

リーダーの為の研究誌

# 産政研

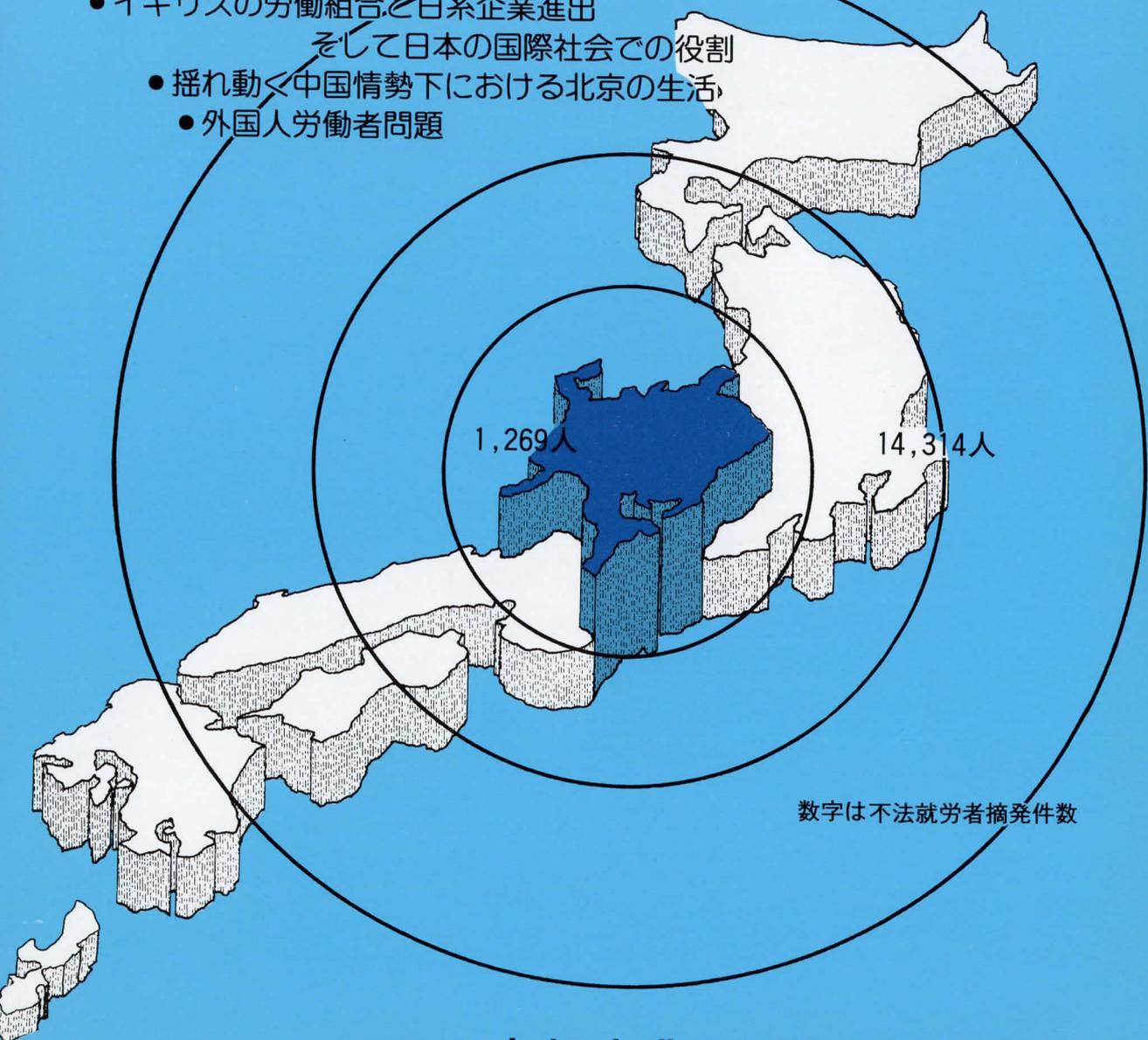
1989

No.3

ETE

本号の基調「国際化と日本・日本人」

- 日本的経営の再構築
- 発言 島田晴雄氏「国際化と外国大労働者問題」
  - イギリスの労働組合と日系企業進出
  - そして日本の国際社会での役割
- 揺れ動く中国情勢下における北京の生活
  - 外国人労働者問題



数字は不法就労者摘発件数

財団法人 中部産業・労働政策研究会

表紙の数字

昭和63年1年間の不法就労者摘発件数（＝人員）

| 県名        | 不法就労者摘発件数 | 構成比  |
|-----------|-----------|------|
| 全 国       | 14,314人   | 100% |
| 富 山 県     | 9人        | 0.0% |
| 石 川 県     | 32人       | 0.2% |
| 福 井 県     | 79人       | 0.6% |
| 岐 阜 県     | 213人      | 1.5% |
| 愛 知 県     | 705人      | 4.9% |
| 三 重 県     | 231人      | 1.6% |
| 6 県 の 合 計 | 1,269人    | 8.9% |

※不法就労者摘発件数の地域別分布を見ると、東京都が3,916人（27.4%）と最も多く、次いで、埼玉県（2,316人）、千葉県（1,468人）と続き、関東1都2県で過半数（53.8%）を占める。

以下、大阪府（938人）、神奈川県（890人）、愛知県（705人）の順となり、大都市近郊に不法就労が多いと言える。

愛知県は、705人中、女性が526人を占め、その女性のうち487人がフィリピン人となっており、フィリピンの女性の不法就労が目立つ。

|         |  |       |
|---------|--|-------|
| 巻頭言     | 日本的経営の再構築 .....                          | P. 2  |
| 発言      | 「国際化と外国人労働者問題」 .....                     | P. 4  |
| インタビュー  | イギリスの労働組合と日系企業進出<br>そして日本の国際社会での役割 ..... | P. 6  |
| 研究員レポート | 揺れ動く中国情勢下<br>における北京の生活 .....             | P. 19 |
| データ     | 外国人労働者問題 .....                           | P. 34 |
| 講演要旨 I  | 「従業員福祉と生涯雇用」<br>—名鉄の65歳定年— .....         | P. 42 |
| ” II    | 「日本アイ・ビー・エムの<br>人事・労務管理について」 .....       | P. 43 |
| ” III   | 「ダイハツ工業の<br>高齢化対策の推進と共同研究」 .....         | P. 44 |
| 産政研だより  | '89年5月1日～7月末までの主な活動 .....                | P. 45 |



## 日本的経営の再構築

(財) 中部産業・労働政策研究会

理事長 梅 村 志 郎

(日本的経営が成しとげてきたもの)

有力企業間で最近、新しい経営理念・新しい経営戦略が打ち出されている。企業イメージの高揚、活力ある社内風土づくりをめざしたものであるが、これらの背景には国際化、市場の成熟化・高度化、高齢化や情報技術の進展といった環境・構造の変化に加えて働く人の意識や価値感の変化などの状況変化がある。当然ながらその推進のためには組織・人事面からの裏付けが必要であり、多くの企業が新たな組織・人事戦略の構築に挑戦しつつある。

新しい経営戦略の構築は、日本企業の今日的課題であり、見直しは当然である。その際必要なことは、確かな哲学をもち、確信のもてるノウハウを自らの手で作りあげることである。そのためには、これまで日本的経営が成しとげてきたものが何んであったかをあらためて考えて見ることである。

日本は戦後40数年、廃墟の中から立ち上り努力の結果、今日の繁栄を築くことができたわけである。そして必死の努力をして成しとげてきたものは何んであったかといえば、『どこの国にもまねのできない物造り』である。自動車にしても電機製品にしても、どこの国にも造れないくらい安くて品質の良いものを造ったからこそ、圧倒的に売れたわけである。しかもアフターケアは完璧に近い。この技術と製品こそが日本の繁栄と成長を支え

てきたといえる。そして言えることは、この日本製品の信頼性・品質保証は過去40年間日本企業が苦しみ抜いて達成をしてきた成果である。

日本的経営の真髄はここにある。見直しに当たっても、軸足をここにおく必要がある。

(日本的経営)

どこの国にもまねのできない物造りは、日本の産業人・経済人の努力の結果であり、経営者の献身については疑う余地はない。そうして、これをなしとげる基盤となったのが『日本的』といわれる経営方式であったといえる。日本的経営論は盛んであるが論者によって意見が異なり、必ずしも共通の認識が得られているわけではないが、ひと昔前にいわれた日本的経営論、つまり集団主義だとか年功序列といった表面を撫でるだけのキーワードではとても理解できるものではない。日本的経営の本質はそんなことではないはずである。

例えば、外国の企業がヒト、モノ、カネを同列に扱うという、いわゆる資本の論理にもとづいた経営をおこなってきたのに比べて日本の場合、戦後の財閥解体によって『企業は人間の集団』として出発しているところに大きな特徴がある。したがって外国の場合、働く者にとって企業は『賃金・報酬を得る場所』であって、極端な言い方をすれば人間生

活・人生は別のところにあると考えている。これに比べて日本の場合は『企業で高い賃金を得たいと思うと同時に、産業人として納得のいく人生を送りたい』と考えている。そのために周りとの人間関係を気にするし、企業の中における自分の存在、即ち昇進や昇給なども気にする。いくなれば企業が自己実現の場所になっている。自分の能力や存在を示す場所になっているわけで、労働生活が人生の重要な部分をしめているといえる。したがって日本企業は、経済的な面と人間的な面の両面を配慮した経営をおこなうようになっている。

こうした考え方や理念を支える制度として、終身雇用制、年功序列制、企業内組合といった諸制度が定着してきたといえる。このように見てくると『日本的』なるものは、単なる三種の神器や制度ではなくてその根底にある『人間尊重の理念』であるといえる。

日本の企業は、人間の集団として存在し、人間尊重の理念にもとづいた経営がおこなわれているわけで、日本的経営を総称していえば『経営者も従業員も一体感をもって仕事をするシステム』といえることができる。この経営システムが、日本企業の『強み』として今日の発展をつくりあげたといえることができる。

### （日本的経済の再構築）

国際化が呼ばれ、構造転換が進むなかで、円高に直面して日本のマスコミの中には、「日本的経営の崩壊」とか「終身雇用の神話が崩壊した」とかいった見出しの記事もでた。これまでの経営に絶対の自信をもってきた経営者の間にも、これまでと同じ経営方針を守り通すのはむづかしくなってきた、どうもそれは賢明ではなさそうだという反省の声がにわかになり、日本的経営の見直し論が声高にいわれた。そして有力企業の間では、自ら

の経営手法や生産方式が新しい環境の中でどこまで通用するのか、また海外でどの程度普遍性をもつのか試行錯誤が繰り返えされている。

今日的な環境変化に対応した経営戦略、経営方式の構築は、日本企業の課題であることはあらためて言うまでもない。

日本的経営の見直しにあたって参考になるのが、日本企業の海外進出の実態にあるという大阪大学の中谷教授の意見がある。

日本の企業が最近海外に進出している実態を調べてみると、現地生産をしている日本企業の8割は現地流の経営を進めてきており、残りの2割が日本的なやり方を意識的に追求してきている。そして、現地流のやり方に安易に妥協した企業はほとんど失敗をしている。成功しているのは2割の企業で、日本で成功したやり方を海外でもうまく貫徹した場合に限られている。こうした実態から言えることは、今、日本的経営の変革が求められているが、だからといって欧米流のやり方で代替できるものではないことがはっきりしている。結局は、従来の日本的経営を修正・再構築していく以外に残された道はないということになる。そして再構築の道は日本的経営の『強み』即ち、『すべての従業員が自分の会社の業績に大きな関心をもてる共同体意識』をいかに生かしていくか、これを生かす制度や仕組みを変化に対応していかにつくり上げていくかということである。中谷教授はこのように結論づけている。

最近ではアメリカの産業界においてもあるいは西ドイツや英国においても、日本方式を取り入れる試みが着実に進行していると報告されている。

日本的経営の『強み』を生かした経営方式の再構築こそ、日本が新たな発展をする道であると確信する。



## 「国際化と 外国人労働者問題」



慶應大学経済学部教授  
島田晴雄

このところ日本の企業活動の海外展開がめざましい。大蔵省の統計では日本の海外直接投資額は1985年の122億ドルから、年々、233億ドル、334億ドルそして昨年の470億ドルへと文字通りうなぎのぼりに増えている。ひところ、日本の輸出攻勢が強すぎるので、各国の風当たりが強くなり、海外投資は貿易摩擦対策という意見もあってふえ出したのだが、最近では輸出も海外投資もともに大きく伸びており、日本経済はまさに世界の市場をあたかも自分の庭のようにわが物顔に闊歩している感がある。

そのように振舞えるということは日本にとっては有難いことである。またそのおかげで世界の人々が日本のすぐれた製品を手にすることができるのであればそれは世界のためにも有益なことであろう。

しかしここでわれわれが忘れてならない事は、物事にはつねに両面があるということだ。世界の市場が日本にとってあたかも自分の庭のようなものになるとすれば、世界の人々に

とっては日本もまた「勝手知ったる他人の家」のように開かれたものにならないということである。日本経済が強くなるのは大変良いことだが、そのメリットはそこに集中している経済的機会に世界の人々も参加できるという形で世界中で共有されなければならない。そうでなければ多くの人々で混成されている世界という共同体は成立しないであろうし、逞しく経済活動の網をひろげてゆく日本という存在も歓迎されないであろう。

日本経済のメリットを世界が共有できるようにするためには、多くの方策がある。その第1は、国内の市場を世界に開放して大いに輸入をふやすことである。そしてその動きは現在各方面で急速に進んでいる。第2に地球社会をバランスよく発展させ維持するために債務国援助、環境保護、国際金融協調、国際機関の維持などのためにできるだけ貢献をすること。第3には、海外投資を通じて資金、雇用機会、技術などの共有化を進めるこ

とである。そしてさらに最近では、外国人に日本の労働市場をも開放すべきかどうか HOTなトピックになっている。

世界の人々が日本の経済活動に参加するにはさまざまな経路がある。日本への輸出や投資はその主要な方法であるが、日本で勤労者として働くというのはその最も直截なあり方だろう。世界の人々に対して日本の門戸は広く開設されるべきであるし、労働市場も原則的にはその例外ではない。

ただし、ここで大いに気をつけなくてはならない事は、労働力は、ミカンや自動車のような通常の商品ではなく、人間自身に宿るきわめて特殊な商品であるということである。人間と切りはなせない商品である以上、在庫はできないし、一定の生活水準を保障しなくてはならない。労働力商品を買ひ叩くということは人間性をそして人間自身を破壊するところにつながるのである。

外国人労働者問題について現在進みつつある実態のきわめて危険な側面は、労働力が不足している分野に安くて元気の良い労働力が手に入るからというただそれだけの理由で外国人を雇おうとする雇主が多いことである。安くて手軽な労働力の確保が目的だから言葉も技能も要らない。ただ人手があればよい。しかもそうした外国人労働力の雇用は現行の法律では違法だから、実態はヤミの中にかくれて把握もできない。労働条件の面からも、また人材問題の面からも非常に危険な状況が

ひろがりつつある。

こうした傾向は、最も強く防止しなくてはならない課題である。こうした問題を防止し、しかも外国人の労働市場への参加のメリットを生かすために筆者はかねてから次の3点を提案している。

1. 日本人のやりたがらない仕事に外国人労働者を投入するという考え方は排する。
2. 高い能力や技能のある外国人には積極的に雇用や昇進の機会を開放する。日本人と競合してもかまわないし、むしろその方が日本人の活性化のためにも望ましい。
3. 官民の協力による一定の管理機構の下で、「実習プログラム」を大規模に展開し、近隣諸国などの未熟練労働者の人づくりに貢献するとともに、ある程度の雇用と所得の機会を提供する。

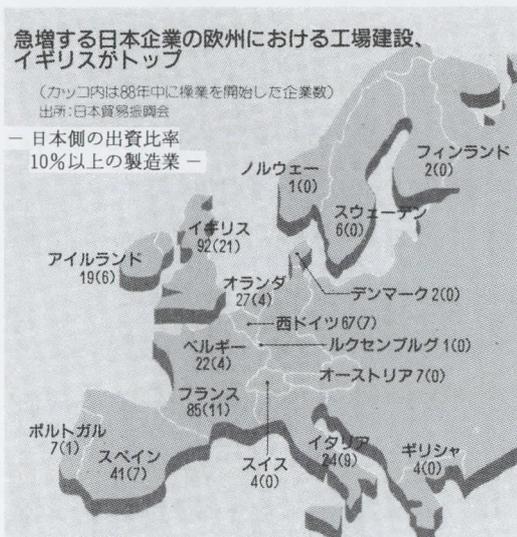
3番目の点は、日本の世界への人づくり面での貢献という意味でとりわけ重要である。人は皆、当初は未熟練であり、教育・訓練・経験を積むことで一人前の熟練者になる。そういう人づくりは日本企業のお家芸であったはずである。はじめから「単純労働者」というレッテルを貼って区別するのではなく、日本人の若者を育てるのと同じ態度で臨むことが、やがて日本を理解してくれる多くの心強い友人をつくり出すことにつながるだろう。

【財中部産政研 顧問】



# イギリスの労働組合と日系企業進出 そして日本の国際社会での役割

—名古屋市立大学経済学部教授 マルコム・トレバー氏に聞く—



EC統合を1992年に控え、日本企業の欧州に対する見方が急速に変わりつつあり、日本貿易振興会の調べでは、イギリスでの工場建設がトップとなっている。

その背景には、イギリス政府の誘致政策、英語が通じる国、そして最近の労使関係の安定などがあると考えられる。

そこで今回は、去る3月に名古屋市立大学教授に着任されたマルコム・トレバー氏に、氏の英国での日系企業研究の一端を混えてお話しを伺った。

## マルコム・トレバー氏紹介

名古屋市立大学経済学部教授

経済学博士 マルコム・トレバー

Dr. Malcolm Trevor



▶ 1932年ロンドン生まれ。56年オックスフォード大学卒業後、ロンドン大学大学院で経済博士号を取得。

1962年～71年まで9年間京都に在住し、短大・企業で英語指導にあたった経験あり。

▶ 英国に進出した日本企業の経営手法や労使関係の英国企業との比較を精力的に研究。

ヨーロッパアジア経営研究協会議長（1985）、ロンドンの民間「政策研究所」PSI (Policy Studies Institute) 上級研究員・日本産業研究プログラムディレクター（1986-1989）

1989. 3より名古屋市立大学経済学部教授

〈最近の著書〉

・東芝の新英国企業 “Toshiba’s new British Company.”

Competitiveness through Innovation in Industry. Policy Studies Institute, London. 1988.

・ジャスト・イン・タイムと日欧産業協調（訳・編）

“Just in Time Systems and Euro-Japanese Industrial Collaboration (Editor and translator).”

Campus Verlag, Frankfurt. Westview Press, Boulder, Colorado. 1988.

## イギリスの労働組合は、長い歴史をもち、 職種別組合であり、労働党を輩出した

——— まず、イギリスの労働組合の特徴についてお聞かせください。

〈トレバー氏〉 この質問には、はじめに歴史の事を話した方がいいでしょうね。

イギリスはご承知のように、世界で最初に産業革命が起き、今まで田舎で手で洋服とか生地を作っていた人がたくさん、新しい生地生産、紡績の工場で働くために、町へ大移動が起きました。初めてのことでですからどう

いうふうにしたらよいか誰もわからなかったのでしょうか、労働者の働かせ方とか労働条件はよくなく、苦しみが沢山あったわけです。そうした中から、労働者が労働組合を作る動きが起きました。これが、イギリスの労働組合の初期の歴史です。ですから大変長い歴史を持っています。

また日本ではめずらしいでしょうが、唯一のナショナルセンターとして TUC (Trades

表-1 主要労働組合の概要

| 1987年現在                                      |  |   |   |
|--|--|---|---|
| 組 合 名  | 組 織 状 況  | 役 員   | 国際組織加盟状況  |
| イギリス労働組合会議<br>[TUC]<br>Trades Union Congress | <ul style="list-style-type: none"> <li>○設 立      1868年</li> <li>○組合員数    900万人</li> <li>○加盟組合数   83組合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○議長<br/>K.Gill</li> <li>○書記長<br/>N.Willis</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○OECD・TUACに加盟</li> <li>○ICFTU, ETUCに加盟</li> <li>○労働党と密接不可分の関係</li> </ul> |

TUC加盟主要労働組合員数変動状況 (各年12月末)

| 労働組合名               | 1979年 | 1987年 | 増減人員  |
|---------------------|-------|-------|-------|
|                     | (千人)  | (千人)  | (千人)  |
| 運輸一般労働組合 (TGWU)     | 2,086 | 1,348 | △ 738 |
| 合同機械工労働組合 (AEU)     | 1,217 | 814   | △ 403 |
| 全国都市一般労働組合 (GMBATU) | 1,096 | 803   | △ 293 |
| 地方公務員組合 (NALGO)     | 753   | 758   | + 5   |
| 全国公共従業員組合 (NUPE)    | 691   | 650   | △ 41  |
| 商店、流通関連労働組合 (USDAW) | 470   | 387   | △ 83  |
| 製造科学金融労組 (MSF)      | 491   | 653   | + 162 |
| 建設業技能者労働組合 (UCATT)  | 347   | 255   | △ 96  |
| 医療職員組合総連合 (COHSE)   | 212   | 207   | △ 5   |
| 印刷関連組合 (SOGAT 82)   | 205   | 193   | △ 12  |
| 全国教員組合 (NUT)        | 248   | 178   | △ 70  |
| 全国炭鉱労働組合 (NUM)      | 253   | 90    | △ 163 |

資料出所：IMF-JC

Union Congress・イギリス労働組合会議)があります。TUCは、日本で云うと「同盟」ではなく「総評」と似ており、政治的な活動も行います。イギリスの場合は先に労働組合を作りまして、次に労働党を生み出しました。20世紀当初、労働組合はリベラル(革進的)な党と関係がありましたが、満足せず、自分たちの政党である労働党をつくりました。労働組合の起源はその当時の労働の苦しみからきており、いくつかの考え方はemotion(感情)としてまだ残ってます。その当時の苦しい労働の状況は、例えばディケンズの小説の中によく描かれております。ソ連ではディケンズの小説は「資本主義はこのような過酷な労働を強いるからよくない」という宣伝のために使われています。感情(emotion)が、強く残っていて、例として、1830年にある農夫が逮捕され、オーストラリアへ島流しにされた、いわば殉教者を記念する150年祭などが今でも開かれたりします。

又、昔から、労使間で敵対関係はありましたが、その背景の1つに日本の労働組合との

制度の違いがあります。例えば自動車産業ですと、日本の場合はトヨタの労働組合とか日産とかマツダとか別々です。それからナショナルセンターも総評とか同盟とかがあります。そして日本の労働組合はどちらかといえばナショナルセンターより自分の組合の方を大切に考えます。しかしイギリスだけでなくアメリカ、ヨーロッパもそうでしょうが、労働組合は自分の会社の事だけでなく、他の会社、組織にも関心を持ちます。(日本にも、日教組、船員組合は企業に関係なく全員を含めており西洋の制度に似てます。)オースチンローバーという自動車メーカーの場合は、一つだけの組合ではなく、職種別に五つぐらいあります。例えば現在のAEU(合同機械工労働組合)、EETPU(電気工組合)、それから一番大きい組合であるTGWU(運輸一般労働組合)などです。

ランク・東芝の場合は、賃金を交渉すべき労働組合の団体は表2の様に6組合7グループで複雑でした。経営者にとっては大変なことです。例えばEETPU(電気工組合)はい

表-2 ランク・東芝の交渉組合単位

*Union bargaining units, Rank-Toshiba Ltd*

1. EETPU (Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union) skilled employees, HGV drivers ※EETPUは、'88. 9月にTUCを除名された。
2. EETPU - direct employees
3. ASTMS (Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs) technical and supervisory staff
4. APEX (Association of Professional, Executive, Clerical and Computer Staff) clerical grades 1-6, nurses, security staff, data preparation and control staff
5. AUEW (Amalgamated Union of Engineering Workers) - model shop employees, skilled machine shop maintenance fitters
6. FTAT (Furniture, Timber & Allied Trades Union) - skilled french polishers
7. TASS (Technical & Supervisory Section, AUEW) - draughtsmen

出典：マルコム・トレバー氏著 Toshiba's New British Company ※1

わゆる熟練工，トラック運転手の組合が1つ，それから第二団体はラインで働く人の組合で職種別に2グループありました。

しかしながら，ランク・東芝合弁会社は，1981年に閉鎖され，今の新しい会社であるTOSHIBA CONSUMER PRODUCTS (U. K.) LTD. のバーゲニングユニット（交渉単位）は，EETPUただ1つです。

### 戦後，労働組合は強くなり，ストを通じて，市民の支持を失った

また，日本の場合，戦後労働組合は労働法の改訂・整備などから突然の変化をしました。しかし，イギリスの場合は，ちょっとした変化はありましたけれども，日本のような突然の変化はなかったわけです。第2次大戦前は会社の経営者と労働組合は本当に別々で敵対しており信頼関係はあまり良くなかったんですね。しかしその大戦の時，政府は物資を多く作る為に，共同生産委員会を作り戦争を乗り切ったわけです。但しそれは，戦争中だけのことでした。それでも，戦争の時に労働組合の力は強くなりました。以前は生産の計画，生産自体は経営権に属していたものが少し労働組合も発言できるようになりました。そして，戦後労働党政府が選ばれました。その時に，労働組合の力は非常に強く，好き勝手なことをしました。たとえば，法律は労働組合のために大変有利でしたし，それから，鉄道，製鉄，航空会社，ガス，造船など，殆どの業種すべてをかたっぱしから組織化しました。労働党政権は理論上「市民の皆さんのために」という哲学，政策で政権を運営するはずでした。そして当時の労使関係の理論的な背景はマルクスの理論であり，個人の経営

者 (private) の場合，会社の持ち主とか株主は労働者には長時間勤務を強いて，賃金は少くなくしておき，経営者が利益をとって自分たちは楽しむというものでした。その理論でいえば，鉄道は，public corporationで持ち主は理論的に普通の市民 (public) です。Public corporationは市民のために責任を負います。また，同じマルクス理論では株式会社は利益のためだけに動く，だから悪いというものでした。しかし，私達の戦後の経験ではpublic corporationの労使関係はあまりよくありませんでした。労働党の首相ウィルソン氏の後半 (1960年代)，そしてその後のキャラハン首相の時代にはストライキが頻発し，特に，public service workers，例えば病院，墓地管理，清掃関係にストが多かったです。その人たちは，NUPE (National Union of Public Employees・全国公共企業従業員組合) に所属し，非常に過激でした。特に1970年代に，大規模なストがあり，市民はたいへん苦勞しました。死者の埋葬はできないし，病院でストはあるし，街のいたるところはゴミの山になったわけです。このストの中で一人のNUPEの幹部 (official) は「もし，ストライキのために人が死んでも仕方がない」と発言し，それはテレビでも新聞でも出ました。もちろん一般の人々はそれに対してかなりの反感を持ったわけです。そのストライキの後で，はじめてサッチャーさんの政府が選ばれました。そのストライキで，労働組合は市民の支持を失うことになったわけです。大切な点ですが，イギリス国民は非常に我慢強い国民で，たとえば鉄道のストライキがあってもストは嫌いですが文句を言うだけで何もしません。それからイギリス人

は、弱い人（英語では underdog といいますが）を支持しますね。ボクシングの場合でも弱そうな人を応援する傾向があります。発足当初の労働組合は、いい生活をし、力を持っている社主や株主に比べ弱い立場でした。しかし労働組合は労働党の時にだんだん強くなってからこのバランスはかなり変化しました。労働組合は戦前までのいじめられる立場から戦後、いじめをする組織となったのです。このように変化した組合に対して、市民は支持をしなくなったわけです。

例えばストライキについては、鉄道とか自動車産業とか石炭関係でとても多かったのです。1984～1985年にはテレビでも報道された大きな石炭労働者のストライキがありました。このことも労働組合のイメージを非常に悪くしました。炭労（NUM・全国炭鉱労働組合）は、非常に過激です。以前の委員長はたいへん賢い人でしたが、新しいリーダー、スカーギルはたいへんきつい人物で、1984～1985年のストライキをリードしました。彼は真のアジテーターです。毎晩普通の市民にアジテートして大声で演説したり、ストライキをしている石炭の労働者に警察と喧嘩をさせたりしました。そのようなことから労働組合は昔のような一般の市民の支持を失いました。

### 組合員になるかどうかは、 労働者個人の意志

それから戦後にあたる1950年代は、産業は活況を呈しており、失業はほとんどありませんでした。失業がないときの労働組合の力・交渉力はたいへん強いんですね。しかし、だんだん経済問題が大きくなって、特にオイルショック後の'80年代、イギリスをはじめ

ヨーロッパ各国の失業率は高まりましたが、労働組合は失業の影響を非常に受けました。失業者はもちろん労働組合のメンバーではありません。（日本の雇用者全員が組合員となるユニオンショップ制とは異なります。）イギリスの場合、以前はクローズド・ショップもありましたが、サッチャー政権の今はないでしょう。クローズド・ショップの一番悪い例は新聞で、以前新聞社はロンドン市内のフリート通りに集中していました。この労働者は、クローズド・ショップ制で組織されており、大変に強い力をもっていました。新聞は毎日発行しなければなりませんので、社主は本当に弱い立場でした。ですから当時、新技術の導入は全く組合に受け入れられませんでした。しかし最近サッチャー政権の下で、社主はフリート通りではなくて他のロンドンの街・昔の港の方にエレクトロニクスを導入した新しい工場を作りました。突然、フリート通りの労働組合は自分の力を失いました。それから、労働組合のメンバーになるかどうかは一人ひとりが自分で決めます。また、毎月組合費の納入があります。だから労働者は「何故私は毎月この金を払うのか。労働組合は私に何をしてくれるのか。何のためですか。」「労働組合は失業の問題について何もできない、だからメンバーにならないほうがいい」といった考えの人が多いのです。

それからおもしろいことに、会社の経営者の多くは、わかりやすいから、クローズド・ショップ制は好きでした。ランク・東芝の場合は、バーゲニング・ユニット（交渉単位）が7つですから経営者にとって非常に困るということでした。例えば、毎年の賃金交渉を決める時にその7つの団体とどういうふうに

決めるか悩みました。日本のように交渉相手が、ただ1つであるとありがたいという気持ちがあります。だから経営者の場合は、政党は保守党を支持するでしょうが、一方で自分の仕事をスムーズにするために多分労働党の主張するクローズド・ショップ制、あるいは

単一組合を好むという傾向があります。そこに一つのパラドックスがあります。しかしサッチャーさんの原則は、市民の1人ひとり自分で決める権利があるというものです。だから組合に入るかどうかを自分で決められないクローズドショップはだめなのです。

## 組織人員の減少、労働組合幹部の不正、サッチャー政権下での政策などで、敵対的な労働運動から変化している。

——— 最近のイギリスの労働組合についてお聞かせ下さい。

〈トレバー氏〉 失業などの関係でメンバーは少なくなってきており、多分これからもだんだん少なくなるでしょう。もちろん失業以外にもいろいろな問題があります。例えば労働組合自身の政策です。もしある労働組合がもう少しモダンな考え方を導入したら組合員の減少は、多少くいとめられるでしょう。しかしもう一つ大切な点があります。一昨年、調査機関・MORI (Market and Opinion Research International) が行った一つのアンケートがあります。MORIは、政治関係の世論調査とか、市場調査を行っており、信頼性が高く、結果はだいたい正しい場合が多いのですが、市民の労働組合に対する印象を調査しました。その中で市民の多くは労働組合はあまり好きでないと答えました。特に「労働組合の力は強すぎるかどうか」という質問に対して、大多数の回答は、「そう思います。」というもので、特に労働組合のメンバーもそう回答しました。という様に労働組合、労働党の支持は下っているのです。例えば炭労のスカーギル委員長はたいへんな過激なリーダーです。しかし'84~'85年のストライキでは組合が負けました。理由はいろいろありま

したが、一つの理由はスカーギル氏の不正行為でした。ストライキの前には全員投票をしてストをするかどうか決めるわけですが、しかし彼はしなかったのです。彼は労働組合の委員会だけで決めました。それから彼の地元であるヨークシャー地方ではほとんどがスカーギルを支持しましたが、しかし他の現場では支持しませんでしたし、ストライキ中にも毎日働いていました。ストライキ後、スカーギルの労働組合は分裂しました。一つはスカーギルの昔からの労働組合であるNUM (全国炭鉱労働組合)、それから反スカーギル派が、UDM (Union of Democratic Mineworkers) という新しい労働組合を作りました。つまり、スカーギルはあまり作戦がうまくなかったわけですね。

## 組合間で、合併・吸収などの再編が進んでいる

それから最近、労働組合のメンバーが少なくなっている為、お互いに労働組合は組合員拡大のために競争しています。労働組合は、1つ1つとても小さくなって弱いですから、この頃、合併・吸収を行っています。例えばEETPU (電気工組合) は電気、電話そして水道の配管工が組合員ですが、業種的には関係

なくお互いの仕事も全然知らないでしょうね。しかし自分の力を増やすために、合併しました。もう一つ、GMU (General and Municipal Workers Union) は、市職員組合でしたが、今はボイラー製造業種も入れてGUMBATU (General and Municipal Boilermakers and Allied Trades Union) になりました。それから大きな労働組合の場合も同様です。最近ではEETPUとAEUとの間に話し合いがもたれており、多分将来合併するでしょう。

表-3 英国の労働組合員数  
及び組織率の推移

|     | 労働組合員数<br>(単位：千人) | 組織率<br>(%) |
|-----|-------------------|------------|
| '79 | 13,289            | 57.1       |
| '80 | 12,947            | 57.8       |
| '81 | 12,106            | 56.0       |
| '82 | 11,593            | 54.5       |
| '83 | 11,236            | 53.1       |
| '84 | 10,994            | 51.4       |
| '85 | 10,821            | 50.1       |
| '86 | 10,593            | 48.9       |

ですから、イギリスの労働組合は、組織率の低下・メンバーの減少、市民の支持も少なくなり、そして、サッチャーさんの法律改正などから、変化して行く方向にあると言えます。サッチャー政権の法律改正は、クローズド・ユニオンショップ制の廃止、スト権確立及び執行委員選挙の場合には事前の全員無記名投票(秘密投票)が必要、などです。スト権確立の場合、以前は、挙手だけで行っておりしかもリーダーしか数を数えませんでした。いかげんに採決できました。手をあげなければ、後が恐いですから誰も反対はできなかったのです。また、執行委員選挙の場合、以前は信じられないことがありました。例えば

EETPUの前身ETU (Electrical Trades Union)の時代、'50年代にたいへん有名な裁判事になった事件があります。当時のリーダーは共産党員でした。彼は投票する時に反対の紙を捨てました。しかし、もしリーダーが捨てたら他の州は反対するでしょうから、わざと投票用紙を遅く郵便で出しました。更に、不正は運営面でもありました。労働組合は会社内の活動だけではありませんから、会議会場は現場の外にあります。その共産党は、わざと大変不便なところで、不便な時間にミーティングを開く作戦をとりました。ですから、普通の人にはミーティングに全然行きませんでした。今までは、労働組合のいわゆるブランチミーティング(支部会議)は、出席している執行部以外の組合員は非常に少なかったのです。

それから、“組合離れ”の1つの理由に幹部と組合員のギャップがあげられます。普通の人はもちろん、労働組合のメンバーになった方がいいと考えていますが、しかし政治とかイデオロギーには全然興味ないでしょうね。ですから普通のメンバーとリーダーの間に段々ギャップが大きくなりました。例えば先述の炭労の場合は一般組合員の一番大切で興味のあることは日常生活、賃金とか時間とか休みとか、労働条件でしょうね。しかし、スカーギルは、イデオロギー、特にマルクスの理論が大変好きです。彼は組合員の望むことではなく、自分がしたいことをやっているわけです。

ギャップが生ずるもう1つの背景として、しくみの問題があります。イギリスの場合はunion officialとして、national official及びarea officialそして、現場(各会社)のshop

stewardがいます。Area official（地区担当）は、広域を担当しており、例えば、工業地帯であるバーミンガム地区の場合、会社は多いが、地区担当者が少ないのです。交渉の場合 AEU と会社経営側の間で最低賃金などの交渉は行なわれますけれども、それはミニマムだけしか行われません、企業間格差ですとか地域間格差を加味し、より良い労働条件を求めて、さらにその働く場所（work place）ご

とにそれに加えて交渉をしていこうという動きが、トレンドとしてあります。ですから、会社の中、現場の中にいる shop steward（支部委員長）の役割がより大切になると思います。以上のような歴史的な流れの中で、敵対関係から少しずつ変わっており企業経営にとっては5年、10年前の状況より非常に良くなりました。

## 他国企業の進出は、イギリスに活力をもたらす

——— 外資系企業とか日系企業の進出について、イギリスの国の背景等についてコメントを頂ければ……。

〈トレバー氏〉 外国の企業進出については、アダム・スミス（国富論）のフリーマーケットの考え方に基づく伝統があり歓迎されます。イギリスの場合はアメリカの会社が非常に多いのですが、19世紀にはアメリカの有名なミシンを作る会社シンガーがスコットランドで工場を作りました。その後はドイツの会社、それから最近では日本の会社も進出しています。

外国の企業進出はイギリスにとっていろいろと有利な事があります。例えば外国から来た会社は新製品や新しい産業制度など、何か良い面を持っています。そうした新しい面を、紹介・導入することができるわけです。一方イギリスの会社の場合は、産業革命以来の古い会社もまだまだたくさん残っており、階級制度とか労働組合との問題を抱えています。しかし新しい会社は始めから新しい制度を導入することができますから、進出企業にとって大変有利です。ある人が、イギリスの会社

と進出した外国の企業のどちらが良いかを研究したことがあります。その結果は、外資系の会社の方が労使関係を含めて業績が良いわけです。

だからサッチャーさんはこうした伝統の上で立って以前と同じフリーマーケットの考え方による政策をします。サッチャーさんは、前の政府より外国企業誘致政策を強調しました。例えば日産の場合はサッチャーさんにとってはありがたいことで、誘致に非常なenergyを注ぎ、いわゆる優遇制度もつけました。それまでの自動車産業の場合はいろいろな問題があり、新しい会社が入ったら、競争の為に自動車産業の全部がレベルアップされるという期待と哲学を持って対応しました。もちろんフォードなどは日産の投資に反対しました。フォードも現在イギリス国内で競争しています。もう1つ競争相手が増えることは歓迎しないからでしょうね。ところがサッチャーさんの態度はフォードに対して、「競争は競争でしかたがないでしょう。それから、もし日産がきたら、フォードももう少しよくして下さい。」というものです。

## イギリスにおいて、日系企業は、優良で、 “平等・民主的”であり経営者層も評価されている

——— 日系企業に対するイギリスの人のうけとめ方はどうですか。

〈トレバー氏〉 日本人の多くのマネージャーと話した私の経験では彼らにとってその会社の国籍が大変大切らしいです。つまり自分の会社はドイツでも、イタリアでもなく、日本の会社 Japanese Company なんだという意識が非常に高い。第2に大体終身雇用ですから最後まで同じ会社でがんばっているというのが私の印象です。

しかし、イギリス人の場合は少し違いました。「a job is a job is a job」という言葉がある様に、どんな国籍の会社かは構いません。job とか月給が1つの大切な点なのですね。仕事ですから労働者にとって会社が日本の会社であっても、アメリカの会社であっても、イギリスの会社であっても一構にかまいません。その次にももちろん treatment (扱い方) が重要な要素です。経営者の考え方とか労働者に対する接し方がよければ、国籍はあまり構わない。とにかくイギリスの労働者は日本、特に日本の会社のことを何も知りません。経験がありませんので日本の事はあまり知らないでしょう、ですから、はじめは会社に対して全くニュートラルです。そして労働条件が、良かったら「ああ、これはいい会社なのだ」という感じですね。日本の会社もイギリスの会社でもいずれの会社も、もし経営者とか対応が不親切だと悪い会社ということになります。その場合、いい会社と悪い会社は国籍からくるのではないと思います。

イギリスのテレビで日本の会社を紹介する

番組が放映されたことがあります。私もイギリスにある日本の会社に行き、労働者と話してみますと、彼は「日本の会社のやり方は民主的、平等である」と云いました。「経営側も従業員も全てユニフォームが同じ、同じ食堂で食べること」などからそう云うのでした。それと同じ印象がテレビでの放映でもありました。従って日本の会社に（昇進、昇格などの）見込みを感じずるわけです。

それから、日本からの輸入品の品質は良いとイギリス人は大体思いますね。自動車、部品とか、テレビの品質はいい、だから、会社もいいと。それから生産管理もいいし、日本の会社の経営の仕方も公平、平等だという印象です。例えば私は2～3回北イングランドのNSK（日本精工）を見に行きました。NSKは、たぶん日本のようないわゆる昇進、昇格制度があるわけですが、普通の労働者の場合でも、もし成績が良かったら上のランクに行けるでしょうし、それから月給は上がるというシステムです。だから、自分の将来に対する見込みがあり、好意的です。また何故この日本の会社はイギリスで新しい工場を作ることができるかを考えた時、それはもちろん、成功した会社であるからだと判断します。ダメな会社ならイギリスに来ないと考えるわけです。成功している会社だから私たちの仕事も安全だ、大丈夫だ、私たちの将来は大丈夫だと思ふわけです。そして、日本の経営者はよくでき、たいへん勤勉で、現場の人とオープンな接し方をするという印象です。

## 経験を積んで、実績をあげれば

### イギリス（人）は、日本企業を受け入れる

——— 第2次大戦で敵対国であったということから、日本企業に対して悪い印象はありませんか。

〈トレバー氏〉 もちろん年輩者の中には、第2次世界大戦時の苦しい経験があります。そして私も含めてもう少し若い人はもちろん歴史の事を知っています。けれどももっと若い人40歳、30歳、特に20歳の人ほどどれだけ日本の事を知っているのでしょうか。大体日本は自動車とかテレビを作る国であるという印象でしょうね。ですから、戦争に対する悪い印象、感情はきわめて薄いという気がします。イギリスには、「本当にいい人はいい事をする人です。」という言葉があり、非常に経験主義的で、経験が大切です。もし経験がよかったですら大丈夫です、だから日本の経営者にとって、イギリス人労働者と良い労使関係を構築することが非常に大切です。しかし日本に対する悪感情があるかどうかについてそん

なに心配しなくてもいいと思います。例えばNSKのように経営はいい、労働条件はいい、会社は成功していますし、自社が作った製品をよく売ります。そして自分たちの将来は明るい会社に就職できたことはたいへん幸せなことです。

——— 英国に進出した時の経営の仕方はマネージャーを日本人で占めていいのか悪いのか、イギリスの方に任せた方がよいのか。

〈トレバー氏〉 もちろん経営者として、国際的な視点は必要でしょうが、国籍はあまり関係がないと思います。フォードの場合は60年前に工場を作りました。今は、上の経営者はほとんどイギリス人ですが、しかしちょっと時間がかかりました。もちろん昇進、昇格の件は全部人事部長の仕事です。だから会社は、日産もそうしましたが、いいイギリス人の人事部長を探した方がいいと思います。

## 日本企業の持つ良い点、民主的・平等な扱いを今後も伸ばせ

——— 英国の企業のやり方と日本企業のやり方の違いの中で良い点とか、改める点がありましたらお聞かせ下さい。

〈トレバー氏〉 先程から私は労働組合のことを話しました。イギリスの労働組合の問題点とか、悪い点をあげ、しかもそのいくつかはニュースとしてテレビでも新聞でも出たわけです。ですから多分ある日本人のマネージャーはちょっとイギリスの労働者、組合は怖いという印象かも知れません。しかしそのマスコミ報道は少しセンセーショナルなとり

上げ方です。

YKKは1970年の初めに、イギリスに進出した日本の製造会社ですが、一つのテレビの番組でとりあげられたことがあります。あの時の工場長は南さんという人です。そしてインタビュアーは南さんに二つ質問をしました。第一は、「南さん及び他の日本人のマネージャーはイギリスの労働者とトラブルがあり、困りますか。」返事は「いえ、問題はないです。」第二の質問は、「あるイギリスの会社の場合は経営者と労働者との間にトラブルが

起こりますが、南さんの考えでは何故起ると考えますか。」南さんは「私の意見では経営者が悪い」と答えました。私は南さんの回答は本当に正しいと思います。マスコミはいわゆる労働組合の問題はよくセンセーショナルに取り上げます。しかしテレビでは経営側の問題はむづかしく、あまり取り上げません。何故労使関係はダメになっているか。私の考えでは経営者がいけないからです。私はサッチャー政権を支持し、労働党は支持しないのですけれども本当に経営者の方はだめです。日本の経営は戦前と戦後ではだいぶ変化したと思います。しかし、イギリスの経営はまだまだゆっくりとしか変化していません。

私はイギリスに進出した日本の会社でイギリス人の労働者と話し合いました。その会社では、最初は技術指導、訓練などで日本人マネージャーが来て指導とかマネージメントをし終了した時に、イギリスのマネージャーに責任を持たせ、日本に帰りました。労働者の話しでは「日本人マネージャーの紹介したやり方、egalitarianism（平等主義）が後退し、当初は自分にも見込みがあると思っていたが薄くなってきた」と少しがっかりしてしまし

た。

表-4 英国の労働損失日数推移

|     | 単位：千日<br>(参考：日本) |     |
|-----|------------------|-----|
| '82 | 5,315            | 538 |
| '83 | 3,590            | 507 |
| '84 | 24,435           | 354 |
| '85 | 6,485            | 264 |
| '86 | 1,851            | 253 |
| '87 | 3,544            | 256 |
| '88 | 3,752            | 174 |

とはいえイギリスの産業は、少し前に比べると今は非常によくくなりました。例えば、ストライキとか労働損失日数の統計を見ますと、前より非常によくくなりました。しかし私の考えではイギリスの経営側の考え方は少し変化がおそい、だから問題です。イギリスの労働者は、外国企業のうちスウェーデンは非常に民主的でモダンな考え方ですから好感をもっています。日本のマネージメントも同じようにしたらよくなると思います。しかし、事前により心配しない方がいいです。それから自分がいいと思う事は、はじめから全て実行しなければならないでしょう。序々に導入するという事はダメだと思います。

**日本は、国際社会の中で、経済大国であるという自覚を！  
そして日本人は金もうけ面だけでなく、  
人格的に人間性に幅を持って！**

——— 日本の国は、円高もあって、非常に経済力が強くなっています。そうした中で世界の国に対して、果たすべき日本の役割についてお伺いしたい。

〈トレバー氏〉 戦後、日本人はいい産業、いい社会、いい生活を作るためにたいへん勤勉に働き努力しました。そしてある会社は成

功しました。はじめは日本の輸出は少なく、他の国はケガをしませんでした。しかし人間でも小さい場合は他人にケガをさせませんけれども大きく強くなると他の人に対してケガをさせるなどの影響があります。自分の体の大きさ、強さを隠すことは出来ないのです。日本の経済力はそのように大きくなっていま

す。それから日本もイギリスも貿易は大切でしょう。私たちの国は資源をあまり持っていない、食べ物を輸入しなければならないし他の国々は工業製品を輸出するために大切でしょう。ですから、日本の場合、各国からその経済力の大きさが故にいろいろ言われることは仕方がないことです。イギリスの場合は、前はもちろん強い国でした。しかし、今は違う。それは歴史ですから仕方がないことなのです。今は、日本が経済力のある国です。このことを考えたら日本の経営者は国際的な態度が必要です。言葉はもちろん、相手国の、労働者に対してどうマネージメントしたらいいかを国際的な視点で考えねばなりません。私は国際化については、だいたいマッキンゼー日本支社長の「大前研一」さんの意見に近いです。彼の著書<sup>※2</sup> “Beyond National Borders”の中に同じ意見があります。例えば、一般的には先ほど言った国際的な態度が経済・政治・その他一般的なことに対して必要です。

### 日本の事情を率直に アピールすることが望まれる

そして、日本をもっと正しく理解してもらうための努力、PRが必要でしょう。私の意見では日本の外務省の説明、対応はあまり上手ではない。例えば具体的な例を話しますと、日本とアメリカとの貿易問題です。ビーフ（牛肉）ミカン（オレンジ）について、もし日本政府や外務省がもっとフランクに「日本国内には、農家・畜産家の人たちの生活の問題がある」と説明したら、アメリカ側でも理解できることでしょう。それはアメリカでも同じ事情があるからです。しかし、その事

を本当に上手にもう少し深く説明しなかったら一種の愛国精神だけの問題になります。愛国の事になったら問題は益々悪くなるでしょう。それは、相手の国の誰も分からないでしょう。大前さんもその事を指摘しています。例えばスキーの場合ではこんな話があります。もちろんいろいろな規則・規制がありますが、ヨーロッパの国でスウェーデン、フィンランド、オーストリアなどウィンター・スポーツの盛んな国は自国の作ったスキーを日本に輸出したいわけです。しかし、誰かが「日本の雪はヨーロッパの雪と違うのだ」と言いますが誰もそのことを信じせん。もし、その人が「日本にはスキーメーカーがありその産業の問題・雇用の問題がある」といえば少しは分かるでしょう。「生活・雇用」については一般的な事をいって試してみてもだめですね。

西欧では総理大臣としての中曽根さんは一審評判がよかったのです。何故でしょうか。それは彼が自分の人格とか自分のアイデアとかを持っているらしいからでした。彼は、自分が言いたいこと、それから自分の信じる事をはっきり言いました。西欧ではそんなところが高い評価になります。しかし、他の政治家の場合は、いつも雲をつかむような感じで、信頼できない感じがあります。

それから日本の経営者のために申しあげますと、ご存知のように西洋の社会では自分の人格が大切です。だから向こうの人といい関係をつくるためには、仕事のことだけを話してはいけません。趣味とか、それから遊びとかについて話した方がいいのです。西洋の人は金もうけだけでは経営者ではないのです。人間としての人格、魅力が必要です。そして

人格をもった人間であるとわかれば、それ以降の関係は良くなると思います。

——どうもありがとうございました。先生の日本での活躍を期待いたします。

〔本インタビューは、名古屋市立大学松永教授（中部産政研・顧問）、そして全トヨタ労連・山田国際部長の協力をえました。紙面に謝意を表すものです。〕

### 〈事務局注記〉

※1. トレバー氏が PSI・上級研究員時代に著わされた本で、日本語版を出版する計画をお持ちです。

※2. 日本の題名「世界が見える、日本が見える」（1986年講談社）を増補し英語版として出版されたものです。

3. トレバー氏の研究は産政研顧問小池和男（法政大学教授）氏が日本経済新聞'89.5「やさしい経済学・大卒社員の人材開発」でも引用されています。

4. ディケンズ…イギリスの小説家（1812—1870）

社会の下積みの人々の生活を哀歎をこめて描き、幾多の不朽の人物像を生み出す一方、世の不正・矛盾をユーモアを交えて批判した。

代表作「オリバー＝トゥイスト」「クリスマス・キャロル」「テビッド＝カパーフィールド」「二都物語」など

——大辞林：三省堂より

5.

#### ▶イギリス・サッチャー首相の信念と政策

～ロンドン・ジェトロ'87.8より～  
サッチャー首相の信念は「国の富と雇用を創出するのは企業であって、政府は企業が活動しやすいように環境を整備するのが任務」、「本当に必要な人々には十分な保障を」し、社会保障の行きすぎ是正に取り組み、労働者には自助努力を訴えてきた。

自由な経済活動の環境整備のために、政府は79年以降為替管理の撤廃、額賦販売規則の解除、証券取引市場の自由化など、経済活動に対する保護的措置の見直しや人為的介入の排除を推進してきた。

それとともに国営企業の民営化〔例として、B.P（石油）、BAe（航空機）、BT（通

信）、e & w（通信）、BG（ガス）、ジャガー（自動車）、BLグループ（自動車）など巨大企業が数多く含まれる〕を進め、また、企業負担軽減のために法人税率を引き下げてきた。

こうした一連の施策は市場競争原理促進を通じて経済の活性化を促し、英国産業の競争力を強化するのが狙い。それはまた、英国の富と雇用を創出する道でもあるとの信念がサッチャー首相にはある。

#### ▶'89.6.15～16欧州議会（欧州共同体の準立法機関）選挙結果で、左派勢力が伸長

下の様に左派勢力が伸長し、中でも英国では、労働党が、'74年以来15年ぶりに第1党に返り咲きサッチャー首相率いる保守党政権に打撃を与えた、とされている。今後の動向についてフォローする必要があると思われる。

#### ——欧州議会選挙結果（カッコ内は改選前）——

| ▽左派グループ議席数 |           | ▽右派グループ |           |
|------------|-----------|---------|-----------|
| 社会主義       | 182 (166) | 欧州人民党   | 109 (112) |
| 共産主義       | 41 (48)   | 欧州民主    | 50 (66)   |
| 環 境        | 38 (20)   | 自由民主    | 45 (45)   |
|            |           | 欧州民主連合  | 19 (30)   |
|            |           | 欧州右派    | 16 (16)   |

(注)緑の党は環境に含まれる。無所属からの入会が見込まれるため議席数はさらにふえる見通し



# 揺れ動く中国情勢下 における北京の生活



南山大学経済学部助教授  
村松久良光

～「民主化騒乱事件」前後を通じて  
見たまま、聞いたまま～

村松先生が、'88年9月10日からの2ヵ月間に引き続き、再度訪中され、大学院生に「日本経済論」を講義されるのを機に、No.1（'89.1.25発行）での岸田尚友氏「西ドイツの生活」に引き続き研究員レポートとして「北京の生活」をお願いした。

本来、平常時における「北京の生活」として発表されるべきところ今回の急転直下の情況変化の為、緊急にレポートをお願いすることとなり、増ページとなった。下記の状況をご参考にお読み頂きたい。

| 中国の情況                                      | 村松助教授の日程   | レポート・タイトル   |
|--|--|---|
| 3/31.....                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 中国・北京外国学院「日本学研究中心」赴任</li> <li>• 授業開始（～4月26日まで平常に授業が続く）</li> <li>• この頃レポート第1稿完了 →</li> <li>• 授業再開（すぐ休講）</li> <li>• レポート「追伸」完了 →</li> <li>• 緊急一時帰国</li> <li>• 緊急レポート完了 →</li> </ul> | <p>「北京の生活」<br/>.....24P</p> <p>「追伸」<br/>.....33P</p> <p>「非日常下の北京の生活」<br/>.....20P</p> |
| 4/3.....                                   |  |   |
| 15 胡耀邦前総書記死去                               |  |   |
| 17 北京で学生が追悼活動開始                            |  |   |
| 22 胡氏追悼大会                                  |  |   |
| 24 北京大など北京の主要大学でスト                         |  |   |
| 26 人民日報、学生の動きを「動乱」とする社説掲載                  |  |   |
| 5/3 趙氏、学生の自重求める演説                          |  |   |
| 4 北京、上海、西安などで「五・四運動」70周年記念デモ、平穩に終了         |  |   |
| 13 天安門広場で学生のハンスト開始                         |  |   |
| 15 ゴルバチョフ・ソ連書記長訪中                          |  |   |
| 17 北京で100万人デモ                              |  |   |
| 20 北京中心部に戒厳令布告                             |  |   |
| 25.....                                    |  |   |
| 30 天安門広場に「民主の女神」像が出現                       |  |   |
| 6/1 外国報道機関への規制を強化                          |  |   |
| 4 「血の日曜日」                                  |  |   |
| 5 武力制圧への抗議デモ、全国に拡大                         |  |   |
| 7 戒厳部隊の一部が外国公館などに威かく射撃<br>日本政府、北京の在留邦人避難勧告 |  |   |
| 8.....                                     |  |   |
| 9 鄧小平中央軍事委主席が李鵬首相らとともに戒厳部隊を慰問              |  |   |
| 16 中国政府、新規事業の年内停止を発表                       |  |   |
| 22 「台湾スパイ」の逮捕発表相次ぐ。北京の7人を含め24人を処刑          |  |   |
| 23 人民日報、「階級闘争は存在する」との論文発表                  |  |   |
| 24 4中全会閉幕 趙紫陽総書記解任発表                       |  |   |
| 25.....                                    |  |   |
| .....                                      |  |   |
| .....                                      |  |   |
| .....                                      |  |   |

# 「非日常下の北京の生活」(1989年6月25日 記)

## 1. はじめに

今年の5月はじめの段階で書いた先の文が、今となっては遠い昔の北京のように思われるほど5月から6月にかけての北京は変わってしまった。

6月4日の大惨事で我々の身边にも危険が迫り、外務省の訓令で6月8日「一時帰国」を余儀なくされた。6月末の現在、市民、学生を検挙し処刑をしながら強制的に「正常化」を進めている北京のニュースに心を痛め、また、8月半ばに帰国予定で日本にきている学生たちの苦悩を思いつつ、4月末からの運動の経過を振り返り、私の接触した学生や市民の行動と考え方を書いてみよう。

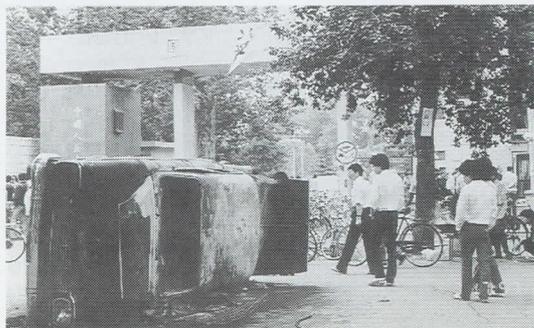
「北京の生活」と題した先の文(P.24~)が普段の日常的な生活を描いたのに対して、いわば「非日常的な」状況下での生活を描くことになる。平穏な生活の中では見過ごされがちなのがこうした「異常事」になって初めて気づく、ということも多い。それがまた我々の知らないところで北京の人々の日常生活を律しているのだ。

## 2. 血の大惨事は避けられなかったのか

私がいたのは、天安門から西北に12~3キロ離れたところで、北から清華大学、北京大学、人民大学などの大きい総合大学と、私のいた北京外国学院など、その他に数多くの単科大学が目白押しに集まっている地区である。日本と違って、学生たちはほとんど全員大学内の寮で生活している。学生たちはこれらの大学から徒歩なら3時間かけて、自転車なら

1時間かけて天安門へ出かける。大学は、いわば今回の運動の発源地であり、絶食や座り込みをしていた天安門に対して補給基地の役割をしていた。それだけでなく、新聞やテレビからは政府側の情報しか入らないから、夕方になると市民たちは大学の正門前にたむろし、正門前で拡声器から流れる放送に耳を傾けたり、天安門から帰ってきたばかりの学生から情報を知り、自分たちの判断や行動の材料にしていた。

大惨事が起こった6月4日未明の1日前、共産党の機関誌である『人民日報』に中共北京市委員会宣伝部の「動乱の実質と戒厳の必要性を認める」という記事が紙面いっぱいに出た。4月末頃の北京大学などの大字報(=壁新聞)を引用し、その後の学生の発言や行動からこの運動が党(共産党のことを党としか言わない)の領導(=指導)と社会主義制度を攻撃する反党、反体制運動であることを事細かに書いていた。これがでた以上、軍隊も武装警察も今度こそは実力で排除にかけ、粛清と摘発が大々的に起こるだろう、とその時思った。「反党、反体制分子は国家の敵である。だから軍隊が鎮圧し、抵抗する



黒こげになった乗用車  
— 中国人民大学正門前(6月7日夕方) —



「血の日曜日」のあと、犠牲になった学生の葬儀が行われた北京大学講堂（6月7日夕方）

者は殺されるのが当然」という論理である。ついに牙をむきだしにしたのだ。

一方、学生たちは警察や軍に対してどう思っていたのか。大惨事の起こる前の6月2日に、ある大学の日本人留学生を介して、彼女の友達二人を紹介してもらった。二人とも学生運動の活動家ではなく、普通の学生であった。彼らから4月15日の胡耀邦の死から起こった運動の経過のなかで何を考えていたのかをいろいろ聞いた。そのなかで「軍隊や警察についてどう思うか」と聞くと、『私たちは悪いことをしているわけではないのでこわくはない。それに「軍民は水魚の交わり」とずっと教えられてきたからほんとうにそう思っている。』と答えた。たまたま文学専攻の学生であったためなのか、純というか、無垢というかしばらくは理解に苦しんだ。しかし、これがこれまで中国の社会主義教育を受けてきた模範学生の姿かもしれない。「解放軍は人民の軍隊」ということを心から信じている。その場では、「君たちの軍隊への信頼が裏切られないことを心から祈ります。」と言って別れたが、その2日後に裏切られたのだ。

市民たちも「軍隊は我々に絶対発砲しない」と、信じていたようだ。その日も、天安門の学生を守るために大勢の市民が学生を取

り囲み、軍隊が進入する道路に集まっていた。それが裏切られたのだから怒りも大きく、一部の人々が激しく抵抗したことも理解できる。6月4日の朝、私の部屋にスタッフが3人も入ってきて見ていたテレビを切り、興奮してしゃべる。わからないから紙に書いてもらおうと、「解放軍打死市民子供老人两千多人。政府壊蛋（＝悪党）！」と書いて出ていった。テレビを切ったのは「こんな嘘の報道は信じるな」ということであつたようだ。その日のニュースでは「少数暴徒が数十車両の軍隊や警察、バスを破壊した。一人の解放軍戦士が焼き殺された。天安門広場が血で洗われているというのはデマである」ということだけが繰り返して流されていた。

このような政府と学生、市民の態度から流血は避けられなかったであろう。さらにもうひとつ加えるならば、今度のような自主的かつ大規模な学生と市民の運動は久しくなかったために、それに対処するための政府側の方法として、日本の機動隊のようなジュラルミンの楯などのソフトな規制手段が準備されていなかったことも事態を大きくしたと考えられる。

### 3. 学生は何を要求していたのか

今度の運動は4月15日に胡耀邦が死んだのをきっかけに、北京大学などの学生を中心に起こった。2年前に、やはり北京大学の学生がデモをした。その当時党総書記であった胡耀邦は学生や知識人に理解を示していたが、その態度が軟弱だとして失脚させられた。そこで胡耀邦の名誉回復と、知識人に対する処遇の改善、「官倒（役人の商品ころがし）」などの党幹部の腐敗行為への糾弾をにかけて運動が起こった。

しかし、その後のハンガーストライキまでに運動が拡大した原因を作ったのは、大字報

于光遠紀念五週年暨七十週年文章 (第二版)  
中國經濟學理論與方法 (第三版)  
黨少和「4·22」論 (第四版)  
山東引濟利南利南台與興業 (第五版)  
約旦政府內閣辭職 (第六版)  
應氏杯高爾夫賽失利 (第七版)  
十國對少 (第八版)  
建國、長城與中國古代北方的經濟開發 (第八版)

# 人民日報

海外版

PEOPLE'S DAILY  
OVERSEAS EDITION  
1989年4月26日 星期三  
己巳年三月廿一日 第1327號  
國內代號1-96 國外代號D797  
人民日報社出版。北京、廣州、香港、東京、舊金山、紐約、巴黎印刷發行。



## 必須旗幟鮮明地反對動亂

在特命胡耀邦同志進京的活動中，廣大共產黨工人、農民、知識分子、幹部、解放軍和青年學生，以各種形式表達自己的憤怒，並表示要化悲傷為力量，為實現民主、振興中華奮鬥不息。

在特命活動期間，也出現了一些不正確情況。極少數人組織破壞黨、損害政聲譽和國家領導人；極少數人喊出了打倒共產黨等反動口號；在西安、長沙發生了一些不法分子打、砸、搶、燒的嚴重事件。

考慮到廣大群眾的悲憤心情，對於青年學生感情激動時產生不安的言行，黨和政府採取了忍辱和克制態度。在二十二日胡耀邦同志進京會召開前，對於能夠到天安門廣場的一些學生並沒有按照例情，而又要求他們遵守紀律，禁止這種特命活動。由於大家的共同努力，保護了這種大會莊嚴肅穆的氣氛中順利進行。

但是，在這種社會後，極少數別有用心的人利用青年學生特命胡耀邦同志的心情，製造種種謠言，煽惑人心，利用大小字報污蔑、復罵、攻擊黨和國家領導人，公然違反憲法，鼓動反對共產黨

的領導和社會主義制度；在一部分高等學校中成立非法組織，向學生會「奪權」，有的甚至佔領學校廣播室；在有的高等學校中鼓動學生罷課、教職罷教，甚至強行阻止同學上課；盜用工人組織的名義，散發反動傳單；並且四處串聯，企圖製造更大的事端。

這些事實表明，極少數人不是在進行特命胡耀邦同志的活動，不是為了在中國推進社會主義民主政治的進程，也不是有些不滿發聲。他們打着民主的旗號破壞民主法制，其目的是要煽惑人心，搞亂全國，破壞安定團結的政治局面。這是一場有計劃的陰謀，是一場動亂。其實質是要從根本上否定中國共產黨的領導，否定社會主義制度。這是黨和全國各族人民面前的一場嚴重的政治鬥爭。

如果對這場動亂姑息縱容，聽之任之，將會出現嚴重的混亂局面。全國人民，包括廣大青年學生所希望的改革開放、治理整頓、建設發展、控制物價、改善生活、反對腐敗現象、建設民主與法制、都轉化為泡影；甚至十年改革取得的巨大成果都將喪失殆盡。全民族推舉中家的宏偉願望也將難以實現。一個沒有希望沒有前途的中國，轉變成一個動

亂不安的沒有前途的中國。

全黨和全國人民都要充分認識這場鬥爭的嚴重性，團結起來，旗幟鮮明地反對動亂，堅決維護得來不易的安定團結的政治局面，維護憲法，維護社會主義民主和法制。決不允許成立任何非法組織，對以任何借口侵犯合法學生組織權益的行為要堅決制止；對蓄意違法進行煽惑者，要依法追究刑事責任；禁止非法遊行示威，禁止封工罷業、罷校、學校進行罷課；對於打、砸、搶、燒的人要依法制裁；要保證學生上課學習的合法權利。廣大同學要誠心希望清除腐敗，推進民主，這也是黨和政府的要求。這些要求只能在黨的領導下，加強治理整頓，積極改革，健全社會主義民主和法制來實現。

全國同志，全國人民必須清醒地認識到，不堅決地制止這場動亂，將國無寧日。這場鬥爭關係改革開放和四化建設的成敗，關係國家民主政治的前途。中國共產黨各級組織、廣大共產黨員、共產團員、各民主黨派、愛國民主人士和全國人民應與黨同心，積極行動起來，為堅決、迅速地制止這場動亂而鬥爭！

— 學生達が政府に対し  
て反発を強めた、4月26  
日付の人民日報 —

やデモなどの大衆運動で現体制や党の指導体制を批判することをいっさい許さない、指導者の考え方であった。4月26日という早い段階に、学生の運動を「動乱」と認定し、「旗幟鮮明にして動乱に反対せよ」という社説が『人民日報』にでた。そこには「極少数の人が大小字報を利用して党と国家の指導者を攻撃している。これは公然たる憲法違反であり、共産党と社会主義制度に反対する鼓動である」と、書かれていた。

学生運動が愛国運動ならいいが、反党、反体制的な「動乱」と規定されると、学生が授業に復帰して運動が治まってもリーダーたちの処分は必至である。趙紫陽が北朝鮮から帰ってきて、学生への理解を示すと5月8日からいったん授業が再開された。その直後、私のいた大学では、新しく作った学生自治会の4年のリーダーが大学の横槍で内定していた就職が取り消されたことに抗議していた。日本のように政府と企業、大学が一応独立している所と違って、党委員会を通じてひとつになっている中国では、学生の就職は統一的に分配指令によって決まる。職業の選択の自

由は認められていない。報復として、辺境地帯に飛ばされるかもしれない。一方、党の幹部を知っている者は好きな所へ行けるという「コネと媚びの社会」が歴然としており、それに対して学生は普段から憤っていた。

5月13日からリーダー層を中心にハンガーストライキを起こしたのは、市民の同情と支援を引き出す高等戦術とみるより、彼らの切羽詰まった立場からの手段であった、と理解したい。さらに5月末になって、北京の学生たちが敗北を認めて天安門における座り込みを止めようと提案したのに対して、地方から出てきた学生たちが中心になって強固に運動



暗雲たれこめる北京・天安門広場前  
地方から集まった学生も加わってのデモ(5月23日)

の継続を主張したのも、動乱の認定が取り消されなければ、地方ではさらにひどい処分が待っているからだと考えられる。

#### 4. 解放感を味わった市民たち

市民たちは今度の運動でどのように反応したのか。抽象的な民主や自由を求める学生の運動に普通の市民がどの程度共感するのか、当初は疑問視していた。ところが、その予想は当たらなかった。5月13日に絶食ストが始まった頃から、市民の人たちは学生の声に耳を傾け始めた。そして、17日の最初の100万人規模のデモでは、敢然と学生を支援していた。私は、自転車デモに混じって天安門まで行ったのだが、沿道には大勢の市民が並び、気に入ったスローガンを見つけてはそれを指差して拍手を送る。その顔はまるでお祭りのパレードを見る時のように楽しそうであった。こんなうれしそうな顔をこれまで見たことがなかった。交通警察もいないので、かえって自主的に道を譲り、皆ぎすぎすしていない。この日、北京の主だった企業の労働者たちも自分たちの企業の横断幕を掲げて参加していた。政府が最も怖れていた基幹労働者も参加したのだ。

翌日の『人民日報』にはこの日のデモの様子が参加した企業も並べて、大きく載った。その前日には、自分たちの記者たちが報道の自由を求めてデモをしている所を写真入りで掲載していた。『人民日報』といえば、党の機関誌である。そこの記者達が堂々とデモにでている光景は人々をおおいに勇気づけたと思われる。

18日には、私のいる宿舍のサービス員達もデモに参加した。昨日まではデモを見るのもいけないと上からお達しがあったのにそれをふりきって出かけたのだ。そして、20日に戒厳令が布告された。一時緊張したが、軍隊が学生と市民の説得で郊外に足止めされているとわ

かると、北京は再び開放区のような雰囲気になった。

しかし、25日を過ぎる頃から様子が変わってきた。学生のデモにも市民はもう拍手をし



デモ行進を心配そうに見守る市民の様子

この頃、すでに市民は拍手を送らなくなった

(5月28日)

ない。その頃、宿舍では18日にデモにでた人を調べていた。後で知ったのだが、中国では個人に思想行動調査書のようなものがある。学校時代から細かく記録されており、それが一生ついてまわる、という。本人はそれを見ることはできない。デモに出たことが記録され、処分されるのだ。軽々しく党の「領導」に逆らえない仕組みになっている。そういうところで、大勢の市民が処分されることを一瞬忘れ、デモにでて解放感を味わった。今は抑圧されているが、大勢の市民が傷ついたことと共にこの体験は簡単には忘れ去られはしないであろう。近い将来、市民達は再び身を投げ出す学生を支援し、立ち上がると信じている。(平成元年6月25日)

# 「北京の生活」(1989年5月始・北京にて)

## 1. 「日本経済」の講師として

私は名古屋大学の飯田経夫先生の推薦で、昨年の9月10日から2カ月と、この4月から3カ月半北京外国语学院内にある「日本学研究中心(センター)」で日本経済論を教える機会を与えられた。これまで、日本の労働市場を主として研究し、それとの比較で欧米諸国については多少知っているが、中国は私にとってまったく未知の国である。

せっきやく北京に滞在するのであるから、私の見た中国の現状を「北京の生活」と題して書いてみたら、という編集者の誘いに応じた。ただ、中国経済の専門でもないし、中国語もできないわけであるから、主な情報源は「China Daily」という英語新聞と日本語で書かれた文献やせいぜい中国の統計書である。その他は教えている日本語学科の学生やこちらで知り合いになった日本語のできる中国人や、または、覚えた片言の中国語と筆談で中国人から聞きかじりをした程度である。まだ中国での生活は延べ3カ月しかならず、はなはだ心許ないが、未知の国に来た最初の印象ほど新鮮である。その印象は往々にして無知からくる誤解を含んでいるものである。その危険をあえて冒して、私の身の回りのことから始めて現在の中国の状況を、労働経済学を専攻している者の眼で描いてみようと思う。

## 2. ぶっきらぼうな服務員

中国にきてまず我々が驚くのは、空港の係官はしようがないとしても、銀行の窓口に始まりホテルやレストラン、お店での買物で係員や店員さんがにこりとせせず、たいそう無愛想なことである。我々が定宿にしている友誼賓館というところは、広大な敷地のなかに通常のホテルが4つと長期滞在者用のアパート形式の宿舎が多くある北京最大のホテルで



我々の宿舎、友誼賓館改装中

ある。そこに着くとまずホテルの総服務台にある中国銀行の出先の窓口で円を兌換券に換える。こちらは中国語ができないから“Change money, please”と言う。むこうはこちらも見ずに、ある時には仲間とぺらぺらしゃべりながら紙を出して書けと、だまって指示する。そしてクリップに止められた中国の紙幣がカウンターに放り投げられる。日本の銀行であれば小さなお盆に載せられ、銀行の封筒まで付いて「ありがとうございました」といわれるのに。

次に、我々は3カ月以上の長期滞在の専(門)家ということで特別に半額割引サービ

スのあるレストランに食事に行く。食事の時間は昼は12時から1時半まで、夕食は6時から7時半までと決まっている。外のレストランでも国営であれば一般にこうだ。従業員の食事時間や準備のためと聞けば、一応納得する。ただし、7時半まで営業しているかといつて7時ごろに行けば、まずは「没有（メイヨウ）」ばかりである。つまり「無いよ」という何ともぶっきらぼうな言葉が微笑みもなく返ってくる。ちなみに中国へ来て最初に覚える言葉は「謝謝」ではなく、「没有」だという冗談が言われるくらいこの言葉はよく聞かれる。「对不起（トイプチイ）＝すみません」という言葉はまず聞けない。

やっと食事にあつつき、ここの服務員は給料が安いのであろうかと思いつつ食べおわると、彼女等は出ていけとばかりにさっさと片付けを始める。せっかくの同情も消え失せ、金を払いに行くくと7つ玉の算盤で計算をし直し、おつりをまるで汚いものを扱うかのように丸まった、確かに汚れたお札を投げてよこす。こちらもくしゃくしゃに丸めたままポケットに放りこむ。

我々の住む友誼賓館は'50年代にソ連から専門家を招いて中国が指導を受けていた頃の建物で、そう言われれば大柄でどことなくロシア風の建築様式である。もうかなり年代が経っているために今大改修工事が行なわれている。服務員も他のホテルと違い、英語ができる人は少ない。私の部屋を毎日掃除やベッドメイキングをしてくれる服務員はぶっきらぼうであるが、慣れてくるとよく笑い、気の良さそうな普通の人である。我々から見るとこの人たちは無愛想に映るが、彼らはいっぱしの公務員である。基本的な仕事をしておれ

ばそうにこにこと見知らぬ人に愛嬌をふりまく必要もないし、かえって媚を売るような態度であると思っているかもしれない。金を払えば威張って当然という世界に我々が慣れすぎたせいで、このような状況は売り手と買い手が対等の立場にあるときの関係かもしれないなどと、ふと思ったりする。

では、この人はいくらぐらい給料を貰っているのであろうか。筆談で聞いてみた。30代後半ぐらいの女性であるが、このホテルに勤めて8年になり、基本工資（基本給）は50元である。奨（励）金は、と聞くと1月から5月までは60から70円で、6月から12月は100元である。その他に工作飯として月50元入るといふ。したがって、少ない月で160元で多い月で200元になる。もう一人の31歳の女性は、中学を出て今はない人民公社で2年働いた後、分配によってこのホテルに就職し11年勤めてきた。この人は基本工資は63元で、彼は前の人と変わらない。ちなみに1元は現在36円である。

なお、獎金とは、正確には日本の能率給ないしは業績給にあたり、集団または、個人で、多少違いがあるかもしれないが、一種の上乗せ支給の給料とみなしてよい。工作飯は昼食手当で、種々の名目で出されるうちの一種の手当である。中国では基本給は変えずに、または公務員であるから変えることができないためといった方がいいであろうが、2、3年前からこういう類の奨励金や手当がやたらに増えてきた。だから給料を聞くときには総額でいくらか、またはそれぞれ聞くようにしないとまちがえる。この例にあるように、基本給に比べてむしろそれ以外の諸手当のほうが多いからである。

では、この160元から200元の給料は中国では高いのか安いのか。給料の比較は何を基準にとるかで変わってくる。日本ではさしあたり学歴と年齢を基準にして考えるが、現在の中国では、奨励金や諸手当が基本給の倍以上もであることによって狂ってしまったようだ。国家統計局による今年の2月の全国都市住民の一人あたり平均給与は140元余とある(Chaina Daily Business Weekly April 2)。北京は大都会であるから平均給与も生活費も20から25%高いであろう。とすると、彼女等の給与はほぼ平均か、やや高いとみてよいだろう。

### 3. 英語と微笑みで高い給与

こんなところで毎度食事をしていると精神衛生上よくない。たまには外のホテルへ食事に行く。我々の泊まっている友誼賓館は北京の中心から15km程離れた西北部にある。まわりには人民大学や北京工学院が、もう少し北に行くと有名な北京大学や清華大学がある文教地区である。この辺にも昨年からは外国人用の立派なホテルが3つもできた。シンガポール系または香港系資本との合弁企業である。これらの安いところでなんと一泊110USドルプラス10%のサービスチャージをとる。日本円にすると約16,000円となり、日本と変わらないか、それ以上である。私が自転車でジャンパースタイルで行くとドアマンが寄ってきて「あっちへ行け」と身振りをする。すかさず、英語を話す通してくれた。中は、埃っぽい外と比べるとまるで別世界である。

こういうホテルで我々はたまに息抜きをする。ビュッフェスタイルの昼食で44元、ビール9元で(日本円にして1,940円)、けっして安くはない。ただうれしいのは、このウエ

イトレスが微笑みを浮かべ、英語で時に片言の日本語で注文を聞いてくれ、「コーヒーのお代わりはどうか」などとサービスしてくれることである。そして、若くてスタイルも服装もまあまあ垢抜けしている。

この人たちはいくらぐらい給料をもらっているのだろうか。私がずうずうしく英語で聞くと躊躇することなく、むしろ誇らしげに280元と答えた。「高いですね」というと、「いやここは8時間おきの交替制で、仕事もきついからそうでもない」という。みると確かに、シンガポールから来たと思われる監督者が自ら接客の仕方を示し、ウエイトレスに眼を光らせていた。このホテルの前は、と聞くと、中学をでてから観光職業学校に3年通ってからこのホテルに入ったという。まだ17か18歳である。

もうひとつのホテルでウエイトレスに給料を聞くと、基本工資が190元、獎金が90元で合わせて280元であるという。「中学を卒業してから別のホテルに2年勤めた後、ここへ移った。英語は自分で勉強し、すこし外国人について習った」という。「高いね」というと、「日本人はもっともっと高いでしょう、私達は人民幣だから高くない」と、見事に言い返された。

確かに彼らの給料は高い。しかし中国人にとってお客であるとはいえ、見知らぬ人に楽しくもないのにいつも微笑みを浮かべるのは、慣れないと苦痛かもしれない。北京中央の前門広場にあるケンタッキーフライドチキンがとても流行っているが、その従業員はいつもにこやかにほほえむことを要求されるために、それがいやで辞めたり、できずに首になったり、夜中眠っている間に顔がひきつ

る、という Chaina Daily (Nov. 25) の記事があった。彼らの高い給料の一部は微笑代かもしれない。



オリンピックホテルとアパート、  
来年のアジア大会に向けての建設現場

このような豪華なホテルが北京にも15、6はあるだろうか。香港、台湾、日本を始めとして海外からの旅行者とビジネスで来ている派遣駐在員に宿舎を提供している。これらのホテルの一泊の料金は、平均的な中国人の月給の2倍であるから稼ぐ外貨もすごい。タクシー運転手など外人用のホテルや観光に関連した職が、今や中国でもっとも高い収入を稼ぐことできる。一方、ホテルで使われる食料や電力、水もすごい量である。それらが、厳しい不足状況のなかにあって、ホテルには優先的に回されている。外国に売るものに乏しい今の中国にとって、観光は外貨を手っ取りばやく稼ぐ重要な事業であることは認めるが、それによって犠牲にされているものも少なくない。ただ微笑みの仕方を覚えることは悪いことではないだろう。

#### 4. 逃げだす学生と教師

私が派遣されている「日本学研究中心」では、2年間の大学院クラスの学生を各年で20名、1年間の研修生を30名教えている。研修

生は既に各大学で日本語を教えている教師である。ここでは、日本語と日本の社会、文化に関する高度な教育を行い、今後、各大学の日本語教育の核となって活躍してくれることをこの人達に期待している。そのために、日本から半期で20名弱の各分野の大学教員が派遣され、日本人の事務官も置いている。また、大学院生は2年間のうち半年は日本で研究し論文を仕上げる。研修生は1カ月間日本に行き見聞を広める。この事業は大平首相の時に対中国特別事業の一環として始められたものであり、教育関係ではおそらくもっとも集中的にしかも長い期間にわたって力を入れている事業であると思われる。

この事業が抱えているもっとも大きな悩みは、卒業した学生が大学の教師に成りたがらないことである。「できることならば、貿易関係または観光事業関係の会社に就職したい」とほとんどの学生は思っている。もしそれを無原則に許すならば、この事業の目的は達成されないからそうはさせていないが、その事情を聞いてみるとなるほど、と思わざるをえない。それは現代中国の最も深刻な問題の一つである、研究・教育政策の貧困と深く関係しているからである。その一端を紹介しよう。

まず大学院生の生活から聞いた。ちなみに大学院生は中国では研究生と呼ばれる。全国で19.5万人しかいない。いわゆる日本の高校（中国では高級中学と呼ばれる）を卒業して大学や短大などの高等教育を受けている学生は1987年で196万人である。19歳から22歳の人口に占める割合はたったの2.1%である。研究生はその1割であるから、教育段階で言えばまさにエリート中のエリートのはずであ

る。ところが、その人達がまったく生彩がない。彼らは3人部屋の狭い大学の寮に住み、毎月国から支給される奨学金58元と市からの物価手当17元、若干の本代で生活している。勉強しながら国から生活費が支給されるわけだから、安くとも文句は言えないと、私学に勤める私などは思うが、1日あたり2.5元の生活費はいくら学生食堂が安いといっても、まさに食うにかつかつの生活をしなければなら



授業放棄＝罷課中の学生達北京大学にて

らない。ちなみに私など半額割引の専食でも1食で5～6元はかかる。衣服やその他は親からの仕送りに頼らねばならない。しかし、親は日本のように教育熱心ではない。では、家庭教師などのアルバイトをすればいいではないか、と思うが、そのような口はまずないという。

では、大学の教員の給料はどうであろうか。すでに教師をしている研修生に聞くと、大学を出て1年目は62元で、2年目からは助手（中国では助教と呼ぶ）になると70元で、約5年後に講師になると、82元になる。その他の手当は大学によって多少違うが、それでもせいぜい10から15元くらいであるという。中国では教授の位にある人は非常に少ないが、その人でも基本給料は170元くらいで、手当

を合わせても200元はいかないだろうという。住宅は大学から分配されることになっている。講師クラスで25㎡、副教授クラスで35㎡である（ちなみに都市住民の1戸当りの平均居住面積は32㎡）。ところが、大学は金がないから住宅が手当てできず、それで昇格も大幅に遅れていると、China Daily Jan.26,May5に書かれている。小中学校の教員はもっと低い。先に書いたホテルの服務員の給料と比較してほしい。大学の教師になったり、研究者になるのは金が目的ではないと思うが、この額では対面も保てず、生活のためには他の副業に手を出さざるを得ない。当然、教育への熱意は失われる。

それでも学生は言う。『我々は働いていないからわずかな額しか支給されなくともしかたがない。しかし、我慢できないのは、学生や教師を代表とする「知識人」に対する世間の軽蔑の眼である』と。身近には、他に稼げる職があるのになぜ学者などになるのかと親戚の人達が足をひっぱる。知識人蔑視の風潮は昨今に始まったことではない。1949年の革命以来、労農兵が社会の主役であり、知識人（ちなみに以前は中卒以上を言う）の社会的地位は下げられた。さらに文革時代には徹底して批判され、おとしめられた。その人達の多くは小中学校の教師である。1979年の改革から鄧小平は、科学技術を重んじるとたびたび発言してきた。小幅改訂はあったが、給与体系は基本的にはなんと30年前と変わっていない。そこへきて最近のインフレに連れて、企業の自主裁量権が奨金と各種手当を引き上げることに使われた。一方、個人企業が奨励された。普通の人々は学を身につけるより金もうけに走っている。「工農兵学商」は、

今や「工農兵，商を学ぶ」と読み，学はどこかに消えてしまった，と学生は自嘲げに言った。

中国では農村を中心に字の読めない人がまだ5人に1人いるということはよく知られている。最近問題になっているのは，小中学生が途中で学校を辞め新文盲者が増加していることである。基礎的な教育すら達成されないとすると，職場での知的な技能の発展の前提条件が崩れてしまう。学生も教員も学校から逃げだしつつあるという容易ならぬ事態といえよう。

なお，教員の給料が安いとってきたが，教員に限らず研究員や医者，看護婦，一般の行政官庁の公務員も，職権を使って儲けなにかぎり，獎金や諸手当がわずかしかでないために低いのである。それぞれの部門で規律の崩壊とサービスの質の低下が進んでいるようだ。

胡耀邦の死去をきっかけに起こった今回の学生運動の一つの要因はこのような事態の進行にあるといえよう。政府当局も教育の荒廃を憂慮して，今年教育予算を他に比べてやや多めに15.4%増加させるという。それでも昨年からの物価上昇率18.5%にも追いつかない。一般市民が教育を重視する傾向がでてこない，地方政府も教育に金を投下しないであろう。それはなかなか難しいことである。

## 5. 意外に豊かな市民の生活

北京の一般の人々の生活はどうであろうか。まず人口であるが，行政区としての北京の人口は『中国統計年鑑1988』によると1987末で1,067万人，都市部は63%の671万人と，意外に少ない。中国全土では今年の4月に11億人

に達したとして，人口増加に警告がだされたが，首都である北京の人口はその1%弱であ



ごったがえす北京駅前

る。中国には100万人以上の都市が25あるが，その人口を合わせても全体の9%にしかならない。今年になって広州や上海，北京などの大都会に100万から200万人の人が農村から押し寄せていると報道されている。北京でも，北京駅に行くとき見るからに田舎から出てきたと思われる人がたむろしており，日本の終戦直後のようだと言輩の先生は言う。しかしこのような都市化現象は，経済発展途上にあってはどこでも見られてきたことである。むしろ中国はこれまで，人為的といってもいいほど大都市への人口集中を抑制することに成功してきたといえよう。

北京（以下統計の関係で行政区としての北京を指す）の人口のうち，何らかの収入を伴う仕事をしている就業者（「社会労働者」と統計では呼ばれている）は598.2万人で，その内企業などに雇われている雇用者（「職工」と呼ばれる）が405.2万人で，就業者の68%を占めている。それ以外は，農民が14%，商業や飲食業などに従事する個人労働者が18%いる。就業者に占める雇用者の比率の全国平均は25%であるから，北京の都市化の程度は

高いことがわかるであろう。ただ、最近は個人営業者が急速に増えつつあると思われるが、北京に関する統計数値は手に入らなかった。

雇用者のうち、企業の所有者形態の違いで分けると、「全民所有制」の単位、つまり公営の従業員がその82%で、「城鎮集体所有制」の単位に属する従業員が17%で、その他の外資との合弁企業や私営などに勤める人は、1987年ではまだ非常に少なく0.7%である。城鎮集体所有制の厳密な定義は知らないが、生産協同組合のような形態であろう。全民所有制の企業が大企業（北京の平均規模は656人）で、集体所有制の企業が小企業（平均規模は86人）とみてよいだろう。要するに、北京の大半の雇用者は「公司」と呼ばれる、比較的大きな公営の企業に属して給料をもらっていることが確認できる。

全民所有制の雇用者の3分の1は工業の単位に属しているが、北京では予想されるように教育（11.7%）や国家機関など（9.7%）の単位に属している割合が比較的多い。我々のいる北京の郊外で気づくのは、中が見えないような高い煉瓦の壁で広く四方を囲んだ区画によって街が区切られていることである。大学がその典型であるが、入口は2、3箇所くらいしかなく、中に入ると本体の建物だけでなく、食堂や住宅や小学校、幼稚園など、また露天の野菜市場まで開かれているのを眼にする。すべての単位がこうであるわけではないが、単位ごとに自給自足的な生活の仕組が基本となっているようである。実際には区画の中の住宅ではまかないきれず、別のアパート群ができており、そこから通う人も多い。

中国では広い住宅を確保することがもっと



露天の朝食と駅以外の鉄道切符販売所の行列

も切実な問題である。とくに、結婚を控えた若い人達が結婚の届け出をしても、一緒に住む住宅がなかなか手に入らないといわれている。住宅は、勤めている単位から分配されるのが基本である。日本流に言えば社宅である。例えば、先に記したように、大学の講師になると25㎡が与えられることになっている。ところがその社宅が不足している。日本のように高くとも個々人で借家を探せばよいであろうが、これまで私的所有は原則的に認められていなかったから、公けにはない。ただし、農家や個人が又貸しする場合があるようだ。たったの12㎡で60元も払うという例を聞いた。かなり豊かなある大企業でも住宅の分配にありつくには20年勤続しなければならないという。ではそれまではどこに住むかという、私の知人たちは親の属していた単位から過去に分配された住宅に住んでいた。親が定年で仕事を辞めても、また亡くなったとしても返さなくともいいそうだ。その人達は古くから北京に居るためであろうか、50㎡という北京ではかなり恵まれた住宅に住んでいた。住宅の所有は企業にあるとしても、居住権は実質的に親から譲られていることになる。一種の私有化である。

家の中の生活はどうであろうか。今年2月

の家計調査によると、都市住民の家計の平均人数は3.54人で、そのうち1.99人が職に就いている。一人当りの月収は140元余で、昨年同期より19.7%増加したという。ただし、生計費物価指数も28.4%上がった。一人当りの生計費は130元で、そのうち食費の占める割合は57.4%である。このエンゲル係数は非常に高い。だからといって、中国の生活が非常に貧しいと思っはいけない。日本では、家賃や住宅ローン等の住居費がかなりの比重を占めるが、中国では住居費に電気、ガス、水道料金を含めても生計費のたった7.7%を占めるに過ぎない。また、米や小麦、肉などの基本的な食料は「糧票」と呼ばれる配給券が

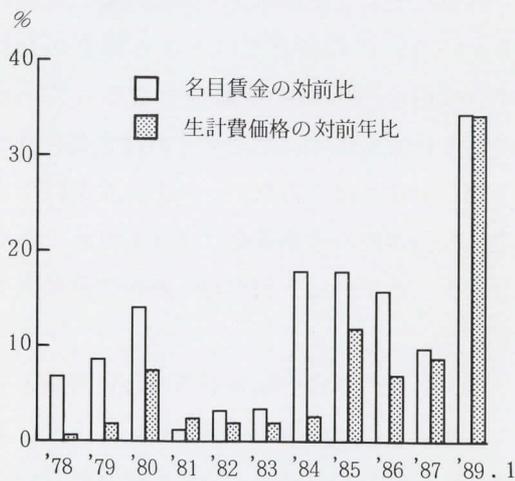
生活は、他の社会主義国に比べると豊かなようだ。

今人々が金を貯めて買いたいのは、電気洗濯機やカラーテレビ、電気冷蔵庫などの家電製品とカメラである。1987年における全国の都市家庭へのこれらの普及率をみると、それぞれ67%、35%、20%、14%であった。白黒テレビはすでに65%、テープレコーダーは57%であった。この数値は2年前であり、北京の平均所得は約25%くらい高いから、現在の北京ではこれよりもかなり普及していると予想される。昨年の夏から秋にかけて、急激な物価上昇と共にこれらの耐久消費財の買い急ぎが全国的に起こった。それ以降、税金も掛けられて、値段も4、5年前の倍近くに跳ね上がったという。

ではこれらの商品は現在いくらぐらいしているのだろうか。北京大学の側の中関村という、「電腦 (= コンピューター)」とか「電子」等の言葉の付いた会社がずらっとならんでいるハイテク産業の集中地区へ行って調べてきた。三洋との合弁企業の電気洗濯機 (3.3kg, 脱水機付き) が600元、47cmの東芝との合弁企業のカラーテレビが1,500元 (ただし外貨兌換券のみ有効)、松下との合弁の電気冷蔵庫 (203ℓ) が1,870元する。最近の北京の中クラス家計収入は350から400元 (ほとんどの家が共稼ぎ) からみてもけっして安くはない。それなのにこれらの製品がかなり普及しているのはなぜだろうか。

ひとつには、1、2年前まではこんなに高くなかったとも考えられる。もうひとつは、日本のように住宅や子供の教育、老後の生活のために貯蓄するという動機に乏しい。今年になってから初めて個人向けに住宅の売出し

図1 中国における賃金と生計費価格の推移



資料出所：三菱総合研究所編『中国情報ハンドブック1988年版』(蒼蒼社、1989)

1978年から87年までは職員労働者に関する数値、1989年1月の数値はChina Daily March12に載った国家統計局発表のものであるが、厳密には前と連続しない。生計費価格の対前年比

支給され、それを持っていると2割ほど安く購入できる仕組みになっている。コメ不足と新聞には書かれているが、少なくとも今の北京では眼に見える行列ができるほど不足状態にはないようだ。これまでは、少なくとも食

が行なわれた。住宅費用の一部回収と個人の貯蓄性向を高めるための試みであるが、1㎡当り、1,500から2,000元という高い値段であった(China Daily Jan.26)。値段が高いということもあるが、これまでは、辛抱つよく待っていれば勤め先から格安で分配されることになっているわけだから、誰も買おうとはしないと、ある人は言う。

老後の生活を心配しないのだろうか。いまのところ、男は60歳(ただし勤続年数25年以上)から女は55歳(勤続年数20年以上)から賃金の50~70%の年金が支給されることになっている(「労働保険条令1953年」から)。悠悠自適とは言えないが、単位内で生活して限り今のところそれほど心配していないのであろう。したがって、この2月から1年定期の預金金利を5カ月前の8.64%から11.34%にしても、なかなか預金は増えない。

## 6. 低価格の社会資本とその不足

昨年の暮れから今年にかけて、もっとも深刻な問題として新聞などに取り上げられるのは電力不足の問題である。この問題は実は、今に始まったわけではなく数十年前から起こっていた問題であるが、今回は特に深刻であるようだ。多くの工場が電力不足のために操業短縮を強いられたり、一般市民に対しても時々停電がある。北京は優先的に供給されているようであるが、周辺の農村や省はもっとひどいようだ。

今回の電力危機の原因としては、まず第一に昨年からの電機などの軽工業を中心に工業生産が15%増と、計画予定を上回る拡張があり、また一般家庭でも電気製品の普及によって電力需要がかなり増加したためであるとい

う。第二に、供給側の要因としては、電力生産のための石炭不足があげられる。中国では、埋蔵量が豊富なためであろうか、総エネルギーの4分の3は石炭に頼っている。石炭は山西省、内モンゴルなど北部の省に集中しており、そこから大消費地である南の沿岸地帯へ鉄道で運ばれる。80年から85年までは中小企業の炭坑を中心に大增産があったが、それ以降生産の伸びは鈍った。その原因は生産コストの上昇のわりに石炭価格が上がらず採算が悪化したことと、新規の開発投資が少なかったことであるという(China Daily, April 16を主に参考とする)。

石炭は基本物資であり、炭坑から発電所へ送られる量は国からの指令により配分が決められる。そして価格は1t40元に据え置かれるという。この価格ではとても採算が合わず、政府から多額の補助金をもらっているが、それでも赤字は消えずそれは企業自身が工面しなければならない。一方、企業間で自由に取引される市場価格は1t140元であるという。とすれば、何が起こるかは眼に見える。

電力会社へ予定の配分がされない理由として、輸送手段の鉄道の効率が悪いことや、石炭会社へ電力や石油が十分に配給されないという不足の相互依存関係も指摘されている。それも事実であるが、どうも、石炭価格だけでなく電力料金も、鉄道料金も、産業や生活の基本物資であるという理由で長いこと安く据え置かれていることに根本的な原因がありそうだ。'79年の経済改革以来、従来の公定価格に基づく指令配分に加えて、一部は企業へ自由に取引できる自主裁量権を与え、市場価格制度を導入した。その後のめざましい経

済成長は基本的にこの改革によるところが大きい。そして、その成長の足をひっぱるボトルネックとなっているのが、社会資本であるという理由で従来からの低価格、指令配分方式が支配的な分野である。

『石炭価格を安くすることは、ある面では、社会生活を安定させ、インフレの発生を抑止するために欠かせない手段かもしれないが、その一方で、石炭の質を大幅に低下させ、さらにまた不当に安いエネルギーを「浪費」する習慣を、中国の経営者と消費者に植えつける。この弊害のほうがむしろ大きいといわざるをえない。』この文は長谷川慶太郎氏が『迷走する中国』のなかで1985年段階で書いていることである。希少な財に対してはそれに見合う価格を付けること、それが結果的には生産への投資を誘引し、長期的には豊富な供給が得られるのだ。「全員にただのランチはありえない」という初歩的な経済原則を、おそらく政府当局は知っているだろうが、国民に説得し納得されなければ、いつまでも混雑と割り当てと「走後門(=裏口を使う)」や「官倒(役人の商品ころがし)」などの不正はなくなるだろう。それは当然の経済現象であるからだ。

以上、限られた観察と資料から北京の生活状況を描いてみた。知識不足で誤解もあることであろう。私も今後も観察を続けるが、気づいた点を教えて頂ければ幸いである。

(1989年5月始 北京にて)

### 「追伸」 (1989. 5. 25北京発)

人々の生活に関する全体的な満足度についてですが、今度の学生市民の大衆デモ運動を見てみますと、最近のインフレや、高級幹部

が権力を利用して子弟を外国に留学させたり、私服を肥やすやり方に憤りを感じていることは確かです。ただ、'79年の改革から10年をとると生活水準は確実に上昇してきました。その前の重苦しい文革時代と比べると、解放と自由、特に経済面の自由を味わっていると思います。主にテレビの普及とテレビでアメリカや日本の状況やドラマが毎日映されるわけですから、それを見て、現在の中国がどれだけ遅れているのか、視覚でわかるはずです。それ以前は、資本主義国の労働者は一握りの資本家に搾取されており、惨めな生活をおくっており、そして中国は人民が解放されている先進的な国であると、教えられてきました。現在、中国の人々は、過去の指導者にだまされていたこと、中国の生活水準はアメリカや日本に比べて非常に遅れていることを実感しはじめているところでしょう。

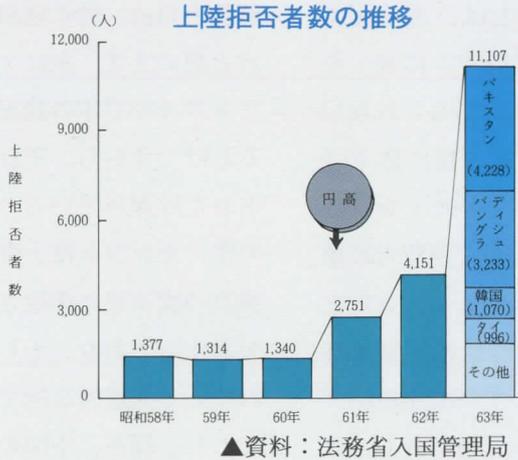
'79年の改革から10年も経っているのですから今ごろと思うでしょう。わたくしもそう思いました。ところが、この3月に日本へひと月行ってきた我がセンターの研修生のひとりが、実際に日本を見てそれを実感した、としみじみと話しました。日本から帰ってきた研修生の人達は、日本と中国のあまりの落差にしばらくの間、打ち拉がれていました。だれでも自分の国をだめだと思いたくないものです。テレビはやはり媒介物でしかありません。人々は、先進国の人々のような生活をおくりたいという欲求不満はたかまっているとは思いますが、不満が少しは言えることを知り、自分たちの頭で考え始めたことは大きな進歩であり、人々の表情もそれを反映して意外に明るい、と思われました。

【(財) 中部産政研 研究員】

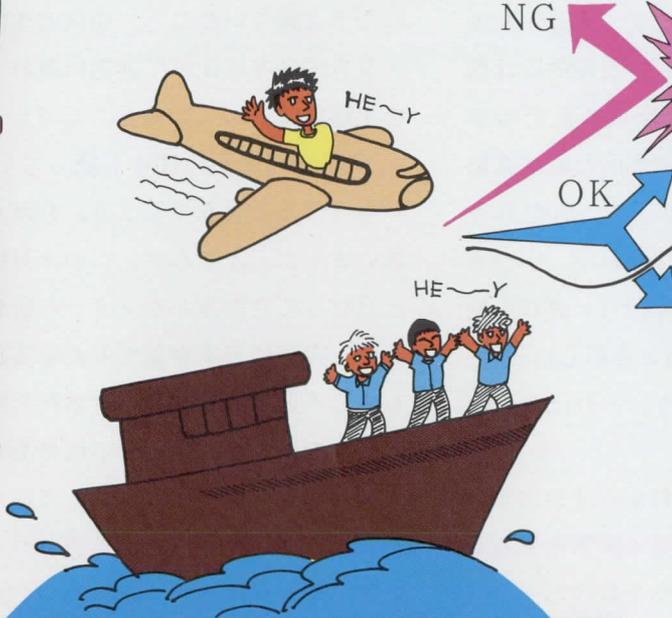
# 日本にやって来る外国人

# 外国人労働者問題

## 1 急増する上陸拒否者数



| 入国が許される在留資格 |          | 就 労 不 可 |
|-------------|----------|---------|
| 定着居住者       | ( 75.6 ) |         |
| 留 学 生       | ( 2.4 )  |         |
| 研 修 生       | ( 0.6 )  |         |
| 学術・文化活動者    | ( 0.2 )  |         |
| 宗教活動者       | ( 0.6 )  |         |
| 報道派遣者       | ( 0.0 )  |         |
| 被 扶 養 者     | ( 2.2 )  |         |
| 日本人の配偶者     | ( 4.8 )  |         |
| 短期滞在者 (観光等) | ( 1.1 )  |         |
| 一時庇護        | ( 0.0 )  |         |
| その他         | ( 0.4 )  |         |



| 就 労 可                  |                    | 就 労 可 |                    |
|------------------------|--------------------|-------|--------------------|
| 商用 (企業管理者)<br>経 営 者    | ( 0.8 )<br>6,177人  |       |                    |
| 教育者                    | ( 0.1 )<br>350人    |       |                    |
| 熟練労働 (コック)             | ( 0.2 )<br>465人    |       |                    |
| 興行 (歌手・ダンサー)<br>プロスポーツ | ( 1.2 )<br>59,693人 |       |                    |
| 技術提供者                  | ( 0.0 )<br>24人     |       |                    |
| 特定者                    | 語学教師               |       | ( 0.5 )<br>1,718人  |
|                        | 一般就職               |       | ( 0.7 )<br>756人    |
|                        | 就 学                |       | ( 1.8 )<br>13,915人 |

今、日本は「第3の開国」を求められている。第1は幕末であり、第2は第2次世界大戦後であり、今回が第3である。島国・資源小国・貿易立国の日本はめざましい経済発展により、今や世界最大の債権国とまでなった。豊かさを求めて外国人が日本にやって来る。日本で1年間働けば、故国で働く数年分もの収入が得られる。大幅な円高が貧しいアジアの国からの日本への出かせぎ圧力に拍車をかけ、単純労働者の受け入れを認めていない日本の入管法の網の目をかいくぐり不法就労する外国人労働者は増加の一途である。

現在、わが国に入国が認められる在留資格は上図の項目であり、そのうち就労が認められているのは、下部 (黄色の部分) の6項目のみである。進展する国際化の中で、一層の役割りが期待される日本の立場の高まりの中で、外国人労働者の受け入れをどうすべきか、わが国の置かれた現況を整理してみる。

・ ( ) 内S61年末在留者数の構成化 全867,231人  
 ・ 数字S62年新規就労入国者数 全 69,183人  
 ▲資料：法務省「在留外国人統計」

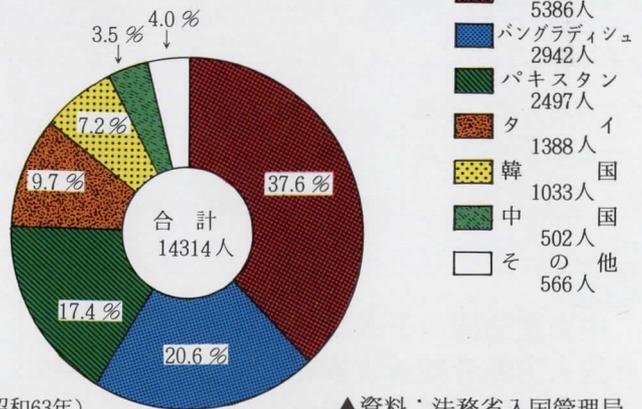
## 2 激増する不法就労事件

「ジャパゆきさん」から「ジャパゆきくん」へ



## 3 不法就労者はアジアの貧しい国から

不法就労者の国籍



### 課題Ⅰ

技術・技能を持つ外国人の受入れはもっと積極的に行いたい。  
 ・ソフト技能者、企業内転勤者等の在留資格の追加案が審議されている。

### 課題Ⅱ

就労が認められていない単純労働者の受け入れをどう考えるか。

翻訳・通訳  
 コピーライティング  
 貿易業務など

昭和61年末時点で、日本における外国人登録は約87万人、うち70万人が永住者や日本人の配偶者。就労を目的とした外国人は3万1,000人で2年前に比べても5割増と急増している。  
 また昭和62年1年間の外国人の入国者は179万人で、観光等の短期滞在を除いた就労目的入国が6万9,000人に達し、更に、観光等で入国しそのまま残留し働くなどの不法就労者は、推定7万人とも言われる。  
 不法就労者は近年は男性が急増しておりフィリピン・バングラディッシュ・パキスタンなどの貧しい国からの労働者である。それ故、低賃金と劣悪な労働条件のもとで働かされている。  
 技術・技能を持つ外国人の受け入れの枠をもっと拡大することと同時に、この急増する不法就労者である外国人単純労働者の受け入れを認めるべきか否かの早急な検討が求められている。

# 何故アジアの人は日本に向うのか

## 1 アジア諸国の外国人が就労目的で大量に日本にやってくる5つの背景

### 背景1

日本と送出国の経済的格差と

送出国における雇用事情 — 日本は金になる —

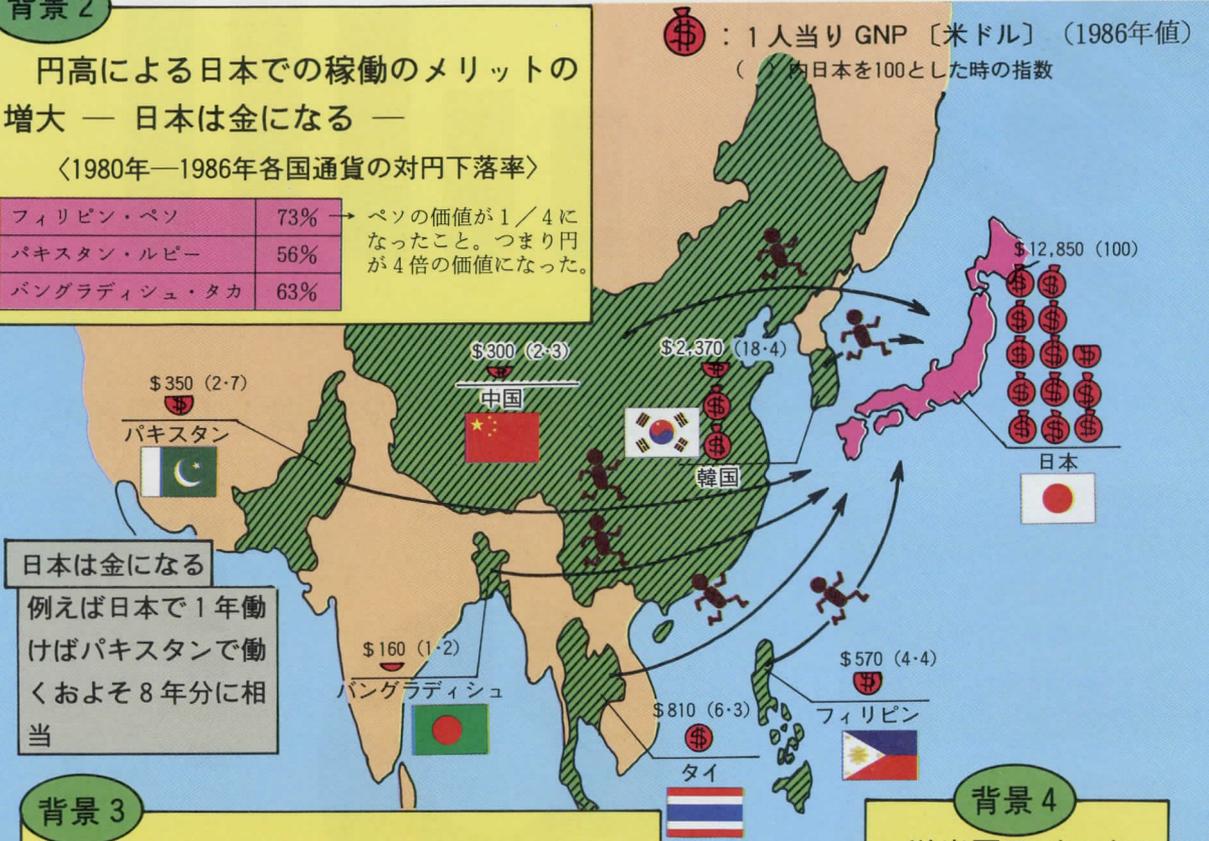
### 背景2

円高による日本での稼働のメリットの増大 — 日本は金になる —

〈1980年—1986年各国通貨の対円下落率〉

|              |     |                                 |
|--------------|-----|---------------------------------|
| フィリピン・ペソ     | 73% | ペソの価値が1/4になったこと。つまり円が4倍の価値になった。 |
| パキスタン・ルピー    | 56% |                                 |
| バングラディッシュ・タカ | 63% |                                 |

🇺🇸 : 1人当り GNP [米ドル] (1986年値)  
(内日本を100とした時の指数)



日本は金になる

例えば日本で1年働けばパキスタンで働くおおよそ8年分に相当

### 背景3

中東産油国の不況及び先進諸国における外国人労働者縮減政策等によるこれら地域向けの出稼ぎ機会の減少

### 背景4

送出国及び日本を結ぶブローカー等のネットワークの確立

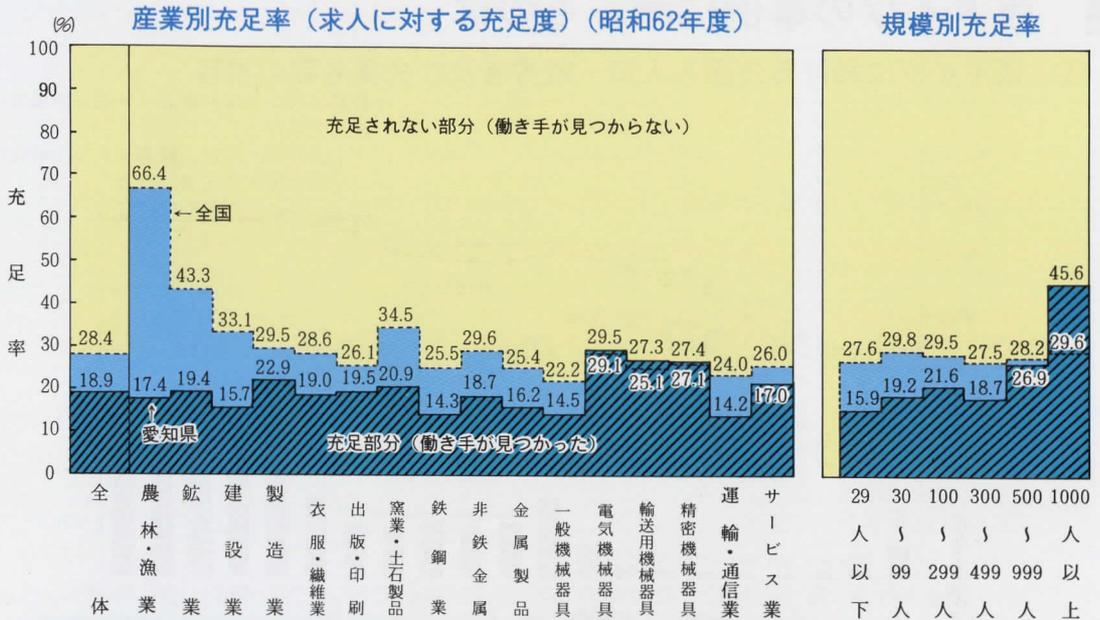
何故アジアの人々は日本に向うのか、不法就労までして。

その要因は、日本とそれらの国との著しい経済格差の存在につきる。1986年の段階で、1人当りGNPは、日本はフィリピンの23倍、パキスタンの37倍、バングラディッシュの80倍に達する。加えて、円高はどんどん進行する。アジアの人から見て、まさに日本は金のなる島である。

日本で不法であろうとなかろうと1年働けば、故国で得る数年分の収入が入る。仕事が汚かろうがきつかり手がした円を故国へ送金すれば残してきた家族は大金が入り助かる。日本への出かせぎ圧力はどんどん高まり、それに目をつけた悪質ブローカーも登場する。

日本の中小零細企業及び風俗営業店からのニーズ

— 深刻な国内労働力不足 —



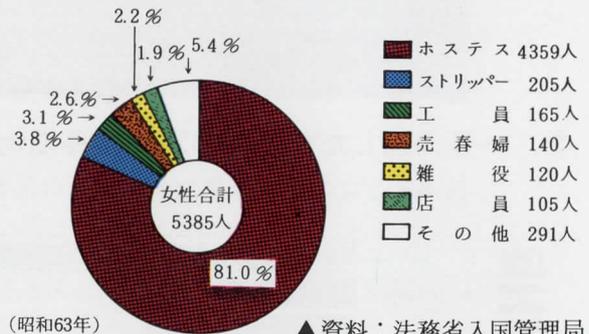
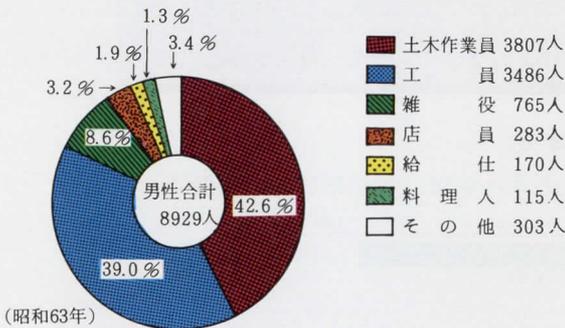
充足率 =  $\frac{\text{充足数}}{\text{新規求人数}}$  18.9%とは求人したうち18.9%しか働き手が集らなかった意味をさす。

▲資料：労働省「職業安定業務統計」

2 「ジャパゆきくん」は土木作業員か工員に。  
「ジャパゆきさん」はホステスに

男性不法就労者の稼働内容

女性不法就労者の稼働内容



▲資料：法務省入国管理局

アジア諸国からの出かせぎ圧力と同時に、受け入れる日本の側にも、いわゆる単純労働者の慢性的な不足という事情がある。特に最近の好景気下の労働力不足は深刻化しており、上図産業別充足率のグラフで見られるよう充足率は、全国全体平均ですら28.4%と、10人求人しても3人も集まらない現状である。

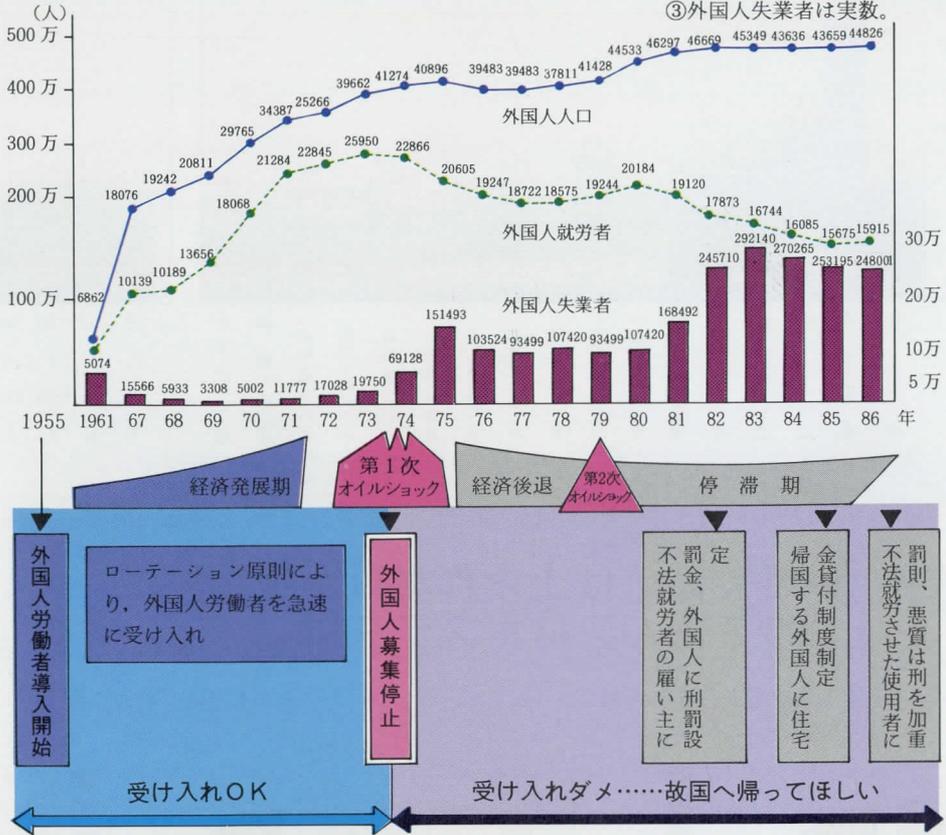
また、日本が豊かになったことで肉体的に辛くしかも汚れる「ダーティーワーク」に若い人が寄りつかなくなってきており、不法就労した「ジャパゆきくん」がダーティーワークの部分を受け持っているということもまた現実である。

# 欧米諸国はどう対応してきたか

## 1. 西ドイツの事例に学ぶものは

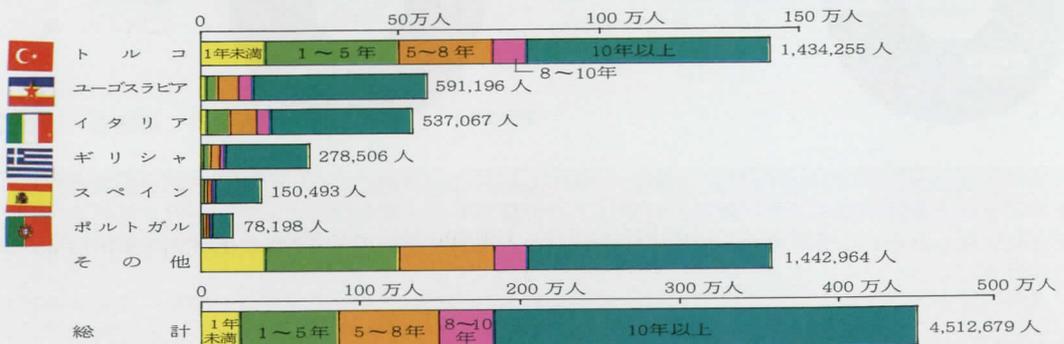
### ① 西ドイツにおける外国人人口・就労者及び失業者数の推移

資料出所：手塚和彰著「外国人労働者」中  
 注：①原則として各年9月末  
 ②外国人人口，就業者人口は単位100人。  
 ③外国人失業者は実数。



### ② 一旦入国した外国人の滞在は長期化する

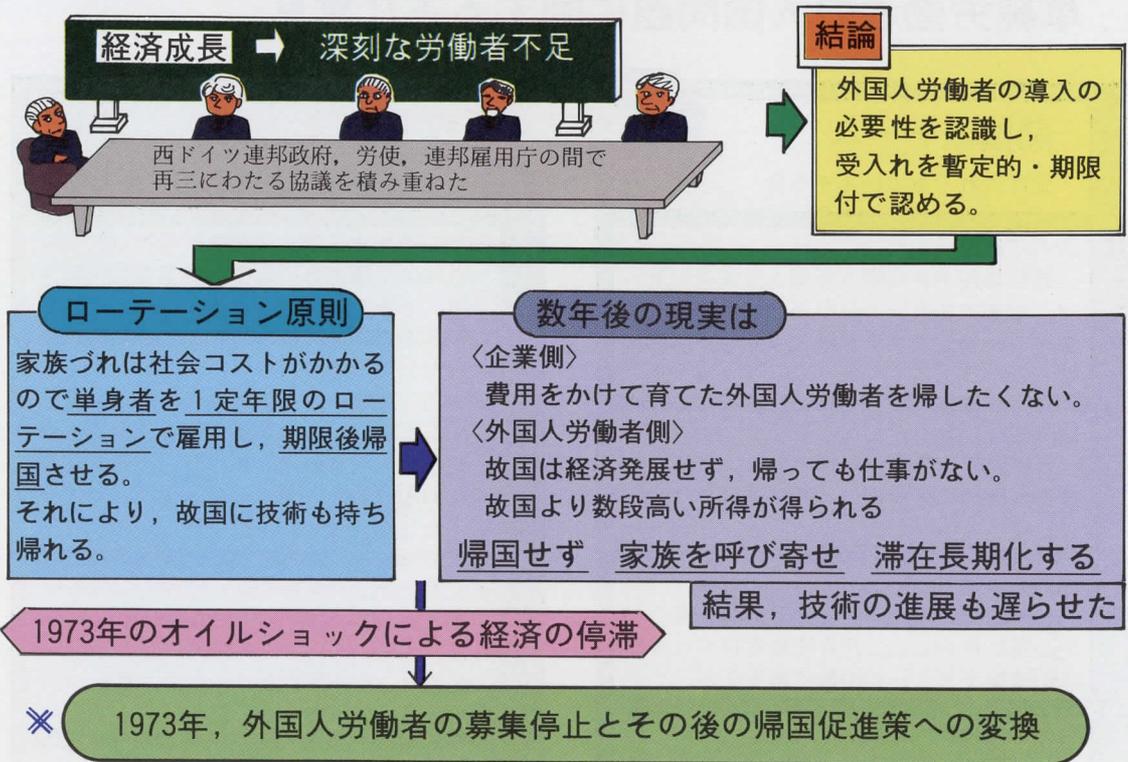
西ドイツにおける国籍別外国人人口とその在住期間 (1986年12月31日時点)



▼資料：西ドイツ外国人問題専門官報告

### ③ 西ドイツにおける外国人労働者受入れの決断

#### ◎ 経済発展を遂げた1960年代の外国人労働者受入れの決断



## 2 外国人労働者受入れ規制についての諸外国(米・E C諸国)の制度

| 国名   | 外国人の入国・在留に関する規則  | 外国人単純労働者に関する特別な規則  | 備考   |
|------|--|--|--|
| アメリカ | 外国人は、移民査証又は非移民査証の取得の上入国時に入国審査官の入国審査を受け入国が許可される。非移民については、滞在できる期間が限定されているので、その滞在期間が満了する前に地方移民局において滞在期間の更新を受けることができる。                                 | 非熟練労働者すなわち単純労働者の入国は、原則として禁止されているが、その者が働こうとする労働分野の労働者が不足していること及び国内の労働者の賃金、労働条件に悪影響を及ぼさないこと等の要件を満たす場合には、入国を認められることがある。 | 非移民査証の種類<br>(1)外交・公用 (2)商用・観光 (3)通過<br>(4)乗務員 (5)商用駐在員 (6)学生<br>(7)国際機関関係者<br>(8)役務・訓練生 (含短期労働者)<br>(9)報道関係者 (10)交換訪問者<br>(11)婚約者 (12)同系企業内転勤者 |
| イギリス | 入国に際しては、入国クリアランス(広義の査証)を要求される。事業経営者や自営業者は、上記の入国クリアランスを所持すれば足りる。  | 労働者として入国しようとする者は、入国クリアランスのほかに入労働許可を要することがある。   | 単純労働を目的とするE E C諸国外からの入国は、原則として認められない。<br>旧植民地から流入した大量の労働者の失業問題が深刻化し、人種間のあつれきも加わって社会問題化している。  |
| フランス | フランスに3カ月以上滞在する外国人は、一時滞在許可書又は居住許可書を取得しなければならない。<br>居住許可書は、3年以上引き続いてフランスに居住する者等に対して交付され、有効期間は10年である。<br>一時滞在許可書は、観光客、学生、季節労働者等に対して交付され、有効期間は1年以内である。 | 居住許可書を取得していない外国人が俸給を受ける職業活動に従事するためには、労働資格証明書を取得することが必要であり、これに該当する居住許可書を取得していない単純労働者は、労働許可書等の労働資格証明書を取得しなければならない。     | 16歳未満の外国人は、滞在許可書を必要としない。<br>E E C諸国民及びアルジェリア人については、特別な制度が設けられており、この制度の対象となる者は、労働資格証明書を必要としない。  |

西ドイツの事例に何を学ぶのか。失敗例として反面教師として西ドイツの外国人労働者受入れの歴史をふり返る必要がある。

1960年代の深刻な労働力不足に陥った西ドイツが選んだ政策は、外国人労働者のそれも単純労働者の導入であった。しかしオイルショックを機に外国人募集を停止し、なおかつ、現在、金をつけて帰国させようとしているが今なお、450万人もの外国人労働者が住みつき、多くの社会的経済的問題が引き起こっている。当初の思惑がどこかできってしまったのだ。

# 外国人労働者問題を私たちはどう考えるか

## 1 単純労働者の入国問題に関する主な意見

### 開国派チーム

受け入れてもよいとする派

#### 流れには逆らえぬ

経済格差がある限り外国人労働者の流入は不可避であり、これを不法就労者として取締りの対象とするだけでは問題の解決にならないこと。

#### 国際的役割

わが国の国際的受容性を高め、また対外摩擦の解消にも役立つことが期待されること。

#### 国内の労働力の不足

わが国において一定の分野には労働力不足が現に存在し、これを埋める日本人労働者を確保することが困難であること。

#### 日本の国際化への訓練

わが国社会の国際化に貢献（外国人、異文化との接触等）。

#### アジアの中で孤立する

現在の不法就労者問題を放置すれば、事態はさらに悪化、陰湿化、社会問題化、国際問題化し、アジアの中で孤立しかねないこと。

#### 悪質なブローカーの搾取の防止

一定の範囲で正規に許可することにより、悪質な雇用主やブローカーからの搾取を防止できるようになること。

#### ヒトの自由化は、先進国の責務

ヒトの自由化が避けられない以上、西欧諸国の先例に学び、しかるべき対応策をとりつつ、徐々に門戸を開放すべきこと。

### 鎖国派チーム

受け入れるべきではないとする派

#### 国内の失業率上昇。労働条件低下

日本の労働条件の低下、失業率の上昇を招き、労働市場の混乱を招きかねないこと。

#### 社会コストが膨らむ

一部の職種の短期的労働者不足には役立つかもしれないが、結局大量の外国人労働者及びその家族の流入により、その子女の教育問題や街の一角のスラム化などに伴う膨大な社会コストが予想されること。

#### ダーティワークを外国人に押しつける

低賃金による外国人労働者の搾取である、ダーティワークを外国人に押しつけているといった非難を受けかねず、新たな国際的摩擦の要因となる可能性があること。

#### 人種的対立や偏見が出る

安易な導入は、人種的対立や偏見を醸成させかねず、日本人の意識の国際化が先決。

#### 犯罪が増える

犯罪率の増加は必至との危ぐ。

#### 同質的な日本社会をくずしてはいけない

今日の経済社会の発展をもたらした同質的な日本社会は軽々に変えるべきでないこと。

#### 西欧諸国の経験を学べ

外国人労働者の受け入れにより失業、社会的文化的摩擦等の諸問題に直面した西欧諸国の経験を他山の石とすべきこと。

#### 発展途上国への援助が本筋だ

他国の救済のために外国人の失業者を受入れる必要はなく、発展途上国に対する援助は、途上国自身における雇用機会の増大に資する経済協力や投資活動によるのが本筋であるべきであること。

## まとめ

外国人労働者問題はむづかしい。それは、私たちが生活においていまだ外国人と同居し暮らした経験がないからであり、この問題が私たちの生活に確実に大きな変化を及ぼすと思われるからである。外国人労働者は現実に合法、非合法を問わず猛烈な勢いでわが国に入ってきており、街かどで夜の街で見かけ会うことはだれしも一度ならずとも経験していると思われる。

今、まさに皆でこのむづかしい問題を考えなくてはならない。日本の責任として、また日本に住む日本人として、そして21世紀を目前に控え、自らの社会づくりの為にである。

今回、この問題に関する現実の一部を提示した。この資料が皆で考える論議のキッカケになることを期待し、まとめる。

- 第1は、世界最大の債権国となり、国際経済への貢献を要請されている日本の国際的責務と増々進展する企業経営の国際化の視点に立った時、外国人労働者問題は避けられない大きな課題である。
- 第2に、国際化社会に対応できる様に、外国人ならではの技術・技能を持つ労働者の受け入れは積極化すべきであり、ソフト技能者、企業内転勤者などを新たに在留資格に追加する出入国管理及び難民認定法（入管法）の見直しが必要とされる（現在、審議中）。
- 第3に、現行禁止しているにもかかわらず、法の日をいかくぐり不法就労する単純労働者の受け入れをどうするかの問題は、多様な角度からの慎重な検討と国民的コンセンサスの下、長期的な問題点整理と展望が必要である。

左ページの開国派と鎖国派の主張点は、いずれもその論点においてはなるほどと思われることばかりである。

今、外国人労働者の受け入れ問題を考えるという事は、他国の事情、日本経済、社会課題はもとより、私たちの暮らし方、教育や医療、社会保障、地域社会のコミュニケーションなどさまざまな問題を改めて見つめ直し問いただすことである。この問題は、極めて目の前の現実的な問題であると同時に、日本とは何か、国際的な共存共栄とは何か、日本人とは何か、私たちの生活とは何かという基本部分の哲学的な論議にまで至ることになる。

むづかしいからこそ皆で十分に話し合い考え、そして慎重に対応しなくてはならない。

### 出典・参考資料

- 「労働力の国際間移動の国内労働市場等に与える影響に関する調査報告書」—経済企画庁、島田晴雄座長（H1.4）
- 「わが国企業における外国人労働者・研修生の受入れ実態と今後のニーズ」—(社)国際産業・労働研究センター
- 「外国人労働者」手塚和彰 —日本経済新聞社（H1.1.23）
- 「外国人労働者問題への対応」—法務省入国管理局（S63.5）
- 「昭和63年における上陸拒否者及び入管法違反事件の概況について」—法務局入国管理局（H1.3.24）
- 「外国人労働者と人権」—日本評論社（S63.12.15）
- 「職業安定業務統計 昭和62年度版」—労働省 他



## 従業員福祉と生涯雇用

— 名鉄の65歳定年 —



名古屋鉄道株式会社

人事部付課長 足立 徹

日本社会は、医療技術と出生率の低下、食生活の改善などにより、平均寿命が飛躍的に伸び65歳以上の高齢者が全人口の約10%を占めるに至った。そして21世紀初頭には生産人口比25%と予測され、3人の就業者で1人の老人を支えるような急激でかつ欧米諸国に類を見ないほどの大幅な高齢化社会に移ってゆくことが確実である。

このことは次のような事態を招来することになる。①今後社会保障費が飛躍的に増大することであり、遠からず年金制度と医療保障制度の給付水準が大幅に調整され退職者の生計に大きな影響があると見込まれること。②さらに平均余命が著しい伸びを見せ、退職後の第二の人生が長期化すること。③日本人の年齢構成が成熟化、高齢化するに伴い高齢層の能力活用を進めて社会の活力を維持してゆかねばならない時代である。そのため雇用の確保・延長が今日企業に求められる社会的責任になりつつあること。

また、当社の労務構成からも次の事態の対応を迫られていた。①終戦後入社した団塊の世代が、昭和60年以降大量に退職していく時代を迎え、長年培った各職場における経験や熟練などが急速に失われること。②一度に大量の退職者が発生し退職金の支払いが飛躍的に増加し企業経営の基盤をも揺るがすような大きな問題であること。

当社としては、長年培った労使の信頼関係を基に、以上のような日本社会の構造変化と社内の大量退職時代を迎えたことを踏まえ次の三つのねらいをもちつつ65歳定年制へ踏み出した。①雇用を延長することにより従業員の生活基盤を安定させその生き甲斐を増進させること。②従業員のもつ職務経験や熟練を円滑に継承しつつその能力を積極的に活用すること。③今後発生する退職金負担を平準化し安定させること。

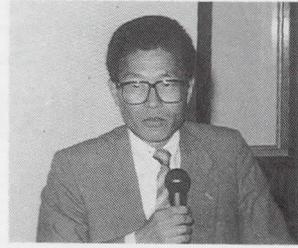
現在の社会制度は、人生50年時代のものであるという認識のもとに、これからの人生80年時代を先取りする形で65歳までの定年延長を進めることにしたのである。その基本的手法は以下のとおりである。

- ① 名鉄及び名鉄グループという同一企業内で、
- ② 段階的に定年を1年につき0.5歳ずつ引き上げ、10年かかって65歳定年を実現し
- ③ 高齢者雇用のメニューを実現しつつ
- ④ 再雇用制度、退職金制度、勤務制度、昇進昇格、職場環境等人事管理、労務管理全体を総合的に検討を進めることである。

本稿は、4月26日に開催した第3回定例研究会の講演要旨です。内容ご希望の方は、(株)中部産政研までご連絡下さい。 文責 事務局



# 日本アイ・ビー・エムの 人事・労務管理について



日本アイ・ビー・エム株式会社

人事(給与・厚生担当)部長 伏谷 博雄

132ヶ国で事業を展開する多国籍企業 IBM において、39万人社員の人事・労務管理の基盤をなす企業信条は、『個人の尊重』、つまり『個人の権利と尊厳を尊重する』ことである。

『個人の尊重』を実現するための主要な共通方針は以下のとおりである。

1. まず第一に社員個々人の生活の安定・向上であり、これを実現するため、給与・福利厚生など社員の処遇水準の決定に際しては、産業界における一流他企業の水準と“イコール・オア・ベター”のものを実現し、維持すること。
2. 次に社員個々人の能力・適性を尊重し、それらを最大限に伸ばし、活用すること。そのため常に能力開発を重視し、教育の機会を充実させること。また社員の配置に際しては社員の職務遂行能力を最重要基準とし、職務を通じて発揮された能力・業績に基づいて公正に昇給・昇進等の処遇を行うこと。
3. そのため個々の社員の採用・配置・教育・昇給・昇進・賞罰等の人事管理は、個々人を最も身近に把握している直属の上司が行うこと。スタッフとしての人事部門の役割は、全社的な制度・しくみ作りや、ラインの管理者の教育・援助等が中心であり、個々人の評

価や異動配置等を直接実施することではない。

4. さらに物事の決定や実施に当たっては社員の声を積極的に聞き、参画を求め最も望ましい解決を得るように最大の努力をすること。

日本アイ・ビー・エムにおける人事施策の変遷は、上記『個人の尊重』のより良い『日本的』実践を模索する苦闘の歴史である。日本の労働慣行と調和し、日本人の意識・感覚とマッチした『個人の尊重』を追求するため、紆余曲折を経て導入された制度のいくつかを以下に紹介する。

- TQC 運動と連携した目標管理・業績評価システム。
- ラインによる人事管理を支援し補完する異動昇進管理システムとしての CPI プログラム。
- 短期的な職務・業績のみによる処遇を補完し、長期にわたる会社への貢献に報い、安定した対外的処遇を保障する職能格制度。

ますます複雑化するビジネス環境に適応し、変化する社員の年齢構成・意識構造に調和した『個人の尊重』を実践する努力は今後さらに強化されなければならない。

本稿は、5月14日に開催した第4回定例研究会の講演要旨です。内容ご希望の(財)中部産政研までご連絡下さい。  
文責 事務局



# ダイハツ工業の 高齢化対策の推進と 共同研究



ダイハツ工業株式会社

安全衛生環境部 主事 堀 晴彦

当社の従業員構成はかなり高齢化しており平均年齢37才と比較的高い。これは35～45年に大量採用した層が中高年にさしかかりはじめたためであり、ますます比率が高まりつつある。

一方、新卒者の減少と人件費の高騰から無人化は必須条件であり、省人化方針の中でいかに効率よく高齢化対策を推進するかが大きな課題である。

## 1. 高齢化対策の3つの特徴

高齢化対策で一番難しいことは中高年者の活性化はもちろんのこと、高齢化社会における一般従業員への活性化についても考えなければならない。

昭和59年高齢化対策の核となる「人事部・職務開発課」が誕生し、基本方針が設定された。対策の特徴は①「職務再設計」「職務開発」「意欲・体力づくり」「再教育」の4つの側面から多面的なアプローチ②人間尊重の考えにたって定年まで安心して、無理なく継続して働ける職場づくり③少数の専門スタッフの取り組みでなく、全員が考え取り組む体制である。

## 2. 職務再設計

これまでの経験を活かし定年まで現職が続けられることは、中高年者にとって望ましい。しかし現在のライン作業は加齢による体力低下で離脱を余ぎなくされるのが現状であり、定年まで継続できる作業環境づくりが必要である。このため、

- ① 定年まで継続できる作業の基準をつくり評価する。
- ② 改善の着眼点を明確にする。
- ③ だれでも簡単に評価できる。

という観点から手づくりの職務評価を作成し、全社の1,700工程を評価し、その内から中高年者の最大ピーク時に合わせた再設計を計画した。その

対策が効率的に進められるよう、費用をminにするため、改善難度点の低い方から選定し改善費用は500万円を最高額のメドとして実施している。

昭和63年度からスタートし既に100工程の改善が完了し、(財)高齢者雇用開発協会との共同研究費用の一部をこれに活用している。

## 3. 職務開発

体力や疾病により交替勤務のライン作業に耐えられない場合は、付加価値増大業務であり、中高年に適する職場即ちKD梱包作業やサービス部品梱包作業に配置転換をしている。単に中高年向きの作業だということで、人を送り込むだけでは職場ムードは沈滞化するのでライン作業と同様に作業を改善し、環境を整備して、活性化につとめ、既に60名が配転されている。

## 4. 体力づくり

体力づくりはあくまでも自助努力であり、全員が積極的に実施するための動機づけとして体力づくりを行っている。また体力低位者には個人メニューを作成し女性トレーナーが継続的に指導している。

更に自動車ライン作業における必要体力を追求し、その体力づくり方法を考案するため大阪体育大学の指導のもと、先の雇用開発協会と共同研究中である。

## 5. 再教育

技能の高度化、専門化、技術革新に中高年者が対応できるよう一工場をモデルとして技能訓練のあり方を計画し、多能化の訓練を実施している。

本稿は、6月14日に開催した第5回定例研究会の講演要旨です。内容ご希望の方は(財)中部産政研までご連絡下さい。 文責 事務局

## — 産政研だより —

(’89年5月1日～7月末までの主な活動)

- 5月17日 ☆第4回定例研究会の開催  
外資系企業の事例研究として、日本アイ・ビー・エム(株)人事部長伏谷博雄氏を講師にお招きして「日本アイ・ビー・エムの人事・労務管理について」のテーマで講演会を実施。 要旨は43ページを参照
- ☆第4回専門委員会の開催  
高齢化対応実態調査の進捗状況、高年齢者の処遇等について検討、論議。
- 5月24日 韓国雙龍「日本労使問題研究視察団」の受け入れ  
25日 昨年11月に続いて韓国雙龍グループ労使視察団15名を受け入れ、日本電装(株)高棚製作所の工場見学及び労使懇談など国際交流の実施。
- 5月26日 ☆西ドイツベルリン科学センター主任研究員ユルゲンス氏らと意見交換  
日本における技術者の位置づけ役割の研究に来日中のところ、中部産政研事務所へも立ち寄られ意見交換。
- 6月14日 ☆第5回定例研究会の開催  
高齢化の事例研究として、ダイハツ工業(株)安全衛生環境部堀晴彦主事を講師にお招きして「ダイハツ工業の高齢化対策の推進と共同研究について」のテーマで講演会を実施。 要旨は44ページを参照
- ☆第5回専門委員会の開催  
企業高齢化対応基礎調査より中間報告等を基にして検討、論議。
- 6月23日 ☆第2回理事会・評議員会の開催  
第2期(平成元年9月1日から2年8月31日まで)事業計画、一般会計予算の審議とトヨタ自動車労働組合から5億円の寄付金(8月1日付)の取扱い、第2期替助会費納入基準などの各案件が審議され承認された。特に、第2期の研究事業として「西ドイツ(ルール地方)と中部地方における労働事情と労働運動の比較研究」を豊田工業大学岸田尚友助教授と共同実施。
- 6月23日 第2回3研究所合同シンポジウムの開催  
24日 全トヨタ労連研修センター“つどいの丘”において、(財)中部産政研・(社)産研センター・(社)関西産研の3研究所共催による「新しいライフスタイルと労使の役割」を統一テーマにシンポジウムを開催。 概要46・47ページを参照
- 7月14日 ☆第6回専門委員会の開催  
高齢化に関する3つの実態調査の結果について検討、論議。
- 7月25日 ☆第6回定例研究会の開催  
高齢化の事例研究として、三菱電機関連会社、名菱産業(株)八木良三取締役を講師にお招きして「熟年職場の実情と課題について」の講演会と中部産政研の「高齢化に対する人事・労務諸施策の研究・中間報告」を実施。
- ☆第7回専門委員会の開催  
ヒアリング状況や提言に向けての論議。
- ☆季刊誌「産政研」No.3 ETE の発行  
「国際化と日本・日本人」を基調にし、データでは外国人労働者問題を取り上げてNo.3夏号を発行。

# 「新しいライフスタイルと労使」を統一テーマに 第2回3研究所合同シンポジウムを開催



(財)中部産政研は、(社)国際産業・労働研究センターと(社)関西国際産業関係研究所の協賛を得て、全トヨタ労連研修センター“つどいの丘”で、関東・中部・関西の各地区から学者・企業労使約180名の参加のもと開催した。本シンポジウムは、関東・中部・関西で主に産業労働問題を研究するいずれも労働省の許可を受けた公益法人である研究所を中心に、去年京都での第1回開催に続き、第2回として開催したものである。今回は統一テーマとして「新しいライフスタイルと労使の役割」をかかげ

①わが国の経済・産業を直撃する構造調整、ソフト化、国際化、技術革新、高齢化などの大きな変化の波は、勤労者の意識変化とともに、従来の生き方、働き方からの革新を迫り、それに対する適切な労使の反応が求められていること。②3研究所が一堂に会して日頃研究している産業・労働問題などについて発表し合い意見交換、交流の場とすることをねらいとしている。

## シンポジウム・プログラム

|                          | 時 間         | 内 容                              | 講 師                     | 他                       |
|--------------------------|-------------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 6<br>月<br>23<br>日<br>(金) | 13:30~14:00 | 開 会 挨拶                           | (財)中部産政研                | 理事長 梅村志郎                |
|                          |             | 来 賓 挨拶                           | 愛知県西三河労政事務所             | 所長 鈴木伸幸氏                |
|                          | 14:00~15:30 | 講演(I) 「経営と人間」                    | 豊田合成㈱                   | 取締役会長 根本正夫氏             |
|                          | 15:50~18:30 | 研究発表及び分科会                        | 発 表 者                   | コーディネーター                |
|                          |             | ①我が国企業における外国人労働者・研修生の受入実態と今後のニーズ | (社)産研センター<br>専任研究員 稲垣武晴 | (社)産研センター<br>主任研究員 西嶋昭氏 |
|                          |             | ②人事・労務管理の国際比較<br>—人的資源管理の日韓比較—   | (社)産研<br>研究員 藤村博之       | 同志社大学<br>教授 香川孝三氏       |
| 6<br>月<br>24<br>日<br>(土) | 8:30~9:30   | 講演(II) 「これからの労働運動」               | (財)中部産政研                | 最高顧問 宮田義二氏              |
|                          | 10:00~11:30 | 講演(III) 「新しいライフスタイルと労使の役割」       | 国際日本文化研究センター(兼名古屋大学)    | 教授 飯田経夫氏                |
|                          | 11:30~12:00 | 閉 会 挨拶                           | (社)産研                   | 所長 中條 毅                 |

## 協賛研究団体の紹介

—— 社団法人 国際産業・労働研究センター（略称；産研センター） ——

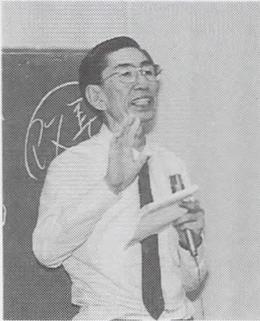
国内外の産業・労働問題に関して、主として、実証的な研究・調査を行うこと、労使関係に係わる教育活動などを行うことにより、良好な労使関係の形成に資するとともに、国民経済の発展に寄与することを目的として、昭和60年8月に労働省の認可を受けて、諸事業を行っている。

- 事務所 東京都中央区日本橋茅場町1-11-9 山本ビル8階
- 理事長 宮 田 義 二

“人間尊重の精神にたった経営を” ..... 根本氏

“中長期展望下で労組の役割を” ..... 宮田氏

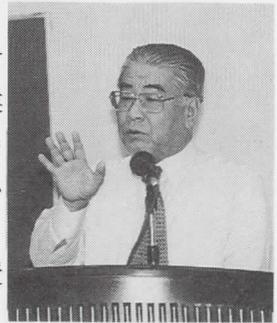
“新しいライフスタイルの担い手は若者で” ..... 飯田氏



はじめに、豊田合成㈱、根本正夫会長より「経営と人間」というテーマで講演いただいた。要約すれば、今日の大きな環境変化の中で企業はどう対応するのか。経営の重点を従来の大量生産から個性化、高級化に応じた迅速な商品におき、海外戦略ではマネジメントにおける人材育成、人間尊重の精神にたった先進技術の導入、生産・品質管理の必要性を強調された。さらにQC活動を中心に、改善・維持・イノベーションについても、自らの考え、実践してきた内容を中心に話され、多くの示唆に富んだお話をお伺いすることができた。

次に、鉄鋼労連最高顧問の宮田義二氏より「これからの労働運動」と題し講演いただいた。氏は、世界における日本の役割、21世紀を展望するもとの労使関係を確立する必要があるとし、さらに労働組合は企業内の取り組みにおいては中間管理者層にも目を向け、国際的にはグローバルな立場で役割を果たすべきと、現実を直視した迫力のあるお話をいただいた。

最後に、国際日本文化研究センターおよび名古屋大学の飯田経夫教授より「新しいライフスタイルと労使の役割」と題しお話しいただいた。



氏は、かつてのアメリカンライフスタイルのシンボルであった三種の神器、3Cというホームラン商品を例にあげ、日本人の“あこがれ”だったライフスタイルを紹介し、現在ではその部分が満たされたことによる“行きづまり状況”であると分析された。そんな中で“モノづくり”が軽視されソフト化経済と評される現状を“ドライビール”の成功を例にモノづくりへの回帰状態があると説明された。そして“行きづまり状況”を打開するには、ハイテクを使ったヒット商品（例えばVTR）を2～3年打ち続ければ、少しずつ霧も晴れ“新しいライフスタイル”が見えてくると話された。その時の担い手は若者であり、若者が新しい時代を作っていくと強調された。

—— 社団法人 関西国際産業関係研究所（略称；産 研） ——

国内外の産業・経済・労使関係等の諸問題を研究・調査し、産業界・労働界等に提供するとともに、教育啓蒙活動を行い、我が国産業の調和ある展開と国際協調の進展に寄与することを目的として、昭和63年3月に労働省の認可を受けて、諸事業を行っている。

○事務所 京都市左京区一來寺竹の内町23 関西セミナーハウス内  
○理事長 大 宮 隆

## (財)中部産政研「高齢化対応の研究」の中間報告

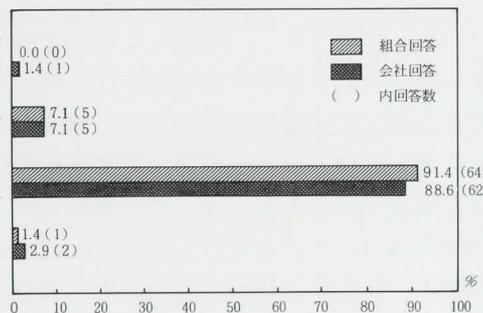
(財)中部産政研では、現在、間近に迫る21世紀を迎えるにあたっての大きな課題である「高齢化対応」の研究を「高齢化に対する人事・労務諸施策の研究」をテーマとして、すすめています。

今回、中間報告として、組織内の企業労使、在社員の皆さんに御協力頂いたアンケートの結果の一部を抜粋し掲載します。

### 企業労使への調査の1項目

Q 貴組織において、高齢者問題は大きな問題となっていますか。

1. 高齢者問題はすでに対策を終え、現在は問題となっていない。
2. 現在、すでに深刻化しており、対策を検討中である。
3. 今は、さほど問題となっていないが、近い将来には深刻化する。
4. 現在も将来も大した問題にならない。

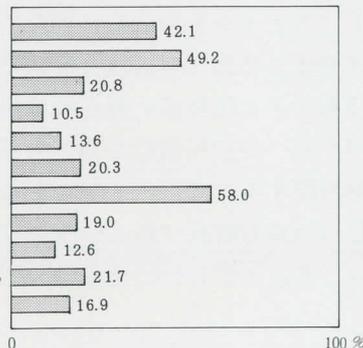


9割の企業が「今はさほど問題となっていないが、近い将来には深刻化する。」と答えている。深刻化するという問題意識の割には、まだ先の事だという感が強い。

### 在社員中高年齢者に対する意識アンケートの1項目

Q 今、仕事をする上で、苦勞している事は何ですか。3つまで答えて下さい。

1. 作業(仕事)がきつくなってきている。
2. 記憶力が低下してきている。
3. 残業がきつくなってきている。
4. 交替勤務がきつくなってきている。
5. ポスト不足・処遇面での不満がある。
6. 生活が苦しく、賃金面での不満がある。
7. 健康面で不安が大きくなってきている。
8. 新技術・ME化について行けない。
9. 教育への出席を負担に感じている。
10. 人間関係でいやな思いをすることがある。
11. その他。



中高年齢者層の苦勞・不安点は①健康面の不安②記憶力の低下③作業のきつさ④職場の人間関係⑤残業のきつさ⑥賃金面の不満の順に表われている。

\* 1人3回答ゆえ、全300%とした。

### — 高齢化に関する新書紹介 —

当研究会と連携している(財)関西産研の研究所長である同志社大学教授 中條毅氏・編著の「高齢化時代——生きがい・労働・生活」が新刊されます。この書の第11章には、「トヨタ自動車における高齢化の対応」が寄稿されており梅村志郎理事長が執筆にあたっています。ご一読のほどを。

## — 編集後記 —

☆本号は「国際化と日本・日本人」を基調に編集した。No.1は「ゆとり、豊かさ」No.2は「労働観・勤労観」を基調に編集してきており、それぞれの基調に沿った内容作りに努力している。

☆この1～2カ月間の国際的なでき事を観てみると、眠れる獅子・11億の民を抱えた中国の情勢急転、EC統合を目前に控えたヨーロッパの動き、スーパー301条にみられるU. S. A.の動向など、そのいずれもが、日本の経済・産業・生活に深くかかわってくる事柄である。

☆一方、国内に目を転ずると政治面では、長年の自民党政権への批判が出ているし、経済活動面では、いざなぎ景気を上まわる好景気の只中にある。

政治面でのゴタゴタは乱高下の激しい円レートを招いた1つの原因にもされているが、世界情勢が変化している中で日本がこれで良いのかと思わざるをえない。中でも争点である消費税は、立法・施行（実施）における手続きのまずさ、国民的コンセンサスを得るだけの時間的な余裕のなさ、あるいは法が内包している是正点など不備な点はあるにせよ、消費税の廃止だけで、もの事が解決できるのであろうか？

類例を見ない高齢化社会の到来に対して将来、誰が負担をするのか等をしっかり踏まえ、現行法の不備、そして運用に対する不安・不満などを是正して行く中で、前向きな方向を捜り出す努力が必要である。

☆また、好景気からくる人手不足は、身近なところでも深刻化している。人手不足のあまり「何とか外国人の現場作業者を導入できないか」という安易な考え方が芽ばえることを危惧せざるをえない程である。短期的な労働力不足を外国人労働者に求めるという、近視眼的な、安易な道をとるのではなく、長期的視点にたった腰を据えた論議が今必要である。

☆我が、産政研も設立発起人会を開催して約1年を経過し、去る6月23・24日の両日には第2回3研究所・合同シンポジウムを開催し、皆様の多数のご参会のもと、無事終了できました。各位のご協力に謝意を表する次第です。と同時に、着実に実績をつみ重ねて行きたいと考えます。

☆ETE（エテ）、夏の季節の最中で、暑さがますます続きます。皆様には、夏バテされぬよう、暑中お見舞を申し上げます。

# 産政研 1989 No.3 ETE

1989年（平成元年）7月25日発行

発行人 梅村志郎

編集・発行所 財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒471 愛知県豊田市山之手 8丁目131番地 電話 0565-27-2731

愛知労済豊田会館 3F FAX 0565-27-2259

(財)中部産政研・季刊誌

一九八九年七月二十五日発行

発行人・梅村 志郎

豊田市山之手八丁目二三番地  
電話(〇五六五)二七一七三二