

# 電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 81

2022年1号

## CONTENTS

### 論点

#### 2021年を振り返る

電機連合 中央執行委員長 神保 政史

### 特集

#### 2022年を展望する

##### 2 [1] 2022年の日本経済の展望

株式会社三菱総合研究所 政策・経済センター 研究員  
綿谷 謙吾

##### 8 [2] 2022年の政治展望

政治アナリスト 伊藤 惇夫

##### 13 [3] 2022年の電機産業の展望と提言

###### ～デジタル日本列島改造で再成長を

東京理科大学大学院 教授 若林 秀樹

##### 19 [4] 2022年労働法政策の展望

###### 働き方改革と日本型フレキシビリティの再構築

東京大学大学院 法学政治学研究所 教授 荒木 尚志

### 25 羅針盤

#### コロナ禍での働き方の変化とポストコロナの課題

慶應義塾大学 商学部 教授 山本 勲

### 30 以心伝承

#### 実業家・渋沢栄一と労働組合の接点

#### 労働組合との健全な関係構築を一貫して望む

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則  
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

### 34 おもしろデータ

#### 満足度・生活の質に関する調査報告書 2021

#### ～我が国の Well-being の動向～ より

電機連合 総合研究企画室 (電機総研)

### 41 先読み情報

#### 社会主義・共産主義の未来

ジャーナリスト 森 一夫

## 2021年を振り返る

電機連合 中央執行委員長 神保 政史

新型コロナウイルスの感染者が確認されてから2年が経過しました。

依然として世界各国で猛威を振るい、経済・社会、私たちの生活や仕事に大きな影響を与え続けています。日本の感染状況は、緊急事態宣言解除後、落ち着きを見せていたものの、オミクロン株が急増し、さらなる悪化が懸念されています。

気を緩めることなく、感染防止策を徹底していきたいと思えます。

### 2021年を振り返って

2021年は延期されていた東京2020オリンピック・パラリンピックが開催されました。アスリートの活躍は世界中に勇気と希望を与えてくれましたし、コロナ禍の中で大会を支えた関係者やボランティアの方々のご尽力に感謝申し上げます。

10月には政権選択選挙である衆議院議員総選挙が4年ぶりに実施され、電機連合公認候補である「浅野さとし」候補が小選挙区で勝利し、2期目の当選を果たすことができました。厳しい選挙戦ではありましたが、初当選から今日に至るまで、信念を曲げずに愚直に政策を訴えたことが、多くの方々からの信任を得たものと考えています。引き続きのご支援とご指導をよろしくお願い申し上げます。

そして、労働界にも大きな動きがありました。ナショナルセンターである連合の新たなリーダーとして芳野友子会長が誕生しました。連合30年の歴史において、初の女性会長の誕生であり、多様性や包摂性が強く求められている時代に相応しい方が就任されたと歓迎したいと思えます。芳野さんは、就任時に「ガラスの天井を打ち破るチャンス逃してはならない」とおっしゃいました。

ガラスの天井とは、資質・実績があっても女性やマイノリティを一定の職位以上には昇進させようとししない組織内の障壁を指す言葉であり、地位向上を妨げる慣行に対して象徴的に用いら

れています。かつて、アメリカ大統領選挙において、ヒラリークリントンさんが敗北宣言の中で引用したことで知られています。

組織や生活の中でも性別や国籍などによるさまざまな障壁が存在しています。慣行や先入観、偏見などによる障壁を排除し、誰もが活躍できる社会の実現に向けた取り組みを一層強化していかななくてはならないと強く感じたところです。

### 2022年闘争に向けて

私たちを取り巻く環境は、経済の長期低迷に加えコロナ禍の影響により厳しさを増すばかりです。また、コロナ禍の中で社会システムの深刻な課題が顕在化し、早急に立て直すことが喫緊の課題になっています。

重要な課題の一つに、日本の賃金の低さがあげられます。OECD加盟国の中で、日本の賃金水準、伸び率ともに低位にあります。このことは、創出された付加価値をステークホルダーに適正な配分がなされてこなかったことを意味しています。

このテーマは今に始まったことではありません。

今から8年前の2014年闘争は、リーマンショック、東日本大震災により傷んでしまった経済・社会を回復させるためには、雇用を安定させるとともに、賃金を引き上げ、生活水準の維持・向上を図り、個人消費を喚起しなくてはならないことを要求根拠に掲げ、6年ぶりとなる賃金水準の改善に取り組みしました。以来、2021年闘争まで8年連続で賃金水準の改善を実施してきましたが、根本的な課題は改善せずにあります。

2022年闘争では、賃金の水準の引き上げの意義と重要性を改めて認識し、適正な配分を求めていきたいと思えます。

最後になりますが、新型コロナウイルスが一刻も早く収束し、安心・安全な生活が戻ることを願うとともに、2022年が皆さまにとって、実り多い一年になることをご祈念申し上げます。

特

集

# 2022年を展望する



2021年は、年明け早々に2度目となる「緊急事態宣言」が発令され、非常に厳しいスタートとなった。7月には1年延期された「東京2020オリンピック・パラリンピック」が開催され、多くの人びとに勇気と感動を与えてくれた。

10月には「連合初の女性リーダー芳野友子会長の誕生」など、私たち労働組合にとっても大きな節目の年となった。

先行き不透明な状況が続くものの、3回目のワクチン接種開始や治療薬の登場により、経済活動の回復が継続する動きも見えてきている。

迫る2022年闘争での雇用の安定・賃金水準の改善等につなげていきたい。

本特集では、4人の有識者に経済、政治、電機産業、働き方の視点から2022年を展望していただいた。

羅針盤では、「コロナ禍での働き方の変化とポストコロナの課題」と題し、タスク・ICT活用の分布から見る在宅勤務の国際比較や、レジリエントな働き方を推進するために必要な施策についてご寄稿いただいた。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

## 2022年の日本経済の展望

株式会社三菱総合研究所 政策・経済センター 研究員 綿谷 謙吾

## 2021年の日本経済

## 経済活動再開も、供給制約が経済回復の重し

2021年の日本経済は、2020年に引き続き新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けつつも、経済活動の再開に向けて明るい兆しがみられた1年となった。

欧米先進国に比べ、ワクチンの接種開始時期が遅れた日本であったが、大規模接種会場の設置や職域接種などにより、接種ペースが加速、2021年12月時点で国民の8割近くが接種を完了した。企業・消費者ともにウィズコロナでの経済活動を模索している状況だが、2021年10月以降は、対面型サービス（外食や宿泊、娯楽サービスなど）の制限が緩和、経済活動の再開が進んでいる。

一方、国内外での急速な経済活動の回復は、経済活動抑制による需要不足から一転し、供給不足という新たな問題を顕在化させた。

コロナ危機下で加速したデジタル化による半導体不足、サービス消費から財消費へのシフトなどにより国際的な物流がひっ迫、原材料の供給不足・価格高騰が生じた。国内でも、自動車産業では半導体不足やASEANでの感染拡大による部品不足により生産調整を余儀なくされた他、企業物価の上昇は企業収益回復の重しとなった。

## 2022年の日本経済の展望

## ポストコロナを見据えた取り組みがカギ

2022年の日本経済は、回復継続を見込む。オミクロン型をはじめ新たな変異種への効果が不明な部分はあるが、3回目のワクチン接種開始や治療薬の登場から、感染対策と経済活動を両立する動きは続くと見る。経済活動の回復を受け、雇用・所得環境も改善していくだろう。当社では、岸田政権が11月に閣議決定した新たな経済対策（「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」）を踏まえ、2022年度は前年比+3.1%の潜在成長率を上回るペースでの回復を見込んでいる。なお、この経済対策の効果は、コロナ危機下で実施された過去の経済対策の予算執行率が低いことから、予算規模と比べ小さいとみている。

2022年の日本経済の注目点は、「コロナ危機下で抑制された消費の回復力」、「供給制約の解消時期」、「ポストコロナを見据えた取り組みの推進」の3点だ。特に、3点目はポストコロナの日本経済を見据えた上で重要となる。

コロナ危機前と比較し、2022年度は高めの成長率を予想しているが、抑制されていた経済活動の反動や大規模な経済対策による一時的な押し上げ効果の面がある。成り行きでも日本経済は回復するが、一時的な押し上げ要因は今後剥落していく。単にコロナ危機前に戻るのではなく、ポストコロナを見据え自律的に日本経済が成長

できる局面に入るか、2022年はその分岐点となる。

以下では、上記3つの注目点についてみていく。

## 日本経済の注目点

### 1. 消費の回復力

消費は、①コロナ危機下で積み上った貯蓄が消費に回るか、②外食や旅行などコロナ危機下で抑制された消費が戻るかが注目だ。

①について、当社の試算では、コロナ危機がなかった場合と比較し、家計では約40兆円の貯蓄が積み上がっている(2020年4-6月期から2021年4-6月期の累計)。貯蓄が増えた背景には、1人10万円の特別定額給付金や外出自粛による消費の抑制がある。この約40兆円は、日本の消費支出の約13%の規模だ。この積み上がった貯蓄が、経済活動の正常化が進む中で消費に回れば、消費押し上げ効果が期待できる。

増えた貯蓄が、どの程度消費に回るのだろうか。当社が、2021年10月に生活者5,000人を対象に実施したアンケート調査<sup>1</sup>では、貯蓄の4割弱が消費に回る可能性がある(コロナ危機前の2019年12月と比較し世帯貯蓄が増加した492件の回答)。仮に、積み上がった家計貯蓄の4割弱が消費に回れば、消費が約15兆円(GDPの約6割を占める消費支出の4%)押し上げられる。増えた貯蓄のすべてがすぐに消費に回るわけではないが、年末年始の消費では高額品の消費が増えるなど、一部動きは出てきている。経済活動が正常化する過程で、積み上がった貯蓄が後述のサービス消費などに徐々に回るとみられる。

②について、コロナ危機下の消費は、サービ

ス消費が抑制された分、財消費(ICT機器や室内娯楽用品など)が消費の中心であった。ワクチン接種が進み、飲食店やイベントの営業制限が緩和される中、2022年は財からサービスに消費の中心が移行していくと予想される。

前述の生活者アンケートでは、今後半年程度、半年後から1年後の2期間の消費意向を確認した。アンケート調査の結果、コロナ危機下で抑制された外食や国内旅行への支出を増やす意向が強く、潜在的な需要は強いとみられる。特に、コロナ危機下で貯蓄が増えた世帯ほど、消費を増やす意向が強い。貯蓄から消費への流れが生まれる可能性がある(図表1)。

なお、当社では岸田政権の子育て世帯や困窮者世帯等への10万円給付は、消費押し上げ効果は小さいとみている。当社が特別定額給付金の支給時に実施した分析では、給付のうち消費押し上げにつながったのは3割程度であり、大半は貯蓄に回った。今回の給付では、5万円分をクーポンで支給する選択肢がある。クーポンであれば、使途や期間が限定されるため、消費に回る可能性が高いが、クーポン使用で浮いたお金が貯蓄に回れば消費押し上げ効果は小さいだろう。給付金による消費押し上げ効果は小さいが、真に困窮した世帯への生活支援という点では一定の効果もあるだろう。

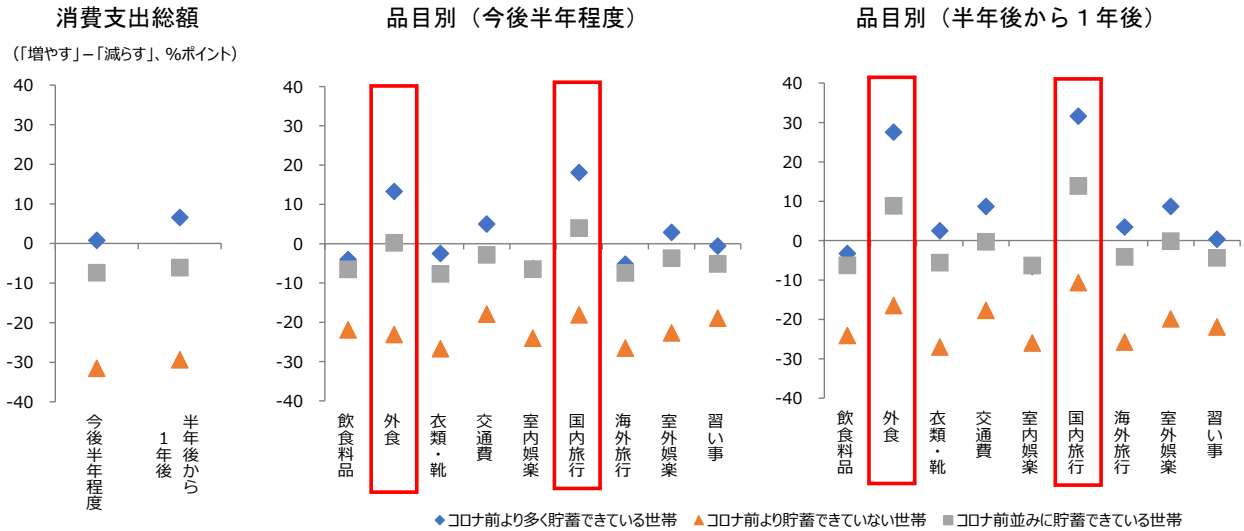
2022年の消費は、過剰貯蓄の一部が消費に回ることで、抑制された消費のリバウンドもあり、回復が期待できる。ただし、消費者が魅力的に感じる製品やサービスを企業が提供できるかがカギだ。コロナ危機下では、付加価値の高い製品・サービスであれば、消費者は多少価格が高くても消費している。ポストコロナはコロナ危機前に戻るとは限らない。オンラインが当たり

<sup>1</sup> 三菱総合研究所「生活者市場予測システム(mif)」利用した生活者調査(2021年10月15-17日実施、回答者5,000人)

前になる中、消費者はリアル的重要性も再認識している。デジタルとリアルをうまく組み合わせ、消費者ニーズをつかめるかが、今後の消費のカギだ。

せ、消費者ニーズをつかめるかが、今後の消費のカギだ。

図表 1 今後の消費意向（生活者調査）



（注）現在（2021年10月時点）と比較した消費意向。

出所：三菱総合研究所「生活者市場予測システム（mif）」利用した生活者調査（2021年10月15-17日実施、回答者5,000人）

## 2. 供給制約の解消時期

前述の通り、海外経済の回復は、旺盛な需要とともに、それに対応するための供給・物流能力不足の問題を顕在化させた。需要の高まりを受け、世界的に部品や原材料不足は深刻化、資源価格も上昇、サプライチェーン上重要なASEANでの感染拡大による生産低下も加わり、企業活動は制約を受けた。特に、半導体不足は自動車産業を中心に生産活動の下振れ要因となった。

半導体不足を含む供給制約がいつ解消するかは、日本経済のみならず世界経済の先行きの回復ペースに影響を与える。

当社では、2022年にかけて多くの原材料や物流などの供給制約は徐々に緩和すると見ている。供給制約が徐々に緩和する背景には、2022年は財消費からサービス消費への揺り戻しが進むこと、海上物流のひっ迫が処理能力の向上から段階的に緩和に向かうこと、ASEANを含む新興

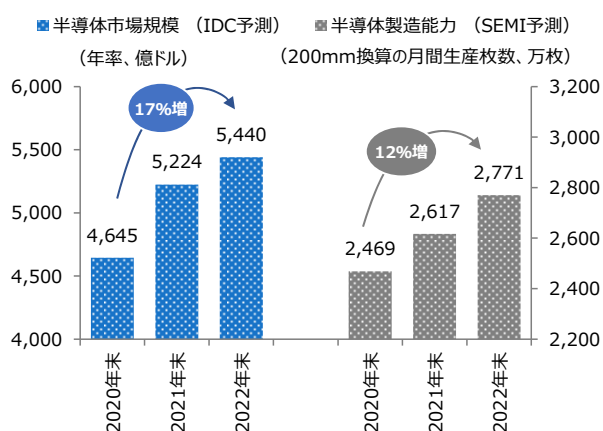
国でワクチン接種が進み生産活動が回復すること、など一時的要因が解消に向かうことが背景にある。ただし、コロナ危機下で加速したグリーンやデジタル分野で必要となる半導体やレアメタル・レアアースなどは構造的に世界での需要が高まっている。そのため、供給制約の短期的な解消は難しいだろう。

特に半導体は、需給両面から短期的な解消は難しい。需要面では、デジタル化の流れは今後も続き、データセンターや5G、企業のDX対応などで引き続き需要が強い。コロナ危機下での単なるオンラインシフトや業務のデジタルへの移行から、今後は真の意味でのDXや仮想空間（メタバース）の活用が期待されており、半導体の需要はますます高まるだろう（図表2：左）。

需要が増える見通しの一方、供給能力はすぐには増加しない見込みだ。半導体各社は半導体不足を受け、生産能力を増強するための設備投資を増やしている（図表2：右）。ただし、半導

体生産能力の増強には時間を要するため効果はすぐに出ない。例えば、TSMCは米国や日本に新たに工場を設置予定だが、本格稼働は2024年と現在の半導体不足の解消にはつながらない。当社では、半導体不足が本格的に改善に向かうのは2023年以降とみている。半導体不足は、米中対立の影響から経済安全保障とも関連しており、企業の生産活動にも当面は影響を与え続けるだろう。

図表2 半導体の市場規模と製造能力（世界）



(注) 市場規模は名目、製造能力は実質。予測機関も異なる。

出所：Bloombergより三菱総合研究所作成

### 3. ポストコロナを見据えた官民による取り組み推進

3点目は、コロナ危機を契機に、コロナ前からの課題である、企業の生産性向上や産業構造転換、労働者の成長分野への移動などの成長を高める取り組みを推進できるかだ。

2020年度の実質GDP成長率は前年比▲4.5%と、2008年の世界金融危機(リーマンショック)時を上回るマイナス成長となった。記録的なマイナス成長にもかかわらず、企業の倒産件数は50年間で4番目の低さ(東京商工リサーチ調べ)、完全失業率の上昇も抑えられた。背景には、企

業への無利子・無担保融資や持続化給付金、雇用調整助成金など大規模な政策対応がある。コロナ危機発生直後は、これら政策が事業環境や雇用環境の急激な悪化を防いだ点は評価できる。一方で、産業の新陳代謝や労働移動を阻害した負の側面もある。

コロナ危機からの出口が見えてきた2022年は、政府・企業ともに守りから攻めの施策に転じていくことが必要だ。

諸外国では、感染対策や雇用維持・所得補償などのコロナ対策からポストコロナを見据えた中長期の成長を促す政策にシフトしている。米国では、気候変動対策などを盛り込んだビルドバックベター法案<sup>2</sup>(10年間で1.75兆ドルの財政出動)が、欧州では、2030年までに温室効果ガスの1990年比55%削減を目指す、「Fit for 55」計画が公表された。後者は、排出権取引のルール作りや2035年までにすべての新車のゼロエミッション化を目指す方針を示しており、日本企業が欧州でビジネスをする上での参入規制になる可能性がある。また、米欧ともに経済安全保障の観点から半導体戦略を打ち出しており、ポストコロナの成長のキーワードであるグリーンやデジタルの主導権争いは始まっている。

岸田政権も、「成長と分配の好循環」を目標に、企業に賃上げを促す税制や、労働移動の促進などの政策を打ち出している。これらの政策が実効性を伴うかが、2022年に限らず、今後の日本経済の成長を左右するだろう。

雇用では、成長が期待される分野への労働移動を促せるかが重要だ。ポストコロナでは、グリーンやデジタル、高齢化によるヘルスケア分野への人材ニーズが一層高まると予想される。反面、コロナ危機下での新たな生活様式がコロ

<sup>2</sup> バイデン米大統領の看板政策の1つである気候変動・社会保障関連歳出法案(よりよき再建)

ナ後も定着し、人材ニーズが減少する産業も出てくると予想される。日本生産性本部の調査によると、10月の緊急事態宣言解除後も2割程度がテレワークを実施しており、コロナ危機下での働き方の変化がみられる。これにより、経済活動が正常化してもオフィス街の飲食やビジネスウェア関連などの需要はコロナ危機前を回復せず、一定の余剰人員が生じる可能性がある。すでに、外食産業（飲食物調理の職業、接客・給仕の職業）(図表3)では求人が減少している。これらの人材を成長分野に移動することができれば、雇用環境の悪化を防ぐことができる。

ただし、成長が期待される分野では企業が求める人材と求職者のスキルレベルでミスマッチが生じている点には注意が必要だ。ハローワークの求人情報を基に分析すると、デジタル分野

(情報処理・通信技術者) (図表3)の求職者はコロナ危機下で増加しているが、求人は減少している。一方、民間の転職市場では、デジタル分野の求人倍率は高水準を維持している。ミスマッチを解消し円滑な労働移動ができるよう、ハローワークなどでの職業訓練内容の充実やリカレント教育の拡充など、スキルアップを支援する政策が必要だ。

雇用政策以外でも、企業の成長分野への投資や研究開発、スタートアップ支援等産業の新陳代謝を促す必要がある。コロナ危機下でも企業の現預金残高は増加しており、投資のための資金は潤沢だ。2022年は、企業の成長から労働者への分配、そして消費という好循環につなげられるよう、ポストコロナを見据えた取り組みが求められる。

図表3 職業別求人数・求職数（21年7-9月期）、就職／紹介倍率（直近1年平均）

	求人数		求職数		就職／紹介倍率	
	(19年7-9月比、%)		(19年7-9月比、%)		(直近1年平均、倍)	
1 土木の職業	2.9	2.6	2.6	0.48		
2 建設の職業	0.4	25.8	0.36			
3 建築・土木・測量技術者	-0.3	9.6	0.23			
4 保健師、助産師、看護師	-4.0	-0.7	0.42			
5 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	-6.6	-6.2	0.29			
6 医療技術者	-6.6	2.4	0.39			
7 社会福祉の専門的職業	-7.8	-2.4	0.35			
8 機械整備・修理の職業	-9.2	-10.8	0.26			
9 介護サービスの職業	-9.9	7.5	0.46			
10 保安の職業	-10.6	-15.1	0.33			
11 製品製造・加工処理の職業(金属除く)	-12.5	-11.0	0.28			
12 自動車運転の職業	-15.0	-24.7	0.33			
13 営業の職業	-15.7	-3.9	0.11			
14 情報処理・通信技術者	-17.4	-42.5	0.06			
15 生活衛生サービスの職業	-18.4	-17.1	0.32			
16 運搬の職業	-26.1	6.9	0.22			
17 一般事務の職業	-29.1	-1.7	0.12			
18 商品販売の職業	-35.5	3.6	0.20			
19 飲食物調理の職業	-36.7	-18.5	0.32			
20 接客・給仕の職業	-52.0	-10.0	0.21			

(注) パート除く常用。19年平均の有効求人数が25,000件以上の職業(20職業)を対象に分析。求人数、求職者数は有効求人数および有効求職者数の19年7-9月比。就職／紹介倍率は、就職件数を紹介件数で除したものの。20年10月-21年9月の直近1年の平均。

出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より三菱総合研究所作成



## コロナ危機は日本経済が変わるチャンス

新型コロナの発生から約2年が経過し、感染対策と経済活動の両立はみえてきた。経済活動の正常化が進む中、ポストコロナで目指すべき社会の実現に向けて自律的に成長できるか、正念場の年となる。

コロナ危機下では、海外と比較した日本のデジタル化の遅れや、産業の新陳代謝の低迷など、コロナ前から日本が抱えていた課題を顕在化させた。企業や国民が課題を再認識したことは、ピンチをチャンスに変える機会でもある。

スタートアップ企業の中には、コロナ危機下

での社会課題をうまくとらえ、自社の既存の技術の蓄積を活用しスピード感を持って事業化を実現した企業もある。大企業でも、リアルとデジタルをうまく組み合わせ事業を見直す企業など前向きな動きが出てきている。

オミクロン型の感染拡大など、依然として感染症対策は必要な状況にある。ただし、コロナ対策のみに終始すれば、コロナ危機下で遅れが再認識されたデジタル分野のように、ポストコロナでも日本が世界から後れをとるだろう。世界から後れを取らないよう、2022年は目指すべきポストコロナ社会の実現に向け、本格的に動き出すことが政府・企業・個人に期待される。

2021年の政界では、大きな変化が起きた。菅義偉政権がわずか384日で幕を閉じ、代わって登場したのが岸田文雄新政権である。竹下登元首相が、「歌手1年、総理2年の使い捨て」という言葉を残しているが、菅首相は「歌手並み」となってしまった。わずか1年強前には、5大派閥が挙って支持し、圧倒的多数で選出された菅前首相だったが、コロナ対策の不手際などがあって支持は急落、自党内からは「菅は選挙の顔にならない」との声が噴出した結果、総裁選への不出馬に追い込まれた。まさに「使い捨て」。自身の選挙に不利だと見れば、自ら選んだリーダーでも躊躇なく切り捨てる自民党。だが、それこそがこの政党の「したたかさ」なのかもしれない。

そういえば、かつて（2001年）自民党は不人気だった森喜朗首相を引きずり下ろすため、任期は10月までのはずなのに、4月（半年間）に前倒して自民党総裁選を実施、国民的人気の小泉純一郎氏を総裁（総理）に選出し、この年の夏に行われた参議院選挙で大勝するという「離れ業」を演じている。

2021年衆議院選挙の野党陣営では、総選挙での議席増が当然視されていた立憲民主党が敗北、「オーナー」である枝野幸男代表が辞任に追い込まれた。比例区での大幅な議席減の要因は、共産党との選挙協力に関して、政策協定を結んだり、政権獲得時に、共産党が限定的に閣外協力することを明記するなど、「踏み込み過ぎ」た

ことで、無党派層、中道層が逃げ出したことだという見方が大勢を占める。

田中角栄はこんな言葉を残している。

「頂上を目指すには敵を減らすことだ。好意を持った中間地帯を広げることだ」

この言葉の“ミソ”は「味方を増やせ」と入っていないことではないか。「枝野立憲」はその逆を行ってしまった。「味方」を増やそうとするあまり、敵を増やし、好意を持った中間地帯を遠くに追いやってしまったからだ。

変わって新代表となったのが泉健太氏。立憲民主党は結党時こそ、一定の支持を集めたが、その後、低迷を続け、政党支持率も一けた台の低空飛行に陥ったが、その背景には、やはり「民主党政権のトラウマ」があったのではないか。客観的にみれば、民主党政権もそれなりの実績を残している。だが、多くの有権者は「あの政権は失敗だった」という思いを抱きつづけていることもまた、否定できない事実。安倍元首相が、事あるごとに「悪夢のような民主党政権」というレッテル貼りを繰り返したことも、一定の“効果”を上げたかもしれない。

その意味でいうと、民主党政権時代、官房長官を務めるなどした枝野前代表もまた、その「頸城」（くびき）から逃れられない存在だったといえるだろう。その意味で、泉新代表は「トラウマ」なき立憲民主党に向けた第一歩を踏み出す存在になる可能性を秘めているかもしれない。

さて、では今年の政局はどう動くのか。日本

維新の会が躍進したとはいえ、基本的な構図は岸田政権に、野党第一党である立憲民主党がどう対峙していくのかという点を軸に展開していくことになる。「政界一寸先は闇」でもあるから、何が起きても不思議ではない。来年の今頃も岸田政権が続いているかどうかは誰にも予測できないだろう。中でも現時点ではっきりしている政治日程を見ると、夏に予定されている参議院選挙が、最大の焦点になることは間違いない。

ただ、その前に大きな「不確定要素」がある。それはコロナだ。本稿執筆時点では、感染者の大幅減状態が続いている。だが、変異株であるオミクロン株がどの程度感染再拡大の要因になるかは不透明だ。専門家の中には、そうでなくとも2月ぐらいの段階で感染の第6波が来て、東京では1日に1万人程度の感染者が出るといった可能性を指摘する者もいる。

菅政権がコロナによって倒されたように、万が一、そうなった場合は岸田政権であっても安泰とは言えない状況に直面する可能性は否定できない。だが、こういった予測不能な状態を前提に政局を展望することは不可能だ。ということで、現時点で考えられる要素の中で考えていこう。

まずは岸田政権。滑り出しは順調といってもいいだろう。内閣支持率もまずまずの状態を維持している。実は、ここまでの「岸田流」を見る限り、一見、軟弱に見えるが、意外にしたたか、というか時代に即した政権なのではないかという思いが湧いてくる。

厳しい見方をすれば、岸田政権の発足から現時点までを眺めてみると、かなりの迷走ぶりを見せている。その典型は年末の「10万円騒動」だろう。当初、政府は「18歳以下に10万円」を公約に掲げた公明党との妥協策として「年内に現金5万円、年明け以降にクーポン5万円分配

布」を決めた。これは「ばらまき批判」を避けることと、それなりに政策目標を明確化することを目指したものらしいが、その後、自治体などからクーポンの経費が約1,000億円かかることや、自治体の負担が過重になることなどから批判の声が高まると、「条件付きでクーポンの代わりに現金も可」となり、最後は「一括10万円でも2回に分けて5万円ずつでも、クーポンでも可」となった。

普通に考えれば、ここまで「朝令暮改」すれば「迷走」「ブレまくり」の批判が高まっても不思議ではない。だが、現時点では、なぜかそれほど激しい批判は見当たらない。むしろこの「迷走」を「柔軟な対応」と評価する向きも少なくないほどだ。

また、掲げた政策を次々と変更、廃棄するケースも目につく。総裁選の中で掲げた危機管理庁の新設や令和版所得倍増計画などは、気付けばどこかに消えている。金融所得課税問題も、批判の声が聞こえた途端に軌道修正。だが、そのことを厳しく指摘する声は、ほとんど聞こえてこない。さらに、石原伸晃元自民党幹事長の内閣参与任命問題や、国土交通省の統計書き換え問題など、スキャンダルといってもいい事態が発生しているが、岸田総理は、いずれのケースでも早々と謝罪したことで、沈静化させている。

なぜ、岸田政権は強い批判にさらされないのか。「迷走」あるいは「ブレた」という声が高まっても不思議はないのに…。それはもしかしたら安倍・菅政権の後を継いだからではないか。安倍・菅時代、政権は強さを前面に出した運営を続けてきた。特に安倍元総理は憲法改正を声高に叫び、国論を二分した安保法制も強引に成立させるなど、強権的姿勢が目立った。また、森友問題や桜を見る会などへの対応を見ると、言を左右にしてなかなか責任を認めず、謝罪を避

け続けた印象が強い。

菅前総理も「ブレる」ことを嫌い、一度決定した政策は、その過程で問題が発生したり、批判が高まっても押し通す場面が目立った。頑なにGOTOトラベルの中止を拒んだことなどはその象徴だろう。

そうした強権的政権運営に対し、国民はある種の反発、苛立ちのようなものを感じていたのではないか。そこに登場したのが岸田政権。実現可能性が低い政策、評判の悪い政策はいとも簡単に方針転換してしまう。スキャンダルが発覚すれば、すぐさま謝罪して見せる…。「今度の政権は前と違って優しい」といった印象が広まっても不思議ではない。「豪」から「柔」への転換を印象付けたことが、これまでのところ功を奏したかに見える。

ただ、すでに小さな「綻び」も見え始めている。文通費（文書通信交通滞在費）を巡る消極的な対応、側近中の側近と言われている木原誠二官房副長官の女性スキャンダル、森友問題での財務省公文書改ざん裁判で、真相究明に「蓋」をするような損害賠償の受け入れ…。こうした問題が小さな「綻び」のうちに繕うことができるか。それとも大きな「裂け目」に広がるのか。思い返せば、携帯料金の引き下げや不妊治療の保険適用などを連発し、順調な滑り出しを見せていた菅政権も、学会会議の任命拒否問題が「綻び」の始まりだった。この問題が実は「菅さんって、気の良い定食屋のおじさんだ」と思っていたら、裏の顔は強面だったんだ」という印象を与えたことが、その後さまざまな影響を与えたのではないかという気がする。

一方の立憲民主党。泉新代表、枝野立憲が「批判ばかり」との批判を受けたことに「怯え」たのか、「政策提案型」に軸足を移しつつある。これには、以前から「是々非々」を掲げ、時に自

公政権に協力的な姿勢を見せながらも、昨年の総選挙で大きく議席を伸ばした日本維新の会の存在が影響を与えているのかもしれない。

ただ、各種の世論調査からも明らかなように、多くの国民が近い将来の政権交代を望まない一方で、与野党伯仲を求める意見が多くを占めている以上、野党第一党に期待されている役割の第一は政権に対するチェック機能だろう。政権与党は、イコールで結べば「権力」。「批判ばかり」という声に怯えて、権力の監視、チェック、ブレーキの役割を放棄すれば、むしろ期待感の喪失につながりかねない。はっきり言って、野党が個別政策で、どれだけ「提案」しても、ほとんど報道もされなければ評価もされない。日本維新の会の「真似」をしても、それは結局、「自民党の補完勢力化」とみられる可能性すらある。立憲民主党に対する期待感が高まらなければ、国民が望む「伯仲状態」は遠のく。

さて、前述したように、2022年の政局の焦点は言うまでもなく、夏に予定されている参議院選挙だ。岸田政権にとっては、これを無事、乗り切ることができれば、衆議院選挙の任期満了までの約3年間は「安泰」となる可能性が高い。

では、参議院選挙の展望は？焦点は当然ながら、まず32ある1人区での勝敗の行方だ。衆議院選挙での比例代表で各党が得た得票数を基に試算すると、自民党の30勝2敗という結果が出る、といったシミュレーションもあるが、これはあくまでも単なる「数字遊び」に過ぎない。今後の政局の展開、岸田政権に対する国民の評価の変化、コロナウイルスの感染状況など、予測できない要因がいくつもある。

また、総選挙で大幅に議席を伸ばした日本維新の会の動向にも注目が集まる。総選挙では、比例で約800万票という、予想外の大量得票を得たが、結果から見ると、立憲民主党を支持して

いた無党派、中道層が、大量に流れ込んだもの  
と考えるべきだろう。これが、日本維新の会の  
固定的な支持基盤となるのか、それとも一過性  
のものなのかはこれからの同党の動向、政権と  
の向き合い方次第ではないか。同党の基本姿勢  
は「是々非々」のようだが、実はこれ、バラン  
スを取るのが極めて難しい。「是」に傾けば「政  
権の補完勢力」という批判が強まるし、逆に「非」  
を強めれば、他の野党との差別化がしにくくな  
るからだ。

一方の立憲民主党はどうか。泉体制になって  
から、共産党との距離が広がりつつあることは  
間違いない。ただ、1人区で自民党と戦い、一  
定の成果を上げるためには、野党の候補者を一  
本化する以外にないこともまた、疑いようのな  
い事実である。おそらく、日本維新の会、これ  
との連携を強める国民民主党は、立憲民主党主  
導による候補者一本化に乗る可能性は低い。と  
なれば、立憲民主党としては、せめて共産党と  
の「住み分け」を実現する以外にないはずだ。

ただ、総選挙の時のように、政策協定や政権  
獲得時の閣外協力といった、踏み込んだ「共闘」  
関係を構築することは避けることが前提となる  
はず。対する共産党にすれば、得るものがない  
中で、一方的に譲歩することは自身の存亡にも  
関わってくるだけに、そう簡単に譲歩もできな  
いだろう。

共産党の譲歩を引き出し、さらには日本維新  
の会は無理としても、せめて国民民主党を「緩  
やか」な形ではあっても引き寄せるためには、  
立憲民主党自身が参議院選挙が近づく前に、存  
在感を高め、国民の支持を拡大すること以外に  
ない。

ただ、現時点での政党支持率などから見て、  
それは極めて難しい課題だろう。となれば、極  
めて大雑把にいうと、よほど「不測の事態」が

起きない限り参議院選挙では自公の過半数獲得  
の可能性が高いと見るべきではないか。

一方、2022年、日本政治が直面し、同時に克  
服しなければならない課題は山積みだ。まず、  
コロナとの闘いはまだまだ終息への道のりは遠  
いと考えべきだろう。災厄をいかにして食い  
止めるか、最小限に抑え込むかが政治に課せら  
れた最優先課題だ。同時に、コロナ禍で痛んだ  
経済をいかにして再生するののかについても、岸  
田政権のかじ取りにかかっている。

だが、もう少し長期的な視点に立って考える  
と、実は今、この国は極めて深刻な状況に直面  
しており、一刻も早くこれに対処しなければなら  
ないことに気づく必要がある。それは急速に  
進行している「日本の劣化」という問題である。

今、製造業を中心に、日本の国際競争力は急  
速に低下している。パソコン、液晶パネル、テ  
レビ、携帯電話、太陽光パネル、半導体…いず  
れも、かつては世界のトップランナーだった日  
本が、気付けば世界の最先端から、はるかに後  
れをとっているのが偽らざる現状だ。コロナ下  
で露呈した、デジタル化の決定的な遅れも、い  
まさら指摘するまでもないだろう。

また、われわれの生活レベルも世界の潮流か  
ら大きく後れを取り始めている。例えば、国民  
の豊かさを測る物差しと言われている1人当た  
りGDPだ。90年代、日本は常に世界のベスト10  
に入っていた。一時期はルクセンブルグに次い  
で、世界第2位だったこともある。それが今  
(2019年)は、なんと22位まで下落。加えて、  
社会保険料などを除いた年間所得を見ると、驚  
くことに20年前と比較して、わずか0.4%しか上  
昇していない。この間、アメリカは約5万ドル  
から約7万ドルに、ドイツも約4万6千ドルか  
ら約5万4千ドルに上昇、お隣の韓国も約2万  
5千ドルから4万ドル強に増えているにもかか

わらず、日本は4万ドル弱で推移している。

無論、これは個々の業界に起因する部分もあるだろうが、大きく言えば、自民党中心の政治の中で、世界の動向や、国際社会の変化に対応する国家戦略の構築を怠ってきた「つけ」が回っ

てきたともいえる。2022年、日本の政治は、それこそ与野党の壁を越えてこの危機を正面から見つめ、そこから抜け出すための方策構築に、1日も早く着手しなければならないのではないか。

## 2022年の電機産業の展望と提言 ～デジタル日本列島改造で再成長を

東京理科大学大学院 教授 若林 秀樹

### 新しい資本主義～半世紀ぶりの大変化

2022年は、米中摩擦やコロナ禍が契機となり、カーボンニュートラル対応もあり、経済や経営は半世紀ぶりの大変化を迎えるだろう。高株価を誇るGAFAMも、個人情報取り扱い、納税少負担、独占が問題視されている。グローバルにおける「資本主義」とりわけ市場原理主義は限界を迎えている。日本でも、新しい資本主義の在り方、成長と配分についての議論が沸き起きている。そもそも、「新しい資本主義」論議の前に、経済常識は時代とともに変化、その中で、ルールも大きく変わっている。国際ルールはもちろん、国内でも、金商法、独禁法、会計基準、税制、個人情報保護、知財、外為法等、この40年間で、様変わりだ。こうした変化に鈍感だった企業は時代に取り残され、連結会計、IFRSへの移行では財務棄損、不正会計問題も起きた。

経済経営的に何が正しいかの判断は、長沼慎一郎<sup>1</sup>の考察が参考になる。長沼氏によれば、「19世紀においては、投資家層、企業家層、労働者層の3層構造の中で、投資家層と企業家層は同盟、これに労働者層はマルクス経済学を押し立てて対抗、その後70年代までは、投資家層に対し、企業家層と労働者層が同盟(ケインズ主義)して対抗、そしてマルクス経済学は消滅、労働者層は消費者層となり投資家層と同盟(レーガ

ン・サッチャー主義)、企業家層は生産者層となり、ケインズ主義は追い落とされた」という。富の配分の状況変化の中で、2層が新たな「正義」を打ち立て同盟、1層と対抗するという3階層に属する勢力の構造だが、要は、富の配分が過度に集中、歪んだ時に、構造も経済ルールも変わるのである。

では、これからの時代の経済や経営の「正義」「ルール」は如何にあるべきか。それは、安心・安全・安保+マルチステークホルダ主義ではなかろうか。今後は、SDGs視点、国家安全保障、多様なステークホルダからのガバナンス等の視点がなければならない。そして、ルールが変われば、経営戦略の有効性も変わる。

ここ数年、経営学で流行のプラットフォーム戦略やサブスクリプション戦略も、独禁法しだいで不適切と見做される可能性もあるだろう。カンバン方式も、サプライチェーン変革の中では見直しもあろうし、カーボンニュートラルの視点では、よしとされてきた生産・物流方式も変わるだろう。昨今の不正品質検査問題も、より高い視座から品質とは何かという問題意識で再考されるべきだろう。輸出立国として80年代前半まで当然だった垂直統合・国内自社生産は否定され、水平分業、中国生産、EMSやOSAT、ファウンドリ活用がよしとされ、在庫は少なく、「選択と集中」が叫ばれ、コングロマリットは

<sup>1</sup> 「現代経済学の直観的方法」(講談社2020)

否定された。しかし、米中摩擦やコロナ禍を契機とし、垂直か水平かではなくバランス、国内か中国か自社か外部かではなく分散と地産地消とのバランス、在庫もサプライチェーン構造変化の中で、冗長性も考慮した適正在庫、そして経営体制も新コングロマリットやプラットフォームの方向で見直されるべきだろう。

図表 1 新しい経営常識

ITバブル前	⇒	ITバブル崩壊・リーマンショック	⇒	米中コロナ分断
・垂直統合	⇒	水平分業	⇒	バランス
・国内生産	⇒	中国生産	⇒	分散、国内回帰
・自社生産	⇒	EMS、ファウンドリ、OSAT	⇒	バランス
・適正在庫	⇒	在庫少なく	⇒	安心な最適在庫
・「総合」	⇒	選択と集中byウェルチ	⇒	新コングロマリット プラットフォーム

出所：若林秀樹

要は、効率性だけを追わず、安全性を考慮した冗長性も取り入れてはどうだろうか。こうした思想は、生物学のエコシステム、工学のシステム設計や制御理論でも常識だが、最近の経済学や経営学は効率性思想が強すぎる。金融政策や業界の戦略は、規制が厳しい時にはより厳しくなる仕組みであり、システムがポジティブフィードバックループとなり極端に振れる危険性を本質的に内包している。

昨今流行の「ROE」論議でも、ファンドの運用でさえ、リターンだけでなくリスクも考慮したシャープレシオ<sup>2</sup>等で評価しているのに、未だに議論もないのが不思議だ。投資家だけでなく、社員や取引先等ステークホルダすべてに、リターンが安定していることは有益だろうが、その価値は無視されているのだ。これからは、安定や安心の価値が重視されるべきだ。

## デジタル日本列島改造論

2022年は「日本列島改造」50周年でもある。1972年当時ベストセラーになる等、大いに注目された「日本列島改造論」は、田中角栄氏が自由民主党総裁選挙を前に1972年6月に発表した政策である。過度な都市集中や環境公害問題もある中で、「工業再配置と交通・情報通信の全国的ネットワークの形成をテコに人とカネやモノの流れを巨大都市から地方に逆流、地方分散推進」を趣旨に、新幹線や高速道路網が張り巡らされ、国のインフラが整備された。その後、このインフラは50年を経て老朽化、都市集中は変わらず、地方は疲弊している。

図表 2 日本列島改造論とデジタル日本列島改造論

	日本列島改造論	デジタル日本列島改造論
時期	1972年	2022年から
マクロ概数	GDP100兆円(4位)、100万円/一人(30位) 為替360円→300円(変動)	GDP500兆円(3位)、400万円/1人(20位) 為替100-110円
人口	1.1億人、労働人口5200万人、出生率2.1 平均寿命70歳	1.2億人、労働人口6000万人、出生率1.2 平均寿命85歳
背景	過度な都市集中や公害	コロナ禍、働き方改革(テレワーク)
目的	工業再配置、交通網で地方分散	情報通信網で地方分散とDX
手段	新幹線、高速道路、橋梁	データセンタ、基地局+光電網、 EVステーション、スマートグリッド
産業	鉄、セメント	半導体

出所：若林秀樹

<sup>2</sup> ファンドのポートフォリオのリターンを、リターンから無リスク資産の収益率を引き、ポートフォリオの標準偏差で割った値で投資運用の評価に用いられる。シャープ氏が考案。



そこで、昨年春から提唱しているのが「デジタル日本列島改造」である。日本列島改造論の道路網や新幹線などの交通網ではなく、ITネットワーク網のインフラ整備による日本列島のDXだ。カーボンニュートラルや国家安全保障を考慮したサプライチェーン改革の中で、スマートグリッド、ポスト5G、自動運転などの技術が有機的に繋がることで、50年で老朽化した橋梁や道路やダム等のインフラは強化され、防災対策にも生かし、地方の創生や活性化も狙う。

デジタル田園都市構想とは、地方をデジタルで強靱化、発展させるといっことは同じだろうが、対象がより広い。田園は豊かな平野の田舎というイメージだろうが地方は田園ばかりではない。山間部や島の過疎地の住民もいる。人だけでなく、山川も平野も海も島も、動物植物、自然も含めて、「日本列島」全体が対象だ。防災や観光価値も含め、美しいが時として猛威を揮う自然も含めてデジタルで価値を維持し増やしたい。

コロナ禍を契機に、テレワークが進み、オフィスや住まいを、地方へ移住する動きは加速するだろうし、そうあるべきだが、テレワーク、オンライン授業、遠隔診療をしようにも、電波が届かず、通信回線がキャパ不足ではどうしようもない。防災インフラを充実させ、橋道路の劣化の状態を感知するセンサも不可欠だ。それもデータセンターと基地局整備だ。5Gは電波が届きにくいいため、100倍以上の基地局数と間を繋ぐ光ファイバー網がいる。

地方では、クルマが主要な移動手段であるが、高齢化で自動運転は待ったなしである。高齢者の事故も防げ、近距離移動中心だが利用頻度が多い安価な乗り易い自動運転EVへの需要が高まる。それには、5G基地局、エッジ型も含めたデータセンター、電源ステーション等のインフラ整備が不可欠だ。

カーボンニュートラルの視点から、解決しなければならない問題もある。データセンター等は、電力を使うため、グリーンでクリーンなデータセンターの開発が不可欠だ。EV普及では、スマートグリッドにもなる電源ステーションが、多数必要となる。しかし、利用が一斉に同時であれば、電力不足となる。地方都市で最適な電源構成と電力流通網がいるが、これは、光ファイバーと電力ケーブルをセットで整備することが必要だろう。

社会実装に際しては、個々の技術を総合し、地方の特色、気候風土、地形地理、人口動態や生活習慣、交通網、経済状況に合わせ、技術も経済も融合したソリューション提示が必要となる。技術毎の専門別、技術か経営か、政策か戦略か、官か民間かといった縦割りによる、一般解でなく、全体を俯瞰総合化した上で、個々に特別解を出す能力が重要になる。

## デジタル日本列島改造のノウハウをインフラ輸出

こうしたデジタルによる列島改造や地方再生は内需だけの話ではない。これによって、地方が活性化され、人口が増え、自立し成長を遂げること成功すれば、そのノウハウやインフラを、日本と同様の高齢化問題を抱える中国はじめ海外諸国に対しソリューションとして提供できる。まさに、これまで、政府が何度も挑戦してきた「インフラ輸出」である。モノとしてのEV、基地局、データセンター、光電網、スマートグリッド、電源ステーションだけでなく、それらをどう配置・整備するかの個別ソリューションやデータを、サブスクリプションとして、提供できる。MaaS活用等はその代表例だ。

日本は北海道から沖縄まで、気候風土、県民

所得も多様である。また、多くの高齢者の運転、移動データが取得できる。それをパターン化、組み合わせれば、海外でマッチする都市も多いだろう。そうしたEVはじめクルマの自動運転には、GAFAMや米IT大手が得意なクラウドでのデータ処理だけでなく、高速高信頼のエッジ処理が不可欠で、まさに5Gが得意な分野である。サイバー空間のデータは、GAFAMなど米企業に独占されたが、フィジカルにあるエッジのデータは、クルマや工場で生まれ、日本企業が活用できる。クルマが持つ多様なセンサが生み

出す、画像、音声、振動等の大量で多様な走行データは自動運転の秘伝のタレだ。それは、同時にプロセッサやセンサの開発にも有用だ。

高齢化や自然災害の問題に直面しているのは日本だけではない。先進国から「課題」先進国となった日本が、デジタル日本列島改造で蓄積した多様な遠隔教育、遠隔診療、交通、省エネ、防災も含めた設置や運用のノウハウを提供、データセンターや基地局、パワー半導体やセンサ等を輸出、サブスクリプションで提供すれば、SDGsとしての貢献もある。

図表3 デジタル日本列島改造論・半導体とSDGsの関係

1. 貧困をなくそう…成長と分配、GAFAM競争政策見直し、デジタル通貨にもGPU
2. 飢餓をゼロに…サプライチェーンの強化
3. すべての人に健康と福祉を…経済成長から分配+遠隔医療にもデータセンター
4. 質の高い教育をみんなに…遠隔教育、VRにもGPUとメモリー半導体の教育
5. ジェンダー平等を実現しよう…
6. 安全な水とトイレを世界中に…浄水の技術は半導体工場のクリーンルームから
7. エネルギーをみんなに。そしてクリーンに…スマートグリッドとパワー半導体
8. 働きがいも経済成長も…成長と分配
9. 産業と技術革新の基盤を作ろう…まさに半導体・デジタル戦略が目指すもの
10. 人や国の不平等をなくそう…成長分配、GAFAM競争政策見直し、公益と私益の両利き
11. 住み続けられるまちづくりを…デジタル日本列島改造、データセンター、MaaS
12. つくる責任、つかう責任…リサイクル、サプライチェーン見直し
13. 気候変動に具体的な対策を…カーボンニュートラル、パワー半導体
14. 海の豊かさを守ろう…自動運行船舶にも半導体
15. 陸の豊かさを守ろう…デジタル日本列島改造、デジタルツインで防災
16. 平和と公正をすべての人に…国家安全保障、日米連携（10.にも絡む）
17. パートナリシップで目標を達成しよう…先進国連携、オープンイノベーション

出所：若林秀樹

## 成長のためには、段階に応じて戦略を変え、メタモルフォーゼを

デジタル日本列島改造は、日本企業、とりわけ、重電やICTを担う電機産業にとって成長の機会である。グローバルの中で日本企業に欠けているものは規模と成長性だ。2021年8月に発表されたフォーチュングローバル500では、日本企業は50社強。中国135社、米国122社を下回る。ベスト20では20兆円企業のトヨタのみ、テック

系では、総合電機5社とパナソニックとソニー、キヤノンは常連だが、日本が競争優位にある電子部品や製造装置は売上規模ではランク外<sup>3</sup>だ。

90年代前半はトヨタだけでなく、日立とパナソニックもベスト10にあり、500社中100社以上、2010年前後でも80社前後だったが、年々、日本企業はウェイトが低下、存在感は薄い。日本企業はM&Aも行いポートフォリオを入替、収益性は改善しているが成長に至っていない。政府は「成長と分配」を強調するが、日本企業は分配

<sup>3</sup> 500位で3兆円、電子部品や製造装置は1兆円規模となる

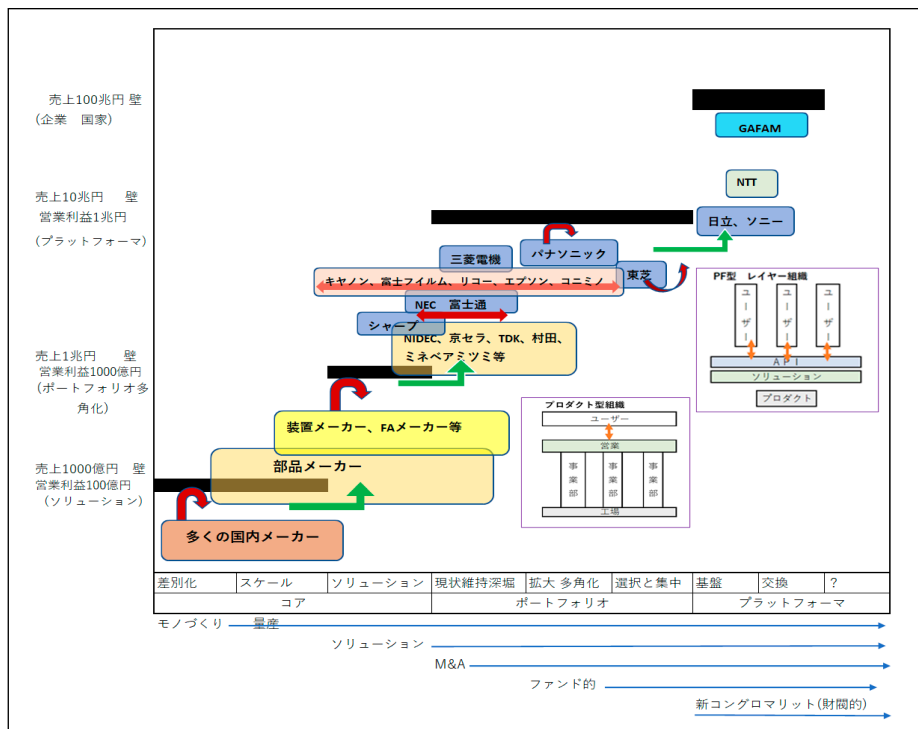
の前に、売上規模と成長が課題である。

日本のテック企業においては、これまで売上1000億円の壁、1兆円の壁、10兆円の壁が存在してきた。日立もパナソニックも、90年代から30年近くも10兆円の壁を突破しようと、ポートフォリオを入れ替えてきたが難しかった。国内テック企業で売上1兆円から10兆円のゾーンにある企業は20社弱だが、いずれもポートフォリオ入れ替えに試行錯誤の末、現状維持の三菱電機、拡大多角化した東芝は選択と集中に失敗、他も、現状維持や拡大、選択と集中など色々あるが、グローバル企業と比べ顕著な成功を遂げ

ていない。このゾーンは、ポートフォリオ入れ替え経営は限界であり、日立とソニーは、プラットフォーム経営へと切り替えた。組織をR&Dも含め、レイヤー別組織に変え、エコシステムを形成した。

部品メーカーでは、多くのグローバル企業をユーザーに持ち成長したものの2000年以降は、1兆円の壁が大きかった。しかし、村田、TDK、NIDECは、それまでの単品コア型経営からポートフォリオ経営にシフト、M&Aによる多角化を実行し、この10年で1兆円を突破してきた。ミネベアミツミもこの方向性であろう。

図表4 規模や段階に応じ、経営モデルの型をメタモルフォーゼ



出所：若林秀樹

日本では大抵のテック企業は売上1兆円以下、単品コア事業モデルで、モノづくり志向が強い。これらが1兆円を超えるには、それに加え、ソリューションモデルを取り入れることが重要だ。成長段階や規模に応じ、経営モデルの型は、単品コアから、ポートフォリオ、プラットフォーム

マとタイミングを見てシフトすべきだ。それぞれの段階で差別化力や量産力に加え、ソリューション、M&A、プラットフォームといった経営力を身につけ、企業文化も徐々に変えながら、メタモルフォーゼ(変態)することが必要だろう。企業がオーガニック成長であれ、M&A成長で

あれ、新規分野を伸ばすには、その分野の知識だけでなく、組織の行動様式も必要である。行動様式は、元々の企業風土もあるが、長年、事業を遂行する上で、組織が徐々に適合してきたものであり急には合わせられない場合もある。銀塩カメラからデジカメへの移行では、サプライチェーン構造や開発サイクル、評価制度も含め、仕事のやり方を変える必要があった。銀塩カメラとデジカメでは、事業の固有周期や固有ボリューム、すなわち事業の経営の重心が違ったのである。これは、ブラウン管TVから液晶TVへの変化も同様であった。

これまで経営は、企業の情勢や規模によらず語られ、規模や成長段階に応じて、どのような経営戦略、ビジネスモデルや型が馴染むのかについての議論は少ない。人間も成長発達段階に応じ、教育や必要な知識が異なるのと同様、必要な経営モデルは異なるはずだ。各社が、それぞれの成長段階で、経営モデルや型を変えていくことが、日本企業の成長性を上げ、世界での日本の規模的存在感を発揮することになるだろう。

## 新しい総合電機

この40年、「総合」は否定され、コングロマリットディスカウントと言われて久しい。しかし、新しい資本主義、デジタル日本列島改造の中の大変化で再評価されるべきであろう。

そもそも、総合と言う場合、①何でもかんでも参入、②垂直統合（バリューチェーン）、③統合電機（サプライチェーン）がある。ここで、①の逆は、選択と集中、②の逆は、ファブレス/ファンドリモデル、③の逆は、レイヤーマスター（システム、ソフト、ハード、部品、材料）である。これらを整理しないと混乱する。かつての総合電機は、①②③をすべて行ってきた。これでは、リソースがいくらあっても難しいし、制御不能だ。今は、それぞれを身の丈に収めている。電子部品では、村田はファブレス/ファンドリでなく、②の一気通貫だし、日本電産は③で内製化を進めている。グーグルはじめGAFAは①のようにも見えるし、実際、プラットフォームとして、多角化、総合化している。

図表5 総合電機の3定義と各社の対応

	総合電機									総合でない例	成功例
	日立	東芝	三菱電	NEC	富士通	パナ	シャープ	ソニー	サムスン		
①何でも電機（ドメイン広すぎる）	◎⇒△	◎⇒△	◎⇒△	◎⇒△	◎⇒△	◎⇒◎	◎⇒△	◎⇒△	◎⇒○	欧米は殆ど	グーグル、PFモデル、(財閥)
②垂直統合（バリューチェーン）＝一気通貫電機	○⇒○	△⇒△	○⇒○	○⇒×	○⇒×	○⇒○	○⇒△	△⇒×	◎⇒◎	ファブレス/ファンドリ、EMS	分野絞れば王道
③統合電機（サプライチェーン）＝材料、部品からソフトまで	○⇒△	○⇒×	○⇒△	○⇒×	○⇒×	○⇒△	○⇒△	○⇒○	◎⇒◎	既に総合電機の多くがやめている	GAFAは半導体内製

出所：若林秀樹

注：◎、○、△、×は、該当するか否かを順番に示す

IoT時代は、選択と集中ではなく、独自プラットフォームの上で、シナジーのあるポートフォリオを構築できる新コングロマリットこそ必要だ。VUCAの時代、半世紀ぶりの大変革期電機

業界にとって大きなチャンスを生む。新しく変貌していく電機業界は、デジタル日本列島改造の貢献の主役として期待される。

# 2022年労働法政策の展望 働き方改革と日本型フレキシキュリティの再構築

東京大学大学院 法学政治学研究科 教授 荒木 尚志

## 1. 解は「フレキシキュリティ」に？

日経新聞の2022年元旦紙面は「資本主義、創り直す 解は「フレキシキュリティ」に」という記事を掲載した。フレキシキュリティは柔軟性（フレキシビリティ）と安定性・安全性（セキュリティ）とを合体させた欧州造語である。雇用保障と労働条件保障に手厚い欧州の労働法システムが、高失業等の問題を引き起こしているとの反省の下に、解雇規制を緩和し、雇用の量的柔軟性を導入し、国家の提供する失業保険や職業訓練のセーフティネット（セキュリティ）と組み合わせることで、バランスの取れた労働政策を実施しようとするものである。フレキシキュリティは、2000年代になってEUおよびOECDで目指すべき労働政策として推奨された。その際参照されたのがデンマーク・モデルであった。

しかし、米欧日の雇用システムを分析してきた筆者に言わせると、日本は半世紀以上前から、

世界に冠たるフレキシキュリティ・モデルを構築・展開してきた。デンマークとは違うモデルではあるが。そして今、日本型フレキシキュリティの再構築が必要とされている。働き方改革もそうした営為の一つである。

## 2. デンマーク・モデル：外部市場型フレキシキュリティ

雇用における柔軟性と安定性を適切にバランスされることは労働法政策において最重要の課題である（図1「米欧日のフレキシビリティ・セキュリティ・フレキシキュリティ」参照）。アメリカは未だに解雇自由原則を基本的に維持しており、雇用量の調整（量的柔軟性）も、労働条件の調整（質的柔軟性）にも富んだフレキシビリティ・モデルの雇用システムである。しかしフレキシビリティに偏したシステムは、労働者にとっては雇用も労働条件も安定性に欠け、貧富の格差等の社会問題を引き起こしている。

図1 米欧日のフレキシビリティ・セキュリティ・フレキシキュリティ

		柔軟性(フレキシビリティ)	安定性(セキュリティ)
アメリカ フレキシビリティ・ モデル	量的	随意的雇用原則(解雇の自由)	
	質的	労働条件変更のための合意容易 (合意しなければ解雇可能)	
日本 内部市場型 フレキシキュリティ・ モデル	量的	非正規雇用の活用	雇用保障←解雇権濫用法理
	質的	職務内容・勤務地・労働条件の柔軟 な変更←就業規則の合理的変更	
ヨーロッパ セキュリティ・モデル	量的	外部市場型フレキシキュリティ (解雇規制緩和+Safety net)	解雇に正当事由必要
	質的	労働条件設定の分権化・ 逸脱許容(デロゲーション)	労働条件変更に個別同意必要

出所：筆者作成

これに対して、ヨーロッパでは労働法の整備が早くから進み、正当事由を欠く解雇は禁止され、労働条件変更も労働者の個別同意がなければなしえないなど、すでに雇用されている労働者にとっては極めて安定性に富んだセキュリティ・モデルを採用してきた。しかし、その半面、EU平均で失業率は10%となるなど、無業・失業者という社会的弱者に大きなしわ寄せがいくシステムである。そこで、高失業問題への対処が最大の雇用政策課題となり、安定性に偏した雇用システムに柔軟性を導入すべく参照されたのがデンマーク・モデルであった。経済的解雇を基本的に自由化して量的柔軟性を導入し、その結果生じる失業者に対しては国家が失業保険と職業訓練というセーフティネット（セキュリティ）を外部労働市場において提供し、バランスさせるというデンマーク・モデルのフレキシキュリティは、「外部市場型フレキシキュリティ」と呼ぶことができる。

### 3. 内部市場（日本）型フレキシキュリティ

これまでも、日本の雇用システムは柔軟性に欠けるとして、フレキシビリティやフレキシキュリティの導入がしばしば唱えられてきた。しかし、日本の雇用システムについて、雇用の量的柔軟性が欠けているという側面のみに着目したのでは問題の本質を捉え損なう。日本は雇用量の柔軟な調整については解雇権濫用法理等によってセキュリティを重視してきたが、それだけでは硬直的な雇用システムになることから、雇用の内部的な柔軟性（質的柔軟性）、すなわち、職務内容、勤務地、労働条件等の調整は諸外国には例が見られないほど柔軟に認めてきた。すなわち、職務内容・勤務場所は雇用契約で限定

したとは解釈せず、労働条件の調整・変更も、使用者が一方的になしうる就業規則変更にも合理性があれば、個別労働者の同意がなくとも可能とする判例法理が1968年の秋北バス事件大法廷判決によって確立した。この判例法理は、2007年の労働契約法制定によって条文化されている（労働契約法10条）。つまり、日本の労働法制は、雇用の量的柔軟性は制限し雇用安定社会を実現するとともに、硬直的雇用システムとならないように雇用の質的柔軟性（労働条件の柔軟な変更）は最大限に取り入れてきた。デンマークの外部市場型フレキシキュリティと対比すれば、一企業内部（内部労働市場）において安定性と柔軟性をバランスさせる内部市場型フレキシキュリティを採用してきたと言える（荒木尚志『労働法（第4版）』417頁参照）。

### 4. 内部市場（日本）型フレキシキュリティの問題点と働き方改革

日本の内部市場型フレキシキュリティは、雇用が保障された正社員が、配転等によって多様な職務変更、勤務場所の変更を受け入れ、内部労働市場において昇進し、賃金も上昇していった高度成長期には、安定性と柔軟性を適切にバランスさせたシステムと評価された。しかし、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、日本企業は正社員採用を抑制し、非正規雇用の活用に向かった。今や非正規雇用は全雇用者の4割近くになり、その不安定な雇用、正社員との処遇格差が、大きな社会問題として浮上してきた。2000年代後半より非正規雇用に関する法政策が本格的に展開を始め、2018年の働き方改革関連法の二本柱の一つである正規・非正規の不合理的格差是正の施策（いわゆる同一労働同一賃金）に繋がった。

他方、正社員についても、雇用保障の半面、職務内容、勤務場所、労働条件等が柔軟に変更される雇用関係は、労働者自身の主体的な働き方を認めない雇用システムを意味し、正社員採用が伸びず、厳しい経済環境の中で過大なタスクを負わされ、長時間労働や心身の健康を害する弊害が目立ってきた。これが働き方改革のもう一つの柱である長時間労働規制の強化に繋がった。

換言すれば、働き方改革は、これまでの日本型フレキシキュリティの負の側面を是正し、公正なバランスを再構築する取り組みと言える。

## 5. 働き方改革とコロナ禍・テレワーク

2016年より始まった働き方改革は、同一労働同一賃金と労働時間規制改革の2点に限定されたものではなく、「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革（平成29年3月28日働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」）と位置づけられていた。実際、働き方改革は9つの検討テーマと19の対応策を掲げたロードマップを策定し（働き方改革実行計画（工程表））、テレワーク促進、治療・子育て・介護等と仕事の両立、副業・兼業の推進といった項目も挙がっていた。

これらのアジェンダに対応してテレワーク・ガイドラインや副業・兼業ガイドラインの策定、副業・兼業の場合の労災補償制度を拡充する法改正等も行われた。しかし、こうした働き方改革推進に大きなインパクトを与えたのがコロナ禍によるテレワークの普及であったように思われる。

コロナ禍前の2020年2月には企業のテレワー

ク実施率は5.1%であったが、緊急事態宣言が出された同年4月には55.6%、5月には55.9%にまで上昇した。その後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び42.0%まで上昇し、その後は40%台で推移している（労働政策研究・研修機構「第5回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果 図表22 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20211224.pdf>（2021年12月24日速報））。

従来、テレワークの制度的な課題とされてきたのが労働時間管理の在り方であった。この点については、2018年の「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を2021年3月25日に改訂した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が出されている。このガイドラインは、政府のテレワーク積極推進の方針を反映し、何が労基法違反になるかという観点からではなく、法的問題の生じないテレワークの導入方法について述べ、問題がある場合には将来的な改善に誘導するというスタンスが濃厚である。

このようにして労働時間管理についての問題がクリアされれば、テレワークは直接的な指揮命令から解放された自律的な働き方、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方、そして何より場所的拘束からも通勤時間からも解放された働き方となる。さらに、これらの場所的・時間的拘束から自由になった個人は、副業・兼業の機会にも恵まれることとなり、改めて自己のキャリアを自分で選択することの意義を認識することとなる。

## 6. テレワークの普及と働き方改革

わずか5%程度の企業しか導入していなかったテレワーク（在宅勤務）が、コロナ禍による半ば強制的導入を契機に、現在40%を超える企業で実施されるようになった。このことの雇用システムに与えるインパクトは極めて大きい。テレワークは、企業に従属した働き方、雇用保障の代償として自分の職業キャリアを自ら選択できない働き方、日本型フレキシキュリティが、ワーク・ライフ・バランスの犠牲の上に構築された働き方であったこと等に対する疑問を喚起し、新たな働き方を模索する必要をより明瞭に認識させつつあるように思われる。

テレワークがもたらすこうした働き方についての新たな認識は、働き方改革に掲げられたアジェンダの数々を、現実的な雇用改革課題と受け止めさせることになる。

すでに実務では、住居の移転を伴う転勤や単身赴任の見直しが始まっている。仕事のやり方にしても直属の上司の目の届く職場での就労とは異なる在宅勤務が、効率的な働き方となるための労使双方の工夫が求められる。ワーク・ライフ・バランスも、仕事時間と生活時間を分けた上での量的なバランスの問題から、仕事と生活が家庭において混在するような新たな働き方の中で改めて位置づける必要がある。

テレワークがもたらす主体的な働き方は、労働時間規制一般についても、労働者自身に「労働時間主権」を取り戻させる意義を認識させるであろう。さらに、副業・兼業の促進政策とも相まって、企業と労働者の距離の取り方は、これまでとは様変わりするだろう。いずれにしても、働き方について、労働者の自己決定・自己選択の価値の重要性が根付き、そうした自律的な働き方を許容しない企業は、労働力不足の中で、人

材を確保するのが困難となるだろう。

## 7. 新たな分断問題

しかし、テレワークが可能なのは、あくまでオンライン就労が可能な労働者についてである。医療、福祉（介護・保育）、運輸・物流（宅配サービス）、小売・販売、清掃ゴミ収集等のオンライン就労が困難なエッセンシャル・ワークに従事する人々（エッセンシャル・ワーカー）は、従前通りの就労をせざるを得ない。コロナ禍は従来の正規・非正規の二重構造に加えて、テレワークのようなオンライン就労可能な労働者とそうではない労働者という新たな雇用の分断をもたらすこととなった。これはデジタル・ディバイドのような個人で対処することが可能な問題ではなく、職種・業態としての課題である。社会基盤を支える業務に従事するエッセンシャル・ワーカーは、感染リスクにもさらされる過酷な労働環境の中で就労することとなるが、その処遇は決して恵まれたものではない。そのこともあって慢性的に人手不足に陥っている。これらの状況改善のための政策的対応が強く求められる。

コロナ禍にもかかわらず、日本型フレキシキュリティの雇用システムは、雇用調整助成金のフル活用等もあって、失業率は極めて低いレベルにとどまっている。しかし、日本型フレキシキュリティで守られてこなかった非正規雇用、とりわけ所定労働時間が予め定められていない、いわゆる「シフト制労働者」などは、コロナ禍による雇用喪失の直撃を受け、改めて正規・非正規の二重構造の問題点を認識させることとなった。

こうした非正規雇用の延長線上にあるのがフリーランス問題である。労働者ではない独立自



営業者たるフリーランスは、もとより日本型フレキシキュリティの埒外の存在で、雇用調整助成金等を通じた雇用の維持とも無縁である。今回のコロナ禍ではそうした独立自営業者の社会的弱者の側面が改めて浮き彫りとなった。2021年3月に政府は「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を取りまとめたが、これはそれまで了承されていた考え方を確認した性格のものである。今後、フリーランスとして個人で役務を提供する、いわゆる雇用類似就業者に労働政策としてどう対処するのかは、独禁法政策との関係、そして、ギグワーカーをめぐる世界各国での法政策の動向も踏まえつつ取り組むべき重要課題である。

## 8. 労働者の多様化に対応した法定基準の適切なカスタマイズ

労働者は今後ますます多様化し、求められる法的保護も多様化する。しかし、労働法政策は、国家レベルという最も中央集権的レベルでの規範設定であるため、その規制が適切な保護となる労働者と、むしろそうした規制が自由な働き方・自己選択を阻害し保護とされない労働者が生じる。同じ労働者であっても現場で働かざるを得ないエッセンシャル・ワーカーとテレワークに従事する、より自由な働き方を求める労働者とでは求められる法規制の内容は異なってくる。こうした労働者の多様化に対応して労働法の規制内容も多様化すれば、それはいたずらに複雑・詳細な規制となり、一般の労働者自身が自分に適用される法規範を認識し得えない労働法となってしまう（遺憾ながら既にそうした傾向は顕著に生じている）。

この問題に対処する一つの方策が、国家法は原則的なルールを定めるが、それが現場のニー

ズに合わない場合には、使用者と適格な労働者団体との集团的合意を要件に法規範の柔軟化（現場レベルでのカスタマイズ）を認める仕組みである（欧州ではデロゲーションと呼ばれている。図1のヨーロッパ・セキュリティ・モデルに質的柔軟性を導入するための労働条件設定の分権化・逸脱許容（デロゲーション）参照）。

日本でも時間外労働を行うために過半数代表と36協定を結ぶことが要求されているのも同種の規制である。事業場の過半数を組織する労働組合は法定基準の適切なカスタマイズという重要な任務を担っている。しかし、例えばドイツではこれが産別レベルの労働組合との合意を要件としているのに対して、日本の過半数代表制は、過半数組合が存在しない場合には、事業場の過半数を代表する一人の労働者（過半数代表者）との合意で法定基準の引き下げを許容している。このような仕組みは、濫用懸念が拭えない。その結果、法定基準を過半数代表との合意を要件にカスタマイズする余地を認める労働立法は進展しにくい。企業別組合との適切な権限分配等も模索しながら、正規・非正規等すべての従業員を代表する集团的な仕組み（従業員代表ないし労働者代表制度）の構築が、今後の労働法政策の新たな展開にとって重要な課題となる。

今後の日本の雇用システムは、正社員と非正社員のように二分され固定化された雇用モデルではなく、さまざまな柔軟性と安定性の組み合わせのある多様な雇用モデル（さまざまなフレキシキュリティ・モデル）を提供する必要がある（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員、無期転換制度などはそうした試みの一例であり、ジョブ型雇用の模索も同様である）。そして、どの雇用モデルを労働者が選び取っても、ディーセントワーク（働きがいのある人間

らしい仕事)を確保することが労働法の重要な使命となる。そのためには、個人の選択の結果を自己責任だけに解消せず、適切なセーフティネットを用意しておくが必要である。国家法と個人の選択の間であってそうしたバランスのとれたセーフティネットを構築する重要な任務を

担うのが労働組合であり、従業員(労働者)代表制度である。労働者がますます多様化する時代に、問題点が目立つこととなった日本型フレキシビリティのバランスを取り直し、再構築する上で、集团的労働関係に対する期待は大きい。

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

慶應義塾大学 商学部 教授 山本 勲

### 1. コロナ禍での働き方の変化

新型コロナウイルス感染症のパンデミックによる2020年4月の緊急事態宣言下において、日本人の働き方はテレワーク（在宅勤務）の急速な普及によって大きく変わった。全国の家計をコロナ禍前から追跡調査している「日本家計パネル調査」（慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター）によると、20歳～70歳の就業者で在宅勤務を実施している人はコロナ禍直前の2020年2月には6%程度に過ぎなかったが、第1回緊急事態宣言下の2020年4月には25%程度と4人に1人が在宅勤務を実施するようになった。

在宅勤務への移行は、感染拡大防止ための政府・自治体からの要請に沿ったものではあるが、働き方の変化という点では、働く場所や時間の柔軟性を高めるという「働き方改革」のメガトレンドに合致するものである。さらに、コロナ禍では景気後退もあって、就業者の労働時間も減少した。「日本家計パネル調査」によると、週60時間以上働く長時間労働者の比率は、2020年2月の7%から大幅に減少し、4月には約4%になった。1つの解釈としては、コロナ禍で日本人の長時間労働が是正され、働き方の柔軟性も高まり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）も取りやすくなったといえよう。

しかしながら、その後の動向をみると、こうした変化は必ずしも恒久的なものではなく、短

期的なものであった可能性が指摘できる。第1回目の緊急事態宣言解除後、在宅勤務から職場勤務へ戻る企業・労働者が増え、2020年9月には在宅勤務実施率が約15%に低下し、週60時間以上働く労働者の比率は約6%に上昇した。その後も感染状況や緊急事態宣言の有無などで多少の変動はあるものの、同様の状況が続いている。つまり、コロナ禍前からみれば在宅勤務の普及や長時間労働の是正はみられるが、2020年夏以降はその変化の度合いは限定的といえる。

### 2. 在宅勤務とタスク・ICT活用

2020年4月頃の緊急事態宣言下を除いて、日本での在宅勤務の普及が本格化しなかったのはなぜだろうか。よく指摘される理由としては、職務が限定されるジョブ型雇用が普及していないことや、職場の同僚や取引先とのコミュニケーションに支障が生じること、在宅勤務のためのPC・通信機器や運用規定が整備されていないことなどが挙げられる。しかし筆者は、これらの理由の根底には、日本の仕事の特性として、非定型的で知的労働の要素の大きいタスク（業務）が少なく、定型的なタスクや肉体労働の要素の大きいタスクを多くの労働者が担っていることと、デジタル化やICT活用が遅れていることの2つがあると考える。

タスクとは、仕事を遂行する際の業務内容のことであり、ここで特に注目すべきは「抽象タ

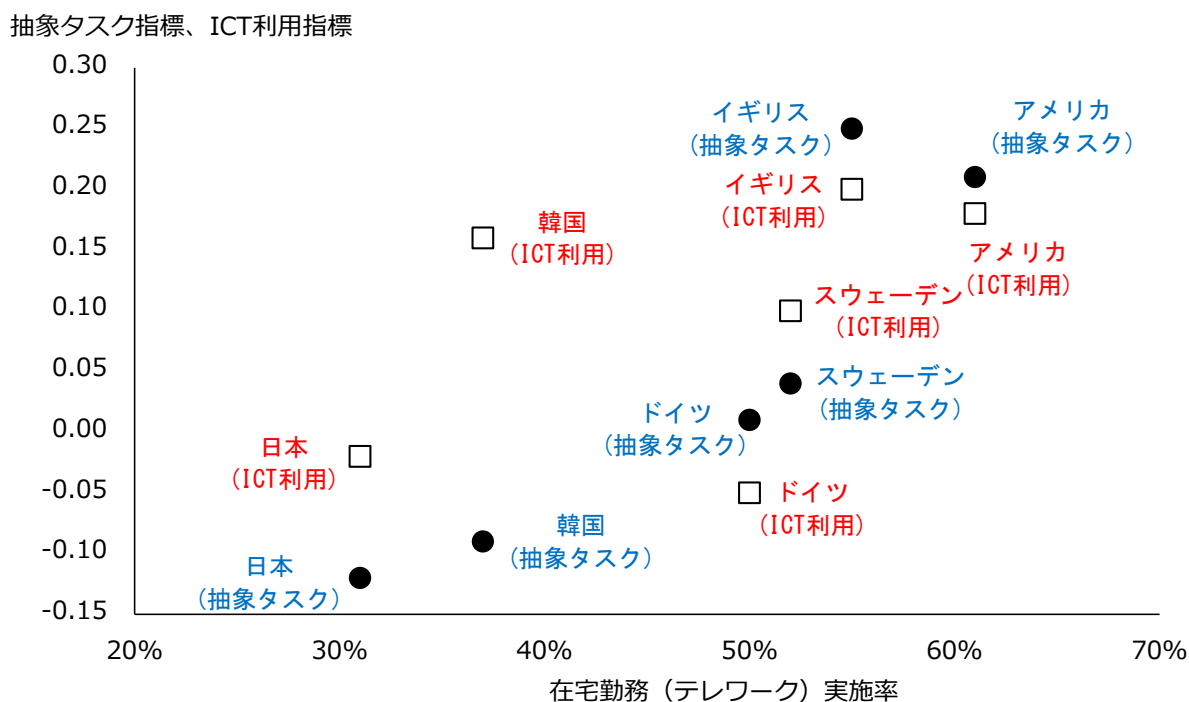
スク」に分類される非定型かつ分析・対話の多いタスク（企画立案、分析、コミュニケーションを必要とする業務など）である。これらの抽象タスクは、繰り返しの多い定型的な事務や肉体労働を伴うタスクに比べて、在宅勤務でも支障なく遂行しやすい特性がある。

このことは在宅勤務実施率と抽象タスクの大きさを国際比較した図1で確認することができる。図1は横軸に、野村総合研究所が2020年7月に8カ国を対象に実施したアンケート調査「Withコロナ期における生活実態国際比較調査」の結果から国別の在宅勤務（テレワーク）実施率をとり、縦軸にOECDの実施した「国際成人力調査（PIAAC）」をもとにDe La Rica and Gortazar（2016）が指標化した抽象タスクの大きさ（図1●プロット）と仕事でICTを利用する頻度の大きさ（図1□プロット）をとっている。

調査の対象や時期が異なるので、上述の「日本家計パネル調査」での在宅勤務実施率と水準は異なるが、●プロットをみると、やはり日本の在宅勤務実施率は3割程度と国際的にみて最も低く、最大のアメリカの6割の約半分となっている。さらに注目すべきことに、在宅勤務実施率が高い国ほど抽象タスク指標が大きい傾向が明確にあり、日本は抽象タスクが最も小さくなっている。また、□プロットは各国のICT利用度の大きさを在宅勤務実施率に対して示しているが、在宅勤務実施率が高い国ほどICT利用度も高くなっている中で、日本のICT利用度は国際的にかなり低くなっていることもわかる。

つまり、日本の労働者は、国際的にみて抽象タスクに従事する割合が低く、かつ、仕事でICTを利用する頻度も少ない、そのことが在宅勤務の幅広い普及・定着のボトルネックになっていると指摘できる。

図1 在宅勤務の国際比較



出所: 1) 在宅勤務（テレワーク）実施率は野村総合研究所が2020年7月に8カ国を対象に実施した「Withコロナ期における生活実態国際比較調査」の結果から引用。

2) 抽象タスク指標とICT利用指標は、OECDの実施した「国際成人力調査（PIAAC）」をもとに指標化したDe La Rica and Gortazar（2016）の結果から引用。

定型的なタスクや肉体労働の要素の大きいタスクはICTやロボットに任せたり、サービス化や産業の高度化を進めていけば、労働者の従事する抽象タスクが多くなる。そして、抽象タスクであれば、PCやオンライン通信を活用して、労働者は在宅勤務でもほぼ支障なく遂行することができるはずである。他国と違って日本でこうした状況になっていないことの原因としては、1990年代以降にICTが利用できる環境になっても、メンバーシップ型雇用を前提とする日本の多くの職場では、職務内容が多様なため労働者をICTに置き換えなかったことや、むしろ非正規雇用という労働力が多く活用できたことで、非正規雇用が定型的・肉体的タスクに多く従事するようになったことなどが挙げられる。

こうした労働市場の構造がコロナ禍での在宅勤務普及の足かせとなり、感染拡大につながる出勤での職場勤務が続き、また、働き方改革に沿った柔軟な働き方も進展・定着していない。この状況を打開するには、デジタル化やICTの

活用はもちろんのこと、AIやIoTなどの新しいテクノロジーの導入やロボットのさらなる普及を進めることで、業務の特性そのものを変えていく必要がある。

### 3. レジリエンス格差とウェルビーイング格差の拡大

日本の在宅勤務の普及・定着が限定的であることは、柔軟で健全な働き方ができる労働者とそれ以外の労働者の間で、働き方に格差が生じることを意味する。図2は、その状況について、コロナ禍前からの変化を捉えた「日本家計パネル調査」(JHPS)のデータを集計したものである。家計の変容を捉えるため、JHPSでは2004年より毎年2月頃に、日本全国の約4000世帯を対象に追跡調査している。コロナ禍においては、家計への影響をリアルタイムで捉えるため、2020年5月以降、年2回のペースで特別調査も実施してきた。

図2 コロナ禍前後での在宅勤務やエンゲイジメントと所得格差

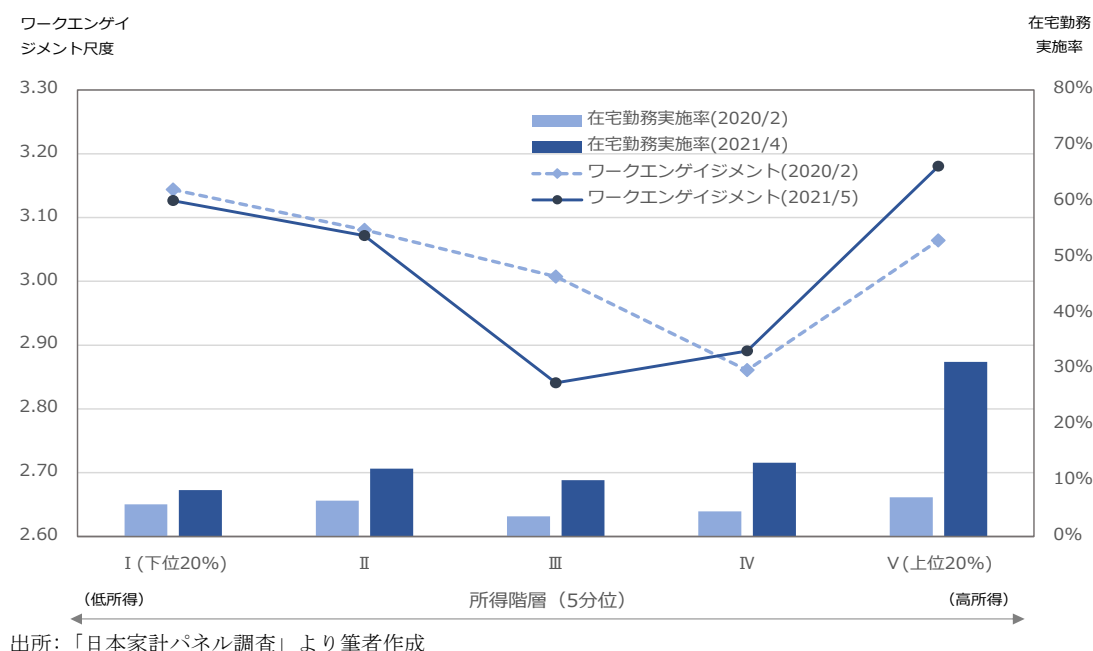


図2では、所得階層毎に在宅勤務実施率のコロナ禍前後の推移を棒グラフで比較している。これをみると、在宅勤務実施率は、コロナ禍前の2020年2月頃には所得階層による大きな違いはみられず、むしろ低所得層で若干高い傾向にあった。ところが、コロナ流行から1年たった2021年4月をみると、高所得層で顕著に在宅勤務実施率が高まっており、在宅勤務実施率の格差が所得格差と連動して生じたといえる。在宅勤務に象徴される柔軟な働き方は、パンデミックや災害といった外生的なショックや、療養・介護といったライフイベントが生じた際にも仕事を継続できる意味で、レジリエンス(回復力)の高い働き方と捉えられる。在宅勤務実施におけるこうした格差の出現は、さまざまなショックに対するレジリエンスに格差が生じてきていると解釈できる。

同様の傾向は長時間労働の是正にもあらわれている。図には示していないが、週60時間以上働く労働者の比率は、中低所得層ではコロナ禍前後で変化がないものの、高所得層では13%から7%とほぼ半減し、長時間労働の是正が進んだ。この理由としては、コロナ危機による景気後退の影響もあるが、在宅勤務が急速に普及する中で高所得層ほどテクノロジーの活用が進んだこともあるだろう。現に、JHPSを用いた筆者らの別の研究によると、高いスキルを身につけている労働者ほど、AIなどの新しいテクノロジーの活用により、労働時間を減少させることが確認されている。

テクノロジーの活用によって時間的ゆとりが増えれば、スキル習得のために自己研鑽に充てる時間を増やすことも可能となる。JHPSを用いて学習時間の変化をみると、高所得層においてのみ、コロナ禍では週1.5時間と、コロナ禍前の週0.8時間からほぼ倍増している。学習時間の

確保という時間的ゆとりは、技術革新によって求められるスキルが変化した際にも、再教育によってキャッチアップできるという意味で、変化に対するレジリエンスを高める。コロナ禍で生じた働き方や時間配分の変化は、こうした新たな側面での格差を拡大させる可能性がある。

さらに、こうしたレジリエンス格差は、健康や働きがいなどのウェルビーイングの格差拡大にもつながりうる。図の折れ線グラフは、所得階層別にワークエンゲイジメントのコロナ禍前からの変化を示したものである。ワークエンゲイジメントは仕事に対する熱意・没頭・活力の度合いを表すもので、ポジティブなメンタルヘルスの指標と捉えることもできる。図をみると、ワークエンゲイジメントのスコアは、中所得層においてコロナ禍で低下している一方で、高所得層では増加している。同様に、図には示していないが、勤務先企業への愛着度や定着志向といった従業員エンゲイジメントの指標を比較すると、いずれも高所得層ほどコロナ禍で増加している。こうした高所得層でのワークエンゲイジメントや従業員エンゲイジメントの増加は、コロナ禍において、一部のウェルビーイング格差が拡大したことを示している。今後、データの蓄積を待って慎重に検証する必要があるが、こうしたウェルビーイング格差は、レジリエンス格差によってもたらされている可能性がある。

#### 4. ポストコロナにおけるレジリエントな働き方

それでは働き方に関するレジリエンスを高めるにはどうしたらいいのか。JHPSに基づく、高所得層ほどICTを扱うスキルやAIなどの新しいテクノロジーに関する知識が豊富で、非定型で企画・分析・対話型の抽象的なタスクに多く従事し、さらに、仕事の裁量や勤務時間の柔軟

性が高い傾向にある。さらに、JHPSを用いた筆者らの研究によると、こうした働き方や、より高度な抽象タスクを遂行する労働者ほど、在宅勤務実施率が統計的に有意に高いという結果が得られている。また、そうした労働者ほど、新しいテクノロジーに代替されにくいことも、多くの先行研究で指摘されている。よって、レジリエンスを高めるには、働き方改革により柔軟な働き方を推進していくことに加えて、高度な抽象タスクを遂行できる人材を再教育で増やしていくことが重要といえる。在宅勤務がしにくい職種であっても、業務内容やプロセスの見直し、業務のデジタル化により、レジリエンスを高める余地は十分あるだろう。

ただし、レジリエンス格差やウェルビーイング格差は、所得格差と違って、計測・把握が難しい。格差を是正する場合にも、政府だけでなく、企業・労働者・労働市場全体できめ細かい包括的な対応が必要となる。例えば、企業としては、安全・健全な働き方を整備するとともに、高度なタスクを遂行できるスキルの再教育を多くの従業員に対して実施していくことが重要である。健康経営やダイバーシティ経営などに関

する研究成果を踏まえると、従業員の働き方やウェルビーイングを改善するような取り組みを行うことで、企業パフォーマンスが向上することも十分期待できる。また、労働者が、賃金だけでなく働き方や能力開発機会も含めた労働条件を重視するようになれば、レジリエンスの低い働き方をさせる企業は淘汰され、市場メカニズムを通じてレジリエンス格差やウェルビーイング格差が縮小する。政府として、企業や労働者、労働市場全体に対する働きかけやインセンティブ付けを行うことも重要といえる。

SDGs（持続的な開発目標）に注目が集まっているように、成熟社会では金銭的な価値だけではなく、非金銭的な多様な価値が重視されるとともに、その分配のあり方も注目される。このことはポストコロナの労働市場を展望する上でも同じであり、レジリエンス格差やウェルビーイング格差といった多様な側面での格差の動向が重要になる。特に、学術研究としては、労働者や企業を定点観測で追跡するパネルデータの整備を進めながら、格差の計測・把握と評価を継続して進めていくことが求められよう。



## 以心伝承

# 実業家・渋沢栄一と労働組合の接点 労働組合との健全な関係構築を一貫して望む

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きます

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則  
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

### はじめに

昨年(2021年)のNHK大河ドラマ『青天を衝け』の主人公は、渋沢栄一氏であった。その渋沢氏について、月刊『連合』(8,9月合併号 NO. 389)で、篠田徹早稲田大学教授と神津里季生連合会長(当時)との対談を掲載している。その中で、篠田教授が、「(渋沢氏は)倫理的経営を説き、『協調会』という労使対話の活動を強力に推進しました。いわば日本の労使関係の育ての親の一人です。」と語れば、神津会長は「渋沢栄一の経営理念はまさに倫理資本主義です。あの時代に渋沢栄一は労働組合を認め、労使関係が大事であると明確に主張したことは画期的です。」と応じている。そして、翌月の月刊『連合』10月号(NO. 390)では、「渋沢栄一と労働組合の数奇な関係」と題して特集記事を掲載している。

確かに渋沢氏は、実業家・社会事業家として名高いが、労使関係や労働組合を巡る考え方については、あまり語られてこなかったように思う。しかしながら、よくよくその足跡を紐解くと、雇用主と労働者、資本家と労働組合の、健全で建設的な関係を構築しなければならないという厚い情熱と固い信念が、その基底に脈々と流れていて、今日の労働組合運動に携わる私たちに、多くの教訓と示唆を与えてくれるのであった。そこで今回は、実業家・渋沢氏の労働運

動や労使関係への見方、考え方の一端について紹介したいと思う。

### 工場法反対の急先鋒から賛成論者になる

現在の労働基準法にあたる「工場法」について、明治10年代から進歩的な官僚らがこの問題を調査・研究し、法案の準備を進めてきたが、工場法の制定は難航を極めた。それは、日本のよき伝統としての「縦」の主従(情誼)関係が、工場法制定によって「横」の賃労働の売手と買手としての契約にもとづく対等な関係になることを工場主が極度に嫌がったことと、当時まだ資本蓄積が乏しく生産力の低い日本の企業にとって低賃金こそが最大の武器であり、日本商品から国際競争力を奪い去るのではないかという点を、強く危惧していたことによる。

渋沢氏も当初、「工場法反対の急先鋒」<sup>1</sup>であった。それは渋沢氏が、企業内における問題を法律等の規制によって解決することに、そもそも疑問を抱いていた<sup>2</sup>ことと、幼い女子の過酷な労働を阻止し保護すること等を目的とする法律であっても、現に幼い(15歳未満)職工女子が働いており、そこに工場法が制定されると、雇用の場をなくし行き場を失うことになって、もともと農村家族の家計を助けるために働きに出た「出稼ぎ工女」であるのだから、逆に困るこ

<sup>1</sup> 隅田三喜男著『日本労働運動史』(有信堂、昭和41年)86頁。

<sup>2</sup> AERAdot「渋沢栄一が説いた『ただ王道あるのみ』」(2021年9月26日付)。



とになりはしないかと懸念したためであった。

しかし渋沢氏は、日清戦争を経て日露戦争が終わると、一転して工場法の賛成論者となった。そして、事業主を説得するなどして、法案成立に力を注いでいる。それは、日本旧来の温情主義で解決できると考えていたが、実態は、「冷酷で冷然、温かき情を欠いた労働実態」が、農商務省の『職工事情』<sup>3</sup>等によって明らかとなり、渋沢氏が唱える「公益」重視の姿勢から、反社会的な事業を行ったり、人を雇用しても劣悪な環境や十分な社会福祉が与えられない状態で働かせたりする企業は、やはり工場法を制定して規制しなければならないとの立場に転換したことによる。

工場法は、雇用主の激しい抵抗があつて妥協を重ねたこともあり、当初案からすればずいぶん後退した内容となったが、明治44年、それでもやっと成立にこぎつけたのである。そこには、倫理的資本主義者の渋沢氏の存在があつたことを見逃すわけにはいかない。

## ④米の日系移民排斥運動に、労働組合の助っ人を求める

ところで、大正元年、鈴木文治氏らは「友愛会」を結成した。友愛会というのは、労働組合を名乗ると官憲の弾圧がきびしくなり、当時まだ労働組合に対する世間の理解も乏しかったことから、イギリスの労働者が共済・親睦などの目的を掲げて組織したフレンドリー・ソサィティにあやかって、友愛会と名付けたのであつた。

友愛会では、学者・名士、それに経営者などを顧問や評議員に推して、その支援を受けてい

る。当時の情勢のもとでは、これらの人々が名をつらねることによって友愛会に信用をもたらし、労働者を安心して入会させたり、危険団体視されるのを避けるねらいがあつた。渋沢氏も友愛会の後援者となっている。そのきっかけは、アメリカにおける日系移民排斥運動であつた。

大正3年ごろになると、アメリカ労働総同盟（AFL）などが日系移民排斥運動を組織するようになった。そこで、日本の労働組合代表が渡米し、アメリカの労働組合代表と直接会って話し合えば、理解が深まり関係改善につながるのではないかと期待する声が、政府関係者や事業者からあがり、友愛会に助っ人を求めたのである。

渋沢氏は、さっそく友愛会の鈴木会長に会い渡米を依頼、鈴木会長は快諾して大正4年、5年と、渋沢氏の肝入りでアメリカに渡っている。当時、弾圧の対象であつた労働組合が、事業主等の求めに応じ、アメリカに渡って日系移民排斥運動の鎮静化に一役買ったというのは、鈴木会長の肝っ玉の大きさがなせる技ではあるが、その一方で、当時、労働紛争が全国で頻発する状況にあつて、その鎮圧に躍起になっている事業主が多い中で、渋沢氏があえて労働組合に助っ人を求めたことは、信頼すべき対等のパートナーとして、友愛会に一目も二目も置いていたことの証左ではなからうか。

事実、当時、寺内正毅内閣や資本家の友愛会に対する干渉が強まっていた、仲小路農商相は渋沢栄一に友愛会の後援をやめるよう働きかけた<sup>4</sup>が、渋沢氏はきっぱりと断っている。

<sup>3</sup> 工場法の制定に向けて、政府・農商務省は工場調査を実施。その調査結果が『職工事情』として出版された。劣悪な当時の労働事情があるがままに記録されている。

<sup>4</sup> 『日本の歴史<23>大正デモクラシー』（中央公論社、昭和41年）106頁。

## ④「労働と資本の調和」「労働組合の安定と融和」に人生の最終期まで心を砕く

大正6年4月8日、友愛会創立5周年定期大会の3日目、この日は園遊会を芝公園で開く予定になっていたが、渋沢氏の好意により飛鳥山の邸宅に会場を変更している。ここは内外の賓客をもてなす場であったが、そこを労働組合のために開放したのである。このようなことは、真の信頼をなくして、成し得ないことである。

正午ごろになると、友愛会会員や家族9千人が門前にひしめきあい、このとき「渋沢家で振る舞われたラムネは1万本、甘酒1万人分、会で用意した山のような菓子に、子どもたちが群がり、走り回ったりしていた」<sup>5</sup>という。会も盛り上がり佳境となったころ、渋沢氏は、病軀を杖にすがって、園内に姿をあらわし、大勢の人びとに囲まれて、「自分は、過去四十一年間、物質文明のために全身を傾注して努力してきた。しかし、労働と資本との調和については、片時も忘れたときがない。昨年いっさいの公職を辞したのは、この問題に余生を注ごう<sup>6</sup>としたためである。」と語っている。

また、初代ILO事務総長トマ氏との会談において、当時88歳であった渋沢氏は、「資本主義や産業主義の導入は必要なことであり後悔はしていないが痛みも伴った。自らなしたことを補正するためにも労使交渉における労働組合の認知を助け、安定と融和の回復を促すことを自らの

義務と心得ている。」<sup>7</sup>と語っている。

本業の事業から身を引いて、その後、慈善・福祉事業に身を捧げた実業家は少なくない。しかし、「労働と資本との調和に余生を注ごう」としたためとか、「自らなしたことを補正する」ことを「自らの義務と心得ている」などと語った人は、渋沢氏のほかをおいて知らない。渋沢氏は、「労働との調和を畢生の課題」<sup>8</sup>としてとらえていたのである。渋沢氏は、昭和6年、91歳で死去しているが、人生の最終期まで「労働と資本との調和」や「労働組合との安定と融和」に心を砕いていたのであった。

## ④「協調会」設立を巡る対立

大正8年、労使協調を掲げて政府と財界が音頭をとり、調査研究、教育、紛争の調整などを行う「協調会」が発足している。友愛会の鈴木会長は、この協調会について、「私の見るところでは米騒動<sup>9</sup>の結果である。当時、資本家は民衆の暴力の前に極度におびえていた。政府もこの対策に頭を悩ましていた」<sup>10</sup>と語っている。

この設立にあたり渋沢氏は、鈴木会長に労働側代表として発起人に加わるよう要請したが、鈴木会長は、治安警察法第17条<sup>11</sup>の撤廃と労働組合法制定が前提だと、きっぱり断りを入れている。逆に渋沢氏に対し、「この際私の意見を取り上げて政府に進言し、聞き入れられなければ、思い切って世話役から手を引かれたらよろしい

<sup>5</sup> 大河内一男・松尾洋著『日本労働組合物語＜大正＞』（筑摩書房、昭和40年）83頁。

<sup>6</sup> 同上83頁以下。

<sup>7</sup> 月刊『連合』（NO.390 10月号）5頁。

<sup>8</sup> 仁田道夫・中村圭介・野川忍『労働組合の基礎—働く人の未来をつくる—』（日本評論社、2021年）15頁。

<sup>9</sup> 米騒動は、富山の漁村から始まり一道三府三十二県にまたがった。軍隊により鎮圧されたが、時の寺内正毅内閣は総辞職に追い込まれた。

<sup>10</sup> 鈴木文治著『労働運動二十年』（労働運動二十年刊行委員会、昭和6年原本発行）162頁。

<sup>11</sup> 政府は明治33年、治安警察法を公布、第17条は①労働条件などについて共同行動する団体に加入すること②労働条件などについて相手方の承諾を強制することなどの目的で「他人ニ対シテ暴行脅迫シ若ハ公然誹謗シ又ハ他人ヲ誘惑若ハ煽動スルコト」を禁じ、違反すれば1月以上6月以下の重禁固に処せられた。

でしょう。」<sup>12</sup>と述べたが、これに渋沢氏は「それはできません。こうなった以上は、あなたはあなたの道をお歩きなさい。私は私の道を歩きましょう。」<sup>13</sup>となって、この後約5年間は、交際断絶の状態となっている。

しかし、その後、渋沢氏は鈴木会長の申し出を受け止めて、協調会の組織や事業などについて軌道修正するとともに、「当初の理事らを更迭し、労働組合に理解のある人物を招聘」<sup>14</sup>などして、協調会の改革を行っている。この点も、渋沢氏が労働組合の良き理解者であったことを証明するものである。

## 🌀おわりに代えて

ところで、友愛労働歴史館<sup>15</sup>の間宮悠紀雄事務局長（現副館長）は、月刊『連合』10月号で、「日本資本主義の父と言われた人物が、労使は人格において対等であり、労働組合を認めるべきだと説いていたことは、もっと知られていい。」と述べている。確かに、渋沢氏の功績に触れば触れるほど、また、知れば知るほど、渋沢氏に学びたいこと、学ばなければならないことが、まだまだ山ほどあるように思えるのである。

<sup>12</sup> 鈴木文治著『労働運動二十年』（労働運動二十年刊行委員会、昭和6年原本発行）168頁。

<sup>13</sup> 同上169頁。

<sup>14</sup> 月刊『連合』（NO. 390 10月号）5頁。

<sup>15</sup> 2012年、友愛会創立100周年を記念して開館。友愛会から連合に続く労働運動、戦前の社会民衆党からの社会主義運動、ユニテリアン（キリスト教プロテスタントの一派）ゆかりの社会運動の資料館。

## おもしろデータ

世の中に公開されているデータから、電機総研メンバーが「面白いかも」と思ったものを紹介する。

# 満足度・生活の質に関する調査報告書 2021 ～我が国の Well-being の動向～ より

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

内閣府では、社会・経済状況を満足度・生活の質の観点から多角的に把握するために、年1回「満足度・生活の質に関する調査（インターネット調査）」を実施しています。

今号では、内閣府政策統括官（経済社会システム担当）が行った「満足度・生活の質に関する調査結果2021～我が国の Well-being の動向～」の中から、生活満足度に関する全般的な動向や分野別満足度の変化幅の推移、特徴などについてご紹介します。

### 調査概要

- ・調査目的 総合的な主観的満足度および分野別満足度を調査し、客観指標との関係性を明らかにする。
- ・調査対象 日本国内に住む15歳～89歳のインターネットパネル登録モニター
- ・調査期間 ①2019年1月25日（金）～2月7日（木）  
②2020年2月7日（火）～2月20日（木）  
③2021年3月3日（水）～3月11日（木）
- ・調査結果 令和3年9月30日
- ・調査手法 WEB調査
- ・回収数 5,234件（第3回目調査）  
※地区別、性別、年齢階層別に割当を実施。  
※第3回調査は、第1回調査からの継続サンプル1,652件と、第2回調査からの継続サンプル2,888件を含むパネル調査として実施したことが特徴。
- ・回収数内訳

地域区分	47都道府県	(1県当たり84件～251件)	
性別区分	男性(2,589件)	女性(2,645件)	
年代区分	15～39歳(2,326件)	40～64歳(2,090件)	65～89歳(818件)

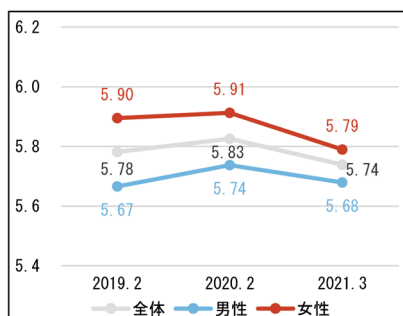
## 1. 満足度・生活の質の1年間の動向

### 【総合的な生活満足度の推移】

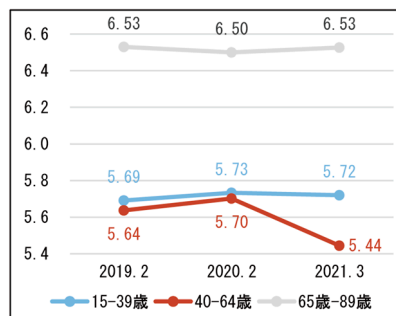
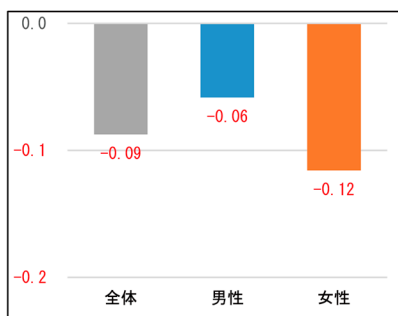
2021年3月（全体）の生活満足度は5.74となり、1年前から0.09低下した。特に女性は、0.12と生活満足度の低下幅が大きい。年齢別による

生活満足度の変化を見ると、40-64歳のミドル層の低下幅が大きい一方、15-39歳の若年層、65-89歳の高齢者層は概ね横ばいとなっている。

【総合的な生活満足度の推移と変化幅（男女別）】



【生活満足度の推移と変化幅（年齢別）】

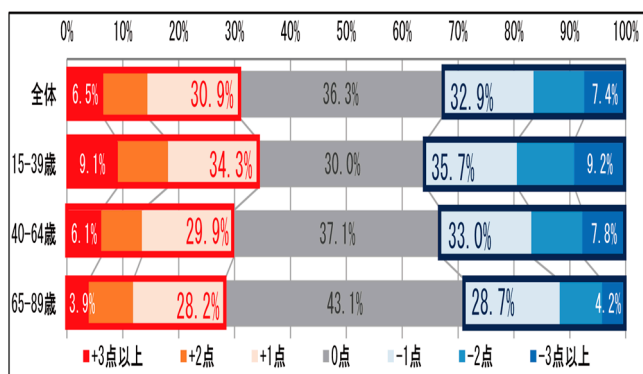


## 2. 生活満足度の分布

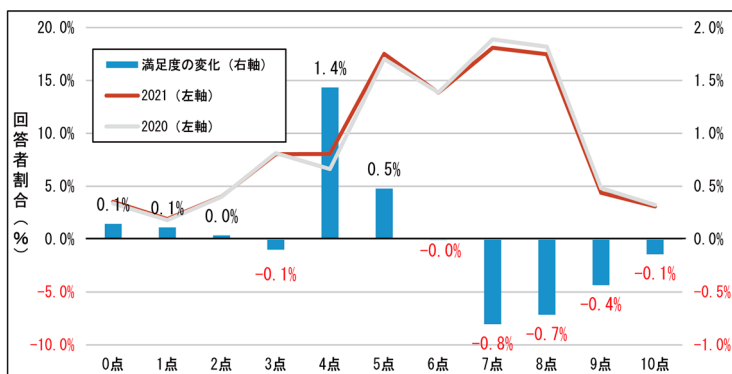
満足度の分布や、個人単位の動向変化といった側面から、生活満足度の増減割合を1年間の変化で見ると、全体では、32.9%の人の満足度が低下した一方、30.9%の人の満足度が上昇しており、個人間でバラつきが見られる。また、増減割合を年齢別に見ると、15-39歳の若年層において「満足度が上昇」「満足度が低下」のい

ずれの割合も高くなっている。点数別の分布から2021年までの1年間の変化を見ると、生活満足度の高い層（7点以上）の割合は低下する一方、やや低い層（4～5点）の割合は上昇、低い層（0～3点）では変化が見られないことから、本グラフからは、生活満足度が二極化しているということは確認できなかった。

【生活満足度の増減割合（継続サンプル）】



【生活満足度の点数別の分布（回答者割合）と1年間の変化】



## 3. 分野別満足度の変化の特徴

前述の通り総合的な生活満足度は0.09低下したが、「社会とのつながり」「生活の楽しさ・面白さ」の満足度も低下している。この2つの分野は感染症に伴うさまざま自粛生活が影響した可能性が示唆される。一方で、分野別満足度が

上昇した項目も多く、低下した分野別満足度でも低下幅は生活満足度よりも小さい。このように矛盾した変化が生じる原因として、生活満足度に分野別満足度以外の要因が影響している可能性があると思われる<sup>1</sup>。項目別では、「家計と

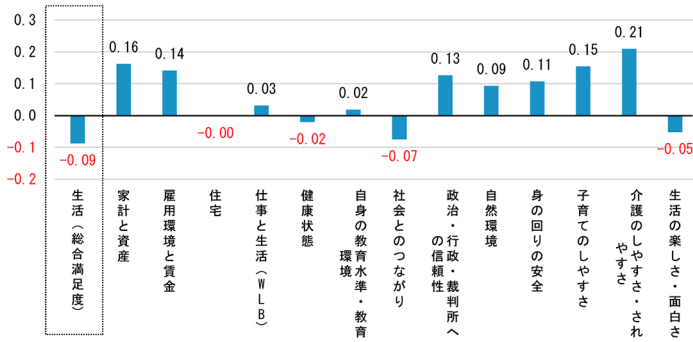
<sup>1</sup> これまでの分析では、同一時点の回答者間比較の分析において、家計と資産の満足度の高い回答者は生活満足度も高いという関係があるものの、家計と資産の満足度の水準が高くなるほど、総合的な生活満足度への相関が通減する可能性が示されている。

資産」「雇用環境と賃金」といった経済分野の満足度が上昇している。

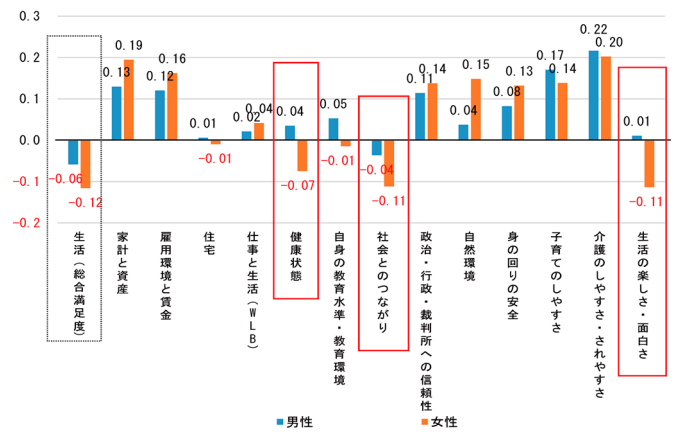
男女別による比較では、男性より女性、特に

「健康状態」「社会とのつながり」「生活の楽しさ・面白さ」の3分野で満足度の低下幅が大きくなっている。

【分野別満足度の変化幅（全体）】



【分野別満足度の変化幅（男女別）】



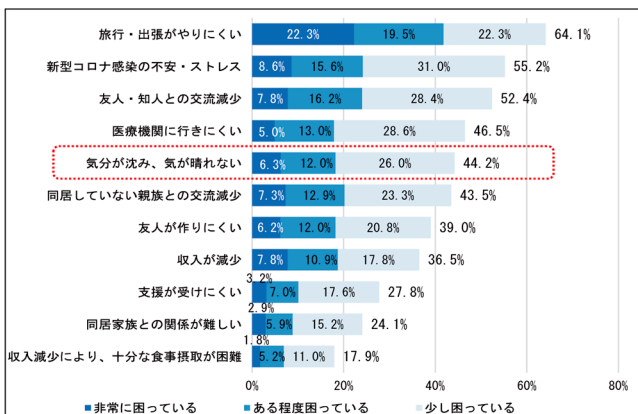
#### 4. 1年間の変化で困っていること

1年間の変化で、「困っている」ことの項目別回答割合を見ると、最も「困っている」人の割合が高かったのは「旅行・出張がやりにくい（64.1%）」であった。一方、「気分が沈み、気が晴れない」の項目を選んだ人の割合も44%超と比較的高く、満足度の低下幅も-0.28と全項目の中で3番目に大きい。

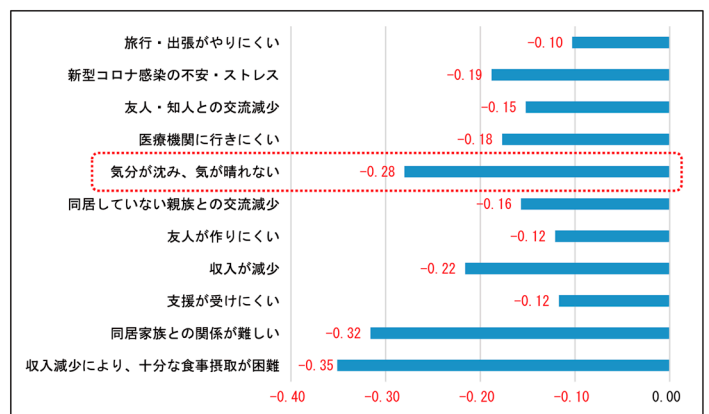
感染症の影響下にあったこの1年間に「気分

が沈み、気が晴れない」と回答した人が、生活満足度の全体平均を引き下げていると考えられる。また、「収入減少により、十分な食事摂取が困難」と「同居家族との関係が難しい」という2項目については、困っている人の割合は低いものの、困っている人の満足度の低下幅は大きい傾向にある。

【項目別の「困っている」回答者の割合】



【項目別の「困っている」人の生活満足度の変化幅（継続サンプル）】



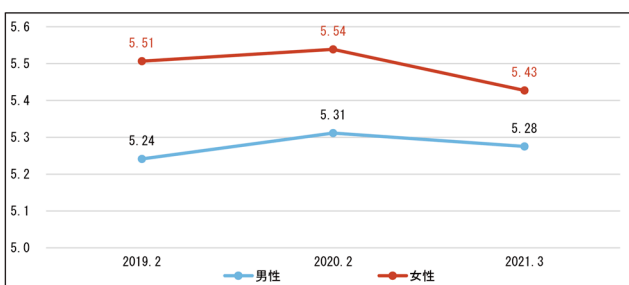
## 5. 社会とのつながり

社会とのつながりの全体的な満足度は、男性より女性で低下幅が大きく、年代別では、15-39歳の若年層で満足度が低下した人の割合が増えており、もともと満足度の低かった40-64歳のミドル層ではさらに低下している。

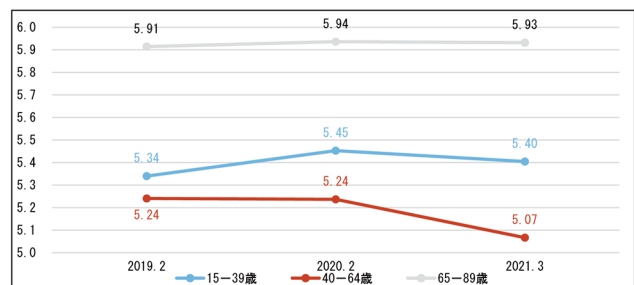
友人・知人との交流頻度については「困っている（非常に、ある程度、少しの合計）」と回答

した人の割合は、どの年齢層も半数近くおり、特に若年層では、これに加えて「新しい友人が作りにくくなった」と回答する割合も高く、困難を感じている様子がうかがえる。自由記述の回答でも、大学がオンライン授業となり大学関係の友だちづくりに困っているといった趣旨の回答が多く見られた。

【社会とのつながりの満足度の推移（男女別）】

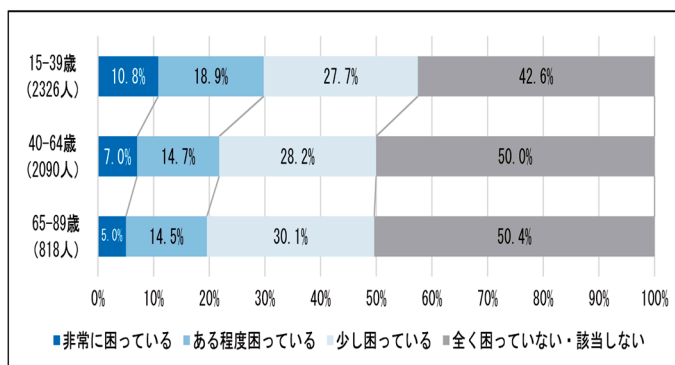


【社会とのつながりの満足度の推移（年齢別）】



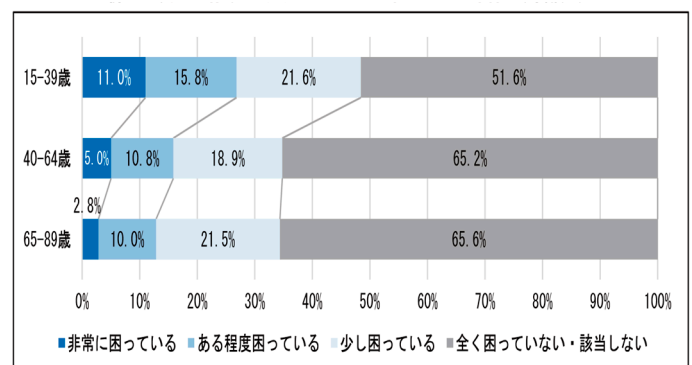
【友人・知人との交流減少に

困っている割合（年齢別）】



【新しい友人が作りにくくなったことに

困っている割合（年齢別）】



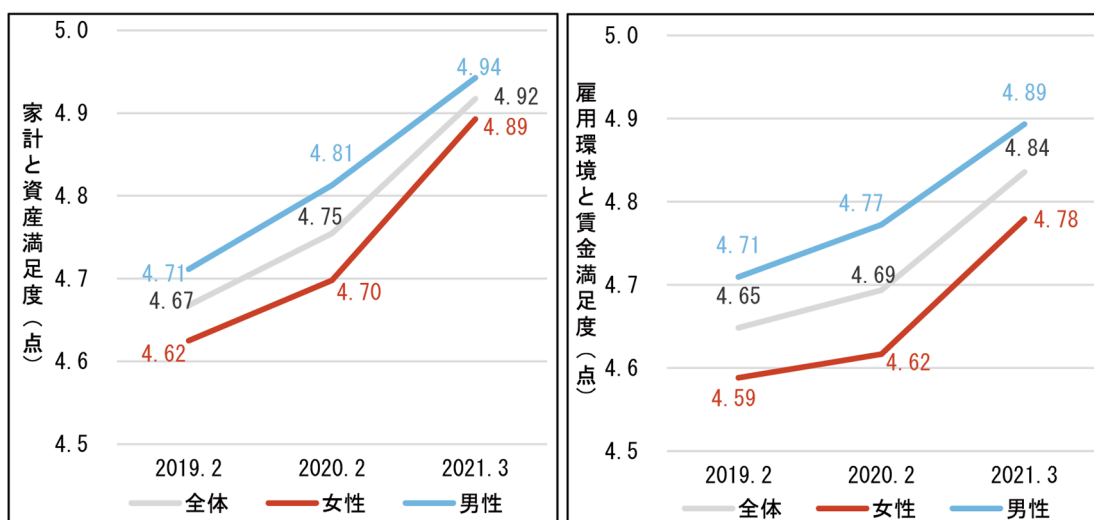
## 6. 家計・雇用環境

### ①家計・雇用環境に関わる満足度

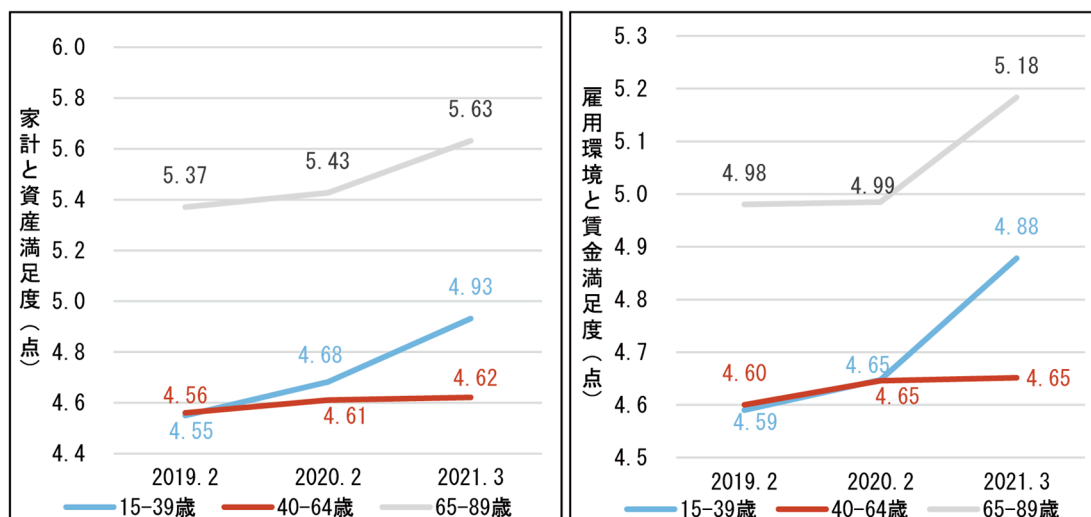
「家計と資産」「雇用環境と賃金」に関わる満足度は、2019年2月以降、感染症の影響下でも上昇しており、この傾向は男女共通となっている。年齢別では、若年層、高齢者層では満足度が上昇しているものの、40-64歳のミドル層は横這いとなっている。若年層と高齢者層の満足度

が上昇した背景に、定額給付金等の支給による可処分所得の増加や自粛生活下の消費・支出減、貯蓄増加による金融資産残高の上昇により、家計にゆとりを感じている可能性があると考えられる。

【家計と資産、雇用環境と賃金の満足度（性別）】



【家計と資産、雇用環境と賃金の満足度（年齢別）】



②収入減少と満足度

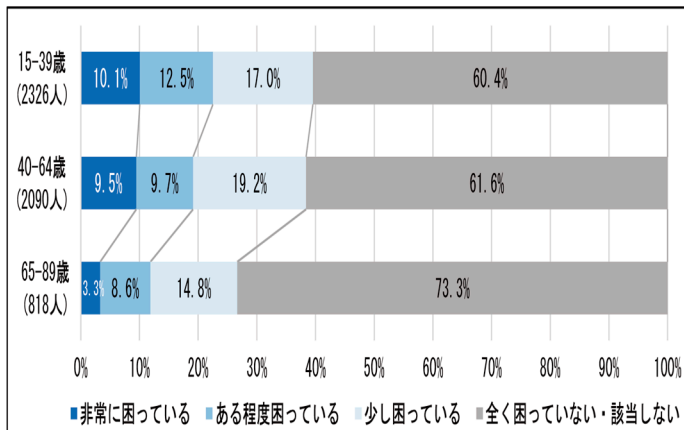
収入減少により困っている人の割合は、15-39歳の若年層と40-64歳のミドル層では、「困っている（非常に、ある程度、少しの合計）」が約4割となっている。

次に、収入減少により「非常に困っている」と「困っていない・該当しない」の満足度の変

化幅を見ると、「困っていない・該当しない」は生活満足度、家計と資産、雇用環境と賃金の3分野すべてにおいて満足度は上昇しているが、「非常に困っている」は3分野すべてで満足度が低下しており、低下幅も大きい。

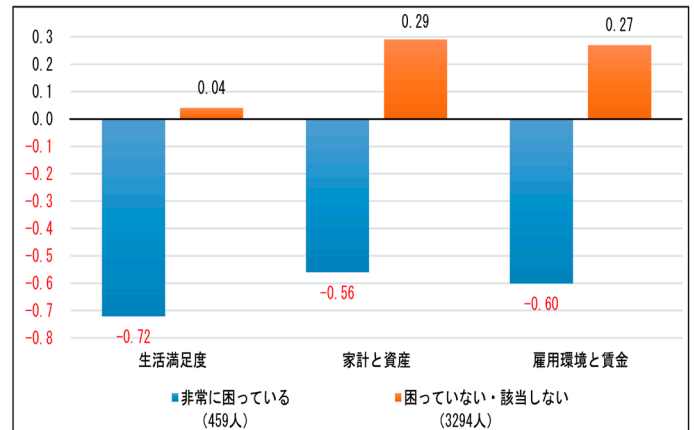


【収入減少により困っている人の割合（年齢別）】



【収入減少により困っている

度合い別の満足度の変化幅】

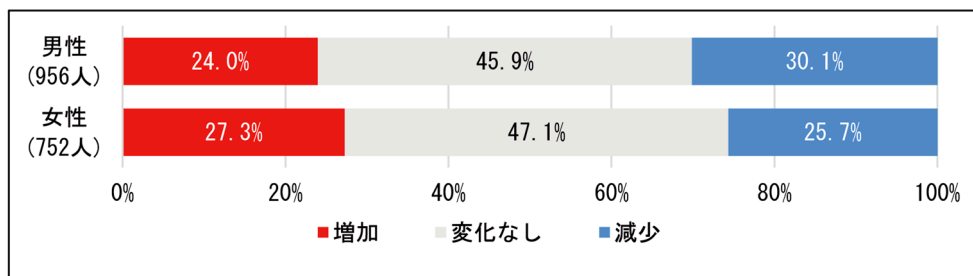


③労働時間の増減と満足度

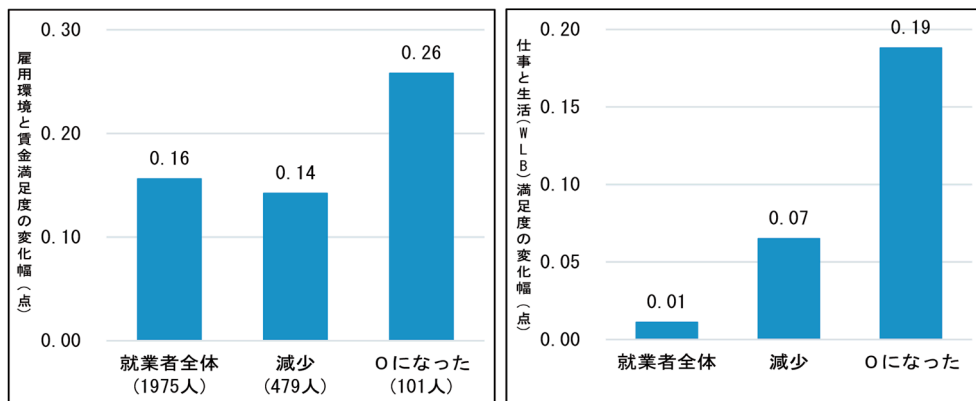
男女別による就業者のこの1年間の労働時間の増減割合を見ると、女性よりも男性の労働時間の減少割合が高く、男性よりも女性の方が労働時間の増加割合が高いという結果が見られた。さらに、感染症の影響下によるテレワーク拡大の観点から、通勤時間の変化と生活満足度の関係を見ると、雇用環境と賃金の満足度、仕事と

生活(WLB)満足度の項目が上昇傾向にあることがわかる。中でも仕事と生活(WLB)満足度の項目で、通勤時間が減少した人は、就業者全体と比較して満足度が増加しており、通勤時間が0になったと回答した就業者は、対象者の中で最も満足度の増加幅が上昇している。

【労働時間の変化と回答者割合】



【通勤時間の変化と生活満足度の変化幅】



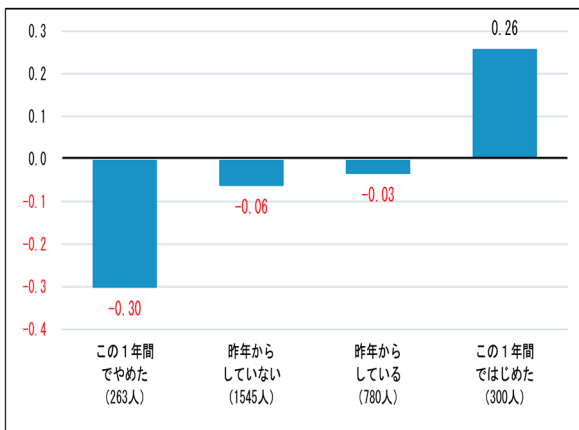
## 7. 健康・その他

### 健康、趣味・いきがい等の活動と満足度

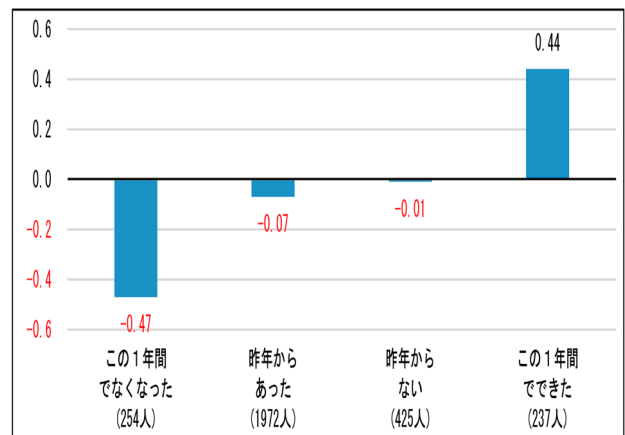
「適度に運動（スポーツを含む）をするか身体を動かすようにしている」人は、「この1年間でやめた」人や「何もしていない」と比べて、満足度が増加する傾向にあり、スポーツ等の実施が人々の健康状態の満足度に重要であること

がうかがえる。一方、趣味・生きがいがある人とない人では、満足度の水準に大きな乖離が生じており、「この1年間で、趣味・生きがいがなくなった」人の満足度は大きく低下しているが、「この1年間で趣味・生きがいのできた」人の満足度は大きく上昇している。

【運動の実施の変化と健康状態満足度の変化幅（継続サンプル）】



【趣味・いきがいの有無の変化と満足度の変化幅（継続サンプル）】



## 社会主義・共産主義の未来

ジャーナリスト 森 一夫

岸田文雄首相が「新しい資本主義」を唱えるなど、改めて資本主義の功罪を巡って議論が起きている。言論界では、資本主義に代わる未来像の一つとして「共産主義」を見直す動きが出てきた。社会主義・共産主義社会を目指す日本共産党も、前回総選挙で立憲民主党と「政権協力の合意」（志位和夫共産党委員長）を得て、表舞台に立とうと意気込む。しかし今さら「共産主義」か、との思いを禁じ得ない。

共産主義思想のマルクス主義は日本では、戦前から戦後の一時期まで、いわゆるインテリ層を中心に浸透して大きな影響力を持っていた。高度経済成長をけん引した経営者の中にも若いころにマルクスボーイだった人物が少なからずいた。だが今どき、『共産党宣言』などのマルクス、エンゲルスの古典を熱心に読む若者がどれだけいるだろうか。

しかしジャーナリストの池上彰氏は文芸春秋2021年4月号で、斎藤幸平大阪市立大学大学院准教授と対談して、斎藤氏の『人新世の「資本論」』を読んで、『「いまだからこそマルクス」』という感を強くしました」と述べている。

マルクスの魅力は、資本主義の矛盾を説き、資本家に対するプロレタリアートの階級闘争によって、資本主義は倒れ、社会主義、共産主義へと歴史が発展するという壮大なストーリーを描いている点にある。「哲学者たちは世界をたださまざまに解釈してきただけである。しかし肝心なのはそれを変えることである」（『マルクス・エンゲルス全集第3巻』）と語り、革命の実践を重視した。

ただし資本論第1巻が刊行されたのは1867年である。マルクスが分析したのは、労働者の窮乏化が見られた19世紀の資本主義社会だ。マルクスの存命中には革命は起きず、20世紀に入ってレーニンがロシア革命を成し遂げ、プロレタリアート独裁のドグマに従って独裁権力を確立した。各国共産党もこれにならったが、目指す理想的な社会主義社会、共産主義社会はいまだに実現していない。それどころか旧ソ連は崩壊し、現在の中国はご覧の通りだ。

日本共産党は今や旧ソ連と中国の共産党を批判

する側に回っている。志位委員長は著書『改定綱領が開いた「新たな視野」』で、中国共産党を「その行動は、社会主義とは無縁であり、共産党の名に値しません」と否定する。では正しい共産主義はあり得るのか。残念ながら本質的な問題を抱えている。

日本共産党の綱領は、「社会主義的変革の中心」は「生産手段の社会化」であるとうたっている。これにより、人間による人間の搾取がなくなり、すべての人間の生活を向上させ、貧困をなくし、社会の構成員の人的発達を保障するという。夢のようなが、「生産手段の社会化」の中身はつまびらかではない。考え方は私有財産制の否定といえる。まさに資本主義を終わらせる革命である。

共産党政権は、「生産手段の社会化」のため個人、法人が持つ株式を接収するのだろうか。まず憲法第29条の「財産権は、これを侵してはならない」を変える必要がある。民間企業は国有化か従業員による共有か、何らかの方法で社会化される。いずれにしろ株式会社はなくなり、証券市場も成り立たない。市場原理による企業の淘汰は機能しなくなる。

それを代替するのは「経済の計画的な運営」（綱領）なのだろう。つまり計画当局が市場原理に代わって企業の盛衰を決める。どのような商品、サービスを増やすのか減らすのかを計画し、経済全体の資源配分を一元的に管理する。当然、巨大な官僚機構が生まれて、強大な権力を握るだろう。

共産主義を突き詰めていけば、官僚支配に行き着く。企業の運営も同様である。従業員全員の賛否でいちいち決めるのは非現実的で、必ず専門能力を持った社内官僚が実権を握る。それを監督して業績を評価するのも中央の官僚である。隅々まで官僚主義が広がり、不自由で沈滞した社会になると予想できる。結局、幅広い権限を持つ官僚および共産党政権の要人が新たな特権階級になる公算が大きい。

科学的社会主義によれば、資本主義からバラ色の社会主義・共産主義への移行は歴史の必然という。だが現実から遊離しており、社会主義・共産主義の未来は自ずと明らかである。

