

Vol.80 No.2》

2025

02

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1147号

特集

2025春闘方針

連合の人たちに、届くのであれば伝えたいこと
— 2025春闘とナショナル・センターへの期待

福島大学経済経営学類 教授 ● 熊沢 透
T. Kumazawa

〈インタビュー〉 2025春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 ● 芳野 友子 氏
T. Yoshino

インタビュー

2024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

史上初のスト決行から約20年

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

Think More!
— 書評と論点

第7回 小林慶一郎編著『日本の経済政策
— 「失われた30年」をいかに克服するか』

(中公新書、2024年) から考える

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

インタビュー

Discover — 地方連合会の連帯活動
第7回：連合栃木

史上初のスト決行から約20年

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

日本のプロ野球界で、現在のようなセントラル、パシフィックの2リーグ制が始まったのは1950年だ。この2リーグ制を巡って、プロ野球関係者だけでなく国民的な話題となったのが、約20年前の2004年9月18日、19日のプロ野球史上初のスト決行だった。

昨年12月17日、日本プロ野球選手会が球界再編20周年シンポジウム「ファンも選手も球界の一員です～あの時何が変わり、何が変わっていないのか」を開催した。プロ野球選手会は労働組合法上の労働組合であり、私も連合時代からおつき合いしていることから、お誘いをいただき参加した。

その発端は2004年6月の大阪近鉄バッファローズとオリックス・ブルーウェーブの合併構想の発覚にさかのぼる。当時、多くの球団オーナーたちは球団経営に頭を悩ませていた。中でも近鉄は大幅な赤字をかかえ観客の入りも多くなかった。そんな状況を打破するため、オーナー側は球団の数を減らし球界全体の赤字を削減しようと考えた。10球団1リーグ制の案もまことしやかに流れた。

当時の選手会長の古田敦也氏は「ファンあつての球界であるが、選手やファンに向けて説明もなく理解を求めることもなく、親会社の都合で赤字が多いからやめる、減らすというのは受け入れることは出来なかった」。また、「選手会としてNPB（日本野球機構）に説明を求めたが、すぐには応じてもらえなかった。これは経営側の問題で選手には関係ないという感じだった。球団が減少すればファンも減る。ファンが減ることは野球選手を目指す子どもたちも減る可能性がある。プロ野球界発展のための球団減少であればみんな納得できるが、その根拠も分からない。選手会としては、せめて1年間ぐらいは合併を凍結して欲しいとも要望した」と振り返った。

合併反対の署名活動では120万人の署名が集まり、オールスターゲームでは全選手が12球団のカラーを織り込んだミサンガをつけてプレーした。東京、大阪では合併反対のファンのデモが起きるなど、プロ

野球関係者だけでなく国民的な関心となっていった。

有名になった、巨人の故・渡辺恒雄オーナーの「無礼な、たかが選手が」発言については、「囲み取材である記者に『(オーナーと)直にしゃべった方がいいんじゃないですか』と聞かれて『そうですね』と答えた。それぐらいの程度で。僕が言っているみたいになってるけど。そのあと(記者が)渡辺オーナーに持っていったら、そういう発言をした」と古田氏は明かした。間違いなく、故・渡辺オーナーの発言が、世論の風向きが変わるきっかけになったのは確かだろう。

対話を繰り返すが、両者の溝は埋まらず、最終的に選手会は苦渋の決断としてストライキを決行した。前代未聞のストライキを経て事態は進展し、近鉄とオリックスは合併しオリックス・バッファローズとなり、50年ぶりに新球団の東北楽天ゴールデンイーグルスが誕生、12球団・2リーグ制は維持された。古田氏は最後に、「今の野球の繁栄はファンをはじめとする関係者のおかげだし、当時のNPB側を動かしたのはファンの皆さんだ」と感謝した。

この球界再編を乗り越え、プロ野球界には様々な変化が起きている。現役選手を対象にした移籍制度「現役ドラフト」、フリーエージェント（FA）制度や代理人の導入など選手会の提言が導入された。NPB以外にも2005年の四国アイランドリーグを皮切りに各地に独立リーグが誕生し、先季はNPBのファームリーグ（2軍公式戦）に新潟と静岡の2球団が新規参入した。12球団の観客数は、先季史上最多を更新した。

20年も経てば、記憶は薄れる。現役の中には、まだ生まれていなかった選手もいるだろう。球界を守るために立ち上がった選手会の先輩たちのことを、ぜひ覚えておいてもらいたい。現在の新入団選手は現行制度が当たり前、しかし、これは選手会が何年も交渉して得てきた権利であり、今の選手たちも選手会に集い球界全体のことを考え、将来の後輩選手のためにという思いで活動して欲しいものだ。

CONTENTS Page

特集:2025春闘方針

巻頭言 (2)

史上初のスト決行から約20年

古賀 伸明

地球儀 (3)

突出しだした中国のSNS

本山 美彦

■特集 2025春闘方針 (4)

連合の人たちに、届くのであれば伝えたいこと

—2025春闘とナショナル・センターへの期待

熊沢 透

〈インタビュー〉2025春季生活闘争方針 (11)

芳野 友子 氏

2024春闘インタビュー (16)

自動車総連

リサーチファイル (18)

第52回:企業再建闘争(6)

本田 一成

Think More! 一書評と論点 (22)

第7回 小林慶一郎編著『日本の経済政策—「失われた30年」

をいかに克服するか』(中公新書、2024年)から考える

埋橋 孝文

Discover 一地方連合会の連帯活動 (24)

第7回:連合栃木

論壇ナビ2025 (28)

第2回:103万円の壁

松浦 司

【Seminar Report】 (29)

「中高生リサーチキャンパス」国際協力講座を終えて

一参加した中高生の声

主要経済労働統計 (31)

所員コラム (32)

データ駆動型研究

松本 薫

Project News (33)

Information

地球儀



突出しだした中国の SNS

米国のトランプ新政権が、各国に対して貿易戦争を仕掛けるのは確実である。1期目がそうであったし、これからの2期目は、そうした戦略がさらに強化されるであろう。そして、中国が最も敵視されている。中でも TikTok (ティック・トック) が主な攻撃対象である。前のバイデン政権の時でもそうであった。

2024年4月26日、(米国にとっての)外国の敵対的勢力 (foreign adversary) によって運営される SNS を禁止することを目的とした「外国敵対勢力に支配されたアプリから米国人を保護する法律」が成立した。条文には、特に TikTok が明記され、敵対国でない国に事業を売却することを求める個所がある。

当然、TikTok は法律の差し止め訴訟を起こしたが、米国の連邦高等裁判所は2024年12月6日、この上訴を棄却した。法律の施行予定日は2025年1月19日であった。以来、TikTok をめぐる報道が過熱気味となっている。

ここで、米国と中国の SNS ユーザーの姿勢の違いを指摘しておこう。

米国のユーザーは、自己主張や、個人の日常生活を披露する傾向が強い。レストランの食事を写真入りで楽しみに語る内容が頻繁に見られる。個人批判も激しい。過激すぎる。これに嫌気を持つ米国人ユーザーは多い。

これに対して、中国のユーザーは、政府の厳しい監視にあることが逆に功を奏しているのか、地域とのつながりが重視され、人間関係の構築や維持のために、各種 SNS を利用している (<https://glohai.com/blog/5834>)。

2025年1月6日時点での月間実際の SNS 利用者数(単位:億人)で見る世界のランキング上位10社のうち、中国企業が5社を占めている。

中国企業以外の5社の利用者数90億人に対して、中国の5社は40億人に利用されている (https://www.hottolink.co.jp/column/20250106_114872/)。

最近、米国の TikTok 利用者たちが、「TikTok 難民」というハッシュタグをつけて中国の SNS である小紅書 (シャオホンシュ、英語名はない) に大量に流入している (<https://forbesjapan.com/articles/detail/76483>)。これは、中国の SNS の利用者に接近したい米国人が増えたことを意味する。TikTok を排除すればすむ問題ではない。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2025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ひと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政策・制度の実現、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。

昨年の2024春闘では、1995年以来33年ぶりとなる5%台の賃上げが実現した一方で、物価高で個人消費の低迷が続いていること、中小と大手の企業規模間格差が拡大したことが課題であった。これらを受け、連合は、2025春闘において昨年に引き続き、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設定し、社会全体へと賃上げの波及をはかろうとしている。とくに、中小組合における格差是正分の積極的な要求について方針に明示した点は、今春闘の特徴のひとつであるといえる。

このような春闘を取り巻く労働界の動向に着目し、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、福島大学経済経営学類教授の熊沢透氏による論稿と、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「連合の人たちに、届くのであれば伝えたいこと」と題し、熊沢氏にご執筆いただいた。まず、2025春闘で連合に期待することとして、賃上げのパターンセッターとしての役割を果たすこと、エッセンシャルワーカーの処遇改善に関して言及を続けることなどが述べられている。次に、賃金のあり方について、賃金の水準だけでなく、その「決まり方」と「上がり方」の重要性を指摘し、生計費保障の程度、査定による変動の程度、属人性と属職性の程度の3軸からなる賃金体系（給与明細上の構成）の位置づけの考え方が紹介されている。また、労働組合にたいして、世の中の課題や言葉遣いに過剰なほど敏感であること、社会の課題を根源的（‘radical’）に考えることなど、運動の根本的な考え方についても期待と提言を述べている。

特集2は、連合会長の芳野氏へのインタビューである。連合では、2025春闘を「動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年」と位置づけ、働く人の持続的な生活向上をはかり、経済社会の新たなステージの定着をめざしていくとしている。また、「賃金と物価の好循環」を実現するカギとして「賃上げの広がり」と格差是正「適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成」が必要であることが聞かれた。2025春闘のポイントとなる持続的な賃上げ、格差是正に関する取り組みのほか、働き方の改善をはじめ、政労使会議の受け止めや新政権への期待などについても話している。

連合の人たちに、届くのであれば伝えたいこと —2025春闘とナショナル・センターへの期待

福島大学経済経営学類 教授 熊沢 透

はじめに

日本も世界も、哀しみと怒りを誘うことで満ちている。戦争や災害はもちろんのこと、いろんな意味で立場の弱い人びとの受難と苦労が伝えられる。当事者の自己責任に帰することを峻拒する立場からすれば明らかに社会問題として解決されなければならない困窮や不公正が、どれほど多いことか。それに対して、制度と手続きに則れば明らかに指弾され追及されなければならない不正と欺瞞が不問に付されているのをたくさん見る。

そんなときにこそ、ナショナル・センターが公正な社会の実現のために産業の外においても果たしうる役割は決して小さくない。大組織である連合にはそのように自覚して発言し振る舞ってほしいと切に願う。

もちろん、依然として労働組合の最大の役割は人が働く場の問題に取り組むことである。日本の労働問題はここが民主的な先進国であるというのも憚られるほど惨憺たる状況ではないか。

1. 「2025春闘」への期待

それでもまずさしあたり話を 2025 年の春闘における賃上げに限定すれば、大幅賃上げを目指す立場は昨年以上の好環境に恵まれているとはいえるだろう。政財界は日本経済の好転のためには賃金上昇が必要なのだという理解をあらためて表明することが増えてきた。公式の労使関係の場でも、経営者団体や有力な経営者が賃上げによる好循環を明言している。報道などが伝える街の人びとの声も、この間のベースアッ

プや最低賃金の引き上げに喜び、またその傾向が続くことを望んでいる。福島県や高知県といった地方の中小企業は全国加重平均で 1,500 円に向けた最低賃金の引き上げへの対応は「不可能」という声が多数派であるけれど（2024 年 12 月 東京商工リサーチ調べ）、それは想定されていたものではある。中小零細企業の製品・サービス価格への転嫁は強く支援されなければならないし、連合組合員が働くような企業こそは

下請けへの発注価格を見直す責務がある。

しかし、依然として低い最低賃金に象徴されるような日本の賃金水準に対する引き上げへの声はどこまでも正当なものだ。それは、円安と物価上昇の局面にあり、分野ごとのばらつきがあるとはいえ労働力不足が強く意識されるなかで、「いくらなんでもこの実質賃金の水準ではもう暮らしも経済も立ち行かなくなっている」といういろんな立場に共有された実感に根ざしたものであるだろう。

そんな時機に、私が連合に期待することは素朴ながらたくさんある。なんといってもこの国最大のナショナル・センターなのだ。すべきは、できるはずのことは決して少なくない。主として企業別組合のまとまりである産別組織が結集した団体だから、企業別組合としての限界を本来的に負っているということをここであらためて述べるつもりはない。加盟単組は企業別組合であっても、横断的な組織はその制約を乗り越えた組織原理をもっているという理想主義が後景に退いていては、それは単なる連絡組織でしかない。

賃金交渉における伝統的な役割は依然として大きい。まずは賃上げのパターンセッターとし

ての役割である。日本は労働市場の各層に多様な組織原理の労働組合が存在して交渉力を発揮している国では残念ながら、ない。連合の有力単産の成果は、遅れて妥結する産業、中小企業、公務員、そして人勧準拠型の法人職員一つまり例えば私自身の給与へも波及するはずである。

しかし、一般論としての賃上げに追い風が吹いていたとしても、福祉や医療、教育分野におけるエッセンシャル・ワーカーの賃上げや労働環境の改善はいつこうに進まない。ナショナル・センターはその領域の組織率の水準にかかわらず常に、あらゆる機会と場所で、エッセンシャル・ワーカーの待遇改善に言及し続けてほしい。

連合のホームページに掲げられた 2025 春闘方針のうち「賃金要求指標パッケージ」は「全体の賃上げの目安は」「5% 以上」という。格差是正のため中小労組は 6% 以上・18,000 円以上をめざし、「雇用形態間格差是正」も謳う。先日話をしに呼んでもらったある単産の地方組織では、そのためには「ストも辞さない覚悟で」という言葉まで聞かれた。本当にストライキがあるとはとても思えないが、その覚悟を信じていると思う。

2. 賃金のあり方を考える

労働組合は労働者の地位と労働条件を向上させることを目的に、多面的な機能を果たしうる組織である。そして経済的には労働力という商品の価格に関する合法的なカルテルであるという側面をもつ。しかし雇用形態と働き方のあまりの多様化のなかでは、現有の組合員とこれからの組織対象となる労働者にとって「あるべき賃金像」をひとつに、あるいはいくつかにでも定めて組合員に汎く合意される運動方針とする

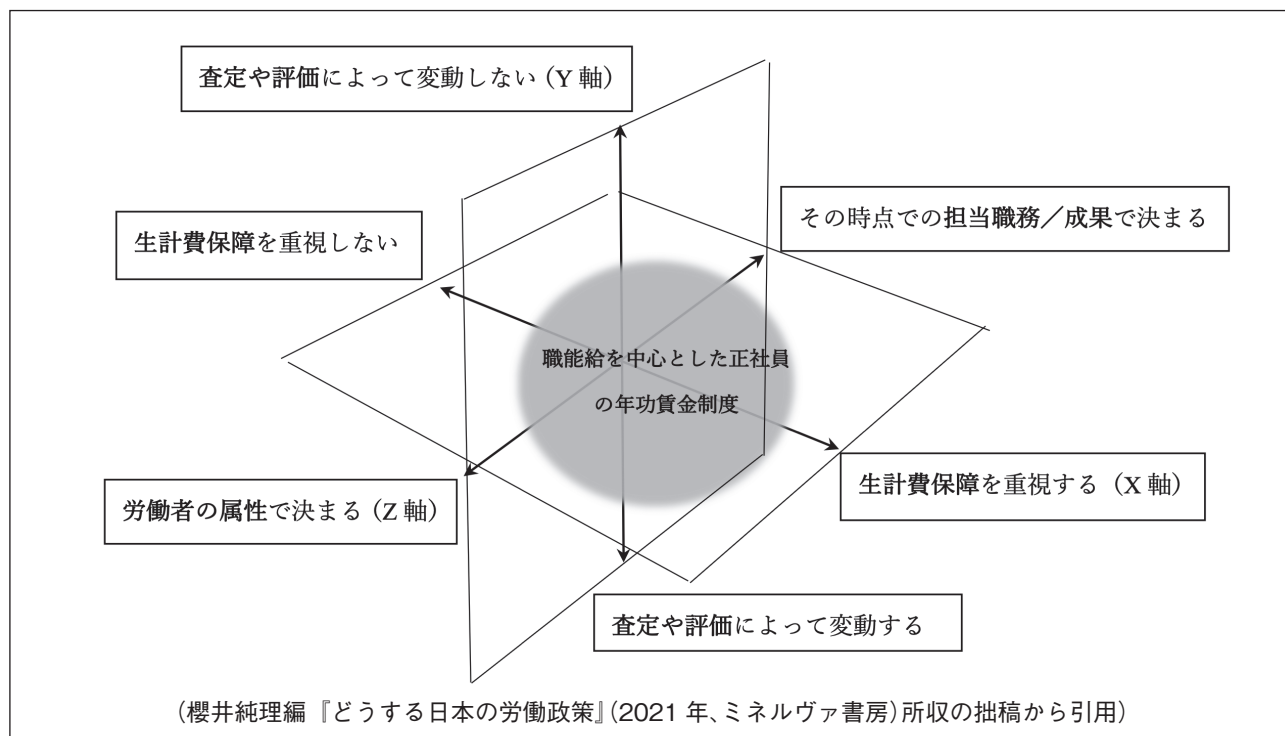
ことは、労働組合にとってもなかなか困難なことに違いない。

とはいえ、いま賃上げが求められておりそれが可能な条件下にあっても、賃金のあり方は常に議論され続ける必要のあることだ。賃金はその「水準」もさることながら、「決まり方」と「上がり方」が大きな意味をもつ。

生計費保障の程度、査定による変動の程度、属人性と属職性の程度の三つを尺度とする 3 軸

を配置して、実際の賃金体系（給与明細上の構成）を位置づけられる座標空間を作ること

を試みた。まだ初歩的な図示ではあるけれども、このようなものである。



この座標空間の中で、どの辺りに位置する賃金の決まり方であれば労働組合員にとって好ましいものといえるのか。「価値観の多様化」といえる世情であっても、人事評価による変動の可能性がどの程度までが妥当といえるか。生計費保障の理念はどのくらい守りうるのか。この図が運動論にとってそれほど有益なものではなかったとしても、賃金の決まり方と上がり方の言語化と考察は労働組合の大きな関心事のひとつであってほしいし、その議論は不断に続けられるものであってほしい。

賃金の決まり方や上がり方についてきちんと考えることなくして、例えば「雇用の流動化」や「ジョブ型雇用」の議論に安易に与することはかなり危険なことである。これらによって日本の雇用制度を「改革」したり労働市場の効率性を高めたりするというロジックは慎重に検証されなければならない。「流動性」という点では、日本の労働市場はもとよりかなり流動的であ

る。「終身雇用」というものは実際以上に普遍的なものだと誤解されてきた。「ジョブ型雇用」は濱口桂一郎氏が広く知らしめた用語として有名ではあるけれど、濱口氏はそれへの移行を提唱しているわけではない。むしろとても慎重な議論を行っていることに留意すべきである。

就業規則の「副業禁止規定」を廃止する動きが労働者と使用者の双方にメリットがあるとする風潮も、賃金というものがもつ性質を理解する観点から、距離をおいて相対化しておく必要があると思う。もともとそれほど長くない労働時間で働く人が追加的に稼ぐことができるとか、スポット的な労働需要を充足できるといった理由で、それは良いことのように考えられることが多いけれども、労働組合としては慎重な考え方をしてほしい。このとき想定されている「副業」には雇用以外の働き方も多く含まれていて、スキルや趣味を活かした「自由」で「独立した」業務請負等がイメージされている場合

もある。しかし圧倒的に多くの場合、ごく普通の非正規雇用がアフター5の労働者を待ち受けている。そもそも労働者の副業を禁じて一身専属を求めることは、その使用者が払う賃金だけで暮らせるようにするという理念と一体のものである。企業が副業を禁止しないということは、「うちの会社の賃金だけで暮らせると思わないでください」という立場をとることができるということでもある。賃金と雇用を通じた生活保

障の理念はますます後退していくということであろう。

流動的な雇用がますます推奨され、ジョブ型雇用を目指すべきものとし、正社員の一定層は副業も解放されたとき、日本の労働社会は仕事別・職種別の社会的な相場賃金と個々の労働者の交渉力のいずれをも欠如させてきたという事実にあらためて直面する。いまより幸せになれる労働者はそれほど多くはない。

3. 「労働組合的に」考えるということ

いかに古臭くとも、労働組合ならばこそその発想の様式というものがあるはずである。世の中の考え方や言葉遣いに、労働組合として過剰なくらいに敏感であってほしいとも思う。例えば、政府の語ってきた「働き方改革」が目指すものを総論として否定するものではないけれども、「働き方改革」という謂いに対して、労働組合がそのまま易々と賛同しているのはなぜなのか。日本の労働者の凄まじい働き方には労働者の心性も与っているとはいえ、まずそのほとんどは要員管理やノルマの定め方といった「働かせ方」の問題である。遵法化と改革が必要なのは「働き方」ではなく「働かせ方」である。連合にはあえてそういう逆張りをしてみせてほしい。

文部科学省の政策として就学年齢を前倒して「金融教育」が進められている。もちろんお金の大切さや金融リテラシーを早くから教えることは大切なことである。しかし、労働法や社会保障制度を教えることも同じくらい、むしろもっと大切なことであると私は考える。中卒で就職する人はもちろんいるし、高校に進学してもほとんど登校しない人も中退者も少なくない。しかし彼ら彼女らも雇用されて働く機会をもつ

ことになる。中学校までの労働リテラシー教育はそういう人びとにとってとりわけ重要なのではないか。労働組合であればそれを執拗なくらいに言い続けてほしい。私が思う「労働組合的な」考え方とはそういうことだ。

正社員とみなされていない労働者の組織化はUA ゼンセンなど一部の例外を除けば非常に遅れている。その進み具合の差は主として「基幹化」している非正規労働者の比率の違いで説明されてきた。しかし本当にそうだろうか。正社員以外の労働者が必要不可欠ではない職場がいまやどこにどれだけ存在しているというのだろうか。

もちろんその職場で「基幹労働力」とみなされていなくて「必要不可欠」だと思われていない労働者は労働組合によって守られる必要がないという考え方ができるはずがない。連合傘下の多くの組合の組織化対象となるかどうかはその労働者個人の能力や個性によって判断されるということも本来はあり得ない。「基幹化」の程度は組織化対象とするかどうかの判断根拠とはもはやならないだろう。雇用形態／就労態様の多様化が労働組合にとってかなりの程度は与件であったとしても、多様な労働者の組織化は

組合員の多様化として適応していく努力は先送りにできない課題である。正社員と正社員以外とは、やはりなんらかの同質性があるという利害が共有されているということである。共に働く「仲間」であるということである。そこにその人びともまた組織化対象でありうる根拠がある。

しばらく前のこと、あるユニオンリーダーがこのように発言したのを対面で聞いた。「うちの産業でもたくさんの非正規や外国人に働いて頂いています」。その人たちに対して丁寧に接しているつもりかもしれないが、そこに感じたのは非正規労働者や外国人をあくまで他者化する眼差しと意識である。そんな言い方を聞きたくはなかった。

労働組合がどのような態度を取るのかが問われる最近の論点として、なかなか難しいのが年収「100/103/106/130/150/201万円の壁」に関わるものだ。有力な野党も与党も議論の俎上に載せている。制度改正も現実化している。税と社会保険料負担に関わることなので、「勤労者世帯」にとって小さな問題ではないといえるだろう。年収の壁を意識する人は、主として被扶養配偶者である。その人の配偶者は連合組合員かもしれない。組合員世帯の問題である。労働組合もその制度改変に関心ではないはずである。

しかし、誤解を恐れずいえば、「壁」の若干の引き上げを巡って議論することは労働組合にとって優先順位の高い課題だとはとても思えないのである。就業調整をしても暮らせる世帯の人が「壁」を意識するのである。独身の労働者、子を持つ母であるシングルマザーはそもそも「壁」を意識しては暮らせない。そして労働組合運動の必要な人たちとはむしろそういう比較的低所得の労働者ではないか。労働組合がいま最も力を入れて守らなければならないのはどういう労働者のどういう暮らしなのか。もちろん税と社会保険料の負担について根本的な議論を展開することはナショナル・センターとしても大切なことである。けれども「年収の壁」の議論はそのとき、あまりに射程が短く志が低いのではないか。

なお、「年収の壁」は最低賃金引き上げの壁としても機能する。最低賃金の引き上げによって、最賃近傍のパートタイマーが就業調整の時期を早めるということが、最賃引き上げに反対する理由として語られるからである。「壁」を多少引き上げたところで、就業調整の時期が少し遅れるくらいのことであり、相変わらず最賃引き上げ抑制の論拠となり続けるだろう。

4. さいごに

‘radical’ という言葉は「過激な」と訳せば実に評判が悪いけれども、「根源的な」と解釈することのできる、それはどこまでも大切な思想を形容する言葉である。労働組合には社会の課題を根源的に考えるという思想の奥行きを期待したい。そしてナショナル・センターは多様な機会に多様な論点について発言するものだからこそ、「説得のための議論」と根源的な考え

方がずれることがあるということを忘れないでいてほしい。

組織には運動のためのロジック、説得のための言葉が必要なことはよく解る。例えば、「女性活躍」のかけ声そのものに水を差すことはできない。管理職女性の圧倒的な少なさ、管理職ではなくても女性が働くことへの障壁と不利、ハラスメントによる有形無形のダメージ、女性

への然るべき配慮に対する「男性差別だ」という不当な怨嗟。いずれも労働組合はわがこととして刮目し取り組まなければならない問題である。そのための主張が、女性が活躍することは企業の成長と日本経済の再生のために必要なことだと説得することへと向かうのはある意味で自然であり必要なことであろう。能力発揮の機会を制限され条件を整備されてこなかった人類の約半分が、その機会と条件に恵まれれば企業業績と経済成長に今以上に貢献しうると考える論理的な根拠がある。

しかし、根源的に考えてほしい。たとえ企業業績と経済成長にプラスの影響がなかったとしても、人類の約半分への不公正と不利益は無条件で取り除かれなければならないものだ。それ

はなにより人権と尊厳の問題だからである。特に雇用の場におけるジェンダー平等のために、人権と尊厳のために、労働組合が機能しないことが許されるのだろうか。

連合の人たちに読んでもらう可能性のある原稿を依頼されることなど滅多にないし、これからも滅多になさそうなので、散漫のうらみはあるけれども連合への率直な期待を書いた。地方国立大学の教員として、卒業生には労働組合のある職場で労働組合に守られて働いていてもらいたいと思っている。そしてそのとき労働組合はこんな労働組合であってほしいと願っている。





2025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. 「未来づくり春闘」と2025春闘の位置づけ

—3年間の「未来づくり春闘」の取り組みをつうじて、構成組織や社会全体において「賃金と物価の好循環」にたいする意識は変化してきているのではないかと思います。連合としてはどのように受け止めておられますか。

2022 春季生活闘争（以下、春闘）からスタートした「未来づくり春闘」は、2023 春闘で“転換点”をつくり、2024 春闘で“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出しました。2024 春闘では33年ぶりの5%台の賃上げが実現した一方、中小企業と大手企業の賃金格差が広がってしまった点は反省点でした。

このような結果を受けて、2025 春闘は「賃金も経済も物価も安定した巡航軌道に乗せる正念場の闘い」と位置づけ、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージの定着をめざすこととしています。長年沁みつてきた「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変え、「賃金と物価の好循環」を実現していく必要があると考えています。そのカギの一つは賃上げの広がり、格差是正であり、もう一つは適切な価格転嫁・適正取引の徹

底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成です。

高水準の賃上げ額・率を更新しているここ数年の春闘の流れを継続させていくためには、賃上げのすそ野を広げることと、社会全体の底上げをはかることが必要です。2024 春闘では労働組合の有無による賃上げ格差も広がったため、労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できません。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合だからこそその存在意義を広く社会にアピールし、集团的労使関係を社会に広げていくことを目指したいと考えています。

2. 賃上げ・格差是正について

—今春闘のカギの一つである、中小組合の賃上げおよび格差是正に関して、とくに力を入れたい取り組みや、推進にあたっての課題はどのようなことでしょうか。

企業規模間格差の是正に関して、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求す

ることとしています。賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、昨年に引き続き定めた5%以上の賃上げ目標に格差是正分1%以上を加えた、「18,000円以上・6%以上」を目安に設定しています。

中小企業は日本全体の雇用の約7割を占めますが、その底上げをはかるためには賃上げ原資の確保が重要です。具体的には、労務費を含めた適切な価格転嫁と適正取引が必要だと考えています。2023年11月に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」が公表されたものの、全体を見るとその活用はまだ不十分と思われる状況です。とくに労働組合のない職場に向けても周知を徹底するよう政府に要請するとともに、構成組織では自らの取り組みの状況を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用していくことが求められます。

加えて、働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、「パートナーシップ構築宣言」をさらに拡大していくとともに、実効性の強化に取り組みたいと考えています。2025春闘に向けて新たに「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」も作成しましたが、やはり個別の労使の取り組みだけで解決するのは難しい問題です。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要があります。

それだけでなく、消費者のマインドも変えていくべきだと考えています。私たちは消費者で



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

あると同時に労働者でもあります。モノが安く売られると、モノだけでなく労働の価値も下がることになります。製品の適正な価格を守ることについて、売る側も買う側もお互いに認め合えるよう、2025春闘でも引き続き発信を強化していきたいです。

また、物事をより広く長期的な視点でみるということも必要だと思います。たとえば、野菜の値上がりなど私たちが日々のくらしで感じるような問題も、大きな視点でみれば気候変動や地球温暖化などが関係しています。私たちの行動様式を少しずつ変えることが、将来にとって非常に大切だと考えています。

—2025春闘をつうじて、どの程度、企業規模間の格差の縮小を期待しておられますか。

要求・回答ともに中小の賃上げ率が全体平均を上回ること、そして、額で見たときの格差是正が進むことを期待しています。この実現には、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化していく必要があります。これ

は、1年の取り組みだけで解決する問題ではないので、継続していくことが重要です。毎年取り組みを続けていくことで、数年後に振り返って初めて効果を実感することもあると思いますので、引き続き力を入れていきたいです。

3. 中央における政労使会議の受け止めと地方の政労使会議への期待

—2024年11月に石破政権下で初めて行われた政労使会議について、どのように受け止めておられますか。

政労使の意見交換は、賃上げに向けて取り組むということがまさに目的の一つであり、三者が同じ方向に向かって心合わせをすることができました。政権交代後も昨年に引き続きこの会議が開かれたことは、連合としては非常にありがたいことだと受け止めています。この政労使の意見交換をつうじて、日本全体で賃上げに取り組む必要性を周知していくことができればと期待しています。

—2024春闘では、各都道府県でも「賃上げ」をテーマとして議論する政労使の意見交換の場がもたれました。2025春闘に向けた地方版政労使会議についても、1～2月に実施されるようですが、どのような議論や成果を期待されていますか。

2024春闘に向けた地方版政労使会議は、前年の11月に実施が要請され、翌年の3月までに47都道府県すべてで実施することができました。このスピード感のあるスケジュールは、政労使会議を重視するという政府の姿勢の表れであったと思います。2025年の地方版政労使会議についても、賃上げに向けてさらに力を入れていきたいという政府の意向が感じられます。連合としても、全国的に賃上げの機運を高める機会にすべく、地方連合会とも連携しながら力を入れていきたいと考えています。

一方で、2024年は実施の目的や参加者の立場などが各都道府県で統一できていませんでした。2025年の地方版政労使会議では、このようなことも改めて明確にしたうえで実施できるとより良いのではないかと思います。

石破首相はかつて初代地方創生担当大臣に就任されましたが、現在も地方創生関連の施策に力を入れられています。しかし地域によっては、産業構造の変容、都心部や海外への若年層の人材流出などによって疲弊している地域も見受けられます。自分たちの地域がどのような状況にあって、賃上げに結びつけるにはどうすればいいのか、人手不足や少子化への対策をいかに進めていくのかなど、様々な視点から、政労使が一体となって地方を盛り上げられるようなアイデアが出されることを期待したいと思います。

4. 最低賃金の引き上げ

—2024年11月に実施された中央における政労使会議では、最低賃金を2020年代に1,500円に前倒しで引き上げることなども議論されました。この政府の方針については、どのように受け止めておられますか。

最低賃金について、連合では、2023年に策定した中期目標において、2035年までに1,600～1,900円程度に引き上げることを確認しました。この数値は、「相対的貧困ライン」の考え方を参考に、正社員の賃金の中央値の約6割の水準としています。賃金の中央値が春闘の取り組みで年率3%伸びると仮定した場合、2035年ごろには1,900円程度まで引き上げる必要があるということです。政府が掲げた1,500円の目標は通過点と受け止めており、最低賃金の引き上げを早期化するならば、価格転嫁と中小企業等への支援策を強化し、それを実現できる環境を整えてほしいと考えています。

加えて2点申し上げると、まずは、毎年の

地域別最低賃金の引き上げについては、公労使の三者で委員が構成される最低賃金審議会で引き続き決めていくべきだと思います。2点目は、「なぜ1,500円という水準なのか」について、基本的な考え方を整理すべきだと思います。そのうえで、すべての労働者が将来に不安を感じることなく安心して健康に働き続けられるためには、賃上げに加えて、雇用の安定や公正な労働条件の確保、そして能力開発など「人への投資」の視点が欠かせません。雇用の安定は社会の安定の基盤となりますし、非正規雇用も含めた労働者の処遇向上や能力開発機会の提供、そして過労死の根絶を含む長時間労働の是正など、労働者の視点に立った雇用労働政策を力強く進めていただくことを政府に期待しています。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

—『『豊かな生活時間の確保』の取り組み』のうち「労働からの解放の保障」に関して、今春闘の方針で新たに「つながらない権利」の考え方が導入されています。この「つながらない権利」に関して2023年には連合で調査も実施されていますが、どのような問題意識をおもちでしょうか。

連合としては、「働き方改革」による上限規制導入などを中心に、労働時間短縮に向けた取り組みを進めてきました。その結果、総実労働時間の減少など一定の成果が得られていると思います。一方で、テレワークなどの新しい柔軟な働き方がコロナ禍を契機に定着しつつあるなかで、仕事と生活の切り替えが難しいといった課題も聞かれます。労働以外の生活時間をしっかり確保した上で、プライベートを充実させる時間、家庭や地域で過ごす時間を確保できるよう、取り組みを進めることが求められます。

このような問題意識や、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みを進めようという趣旨で、2025春闘の方針では、長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場のなかで最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を追求していくことを掲げています。具体的には、年休取得促進や勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備などに取り組むこととしています。

また、休日増の取り組みなどは、春闘期間に限らず日常の組合活動のなかでも交渉を重ねていますが、春闘は賃上げのみならず処遇全般について集中的に労使で話し合える場でもありますので、構成組織には引き続き力を入れて協議してほしいと思っています。

—先ほどお話にもあった「働き方改革関連法」の施行から1年が経過しましたが、物流業などを中心とする「2024年問題」に関連して、春闘をつうじて取り組みたいとお考えのことがありましたら、お聞かせください。

物流等の産業においては、関係産別とも認識を共有し、「働き方改革」だけでなく、荷主と運送業者の協力による取引環境および労働環境の改善、賃金の引き上げなど、「2024年問題」の解決に向けて様々な取り組みが必要だと考えています。そうした課題認識に基づいて、2025春闘では、長時間労働時間の是正といった「働き方改革」はもとより、賃金制度の見直し、処遇改善、適正な価格転嫁などの取り組みを進めていきたいと考えています。

6. 政策・制度の実現

—2024年10月の衆議院議員総選挙では、与党の議席が過半数を割り、立憲民主党や国民民主党が議席を増やしました。政治情勢が大きく変わりましたが、これからの政策・制度の実現に関して、とくに重視される内容、期待されることについてお聞かせください。

10月の総選挙は、「与党を過半数割れに追い込み、今の政治をリセット」することを明確な目標として取り組んできました。全国の仲間とともに総選挙を戦った結果、連合は最終的に204名の候補者を推薦し、小選挙区で100名、比例代表で49名、合計149名の候補者が当選を勝ち取りました。ともに働く仲間たちには感謝していますし、与党の議席を過半数割れに追い込むことができたことも肯定的に評価しています。

そして、緊張感のある政治が生まれてくるという意味では、今後の取り組みにもとても期待を寄せています。たとえば、厚生労働省の社会保障審議会年金部会では、被用者保険の適用拡

大や第3号被保険者制度のあり方などの議論が現在行われていますが、連合としては、就労を阻害せず働き方などに中立的な制度の構築をめざし、「被用者保険の完全適用」と「将来的な第3号被保険者制度の廃止」について、引き続き意見反映に努めていきたいと思っています。今回を機に、「社会保障と税の一体改革」にも積極的に取り組むべきだと考えています。

このほか、とくに政治や経済の分野では、ジェンダーの観点で日本は世界から遅れを取っています。「選択的夫婦別姓制度」や、意思決定の場への女性の参画などについても、変革を求めていきたいと思っています。

2025春闘では全体の底上げと2024年を上回る賃上げが実現できるよう、労働組合のないところについては政府の取り組みや環境整備が重要になりますので、それにも期待したいと思っています。

(インタビュー日：2024年12月23日)



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



- ・定昇込みで総額1万1,166円の賃上げを獲得し、1992年以降最大の成果となった。
- ・2025年総合生活改善は、「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」をポイントとして取り組む。

1. 2024年総合生活改善の方針について

一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。

2024年の取り組みでは、基本方針の中で「自動車産業はわが国の基幹産業であり、総合生活改善の取り組み結果が日本経済に与える影響は大きい」「自動車総連に集う全ての組合が日本経済の牽引に向けて取り組みを進める」と記載した。過去の方針にこれらを明示したことはなかったが、社会的に賃上げの機運が高まる中、とくに自動車総連に加盟する組合の7割以上を占める中小組合がこれまで以上に主体的に取り組むことができるよう、初めて基本方針に掲げることとした。このことは、自動車総連や加盟組合にとって大きな転換点であったといえる。

また、取り組みの方向性として、昨今の物価上昇を踏まえ、働く者の生活および労働の価値向上に向けて積極的な賃上げが必要であること、前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の流れを中小まで波及させ、自動車産業全体の魅力向上と発展に繋げなければならない、ということを確認した。

2. 賃金関係

一2024年総合生活改善における取り組みや成果、課題などについてお聞かせください。

各組合が方針を踏まえた積極的な要求をおこない、自社・産業の魅力向上、物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る観点で真摯に労使での論議をおこなうことができた。交渉の結果、賃金改善分を獲得した組合の割合は全体の93%に上り、賃金改善分の平均獲得額は7,696円となった。また、定期昇給も含む総額では1万1,166円の引き上げとなり、1992年以降最大の成果を獲得することができた。

一方、賃金改善の獲得額を規模別にみると、規模が小さくなるほど金額も縮小する傾向にあり、3,000人以上の大手は1万円超であるのに対し、300人以下の中小では7,000円を下回った。加えて、改善分が獲得できなかった組合の大半は300人未満の中小となっており、

企業規模間の格差を重く受け止めている。また、獲得した賃金改善の分配について、人材の確保や定着の必要性を背景に若年層への配分が高まり、賃金カーブの傾斜が緩やかになりつつある。そのため、ライフイベントも多くなる中堅層が賃上げの恩恵を受けられていないという課題も生じている。

3. 価格転嫁など企業間取引に関する取り組み

一2024年総合生活改善における取り組みや成果、課題などについてお聞かせください。

2023年総合生活改善では、「価格転嫁」というテーマを労使協議のテーブルに乗せることができた。2024年は、価格転嫁に応じるための原資の確保や、具体的な取り組みに結び付けるために何ができるのかについて論議が行われ、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図るなど、昨年からさらに踏み込み、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。

自動車総連が実施した価格転嫁の要請状況のアンケートからは、労務費の価格転嫁が進展している組合ほど、賃金改善分の獲得額が高いという結果が得られた。このような結果を踏まえ、2025年総合生活改善では、「価格転嫁に応じる」という意向を早期に示すことも企業側に要請したいと考えている。

取引の適正化は、本来は企業間で解決すべき課題であるという意見もあるが、転注・失注への恐れや長年の商慣行などにより、ビジネス上の取引関係同士では互いに伝えにくいという現状もある。だからこそ、ビジネスの関係にはない労働組合の取り組みが重要であるといえる。2024年は、メーカー部会と車体・部品部会との共同部会を2回実施し、そのなかで価格転嫁をテーマに小グループでの意見交換をおこなった。双方の部会から理解を得て今年初めて実現したものであり、大きな一歩となった。一方、これらの部門以外ではまだ論議が十分でなく、すそ野の広い自動車産業において、本取り組みが産業全体に行き届いたとは言い難いため、今後

も継続した取り組みが必要である。

このほか、自動車総連として、関連する情報の共有や展開も積極的におこなった。中小企業庁の担当課長を講師に招き、取り組み内容の説明と質疑応答という構成で実施したセミナーを3回実施したところ、参加者は労使あわせて各回300人を超え、関心の高さがうかがえた。

4. 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、課題についてお聞かせください。

1) 企業内最低賃金

近年の地域別最賃の上昇により、地域別最賃に対する特定最賃の優位性が縮小している。特定最賃の優位性の強化や公正競争の確保のため、企業内最低賃金協定の締結拡大・金額引き上げに力を入れて取り組んだ。締結目標額は、2023年(17万3,000円)よりも大幅に引き上げ、18万円とした。交渉の結果、協定の締結割合は74.0%、平均締結額は17万6,627円となり、2023年(16万9,331円)から大幅に引き上げることができた。前進した一方、賃上げについて集中論議をする中で、企業内最賃についての論議を確保しにくい実態や、昇給にいたっていない組合も一定数存在することは今後の課題といえる。

2) 人権デュー・デリジェンス(人権DD)

昨年の2023年総合生活改善において、交渉項目とはしなかったものの人権DDの取り組みをスタートさせ、意識を高めていくきっかけとすることができた。2024年の方針は、全ての業種で国内・海外問わず事業における取引実態やグローバルサプライチェーンにおいて、人権に関する問題が生じた際に対応できる窓口や委員会を労使で立ち上げ、労働組合としても積極的に関与し、チェック機能を果たすこと、また、職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組むこととした。今年の交渉においては、複数の労組から、委員会の創設、社員が通報できる窓口の設置などの具体的な成果も聞かれた。

5. 今後の展望

—2025年総合生活改善の構想および中長期の課題や展望についてお聞かせください。

1) 2025年総合生活改善における賃上げ

2024年の取り組みでは大幅な賃金改善を獲得することができたものの、実質賃金は27歳以降の全年代でマイナスとなっており(自動車総連に加盟する全組合の平均)、対策が求められる。また、2.で触れたとおり、企業規模別の格差が拡大していることも産別組織として

課題感をもっている。このような状況に鑑み、2025年総合生活改善では、「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」をポイントに据えた。

さらに、賃金改善分の水準の目安(1万2,000円)を示し、これを踏まえた上で要求の構築をおこなうこととした点も、これまでとの大きな変更点である。自動車総連では、2019年以降、「総合的に勘案した自らめざすべき賃金水準を構築して積極的な賃上げをおこなう」「賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識して自らの目指すべき賃金水準や賃金課題の解決をめざす」という方針のもと、具体的な要求金額の水準を明示してこなかった。しかし、昨今の積極的な賃上げの動きによりビビッドに対応できるよう、今回7年ぶりに目安を示すこととした。この金額は、2024年度物価上昇率、年齢別実質賃金の最大マイナス分、中小底上げ分などを考慮して決定したものである。

2) 価格転嫁など企業間取引に関する取り組み

「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」のためには、企業間取引に関する取り組みが非常に重要である。そのため、2025年総合生活改善の方針では「基盤整備のための取り組み」として新しく項目を設け、賃上げと同様に重点項目として掲げることとした。また、徐々に浸透しつつあるが、さらなる理解浸透、取り組みの定着を見据え、活動の名称を「グッドサイクル運動」として推進していく。

3) 休日増に向けての取り組み

自動車産業では、大手企業でみても年間休日が他産業と比べて少なく、1995年から121日のまま変わっていない。また、事技系と現業系で休みの取りやすさが異なることも課題となっている。自動車業界全体の働き方の改善につなげ、中長期的な人手不足に対応するために、この休日増の取り組みは重要であり、運動として積極的に取り組みを進めていきたい。2025年から取り組みをスタートさせ、他産業の休日数などを考慮し、2027年に5日増を目指すこととしている。

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:2024年12月23日)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第52回】企業再建闘争（6）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

経営陣の動向と企業再建策をめぐる余波は組合にも飛び火し、組合本部役員間も意見の対立が起き、この動きが各支部にも波及した。昭和32年、大垣支部は臨時大会を開き、夏川追放闘争を取り下げ、労使協調による企業防衛方針を決定。（中略）

当時、この人権争議は日本中の注目を集めていた社会的な事件であった。その副産物として近江絹糸労組に対して様々な立場や階層の人から接近が図られた。特にその中でも左翼陣営と言われる人たちが特定政治団体は熱心で、自分たちのグループや陣営の勢力拡大を図るには、まさに格好の対象であった。

これらの人たちの影響は陰に陽に労働組合の運営に投影され、それぞれの考え方として浸透していった。ひいては組合内のグループ活動として芽生え、やがて企業紛争へと連動、さらにはこれが引き金となって組合の分裂へとつながっていった。

組合の分裂は、なによりも組合員の不幸であった。対経営側との交渉においても、組合の“力”を発揮することが不可能となり活動が停滞した。

組合の分裂時代は、昭和31年～昭和33年の約2年余の長きに亘った。この間、せっかく人権争議で諸条件を勝ち得たにも関わらず、工場の生産性が低下したのである。経営側は人権争議で失った力を再

び盛り返し、分裂した組合の一方に加担して（協力して）優位を保持した。

組合の分裂の一時期、組合の単一組織としての統率力を欠き機能が低下し、組合としての歩みが頓挫した。（朝倉克己『近江絹糸「人権争議」の真実』サンライズ出版）。

5. 1957年（続き）

12月28日:

近江絹糸労組の本部派が、経営者に乗じられた利敵行為や再建の美名による外部の陰の極左勢力との結託などで組織分裂が公然と行われている、いかなる妨害行為にも断固たる処分を行って問題を解決する、本部方針の下に統一的行動を守るよう望む、などの決意を表明した声明書を出した。

この声明書により、本部派と再建派の分裂は決定的となった。

6. 1958年

1月14日:

再建派が各支部に対して、大垣支部方針案を正式に機関決定するか否かの是非を問うための臨時大会の開催を要求し、署名活動を展開した。

これに対して本部派は、分派行為である、と反対したが、再建派は、全支部の合計署名数は全組合員の6847票に対して3115票で半数に迫った、と発表した。これで再建派は、全組合員の3分の1以上に達したため労組本部へ正式に大会の開催を要求し、1月17日までに回答するよう求めた。

ところが労組本部は、署名が確認できないし本部の了承なしに署名を実施したのは統制違反に当たる、として回答しなかった。

1月18日:

再建派が大垣工場で代表者会議を開き、2月28日に大垣工場で独自の臨時大会を開催することを決定した。また、準備委員会の組織と代議員の選出に着手し、労組本部の現執行部とは別の新しい執行部を発足させることを計画した。

1月19日:

労働大臣石田博英から要請を受けた大株主5社の代表者が大阪で東洋紡社長阿部房次郎と会見し、東洋紡会長進藤竹次郎に近江絹糸社長へ就任するよう協力を要請した。だが、東洋紡は自社のことで手一杯である、と拒否した。この後、大株主代表は、直接に進藤と会って就任を求めたところ、受けるつもりはない、と答えたものの、後日改めて正式に回答することとなった。だが結局、進藤の近江絹糸社長就任は実現しなかった。

2月22日:

早朝、近江絹糸の大垣工場の再建派組合員の男女約100人が「近江絹糸をつぶすな」「原綿資金を貸してください」と書かれたプラカードやタスキをかけて東京丸の内の三菱銀行本店に座り込みを行った。こ

れを受けて銀行側が、銀行の信用に関わる営業妨害である、として警察に通報したため、両者が言い争いとなった。

2月26日:

会社側は、自主再建に行き詰った、として8工場で一斉に大規模な再建計画を発表し、労組側の協力を求めた。会社側は、「労働基準法」の会社都合休業の休職の適用を受けて賃金の6割を支給する、これで1か月約2500万円の人件費節約になる、と説明した。

具体的には、大垣工場(綿紡、スフ紡、織布)は完全運転、加古川工場(スフ綿)と岸和田工場(織布)は現状維持、彦根工場(絹紡)は操業再開、津工場(綿紡)と富士宮工場(綿紡)と彦根工場(綿紡、梳毛)は再開体制が整うまで休業、中津川工場(スフ紡、織布)と長浜工場(織布)と富士宮工場(スフ紡)と彦根工場(スフ紡)は3か月間の休業後に再検討することとされた。このため、大垣、加古川、岸和田、彦根の4工場以外の4工場は操業停止が翌27日から実施されることとなった。

この再建計画に反発した労組側は、再建計画による合理化を中労委に提訴した後、各工場支部へ就労闘争に入るよう指令した。しかし各工場支部では、本部派と再建派が対立して混乱した。

2月27日:

彦根工場は、綿紡と梳毛部門が休業に入り、工場側は絹紡以外の工場に鍵をかけて立ち入り禁止とした。これに対して、本部派組合員約1160人は番別の集会を開いて、就労闘争の氣勢を上げた。

5:00、早番の約220人が作業着とハチマキを着用して工場内講堂に集まり、約1時間にわたって工場内をデモ行進した。また、7:45の中番、13:30の後番も集会

を開いて工場内デモを敢行し、仕事を与えよ、働かせよ、と要求した。

一方、彦根工場の再建派組合員約450人は、絹紡部門で就労する以外はほとんど姿を見せなかった。しかし、9:00頃に約30人の再建派組合員が支部教室に集まっていたところ、本部派組合員が、組合管理の部屋だから退室しろ、と迫った。これに対して、再建派組合員が、会社の部屋だから出る必要はない、と拒絶したことで、約1時間半の小競り合いとなった。

津工場では、9:30から本部派組合員約500人が、作業着とハチマキを着用して工場内に入り、機械の保全作業を始めた。当初退去を指示したが拒絶された工場側は、混乱を避けるために静観した。

また、同様に休業に入った中津川、長浜、富士宮でも、労組側が決起大会やデモ行進で就労闘争を展開した。

この日、中津川工場で、完全操業中の大垣工場への転勤者を募集したところ、午前中に約100人の応募者が集まった。

2月28日:

再建派が、大垣支部で臨時単一大会を開催した。この日まで本部派は、再建派の大会こそ規約無視である、として開催の阻止行動に出ていたが、この日の未明より、大垣工場では再建派が3つの門の内外にピケを張っていた。特に正門では、再建派の組合員約250人が再建と染め抜かれたハチマキを着用して、正門を強く閉ざして嚴重なピケを張った。

10:30、本部派が動員した約300人の行動隊が正門へ突入し、大会の解散を要求すると、激しい戦闘となった。多勢の本部派が優勢であったが、再建派が放水で応戦した後、投石が始まった。これをみて待機していた警察隊約100人が介入して双方を解散させ

た。負傷者は20人超となった。

一方、工場内では、再建派の各支部代表61人が集まり、予定通り大会が開催された。大会準備委員長で大垣支部長の内田秀雄の経過報告の後、本部役員の不信任、全組合員参加の臨時単一大会の開催要求を議決した。

また、組合長内田秀雄、副組合長平野実(元本部情宣部長、大阪本社支部)、書記長阿久沢光(元本部組織部長、名古屋営業所支部)などの新執行部を選任した。

その後再建派は、全織同盟に対して、臨時大会要求に対する妨害、一時帰休および休業措置に対する態度、近江絹糸労組支援カンパの支出明細、近江絹糸対策委員会のデマ活動、全織同盟のオルグ方法、近江絹糸労務課長との関係、石山会談の支出など7項目の公開質問状を滝田会長宛てに出すことを決めた。

さらに、再建派の新執行部は、1か月以内に再建派11支部で支部大会を開き、各支部で新執行部をつくる、と表明した。また、本部派の動員と暴力などを批判した声明書を発表し、乱闘で負傷した再建派組合員の救済などについて決定した。

再建派臨時大会終了後、津工場では、19:00から正門前で本部派組合員約400人がピケを張り、再建派大会の出席者は統制違反だ、再建派を工場に入れるな、と氣勢を上げ、大垣から帰ってきた再建派を1人ずつ激しくつるしあげた。このため、再建派は津警察署に警備を要請するとともに、津市内の旅館に分宿した。

中津川工場でも、本部派が臨時大会帰りの再建派組合員たちを阻止して小競り合いとなったが、再建派が工場入りをあきらめたことで騒ぎが収まった。

3月8日:

本部派は、彦根支部で臨時単一大会を開催したが、再建派はこの大会を黙殺し参加しなかった。

大会開催前には8:00から、会場となった労働会館の使用条件を巡り、工場側と本部派が交渉を行った。工場側が時間を限定したり、つるし上げを行わないなど14項目の条件を伝えたため交渉がこじれ、本部派組合員約300人が正門前でスクラム、労働歌、デモ行進を敢行したため緊迫した状態となった。

11:00、交渉の結果、事件発生時は組合員長渡辺三郎が全責任を負う、臨時大会は13:00～19:00の間に開催する、参加人員を制限しない、などでまとまり、13:00から臨時大会が開催された。

この大会では、2月28日の再建派大会の決定事項は全て無効であることを確認し、再建派指導者21人の除名、再建派賛同者61人の6か月間組合員権利停止の処分を決定した。

これ以降、分裂した両派は第一組合と第二組合のようになり、各支部に乗り込んで入り乱れ、小競り合いや乱闘事件を重ねた。

3月10日:

再建派が、本部派と同名の機関紙である「きんろう」を独自に発行し、自派の主張を掲載した。この機関紙は後に「幻のきんろう」と呼ばれた。両派が機関紙を発行したことで、事態はさらに混迷を深めた。

3月17日:

工場の休業もやむを得ないとの態度で会社側へ同調してきた再建派が、戦術を転換して防衛闘争と名付けた操業要求に入った。

彦根工場では、7:00から再建派組合員約400人がハチマキ着用で事務所前に座り込んで抗議を行っ

た。9:00になると、操業再開など13項目の要求書を工場側に手渡す一方で、本部派に共闘を申し入れたが拒絶された。

3月18日:

13:00、再建派と会社側が本社で団交を開催し、会社側が、2月27日から操業を中止していた彦根工場の梳毛部門を3月20日から再開して同部門の全員を就労させる、と回答した。このため、再建派は彦根工場事務所前での座り込み抗議を解除した。

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)、『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。



第7回

小林慶一郎 編著

『日本の経済政策－「失われた30年」をいかに克服するか』 (中公新書、2024年) から考える

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

評者は、日頃、日本の経済社会の「失われた30年」がなぜ、どういう背景から生まれ、その後長きにわたってそれを克服できなかったのか、しかも2024年の現在ですらその桎梏から脱却できていないことの理由を確かめたく思っていた。「1990年代の失われた10年」はその前のバブルの後遺症に悩んだ時期、もしくは、事後処理の10年として理解することが可能であるが、その後20年も続いた理由は何か。本書はまさにこうした疑問に答えることを意図して執筆された本である。目次は以下のとおりである。

まえがき

第1章 バブル崩壊と不良債権処理の遅れ

第2章 長期化するデフレ

第3章 世界金融危機

第4章 格差拡大と長期停滞

第5章 「失われた30年」とは何だったのか

第6章 日本経済のゆくえ

終章 縦割り主義から「再帰的思考」へ

本連載「書評と論点」の第2回(2023年7月号)では電機産業の凋落、第3回(2023年10月号)では半導体産業の没落を扱う本を取り上げた。前者では「誤認の罪」(高品質、高性能、高付加価値を極めれば競争に勝てるという思い込み)、後者では同じように過剰技術で過剰品質への注力が命取りになったということであった。これらはミクロの企業、産業をめぐる分析であったが、本書はマクロの財政・金融政策の分析を通して「失わ

れた30年」の原因と結果に迫っている。

「失われた30年」の原因をめぐって著者は、まず第1に、バブル崩壊によって生じた不良債権の処理が大幅に遅れたことを重視する。つまりその処理に15年もの時間を費やし、その結果、経済の体力を空費し、その後の後半の15年も後遺症に悩まされる結果になったと捉える。1990年代の前半、借り手側も貸し手側も不良債権処理を忌避し、問題解決を先送りした。「ストック変数(不良債権)はフロー変数(生産、消費、投資など)の変化の結果であってストックがフローの原因になることはない」という経済学の教科書的な思考枠組みが適切な判断を妨げたという指摘が興味深い。

それに加えて、不良債権の直接償却が担当役員の責任問題に発展する可能性や金融スキャンダル、犯罪などがあり、不良債権処理がタブー視されるようになった経緯も詳述されている。その結果、「戦力の逐次投入と戦況の悪化の悪循環」が繰り返された。ミクロの企業や産業で見られた過去の成功体験への過信や「銀行不倒神話」「土地神話」への固執などの「誤認の罪」が国の経済政策でもみられたのである。

著者は第2の論点として1990年代の財政政策が陥った間違いを指摘する。つまり、不良債権というストックが実体経済におよぼす負の影響力を軽視し、大型の公共事業や減税が繰り返されたのであるが、不良債権の重しが経済の足を引っ張り、期待された効果を発揮できなかった。「リカードの中立性が成り立つので財政政策は効かない」、

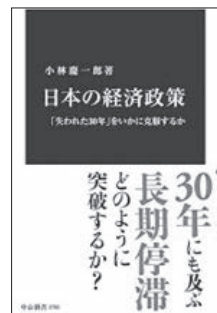
つまり、財政支出の増加や国債発行は将来に増税を呼び起こすという予想を生み、長期的には消費や投資を増進させることができないという知見を立証することになった。1990 年を境に、一般会計歳出と税収の開きが大きくなり（「ワニの口」、2022 年度で 70 兆円）、その結果、国債発行残高が増加した（税金で返済する必要のある普通国債 1,043 兆 7,786 億円、GDP 比 175%、2023 年度末）。

なお、著者は MMT（現代貨幣理論）の言説に否定的である。MMT とは、自国通貨建てで国債を発行している限り財政赤字を拡大してもデフォルト（債務不履行）することはないと主張する。こうした議論が積極財政主義と親和的なのは容易に見て取れる。著者は財政による景気刺激策は長期的な経済成長に寄与しないと考える。それにもまして強調されるのは、MMT が人々が再帰的思考（他者の思考についての思考）をすることを考慮していない点である。つまり、財政支出の増加⇒いずれ物価水準が上がると予想⇒そうなればいずれ増税をするに違いない⇒将来の増税に備えて貯蓄を増やし消費を減らすことになる、これらのことを想定しない難点があるとされる。

第 3 の論点は、上でふれたゼロ金利政策の有効性問題を含む金融政策に関係している。ここでは本書前半で取り上げられた不良債権と同じような負の効果をストック変数である国債発行残高が果たす構図になっている。先にふれた 1990 年から始まった国債依存体質は 2000 年以降も続いているとされる。それは黒田東彦日銀総裁による 2013 年からの異次元の金融緩和政策、ゼロ金利政策のもとで、累積債務があるにもかかわらず利払い負担が減ることになり、それが財政規律を弛緩させるといふ、思わぬ「外部効果」をもたらしたからである。

ゼロ金利政策については 10 年も 20 年も長期的に続いたときの効果について著者は懐疑的である。むしろ、ゼロ金利のもとでは低収益の事業でも採算が取れ、消極的な経営が蔓延する危険性を指摘している。

以上が「失われた 30 年」をもたらした要因と現状の問題点である。いずれも不良債権と財政の累積赤字というストック量がフロー量に及ぼす負の影響力の大きさに注目し、また、やや専門的



2024 年 1 月発行

（中公新書）

定価 1012 円

であるが国民の「合理的期待形成」「再帰的思考」の力を視野に入れた、一貫性のあるシャープな立論である。

なお、紙数の関係で今後の政策的処方箋を示した本書最後の 3 つの章を紹介できなくなった。それを要約すれば、1) 雇用リスクを緩和するための社会的セーフティネットの改革、2) 財政の持続性へのコミットメント、3) 金融政策の段階的な正常化、の 3 点にまとめられる。ぜひ読者各層に一読を勧めてみたい価値ある労作である。

○著者紹介○

小林 慶一郎（こばやし けいいちろう）氏
1966 年生まれ。91 年、東京大学大学院工学系研究科修了後、通商産業省（現経済産業省）入省。98 年、経済学 Ph.D.（シカゴ大学）。2013 年から慶應義塾大学経済学部教授。キャノングローバル戦略研究所研究主幹、経済産業研究所ファカルティフェロー、東京財団政策研究所研究主幹などを兼任。専門分野はマクロ経済学。（刊行時点の情報となります）

○評者紹介○

埋橋 孝文（うずはし たかふみ）氏
同志社大学名誉教授、大阪公立大学客員教授
1951 年生まれ。関西学院大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。博士（経済学）。専門は社会政策・社会保障論。
—主著—
『どうする日本の福祉政策』（2020 年、ミネルヴァ書房、編著）、『福祉政策研究入門—政策評価と指標』第 1 巻、第 2 巻（2022 年、明石書店、編著）など。



第7回：連合栃木（日本労働組合総連合会栃木県連合会）

組合員以外も含む1万人の“声”を政策提言につなげる

事務局長 児玉 浩一 氏

1. 「社会連帯活動」の位置づけと内容

— 連合栃木の方針において、社会連帯の取り組みをどのように位置づけていらっしゃるのでしょうか。

【児玉】連合栃木では、基本的には連合本部の方針に沿って社会連帯活動に取り組んでおり、推進分野1「社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承」にあたります。運営体制については、大きく「組織拡大」「国民運動」という2つに分かれており、そのうちの「国民運動」の担当部門が中心となって社会連帯活動を進めています。

2. 具体的な取り組み

— 「社会連帯活動」について、具体的にどのような取り組みをされていますか。

（1）「1人いちご運動」

【児玉】連合栃木独自では、フードドライブの取り組みに力を入れており、その一つに「1人いちご運動」があります。現代は飽食の時代といわれますが、その反面で、1食分の食事に困っている世帯や子どもたちが存在するという現

実もあります。食は生きることの根源であり、この「1人いちご運動」は、「だれも取り残さない・取り残されない社会」をつくることをめざして、多くの皆さんが手軽に参加できる運動として、「お米1合」の持参を呼び掛けるものです。この名称は、栃木県がいちごの生産量日本一であることと、お米「1合」とを掛け合わせています。

連合栃木では、定期大会や春闘の決起集会など人が多く集まる場で実施し、参加する組合員や代議員の皆さんにお米を1合持ち寄っていただき、社会福祉協議会や子ども食堂などを運営する団体に寄贈しています。本部だけでなく、地域協議会でも、年次総会などを開催するタイミングで「1人いちご運動」を実施しています。集めた米などの食品をどこに寄付するかは地協に任せています¹。

（2）アジア・アフリカ支援米

【児玉】「アジア・アフリカ支援米」の事業は、他県の地方連合会でも取り組んでいるところがありますが、連合栃木も継続して実施しています。この活動は、国公連合が事務局を務める「食

とみどり、水を守る全国活動者会議」に参画する各県の委員会が中心となって取り組んでいるものです。各県の地域の生産者から田んぼを借りてお米を栽培し、育ったお米をアフリカのマリ共和国に寄贈することで国際貢献をはかるプログラムとなっています。連合栃木では2002年から活動を始め、これまで塩谷町、石橋町（現下野市）、大田原市、直近では鹿沼市で支援米を生産してきました。

普段の田んぼの世話はご協力いただいている農家の方をお願いしていますが、6月の田植えと10月の稲刈りの時期には、親子で参加できる体験型イベントを開催しています。近くの池で魚のつかみ取り体験、食や農業に関する学習会などをあわせておこなっており、国際貢献はもちろんのこと、食料や農業の問題について参加者の皆さんに考えていただくきっかけにもなっていると思います。



田植え体験イベントの様子

（連合栃木ウェブサイト
<https://rengo-tochigi.or.jp/news/aasienmai> より）

（3）組合員の出会いサポート

「恋コン（れんこん）」

【兎玉】運動の活性化と次代を担う青年の交流・育成を目的として、青年活動を連合本部でも推進しています。連合栃木では青年委員会を中心

に、異業種交流、リーダーセミナー、男女の出会いサポートなどに取り組んでいます。

たとえば、栃木県が展開している結婚支援事業「VERY MATCHING!」に、連合栃木も応援団体として参画していることもあり、独身男女の出会いの場を提供する交流パーティ「恋コン（れんこん）」を青年委員会が主催しています。いちご狩りやスイーツ作りなどさまざまなイベントがあるのですが、今年はハロウィンの時期に合わせて、男女各10人を募集してパーティを開催する予定です（編注：取材時）。

—労働組合の活動が出会い作りにもつながっているんですね。イベントへの応募は多いのでしょうか？

【兎玉】男性は比較的参加者が集まりやすいですが、女性組合員の参加が少なく、運営はなかなか苦勞していたと聞いています。そのため、現在、女性は非組合員も参加できるようにしています。また、過去の実績になりますが、コロナ禍以前の2017年はイベントが4回実施され、13組のカップルが誕生したとのことです。

3. 政策提言、市民団体との連携

—「地域に根ざした活動」に関連して、地方連合会として政策にどのように関わっておられるかについてお聞かせください。

【兎玉】連合栃木では、栃木県知事にたいして、毎年要望書を提出しています。これは、地域での役割を果たすため、継続して取り組んでいる重要な活動の一つです。

この要望書の策定にあたって、「暮らしにか

んするアンケート」を毎年おこなっています。このアンケートは、組合員に協力をお願いするほか、連合栃木議員懇談会とも連携してその支援者に向けて協力を呼びかけてもらったり、街宣活動で配布するポケットティッシュにQRコード付きのチラシを入れ、街行く人に回答をお願いしたりなどもしています。組合によっては構成人員に近いボリュームで回答を集められている組織や、組合員に限らず、県内在住、もしくは県内で働く管理職の方や非正規雇用で働いている方にまで幅広く協力を呼びかけている組織もありました。このような皆さんの努力の積み重ねによって、今年度実施したアンケートでは初めて1万件を超える、大変多くの回答を集めることができました。

要望書を提出するにあたって、構成組織や連合栃木議員懇談会とも議論を重ね、政策・制度討論集会も開催しています。今回は、社会連帯・社会貢献に関連する分野に関して、「愛のカンパ」などをつうじてつながりができた市民組織からも意見をいただきました。具体的には、不登校の子どもたちを支援するNPO団体から、不登校児童にたいする行政支援が薄いということを課題提起いただきました。これを受け、政策提言の項目のひとつに、不登校児童への支援・助成に関する内容を盛り込んだという事例もあります。市民団体の皆さんからの意見を政策提言に反映したことはこれまでもありましたが、この件も、政策の策定段階から一緒に取り組んだ事例と言えると思います。

—市民社会組織による知見や提言が労働運動や社会運動に生きるという点は、研究所としても大変興味深く感じます。他に市民団



事務局長
児玉 浩一 氏

体と労働組合が連携していく重要性を感じられたエピソードはございますか？

【児玉】 組合役員として組合員の相談に乗っていたとき、借金問題などに悩む声も聞いていました。生活指導や、ろうきんと連携した返済の相談などをおこなって対応していましたが、この借金問題の背景には、ギャンブル依存症という“病気”がある可能性がある、ということ、[NPO 法人全国ギャンブル依存症家族の会]の県別の組織（「家族の会 栃木」）の代表者の方からご指摘いただきました²。病気が背景にある場合は、返済の相談や生活指導のような一時的な策では解決が難しく、根本的な原因であるギャンブル依存症を治療することが必要であるとおっしゃっていて、とても衝撃的でした。このお話を聞いて、職場向けに周知するためのチラシやポスターを作成し、執行委員会に団体の方を招いて説明もしていただきました。各構成組織でも、このポスターを掲示してギャンブル依存症に関する啓蒙活動に取り組みました。

このような連携はまだ始まったばかりですが、労働組合だけでは持ちえない知見をいただくことができ、市民団体との連携を大切にしていきたいと感じています。

4. 今後の課題・展望

一貴組織としての今後の展望や課題について
お聞かせください。

【児玉】 連合栃木の存在や取り組みがまだ一般に知られていませんので、まずは色々なところで私たちの名前やキャラクター(ユニオニオン)を目にさせていただくことが重要だと思っています。先代から受け継いできたものは、現状に照らして現在の運動のあり方に置き換えて取り組んでいる一方、自組織の知名度向上に向けた発信の方法や資源の割き方などについては、あわせて検討が必要になってくるのではないかと考えています。

また、運動を継続していくことの難しさも感じています。取り組める活動量・時間には限りがありますし、市民団体の皆さんなど新しい接点を増やすとなると何かを変えていかないと難しいだろうと思っています。

それ以外の課題としては、組合員にとって、労働運動に自分の時間を投入しても良いと思ってもらえるような活動を推進していく必要があるということです。組合員が主体的に参加したくなる活動を考えたり、あるいはそのような流れをつくったりできるかが課題だと思います。最初は自発的なきっかけでなくても良いとは思いますが、実際に参加してみて得るものがあつた・新たな出会いがあつたとプラスに思ってもらえるかどうか重要です。

組織概要

構成組織：27 産業別労働組合、6 地域協議会
組合員数：9 万人（2024 年 8 月時点）

結成：1990 年 4 月 28 日

URL <https://rengo-tochigi.or.jp/>

（インタビュー日：2024 年 8 月 26 日）

注釈

- ¹ 連合神奈川でも、「お米一合マッチングギフト」という同様の取り組みが聞かれた。詳細は、弊誌 2024 年 7 月号の記事を参照いただきたい。
- ² この NPO 法人自体は、ギャンブル問題を抱える家族がいる人びとが連帯して問題の解決を図る団体で、各都道府県で定期的に相談会を開くなどの活動に取り組んでいる。

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。

論壇ナビ 2025

第2回: 103万円の壁

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

自民、公明、国民民主の幹事長は12月11日に「年収103万円の壁」に関して、25年から引き上げ「178万円をめざす」と明記した合意書を交わしたことを受け、2024年度補正予算案は12日に衆院を通過した。「103万の壁」とは、給与収入が103万円までは課税所得から基礎控除48万円と所得控除55万円が引かれるために非課税となるが、103万円を超えると、超える部分に課税されることである。

さらに、大きな問題として、大学生年代(19～22歳)の年収が103万円を超えると、その子を扶養する親の税負担を軽減する特定扶養控除が受けられなくなることで、親の所得税や住民税負担が増える。このため、103万円を超えて働くことを抑制する制度となっている。政府与党は、12日に国民民主党の要請を受けて、子の年収制限を150万円に大幅に引き上げる方向で最終調整に入った。

103万円の壁の引き上げのメリット

崔真淑(エコノミスト)『「年収103万円の壁」は30年前の遺物…エコノミストが指摘する『壁の撤廃で期待できるプラスの経済効果』(『Presidentオンライン』2024年12月12日)は、103万円の基準が制定された1995年から2023年に消費者物価指数は10.4%上昇していること、103万円の壁が阻害している労働供給を増やすこと、税収減は逆に言うと手取りが増えること、税収減に対しても減税がもたらすインフレによって十分に税収が賄えるとしている。一方で、社会保険料が発生する「106万円の壁」に対しても考察する必要があるとする。

103万円の壁の引き上げの問題

美和卓(野村証券金融経済研究所)『「103万円の壁」引き上げへ 日本経済の持続的な成長に寄与するか』(『Nomuraウェルスタイル』2024年12月6日)は、減税効果による消費需要の拡大や、「103万円の壁」に直面していた人の就業の促進といった点で日本経済にプラスである

とするものの、この政策の恩恵が給与所得者にしか及ばないことや減税による年金財政の悪化によって、年金生活者にしわ寄せが来る可能性を懸念している。

引き上げ幅について

熊野英生(第一生命経済研究所)「Q&Aで答える『年収の壁』問題～インフレ見合いだと120万円程度が妥当～」(『Economic Trend』2024年11月12日)は、配偶者控除は2020年の見直しで「年収の壁」は103万円から150万円に引き上げられた。次に扶養控除の壁が問題となるとする。筆者は扶養控除適用の基準である103万円は低すぎるため「年収の壁」には対応すべきであるが、国民民主党の主張である178万円は高く、概ね120万円前後が妥当であるとする。根拠として、1995年から2024年の物価上昇率やパート賃金上昇率を挙げている。

扶養控除廃止論

一方、小林俊介(みずほ証券)『「年収の壁」打破に向けて供給力強化の視点が不可欠、扶養控除制度の改廃が本質』(『Diamond オンライン』2024年12月9日)は、特定扶養控除が労働者の就業意欲を阻害するとしつつ、扶養控除制度の改廃を主張する。改廃の具体的な内容は不明であるが、壁を引き上げるのではなく、扶養控除自体を廃止することも検討すべきと主張しているように見える。

まとめ

扶養控除を含めた税制は非常に複雑であることや、他の制度との整合性、経済や財政に与える影響など論点が多岐にわたる。このため、経済学者でも意見が大きく分かれている。扶養控除が壁を越える就業を抑制しているとする研究も多い。一方で、税収減は明らかであり、財政の健全化の支障となる。さらに、住民税や地方交付税との関係もあるために、地方自治体では税収減を懸念する声も強い。

また、控除の引き上げに関しては、一般的に貧困層が多い非課税世帯に対しては恩恵がなく、格差拡大の問題もある。この点は美和氏も指摘していた論点に重なる。一方、年金所得は給与所得よりも基礎控除が大きく、同じ所得ならば所得の内容は問わずに同じ額だけ課税すべきという水平的公平性の問題がある。低所得者に対しては、課税水準よりも低い所得の人はそれに合わせて補助金を受け取るという負の所得税といった政策も考えられるが、所得の正確な捕捉が問題になる。さらに、年金に関する130万円の壁など様々な論点があり、一筋縄ではいかない難しさがある。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

【Seminar Report】

「中高生リサーチキャンパス」国際協力講座を終えて ―参加した中高生の声

「中高生リサーチキャンパス」国際協力講座（全8回）は、おもに中高生を対象に、国際協力の観点で調査運動への理解を深めるという趣旨のもとで、大学教授やNGOなどで働く専門家を講師に招いて開催された企画である。本レポートでは、実際に講座に参加した学生2名の感想を紹介したい。

愛知県刈谷北高等学校国際探求科2年



山原 明紗（めいさ）さん

―「調査運動」に関して、受講前と受講したあとで、どのようにイメージが変わりましたか。

【山原】アンケートの作成も初めてで最初は難しそうだと思いましたが、活動をつうじて、国際問題について周りの人と話すきっかけになりました。

ただ、アンケートの回答を呼びかけるとき、回答してもらえるかどうか、積極的に協力してくれるか、といった不安も最初にはありました。調査の目的や趣旨について講師の方から説明のフォローをしてもらいましたが、より共感してもらえるために、呼びかける際に自分の思いも伝えてみることも大事だと思いました。アンケートのつくり方を学んだことで、国際探究科での探究活動にもこれから活かしたいです。

―「リサーチキャンパス」での学びは、学校での学びと違いましたか。

【山原】受験のためだけに教科書の知識を詰め込むとなると苦痛ですが、講座のようにアウトプットの場合があると、色々なもののつながりが見えてくるようになりました。世界史が苦手でしたが、今の時代を生きる人の価値観にどう影響しているのかといったことを考えるようになり、視野が広がった感じがしています。

―最近の国内外の社会問題で、詳しく知りたいテーマはありますか。

【山原】いま関心があるのは生命倫理についてです。最初はこの観点で「動物実験をなくしていくには」というテーマで研究していましたが、講座をきっかけに「エシカル消費」「ソーシャルビジネス」についても知りたくなりました。ただ、問題の規模が大きいようにも感じたので、たとえば「消費」の問題をひとつとっても、100円均一の店の商品の価格が工場では働いている人たちの給料に見合うものなのか、といったように、自分たちの身近な問題として考えていくことも大切だと感じています。

広島なぎさ中学校3年



福原 朱乃（あやの）さん

―「調査運動」に関して、アンケート配布時の周りの反応について教えてください。

【福原】周りの反応については直接聞いたわけではありませんが、私がアンケートへの回答を呼びかけたときは、気軽に受けてもらえました。学年でアンケートを広めてほしいと先生に頼んだときには、国際経済労働研究所がどういう組織なのかについても興味を持ってもらえたと思います。200人に呼びかけ、120人に答えてもらうことができました。

最初にアンケートの回答を頼むときは1人なので、答えてもらえるか不安でした。しかし、いざ頼んでみると、先生や友人にも回答してもらえて、気負わなくても自分から行動することが大事だと学びました。

―他の参加者などから聞いた意見・感想で、印象に残ったことや自分の学びになったことはありますか。

【福原】参加者には、私と同じくらいの学年で普段から国際協力について話しているという人もいました。日頃から「国際協力」を意識している姿に刺激を受け、「自分とは違う人もいる」「そういう人に追いつきたい」と思うようになりました。次回もぜひ参加したいですし、似たような関心をもつ人がいたら、自分の考えや意見を共有できたらいいなと思います。

今まで自分が知らなかったことを知ることができましたし、国際協力のかたちはさまざまだと、講座で教えてもらいました。高校生活に向けても、まだやりたいことははっきりとしていませんが、新しいことに積極的に挑戦してみようと思います。

―最近の国内外の社会問題で、詳しく知りたいテーマはありますか。

【福原】フードロスや環境問題に興味があります。私の周りには、環境問題を気にかけて行動に移している人も少ないように思います。私自身、食べ物を残したりエアコンを無駄遣いしたりすることに抵抗があるので、周囲に効果的に呼びかけていくにはどうしたらいいかを考えたいです。

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有効求人 倍 率				(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円
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	6,041	179	2,474	1.31	326,308	98.8	136.4	102.3	102.3	617,654	437,368
2023.10	6,089	175	2,508	1.30	279,232	80.9	138.3	106.5	107.1	559,898	427,044
11	6,100	169	2,481	1.28	289,905	84.3	138.3	106.5	106.9	494,181	392,200
12	6,114	156	2,454	1.27	572,334	166.5	136.1	106.3	106.8	1,099,805	540,273
2024.1	6,076	163	2,468	1.27	287,563	83.5	128.7	106.7	106.9	497,383	402,498
2	6,088	177	2,543	1.26	281,087	81.7	134.6	107.1	106.9	561,495	403,548
3	6,080	185	2,514	1.28	302,060	87.5	136.3	107.0	107.2	513,734	447,971
4	6,087	193	2,400	1.26	295,709	85.2	141.5	107.4	107.7	566,457	458,466
5	6,096	193	2,363	1.24	297,162	85.3	136.8	107.5	108.1	500,231	442,707
6	6,139	181	2,336	1.23	498,887	143.0	140.1	107.8	108.2	957,457	444,068
7	6,113	188	2,365	1.24	403,090	115.0	141.5	108.4	108.6	694,483	438,860
8	6,140	175	2,337	1.23	296,154	83.9	132.2	108.1	109.1	574,334	411,069
9	6,149	173	2,361	1.24	291,712	83.0	134.7	108.8	108.9	493,942	399,754
10	6,166	170	2,438	1.25	292,430	82.6	140.0	109.3	109.5	580,675	423,688
前月比(%)	0.3	-1.7	3.3	0.8	0.2	-0.5	3.9	0.5	0.6	17.6	6.0
前年同月比(%)	1.3	-2.9	-2.8	-3.8	4.7	2.1	1.2	2.6	2.2	3.7	-0.8
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計	毎月勤労統計調査							

年 月	生 産 指 数	生産者製品在庫率指数	稼働率指数	機 械 注 入	工 機 作 械	建築着工	企業倒産	貿 易 統 計		
	(鉱工業)	(鉱工業)	(製造工業)	(船舶・電力除く民需)	機 械 注 入	総 計	(負債総額)	輸 出	輸 入	差 引
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
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	6,030	83,091,420	84,875,045	- 1,783,625
2022	105.3	96.6	108.1	107,937	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541
2023.10	104.9	103.2	106.2	8,536	112,053	10,859	793	9,147,119	9,814,268	- 667,149
11	104.0	105.1	106.9	8,219	115,899	8,513	807	8,819,553	9,604,737	- 785,184
12	105.0	102.8	107.1	8,378	127,088	8,712	810	9,642,926	9,584,044	58,882
2024.1	98.0	105.5	98.6	8,238	110,960	7,954	701	7,332,754	9,099,295	- 1,766,541
2	97.4	99.6	98.1	8,868	114,208	7,779	712	8,249,204	8,632,182	- 382,978
3	101.7	107.2	99.4	9,130	135,650	8,256	906	9,469,325	9,086,926	382,399
4	100.8	106.4	99.7	8,863	120,902	10,095	783	8,980,076	9,451,403	- 471,327
5	104.4	105.1	103.8	8,578	124,530	8,365	1,009	8,276,855	9,499,897	- 1,223,042
6	100.0	106.9	100.6	8,761	133,816	8,811	820	9,209,062	8,989,641	219,421
7	103.1	104.3	103.1	8,749	123,942	8,726	953	9,612,707	10,246,964	- 634,257
8	99.7	109.8	97.6	8,581	110,770	8,295	723	8,433,484	9,142,637	- 709,153
9	101.3	105.6	101.9	8,520	125,360	8,901	807	9,037,934	9,337,441	- 299,507
10	104.1	104.6	104.6	8,698	122,550	9,095	909	9,426,981	9,895,172	- 468,191
前月比(%)	2.8	-0.9	2.6	2.1	-2.2	2.2	12.6	4.3	6.0	56.3
前年同月比(%)	-0.8	1.4	-1.5	1.9	9.4	-16.2	14.6	3.1	0.8	-29.8
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

所 員 コ ラ ム

データ駆動型研究

研究員

松本 薫

私は現在、2つの職場でデータ解析やプログラミング関連の仕事を兼業しています。本研究所では、プログラミングを通じてデータの管理や利用を支える裏方として働いています。扱うデータの種類や規模は職場間で異なりますが、どちらも「たくさんのデータを活用する」仕事です。

近年、さまざまな分野で扱えるデータの量や種類が急速に増えています。測定機器や解析サーバーの進歩、機械学習手法の発展、SNSを含むWebデータの増加、研究データのオープン化などが背景にあります。この流れの中で、「データ駆動型」のアプローチが増えているように感じています。

「データ駆動型研究」とは、まずデータがあり、その中から規則性や傾向を見つけて新たな知見を得るアプローチです。既存データの解析を通じて仮説を立て、それを検証していくイメージです。一方で、「仮説駆動型研究」では、まず仮説を立てて、その検証のためのデータを収集します。ただし、実際の研究では両方の要素が混在する場合も多いと思います。

本研究所では主にアンケートデータを扱っているため、収集できるデータ量が急

に増えるわけではありません。しかし、管理や活用の面では、やはり扱えるデータ量が増えているといえます。たとえば最近、長年蓄積された共同調査データを体系化し、リレーショナル・データベースという形式に整理しました。これにより、データの検索や抽出が容易になり、活用の幅が大きく広がっています。また、解析時間の短縮により、かつて数日かかっていた処理が数十分で完了するなど、データを起点とした仮説構築がスムーズになっています。

現在、共同調査データベースを活用して「データ駆動型研究」に取り組んでいます。多くの方々が時間と労力をかけて回答・収集してきた貴重なデータを、さらに活用し、新しい知見を生み出す一助となれればと思います。

所員コラムでは、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ています！

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

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

内 容

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)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」

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)

「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」

向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2024年9月13日

「1990年代から2020年代の労働組合員意識の変遷」

向井 有理子 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」

坪井 翔 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2025年1月29日

「大阪企業の働きがいについて」

本間 利通 氏(大阪経済大学経営学部 教授)

「職場におけるジェンダー平等の実現に向けて——第三者介入の促進または阻害要因——」

鈴木 文子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

労働組合組織と活動の機能

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)。

内 容

2024年7月

調査結果報告書(教育領域)

2024年8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

2024年11月26日

「フェイス・教育領域 意見交換会」

結果報告: 依藤 佳世 氏、鈴木 文子 氏

(国際経済労働研究所 研究員)

2024年12月26日

「情報宣伝領域・組織内活動領域 意見交換会」

結果報告: 向井 有理子 氏、鈴木 文子 氏

(国際経済労働研究所 研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

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

内 容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取組み紹介」日立製作所労働組合

「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」

イオンリテールワーカーズユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?

—政治意識調査からの問い—」

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す

—歴史的検討と国際比較の視点から—」

兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

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)

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・ビリティ・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)

2024年6月14日

「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」

高谷 幸 氏(東京大学准教授)

2024年9月11日

「2024年アメリカ大統領選挙とその影響」

西山 隆行 氏(成蹊大学法学部教授)

2024年11月1日

「『民主主義の危機』と成熟社会における労働組合の役割」

山崎 望 氏(中央大学法学部教授)

「ポピュリズム時代の政治変容:『中抜き』と『分極化』」

水島 治郎 氏(千葉大学大学院社会科学研究院教授)

第60 期総会開催

日程：2025年6月27日（金）

会場：大阪府立労働センター 南ホール（南館5階）

◆中期運動方針（事業計画、略称：中計）の議論

国際経済労働研究所では、2016年以降、5年ごとに中期運動方針を策定しています。2026年～2030年の運動方針（第Ⅲ期）について研究所がどのような方向性を目指すべきか、グループディスカッションを通じて皆さんと考えたいと思います。

スケジュール（予定）

・総 会	13:00～14:15
・中期運動方針議論	14:45～16:45
・運動会（労働調査運動交流会）	17:15～19:15
・二次会	19:30～21:00

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

- ・Web 開催：5月14日（水）（Zoom）
- ・会場開催：6月5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20日（火）（Zoom）
- ・会場開催：6月16日（月）（エルおおさか）

講師：鈴木 文子、向井 有理子（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。

D&I 出張セミナー・トライアル実施組織の募集

【ダイバーシティ&インクルージョン について考えよう！】

▼セミナー実施の背景・考え方

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組むことは、企業や組織にとって当たり前になってきている一方、女性活躍推進などのジェンダー平等ですら実現しているとは言い難い状況です。また、その推進の目的も、人口減少や生産性の低下を理由に説明されることがほとんどです。しかし、そもそも活躍しているかどうかにかかわらず、一人ひとりの尊厳が当たり前を守られる組織や社会をつくっていくという視点も忘れてはいけません。そうした観点もふまえたダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて労働組合に何ができるのか、この出張セミナーでは、現状の課題や今後の取り組みのあり方をともに考えていきたいです。

▼テーマ：ジェンダー、セクシュアリティ

▼時間：各セミナー 90 分

〔話題提供 60 分＋ディスカッション 30 分〕

▼費用：各セミナー 33,000 円

※ +天満橋（大阪）からの講師交通費

※ 2024 年度トライアル価格

▼講師：尾崎俊也（ジェンダー）

鈴木文子（セクシュアリティ）

▼申込方法：QR コードにアクセスし、フォームにご記入ください。



▼問い合わせ先

公益社団法人国際経済労働研究所
〒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
ダイバーシティ&インクルージョン研究チーム
Email：diversity_inclusion@iewri.or.jp

次号予告（特集テーマ）

寄 稿

「鎧を隠した袈裟を正しく見てこなかったことへの反省」

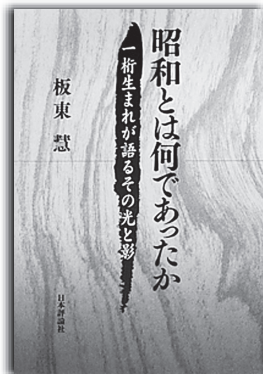
本山 美彦（国際経済労働研究所 所長）

特別企画

古賀伸明会長 2024年秋の叙勲受章に関して

編集後記

2025 春闘では、とくに中小労組の賃上げ・格差是正がポイントとなっています。連合の芳野会長へのインタビューでは、賃上げ以外の働き方の改善や最低賃金引き上げに関する議論についてもうかがうなかで、適正な価格転嫁や公正取引の重要性を繰り返しおっしゃっていたことが印象に残りました。価格転嫁ひとつをとっても、産業や労働者をとりまく複数の問題のアプローチになる点が興味深かったです。（K）



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

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

◆ 目 次 ◆

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

 **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>



四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円＋税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.80-2 No.1147
February. 2025

International Economy and Work Monthly

Policies for the 2025 Spring Labor Offensive (SHUNTO)

2025 Spring Labor Offensive and the Expectations of JTUC-RENGO

T. Kumazawa

Interview about 2025 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)