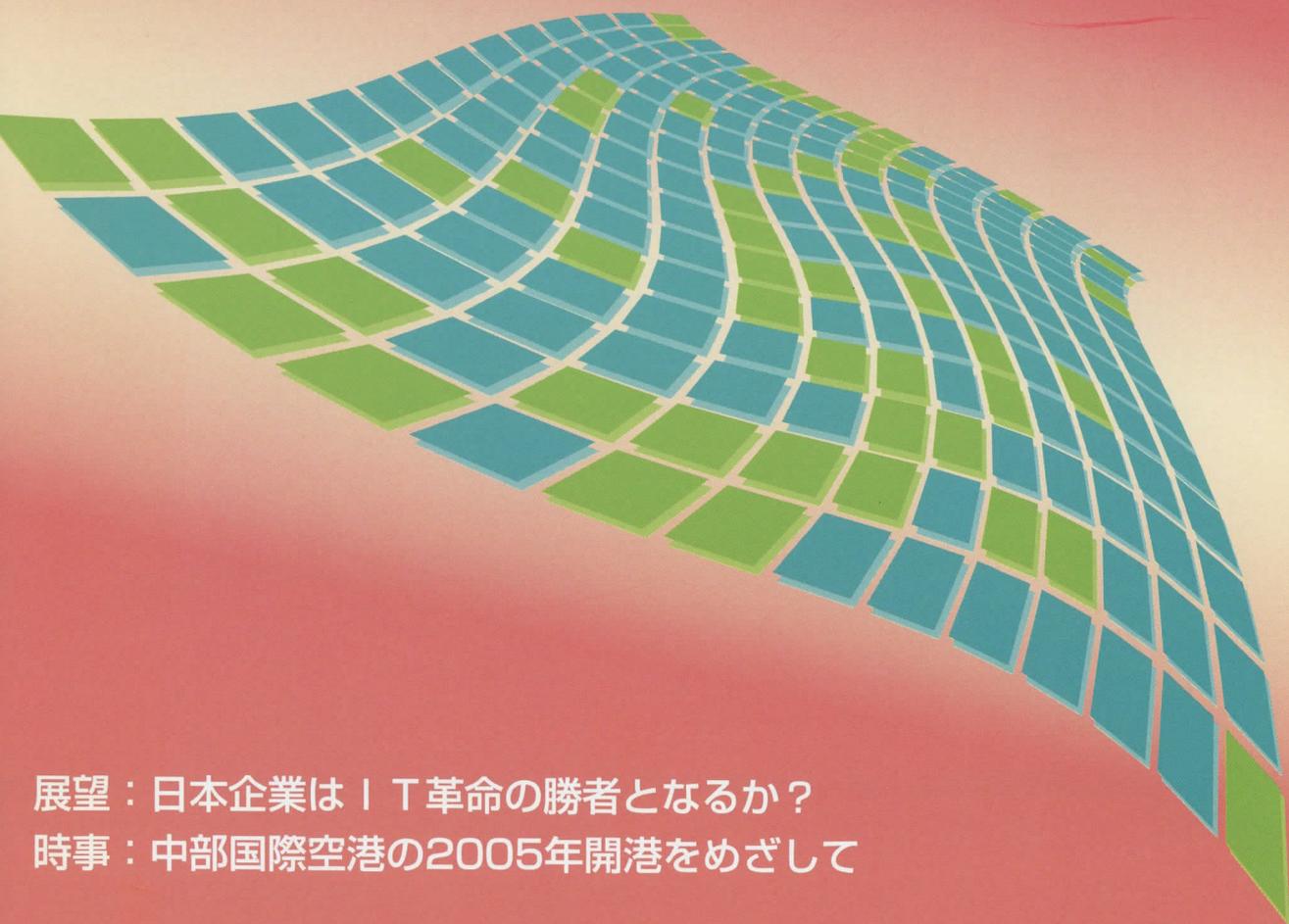


# 産政研 フォーラム

WINTER, 2001

No. 49

特集：NPO

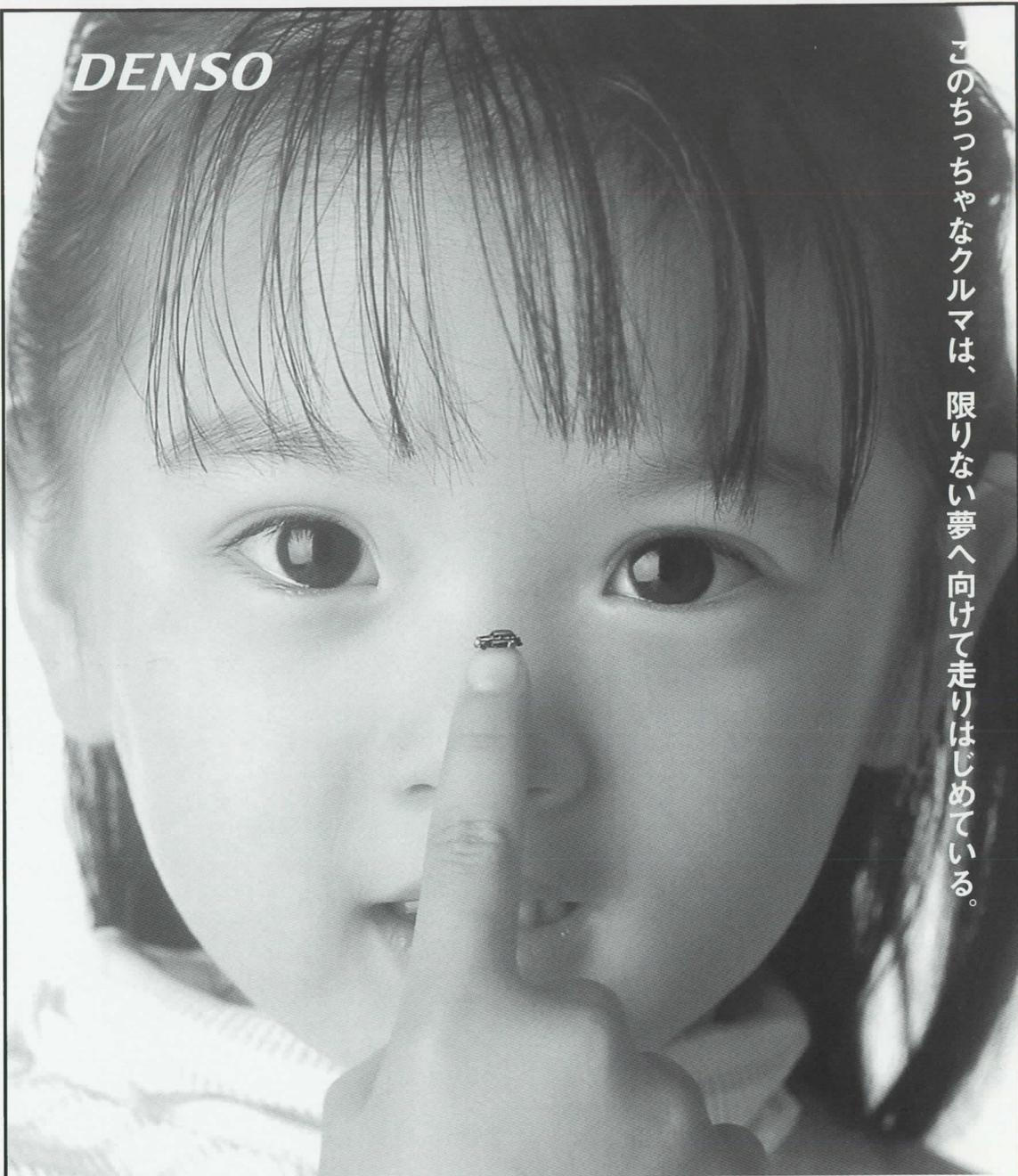


展望：日本企業はIT革命の勝者となるか？

時事：中部国際空港の2005年開港をめざして

DENSO

このちっちゃなクルマは、限らない夢へ向けて走りはじめています。



世界最小の動力つき模型自動車としてギネスブックに認定されている「デンソー・マイクロカー」<全長4.8mm(実車の1000分の1)>

**夢を大きく育て、  
いろんな可能性のドアを開いていきたい。**

この指先のクルマに集約された精密機械加工、半導体加工といったマイクロマシン技術。これらは、次世代のクルマづくりに欠かせないばかりか、画期的な技術として産業界全般で期待されています。私たちが培ったさまざまな技術で、今まで不可能だったことを可能に、夢であったことを現実にしていく。そんな「可能性のドア」を開くことで、広く社会へ、お客様へと貢献できる企業でありたいと考えています。

**デンソーの事業領域**



**株式会社デンソー**

〒448-8661 愛知県刈谷市昭和町1丁目1番地  
インターネットホームページ <http://www.denso.com/jp/>

巻頭言	70万時間を考える	植本 俊一 ……	2
発言	新世紀に想う	飯田 経夫 ……	4
特集	<b>NPO</b>		
	NPO と市民社会の新世紀：		
	台頭する第三のパワー	山内 直人 ……	6
	市民が紡ぎだす公共性		
	—被災地復興と市民力—	立木 茂雄 ……	12
	NPO 法人 NALC の活動と展望	高畑 敬一 ……	17
	最近のアメリカ NPO 事情		
	地域のパワーを掘り起こす NPO 活動		
		山中 正和 ……	23
	労働組合と NPO/NGO	平田 哲 ……	27
	良き企業市民を目指して	石川 鎮 ……	32
展望	日本企業は IT 革命の		
	勝者となるか？	山田 基成 ……	38
時事	中部国際空港の		
	2005年開港をめざして	加藤 廣樹 ……	42
講座・男と女			
	「ビューティフル・ライフ」はバリアフリーで	杉本貴代栄 ……	48
	中部のモノ造り技術		
	宮大工の技を尋ねて 金沢城菱櫓の復元に賭ける	……	52
	自動車の新しい販売戦略		
	車検が45分で！ スーパークイック車検の導入		
	トヨタ自動車(株)国内マーケティング部	……	59
BOOK	藤正 巖・古川俊之 著「ウェルカム・人口減少社会」	……	60
	大野誠治 著 「旭化成の運動部」		
	平岡昭利・野間晴雄 編「中部 I 地図で読む百年」		
	小池和男・中馬宏之・太田聡一 共著		
	「もの造りの技能 —自動車産業の職場で—」		
講演要旨	中部産政研セミナー		
	1. 労働紛争処理機関をめぐる動向	安枝 英紳 氏 ……	62
	2. 家族と社会 —子供と老人—	副田 義也 氏 ……	68
	中部産政研公開セミナー		
	変革を迫られる労働組合	清家 篤 氏 ……	74
産政研だより	編集後記	……	80



## 70万時間を考える



中部産政研  
理事長 植本 俊一

人生80年時代といわれるが、これを時間に換算すればざっと70万時間になる。そのうち、初めの約20年間は育ち学ぶ時代、後の20年間はいわゆる老後ということになる。その間に位置する40年ないし長い人で50年くらいが、実社会での仕事に携わりかつ人生で一般的には最も充実した時代とされている。この間の総時間は約35万時間、うち会社で仕事をしている労働時間は年間約2000時間として計算すれば40～50年で約8万～10万時間に達する。

どういう視点から見るかによってさまざまな捉え方ができる。生活者の視点から見れば、70万時間の全てにわたり関心を持たざるを得ないが、労使関係の視点から狭義にとらえれば、その中心的な関心は職場で仕事をしている8万～10万時間ということになる。そして、わが中部産政研の活動の重点もさしあたりその期間ということになる。

日本の労使関係の歴史を紐解くと、戦後その結成以来の歴史の中には労使お互いに不信

と対立の関係にあった時代もあったが、先人の努力によって労使相互信頼を基盤に互いの目的を互いの協力によって実現する近代的な労使関係が確立され、そうした中で、産業、企業の成長とともに従業員、組合員の生活の安定と幸せが図られてきた。

しかし今、長期の不況と労働組合組織率の長期低落というダウンワード・スパイラルの中で、一部では、成熟化した労使関係に安住して問題意識が希薄化し、さらに労使双方が調子を合わせてやっていたらそれで良いといった安易な労使協調の一面さえ散見される。第1の課題は、こうした状況をブレークスルーし、労使それぞれの立場からあるべき姿を模索し、切磋琢磨しながら将来の展望を切り拓いていくことである。いいかえれば、そうした難しい局面を迎えているということである。

労使の努力によって賃金労働条件が先進国でトップクラスになった今、これまでのよう

な労使の取り組み姿勢だけで果たして適切であろうか。むしろ取り組みの視点を人生で最も充実したこの8～10万時間にあてて、どうすれば従業員、組合員の人生を実りあるものにしていけるのか、幸せな労働生活を演出していけるのか、そうした問題意識に立って経済要求に偏重した取り組みエネルギーの配分の是正をすすめるべきではないだろうか。

もちろん、一部には、厳しい企業環境の下で、雇用をはじめ生活の経済的基盤すら脅かされている人々も多数いる。地域犯罪が頻発し凶悪化する中で、地域の失業と犯罪の高い相関性を検証する研究成果もある（例、大竹文雄氏）。雇用と生活の早期安定は、労使が協力して取り組むべき第1の課題であることは言うまでもない。

その上で、第2の課題として、この8～10万時間を含む、生活時間としての約35万時間を充実したものとするための施策として、労使それぞれの立場から、広く社会に開かれた従業員、組合員の活動への支援に取り組んではどうだろうか。もちろんそれらは一人一人の自主的な活動でありその支援体制の整備は第1義的には行政の責任ではあるが、より身近な存在として会社なり組合がそうした活動に参画することで、より一層の活性化が期待できよう。それは人生にもさらには仕事にもハリを生み主体的で前向きな発想をもたらすであろう。

そうした企業労使の取り組みは、第3に社

会的にも大いに意義のあるものと言えよう。というのも、人生70万時間のうち8～10万時間は仕事に打ち込むことが当然としても、仕事を退き家庭そして地域で生活するその後の13～18万時間、この膨大な時間をどう生きるかということは個人にとって大変大事なことである。そして、中部産政研の平成11年度調査によれば、この期間に先立つ40歳代後半から50歳代をどう過ごしたかが、この13～18万時間を幸せで実りあるものにするか、はたまた暗く寂しい残日に終わらせるかを決定づけるという。

いずれにせよ、少子高齢時代の到来を目前にした21世紀の年頭にあたって提起しておきたいことは、企業内のさまざまな取り組みに加えて、いやそれにも増して従業員、組合員と社会との接点を求めた取り組みこそが、まさに21世紀に一段と重要性を増すテーマ領域になるということである。企業労使に求められるのは、行政とも連携をとる中で、一人一人の自己啓発を促しその社会活動を支援する制度、仕組みを整備することであり、また、そのようにして、一人一人が自らの手で、幸せな人生を演出しハリのある労働生活そしてその後の充実した人生のフィナーレを演出するための条件づくりに取り組むことであり、それこそが、豊かでしなやかな少子高齢社会への転換を進めるその後の鍵であると思う。



## 新世紀に想う



中部大学大学院  
経営情報学研究科  
教授 飯田 経夫

2000年の年末に近づいて、株価が暴落し、なかなかもとへもどらなくて、話題になった。これでは、懸案になって久しい不良債権解消の日も、またもや遠のいたか——というわけである。新年に入って、アメリカの公定歩合が二度にわたって引き下げられたが、日本経済に対しては、それはほとんど効かなかった。バブルの崩壊以来、さまざまなエコノミストや経済学者が次々と立ち現れて、不良債権解消のシナリオを書いてみせたが、すべて駄目だった。またもや駄目か。

「後悔先に立たず」というから、いまさら過ぎたことをいってみても始まらないけれども、もう少し早く、何とかならなかったものか。たとえば、不良債権の解消がもう少し早くできなかったものか。おそらく世のさまざまな職業のなかで、いまやエコノミスト・経済学者ほど、世の信用を失った存在は他にないだろう。自分自身がまさにその一人だから、こういうことをいうのは口惜しいが、それを認めざるを得ない。

むしろ、次のことが懐かしく(?)思い浮かぶ。いまから何年か(約10年ほど?)前までは、たとえば講演などの「脱線」の一コマとして、私は次のような述懐を時にしたものである。

すなわち——。「思えば私も、年老いたも

のである。平均寿命から考えて、私の古い先はそう長くはないにちがいない。しかしその私にも、自信をもって言えることがひとつある。それは、『自分は日本経済の最良の時期を生きた』ということにほかならない。これからも日本経済には、いろいろなことが起こるだろうが、そのことだけは確かだろう。」ところがいまでは、先ほど挙げた株価の動きひとつを取っても、とてもそんなことは言えない。バブル崩壊後の1990年代は、「失われた10年」と呼ばれる。それを含めていまでは日本経済の「失速」は、あまりにも長く続きすぎた。

私が上のような述懐をしたのは、たとえば、「円高」の時代であり、「日米貿易摩擦」たけなわの時代であった。いわば不文律とされた1ドル=360円のレートが、1971年の「ニクソン・ショック」で無残にも吹っ飛び、やがて1ドル=90円を切るというな驚天動地のレートをうかがうようになるまでに、何年もかからなかった(日本が世界一の高賃金国になったのは、その結果である)。しかもそれは、日米間を含む日本と諸外国間の執拗きわまる貿易摩擦を伴った。

いまにして思えば、この間における日本の対応が、大いに間違っていたのかもしれない。本質的には、歓迎すべき事態ととらえるべき

「円高」を、日本は避けるべき災難ととらえ、その「円高」を防止するために、「内需」を拡大した。行きすぎた「内需拡大」が後に過剰流動性を生じさせ、バブル発生の一因（いや主因）をなしたことを考えると、この認識の間違いは決定的だろう。

いま1月上旬、「円安」でレートは1ドル=120円に近づいているが、それでもけっこう「円高」ではないか。

しかし、恐るべき「円高」にもかかわらず、貿易摩擦はいっこうに止まず、その結果生まれた議論が、いわば日本経済の「閉鎖」シンドロームにほかならず、日本経済のこうした「閉鎖」性を止めさせるための議論が、日本市場の「開放」であり、そのための「規制緩和」だろう。

しかし、考えてみればアメリカは、マクロ経済の基本的な運営方針を、いつの間にか変えてしまっている。古来、輸出がほぼ輸入とバランスし、経常収支がバランスを保つことが、マクロ経済運営の要諦とされてきた。ところが、アメリカは、いつの間にかこの要諦を無視し、その経常収支に巨額の赤字を垂れ流すようになった。

このように考えてくると、日本経済の「閉鎖」シンドロームも、ほんとうにそうなのかどうか、疑わしくなってくる。たしかに、世界に自己と並ぶものなしと信じるアメリカ人にとっては、かりに短期間にもせよ、日本ごときにしてやられたのは、我慢がならないかもしれない。しかし、そういう感情論(?)に由来する議論を、日本人がまるで金科玉条のように仰ぐとは、いったいどうしたことなのか。

どこかの国が赤字を出せば、他のどこかの国は黒字でなければならない。たまたまこの黒字国の運命を担ったのが、わが日本ではなかったらどうか。誰かが担うべき運命を担うべくして担った日本は、さまざまな運命にもてあそばれ、ある時期の私自身には、途方もない楽観論を抱かせ、近年の日本人を、非常な悲観論へと落ち込ませている。

しかし、あれこれと議論して結局のところ落ち着くのは、近年の日本の「豊かさ」ではないだろうか。たしかにいまの日本には、いろいろな問題がある。たとえば、「そごう」の閉店は深刻だし、いくつかのゼネコンの経営も危殆に瀕している。しかしそれにもかかわらず、誰かが大いに困っているわけではない。

考えてみれば、奇妙な経済である。私たちが長年努力してめざしてきたのは、こういう経済だったのか——と問われれば、答えに窮する面はたしかにあるが、現実には現実である。

2001年の正月には、海外旅行は繁盛をきわめたというし、そういう話を聞くと、はたしてこれが、「不況」の国の話だろうか、と疑問になる。要するに私は、わけがわからなくなってしまったのである。

〔筆者は中部産政研顧問〕

#### 著者紹介

飯田 経夫 (いいた つねお)

#### 〔略 歴〕

昭和7年生まれ

昭和35年3月 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学

昭和35年4月 名古屋大学経済学部助手

昭和37年3月 名古屋大学経済学部講師

昭和38年9月 名古屋大学経済学博士

昭和39年7月 名古屋大学経済学部助教授

昭和51年1月 名古屋大学経済学部教授

平成元年4月 国際日本文化研究センター教授

平成10年4月 中部大学大学院経営情報学研究科教授

#### 〔受賞歴〕

昭和55年7月 第1回石橋湛山賞受賞

平成6年5月 第47回中日文化賞受賞

平成10年11月 紫綬褒章受章

#### 〔主な著書〕

「経済成長と二重構造」(1962.4 東洋経済新報社)

「日本経済の体質と構造」(1972.1 日本経済新聞社)

「日本の力強さの再発見」(1979.4 日本経済新聞社)

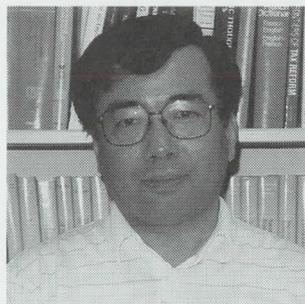
「『豊かさ』とは何か」(1980.6 講談社現代新書)

「日本の反省」(1996.12 PHP研究所)

「『脱アメリカ』のすすめ」(1999.2 PHP研究所)



## NPO と市民社会の新世紀： 台頭する第三のパワー



大阪大学大学院  
国際公共政策研究科  
助教授 山内直人

### はじめに

いよいよ新しい世紀がスタートしたが、依然として日本経済の足取りは重い。政府も企業も自信喪失に陥っており、「失われた10年」といわれた1990年代の閉塞感が続いているのだ。こうした中で、NPO（民間非営利組織）に対する期待が高まっている。実際、1990年代後半から、NPOという言葉は日本のジャーナリズムにも頻繁に登場するようになり、それが民間非営利組織を意味するということは一般にもそれなりに知られてきた。

しかし、NPOにはどのような組織が含まれるのか、またどのくらいの雇用吸収力があるか、なぜNPOが注目されるようになったのか、NPOはこれからも成長を続けるのか、といった点については、まだ十分理解されていないように思われる。

そこで、以下では、できるだけ具体的な統計データを使いながら、これらの間に答えたいと思う。

### 1. NPO とは何だろうか

#### (1) 多様性こそ NPO の特徴

NPO (nonprofit organizations) とは、さまざまな非営利活動を行う非政府、民間の組織であり、株式会社など営利企業とは違って、利益を関係者に分配しないような組織を意味する。

NPOの種類は多種多様で、学校、病院、老人ホームなどを経営する事業型NPO、そうした活動に資金を提供する助成財団、環境問題など社会問題に取り組んだり、国際援助・国際交流を行う市民団体などが含まれる。宗教団体、政治団体、労働組合なども広い意味ではNPOに含めてよいだろう。これら多様なNPOによって構成される経済部門を民間非営利セクターと呼ぶ。この多様性こそ、非営利セクターを特徴付ける重要な要素である。

NGO (non-governmental organizations) という概念もよく登場する。これは非政府組織であるが、現実にはNPOの別名称である

と理解するほうがよいだろう。ただし、営利を追求しないとか、利潤を分配しないことを強調するときには NPO という呼び方が好まれ、他方、政府からの独立を強調するときには NGO が使われるようである。この non-governmental ということばには、国境にとらわれないという意味もあるから、そこからの類推で NGO といえば国境を越えて活動する民間国際援助団体のことを意味する場合もある。日本では、特に NGO をこのように狭く解する向きが多い。

NPO にせよ、NGO にせよ、何かを否定するかたちで消極的に定義されていることに留意すべきである。営利組織がまずあって、それに対しての「非」営利組織であり、また政府があって、それに対しての「非」政府組織なのである。

こうした組織が活動する経済部門を「(民間)非営利セクター」と呼ぶときも同様に、否定形で定義される。これを嫌う向きは、もう少し別の呼び方をする。たとえば、サード・セクター、インディペンデント・セクター、ボランタリー・セクターなどであり、最近では、市民セクターとか市民社会セクターとかいう場合もある。

## (2) NPO の定義的特徴

さて、NPO がどのくらいの雇用を吸収しているか、あるいは経済全体に占める地位はどのくらいかといった問題を考える場合には、統計的に操作しやすいような NPO の定義を考案しなければならない。

現在、ジョンズ・ホプキンス大学政策研究所を中心に進められている非営利セクター国際比較プロジェクト (Comparative Nonprofit

Sector Project) では、NPO であるための要件として以下の 5 つを挙げている。

①利潤を分配しないこと (not profit distributing)。これは、NPO の最も基本的な要件といえる。活動の結果として利潤が発生しても、組織本来のミッション (使命) のために再投資すればよいと考える。

②非政府 (non-governmental, private)、つまり政府の一部分でないこと。ただし、政府からの資金援助を受けてはいけないという意味ではない。

③フォーマル (formal) であること。組織 (organization) としての体裁を備えているということである。必ずしも法人格を持っていることを要求しているわけではない。

④自己統治 (self-governing) していること。他の組織に支配されず、独立して組織を運営しているということである。

⑤自発性 (voluntary) の要素があること。自発的に組織され、寄付やボランティア労働力に部分的にせよ依存しているということである。活動のすべてがボランティアや寄付によって運営されていることを要求するのではない。

## 2. NPO の規模と構造

これら 5 つの要素からなる統一的な定義を用いて推計した NPO の経済規模と構造に関するデータが、これまで日本を含む 22 개국について公表されている。これを紹介しながら、日本の NPO の特徴を、国際比較の観点から浮き彫りにしたい。

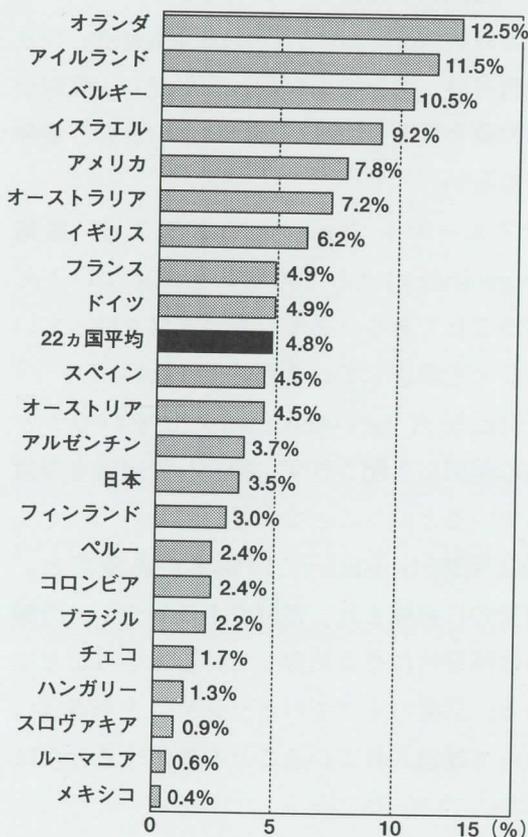
### (1) 全就業者の 3.5% が NPO で働く

日本の非営利セクターに働く人は、1995年

にはフルタイム労働者に換算して216万人と推計される（宗教を除く。以下同じ）。これは日本の非農業総就業者数の3.5%に相当す

169万人であったから、5年間で45万人、27%増加したことになる。この間、日本経済は深刻な不況を経験し、総就業者も2.3%しか増加していない。この結果、NPO 就業者の非農業総就業者に占める比率は、2.9%から3.5%に高まっている。

図1 総就業者に占めるNPO就業者の割合（1995年）



る。この比率は、国際的にみると低い方に属する（図1）。

政府部門（中央、地方、公営企業を含む）の就業者数538万人と比較すると、非営利セクター就業者は、その40%に相当する。これをみると、日本の非営利セクターが相当な雇用吸収力を持つものであることが理解できよう。

1990年には非営利セクターの総就業者数は

## (2) 経常支出は GDP の4.5%に相当

1995年において、日本の非営利セクターの経常支出は22兆円にのぼると推計され、これは同年のGDPの4.5%に相当する。これにボランティア労働力の分を含めると比率は4.9%になる。この年の一般政府（中央政府＋地方政府＋社会保障基金）の消費支出額が78兆円であるから、これと比較しても非営利セクターの経常支出規模は決して小さなものではない。

1990年から1995年にかけて、日本経済全体としては年平均実質1.4%の低成長を記録したが、非営利セクターの経常支出は、同2.6%成長しており、経済全体の成長を上回るスピードで成長している。

非営利セクターの産業構造は次のようになっている。まず、就業者数によってみると、医療が雇用の47%を占め、教育23%、社会サービス17%がこれに次ぐ。経常支出でも同様に、医療が39%、教育26%、社会サービス12%となっており、この3部門で全体のおよそ7割を占める。これは、医療法人、社会福祉法人、学校法人などの規模の比較的大きなNPOが含まれているからである。

これらに対して、国際活動、環境、コミュニティ開発、フィランソロピー（財団等）、アドボカシーなどの部門は、いずれも非営利セクターのなかで不可欠の活動をしているが、

雇用，経常支出のいずれでも規模自体は  
かなり小さい。

(3) 民間寄付への依存度は意外に低い

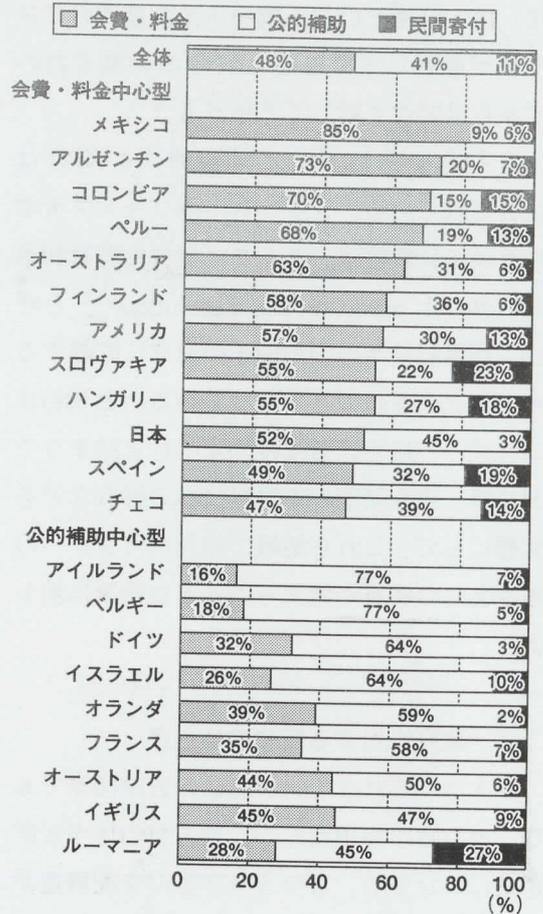
NPO が活動を行うための収入源は，大き  
く，会費・料金，公的補助，民間寄付に分け  
ることができる。

会費や料金による収入は，日本の NPO の  
収入全体の52%を占める，重要な収入源であ  
る。これを NPO の自主財源が豊富で，自立  
していると解釈するのは間違いで，むしろ，  
他の財源が乏しく，会費・料金収入に依存せ  
ざるをえないというのが実態であろう。

政府・公共セクターから NPO には，さま  
ざまなかたちで資金が流入している。それは，  
補助金という名称の場合もあれば，助成金，  
交付金，委託調査など，異なる名称が使われ  
るが事実上補助金という場合もある。こうし  
た広い意味の政府補助は，日本の NPO の収  
入の45%を占める。NPO は，どこの国でも  
政府からの補助金なしでは活動を継続して行  
うことは困難である。NPO が自立していると  
見なされているアメリカでさえ，NPO の  
収入の3割以上が政府補助である。

寄付の出し手である個人や法人は，直接  
NPO に寄付をする場合と，一度財団などに  
寄付をして，その財団が NPO に資金提供す  
る場合がある。これら直接・間接の民間寄付  
を受け入れることは，NPO であることの証  
しの一つであるが，金額自体は，他の収入源  
に比較すると小さい。非営利セクター全体で  
みると，収入の3%足らずを占めるに過ぎな  
い。これは，国際的にみてもかなり低いとい  
えるだろう（図2）。

図2 NPOの収入構造の国際比較（1995年）



3. 新世紀は NPO の時代になるか

(1) 世界的非営利革命

日本では，1995年の阪神大震災の時に，多  
くのボランティア団体が災害救援や生活の復  
旧・復興に活躍したことを契機に，NPO の  
存在と意義が広く知られるようになった。し  
かし，このような非常時に限らず，人口の高  
齢化にともなう介護需要の急増など，NPO  
の提供するサービスに対する需要は，今後ま  
すます増大してくると考えられる。また，高  
度成長時代が終わり，人々の価値観が多様化  
するなかで，政府の一元的・画一的なサービ

スだけでは、公共的ニーズのすべてを満たすことはできなくなっている。規制緩和、民営化、地方分権といった政府・公共部門のリストラが進展してくると、NPOの役割もおのずから重要性を増してくるだろう。

日本国内だけでなく、世界的にもNPOは注目されている。ジョンズ・ホプキンス大学のサラモン教授は、これを「世界的非営利革命(global associational revolution)」と呼び、19世紀後半の国民国家の成立に匹敵するインパクトを持つと主張している。とりわけ、ヨーロッパにおける福祉国家の行き詰まりや旧ソ連・東欧諸国の市場経済への移行などを契機にして、これら地域で非営利セクターのめざましい成長が始まったことは特筆に値しよう。

## (2) 政府に対する信頼のゆらぎ

日本は、これまで世界有数の官僚国家であり、中央官庁を頂点とし、地方自治体や民間企業につながる、ピラミッド型の支配構造が形成されていた。

このような中央集権型政府は、日本が欧米先進国に追いつこうとキャッチアップ型成長を目指した高度成長時期にはある程度機能したかもしれないが、価値観の多様化が進む現代にあっては、前時代的な遺物になりつつある。1990年代に入り、バブル経済が崩壊し、中央政府や自治体の財政破綻が表面化すると、政府のリストラが声高に叫ばれ、規制緩和、民営化、民間業務委託、地方分権といった制度改革の流れが押し寄せてきた。政府がこれまで直接供給していたサービスの多くは、だれかがそれを肩代わりしなければならない。政府部門のリストラは、NPOの潜在的なビ

ジネス・チャンスを生み出すものであるといえる。

## (3) 人口の高齢化

人口の高齢化もNPOの成長を促す要因である。よく知られているように、日本の高齢化のスピードは、世界に例をみないものになりそうである。来るべき超高齢社会はコストのかかる社会である。これまでのように、何でも政府がやっているとは限りなく大きな政府を持つことになりかねない。これを避けるためには、NPOの力がどうしても必要である。公的介護保険のスタートを契機に、伝統的な老人ホーム等での施設介護に加え、デイケア、給食、入浴、健康管理、家事代行など、在宅介護に関連するサービスにおいても、そのかなりの部分をNPOが供給するようになるかもしれない。

現在、日本では人口の急速な高齢化と少子化が同時進行している。多くの高齢者は多額の資産を保有し、従来それらは彼らの子ども達に相続されることが多かったが、今後は、少子化の進行によって、その一部がNPOへ還流する可能性もある。この流れを確実にするためには、相続財産をNPOに寄付した場合に税控除制度を整備することが不可欠である。

## (4) IT革命とNPO

情報ネットワークの発達も重要な要素である。特に世界的なインターネットの普及が、NPOの発展に重要な意味を持っている。インターネットを通じた情報収集や情報発信のコストはきわめて低くなっているから、小規模なNPOでも、政府や巨大多国籍企業と同

等以上の質と量の情報を取り扱うことができる。これは、政府や営利企業と比較したNPOの相対的な地位を高めることになった。たとえば、これまで国際間の交渉ごとは情報上の優位を背景とした外交官の独壇場だったが、インターネットはこうした情報独占を打ち破り、NPOも、国際会議などで外交官と対等以上の交渉力を持つようになった。また、NPO同士が情報ネットワークで結ばれることにより、NPOの分業化、専門化が促進される面もある。その兆しとして、地球温暖化防止会議、対人地雷禁止条約、中東をはじめとする和平協議などにNPOが果たした（あるいは果たしつつある）積極的な役割が注目される。

#### 4. NPOの課題：求められる自己革新

NPOは、営利企業にはない社会サービス供給機能を持ち、また、融通の利かない官僚機構とは違って、多様な需要にきめ細かく対応することができる。この意味で、これからの経済社会においてNPOは大きな可能性を秘めているといえる。

しかし、日本のNPOの現状をみると、期待倒れに終わりかねない危うさを感じる。1998年12月にNPO法が施行されて2年余りが経過し、特定非営利活動法人として認定された団体は3,200を超えた。これにより、NPOの社会的認知は進むとしても、この危うさはあまり変わらない。

何よりもNPOの経営基盤は極めて脆弱である。経営基盤が弱いと優秀なスタッフを雇うことができず、いつまでもボランティア頼みが続く。企画力がなければ商品開発ができず、ファンドレイジングの才能がなければ寄

付を集めることもままならない。こうして「草の根の悪循環」が起こるのである。ボランティア精神は重要だが、それだけではNPOの活動を継続させ、成長させることはできない。

NPOは営利企業のように株式市場での評価を受けず、また政府のように選挙の洗礼も受けないから、常に自己革新に努めなければ自滅してしまう宿命を背負っている。巨大な国際NPOであるIOCの最近のスキャンダルはこのことを端的に物語っている。魅力的なサービスを提供できないNPO、競争力のないひ弱なNPOは消費者から見放され、やがて市場からの退出を余儀なくされる。不断の自己革新こそがNPOの生き残る道なのである。

---

#### 著者紹介

山内 直人（やまうち なおと）

#### 〔略歴〕

- 1955年 愛媛県生まれ
- 1978年 大阪大学経済学部卒業
- 1978年 経済企画庁（現内閣府）に入る
- 1992年 大阪大学経済学部助教授
- 1994年 同大学大学院国際公共政策研究科助教授  
現在に至る

#### 〔主な著書〕

『ノンプロフィット・エコノミー』

日本評論社、1997年

『NPO入門』日本経済新聞社、1999年

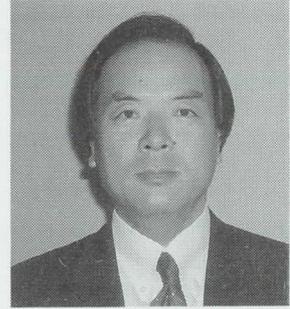
『NPOデータブック』有斐閣、1999年

『NPO最前線』（訳）岩波書店、1999年



# 市民が紡ぎだす公共性

## —被災地復興と市民力—



関西学院大学社会学部  
教授 立木 茂雄

### 1. 公共性は市民が紡ぎだした

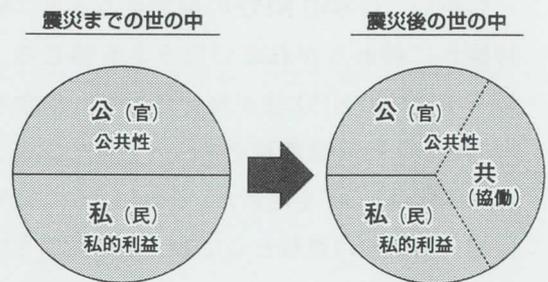
6年前、神戸・阪神間を襲った地震は、電気や水道やガス、交通といった都市の快適な暮らしを支える基盤を一瞬にして破壊した。また区役所や市役所といった身近な行政自体も被災者となったため、これまで当たり前を利用してきた公共サービスのほとんどがマヒ状態に陥った。この混乱期に、公共的な領域の活動の多くが一般の市民同士の助け合いや、外部からのボランティアの手でなわれた。ボランティアの数は1月から3月末までの間で130万人にも上ると推定され、「ボランティア元年」と呼ばれるブームが到来した。そのうねりは特定非営利活動促進法（通称NPO法）を作り出すきっかけとなった。

社会経済的に見るなら、この一連の現象はどのようにとらえればよいのだろう。それを解く糸口は震災が1995年、ちょうど戦後50年の節目に起こったことにある、と私は考えている。国家総動員法が発令された1938年を境に日本は戦時体制に突入し、国の機構が東京一極集中・官僚統制型のしくみへと変容した。戦後も基本的にはその体制が維持されて戦災復興、経済発展が実現された。この戦前・戦

後の50年あまりにわたる歴史の流れの中で、「公共的なことは行政にまかせ、民間は私的利益の追求に専念する」という戦後民主主義の生き方が常識となった。戦後50年がたち、東西ベルリンの壁の崩壊とともに冷戦が終結し、制度疲労がはじまっていたこの常識を、震災は激しく揺すったのである。

ボランティアもNPO活動も、「市民が公共性を紡ぎだす」活動である。市民や民間の団体も公共性をになって良いし、むしろ市民

図1. 市民が公共性を紡ぎだす



のつとめとして積極的に関わるべきだ。震災を経験した神戸・阪神間では、これが都市の新しい常識になろうとしている。図1は、世の中の見方がどのように変化したかを図式化

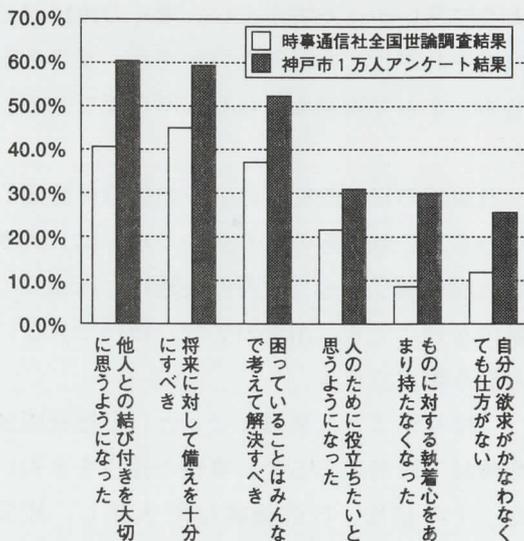
したものである。世の中を、お正月の鏡もちにたとえるなら、それを真横一文字に切り取り、上半分を「公」、下半分を「私」とするのが震災までの世の中のとらえ方であった。「公共性＝行政、私的利益の追求＝民間」がその本質である。このような世界観では、公共性とは「他人ごと」の世界であり、「公」という「他人にまかせて」おけばよいものであった。しかし震災は、「公」でもなく、さりとして「私」でもない領域、すなわち「共」の領域が確実に存在することを私たちに教えた。「共」とは、市民が公共性を紡ぎだす場であり、そこでは公共性が市民一人ひとりにとって「わがこと」と感じられる。震災後の混乱期には、公共性が公私を含めた多元的な主体によってになわれた。震災直後に出現したこの新しい現実、私たちの世の中の見方を永続的に変えるだけの力を持っていたのだと思う。

## 2. 公共性を「わがこと」と思う

神戸・阪神間の市民に見られる公共性を「わがこと」と思う意識は、一学徒の単なる繰り返し言ではない。神戸と他都市の意識調査の比較からも、数字の上で明らかに差が存在する。図2は1999年9月に行った神戸市民1万人アンケート結果と、同じ項目を使って1999年12月に時事通信社が実施した全国世論調査の結果を比較したものである。私的な欲求がある程度押さえても、他人との結びつきや他人のことに関心を向けることが大切である、という気持ちが、神戸・阪神間の市民では他都市と比べて1割から2割も高いことが明らかになった。

震災直後の数週間、暮らしのために必要な物資や情報の調達は、一人一人の被災者の手にまかされた。その中で、神戸・阪神間の市

図2. 神戸・阪神間と他都市の市民意識の比較



民が確実に学んだことが二つある。一つは、自分が動かなければ誰も助けてくれない、という事実である。と同時に、限られた資源を皆で分かちあうためには「足るを知る」ことも大切だ。自分一人で生きているのではないし、自分一人で生きて行けるわけでもない。「自分だけは特別」という気持ちは許されない。さらに皆が困っていることは、他人ごとにせず、皆で話し合い、協力して解決していこうという姿勢も市民は学んだ。「自分」発で行動を起こす。しかも私的欲求は手なずける。さらに、他人と協力して地域の問題を自分たちの手で解決していこうと考える。「公共性をわがこと」と思う意識が、自律（自らを律しながらも自己主張ができる）や連帯（困ったことは他人まかせにせず自分たちで解決する）を育んだ。都市に住まう市民に新たなところざしが生まれたのだと思う。

## 3. 政府の失敗・市場の失敗を乗り越える

多くの市民が公共性をわがことと思えるようになるなら、自律・連帯の行動が生まれ、結果として安全で安心、しかも安息できる地

域のくらしが実現される。いや、むしろこのように言いかえた方がよい。多くの市民が公共性をわがことと思えないかぎり、安全も安心も、まして安息なくらしも不可能である、と。

21世紀の日本の社会は二つの失敗に直面している。これからのより良いくらしは、大きな政府を通じて（政府の失敗）、市場での競争を通じて（市場の失敗）維持できない、という現実である。

「ゆりかごから墓場まで」という福祉国家政策は、政府による公共事務の独占をまねいた。その結果、行政機構は肥大化し、社会サービス分野に低労働生産性が定着した。超高齢化社会の到来とともに、このような方策は財政を破綻させることが明らかになった。

企業活動を活発化することによって豊かさを維持しようとする自由競争至上主義は、結果的にデジタル・ディバイドなどのように、「持てる者」と「持たざる者」との格差・差別を増大させる。夢のように語られやすいIT（情報通信技術）革命であるが、それは結果として市場の地球規模化を通じて従来の雇用慣行を破壊する可能性も持っている。雇用を守るための手段としてワークシェアリングなどが当たり前導入されるようになると、多くの働き手にとって、職場は社会的な地位や所属感、自らの誇りの源泉としての地位を弱めていくだろう。

公共性をわがことと考えるボランティアやNPOがセクター（世の中の一つの象限）として力をつけることは、これら二つの失敗に対する最も有力な解決策となる。このセクター（NPO団体の当事者たちは「ボランティア・セクター」と呼び始めている）を強めれば、政府に対しては、社会サービスの実行者・管理者としての機能を止めさせ、契約を

通じてNPO・NGOあるいは営利企業（FPO, For-Profit Organization）に事業をアウトソース（外注）させることが可能となる。人的資源として多数のボランティアが参画するNPOやNGOから、他との差違性を売りにする営利企業までの幅広いサービス実施主体の間に競争が生まれ、社会サービスの生産・流通にも消費者と商品との最適化をはかるマーケティング・マインドが働くようになるだろう。

政府には市民との協働を通じた政策形成の実務や財源の確保者としての責任を明確にする。公共性をわがことと考える市民が作り上げる社会を市民社会と呼ぶが、市民社会にあって政府は「大きな財団」のようなものになるのだ。

一方、市場に対してボランティア・セクターは、職場に代わって人々が社会的地位や意義を見いだす場を提供する。30代・40代といった働き盛りの層でも、報酬を得るための「かせぎ」は市場で、人としての尊厳や誇り、有用感を得るため「しごと」は市民社会に求める人たちが増えてくるだろう。

強力なボランティア・セクターの実現をぬきにしては、これからの持続可能な成長は見込めない。これが21世紀の日本の現実であり、課題なのである。

#### 4. 市民力を興す

市民が世の中のできごとやしくみに関わる行為を運動や活動と呼ぶなら、その中味は時代とともに変化してきた。60年代の市民運動は反戦や反公害などに代表されるように「反対」がキーワードであった。70年代にはコミュニティ運動が行政主導のもと各地で進められたが、その本質は「陳情」である。市民

活動は80年代から芽生えたが、その根幹は「参画と代案提示」である。これに対して、21世紀の市民社会のキーワードは「行政・企業との協働」から、さらには市民自らによる地域の統治（セルフ・ガバナンス、市民自治）が目指されるだろう。その時に必要とされるものこそ、自律・連帯のころざしであり、それを可能とする「共」の感覚である。

市民社会におけるころざしについて、すでに18世紀の社会思想家J. J. ルソーは以下のように語っている。

身を勞するかわりに、金を出してみるがよい。やがて諸君の手には鉄鎖が返ってくるであろう。あの“財政（ファイナンス、finance）”という語は、もと奴隷の言葉であって、都市国家においては知られていなかった。本当に自由な国では、市民たちは万事自分の手で行い、何一つ金づくではすまない。彼らは自分の義務を免れるために金を払うどころか、金を払ってもいいから自分の義務は自分で果たしたいと思うだろう（『社会契約論』（中公文庫）、1762、124-125）

震災から6年が過ぎた神戸・阪神間を見渡すと、建物や道路、住宅といった暮らしのための器は、順調な復興を果たしたのがわかる。けれども、終のすまいでの暮らしを本当に安心できるものにするためには、隣近所で声をかけ合い、見守り、互いに支え合うしくみを作り上げていくことが必要である。そのようなしくみづくりは、行政や専門家だけにゆだねることは不可能であり、市民自身が地域の一員として参画し、行政や専門家と協働しながらしくみをつくり、運営していくことが不可欠である。自分というものをしっかりと持ちながら、同時に他者と協力して地域の問題を自分たちの手で解決していこうという自律・連帯のころざしこそ、安心で安息できる地域での暮らしを実現するための大きな資産

となるのだ。このころざしを、震災から被災者支援の活動を続けてきた支援者たちは「市民力」と呼ぶようになった。

自律・連帯のころざしが、地域の統治を他人まかせから、市民自らの手に取り戻させる力となるのである。それは、社会的存在であるヒトを、一人の大人として自立させ、一人の市民としての責任を全うするために地域共同体の運営に参画させる原動力、まさに市民力なのだ。

## 5. 中間支援が必要だ

市民活動や市民事業とも呼ばれるNPO団体の活動であるが、その現状は極めて脆弱である。政府の失敗・市場の失敗を受けて、今後の持続可能な社会を築くためには、共の領域を強めていくことの重要性は、官・民ともに認識している。では、どのような支援が望ましいのだろうか。これまで6年間の被災地での実験から、NPO活動を活性化させるための決め手は中間支援（インターメディアリー）組織の充実にあることがわかってきた。

行政や企業といった既存の安定した運営基盤を持つ組織と比べると、NPOはManpower（ヒト）、Money（カネ・モノ）、Management（経営ノウハウ）の3Mのどれをとっても格段に見劣りがする。このような新興弱小組織が、既存巨大組織と関係を築く場合に、経営資源を求めてあまりにも近づきすぎると、取り込みや下請け化、あるいはそれに対する反発や確執が生じる。結果的に公共性を多元的な価値に基づいて実現することがかなわなくなる。かといって、組織の自律性を保つために没交渉を貫けば、必要な資源が得られず、NPO活動の拡大は見込めない。

NPO団体が、行政や企業、そして一般市民からの支援を受けつつ、同時にその設立の

使命に忠実な組織運営を行えるようにするには、経営に必要な資源を「共」(パブリック)の場で調達できるようにすればよい。NPOのためのある種の市場が必要なのである。そうすれば社会的に意義のある活動を立ち上げようとする起業家の卵は現れる。さらに安定した資金提供者を獲得し、組織として一人だちできるようになるまで、オフィスを提供し、経営ノウハウの伝授などの面倒をみるインキュベーション(卵のふ化)のしくみも必要だ。いわば「共」の分野におけるベンチャー・キャピタル市場やインキュベーション事業などのしくみ作りがNPO支援の基本である。これが中間支援(インターメディアリー)である。

NPOの中間支援、それさえもNPOでできることを、被災地の実験は教えてくれる。神戸市東灘区に事務所を置く特定非営利活動法人コミュニティ・サポートセンター(CS)神戸は、NPOの中間支援を使命とするNPO団体である。この団体が現在ふ化を行っている事業の中には市民発電所とエコ・カーを用いた「くるくるコミュニティプラン」なるものまである。出力10Kw/hの太陽光パネル(一台1,600万円)を公共建物の屋上に2カ所設置し、そこで発電された電力をエコ・カーに充電し、地域の高齢者、乳幼児、妊産婦、障害者を始め多くの地元住民の足代わりとなって外出を助けようとする企画である。この事業の立ち上げは、現役時代、それよりも2桁も3桁も多い規模の事業を手がけていた大企業の元部長である。

被災後の住宅地域では、住民主体でまちづくりを進めるまちづくり協議会が作られた。相反する住民同士の利害の調整や計画づくりで活躍したのが、住民によるまちづくりを支援する中間支援者たちである。まちづくりの

中間支援活動で威力を発揮したのは、活動の参加者の知恵を共有化し、問題解決策を発見していく草の根ワークショップ(知恵の工房)の開催である。草の根ワークショップの基本的な手法は、親和図(KJ法)や連関図法といったTQMの手法であった。「会社人間」と呼ばれる人たちは、今後のまちづくり活動で大いに貢献できる貴重な知恵の持ち主でもあるのだ。

市民活動や市民事業、NPO活動の支援とは、放っておけばつぶれそうな組織を、助成金や補助金などでつぶさないようにする、護送船団方式の支援ではなく、社会的に意義のある活動を行う組織が次々と生まれ出てくるようにするしくみ、すなわち中間支援の場を整備することにある。市民活動のための市場が整備されるなら、官・民のなかにある多くの知恵や資金や物資が、市場原理を通じて、それを必要とする当事者組織との間で効率的に交換され、年々その規模は拡大してゆくことになるだろう。このような善意の循環が生まれる市場づくりが市民社会の実現を確実なものにしてゆくのである。

---

#### 著者紹介

立木 茂雄(たつき しげお)

#### 〔略歴〕

1955年生まれ

トロント大学社会福祉大学院修了, P h . D . (トロント大学)

現在、関西学院大学社会学部教授

#### 〔著書〕

『ボランティアと市民社会』(編著)晃洋書房  
『震災の社会学』(共著)世界思想社  
『阪神大震災の社会学 第2巻』(共著)昭和堂  
『喪失と家族のきずな』(共著)金剛出版  
『市民による防災まちづくり』(共著)NHK出版  
その他論文多数

tatsuki@gold.ocn.ne.jp

<http://www-soc.kwansei.ac.jp/tatsuki>



## NPO 法人

### ナルク NALC の活動と展望



NALC

会長 高畑 敬一

NALCとはニッポン・アクティブライフ・クラブの略称であり、日本のNPO法と呼ばれる特定非営利活動促進法が施行されて直ちに経企庁に申請し、1999年6月に法人格を取得した。

主たる事務所が大阪市（中央区常盤町2-1-8親和ビル402）にあって、年会費4,000円を払えば（入会金不要）誰でも、どこにいても入会することが出来る。現在会員数は13,500人。居住する地域に20人程度の会員が集まれば拠点（支部）を設立してボランティア活動を実施する。現在拠点数が69支部あり、年々その数を増やしている。

#### 組織の特徴

日本のボランティア・NPOは女性（特に主婦）が圧倒的に多い。これに比べNALCは夫婦で参加することを推奨しているので、男性が52%を占めて、特異な会員構成になっているのが第1の特徴である。

第2は平均年齢が62歳。定年退職者が中心になって、自分の生きがいと健康のためにボ

ランティアをやりながら地域での新しい人間の出会いを大切にしていることである。

第3は、ボランティア活動をした時間を1時間1点として預託しておいて、自分が生活上必要なときにそれを引き出して使うという、時間預託制度をメインにしていることである。この預託した時間は、配偶者や両親・子供（但し介護・介助なしには通常の生活が出来ない子供に限る）にも使えるし、全国どこへ行っても利用できる。その結果、故郷で独り暮らしをしている親のために自分の貯めたボランティア時間を提供すれば、自分に代わって故郷のNALC会員に親の面倒を見てもらうことが可能になる。

第4は、高齢者ケアと子育て支援の二つをボランティアの主要な柱として、毎日（土・日も含め）誰かが活動している事業継続型（恒常性）の団体である。このため、主たる事務所（本部）以外に各拠点（支部）がそれぞれ事務所を設けて事務ボランティアやコーディネーターを配置し、いつでもボランティアサービスの利用申し込みを電話一本で受け

付けられるようにしている。

第5は、会員外の不特定多数市民のニーズに応えられる無償のボランティアもやっている。時間預託は会員同士の「お互いさま」「助け合い」の双方向ボランティアであるが、それとは別に片方向のボランティア（奉仕）を併行して実施しているのである。この奉仕のボランティアには、特別養護老人ホームに出かけて「ふれあい喫茶」を開いて痴呆の老人と話し合ったり、「出前散髪・美容」「車椅子の修理・掃除」「食事介助」をするのがあったり、定期的に河川や公園の環境美化を行うこともある。

第6は、会員自身が要介護状態にならない予防のために、拠点（支部）毎に「健康づくり」「学習」「趣味の会」「親睦・交流」の諸活動を多彩に繰り広げている。

## 何故 NALC をつくったか

私が NALC を創ったのは94年4月。松下電器の役員を定年で退いてから2年後であった。定年制が55歳であった頃、退職後の人生の期間はせいぜい10年くらいだった。現役時代は仕事しごとで趣味を持つことも家族旅行もできなかったから、短い余生は「好きなこと」をやらせてもらい「のんびり過ごす」のが目標だった。でもそれを満喫できるのはごく少数。「厚生年金」が微々たる水準なので専ら老後の生活は退職金で保障しなければならないと、労組が退職金の増額を要求していた時代だから、「悠々自適」どころか就職口を探してなお働かねばならない定年退職者が多かった。だが現在はリタイアして20年から30年は生きなければならない。それは余生ではなく、今ひとつの新しい人生をどう生きてい

けばよいのかということにほかならない。幸い「厚生年金」が標準月額23万円とレベルアップされ、「退職金」と併せれば生活費を心配する必要はなくなっている。問題は「生きがい」である。趣味や旅行も良いがそれだけでは「生きる充実感」は得られない。何か社会のために、人のために役立つことをやってみたい。それにはボランティアがよい。独りでもボランティアは出来る。でも楽しく継続して「生きがい」を持てるように活動するにはボランティア団体をつくってやるのが良いだろうと考えたときに、以前から温めていた「AARP（全米退職者協会）」のことが頭に浮かんだ。50歳以上の入会資格で3,400万人の会員を持ち、全米に4,000の支部を設けてボランティアや助け合いの活動をしている巨大なNPOで年会費は8ドルと安く、財政の大部分は会員向けのサービス事業で得た収益でまかなっている。

「AARP」を参考にして50歳以上の中高年者を対象に日本全国の主だった都市（大きい市は区毎）に1,000ぐらいの支部をつくって20万人の組織をつくらうと決断した。「濡れ落ち葉」とか「粗大ゴミ」と揶揄されて、毎日日曜日の閑を持て余しながら、しかし真剣に「生きがい」を求めている定年退職者は多いはずである。また定年後の生き方を真面目に探している現役の人でも多数にのぼる。呼びかければ必ず賛同して集まってくれるだろうと踏んだのである。呼びかけ人（設立準備委員）は、労組委員長時代全米懇（全国民間労組委員長懇話会）や全国労協をつくって民間先行型の労働戦線統一を図り、今の連合の基礎をつくった時の人脈をたどって集めることが出来た。かつて中小企業の労組づくりを

ずいぶん手がけたが、設立総会までの諸準備や総会以降の支部づくりにずいぶん役立った。また現役時代に世話になったマスコミの方々が、NALCを大きく取り上げてひんぱんに全国向けに報道されたので、その影響で入会者も支部も増えていった。

NALC設立後の翌年、阪神大震災が発生し、全国から百数十万人のボランティアが集まり、行政の手の届かないところをカバーし、救助や生活支援・復旧作業・心のケア・コミュニティづくりに大きく貢献した。我が国ではボランティア元年と呼ばれるほどの大きな出来事で、ボランティアに対する社会的関心が一挙に高まり、議員立法によるNPO法の成立にまで至った。NALCの予想以上の組織拡大も、この追い風によるところ大である。NALCに魅力をつけるため「時間預託制度」を採り入れたのは、アメリカのマリアミで行われていたタイムダラーを知ったのが動機で、マニュアルの翻訳書を読んだり、アナ・ミヤレスというリーダーを招いて勉強し、それらを参考にして独自のNALC時間預託制を考案した。

## 活動の具体例

ボランティアには様々な分野がある。会のスタート時点から高齢者の介護を先ず重点的に取り上げた。当時は介護保険の話はカケラもなく、ゴールドプラン（高齢者保険福祉推進10カ年戦略）が打ち出されたばかりで、介護は家族に委ねられていて深刻な社会問題になっていたのである。

2000年4月から介護保険が実施されて、漸く日本でも家族介護から社会介護に移行することになった。この意義は非常に大きい。し

かしながら介護給付額は充分ではなく、上乗せや横出し（移送・給食）が自己負担になる自治体が大多数である。

64歳以下は「加齢に伴う病気」以外は保険の対象にはならない。NALCは、今のところ敢えて介護保険の指定事業者にはならないで、ボランティア・NPOのスタンスを堅持して前記のいわば介護保険枠外の分野を担当している。また保険では出来ない要介護者の「心のケア」や「元気な高齢者づくり(介護予防)」「保険のオンブズマン的機能」を、NALCならではの事業として積極的に取り組んでいる。

近年NALCは少子化対策として重要視されている乳幼児保育や学童保育の「子育て支援」を二つ目の「ボランティアの柱」としてとりあげている。三つ子を育てている共稼ぎの若夫婦を支援して、奈良支部のNALCの会員がペアで時間預託制度を使って、午後五時に三つ子を保育所に迎えに行き、両親が帰ってくるまでその家で預かって、着替えをさせ、風呂へ入れ、食事をさせて一緒に遊んでやっている。大阪の河内長野支部では放課後小学校に出かけて低学年の学童保育を手伝い、子供達に「昔から伝わっている遊び」「自然との遊び」を教え、午後五時以降も「必要な子供」は親が帰宅するまで預かってあげるという子育て支援を始めている。

高齢者介護と子育て支援の二本柱の他「身障者の介助」も行ってボランティアの幅を広げている。

以下具体例として、特に男性会員の活動を紹介したい。写真①は要介護者を病院やスーパーの買い物にお連れする送迎サービスである。マイカーを使っている送迎がほとんどで、男性で一番ニーズの高いのがこの送迎サービ



①要介護の送迎など男性にできることは多い  
 スで、NALC 会員だけでなく女性ばかりのボ  
 ランティア・NPO からの依頼もしばしば受  
 ける。

写真②は車椅子に乗せての同様の送迎サー  
 ビスである。マイカーによる送迎サービスに  
 次いで高いのがこのボランティアである。車  
 椅子の場合、女性よりも男性に押ししてもら  
 う方が安心感があるのだそうである。NALC と  
 しては支部を設立した直後に「一日介護教  
 室」を開催して車椅子を押したり、乗ったり  
 する講習会を開くことにしている。



②会員の車椅子介助ボランティア

写真③は独居老人宅によく出かけて実施し  
 ている「庭木の手入れボランティア」。枚方  
 ・横浜・奈良・宝塚支部などでは「園芸・植  
 木クラブ」がつくられていて、クラブに集ま  
 る会員はそれぞれ20～40人にもものぼる。中心  
 になる人が市の「シルバー人材センター」で

庭木の剪定や肥料やり・防虫剤散布・花壇づ  
 くり等の技術を習得してきて、それぞれのク  
 ラブ会員に教える。日曜大工で相手先の家庭  
 に出かけて「手すり」を付けたり「段差」を  
 なくすボランティアと並んで男性会員に最も  
 高い、人気のある提供サービスである。



③植木の剪定は男のボランティアとして喜ばれ  
 ている

写真④は寝たきり高齢者宅での庭の草取り。  
 誰にでもできる。しかし男性にしかできな  
 いと言ってもよいボランティア。広い庭に1年  
 分の雑草が生い茂っている。それでも4～5  
 人でやれば、半日で一挙にきれいに草取りが  
 完了する。これをやった後に飲むビールの味  
 が最高。



④20年間寝たきりの夫を介護されている家で  
 草取り

写真⑤は風呂場の大掃除。これに必ず台所  
 と洗面所の掃除がつく。洗剤を使ってクリー



⑤独居老人宅の風呂場大掃除

ンにすると大変喜ばれるが、油に汚れた換気扇をやってくれと言われた時は苦労する。年末に行くと、更に窓ガラスをきれいにしなければならない。

仕上げを新聞紙でふくとすごく透明になることを教わって、小学生のように嬉しい気持ちになる。

写真⑥は地域の環境をクリーンにする大作戦ボランティア。手袋とゴミばさみは市役所から提供を受け、会員総出で一日奉仕する。預託時間もつかず交通費実費も支給されないが、市民から感謝され評価されるので会員全体の要望が強く、年間数回定期的に実施している支部が増えてきている。



⑥クリーン大作戦ボランティア

NALCの時間預託ボランティアの12年度の総時間は6万時間になる。また会員外への無償ボランティアや環境美化及び会運営を支えるボランティア等はボランティアシールを1時間1枚宛貼っているが、そのトータルは5

万時間。計11万時間を時給2,000円として計算すると2.2億円の価値創出になる。

## NPO 時代を創るには

NALCの直面している課題は、

①全国ネットの時間預託を掲げているので額面通りどこの地域でも時間預託が使えるように、まだ拠点(支部)の存在しない12県に最低一つの支部を設立し、次に主要な都市に支部を拡げていくことを急がねばならない。マスコミの全国版でNALCがPRされると効果が上がるので、従たる東京事務所の広報対策など機能を強化していきたい。

②拠点をつくるまでの諸費用(通信費・会議費・印刷費・支援のための派遣旅費)は本部が全て負担し、設立後一年間も事務所費用の援助をするので、資金調達に苦労している。NPO税制優遇措置が国会で制定されれば、NALCに個人や法人の寄付金や賛助会費が集まりやすくなる。また収益事業を行って得た利益への課税が軽減され、事業展開が容易になる。市民互助団体全国協議会や他のNPOと連携し、その実現に力を入れたい。

③現在、本来事業として高齢者疑似体験(通称うらしま太郎)や生活研究アドバイザー制度(高齢者向けの商品やサービスを新規開発する場合のモニター)を実施して企業から一定の収入を得、NALCの財政に貢献しているが、この充実を一層図っていきたい。

NALCの拡大発展によって中高年男女、とりわけ定年退職者夫婦のボランティア・NPO参加者開拓がすすむが、NALCのようなNPOが日本全国各地域に沢山出来て大きな勢力となり、行政・企業と肩を並べて社会経済を支えるトライアングルの一つになるこ

とが21世紀の大目標として期待されている。しかし現実にはボランティア・NPO がきわめて少ない。「ボランティアが深める好縁」のサブタイトルを付けて発表された国民生活白書でも、日本のボランティア参加率はアメリカ・イギリスの半分25%となっているが、これは一過性型の人を入れた数字で、NPO になり得る恒常型（事務所を置きスタッフを持った）ボランティア団体は10%にも満たないのである。白書では、ボランティアをしたいという意識を持っている人が65%いるので、いつでも誰でも参加できる受け皿を大量に作れば恒常型のボランティア団体・NPO の育成は可能である。

そのためには、

- a. 行政や企業や労組がボランティアリーダーやNPO 専門家の養成講座を開き、団体を設立し、運営していくための資金的援助を行ったり、事務所の無償提供を行うこと。
- b. 行政や企業からボランティア・NPO への事業委託を行う。
- c. ボランティア・NPO へ参加するのが当たり前になり、また市民がNPO を育てる社会的気運を醸成する。
- d. ボランティアをした者の推薦入学や優先就職を実施する。

## 著者紹介

高畑 敬一（たかはた けいいち）

### 〔略 歴〕

- 昭和4年 富山県生まれ  
 昭和25年3月 旧制金沢工専（現金沢大学工学部）  
 機械工学科卒業  
 昭和25年4月 松下電器産業株式会社入社  
 昭和28年3月 関西大学経済学部卒業  
 昭和38年7月 松下電器産業労働組合中央執行委  
 員長（～昭和57年8月）  
 昭和58年2月 松下電器産業株式会社 取締役  
 平成2年6月 同社 常務取締役  
 （～平成4年6月）  
 平成6年4月 WAC アクティブクラブ設立 会  
 長となる  
 平成11年6月 NPO 法人（特定非営利活動法人）  
 ニッポン・アクティブライフ・クラブ  
 （NALC）会長  
 現在に至る

### 〔著 書〕

- 「決断と挑戦」 PHP 研究所  
 「定年・ゆとり・ボランティアの愉しみ」 PHP 研究所  
 「定年前後から始める楽しい勉強法」 中経出版



## 最近のアメリカ NPO 事情

# 地域のパワーを掘り起こす NPO 活動



連合総研

主任研究員 山中 正和

昨年9月、連合主催のボランティア/NPO 視察研修に参加の機会に恵まれた。フロリダ州マイアミでNPO 活動家によるセミナーと視察、ワシントンD.C.でアメリカの代表的なNPO 本部を訪問した。労働組合のNPO 活動については現在、連合で組織討議を行っている「21世紀を切り開く連合運動」—21世紀連合ビジョン—の中でも、「地域におけるもっとも有力なNPO として、地域の課題に関わっていく」と位置づけられている。ここでは、現在の組合活動のみならず、個人あるいは退職後の「組合」活動として、地域におけるコミュニティへの働きかけや相互扶助活動の参考として、最近のアメリカのNPO 活動を紹介したい。

### アメリカでのNPOの最大の特徴は、 税制上の優遇措置にある

アメリカの内国歳入法501条(c)の第3項に規定されているNPO。宗教、教育、医療、福祉、芸術、文化、環境、動物保護、国際分野など公益性の高い活動をしている団体で、「501(c)3」団体と呼ばれる。「501(c)

3」団体に寄付した場合、法人10%、個人30-50%まで、課税所得から控除できる。このように、課税所得を削減することによって、NPOへの寄付にインセンティブをあたえることができる。日本では、平成13年度の税制大綱で、優遇措置が認められたが、適用条件が厳しく、現在のNPO 団体で適用を受けるのは、ごくわずかにすぎず、小規模の団体にはほとんど適用されないと予想されている。

### ボランティアは無償か？

NPO は非営利組織である。だからといって収益を出してはならないというものではない。勿論利益を特定の者に還元してはならないが、公共のために利益剰余金を持つことは許されている。その金は、次の活動に使われる。組織で働く人の給与は当然支払われる。米国では、「ぎりぎりの生活費」という意味で、Stipendという言葉がよく使われる。ある人が在宅サービスを受けるとする。サービスが継続すれば、受ける側としては、何かお礼をしたいということになる。そこで合意された金額が定められる。労働の対価ではない

が、有償で行われている。勿論、伝統的に無償のボランティアは多く存在する。米国では有償か無償かといった議論より、ニーズにこたえられるサービスをいかに提供できるかが優先している。

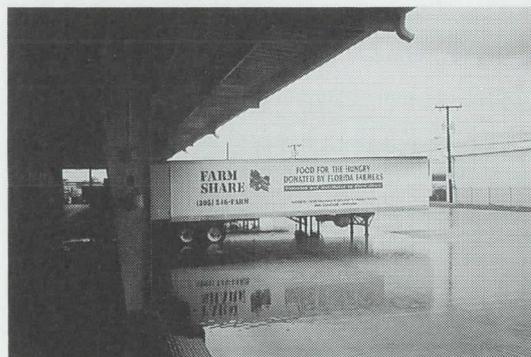
## アクション (ACTION) は高齢者の足となって、一人暮らしを支える

フロリダでのNPOは地域特性を色濃くもっている。マイアミは温暖な気候ゆえに、全米からリッチな退職者が移り住む土地であると同時に、カリブ海の玄関口であり、キューバ人の一番多く住む土地でもある。この二つの要素は、高齢者一人暮らしの割合、全米一をもたらした。リトルハバナと名づけられた町では、リゾート・マイアミの華やかさは全く別の顔をもっている。そのほぼ中心にACTIONの事務所が置かれている。ここでは、高齢者、障害者にDoor to Doorで無料の送迎サービスを行っている。病院での診療、役所への届け出、友人や家族訪問、レクリエーションセンター・リハビリテーションの訪問、ショッピング、レストランでの食事など。数日前に、電話かFAXで申し込むだけでよい。運転手やバスの資金など予算の95%は州と市から提供されている。しかし、以前24台あった車も、マイアミ市の資金カットで現在は8台となっている。アメリカでは補助金の減額とともに衰退していくNPOも少なくない。望ましい形は、行政・企業・NPOの三者によるパートナーシップとされる。

## ファームシェア (Farm Share) の試み

フロリダは果物が豊かだ。しかしハリケーンも多い。市場に出せないが、食用には十分

通用する果物のほか、野菜、缶詰、乾燥物など、様々な食料をここファームシェアで集め、各地のボランティア団体に分配し、貧しい地域や施設の食料援助に充てている。物流も当然ボランティアがあたる。農家もまた、廃棄処分の費用を節約でき、農地の生産も増大する。フロリダ州厚生省は人的資源を提供している。また、労務には市内の青少年更生施設の青年もあっている。その際の報酬は施設に支払われる。近年は、NPO団体を通じて、全米へ流通を拡大している。日本では安全基準や品質管理などが問題とされ、このようにダイナミックで、結構アバウトな活動はすぐ実現しそうにない。しかし誰でも考えられる事を本気で実行に移す、このアメリカンスタイルは、きわめて分かり易い。



ファームシェア

FOOD FOR THE HUNGRY DONATED BY FLORIDA FARMERS (フロリダ農家によって提供された飢饉を救う食料)の文字がみえる。

## アープ(AARP)は大統領選にも陰の影響

1958年創立以来、全米退職者協会と称していたが、現在は50歳以上の現役も含めて入れるためAARP(アープ)と呼ばれ、実に3400万人の会員数を誇る。アメリカでの自立精神の伝統は開拓時代に生まれた。200年前に辺境の地にあつて事を成そうとするとき、よりどころになる政府はなかった。たまたま幸運

にも近くに誰かがいれば、困ったときは助けを求めることができ、次に相手が困っているときは助け合うという状況だった。アープはこの伝統を引き継いでいるという。主な活動だけでも、高齢者の運転再教育支援、納税申告手続きの支援（アメリカでは誰もが納税申告書を提出しなくてはならない）、つれあいをなくした人びとへの支援など多岐にわたっているが、アープを飛躍的に発展させたのはなんといっても高齢者医療保障制度であろう。それまでは、退職者への企業年金の支給はまれであり、しかも65歳以上の高齢者は民間の保険会社には加入できなかった。アープは会員の高齢者対象健康保険への団体加入を実現した。また、医薬品が高価なアメリカ社会にあって、例がない廉価な薬品の通信サービスを開始した。ボランティアとして16万人が登録されている。

## AFL-CIO もコミュニティ・サービスに乗りだした

AFL-CIO は連合と友誼関係を持つアメリカのナショナルセンター。労働組合の活動は、賃金や労働条件などの向上を求める一方で、地域コミュニティを支えるためにも重要であるとの認識に立って、NPO 団体コミュニティ・サービスが1999年に創設された。組合員は本人とその家族ばかりでなく、非組合員と地域をも擁護する。すでに開始されたところでは、車椅子歩行者のための傾斜路を作ったり、衣類、家具を集めるキャンペーン、高齢者住宅の修理、カウンセリングなどが行われている。

## 伝統的なボランティア…国家サービス庁 (CNS=Corporation for National Service)

第二次大戦後、アメリカでは、平和部隊やボランティア兵士などによって国家主導のボランティア活動が推進されてきた。1993年、クリントン大統領は「国家およびコミュニティに対する奉仕委託法」にもとづき、国家サービス庁 (CSN) を創設した。全米を対象に地域サービスとして、保健医療、教育、リサイクリング、犯罪防止、環境保護などの活動を行っている。また、災害に対してボランティアを派遣している。今回は、年長ボランティア部隊、アメリカコー (Americorps)、ビスタ (Volunteers in Service to America) の説明を受けた。いずれの活動にも一定の金額が支給される。アメリカコーでは、現金支給のほか、奨学金が学校に支払われる。資金は国が提供するが、企画は各州が行う。

## タイムダラー (Time Dollar) は「連帯する民主主義」を生み出すか

1980年にエドガー・カーン博士によって考案されたタイムダラーは、大都市の低所得者地域を中心に、現在、全米で約200のコミュニティで実施されている。タイムダラーは、



タイムダラー創始者のカーン博士をかこんで

助け合いのサービス1時間を1点と定め、お互いの能力と時間を会員の間で交換する新しい形の互助システムである。「No More Throw Away People」(この世の中に役に立たない人

はいない)との理念で、地域で埋もれている人のパワーを掘り起こし、地域の再構築をしましょうとの運動で、一方的な奉仕活動ではない。会員間の日常生活でできること、してもらいたいことを話しあって作られたサービスメニューをコーディネーターの仲介で交換する。同時に、この活動を通して、地域の職業訓練の場としても活用する。また、州への福祉負担を軽減するだけでなく、生活保護に依存しない、経済的、精神的に自立した個人を生み出していこうというプログラムでもある。点数は貯めることをしないで、できるだけ短期間(数ヶ月)の内に会員間で活発に使うことが望ましいとされている。

## タイムダラーと地域通貨

サービスを受ける側からすると、受けつづけるだけでは、提供者との間に固定された上下関係を作り出す。こうした関係を嫌って、「金を払ったほうが気が楽」という気持ちになりやすい。一方、ボランティアには金を受け取ることは抵抗がある。また、金のやり取りが基本になると、低所得者にとってはサービスが受けにくい。タイムダラーでは、サービスの対価として、金ではなく、「タイムダラー」が支払われる。タイムダラーはこれを別のサービスの購入に利用できる。タイムダラーの会員にとっては、サービスメニューの中でのみ通用する「通貨」となる。

## タイムダラーは二つの経済に橋を掛ける

カーン博士は、経済には市場経済(Market)と非市場経済(Care)とがあるという。タイムダラーでは家族や隣同士の関係など、市場経済で埋められない部分をケアする。ケアは、マーケットに比べ専門的ではな

いが、労働は細分化されていない。そのため、相互扶助の垣根が低くなる。伝統的なボランティアは、慈善という言葉に表されていたように、お金持ちから貧乏な人への一方通行であった。いくらやってもうまくいかないのは、やってもらうばかりでは、人としての誇りが失われるからだ。人間は誰でも何かを提供できる。子育てや介護、近隣への思いやりなどの仕事を価値ある仕事として認識しあうことが大切だ。タイムダラーでは、あの人の1時間、この人の1時間を差別してはならないと考えている。子どもたちの1時間と経験者の1時間は不公平ではないかという意見に対し、カーン博士は「タイムダラーの対価は、市場経済での労働の価値観にもとづいていない。つまり、手助けをすることによって得られる精神的なよこびの方が、点数を得る事よりも重要だと考えている。」という。このことは地域に「個人の自立を担保する社会連帯」を生み出し、民主主義を根づかせていく上でも重要な指摘である。

---

### 著者紹介

山中 正和(やまなか まさかず)

#### 〔略歴〕

1946年 東京都生まれ  
1971年 横浜国立大学教育学部卒業  
東京都大田区立小学校教諭  
1989年 日本教職員組合国際部長、総務部長  
1996年 日本教職員組合中央執行副委員長  
1998年 連合総合生活開発研究所主任研究員



## 労働組合と NPO/NGO



アジアボランティアセンター(AVC)  
代表 平田 哲

### はじめに

#### NPO と NGO の関係

21世紀に入ってNPOがますます社会全体の中で重要な位置を占めている。

このNPOはnonprofit organizationという英語の頭文字をとった略語である。文字通り解すれば非営利組織を意味する。通常NPOは政府と企業を除いた民間非営利組織であり、市民が中心になって、これを支え、育てている。

これとよく似た概念でNGOというのがある。これはnon-government organizationの略であり、非政府組織ということになる。しかし、今日の日本ではNGOは政府からの自律性を強調するとともに、国境を越えて活動する海外援助・国際協力の国際貢献団体を指し示している。したがって、NGOは広義のNPOの中に含まれているが、その役割がより国際的である。いずれにしても社会人間としての市民によるボランティア運動である。このボランティアがNPO/NGOの活動を支えているのである。

### 1. 貧困問題は人類共通の課題

今日、開発途上国の課題として、人口問題、食糧、保健、医療、教育、環境保全、経済・社会基盤の不備、などが取り上げられている。

これらの根底には貧困問題が横たわっている。そして、この貧困問題と環境破壊とは密接に関係している。従来の開発をこれ以上持続させることは不可能で、環境と両立する発展のあり方が真摯に求められている。

また、国連の環境と開発に関する世界委員会が指摘しているとおおり、世界に蔓延している貧困は環境問題と同様に大きな問題である。

1998年『ユニセフ世界子供白書』によると、栄養不良が直接・間接の原因となり、世界中で年間700万人近い子どもが死亡している。

この白書は、目次で「静かな緊急事態」という言葉を使っている。

ここでは栄養不良の深刻さと、保健サービスの不備や女性差別など、栄養不良を生むさまざまな要因間の複雑な相互作用について取り上げている。

国連事務総長コフィー・アナン氏は、白書の序文で次のように述べている。

「開発途上国の子どもにとっても、また世界全体にとっても、とくに緊急の対応を必要としている栄養不良は、開発途上国における毎年およそ2100万人にのぼる5歳未満児の死亡の半分以上に関わっている。栄養不良の子供はしばしば、かけがえのない知的能力を失い、病気にかかりやすい。たとえ生き残っても、知的、身体的障害を負ったまま暮らさなければならなくなる」

満足な食事がとれずに栄養不良になった女性が妊娠すると、栄養不良の子どもを産む危険性が高くなるとして、社会的、文化的な女性の地位の低さを問題視している。しかし、ここでの基本的な課題は、どうしたら貧困から脱却し、安定した生活環境が確保できるかということである。

ノルウェーの平和学者ヨハン・ガルトウイング氏が、貧困を構造的暴力と規定して以来、貧困を暴力として捉える見方は、国連の諸機関においても一般的となりつつある。

すでに半世紀も前にマハトマ・ガンディ氏も「貧困は暴力の最悪の形態である」と述べている。

ラテン・アメリカの解放の神学者グティエレス神父は、「貧しい人というのは、今日では抑圧された人、社会から疎外されている人、自分の最も基本的な人権のために闘っている人々、搾取され、踏みにじられている社会階級であり、自らの解放を待っている人々である」と語っている。

21世紀に向かって、貧困の撲滅と人権の抑圧からの解放は地球市民にとって重要課題である。

さらに発展途上国では、しばしば急激な発展を願う陰で、大規模な環境破壊と人権侵害が発生している。しかも貧困が環境破壊を生み、環境破壊が貧困を引き起こすという悪循

環の構造をしっかりと認識しなければならない。

そこで環境と開発とを両立させる、持続可能な開発 (sustainable development) が、何にもまして、優先すべきことになる。貧困にあえぐ人々にとって、何が不可欠であるかを考えることが必要である。

われわれは、国際社会の一員として、国際社会との共存・共生を主張する以上、この人類の危機的状況を放置することは許されない。

## 2. 企業人間から社会人間への転身

ここで、労働組合が地域社会の中に入っていった、国内の福祉施設に対してボランティア運動として関わってきたことを想起してみたい。

よくいわれていることばに“地球的視野に立って考え、地域社会で行動せよ”とある。これはまさに企業人間から社会人間への転身を図るキーワードである。

さらに企業市民とか、企業ボランティア休暇制度とかは、まさにその担い手である組合を抜きにしては考えられないのである。しかも、自発的結社である労働組合はまさに NGO (非政府機関、民間援助団体) の中核にならなければならない。

そのためには、まず、日本の国内でその足場をつくらなければならない。

ある組合では、青年海外協力隊に熱心に参加を呼びかけていると同時に、組合の本部の一室を解放して、関西生命線というボランティア運動を支援している。これは主に台湾語・北京語で受ける自殺予防を目的とした「いのちの電話」である。定住外国人の中で一番多いのが、在日韓国・朝鮮人約68万人。ついで多いのが、中国人9万人といわれている。最近是中国からの留学生・難民・定住孤

児など、日本での生活、および人間関係などで助けを必要としている人々が多くなっている。その悩み・相談を組合の事務所の一角を提供して始めたのである。

日本国内で、「労働組合が社会的弱者と共に生きる喜びを分かち合おう」という組合運動の原点になって、国際ボランティア活動を展開している例である。

### 3. 労働組合の原点と国際貢献

労働組合の社会的責任と国際貢献ということについて、若干理念的な根拠を考察してみる。労働組合の原点とは一体何かといえば、一つはやはり人間尊重ということであり、もう一つは社会正義の実現ということで、この二つのことが労働組合の本来の理念ではなからうか。

ひとりの働く人間が何者かによって搾取されたり傷つけられたり、人間が人間として扱われないという問題に目覚めて、自発的に人間解放の運動をする。同時に組織の中で、公正に扱われる正義の経済的環境をつくるために、賃金改善や労働者の社会的条件を改革してきたのが歴史的運動の原点であった。

そうだとするならば、この人間尊重と社会正義の理念を国際社会の中で実現する使命を日本の労働組合は担っていることになる。海外に進出している企業の倫理綱領について、さらに多国籍企業に対する組合の役割も明確になってくる。

全日本金属産業労働組合（IMF・JC）は、早くから多国籍企業に対する働きかけを行なっている。

労働組合の国際化を考えると、このような内容を含めて、とくに発展途上国の弱い立場にある草の根の労働者といかに連帯協力するかが問われている。

労働組合の国際貢献は、まず組合本来の使命を第三世界の労働者の社会的地位を守ることから始められなければならない。

労働組合の思想はアメリカの人道主義から生まれた。しかし、この人道主義も正義の意味をなくして使われるのは危険である。先にあげた“人間尊重”と“社会正義の実現”は、国際的に通用する密接な二つの概念である。それらを本当にきわめている労働組合は当然、第三世界の労働組合がどうなっているのかを考慮しなければならない。

日本の労働組合は、一般的に“企業内組合”と呼ばれるように、企業内の従業員へのケアはしても、地域活動をせず地域に開かれていないという閉鎖的な性格を持っている。このような日本の労働組合も国際労働運動と関係を持つようになった。それらは大きく国際自由労連と国際労連の二つに分かれた。今後はこれがどう統合されるかが課題である。また、ここにも、アジア・アフリカの第三世界の組織がかなり関わってきている。現在リーダーシップをとっているのは、欧米の先進諸国で、最近では日本もリーダーシップをとるようになってきており、企業とともに組合も国際化されてきたといえる。

国際労働団体の主な活動形態を全日本金属産業労働組合の場合を例に見てみると、以下の三点にまとめられる。①あらゆる地域、特に開発途上国や労働組合がその存立のために厳しい闘争をしている国すべてにおける金属労働者の組織化の努力を支持すること②現下の国際的な労働組合の直面する諸課題、経済的・社会的諸問題および金属労働者に関する件について、一定の立場をとること（国際社会の民主化、政府機関への働きかけなど）③（活動のための）優先事項や計画を加盟組合の経済的・社会的な闘争において、精神的・

物質的支援を行ない、またその他実践的な連帯方法を駆使すること（以上、IMF規約第二条より抜粋）。

第三世界の労働組合の特色は、構造そのものが民主化されていないという点にある。そこには、労働組合をつくろうとすると反政府活動とみなされ、労働組合が企業をチェックできないという現状がある。そこで日本の労働組合ができることは、日本の労使関係を示して、組合のモデルをつくることである。

多国籍企業とは、実は無国籍企業なのではないだろうか。日本は安いところにはどこにでも行くという性格があり、日本の代表であるという意識を持っていない傾向があるので、組織の上でチェックするというのが組合の大きな役割であろう。

外国人労働者をどのように迎え入れるかを労働組合としても取り扱うために、(社)国際産業関係研究所が調査・研究をして、意見を出している。外国人労働者を忌み嫌ったり、受け入れないというわけにはいかない現実がある。

人権問題に関しては、日本の労働組合は、以前あまり“人権”という言葉を使わなかった。ところが、最近アジアにおける労働組合の会議のテーマに人権問題が大きくクローズアップされた。日本の組合も第三世界へ行ってそれを学び、人権問題を取り上げるようになった。組合の団体交渉権や組織権、ストライキ権という組合の権利から、第三世界において、組合を組織し、団体交渉権をもって、ストライキもできるのだということを広く認めさせることがまず必要である。その上で、人権的な問題解決にも、もっと積極的に取り組む必要がある。

#### 4. 第三セクターシステムの構築を

現在、日本の海外援助に関係する NGO は約350団体で、公益法人が約80、残りの任意団体のうち主要127団体は、自己調達資金で総額150億円の援助程度で、先進国 NGO と比較すると財政的基盤が脆弱である。これを政府開発援助（ODA）と、その国の NGO が使っている自己資金を比べると、日本が100対1.2であるのに対し、米国100対22.2、旧西独100対14.7、英国100対9.0、オランダ100対8.1である。英国の OXFAM は、年間100億円以上、オランダ NOVIB は116億円を活動資金として民間および労働組合から集め、その組織に携わるスタッフ・ボランティアの数も日本の NGO とは比較にならない。

そこで最後に、日本の労働組合も民間非営利団体としての位置づけを明確にして、企業・組合・市民を結ぶかなめとなって、国際ボランティア運動を推進する受け皿としての第三セクターを結成することが必要ではないだろうか。

ボランティア運動そのものは世のため人のために奉仕の精神とする活動というだけではない。一步踏み込んで自分自身も人間らしく生きる、人間らしく生きてくのである。国を超えて、人と人がふれあう、地球人として共存者の立場で人間と自然、人間と人間、人間と生物——といったふれあいを志向していくことこそ、現代人のロマンである。国際ボランティア運動に、このような内容が見い出せるようにするためには、その受け皿となる第三セクターのシステムを新しく構築することが求められている。

#### むすび

NPO を促進するアジアボランティアセンター

アジアボランティアセンター (AVC) は、1996年10月に設立し、昨年秋に3周年をむかえ、今年で活動4年目になる。設立以来、アジア・太平洋諸地域の現地 NGO とのネットワークを強化してきた。

その上で、ボランティア養成のための各種セミナーを開催している。「アジア理解セミナー」では、バングラデシュ編、マレーシア編、ネパール編、インド編、フィリピン編、マーシャル編など、多様な地域理解をねらいとし、各地域別、テーマ別の充実をはかっている。また、「ボランティア養成講座」は、ボランティアの基本的姿勢と実践的な内容を学ぶ講座として好評を博し、今後も継続して開講していく予定である。

NGO 活動の現場体験学習としての「スタディーツアー/ワークキャンプ」も現地 NGO の受入れ態勢が整えられて、草の根のレベルで市民の交流と国際協力を促進する機会を提供している。旅の出会いの中で、参加者ひとりひとりが得難い経験をし、自らの生き方を見つめなおし、アジア・太平洋諸地域の人々と共に生きる決意を新たにす告白を聞くのはまことに喜ばしいことである。

また、AVC は、企業・組合・教育機関をはじめとする諸機関の国際交流・協力活動を応援している。日本労働組合総連合会大阪府連合会（連合大阪）、三洋電機株式会社、三洋電機労働組合、大阪女学院短期大学、日本キリスト教保育所同盟、松下電器産業労働組合、NTT 労働組合などとプロジェクト協力関係を結んでいる。

今年度の AVC の活動テーマは「最も小さき者と共に生きる」とした。「最も小さき者」とは、バングラデシュのチッタゴン丘陵

地帯に暮らす少数民族のチャクマやマルマの人々、マレーシアのサラワク州の先住民族のイバンの人々、インドのアウトカーストのダリットの人々、そして核と地球温暖化という人類の負の遺産に苦しむマーシャル諸島の人々。私たちは彼らと共に、生きる悩み、苦しみ、喜びを分かち合い、新しい共生と寛容の社会づくりを目指すつもりである。

今日、NGO が日本でも一般にひろく知られ、市民が参加する機会も増えてきている。今後は、その活動に一層の意義と普遍性が求められる。

AVC は今後ともアジア・太平洋諸地域ひいては地球規模の諸課題のニーズに応えるために、組織・財政的な安定をはかると同時に、特定非営利活動法人 (NPO) として、社会的認知を益々高め、有効な活動の強化促進をはかっていきたい。

---

#### 著者紹介

平田 哲 (ひらた さとし)

#### 〔略 歴〕

- 1932年 石川県生まれ
- 1957年 同志社大学大学院神学研究科組織神学修士課程修了  
関西労働者伝道委員会専任者
- 1977年 (財)日本クリスチャンアカデミー  
関西セミナーハウス所長
- 1987年 関西 NGO 協議会議長
- 1996年 アジアボランティアセンターを設立

#### 〔主な著書〕

##### 『職業と人間形成』

(日本 YMCA 同盟出版部 1983年)

##### 『生きがいと仕事』

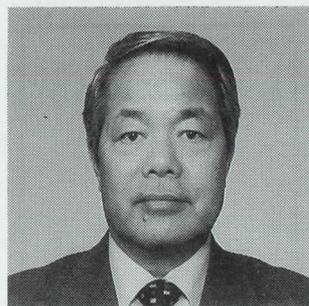
(日本基督教団出版部 1988年)

##### 『現代ボランティア考』

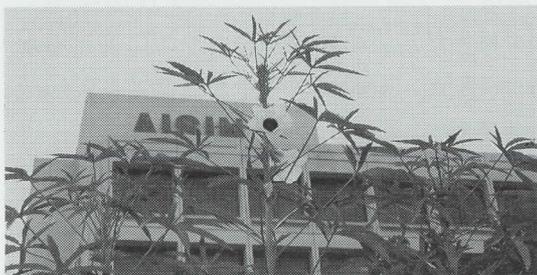
(アジアボランティアセンター 1997年) 他



# 良き企業市民を目指して



アイシン精機(株)  
さわやかふれあいセンター  
副センター長 石川 鎮



アイシン精機(株)本社とケナフ

これまでの20世紀の社会は「競争」「過剰な利益追求」「自然破壊」など、調和のとれない、多くのアンバランスな状況をもたらしました。

この意味からも21世紀の社会を、明るく希望に満ちた未来へと開拓していくためには、「共生の時代」へと転換させていく必要があ

## アイシン精機(株) さわやかふれあいセンターの概要

### 〔沿革〕

- 1995年2月 さわやかふれあいセンター設立 (企業市民活動業務を総務部内にて発足)
- 2000年1月 健康サービス業務 (全従業員の心身の健康維持をサポート) を統合し、独立部門として再発足

### 〔機能〕

- 企業市民活動機能
  - 健康サービス機能
- 人と地球に優しい企業をめざして
- 社会、自然との調和を大切に、良き企業市民としての信頼に応える
  - 健康診断とそのフォロー
  - 健康づくり      ・メンタルヘルス

### 〔組織図〕 (2001年1月現在)

- センター長 青塚 朝一
  - 診療所所長 藤沢 正義
- さわやかふれあいグループ 8名(企業市民活動スタッフ)
- 健康サービスグループ 24名
- 健康サービスチーム 7名 (心理相談員, カウンセラー, 保健婦, スタッフ)
  - 診療所チーム 17名 (産業医, 薬剤師, 看護婦)

ります。日頃から自分達の周りの地域との絆を深め、地域住民に喜ばれる存在になることです。このためには地域の発展やそこに暮らす人達の生活向上に深く関わり合いを持ち、「企業も地域の一員」であるという意識を高めることが肝要であると考えます。

アイシン精機では企業市民活動を、これまで「社会貢献活動」と称してきました。しかし「貢献」という言葉は「何かしてあげる」という意識が強く、「平等」の関係の中で「共に手を携えて」社会を築いて行こうという、「共生」の考え方とは若干ニュアンスが異なります。これからは、社員や企業も「共に社会を生きる一市民」として、積極的に社会参加を進めて行こうとの思いを込め、「企業市民活動」としました。

また、企業市民活動では、地域への参加を基本に置き、交流を目的とした自主行事の企画、社員へのボランティア紹介等、様々な活動を通して次の4つの重点テーマで取り組んでいます。

#### 《企業市民活動重点テーマ》

- ①地域発展への協力
- ②教育発展への協力
- ③環境保護と緑化推進
- ④ボランティアの育成と活動推進

当社での企業市民活動事例を前述のテーマに分類し、以下に紹介します。

### 【地域発展への協力】

#### 《オールアイシンNPO活動応援基金》

◇オールアイシンNPO活動応援基金は、当社と当社のグループ会社(オールアイシン13社)が、「社会との共生」を実現させるために、寄付した人達の善意を最も効果的に地域に生

かすことを目的に、1998年11月に設立された基金です。

この基金は、毎年行われる「オールアイシンチャリティーコンサート」の入場者募金と、役職者募金によって集められた金額を、NPOの活動資金として、直接地域のNPOへ寄付するものです。2000年度は、200万円を7団体から8団体に分けて寄付します。



オールアイシンNPO活動応援基金

選考は、申し込みのあった団体に担当者が直接出向き、その団体の活動現場で申請内容などを確認し、ヒアリングを行うことで選定します。選外の団体ともその後、社内機材の寄贈やイベントのお手伝いをするなど、資金援助以外の交流が現在も広がっています。

この制度により、地域で活動しているNPOに「企業も地域の一市民」として、より良くご理解していただきたいと願っています。

### 【教育発展への協力】

#### 《地域の小学生対象に「ソーラーカー組み立て教室」を開催》

◇地域交流の一環として、夏休み中の地元小学生約80名を当社に招き、太陽の光を受けて走るソーラーカーのプラモデル作りや、当社の社員によるクリーンエネルギーに関する講演会などを毎年開催しています。

理科の面白さを伝え、「将来の技術者に育てほしい」という願いと、地球に優しい

クリーンなソーラーエネルギーを身近に感じてもらうことで、「環境を大切にしてほしい」という願いを込め、行っています。



親子でのソーラーカー作り

子供達が組み立てたソーラーカーを屋外に出してレースを実施しています。参加者からは「モーターを取り付けるのが難しかった」、「光で車が走ることは知らなかったのすごかった」といった声が聞かれ、物を作る楽しさや喜びを理解してもらおう手助けが出来たと思っています。

### 《中学生にバスケットクリニック開催》

◇地域交流とスポーツ活動の普及を狙いに、刈谷市内の全中学校バスケットクラブ員を当社体育館に招き、当社のバスケットチーム「アイシンシーホース」の選手によるバスケット指導を毎年実施しています。



全員で記念写真

当社のバスケットチームである「シーホース」は、日本リーグ一部に所属しており、日

頃から地元ファンの熱のこもった応援に選手達も励まされ、1999年には、オールジャパンで第3位、日本リーグで第3位という好成績をおさめています。

その恩返しの意味もこめて、当社のバスケット選手達が考案した基礎練習メニューを中学生達に指導しました。

各校の先生からは「今後の指導に大変参考になりました」、また生徒からは「3対3でシーホースの選手達と試合ができて楽しかった」、「いつもやっていない練習もあり参考になりました」などの感想を頂き、心がふれあう地元中学生との交流ができたと感じています。

### 《チャレンジ・アジア》

◇「チャレンジ・アジア」は、当社の賛助している(財)勤労センター憩いの家「アステ」が1988年より毎年実施している国際協力事業です。10日間の日程で15人前後の青少年がタイの農村部にある学校施設などの建設をお手伝いする中で、タイの子供達や村人達との交流を深める活動です。

この活動の特徴は、事前研修から現地までの計画を参加者一人ひとりの手で作り上げ、参加費用も参加者自身が負担することです。

タイの農村部では、経済的な理由で進学できない子供達も多く、また学校があっても老



タイ農村部での校舎建設

朽化が進み、教室が不足している状況であり、学校に通いたくても通えない子供達が大勢います。

「チャレンジ・アジア」では、こうした地区で学校設備などの建設活動を実施しており、その資金は当社の役員はじめ、事前に多くの方々から善意で頂いた物品を参加者全員がバザーで販売し、その売上金をアステの国際ボランティア活動に充てて支援しています。

参加した当社の社員は、「ホームステイでの滞在期間中は、ご飯を手で食べ、川の水を浴び、雨水を飲むといった生活の中で、日本にはない家族の温かさを感じることができました」と話しています。

## 【環境保護・緑化推進】

### 《広げよう、ケナフの輪》

◇当社では1999年度より、環境に優しい植物「ケナフ」を通じて社員の環境保護意識を高めようと、全工場の玄関にケナフのプランターを設置。また、社員の名刺や環境報告書などの社内印刷物をケナフ紙に切り替え、自動販売機で使用するケナフ紙カップの回収システムを刈谷市の企業で初めて採用するなど、様々な取り組みを行ってまいりました。

また今年度も、地域社会への普及支援を図るため、ケナフを実際に触れて身近な存在にする活動を展開しました。ケナフの種を約



地域の人達とケナフ料理を開催

1000袋（1袋20粒入り）希望者にお渡しし、種蒔きから収穫までを体験していただきました。秋の収穫期には、育ったケナフを持ち寄り、アステの協力を得て、紙漉きやケナフでの炭作りなどで楽しんでもらいました。こうした活動を通じ、「地球環境を守ろう!」という意識を高めることが出来たと思っています。

### 《逢妻女川で鯉の稚魚を放流》

◇小学校の夏休みを利用して、自然とのふれあい、環境保護への関心を高めてもらおうと、当社と豊田市内の環境美化団体「逢妻女川<sup>あいづまめ</sup>を美しくする会」と同市立堤小学校の環境クラブ「女川探検隊」とが協力して、同小近くを流れる逢妻女川に錦鯉の稚魚1000匹を放流しました。

「女川探検隊」は、小学校4年生を中心としたメンバーで構成され、主に逢妻女川に生息する生物の観察など、週1回の課外活動を行うクラブです。

稚魚の放流では、小学生達は牛乳パックで作った桶や手のひらで魚をすくい、小さな生き物とのふれあいを楽しみました。

当社としましても、初めての稚魚放流を通じて、環境保護に対する子供達への教育をお手伝いすることができ、大変うれしく思っています。



鯉の稚魚を放流

## 【ボランティアの育成と活動推進】

### 《さわやかふれあい講座》

◇「さわやかふれあい講座」は、今年で6年目を迎えました。当社と地域の社会福祉協議会(以下、社協)などが共同して開催するボランティア講座であり、共に生きる(Be With)をキャッチフレーズに掲げ、活動を始めました。

この講座は社員がボランティアを理解し、加えて地域の活動に触れることができる講習会を創ろうという目的で誕生しました。

実施に向けての検討の中で、「社内研修だと社員の顔ばかりで刺激がない」、「地域の人にも来て欲しいが、会社が会場では敷居が高い」、「地域の社協も予算が少なく、思うようなボランティア研修会が開けない」などの問題がわかってきました。

それなら社協と共同で、地域を対象とした、社員も参加できる研修会を創ろうと、この企画がスタートしたのです。



さわやかふれあい講座

### 〈2000年度に開催された講座〉

講座名	主催	参加者
森作り講座	森作り講座	100名
足操術講座	知立市社協	30名
熟年ボランティア講座	半田市ボランティア連絡協議会	25名
遊びから学ぶボランティア講座	安城市社協	30名
視覚障害者ガイド養成講座	高浜市社協	20名
災害ボランティア講座	西尾市社協	50名
ボランティアに入門講座	碧南市社協	30名
食文化の交流から始める国際交流	知立市国際交流協会	24名
新しいミレニアム国際交流	豊田市国際交流協会	150名

当初は近隣の5社協と共催した講座も、現在ではNPOを含め9団体との講座を企画するまでになっています。

## 【その他の活動】

### 《盲導犬育成支援》

◇現在、全国の視覚障害者の方が約35万人。そのうち、約1万人の方が盲導犬を待ち望んでいるのに対し、今活躍中の盲導犬は約850



子犬2頭を寄付

頭と大きく不足しているのが現状です。

盲導犬が不足している理由としては、盲導犬1頭の育成には250万円という多額の費用がかかることに加え、その資金の90%が寄付や募金でまかなわれており、まだまだ社会的に理解が低いことがあげられます。

当社ではこの現状を少しでも改善すべく、1994年度より盲導犬の支援活動を実施しています。また、当社の役職者によるゴルフコンペの寄付金や、様々な当社ボランティア行事の参加費を持ち寄り、定期的に中部盲導犬協会に寄付して盲導犬の育成費にあてています。

また、社員のボランティアグループ「Be With」が中心となり、視覚障害者の方達に少しでも役立てようと「盲導犬を育てる会」を発足させ、チャリティーコンサートの収益金など、皆さんのご支援により子犬2頭分の40万円を寄付しました。

## 最後に

社会には、私達が今まで抱いていた固定観念のままでは理解できない多種多様な考え方が存在しています。それらの考えを理解し活動していかなければ、生活や仕事が成り立たない時代へと移り変わる中、企業もまた「多様な価値観」を受容できる寛容性が必要です。それが出来なければ、地域からも「良き企業市民」として認められることは難しくなります。

つまり、企業は幅広い視野で、「企業市民策（社会貢献策）」を考える必要があります。企業の利益を重視した「利益重視型」から、社会全体の利益や地域に視点を合わせた「地域重視型」へと発想を転換させることが重要です。

当社では、そんな意味で社員一人ひとりが、「地域あつての企業」という自覚を目覚めさせるために、社員同士または地域の人達との新しいコミュニケーションを形成する「場」を提供したり、社員の自主的なボランティア活動を支援しています。そして地域と共に汗をかくことを通じて、「心のふれあい」を大切にできる人材を育成し、社会に送り出すことが出来るような活動を目指しています。

そんな中で、「社員」もまた地域の活動を体験し、地域との接点が広がることにより、幅広い人脈づくりや、新たな出会いと発見を生み、充実した生活を送ることに繋がります。そして「企業」では、社員が培った様々な経験や活動は、やがて企業にもフィードバックされ、ひいては企業に対しても「大きな財産」になるといった、サイクルを形づくり、その結果として「地域」と「社員」と「企業」が対等の関係の中で、共に手を携え、「共に生きる」明るい社会を築いて行くという、そんな大きな可能性を秘めているのでは

ないでしょうか。

最後に、地域住民に「素顔で受け入れられるような企業」に少しでも近づくために、「地域との共生」を目的とした「共に生きる（Be With）時代」を目指して、「温もり」のこもった個性的で魅力溢れる活動を、今後も意欲的に取り組んで行こうと考えています。

---

### 著者紹介

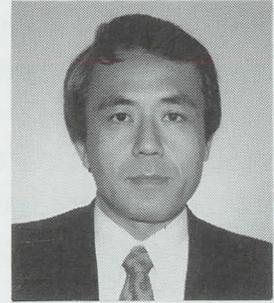
石川 鎮（いしかわ しずめ）

#### 〔略 歴〕

- |       |                            |
|-------|----------------------------|
| 1942年 | 愛知県生まれ                     |
| 1973年 | アイシン高等学園 指導員               |
| 1990年 | アイシン高等学園 副学園長              |
| 1996年 | さわやかふれあいセンター<br>グループマネージャー |
| 2000年 | さわやかふれあいセンター<br>副センター長     |



# 日本企業はIT革命の 勝者となるか？



名古屋大学経済学部  
助教授 山田基成

## 1. はじめに

この一年の間に日本でもITは情報技術 (Information Technology), または情報通信技術を意味する略称として定着した。そのITにさらに革命 (Revolution) という言葉が付加され、IT革命なる用語が巷を飛び交うようになった。IT革命とは一体何なのか。なぜ、これほどまでに騒がねばならないのか。本当に革命と呼ぶに値するほどのものなのか。多くの人々が少なからずこうした疑問を抱き、片やその疑問に答えるべく、新聞やテレビは毎日のようにこれを取り上げ、書店の棚には本が溢れ返っている。

しかしながら、人類の歴史上およそフランス革命も産業革命も、後世から振り返って初めて革命としての意義や妥当性についての検証が可能になったという意味において、現時点でその真意は誰にも解明できないと思う。その点で、研究者としてIT革命と題してこの時点で記すことへの抵抗と愚かさを覚えるが、自らの知見の狭隘さを悟りつつも、その印象を綴ってみたい。

## 2. IT革命のインパクト

平成12年11月末にIT戦略会議は、日本としての「IT基本戦略」なるものを発表した。そこではIT革命の意義について、18世紀後半に英国で始まった産業革命では、蒸気機関の発明に端を発する動力技術の進歩が世界を農業社会から工業社会に移行させ、個人、企業、国家の社会経済活動のあり方を変えた。これに対して、インターネットを中心とするITの進歩は、情報流通の費用と時間を劇的に低下させ、密度の高い情報のやりとりを容易にすることにより、人と人の関係、人と組織の関係、人と社会の関係を一変させる。その結果、世界は知識の相互連鎖的な進化により高度な付加価値が生み出される知識創発型社会に急速に移行していくので、その変化にふさわしい新しい国家基盤の構築が求められているとした。

日本は工業社会に適合した社会基盤の整備を進めたことが、20世後半の飛躍的な経済発展をもたらした。しかしながら、知識創発型社会への変化に伴い、情報と知識が付加価値の源泉となる新しい社会にふさわしい法制度

や情報通信インフラなどの基盤を早急に確立する必要がある。この新しい社会に適した知識創発のための環境整備への取り組みが、諸外国に比して遅れつつあるところに大きな危機感が存在している。ただし、その危機感はIT化の取り組み自体が遅れていることよりも、むしろ国民や企業の意識の切り替えに手間取っているところに存在すると思う。

日本がIT革命について熱心な議論をしている間にも、諸外国は躊躇なくこれに邁進している。これらの国や企業は、過去の成功体験やそれによって造り上げた固有の制度やシステムを持たないがゆえに、なぜ変化せねばならないのか、ITを導入することにこれまでと比べてどんなメリットがあるのかを考える必要がない。組織にとって一番厄介な成功体験を保持するがゆえの変化に対する抵抗が存在しない。

これに対して20世紀後半の成功体験を持つ日本は、過去を棄却してITを利用した新たな仕組みへ乗り換えるべきことを納得するのに時間を要する。よしんばその変化を受容しても、実際に既存のシステムを捨て去るには時間を要する。各地に張り巡らした営業所と営業マンのネットワークを廃棄して、ネット販売に切り換えることは容易ではない。多くの場合、まずは既存のシステムとITとの共存を模索する。過去の強みやメリットはIT時代の到来により直ちに消滅するわけではない。それは確かに事実ではあるが、他方では過去の遺産を活かそうとする分だけ、新たな取り組みへの動きが遅れることを覚悟せねばならない。

したがって、これが真に革命であるならば、そのインパクトは日本にとっては飛躍への大きな機会というよりは、後発の国々に追い越される脅威としての側面の方が大きいと言わざるを得ない。

### 3. IT投資と生産性の向上

IT投資は必ずしも経済活動の生産性の上昇に結びつかないとする「ITパラドックス」の存在について、90年代の米国では様々な議論がなされた。最近ではマクロ統計の上でも生産性への寄与が明らかになっているが、日本では未だ顕著な生産性の向上が認められるには至っていない。

経済企画庁のレポート（経済企画庁調査局「政策効果分析レポートNo.4：IT化が生産性に与える効果について—日本版ニューエコノミーの可能性を探る—」平成12年10月）では、企業へのアンケート調査を通じて以下のような検証がなされている。

企業が実感しているIT化の効果は、「社内情報の共有化」「業務の合理化、効率化」「企画力・分析力の向上」「顧客向けサービスの向上」などの外部からは見えにくい部分が中心であり、「売上高の増加」「新規顧客の獲得」「新サービス、新業務の開始」といった企業の業績に反映される量的な効果は今のところは大きくない。

このレポートでとくに興味深いのは、IT化にさいしてITと人的資本（人材）と企業組織の三つの要素は相互に密接に関係しているとする指摘である。IT化が進んでいる企業は、人的資本のレベルが高く、組織の分権化が進んでいる。IT化の進展は従業員にパソコン等の操作能力を身につけることを求めると同時に、単純な作業が機器に代替されるのに伴い、分析や判断、渉外などの能力を備えた人材が必要となる。また、管理部門の縮小により組織のフラット化や分権化が進み、従業員の自律性やチームワークの重要性はいっそう高まるが、それに対応できる人材が存在しなければ、組織改革の効果は発揮されない。

したがって、帰結としてIT化が進むと同時に、人的資本のレベルが高く、組織のフラット化が進んだ企業が、相対的に高い生産性を実現できるとする。単にITの導入を推進するだけでなく、人的資本と組織の変革を同時に進めなければIT化のメリットは享受できない。

IT投資と生産性の議論を、工場への設備投資と同じ土俵の上で考えることには本来無理がある。IT投資の象徴としてのコンピュータ機器は、工場の製造設備のように直接にモノを生み出すわけではない。情報や知識が生産物である。もちろん新たな情報や知識には大きな価値が存在するが、NC工作機械にプログラムをセットすれば無人で24時間稼働して部品や製品を着々と生産するのとはわけが違う。

現在のIT機器は、知識や情報の生産設備としての自動化、無人化がそこまで進んでいるわけではない。人が主体となってコンピュータとの相互作用の中から新たな価値創出を行う。その相互作用には熟練技能を必要とし、人のスキルとの関わりが大きい。ワープロによる文書作成や電子メールの送信にも依然として一定の技能を要する。

ITを利用することで情報の処理や伝達のスピードは飛躍的に高まっているが、そのこと自体が生み出す価値は限定的である。インターネットを活用したネットビジネスは、情報流のみが早くなっただけでは必ずしも成功しない。情報流と同時に、物流や取引に関わるお金の流れとしての商流の迅速化を伴う必要がある。

#### 4. 中小企業のIT化

日本にとってITを国や産業の競争力強化の手段とするには、企業数にして500万を超える中小企業のIT化を推進しない限り、そ

の実現は難しい。これまでの日本の経済発展の原動力は、大企業と中小企業との効率的な分業、密接な協力関係にあった。諸外国はそのことを学習して企業間の連携強化やネットワークの拡大を目指し、ITをその結合手段として位置づけている。

政府も中小企業のIT化の重要性は十分に認識しており、2003年を目途に進めている電子政府の構築にあわせて、中小企業の半数程度がインターネットを活用した電子商取引等を行うことを目指すとしている。電子商取引の市場規模として、2003年に事業者間(B to B)は70兆円程度、事業者・消費者間(B to C)は3兆円程度が予想されているが、IT戦略会議はこの数字を上回ることを目標に掲げている。

中小企業においても猛烈なスピードでITの普及は進んでいる。商工組合中央金庫調査部が2000年8月に取引先の中小企業を対象に実施したアンケート調査(有効回答2,169社)によると、インターネットの導入比率は69.2%と全体の7割に達している。注目すべきは、99年2月時点(49.9%)からわずか1年半ほどの間に約20ポイントも上昇したことである。しかも、小規模企業における導入が急速に進展している。

また、インターネットを導入している企業の56.7%が自社のホームページを開設しており、この数字も99年2月時点(46.6%)に比較すると10ポイント増加している。さらに、ホームページ開設企業の4割(40.1%)はこれを利用して販売・注文の受付をしており、検討中(39.2%)の企業を加えると、約8割が電子商取引への進出を視野に置いている。これまでもITの普及や活用に関して大企業と中小企業の間には大きな格差が存在したが、格差の焦点はコンピュータ機器等のハード面からソフト面の課題へとシフトしている。

その格差は、使用目的に適合した使い勝手のよいソフトウェアの有無も問題ではあるが、むしろそのソフトウェアの創出を可能ならしめる人材の存在が大きい。外部のコンサルタント会社にITシステムの導入と活用を一括して依頼すると、そのコストはハードを1とすると、ソフトウェアは2、指導するコンサルタントの人件費は4にもなるという。この費用を中小企業が単独で負担することは容易ではない。

菓子卸売業を営むA社（従業員190名、年商約160億円）では、米国の先進事例を視察して刺激を受け、90年代初めから自社のIT化と取引先の小売店の活性化にITを活用する努力を展開してきたが、単独企業での支援に限界を感じて地域内の他の卸売業者との共同化を進めている。同業の経営者を説得し、意識改革を図って仲間卸20社が参加するグループへと拡大をしたが、メンバー企業のIT指導を担当するアドバイザーを自力で確保して4人置いており、これが1人当たり月約100万円のコスト負担になっているという。

## 5. 電子商取引の時代に向けて

日本が本格的な電子商取引の時代を迎えるには、未だ課題は山積している。情報リテラシーの向上、情報通信インフラ、ハードならびにソフトの整備・促進などの電子商取引を取り巻く環境の整備はもとより、電子商取引そのものを支える基盤となる知的財産保護（ドメインネーム、著作権管理、ビジネスモデル特許等）、個人情報保護、情報セキュリティ、取引先の信用情報などの諸課題を、地道に一つずつ乗り越えていかねばならない。

その一方で、企業はITを活用して事業として、あるいは経営として何を改革するかという事業戦略なり経営戦略を明確にしなければ、長期的な業績の改善には結びつかない。

つまり、経営者自らのITに対する理解とその上での問題意識がIT化に必須の前提条件である。それと同時に、デスク上のパソコンを使用して何を行うか、ビジネスにどう活用するかは、パソコンを操る人の能力に依存している。キーボードを叩く人のみならず、周囲を取り巻く多数の人々の多様なスキルがITの活用を促進せしめる。結局のところ、人の存在とその人が保有するスキルの強化がIT革命のカギを握っている。

〔筆者は中部産政研研究員〕

---

### 著者紹介

山田 基成（やまだ もとなり）

#### 〔略 歴〕

- |          |                      |
|----------|----------------------|
| 1954年    | 岐阜県生まれ               |
| 1977年3月  | 名古屋大学経済学部卒業          |
| 1982年3月  | 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程修了 |
| 1982年4月  | 名古屋大学経済学部 助手         |
| 1983年4月  | 同 専任講師               |
| 1991年10月 | 同 助教授となり、現在に至る       |

#### 〔主な著書・論文〕

- 「トヨタ生産方式の研究」（小川英次と共著）  
日本経済新聞社、1994年
- 「企業経営におけるスキルの再考」『IEレビュー』  
Vol.47, No.5, 日本IE協会、1996年12月
- 「21世紀の工場づくりへの挑戦」日本中小企業学会編『中小企業21世紀への展望』同友館、1999年
- 「技術の蓄積と創造のマネジメント～日本企業の競争力の源泉を求めて～」『商工金融』第50巻、第4号、（財）商工総合研究所、2000年4月
- 「ハイテク・ベンチャーをどのようにして生み出すか」『経済セミナー』No.548, 日本評論社、2000年9月



# 中部国際空港の 2005年開港をめざして



中部国際空港(株)  
東京事務所長 加藤 廣樹

## はじめに

中部国際空港は昨年8月に着工し、その後も固い海底地盤に恵まれて工事は順調に進捗しています。今年には護岸の完成後埋め立て工事に入り、来年春頃からターミナルビルの建設を開始し、国際博覧会が開催される2005年3月の開港をめざします。地域自らが諸調査を行い建設候補地を決め、さらには事業方式まで検討し国に提案した結果、事業化に結びついたプロセスは「地域先導型プロジェクト」と呼べると思います。

また、設立された中部国際空港(株)は民間会社ではありますが、中部国際空港の設置、管理を行うために国から指定された「指定会社」として、国から必要な支援措置、監督を受けています。

公団でも、また関西空港(株)のような特殊法人でもない中部国際空港(株)はリスクを伴う空港整備を民間会社が行う初めてのケースで、PFI<sup>(注1)</sup>の先導的事业と位置づけられ、公共事業改革の先取りの性格を持っていると考えられます。

## 1 主な特徴

### 1) 民間会社による空港の建設・経営

我が国の国際空港整備の歩みを振り返りますと、成田は新東京国際空港公団が行い、立地場所の地域合意に反省・教訓を残したことに、関西空港は世界最初の海上埋め立て空港であることにそれぞれ特徴を見いだせます。そして中部は空港に経営の視点を取り入れ、民間会社が事業主体になったことが大きな特徴として指摘できます。

国の持つ空港の建設、運営のノウハウを十分活用することはもちろんですが、開港後の空港経営を担うためには、建設段階から開港後の空港間競争を視野に置きユーザーオリエンテッドに立ち、変化に機動的に対応する民間企業における経営手法が強く求められたのです。

### 〔会社の概要〕

- 1998年5月に設立され、2000年12月現在、総員249名(2000年4月に5名の新入社員が入社)。総務部、経理部、企画部、建設部、調整部、建設事務所、東京事務所の7

部・所があります。

●会社の基本理念として

1. 世界の最新技術と知識を結集し、21世紀に相応しい、利便性・経済性に優れた競争力ある国際ハブ空港づくりに努める
2. 「お客様第一」を旨とし、魅力あるサービスの提供を通じて21世紀の国内外の航空ネットワーク発展に寄与する
3. 地域に根づいた企業として、環境への配慮に努め、豊かな地域社会づくりに貢献する
4. 「オープンでフェア」を企業行動の基本とし、社会から信頼される企業市民となる
5. 効率的な事業運営に努め、健全経営を実現する
6. 人材育成に努め、自由闊達で風通しの良い企業風土を確立し、企業の活力を最大限に発揮する

を掲げ、これが出身母体の異なる社員の業務上のバックボーン、指針となっています。

〈参考〉「関西空港（株）との比較」

	中部国際空港（株）	関西国際空港（株）
民間出資比率	1 / 2 (国40%, 残り自治体)	1 / 6 (国2 / 3, 残り自治体)
取締役にする民間の構成割合	6割 (5 / 8人) (社長は民間出身)	2割弱 (2 / 12人) (社長は運輸省OB)
社員に占める民間の構成割合(設立時)	約1 / 3 (国、自治体も1 / 3)	5 - 6%
設立根拠	商 法	特別立法である「関西国際空港株式会社法」

2) 多くの事業主体との連携

空港島の大きさは全体で580ha。空港本体(470ha)に加えて愛知県企業庁が造成する空港島地域関連用地(107ha)があります。

また、空港島への鉄道<sup>(注2)</sup>や道路<sup>(注3)</sup>はそれぞれ別の事業主体が行います。さらに対岸部の常滑市側には空港への道路、鉄道などの

アクセス・エリアも含まれる一般に前島(123ha)と呼ばれる地域開発用地があり愛知県企業庁が造成します。とくに道路アクセスは、この地域の輸送に占める自動車の比率が他地域と比べ断然高いことを考えれば、他空港以上に空港の利便性を左右する大きな鍵になっています。

また空港は都市作りと同じく水道、電気などのインフラ整備から警備、消防・救難、CIQ<sup>(注4)</sup>体制等の空港機能整備に至るまで、多くの官庁、事業主体等と関わりがあり緊密な連携プレーが求められます。

3) 大規模な地域開発

前島と空港島内の合計230haに及ぶ地域開発用地はかつて経験したことのない大規模なものです。しかも空港島内の地域開発用地は関西空港にもないもので、それだけに従来のように土地造成だけをしてあとは個々の企業に開発を任せる進め方ではなく、空港と相乗効果を生むように配置する施設、機能などに十分知恵を出さなくてははいけません。とくに空港に隣接することから、空港機能を補完し、集客力を高める視点にたった開発が望まれます。

2 空港計画の概要

(1) 計画概要等

1. 基本計画

■中部国際空港の基本計画の概要

●滑走路の数、方向、長さ、幅及び強度並びに着陸帯の幅

【数】滑走路の数は、1本とする。

【幅】滑走路の幅は、60メートルとする。

【方向】滑走路の方向は、真方位N11°Wとする。

【強度】滑走路は、荷重区分L A - 1に耐える強度とする。

【長さ】滑走路の長さは、3,500メートルとする。

【着陸帯の幅】着陸帯の幅は、300メートルとする。

●空港敷地の面積

【面積】 空港敷地の面積は、470ヘクタール程度とする。

●工事完成の予定期限

工事は、平成17年（西暦2005年）開港を目的に、滑走路及びこれに対応する諸施設の建設を完了する。

●運用時間

航空機の離着陸に時間制限を設けないものとする。

●その他

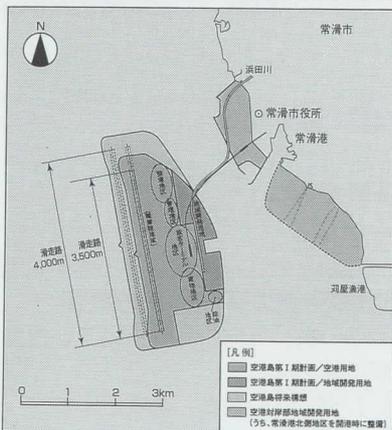
空港の設置及び管理は、環境の保全等に配慮しつつ行うものとする。  
 空港輸送需要の動向等に対応して、能力増強のための施設整備の必要性についての検討を行うものとする。

2. 空港島の面積等

区分	第I期計画(2005年)	将来構想
空 港	約473ha	約700ha
滑走路長及び本数	3,500m1本	4,000m2本
地 域 開 発	約107ha	約200ha
空 港 島 合 計	約580ha	約900ha

空港対岸部地域開発	約123ha	約360ha
-----------	--------	--------

■ 空港島及び空港対岸部地域開発用地の位置図



(2) スケジュール等

- 護岸概成後埋め立て工事に入り、来年初めの旅客ターミナルビルの建設開始をめざし

ています。他の区域の埋め立てと建設工事を並行して行い、2004年秋には旅客ターミナルビル及び他の諸施設を概成させ慣熟期間を経て2005年3月の開港を迎えます。

- 給油、熱供給、上下水道、ゴミ処理等についても、子会社の設立や地域と連携しての検討を進めています。
- なお、環境においても先進空港をめざしていますが、昨年12月に空港の事業主体としては我が国初の環境管理の国際規格「ISO 14001」の認証を取得しています。

(3) 旅客ターミナルビル (PTB)

1) 概要 (昨年10月公表の「基本設計概要」より)

PTBはターミナル本館と本館から西側(滑走路方向)に突き出したセンターピア、本館両側に南北に伸びたウイングから構成され、南北1030m、東西500mの建物で延床面積は22万㎡です(関空は34万㎡)。なお埋め立て地でもあり、またコスト面からも地下はありません。

1999年度の名古屋空港の利用客は1060万人(国際380万人、国内680万人)でしたが計画対象旅客数として2015年度に1700万人(国際700万人、国内1000万人)を想定しています。

2) 特徴

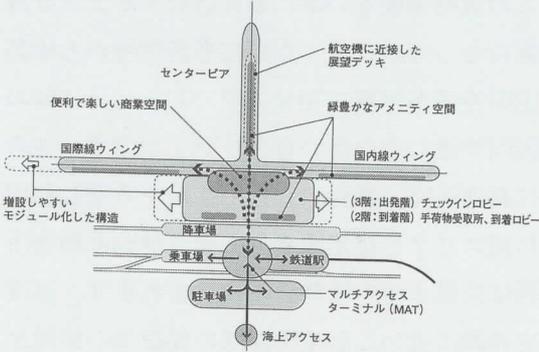
i) 分かりやすいコンパクトで機能的な施設配置

はじめて空港に来た人も迷うことなく空港内を移動できるようシンプルな構造になっています。国際線と国内線が一体化され、同じ出発階(3階)、到着階(2階)にまとめられています。

また逆T字型に配置されたスポット(ゲー

ト)は、チェックインカウンターから実歩行距離300m以内に配置されています。また、国際線、国内線のどちらにも利用でき、効率的なスポット運用を可能にする「スイングゲート」を取り入れています。

「機能配置イメージ」



ii) 誰もが使いやすい「ユニバーサルデザイン」<sup>(注5)</sup>

すべての人にやさしい施設作りを行うため「ユニバーサルデザイン研究会」を設置し設計に反映させています。

例えば鉄道駅、バス・タクシー乗り場、駐車場等と旅客ターミナルビルの間をマルチアクセスターミナル (MAT) で有機的につながりますが、この MAT は、旅客ターミナルビルの3階と2階のちょうど中間レベルに位置し、旅客ターミナルビルとは、緩やかなスロープと動く歩道で結ぶなど段差のない、階層移動を最小限にした構造を考えています。このように施設面でも利用者の使い勝手に最大限の配慮をしています。

iii) 魅力ある商業空間と環境配慮

旅客ターミナルには15000㎡の魅力ある多彩な商業空間を配置し、飛行機の乗降客以外の一般客にも利用していただくことを目指しています。収入の安定化を図ると共に着陸料

等の引き下げにつなげたいと考えているからです。

なお、センターピアの屋上は飛行機の発着を間近に見ることのできる展望デッキとし歩いて先端まで行くことができます。

また自然エネルギーの有効利用等、地球環境にも配慮した快適なターミナル空間となっています。

### 3 今後の課題

#### 1) 地域・街づくり

現在、空港地域開発用地については「海上フォーラム都市」や空港立地型の総合物流団地「エアロ・ロジスティクスパーク」構想が、また前島については「プロトンアイランズ」構想が自治体等から公表されていますが、構想から計画へ早くステップアップできるよう関係者の英知と情熱が求められます。

これまで慣れてきた箱物作り (ハード重視) から脱却し、どう効果的に利用しあうかの仕組み作り (ソフト) に知恵を出し合うことに地域の新しい個性、アイデンティティーが芽生えるのであり、地域からの情報発信につながるといえましょう。

空港に隣接する知多半島の市・町だけではなく、便益を享受する地域共通の課題と言えます。国際博覧会や国際空港のような国家プロジェクトを二つも抱える地域は他にはありません。21世紀を展望し、国内のみならず国際的な視点も踏まえた魅力的な都市づくり、街づくりの絶好のチャンスではないでしょうか。

#### 2) 採算性の確保

会社設立時の収支採算の試算では「開港後概ね5年強程度で損益計算上の利益を生じ10

「15年程度で累積損失を解消することを目指す」としています。

採算性を高めるには、まず建設段階のコストを適切に押さえると共に、開港後の収入を増やす必要があります。収入は航空機の便数と関係の深い着陸料等の航空収入と商業施設の賃貸料、飲食店収入、免税店収入、駐車場収入等航空機と直接関係のない非航空収入に区分けできます。

#### i) コスト管理

コスト面では、諸施設を需要に応じて段階的に整備することを基本にしています。

そして、調達方法における工夫や、安くして良い物作りに設計、施工の各段階において業者からのVE提案<sup>(注6)</sup>を活用するなど、従来の公共工事には見られないコスト・マネジメントを行っています。

#### ii) 収入拡大策

航空収入を伸ばすには、利用料金の安さだけでなく、多様なユーザーを満足させる諸施設の使い勝手の良さ、サービス、利便性が極めて大切です。鉄道、道路、海上からのアクセスの良いことは申し上げるまでもないこと

#### 「主要空港の着陸料」

空 港 名	着陸料(千円)	航空系収入比率(%)
ヒースロー	85	
クアラルンプール	98	
フランクフルト	132	30
デトロイト	204	
チャンギ	246	40
ソウル	266	
ドゴール	317	34
コペンハーゲン	335	46
香 港	357	
台 北	362	
上 海	458	
北 京	458	
名 古 屋	483	
関 空	909	41
成 田	948	68

(着陸料は2000年4月18日現在、105円/\$)

です。さらに、もう一度行ってみたい、利用したいという気にさせる付加価値があれば申し分ありません。

なお貨物については、中部圏の輸出入の7-8割が成田など名古屋空港以外の空港を利用しているのが現状です。中部国際空港ではこの貨物需要をいかに取り込むかが大きな課題になっています。幸いにも名古屋から中部国際空港へ電車で30分、車で30-40分は他の国際空港にない良いロケーションです。さらに高速道路、新幹線などの接続を考慮し利用可能エリアを推定すると、東は静岡県熱海市、西は京都まで空港勢力圏に含まれます。高速交通網に近いことや中部圏の製造業の集積から、貨物の拠点空港として成り立つ十分な要素を持っているといえます。

需要は変動するものであり、また創り出すものでもあります。経営的には安定収入確保のため、商業施設の充実等による非航空収入拡大に向けた集客方策を検討すると共に、航空収入の拡大については旅客・貨物便誘致のためのポートセールスを地元財界、行政と連携して既に始めています。

関西空港(株)の経営の不振が注目されていますが、この原因の一つに大阪国際空港(伊丹)を存続させたことがあげられます。

中部国際空港では名古屋空港の定期便(国際、国内)を新空港に一元化することが事業化の不可欠の条件になっていますので、我が国初の「国内、国際一体型空港」としての乗り換えの良さも利便性の大きな柱に育て上げる必要があります。

#### 3) 工期短縮(2005年3月開港の実現)

2005年の国際博覧会に間に合わせるには当初から大変ハードなスケジュールでしたが、

漁業交渉の遅れにより着工が半年余り遅れた為さらに厳しいものになりました。しかし、万博は海外へのPRの絶好の機会にもならずし、大きなビジネス・チャンスでもあり、何としても間に合わせなくてはなりません。

来年初めにPTBの建設が始まれば漁業交渉の遅れをほぼ挽回することになり、これに向けてスムーズに施工に入れるよう工期短縮の工夫を進めています。しかし空港は鉄道、道路橋等の他の工事も計画通り進捗・完工して始めて空港機能が発揮されます。どの工事も遅れることのないよう事業者間の緊密な連携が欠かせません。

## おわりに

今後、一層交流が進み国際社会における相互依存関係は深まっていくことと思います。とくにIT革命による情報化社会の進展は、交流を一層促進させる方向に作用すると思います。情報に触れて満足するだけでなく、直接肌で体感する、見たい、聞きたい、触れたい等の欲求が高まり、その結果、国際間の交流が加速することになると思うからです。

また、識者によれば戦争の20世紀から21世紀は国際会議の世紀になるとの指摘があります。地域間紛争は続くものの、軍人の時代から専門家の時代になるということであり、会議の前後には観光がつきものですから大観光・交流時代の到来ということでしょうか。

こうした将来を見越してか、世界各国で国際空港の建設、整備が進んでいます。この3月には隣国韓国でも仁川国際空港が3750m、滑走路2本(将来計画4本)で開港します。これからは、益々厳しい空港間競争・都市間競争の時代になると思います。

空港は一度作ったら完成というものではなく、生き物のように地域、ユーザーと共に変化していくものです。

東海三県の工業生産高は韓国のほぼ2倍の水準ですが、世界との産業・文化交流、情報発信の面ではどうでしょうか。魅力ある地域、都市には人や企業が集まります。身近に国際空港が誕生することを契機により積極的に活用し国際交流・情報発信の拠点にしていきたいと願っています。

(注1) PFI (private finance initiative)

民間資本による社会資本整備

(注2) 中部国際空港連絡鉄道(株)を1998年6月設立。事業費約708億円

- 出資金約116億円(地方自治体50% 民間50%)
- 名鉄常滑駅~空港駅(仮称)間4.2kmをアクセス鉄道として整備し、第2種鉄道事業者としての名鉄が運行を行う。

(注3) 愛知県道路公社

(注4) CIQ (customs, immigration, quarantine)

国際線利用の旅客や貨物について必要なものであり、○旅客手荷物の検査、課税、○パスポートの検査、登記、○伝染病、携帯動物の検疫等からなる。

(注5) バリアフリーを一歩進め「年齢や障害の有無にかかわらずすべての人に使い易いものを」というデザインの考え方

(注6) VE (Value Engineering)

発注者が示す仕様に対して受注者または競争参加者が、改善提案(同等の性能・機能を確保しつつ、コストを削減するための提案)を行う方式

## 著者紹介

加藤 廣樹 (かとう ひろき)

### 【略歴】

- 1946年 愛知県生まれ
- 1969年 名古屋大学経済学部卒業  
トヨタ自動車工業(株)入社
- 1974年 トヨタ自動車工業労組執行委員
- 1975年 自動車総連本部執行委員
- 1978年 金属労協(IMFJC)事務局長
- 1984年 トヨタ自動車(株)元町工場工務部
- 1988年 トヨタ自動車(株)調査部
- 1989年 (社)中部経済連合会・(財)中部空港調査会 会出向
- 1999年 中部国際空港(株) 出向



## 「ビューティフル・ライフ」は バリアフリーで



金城学院大学現代文化学部  
教授 杉本 貴代栄

### く「車椅子ドラマ」が描いた現実

「オレがおまへの『バリアフリー』になってやる」。今年の春に大ヒットしたテレビドラマ「ビューティフル・ライフ」のなかで、木村拓哉演じるトップ・スタイリストの美容師が、車椅子使用者を演じる常磐貴子に告げた科白である。「バリアフリー」一階段や道路の段差など、身体障害者や高齢者にとっての障壁を生活空間から取り除くこと—という言葉は、1970年代から言われてはいたもののそれほど一般的ではなかったが、このドラマによって一気に身近な言葉として知られることになった。

公立図書館の司書として働いている杏子は、免疫不全(?)という難病のため、17歳から歩行が不自由となり、以来車椅子を使用している。酒屋を営む実家にはホームエレベーターをはじめとする設備が整っていて、家族の手助けは必要なものの、自分の身の回りのことはほとんど自分でできる。通勤には自分で運転する車を使い、図書館内は車椅子で移動することに不自由はない、しかし恋人と

なった美容師の柊二(しゅうじ)と外出するとなると、いろいろな不便に直面する。さまざまな場所が、バリアフリーとなっていないからである。行ってみたい素敵なイタリアン・レストランにもコンサート会場にも、車椅子は出入りできない。車椅子のトイレも限られた場所にしかない。さらに設備といったハードの部分だけではなく、バリアーはさまざまな局面に存在する。車椅子使用者である障害者と「健常者」の美容師とでは、将来結婚することはできないと思われがちである。それぞれの気持ちもすれ違ったり、わかりあえないことも多い。ドラマのなかの二人は、そのようなバリアーを一つずつ乗り越えながら将来の夢へ向かって進んでいく。

× × × × × × ×

最近、地下鉄などあちこちの駅で、「エレベーター設置工事中」という表示を目にすることが多い。運輸省が2年前から補助事業をはじめするなど、バリアフリー化を進める動きが活発化したからである。東京の営団地下鉄では、2000年度中に29駅にエレベーターを新設するという。全部で135ある駅のうち、そ

れ以前では30駅にしかエレベーターが設置されていなかったのだから、ほぼ倍増することになる。営団は「将来は、全駅にエレベーターやエスカレーターを設置したい」という。JR東日本の東京支社管内でも、2000年度中に東京駅から50キロ圏内の駅の8割に、エレベーターやエスカレーターを設置するという。2000年11月に、いわゆる交通バリアフリー法が施行されたため、このような傾向はますます促進されるはずである。

### 〈ブームとなった「障害者ドラマ」〉

「ビューティフル・ライフ」は大ヒットとなったが、いわゆる「障害者ドラマ」が高視聴率を稼いだのはこれが初めてではない。1990年代に入ると、障害者を主人公としたドラマがテレビのゴールデンタイムにしばしば登場し、高い視聴率を稼ぐようになったからである。ブームのはしりとなったのは、聴覚障害者を主人公にした「星の金貨」と「愛していると言ってくれ」で、どちらも1995年に放映されてヒットした。「星の金貨」は、酒井法子が演じる聴覚障害者が、結婚を約束しながらも事故によって記憶を喪失し、自分を愛したことをも忘れてしまった恋人をひたすら待ち続けるというストーリーである。事故やケガ、失明といったあらゆる試練が彼女を襲うが、それにもメゲることなく恋を一途に貫き通すという、結構長厚重大なドラマであった。これに比べると「愛していると言ってくれ」は、豊川悦史が演じる聴覚障害者である画家と、彼に恋をする女優のタマゴで劇団員をしている常磐貴子との恋愛ドラマである。トレンドードラマの旗手といわれた北川悦吏子による脚本なだけに、あくまでも恋愛をメインテーマとした「都会派ドラマ」で

あった。どちらのドラマでもコミュニケーションの手段は手話で、ドラマが契機となって手話がブームとなった。事実、10年間の売り上げが2万部というダイナミックセラーズ社の『手話辞典』が、わずか1ヶ月半で8千部売れ、ある手話講座には定員の10倍以上の申し込みが殺到したという。1981年の国際障害者年に手話人口が増加し、手話ブームが到来したといわれたが、ドラマを契機としたこの手話ブームはそれ以上であったという。

1990年代後半にも「障害者ドラマ」のブームは継続し、聴覚障害者ばかりではなく、知的障害者がドラマの主人公としてたびたび取り上げられるようになる（「オンリー・ユー、愛されて」「ピュア」「聖者の行進」）。1990年代以前にも障害を持つ人がテレビで取り上げられたり、ドラマにつくられたりしたことがなかったわけではないが、それらはノンフィクションや教育的意図が濃厚なドラマがほとんどで、ヒットやブームとは縁遠いものであった。ゴールデンタイムのドラマに、障害者が主人公として登場することはなかったといってよいだろう。今や「障害者ドラマ」は、人気ジャンルの一つとして確立したかのようなのである。このような「ブーム」に対して、障害が正しく描かれていないといった批判もあるものの、少なくとも障害者を「見える存在」にしたという意味はあるのではないだろうか。

しかしそのような「障害者ドラマ」のブームのなかでも、車椅子使用者を主人公とするドラマが描かれることはほとんどなかった。一説によると、目線の低い車椅子をテレビで登場させるのは映像的に難しいと言われる。またそれ以上に、車椅子で自由に外出できない社会環境では、「狭い範囲」しかドラマの

舞台にできなかったという事情があったのだろう。そういうことを考えると、1990年代の終わりになって、やっと車椅子使用者を主人公とする「ビューティフル・ライフ」がつけられたということは、車椅子が町に出られるような環境が（条件付きながらも）整ったことを示しているといえるのかもしれない。

## 〈「バリアフリー政策」の進展〉

障害者問題への関心を高め、障害者施策が大きく前進した契機となったのは、1981年の「国際障害者年」と、それに続く「国連・障害者の10年」（1983年～1992年）であった。それまで施設中心であった障害者施策が地域を中心とした施策へと転換し、障害者団体をはじめマスコミもそのような新しい障害者施策の推進を支援した。障害のある人もない人も、地域でともに生活する状態こそが普通であり、障害のある人もまた家庭や地域において普通の生活を送ることができるようにすべきであるという「ノーマライゼーション」の考え方が広まった。障害者施策は特定の人に対する限られたものから、一般的な施策として認識されるようになったのである。無論その背景には、高齢社会が進行することにより、暮らしやすさや生活の安全が、障害者問題を越えた広く一般の関心事になったことも指摘しなければならないだろう。

生活空間のバリアフリー化を地域で具体化させる「福祉のまちづくり」は、既に1970年代から取り組みが始まり、仙台市、町田市、京都市で先駆的な取り組みが行われてはいたものの、より活発化したのは1990年代になってからである。1993年の大阪府による「福祉のまちづくり条例」の制定をはじめとして、全国の都道府県、市町村において「福祉のま

ちづくり」指針、要綱、条例制定の動きが活発化した。このような地方公共団体レベルでの取り組みを促すため、厚生省と建設省が中心となって「福祉のまちづくり計画策定の手引き」が作成されたのが1996年3月。現在、ほぼ全都道府県において福祉のまちづくり条例が制定されている。

1990年代に入ると、ノーマライゼーションの理念に基づいたバリアフリー化を実現する一連の政策が一層進展した。1993年には「障害者対策に関する新長期計画」と「障害者基本法」が制定され、1995年には政府の障害者施策推進本部において「障害者プラン」が策定された。「障害者プラン」とは、「障害者対策に関する新長期計画」の最終年次にあわせ、1996年度から2002年度までの7カ年に整備すべき具体的な数値目標を明記したものである。「障害者プラン」は7つの視点から施策の推進を図るものとされているが、その視点の一つとはいうまでもなく「バリアフリー化を促進すること」である。各自自治体が進めてきたバリアフリー化が、ここに来て私たちの社会全体が向かうべき明確な目標として示されたのである。

バリアフリー化を進めるために制定された二つの法を紹介しておこう。ハートビル法と、交通バリアフリー法である。ハートビル法（正式名称は「高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律」）は1994年に制定された法であり、劇場、病院、百貨店等の不特定多数の者が利用する特定建築物の出入り口、廊下、トイレ、駐車場等について、高齢者や障害者が円滑に利用できるよう、建築主に対する判断基準（努力義務）、都道府県知事による指導・支援のための措置などについて規定した法律で

ある。交通バリアフリー法（正式名称は「高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律」）は、2000年の5月に成立し11月に施行された。鉄道の駅・バス・航空機などの設備について、具体的な整備目標を定めた法である。新設の駅の場合、利用者が一日5000人以上であれば、ホーム転落防止設備の設置、ホームまで車椅子で行けるようなエレベーターなどの設置が義務づけられている。エレベーター内の広さや、通路の幅などの細かい規程もある。都市部の新設駅では、車椅子や視覚・聴覚などの障害者が快適に利用できるような設備作りが義務化された。バスなども、車椅子で乗れるように、低床化などが決められた。ただ、既にある駅などは「努力義務」である。

また、身体や精神の障害を理由として免許や業の許可を与えないなどとする障害者に係る欠格条項という法令の検討も始められたことを付け加えておく必要があるだろう。障害者が出歩くことを妨げる設備の不備だけではなく、障害者が資格取得し社会参加をすることを妨げるこのような制限もまた大きなバリアーだからである。1999年8月時点で、障害者に係る欠格条項のある制度は全体で63制度あり、そのうち厚生省が所管する制度は、医師、歯科医師、薬剤師等の免許制度、薬事関係の業の許可制度など合わせて30制度である。障害者に係る欠格条項については、1993年3月の「障害者対策に関する新長期計画」、および1995年の「障害者プラン」において見直しが検討されることになっている。厚生省関係では1993年と1995年には、栄養士、調理師、製菓衛生師、診療放射線技士、理容師および美容師の各免許について、絶対的欠格を相対的欠格に改正した。今後一層の見直しを推進

するため、1999年8月に障害者施策推進本部において、障害者に係る欠格条項の見直しを推進する対処方針が決定された。この対処方針では、障害者が社会活動に参加することを不当に阻む要因とならないよう、対象とするすべての制度について見直しを行うこと、遅くとも「障害者対策に関する新長期計画」の計画期間の終期（2002年度末）までに必要な措置を終了することとされた。

× × × × × × ×

「ビューティフル・ライフ」は、初回の視聴率が関東地区で31.8%と、連続ドラマの初回視聴率としてはこの10年間で最高だったという。久々の大ヒットとなったドラマの結末は、ハッピーエンドではなかった。物理的なバリアーだけでなく、心理的・社会的なバリアーも一つずつ乗り越えていった二人だったが、杏子の病気が悪化し、死んでしまう。「死」という結末で終わるのではなく、恋愛の後に続く車椅子使用者のその後の生活を描いてほしかったと思うのは私だけではあるまい。例えば、結婚や子どもを産むことをどう選択し、乗り越えていくのだろうか・・・。

「都会派恋愛ドラマ」の達人といわれる脚本家の北川悦吏子が車椅子に着目したのは、ベビーカーに乗った2歳の娘にはどんな世界が見えているのかと考えたからだという（朝日新聞「ひと」、2000年2月15日）。障害の原因となる病気がいまいち理解できない等の難点はあるものの、初の車椅子ドラマが生まれた背景には、女性である生活者の経験が生かされていたのである。ドラマの送り手にもっと女性が参加することが、新しいドラマを生み出すことになるのだろう。



宮大工の技を尋ねて

ひしやぐら

# 金沢城菱櫓の復元に賭ける

今回は、伝統的な文化や建築物が今に息づく北陸の小京都、金沢に宮大工の棟梁、嶺村輝久氏を訪ね、今年7月の完成を目指して復元中の金沢城菱櫓建築にまつわるお話を中心に、宮大工の技についてお話を伺った。

この「中部のモノ造り技術」シリーズも16回目を数えるが、今回は最北の地で最高齢のモノ造りの匠への取材となった。

### 嶺村 輝久（みねむら てるひさ）氏の プロフィール

大正13年 石川県金沢市生まれ  
 昭和12年 建築大工作業見習い  
 昭和22年 帰還後、嶺村工務所に入職  
 昭和53年 石川県技能士会会長  
 昭和57年 (社)石川県建築組合連合会 会長  
 昭和62年 日本建築大工技能士会 副会長  
 平成8年 (社)金沢職人大学校 大工科講師  
 金沢城菱櫓復元工事 総棟梁

\*

昭和44年 技能顕功表彰（県知事表彰）  
 昭和59年 卓越技能者〔現代の名工〕表彰  
 （労働大臣表彰）  
 昭和63年 黄綬褒章受章



### 様式を重んじる社寺建築

—— 今日はお忙しいところお時間を頂きありがとうございます。さて、嶺村さんはどんなきっかけで宮大工の道に進まれたのですか。

私の家は代々の宮大工で、私で3代目になります。祖父とは一緒に仕事をしたことはなく、父親から仕事を習いました。習ったといっても、今のように事細かに教えてもらう

のではなく、父がやっているのを見よう見まねでやってみるだけでした。

—— ところで、嶺村さんのところには職人さんは何人ぐらいいらっしゃるのですか。

6人います。経験年数20年から40年までのベテランが多く、その中に息子もおりまして、後を継いでくれています。

—— 4代目も既に活躍されているわけですか。これからはますます楽しみですね。

さて、恐縮ですが基本のお話からお伺いた  
いのですが、一般の大工さんと、宮大工さんはど  
んな所が違うのですか。

普通の住宅を造る大工を家大工と呼んでい  
ますが、家大工は住居が主体なので、人がそ  
の中で生活しやすいように造ることが基本で、  
その他は割合に自由に造ることができます。  
それに対して社寺建築は宗派によって建築様  
式が決まっているため、その原則を守って造  
らなければなりません。中の構造や間取りが  
規定されていて、社寺の大きさにあわせて柱  
の位置や太さを決めていかなければなりません。

— そうしますと、古い建物の資料や図面が必  
要かと思いますが、そうしたものは残っているも  
のなんですか。

宗派別に基本図面は残っていますが、それ  
がその社寺にまるごと使えるわけではありません。したがって改築や移築のような場合、  
解体するとき一本一本の柱や木組みを念入  
りに調べて、新しい木材で元通り復元します。  
このように、前のものが残っているときはそ  
れが基本になりますが、新築の場合や以前に  
建っていた記録はあるけれども現存していな  
いというような建物を復元する場合には、発  
注していただいた社寺の要望を汲みながら、  
規定された様式に沿うように建てていくこ  
とになります。

### 思い出に残る白山山頂奥殿の建設

— 一つの社寺を建造するには相当の期間が必要  
になると思いますが、嶺村さんの造られた社寺  
の中で一番の大仕事はこの建物だったんでしょ  
うか。

金沢市近郊の鶴来町つるぎにある白山比咩神社しらやまひめの  
昭和大造営のときですね。昭和43年から足か  
け12年もかかってやっと完成させることがで

きました。この神社は白山の登山口にあって  
霊峰白山の本宮にあたりますが、遷宮されて  
から500年目の大祭に向けて大改築が施工さ  
れました。

— 12年といいますと大変な年月ですが、その  
間にはいろいろとご苦労があったんでしょうね。

ずっとそれにかかり切りになっていたわけ  
ではなく何期かに分けて施工したのですが、  
一番多いときには職人が25人ほどもかかって  
いました。途中でオイルショックによる大不  
況に遭い、寄進が集まらず、工事が頓挫して  
しまいました。

結果的には、何とか大祭に間に合わせるこ  
とができましたが、中でも思い出に残ってい  
るのは、白山山頂にある奥殿の建築です。資  
材をヘリコプターで運び上げて、毎日山頂ま  
で登って造りました。

— それは大変でしたね。職人さんは技術・技  
能だけでなく、強靱な体力も必要ですね。



白山山頂奥殿

### 菱櫓を地元の職人と木材で

— さて、嶺村さんは76歳の今も現役でお仕事  
をされているということですが、今取りかかって  
おられるのはどんなお仕事ですか。

今は、金沢城菱櫓の再建に取り組んでいま  
す。

— 今度はお城ですか。金沢城の中には、確か

金沢大学がありましたですね。

はい。5年前に大学が郊外に移転しまして、その跡地を県が買い取り、城址公園として整備することになり、その目玉として、菱櫓とそれに続く五十間長屋、続櫓を再建することになりました。

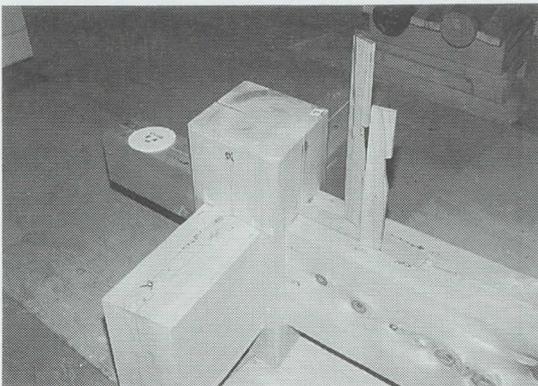
それで、知事さん曰く、「地元の職人でやれ。そうすれば仕事をやりながら後継者を育成することもでき、金沢の伝統的な建造物を維持していくことができる。材料も県内の木材を使ってやれ。」というのです。

—— それで、嶺村さんに白羽の矢が立った、というわけですね。

設計業者は、「職人の中に経験者がいないと無理だ。」というんですが、もともと県内には城の数も少なく、城を造った職人がいない。しかし、知事さんは、「加賀の職人は城の経験はないが腕は確かだから、要領さえ教えてもらえばできるはずだ。」というわけです。それで私のところへ話がきました。知事さんの考えにも共感しましたし、今までやったことがなく不安もありましたが、これほどやり甲斐のある仕事はないと思い、引き受けることにしました。

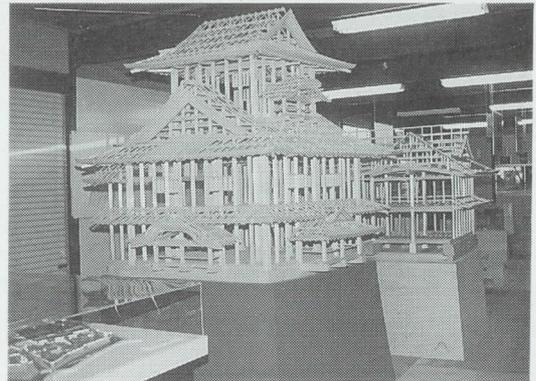
—— 設計から建築にいたるまで県内の技術者、職人でやり遂げようという志はすごいですね。

ただ、残念ながら設計だけは、京都の経験



継ぎ手見本

豊富な方に任せざるを得ませんでした。それに木の継ぎ手の見本などは京都の経験のある職人に作ってもらいました。それでも、城を造るのは初めてで不安の方が先立ちました。それで私の一存で10分の1の模型を作ることになりました。基本図面だけではなかなか造り方の難しさや要領が飲み込めませんでした。これを作ったお陰で、やらなければならない仕事を模擬体験でき、実際の建築時には大きな自信になりました。



菱櫓模型

—— お城を造るのは初めてのご経験であり大変なご苦労をされたことは容易に想像できるのですが、菱櫓を造るのに特に難しかったことはどんなところなんですか。

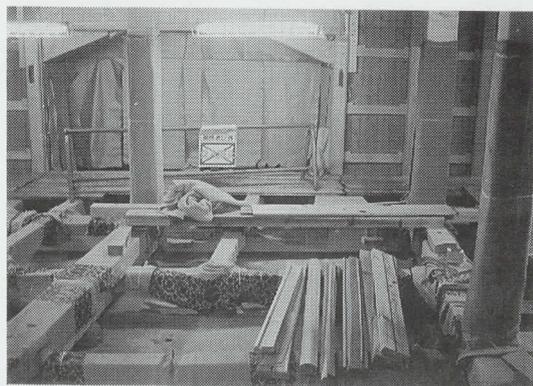
菱櫓はお堀の角の石垣の上に建つ3層構造の櫓で石垣が11メートル、櫓の部分だけで17メートルの高さがあります。その角が直角でなく100度の鈍角に広がっているため、それに合わせて建てる櫓は菱形になります。

—— それで、菱櫓というんですか。

はい。菱形なのは外形や中の空間だけでなく、柱まですべて菱形なんです。

—— わあ。それは大変ですね。

今まで真四角の柱しか扱ったことがありませんから、加工するのも大変でした。とくに柱に対して梁が直角でなく斜めに組みつけられますので、凸部にあたる継ぎ手と凹部にあ



菱櫓の内部

たる仕口の穴の加工がむずかしく、組み合わせるのも大変でした。ただ、模型を作っていたお陰で、どの太さの材木から柱が何本取れるか、柱と梁がどのように組み付くか、うまく組み付けるためにはどのように加工すればよいかについて、ほぼ見当がついていましたので、実際の間では何とかうまく組み付けることができました。

### 110人を統括する総棟梁

— どれだけの職人さんがかかっておられるのですか。

菱櫓で40人、五十間長屋から続櫓に至る部分でさらに40人、その他に加工専門の職人が30人で、あわせて110人います。

— 嶺村さんがその総責任者、総棟梁というわけですね。全体をまとめられるのは大変なんでしょうね。

そうですね。大勢を私一人で一度に見ることができないので、全体を8つの作業割に分けて、それぞれに作業長をつけました。その作業長がよく動いてくれていますので、助かっています。作業長の権限を強め、職人には作業長の指示に絶対服従するようにしています。このような寄せ集めの所帯では意見の調整に手間取ることも多く、責任者を明確にして進むべき方向を一本化しないとうまく

いかないのです。

作業割については、菱櫓の二層までは金沢の職人、三層は能登の職人、外回りから五十間長屋に続く部分は加賀、松任の職人というふうに、同じ地域の気心の知れた者同士を同じところで仕事をしてもらおうようにしました。同じ作業班の中は社寺専門の宮大工、宮大工の経験のある職人、若い見習いの職人の三者構成とし、仕事をやりながら技能の伝承や育成ができるようにしましたので、今のところ割合狙いどおりうまくいっていると思います。

### 用途変更で構造を大幅見直し

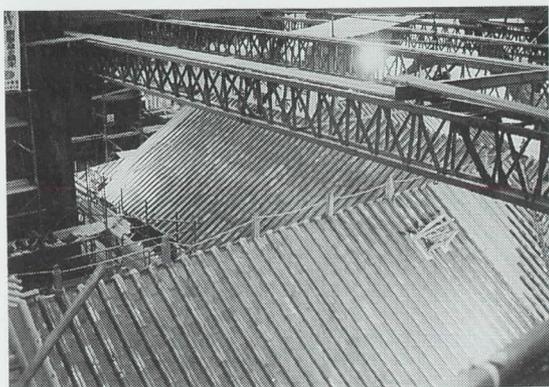
— 今までに一番ご苦労された点はどんな点ですか。

当初の計画では外から見るだけの櫓を造るということでスタートしたのですが、途中でこの金沢城址公園が今年の10月に開かれます全国緑化フェアの主会場になることになり、それならば、「菱櫓を博物館方式にして中へ入って見学できるようにしたい。」という話が持ち上がり、急遽、設計が変更になりました。

— どんな点が変わってきたのですか。

人が出入りすることになりますと、建築基準が変わってきます。まず、耐震構造にする必要があります。櫓の荷重を不安定な石垣に持たせるわけにはいきませんので石垣から2メートル内側の地下に鉄筋コンクリートの地中梁を埋め込んだり、防火設備を取り付けたり、バリアフリー構造にするために、スロープやエレベーターを取り付けたりすることが必要になってきました。

追加費用をどう捻出するかなど、その調整は大変でしたが、外側からだけでなく中へ入って職人の苦労の跡を間近に見ただけなのは、大工にとっては大変うれしいことで



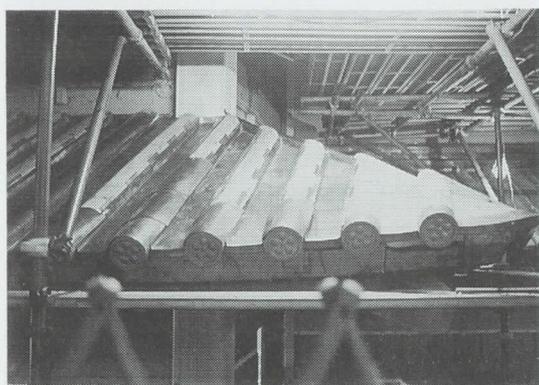
五十間長屋

すし、菱櫓からの眺望は入館してくださったお客さんにも喜んでいただけたと思います。

— 作業の方は今どんなところまで進んでいますか。

柱建て、棟上げは終わって櫓の形が出来上がり、大工仕事としての一番大きな山を越えたところです。

今は床や屋根葺きの作業に入っています。特に屋根の葺き方は流れ瓦といって、屋根瓦の形をした丸太や板の上に鉛板を貼り付けます。普通の瓦ですと瓦職人が葺きますので大工の出番ではないのですが、流れ瓦はすべて大工の仕事になります。



菱櫓の流れ瓦

— 鉛の板ですか。随分重そうですね。

いいえ、それが逆なんです。鉛の板の厚さは1.8ミリで、土瓦に比べると重さは3分の1になります。加賀は雪国ですので、雪に

よる屋根への荷重をできるだけ小さくするために、昔の人は鉛を使ったんでしょうね。

### 盗んだ技は忘れない

— さて、昔の職人さんと、今の職人さんとはどんな所が違いますか。

そうですね。昔は基本的には徒弟制度ですから、特に教えてもらうということはありませんでした。親方や先輩のやっていることを盗んで覚えたものです。

今は、指導員制度が充実していますので、公的な資格を取った指導員が見習社員を指導していきますが、こうした教え方は、「わからなければまた聞けばよい。」という甘えがあって、なかなか身につけません。昔のように、問題意識をもってどうしてこうなるのかを盗んで覚えたものは忘れません。

— 職人さんの資質という点ではどうですか。

今の若い人はみんな高校は出ていますし、大学を出た人まで入ってくる時代ですから、昔に比べて、飲み込みは早くなりましたね。昔は字も書けない人がざらにいましたから。

— 大工さんに一番必要な資質を一つ上げるとしたら何だと思いますか。

身軽さですね。柱を組み立てたり、高い所へ上って作業しなければなりませんからね。

— なるほど。高所恐怖症ではだめだということですね。器用さというのはそれほど必要ではないのですか。

大工の世界に飛び込んでくる人がもともと工作などが得意な人が多いからかも知れませんが、不器用だから使い物にならないと感じたことはあまりないですね。

— 宮大工の腕の良し悪しはどこを見ればわかるものですか。

一番よくわかるのは、屋根の形ですね。軒反のきぞりと呼ばれる屋根の反りも大事ですが、入母

屋の頂部を外側に適度に傾かせることが大事です。これによって、屋根の見栄えを整えます。傾きのない屋根は下から見たときに向こう側に倒れて見えます。後からの修正はできないので、原寸図を書いてバランスを見ます。内部の仕事はそれほど経験の差は出ませんが、屋根の形を見れば素人が造った屋根はすぐにわかります。

## 職人大学校で後進を育成

— さて、嶺村さんは金沢職人大学校の講師としてもご活躍ということですが、つくられたいきさつからお話しをお聞かせ願えますか。

はい。今は伝統的な技能を持つ職人が不足していて、金沢の古い街並みや史跡を次世代に残していくことが難しくなっています。私は以前、県や市の建築組合の役員をしておりました関係で、文化遺産を後世に残していくためには、職人の養成が不可欠であることをいろいろな場で訴え、私と左官業、造園業の代表が発起人になり、金沢市長に職人養成機関の設立を要請しました。それが発端になり、平成8年に市の肝いりで金沢職人大学校が開校しました。

私もそこで講師をしているわけですが、職人大学校には全部で9つの科があり、私のところの大工科へは家大工の職人10人が夜に

通ってきます。20年前後の経験者が多く、ほとんどの人が自分の工務店を持っている人なのですが、宮大工は初めてなので、興味深く屋根造りや彫刻などに取り組んでいます。

— 彫刻といいますと、仏像などを彫刻されるわけですか。

いいえ。ここでやっているのは<sup>えよう</sup>絵様彫刻といって、お寺などの入母屋の屋根の下にある<sup>はふ</sup>破風の唐草模様などの木彫りです。絵様彫刻は宮大工にとっては大切な技能のひとつでもあります。

— それを、嶺村さんはどのようにして教えられるのですか。

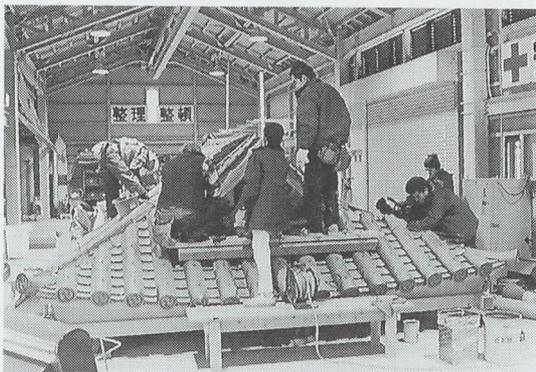
実際に自分で彫ってみて、「このとおりやって見よ。」というわけです。みんな何年もやってきた人たちですから、現物の見本を見せるのが一番手っ取り早く、そうするとそれを見ながら、工夫していい物を作ってくれます。

— 自分の仕事にも生かせることがたくさんあるんでしょうね。

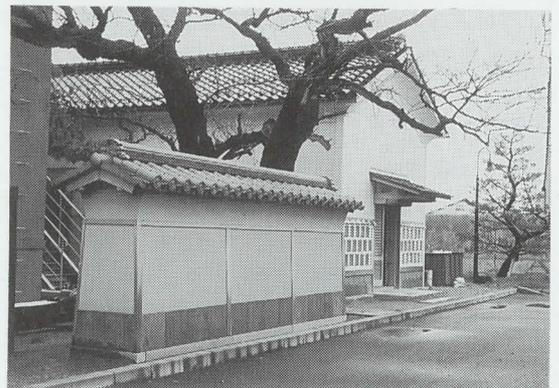
実習中に職人同士でもいろいろと話し合っており、刺激になることが多いようです。

— 職人さんの世界は親方さんから学ぶことはあっても、他から学ぶことは少ないでしょうから、いい機会になっているんでしょうね。

ところで、どうすれば卒業証書がもらえるん



大工科の授業風景



土蔵と土塀

ですか。

3年間は修業年限になっています。おとしの秋に第1期生が卒業しまして、そのときに土蔵や土塀、それに市内の武家屋敷街の一角に「匠心庵」という茶室を他の科の研修生と共同で製作しました。

— 教えられた成果が建物になって残るのはいいですね。卒業すると何かの資格がもらえるんでしょうか。

実はここが職人大学の弱点でして、世間に通用する資格を出さないことには、せっかく技能をつけてもらっても後々自分たちの仕事の足しになりませんし、私たち講師にとってもその技能を生かして世の中で活躍してもらわないことには、後継者を育てた意味がありません。自分たちは最初の種まきですから犠牲になってもいいのですが、卒業生がよその土地へ行っても仕事ができるようにそれなりの公的資格が欲しいと学校や設置者である金沢市にもお願いしています。

また最近では、小さな工務店は大きな工事では大手のゼネコンに入札では勝てず、その下請けに回ってしまうようになり、職人の工



匠 心 庵

賃が維持できなくなっています。そのため、こうして伝統技術を持った職人を養成しても他に逃げていき、金沢の文化財を地元の職人で守ることにつながっていきません。

— 資格取得などのしくみが整備されて、技能の養成と仕事の確保がバランスよく回るようになるといいですね。そうなると、卒業していく生徒さんにもよそからも仕事ができるようになるかも知れませんし、教える側にもますます張り合いが出ますね。そうなるように期待しています。

今後もますますお元気でご活躍ください。本日はお忙しいところありがとうございました。

#### (社) 金沢職人大学の概要

設 立 平成8年10月

所 在 地 石川県金沢市大和町(市民の芸術・芸能の活動拠点「市民芸術村」と併設)

目 的

- 金沢に残る伝統的で高度な職人の技の伝承と人材の育成を行う
- 文化財の修復等を通じ、匠の技への高い社会的評価と一般の理解と関心を深める

研修科目 石工・瓦・左官・造園・大工・畳・建具・板金・表具科の計9科

入学資格 15年以上の実務経験を有する者

定 員 50名(各科5名, 大工科のみ10名)

研修内容 実習, 実技指導の他, 名所旧跡・文化財見学や謡曲などの教養講座も開講

研修時間 毎月2~3回, 午後7時から2~3時間

終了年限 3年間

学 費 無料



## 車検が45分で！ スーパークイック車検の導入

トヨタ自動車（株）は、お客様の車検整備のニーズにお応えできるように、ご来店頂いたお客様が店頭でお待ち頂ける短時間車検（スーパークイック車検、以下S Q車検）を開発し、現在、全国のトヨタ販売店への導入を推進しています。

これまでの車検は、通常お客様から2～3日間、販売店にてお車をお預かりして車検整備を実施するのが通常でした。

このS Q車検は、トヨタ生産方式の考え方（改善手法）に基づき、車検の受付から車両のお引き渡しまでのムダ（滞留時間と作業上のムダ）を徹底的に排除し、一連の車検作業の標準作業をつくりあげたものです。この結果、品質の向上（安定）とリードタイムの短縮（安定）が実現し、車検商品の1メニューとして商品化できました。

具体的には、それぞれの店舗毎の入庫実績（整備特性）から多くのお客様に満足頂けるよう追加整備項目を調査し、お客様ニーズを把握し、追加整備項目もパッケージとして組み込んだ上で、受付・受入検査・整備・洗車・書類作成までを、検査員1名エンジニア2名の計3名によって、34分で実施する作業組合せを作り上げ、標準作業としています。

（通常は、オイル交換・オイルエレメント交換・L L C交換・ブレーキフルード交換・ワイパーラバー交換・エアエレメント交換・フュージ交換・バッテリー液補充・ウィンドウォッシャー液補充等を追加整備項目として組み込んでおり、追加整備項目の内容等により35～45分の短時間車検として販売店毎に設定され、商品化されています。）

この取り組みにより、

- ① フロントでも現場の整備能力が把握

でき、車検受付時に確実な納期をお客様にお答えすることができる。

- ② お客様にこれまで以上の高い品質（安定した品質）の車検商品をお届けすることができる
- ③ お客様に短い納期でお車をお届けすることができる
- ④ さらには、現場のメカニックの作業負荷が見えるようになり、現場のその日の作業の終わる時間が把握でき、その結果残業の低減にも繋げる事ができるといった、多くのメリットを生み出しています。

こうしたメリットを背景に、2000年12月現在ではこのS Q車検をオールトヨタ販売店308社中、半数を超える約160社（店舗数では約5000店舗中、約1000店舗）で導入頂いており、これからも多くのお客様のニーズにお応えできるよう、更なる導入推進を図っていきたく考えています。

ご参考）トヨタ販売店A社でのお客様アンケート結果

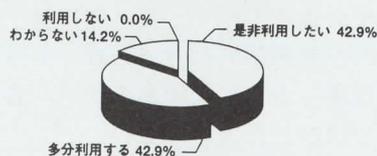
Q 1. 45分(SQ)車検をご利用いただいた理由は



Q 2. 待ち時間の長さは



Q 3. 次回車検時に45分(SQ)車検を利用したいと思いますか



（担当：トヨタ自動車(株)国内マーケティング部）



## 「ウェルカム・人口減少社会」

藤正 巖・古川 俊之 著

文芸春秋 刊 (2000年10月) 660円 (税別)

少子・高齢化に関する警告の書が多い中で、本書は異彩を放つ。2人の著者は経済学者でも人口問題を専門にする学者でもなく、30代、40代の若い医学者である。

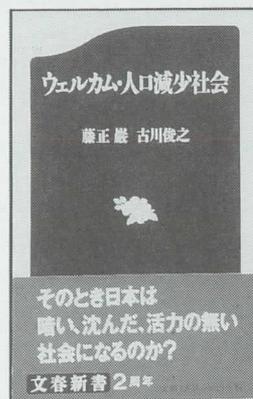
生物学的に見れば「少子」は「少死」の結果であって、「少産・少子社会」は種の生存が飽和に達したときその成長が止まることを意味し、人類という種の宿命であって、理想の姿と受け入れるべきと主張する。

この書では、一般的に使われている国立社会保障・人口問題研究所の中位推計における2007年をピークとする人口予測が実勢とかけ

離れていることを指摘し、さらに早く2001年をピークに人口減少社会が訪れると予測する。

しかし、すでにヨーロッパが経験しているように、セーフティネットと呼ばれる基礎条件さえしっかりしていれば、社会の高齢化は恐れることはない、という。

いずれにしても、少子・高齢化に関する記事や書物にうんざりしている人には違った視点を考えさせてくれる書ではある。



## 「旭化成の運動部」

大野 誠治 著

中経出版 刊 (2000年8月) 1500円 (税別)

企業スポーツの危機が叫ばれている。個人の趣味や健康づく

りの域を超えた、勝利や記録を争うスポーツの世界では、企業がスポーツ選手を従業員として雇用して資金的な援助もするというのが我が国では一般的であった。

しかし、バブル崩壊後、企業経営のリストラ、効率化の荒波の中で、真っ先に槍玉に上げられるのが運動部の存在である。トップレベルにあるチームも、伝統あるチームもこの動きの中ではひとたまりもない。

その中であって、旭化成は特異な存在である。谷口、森下選手を輩出した宗兄弟率いる

陸上競技部、中村3兄弟、篠原選手などのいる柔道部などがあり、企業と宮崎県延岡市という一地方都市の地域のバックアップがきわめて大きい。

旭化成の場合、選手の活躍が結果的に企業の知名度を上げるという効果をもたらしているが、それだけを目的にしている企業は、費用対効果を理由に廃部の可能性を常に孕んでいる。旭化成は、選手に対し職場の英雄たれ、地域社会に溶け込め、そして、オリンピックの勝者になれ、と指導する。

運動部を預かる企業の福利厚生部門だけでなく、厳しい経営環境の中で企業スポーツがどうあるべきかを我々に考えさせてくれる好著である。

## 「中部 I 地図で読む百年」

平岡 昭利・野間 晴雄 編

古今書院 刊 (2000年7月) 2400円 (税別)

この本には国土地理院が発行している5万分の1の地形図が、現在のものとおよそ100年前(1890年から1900年頃)の発行のものとを並べて掲載されており、これを大学の研究者や地元の高校教師が写真や図版を使って比較しながら解説している。

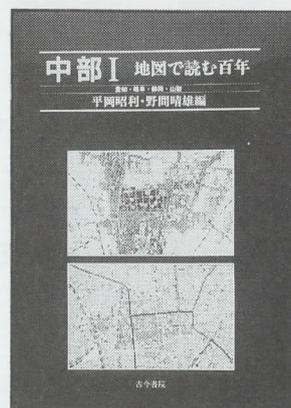
愛知、岐阜、静岡、山梨の4県を対象としており、特徴的な19地域が収められている。その中には名古屋市、豊田市、豊橋市、半田市・碧南市、浜松市など読者が関心をもっている地域も多く興味深い。

地図を読むことによって、その地域の歴史と変貌の姿を視覚的にとらえることができる。

たとえば100年前の名古屋の市街地が東海道線と中央線の内側

500メートルまでであったのは驚きであるし、豊田市のトヨタ自動車本社や関連の工場地帯は人家もない荒涼とした山林であったのがわかる。

100年後にはこれらの地域がどのように変貌しているのであろうか。地図を眺めるだけでそのときの人々の生きざまが想像され、未来にも夢を馳せることができる。解説にはやや不穏当な部分もあるが、楽しい本である。



ついに完成！ 中部産政研の調査研究が単行本に



## 「もの造りの技能

—自動車産業の職場で—

小池和男・中馬宏之・太田聡一 共著

東洋経済新報社 刊 (2001年1月) 3800円 (税別)

自動化やIT化が進む中で今まで営々と築き上げられた現場の技能はどこへ行くかとしているのか。自動車産業の現場への広範囲で深く職場の内実に向き合い調査と職長へのアンケートから職場の実態を浮かび上がらせ、もの造りの技能の本質は何か、それをさらに次代に引き継いでいくためには何が必要かを解く。

この書は、中部産政研が上記3名の著者を中心に1998年から99年にかけて取り組んだ調査研究「もの造りの技術・技能の形成と伝承」をベースにしており、小池和男氏は中部産政研の顧問を、太田聡一氏は研究員を務めている。

報告書は既に中部産政研から発行されているが、学会や関係者から大きな反響を呼んでおり、これを広く一般読者、研究者に供するため、加筆され経済専門書として刊行される運びとなった。



## 中部産政研セミナー

昨年11月15日に第26回理事会・評議員会終了後、引き続き中部産政研セミナーを開催いたしましたので、その要旨をご紹介します。

# 1. 労働紛争処理機関を めぐる動向



同志社大学大学院  
総合政策科学研究科長  
法学部教授 安枝 英紳 氏

### (1) はじめに

特に最近、個別的労使紛争の処理時間をどのようにするかに焦点が当てられて、かなり具体的な動きになっていることはご承知のとおりだろうと思います。振り返って見ますと10年ほど前に労使紛争の処理機関について問題提起を行い、この問題が今後重要になるという予測をさせていただきました。ADR (alternative dispute resolution) という裁判外における紛争処理機関に着目いたしまして、裁判所の裁判によらずに労使紛争を処理する制度を充実整備することが必要ではないかという議論から出発したわけですが、現在、それに個別的労使紛争をどうするかという課題が重なり、この2つのうねりが一緒になって1つの方向を目指しているというふうにまとめてもよかろうかと思います。

### (2) 個別的労使紛争処理機関検討の必要性

なぜ個別的労使紛争処理機関の検討が必要なのか。そこには次の4つの要因があるのではないかと思います。

#### ① 紛争の質的变化

第1の要因は、紛争の質的变化であります。特に労働争議の減少に伴い集团的労使紛争は極めて減少しましたが、逆に労働者個々人がいろんな紛争処理機関に不平や不満を持ち込む事例が増えています。もう1つの質的变化は、セクシャル・ハラスメントをはじめとして、能力開発の問題、年俸制の問題、あるいは昇進・昇格等を巡る査定の問題も、裁判所以外の紛争処理機関に持ちこまれています。従来のが我が国の労働委員会を中心とした労使紛争処理機関では、こうした個別的な労使紛争への対応が、システムとして必ずしも十分に行われてきませんでした。これがここに来て顕在化してきたわけです。

#### ② 紛争の量的拡大

第2は、紛争の量的拡大であります。例えば、裁判所に新たに提起されました事件の数は、この数年間が第二次世界大戦後ピークに達しておりまして、約3,500件前後に至っています。集団的紛争が少なくなっているにもかかわらず件数が伸びているということは、労働者個人が裁判所に行くケースが非常に増えてきているということを表わしているわけです。裁判所に行くのは最後の手段ですから、氷山の裾野には、もっとたくさんの方の紛争や不満があるのではないかと考えております。最近の労働省の調査によりまして、労働条件等について不平、不満を持っている人は、労働者の9割を占めております。また、会社側に労働条件等について労働者から不満、不平が出てきた経験をお持ちですかと尋ねますと、やはり9割なんですね。したがって、窓口ベースでは大変多くの問題が発生していることを示している。これが一つ特色であろうと考えております。それから、個別紛争が合同労組を通して労働委員会にもちこまれる例も非常に多く見るようになってきております。

### ③ 現行処理機関の限界

第3は、個別的労使紛争を処理する機関として、現行の処理機関では十分に対応できないのではないかとということであります。

### ④ ADRの有用性

第4がADRの有用性であります。要するに強制的な判決とか命令でこれを行うよりは、和解による方が望ましいのではないかとということです。この4つが、現在労使紛争処理機関を検討してみようということの契機ではないかと思われまます。

## (3) 紛争処理機関の現状

次に、既存の処理機関としてどのような機関があるかを確認してみたいと思います。

### ① 裁判所

1つは裁判所です。裁判所の判決にまで至

らないで和解で解決されるということが非常に多く行われています。また、裁判所には民事調停制度がありますが、労働事件は非常に少なくほとんど利用されていないのが現状であります。

### ② 行政機関(中央)

次に行政機関であります。これは国と地方に分けて3つほどあります。

1つは労働局長による労使紛争の解決援助です。これは平成10年の10月1日に開始されたばかりでありますので、全国的にはまだ多くはありません。

次に労働基準監督署ですが、労働基準監督署は労働基準法違反、最低賃金法違反や労働安全衛生法違反、刑事事件に関わる問題は管轄いたしますが、労働基準監督官あるいは監督署は、例えば整理解雇、リストラの問題について管轄権を持っておりませんので、若干窓口が狭くなるわけであります。

その次に、労働局長の下に雇用機会均等室長が置かれておりまして、これは均等法とか育児・介護休業法とかパートタイム労働についての紛争を取り扱いますが、取り扱う法律が限定されておりますので、これも広範な問題について処理をしているわけではないということになります。

そうした制約はありますが、この行政機関の労働局長、労働基準監督署、雇用機会均等室長のいずれもが、行政機関として、ADR、裁判以外の紛争解決という性格を持っているわけであります。

### ③ 行政機関(地方)

一方、地方行政機関で見ますと、国の中央労働委員会の下に各都道府県労働委員会が置かれていますが、最近では相当取扱い件数が減っております。組合活動を通じた紛争のみがこの労働委員会の管轄になるという特色から、窓口が狭いと言われているわけです。

それから労政事務所があります。法律上の

根拠規定はありませんが住民サービスの一つとして相談事業を行っているわけです。紛争解決に向けてアドバイスができるという点に労政事務所の特徴が現われているように思います。

#### ④ 企業内の機関

4つ目は、企業内の苦情処理委員会です。企業内に苦情処理機関を置いている会社は思いのほか少ないですし、ほとんどが機能していないようです。私は、企業内の紛争処理機関にもう少し力を入れたいといけないのではないかとこのことを強調したいと思っています。企業内の紛争解決に当たって今のところもっとも機能を果たしているのは、会社の上司にあたる方です。上司の方々が従業員の不満をうまく収めて紛争が大きくなるように処理をしているのが今の日本の会社の実情ではないかと思っています。もちろん労働組合も一定の役割を果たしているのですが、労働組合に訴えを持っていく人よりも上司のところに持っていかれる人の方が多いようでありませう。これも労働組合としては少し考えないといけないのではないかと思っています。組合員が持っている苦情がなぜ組合に来ないのだろうか、なぜ上司に行くのだろうか、なぜ外の機関に行かざるを得ないのだろうかということ、やはりもう1回考えてみる必要があるように思うわけです。

#### ⑤ 弁護士会

そのほか弁護士会も行っております。これも法律上の権限があるわけではなく、弁護士会がサービスとしていわば和解の作業をしているわけでありませう。

#### ⑥ 社会保険労務士会

社会保険労務士会も役割を果たしております。会社側から相談を受けたり、その従業員から相談を受けております。但し、弁護士法72条との関係で、労使紛争の処理に携わっても報酬を目的とするわけにはいかないわけ

です。

このように、一応①から⑥まで現状をレビューしたわけですが、労働者個人が持っている苦情、不平、不満を持ち込んで、会社と労働者両方にとってうまく解決できるような制度として、これだというものが見つからないのが今の状況ではないかと思ひます。したがって、それをどうするかということになるわけでありませう。

#### (4) 解決のための視点と問題意識

労働者や労働組合からしますと、紛争処理機関が充実すればするほど、どこでも行けるということになるのですが、経営者の立場からそのことを歓迎なさるかどうかはまた若干別の配慮が働くはずでありますので、必ずしも労働側の意見と一致するわけではないと思っております。

個別紛争をなんとかしないといけないというのは、日経連の指導部の方々のご見解であります。どこを重視してそういう機関を整備充実させるかにつきましてはそれぞれの思惑が絡みますので、いくつかの案が並行して進んでいるという状況になっているわけでありませう。

具体的提案に入ります前に、司法制度改革という問題に触れてみたいと思ひます。

司法制度改革の底流に流れているフィロソフィーは規制緩和だと思っております。すなわち弁護士が業務を独占し過ぎているので、それを開放しないとけない。さらに、弁護士の人数を増やして競争をさせないとけない。そのためには、「事前のチェック」を止めて「事後の処理」に移すということだと思ひます。つまり、許可とか認可という形で事前に企業活動を厳しく制限するのではなく、出てきたトラブルを後で法的に処理しましょうということになります。そこから、今の弁

護士の数で足りるかという問題が出てきたのだらうと思います。それが一番底流にあるものだらうと思います。

それから2番目に特に法曹をたくさん養成しないといけないというその底流には、人数じゃなくて質の問題があります。今の司法試験は、必死で勉強して法律だけを覚え込まないと通らない仕組みになっておりまして、本当に人格高潔で豊かな心を持った人達が弁護士や検事や裁判官になっているかという必ずしもそうではないんです。そこで、法曹養成の大学院を専門大学院として作り、設置基準を厳しくして質の高い人達を入れ、8割くらいは法曹資格を与えられるようにしようということでありまして、そのようにして、人数が増えれば弁護士同士の仕事の取り合いが始まります。これはクライアントに対してサービスがよくなるということだと思います。したがって、切磋琢磨して消費者に資する法曹を育てようというわけです。裁判官と検事と弁護士だけではなくて、今後は、企業の中の特に国際法務とか法務とかそうした部局に法曹資格を持った人達を送り込むというように、スペシャリスト養成という側面も持っているわけでありまして。また、法曹資格を持っている人たちが社会の中のいろんなトラブルの解決に取り組んでいく、不平、苦情等があればどんどん持って来なさいという社会的仕組みが醸成されつつあるということでありまして。

ところがそれが本当にいいかといいますと、若干首を傾げるところがあります。つまり、ちょっとでも不平、不満があったら、それを解決するところに持っていくということは、いい制度かどうかということになりますとそうではないんじゃないか。やっぱり不平、不満を自らの中で我慢をして解決するという社会や、そういう生き方がなくなったら、かえってよくないのではないかというように思

います。また、そうした仕組みを企業の外に作らなくても企業の中で解決できる。公的なサービス機関を、どんどん作る必要はないというような声が上がってもいいのではないかと考えています。それが私が先ほど申しました企業内の紛争処理機関をどうするかについて、もう一度考えてみないといけないのでは、と言ったことの背景にあるわけでありまして。

## (5) 解決のための視点と問題意識

まず、最近非常に具体的になってきている案をいくつか紹介させていただきたいと思っております。

### ① 労働省(案)

1つは労働省の案です。先にご紹介しました労働局長による紛争解決援助制度の中に紛争調停委員会を置くというものであります。調停委員会に格上げをするわけです。

2つ目は総合労働相談コーナーで、これはワンストップサービスというふうに言っておりまして、そこで相談に乗って解決できるものはただちに相談に乗って解決しましょう、そうでないものは、適切な処理機関にそれぞれを振り分けます、といういわばワンストップサービスを新たに設けるというものです。これら2つの制度が新しい制度として考えられているわけです。

しかし、労働局は従来の労働基準局ですから、1つの機関の中に取締機関と紛争解決機関を置くということになります。そうした体制は、諸外国の例を見ても存在していません。一方でサーベルを持ちながら一方で羽で撫でて解決するというのはおかしいという理論上の疑問があります。それから三者構成ではないという点でも少し批判されています。しかしそれ以上に、こうした案に対して、私はなぜ経営者の方々が反対なさらないのかというように、最初、非常に疑問に思いました。

なぜならば、労働基準監督署と非常に密接な結びつきをもっている機関が乗り出してくるということについて、経営者の方々としてよろしいのかどうか。そのあたりについて思いのほか注文が出ないまま現在に立ち至っているわけでありませう。

## ② 日経連（案）

次に日経連の案を見てみたいと思います。日経連の考えは、裁判所の民事調停を活用するということのようにあります。但し、もし裁判所の民事調停をやるのであれば、労働関係の民事調停部門を新たにつくり、そこに労働法や労働関係に詳しい人を配置しないといけないだろうと思います。そうすれば今よりは相当程度機能することになるだろうと思います。しかし、これは労働省の管轄ではなくて法務省の管轄であるため、現実性が果たしてあるのかどうか。法務省のトップの方々がそこまで思いが至るかどうかという点がもっとも大きなネックなのではないかと考えております。

それから日経連については、従来から労働委員会不信論があります。これは、かつて労働委員会に泣かされた経験を持つ経営者の方が非常に多いからです。最近になって若干軟化しまして、1つは、ワンストップサービスを労働委員会につくるのはいいだろう。2つ目に、非常に簡易な斡旋制度を置くぐらいまでなら認容できるというふうに変ってきております。こうして労働委員会案が蘇ってまいりますと、こんどは労働委員会の個別労使紛争処理と国の労働局の紛争処理機関がバッティングをするわけですね。

## ③ 連合・民主党（案）

それからもう1つは連合・民主党案です。連合は従来から労働委員会を改正して労働委員会の中に斡旋、調停、仲裁それから判定をする機関も置こうというように、労働委員会を充実させる案になっていきます。これがもつ

とも労働委員会を活用する案だろうと思います。連合と民主党の案は非常に似通っていて、民主党は連合の案を汲み、すでに法案をつくりいつでも国会に出せるような状況になっております。

## ④ 労働委員会（案）

労働委員会自身の案も出ておりますが、労働委員会は簡易な斡旋にとどめようということが大体のコンセンサスでありますので、比較的日経連に似た考え方でありませう。

このように、いま三すくみ、四すくみの状況にあるというのが現状のように思います。

## (6) 急がれる「紛争を未然に防ぐ仕組みづくり」

いずれにせよ、労働者の不平、不満をどこかでガス抜きする機関は必要だろうと思います。ガスが溜りますと大地震が起こりますから、常に細かく、細かく噴火させるような装置をつくらなければいけない。そうしないと、日本の社会的安定性、労使関係の安定性という視点から非常に大きな問題となる恐れがある。特に溜った不満は、企業内に留まらず外の労働組合に行くかわからないわけで、そのことによってかえって労使関係が紛糾し複雑になることもある。企業内で労使が協力して、不平、不満をもった労働者が訪ねて来やすい窓口をつくり、適切なアドバイスをを行い紛争を未然に解決する仕組みづくりに力を注いでいかないといけないのではなからうかと思っております。また、そのことによって労使関係の安定性の底を守らないといけないのではないかというふうに思っているわけですね。もう1回そこを考えませんと、労働組合の運動の在り方とか、あるいは労使関係の在り方とかいうことについて、基本的なその部分に思いの外大きな病巣ができてしまうのではないかとことを大変心配しております。外につくる個別的労使紛争処理機関の問題も検討しないといけませんけれども、どうぞ労使

でそうした仕組みづくりを考えていただきたいと思っております。そうした中に会社の人ではない公正な第三者に入ってもらおうというアメリカの仲裁制度のような方法も考えてもいいのではなかろうかと思えます。

〈文責：事務局〉

---

#### 講師紹介

安枝 英紳 (やすえだ ひでのぶ)

#### 〔略 歴〕

昭和16年生まれ

昭和43年 3月 同志社大学法学部卒業

昭和45年 3月 同志社大学大学院修了  
法学修士 (同志社大学)

昭和52年 同志社大学法学部助教授

昭和58年 同志社大学法学部教授

平成 5年 同志社大学法学部部長

現在 同志社大学法学部教授

同志社大学大学院総合政策科学研究科長

平成12年 9月 中部産政研顧問

#### 〔主な著書〕

『労働基準法』(現代法律学講座31)

(西村健一郎氏との共著, 青林書院, 1996)

『労働の法と政策』(第2版) (有斐閣, 1998)

『改訂男女雇用機会均等法と人事管理・人材活用』  
(経済法令研究会, 1999)

『労働法』(第6版補訂)(有斐閣双書プリマ・  
シリーズ16)

(西村健一郎氏との共著, 有斐閣, 2000)

ビデオ『管理職のための職場の法律問題』

(日本経済新聞社)

## 2. 家族と社会

### —子供と老人—



金城学院大学現代文化学部  
特任教授 副田 義也 氏

本日は、現在、日本人を大変悩ませている老人の問題と子供の問題を手がかりとして、地域社会はこの問題の解消のために、あるいは軽減のために何ができるかということ、ボランティア活動に焦点をあわせながらお話をしようと思います。

#### 社会に対する家族の関わり方

まず第一の前提は、現代日本の家族は社会の援助なしには存立し得ない。家族というのは社会から様々な援助を受けないとやっていけない状態になっています。

状況を分析的に眺めると、高齢化が進み、病弱老人、寝たきり老人、あるいは痴呆の老人などが大変な数で出てくる。現代医学というものは、老人が老衰をするのは防げませんが、いつまでも生かしていくということで、医療が制度的に整備されればされるほど痴呆老人が増えるということがあります。これはほかの病弱や寝たきりの場合も皆同じことです。

これに対して家族の方は、メンバーの数がどんどん減り、小型化し、それから女性の就労が一般的になってきて、老人を介護する力がどんどん落ちていく。結果的には、ホームヘルパー制度とか、老人ホーム制度とかを整備してきたわけですが、それだけではどうに

もしようがないということで国が介護保険の制度をつくって運用を地方自治体に任せるということになります。

要約すると、老人を介護するという仕事で、社会の援助を家族の中に受け入れて、そのことによって家族が老人を含んでようやく存立をしているという状態にあるということが言えるわけです。つまり、家族は社会に大幅に依存するようになったといえます。

ところが、他方で二番目の前提として、家族が社会の介入を嫌うという傾向も加速度的に強くなってきています。これは家族の私生活、プライバシーの主張という形で出てくるわけですが、私が手掛けている問題でいいますと、児童虐待という問題があります。家庭の中で親が子供を虐待をする。あってはならないことですが、これがかなりの頻度で起こっているのです。

この虐待を防止するために、やはり情報源として一番あてになるのは小中学校の教員や保育士です。そういう方から積極的な協力が得られると問題の早期発見、早期対応ということが可能になる。ところが、現実に教員達に情報提供をお願いすると、非常にすげない反応が戻ってくるのがほとんどです。「おかしいと思うケースがあったら児童相談所などに連絡をしてくださいませんか」、あるいは

は「職務上知り得た情報を教えていただけませんか」とお願いすると、「そういう時代ではない」と言われる。例えば家族構成など、親に離婚歴があるか、あるいは兄弟に傷病歴があるか、そういうことを知っているということは児童虐待を察知するためにどれほどか意味があるのですが、そういうことを学校の教員を通じて知ろうとすると決してそういう情報は出せないというふうに断られる。その大元は結局それぞれの家庭の保護者が自分の家庭について調査されることを極端に嫌う。親の職業や学歴を調べようとするとならず問題になって、ましてやそれを学校の教師がよそに漏らしたというようなことになると、その教師と学校に対する告発は非常に厳しいものになるわけです。

今日、私がここで主題にする家族と社会に関しては、私が比較的通じている社会福祉の領域だけで考えても、家族は全く矛盾する態度あるいは姿勢を社会に対して示しているというべきだろうと思います。これに対して社会の側から一体どういう働きかけをしていくか。この援助の必要も、それからプライバシーの主張も、どちらもこれは時代の必然で、社会の側ではその矛盾する家族に対して矛盾を矛盾として指摘するというようなことなく対応をしていくことが必要となっている。そんな話を冒頭にふりまして老人の問題と子供の問題で気が付いていることを地域社会あるいは地域住民等々がボランティアな活動でどんなことができるのだろうかということをお話してみるつもりです。

## 経験したことの無い長寿社会

まず老人の問題からですが、我々は過去の経験が役に立たない状況に置かれているということです。経験したことがない問題に直面をして、その解決を迫られています、老人

問題を巡って家族と社会の関係を考えようとしますと、比較的保守的な、あるいは戦前回帰的な、戦前に戻ることが望ましいというような考え方の人と、それからこの戦後改革を支持する、つまりこの半世紀余りの社会の動きというものを基本的に容認する立場の人がいるという問題があります。

経験したことがない事実の一つは、ともかく長寿化が進行したということです。かつては長生きをするということ自体は善であり、良いことであって、だからこそ病気を治す、あるいは老人が長生きするということを良しとする価値観があったわけです。現在でも世界規模で考えると、ある国の政治経済がうまくいっているということの一つの兆候として長生きの現象があるというふうに考えられています。

その点からいけば、日本の社会というのは世界規模で比較をしてみても、政治も経済もこんなにうまくいっている社会はないというべきでしょう。実際に長寿世界一という記録を打ち立てているわけです。ところが現実にはその長寿ということが必ずしも幸福ではないという事態に我々は直面をしているわけで、むしろ非常に不幸であるというケースが現実には存在しています。

先ほど私は病弱と寝たきりと痴呆の問題にわずかに触れたわけですが、これらの実態を見ると、これはどう考えても幸福というわけにはいかない。長寿化というものは部分的に幸福な状態をつくり出すけれども、部分的には明らかに不幸としか言いようがない事態をつくり出しているというふうに言わざるを得ない。

こういう問題に対して実際に福祉国家、福祉社会としてどう対応するかと考えてみた場合に、ともかく家族だけで介護をすることができない。ということになりますとホームへ

ルパーを入れるということが一つの方法になり、それ以外には老人ホームとか病院とかがこの対応をするということになるわけです。

## 介護ビジネスの現状

ホームヘルパーが今は大変注目を集めています。老人を介護するのにある程度の専門的な訓練を受けた方（ほとんどが女性）が家庭に入って老人の介護をする。そういった方々をたくさん訓練して養成をする必要がある。これは社会から家族に対する援助の一例になるわけです。

ところが現実にはホームヘルパーの養成、訓練あるいは供給のシステムに多少タッチしてみると、これがなかなか難しいのです。一口で言いますと体が丈夫で職業的な倫理感が強く、多少の専門的な技術の訓練がある方ならばホームヘルパーは務まるわけですが、実際に起こっている問題を見ると、一人のホームヘルパーが1つの家庭に入って老人の介護をするわけですから勤務ぶりを誰かが監督をするということがない。サービス業で一人で勤務をして良い仕事をする人もいるけれども手を抜く人もいる。これは残念ながら否定のしようがない事実です。ホームヘルパーの場合は、加速度的に長寿化が進んでいて、介護の社会的必要が増えているので、なかなか良いホームヘルパーばかりを揃えるというわけにいかない。かつその仕事を管理するということができないので、それぞれの人の仕事ぶりに任せるほかはないというところで問題がたくさん出ていて、それに対して打つ手が無いという状況にいるわけです。

そういう状況のなかで介護保険制度ができ、これだけでも足りないのでも老人ホームを異例の速度で増やして対応をしています。平成に入ってから特別養護老人ホームは9年間で1,830か所全国で増えており、大体1年間に

200か所ずつオープンさせているわけです。この不況の中でほかの社会福祉施設はほとんど増えていません。ただ老人ホーム、特別養護老人ホームだけは、9年間で実数で倍増、年間で200施設余り以上増やしていくというような対応をしないとやっていけないという状況になっていて、それでも足りない。実際に大都市の場合には特別養護老人ホームに入ることを希望してから1年、2年と待つのはめずらしくないという状況が続いています。

## 子供の問題はしつけの問題か

次に子供の問題で、その状況をスケッチして、老人の場合とどこが似ていて、どこが違うかということのを少し考えてみたいと思います。

家族にとって子供の問題、特にしつけの問題というのは大変深刻な状況になっていて、結果として様々なマスメディアを賑わしている事件が起こっているということはお承知のとおりです。これも多少専門家の研究を参考にしてみると、我々の社会が経験したことがない問題のようで、にもかかわらずどうしたらよいかというときの議論は老人の場合と同じで、一方で戦前に回帰することをよしとする保守派の意見があり、他方では戦後改革を無条件に支持する進歩派の意見がある。どちらも経験したことがない全く新しい問題が出現しているということのを正しく認識していないという状況があるように思われます。問題の種類でも、不登校の問題から少年非行あるいはその凶悪犯罪の問題までがあって、いずれもしつけの失敗によるというふうに説明されている。そうすると厳しいしつけをすればよいというような短絡的な反応が出てくるわけですけれど、問題はそういうところにはない。

これに関しても十分な議論をする自信がな

いのですが、結局、私共の社会は1945年の敗戦から50年余りの時間域で考えて、根本的には3つの社会形態をとってきています。

1945年の敗戦前後は日本は明らかに農業社会です。就業人口の半数以上が農業に従事していて、当然この社会の一般的な生活習慣も、それから主だった価値観も、農業社会のそれであったのです。その後、日本経済が復興して高度成長が続き、日本は工業社会になっていき、実際に富の生産の統計をあれこれ見ると、工業、製造業がその富の生産の首位を占め、経済を先導していくという時代が続き、これは当時の言葉でいえば産業化、産業社会というような言葉になります。そして早く見ると1970年代の半ば、遅く見ても1980年代ぐらいから日本の社会が消費社会になっていくわけです。大変豊かな社会が出現をして、非常にそれは望ましいことであるというふうに考えられた。

## 自我の全能感

この消費社会において、家族のあり方が変わってきて、子供の育て方が変わっていった。細かく言う自信がないのですが、大筋を学校教育あるいは子供の教育の専門家達が説いているところからいうと、こういうことのようにです。生まれてきたばかりの新生児、乳児は、大変強い欲望と自己主張を持っていて、それをその親がほとんど叶えてくれるわけです。全能の自我とか、自我の全能感というふうに専門家が言っています。この全能感を持って自分というものが絶対視される乳児期、幼児期があり、それをそのまま子供時代に持ち込むように親が育てると、豊かな社会ですから親の心がけにもよりますが、子供に何か不自由を味わわせるということがない、あるいは極端に少ない。そういう家庭環境あるいはしつけというものが行われている。ですから子

供は自己主張というものを妨げる自分の外部の力に出会わないままに、何不自由なく育てられて学校に入っていく。そうすると学校で教師の教育活動に出会った時に、子供は全く自分が知らなかった抵抗に出会う。この子供の自己主張というものが教師によって、あるいは学校というその公共の存在によって阻まれる。これに対して子供は我慢ができない。その我慢ができないということが様々な現われ方をするのです。

何冊か専門家が書いた報告を読んでみたのですが、生徒の教師に対する反抗の仕方というものは、信じられないような記録としていくつも出てきます。

例えば、たばこを吸っている生徒を教師が見つけて、それで職員室に連れてきて、「なぜたばこを吸うのだ、たばこを吸うことは禁じられているのではないか」と言うと、さっきたばこをくわえているのを見られている生徒が、「いや吸ってません」と言うのだそうです。あるいは教室で私語をしている生徒がいて、「私語をするな」というふうに言うと、「ふざけんじゃねえ、しゃべってねえよ」と、そういった例がたくさん報告されていて、これはもはや学校という体裁をなしていないなどという感じを持つわけですが、そのほかにもたくさんの例があって、それを通して言えることは、子供が自分の欲望の命じるままに行為をする。そしてそのことに対してそれを阻止する働きを教師や学校がする場合には、それを許さない。生徒が先生を許さないというのは、何か矛盾している言い方のような気がしますが、現実にそういうことがあります。自分はやりたいようにやる、そのやりたいようにやることを邪魔するならそれを許さない。こういった反応があって、非常に強い自己主張があるとも言えるし、欲望のままに生きていくとも言えるし、こういったものが背景に

あって、実際に世の中を騒がせるような凶悪事件も起きてきている。それで実際に、人を殺す経験をしてみたかったから殺したとか、あるいは勉強は嫌だけれども目立ちたいから事件を引き起こしたとか、そういった述懐を実際に非行少年達がしているわけで、これはやはり病的に肥大した自我と欲望のもたらしたものだというふうに言わざるを得ない。

こういう状態で、親子関係に基本の問題があるのですが、書物あるいは研究論文を読んだ限りで判断をしますと、望ましい親子関係の再構築ということを言う先生方ももちろんあるのですが、それはおそらく無理だろうというふうに私には思えます。というのは、日本が豊かな社会になり、そこで青春を過ごした人達がもういま親になっているわけで、つまり豊かな社会、消費社会で育った子供が親になって、そのまた子供がいま育っているわけですから、親子ともに自我意識が肥大をしているというふうに言うべきでしょう。経験を積んだ高等学校の先生が、問題の子供の親を呼び出して説教を試みたら、親が子供と一緒に教師に食ってかかるという例をたくさん報告しています。それを見ますと親子関係を再構築するのは無理だろうなという気がします。

## ボランティアの可能性

そうなってくると、学校を軸にして社会というものがどうやって教育に乗り出していくか。そこでボランティアというものがどれくらいの可能性を持つかというふうに議論をするべきであろうかと思えます。つまり、子供の自我とか欲望に対抗する外部あるいは公共あるいは地域社会をどう構築するかということを考えなければならないのではないかと、というのが私なりの問題の診断状況です。

それで結論としてですが、老人の問題を考

えても、子供の問題を考えても、家族と社会の関係について論じる時に、今まず必要なことは、不毛な、つまり生産性が全くないイデオロギー的な対立を止めるべきだということです。戦前に戻ったらよいとか、戦後の改革が正しいのだとかいう議論は意味がないと思います。

それから第2点としては、この問題は全く新しい社会的背景に基づいて成立をしている。老人の場合ですと長寿社会です。子供の場合ですと消費社会あるいは豊かな社会というものがあって、その社会の中で家族と老人と子供がそれぞれに関わって問題をつくり出している、ということ認識する必要があります。

第3点としては、その中で家族を補完する社会のあり方を考えるわけですが、冒頭に言いましたように全く矛盾する2つの要求を突きつけられて、一方ではこの不幸を防衛するために援助を与えなければならないが、他方ではその相手の家族はプライバシーを主張して絶えず牙をむく、社会に対して反発するという状況がある。

この中で地域あるいはボランティアなどがどういうあり方をするか。実際にボランティアのあり方というのを見てみると、寄付をしてくださる、あるいは活動に協力をしてくださる方々を見ての判断なのですが、問題の解決あるいは社会制度を新しく作り出すというよりは、ライフスタイルをつくり出すためにボランティア活動をしているという方が多い。つまりかつてのように不幸な人を救おうという熱意から活動をするというよりは、自分は社会的に意義があることをしたい、それでそれが例えば病気遺児への学費の提供であったり、震災遺児への心のケア活動の機会の提供であったりする。社会を変えるというよりは、できる範囲のことをする、自分らしく生きるためにボランティア活動をしている、

という若い人がずっと増えてきています。おそらくその方向にこれからのボランティア活動は比重を移していくのではないかと思います。

社会運動の社会学的な研究を見ておきますと、アメリカでは社会運動論というような、社会をどう変えるかというようなところに重きをおいているのですが、ヨーロッパの社会運動論は、むしろ人間らしく生きるために社会運動をするということを重視する。どうも日本の若い人達を見てもそういう方向に動いてきているなという気がします。私は家族を再建して親が社会、公共を代表して子供達をしつけるということは、もちろん望ましいことですし、一部では期待できることですが、それを全面的に言うのは無理なのではないか、家族の限界をむしろ社会活動、地域活動で越えていくというような発想をせざるを得ないのではないかと、思うのです。

## 豊かな社会・消費社会の次のステージ

日本の社会について、家族と社会の関係を考えても、あるいは子供の問題と老人の問題を考えても心配なところがあって、それを議論し、そして何か改善の道を考えています。ただ歴史社会学のごく一般的な発想から言いますと、栄え続けた国はない。これは事実です。古代のローマから始まって、スペインからイギリスからアメリカと、どれを見ても栄え続けた国はないわけで、日本も例外ではないでしょうと。1945年の敗戦から日本は大変よくやったと思います。こんな豊かな社会を築いて、それは当初期待したようなものであったけれど、実際にその豊かな社会が実現すると今日お話ししたような問題が家族でも子供でも老人でも出てきて、これは大変厄介な問題だという認識がいまようやく成立をした。

それから私が筑波大学にいた頃に、私のゼ

ミは留学生が半分以上でした。その留学生たちは韓国、中国、台湾から来ている学生達ですが、かれらを見ていますと、30年、40年前の日本の青年に、40年前は私も青年だったわけですが、非常によく似ていまして、これらの国々はこれから栄えるだろうという予測を自然に持つわけです。それでむしろ日本人の学生の方が我々には無縁の、ほかの星の人間のような感じがする。そういう経験からして日本の最盛期というものは過ぎつつあるのではないか。栄え続けた国はないというからそれは仕方がないことかも知れないというふうな思いが一方であって、その中で日本の社会が進むべき道は、大人の社会と申しますか、成熟の道ではないかと思うのです。

(文責：事務局)

### 講師紹介

副田 義也 (そえだ よしや)

#### 〔略歴〕

昭和9年生まれ

昭和32年3月 東京大学文学部社会学科卒業

昭和34年3月 東京大学大学院社会科学研究所修士課程修了

昭和39年4月 日本社会事業大学社会福祉学部助教授

昭和47年4月 東京女子大学文理学部教授

昭和52年4月 筑波大学社会科学系教授

昭和63年10月 九州大学文学部教授

平成7年4月 筑波大学副学長 筑波大学社会科学系併任教授

平成7年11月 社会学博士 (東京大学)

平成8年4月 筑波大学社会科学系教授

平成10年4月 金城学院大学現代文化学部特任教授 (現在に至る)

平成12年9月 中部産政研顧問

#### 〔主な著書〕

『講座老年社会学』(編著) (垣内出版,1981)

『明日の福祉8-福祉と関連サービス』(中央法規出版,1988)

『生活保護制度の社会史』(東京大学出版会,1995)

『現代家族と家族政策』(ミネルヴァ書房,2000)



中部産政研公開セミナー

## 変革を迫られる労働組合



慶応義塾大学商学部  
教授 清家 篤氏

昨年12月19日 豊田市フォレストヒルズにて開催された中部産政研公開セミナーの講演の様子を再録します。

### I. 雇用のあり方を変える構造変化

#### (1) 人口の構造変化

さまざまな構造変化に対して賃金や雇用のシステムがどのように変わっていかうとしているか、その中で労働組合の役割はどのように変わっていかうについて、労働経済学の視点からお話したいと思います。

まず、賃金や雇用のシステムを変えることを外から強く要請している人口の構造変化から見ていきましょう。

日本の人口の高齢化は、文字通り世界に類を見ないものです。ここにそれを象徴する2つの数字があります。

1つは「4分の1」という数字です。政府の平成9年の将来人口推計によりますと、2015年には、日本の人口の25.2%が65歳以上の高齢者で占められます。ちょうど日本の人口の4分の1が65歳以上の高齢者になることになり、これは世界のどの国よりも高齢者の比率が高くなることを意味します。

もう1つは「2倍速」という数字で、これは高齢化のスピードの速さを示すものです。

65歳以上の高齢者の比率が7%を超えると、その社会を高齢化社会 (aging society) といいますが、日本は1970年にこの比率が7%を超えたことが確認されています。

これに対して65歳以上の比率が14%を超えますと、その社会は高齢社会 (aged society) と呼ばれます。

日本では1994年中に14%を超えたと推定されています。つまり、日本は高齢化社会の時代を1970年から94年までの四半世紀で卒業して、今、高齢社会になっていることができます。

これに対して、日本と同じように既に高齢社会になっている西ヨーロッパの国々を見ますと、大体平均で半世紀ぐらいかけて、高齢化社会を通過しているわけです。日本は西ヨーロッパの国々が半世紀かけて通過してきた高齢化社会の時代を、たった四半世紀で卒業してしまったことになります。スピードで言えば2倍のスピードで高齢化を進めてきたことになるわけです。

つまり、日本の高齢化がどうして世界に類を見ないといわれるかということ、世界の誰も

したことの無い経験をしようとしている点、しかも高齢者比率の行き着く先のレベルが非常に高いということと、そこに行くまでのスピードが非常に速いということです。この変化が確実に起こるという点で重要な構造変化ということが出来ます。

同時に人口高齢化のコインの裏側は、若年人口が激減するという事です。若年人口を20代の人口で見えますと、2000年では日本全体で20代の人口が大体1840万人ぐらいいます。それが15年後の2015年には、1240万人台まで減るとするのが平成9年推計の結果です。つまり現在の3分の2ぐらいの規模に、20代の若年人口が減ってしまうわけです。

21世紀の最初の10年間に20代の人口が400万人減少します。20代の人口が400万人変化することの、社会に与えるインパクトはどのくらい大きいかをみるために、若年人口が激増した昭和40年代と比較してみたいと思います。

折しも昭和40年代は高度経済成長期と重なっていましたから、特に大企業を中心に若い人たちが大量に採用され、企業の活力もものすごく高まりました。社会的に見ますと、大学紛争が起きた10年間でした。そういう大きな若者のパワーが社会的にも顕在化した10年間に20代人口が250万人増加しました。今からの10年間、今度は20代の人口が400万人というオーダーで逆に減ってくるわけですから、少なくとも昭和40年代に若者が増えたときの1.6倍ぐらいの規模で社会にインパクトを与えることになります。

こうした人口構造の変化で、どんなことが起きてくるのか。まず、社会保障のしくみ、具体的には年金制度が今までは賦課方式といって若い人の保険料で高齢者の年金を賄うやり方だったわけですが、これが機能しなくなります。雇用の場にも大きなインパクトを与えることになるわけです。若い人が3分の2という規模まで減ってくるわけですから、

企業が若い人をいくらでも安く、たくさん雇えるという構造ではなくなってきます。

各社が若い人を雇おうとすれば、少ないパイの奪い合いになるため値段が上がりやすくなります。そうしますと、若い人を無理に雇うより経験も能力もあり数も豊富な中高年を活用したり、中高年を活用してもコストが高くないような賃金体系や処遇のしくみを工夫する合理性が出てきます。

労使の間の分配のあり方も様変わりし、人口構成が若いときには生産性向上分を労使がどう分捕るかが焦点でしたが、高齢化すると生産性向上分は社会全体の高齢化による負担増、つまり社会保険料の引き上げ分に取り残ってしまい、残ったほんのわずかなところを、労使が賃上げや内部留保で奪い合うことにもなりかねません。

## (2) 競争の構造変化

2つ目の構造変化は企業を取り巻く競争構造の変化です。

まず、日本の給与水準が国際的にどんなレベルにあるかを見てみたいと思います。

日本の97年の時間当たりのボーナスを含めた平均的な賃金は2200円でした。それに対し、アメリカが1500~1600円、ドイツが1900円程度となっており、日本の賃金は世界で一番高い水準になっています。

この分水嶺になったのは1985年のプラザ合意ですが、この前後で対ドルレートが240円から120円になり、これによりドルベースで計った賃金は2倍にはね上がりました。国際競争をしている企業の立場からみれば賃金が2倍にはね上がったわけです。つまり、高い賃金の労働者を使っても利益が出るような付加価値の高い商品やサービスを提供することでしか競争ができなくなっています。

国内的にも、規制緩和が進んでこれまで競争にさらされていなかった産業も厳しい競争



うした年齢を基準としたしくみを抜本的に変えていかないと生涯現役社会はつくることができません。

また、中高年の失業者の再就職が難しくなっていますが、最大の理由は年齢制限です。そのためにも、年齢を基準とした賃金体系や処遇のしくみを変えるしかありません。

これは、労働組合にとっては悩ましい問題です。年功賃金をなくすることは、中高年労働者にとって、既得権や将来に対する期待権を奪うことになります。しかし、これをやらなければ企業のコスト負担が持たないので、今まで期待していたようには賃金は上がらないが雇用の延長によって受け取る賃金の総額は変わらないというような妥協が必要でしょう。

年齢を基準としない賃金体系で、その人の能力や業績、会社に対する貢献度に見合った給料を支払う、あるいは年齢に関係なく、最後まで担当者として専門能力で処遇する、年齢を管理職に採用する際の基準にしない、といった変革が必要になるわけです。そうすれば、年齢によってコストが高い、安いといった問題は生じず、定年制度はいらなくなります。日本の企業は国際的な競争に勝ち抜くために、能力主義の賃金体系やフラット組織を指向しています。これが進めば結果として生涯現役の条件が整備されるはずで

### Ⅲ. 競争の構造変化に対して

#### (1) 付加価値競争への対応

次に企業をとりまく競争構造の変化に対してどのような対応が必要になるのでしょうか。ひとつは賃金水準をどうするかは避けて通れない問題です。春闘は過去には賃金調整の役割を演じたこともありました。第1次オイルショック後の1970年代後半に、労使の話し合いで生産性向上分を下回るベースアップに抑え、1980年代の黄金期の基礎を形作りました。それに比べバブル崩壊後の賃金調整は不十分

であり、日本の産業を再生させるにはもう一段の賃金調整が必要というのがエコノミストたちの見解です。

また、賃金構造を変える必要にも迫られています。付加価値競争は量の競争ではなく質の競争に変わっています。付加価値を持った製品を作らないと雇用も確保できません。したがって、付加価値作りに貢献できる人に意欲を持って働いてもらうために、その人により高い賃金を払うよう、賃金の格差をつけなければなりません。

#### (2) 能力・成果主義の条件設定

そのときひとつ問題になるのは何を基準に評価するかということです。評価に納得性が得られなければ、能力・成果主義は絵に描いた餅に終わってしまい、かえってやる気をなくすことにもなりかねません。

私は3つのポイントがあると思います。

一つは評価技術の問題です。管理職の人たちに考課者研修などにより部下の能力、業績、貢献度を正確に評価できるよう訓練することです。

二つ目は評価の情報開示の問題です。部下にきちんと評価を伝えないといけない、理由も説明しなくてはならないということで、管理者にとって評価能力向上の動機づけになります。また、部下にとっても、評価を教えてもらうということで、何を伸ばせばよいか、どこを直せばよいかわかります。

三つ目は仕事の配分の問題です。能力が低い、業績があがっていないことは認めるけれども、こんな私に誰がしたのだ。上司に恵まれなかった、能力を磨く機会が与えられなかった、職場の配置にも恵まれなかった、という反応はあって当然です。

こうした問題に労働組合はどう対処したらよいのでしょうか。

まず、評価をめぐるルールをどう作るか。

誰の責任でどういう方法で能力を測定するか。こうしたルールを集団的労使関係の中で作り担保していく必要があります。

つぎに、キャリアを自分で開発し、やりたい仕事を選択する機会を労働組合が担保することです。

また、生活給の側面が次第に失われていく流れになっているわけですが、たとえば、30代の時に貯金して、それを運用してあとの生活費に充当するというのも必要になると考えられますが、それができる環境を設定していくことも必要になってきます。

日本の生活給の考え方は世帯主1人の収入による家族単位の生活給ですが、アメリカのそれは夫婦共働きのそれを基本にしています。これでは国際的競争の中でいずれ個人単位の生活給に収れんしていかざるを得ません。

また、結婚しない人も増えています。国立社会保障・人口問題研究所の推計では生涯未婚率が男子は20%、女子は15%に上昇するだろうといわれており、夫婦と子供2人を標準世帯とする生活給の考えは必ずしもマジョリティーではなくなってくるかもしれません。

### (3) 市場化

労働市場が市場化すると労働組合はいらなくなるのでは、という考えがあります。

市場の条件は完全競争、完全情報です。完全競争とは、売り手と買い手のポジションが違わず、自由な立場で取り引きできること、完全情報とは、相手の能力や支払い能力などの情報がわかっていることです。

労働市場における企業と個人の間には、圧倒的な交渉力の格差があります。労働者は足元を見られ最低限で価格が決まってしまう。また、労働者個人では経営情報を十分につかむことはできず、経営状況や支払いの余力を正確に知ることはできません。そこに、労働組合の存在意義があると思います。競争

上、情報上のギャップを埋めて市場を機能させるためにも労働組合が必要になるのです。

## IV. 意識の構造変化に対して

### (1) 選択と自己責任の時代に

価値観の構造変化によって、生活重視のタイプと仕事中心で自己実現を目指すタイプに分かれてくると思います。転勤して昇進を目指すよりも住み慣れた地域で生活したいという人が出てきます。そういう人には昇進や賃金の上限を設けるなどして、ある程度コストを負担してもらうことで、そういう選択が認められるようにしていかなければならないでしょう。

また、どこの会社でも通用する市場性のある能力を磨くコストの一部は労働者の負担とするのが妥当でしょう。その会社固有のスキルには会社が全額出すというふうなメリハリが必要だと思います。そうした能力開発のあり方や費用負担のルールについても労使で合意を形成していく必要があると思います。

### (2) プロフェッショナルと労働組合

今後ますます専門能力、プロフェッショナルが重視されるようになると、プロと呼ばれる人は仕事を通じて能力形成できるかに関心を寄せてきます。会社への忠誠心よりも自分の仕事への帰属意識が強くなってきます。

こうした状況の中で、プロが労働組合に期待するのは、プロが能力を生かせ、評価される環境をどうつくるかにかかっています。

## V. 春闘改革

### (1) 自然な春闘見直し論

さて、このような構造変化の中で労使関係も大きく様変わりしてきています。それを象徴するように、ここ数年春闘見直し論が出てきていますが、私は、これを春闘の成功の逆説と受け止めています。

賃金のベースが高くなったので、昔のように5%も6%も上昇させることは難しく、2%程度の賃上げのために労使のエネルギーの大半を集中するのはむだではないかという議論です。

また、労働条件の個別決定化が進んでおり、個々の労働者にとって平均賃金上昇の意味合いは薄れてきています。したがって、平均賃金の上昇だけでは求心力が薄れてくるのは無理ありません。

## (2) これからの春闘の役割

しかしながら、労働者と企業の取り分は何らかの形で決められなければなりません。春闘の場で、衆人環視の中で効率的に労使の分配が決着すること。また、大手企業の賃上げが中小企業や官公部門の基準になっており、公共財としての春闘の役割もそこにあります。

春闘では、制度面での話し合いもなされ、政労使の合意形成の場としても重要です。また、何よりも賃上げをテーマに企業労使が話し合い、情報共有の場としても春闘がその役割を果たしていくことができると思います。

## VI. 全トヨタ労連に期待すること

最後に全トヨタ労連のみなさんに期待していることを申し上げたい。

まず、みなさんには日本の労働条件を決めるリーダーとしての役割を果たしていただきたい。日本全体の労働条件は国際的にも国内的にも一番競争力をしているところで決めてもらわなければ困ります。

つぎに、その決定が妥当であるためには労使が対等の立場であるところが望ましい。トヨタグループの労使は健全で均衡した交渉力を持っていると思っています。

トヨタはすばらしい会社だと世間に認められており、そこが決めた労働条件だからしょうがない、つまり基準としてのコンセンサスも得られやすいでしょう。他人のために汗を

かくということかも知れませんが、選ばれし者の義務と受け止めてください。

また、みなさんには春闘だけでなく社会制度変革のリーダーとしての役割を期待しています。雇用延長にしても賃金制度、組織変革にしてもみなさんのところで話し合われた内容はロジカルな裏付けがされていますので、信頼するに足るものだと思います。

最後にみなさんには社会のための人材形成の役割を担っていただきたい。

私の恩師で中部産政研の顧問でもあります島田晴雄教授はかつて「労働組合は学校だ」といっておられました。同じ情報を労使で共有し議論し、そのなかで人材を育てている、労働組合は労働者として、社会人として、生活者として、すべての側面に軸足をおいた議論ができる、という意味で労働組合に期待するところは大きいのです。

みなさん方のこれからのご健闘をお祈りします。  
(文責：事務局)

---

## 講師紹介

清家 篤(せいけ あつし)

### 〔略歴〕

1954年 東京都生まれ  
1978年 慶応義塾大学経済学部卒業  
1980年 慶応義塾大学商学部助手  
1983年 慶応義塾大学大学院商学研究科博士課程修了  
1985年 慶応義塾大学商学部助教授  
1992年 慶応義塾大学商学部教授  
現在に至る

### 〔著書〕

『高齢者の労働経済学』 日本経済新聞社、1992年3月  
『仕事と暮らしの経営学』(島田晴雄氏と共著)  
岩波書店、1992年10月  
『高齢化社会の労働市場』  
東洋経済新聞社、1993年6月  
『生涯現役社会の条件』 中公新書、1998年3月  
『定年破壊』 講談社、2000年9月

## 第12期産政塾が開塾

若者の自己研鑽の場として「殻の外へ踏み出そう」をテーマに設立された産政塾も今回で第12期生を迎えることとなりました。

1月16日、全労済豊田会館に、若きパワー溢れる22名が集い、第12期産政塾がスタートいたしました。

開塾式では、塾長の植本理事長より講話を頂きました。続いて、緊張はありながらも和やかな雰囲気での自己紹介となり、その後には、産政塾でやってみたい事、見てみたい事を話し合うグループ討議として、活発な意見交換が行なわれました。一日の締めくくりとしては、懇親会でおおいに盛り上がり、雪がちらつく外の寒さを忘れさせるほどの熱気でした。



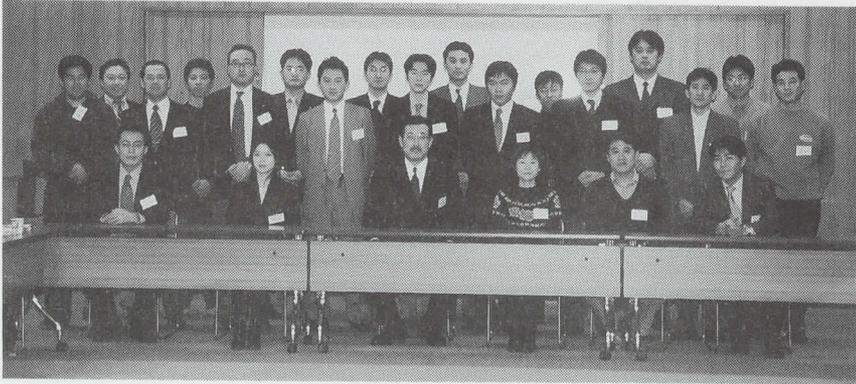
グループ討議も活発に



初顔合わせでしたが、懇親会では相当な盛り上がり



第12期、楽しくなりそうな予感・・・



第12期産政塾 植本塾長を囲んで

第12期の塾生のみなさんです。(敬称略)

内田 幸代	豊田市本地保育園	江尾 国博	名古屋鉄道株式会社
梶川 拓也	中部電力株式会社	柏谷 幸彦	豊田合成株式会社
加藤 秀人	トヨタ車体労働組合	後藤 泰司	丸栄労働組合
近藤 雅人	株式会社豊田自動織機製作所	高橋 正典	デンソー労働組合
武田 純康	トヨタ自動車労働組合	竹中 隆志	松坂屋労働組合
鶴見 実男	アイシン労働組合	寺西 知雄	東邦ガス労働組合
中里 浩一	株式会社東海銀行	中村 明史	中部電力労働組合
芳賀 章弘	トヨタ車体株式会社	長谷部知英	フタバ産業株式会社
羽根 章人	アラコ株式会社	本田 隆英	アイシン精機株式会社
松尾 正樹	株式会社デンソー	水野 勝博	全トヨタ労働組合連合会
村瀬 政彦	トヨタ自動車株式会社	若松 真理	全ユニー労働組合

※産政塾とは

「組織の枠を越えて本音の論議」

様々な分野に活躍する人や、同世代の異業種の仲間とともに、様々な考え方や論議を交わすなかで、切磋琢磨し自らを磨いていく現代の道場です。

「産政塾のねらいは」

- ① 広い視野の発想や判断、あるいは価値観とはどういうものかを実践により考えていきたい。
- ② これからの企業人・社会人としてものごとを判断するときに、何が大切かを実践により掴みたい。
- ③ 自分の所属する組織の外に本音でものを言える仲間をつくりたい。



## 2000年11月1日～2001年1月31日までの主な活動

- 11月15日 第26回 理事会・評議員会  
中部産政研セミナー  
「労働紛争処理機関をめぐる動向」  
同志社大学法学部教授 安枝 英紳 氏  
「家族と社会 — 子供と老人 —」  
金城学院大学現代文化学部特任教授 副田 義也 氏
- 11月17日 特別研究  
「海外進出3原則の現代的意義」聞き取り調査開始
- 11月21日 平成12年度調査研究  
「職場の活性化に向けた第一線管理・監督者の働き方」  
第5回専門委員会
- 11月25～26日 経営行動学会  
願興寺事務局長参加
- 12月12日 中部産業連盟にて  
日韓労働事情訪問団と交流
- 12月14日 人材派遣会社「キャリアスタッフ」牧中部支社長ほかと  
派遣市場について意見交換
- 12月19日 中部産政研公開セミナー  
「変革を迫られる労働組合」  
慶応義塾大学商学部  
教授 清家 篤 氏
- 12月20日 愛知産業大学助教授  
堀田 友三郎 氏ほかと  
ベンチャー人材開発について意見交換
- 2001年  
1月16日 第12期「産政塾」開塾式  
1月18日 産政研平成12年度調査研究 第6回専門委員会



## 新任研究員紹介

主任研究員（副研究統括）

矢 辺 憲 二



本年1月1日付けでトヨタ自動車（株）より出向、本会主任研究員として着任いたしました。社会人となって以来、中部産政研の研究テーマに関連した分野での経験は皆無に等しく、知識も乏しい状況です。着任挨拶で関係先の方々にお会いして、中部産政研に対する並々ならぬ期待に接し、その「研究員」としての責務に大きな不安を覚えるとともに、新たな目標に向けた決意で身が引き締まる思いです。ただ、幾つになっても衰えない「好奇心」と根っからの「楽観主義的性格」で、またこれまでの企画・調査畑での経験を活かし、一日でも早く会員の皆様のお役に立てるよう努力する所存です。

先生方や役員、評議員、会員諸兄のご指導、ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

### <略 歴>

1949年7月 福岡県生まれ  
 1972年3月 九州大学経済学部卒業  
 同年4月 トヨタ自動車工業（株）入社  
 以後 本社調査部、総務部、総合企画室、東京調査部、渉外調査部、L & F国内営業部、L & F企画部を歴任。主に企画・調査畑を経験  
 この間 総合研究開発機構（NIRA：半官半民のシンクタンク）、日本移動通信（株）に出向  
 2001年1月 （財）中部産政研に出向

### <家 族>

妻と2男（会社員、高2）1女（大2）の5人家族、ただ私は単身赴任中

### <趣 味>

ゴ ル フ：耳と耳の間でするスポーツであるがため？、なかなか上達できず  
 コンペでは愛される存在（保険やさん）

旅 行：名所旧跡巡りではなく、美味しいもの探し・賞味

日 本 酒：世界で一番贅沢でおいしい酒は日本酒。量より質の年齢となってしまった

スポーツ観戦：野球、ラグビー、サッカー、

「少年を男にし、男を少年にする」ラグビーが一番好き

## 編集後記

今回は、NPOを特集した。労使の努力により、基本的労働条件がほぼ欧米なみに成った今、従業員、組合員の真の幸せとはなにか、仕事に地域生活にハリのある人生の演出を求める一人一人の主体的行動を支援する枠組みの一つとして、NPOが脚光を浴びつつある。こうした人生のハリは、一人一人の主体性と創造的行動力の基盤でもある。とくに生活者の視点を大切にすべき労働組合はもちろんのこと、社員の創造性とチャレンジを求める企業にとっても、NPOへの支援に決して無関心であってはならない。そうした観点から、各方面で先進的に取り組みをすすめてみえる団体、個人そして企業労使よりご寄稿をいただく中から、一人一人が作りあげる豊かな新世紀にむけてさまざまなご示唆をいただいた。

(願興寺貽之)

スポーツ選手に対する処罰について2題。

一つは言わずと知れた西武の松坂投手。免停中に無免許運転をして駐車違反。さらに広報担当が身代わり出頭。もう一つは大相撲の鬨牙。ある関取の事故を機に、相撲協会が力士の自動車運転を全面禁止。その禁を破り、赤信号で横断歩道を渡ってきた老女をはねて死亡させた。

松坂の方は広報担当が更迭されたが、本人に対する処置は甘く、自宅謹慎となったものの短期で終わり、年俸への影響はなく大幅アップとなった。対する鬨牙。本人は自宅謹慎、親方は指導不十分として降格の処分を受けた。

本人の処分は自宅謹慎で同じように見えるが、実は大きな違いがある。松坂は発覚したのがシーズンオフで、実戦には影響なし。鬨牙は今のところ無期限という処分。初場所は出場不可となって、来場所の十両への降格は決定的。早くから能力主義、職能資格給を採っている大相撲では、降格は降給を意味する。

通達を無視して事故を起こした鬨牙には情状酌量の余地はないが、そもそも事故の危険を回避するため、運転を全面禁止するというのは妥当な対応なのか。力士生命は短く、引退後は一部の関取を除き、実社会での再出発を余儀なくされる。そのときに運転の可否は大きな助けになる。スター選手の傍若無人な行いを擁護しようとする球団の扱いと比べ、いかにも差がありすぎるような気がするのだが・・・。

(上中健人)

企業スポーツの危機である。

バスケットのNKK、熊谷組、バレーでは名門の日立、ユニチカと、次々に企業がスポーツから撤退している。北の鉄人と呼ばれ、V7の偉業を成し遂げた新日鉄釜石ラグビー部も単独企業チームから広域クラブチームに形態を変える。

社会人のスポーツはすなわち日本のトップであると言ってよいだろう。バレーやバスケット、陸上競技やラグビー、柔道といったところを見てみても学生のほうがレベルが高いというものは殆ど見当たらない。その社会人のスポーツが存続の危機に遭っているのである。

企業は、イメージ戦略やマスコミ効果に対する期待から、大学・高校の有能な選手を集めてその競技を強くする。それがひとたび経営が悪化してくると、運動部の支援を打ち切り、廃部に追い込む。競技に打ち込むことで企業に貢献してきたはずの選手たちはその企業に一般の従業員として残るか、または別の企業で競技を続行するかの選択を迫られる。あるいは契約社員といった形であれば、選択の余地もなく放り出されることもある。

利益が下がったときに運動部を廃部にしてしまっても企業の活力は保つことができるのだろうか。「なにくそ」とそこで踏ん張って逆にいい成績を残すような競技を持っていることのほうが、企業としての底力があるように思えるのは私だけだろうか。

延岡の旭化成や神戸の神戸製鋼などを見ていると、企業スポーツはそれをする人、支援する人たちによって、人と組織と企業と、そして地域とをつなぐ、そんな役割をも期待できるもののはずだと私には思える。

(安井孝一)

# 全労済のカーライフサポートシステム

## 充実のカーライフは、全労済で!

全労済のカーライフサポートシステムは、全労済組合員の皆様の車の購入・車検から事故相談まで、車に関する様々なことを総合的にお手伝いします。



24時間事故受付OK!

充実した制度!

安心の指定整備工場ネットワーク!

有利 安心 安全 便利 に 全労済がサポートします。

1 POINT

### マイカー共済・車両共済がグ〜ンと充実!

- 無事故割引等級・割引率は最大22等級・64%
- 自身に過失がある時も、全額補償する人身傷害補償が付いた総合補償タイプなど、補償のラインアップが充実
- 対物賠償額は最高3,000万円
- 車両共済は、他車との衝突から火災・自然災害等までの損害を補償する3タイプがあり選べて充実!

2 POINT

### 事故処理などのサービスがさらに充実!

#### 万一の事故の時は、マイカー共済ダイヤルサービスへ

万一の事故の際には、休日・夜間を問わず全国どこからでもフリーダイヤルで事故受付・事故に関する相談にアドバイスします。

24時間365日いつでもOK  
オハヤク ツーホー  
0120-0889-24  
携帯電話からは#8892  
(通話料は利用者の負担となります)

#### 現場急行サービス

重大事故の当事者となった場合、直ちに現場に出動して適切なサポートも行います。

#### ガソリンスタンド、宿泊施設の電話番号案内

ガソリンスタンド、宿泊施設、タクシー会社、JR、航空会社の電話番号案内がフリーダイヤルで可能です。故障・事故・緊急時の作業は、フリーダイヤルからJAF(日本自動車連盟)へ取り次いで直接対応の依頼ができます。(四輪車に限ります)  
※なお、故障の際の作業等についてはJAF所定の料金ご利用者負担となります。

24時間365日いつでもOK  
ハヤク ミノロードサービス  
0120-889-376  
携帯電話からは#8893  
(通話料は利用者の負担となります)

#### お客様総合相談サービス

事故処理にかかわる相談や一般的な交通事故に関わる総合的な相談をフリーダイヤルでお受けいたします。

8時から21時まで受付  
ハナ シヨイロイロ  
0120-87-4016  
携帯電話からは#8891  
(通話料は利用者の負担となります)

※一部の携帯電話はご利用いただけない場合があります。

3 POINT

### 「全労済指定整備工場」ならではのメリットがいっぱい!

#### 便利な165カ所のネットワーク

全労済では、中部地区に165カ所の指定整備工場のネットワークがあり、いつでも最寄りの指定整備工場へご連絡・ご相談いただける体制を整えています。

#### 「技術」確かな工場スタッフ

全労済指定整備工場では、経験豊かなスタッフ陣が、確かな技術と信頼で、ご契約者のカーライフをバックアップするとともに、車検にあわせた自賠責共済の契約取次も行っています。

#### お得な「特典・割引サービス」

全労済指定整備工場なら、各県ごとの県統一サービスの他、各工場サービスを設けており、車検・整備・点検の際には、各種特典・割引サービスが受けられます。

※指定整備工場によってサービスの内容が異なりますので、ご利用の際には、お問い合わせの上ご確認ください。

## 詳しくは、全労済までご連絡ください。

### 保障のことなら



全国労働者共済生活協同組合連合会

愛知県本部  
インフォメーションセンター  
TEL 052-683-6031  
〒456-8530 名古屋市熱田区金山町1-12-7

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。

すでに組合員は全国で1,370万人。出資金をお支払いいただいで各都道府県生協の組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

<http://www.zenrosai.or.jp/>

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ TOYOTA

スピードはひかえめに。シートベルトやチャイルドシートを忘れずに。



EXPO  
2005 AICHI  
国際展示場

# 自然の力、プリウスの力。

カリフォルニア州/アルタモント・風力発電



エコ性能をさらに進化させて、世界のハイブリッドカーへ。

ここは風力発電ファーム。自然の力を恵みに替える大きなプロペラが回っています。いま、エコロジーを始めている人たちが、プリウスのハイブリッドシステムに注目しています。新プリウスはモーターの出力をアップ、さらに低燃費を実現。排出されるCO<sub>2</sub>は今までのクルマの約1/2に低減しました。NOxやHCは平成12年排出ガス規制値の1/4以下にまで削減しています。乗る人だけではなく、乗らない人にもやさしいエコ性能がプリウスの力。今、21世紀に向かって、世界の街をハイブリッドカーが走り始めました。



21世紀の人に贈ります。

## 新プリウス 誕生

お近くのトヨタ店へ。

※大阪地区は大阪トヨタ店が取り扱っております。 ※お申し込みはこちら Touch the PRIUS ホームページアドレス [www.toyota.co.jp/Prunet](http://www.toyota.co.jp/Prunet)

カタログのご請求は、右記無料ダイヤルで365日24時間受け付けております。トヨタ自動車お客様相談センター

☎0070-800-778899

お問い合わせ、ご相談は、月～金(除く祝日)9時～12時、13時～17時で受け付けております。

季

刊

誌

産政研  
フォーラム

編集・発行所

中部産政研 発行日 平成13年2月1日 発行人 植本 俊一

財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒471-0833 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 全労済豊田会館3階

TEL (0565) 27-2731 FAX (0565) 27-2259 ホームページ <http://www.sanseiken.com>

印刷所 (有)第一プリント社 〒444-0924 愛知県岡崎市八帖北町16-1 TEL (0564) 24-1881 FAX (0564) 24-3925