

# 労働総研 ニュース

No.373

2021年4月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>  
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501  
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール [rodo-soken@nifty.com](mailto:rodo-soken@nifty.com)

## 財界のデジタル化を強調した新成長戦略は労働者をどこに誘導するか —日本経団連「経営労働政策特別委員会報告」批判—

小越 洋之助

### はじめに

コロナ禍がパンデミックに広がり、中小企業の倒産・廃業が目につく。労働者はこれまでの仕事が継続できない現実、失業や雇用の不安定、雇用自体の喪失、賃金や残業手当の切り下げ、その支給停止などなど、これまでの生活様式が大きく狂わされ、脅かされている。今後「生きる」ことへの絶望の声すらある。

政治の分野では、安倍・菅内閣下での閣僚の買収や不正の広がり、官僚への接待の露見など目に余る腐敗、墮落が衆目に報道され、自民党政治への批判、支持率の低下が可視化されている。

菅内閣がぶち上げた「デジタル社会」「デジタル庁」の創設は、実は財界(日本経団連)が政策遂行を期待する所であり、この政策の中身や国民生活への影響を批判的に検討することが必要になっている。

この小稿では日本経団連が発表した『21年版経営労働政策特別委員会報告』(「報告」)を手がかりに、以下その内容で、筆者が注目し

た箇所を検討したい。

### 一 新自由主義の矛盾の顕在化に反省はあるか

コロナ禍によって、日本の医療体制の脆弱性が露呈している。感染症の予想を超える広がり、政府などはうろたえ、これまで進めてきた「市場原理主義」、「小さな政府」を標榜する新自由主義改革の矛盾が顕在化した。例えば保健所、病院などはいずれも日本国憲法第25条に基づき国民の医療、公衆衛生の向上を図るべきもので、また、「有事」にも対応すべきものであるが、この間の病院の民営化や統廃合、保健所の大幅な削減によって「コロナ危機」には対応できなくなった。郵政民営化における郵便事業の存続の懸念や公共鉄道の廃線、自治体合併も類似である。日本経団連(財界)は政府と癒着しながら、この新自由主義路線を推進してきた。目先の利益にまい進したツケが現在の状況である。

労働市場においても、飲食業、サービス業など、非正規雇用や学生アルバイトなどを多く雇用する業種の仕事の絶対的減少で、自立できず、生活できない不安定雇用労働者の人びとが巷間に放り出された。コロナ禍はそうした不安定な人々を直撃し、結果、非正規雇用の失業の増加、「自死」、生活難が顕在化し

目

次

財界のデジタル化を強調した新成長戦略  
 は労働者をどこに誘導するか

……………小越 洋之助 1  
 労働法制中央連絡会・批判検討会ほか 7

た。

今回の報告では、そのような問題の記述は全くない。わずかに「ウイズコロナ時代を乗り越える」というスローガンだけが掲げられている。さらに「女性の活躍推進」(26頁)などの言葉はあるが、それは「diversity&Inclusion」(「多様性」と「包摂」、つまり、「あらゆる人材が能力を発揮しやりがいを感じる」25頁)ということで、「ジェンダー平等」などの視点は全くない。

## 二 「働き手の『エンゲージメント』を高める働き方改革」とはなにか?

第1章では「ウイズコロナ」時代における人事労務改革の重要性として表記の「エンゲージメント」なる用語が登場している。これが「アウトプット」(付加価値)の最大化を目指す「フェーズII」の要点だという。「エンゲージメント」(Engagement)なる英語は「仕事に従事すること」、とか、約束、契約などの用語であるが、経団連はこれを「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」(6頁)という造語として組み込んだ。この「エンゲージメントの向上」が労働生産性の分子に作用し付加価値の最大化に寄与する、という。これにより、働き手の自律性を高め、デジタル技術の活用で「多様で柔軟な働き方」を勧め、テレワーク、フレックスタイム、企画業務型裁量労働制の導入、その中に、「PDCA型業務」や「課題解決型開発提案業務」を追加したい再度の渴望がだされた。

最近の財界のこの「報告」は多色刷りで見栄えが良くなる半面、やたらとカタカナ、横文字の使用が多い。読んでいて何を言っているのかわけがわからない文節もある。それが財界の本音を隠蔽する作用もある。この「エンゲージメント」とは、労働者の自律性、多様性を強調するため、一見仕事面白く、仕事を遂行するのにさしたる困難もなく聞こえるが、労働生産性増大という組織目標が根本

にあり、しかも労働者の「意欲」「姿勢」を取りこむならば、仕事はきつく、責任は重く、負担は大きい、そういう労働でも「意気込み」、「やる気」をもって遂行しなければならない、となろう。それならば相応の労働環境と待遇が保障されなければならない。

ところが、その肝心の記述がなく、あるのは、働き過ぎによる過労死を防止するかのようには思わせる「健康経営」という文言が行間にまき散らされている。

## 三 「雇用」をめぐる論点—ジョブ型雇用について

今回の報告ではまず「自社型雇用システムの検討」として「メンバーシップ型雇用」「ジョブ型雇用」に分類し、新たに「ジョブ型雇用」を拡大させる提言を行っている。この雇用の区分けは、労働政策研究・研修機構の会長・濱口桂一郎氏の年来の主張を財界が導入(「利用」)した。濱口氏は「日本の労働世界が無限定の義務を負うメンバーシップ型正社員と家計補助的労働条件の非正規労働者という形で二極分解しつつあることに対し、その間に第三の類型を構築することで対処するという発想」(濱口桂一郎『若者と労働』中公新書ラクレ244頁)である。経団連の主張はもっと先に向かっている。

この「ジョブ型」というのは耳さわりがよいが、内容は曖昧である。

第1は「ジョブ型雇用」の中身が多義的に解釈されていることである。職務、労働時間、地域を限定した「限定正社員」から、大企業領域のICT技術の進歩、人間の頭脳に代替するAI(人工知能)の登場、ズームの普及によるオンラインの活用など、新しい技術革新とその利用、それに対応できる雇用として、通常の正規の採用と分けていく。これを「ジョブ型1」の労働者の類型とすれば、第2類型はデジタル化でのIT企業が運営する「プラットフォーム」(サービスの基盤)を媒介して仕事を運営する企業(プラットフォーム)によるいわゆる「ギグワーカー」(単発な仕事を請け負う労働者)をも意識しているとみられる。

これを「ジョブ型2」とすると、この層はコロナ禍での外出不可の状況において在宅にとどまる人々の需要や、政府の「副業・兼業」の奨励の中で、「宅配」という配送分野などに広がっている。「ジョブ型1」では正規雇用であっても技能の陳腐化などで長期の契約を継続しないケースがありうる。仕事がなくなれば彼ら彼女らを解雇する、ということが含意されている。しかし、そんなことをすれば、当初の採用において企業が付加価値を増大させるために必要な専門技術者を採用した意味がなくなる。労働力は物品のように使い捨ててはならない。特に専門技術者には仕事への誇りがある。正確な経験や仕事の中味を評価し、技能序列を作成し、主観的人事評価を排除し、技術水準の上昇を企業と労組の共同責任で確認し、「メンバーシップ型雇用」と比較して相当の処遇をする必要に迫られるであろう。

「ジョブ型2」は単発の仕事で、この分野の労働者はしばしば「自営業主」として処理される。「ジョブ型2」の労働者の現状は「使い捨て」である。今後も広がるこの形態に、世界では労働組合の結成、労働法の網をかけることが進んでいる。スペインでは、食事配達員は「従業員」だという「政令」が発効しているが、日本でも今後この層への法整備の課題が重要となろう。

#### 四 デジタル化の問題点

財界が菅内閣に急がしている改革はDX(デジタル・トランスフォーメーション)である。デジタル技術による改革は企業のDX、行政のDX、社会のDXにも広がっている。人工知能(AI)を搭載したロボットの活用や、大量のビッグデータの集積が必要となる。

総じてこの分野では日本は世界で大きな遅れをとってきた。政府や財界は、この中で、「マイナンバー」の整備に躍起になっている。すでに健康保険証の利用を可能にし、その後運転免許証、金融機関の口座、国家資格、医療情報など広く公共サービスのデータ収集と

公開を急ぎ、マイナポイントをエサに、「マイナンバー」の加入者を急激に拡大させようとしている。

そもそも日本でビッグデータの収集が遅れている理由は、短期的利益中心の企業経営にあったのではないか。経営体質が「株主中心」になり、株価の上下に「一喜一憂」し、世界の動きや「先を見る投資」を怠ってきたことではないか？換言すれば、「新自由主義」の風潮に乗って、その改革に無批判に従属してきたからではないか。その象徴が政権トップが表明する「自助」論である。「公助」を軽視した国民無視の政策が優先され、その必然的な結果として、政府当局、財界が国民に信用されていない、という決定的な難点が生じたのではないか。貧困対策や「消費税10%引き上げ」に象徴されるように、労働者・国民への利益還元なしに国民への収奪が繰り返され、景気は冷え、日本は「福祉国家」などではない、と国民は確信しているのではないか？つまり、ところ、「マイナンバー」の普及の遅延は日本政府への不信ではないか。プライバシーの尊重もなく、マイナンバーカードの「預貯金の紐づけ」は、税や社会保険料の負担を国民だけに押しつけるもの、と多くの国民の「疑心暗鬼」の念を反映しているのではなからうか。

#### 五-1 賃金闘争の現実とは？

コロナ後の景気の落ち込みが憂慮され、消費需要の回復が期待されるが、この一番即効性のある施策は賃上げであり、最賃の大幅引き上げである。財界はGDP(付加価値)を引き上げるだけで、付加価値の構成の重要な構成要素である「人件費」=賃金を増やすという姿勢が微塵もない。賃金を上げれば付加価値も増える。消費税減免など、生活に関連する制度を受給しやすくすることも再分配政策として有効であるが、これにも黙して語らない。

財界の政策により、これまでの春闘=賃金闘争を度外視した決定がされている。今行わ

れていることは、賃金決定における労働組合の影響を排除し、企業内でのみ決定するということである。「春闘」のプライスリーダー(相場の先導役)はトヨタであったが、そのトヨタ労使がベア額を非公表とし、一律配分を拒否する状況にある。労組側も「ベアを5段階の人事評価で配分、ベアなしもある」との報道もある。しかし、一部に労組弱体化の姿があっても、春闘にある「相場形成力と波及力」は必要である。

なぜならば、賃金闘争は賃金労働者の労働と生活にとって最も基本的な運動課題であり、「自社型春闘」などの表現自体が春闘の「相場」形成と派及効果を崩壊させる。相場は一企業内の引き上げではなく、「世間相場」である。だから賃金水準を一企業内に封鎖させる動きは、賃金決定を一経営の専権事項に変えることになる。そうなれば、組合の機能が喪失し、社会的な相場は解体され、賃上げは会社ごとに個別分断される。

春闘は歴史上も現在も産業別統一闘争でなければならぬ。その一つの理由は、大手企業の中で決まるならば、他の大手企業だけでなく、多くの中小・未組織労働者、フリーランスなど、彼らに賃上げの目標すら提示できないことになる。日本経済全体にも賃上げ額や率が明示できなくなり、経済計画も設計できない。

## 五-2 最低賃金制=全国一律制の動向

今回の経労委報告では最賃制についても見るべき記述はない。地域別最低賃金の水準はコロナ禍ということで全体的に統制され、前年比、加重平均でわずか1円上がっただけである。財界は、中小企業の経営が厳しいことを理由に、ベースアップ抑制だけでなく、最賃法にある業種別の「特定最賃の廃止」へ追い込んでいく。「連合」は2020年春闘で時給1100円以上という企業内最賃要求を初めて掲げた。財界はこの「企業内最賃の協定化」にまで警戒を払っている。(「報告」72-76頁)

後ろ向きで「視野狭窄」の主張ばかりだ。

人件費はコストだという発想しかないのだろうか。ドイツなどで行われている協約の拡張適用を知らないのか。また、最賃制は全国一律が世界の趨勢であることも知らないのか。労働生産性の向上しか言わないのは情けない。

全労連は全国一律制を掲げ、その実施計画まで展望し奮闘しているが、民間を大きく組織している「連合」がなぜ全国一律制を掲げないのかは私には不可解である。大企業職場にも低賃金層はいる。非正規労働者、低賃金の女性労働者も多い。現行の地域別最賃の弊害が顕在化している。最賃の「底上げ」はナショナルセンターを超えた課題ではないか。

諸外国をみると、コロナ禍でも最賃引き上げを行っている国が多い。フランスでは2017年1月1日改定で、時間当たり9.76ユーロだったが、2021年1月10.03ユーロへ上昇、ドイツではコロナ禍を意識して4段階の引き上げを決めた。21年1月9.50ユーロ、同年7月9.60ユーロ、22年1月9.82ユーロ、22年7月10.45ユーロとなっている。

イギリスでは25歳以上に適用する「全国生活賃金」は8.91ポンド(約1,247円)であるが、2024年の同国の目標値として、時給10.3ポンドとした。この水準は同年の賃金の中央値の3分の2になる。(以上の数字はJILPT(「国別労働トピック」による)

アメリカの連邦最賃は2009年7.25ドルで、長らく据え置かれたが、民主党バイデン政権の登場、時給15ドル運動の影響で、連邦法で時給15ドル(時給約1,600円)の引き上げを含む法案(経済対策法案)は下院を通過した。問題は上院であり、この最賃引き上げ法案は今回は削除された。しかし、おそらく今後も連邦法での時給15ドルに向かう流れは進むであろう。

諸外国の経営者は頑迷ではない。コロナ禍でも最低賃金の引き上げ自体は受容している国が多い。日本の財界は「視野狭窄」に陥らず、日本の労働者・国民の貧困・格差の実体を直視する必要がある。そうでなければ、生産性の向上やデジタル革命も展望がないではないか。なお、ここで引用した以上の国はいずれも全国一律制を導入している。日本のよ

うにA、B、C、Dという地域別ランクなどは先進国にはない。隣国韓国にも一律最賃制がある。狭い日本での狭隘なランク別の最賃格差はそれ自体金額を知るのが煩わしいし、金額が高い隣県に流動すれば、若者は地元で定着しない。最賃の絶対額自体を揃え、地域格差がない方が人材の定着や地域活性化にプラスに働く。財界が言う『『東京圏』から地方への人の流れの創出』(48頁)の肝は最賃を一律にするべき、と自治体の多くの首長、自民党の「最低賃金一元化議員連盟」も主張しているのである。

この動きを意識してか、以下の発言があった。

「地方で優先的に最低賃金を底上げして東京からの人の流れをうみだすべきだ」(経団連中西宏明会長ら民間議員)「より早期に最賃を全国平均1000円にする」(菅首相)。これは2021年3月22日、経済財政諮問会議における政府・財界首脳の前発言である。(「東京新聞」同年3月23日)

全国一律制と「全国平均1000円」は意味が違う。後者は現行ランク間格差を前提とし、その加重平均を千円にする、ということである。いずれにしても、現行最賃制の矛盾が金額面でも制度面でも顕在化したことは明白である。

一律最賃制への転換で先進国の仲間入りをし、日本の労働基準もグローバル化を図らねばならない時代ではないか。

## 六 「内部留保」について

この点について、今回の「報告」はこれまでと多少違っている。つまり、今回は全産業計の「利益剰余金」などの数字を出してその増減を明らかにしている。

すなわち、狭義の内部留保を意味する「利益剰余金」の金額は2019年度(全産業計)で475兆円。この数字は経団連みずからが掲載した数字である。経団連はかつて、「内部留保」は機械や設備などに化けているから取り崩せないなど屁理屈を述べていたが、今では現実

に内部留保を取り崩す大企業もある。「報告」では、コロナ禍で「内部留保」の箇所、「役に立った」などと記述しているが、これは内部留保を取り崩したことを暗示しているのではないか？

財界が公表した全産業(金融保険業を除く)の資料で見れば、2012年対比2019年で「現金・預金」は221.3兆円(+53兆円)、「投資有価証券」は358.8兆円(+122.6兆円)、「利益剰余金」は475兆円(+170.5兆円)という膨大な額になる。

全労連・労働総研の調べでは、資本金10億円以上の大企業(金融保険業を含む)では2019年で実に459兆円に上る。(全労連・労働総研『21年国民春闘白書』、学習の友社、16頁)

「内部留保」は企業の運営資金投資戦略(研究開発投資など)で一定部分は必要である。しかし、現在の大企業は内部留保を過度に溜め込みすぎている。国家予算を年間100兆円とみれば、大企業だけでその4.8倍近い額をため込んでいる。巨大な内部留保の増加額のうち、一定率を還元し、その分を低賃金労働者や中小企業対策に向ければ、業者や低賃金層は息がつけるし、最賃引き上げ・一律最賃制は簡単にできる。一律最賃時給1500円となれば、1カ月139.1時間(常用労働者の平均労働時間)働けば月給20万8,650円で、「誰でもそれなりの生活が可能となると思われる」(「労働総研ニュース」2021年2・3月号、5頁)

もともと「内部留保」の原資は賃金や下請単価の引き下げ、法人税の引き下げであり、それによって積み上げたものである。そのごく一部を還元することくらい、大企業の「社会的責任」であり、経済の好循環に大いに寄与する。政府もやる気になれば、できるのではないか。

## むすび

2020年11月に発表された経団連「新成長戦略」では、資本主義が「大転換期」に立っているとの認識のもと、「これまでの成長戦略の路線に、「一旦、終止符『。』を打ち、『新』し

い戦略を示す意気込みを示している」(中西宏明会長)とし、その向かう未来社会が[Society 5.0 for SDGs]である、という。(SDGsは「持続可能」の意)

この[Society 5.0]は財界が勝手につくったもので、歴史の風雪に耐えない区分であるが、さらに今回の経団連「報告」を読む限り、財界が新自由主義の破綻を「認識」し、「転換」したかは疑わしい。また、この「報告」ではデジタル社会を礼賛している。デジタル化は利潤を永久に出しつづける「打ち出の小槌」であろうか。雇用労働者には失業という激的な痛みを伴う人々が発生する。つまり、DXにより、これまでの雇用労働のかなりの部分が情報機器や人口知能に代替され、「人減らし」=余剰人員の解雇が大規模に起こる可能性が高いのではないか。(この点、藤田実「AI革命の歴史的意義と資本主義的充用」『経済』2021年1月号を参照)

失業した人びとはどうなるのか。受け皿はあるのか。「ジョブ型雇用I」はそのような雇用の装置であれば、採用前に「自己責任的な職務記述書」に同意させ、(主観的な成果評価で)解雇を誘導させることになる。これは新自由主義そのものである。さらに、利便性を強調しながら「本人の同意なし」に政府や民間企業が情報を一方的に利活用することもあってはならない。なぜならば、権力側による情報独占とその一方的利用は「監視社会化」を加速化させるからである。

(おごし しょうのすけ・國學院大學名誉教授、労働総研顧問)

## 労働法制中央連絡会・批判検討会（1月22日）

1月22日（金）、労働法制中央連絡会の主催で「批判検討会『財界の雇用戦略と、労働者の対抗軸』」が行われ、会場参加とオンライン参加あわせて56人が参加した。

開会あいさつは労働総研・桑田富夫代表理事が行い、金沢大学の伍賀一道名誉教授（労働総研理事）がメイン講演「コロナ禍の雇用・失業の現状と財界の雇用戦略批判」を行った。

伍賀氏は、コロナ禍という特異な状況下、リーマンショック時よりも大量の非正規切りが起きていることや、政府が「雇用維持の努力で持ちこたえている」と評する失業率の背後で、求職活動をあきらめ「非労働力人口」にカウントされている大勢のディスカレッジド・ワーカーが生まれていること、それゆえ「溜め」のない生活困窮世帯が増加していることなどを、統計と調査報告を駆使して解明し、「格差と貧困の現状の改革に向けて、新自由主義による規制緩和政策、市場化・民営化、社会保障切り下げ政策を転換することと、これまで縮小されてきた公共サービス（医療、福祉、保健など）の再建、コロナ禍だからこそ、最低生活保障と賃上げが必要」と指摘した。

一方、日本経団連の描く今後の方向性については、新自由主義のもたらした格差と貧困の課題にふれながらも、その原因の分析や対策には向き合わず、カタカナ用語を濫用してごまかしていると批判（「資本主義がサステイナブルであるためには、マルチステークホルダーの重視する多様な価値の包摂と協創」等）した。

さらに、①デジタル社会化による個人情報の行政活用＋全面的なビジネス利用、②時間・空間にとらわれない柔軟な働き方、その究極としての個人事業主化、③雇用流動化＋解雇自由化、そして④デジタル化による個人情報の一元掌握・監視社会づくりを目指していることを明らかにした。労働者保護の全面的な破壊と、個人情報の濫用的な利活用により、情報を儲け口とするとともに、情報で人

を支配することを明確に狙っている危険性についても指摘した。

特別報告として、はじめにJMITU日本IBM支部の大岡義久委員長が、日本IBMにおける働き方の問題状況を紹介した。テレワークの実態、セルフサーブモデル（「社内クラウドソーシング」とでもいうべきもので、労働者は自ら会社が公募するプロジェクトに応募し仕事をとる制度。採用されないと「ベンチ」入りとなり仕事探しに奔走することに）、「稼働時間」による成果主義（実労働時間ではなく業務遂行のために見積もられた時間のみが労働時間と認められる制度。稼働率が低いと評価が下げられるため、プロジェクト入りを優先して実労働時間は申告できない）とPIP（業績改善プログラム：低評価のものに適用される。負荷がかかり、より評価は下がる結果、退職させられる）など、雇用労働者が事実上のフリーランス化され、労働時間規制も解雇規制もないような労務管理がなされていることが紹介された。「仕事を探す主責任者は社員」であるという本末転倒の会社の姿勢に、参加者からは驚きの声と質問が相次いだ。

続いて、MIC・出版労連の北健一書記次長が、フリーランスで働く労働者への権利侵害を止め、就業条件を守る運動の到達と、政府の最近の政策検討状況について報告した。この間、フリーランス当事者の声や労働団体の要求により、雇用類似の働き方について、一定の保護が検討され、労災特別加入やハラスメント防止指針でのフリーランスへの言及、フリーランス・トラブル110番（相談窓口）設置などが行われたほか、コロナ禍対応では、持続化給付金の実現するなど、一定の成果をあげてきたことが報告された。

労働組合としては、このコロナ特例を「当たり前」にし、「労働者性」の判断基準を広げることが、次の課題とまとめられたが、一方、政府が年末にまとめたフリーランス・ガイドラインには、「雇用類似」の概念が欠落しており、既存の経済法と労働法の適用についての整理にとどまっていると指摘。厚労省が委託した研究者からも「保護についてもっと踏み

込みを」と意見が上がっているとの状況が報告され、フリーランス保護問題について、さらに運動で押し上げる必要性が語られた。

## 研究部会報告

### ・女性労働研究部会（1月28日）

「日本の客室乗務員の現状と課題」について西田良さんが報告した。A社の国内線ではCAに休憩時間が付与されず、国内線と国際線で連続6日勤務もあり、休日は少なく、1カ月の乗務時間が87時間から100時間に改悪されるなど労働条件は過酷で、在職死亡が多い。その上、経験や能力を反映しない恣意的な「人事評価制度」が賃金に連動しており、諸外国の働き方と大きく乖離している。早期退職が多く、若い女性の使い捨てになっている実態がある。職場の切実な要求を組合運動にどうつなげていくのか、たたかう労働組合の必要性などが論議された。

## 2・3月の研究活動

- 2月8日 賃金・最賃問題研究部会
- 14日 雇用問題研究会
- 24日 若者調査・聞き取り調査チーム
- 3月8日 賃金・最賃問題研究部会
- 25日 女性労働研究部会  
労働法制中連批判検討会
- 26日 労働時間・健康問題研究部会
- 29日 中小企業問題研究部会

## 2・3月の事務局日誌

- 2月11日 労働総研クォーター編集委員会
- 12日 労働法制中連事務局団体会議
- 13日 全教大会へメッセージ
- 3月11日 企画委員会
- 17日 全損保大会へメッセージ
- 19日 研究部会体制の再検討に関する検討チーム
- 19日 労働法制中連事務局団体会議

格差なくし、8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる  
公正な新しい社会への転換せまる 21 国民春闘

最新刊

# 2021年 国民春闘白書

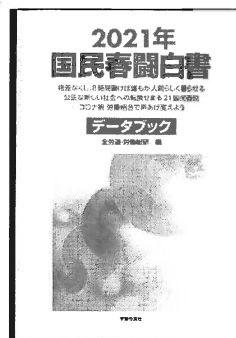
全労連・労働総研 編 (A4判 96頁)

定価 1000 円 + 税  
(ISBN 978-4-7617-0914-3)

〈もくじより〉

- 総論 2021年国民春闘の課題
- 第1章 日本経済の未来を閉ざす新自由主義
- 第2章 賃上げは切実—賃金は低下、雇用は劣化
- 第3章 社会的な賃金闘争の前進と地域経済活性化
- 第4章 コロナ感染拡大下の社会保障、公務・公共サービスの役割
- 第5章 「働き方改革」から労働者の権利を守るたたかい
- 第6章 働くルールの確立とディーセントワークの実現
- 第7章 憲法改悪ストップ、原発ゼロ、安心して暮らせる日本へ
- 第8章 主要企業の内部留保分析（主要企業／持株会社）
- 第9章 春闘基本統計（時系列／地方別）

コロナ禍  
労働組合で声あげ  
変えよう!



【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645