

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 85

2023 年

CONTENTS

論点

電機連合発足70周年に向けて

電機連合 中央執行委員長 神保 政史

特集

2023年を展望する

2 [1] 2023 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 綿谷 謙吾

8 [2] 2023 年労働法政策の展望

賃金引き上げの推進と賃金制度の見直しの行方

千葉大学大学院 社会科学研究院 教授 皆川 宏之

14 [3] 2023 年の電機産業の展望と提言

～最後で最大の機会を活かせ

東京理科大学大学院 教授 若林 秀樹

23 [4] 2023 年の政局を展望する

政治アナリスト 伊藤 惇夫

28 羅針盤

ポストコロナの働き方とウェルビーイングについて

一橋大学 経済研究所 臼井 恵美子

33 以心伝承

日本の常識、世界の非常識

企業別組合はなぜ生まれたのか

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)

37 報告

電機連合の「生活実態調査」について

電機連合 労働調査部 坂尾 布由子

43 先読み情報

「スタートアップ育成」に欠かせぬ社会の意識改革

ジャーナリスト 森 一夫

電機連合発足70周年に向けて

電機連合 中央執行委員長 神保 政史

～2022年を振り返って～

2022年を振り返ると、悲しいニュースが多かったように思えます。

新型コロナウイルスが世界で初めて発見されてから3年が経過し、未だに収束には至っておりません。この間、私たちの行動様式や意識は変化し、ウイズコロナ社会が定着しつつあります。

2月にはロシアがウクライナへ軍事侵攻し、民間人を含む多くのかたがたが犠牲になりました。この軍事侵攻によって、国際秩序は乱れ、大国間の対立が顕在化し、民主主義の根底が問われ始めています。また、エネルギーや食糧不足を招き、国際社会に大きな影響を与え混乱を招いています。一日も早い収束を願うばかりです。

国内においては、7月に安部元首相が凶弾に倒れたことは内外に大きな衝撃を与えました。まさか日本で銃撃によって要人の命が奪われることなど、想像すらしていませんでした。

また、急激な物価の上昇は、企業や国民生活に影響を与えています。日本の賃金水準は先進国の中で低位にあり、これまでも実質賃金が低下傾向にある中で物価が上昇しているため、私たちの生活は一層厳しくなったと感じています。

暗い話題が多かった一年ですが、年末のサッカーワールドカップの日本の活躍は、多くの国民に感動と希望を与えてくれました。また、日本のマナーが世界から賞賛されたことは、日本人として誇らしく感じるとともに、常に感謝の気持ちを持ち行動することの大切さを気づかせてくれました。

～2023年を迎えるにあたって～

2023年は電機連合にとって節目の年になります。

電機連合は1953年5月29日に甲府市で結成大会を開催し産声を上げました。結成時には36組合、組合員数93,556人の産別組織として発足しましたが、多くの方がたにお支えいただき、今では構成組織数621組合、組合員数579,653人を

数える組織に成長することができました。

世界は今、深刻な課題を抱え、時代の大きな転換期を迎えています。これまでの概念や価値観が一変し、経済・社会、そして私たちの暮らし方、働き方が大きく変わろうとしています。労働組合も環境の変化に応じた対応が求められています。結成70周年という節目の年を機に、これまでの歩みを振り返り、自分たちの活動の意義を再確認し、変化を恐れずに新たな時代に相応しい労働組合を皆さんとともに築き上げていきたいと考えています。

その中で、いよいよ2023年総合労働条件改善闘争がスタートします。

今年は、例年以上に賃金の引き上げに対する期待が高まっていると感じています。

その背景には日本の賃金水準・成長率ともに先進国の中では低位にあり、個人消費が伸び悩み経済の好循環につながっていないこと、加えて急激な物価上昇が私たちの生活に大きな打撃を与えていることがあげられます。

2014年闘争から電機連合は「人への投資」を掲げ、継続的に賃金水準の改善に取り組んできました。「人への投資」が個々人の能力を高め、企業の発展、経済成長につながるとの考えから、賃金のみならずさまざまな提案・要求に取り組んできました。

誰もが能力を最大限発揮できる環境を構築するためには、生活の維持・向上、適切な評価と処遇、職場環境や諸制度の拡充、教育、安全、福祉など、人にかかわる諸施策すべてが必要であり、そのための諸施策が「人への投資」と考えています。

2023年闘争では、賃金の引き上げを中心に、さまざまな「人への投資」につながる要求を掲げ、皆さんの期待に応えるべく交渉に臨んでまいります。

最後になりますが、2023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

2023年を展望する



新型コロナウイルス禍を抜け出て成長回帰が期待された2022年。

海外では、欧米を中心にオミクロン株によるコロナ感染が再拡大し、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻を発端とした世界的な物価・エネルギー価格の高騰、上海ロックダウン、それらに伴う欧米のインフレ加速と景気悪化などにより世界経済は先行きが懸念されている。

かかる状況の中、2023年は電機連合にとって結成70周年という節目の年をむかえる。

時代が大きな転換期を迎える中、私たちの暮らしや働き方も大きく変わろうとしており、労働組合もまた、その変化に応じた対応が求められている。

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2023年を展望していただいた。

羅針盤では「ポストコロナの働き方とウェルビーイングについて」と題し、長期化するコロナ禍の下、テレワークの普及が勤労者世帯の労働時間や主観的な生産性・生活満足度にどのような影響を与えているか、また、それらの行動様式や意識が感染症拡大前と比べてどのように変化したか、データーに基づく検証と今後の課題についてご寄稿いただいた。

皆さまの活動の一助になれば幸いである。

2023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 綿谷 謙吾

1. 不安定な状況が続く世界・日本経済

世界・日本経済を取り巻く環境は不安定な状況が続いている。ここ数年を振り返ると、トランプ政権誕生後の米中対立の激化や国際社会の分断、2020年にはコロナ危機が発生し、世界経済は大きく落ち込んだ。2022年はコロナ危機を乗り越える光が見え始めたところで、ロシアによるウクライナ侵攻（以下、ウクライナ危機）が2月に発生、経済回復期待から世界は一変した。

2022年の世界経済は、行動制限などコロナ関連の規制が多く、多くの国で緩和、経済活動が再開したことは経済のプラス要因となった。しかし、ウクライナ危機でエネルギーなどの供給制約が生じたほか、資源価格が上昇、各国数十年ぶりとなる記録的な物価上昇となった。欧米の中央銀行はインフレを抑制するために急速な金利の引き上げを行っている。さらに、中国ではゼロコロナ政策の運用が続き、中国経済が減速、世界の供給網も混乱した。

これらの逆風を受け、2022年の世界経済は年後半にかけて減速したが、日本経済は経済活動正常化の進展により消費を中心に持ち直し、緩やかな回復を維持した。

当社では2023年も日本経済は緩やかな回復が続くとみている。2023年の日本経済を展望する上では、輸出・生産に影響する海外経済の見通

しと消費や設備投資などの内需の回復が続くかがポイントとなる。

2. 欧米中心に世界経済は減速へ

当社では2023年の世界経済は2%を切る成長（前年比+1.8%）を予想している。プラス成長ではあるが、世界経済の巡航速度といわれる3%の成長率を下回る。

世界経済が減速する理由は、米国・欧州・中国経済の不振だ。これらの国・地域は日本の輸出の主要相手先であり、日本経済への影響も大きい。

2023年の世界経済の注目点は、①米欧のインフレ抑制、②中国新政権の経済政策運営、③サプライチェーン再構築だ。なお、ウクライナ危機の行方は2023年も注目点だが、核兵器使用の可能性など不確実性が高く予想は困難である。仮に、ウクライナ情勢が悪化すれば世界経済のマイナス要因となり、日本経済への影響も大きくなる。

① 米欧のインフレ抑制：インフレ抑制に失敗すれば米欧経済はさらに落ち込む

2023年は米欧の物価上昇圧力は弱まるとみる。エネルギーなどの資源価格上昇が一服したことに加え、2022年から開始した急速な利上げの効果があらわれ、経済が減速するからだ。当社では、2023年の米国は、弱いながらもプラス成長

を維持（前年比+0.4%）、エネルギー問題を抱える欧州はマイナス成長（同▲0.2%）を予想している。2023年末にかけては米欧中央銀行が目標とする、2%にまで落ち着くことは難しいものの、徐々に物価の伸びが鈍化するだろう。

ただし、来年の経済を見通すうえで問題となるのは米欧の中央銀行が想定する以上にインフレが抑制できない場合だ。この場合、米欧の経済の落ち込みはより大きくなる。

米欧の物価が上昇している一因は賃金伸びていることだ。米国では人手不足から賃金が増えているほか、欧州では労使交渉で物価上昇に対応した賃金引き上げの要求（例えば、ドイツ最大の労組であるIGメタルは8%の賃上げを要求、ドイツ自動車大手と2年間で8%超の賃上げで妥結）や最低賃金の引き上げから賃金が増えている。賃金増は物価増に対応するために家計にはプラスだ。しかし、人件費の割合が高いサービス物価の上昇などにつながり、物価が下がりにくくなる。

米欧中央銀行の想定通りにインフレ抑制が進まなければ、一段の金利引き上げや金融引き締めによる長期化により、経済をさらに落ち込ませる必要がある。その場合、米国経済もマイナス成長となり、日本経済への影響は一段と大きくなる。

② 中国新政権の経済政策運営：改革開放路線・イノベーション政策が維持されるか

中国では、2022年10月の共産党大会で習近平政権の3期目入りが決まった。今後は、習主席への権力集中が進むとみられるが、3期目の注目は経済政策運営だ。

新指導部では、中国の高成長につながった改革開放路線を主導してきた改革派の人物（李克強首相など）が外れた。次期首相と見込まれる李強氏は、上海市トップとしての経験はあるが、

国政レベルでの経済政策運営の経験がないとされる。

新指導部が発足する2023年3月の全国人民代表大会で、具体的な経済政策が発表される見込みである。経済活動を抑制してきたゼロコロナ政策の見直しが続くのか、改革開放路線や民間のイノベーションを促進する経済政策は維持されるか、問題を抱える不動産市場の解決策は打ち出されるか、に注目だ。

③ サプライチェーン再構築：コスト重視から経済安全保障重視へ

コロナ・ウクライナ危機で、特定の国に依存しすぎる地政学リスクが認識され、各国・地域で経済安全保障意識が高まっている。

コロナ・ウクライナ危機前までは、企業は中国などに生産拠点を設置、コスト重視のサプライチェーンを構築することで、グローバル化の恩恵を受けてきた。今後は、サプライチェーンを構築する上で、コストだけではなく、地政学リスクや環境、人権など多様な要素を考慮したレジリエンスの確保が必要となる。例えば、米国はウクライナ危機後に「フレンド・ショアリング」という考えを提唱している。これは、同盟国や友好国など信頼できる国とサプライチェーンを構築する動きだ。

サプライチェーンの再構築に影響を与える動きとして、米国が2022年10月に発表した新たな先端半導体・スーパーコンピュータ関連の対中輸出規制がある（図表1左表）。米国はこれまでも中国企業への先端技術分野の規制を実施してきたが、さらなる規制で技術分野での競争優位性確保を狙っている。

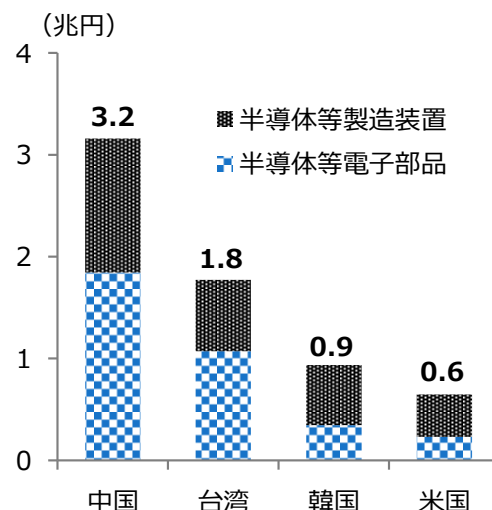
この輸出規制のポイントは、米国から中国への輸出に限らず、米国以外の国・企業からの輸出も規制の対象となる点だ。規制の影響を受け

る企業では、中国向けの半導体関連輸出の減少やサプライチェーンの見直しの動きが進む可能性がある。日本の半導体関連輸出のうち中国向

けは約4割を占めており、日本企業への影響は避けられない（図表1右図）。

図表1 対中輸出規制の概要（左表）と日本の半導体関連輸出（右図）

目的	中国に対する安全保障・人権（AIでの監視）の懸念から、先進半導体・スーパーコンピュータ関連の中国向け輸出を規制
禁輸対象	民間用途も含む、以下の品目を禁輸 - 半導体製造に必要な品目（製造装置、材料など） - 半導体 - スパコンの開発・製造に必要な品目
留意点	- 米国からの輸出だけではなく、日本や台韓から中国への輸出も対象 - 日本企業の中国現地工場への輸出も規制対象



注：半導体関連輸出は2021年。中国向け輸出は、中国と香港の合計。

出所：安全保障貿易情報センター、財務省「貿易統計」より三菱総合研究所作成

3. 内需の回復には物価・消費・設備投資に注目

2023年は海外経済の減速から、輸出頼みの経済成長は期待できない。2022年同様、内需の回復力を維持できるかが、2023年の日本経済を左右する。日本は米欧より経済活動再開が遅れた分、回復の余地は残っているとみている。国内需要の回復力をみていく上では、①物価、②消費、③設備投資、の先行きがポイントとなる。

① 物価：コストプッシュから需給改善による物価上昇へ

2022年は日本も約40年ぶりの物価上昇となった。物価上昇の主因は、エネルギーをはじめとした資源価格の上昇と円安、つまり輸入品の価格が上昇（コストプッシュ）したことだ。過去にも原油価格が急上昇した時期はあったが、そ

の時は円高であり、エネルギー価格上昇の影響は一部相殺された。しかし、今回は資源価格上昇と円安が同時進行し、物価上昇に拍車がかかった。

当社では、2023年は物価の伸びが鈍化し、物価上昇率が2%を切ると見込んでいる。物価の伸びが鈍化する理由は、①資源価格上昇・為替変動が落ち着くこと、②政府の経済対策がある。

資源価格は、海外経済の減速で需要が減少することから、国際商品市況は落ち着くとみる。もう一つの要因である為替は、日本と米国の金融政策の違い（金利の差）から円安が急速に進んだが、来年は米国の利上げも落ち着くことから、過度な円安には歯止めがかかるとみている。

政府の経済対策も物価の伸びを抑制する要因となる。政府が10月に閣議決定した「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」では、電力・都市ガス料金上昇の軽減策が含まれてい

る。対象を困窮者などに限定しない大規模な財政出動の必要性には疑問があるが、当社ではこの政策により、物価は1.2%ポイント押し下げられるとみている。

2023年は、コスト上昇を理由とした物価上昇から、需要が拡大することによる物価上昇に移行していこう。詳細は後述するが、2023年は賃金の上昇も期待できる。日本でも久々に物価が上昇し始めるなか、賃金も上昇すれば、主要国では唯一金融緩和を続ける日本の金融政策も修正に向けた検討が進むとみる。

② 消費：ペントアップ需要に期待、持続的な消費回復には賃金上昇がカギ

2022年は物価が上昇するなかでも消費の回復が続いた。賃金の伸びを上回る物価上昇は家計の節約志向を強めたが、コロナ下で普段より多く蓄えられた貯蓄（当社試算では、コロナ危機発生後で約60兆円）と抑制されていた外食や旅行などの需要（ペントアップ需要）が、消費回復をけん引した。

2023年もペントアップ需要による消費の回復は続くとする。当社が、2022年10月に実施した生活者向けのアンケート調査（20代～60代の男女、5,000人が回答）では、回答者の約半数が、1年後の消費はコロナ前以上の水準に回復すると予想している。食料品やエネルギー価格上昇の影響を受けやすい低所得者層の消費回復は遅れる見込みだが、中高所得層を中心に、ペントアップ需要が顕在化するとみる。

ただし、このペントアップ需要は、コロナ下で抑制されていた需要であり、一時的なものでしかない。消費が持続的に回復していくためには、将来の所得環境の不安を軽減すること、つまり「賃金上昇」がカギとなる。

日本は、1990年代以降、物価も賃金も上から

ない低成長が長く続いてきた。2022年は賃金引上げ機運が高まったが、来年以降も賃金上昇トレンドが続くのか。あるいは、賃金も物価も上がらない元の低成長の日本に戻るのかが注目となる。当社では、賃金も物価も上がる変化の兆しが出てきているとみている。

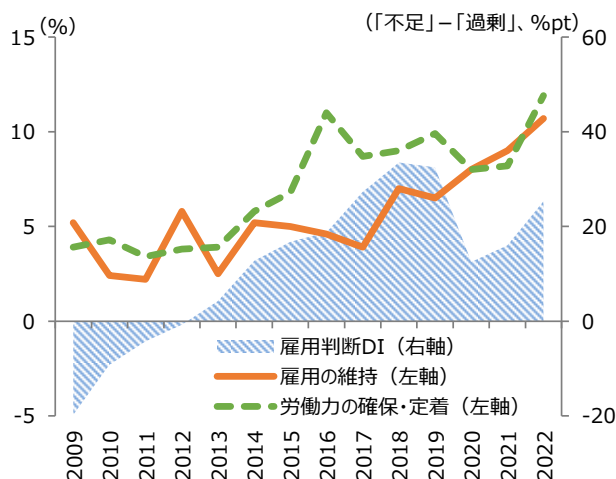
変化の1つ目は、企業が価格転嫁を積極的に進めていることだ。値上げは家計にとっては負担となるが、価格転嫁が進めば企業の収益確保につながる。これまで企業は、価格引き上げによる消費者離れを懸念し、コストが上昇しても企業努力で値上げをこななかった。企業努力の一環が、賃金の伸びを抑制することであった。今回のコスト上昇は、企業努力で耐えられるものではなく、企業は価格転嫁を進めている。これにより、賃金維持・引き上げの原資となる収益の確保につながるとみる。

変化の2つ目は、賃金引き上げに対して労使ともに前向きになっている点だ。連合や経団連も物価上昇を受け、2023年も賃金を引き上げていく方針を示している。これまでの労使交渉では、物価が上昇してこなかったため、物価動向は考慮されてこなかった。物価が久々に上昇する状況となり、物価上昇を考慮した賃上げが進むかも注目だ。

変化の3つ目は、人手不足で賃金が上がりやすい状況にあることだ。経済活動の再開に伴い、企業の人手不足感は強まっている（図表2網掛け、雇用判断DIが上昇するほど、企業の人手不足感が高まる）。人手不足感の強まりは、労働市場の需給ひっ迫から賃金上昇圧力となる。例えば、東京都のハローワークのデータによると、デジタル化でニーズが高まるIT関連の職業は19年と比較し5%近く求人賃金が上昇している。企業も賃金改定時に最も重視する項目として、「雇用の維持」・「労働力の確保・定着」をあげ

る割合が近年上昇しており、人材維持・確保の観点からも賃金引き上げが進むだろう(図表2、折線)。

図表2 企業の人手不足感と賃金改定時に最も重視する項目



注：雇用判断DIは全規模全産業の年平均。
出所：日本銀行「短観」、厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」より三菱総合研究所作成

賃金引き上げは企業の負担となるが、賃金が上がれば消費が拡大する。消費が拡大すれば、企業収益も向上し、さらなる成長に向けた人的投資が可能となり、より付加価値の高い製品やサービスの提供につながる。賃金も物価も適度に上昇すれば、成長に向けた好循環を実現しやすくなる。2023年はこの好循環に持ち込むチャンスとなるだろう。

③ 設備投資：中長期の成長投資の拡大

企業の設備投資は2023年も拡大が続くとみる。

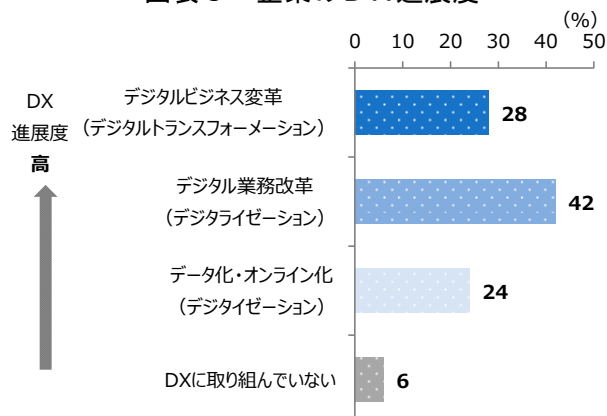
2022年度の設備投資計画は、日本銀行の短観調査によると、10%を超える高めの伸びとなっている。経済活動再開や供給制約の緩和により、これまで先送りされてきた投資が進んだとみられる。2022年に企業の投資再開が進んだものの、2022年7－9月期時点で投資規模はコロナ危機

前(2019年平均)を約1%下回っており、回復の余地はある。企業の設備投資の拡大は、設備関連の製造業の追い風にもなる。

今後の注目は、単なる設備の維持・更新投資ではなく、脱炭素技術やデジタル関連投資など、中長期の成長につながる投資が進むかだ。当社が売上高100億円以上の国内企業を対象に実施した、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進状況調査によると、真の意味でのDXであるデジタルビジネス変革まで取り組んでいる企業は3割にとどまる(図表3)。現時点では、コロナ下で進んだオンライン化の延長線上である、既存業務のデジタル化にとどまっており、真の意味でのDXの移行に向け、企業が投資を実行できるかが重要となる。

脱炭素やデジタル技術を活用した事業変革の実現は、世界的な潮流となっている。ロシアにエネルギー供給を依存してきた欧州は、一時的には経済が落ち込むが、脱ロシアを契機として再生可能エネルギーや水素関連の投資を加速させる計画だ。欧州は、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、この分野での主導権を握ることを狙っている。ポストコロナ・ウクライナを見据えた投資が日本企業にも求められる。

図表3 企業のDX進展度



注：売上高100億円以上の国内民間企業。回答社数1,000社。2021年12月実施。

出所：三菱総合研究所「DX推進状況調査」

4. まとめ：飛躍の1年となるか

コロナ・ウクライナと連続した2つの大きな危機は、世界・日本経済にマイナスの影響を与えているが、同時に変化のチャンスにもなる。コロナ下で半ば強制的に進んだデジタル化や生活様式の変化は、ポストコロナでは新たなビジネスチャンスとなる可能性がある。また、記録的なインフレとなった石油危機時は日本経済の

産業構造転換につながった。石油危機を契機に、省エネが進み、製造業では素材型産業（化学、鉄鋼など）から加工組立型産業（自動車、電気機械など）が製造業の中心となった。

2023年は兎年だ。兎年は飛躍の年とされる。2つの危機を経験し、日本経済にも変化の兆しは見えつつある。元の低成長の日本に戻るのか、危機をチャンスに転じて飛躍できるのか。2023年は勝負の1年となるだろう。

2023年労働法政策の展望 賃金引き上げの推進と賃金制度の見直しの行方

千葉大学大学院 社会科学研究院 教授 皆川 宏之

1. 2022年—賃金停滞が明らかに

2022年は、日本で賃金が上がらないことに関心が集まった年となった。かねてより日本では、一方で人手不足の状況がありながら賃金上昇がみられず、そのことがさまざまな要因の複合的な作用によってもたらされていることが指摘されてきた¹。各種の統計をみても、賃金に関する停滞状況は明らかである。厚生労働省による賃金構造基本統計調査（令和3年）によれば、フルタイムの一般労働者の年間の賃金額は、1990年代後半以降、男性で340万円弱、女性で250万円程の水準で横這いに推移しており、しかも近年は前年度比で微減の傾向にある²。

他方この間、他国では賃金上昇がみられたことから、国際的な比較においても日本の賃金水準は大きく低下した。OECDのデータによると、2021年の平均的賃金（年間）は、米国74,738ドル、ドイツ56,040ドル、OECD加盟国平均51,607ドル、英国49,979ドル、フランス49,313ドル、韓国42,747ドル、イタリア40,767ドルに対し、日本は39,711ドルであった³。日本が高賃金国であったといえる時代はすっかり過去のものとなっている。

こうした状況にあったところ、2022年にはウ

クライナ戦争など国際情勢の変化や円安の急激な進行など、さまざまな要因から物価上昇が生じたことで、特に後半期には実質賃金の低下が続くこととなった。財やサービスの価格が上がり、日々の生活が苦しくなるという人々の率直な実感とあいまって、いよいよ日本での賃金停滞が深刻な問題として意識されるようになってきたようである。

そこで、2023年を展望するにあたっては、否応なく賃金上昇に向けた政策の動向に注目せざるを得ない。以下では、賃金にかかわる政策の動向を取り上げ、若干の展望を試みることにしたい。

2. 「新しい資本主義」—職能給から職務給への移行？

2021年10月の第一次岸田内閣の発足後から招集された「新しい資本主義実現会議」は、2022年6月、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」（以下「グランドデザイン」）を取りまとめて公表した⁴。このグランドデザインでは、「新しい資本主義に向けた計画的な重点投資」の1つとして「人への投資と分配」が掲げられ、

¹ 玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』（慶應義塾大学出版会、2017年）。

² <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/01.pdf>

³ <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>（2022年12月5日閲覧）

⁴ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf

そのなかで、賃金に関する事項としては（１）「賃金引上げの推進」と（２）「スキルアップを通じた労働移動の円滑化」があげられ、（１）では①賃上げ税制等の活用、②中小下請取引適正化などが、（２）では①学びなおし、兼業推進、再就職支援等の支援、②初期の失敗を許容する研究開発助成制度の奨励等、③デジタル人材育成・専門能力蓄積、④副業・兼業の拡大などが具体的な項目としてあげられている。

2022年10月には、同会議により『「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の実施についての総合経済対策の重点事項』（以下「重点事項」）が公表された⁵。これは、同月に取りまとめられる政府の総合経済対策に反映させるよう、早期に実施する必要がある重点事項をまとめたものであるが、そこでは、「人への投資と分配」について、2023年春の労使間での賃金交渉において物価上昇率をカバーする賃上げを目標にして議論することへの期待が述べられるとともに、中長期の構造的な賃金引上げを進めるための労働市場改革として、①企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化、②他の企業・産業でも通用するスキルの高い人材を育てるリスクリングのための人への投資、③これらを背景に労働生産性を上昇させる構造的な賃金引上げという３つの課題を同時解決する、とされ、そのために、リスクリングのための支援策の整備や、「年功制の職能給から日本に合った職務給への移行」など「企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針」を2023年６月までに取りまとめることとされている。

このうち、「年功制の職能給」から「職務給」への転換については、岸田首相が、2022年９月にニューヨーク証券取引所で行ったスピーチや、

同年10月から開かれた臨時国会での所信表明演説で言及したこともあり注目が集まっていた。

2022年11月に内閣官房の新しい資本主義実現本部事務局が出した「企業間の労働移動の円滑化・リスクリング・構造的賃金引上げに関する基礎資料」⁶は、以下のような内容のデータを挙げている。労働移動の円滑度の国際比較において、日本での円滑度は相対的に低い（英国、米国の10%に比較して日本は5%）。労働移動の円滑度の高い米国や英国では、生涯賃金上昇度が高く、また、企業間の労働移動が円滑である国ほど同一企業内にとどまる労働者についても賃金上昇度が高くなる。また、労働移動の円滑度の低い市場の方が合理的でない賃金プレミアムの占める影響が大きく円滑度の高い市場の方が労働者のスキルや教育が賃金に反映されやすい。他方、日本では、雇用流動化に関する企業アンケートで経験者採用（中途採用）が困難と回答した企業（1,028社）のうち賃金制度の変更が必要と回答した企業が多く（710社）、経験者採用の難しい企業で賃金制度の変更の必要性が認識されている。

上記の「エビデンス」からうかがえる政府の考えとしては、構造的な賃金引上げのために日本での企業間の労働移動の円滑度を高める必要があるところ、日本企業で定着している職能給制度は、正社員の長期雇用を前提とした年功的なものとなっており、中途採用者を受け入れて処遇することが難しく、企業間の円滑な労働移動を妨げる要因の１つとなっていると考えられることから、これを職務給制度に変更することで、人事制度の面での労働移動の障壁を解消し、リスクリングによる成長分野への人の移動の促進とあわせて、構造的な賃金引上げにつなげる、

⁵ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/juutenjikou_set.pdf

⁶ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai12/shiryoku1.pdf

というところであろう。

3. 賃金制度の見直しは可能か？

しかしながら、上記のような取り組みが日本での構造的な賃金引上げにつながっていくかどうかは定かではないように思われる。

第一に、企業における賃金制度の変更や組み替えが、果たして政府の示す「指針」に沿ってスムーズに行えるものだろうか。

近年、檜玉にあげられることの多い「年功制の職能給」であるが、この職能給制度は、戦後の日本企業における賃金制度の導入と調整の結果として、さまざまな試行錯誤を伴いながら企業の職場の実情に合わせる形で形成されてきたものである。労働経済学・人事管理論研究の教えるところでは、そもそも1950年代以降、職務の価値を基準とする「職務給」が鉄鋼業などで導入されたが、そうした職務給制度は当初、欧米のモデルを直輸入したものであったことからうまく定着せず、その後、日本での職場の実情に合わせて改訂されていき個々の労働者の「職務遂行能力」を評価基準とした属人的な賃金制度として「職能給制度」が確立されていくこととなった。職務給導入がうまく行かなかった要因の1つには、職務分析・職務評価の実施のために大きなコストがかかることが挙げられるが、日本企業での職能給への再編成にあたっては、それまでの職種のあり方にこだわらず、会社の設定する職務を基準として職務能力の向上を人事考課によって判定し処遇する仕組みをつくるという新たな能力基準の設計が鍵となったのであり、ここでの能力基準の納得性を高めるにあたり、労働組合の関与も重要であった⁷。

このような歴史を踏まえると、今後本当に「職能給」から「職務給」への移行を進めようとするのであれば、新たな「職務給」において労働者が担う職務の価値をどのように評価し、どのような「値段」をつけるかについての基準を各企業が定めていかなければならない。このとき「職務給」への移行が、その企業において全面的に行われるのか、それとも、従来の「職能給」制度に併存して接合されることになるのかによっても事情は大きく異なるだろう。前者であれば、現代の企業で必要となる職務を踏まえて、職務分析と職務評価を行い職務給制度を新たに構築する必要がある。後者であれば、加えて、これまで「職能給」で処遇されてきた労働者と「職務給」で処遇される労働者との間での公平性や納得性をいかに確保するかも問題となる。その際そもそも「職務給」と「職能給」とでは、それぞれの賃金決定制度が前提とする人材活用の仕組みが異なるものとなるであろうことから、「職務給」で雇用される労働者の職務内容や配置を「職能給」によって処遇されてきた労働者によって構成される労働組織のなかにどのように位置付けて機能させていくかについてのコンセプトも必要となる。いずれにしても、上記のような課題の克服が可能であるかどうかは、「職務給」で処遇する労働者の能力・知識等をいかに活かして企業の生み出す財やサービスの高い付加価値につなげていくのか、という事業経営の根幹にかかわる方針が明確に定まっているかどうかにかかっているように思われる。

同時に、このような労働組織の再編につながるような制度変更を本当に行おうとするのであれば、労働組合をはじめとする労働者代表との間での協議や調整を行うことも当然に必要であ

⁷ 梅崎修「賃金制度」、仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』（ナカニシヤ出版、2008年）89頁以下。

ろう。それは、労使ともに大きな労力を要する作業となることが予想され、要は政府による「指針」のみで解決できる課題ではないことは明らかであり、2023年6月に予定される指針が示された後も、本当に新しい賃金制度を構築しようとするならば、政労使で本腰を入れて取り組むための枠組みづくりや促進策が必要になってくるものと考えられる。

4. 職務給で求める人材はどこに？

第二に、仮に上記のような職務給制度を構築できるとして、適正な職務給を支払って獲得すべき人材はどこにいるだろうか。これは換言すれば、企業の提供する財やサービスの高い付加価値を生み出す源泉となる知識や技能、経験を持つ労働者をどこに見出せばよいか、ということである。

新しい資本主義実現会議による重点事項には人への投資として、個人のリスクリングに対する公的支援（5年間で1兆円）が掲げている。デジタル人材の不足への対策として積極的な学び直しへの公的支援は必要であり、この政策の方向性は妥当と思われるが、他方で、果たしてそれで十分であろうか。

職能給制度が花開いた1980年代までの日本企業では、従業員の人的資本の蓄積に相当の費用がかけられていたが、90年代以降の停滞期を経て、そのような企業内での人的資本への投資は減少し他国との比較をみても、企業が能力開発にかかる費用（企業の能力開発費の対GDP比）は相対的に低く、21世紀に入りさらに低下傾向にある⁸。

このような状況で今後、日本企業が付加価値の高い新たな財・サービスを生み出そうとすれば、新たな事業展開に必要なような専門分野で高度な知識や技能を修得している労働者を企業外から引き入れる必要が生じよう。その際、転職市場で優れた人材を探すことはもとより、中長期的には、大学などの研究機関で高度な教育を受け、優れた研究実績を持つ労働者を然るべき待遇で雇用していくことが考えられる。

しかしながら周知のように、日本の新卒者の採用のあり方は現在もお学部卒での定期一括採用が中心であり、自然科学の分野では修士課程修了者の割合が上がるものの、博士課程修了者や博士号取得者の雇用は頭打ちとなっている。日本における博士号取得者自体、2006年度をピークに減少傾向にあり、2019年は1.5万人ほどであるが、他国をみると米国が9.2万人（2018年）、中国が6.6万人（2020年）、ドイツが2.6万人（2020年）、英国が2.1万人（2020年）、韓国が1.6万人（2021年）である。人口100万人当たりの博士号取得者数は120人（2019年）で10年前の124人（2009年）から減少しており、米国281人（2018年）、ドイツ315人（2020年）、英国313人（2020年）、韓国312人（2020年）、中国47人（2020年。2010年は35人）といった他国の状況と比較しても停滞状況は明らかである⁹。修士号取得者についても、基本的に状況は同様である。

このように、日本社会で高い水準での教育・研究課程に進む人材が相対的に少ない背景には、高額な学費負担などさまざまな要因があると考えられるが、そのなかで上記のように企業における採用の重心が学部卒の一括採用に偏っており、より高い学位やそれに相当する知識・業績

⁸ 河野龍太郎『成長の臨界―「飽和資本主義」はどこへ向かうのか』（慶應義塾大学出版会、2022年）150頁。

⁹ 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2022」、NISTEP RESEARCH MATERIAL, No.318, DOI: <https://doi.org/10.15108/rm318>

を有する人物を適切に評価して採用し、処遇する仕組みが整っているケースが日本企業に少ないことも確実に影響しているように思われる。職能給制度が新卒一括採用と親和的であったことを踏まえると、今後、日本企業が職務給制度の導入に真剣に取り組むのであれば、上記のような専門性の高い人材を適正に処遇する仕組みの整備につなげる重要な契機になりえよう。見方を変えると、単に企業が職務給の形を整えるだけでは不十分で、能力と適性のある人材が高い水準の教育・研究課程に進んだ上で働くことの動機付けとなるような処遇の仕組みを企業が持たないことには、構造的な賃金引上げにはつながらないのではないだろうか。

このような観点から、今後の政策においては、単に企業間・産業間の労働移動の円滑化を図ることのみならず、日本社会における教育・研究のあり方との連動を明確に意識した賃金制度や企業内での処遇を確立していく取り組みも求められるように思われる。さらに付言すると、人材発見の視野は狭い意味での「日本」に限られるべきではなく、日本の内外で学び働く者を幅広く視野に入れて、国籍や出身地を問わず、人物の能力や実績を客観的に評価し、国際的な賃金の水準で処遇していくことが望ましく、そのような社会的な意識を醸成することも政府が取り組むべき課題の1つと考える。

5. 「働き方改革」の進展はいかに？

第三に、構造的な賃金引上げをめざすにあたって特に非正規労働者の待遇改善は現状で十分だろうか。

上でみた政府のコンセプトのように、企業間・産業間の労働移動を円滑にするような賃金制度を普及させ、労働者のスキルや教育が賃金に反

映されやすくなるようにするとして、それにより相対的に高スキルや教育・研究水準の高い労働者の賃金が上がったとしても、そのことのみではおそらく社会全体での賃金引上げには十分ではないであろう。

上記のような問題意識は政府の政策にもうかがえるところであり、前掲の重点事項では、人への投資と分配に関して現下のコストプッシュ型の物価上昇をカバーする賃金引上げ策のなかで、日本でのいわゆる「同一労働同一賃金」（パート有期法8条・9条、労働者派遣法30条の3、30条の4）の遵守を労働基準監督署によって徹底させることや、最低賃金の引上げがあげられている。

しかし、構造的な賃金引上げ策との関連でいえば、「同一労働同一賃金」の内実であるパート・有期・派遣労働者の均等・均衡待遇を現状以上に実効あるものにしようとするならば、職務給への移行を含めた賃金制度の検討において、現状では職能給制度により処遇される正社員とは別枠で賃金決定がなされることの多い非正規労働者の処遇を正社員と同じ枠組みに乗せる方向での取り組みを労使に促すことが考えられてよいのではないか。

たとえば、筆者が労働法比較の対象とするドイツでは、産業別労働協約（枠組協約）において、賃金等級への格付けを決定する基準・指標が専門的知識・技能の程度、職場で要求される職務の難易・独立性・責任の程度などにより一般的に定められており、個々の労働者が採用される場合、雇用形態を問わず賃金等級への格付けがそのような指標から客観的に行われ、その格付けに基づき賃金額が定まることになるため、パート労働者や有期雇用労働者であっても比較対象となるフルタイム労働者・無期契約労働者との関係で時間比例・期間比例により同一の労

働に対して同一の賃金を受けるのに近い実情となっている。

このように、本来職務給制度は、パート・有期・派遣労働者の均等・均衡待遇の推進にあたって職能給制度よりも親和的ともいえることから、今後、本当に職務給を推進していこうというのであれば、非正規労働者の処遇も含めた総体的な賃金制度が構想されることが望ましいと考える。

加えて、非正規労働者の賃金引上げに関しては、別の構造的な問題として、社会保険の適用におけるいわゆる「130万円の壁」（被扶養者認定基準）があり、この「壁」をどのように解消し、非正規労働者の就業調整を取り除いて賃金引上げにつなげていくかも上記のような取り組みと合わせて検討される必要があるだろう。この点は現在、全世代型社会保障構築会議において勤労者皆保険の実現との関連で議論されているところであるが、構造的な賃金引上げとの関

連でも意識されるべき課題といえよう。

6. 結びにかえて一労働組合への期待

以上、これまでに政府によって示された政策の方向性を踏まえ、特に賃金制度の見直しにかかわる政策について若干の展望や課題の抽出を試みてきた。賃金制度のいかんは労働条件の根幹にかかわる問題であり、いうまでもなく労働組合が取り組むべき課題となる。今後、政府が示す予定の労働移動円滑化に向けた指針の内容がどのようなものとなるにしても、この問題に対する労働組合の考え方が問われることになる。各労働組合や連合団体がどのような方針を取るにせよ、労働者代表としての積極的な発信が求められよう。今回の政策を契機として、日本社会における賃金制度をよりよくブラッシュアップする方向に取り組みが進むことを期待したい。

2023年の電機産業の展望と提言 ～最後で最大の機会を活かせ

東京理科大学大学院 教授 若林 秀樹

日本の電機産業にとって、2023年は、「機」の年、機会と危機に直面する

2023年は、日本の電機産業にとって「機会」と「危機」に直面する分水嶺となる。ピンチをチャンスとするか、巡ってきた最後で最大ともいべきチャンスを捉え生かせるか、それは同時に、日本が二流国から三流国に転落するかどうかとも決めるだろう。

これまで、2021年の展望・提言では、コロナ禍と米中摩擦を奇禍に、日本の電機メーカーの敗因である米との摩擦や電電通研解体の反省のもと、米と連携した半官半民の研究開発プラットフォームを構築することが必要であると論じた。2022年展望・提言では、新しい資本主義のもと新たな経済政策、経営戦略を立て、田中角栄の日本列島改造論での新幹線や高速道路によるものではなく、情報通信網をベースにデジタル日本列島改造論を提唱した。さらにこのデジタルインフラ投資を活かし、利・活用しプラットフォームによる成長戦略を描くことで日本の電機メーカーは蘇ることを論じた。政府はデータセンター投資を進め、半導体では、LSTCとRapidusを設立したが、まさに米と連携した半官半民の研究開発プラットフォームである。

世界経済は、ロシアによるウクライナ侵略は長引き、北朝鮮や台湾での緊張だけでなく、日本に向けても頻繁するサイバー攻撃などを鑑みれば、既に第三次世界大戦は、これまでの大戦

とは形を変えミサイル、ドローン、サイバー攻撃を中心に、既に起きていると認識すべきかもしれない。台湾有事は、現実味を帯びており、2025年±2年のタイミングがリスクだとの見方もあり、米中、東西対立、デカップリングは進むだろう。

他方、3年続いたコロナ禍はワクチン接種などの効果もあり、欧米先進国では日常生活が戻りつつあるが、ゼロコロナ政策を続ける中国サプライチェーンではなお混乱もある。旅行などの需要は回復だが、コロナ巣籠り需要はピークアウトしている。

戦争やサプライチェーン混乱によるインフレ抑制もあり、欧米では長年続いた金融緩和政策から転じ、利上げ局面にあるが、その副作用で米では、ITや金融で、バブルが崩壊、リストラが始まっている。ここ数年盛り上がった仮想通貨も破綻するものも出てきて、リーマンショックの原因となったサブプライムローン問題や、アジア危機の一因となったヘッジファンドLTSC破綻を想起させる。中国でも、過剰かつガバナンスなき不動産投資、工場誘致や都市開発が限界を迎え、バブル崩壊が一部でみられる。

為替はここ数年と比べ、日米金利差に加え、日本の競争力低下で円安が続く。円安メリットが大きいのは、海外市場が中心の自動車、デバイス、製造装置等である。自動車に収める機械部品や下請けのハイテクは、海外向けならメリット大だが、国内の大手向けは影響がなく、

他方、直接海外から材料などを調達しており、マイナスが大きい。それゆえ、自動車大手などが円安メリットを受けている分は、下請けに還元するか調達での円安デメリットを代りに受けるべきであろう。

2023-50年 長期予測				
	2023-2025年	2025-2030年	2030-2035年	2035-2050年
予測手法	計画決まっている、ロードマップあり、技術開発目標あり		中期予測のみ(正しいのは人口等)	予測はSFの世界
金融マクロ経済	利上げ継続から一巡 円安続き、ドル強い？ ハイテク不況 GAFAリストラ 半導体マイナスから2024年回復 サプライチェーン変革(脱 中国)	通貨混乱？金利？ 世界経済はブロック化 サプライチェーン変革続く 東南アジア、南米、アフリカ	世界GDPのアジアのシェア50%超	金利の崩壊？
規制	コーポレートガバナンス強化 独禁法(データ経済、PF規制) 会計見直し	温室効果ガス削減！2030目標 原子力 エネルギー		温室効果ガス削減！2050目標 カーボンニュートラル
国際政治	東西デカップリング ロシアウクライナ、東アジア 新興国苦境	米中ハイテク経済冷戦 欧州混乱 WTOなど国際機関見直し？ 台湾危機、朝鮮半島危機	？？ロシアの行方、米中のGDPの逆転はあるか？？	
国内イベント	データセンタ立地 デジタルインフラ投資 半導体工場Rapidusなど 国内工場回帰(中国より) 地方新幹線一巡 原子力？防衛費増強？	デジタル列島改造 大阪万博2025 デジタルインフラ投資続く 国内工場回帰 半導体工場	リニアモーターカー開通？ 高齢化率30%へ(平均年齢50歳超) インフラ劣化率50% 財政危機？ 地方自治体消滅始まる	高齢化率40% 年金破綻？地方自治体消滅？ 移民かロボットか
アジア	台湾、朝鮮半島、地政学リスク	中国製造2025(内製40%)	中国も高齢化(人口はインドが抜く)	中国製造2040(内製70%)
テクノロジー	5G利活用(IoT、自動運転) 周波数再編、ソフト無線 メタバース ドローン普及(レベル4) 海洋技術 世界データはYBへ チップレット	6G、光電融合、衛星通信 EVや自動運転車普及へ、空飛ぶクルマ 量子コンピュータ、量子通信など SWARM、センサーネットワーク メタバース VR 全固体電池、電力貯蔵、SiC、GAN本格化 電力+情報+物流の最適化？	シンギュラリティ2040(AI>脳？) 自動運転レベル4以上20%2030 データ経済が壁(検索、電力、セキュリティ) カーボンニュートラル	
業界企業・経営	シリコンサイクル から回復 製造業は減益、経営難 中小企業後継者問題、再編 後工程再編 業界超の再編(CASE関連) 暖簾の減損 賃上げ、円安、インフレ対応	列島改造、進化、本格化 課題先進国DX例のインフラ輸出 原子力、防衛産業 量子サプライチェーン 内需インフラ頼み？ 日本の半導体復活 経営学、経営の常識が変わる	人口減少、少子高齢化深刻 地方自治体消滅対策 DX一巡、ITの将来？ クルマ業界等のキャリア化 ICT融合 大手メーカーのファンド化進む	カイシャの未来、人との関係？？

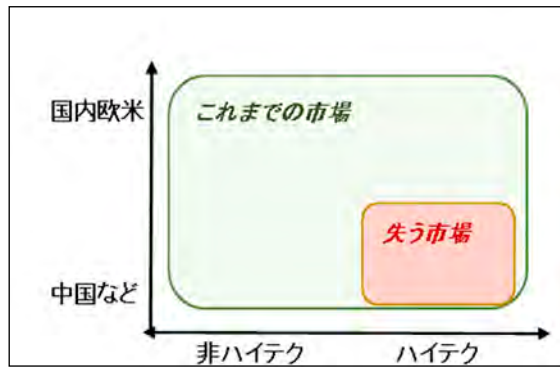
出所) 若林秀樹

もう一つの大きな環境変化は、米中、東西対立であり米による対中ハイテク規制強化である。もし、今後、中国含めた市場が拡大する国々に、デバイス、製造装置、計測、スパコンなどを輸出できず、欧米だけになるなら、将来市場は半減する。B2Cは問題ないが、B2Bは打撃が大きい。そうなると、自動車や一般消費財はいいが、ハイテクでは、日本が強いB2Bハイテクは、円安のメリットを相殺する程影響が大きい。防衛産業などはさいたるものだ。B2CのスマホやPCならいいが、競争力は低下した。デバイスも、B2Cはいいがハイエンドは厳しい。なんとか、

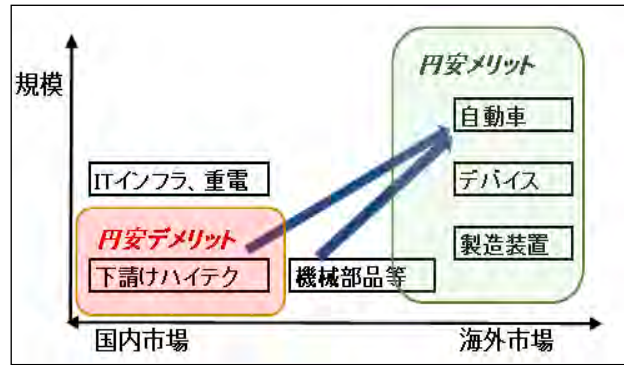
健闘しているB2Bハイテクの一部もこれでは、スケールできない。

特に、B2B向けハイテクを支える下請けは、円安デメリットもあり、壊滅的になるリスクがあり、何らかの産業政策が必要であろう。

対中規制と円安の国内産業への影響



出所) 若林秀樹



世界のハイテク市場～スマホやPCは二桁減、シリコンサイクルはダウントレンドへ

こうした中で、世界のハイテク市場はスマホやPC、TVなどB2CのIT機器需要は二桁減、B2Bのデータセンターや5G投資も弱い。車は、EVシフトもあり、なお堅調で半導体不足も続いている。B2Bの重電系はエネルギー不足もあり堅調だ。ロボットや計測などは、ハイテク市場の影響や利上げが、タイムラグで効いてくるだろう。

半導体は、3年ぶりに、マイナス成長になるという予測をWSTSが秋季市場予測で発表した。2023年のマイナス成長に関しては、2021年末から、何度も指摘しており、まさにシリコンサイクルのパターンだ。2021-2022年は、2年間で30%強の成長だ。実質の成長は10%強程度だろうが、在庫増10%、値上げで10%強であり、これで、説明がつく。これが2022-23年には在庫増は一巡から反動減、値上げも一服どころか価格弾性が逆に利く。2023年のマイナスは、実需が10%増あっても、在庫減が数%、値下げ数%あるだろう。逆に、2024年は、在庫減や値下げ減が一巡して、実需を反映することになるだろう。

懸念は、2023年が一桁マイナスで済むかである。メモリの価格弾力がいつから利くかだ。過

去の経験からは、DRAMより、NANDの方が、弾性効果が大きく早く利く。2023年後半のタイミング次第で、2023年のマイナス幅が決まろう。なお、ウェハーの面積増も2023年はマイナス成長となるようだが、これは、需要というより、供給問題である。

半導体は最後で最大の機会

世界の半導体市場は、2023年は厳しい年危機になりそうだが、日本にとっては、最後で最大の機会が到来している。既に、日本版NTSCであるLSTCと、次世代ロジック半導体のRapidusが設立された。経産省が進める半導体政策のうち、Step1のTSMC誘致に続く、半導体政策のうち、Step2が大きく前進する。Step1のTSMC誘致は、ユーザーでもあるソニーやデンソーが出資し、JASMとなり、供給不足の20nm級の半導体を製造するために、日本が立ち遅れたFin-FETトランジスタ構造の技術を確保し、自動車やロボット向けなどのIoT半導体のサプライチェーン確保が狙いであった。

Step2の狙いは、2030年に向け必要となる自動運転や省エネ型データセンター向けサーバーや、AI、量子コンピュータなどのデジタルインフラに不可欠であり、サムスンやインテルも鎬

を削っているビオンド2nmのGAAトランジスタ構造技術を習得、国内生産拠点も確保、Rapidusの社名の由来である迅速の短TAT量産技術も開発、国内ユーザーに先端ロジック半導体を迅速に提供、その新製品開発に貢献し、ひいては長期低落の半導体産業のシェア低下に歯止めをかけることが狙いだ。海外ではテスラがTSMCに4nmの半導体を頼んだとの報道もあり、国内自動車メーカーも、2025年以降はビオンド2nmが競争力の鍵になるだろう。

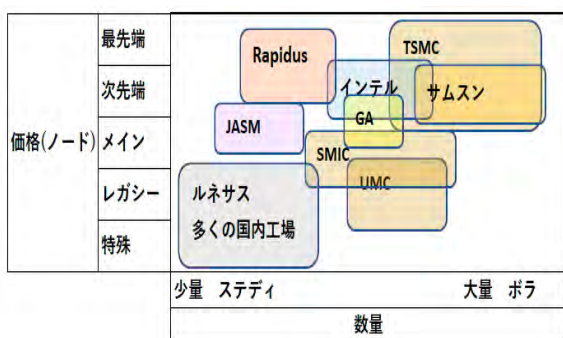
Rapidusには、将来、ユーザーともなりうる、NTTやトヨタ、ソニー、NEC、キオクシア、デンソー、ソフトバンク、三菱UFJ銀行が計70億円強の出資を行った。これらの出資会社は、ビオンド2nm先端ロジック半導体のユーザーともなりうる。次世代データセンター、ポスト5Gの通信インフラ、自動運転、金融におけるは高度な取引計算には、先端ロジック半導体が不可欠である。

NEDOのポスト5Gプロジェクト資金の700億円と補正のポスト5G基金4850億円の大部分を使い、パイロットプランやIBMの研究開発拠点であるAlbanyのエコシステムも使いながら、ビオンド2nmの短TAT量産に向けての技術開発を進める。

この研究開発が順調に進めば、2025年前後には、ASMLからEUV装置納入、工場拠点の整備も進み、2027年には、量産本格離陸しよう。2030年には、国内有数の半導体メーカーとして、日本全体の半導体シェア回復にも貢献するだろう。

ファウンドリでは、巨人のTSMCがあり、2nm開発でも先行しているが、狙う市場も異なる。TSMCの最先端は、スマホやマイニング等の大量生産で市場のボラティリティが高い分野だが、Rapidusは、データセンターやポスト5G情報通信などの中小量だが、ステディであり短納期を要求する市場を狙う。後工程は、本来、ファウンドリは前工程だけなので、十分戦え、さらに、チップレット化では、配線工程と後工程の融合も期待されるが、短TAT生産にはこれが不可欠となる。すなわち、コストやボリュームでは、TSMCは圧倒的だが、後工程の融合やチップレット化も踏まえた短TATでは優位に立てるのである。資金面では、今後の官民の資金や、株式市場も念頭に入れば、エクイティで2兆円以上、借入金しだいでは、3～5兆円の資金は十分可能であり、2025ー2030年の先行投資に使える。

RapidusとJASMなどの棲み分け



出所) 若林秀樹

IBMとの連携と短TATとチップレットが鍵

Rapidus vs TSMC		
GAAトランジスタ工程	Rapidus+IBM	<<< TSMC
配線工程	Rapidus+IBM	< TSMC
後工程+チップレット	Rapidus+IBM	>= TSMC
コスト ボリューム	Rapidus+IBM	<<< TSMC
短TAT	Rapidus+IBM	> TSMC
カギは、チップレットと前後工程融合による短TAT		

出所) 若林秀樹

国内は、ソニー、キオクシア、ルネサス、ローム、アナログパワー半導体、ファブレスのソシオネクスト等で5兆円、これをシェア10%維持なら、10兆円にしなければならないが、既存メーカーで3～4兆円の増、RapidusとJASMで1～2兆円は期待したい。

今後、急がねばならないのは、後工程OSAT更にはEMSも含めたサプライチェーン整備であ

る。TSMCからの輸入が現在は、4000億円。将来は1兆円になる可能性もある中で、国内生産になることで、GDPに貢献し、円安の原因になる貿易赤字も減るが、JASMの前工程だけではダメだ。JASMで前工程を出しても、後工程がなくこれまで通り、ASE等の台湾OSATに依存しては、そこからの輸入であり、サプライチェーンも短くならず輸入になる。

ファウンドリ、OSAT、EMSが融合

ファウンドリ(台湾 高収益)			OSAT(台湾、米、中)			EMS(台湾、中)		
ファウンドリ1.0	TSMC 7兆円	先端投資、大量生産 前工程での微細化 スマホ、PC等	OSAT1.0	ASE 2兆円	大量生産、低コスト 封止、テスト スマホ、PC等	EMS1.0	鴻海 25兆円	大量生産、低コスト プリント基板中心 スマホ、PC等
ファウンドリ2.0	ビオンド2nm社、 JASM(これから)	短TAT、少量多品種 クルマ、産機	OSAT2.0	JOINT2等 (これから)	短TAT、装置材料融合 他?	EMS2.0	OKIなど (実績)	変種変量 ハイエンド 宇宙、医療
ファウンドリ3.0	?	光や化合物も含めチップレット で後工程融合 IoTインフラ	OSAT3.0	?	チップレット対応	EMS3.0	?	チップレットOSAT 取込み 光関連も
統合融合???								

出所) 若林秀樹

注1) ファウンドリ：半導体産業において、実際に半導体デバイス（半導体チップ）を生産する工場のこと

注2) OSAT：半導体の組み立て、テストを請負う後工程専門の企業のこと

注3) EMS：電子機器の受託生産を行うサービスのこと

ファウンドリだけでなく、OSAT、EMSも1.0から2.0へバージョンアップ

そこで、国内OSAT整備である。場合によっては、鴻海に依存しているEMSも国内整備と強化が必要だ。議論されるべきは、JASMの後工程である。Rapidusが担うのもありだし、両社だけでなく円安もあるため、国内OSATを再編して、一定の規模を誇るニッポンOSATがあってもいいだろう。さらに、EMSとの連携も必要だ。チップレット化の中では、モジュール工程やEMSとの関わりが増えるからだ。

2030年には先端ロジック半導体は、自動運転レベル5や省エネデータセンター、ポスト5G基地局も含め、光電融合網など市場に貢献する。

また、補正予算では、6G研究開発で総務省が662億円をNICTに基金を積むことも注目点だ

ろう。6G通信に向け始動が期待される。

データセンター設置が進む

半導体に比しても、重要な目玉は、データセンターの整備である。政府は、デジタル田園都市構想の鍵にもなるデータセンター拠点の全国整備を計画、候補地選定も進んでいる。

大規模集積地としての新規拠点の立地は、災害対策レジリエンス、カーボンニュートラル、インターネットエクスチェンジや海底ケーブル等ネットワーク通信インフラなどの観点から、東京圏から数百km、拠点の敷地面積は10ha程度、再生可能エネルギーを活用できる環境、地方で発生するデータの完結性などは要件になる。都心と地方の格差をなくし、地方でもソサイエティ5.0を享受でき、かつ地方の発展、活性化

に繋がることも重要だろう。また、大学等の研究教育機関のデジタルインフラの整備や、電力会社の変電設備、レガシー半導体工場など既存の工場団地の活用等も念頭にすべきであろう。こうした新たなデータセンターの拠点は、いわば、日本列島改造論における内陸のインダストリアルパークと同様の位置づけであり、いわば、「デジタルパーク」であり、特区的な扱いも必要であろう。大型のデータセンターは、構築に最低でも数千億円の巨額投資と5～10年単位の

時間が必要である。建設認可取得に5年以上かかる上、高圧電線に接続するためのインフラ整備に長いリードタイムが必要となる。大量の電力を消費、特別高圧の大容量ケーブルを引き込める共同溝を含む電力洞道などの整備が必要で10年程度の期間を要する場合もある。このため、長期視点で、データ通信・処理量の増加を見越して、迅速かつ計画的に整備しなければならない。

データセンターの設置ロードマップ

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
情勢		デジタル日本列島改造論、 半導体デジタル戦略		デジタル田園都市構想、 参院選挙		大阪万博					
技術動向				5G 低遅延、同 時多点		6G開発		6G実用			
						自動運転レベル4		自動運転			
						MECサーバー開発					
データセンター	新規拠点 第1期 2カ所	候補地決定		土地造成、電力、通信網など整備		データセンター建設					
	新規拠点 第2期 数カ所			候補地決定		土地造成、電力、通信網など整備		データセンター建設			
	既整備拠点	公募など		データ需要により随時 整備 建設							
	エッジ型分散 数万			5G動向、自動運転など需要みながら整備							

出所) 若林秀樹

他方、自動運転や、IoTなどの応用を考えれば、5Gとの連携が必要で、利用場所の近い圏内に置くエッジ型データセンターがいるだろう。これは、データセンターというより、データステーションと呼ぶべきだろう

自動運転ではレイテンシーが重要であり、基地局の近傍に置く必要があるからだ。

日本でも5Gサービスは、2020年から始まっているが、当初は、「高速大容量・超低遅延・多数同時接続」の3特性のうち高速大容量のサービスだけで、超低遅延・多数同時接続の社会実装が必要だ。それには、リリース16の標準化や、超低遅延・多数同時接続を最大限発揮するため

の「コアネットワーク」の導入が必要である。全国に普及するには少なくとも、2～3年程度はかかる。また、自動運転や遠隔医療のように高い安全性能が求められるサービスは、5G技術だけでなく、他の技術も含めた実証も必要になる。それゆえ、これら自動運転、遠隔医療、無人工場のサービスが実装される2025年の1～2年前、すなわち、2023～2024年にかけて順次、設置が必要だろう。

先端半導体工場、データステーションなどのハイテク立地で地方を活性、デジタル街づくりを

ハイテク誘致やデータセンターは、これまでにないまったく新しい地域開発にもなりうることを指摘したい。地域開発発展のパターンを考えると、横軸に自然発生的・歴史的か、政策的か、縦軸に研究開発（R&D）的あるいはソフト中心から軽工業、重化学工業的か、をとって考えると分かり易い。

ここで、第一象限は、政策的かつ研究開発ソフト中心だ。日本では、つくば学園都市や、けいはんな、中国では、中関村などだ。大学や公的研究機関が中心になり、広い敷地と公園を擁しているが、量産工場はなく、生活の場としては、「人工的」であり、永住するイメージでもない。このため人口の発展には限りがある。ベンチャーも少ない。

第二象限は、ITバブル期に有名だった渋谷のビットバレーや六本木ヒルズ等、ソフトや金融業が多い。浮き沈みが激しく、ソフトが中心ゆえに、多様な働き手がいるわけでもなく、地域密着性も低い。秋葉原は、電気街もあり、ハードも含め、開発や試作も多いし、システムハウスなどの多くのベンチャーを創出した。最近は、アニメなどの拠点になっている。

第三象限になると、歴史が古くモノづくりが増えて、京都のようになる。大学も大企業も中小企業や老舗、ベンチャーもあり、工場もあるという多様性が広がり、人口面でも、定住者が増える。東京では、戦前は軍の工場があり、戦後は、精密関係が多い板橋や、金型など町工場で有名な蒲田などが相当する。

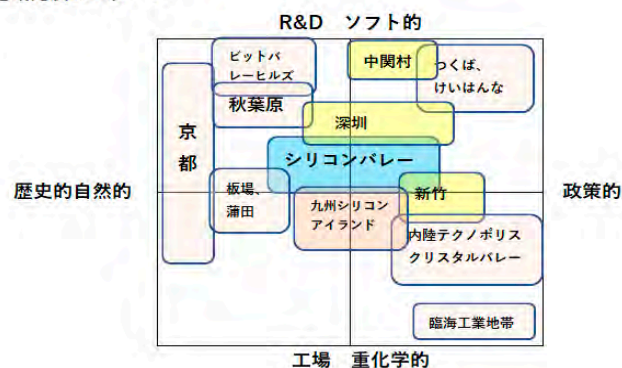
第四象限は、内陸のテクノポリスや、高度成長の太平洋ベルト地帯、臨海工業地域だ。ここ

は、産業誘致により、設備投資的で、人口増もあり、規模も大きいが、問題は、業種に特化するため、景気変動を受け、産業が衰退すると街全体が厳しくなることである。

シリコンバレーは、丁度真ん中であり、歴史も工場もあり、研究開発機関や大学、ベンチャーもあり、バランスが取れている。台湾の新竹や中国深圳も、政策的であったが、歴史を経て、街としての発展を遂げている。シリコンバレーの成立条件は、初期では、前提として、地域の風土や文化、生活レベル、研究機関や大学もいる。それが成長期では、ベンチャーや、金融や法律など支援体制、そして、人を集める話題作り、そのクラスターのVISIONやナラティブもいる。人口増加も含め、街としての永続発展を狙うなら、猥雑性や地域密着性がいい、ある時期からは政策は少し距離を置くもことも重要だ。

ハイテクによる地域発展のパターン

地域発展のパターン



出所) 若林秀樹

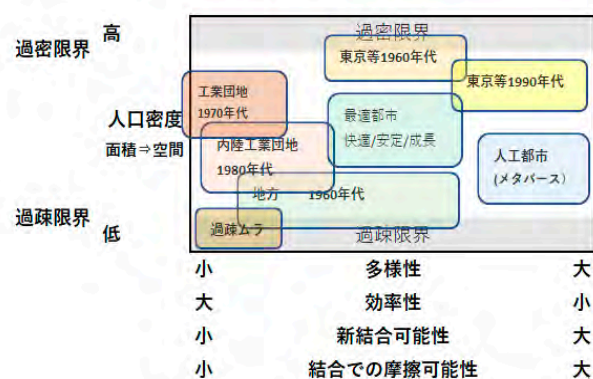
JASMや、Rapidusを半導体地域興しのモデルケースとして全国横展開すべきだろう。東北・中国・中部との連携も重要だ。そこでは、他の半導体関連企業も含め、TSMC等と同等の競争条件(税制、電力や水、建屋での消防法や建築基準法緩和、産学関係、知財等)を担保できる、5年か10年の期限付き特区として、誘致する政策

を検討すべきだろう。その代わり、その期限に於いては、「国内向けの供給を優先、値上げをしない」等の条件はあっていいだろう。

そういうユースケースを蓄積して、それがプラットフォームの上で、発展できれば、それ自体がイノベーションの地域クラスターの実験になり、さらに東アジアのハブにもなりえよう。

歴史を振り返ると、16世紀以降日本の政治経済の中心は、江戸すなわち東京であり、道路網、船の運輸に関連した港湾設備や河川管理も含め

戦後の日本の都市構造のシステライクゾーン？



これからのデータセンター、デジタルパークや、半導体の拠点が新たな日本のデジタル都として、新時代に調和のとれた発展に貢献するだろう。

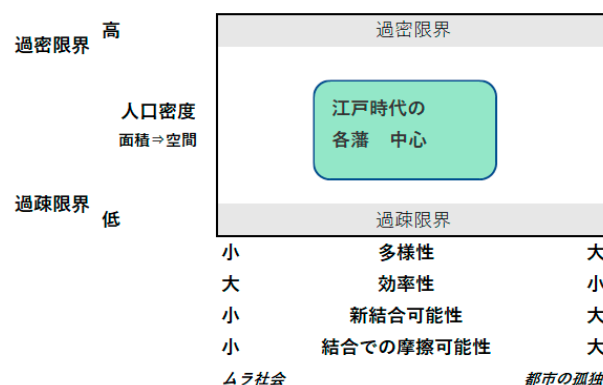
不況下で新しい資本主義を試せ

近年の資本主義では、「護送船団方式」は否定され競争的になったが、他方で、各社が、短期志向、個別最適の中、無駄な需給ギャップが発生した。それがシリコンサイクルのダイナミズムとなり、イノベーションを生んだ面もあるが、最近マイナス面が大きい。

新しい資本主義の中・長期、全体最適を考え半導体のモノだけでなく、人財も含め、需給問

て、整備されてきた。江戸時代以前は、京都が平安以降800年、その前は奈良が都であった。さらに古代にさかのぼると、邪馬台国、伊勢神宮、出雲大社、鹿島神宮、奥州藤原氏の平泉等、日本には多くの神社などがあり、それぞれの時代において、人の往来だけでなく、モノやコトの中心でもあった。そして、古の拠点は、河川や海岸、地震や災害など、地理的にも恵まれている場合が多い。

江戸時代は、適度な人口と各藩の多様性があった？



題を真剣に考察すべきだ。業界、ユーザー側、国家や社会にとって正しいか否かを、再考すべき時である。

その意味では、政策に需給視点を入れるべきだ。TSMC誘致やRapidus、人財強化などは、まさに長期での供給不足対応だ。

逆に供給過剰の場合にも、半導体のモノ、半導体のヒト・人財でも、政策に考慮すべきだ。データセンターや5G等デジタルインフラ官公需において、定期的調達ではなく、供給過剰で下落した時に集中調達するのである。在庫は増え、入替は不定期になるが、安く調達でき、需給バランスにはプラスである。

人財も供給過剰でリストラにならないよう、国も企業も人口ピラミッドを十分に考慮し採用

すべきだ。理工系離れ問題もスプートニクショック後の理工系採用ブームによる供給過剰が要因だ。いま、人財強化といっても、不況になると、各社はリストラや採用を中止すると、若者も二度と半導体産業に見向きもしなくなるだろう。

新しい資本主義の中で、インフレ政策もあり労働組合だけでなく、経団連なども、賃上げでは、同じベクトルであり好ましいが、既に海外では、ハイテク業界からリストラが始まっており、タイムラグを置いて、日本でも、起きるだろうし、彼らとの人財獲得を巡っての競合もある。今こそ、官民、経営と労働側が一体となって、新しい資本主義政策を試すときである。

円安は国力低下ゆえであり、円安、インフレで暮らしは貧しくなる。しかし日本は、多くの国民の生活を考えると、結局、モノづくり、輸出を重視すべきではないか。

このままでは、2030年には、エネルギー、クラウド、半導体等で、30兆円の貿易赤字となる。デカップリングと定期的なパンデミックの中で、サプライチェーンを考えると、ある程度は、雇用、情報やデータ、エネルギーの自給自足、地産地消をすべきだ。

50年前に戻って、米など海外に学びやり直しすべきである。米中摩擦の中で、米からの期待はチャンスだが、米からの期待とシニア技術者引退を考えるとあと5年も待てない。厳しい環境下こそ、新しい資本主義を試すべきだ。

参考文献

- 1) 電機連合NAVI2021年
- 2) 電機連合NAVI2022年
- 3) 経産省、半導体・デジタル産業戦略、2021年6月
- 4) JEITA半導体部会、国際競争力強化を実現するための半導体戦略、2022年5月JEITA半導体部会
- 5) 総務省 デジタルインフラ（DC等）整備に関する有識者会合の中間とりまとめを行いました（METI/経済産業省）2021年
- 6) 「デジタル列島進化論」2022年6月 若林秀樹、日経BP総研（日経新聞）

2023年の政局を展望する

政治アナリスト 伊藤 惇夫

極めて順調なスタートを切った岸田政権だったが、昨年7月の参議院選挙を境に、ガラッと様相が一変、その後は支持率の低下が止まらず、目指していた「黄金の3年間」は夢と消えたように見える。さて、こうした状況の中、今年の政局、政権の行方はどうなるのだろうか。

菅義偉前首相に代わって政権の座に就いた岸田首相。まずは総裁選勝利、次いで解散・総選挙に勝利し、さらに参議院選挙で勝利を収めれば、「黄金の3年間」が手に入る、という「3段飛び」戦略を描き、そこに至るまでは、ひたすら「波風」をたてない、というか、とにかく批判が出るような決断は一切しないという姿勢を維持し続けた。付けられたあだ名は「検討使」だった。

アメリカのニクソン元大統領は、「政治では間違いを犯すより、もっと悪いことが一つある、何もしないことだ」という言葉を残しているが、岸田首相はこの言葉の逆をいって、見事に成功したといえる。だが、参議院選挙を計画通りに乗り越えた直後、大きな「壁」にぶち当たった。まるでホップ、ステップ、ジャンプで華麗に着地した後、一步を踏み出そうとした途端に足を捻挫、あるいは骨折でもしたように。では、なぜ、岸田政権は“失速”したのか。今年の政局を展望するためには、まず、その点を振り返り、その要因、背景を分析することが必要だろう。

さて、順風満帆だったはずの岸田政権に逆風が吹き始めることになった「ターニング・ポイント

」は、どこだったのか。おそらくそれは昨年の7月8日だったのではないか。参議院選挙の投票日を2日後に控えたこの日、安倍晋三元首相が銃撃によって命を落とすという衝撃的な事件が起きた。安倍氏の死去は、その後の政局全般にさまざまな影響を与えることになる。中でも、岸田政権に対する国民の見方を大きく変えるきっかけとなったのは、その安倍氏の死去からわずか6日後に発表された「国葬実施」だった。

それまで、「なにもしない」にもかかわらず、支持率が上昇傾向を維持してきた背景にあったのは、岸田首相のソフト・イメージではなかったか。多くの国民は、10年近く続いた安倍、菅両政権の強権的あるいはハードな政権運営に、ある種の飽き、疲れのようなものを感じていたのではなかったか。そこに岸田首相という、ソフトで穏健「聞く力」をもった？人物が登場した。言ってみれば「癒し」である。多くの国民は「ホッとした」のではないか。ところが、参議院選挙勝利で「驕り」が生まれたのか、国会にも諮らず、野党への説明も一切ない中で、岸田首相は突然の国葬の実施を表明した。

「なんだ、岸田も安倍、菅両と同様、すべてを官邸の意向で決定していく強権的リーダーだったんだ」と思った人が少なくなかったはずだ。結果的に岸田首相のソフト・イメージはここから崩壊が始まったと見ていいだろう。

その後は、安倍氏の死去によって蓋を開けた

旧統一教会問題への対応の緩さ、遅れや、山際大志郎前経済再生担当相から始まり、葉梨康弘前法相、寺田稔総務省と続いた辞任ドミノ、ロシアのウクライナ侵略や円安による物価高騰など、政権への批判が高まる事態が次々と襲いかかる。

ただ、一連の事態をより深刻なものにした背景にあったのは、岸田首相の「決断音痴」ともいえる対応だった。岸田首相は、国葬実施や約1ヵ月前倒ししての内閣・党役員人事など、しなくてもいい決断をする一方、旧統一教会問題への取り組みや問題閣僚の更迭遅れなど、しなければならない決断を遅らせるなど、さまざまな場面で決断ミスを重ねてきた。それが政権に対する厳しい批判を生み出した大きな要因ではなかったか。

そうした中で出てきたのが岸田首相のリーダーとしての資質に対する疑問だ。筆者は以前から、総理は大きく2つのタイプに分かれると考えている。「なったら総理」と「なりたい総理」がそれだ。「なったら」は、総理になったらこれをやる、という明確な目標をもって総理に座に就く政治家。従ってこのタイプの場合は総理になることは手段に過ぎない。これがまともな総理だろう。一方、「なりたい」は、総理になること自体が目標だから、その座に就いた途端、その先には何も見えていない。後は、ひたすら総理の座に居座ることだけを目指すことになる。

何人かの名前が浮かんでくるが、「なりたい」総理の実名は控えるとして、「なったら」の典型に挙げられるのは、賛否は別にして、おそらく中曽根康弘元首相だろう。中曽根氏は初当選した直後から総理の座を目指す決意、同時に総理になったらどんな政策を実現し、どんな国を目指すのかを日々考え、それを大学ノートに記録していた。中曽根氏が実際、総理の座に就い

た時、そのノートは全部で20数冊になっていたという。

「なったら」総理に共通している特徴のひとつは、その時のためにしっかりとしたブレインを作り上げていることだ。中曽根氏は日頃から気になる論文や本の著者を見つけると、直筆の手紙を出し、関係を構築していった。近いところでは安倍氏の場合は今井尚哉秘書官や経産官僚、経済学者や菅官房長官がいた。菅氏も主に外部に信頼できるブレインを持っていた。では、岸田首相はどうか？これまでのところ、そうしたブレインの存在が見えない。

総理として、的確な判断、先を読んだうえでの対応を行うには、しっかりとしたブレインの存在が不可欠だ。もちろん、その前提として明確な理念と方針、目標設定がなければならない。それが不在中の政権運営は迷走を重ねることになりざるを得ない。今の段階で岸田氏を「なりたい総理」と断定するつもりはないが、少なくとも、これまでの政権運営を見る限り、「もしかしたら」の疑念を抱いても仕方がないのでは？

さて、こうした状況をベースに、今年の政局の動向を占ってみよう。まずは確定している政治日程の中で、主なものを拾ってみると、春には統一地方選挙があり、5月に広島でG7サミット（主要国首脳会議）が行われる。

一方、今年も政局の動向に影響を与え続けると思われるのが、旧統一教会問題。被害者の救済がどこまで進むのか、実際に同教会に対する解散命令請求は出せるのか、それが裁判で認められるのか、といった点への関心は続いていくはずだ。ただ、その一方、多くの国民がモヤとした疑念を抱きつづけているのが、自民党と同教会との関係ではないか。

自民党、中でも「世界の真ん中で輝く日本」

だの、「日本を取り戻す」などと、愛国主義的言動を展開してきた安倍氏を中心とする、いわゆる保守系議員の多くが、実は韓国発でしかも教祖だった人物が「日本はエバの国」などと説き、日本からだけ、巨額の資金を吸い上げてきた反日的宗教団体と裏で手を結んでいたという事実 は多くの国民を唖然とさせた。関係する政治家は口を拭って逃げ切りを図ろうとしているが、この点をきちんと総括しない限り、政権に対する不信感は払しょくできないだろう。この問題は、見方を変えると日本の保守政治そのものが根本から疑われる事態だといってもいい。岸田政権は、今年もこれまでの自民党と旧統一教会との関係について、きちんとした総括が求められ続けることになりそうだ。

一方、具体的な政治日程の中で岸田首相にとって、最初のハードルとなるのが、統一地方選挙だ。注目点の一つは、旧統一教会問題が、この地方選挙にどの程度影響を与えるかということ。国会議員と同様、いやむしろ地方の方が、旧統一協会の浸透度が広く深いという見方もある。仮に、この選挙で旧統一教会との関係が取りざたされている候補者（大半が自民党、もしくは自民党系？）の落選が相次ぐようだと、政権への影響も少なくないだろう。岸田首相は、より明確な対応が求められることになるし、直ちに政権を巡る動きが出るとは思えないが、自民党内からも「ポスト岸田」に向けた動きが活発化するかもしれない。

広島サミットに関しては、これが特に政権の浮揚につながることは考えにくい、その時点での岸田政権の置かれた状況が、より厳しいものになっていた場合は、「サミット花道論」が浮上してくる可能性もある。

こうした政治日程との関係とも絡んでくるが、今年の政局で最大焦点となりそうなのが、やは

り岸田政権の行方だ。昨年末、岸田政権は支持率急落もあって、一時はその存続を危ぶむ声もあがっていた。だが、岸田政権に対し、自民党内では「しばらくは持つ」という見方が支配的だった。その理由はいくつかある。まず、岸田首相が「ヤケクソ解散」でもしない限り、しばらくは国政選挙がないこと。選挙がない中で総理を引きずり下ろすことはまず不可能だ。菅氏が降ろされたのも、衆議院の任期満了が近づいたからだった。

次いで、今の自民党内には衆目が一致するような後継候補がいなくてもその理由のひとつ。自民党内では後継候補として茂木敏充幹事長や河野太郎特命担当相の名前が挙がっているが、茂木氏は人望の点で問題があり、「茂木になるくらいなら、岸田に頑張ってもらった方がいい」といった声が自民党内にも少なくない。また、河野氏に関しては、その異端児ぶりから危険視する見方が党内から消えていない。つまり人材が不足しているということ。

さらに岸田氏の延命を支えているのが、これも人材難からくるのかもしれないが、自民党内に「岸田降ろし」を画策できるような“腕力”を持った人物が見当たらないという点だ。敢えてそうしたタイプの存在を探すなら、二階俊博元幹事長、菅前総理くらいだろうが、今のところ彼らは状況を見守る姿勢だ。

統一地方選挙を前にして、地方の議員、候補者が政権交代など党内のガタつきを嫌っているのも大きい。国会議員は彼らに支えられているからだ。

というわけで、取り敢えずは岸田政権が存続しているわけだが、だからといって、決して安泰というわけではない。なにしろ政界一寸先は闇である。岸田氏に極めて近い、あるベテラン議員は「とにかく今は、ひたすら耐えるしかな

い」というが、当の岸田氏にすれば、このまま「低空飛行」が続けば、何がきっかけとなって足元を掬われるかわからないという不安から、なんとしても状況を好転させたいという思いが強いはずだ。

では、起死回生というか劣勢挽回の策はあるのか。例えば、岸田氏にとって最大の重荷となっている旧統一教会問題で、第3者委員会的な機関を設置し、徹底的に党内調査を行って、国民に納得してもらうようなことができれば、一定の評価は得られるだろうが、まず期待は薄い。金額だけが膨らんだ補正予算は組んだが、これで日本経済が目に見えるほど活性化することなど、まずありえないし、円安・物価高が解消するのは不可能に近い。そもそも、どれほど多額の予算を組んだところで、その効果が多少なりとも現れるまでには半年近くかかる。

欧米に比べて日本の物価上昇率はかなり低いにもかかわらず、生活苦を訴える声が高まっている背景には、先進国の中で、日本の賃金上昇率が格段に低いことがある。賃上げにしても、せいぜい数%程度では焼け石に水。因みに、OECD（経済協力開発機構）によると、1995年を100とした場合の実質賃金上昇率は、アメリカ222、韓国291に対し、日本はなんと95、加盟国の中で日本だけが減少しているという状態である。大幅に賃上げを実現するためには、日本が抱える構造的問題を解決しなければならないが、岸田政権にそれができるだけのパワーがあるとはとても思えない。

となれば、打つ手は極めて限られてくる。今、永田町で囁かれているのが、一つは内閣改造、党役員人事であり、もう一つが解散・総選挙だ。ただ、どちらもハードルは高い。

まず人事だが、仮に内閣を改造するにしても、旧統一教会と関係を持った議員は、すべて排除

しなければ国民は納得しない。だが、そうなる」と自民党内にはほとんど人材がいなくなる。加えて、もしも新たな顔ぶれの中から、改めて関係が発覚するようなことがあれば、激しい批判が起きることは間違いない。

一方の解散・総選挙だが、確かに安倍政権は危機的な状況に陥ると、解散・総選挙に打って出て、局面を転換してきた。2014年は小渕優子、松島みどりの両閣僚が相次いでスキャンダル辞任したことを受けてのことだったし、2017年はいわゆる「モリカケ」問題で支持率が急落していた時だった。野党は相変わらず非力だし、いざ選挙となっても野党候補者の一本化が実現する可能性も低いから、自民党が政権の座を失うようなことはないだろうが、弱体化が顕著な岸田政権だけに、20～30議席の減少でも、「岸田降ろし」が顕在化する可能性は十分にある。周辺に「策士」が見当たらない上、慎重派の岸田氏が、そんなリスクな賭けに出るとは考えにくい。

となれば、今年の永田町は、淀んだ、重苦しい空気の中、先の見えない状況で推移していくことになるのかもしれない。ただ、そんな事態の中で、改めて問われるのが、野党の存在ではないか。各種の世論調査を見ても、確かに内閣支持率は低空飛行を続けているが、その一方で政党支持率を見ると、まだ自民党は「岩盤支持層」の最低ラインといわれている30%以上を維持している。それに対して、野党各党の支持率はほとんど上がっていないのが現状だ。つまり、多くの国民は岸田政権には失望していても、自公の連立政権に代わって野党が政権の座に就くことまでは望んでいない、ということをしていると見ていい。

ここまでの閉塞状況に陥りながら、なぜ野党への期待感が高まらないのか、野党の中に「政

権の受け皿」が見当たらないのか。「ダメ政権と非力野党」という関係が続けば続くほど、政治全体が信頼感を失い、劣化していくことになるだろう。こうした状況を生み出している責任は野党側にもあることをまず、自覚すべきではないか。

外にはウクライナ問題や北朝鮮の挑発行為、

中国の覇権主義的行動が生み出す東アジアの緊張状態、内には物価高や旧統一教会問題や留まるところを知らない政治家のスキャンダル…。今年の日本は三重苦、四重苦の中での船出となる。果たして、この状況から脱する道はあるのか。今ほど政治の果たす役割は大きく、重い時はないのだが。

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行は、多くの人々の仕事、働き方に影響を与え、社会や経済活動に大きな変化をもたらしている。新型コロナウイルス感染症の蔓延への対応策として、外出自粛とともに、通勤に替わるテレワークの導入が促進され、従来に比べて長い時間を家庭で過ごす勤労者が増えた。

日本では、以前から、家事・育児時間は、女性に大幅に偏っている。内閣府「男女共同参画白書・令和2年版」によると、6歳未満の子どもを持つ夫婦において、夫の家事・育児時間は1日当たり83分（2016年）、米国の187分に比べて極めて少ない一方、妻の家事・育児時間は1日当たり7時間34分と、米国の5時間48分に比べて大幅に長い。その中で、この感染症拡大という未曾有のショックは、男性の家事・育児時間の増加をはじめ、日本の働き方や家事育児負担のあり方、ひいてはワーク・ライフ・バランスに大きく影響した。

本稿では、新型コロナウイルス感染症の流行が長期化する下、テレワークが一段と普及するに従い、子育て世帯の家事・育児の時間、労働時間、家族と過ごす時間、仕事の主観的な生産性、生活満足度等にどのような影響をもたらしたか説明する。テレワークにより在宅時間が増えたことで、男性は家事・育児の負担や時間をどのくらい増やしたか、女性の家事・育児負担はどう変わったか、労働時間や主観的な生産性

の評価はテレワークの影響をどのように受けているかを検証しさらに、新型コロナウイルス感染症拡大前と比べて、勤労者や家族の満足度がどのように変化したかを説明する。

本稿は、経済研究誌（Vol. 73, No. 4, 2022年）に掲載された論文「新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス」（白井恵美子・佐藤繭・松下美帆著）を要約し解説したものである。

2 データについて

コロナ禍による人々の生活意識や行動の変化について、内閣府のインターネット・アンケート調査である「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」のデータをもとに分析した。この内閣府調査は、日本国内居住で15～89歳のインターネットパネル登録モニターを対象に、半年ごとに行われている。本稿では、第1回目は2020年5月25日～6月5日、第2回目は2020年12月11日～12月17日、第3回目は2021年4月30日～5月11日、第4回目は2021年9月28日～10月5日の間に行われた調査のデータを用いた。

テレワークの状況と夫婦間の家事・育児分担について、20～59歳、既婚、18歳未満の子どもを持つ世帯にサンプルを限定して分析した。また、この内閣府調査においては、一部の調査協力者がすべてのアンケート（4回）に回答していることを活用して、感染症拡大前と拡大以降

とを比較した。それによって、コロナ禍が続いている中で、テレワーク実施の状況や生活満足度などの満足度指標がどのように変遷したか、既婚男女と未婚男女に分けて分析した。

3 コロナ禍のテレワーク、仕事、家庭生活

最初に、テレワークの実施状況についてみると、テレワークを実施する割合は、男性の場合、第1回調査時点で37.1%と最も高かったが、第2回では17.1%、第3回では23.2%、第4回では24.9%と、第1回に比べて、テレワークの実施の割合は低下した。同様に、勤務日制限の実施の割合をみると、第1回は11.3%、第2回は3.0%、第3回は4.8%、第4回は4.6%と、第1回のあと低下している。さらに、勤務時間制限の実施の割合をみると、第1回は12.4%、第2回は1.7%、第3回は2.5%、第4回は2.3%であり、休業を活用する割合は、第1回は3.1%、第2回は1.8%、第3回は1.2%、第4回は1.5%と

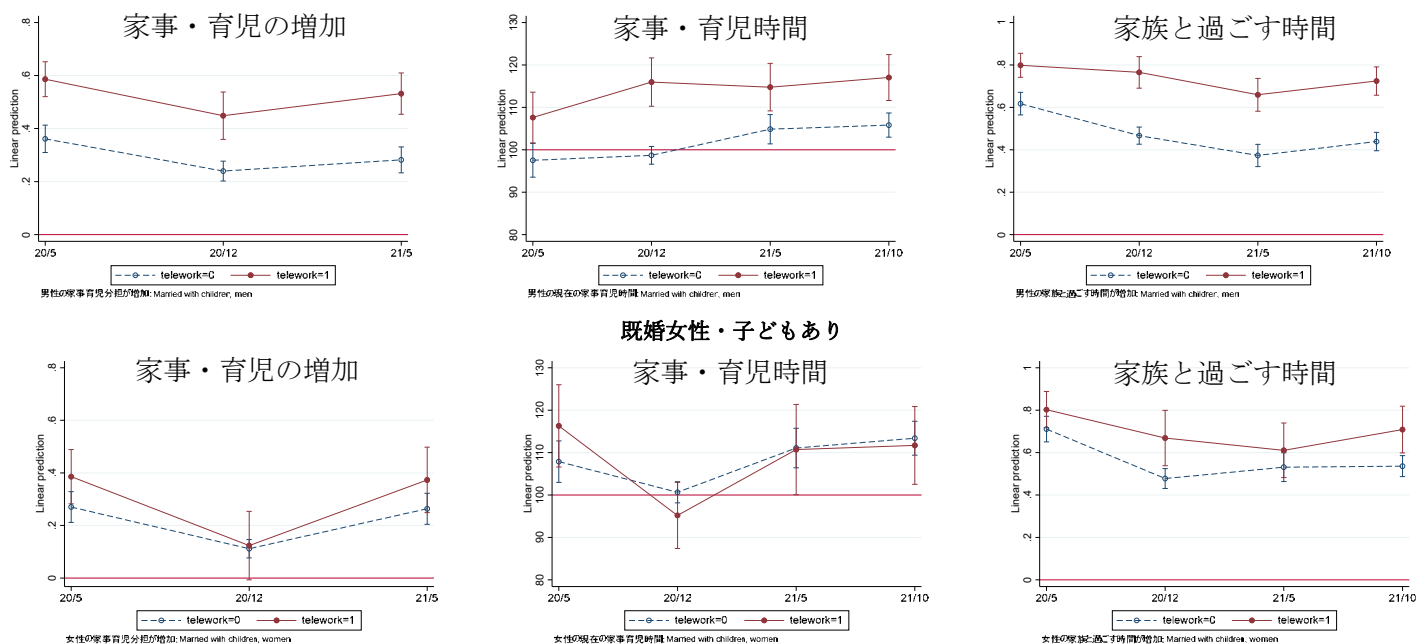
なっている。いずれも、第1回調査時点は高く、その後は第2回以降低下した。女性がテレワークを実施する割合は男性の半分程度であった（第1回は23.8%、第2回は10.8%、第3回は16.2%、第4回は17.7%）。一方、第1回に女性が勤務日制限をする割合は14.7%、勤務時間制限は17.3%、休業を活用する割合は7.0%と高く、女性がテレワーク以外の働き方をする割合は男性よりも高かった。

テレワーク実施率を業種、職種別に見ると、医療・福祉や保育、小売業など対面的なサービス業務が必要とされる業種では割合が低く、専門職や事務職などで割合が高い。また、世帯所得が高いほうがテレワークを実施する傾向が得られた。

次に、18歳未満の子どもを持つ世帯における、夫婦間の家事・育児負担については、男性は、職場での滞在時間が減り、夫（自分）の家事・育児負担が増えた（図1、左）。夫がテレワーク

図1 家事・育児負担の増加、家事・育児時間、家族と過ごす時間の時系列的変化
：テレワーク実施(telework=1)・非実施(telework=0)別

既婚男性・子どもあり



注：臼井・佐藤・松下(2022)の図1より転載

で仕事をした場合は、テレワークをしなかった場合と比べて、夫自身が感染症拡大前と比べて家事・育児負担が増えたと回答するのが23.2%ポイント上昇した。夫が勤務日制限をした場合は19.4%ポイント増、勤務時間縮減をした場合は15.9%ポイント増であったが、休業の場合は1.8%ポイントの増加にとどまった。女性については、自分がテレワークをした場合は自分(妻)の家事・育児負担が増えたと回答するのが8.5%ポイント増え、その増加幅は男性の半分程度であった。勤務日制限の場合は5.2%ポイントの増加で、増加幅は男性よりもはるかに小さかったが、勤務時間縮減の場合は13.7%ポイント増、休業の場合は1.3%ポイントという増え方で、男性とほぼ同じくらいの程度であった。男女ともに、テレワーク、勤務日制限、勤務時間縮減の実施は、自分の家事・育児負担を増加させたが、休業は家事・育児負担に影響しなかった。

実際の家事や育児に使う時間については、感染症拡大前の家事・育児時間を100とすると、テレワークをした夫は、テレワークをしない場合よりも、感染拡大後は家事・育児時間が10.9ポイント増えた。一方、妻はテレワークをした場合としなかった場合とで、家事・育児時間には差がなかった(図1、中央)。

家族と過ごす時間(余暇時間を含む)は、男女ともに、テレワークの実施により、家族と過ごす時間の増加につながった。具体的には、家族と過ごす時間が増えたと回答するのは、テレワークをした場合は、テレワークをしなかった場合と比べて、男性は25.7%ポイント高く、女性は11.5%ポイント高かった(図1、右)。

4つの調査時点ごとに見ると、テレワークをした男性は、テレワークをしなかった男性より、家事・育児負担が増えたと回答する者が多く、実際の家事・育児の時間も長かった。また、過去にテレワークをした男性は、現在においても家事・育児時間を増やしており、家族と過ごす時間についても同様の傾向がみられた。男性がテレワークを経験すると、男性の家事・育児時間は増え、家族と過ごす時間が増えて、家庭での生活により多くの時間を割くことが定着している傾向がうかがえる。女性は、自分がテレワークをした場合、テレワークをしなかった場合と比べ、家族と過ごす時間が増えたと回答する者の割合が調査時点を通じて高かった。しかし、家事・育児時間は、テレワーク実施か否かで有意な違いはなく、男性の家事・育児時間が増えても、その分、女性の家事・育児時間が減ることはなかった。

最後に、労働時間を見ると、男女ともに、感染症拡大前より減少した。男性では、テレワークをした者は、テレワークをしなかった者より、労働時間の減少幅が大きい。調査時点が進むにつれ、その間の差は消失した。ただし、これは、テレワークをしなかった者の労働時間が大きく減少したことによる。女性も労働時間は減少したが、テレワークをした者としなかった者の間には有意な差はなかった。

さらにテレワークが、仕事の主観的な生産性へ与える影響について分析する¹。主観的な生産性へのテレワークの影響は、雇用形態や性別により異なっていた。感染症拡大前の生産性を基準(=100)とすれば、感染症拡大後の生産性は男

¹ 内閣府の調査では、就業している調査対象者に、「2019年12月(感染症拡大前)と比べて、仕事の生産性はどのように変化したと感じましたか。2019年12月の仕事の生産性を100とした場合の数字でお答えください。例えば、仕事のパフォーマンスが2割減少した場合は「80」、1.3倍になれば「130」となります。上限を「200」としてお答えください。」と尋ねている。

性の場合には94.9であった。テレワークをした場合、テレワークをしなかった場合と比べて、生産性が2.8ポイント低くなったと答えた。それに対して、正規雇用の女性は感染症拡大前の生産性を基準(=100)とすれば、拡大後の生産性は90.1であった。そして、テレワークをした場合は、テレワークをしなかった場合と比べて、生産性が6.9ポイント高くなったと答えた。一方、非正規雇用で働く女性は、感染症拡大前の生産性を基準(=100)とすれば、拡大後の生産性は91.8であった。そして、テレワークをした場合は、テレワークをしなかった場合と比べて、生産性は3.4ポイント低下したと回答した。正規雇用をしている女性の主観的生产性は、テレワークした者の方が、しなかった者に比べて高かったが、非正規雇用をしている女性の場合は、テ

レワークをしていた者のほうが低かった。主観的な生産性が、性別、雇用形態によって生じている要因については、さらなる解明が求められる。

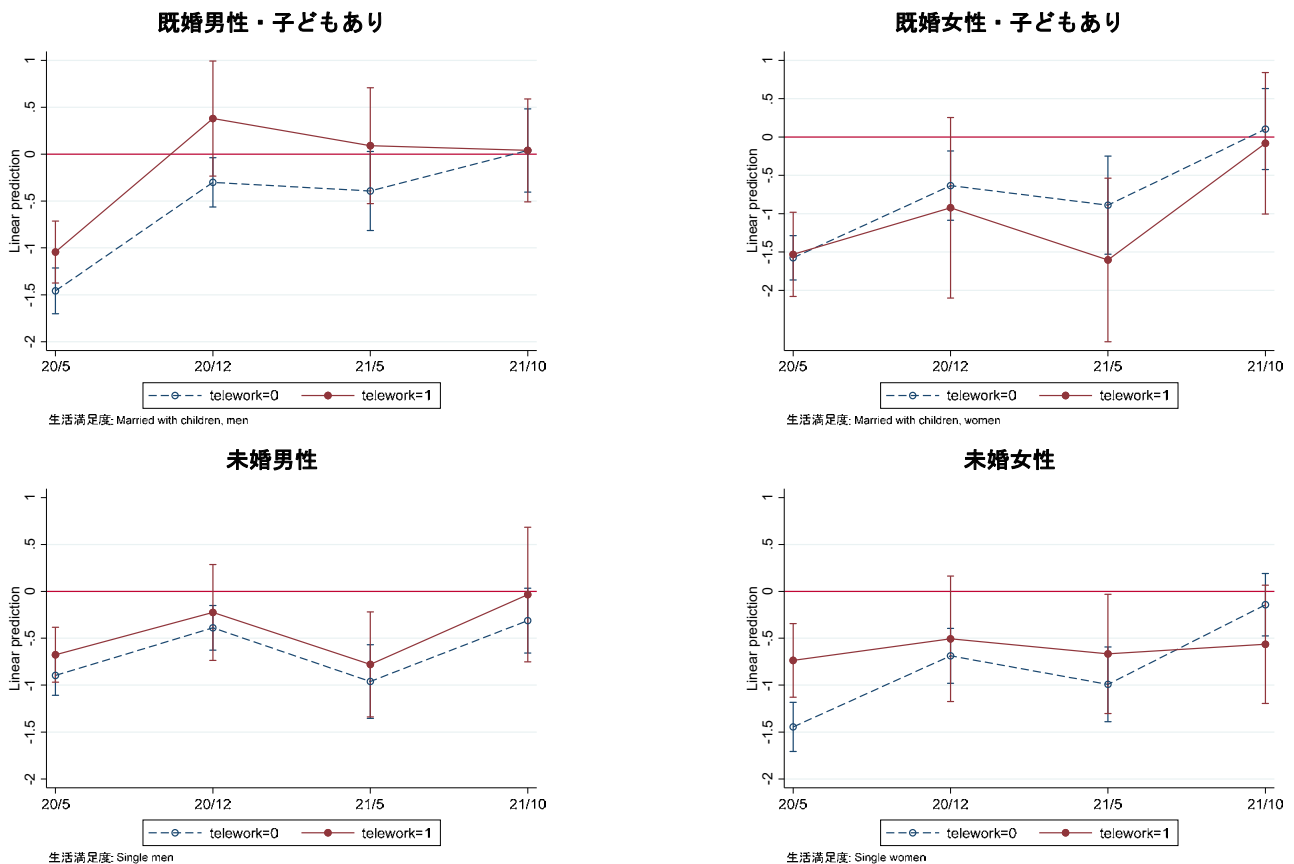
4 コロナ禍の満足度について

内閣府の調査では、満足度指標として、①生活満足度、②仕事の満足度、③健康満足度、④社会とのつながり満足度、⑤生活の楽しさ満足度、⑥子育てのしやすさについて調査対象者に質問している。それぞれの満足度指標は、0～10点の評価で尋ねている。

第1回調査時点の生活満足度は、感染症拡大前と比較すると、子育て世帯の男性は平均1.13ポイントの低下、子育て世帯の女性は同1.71ポイント低下した(図2)。時間の経過に伴い回復

図2 感染症拡大前と比較した現在の生活満足度の時系列的変化

：テレワーク実施(telework=1)・非実施(telework=0)別



注：白井・佐藤・松下(2022)の図2より転載

し、第4回には男女ともに生活満足度は、感染症拡大前の水準に回復した。その他の満足度指標についても、同様に、子育て世帯の男女とも第1回目に最も低下幅が大きかったが、その後、多くの満足度指標は感染症拡大前の水準に回復した。しかし、仕事満足度、社会とのつながり満足度、生活の楽しさ満足度については、第4回調査においても感染症拡大前のレベルに回復していない。未婚男女も同様であるが、第4回調査時点において、未婚男性の仕事満足度、社会とのつながり満足度、生活の楽しさ満足度の回復が、未婚女性に比べて遅れている。

テレワーク等の実施は、18歳未満の子どもを持つ既婚男女の生活満足度にどう影響したのであろうか。男性では、テレワークをした者は、しなかった者と比べ、生活満足度が0.48ポイント高かった。一方、18歳未満の子どもを持つ既婚女性については、テレワークをした者と、しなかった者の生活満足度の差はほとんどなかった。

その他の各種の満足度を見ると、18歳未満の子どもを持つ既婚男性については、テレワークをした場合に、生活満足度が高いこと、健康満足度や生活の楽しさ満足度も高い傾向が確認された。18歳未満の子どもを持つ既婚女性については、テレワークの実施は、生活満足度に影響しない、健康満足度が低下するという傾向があった。

未婚男性の場合、テレワークをした場合には、

生活の楽しさ満足度が増加する傾向があった。未婚女性では、テレワークをした場合、生活満足度が高くなった。しかし、未婚男女ともに、テレワークの有無にかかわらず、社会とのつながり満足度が低かった。

5 おわりに

コロナ禍の下、仕事をテレワークで始めた既婚男性の多くが、労働時間を減らし、家族との時間を増やし、以前に比べ家事や育児により関わるようになった。テレワークをした場合、既婚男性の生活満足度が高い傾向が確認されたが、既婚女性の生活満足度を改善するには至っていない。テレワーク増加により、男性が家事や育児などにより積極的に関与することになったことを契機として、ワーク・ライフ・バランスが変化する可能性が出てきている。しかし、今のところ、女性の家事・育児負担が軽減した傾向は確認できていない。むしろ、負担が増えたと感じている女性が多い。

2020年5月の時点においては、感染症拡大前に比べて仕事の主観的な生産性、労働時間、いずれの満足度指標も大きく落ち込んでいる。2021年秋の時点では、多くの指標は徐々に回復しているが、仕事満足度、社会とのつながり、生活の楽しさについては、依然、感染症拡大前の水準には回復していない状況である。特に、未婚者の満足度指標の回復が遅れていることは懸念すべきことである。



以心伝承

日本の常識、世界の非常識 企業別組合はなぜ生まれたのか

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

年功序列賃金、終身雇用、企業別組合は、日本の雇用システムの三大特徴とされる。そのうち年功序列賃金と終身雇用は、もはや時代遅れとして見直し議論が行われ、すでに軌道修正されている。しかし、企業別組合については、その有する課題や問題、あるいは弱点についての指摘は、戦後、絶えることはないが、だからといって根っ子から「解体してしまえ」といった議論が交わされることはない。

ところで、これから各企業労使の春季交渉が本格化する。今年はとくに賃金引上げについて政府・財界も熱心である。これは、賃上げが行われなかったために、日本の景気が一向に回復しないという危機感の現れなのだろう。経営者にも、生産性を上げるためには社員・従業員のモチベーションが欠かせず、そのためにも賃金引上げはやむを得ないという認識があるようだ。それに、労働組合にとっても、今日の物価上昇から実質賃金の目減りは看過できないだろう。

と言いつつも、「日本の独特な『企業別組合』は会社と運命共同体の関係になり、賃上げ要求は抑制しがちだ」(日本経済新聞2022年10月27日付「社説」)との論評がある。これは、春季交渉が企業内の論理に埋没してしまい、利益が出ていても賃金引上げが抑制されて、適正なインフレによる好循環がもたらされないという立場か

らの主張である。私には、この論理が正しいかどうか、にわかには判断がつかない。しかし、この企業別組合について、その生い立ちや成立過程を探ってみることは、今日の労働組合運動を評価、検証するためにも無駄なことではないと思える。

そこで今号では、なぜ、日本の常識、世界の非常識である企業別組合が、いかなる理由から日本に誕生し定着したのか、その事情や背景についてアプローチを試みたい。

📖戦前は横断組合が主流

日本の労働組合の起源は、明治初期の職工義友会と、それを母体に結成された労働組合期成会にある。職工義友会は、労働者に対する啓蒙的な檄文「職工諸君に寄す」を広く配布していて、そこに、「同業相集まり同氣相求むてふ人類至情の上に基礎を置ける同業組合を起こして、己の利益を擁護しなければならない」¹、と労働組合の結成を呼び掛けている。この「同業組合」とは、職業別の労働組合を指すものとされる。

また、労働組合期成会の指導によって誕生した代表的な労働組合に、「鐵工組合」「日本鐵道矯正會」「活版工組合」などがあつた。塩田庄兵衛氏は、戦前は「熟練工の職業別組合からはじまって、第一次大戦後は産業別組織もつくられ

¹ 大河内一男著『黎明期の日本の労働運動』(岩波新書、昭和47年) 62頁。

ましたが、いずれにしても、企業のワクをこえた個人加盟の単一組織が、労働組合の組織原則でした」と語っている²。

その戦前の組合組織は、その最盛期において組合数約1,000弱、組合員数40万余（組織率8%弱）³であったが、昭和15年の大日本産業報国会の設立によって、労働組合が解散を命じられたことから、ナショナルセンターも産別組合も、労働組合と名のつくものはことごとく姿を消してしまったのである。

🔗 にわかづくりの組合結成

1945（昭和20）年8月15日、終戦となり、GHQは、民主化政策の柱に労働組合の結成をすえた。戦前の弾圧から戦後の結成奨励へ180度の転換は、経営者や労働者を大いに驚かせ、戸惑わせたことだろう。

三菱電機労働組合相模支部結成40周年記念誌に、戦後直後の組合結成に奔走した当時の様子が掲載されている。終戦直後の10月11日、5大改革が指示されたことにより、「全国的に労働組合の結成の動きが広まった・・（略）。我が世田谷工場（相模製作所の前身）にも労働組合結成の動きが活発化し、昼休みを利用しての相談や、説得工作が行なわれ、一月二十日に当時勤労係長であった青柳清人氏をはじめとする発起人により、組合設立準備委員会が設立された。翌二月十五日には、発起人・設立準備委員の手により、記念すべき組合結成大会が開催され、長い歴史の第一歩を記したのである」と綴られている。労働組合法が昭和20年12月22日に国会で成立していたとはいえ、施行は翌年の3月1日で

あったから、結成大会は、労働組合法の施行前だったことになる。この時期、労働組合の結成に遅れをとってはならないと、雨後の筍のごとく加速度的に労働組合は誕生していったのである。

ただ、戦後結成された労働組合が戦前の横断組合や職能別組合と違い、またGHQの本国であるアメリカ流とも異なって、企業別組合が誕生していったというのは不可解ではある。

🔗 いかなる労働組合かは日本人の決めること

GHQは、労働組合の結成について奨励したが、いかなる形態のどのような組織の労働組合とすべきかについては、どのように考えていたのだろうか。

GHQで二代目労働課長をつとめたT・コーエン氏は、「戦後の日本で企業別組合が主流になったのは、SCAP⁴の政策に起因するとお考えになりますか」との質問に、「いいえ、そうは思いません。職能別組合が形成されるような条件はもうすでに終戦までになくなっていました。それは望めないわけです。それにかわって登場したのが企業別組合主義だったと考えるのです」と述べている。さらに、「そうしますと、企業別組合というのは産業社会に必然の産物というお考えなのでしょうか」との質問に、「その通りです。産業革命の初期にあつては、職能別組合が形成されましたが、企業内のおのおの組合が発展するにつれて、全体としての統一性がとれなくなってきたのです・・（略）。ところが日本では違います。一企業内には一組合ですから、一緒に

² 塩田庄兵衛著『日本労働運動の歴史』（労働旬報社、昭和40年）134頁。

³ 隅谷三喜男著『日本労働運動史』（有信堂、昭和41年）172頁。

⁴ 連合軍最高司令官総司令部（GHQ/SCAP）。

働き、要求も一致させて、同一の解決を望むことから企業内の産業平和というものが得られるわけです」⁵と、企業別組合は妥当すると答えている。

その一方で、異なる見解を述べているのが、GHQ労働課で労働教育担当を勤めたJ・フーバー氏。「GHQ労働課は、企業別組合の組織方法を支持したのですか」との問いに、「わたしは一貫してアメリカにみられるように強力な産業別組合組織を支持していたので、企業別がGHQの政策によるというのはあまり真実性がないと思います」⁶と答えている。フーバー氏は、母国アメリカで、AFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）に勤務していたという経歴もあって、企業別組合には否定的だったのである。

ただ、占領軍の極東委員会が「日本労働組合に関する原則」（1946. 12. 6）⁷というものを決定していて、そこに「九. 労働組合の組織に当たってはそれが職業別、産業別、会社別、工場別、地域別などいかなる基礎によるを問わず、組織形態を選ぶのは日本人の自由とする」とあり、組合結成は奨励するものの、その組織形態を決定するのは日本人の自由としている。占領軍は、日本において、いかなる形態の労働組合が結成されようが、そこは、われ関知せず、だったのである。

企業別組合は急速かつ本能的に団結した結果

その企業別組合について、戦後直後の労務法制審議会の委員長であった末弘厳太郎氏⁸は、

「戦後日本の労働者は主としてインフレの昂進による生活難と襲いくる失業の危険の前に、自己を守ろうとする動機から、急速に且つ半ば本能的に（企業別に）団結したに過ぎない」と述べ、「このことは、決して現在日本の組合一般の健康を示すものではなくして、或る意味においてはここに反って脆弱性の根源があるとも考えられる」と酷評している。さらに、「労働組合のほとんどすべてが職場単位に結成され、雇用関係を同じくすることを基礎として団結している。経営者も彼らの被雇者が企業内に作った組合と団体交渉し、また労働協約を締結することは拒否しないけれども、被雇者以外の者が加入している産業別組合の中央幹部と直接交渉することを好まない。これは戦前、経営者が縦の組合は認めるけれども、横の組合を認めないといったのと共通する思想が、今なお残っている」と指摘している。

また、労働法学者の山本吉人氏によると、第一は占領政策。占領政策が企業別組合組織を要求したわけではないが、労働組合の保護育成政策をとったこと。第二は、激しいインフレ下、労働者にとっては早急に労働組合を結成する必要がある、そのためには安易な組織形態である企業別組合の方が結成しやすいという事情にあった。第三は、使用者側に労働組合を認めざるを得ないのであれば、企業別組合を歓迎したこと。第四は、産業報国会は解散させられたが、戦時中に労使によって結成され、ある程度企業内に定着していた一つの組織であり、これを労働組合に衣替えする例もあったと述べている。さらに、「企業別組合を生み出し、維持している

⁵ 竹前栄治著『証言日本占領史－GHQ労働課の群像』（岩波書店、1983年）101頁以下。

⁶ 同上239頁。

⁷ 竹前栄治著『証言日本占領史－GHQ労働課の群像』（岩波書店、1983年）105頁以下。

⁸ 末弘厳太郎著『日本労働組合運動史』（日本労働組合運動史刊行會刊、昭和25年）180頁以下。

間接的にして本質的な原因は、日本資本主義社会の特殊性に由来する労働市場の閉鎖性にある」⁹と語っている。

企業別組合は労使協議と団体交渉の二刀流

ところで、この企業別組合についてどう評価すべきなのだろうか。濱口桂一郎氏は、「より本質的なことは、日本で労働組合と呼ばれている組織が、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者を包含したすべての従業員を代表する組織としての性格を強く持っている点です。そのような組織は、ヨーロッパ諸国では、産業レベルで組織される労働組合とは別個に、法定の従業員代表機関として設立されています。つまり、労使協議を行う組織としての従業員代表機関と、団体交渉や労働争議を行う組織としての労働組合が、企業レベルで一体となっているのが日本の特徴なのです」¹⁰と指摘している。企業別組合は二刀流なのである。

また、前出の山本吉人氏は、「労働組合そのものが企業を基盤に存在しているから、本来、両者は組織としては独立し対抗関係にあるべきであるのに、多くは同質的、協調的關係にある」。「労働組合の基盤が企業にあり、企業の実情を反映しての運動になるがゆえに、上部団体に対しても自主性が強い。そのために、上部団体からの指令に基づく要求や行動についての指示が

あっても・・・(略)、組合が自主的に判断し、10の内容の指令を5程度にダウンさせたりまたはゼロにしてしまうこともあり得る」¹¹と述べている。企業別組合を一貫して歩んできた私にとっては耳が痛い指摘である。

結びに代えて

ところで、なぜ企業別組合が定着したのかについて各論を振り返ってきたが、企業別組合を問題にするなら、横断的な組合を結成すべだといった指導は、なぜ当時行わなかったのだろうか。末弘教授が企業別組合を問題視するなら、なぜ当時、権威ある先生からストップがかけられなかったのだろうか。戦前、大産別組織をけん引してきた労組幹部も、企業別組合の流れに「待った」をかけてもよかったのではないかな。さらにいえば、何をも恐れぬGHQでさえも、「一時占領軍は、企業別組合が、彼らが念頭においていた横断組合ではないことにおどろきかつ失望して、これを組合としてみとめることを拒否しようとした」¹²ようだが、具体的に軌道修正を求めた痕跡は見られない。この点、不思議であり、また疑問が残る。

終戦直後の占領下、疾風怒濤のごとく続々と誕生する労働組合に、手を差し伸べる余裕などだれにもなく、企業別組合を既成事実として追認するしかなかったのだろうか。

⁹ 山本吉人著『労働法実務体系8 労働組合の組織と運営』（総合労働研究所、1979年）160頁。

¹⁰ 濱口桂一郎著『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）24頁以下。

¹¹ 山本吉人著『労働法実務体系8 労働組合の組織と運営』（総合労働研究所、1979年）164頁以下。

¹² 大河内一男著『これからの労使関係』（講談社現代新書75、昭和41年）98頁。

電機連合の「生活実態調査」について

電機連合 労働調査部 坂尾 布由子

1. はじめに

電機連合は、1967年から「生活実態調査」と「家計調査（2003年終了）」を実施して以降、毎年、組合員を対象に生活や仕事に関するアンケート調査を実施し、性別、年代別、職種別、地域別などの分析結果を「電機労働者の生活白書」として報告するとともに、闘争や各種政策策定の基礎資料として活用しています。

調査当初は男性既婚者を主な対象としておりましたが、2006年に女性既婚者、2018年からは独身者と60歳以上の雇用延長者も対象としています。なお、2012年からは調査対象とする年齢構成を実際の構成比に合わせています。

調査設計にあたりましては、毎年集計している項目のほかに、調査実施時の運動方針や情勢に応

じて設問を追記、変更しております。

本稿では、2022年に実施した生活実態調査の分析結果の特徴点についてご紹介いたします。

2. 2022年生活実態調査の分析結果

(1) 世帯の収入源

2022年の世帯の収入源は、男性既婚者で＜共働き計＞が68.8%となり、2012年からの推移で見ると、この10年間で共働き世帯は20ポイント近く上昇しています。共働きの内訳は、「配偶者もフルタイム」が37.5%、「配偶者がパート」が31.3%です。

なお、女性既婚者の場合は、「配偶者もフルタイム」が共働き世帯の95.2%を占めています。

第1表 世帯の収入源（既婚者、性別、男性年齢別、男性30代後半規模別、%）

		本人賃金のみ	共働き計①+②	① 配偶者もフルタイム	配偶者がパート②	件数
男性計	2022年計	27.4	68.8	37.5	31.3	5104
	2021年計	28.1	68.2	35.9	32.4	5479
	2020年計	31.6	65.0	34.0	31.0	5368
	2019年計	31.5	65.3	33.9	31.3	3930
	2018年計	33.3	63.3	32.3	31.0	3419
	2017年計	37.4	58.5	30.6	28.0	3545
	2016年計	38.1	57.4	28.4	29.0	3547
	2015年計	41.2	54.6	28.2	26.4	3634
	2014年計	41.5	54.1	27.9	26.2	3554
	2013年計	42.9	52.7	27.6	25.1	3615
	2012年計	45.1	50.6	25.3	25.3	3529
	女性計	3.0	95.2	92.9	2.3	1066

		本人賃金のみ	共働き計①+②	① 配偶者もフルタイム	配偶者がパート②	件数
男性年齢別	29歳以下	17.0	80.1	61.5	18.6	447
	30～34歳	30.4	65.9	48.3	17.5	815
	35～39歳	30.8	65.3	40.5	24.8	896
	40～44歳	31.5	65.5	30.3	35.2	894
	45～49歳	24.4	72.9	32.4	40.5	952
	50～54歳	24.7	70.8	28.3	42.4	653
	55歳以上	28.0	64.7	26.8	37.8	447
規模別・代	1000人未満	21.4	76.9	50.4	26.5	117
	1000人以上	32.3	64.7	39.0	25.7	269
	5000人以上	32.0	63.1	39.3	23.9	507

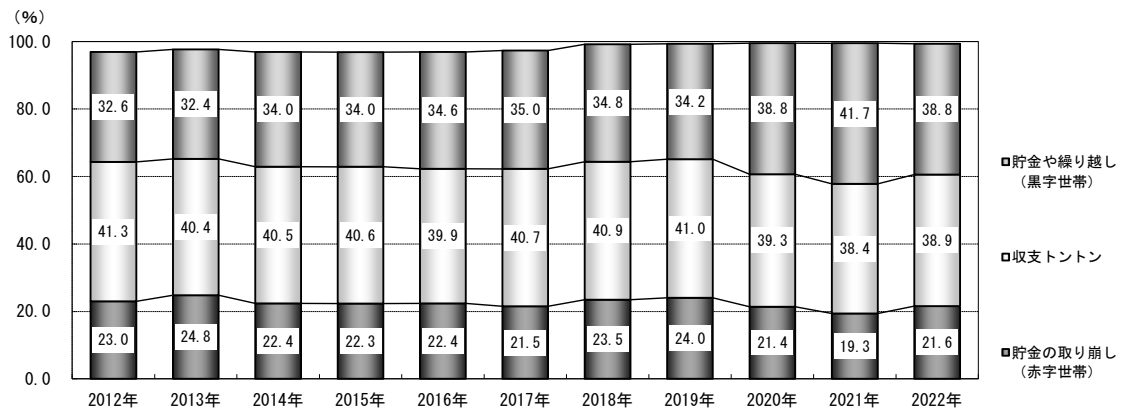
資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（２）家計の収支感

男性既婚者の最近の収支感では、「貯金の取り崩しなどでやりくりした」という「赤字世帯」が21.6%、「貯金や繰り越しをすることができた」という「黒字世帯」が38.8%、「収支トントン」と

いう世帯が38.9%となっています。2012年以降、家計の収支感に大きな変化はありませんが、直近では、黒字世帯の比率が2021年から約3ポイント減少し、赤字世帯は2020年からの減少が止まり、わずかながら上昇しています。

第1図 家計収支感 赤字・黒字世帯の推移（男性既婚者、%）



資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（３）夏季一時金の使途の推移

男性既婚者の夏季一時金の使途をみると、「税・社会保険料」「子どもの教育費」「住宅ローンの返

済」「日常生活費の補填」などの＜固定的支出＞が49.3万円で、世帯の一時金合計額（110.7万円）の44.5%と4割台半ばを占めています。

第2表 夏季一時金の使途の推移（既婚者、性別）

	男性						女性					
	2020年		2021年		2022年		2020年		2021年		2022年	
	金額・平均値・万円	構成比・%	金額・平均値・万円	構成比・%	金額・平均値・万円	構成比・%	金額・平均値・万円	構成比・%	金額・平均値・万円	構成比・%	金額・平均値・万円	構成比・%
世帯の夏季一時金	101.6	100.0	107.1	100.0	110.7	100.0	137.8	100.0	143.8	100.0	151.1	100.0
うち本人の夏季一時金	89.2	87.7	93.3	87.1	96.4	87.1	69.4	50.3	71.4	49.7	75.1	49.7
税・社会保険料	19.0	18.7	21.1	19.7	21.6	19.5	22.4	16.3	25.0	17.4	26.1	17.3
固定資産税などの税金	3.1	3.1	3.4	3.2	3.6	3.2	3.6	2.6	3.7	2.6	4.0	2.7
子どもの教育費	4.2	4.1	4.7	4.4	4.7	4.2	5.4	3.9	6.1	4.3	6.1	4.0
住宅ローンの返済	5.9	5.8	5.9	5.5	5.5	5.0	6.2	4.5	6.2	4.3	5.5	3.6
住宅以外の借入金返済	3.1	3.0	3.6	3.3	3.8	3.4	3.5	2.5	3.6	2.5	4.9	3.2
保険掛金	2.5	2.5	2.3	2.2	2.5	2.3	3.7	2.7	3.6	2.5	3.2	2.1
日常生活費の補填	6.8	6.7	7.1	6.7	7.6	6.9	4.9	3.6	5.6	3.9	6.0	4.0
固定的支出計	44.6	43.9	48.1	44.9	49.3	44.5	49.7	36.1	53.9	37.5	55.8	36.9
将来に備えた貯金	25.8	25.4	26.9	25.1	27.7	25.1	37.3	27.0	39.7	27.6	41.6	27.5
旅行やレジャー資金	3.3	3.2	3.6	3.3	5.4	4.9	4.2	3.1	5.0	3.5	8.5	5.6
耐久消費財等	5.4	5.3	5.5	5.1	5.3	4.8	6.9	5.0	7.9	5.5	7.0	4.6
その他の非固定的支出	22.5	22.1	23.1	21.6	23.0	20.8	39.7	28.8	37.3	25.9	38.2	25.3
非固定的支出	31.2	30.7	32.1	30.0	33.6	30.4	50.9	36.9	50.2	34.9	53.7	35.5

（注）＜その他の非固定的支出＞は、「自動車関係費」「小遣い」など。

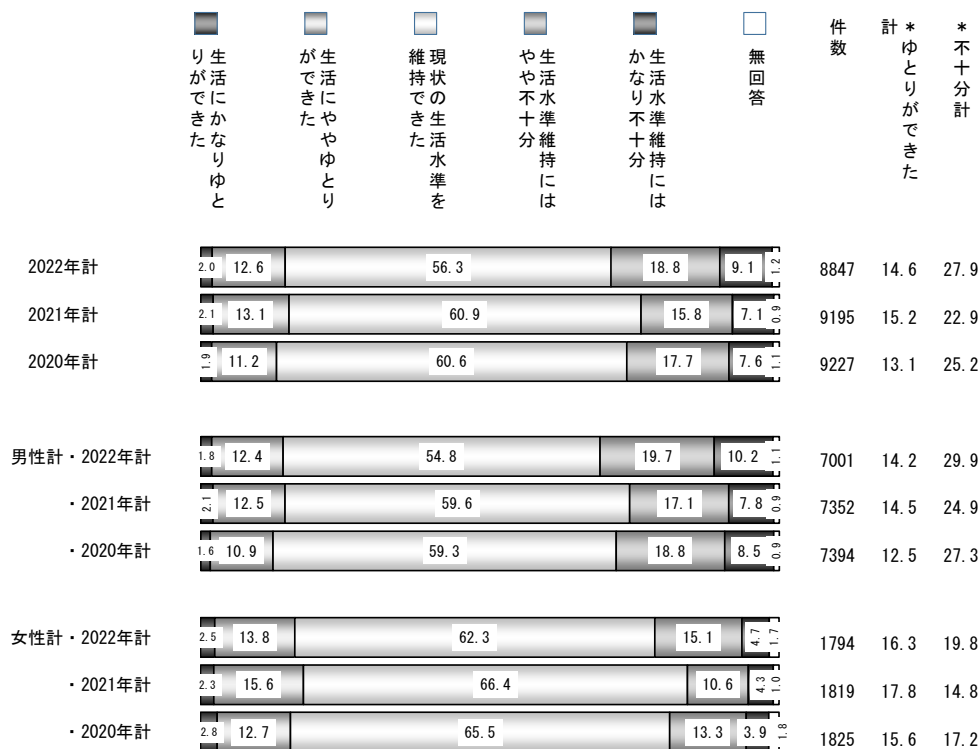
資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（４）今年の賃上げ額の評価

今年の賃上げ額の評価は、男性は「現状の生活水準を維持できた」が 54.8%、＜ゆとりができた＞は 14.2%、＜不十分＞は 29.9%となり、＜不

十分＞の比率は 2021 年から 5 ポイント上昇しています。また、女性でも＜不十分＞の比率は 2021 年から 5 ポイント上昇しています。

第 2 図 今年の賃上げ額の評価（総計、性別、%）



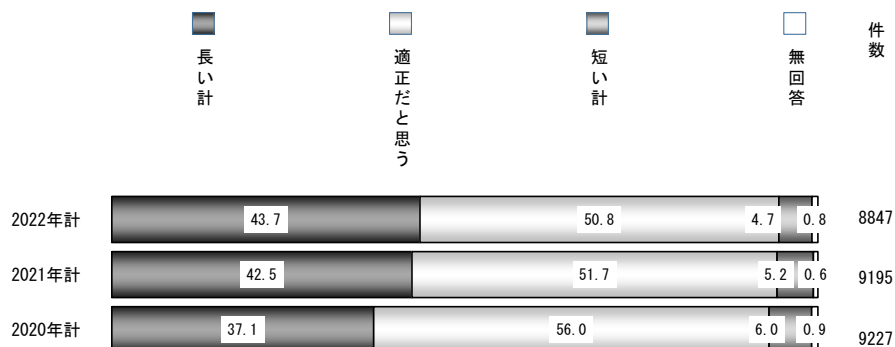
資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（５）総実労働時間の評価

自分の総実労働時間の評価は、「適正だと思う」が約 5 割を占めますが、＜長い＞も 4 割強で、

＜短い＞は 4.7%にとどまります。2021 年とはほとんど変わらない結果ですが、2020 年と比べると＜長い＞比率は約 7 ポイント上昇しています。

第 3 図 総実労働時間の評価（総計、%）



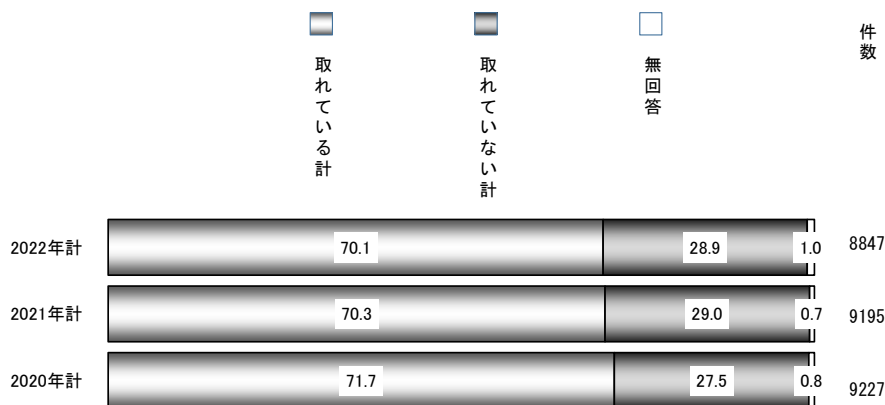
資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（６）ワーク・ライフ・バランスの状況

ワーク・ライフ・バランスの状況についてみると、＜取れている＞が 70.1%と＜取れていない＞

の 28.9%を大きく上回っており、2020 年以降、＜取れている＞比率はほぼ横ばいです。

第４図 ワーク・ライフ・バランスの状況



資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

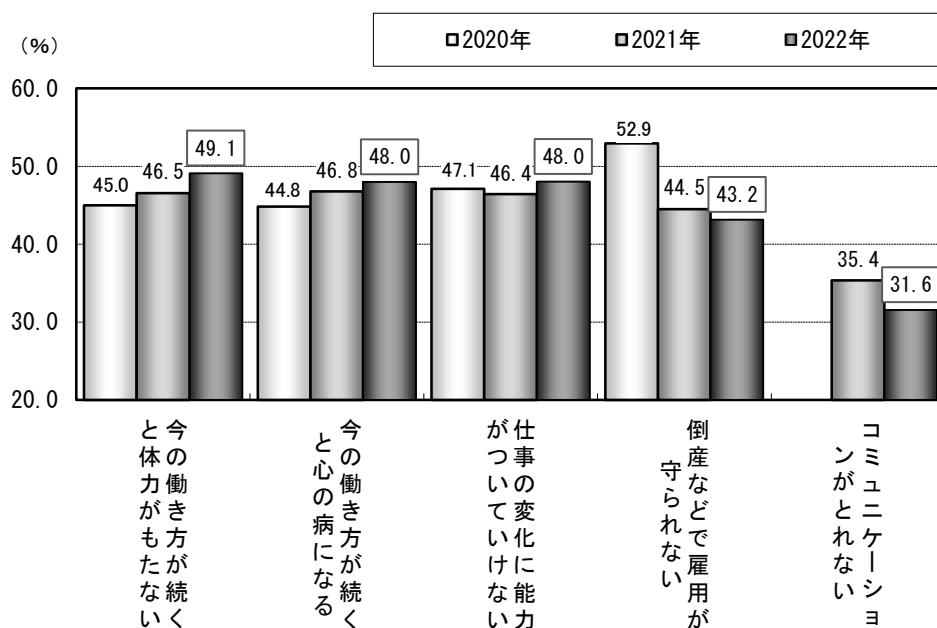
（７）職場生活の不安

職場生活の不安感では、[今の働き方が続くと体力がもたない]と[今の働き方が続くと心の病になる]について＜不安を感じる＞比率はいずれも半数弱に及び、2020 年以降は徐々に上昇しています。

このほか＜不安を感じる＞比率でみると、[仕

事の変化に能力がついていけない]は 48.0%で 2020 年以降はおおむね横ばい、[倒産などで雇用が守られない]は 43.2%で 2020 年からは低下傾向です。なお、[コミュニケーションがとれない]は 31.6%で、2021 年から約 4 ポイント低下しています。

第５図 職場生活の不安（総計、%）



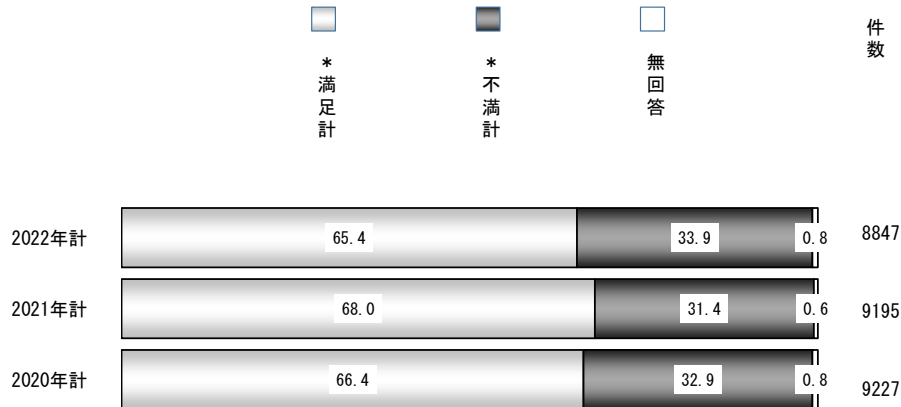
資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（８）生活全体の満足度

組合員の日頃の生活全体の満足度をみると、「かなり満足だ」は 4.5%と低いものの「まあまあ満足だ」が 60.9%で、これらを合わせた＜満

足＞は 65.4%と 3 分の 2 を占め、＜不満＞（33.9%）を大きく上回ります。2021 年と比べると、＜満足＞比率はわずかながら低下しています。

第 6 図 日頃の生活全体の満足度（総計、%）



資料出所：調査時報No.463「電機労働者の生活白書」

（９）日頃の生活評価

生活全体の満足度別で生活の各分野の＜不満＞比率をみると、いずれの項目においても生活全体に満足している層で低くなっており、生活全体に不満な層では高くなっています。

そのなかで、[税金（所得税・住民税）]と[健保・年金など社会保障の現状]については、生活全体の満足層でも＜不満＞比率が高いことが共

通しており、満足層と不満層の差が小さくなっています。一方で、労働条件と関連する[賃金水準]と[労働時間・休日・休暇]、仕事に関連する[仕事自体のやりがい]と[仕事の負担・負荷]、ワーク・ライフ・バランスに関連する[我が家のレジャー水準]と[家族と過ごす時間]は、いずれも満足層と不満層の差が 30 ポイント以上と大きくなっています。

第 3 表 日頃の生活評価＜不満＞比率（総計、生活全体の満足度別、%）

		賃金水準	労働時間・休日・休暇	会社が行なうキャリア開発	仕事自体のやりがい	職場の人間関係	仕事の負担・負荷	我が家のレジャー水準	現在の住居	貯蓄水準	家族と過ごす時間	健保・年金など社会保障の現状	税金（所得税・住民税）	件数
2021年計		47.9	31.4	51.1	42.7	24.8	48.6	34.1	22.3	57.3	33.1	67.9	83.0	8847
生活満足度別	＜満足＞	36.3	20.7	41.8	31.5	17.3	37.8	22.5	15.8	47.4	22.1	61.9	79.4	5784
	＜不満＞	71.0	52.5	70.0	65.0	39.8	70.2	56.9	35.2	77.3	54.6	80.6	91.2	2996
	＜不満＞-＜満足＞	34.7	31.8	28.2	33.5	22.5	32.3	34.3	19.4	29.8	32.5	18.8	11.8	

資料出所：調査時報 No. 463「電機労働者の生活白書」

3. おわりに

今回示した調査項目以外にも、2016 年から「仕事に対するモチベーションの変化」、2020 年から「60 歳以降の働き方」、さらには、新型コロナウイルス感染症の影響により急速に進展したテレワークについては、2021 年から「テレワークの状況」に関する設問項目を追加して集計、分析しています。このように、組合員の生活に関する各項目に対する実感やニーズを把握・分析し、闘争や電機連合の運動方針を進めていく基礎資料の 1

つとして活用しています。また、生活実態調査のほかにも、労働調査部では各種労働条件に関する調査を定期的実施し、その調査結果は、調査時報や労働ハンドブックなどの報告書として発行するとともに、加盟組合が労働条件改善に活用できるデータとして提供しています。

加盟組合におかれましては、引き続き、電機連合の調査結果を、各組織における労使協議、労働条件改善に向けた検討資料として積極的に活用していただければ幸いです。

「スタートアップ育成」に欠かせぬ社会の意識改革

ジャーナリスト 森 一夫

政府は昨年11月、「スタートアップ育成5カ年計画」を決定した。岸田文雄首相が掲げる「新しい資本主義」の重要な成長戦略という位置付けである。しかし期待感はあまりわからない。起業は日本経済活性化の鍵だとかねて言われてきたことで、またかという印象を否めないからだ。

最近、「スタートアップ」という言葉がよく使われるが、『最新 経済・ビジネス英語 2万語辞典』によれば、「設立後間もないベンチャー企業」である。「スタートアップ」と「ベンチャービジネス」を分けて定義する向きもあるが、実務的にはわざわざ区別する必要はない。

今までもベンチャービジネスへの支援策はあった。ただし今回の「スタートアップ育成5カ年計画」は、大風呂敷を広げている。スタートアップへの年間投資額を2027年度には現在の10倍超の10兆円にする。これにより将来、企業価値10億円以上の新興企業を意味する「ユニコーン」を100社、スタートアップを10万社、それぞれ生み出そうという野心的な計画である。

日本では、戦後間もなくソニーやホンダが登場し、昭和30年代には京セラが創業した。これらに象徴される新興企業が経済成長をけん引した。ベンチャービジネスやベンチャー企業という言葉が注目されたのは1970年代である。バブル経済が弾けてからはベンチャービジネスの育成が、いわゆる喫緊の政策課題とされてきた。

しかし米国では、GAFA（グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル）に代表されるIT（情報技術）企業が驚異的な成長を遂げたが、一方、日本は低空飛行を続けた。規制改革が遅々として進まなかったこと、ベンチャーキャピタルが弱体だったことなど、起業にとって不利な条件がそろっていた。政府の「新しい資本主義実現会議」で内閣官房・新しい資本主義実現本部事務局が配った資料が現状を示している。

例えば日本は企業の開業率、廃業率とも主要国より低い。開業率は2020年が5.1%で、米国、ドイツ、

イギリスなどの半分程度の水準である。廃業率も同3.3%で、米国などより大幅に低く、企業の新陳代謝が進んでいない。これが日本経済の停滞、低い賃金水準の一因になっている。

従ってスタートアップの育成を、急がなければならない。だが今までと大同小異の政策では画餅に帰す。制度面や金融面の支援だけでは解決しない根深い問題があるためだ。それはリスクを取って事業を起こそうという起業家精神が、主要国と比べて相対的に乏しい点である。前述の内閣官房の資料によると、「起業を望ましい職業選択と考える人」の割合は25%で、中国79%、米国68%、ドイツ54%などの主要国の中で最低である。

新しい資本主義実現会議で米良はるか委員（READYFOR代表取締役・最高経営責任者）が、福沢諭吉の「一身独立して一国独立する」との言葉を引いて、こう述べている。「独立した個人、すなわち、主体的に自分の人生を切り拓く人たちや新しいことに挑戦し、社会課題を解決する人たちが多くなれば、社会はもっと前進する」

日本財団の「18歳意識調査—国や社会に対する意識（6カ国調査）」（2022年）を見ると、日本の若者は「独立した個人」が相対的に少ない。「自分は大人だと思う」人の割合は27.3%で、80%を超す米国、イギリス、インド、約71%の中国、約47%の韓国と比べて著しく低い。「自分の行動で、国や社会を変えられると思う」割合も26.9%で、やはり6カ国中最低である。1位はインド約79%。韓国も約62%で、50%を割る国は他に無い。

血気盛んでなければ、政府が旗をいくら振っても起業は活発にならない。だが明るい材料もある。例えば日本政策金融公庫主催の「高校生ビジネスプラン・グランプリ」には、頼もしい高校生が毎年応募している。当面は、意欲的な個人を積極的に支援して、成功例を着実に増やしていくことだ。長期的には、初等中等教育から自主性を養う教育内容に大胆に切り替える政策が求められる。社会の意識改革まで視野に入れた政策が必要である。

