかもしれません。

この「ビジネスと人権」に関連して、思い出すエピソードがあります。1997年、男女雇用機会均等法において、女性労働者に対するセクハラ防止について事業主に雇用管理上の配慮義務が規定されました。当時、労働組合は学習会も含めて人権教育を非常に熱心におこない、男性中心であった労働組合のなかでも、労働相談員として女性を設置し、労働組合が相談窓口として対応できるようにしました。ところが、企業が24時間対応の第三者機関に委託するという流れの中で、労組がこのような課題を受けつける窓口としての機能が弱まり、職場で起きていることが見えにくくなってしまいました。いまいちど、「ビジネスと人権」の切り口から活動に取り組むことで、労働組合の機能を考え直すことにもつながるのではないかと思います。

また、当時、地方連合の女性委員会でも、相談対応の訓練・学習がありましたが、参加する女性の多くは若い方々でした。若い人の参加は

素晴らしい一方で、さまざまな相談に対応するには、幅広い年代層が労働組合にかかわるべきだとも強く思いました。それを実現させることは難しかったのですが、その大きな原因には、女性が意思決定の場に少なかったということもあるかもしれません。

— そのような意味では、いまのほうが機運が作りやすく、チャンスといえるかもしれません。意思決定の場に女性が少なかった、という話題に関連して、連合本部の女性役員比率が4割を超えた(40.9%)とうかがいました。

国際的には50%が標準ですので、まだ途上だと受け止めています。日本は、ジェンダー平等も人権問題も世界から取り残されないよう、意識して進めていかななくてはなりません。すべてにジェンダー平等の視点を持つことは、人権を守ることにもつながっており、職場のあらゆるハラスメントの禁止を求め、弱い立場にいる人々を守ることが私たち労働組合の使命であることを忘れてはいけないと思っています。

2023年、G7が日本で開催されましたが、G7公式エンゲージメントグループの1つであるL(レイバー)7によるサミット「L7サミット2023」も日本で開催されました。その前の開催地はドイツであり、この年にDGB(ドイツ労働総同盟)で初めて女性が会長に就任しました(2022年5月選出)。L7で「DGB初の女性会長」として紹介された際、その会長は「私は(女性だからという理由ではなく)、この仕事ができるから選ばれたのよ」と発言し、会場で聞いていた私は大変感銘を受けました。日本も、もっと女性が自信をもって自分をアピールすることのできる社会を作っていかなければならないと思っています。また、これは女性だけの問題ではなく、性別によらず誰もが互いに認め合うことのできる社会につながっていくことだと思っています。

(インタビュー日: 2024年1月12日)



2024春季生活闘争スローガン: みんなで賃上げ。ステージを変えよう!

I. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行し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の課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド（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）が変化しつつある。2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023年4-6月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現しな

ければならない。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、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）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」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。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

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

1990年代後半以降、国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた¹。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。そうした分配構造の転換への道筋を切り開くべく、2023 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。

2023 春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である

一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

2023 春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023 年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。

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。

総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、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、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。

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」² を展開し、集団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。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。

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り、すべての働く仲間を視野に入れ、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. 2024 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

中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるために、以下の 5 点に重点をおいて、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、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②政府が年末に向けて策定中の「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを行う。決定以降は、内容の周知・浸透活動を行う。
- ③2023 年 3 月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、Ⅲ. 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる 2024 問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促

進とさらなる拡充に取り組む。

- ⑤格差是正フォーラム（12月7日）、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起をはかる。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

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。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを賃金分析の参考資料として活用する³。

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、2024 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、徹底的に組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

注釈

¹ 田中聡一郎駒澤大学准教授は、日本においては2010年代以降所得格差（ジニ係数）と貧困率は安定的に推移し、また中流意識も9割程度で推移しているが、これは所得分布全体の低所得化によって格差や貧困率の上昇が観察されにくいだけではないかと指摘している。1985年の所得域で固定して比較すると、低所得層の増加と中間層・高所得層の減少が観察される。

² 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。

³ 「2022年賃金構造基本統計調査特別集計にもとづく職種別賃金の研究」として連合HPに掲載

過去の「春闘方針」特集 寄稿論文テーマ一覧

労働組合（運動）の中心的な取り組みの一つである春闘について、本誌では、「方針」と「結果」のそれぞれについて、特集で取り上げている。方針については、その年の春闘をめぐる情勢や課題、展望などについて、様々な専門家にご執筆いただいた。

昨今の春闘、なかでも賃上げの機運の高まりは、物価上昇などの背景はもちろんあるものの、連合が“改めて賃上げに取り組んだ”とされる2014年以降の継続した取り組みによるところが大きいのではないかとと思われる。そこで、下表では、2014年以降、本誌で掲載してきた論文を紹介する。なお、各号では、論文のほか、連合や産別組織へのインタビューも掲載している。

発行年月	号数	論文タイトル	執筆者
2014年2月	1037	14春闘の課題と論点	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
2015年2月	1047	2015年春闘の論点—連合方針を読む—	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
		春闘 新時代へ	古賀 伸明 (日本労働組合総連合会会長)
2018年2月	1077	2018年春闘の課題	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
		労働組合による「働き方改革」とは	首藤 若菜 (立教大学経済学部 准教授)
2019年2月	1087	2019春闘方針をめぐって	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
		2019春闘への期待と今後の課題	玄田 有史 (東京大学社会科学研究所 教授)
2020年2月	1097	「春闘」はどこにいくのか—2020年の風景—	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
		男女格差とは何か—2020春闘への期待—	小倉 祥子 (椋山女学園大学人間関係学部 教授)
2021年2月	1107	コロナ禍のもとでの春闘の課題	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
2022年2月	1117	春闘での労働組合の役割	高木 郁朗 (日本女子大学名誉教授)
2023年2月	1127	2023年春闘の課題	山田 久 (日本総合研究所 副理事長)

※ 敬称略。執筆者の肩書は、執筆当時のものである。

※ インタビューのみで論文は掲載していない年もあるため、表に記載のない年があることにはご留意いただきたい。

論壇ナビ 2024

第2回：ライドシェア

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

岸田首相は10月23日の所信表明演説で、一般ドライバーが自家用車を使用して有料で顧客を送迎する「ライドシェア」に取り組むことを表明した。これを受けて、河野太郎規制改革相は10月31日の閣議後の記者会見で、「ライドシェア」の導入検討に向けて、規制改革会議のワーキンググループの初会合を開くことを明らかにして、「論点を具体化し、スピード感を持って取り組む」と強調した。規制改革推進会議は11月6日に、地方自治体や海外の取り組み事例を聴取した。

中国の状況

西村友作(対外経済貿易大学)「ライドシェア進む中国：タクシー難民減る一方で価格8倍サービスも」(『日経ビジネス』2023年11月8日)は、中国では滴滴出行(デイディ)という配車サービスによるライドシェアによって、タクシードライバーのサービスの悪さや、違法タクシーであるいわゆる「白タク」といった問題が解消したとする。また、ライドシェアによって懸念される危険性については、今では「タクシーよりもライドシェアの方が危険」といった声はほとんど聞かれないとする。

反対派の主張

室伏謙一(室伏政策研究室代表)「ライドシェア解禁で『タクシー不足』加速?地方がたどりそうな“悲惨な末路”とは」(『ダイヤモンドOnline』2023年12月1日)は、日本は大都市を中心に公共交通を充実させており、ライドシェア解禁議論に火をつけた川邊健太郎LINEヤフー会長の「完全に移動後進国」という主張の意味が分からないとする。また、タクシー不足になった原因として、タクシーの安易な新規参入を抑制する需給調整規制を廃止する法律が2002年に施行されたことを挙げる。低廉なライドシェアが参入すると、地方の公共交通との無用な競争が地方の交通網に壊滅的な打撃を与えるとする。

賛成派の主張

これに対して、磯山友幸(経済ジャーナリスト)「『駅前ですらタクシーがつかまらない』それでも“ライドシェア解禁”が遅々として進まないワケ」(『プレジデントOnline』2023年10月31日)は、2002年の需給調整規制を廃止する法改正によって、行き過ぎた規制緩和がタクシー運転手の生活を壊したという批判が起こった。これを受けて2014年の法改正で自由競争にブレーキをかけ、過当競争地域ではタクシー営業台数を削減したり、新規参入を規制できるようにしたとする。この結果、タクシー業界はサービスを供給できない業界になったとする。

中村吉明(専修大学教授)「自家用車で有償運送サービス 菅前首相の発言で『解禁論』浮上」(『週刊エコノミスト』2023年10月31日)は、政府が全国的にライドシェアを解禁した場合にありえる3つの課題として、税制上の課題、労働環境の課題、安全性の課題を挙げる。そのうえで、これらの課題に対応したうえでライドシェアを全国的に解禁すべきとする。その理由として、日本は規制によって既存事業者を保護しすぎて、新しい産業を阻害して、イノベーションが起こりにくい国になっていることを挙げる。

漸進派の主張

鈴木貴博(百年コンサルティング代表)「ライドシェアの安全性は『解決済み』本当に重要なのは“既得権益”の問題だ」(『ダイヤモンドOnline』2023年9月8日)は、ライドシェアに反対する根拠である安全性に関しては、アメリカでは解決されているとする。一方、タクシー業界の既得権益も尊重すべきだとする。これらの双方の立場に配慮するため、ライドシェアを5年後に導入するといった、導入までに一定の猶予期間を設ける「時間軸」を取り入れることを提案している。

まとめ

ライドシェアに政府が取り組むことを決定した背景には、タクシードライバー不足という供給側の原因とインバウンドによる外国人観光客の拡大という需要側の要因が存在する。この結果、タクシーに対する超過需要が発生している。また、地方では公共交通機関が衰退しており、地方交通の担い手不足という深刻な社会問題が発生している。地方の交通に関しては問題がないというにはほど遠い現状である。対策として、ライドシェアの容認といった規制緩和なのか、逆にタクシー業界の保護規制の強化なのかは議論が分かれるにしても、地方の交通問題を直視する必要がある。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第42回】中央労働委員会によるあっせん (2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

富士宮第三組合長柄書記長談「組合としては1日も早く争議が解決し、再び操業できる日を待っている。これによって解決の道がひらけ、平常通りの作業状態にもどることができることを望んでいる」

富士宮第二組合指導者田中全織中執委談「あっせん案をのんだということは会社が早期解決に努力しだした証拠で、われわれとしてはうれしい。われわれの要求は会社側にとってみればさして重大な問題とは思えないから団交が軌道に乗れば早く解決するものとみられる。しかし会社側は休戦前に人夫を動員してピケを突破しようとしているが、あっせん案をのんだ以上発効前といえどもピケ破りは道義的にも許されるべきことではない」

県地労委帯金事務局長談「〔中労委あっせん案〕を双方がのみ解決への道が見出されたことはうれしいが、富士宮工場の場合は、会社側が強硬で、待機させてある人夫150名を動員して製品搬出を強行するといっているから、この問題からさきに解決しないとふたたび暴力ざたが発生し中央の団交にも影響する」(『読売新聞』1954年7月28日付)

2. 1954年7月(続き)

中労委からあっせん案は3回出されたので、このあっせん案は後に第1次あっせん案と呼ばれた。3回のあっせん案は、多数の資料に掲載されているが、ここでも掲載しておこう。これまで記した経緯とあっせん案の内容を照合すれば、近江絹糸争議を正確に追跡でき、重要部分が理解できると思われる。

<中労委第1次あっせん案>

一般的に見て、今度の争議は、会社現在の労働条件あるいは、むしろ生活条件に対する従業員の不満が全織の力にたよって爆発したというところにその特色をもっている。いわゆる第二組合を中心とする争議全体の運営は従って終始全織の指導の下に行われて来た。会社のもっとも重点をおいて争おうとするのは、まさにこの点である。会社は全織指導による今次の争議並びに要求の内容をはじめから不当なるものと断じ、この見解に基づいて全織を加えた団体交渉には一貫して反対の態度を持して来た。たまたま争議手段の中に若干の行きすぎがあったことは、会社の態度を益々硬化させるものであった。けれどもたとえ争議の発生理由乃至激化の理由が如何に考えられるにせよそれによって本争議の根本になった労働条件に対する基本要求に眼をおおうべき理由は毫も存在しない。

全織との関係を如何にするかはむしろ第二組合の自主的決定にゆだねるべきものである。

何れにせよ、争議発生以来二ヶ月の時を費やしその間不幸な事故が続発するに至っている。影響という点から見ればそれは単なる労働争議の範囲をこえたものといえるであろう。

争議の深さと広さを考えるとき、両当事者には尚幾多の主張といい分が残されると思われるが、これを争議という手段のみによって解決する段階はすでにすぎたというべきである。問題の根本的な解決は今後の労使の忍耐強い努力にまつところが多いが、今は何よりも相互に破壊的な争議行為をやめ

て、平和裡に問題の解決に直面すべき時期であると考える。

以下はわれわれ斡旋委員会があらゆる事情を考慮に入れて到達した結論である。労使双方は速やかにこの見解をいれて、生産再開の態勢に立ち戻らんことを希望する。

記

- 一、会社は全織加盟の近江絹糸紡績労働組合(以下組合という)を相手として労働協約を締結すること。その具体的内容については会社組合の団体交渉により定めること。
- 二、6月3日附組合要求の22項目中人権に関する事項についてはその事案の確認、主張の是非に尚所管諸機関の判断にまつべきものがあるが、問題の性質上会社はいやしくも社会の批判を招くことがないよう具体的措置をもって善処すること。
爾余の労働条件に関する事項については、会社、組合双方の団体交渉により解決すること。但し、組合の本組合以外の組合に対する解散要求はこれは認め難い。
- 三、組合は会社に対して争議中生じた未払いの給食費を支払い、会社は組合に対して給食、宿舎に関して生じた損害中理由あるものはこれを支払うこと。但し、その金額支払い方法等は、全織を加えて会社組合双方協議すること。
- 四、今次争議による犠牲者を出さぬこととし、不利益処分を行わないこと。但し、刑事犯として起訴された者はこれを除く。
なお社内の融和の必要又は将来企業運営の必要上配置転換を行う場合にはその基準について会社、組合双方協議決定すること。
- 五、争議中の死傷病者の取扱についてはその弔意舞の範囲、金額について会社、組合双方協議し、その費用は労使折半を原則とすること。
- 六、会社は組合が組合専従をおくことを認めること、その人数等の詳細については会社、組合双方協議すること。
- 七、会社は本争議解決に当って報復的手段として全部又は一部の工場閉鎖を行わないこと。但し将来工場閉鎖等を行う必要が生じた場合にはそれに

伴う労働条件のとりきめについては組合と協議すること。

- 八、1年労働契約の組合員について、契約期間満了の後にも会社はできるだけその取扱を親切に考慮すること。何らかの方法により雇用を継続する可能性のあるものについては組合の希望をも参酌して格別の措置を講ずること。
- 九、会社は時間外勤務に対する手当につき、不払いのある場合はこれを支払うこと。その額については会社、組合双方協議すること。
- 十、現在組合員の生活困窮の実情と将来にわたる労使協力の実を上げるための金額については、中労委、会社、組合三者間において協議すること。
- 十一、本案中労委の協議又は協議決定に委ねられた事項であってもその協議の調わない場合は地労委又は中労委の斡旋により解決すること。
- 十二、本案が労使双方より受諾せられたときは直ちにこの斡旋案を会社、組合及び全織三者によって協定書として調印すること。

7月30日:

13:00、富士宮問題調査小委員会が開催された。出席者は中労委の中島公益委員、労働者委員3人、使用者委員3人、静岡地労委代表者1人であった。

委員会では、労働者委員、使用者委員、中労委、地労委で構成される調査団で現地事実関係の調査を実施し、完了後に中山会長、予備交渉委員に判断を委ね、具体的解決を導く方向にあった。だが、意見の対立があり結論を出さず決着しなかった。

7月31日:

10:00、東京ステーションホテルで第2回予備会談が開催された。出席者は、中労委の中山会長、林田事務局次長、労組側は全織同盟の滝田会長、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、小林弁護人であった。

この会談では、休戦協定に関する労使の解釈の相違、現地での休戦条項違反、富士宮工場の製品搬出などで意見が対立したまま交渉が進展しなかった。休戦条項違反については、会社側の工場長会議報

告と労組側の支部現地実情報告で労使が異論を主張した。

労組側は、富士宮問題は予備会談ではなく小委員会で議論すべき、現地休戦条項違反は現地地労委に一任すべき、本筋であるはずの労組の要求項目に基づく団交に関する議論を行うべき、などを求めた。会社側は団交に関する問題を扱うなら全織同盟の退場を求めると述べたが、中山会長が予備会談では全織同盟の参加を認めるよう促した。

夏川社長の体調と業務予定の都合により最終的な話し合いとなる第3回予備会談は8月2日開催と決まった。

午後、中山会長が会社側を呼び、意見聴取を行った。

15:00、中山会長が使用者側前田あっせん委員と2度の打ち合わせを行った。

16:00、中山会長が全織同盟の滝田会長、高山副会長、総務部長宇佐美忠信を呼び意見聴取を行った。中山会長が製品搬出を認めるよう促したところ、滝田会長は、全織同盟の団交への参加を正式に認めるのなら考慮する、と回答したため決着しなかった。

3. 1954年8月

8月1日:

15:00、中労委が労組側の意見聴取を行った。中労委は中島公益あっせん委員、基労働者あっせん委員、労組側は、近江絹糸労組役員と全織同盟の滝田会長、高山副会長、斉藤書記長、組織部長山口正義、間宮法規部長、宇佐美総務部長が出席した。

中労委は団交が困難であるという前提で労組に譲歩を含む提案と助言を行ったが、労組側は団交の扱いを理由に拒絶した。滝田会長は、団交拒否の理由が消えたのに団交の形式をとらないのは座談会ということか、と反論した。

8月2日:

11:30、東京ステーションホテルで第3回予備会談が開催された。出席者は、中労委が中山会長、労組側は全織同盟の滝田会長、近江絹糸労組の渡辺組合長、木村書記長、平野教宣部長、会社側は西村専務、池原取締役、西川顧問であった。

夏川社長が病気を理由に会談を欠席したため、中山会長が、遺憾である、と不満を表明した。滝田会長が、夏川社長は不誠意である、と述べた後、全織同盟の団交に加わることの是非を巡り意見が対立した。また、労組が要求する11項目と22項目について話し合いをもったが決着しなかった。この後、会社側に全織同盟を加えた団交を受け入れるかどうかについて1時間の猶予を与えて13:15に休憩に入った。

14:30、予備会談が再開し、会社側が団交に応じる意思はあるが全織同盟が参加する団交を拒否した。このため中山会長から、中労委があっせんする、労使が直接団交するのではなくそれぞれが中労委が介した間接的な個別団交の形式をとりたい、休戦期間を2日間延長したい、との提案がなされ、15:30に会談は打ち切られた。

16:30までにこの提案への回答が求められた労使は、それぞれ中労委に受諾を回答した。この結果、5日間であった休戦期間は8月5日7:00までの7日間となった。

16:45、中山会長が労使双方と意見交換を行った。

21:30、中労委はあっせん委員会を開催し、中山会長が予備会談の報告を行った後、今後の取り扱いとあっせん案の各項目について審議を重ねた。具体的には、第二組合の容認、全織同盟の団交参加、労組要求項目を巡る問題、労組への損害賠償、組合員の不利益回避、深夜勤務1年契約者の解雇問題、工場閉鎖、争議中の死傷者に対する補償、時間外手当の遡及などである。これらの審議によりあっせん案を作成して、労使を呼んで意向を聴取することとなった。

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 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。



主要經濟勞働統計



p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金	實質賃金	總実勞	消費者物価指数		全国勤勞者世帯家計	
	雇 用	完 全	月 間	有 効	給与總額	指 数	働時間	C.P.I		収支(168都市町村)	
	勞働者	失業者	有 効	求 人	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東 京 都	全 国 167	実 収 入	実 支 出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	区 部	都 市 町 村	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
2022.9	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
9	6,124	182	2,456	1.29	277,700	81.3	136.5	106.8	106.2	487,499	400,473
前月比(%)	0.6	-2.2	0.3	0.0	-1.4	-1.7	3.6	0.9	0.3	-10.4	-1.4
前年同月比(%)	0.9	-2.7	-1.8	-3.7	0.6	-2.9	-0.5	3.3	3.0	-2.4	-2.2
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省					総務省	総務省 家計調査		
			職業安定業務統計	毎月勤勞統計調査							

年 月	生 産	生産者	稼働率	機 械	工 作	建築着工	企業倒産	貿易統計			
	指 数	製品在庫	指 数	注 意	機 械	總 計	(負債總額)	輸 出	輸 入	差 引	
	(鉱工業)	率 指 数	(製造)	(船舶・電力)	注 意	(床面積)	(千万以上)	百 万 円			
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数				
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	
2022.9	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	
9	103.6	103.5	106.6	8,529	133,942	9,200	720	9,199,082	9,133,722	65,360	
前月比(%)	0.5	-1.7	0.4	1.5	16.7	-1.2	-5.3	15.1	2.2	-106.9	
前年同月比(%)	-3.4	4.3	-3.2	-1.7	-11.2	-5.1	20.2	4.3	-16.3	-103.1	
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				
			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	貿易統計				

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

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)

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)

「労働組合組織と活動の機能」研究プロジェクト

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

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

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワー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

「三ノ宮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)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か」
一人新世の時代に、ケイ・シリティア・アプローチから考える」
神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

第59期総会開催

日程: 2024年6月28日(金)

スケジュール(予定)

会場: TKP心齋橋駅前カンファレンスセンター
(大阪メトロ御堂筋線 心齋橋駅 3番出口 徒歩2分)

・総会 13:30 ~ 15:00
・講演会 15:20 ~ 17:10
・運動会 17:30 ~ 19:00
・二次会 19:20 ~ 20:50

◆総会記念講演会「これからの日本の展望と、『運動』の可能性」(仮題)

講師: (株)日本総合研究所 主席研究員
(株)日本政策投資銀行 地域調査部 特任顧問 藻谷 浩介 氏

「日本経済は衰退している」「民主党政権は失敗に終わった」
・・・よく聞かれるこのような言説。
“多くの人が言っていること”は、本当に正しいのでしょうか? 「思い込み」により作られる「風潮」とその危険性——鋭い視点から、日本経済の現状と将来について、藻谷浩介氏よりご講演いただきます。
さらに、労働運動をはじめとする社会運動の可能性や果たすべき役割についても提言いただきます。

講演会以降は、非会員の方もご参加いただけます。
※正式な申込は2月下旬頃に、改めてメールにてご案内いたします。
※正会員の方には、総会案内も含めたご連絡しておりますので必ずご確認くださいませようお願いします。

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

・Web 開催: 5月15日(水)(Zoom)
・会場: 6月6日(木)(エルおおさか)
講師: 八木 隆一郎
(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)
時間: 13:30 ~ 17:00 ※各回、時間・内容は同じです。
内容: 集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

SRCのための調査活用セミナー

・Web 開催: 5月21日(火)(Zoom)
・会場: 6月17日(月)(エルおおさか)
講師: 向井 有理子、鈴木 文子(国際経済労働研究所 研究員)
時間: 13:30 ~ 17:30 ※各回、時間・内容は同じです。
内容: 意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。
※詳細は、研究所HPをご覧ください。

「中高生リサーチキャンパス」国際協力入門講座 第1回(2/23)のご案内【国際協力×リサーチ運動】

▼リサーチ運動って?

「運動」は、みんなで同じ方向に向かってアクションを起こすこと。SDGsや寄付は、「この問題を解決したい」と感じた皆さん自身が実践する「運動」です。
「運動」を進めるために必要なのが「情報」。あなたが学んだことを、あなただけが知っているなんてもったいない! 世界のみんなと「シェア」する。そんな「運動」が『リサーチ運動』です。

【第1回実施概要】

■日時: 2024年2月23日(金・祝) 10:00 ~ 12:00
■スピーカー: (公社)国際経済労働研究所 研究員 吉浜智美
■内容:

- ・世界の現状を知る
- ・1人の力を10倍にする「運動」というしくみを知る
- ・ネットに氾濫する情報をどうみればよいか知る
- ・参加者の知識、経験、調べた情報を世界とシェアする「リサーチ運動」を知る
- ・セミナー後に参加者がリサーチするため、日ごろ「何とかしたい」と思っていることを出し合う。
- ・参加者の思いをもとに「知りたいこと」や「仮説」を出し合う。

▼参加対象 中高生

※興味がある方は小5~大人までご参加いただけます
(1家族チケット1枚でOK)。
※総合学習などで国際協力の授業をする教員の方は無料で傍聴できます。
※労働組合の方は、組合員への周知にご協力をお願いします。

■方法: オンライン (Zoom)

URLはお申込後に参加者へお送りします。

■定員: 20名

■申込方法: 右記のQRコードよりサイトにアクセスし、チケットをご購入ください。

■申込締切: 2024年2月22日(木) 24:00

※定員になり次第締切



▼問い合わせ先

(公社)国際経済労働研究所 吉浜
090-1242-1058 / 06-6943-9490 yoshihama@iewri.or.jp
※詳細は、研究所HPをご覧ください。

次号予告(特集テーマ)

「カスタマーハラスメント対策の現状と課題

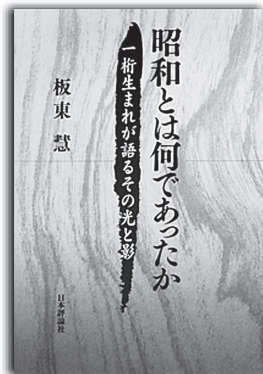
—消費者・労働者双方の権利を守る取り組みとして考える—

執筆者

- ・池内 裕美 氏(関西大学社会学部 教授)
- ・西尾 多聞 氏(UAゼンセン 副書記長)
- ・村上 久美子 氏(日本介護クラフトユニオン 副会長)

編集後記

2024春闘のポイントとして、「労務費の価格転嫁」や「ビジネスと人権」などが注目されています。とくにビジネスと人権については、芳野会長へのインタビューでも、労働組合がビジネスと人権に関する取り組みを進めることで、これまで労働組合の活動と関わりが薄かった若年層なども取り込める可能性への期待をお話いただいたことが印象的でした。また、ジェンダー平等関連のエピソードもうかがい、労働組合で女性が活躍する場面が増えてきた状況も知ることができました。(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.nippy.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(多幸福感)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.79-2 No.1137
February. 2024

International Economy and Work Monthly

Policies for 2024 Spring Labor Offensive (SHUNTO)

2024 Spring Labor Offensive and the New Form of Human Capitalism

H. Hirakimoto

Sustainable Wage Growth through Fair Trade in Supply Chains

K. Matsumaru

Interviews about 2024 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)