

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 69

2019年I号

CONTENTS

論点

2019年は何がある？

電機連合 副中央執行委員長 中澤 清孝

特集

2019年を展望する

2 [1] 大きな転換期を迎える内外経済

学習院大学 国際社会学部 教授 伊藤 元重

7 [2] 職場におけるハラスメント法関連の動向

中央大学大学院法務研究科 教授 山田 省三

12 [3] ビッグデータの展望と課題

日本政策投資銀行 産業調査部 石村 尚也

16 [4] 2019年の政治、政局展望

「安倍一強」の継続か、それとも崩壊か

政治アナリスト 伊藤 惇夫

21 羅針盤

だれが、なぜ副業を持っているのか

東洋大学経済学部 准教授 川上 淳之

27 以心伝承

スト指令権誕生秘話と春季交渉の意義

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

30 報告

電機連合「第17回組合員意識調査」の結果速報

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

40 先読み情報

「業種」が無くなる時代に

ジャーナリスト 森 一夫

2019年はなにがある？

電機連合 副中央執行委員長 中澤 清孝

4月には統一地方選、入管法および労基法改正施行、5月に皇位継承、6月にG20サミット、7月の参院選、9月のラグビーW杯、10月の消費増税と2019年はイベントが目白押しである。

「労働法制」

4月には改正入管法が施行され、5年間で最大約34万人の外国人労働者の受け入れが始まる。日本の生産年齢人口が減少する中で、技術革新による生産性向上とともに外国人材の活用は必要なことだろう。しかし、先の臨時国会での改正入管法の論議はあまりにも拙速と思えてならない。制度の詳細は省令に委ねられた。地方自治体や企業の準備不足も否めない。準備不足のままの外国人労働者の受け入れは、国民にとっても外国人労働者にとっても混乱と不安を招くことになる。限られた時間の中で政府の一層の努力が求められる。

4月にはもう一つ大きな法改正となる労働基準法の改正施行がある。特に時間外労働の上限規制はこれまでの「大臣告示による上限」から「法律による上限」となり、働く者にとって大きな意義を持つ。臨時的な特別な事情がある場合の上限は年間、単月、複数月平均で規定された。この中には休日労働を含むものと含まないものがある。さらに月45時間を上回る回数は年6回まで。また、同時に施行される労働安全衛生法改正における面接指導の義務も複数パターンが設けられた。少々、複雑な感もあるが真に働く者の立場に立った運用がなされるよう法制度の細部までを正しく理解し、しっかりとした企業労使の準備が必要である。

「消費税率引き上げ」

経済面では、10月に消費税率10%への引き上げが予定されており、景気への下押し圧力が懸念される。政府は、この対策として総額2兆円を超える大型の経済対策を実施しようとしているが、バラマキとの批判もある。また、本来、消費税率引き上げ分は、逼迫する社会保障制度の財源建て直しにすべて使われるべきものであ

るが、10月からはじまる幼児教育・保育の無償化に8,000億円を充てるといふ。幼児教育・保育の無償化を否定するものではないが、国の財政健全化や持続可能な社会保障制度への道筋はどうなっていくのだろうか。いずれにしても、消費税率引き上げや社会保障制度は、私たちの生活に直結する問題であり、その動向にしっかりと注目していかなければならない。

「選挙Year」

今年は12年に一度となる統一地方選挙と参議院議員選挙が行われる選挙Yearでもある。1889年に日本の国会ができて今年で130年になるが、2009年に事実上の政権交代が起きてまだ10年。諸外国のように与党の推し進める政策がNGなら当たり前のように政権交代が起きる、そんな緊張感ある政治体制が望まれる。その足掛かりとなる選挙Yearになることを期待したい。

「明るい一年に」

スポーツ界では9月のラグビーW杯に加え、2020東京オリンピックに向けたプレ大会やテストイベントが開催される。春以降にはオリンピックのチケット販売も開始され、いよいよ東京オリンピックが近づいているという実感がわく。改めて観る者にも参加する者にも大きなエネルギーと感動を与えてくれるスポーツの魅力を堪能したい。

そして、今年は歴史的にも大きなイベントとなる皇位継承が行われる。4月30日に天皇が退位され、5月1日に新天皇が即位される。4月1日には新元号も発表される。現在の平成という元号には「内外、天地とも平和が達成される」との意味が込められているという。昨年、天皇誕生日の記者会見で「平成が戦争のない時代として終わろうとしている」と述べられた天皇の言葉が重く心に響く。迎える新元号には、どのような意味が込められ、どんな元号になるのだろうか。2019年が新時代を切り開いていくスタートの年に相応しい、明るい一年になることを期待したい。

特

集



2019年を展望する

2018年は、その年を表す漢字「災」にも象徴されるように、大規模な自然災害が相次いだ。また私たちの働き方に大きく関わる「働き方改革関連法案」の可決などもあった。2019年は働き方改革関連法に関わる法の施行、新元号のスタート、統一地方選挙や参議院議員選挙の実施、10月には消費増税も予定されるなど、引き続き慌ただしい1年となりそうだ。

本特集では、4人の有識者に経済、法関連（ハラスメント）の動向、産業（ビックデータ）、政治の視点から2019年を展望いただいた。羅針盤では、「だれが、なぜ副業を持っているのか」と題し、データを用いてなぜ副業を持っているのかの現状について専門家にご寄稿いただいた。

あわせて、昨年実施した「第17回組合員意識調査」について、報告書の発行に先立ち、調査結果（速報）を報告している。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

大きな転換期を迎える内外経済

学習院大学 国際社会学部 教授 伊藤 元重

2019年の内外経済は、大きな波乱を予想させる事態で始まった。前年末の世界の金融市場は大荒れ状態で、主要国の株価は大きな乱高下を繰り返しながら、顕著な低下傾向を示している。日本企業の業績や日本の株価に大きな影響を持っている為替レートも、じわじわと円高の方向への動きが続き、瞬間的ではあるが1ドル＝104円台にまで円高が進む事態となった。この原稿を書いている現時点から、これが印刷されるまでの間にも様々なことが起きるだろう。

なぜ、株価や為替レートが大きく動く事態になったのだろうか。よく言われるように米国のトランプ政権が仕掛けた米中貿易戦争の影響が大きいことは確かだ。米中関係がどのように展開するのかが、今後の世界経済の動向を決める上で重要な意味を持つ。ただ、米中問題のみが経済の動揺の原因ではない。むしろ重視すべきは、過剰な金融緩和が長期間続いたことで、金融市場に歪みが広がっていることではないだろうか。

リーマンショックが世界経済を襲ってから10年以上がたった。「50年か100年に一度」と言われた深刻な経済危機に対応するため、多くの国でかつてない規模での財政・金融政策が投入された。特に、量的緩和やマイナス金利などを動員した金融緩和策の規模は歴史始まって以来といっても過言ではない。

大胆な金融緩和策は、金融縮小やデフレの危機から経済を救うためには必要なことだ。それは日本も例外ではない。ただ、そうした過剰な

金融緩和状態が長期間続くことで、経済には好ましくない歪みが広がる。主要国でも途上国でも民間部門の債務が拡大しているが、これは金融過熱から起きる好ましくない動きである。株価や不動産価格はかつてないほど上昇を続けてきた。そうした資産価格がバブルと言えるほどのものとなっているのかどうかは、今の段階で明確な判断をすることはできない。「バブルは破裂してみてもはじめてバブルだと分かる」と言われることがあるが、まさにその通りだろう。

昨年末からの株価の下落を、バブル崩壊の兆しと見るのか、それとも経済の過熱が続いたことへの調整としての軽微なリセッションと見るのか、意見の分れるところだろう。後者であればむしろ歓迎すべき面もあるが、さらに株価が大幅に下がるような事態への警戒は必要だろう。

日本経済にとってのリスクとなる

為替レート

そうした中で注目されているのが、円レート of 動きである。1ドル＝110円前後であった2018年末の円レートは、実質実効為替レートでみると超円安の状態である。110円程度で超円安と言われてもピンとこない人もいるかもしれない。ただ、円ドルレートなどの名目レートと、物価などを考慮に入れた実質レートの違いを理解することが重要であるのだ。

私の知人の米国人が言っていた。彼は2000年

ごろにも東京に赴任していた。当時、円ドルレートは110円ほどであった。東京都心でランチを食べると1,000円ぐらいだった。高いと思ったという。今回久しぶりの日本への赴任だ。やはり円ドルレートは110円ほどだ。東京都心でランチを食べたら、やはり1,000円だった。ところが、今度はなんと安いのか、と思ったという。同じ為替レートと同じ値段でなぜこうも印象が違うのか。

ニューヨークで2000年ごろランチを食べたら10ドル以下で済ますことができた。それがいまは20ドルとか30ドルもするそうだ。この間にニューヨークの物価が大幅に上がった。デフレが続いた日本ではそうしたことがなく、円での物価は昔と同じなのだ。だから、同じ110円でも、「超円安」であるのだ。

消費者物価や賃金の動きをみると、日本では2000年ごろと現在ではほとんど違いはない。東京のランチの価格と同じだ。しかし、米国の消費者物価や賃金は、2000年から2018年までに、40%から50%高くなっている。毎年物価が2%で上がれば、18年でそれくらいになる。この物価の上昇の違いを考慮に入れば、名目で円ドルレートは変わらなくても、実質では40%から50%も円安になっているのだ。

誤解してほしくないが、円安が悪いと言っているわけではない。ただ、歴史的にも超円安の状況が今後もずっと続くと考えるのは危険であると言っているのだ。言うまでもないことだが、この超円安の状況を作り出したのは、日本銀行による金融緩和策である。黒田日銀総裁が就任してから、大胆な金融緩和策が始まり、それに歩調を合わせたかのように円安が進行したことを思い出して欲しい。

問題は、その日銀の金融緩和策に限界が見えてきたことだ。物価上昇率を2%にまで持って

いくという当初の目標は当分実現できそうもない。巨額の国債を買い続けることにも限界が見えてきた。また、マイナス金利をさらに深化することにも弊害が多い。要するに金融政策に手詰まり感が見えてきたのだ。その中で、仮に為替レートが円高方向に動き始めたとしても、金融政策によってそれに対抗することは難しいように思える。

中長期的に円レートが円高方向に向かうことは問題ないと思われるが、あまりに急激な円高は日本経済に好ましくない影響をもたらす。今後の為替レートの動きには注目しなくてはならない。

米中貿易戦争

日本の産業界に大きな影響を及ぼしそうなのが、米中貿易戦争の行方である。米中は90日の猶予を設けて交渉を続けている。3月初めにはその90日の期限が切れるが、その時点で米中の貿易協議がどうなっているのか。

中国が米国に対して巨額の貿易黒字を出していることをトランプ大統領が問題視したところから、米中の衝突が起こるのだが、事態は当初想像された以上に深刻になってきた。貿易収支問題だけではなく、知的財産権の問題、中国の産業政策への批判、強いては米中の覇権争いなどが、クローズアップされてきたのだ。

昨年末にアルゼンチンでトランプ大統領と習近平主席が会談して90日の猶予を設けて米中で貿易問題で歩み寄ろうと決めたのは、世界経済にとって良いニュースであった。ところが、まさにその同じ時期にカナダで中国のファーウェイ社の幹部が逮捕されたことは、先端技術などでの米中の覇権争いが深刻なものであるということの世界に印象付けた。先端技術での覇権争

いということになると、米中間で簡単に妥協が成り立つものでもないだろう。

最近の中国から発信される情報をみると、米中の中での交渉に段階をつけているようにも見える。米国からの輸入を大幅に拡大して黒字を減らすとか、中国の関税を引き下げて米国の自由化要請に応える。こうした対応は第一階層の対応である。これに対して、先端技術分野や国有企業などを通じた産業政策については、米中での協議がより難しい分野だ。これは第二階層の対応だ。そして、台湾問題や南沙諸島など安全保障や民族問題に関わる問題は中国が絶対に譲れない第三階層の問題だ。

中国から聞こえてくる声は、第一階層では譲れるものは大いに譲って、米中の通商摩擦を解決する。第二階層についてはどこまで米中で歩み寄れるのか不透明な部分も多いが、このレベルでも歩み寄れる部分については対応する。しかし、核心的問題である第三階層のところでは妥協はあり得ない。

仮に中国がこうした態度で交渉を進めようとしていたとして、トランプ政権がどう反応するのか。貿易収支問題に大いに関心のあるトランプ大統領にとっては、中国の譲歩を勝ち取れるのだから、それで結構ということになる。つまり第一階層あるいは第二階層の何処かの段階で米中の合意が成立して、当面の関税戦争は終結することになる。

こうした形の妥協が成立するとみるのは、あまりに楽観すぎるとも思える。ただ、当初に高めに速球を投げ込み、適当なところで妥協を図るというのがこれまでのトランプ政権の進め方でもあったので、何らかの形で関税引き上げ競争が終結することを期待したい。

ただ、ファーウェイの問題に象徴されるように、米中の問題は関税や貿易収支を超えた、よ

り難しいものとなっている。米中の覇権争いが経済にも影響が出てくるとすれば、それによる影響は長期間に及ぶだろう。象徴的な例を一つあげれば、第5世代のシステムにファーウェイを利用することが難しくなれば、それによって多くの企業が影響を受けるだろう。

米国から聞こえてくる声は、「現状（ステータス・クオ）は中国に不当に有利になっており、それを容認することはできない」というものだ。後発国ということもあり、中国の関税率は高いし、中国への投資にも厳しい制限が課されている。さらには、知的財産権の制度や産業政策など、容認できないような行為を行ってきている。中国が小さな後発国であった時代ならいざ知らず、世界第2位の規模となり、米国と覇権争いをするような位置にあるのに、そうした後発国のハンディをいつまでも中国に与えることは容認できない、というのだ。

中国が世界の経済秩序の中でどのような形に収まるのか、この先の展開を見通すのは難しい。ただ、それはトランプ大統領が始めた貿易収支を是正するための経済制裁という短期的な問題ではなく、より長期に渡る問題へと広がりを見せている。米国とも中国とも緊密な分業関係を築いてきた日本の企業にとっても、こうした大きな潮流の変化には注目する必要がある。

日本経済の課題

世界経済と同様に、日本経済も大きな転換点にきている。2013年の年初から始まったアベノミクスは7年目に入る。その間に何が実現できたのか、そして何が課題として残っているのか。さらには、新たな問題として出てきたことは何なのか。こうした問題を包括的に議論するのは限られたスペースの中では難しいが、以下でい

くつか重要と思われる論点をあげて見たい。

まず、デフレからの脱出に成果をあげたことを強調したい。2012年には1997年比で6%以上落ち込んでいた名目GDPは、アベノミクスによって大幅に引き上げられ、20年ぶりにGDPを過去最高の水準にまで戻した。それと連動する形で企業収益は過去最高を更新する好調が続き、雇用も好調な状態が続く。財政収支は依然として大きな赤字だが、それでもこの6年で財政赤字の対GDP比の数値は半減した。税収が大幅に増えたことが大きな要因だ。

このように色々な数字が好調さを示しているが、多くの人は日本経済が本格的に回復したという実感を持っていない。その背景には、賃金が十分に上昇していかないこと、潜在成長率が1%前後という低い水準から動かないこと、そしてさらにはこれから始まる本格的な高齢化時代への不安などがある。

一言でまとめてしまえば、日本はこの数年、需要刺激にはそれなりの成果をあげたが、供給サイドの構造調整に十分な成果をあげることができなかったということだ。需要を刺激すればカンフル剤を打つような効果はあるが、それだけで経済をいつまでも好調に保つことは難しい。供給サイドがそれに追いついて来なくてはいけない。

供給サイドの変化とは、働き方改革を含めた労働市場の変化、技術革新を取り込むような産業構造の変化、社会保障や財政の改革などが含まれる。こうした経済や社会の構造を根本から変えて行くような変化なしに、日本経済が持続的に成長して行くことは考えられない。

需要刺激にはそれなりに成功しても、供給サイドの改革に時間がかかる。これは日本だけの問題ではなく、多くの国が同様の課題に直面している。また、需要刺激については、財政政策

でも金融政策でも政府の影響を行使することが可能だ。しかし供給サイドの改革というと、労働市場の動きでも産業レベルでの変化でも、政府だけで動かせることには限りがある。企業がどう動くのかということが大きなポイントとなる。

労働分野については後でもう少し詳しく触れるが、賃金上昇が十分ではない。企業は手元に資金をため込み、投資や賃金へのキャッシュアウトが十分ではない。GDP統計で見た企業部門の貯蓄投資差額（準貯蓄の対GDP比）の数字を見ると、諸外国に比べて日本の企業部門の準貯蓄の規模は際立って大きい。利益は上昇しているが、それを投資や賃上げなどに回していない構図がよく見える。

賃上げや投資拡大を政策によって促すことには限界がある。最終的には、個々の企業がどこまで踏み込んで投資拡大などをするのかにかかっているが、残念ながらそうした供給サイドからの動きは非常に鈍いように見える。日本の景気回復は一時的なもので、いずれまた日本経済は失速するのではないか。多くの企業はそう警戒しているのかもしれない。20年以上も景気低迷を経験した後では、企業のマインドを変えるのは簡単なことではないようだ。

重要な意味を持つ賃金上昇

最後に、賃金について一言だけコメントしておきたい。日本経済の供給サイドを動かすためには、労働市場での本格的な変化が求められる。一言でいえば、人が余っている分野から足りない分野へ労働の移動がおき、その過程で多くの産業で労働生産性が上昇し、それが賃金などに反映されることだ。残念ながら、この面での調整が遅い。

政府は働き方改革を進めてきた。その改革の内容については色々な意見があるだろうが、いずれにしても政府が労働改革を進めることは重要だろう。ただ、そうした政策だけで労働市場を動かすことは難しい。結局は、個々の労働者や企業がどのような行動をとるのが鍵となる。労働市場の変化については、ガバメント・リーチ（政策の及ぶ範囲）には限りがあるのだ。

結局のところ、賃金が上昇しないことには、労働市場での変化は起こらない。人手不足で困っている企業は、賃金を引き上げない限り新たな人員を確保することは難しい。賃金を引き上げるためには、労働生産性や付加価値を引き上げるような新たなビジネスモデルの展開が求められる。一方で、賃金が上昇していけば、人件費の負担が大きくなることで、人手が相対的に余っている分野では労働生産性を高める経営が求められる。

価格を調整しない限りは市場の変化は起きない。これが市場経済の原理であるとすれば、労働市場もその例外ではない。賃金が上昇しない限り、労働市場の変化は起きないのだ。残念ながら、日本の賃金がなかなか上昇していかないのは、その市場メカニズムが働きにくい構造が日本の雇用システムには組み込まれているということだろう。

賃金が上がれば、労働者の可処分所得が増えるので、消費が活性化する。世の中では、こうした需要サイドの賃金上昇の効果が語られることが多い。それはもちろん重要だ。ただ、賃金上昇が重要な意味を持つ理由としては、ここで触れたような労働生産性や付加価値に関わる供給サイドの面も非常に重要である。その意味では、賃金が上昇しない限り、日本経済の持続的な成長はありえないと言っても過言ではない。

1. ハラスメントは何か

近年、個別労働相談においても、つねに上位を占めているのが職場におけるハラスメント問題である。ハラスメントには多様なものがあり、セクシュアルハラスメント（SH）、パワーハラスメント（PH）が代表的なものであるが、近年ではマタニティハラスメント（MH）も問題化している。このような事態を受けて、職場におけるSHやMHについては、男女雇用機会均等法（以下、均等法）11条、同法11条の2や育児介護休業法25条において、事業主の措置義務として規定されるに至っているのは、これらの問題が職場レベルで看過できない事態となっていることの証左であろう。

職場におけるハラスメントとは、一般に職務上の地位を背景として行われる意に反する言動や不利益取扱いを意味するが、ハラスメントは、①モラルとしてのハラスメント、②雇用管理上のハラスメント、③法的意味におけるハラスメントの3段階に分類することができる。前述したように、ハラスメントは他人に対する意に反する言動であるが、多様な個人の感情は尊重されるべきものであるから、モラルとしてのレベルでは、相手方の意に反するものであれば、ハラスメントが成立する（主観的要件）。次に、雇

用管理上のハラスメントとは、上司が時々女性従業員の肩や腰の辺りを触るので不快であるといった、違法行為とまでは言えないが、日常的に職場で起きており、女性従業員が苦情を申し出た場合等のように、雇用管理上の措置が求められている事案であり、まさにこれが均等法11条等の定めるハラスメントに該当する。最後の法律上のハラスメントとは、加害行為者が解雇・懲戒処分を受けたり、不法行為として損害賠償責任を追及されたり、使用者が法的責任を追及される可能性のあるレベルのものである。上司が部下の女性の肩を触ったというだけ、それが直ちに不法行為あるいは懲戒責任を発生させるものではなく、ハラスメントが被害者の人格権や働く権利を侵害する等、違法な場合にのみ、法的ハラスメントと評価されるのである*。以上の3類型は、サッカーでたとえれば、ファール、イエローカード、そしてレッドカードに各々該当するものであろう。

さらに、ハラスメントは、SHおよびPHとが複合的に行われることも少なくない（兵庫（国立病院）事件、神戸地判平9.7.29労判726号100頁）ことに留意される必要がある。

* たとえば、強制わいせつのような悪質な行為については1回で不法行為が成立するが、比較的軽微な行為については一定の反復継続が必要となる。

2. ハラスメントの種類

(1) セクシュアルハラスメント

均等法のSH規定は、前述したように、加害行為者や上司のSHに関する法的責任を追究するものではなく、あくまで雇用管理上の措置を事業主に求めるものであるが、これを具体化したのが、均等法11条に基づく「SH指針」（「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」以下、「SH指針」。）である。

「SH指針」は、SHを「職場における性的言動」と定義しているが、アメリカ法の影響を受けて、労働条件等を対価として行われる対価型と、労働環境に悪影響を及ぼす環境型にSHを分類している。対価型ハラスメントについては、性的関係を拒否したことを理由として、解雇その他の労働条件に不利益を受けることが多いことから、むしろ報復型というのがより正確であろう。また、環境型ハラスメントにおいても、この問題が職場内で解決されなければ、結局労働者は退職に追い込まれることになるから、対価型との相違は相対的なものであろう。

次に「SH指針」は、環境型の具体例として、「事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること」、「同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛を感じて仕事が手につかないこと」等の例をあげている。しかし、「胸等に度々触」ること自体不法行為に該当する可能性が大きいし、SHを受けて不快感を覚えながらも、女性は職務を継続するのが通常であることからすれば、「就業意欲が低下している」とか、「仕事が手につかない」レベルに至っていること自体が不法行為を

構成するものである。このため、雇用管理上のSHを定義するためには、「上司が労働者の腰、胸等に触る」という例で十分なはずであり、この点で雇用管理を目的とするはずの「SH指針」は混乱しており、この点は修正されるべきであろう。

以上のほか現在では、SHとの関係において、各々のセクシュアリティの正確な定義や、それへの対応策が必ずしも十分に理解されていないと考えられるLGBT（Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender）への認識も不可欠となっている。均等法「SH指針」においても、LGBTに関する規定が付け加えられたが、これらのセクシュアリティにも同「指針」が適用されると規定しているのみで、何ら具体的規定が存在しない。したがって、これらの文言の定義や、LGBT特有の雇用管理に関する新「指針」の策定が求められている。

(2) マタニティハラスメント

MHとは、本来、女性に特有である妊娠・出産に関する不快な言動を意味するが、この問題がマスコミ用語として先行したため、妊娠等を理由とする不利益取扱いもMHと呼ばれることが少なくないが、後者は、均等法9条3項あるいは4項の問題であり、法的には一応区別されるべきである。そして、MHについては、同法11条の2およびそれを受けて制定された「MH指針」（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）が策定されており、そこでは、産前休業、妊娠に伴う軽易業務転換、育児時間等の制度等を取得・利用することを理由とする不快な言動や不利益取扱いを意味する「制度等の利用への嫌がらせ型」と、妊娠、出産、産後休業取得等を理由とする言動・

不利益取扱いである「状態への嫌がらせ型」とに分類されている。

ところで、男女が取得する育児休業に関する言動をMHと呼ぶのは誤りであり、育児ハラスメント（Care Harassment）と称されるべきであろう（男性看護師の育児休業取得に対する不利益取扱いに関する医療法人稲門会（いわくら病院）事件（大阪高判平26. 7. 18労判1104号71頁）のように、Paternity Harassment（パタハラ）と呼ばれることが多い）。MHについては、上司や同僚によるMH発言の多くが、同僚女性の妊娠・出産等による業務のしわ寄せから発生しているところからすれば、従業員の妊娠・出産に伴い、他の従業員の業務負担が過重にならないよう事業主によって配慮されることが不可欠であろう。

(3) パワーハラスメント

ハラスメントの中では、PHがとりわけ重要であるので、この問題につき言及しておきたい。

1) PHの定義・類型

MHやSHの被害者は、もっぱらもしくは大半が女性であるケースであるのに対し、このような限定のないPHは、その定義や成立要件を明確にすることはより困難である。PHには、①不当な業務命令、②仕事外し・差別、③配転等の異動命令、④隔離・孤立化、⑤発言や行動、⑥不当な人事処遇、⑦退職強要等に類型化できるが、裁判上では、「職務上の優越的地位に乗じて、労働者を心理的に追い詰め、長年の勤務先における労働者としての地位を根本的に脅かすべき嫌がらせ」等と定義されている（S電機コンシューマエレクトロニクス事件、鳥取地判平20. 3. 31労判987号47頁）。

2) 正当な業務務命令との差異

ところで、職場において、上司は、「その所属の従業員を指導し監督する権限があるのであるから、その指導監督のため、必要に応じて従業員を叱責したりすること」（東芝府中工場事件、東京地裁八王子支判平2. 2. 1 労判558号68頁）も不可欠であり、このためPHと正当な業務上の指導との線引きが求められる。この点に関する裁判例をみると、16ポイントの赤字で「意欲がない。やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」、「会社にとっても損失そのものです」あるいは「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」という内容の叱責メールを所属課員全員に送付したことが不法行為に該当するか否かが争点となった三井海上保険事件があり、1審・2審で判断が分かれている。東京地裁判決（平16. 12. 1 労判914号86号）は、本件メールが正当な業務目的で行われたものであり、その方法も業務指導の範囲を逸脱したものではないと判断したが、控訴審判決（東京高判平17. 4. 20 労判914号82頁）は、その目的自体は是認できるものであるが、本件メールは、会社にとって不要な人間であるとか、退職勧奨とも受け取れる内容であり、また人の気持ちを逆なでする侮辱的言辞であり、その名誉感情をいたずらに棄損するもので不法行為に該当するとして、5万円の損害賠償の支払いを上司に命じている。業務上の指導については、その目的の正当性だけでなく、その方法・態様の妥当性も問題となるだけに、控訴審判決の方が妥当であろう。同様に、上司から、「新入社員以下だ、もう任せられない。お前は馬鹿だ」との発言を受け続け、うつ病に罹患して休職に追い込まれたサントリー・ホールディングス事件（東京地判平26. 7. 31 労判1107号55頁）でも、これらの言動は、注意・指導のために許される範囲を超え

ており、相当性を欠き不法行為に該当すると判断されている。

以前とは異なり、現在の若者は叱られることに一般的に不慣れである。富国生命ほか事件（鳥取地裁米子支部判平21. 10, 21労判996号28頁）では、上司による同僚の面前での叱責が不法行為と判断されているが、褒めるのは皆の前、緊急の場合以外には、本人のみを叱るとというのが鉄則である。また上司は、職務上の地位に基づき、感情的な叱責に陥りがちであるから、アンガーマネージメント等の研修が実施されることが不可欠になっていよう。

3) PHと不法行為責任

PHが不法行為と評価されるためには、当事者間の人間関係、当該行為の動機・目的・場所、行為の態様等を総合考慮のうえ、企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地から見て、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為をすることが必要である（ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件、東京地判平24. 3. 9 労判1050号68頁）。

PHの加害行為者本人が、民法上の不法行為責任（709条）や、解雇や懲戒処分を受ける可能性があるし、使用者自身も法的責任を負うこともある。職務遂行にあたって上司や従業員がハラスメントを行った場合には、使用者自身も連帯して責任を負うことがある（使用者責任、民法715条）ほか、ハラスメントの事後的措置を誤った場合には、労働契約上の付随義務としての職場環境配慮義務違反の債務不履行責任（民法415条）を負う。たとえば日本土建事件（津地判平21. 2. 19 労判982号66頁）では、「被告の社員が

養成社員に対して被告の下請会社に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（PH防止義務）としての安全配慮義務に違反している」と判断されている。さらに、いわゆるいじめ自殺の事案である誠昇会北本共済病院事件（さいたま地裁平16. 9. 24 労判883号38頁）では、「病院は、Aに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、Aの生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと認められる」と判断されている。

また、ハラスメントは、被害者に身体的・精神的打撃を与えるものであるから、その予防がもっとも重要であり、使用者は労働契約上、ハラスメント防止義務を負うことになる。

4) ハラスメントと労働災害

労働者災害補償法（以下、労災法）では、業務災害、通勤災害等を補償事故としている（同法7条1号、2号）が、ハラスメントにより精神疾患を生じた場合には、被災者は業務災害に該当して補償を受けることができる。行政解釈（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付発226第1号））によれば、①対象疾病に該当する精神障害を発症していること、②対象疾病の発症前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害が発症したと認められないことの要件を充足することが必要である。②においては、上司等によるSHやPHのような「出来事」ごとの心理的負荷が総合評価されるが、現在では過重ノルマ・長時間労働にPHが加わり、過労自殺や精神疾患を負うブラック労働が増大しているのが特徴である。

業務災害の事例として、直属の上司から、「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している、お願いだから消えてくれ」、「何処へ飛ばされよう俺は仕事をしない奴だ」と言い触らしてやる」、「給料泥棒」との発言を受け、その後自殺した従業員の事案である国・静岡労基署長(日研化学)事件(東京地判平19.10.15労判950号5頁)では、「一般に、企業等の労働者が、上司との間で意見の相違等により軋轢を生じる場合があることは、組織体である企業等において避け難いものである」ところ、「上司とのトラブルに伴う心理的負荷が、企業等において一般的に生じ得る程度のものである限り、社会通念上客観的に見て精神障害を発症させる程度に過重であるとは認められないものである。しかしながら、そのトラブルの内容が、上記の通常予定されるような範疇を超えるものである場合には、従業員に精神障害を発症させるのに過重であると評価されるのは当然である」と判断されている。

労災保険における業務災害は、使用者の故意過失を問わず、災害が業務に起因するものであれば肯定される(業務起因性)。これに対し、安全配慮義務(労働契約法5条)を根拠として、使用者に対し損害賠償を請求する労災民事訴訟においては、使用者の故意過失が問題とされる点で両者は別個のものであるが、実際には「業務災害」と認定されると、使用者の故意過失が認定される傾向が強い。

3. 残された課題

PHに関する規定を定めるのは、労働安全衛生法もしくは労働契約法に規定されることになると考えられるが、後者の方が妥当であり、SH指針・MH指針と同様に、「指針」に具体化されることになろう。

まず、SHについては、諸外国では、「何人も、SHを受けない権利を有する」、あるいは「何人も、SHしてはならない」と規定されるのが通常である。これに対し、わが国の均等法は事業主の措置義務を規定する法形式となっているため、必然的に同法の条文における主語が「事業主」とならざるを得なくなっている。これにより外国法のような規定ぶりは困難であるから、SHについては、均等法とは別個の法律で明文化される必要があろう。

最後に、労働組合にはハラスメントに対し、どのような役割が期待されるであろうか。

まず、ハラスメント防止規程の作成に労働組合として関与すること、労働組合としてもハラスメント問題に関する研修会を主催して、この問題に関する理解を組合員にも広げること、相談員としてハラスメントの防止と、万が一発生してしまった場合には被害者救済の観点から使用者に働きかけること等、この問題への積極的関与が求められていよう。

1. はじめに

“Garbage in, garbage out”という言葉がある。直訳すれば「ガラクタを入れればガラクタが出てくる」と言うような意味だが、データ分析の世界では、そこから転じて「有用ではない（間違っただ）データをコンピュータで分析しても有用ではない（間違っただ）結果しか出てこない」ことを戒める格言となっている。

政府が策定した「未来投資戦略2018」では、「『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革」と題して、データを蓄積・利活用しながら新たな産業や社会を構築していくすがたが示されている。このような「データ駆動型社会」を実現するためにも“Garbage in, Garbage out”の考え方を念頭に、①どのようなデータが「良いデータ」なのか、また、②それをどのように利活用すべきなのか、という点について議論を行っていくことが必要である。

本稿では、まずビッグデータが活用される社会の全体像を俯瞰した後、良いデータとは何か、また、どのような利活用があり得るか、そしてそれに向けた課題について整理していきたい。

2. データ活用社会の全体像

我々がインターネットでサービスを利用する際、様々な形で利用データが収集され、蓄積されている。例えば検索エンジンで何かを調べた

とき、何を調べたかは記録されていることが多い。また、検索エンジンにログインしていれば、検索したキーワードに加え、性別や年齢、住所などの属性もセットで記録される。

こうしたデータが蓄積され、一定の量になってくると、ある属性の人々がどのような行動をとっているかという傾向を示すようなデータにもなる。卑近な例を挙げれば「バレンタインデー前後に何歳ぐらいの女性が、どんなブランドのチョコを検索しているのか」ということがわかれば、季節のマーケティング戦略を立てやすくなる。「本命」「義理」などの言葉と一緒に検索されていれば、より商品の販売傾向を掴みやすくなる。

検索エンジンのデータ一つ取っても、2000年代初頭には既にこのような活用があり得たが、現在では、このようなデータの種類、量ともに増えただけではなく、解析の手法も発達してきた。まず、データストレージへの投資・技術開発が進み、様々なデータを保存するコストが安くなってきた。次に、半導体技術の発展により、コンピュータの計算能力が飛躍的に上昇した。この二つの技術的進歩により、「大量のデータを、コンピュータに読み込ませて高速に解析させる」という、ビッグデータ分析が可能になった。

昨今注目されるディープラーニングのようなAI技術もこの延長線上にある。例えば大量の猫の画像データを読み込ませることで、「どのような特徴を持った画像が猫の画像なのか」という

ことを人間がコンピュータに教え込ませる必要なく、大量の猫の画像から、いわばコンピュータが「経験則的に」、「この画像は猫である」ということを学習できるようになった。当然、標識や自動車、人間などを大量の画像から学習することも可能であり、こうした技術を応用することで、自動運転などの技術に発展させることができる。

また、大量のデータは予測にも役立つ。将来的には、例えば医療データを蓄積・分析することによって、患者の健康状態が今後どのように変化していくのかを予測し、より適切な医療行為に役立てていくことも期待されている。

このように、コンピュータがこのような学習を行い、判断基準（AIアルゴリズム）を組み立てるためには、いかにデータを取得していくかが重要である。2000年代からの主戦場は「バーチャルデータ」と呼ばれる、WEBやSNSの利用状況から取得されるデータや、画像や動画などのデータをいかに取得するかということであった。

ところが、現在はこれに加えて、「リアルデータ」と呼ばれる、製品の稼働状況などのデータ

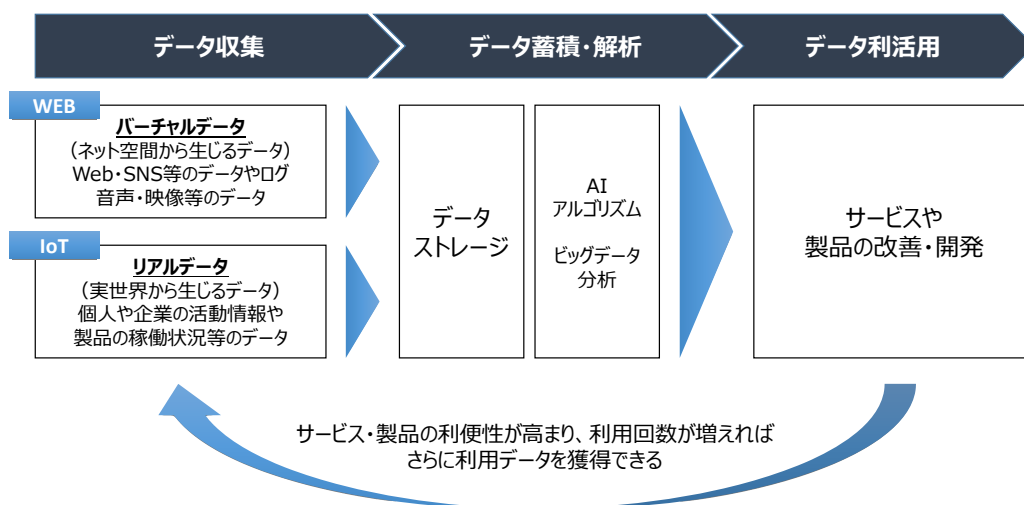
も取得できるようになってきている。背景には、IoT社会の進展により、インターネットに繋がっているセンサーのついた機器が年々増加していることがある。機器の利用に応じてデータが取得され、そのデータがインターネットを通じてサーバーに送られ、蓄積される。例えば、インターネットに繋がっている家電製品があれば、その家電製品がいつ使われたのか、いつ電源が切られたのか、などのデータを取得することが可能である。

こうして取得した情報を用いて、製品やサービスを改善し利便性を向上させれば、さらに多くの人々に利用してもらえるようになり、それだけ多くの、また多様なデータを収集することが可能であるため、好循環が成立することになる。（図1）

現在進行形で競争が起こっている「データ駆動型社会」の肝は、「データ収集」→「データ蓄積・解析」→「データ利活用」→（サービス・製品改善）→「データ収集」……といった好循環をいかに回していくか、ということにある。

日本は残念ながらWEB上の「バーチャルデー

図1 データ利活用の好循環



(備考) 日本政策投資銀行作成

タ」における好循環構築には一步出遅れた感が否めないが、リアルデータでの競争は今徐々に始まったばかりで、今後競争力を高めていく必要がある。

3. 良いデータとは何か

ここで、どのようなデータを収集すれば良いかということを考えてみたい。

一つ目に、良いデータとは書式の揃ったデータである。コンピュータで解析する際には、大量のデータを読み込むことになる。このときに書式が統一されていなければ、いちいちデータを整えていく手間が発生し、うまく解析できないこともある。例えば、身長データが大量に入っていて、あるデータは「170cm」と書いてあり、また違うデータは「1.7m」、また違うデータは「5.5フィート」と入っているようなイメージで、データの書式がバラバラになっていれば、解析する前にこのようなデータを整形することが必要になってくる。また、コンピュータに読みやすい形にデータが整っていることも重要である。人間は「Aさんという24歳の女性がチョコレートを買った。プレゼント用だった」という文章で提示されても意味を理解できるが、単純なプログラムだとこのように構造化されていないデータは分析しづらくなってしまふ。例えば「名前: A, 年齢: 24, 性別: 女, 購入物: チョコレート, 用途: プレゼント」のような形で、規則正しく並んでいることが必要だ。

二つ目に、そのデータが「正しい」データであることが必要だ。単純に間違っただけのデータが入っていることは望ましくないのはもちろんだが、期せずして「嘘」になってしまうデータもある。例えば、一カ月の食費に充てる金額をア

ンケートベースで「これくらいかな」と答えていても、実際にクレジットカードやその他で明細を見てみると、体感値と実際の値が大きくズレていることがある。このような体感値のデータも分析する際には取り扱いに注意する必要がある。

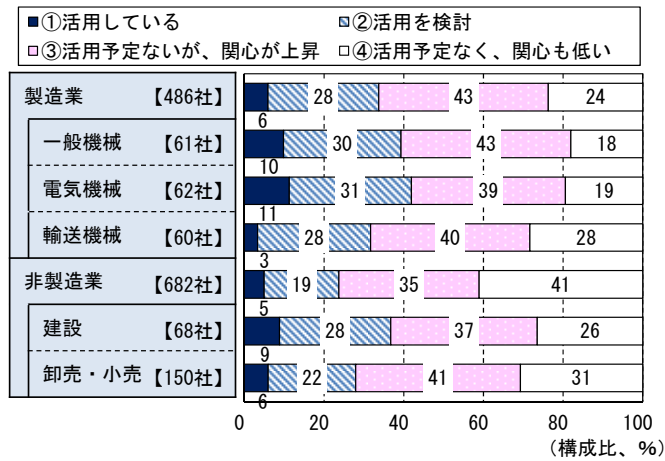
三つ目に、「現実の」データであることも重要だ。例えば音声データであっても、静かな部屋で標準語を理路整然と喋り、コンピュータが聞き分けやすいデータは確かに綺麗なデータではある。しかし実際には、雑踏や雑音などが聞こえる中、時々言葉に詰まりながら話したような発話データがあることで、現実の状況に対応できるアルゴリズムができ、より高度な学習に繋がる可能性がある。運転データであっても、整備された道路で晴天の時のデータだけではなく、豪雨や標識の一部が樹木で隠れてしまっているような運転データなど、いわば「現実の」データが学習に役立つことがある。

このように、データには質の概念があり、データを用いてサービスや製品の改善をするためには、データの品質に気をつける必要がある。冒頭に述べたように、“Garbage in, Garbage out”を念頭におきつつ、良いデータを収集し、良いアルゴリズムを作っていくことが肝心だ。

4. 企業のデータ活用姿勢

ここまでデータ活用の全体像と、良いデータの収集・利用方法について述べてきた。ところで、日本政策投資銀行の設備投資計画調査によれば、ビッグデータ、AIについて①活用している、または②活用を検討していると答えた企業は全体の3～4割程度にとどまっている(図2)。

図2 ビッグデータ、AIの活用



(備考) 日本政策投資銀行 設備投資計画調査

ビッグデータ、AIに対する企業の関心は高まりつつあるものの、依然として④活用予定がなく、関心も低いと答えた企業も3割程度にのぼる。もちろん、この中には実際はビッグデータやAIを活用していても、自社の取り組みを比較的謙虚に捉えて回答した企業が存在する可能性は否定できないものの、データの活用については企業の関心を高めることが必要である。

なお、こうしたビッグデータ・AIに関して取り組んでいる企業には、ベンチャー企業も多い。ベンチャー企業では大企業のような大きな資本

力はない一方で、迅速で思い切った意思決定を行うケースも多く、日本の競争力向上に極めて重要な存在である。ベンチャー企業では、黒字化を後回しにしてまずはサービスの開発や宣伝でコストを先行させて利用者を集め、プラットフォームを構築することにヒトモノカネなどの経営資源を振り向けていくことがある。こうした企業に対しては時にかなり大きな資金が必要となるため、長期的・継続的に支援できるような取り組みを国全体を挙げて行っていくことが重要である。

2019年の政治、政局展望 「安倍一強」の継続か、それとも崩壊か

政治アナリスト 伊藤 惇夫

「森友・加計問題」に象徴される霞が関の不祥事連発や閣僚等の失言、暴言など、それなりに話題が多かった2018年だが、全体を俯瞰すると、結局は「安倍一強」ばかりが目立った一年だったような気がする。ただ、一方では「一強」の弊害が顕在化したことや長期支配への「飽き」などから、政権に明らかな“陰り”や“体力の衰え”が見え始めていることも間違いない。その意味で、今年の政界、政局を展望する中で、やはり「安倍一強」がまだ当分は継続するのか、それとも崩壊に向かうのかという問題が最大の注目点だろう。

まず、現時点で確認できる今年の政治日程を眺めてみると、それこそ“潮目”が変わる可能性を秘めたポイントがいくつも並んでいることに気付くはずだ。主なものだけを拾っても、4月には統一地方選挙があり、5月は新天皇の即位が、ついで6月には大阪でG20（主要20カ国首脳会議）が開かれる。7月は、おそらく今年の政局の最大のヤマ場となるだろう参議院選挙があり、10月の消費税増税も政局絡みとなる可能性が…といった具合に。一方、政治日程とは直接関係しないが、米中の貿易摩擦等に起因した世界経済の動向が国内の景気・経済に与える影響も、その結果、政局に与える影響も少なくない。

さて、「安倍一強」だが、安倍総理自身、総裁三選後は事あるごとに「あと三年で」を連発していることから、自身の総裁任期である三年

を求心力を維持したまま全うすることに強い意欲を燃やしていることは間違いない。だが、逆に言うと三選を果たした瞬間から、実は「終わりの始まり」が始まっているともいえる。どんなに長くてもあと三年だからだ。「終わり」の見える政権が求心力を保ち続けるのは、そう簡単ではない。では、どうすれば保てるのか。それには概ね、4つの要素が必要となってくる。まず一つ目は歴史に名を残すほどの政策テーマを設定し、その進展を見える形にすること。次に政権への期待感を維持すること。三つ目は党内の支持基盤を崩さないこと。そして最後は選挙に勝ち続けることだ。

まず、一つ目だが、これは政権の姿勢を見れば明らかだ。安倍総理は間違いなく「二兎」を追いかけている。一つは言うまでもなく憲法改正。安倍総理は今年も年初から、憲法改正への強い意欲を示しているが、これは憲法改正に“本気”で取り組む姿勢を示すことで、求心力を維持したいという思惑があると見て間違いない。ただ、ここに来て、その本気度、というか実現可能性を疑問視する声が、当の自党内からも漏れ聞こえ始めている。その背景には、大幅なスケジュールの遅れ、連立を組む公明党の慎重姿勢、世論の動向といった問題がある。

まず、スケジュールに関しては、安倍総理自身が総裁選中に「(昨年の)臨時国会に自民党案提出を目指す」と明言したにもかかわらず、現実には同臨時国会では自民党案の提出どころか、

実質的な審議ゼロ、という結果に終わったことで明らかだ。まあ、それも当然で、公明党が早い段階から「参議院選挙前に改憲を争点化させることには絶対反対」を明確にしていた以上、そもそもが実現不可能なスケジュール設定だったからである。

公明党は2017年の総選挙で敗北したが、その理由は、支持母体である創価学会、特に婦人部に、安保法制やカジノ解禁法案等を巡って、「自民党に追随するばかりでチェック機能を果たしていない」との不満が鬱積していた結果、選挙での活動が鈍ったという状況がある。総選挙以上に参議院選挙を重要視する公明党とすれば、憲法改正問題でも自民党に迎合するような事態になれば、選挙での惨敗が避けられないとの危機感から、極めて強硬な反対姿勢をとらざるを得ない、というのが実情だろう。

また、世論の動向も無視できない。各種の世論調査を見ると、憲法改正に関しては、半数以上が「安倍政権下では反対」と答えているケースが大半を占める。仮に衆参両院で憲法改正の発議が実現したとしても、そこから60日～180日以内に国民投票を行わなければならない。そこで否決されれば、内閣総辞職に追い込まれることになる。三年の任期全うを目指す安倍総理が、そんなリスクを犯すだろうか。安倍総理にとって、「憲法改正の実現を目指す」と言い続けること自体が求心力を維持する有力な“武器”となるわけだから、実は本音では「急がなくていい」と思っているとは思えない。だが、先送りするうちにその“武器”が威力を失い、最終的に憲法改正自体が先送りとなる可能性も少なくない。

一方、安倍総理にはもう一つの「兎」がいる。北方領土がそれだ。昨年末の日ロ首脳会談を契機に、歯舞、色丹の2島返還に向けた動きが加

速化したかに見える。仮に2島返還が具体化すれば、政権にとっては大きな成果となるだろう。ただ、1月の日ロ首脳会談を見てもロシア側の対応はまだまだ予断を許さない。2島の主権がどうなるか、ロシア側が懸念する返還後の2島に米軍基地がおかれる可能性を本当に否定できるのか、そもそも歴代の政権は「4島の帰属の明確化」を求めてきたにもかかわらず、もしも2島のみで決着してしまった場合の世論の動向はどうか、といった不透明な部分が少なくない。安倍総理としてはプーチン大統領との良好な関係を背景に、首脳会談等を通じての大幅な進展を期待しているようだが、そうすんなりといくかどうか。安倍総理の外交姿勢の中に、トップ同士が親しい関係を築けばうまくいく、といったある種の「甘え」がチラつくことを懸念する声も少なくない。もしも一向に事態が進展しないとなった場合、「二匹目の兎」にも逃げられることになる。

次に政権への期待感が維持できるかどうかだが、これは景気・経済の動向にかかっているとんでもないだろう。もともと安倍政権への根強い支持は、野党の非力さからくる「他にないから」という思いと、「アベノミクスへの期待感」で構成されているといってもいい。安倍総理は事あるごとにアベノミクスの成果を強調することで、期待感を維持してきた。確かに「いい数字」もある。このところ乱高下しているとはいえ、政権発足時と比べると株価は大幅に上昇している。有効求人倍率の大きく改善したしGDPも伸びている。

ただ、一方で、デフレ脱却はまだ「道半ば」だし、実質賃金はむしろ低下している。多くの世論調査でも景気回復を実感している人、アベノミクス効果の恩恵に浴している人は3～4割に過ぎない。「第3の矢」だったはずの成長戦略

は未だに陰も形も見えていない。なにより今日の経済は一国の金融、財政政策によってコントロールできる範囲など、極めて限定的なはず。日本経済がかつての栄光を取り戻し、だれもが豊かになる社会など、もともと無理な相談だ。だが、まだまだ、かなりの人たちは、安倍政権が強調する「いい数字」に目を向け、「今はまだだが、いずれ自分たちもアベノミクスの恩恵に」といった期待感を捨て切れていないのでは？だが、米中の貿易戦争が象徴するように、世界経済全体が不透明感に包まれるなか、いつまで期待感が維持できるか。所詮、期待感はバーチャルだ。期待感があつという間に失望感に代わることも十分にありうる。

求心力を維持するための三つ目の要素は党内の支持基盤をこの先も堅持できるかどうかという問題。昨年の総裁選で安倍総理は支持する五派閥を中心に八割の国会議員票を獲得するという、少なくとも内輪（国会議員）レベルでは圧勝した。この党内支持構造を維持し続けることが求心力を保つ大きな要因であることは間違いない。その証拠に、安倍総理は総裁選後の内閣、党役員人事で「お友達」の要職起用や論功行賞とともに、総裁選で支持した派閥からの入閣候補推薦に対し、適材適所など完全に無視した「滞貨一掃の丸のみ」人事をおこなった。その結果が問題閣僚続出となって表れているわけだが、これは、安倍総理自身の、支持派閥が人事の不満から離反することをなんとしても食い止めたという思いがいかに強いかを物語っている。

だが、冒頭のほうでも記したように安倍政権はすでに「終わり」の見える政権でもある。自民党内に総理総裁を目指す政治家は、おそらく一けたでは収まらないだろう。政治家である以上、総理総裁を目指すのは当たり前。彼らにとって、三年などあつという間だし、その間に何が

起きるかわからないのが政治の世界だ。当然ながらすでに「ポスト安倍」レースは水面下で動き始めている。派閥も政治家も、損得勘定で動くもの。安倍政権を継続させたほうが得か、それとも損か。「これ以上続けさせても損をするだけ」となったら、事態はあつという間に動き出す。

さて四番目の選挙での勝利だが、おそらく今年の政局の中で、最大の焦点はここだろう。これまで「安倍一強」を支えてきた最大の要因は、選挙での勝利だった。安倍総理は野党総裁時代を含め、これまで国政選挙（衆参）で五連勝している。過去、三連勝以上した自民党総裁は一人もないから、安倍総理は最多勝利総裁ということになる。政党の党首の使命とはなにか。一言でいえば選挙に勝つことだ。選挙に勝ち続けている限り、党首交代を求める声は上げにくい。逆にいえば、安倍総理の連勝記録が止まった時は「そろそろ代えどき」となる可能性が高い。

4月の統一地方選は無所属が多いこともあつて、勝敗がつきにくいから、やはり焦点は7月の参議院選挙ということになる。実は政界には「亥年のジंकス」という言葉がある。具体的には亥年の参議院選挙では、必ずと言っていいほど自民党が苦戦するということ。なぜか。12年に一度巡ってくる亥年は統一地方選挙と参議院選挙が同じ年に行われる。自民党の参議院選挙は同党の地方議員が中心になって戦う構図なのだが、その地方議員は春の統一地方選挙で自身の選挙を戦うことになるため、終わった後は疲労困憊。参議院選挙に全力で取り組む“体力”が残っていない。当然、動きが鈍り、それが苦戦に繋がるというわけ。

加えて今回は六年前の当選者の改選期となるが、この選挙では政権崩壊によるダメージが色

濃く残っている中で民主党が惨敗。その分、自民党は65議席と、本来の実力と言われている55議席前後を大幅に上回る議席を獲得している。つまり「ゲタ」を履いているわけで、普通に戦えば、この「ゲタ分」が減るのは当たり前、という状況にある。自民党内でも「マイナス10は仕方ない」と明言する幹部も少なくない。因みに、12年前の亥年（2007年）の参議院選挙で自民党は37議席と大惨敗し、当時の安倍総理（第一次）が辞任に追い込まれる一因となったことも記憶に新しい。

仮に議席減が10前後であれば、直ちに安倍総理の責任を問うような動きは起きないだろうが、これを大幅に超える議席減となった場合は安倍総理の「選挙不敗神話」が崩れる。当然、憲法改正に必要な参議院での3分の2を割ることになるから、憲法改正も不可能となる。ということは「安倍一強」が崩壊に向かって動き出すことを意味する。

仮に、参議院選挙単体だと自民党が苦戦するという状況がはっきり見えてきた場合、このところ囁かれ始めている衆参ダブル選挙の可能性が高まるだろう。過去二回の解散・総選挙を振り返ると、解散を決断した時期は、いずれも政権が窮地に追い込まれた時だ。14年の年末選挙は8月段階で解散を決断しているが、この時は小淵優子、松島みどりといった女性閣僚がスキャンダルで次々と辞任に追い込まれていた。17年10月選挙も8月頃には解散・総選挙に向けて動き出していたが、この時は「モリ・カケ問題」で政権の支持率が急落していた時期でもある。

現時点ではまだ、野党に対する牽制の意味合いが強いと思われる。ダブル選挙となれば野党もそれぞれ単独で戦わなければならないから、「ダブル」をチラつけせることによって参議院

選挙での野党の選挙協力体制構築を阻止できるからだ。だが、前述したように、政権が苦しい状況に追い込まれれば、ダブル選挙の可能性が一挙に高まるだろう。安倍総理は年頭に、「解散・総選挙は頭の片隅にもない」と述べていたが、かつて、同じ言葉を口にしながら、その直後に解散・総選挙に打って出た総理がいる。選挙後、マスコミからその発言を指摘された総理が何と答えたか。「そう、頭の片隅にはなかったが、真ん中にはあった」である。

ただ、ここにきて自民党内からは「苦戦と言われているが、意外に圧勝するのでは？」といった見方も広がっている。理由は野党の参議院選挙に向けた体制作りの遅れだ。野党がバラバラでは自民党に勝てないことは明らかだ。前回は旧民進党が主導、すべての1人区で候補者の一本化に成功した結果、11選挙区で勝利するという善戦ぶりをみせた。その前、13年の選挙で野党が獲得した1人区はたったの2つだったことから、野党が一騎打ちの構図を作らない限り、惨敗は必至だろう。今回も野党（維新の会など、与党の補完政党は除く）は1人区での一本化を目指しているが、あと半年となった今も、野党間の調整は大幅に遅れている。また、複数区では立憲民主党が国民民主党などとバッティングする選挙区での候補者擁立を進めるなど、敵（自民党）ではなく、味方同士の足の引っ張り合いが展開されている。こんな状況では、結局「漁夫の利」を得るのは自民党となることは明らかだ。

政党支持率では自民党に大きく差をつけられ、存在感を示せないままの野党。結局、「安倍一強」を作り出している最大の要因は野党のふがいなさにあるともいえよう。そんな野党にとって、今回の参議院選挙は千載一遇のチャンスのはずだ。立憲民主党内には、この参議院選挙を野党

内で完全な主導権を握るための「第一段階」、勝負はその次に総選挙で、といった考え方も存在するようだが、これは論外。選挙は一回ごとが勝負だ。

「一強」は政治から緊張感を失わせる最大要因だ。少なくとも政権与党が野党に対して警戒心を抱き、その結果、丁寧な政権運営をせざる

を得ない状況を作り出すことが、必要な時期にきているのではないか。安倍政権が今年も引き続き、求心力を保ったまま、数の力による強引な政権運営を続けるのか、それとも弱体化の中で、崩壊への道を進むのか。どうやらそのカギは、野党こそが握っているようだ。

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得や考え方を生み出す一助とするため、有識者の方々に研究成果の一端を報告いただきます。

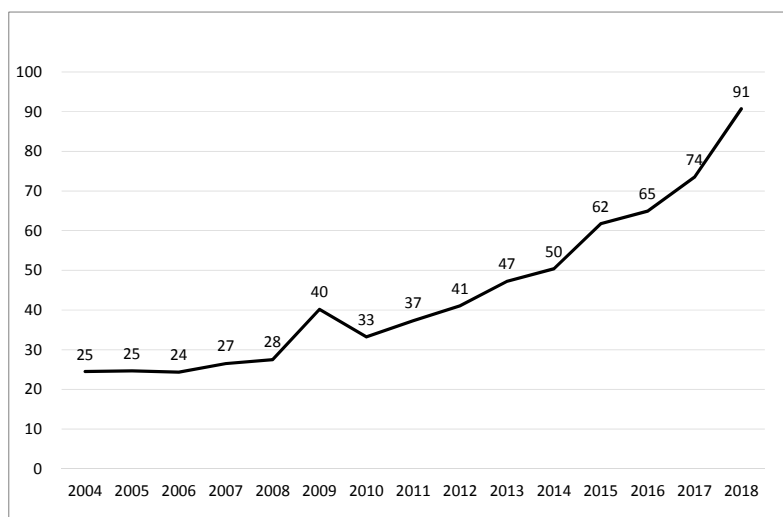
東洋大学経済学部 准教授 川上 淳之

1. なぜ副業を持つ人がいるのか

副業に対する関心が高まっている。検索大手のGoogleが提供している検索キーワードの人気度をみると、「副業」というキーワードの人気度は2004年で25であったものが、2018年では91

まで高まっている（図1）¹。2017年以降特に人気度が高まっている背景には、2017年3月に公表された「働き方改革実行計画」のなかに、副業・兼業を推進することが盛り込まれたことにあるだろう。

図1 Googleトレンドによる「副業」キーワードの人気度の推移



注) Googleトレンドの公表値より筆者が作成。数値は年平均の値。

「働き方改革実行計画」には、副業を推進する理由について、次のように記述されている。

副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テ

レワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

新たなアイデアを得るため、新技術の開発・商業化をするためには、企業外でのネットワー

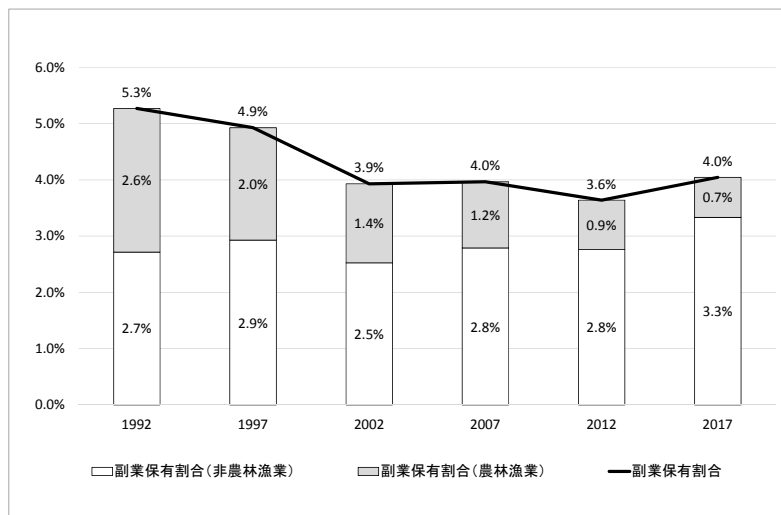
* 二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブからワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データの提供を受けました。ここに記して感謝します。

¹ Googleトレンド (<https://trends.google.co.jp/trends/>) による人気度は、Googleにおける全検索回数に占める、キーワードの検索回数の比率を各月で計算し、それを時系列で示すときに、最も高い値が100になるように他の月の値を調整したものである。

クや就業経験が活かされるのだと政府が考えている。副業に対して期待される役割は、ここでは本業の役に立つものであるといえる。しかし、実際に副業を持つ人々は、必ずしもオープンイ

ノベーションが目的で副業を持つとは限らない。総務省「就業構造基本調査」の集計値をまとめたものが、図2である。

図2 副業保有者割合の推移



資料) 総務省「就業構造基本調査」より筆者が作成。
注) 1992年の農林漁業・非農林漁業副業保有者数は、「就業構造基本調査」の匿名データから筆者が作成した比率を用いて計算している。

まず、副業を持つ者の割合は低下している。1992年には有業者の5.3%が副業を持っていたが、2012年には3.6%まで低下。直近の2017年には4.0%が副業を保有している。これは、図1でみたような副業保有のトレンドとは逆の現象である。しかし、ここで重要なのは、副業の中身についてみることである。副業の保有を農林漁業と非農林漁業に分けると²、減少しているのは農林漁業による副業保有、いわゆる兼業農家の減少である。2012年から2017年にかけては非農林漁業の副業が増えているが、2017年の値でも、副業を持つ者の17.5% (=0.7%/4.0%)は兼業農(林漁)家である。

では、兼業農家以外で副業を持つ者はなぜ副業を持っているのか? 川上(2017)³はインターネット調査である「副業者の就労に関する調査」(2007年実施)を使って、非農林漁業以外で副業を持つ理由をまとめている。図3はその一部を抜粋したものであるが⁴、回答で最も多かったのは「収入を増やしたいから」。それに、「1つの仕事だけでは生活自体が営めないから」が続く。副業が持たれる理由の多くは、収入を得ることが動機になっていることがここからわかる。

しかし、同時に「働き方改革実行計画」で言及されていたような、スキルに関連することや

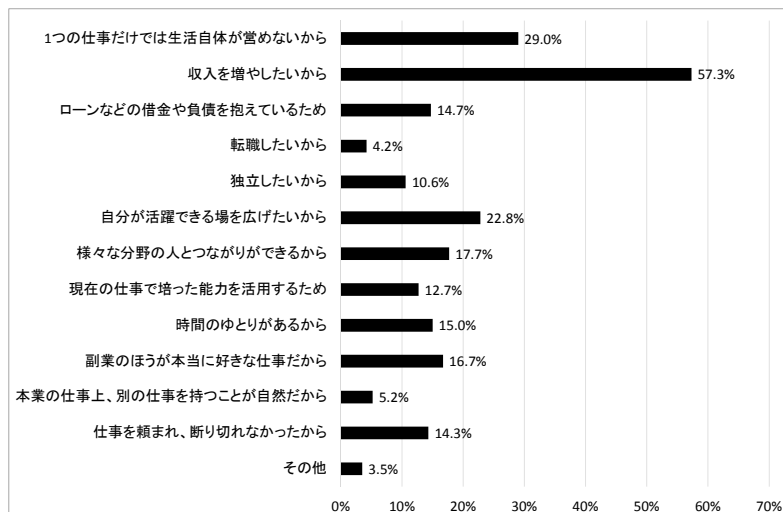
² 本業、もしくは副業の産業が農林漁業であった場合に農林漁業に分類し、ともに非農林漁業であった場合、非農林漁業に分類した。
³ 川上淳之(2017)「誰が副業を持っているのか? インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」『日本労働研究雑誌』, No. 680, pp. 102-119.
⁴ 川上(2018)ではさらに、それぞれの回答がどのように重複しているかを相関係数という関連性を示す指標を用いて確認している。

人的ネットワークに関連する理由も少なくない割合で存在する。例えば、5人に1人は「自分が活躍できる場を広げたい」という理由で副業を持っているし、17.7%は「様々な分野の人々とのつながり」を目的としている。一方で、副業そのものを楽しみを見出しているような「副

業のほうが本当に好きな仕事だから」や、医師や大学教員のように副業を持つことが自然な職業もあることがわかる。

副業の保有について考えるときには、その背景には様々な理由があることについて考慮する必要があるだろう。

図3 副業を保有する理由（複数回答）



資料) 川上 (2018)。労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」を本業・副業がともに非農林漁業である場合についてまとめたもの。

2. だれが副業を持っているのか

副業を持つ理由が異なっていれば、副業を持つ人々の背景も異なっている。川上 (2017) は、図3でみた副業の保有理由を金銭的動機、非金銭的動機、金銭的動機と非金銭的動機が重複している複合動機の3つに分けて⁵、どのような属性の個人が副業を持っているかを分析している。

まずは、所得が高い場合と低い場合で副業の保有に違いがあるかを見てみよう。図4-1は、本業の賃金率（1時間当たりの賃金）が高まると、金銭的動機と複合動機で副業が保有されなくなることを表している。言い換えると、労働

時間の長さの影響を除いた上で、本業から得られる収入が低くなると、収入を得るために副業が保有されることを表している。この結果は、労働時間・労働日数・残業時間の結果とも関連している。1日当たりの労働時間の影響は小さいが、労働日数が長い時には収入目的で副業が保有されない（図4-2）。これは、いわゆる労働日数の少ない非正規労働者で副業が持たれていることを表している。一方で、残業を頻繁にしている場合に副業が持たれていないという結果も得られていることから、労働時間は1日当たりの長さではなく、残業の有無による違いで副業の保有に影響していることがわかる。

⁵ 「1つの仕事だけでは生活自体が営めないから」「収入を増やしたいから」「ローンなどの借金や負債を抱えているため」のどれか1つでも選択していれば金銭的動機、「転職したいから」「独立したいから」「自分が活躍できる場を広げたいから」「様々な分野の人とつながりができるから」「現在の仕事で培った能力を活用するため」「時間のゆとりがあるから」「副業のほうが本当に好きな仕事だから」であれば非金銭的動機と定義している。

図4-3は世帯人員が増えたときの影響をみているが、家族の人数が3人以上であるときは、単身世帯、2人世帯と比べて副業を持つ割合が高い。

必要な収入が高く、得られる収入が少ないと副業は保有される。「労働時間(日数)が足りない」ことも、本業の収入を下げ、副業を保有する要因となることも重要である。

これらの結果に一貫していえることは、本業の仕事属性が影響を与える副業は、金銭的動機に関係しているものであって、非金銭的動機による副業には影響を与えていない点である。収

入を目的としない副業は、本業の仕事などの属性によって決まらずに、個人の嗜好による余暇に充てる趣味に近いものであると解釈できる。

しかし、本業の雇用主が副業を禁止すると、動機に関係なく副業の阻害要因となっている(図4-4)。さらに、「禁止されているかわからない」場合にも副業保有が低下していることは、副業の保有に対して従業者が慎重であることを意味している。

図4-1 本業・個人の属性が動機別の副業保有に与える影響(賃金率・不労所得)

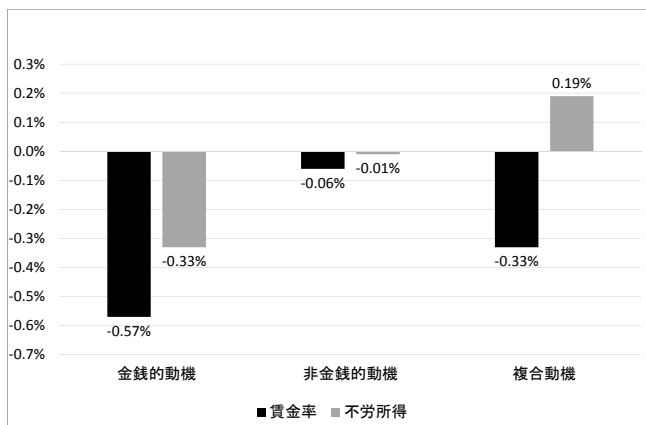


図4-2 本業・個人の属性が動機別の副業保有に与える影響(労働時間・残業)

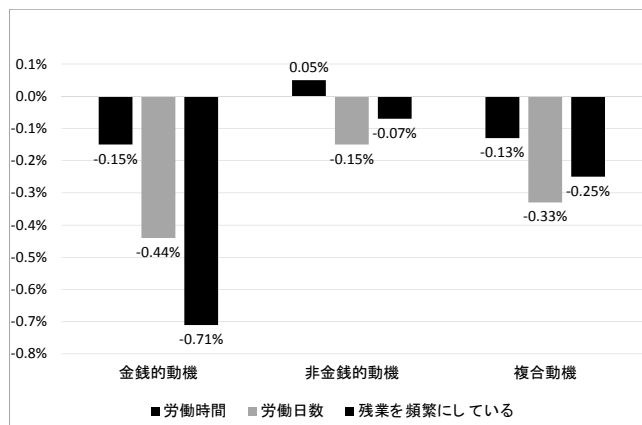


図4-3 本業・個人の属性が動機別の副業保有に与える影響(世帯人数)

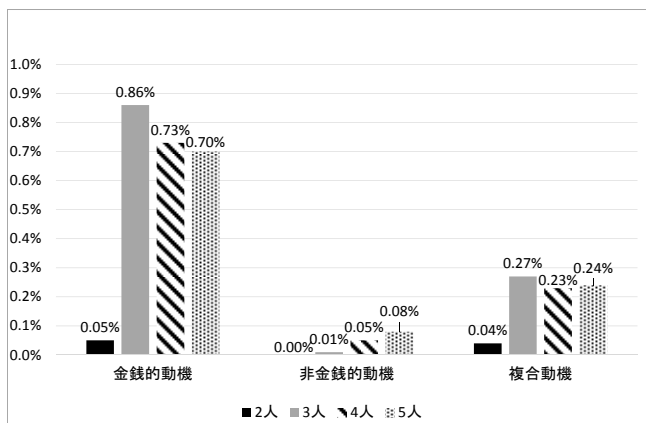
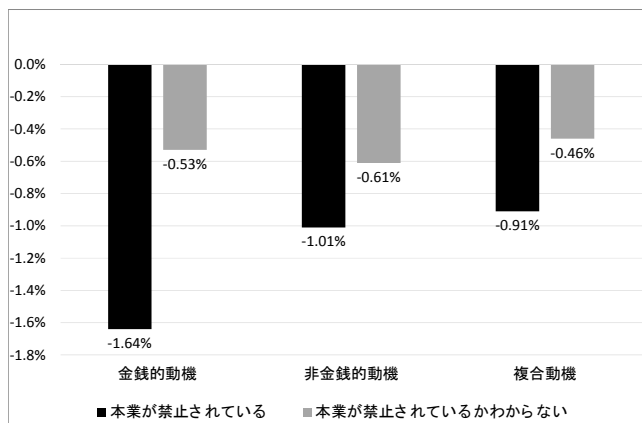


図4-4 本業・個人の属性が動機別の副業保有に与える影響(副業の禁止)



資料) 川上(2017)の表4を再編加工。

注) 縦軸はそれぞれの項目が1単位増えたときにそれぞれの動機による副業を持つ確率が何%変化するかを示したものの、ただし、賃金率、不労所得、労働時間、労働日数は1%増えたときの影響をみており、「残業を頻繁にしている」は「残業をしていない」との比較、世帯人数は世帯人数が「1人」との比較、本業の禁止については、「本業を禁止していない」との比較である。

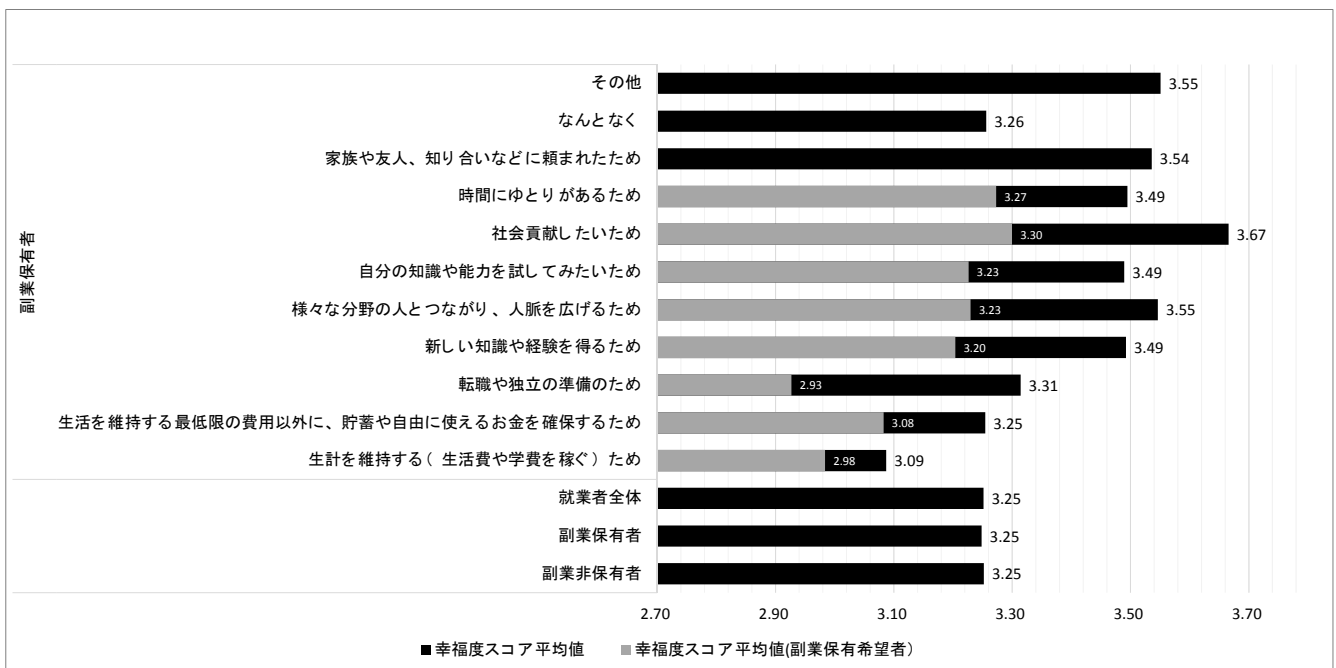
3. 副業を持つ人は幸せなのか？

「働き方改革実行計画」は、副業の保有を促進している。その目的はイノベーションの促進だが、一方で、イノベーションとは関連のない部分で、労働時間が短く、収入が低い時に副業が保有されることがわかっている。では、すべての副業保有について同じように促進したほうが良いのだろうか。副業を持つことで人々が幸福になるかどうかを検討したい。

図5はワークス研究所が実施している「全国

就業実態パネル調査2018」のデータを筆者が加工して集計した、副業の保有状況別に計算した幸福度スコア平均値の比較である。まず、就業者全体、副業保有・非保有の3つの属性で幸福度スコアすべて3.25であるのは興味深い。ここからは、副業の保有の有無と幸福度に関連がないようにみられる。しかし、副業の保有理由別に再集計すると、「生計を維持するため」は平均値3.25よりも低く、それ以外の理由はすべて平均値よりも高い。

図5 副業の保有理由別幸福度スコア



資料) ワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」より、筆者が集計。

注) 幸福度スコアは「昨年1年間(2017年1月~12月)、あなたはどの程度幸せでしたか。」という質問に対する、5点とても幸せ、1点とても不幸と明記された上で1, 2, 3, 4, 5点のいずれかを回答した値を用いたものである。副業の保有についても、2017年の間に副業を持っていたかをたずねている。

ただし、副業を持つことによって幸福度が高まったかどうかは、副業を持ちたい人と持てた人との比較で判断すべきである。そこで、副業の保有理由別に、副業を持つことを希望している者の幸福度スコアも記載した。副業希望者の中では、「生計を維持するため」「貯蓄や自由に

使えるお金の確保のため」「転職や独立の準備のため」で幸福度が低いことがわかる。副業が保有されたとき、どの理由でも幸福度が高まっているが、その上がり幅は、収入に関連する2つの理由は大きくない。金銭的動機による副業は、その保有によって幸福度が高まるが、相対的に

そのスコアは低く、これは、副業の保有以前に、副業を持たざるを得ない状況に改善の余地があることを意味している。

4. 労働組合にできることの提案

図4-3は、副業禁止の有無以前に、自分が雇用されている会社の制度が分かっていないときにも副業に踏み切ることが難しいことを示していた。会社が副業を認めているという情報が従業員に伝わっていることは、制度があることと同様に従業員が自身の権利を知るという意味で重要である。労働組合は、従業員が認められている権利について、伝達をする役割を担えるだろう。

第2に、政府は副業を促しているが、副業が判例上、認められないケースも多いことに注意する必要がある。過去の判例では、「労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、

企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合」で企業が副業の保有を制限することが法的に認められている⁶。副業を希望する従業員が安心して副業が持てるように、情報と法知識の共有と相談の窓口としての役割も担えるだろう。その際には、厚生労働省のホームページ⁷が参考になる。

第3に、非金銭的動機で副業が持たれるときには本業の就業環境は関連していなかったが、金銭を目的とする副業には、労働時間の短さ、低賃金であるなどの本業の就業環境が要因となっている。それと同時に、副業自体は、2か所の職場で働くために合算で長時間労働になり、肉体的・精神的な負担が大きい可能性を考慮する必要がある。本業の待遇改善によって、副業保有を回避できるかどうかについても労働組合は考慮する余地があると思われる。

⁶ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

⁷ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



以心伝承

スト指令権誕生秘話と春季交渉の意義

組合役員に伝えたいこと(歴史や想いなど)をテーマに様々な分野について執筆していただく。

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

✎ストライキの起源

フランス人風刺画家、「ジョルジュ・ビゴー」¹ (1860-1927) の功績はあまりに大きい。なぜなら、カメラがない時代、日本の当時の様子を風刺画として、多くを後世に残してくれているからである。

ビゴーの作品の中に、「ストライキを決意する労働者」、「クラブホテルのストライキ」という二枚の絵がある。これらは、雑誌『日本人の生活』(第二次)(明治31年刊)に掲載されたものだが、おそらく、当時、フィルムに収められたストライキの情景は残されていないから、昔のストライキの様子を知る唯一の手がかりとなるはずである。今は清水勲著『ビゴーが見た明治ニッポン』(講談社学術文庫1794)に掲載されていて、この二枚の絵は当時の労働争議をうかがい知ることのできる貴重なものとなっている。

日本で記録に残っている最初のストライキは、1886年(明治19年)6月14~16日の甲府の雨宮製糸で発生した争議である。製糸業者が連合して、工女の移動の禁止、労働時間の延長、賃金切り下げなどを実施したところ、これを不満とする雨宮製糸の工女100余名が就業を拒否、近く

の寺に立てこもったものである。この争議、事業者側の譲歩により解決している。ここで記録というのは山梨日日新聞のことで、この争議の記事が16日付に掲載されている。しかも興味深いのは、「同盟罷業」のふりがなに「すとらいき」と付されていること。明治19年にはすでにストライキという言葉が使われていたことが、これで分かる。

✎スト指示権から指令権へ中央委員会が紛糾

電機連合の統一闘争の歴史は半世紀を超えるが、私に忘れられない一コマがある。それは、私が労働組合の支部役員に当選した1972年8月の、その翌年の電機労連第53回中央委員会のことである。

電機労連は、1973年2月6~8日、静岡県の伊豆長岡温泉で第53回中央委員会を開催した。そこで本部は、「中闘組合」²は、『スト指示権』³を中闘委員会⁴に委譲して闘いを進めてきたが、さらに産業別統一闘争をより強化するため、スト指示権を『指令権』に高め、より結束した体制確立が必要である」として、「中闘組合は全員投票方式によるスト指令権を中闘委員会に委

¹ 明治時代の日本の時事問題・民族的習慣などを得意な筆致で描いたことで知られる。

² 中闘組合とは、中央闘争委員会組合の略。当時、中闘組合は14組合があり、「14中闘」と呼ばれていた。

³ スト指示権を中闘委員会に委譲するようになったのは1962年の春闘からである。

⁴ 中闘委員会とは、中央闘争委員会の略。電機連合中央執行委員会と14中闘組合とで構成。ストライキなどの実力行使を含めて、交渉戦術を決定していく闘争時の中心的役割を果たす委員会。

譲し、産業別統一闘争意識を職場から高揚して闘争の強化を図っていく」との提案を行った。

これに対し私の出身組合である三菱電機労働組合は、「スト指示権から指令権は、産業別統一闘争強化のための精神的基調を高めるためであって、この方針が決定したからといって統制処分を伴う規程改定まで踏み込むものではない」との理解で、電機労連の中央委員会に臨んだ。ところが、提案説明を行った桜井書記長は、「(精神的基調といったことではなくて) この議案でスト指示権を指令権に変えることが承認されれば、中闘規程の改定の手続をとりたい」と述べたことから、三菱電機労働組合は「規程まで改定するとの説明は今までになく、この場で初めて知った。そういうことなら中央委員団で検討するので、いったん退場したい」(上岡中央委員)と発言した。かつて、また今もだが、検討のためとはいえ「退場したい」といった発言は異例で、会場内に緊張感が走ったのはいうまでもない。そこで、改めて清田中央執行委員長から「改定の主眼は統一闘争の高揚を図ることであり、統制処分を伴うきつい指令権を考えてはいない。とはいえ、検討が必要というなら、退場ではなく、休憩ということでどうか」との答弁があり、この後、議長の取り計らいにより休憩に入った。

しかしその後の討論において、逆に「統一闘争の欠陥を克服する手段として確認すべきであり、字句の修正だけとか、これまでと変わりなしといった後ろ向きの見方はすべきでない」や、「闘争態勢確立の必要から出たものであり、仮に統一行動基準に満たない組合が出た場合、全体が統一行動を行うための指令権にしないと、

従来の指示権と変わらない」、「精神基調だけと考えるのは腑に落ちない」といった異論が各組合から出され、中央委員会は紛糾した。

休憩時間中に検討を加えた三菱電機労働組合は、再開後の中央委員会でも、「あくまで精神的なものを受け取る。むしろ、(本来なら、春闘の闘い方に関する方針と規程改定はセットで提案されるべきにもかかわらず) 突如として規程改定が出たことに問題があり、規程改定は撤回すべきである」と迫った。

これらの議論を経て最終的には、「指令権をめぐる問題は中央闘争委員会規程の改訂を伴うものであるが、本部の手落ちもあり、今春闘を闘っていく上では闘争方針全般についての原案が、絶対多数をもって可決されていることにより問題はないと判断、規程を含めての方針は、次期大会で提案していく」⁵との本部見解が示され、今中央委員会としては決着をみることになった。

④積み上げ方式のスケジュール闘争に疑問を呈す

それではなぜ、三菱電機労働組合はスト指示権をスト指令権に高め、その場で規程改定するという電機労連本部の姿勢に激しく抵抗したのだろうか。端的に言えば、決定されたハドメを「超えれば超えたで、達しなれば達しなかつたで、批判めいた発言がまかり通っている電機労連の現状」⁶があったからである。そしてその批判の鋒先は、いつも三菱電機労働組合に向けられていた。

今は知る人は少なくなったが、当時、「暁の

⁵ 電機労連機関紙「電機労連」NO. 474、1973年2月15日。

⁶ 三菱電機労働組合機関紙「菱労新聞」第603号、1973年7月11日付。

脱走」という言葉があった。これは、未明から早朝にかけての大詰め交渉で、統一行動基準を絶妙にクリアしてストライキを回避した三菱電機の闘い方を揶揄したものだが、このような三菱電機の方式がやり玉にあがって「電機労連の統一闘争の足並みを乱した」との批判を浴びたのであった。すなわち、電機労連統一闘争の当時の主流は、第一波、第二波、第三波等の実力行使を構えつつ会社回答を積み上げ、最大の山場に至って、初めて最終回答を引き出すという積み上げ方式のスケジュール闘争であった。しかし、三菱電機はむしろ「安易な会社回答を出させないよう配慮して、論議が完全に熟した段階で会社回答をもとめる」⁷という協議会精神に立った「一発勝負」というべき戦術をとっていた。ところが、この方式は、「正当な評価は得られず、闘わない労組という印象」⁸を与えてきたのであった。

④ 春季交渉の本来意義

ところで、今年も春季交渉の季節がやってきた。電機連合統一闘争は、私が組合役員に成り立てのころと明らかに異なって、今日、積み上げ方式のスケジュール闘争を主張する労働組合

は少数派である。それに最近、深刻な経営危機にある労働組合は、当初から統一闘争に参加しないということの中関委員会で理解しあう尊い精神にも立脚している。スト指示権から指令権で大いにもめた1972年の中央委員会を知る一人としては隔世の感がある。

春闘は、1960年に始まったといわれている。その春闘の生みの親である太田薫氏は、1975年に『春闘の終焉』を唱えた⁹。ストライキを打てないようでは、春闘は終焉したというのが氏の主張だが、しかし、その後に春闘が消えたという話は聞かない。また、「官制春闘」と叫ばれて6年が経過するが、電機連合の春季交渉の本質において変化は見られない。

このように折々の時代において、いろいろと割り込みはあるが、中関委員会にスト指令権(指示権)を委譲し、電機連合の統一闘争として共に交渉することの意義が薄らいでいるなどということは断じてない。なぜなら、春季交渉の本来意義は、ベアの有無や水準の多寡、ましてやストライキのあり、なしに関係するのではなく、真剣な労使交渉を通じて、次年度に提供する労働の価値(水準)を集团的に協議・決定することにあるからである。

⁷ 『三菱電機労働組合外史』(1999年、鳥影社) 181頁。

⁸ 同上226頁。

⁹ 太田薫著『春闘の終焉』(中央経済社、1975年)。

電機連合「第17回組合員意識調査」の結果速報

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

1. 実施概要

「組合員意識調査」は、これまで組合員が直面する生活や職場の状況、仕事や社会、労働組合などに対する考え方を把握することを目的に実施し、労働組合に求められる役割を適宜、捉えなおしていくための検討材料としてきた。

今回の調査では、組合員のみなさんの生活や職場の現状、仕事観や社会観、労働組合観など継続的に調査している項目に加え、電機連合の中長期的な運動方針である新中期運動方針の策定に向けて、深掘りした項目も設けている。

また、高齢者雇用安定法の改正以降5年が経過し、職場における雇用延長者が増えてきていることが推察され、今後は60歳以降の電機労働者の生活や仕事における現状と課題を把握することが必要となることを踏まえ、60歳以上の雇用延長者も対象としている。今回の調査（2018年9月実施）は、第17回にあたり、電機連合直加盟組合の組合員11,002人（うち雇用延長者1,000人）を対象に配布し、10,000人（うち雇用延長者642人）から有効回答を得ている。今回は速報のポイントを報告する。詳細については2019年4月発行予定の『調査時報』をご参照いただきたい。本報告では調査結果を一部抜粋し、総計と60歳以上の雇用延長者（定年延長・再雇用者）の結果を掲載する。

※今回調査から調査対象に60歳以上の雇用延長者を含むが、時系列分析をするにあたりサンプルを揃える必要がある。そのため、過去調査と

の比較が可能な「2018年計」（9,317件）は、有効回答数（10,000件）から雇用形態における「定年延長・再雇用」（642件）および無回答（41件）を除いた、「正社員」（9,274件）、「パート・アルバイト」（17件）、「その他」（26件）の合計とした。

(1) 調査対象者のプロフィール

- ・性別は男性が78.1%、女性が21.8%、定年延長・再雇用では男性が91.0%、女性が9.0%である。
- ・年齢構成は平均38.6歳、勤続年数は平均15.7年である。
- ・最終学歴は＜大卒以上＞が57.7%と多く、次いで「高卒」が30.5%を占める。定年延長・再雇用では、「高卒」が54.2%と多い。
- ・職種は「開発・設計職」（21.3%）、「製造関連職」（15.1%）、「営業職」（14.1%）、「SE職」（13.8%）が相対的に多い。定年延長・再雇用では、「製造関連職」（20.6%）が2割と最多で、これに「開発設計職」（15.7%）、「一般事務職」（14.8%）が1割半ばで続く。
- ・組合役員・委員等の経験は、「経験なし」が37.5%、「現在本部・支部の執行委員」（17.8%）と「現在職場委員・支部委員など」（28.1%）をあわせた＜現在役員＞は45.9%、「過去に経験あり」は16.5%である。定年延長・再雇用では、「経験なし」（48.1%）と「過去に経験あり」（45.5%）が同程度となっている。

2. 調査結果の概要

(1) 仕事・職場生活について

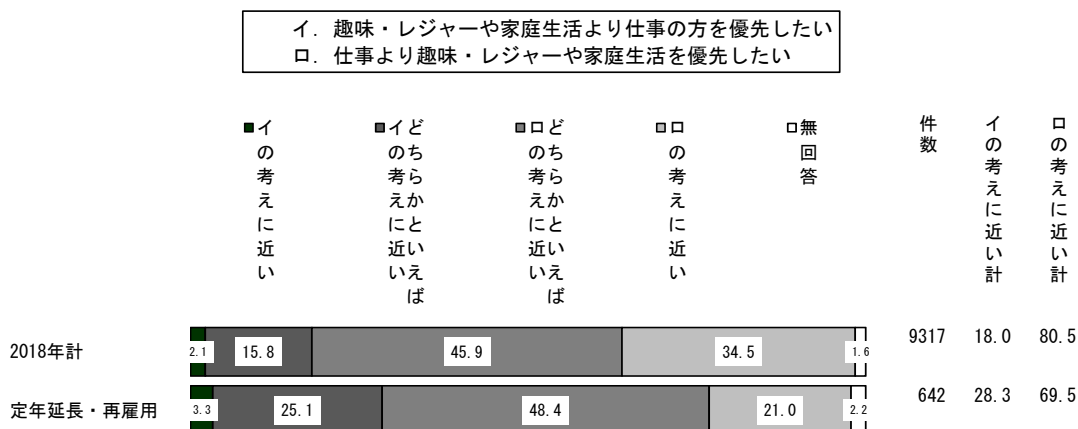
①仕事と趣味・家庭生活とのバランス

仕事と家庭生活のバランスに関連して、「イ. 趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい」[ロ. 仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい] という考え方に対する意識

をみると、趣味・家庭生活を優先する<ロの考えに近い> (80.5%) が仕事優先の<イの考えに近い> (18.0%) を大きく上回る (図1)。

定年延長・再雇用においても趣味・家庭生活優先の意識が多数であることは変わらないが、仕事優先の<イの考えに近い> も28.3%と3割弱みられる。

図1 仕事・職場生活について



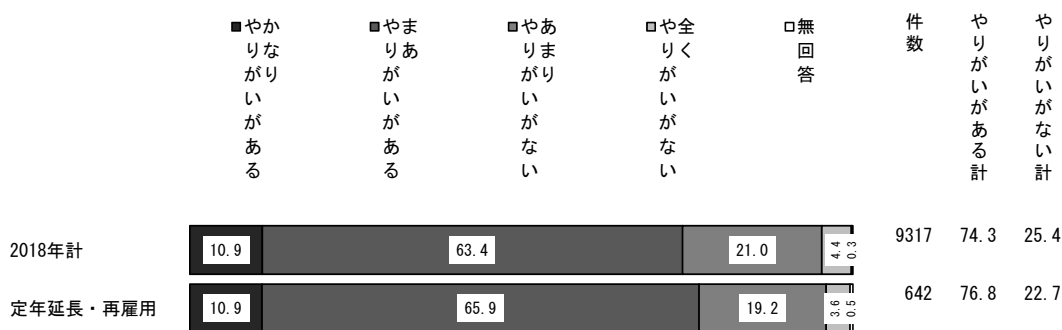
②仕事のやりがいとやりがいを感じない理由

仕事に対するやりがいについて、「かなりやりがいがある」(10.9%)と「まあやりがいがある」(63.4%)をあわせた<やりがいがある>は74.3%と多数だが、「あまりやりがいがない」(21.0%)と「全くやりがいがない」(4.4%)

をあわせた<やりがいがない> (25.4%) も約4人に1人と少なくない (図2)。

定年延長・再雇用においても大きく変わらない結果であり、仕事にやりがいを感じている人が多数を占める。

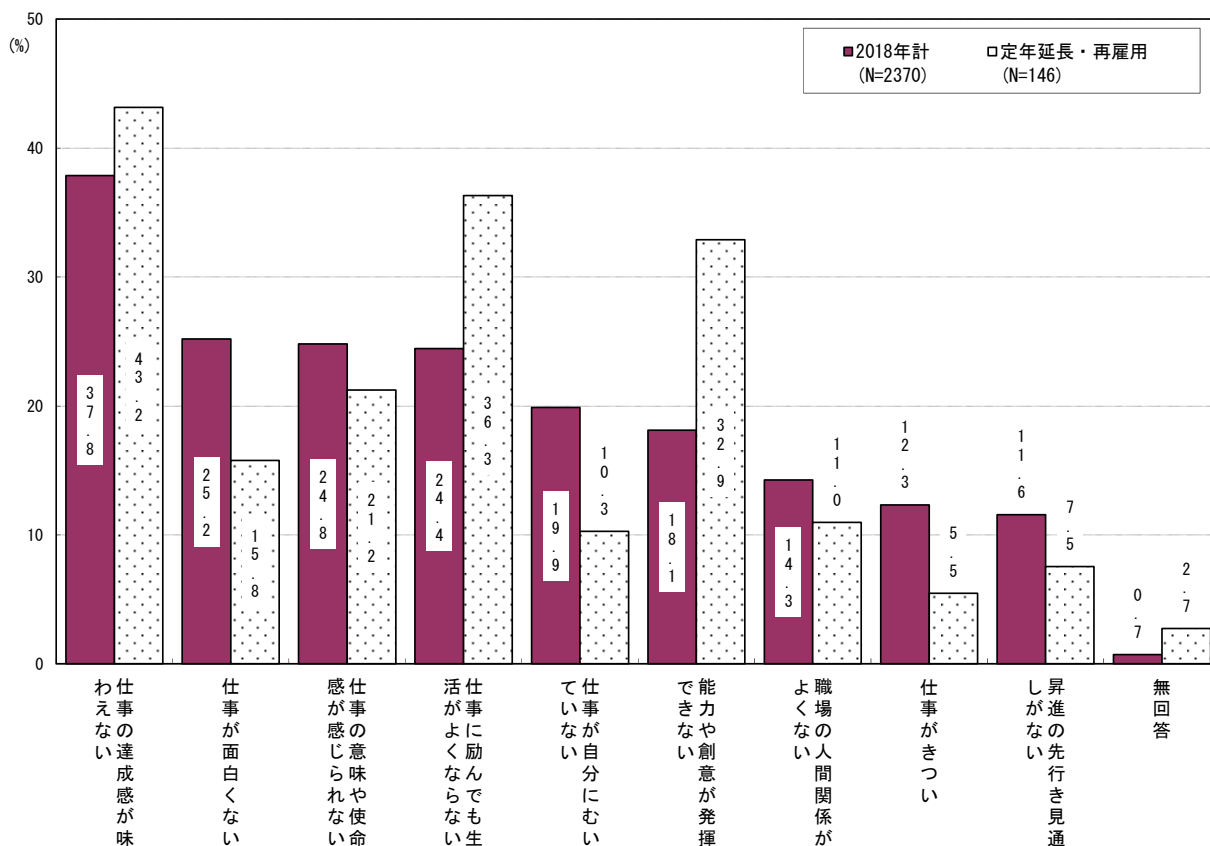
図2 仕事のやりがい



仕事に<やりがいがない>方の理由をみると、「仕事の達成感が味わえない」(37.8%)が4割弱で最も多く、以下「仕事が面白くない」(25.2%)、「仕事の意味や使命感が感じられない」(24.8%)、「仕事に励んでも生活がよくなる」(24.4%)が2割台前半などとなっている(図3)。

定年延長・再雇用においても「仕事の達成感が味わえない」(43.2%)が最多であることは変わらないが、「仕事に励んでも生活がよくなる」(36.3%)、「能力や創意が発揮できない」(32.9%)の比率が相対的に高くなっている。

図3 仕事にやりがいを感じない理由(仕事に<やりがいがない>方・2つ以内選択)



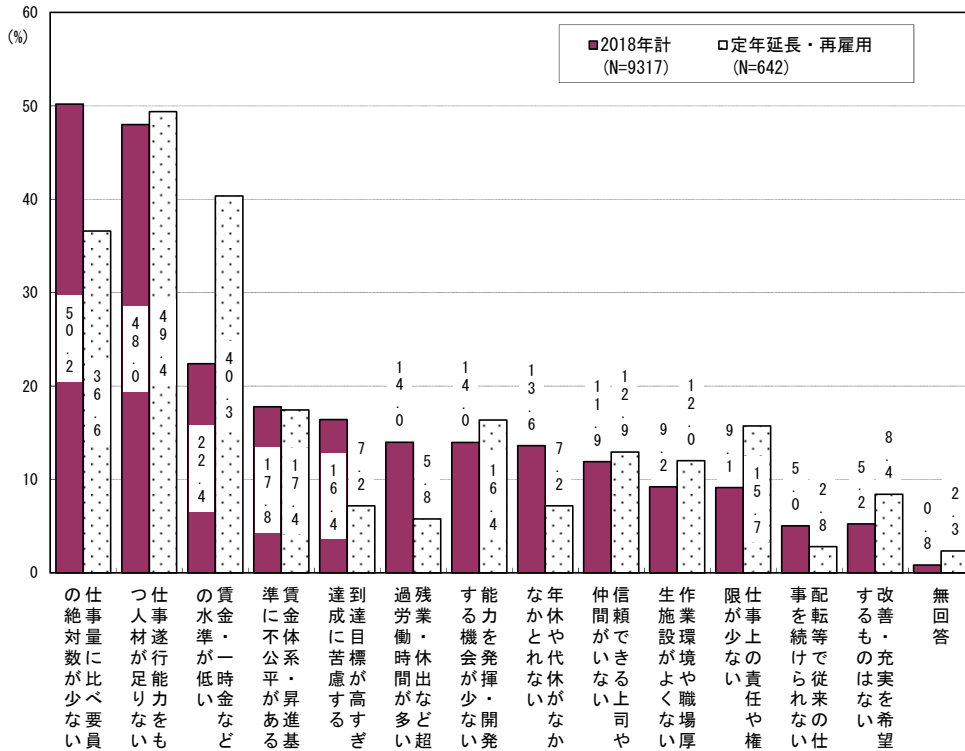
③職場や仕事のなかで切実に改善、充実を求める課題

職場や仕事のなかで切実に改善、充実を求める課題については、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」(50.2%)と「仕事遂行能力をもつ人材が足りない」(48.0%)が5割前後で上位二項目となっており、人員不足や人材育成が広く共有される課題となっている。

定年延長・再雇用においては「仕事遂行能力

をもつ人材が足りない」(49.4%)が最多で、次いで「賃金・一時金などの水準が低い」(40.3%)が4割で続き、収入面についても改善・充実を求める声が多い(図4)。

図4 職場や仕事のなかで切実に改善、充実を求める課題（3つ以内選択）



④実際の普段1カ月の残業時間

実際の普段1カ月の残業時間（裁量労働制適用者は所定労働時間を超える時間数）は「20～30時間未満」（19.9%）を中心に「10～20時間未満」（19.3%）や「30～40時間未満」（18.1%）の層が約2割で並んでおり、平均時間は25.7時間である。

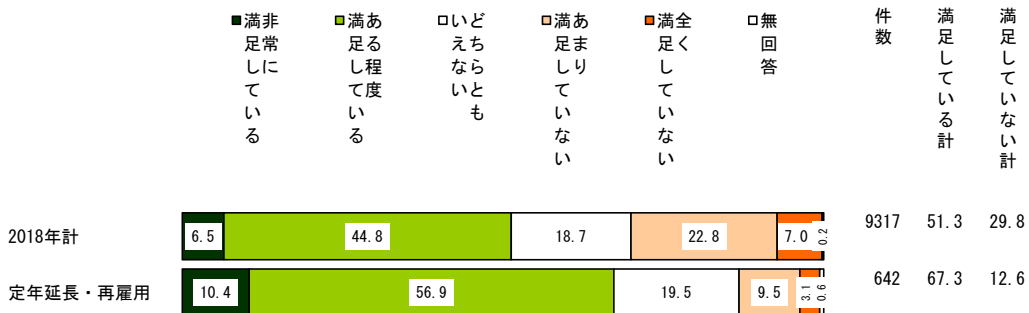
定年延長・再雇用においては「なし」（32.4%）や「10時間未満」（31.6%）の層がそれぞれ約3人に1人と多く、平均時間は9.7時間である（図表省略）。

⑤今の仕事と生活のバランス（時間配分）への評価

今の仕事と生活のバランス（時間配分）への評価については「非常に満足している」（6.5%）と「ある程度満足している」（44.8%）をあわせた＜満足している＞（51.3%）が約2人に1人を占めるが、「あまり満足していない」（22.8%）と「全く満足していない」（7.0%）をあわせた＜満足していない＞（29.8%）も3割と少なくない。なお「どちらともいえない」（18.7%）は2割弱である。

定年延長・再雇用においては、＜満足している＞（67.3%）が7割弱と多く、＜満足していない＞（12.6%）は1割強である（図5）。

図5 今の仕事と生活のバランス（時間配分）への満足度



⑥仕事の将来性と仕事の将来に不安を感じる理由

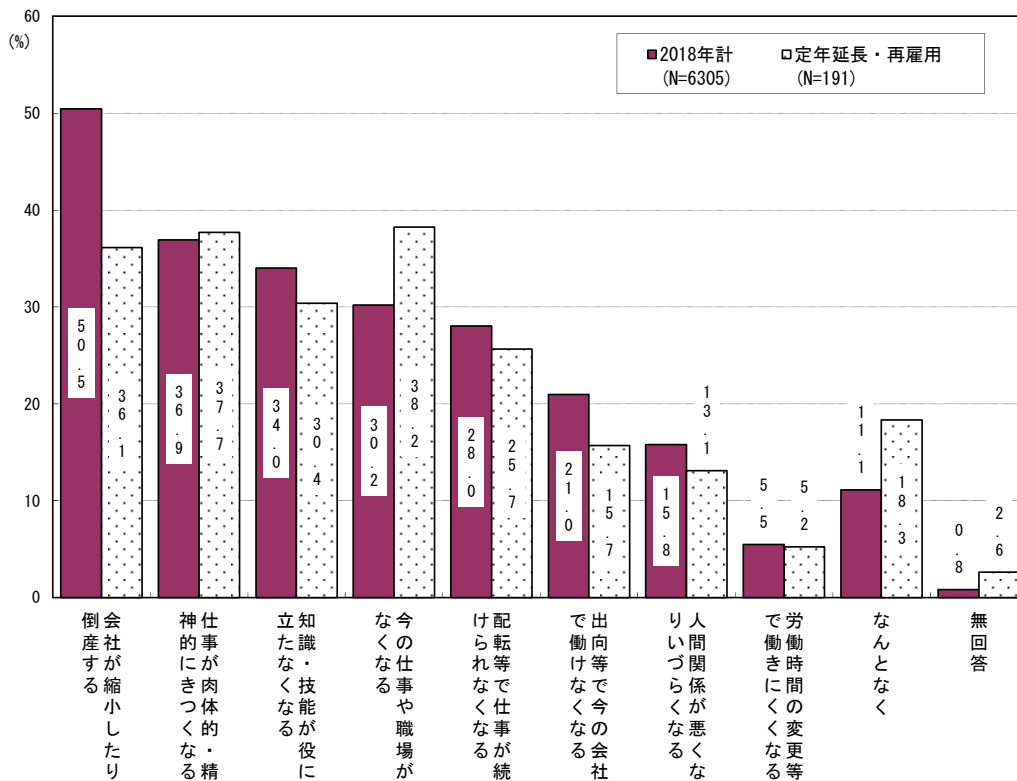
自分の仕事の将来については、「強い不安感がある」(20.6%)と「かなり不安感がある」(47.1%)をあわせた<不安感がある>(67.7%)は約3人に2人を占め、「あまり不安感はない」(30.5%)と「全く不安感はない」(1.5%)をあわせた<不安感はない>(32.0%)は3割強である。

定年延長・再雇用においては、<不安感はない>

い>(69.2%)が7割と多い(図表省略)。

仕事の将来に<不安感がある>人の理由をみると、「会社が縮小したり倒産する」(50.5%)が最も多く、2人に1人を占めている。定年延長・再雇用では「今の仕事や職場がなくなる」(38.2%)、「仕事が肉体的・精神的にきつくなる」(37.7%)、「会社が縮小したり倒産する」(36.1%)が3割台で並び上位3項目となっている(図6)。

図6 仕事の将来に不安を感じる理由 (<不安感がある>方・3つ以内選択)

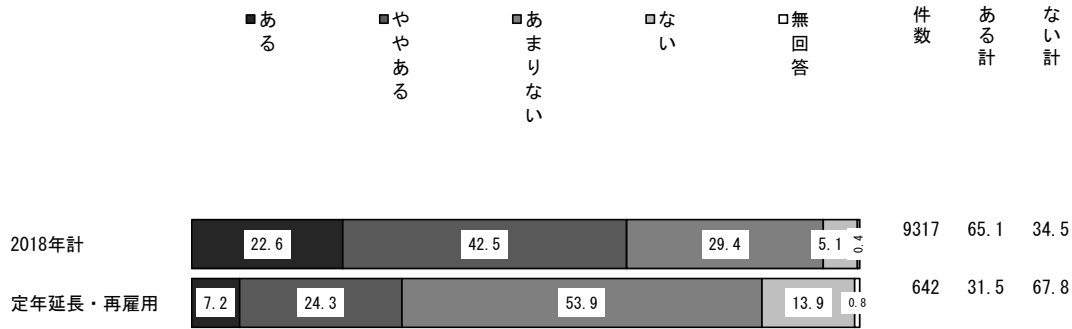


⑦仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無と原因

仕事や職業生活に関する事柄で強い不安、悩み、ストレスの有無は、「ある」(22.6%)と「ややある」(42.5%)をあわせた<ある>(65.1%)が約3人に2人を占め、「あまりない」(29.4%)と「ない」(5.1%)をあわせた<ない>(34.5%)は3割半ばである。

定年延長・再雇用においては、<ない>(67.8%)が7割と多いが、<不安がある>(31.5%)も3割みられる(図7)。

図7 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無



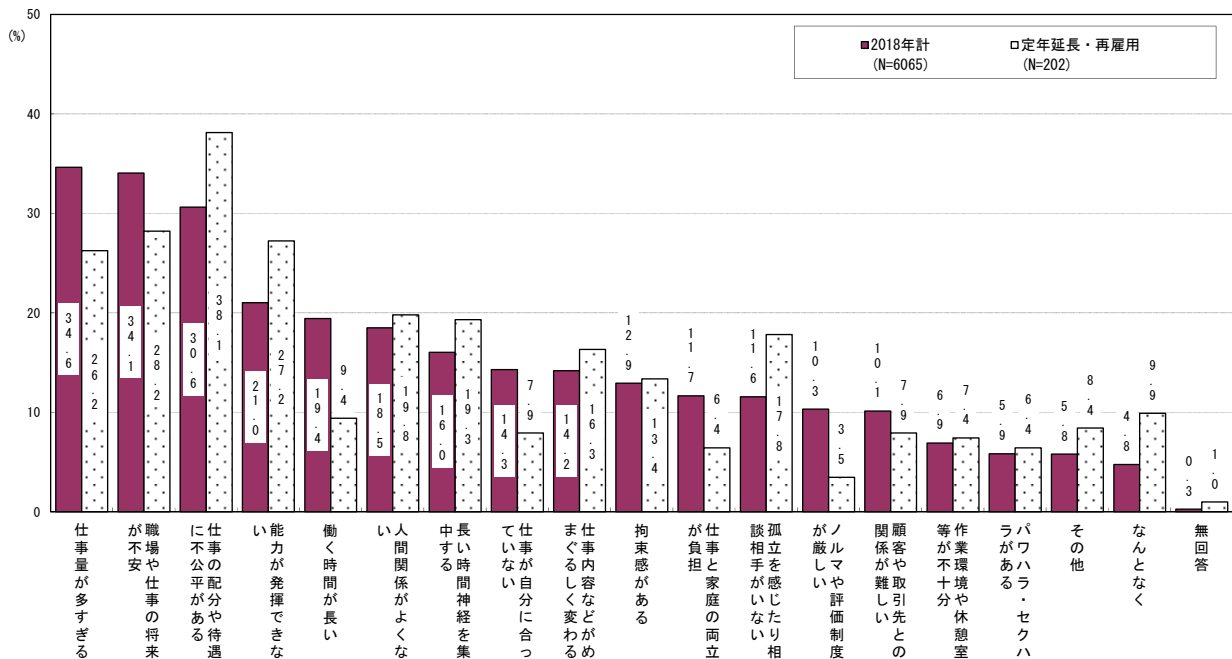
強い不安、悩み、ストレスが＜ある＞人の原因をみると、「仕事量が多すぎる」(34.6%)、「職場や仕事の将来が不安」(34.1%)、「仕事の配分や待遇に不公平がある」(30.6%)が3割台で並び、上位3項目となっている。

定年延長・再雇用においても上位項目は共通

しているが、「仕事の配分や待遇に不公平がある」(38.1%)が4割弱と多い他、「能力が発揮できない」(27.2%)や「孤立を感じたり相談相手がない」(17.8%)の比率が相対的に高い(図8)。

図8 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの原因

(仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある方・4つ以内選択)



(2) 労働組合に関する意識

① 組合活動評価

組合活動に対する評価をみると、「大変満足している」(5.2%)と「ある程度満足している」

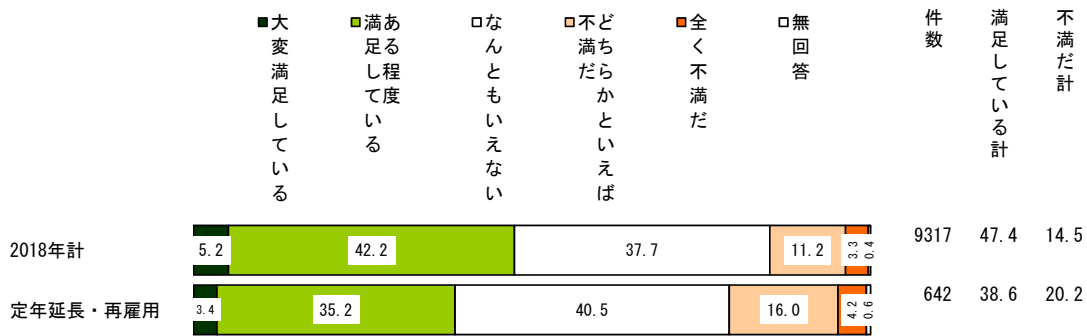
(42.2%)をあわせた＜満足している＞(47.4%)が約2人に1人を占め、「どちらかといえば不満だ」(11.2%)と「全く不満だ」(3.3%)をあわせた＜不満だ＞(14.5%)は

1割強である。また「なんともいえない」(37.7%)も4割弱みられる。

定年延長・再雇用においては<満足している

>(38.6%)は4割弱で、<不満だ>(20.2%)がやや多い(図9)。

図9 組合活動評価



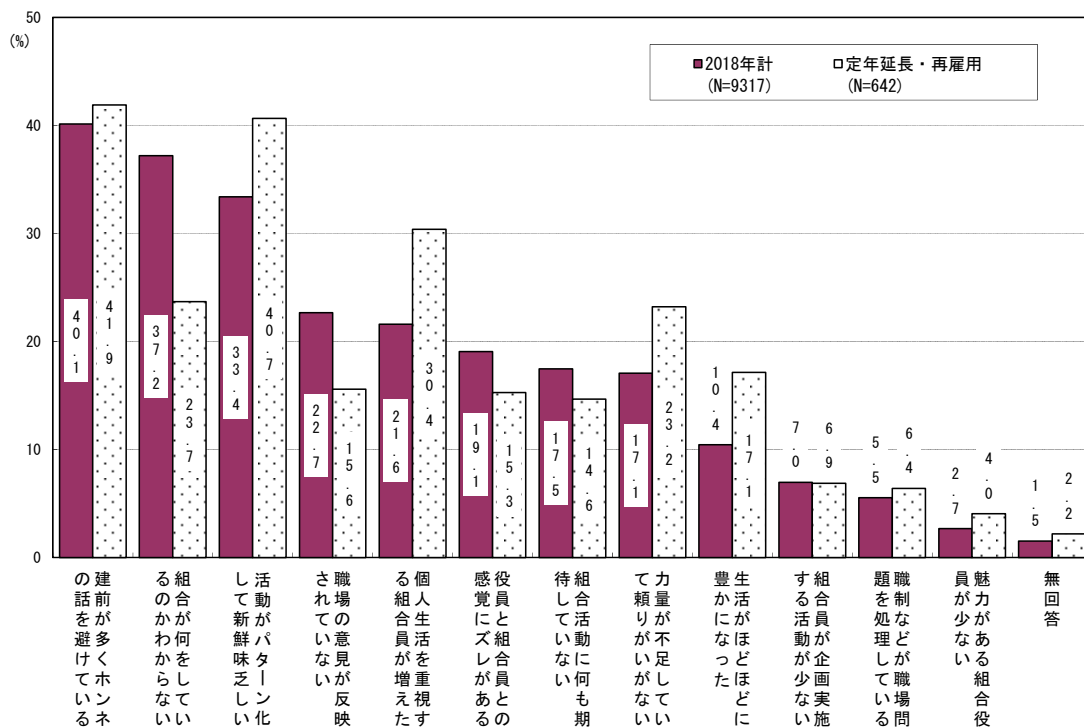
②組合離れの原因

組合離れの原因については、「建前が多くホンネの話を避けている」(40.1%)、「組合が何をしているのかわからない」(37.2%)、「活動がパターン化して新鮮味乏しい」(33.4%)が上位3項目となっている。

定年延長・再雇用においても「建前が多くホンネの話を避けている」(41.9%)が最多である

が、それ以外ではやや見方が異なっており、「組合が何をしているのかわからない」(23.7%)の比率は低い。一方で「活動がパターン化して新鮮味乏しい」(40.7%)、「個人生活を重視する組合員が増えた」(30.4%)、「力量が不足して頼りがいが無い」(23.2%)、「生活がほどほどに豊かになった」(17.1%)の比率が相対的に高い(図10)。

図10 組合離れの原因(3つ以内選択)



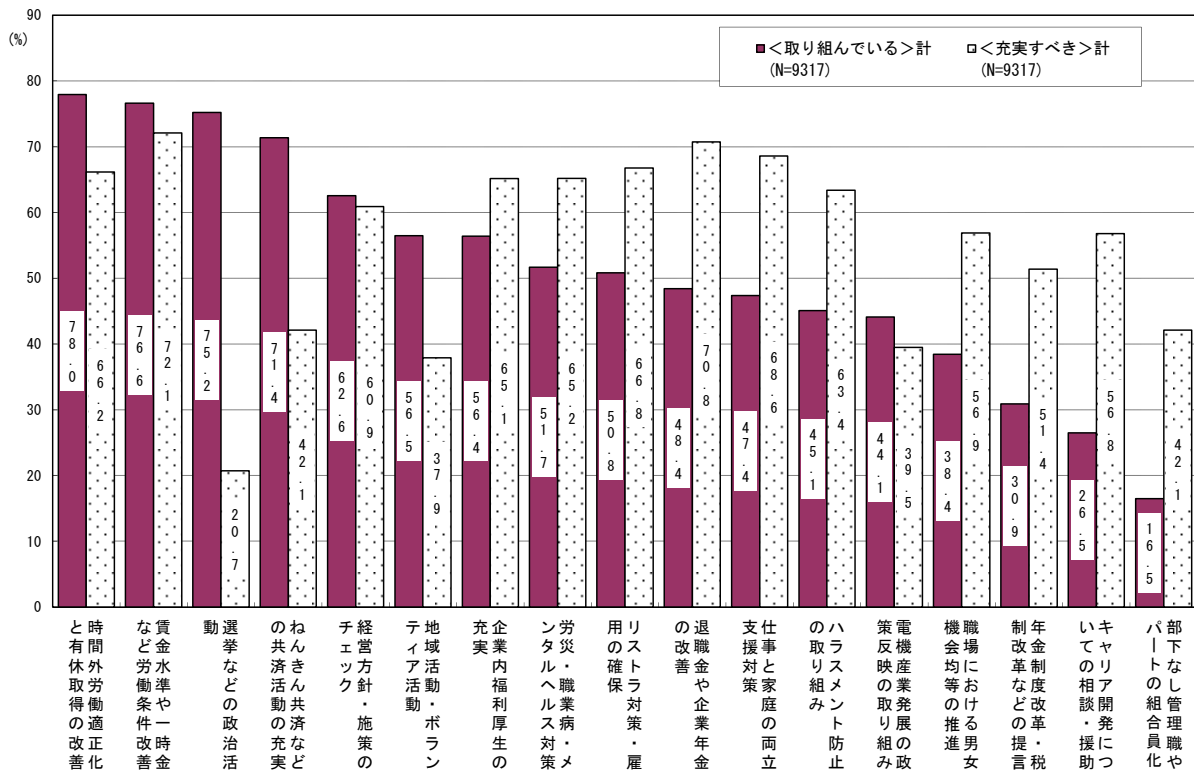
③労働組合の取り組みへの評価

労働組合の各取り組みにおける評価について「よく取り組んでいる」と「どちらかといえば取り組んでいる」をあわせて「取り組んでいる」>比率をみると、[時間外労働適正化と有休取得の改善] (78.0%)、[賃金水準や一時金など労働条件改善] (76.6%)、[選挙などの政治活動] (75.2%)、[ねんきん共済などの共済活動の充実] (71.4%) は7割台と相対的に比率の高い項目となっている。一方、[職場における男女機会均等の推進] (38.4%)、[年金制度改革・税金改革などの提言] (30.9%)、[キャ

リア開発についての相談・援助] (26.5%) は2～3割台、[部下なし管理職やパートの組合員化] (16.5%) は1割半ばと相対的に比率は低い。

さらに、これからの労働組合の各取り組みについて「充実すべきだ」と「どちらかといえば充実すべきだ」をあわせて「充実すべき」>比率をみると、[賃金水準や一時金など労働条件改善] (72.1%)、[退職金や企業年金の改善] (70.8%) が7割台と多くあげられている (図11)。

図11 現状の労働組合の取り組み評価 (2018年計、<取り組んでいる>と<充実すべき>比率)



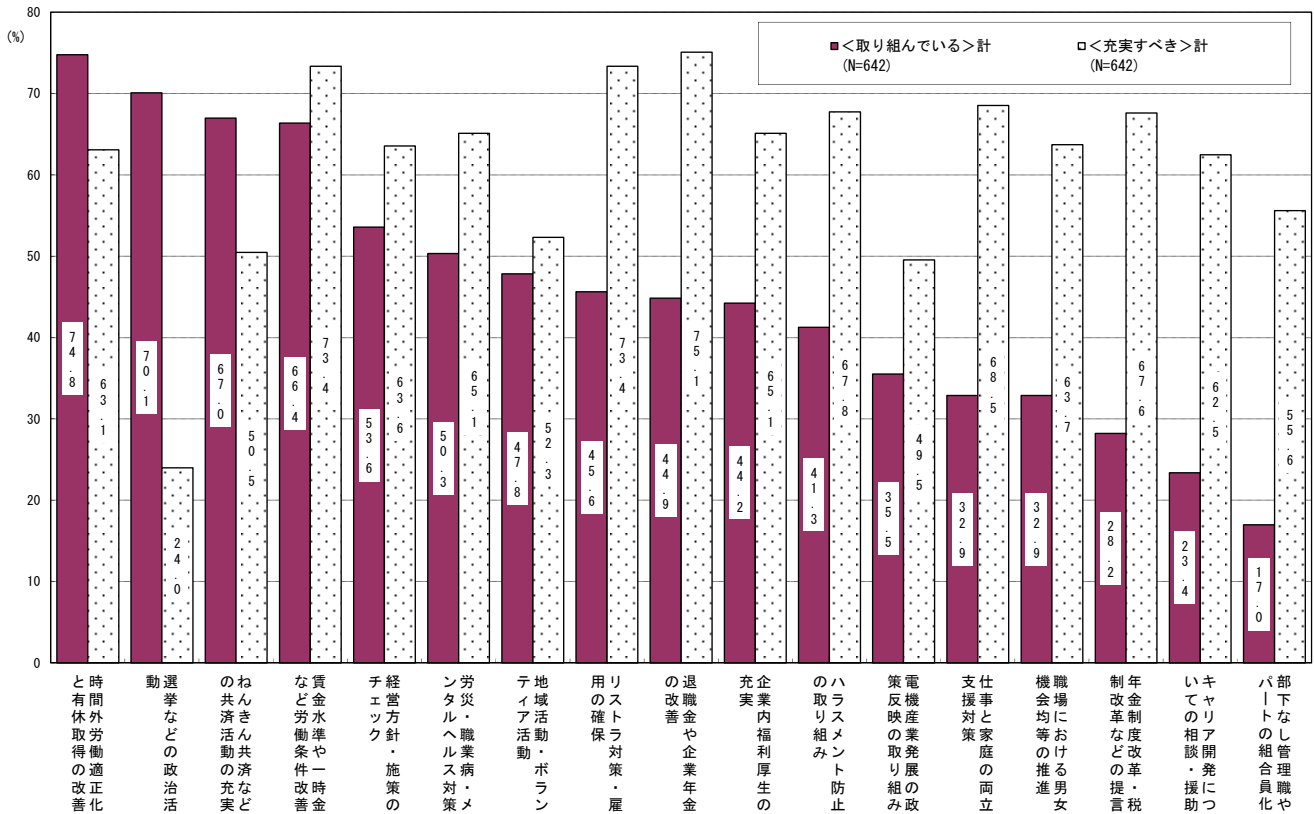
<取り組んでいる>比率と<充実すべき>比率を対比すると、[キャリア開発についての相談・援助]、[部下なし管理職やパートの組合員化] での<充実すべき>比率が<取り組んでいる>比率を30ポイント前後上回り、現状の取り組みと比べて充実化を望む声が多い。

定年延長・再雇用においても<取り組んでいる>比率は[時間外労働適正化と有休取得の改善] (74.8%)、[選挙などの政治活動] (70.1%)、[ねんきん共済などの共済活動の充実] (67.0%)、[賃金水準や一時金など労働条件改善] (66.4%) の比率が相対的に高い。<充実

すべき>比率については「退職金や企業年金の改善」(75.1%)、「賃金水準や一時金など労働条件改善」と「リストラ対策・雇用の確保」(い

ずれも73.4%)が7割台で上位3項目となっている(図12)。

図12 現状の労働組合の取り組み評価(定年延長・再雇用、<取り組んでいる>と<充実すべき>比率)



<取り組んでいる>比率と<充実すべき>比率との対比では、「キャリア開発についての相談・援助」、「年金制度改革・税制改革などの提言」、「部下なし管理職やパートの組合員化」の<充実すべき>比率が<取り組んでいる>比率を約40ポイント上回り、現状の取り組みと比べて充実化を望む声が多い項目となっている。

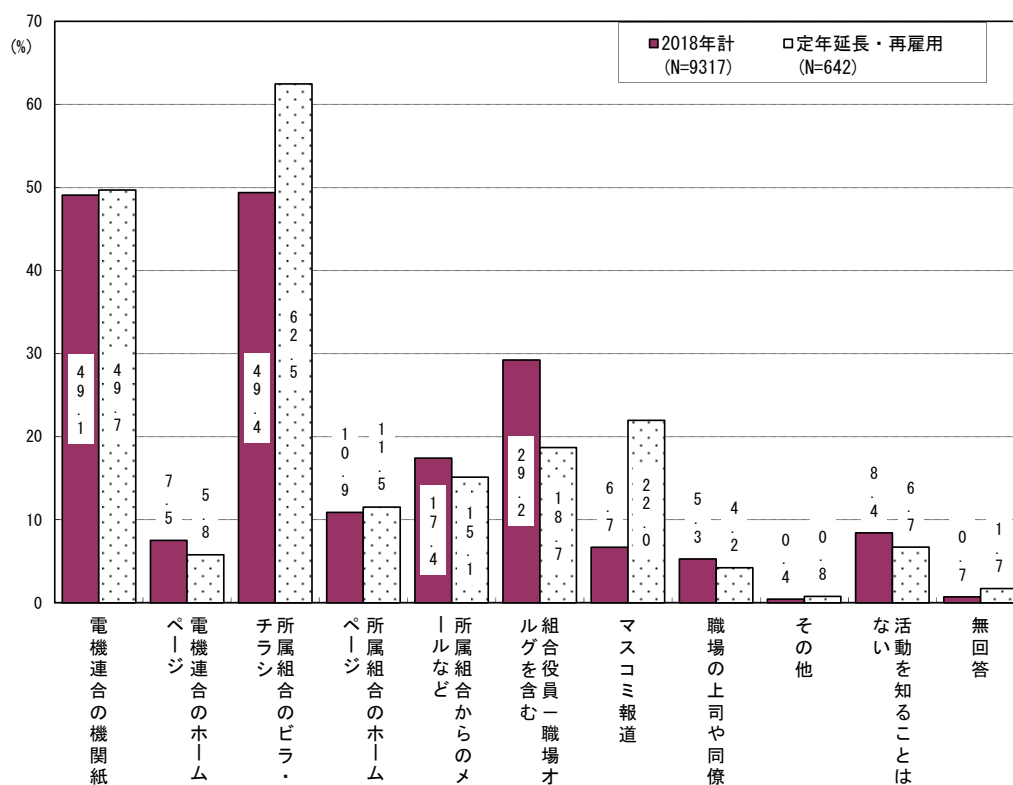
④電機連合の活動を知る媒体

電機連合の活動を知る媒体としては「所属組合のビラ・チラシ」(49.4%)と「電機連合の機関紙」(49.1%)が半数で並び、上位2項目となっている。これらに次いで、「組合役員-

職場オルグを含む」(29.2%)が3割、「所属組合からのメールなど」(17.4%)と「所属組合のホームページ」(10.9%)が1割台、「電機連合のホームページ」(7.5%)、「マスコミ報道」(6.7%)、「職場の上司や同僚」(5.3%)は1割未満である。なお、「活動を知ることはない」も8.4%みられる(図13)。

定年延長・再雇用においても上位項目は変わらないが、「所属組合のビラ・チラシ」(62.5%)や「マスコミ報道」(22.0%)の比率は相対的に高い一方、「組合役員-職場オルグを含む」(18.7%)の比率は低い。

図 13 電機連合の活動を知る媒体（複数選択）



「業種」が無くなる時代に

ジャーナリスト 森 一夫

「これからは何々業種という考え方は無くなるのではないかと考えています」。旭化成の小堀秀毅社長が昨年、インターネットニュースの「ニュースソクラ」のインタビューで述べた言葉だ。「社内では極力、『繊維』とか『ケミカル』という業種を示す言葉は使わないようにしています」と言う。

旭化成はかつて東レ、帝人とともに3大合繊メーカーと言われた企業である。古くから石油化学、住宅などの分野に進出していたが、それらは「多角化事業」であって、本業は「繊維」だった。

しかし今や業種が何かという考え方は陳腐だというのだ。従って「本業」も「多角化」も無い。「付加価値型の強い事業の集合体」を目指す方針である。かつて本業だったポリエステル、アクリル、レーヨンの汎用繊維はとうに撤退している。今後も事業の新陳代謝を柔軟に進める構えである。

旭化成は、自社の素材やセンサーなどを用いた走るコンセプトカーを、電気自動車メーカーのGLM（京都市）と共同開発して販促活動に活用している。現在、同社が自動車製造に乗り出す計画はないが、新事業を開発するうえで特にタブーはない。

自動車産業も業種の枠組みが溶け始めている。元旦の新聞に載った「トヨタイズム」と赤い字で大書した見開き全面広告が目をついた。トヨタ自動車が情報発信のために始めたインターネットメディアの広告である。「『クルマをつくる会社ではなく、モビリティ・カンパニーになる』と。あのトヨタの社長が、クルマメーカーをやめるって…」と、俳優香川照之氏の言葉が添えられていた。

トヨタ自動車の豊田章男社長は昨年、ソフトバンクグループの孫正義会長兼社長と記者会見をして、共同で新たに移動サービスなどの事業を始めると発表した。自動車メーカーから「モビリティ・カンパニー」に、つまり豊田社長の定義によれば「世界の人々の移動に関わるすべてのサービスを提供する企業」にモデルチェンジする戦略の一環である。

車は外部とあらゆる情報をやり取りする「コネクテッド・カー」になるとともに、自動運転や他者と共用する「シェアリング」も進むと見て、ソフトバ

ックグループとの提携に踏み切ったわけである。

ドイツのダイムラーは一步先に「モビリティ・プロバイダー」への転換に動きだしている。米国のグーグルは自動運転の開発をリードしようとしている。「自動車産業」でくくれる時代は去りつつある。

旭化成とトヨタ自動車は、エレクトロニクス産業の業界団体、電子情報技術産業協会（JEITA）の正会員である。JEITAの主要企業といえば、パナソニック、日立製作所、東芝、ソニーなどで、現在の会長は柵山正樹三菱電機会長である。

しかし電子機器、電子部品関係の業界団体というJEITAのイメージが今、大きく変わろうとしているのはご存知の通りだ。遠からずトヨタが中心になってもおかしくないだろう。

業種の融合は以前から言われていたが、今やあらゆる分野に及び、変曲点を越えてピッチをますます速めている。この勢いでいくと、旧来の業種分類は意味をなさなくなり、「業種」という概念そのものが消える時代が近い将来やってくるだろう。

背景に、IT（情報技術）化とグローバル化の進展があり、事業の寿命がどんどん短くなっていることが挙げられる。外部と連携して研究開発を行う「オープンイノベーション」やM&A（合併・買収）が増え、自前主義の経営は消えつつある。

「業種」の考え方を離れて大切なのは、顧客に何を売っているのかという本質をつかむことである。

「人は製品を買うのではない。製品のもたらす恩恵の期待を買うのである」（T・レビット著、土岐坤訳『マーケティング発想法』）という言葉がある。今扱っている製品やサービスは、顧客が期待する「恩恵」を伝える手段に過ぎないという意味だ。

自社が何々メーカーか何々サービス会社であるかは、仮の姿に過ぎない。顧客の期待に応じて、事業を自在に変える経営が求められる。だが下手をすると、企業のアイデンティティーが失われる。

経営者は、自社が何を目的にする企業なのか求心力のある理念を打ち立てなければならない。社員も自分の仕事を絶えず刷新する必要がある。これが予想される業種消滅時代の課題ではないだろうか。