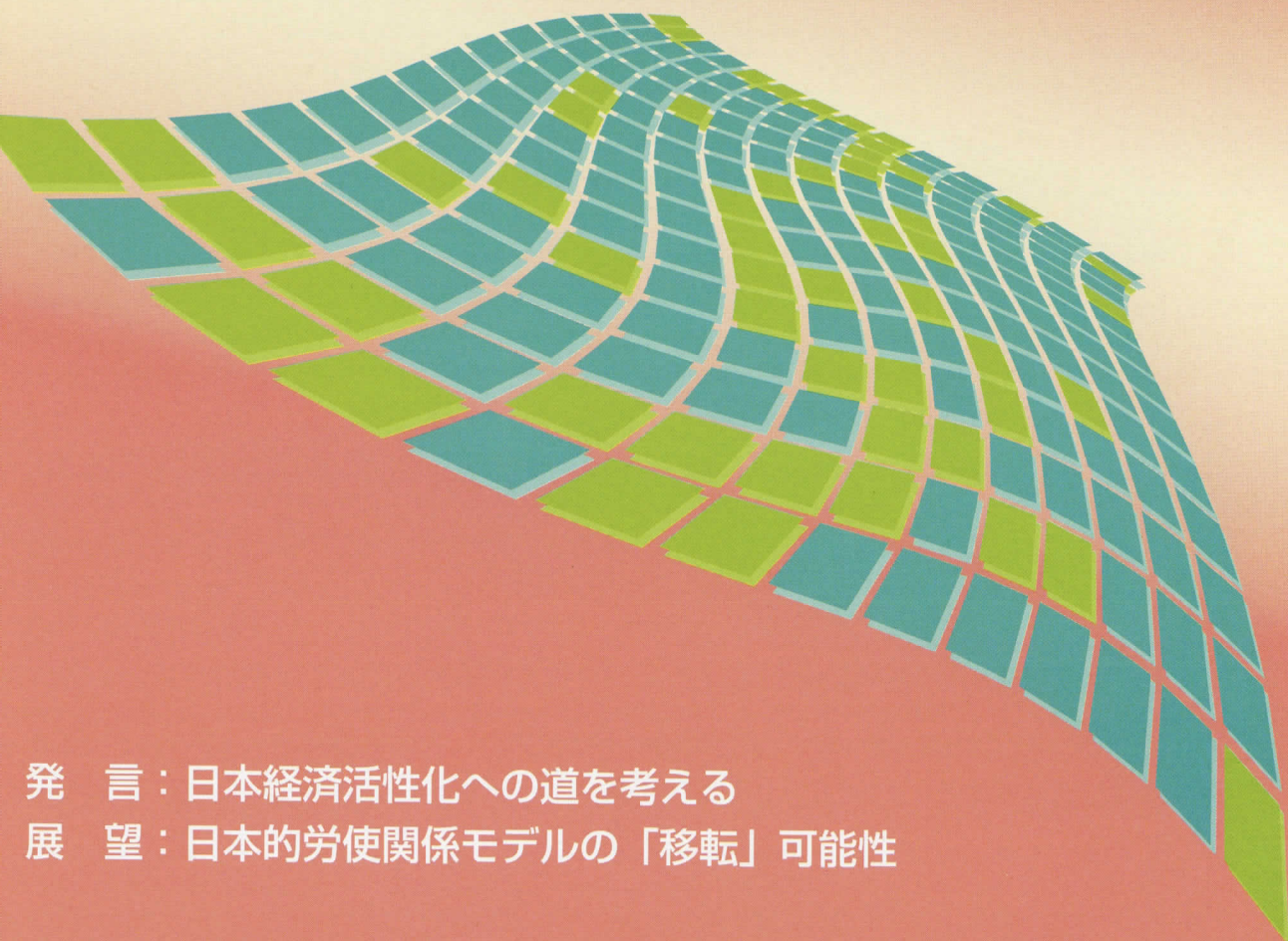


産 政 研 フォーラム

WINTER, 2002

N o . 53

特集：雇用政策「日本独自の道はあるか」



発 言：日本経済活性化への道を考える

展 望：日本的労使関係モデルの「移転」可能性



あなたのクルマにも、アイシン。

巻頭言	チャイナ・シン드ローム	植本 俊一 ……	2
発言	日本経済活性化への道を考える	小川 英次 ……	5
特集	雇用政策「日本独自の道はあるか」		
	ワークシェアリングに何が必要か	三谷 直紀 ……	8
	日経連の「雇用のセーフティネット」		
	「ワークシェアリング」についての考え方	矢野 弘典 ……	13
	日本的雇用政策に関する7つの提言	龍井 葉二 ……	18
	企業別組合の強みと組合員の「満足」	藤原 道夫 ……	22
展望	日本的労使関係モデルの「移転」可能性	山本 郁郎 ……	26
時事	21世紀への思いを込めた『愛・地球博』	楠本 孝 ……	30
社会を見る眼			
	経済学から見たプロスポーツ	大竹 文雄 ……	36
講座・男と女			
	母子世帯調査が明らかにする「ジェンダー問題」	杉本貴代栄 ……	40
BOOK	総合研究開発機構 (NIRA)・EAsia 研究チーム 編著	……	44
	「東アジア回廊の形成」		
	斎藤 孝 著	「子どもに伝えたい<三つの力>」	
	すぎもと たかよし 著	「車社会ニッポン」	
自動車の新しい販売戦略			
	トヨタのサービス新商品 保証がつくしプランについて	……	46
産政研だより	編集後記	……	49



チャイナ・シンドローム



中部産政研

理事長 植本俊一

日本は長年にわたり、アメリカの貿易赤字の最大相手国であったが、2000年2001年と2年連続して中国が第1位となることが現実視されている。中国が日本に代わって名実ともに「世界の工場」になる日が近い。こうした状況のなかで、「日本の役割は終わった」とか、「中国に吞まれる日本」といったパラノイア(偏執的反応)が、次第に産業界を覆い始めている。

確かに繊維産業など一部の産業分野では、中国からの集中豪雨的な輸入攻勢を受けて、ほぼ壊滅状況にまで追いこまれつつある。日本の繊維製品市場のほぼ7割が中国製品で埋め尽くされるまでに至っている。最近では、白物家電はもちろん、テレビ、DVDにまでMade in Chinaの攻勢は及びつつある。

国際経済研究所のバーグステン所長(C. Fred Bergsten)は、「日本人が中国の勃興に抱く警戒心やパラノイアには驚かされる。しかし、かつてのアメリカがしたような過剰な反応は、避けなければならない」と指摘している。

思えば、1980年代初頭、とくに日本からの小型自動車の輸出急増が、小型車化への対応が遅れていたアメリカ自動車産業に甚大な影響を及ぼし、それが失業の増大など社会問題にまで発展し、ついには日本とアメリカの政府間での激しい通商摩擦を惹起したことは、記憶に新しい。今、まさに日本が当時のアメリカの立場に置かれているといってもよいだろう。

当時、日本は、「自由貿易こそが消費者にとって最も大きな利益をもたらす。そして自由な競争こそが、モノ造りの技術・技能の進化を促し文明の発展に寄与する。」と、自由な競争を前提とした自由貿易体制の正当性を主張し、保護主義的な通商政策に批判的な論陣を展開していた。これに対して、アメリカの主張は、国内の雇用確保と産業保護の視点から、日本からの輸出数量規制とアメリカ製品の輸入拡大ないしアメリカ国内での現地生産を、日本政府とメーカー各社に要求するものであった。すなわち、日本の主張は消費者の視点から展開され、アメリカは産業界なり

雇用政策の視点から展開されていたわけである。

しかし、なぜそうした輸入ドライブがかかるのか、答えはいたって簡単である。「国内の消費者にとって魅力ある品質・価格を備えたモノを、海外のメーカーが造っているからであり、逆に言えば、国内のメーカーでは消費者が求めているモノが造れない」ということにすぎないのである。従って、どうすればいいのかも明らかだ。すなわち、国内でちゃんと消費者が求める魅力あるモノを造ればいいのである。市場がグローバル化し企業活動から国境が消失したと言うのであれば、したがって経済合理性に則って考えれば、「魅力あるモノを造る力を失ったメーカーは、またはそうした努力を放棄したメーカーは、早々に国内から退出していただくしかない」ということになる。日本の生産拠点が大半して中国に移転しつつあるのも、その現れと見ることもできる。メーカーの使命が、「有用なモノ造りを通して文明の発展に貢献すること」だとすれば、蓋し当然といえよう。

しかし一方で、人々の生活は、依然として国家なり民族を単位として営まれていることは事実であり、そこに市場が形成されているわけである。その国、地域の産業が壊滅したからといって、人やその生活が資金や設備のようにさっさと外の地域なり、極論すれば国境を越えて移住することなど、簡単にできるものではないからだ。従って「市場のグローバル化」といっても、それはメーカーの事業活動の視点でしかない。中国にしても、日本やアメリカの国内産業を壊滅し、従って中国

の大切な市場である日米の市場を荒廃させるほど愚かではないはずである。

政治に訴えるまでもなく、日中の民間レベルでの合理的な「競争と協調」の途は存在するに違いない。まさに、バーグステン氏が指摘するように、日本政府、産業界は、過度の警戒感やパラノイアに陥り保護主義的な通商政策に走るべきではない。ネギ、生シイタケや畳業者に対する日本政府の保護政策に対抗する中国の報復関税によって、自動車や電機産業などのビジネスの機会損失は、数百億円とも1千億円とも言われる。いくら中国を叩き、どんなに保護を与えても、魅力あるモノを造る力を失い、または再起のための努力をしようとしぬ部門が生き返るわけがない。中国の攻勢を受けなくても早晚消滅することは避けられないのである。

本来、政治の役割は、そのような小手先の通商政策ではなく、むしろ、国内産業活性化に向けた長期的視点に立った産業政策さらにはビジョンの提示と、その実現に向けた、産業構造改革なり再構築（前向きのリストラ）を勇気をもってしていくことである。

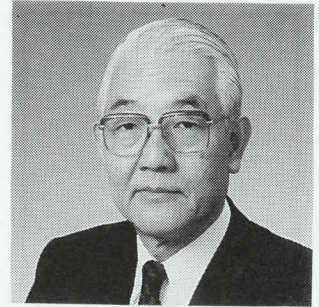
そして、このことと併せて、今後、日本国内のメーカーに求められるのは、中国に負けないような、魅力ある品質、価格を備えたモノの開発、生産である。確かに、中国のモノ造りの技能・技術水準は、総じて見れば、急速に日本にキャッチアップしてきていると言われる。しかし、一人一人に着目すれば、その育成システムを含めて、なお日本とは大きな差がある。中国の人々は、稻盛京セラ名誉会長が指摘するように、「ワーカーは単純作業に耐え、正確にモノを造っていく力は素晴

らしいが、マネージャーは欧米人に似て非常にドライで、能率一点張りで人を使う。技能を育てて活かすというような悠長な発想は希薄だ」と言う。とすれば、一定のレベルまではともかく、それ以降についてはどうだろうか。国際競争力を決定付ける最終フェーズにおいては、自動車産業の現場で培われた一人一人の技能や改善努力をもとにした、チームワークによるいわば「総合力」が問われることになるからだ。

日本が今後とも世界の生産拠点として、中国や将来勃興するであろうインドなどの途上国とともに発展していく棲み分けの構図が見えてくる。そのためにも、日本は、引き続きコアコンピタンスとしての技能を高めていく必要がある。またそのための基礎インフラとしての長期雇用と健全な労使関係の発展に力を注いでいくべきことはいうまでもない。それでこそ、そうした開発力・生産性を活かした魅力ある有用なモノを世界の消費者に提供することにより、21世紀にも日本は「持続的な発展」を続けていく事ができるし、それ以外に生き残っていく道はないといっても過言ではないであろう。



日本経済活性化への 道を考える



中京大学
学長 小川英次

序

不沈戦艦とも思われた日本経済はいまや満身創痍の有様である。なお続く不振企業のリストラ、おびたしい数の倒産、高い失業率、整理されない巨額の不良債権等々、さらには巨大な財政赤字の累積をみると、日本経済の行方に不安を持つのも無理からぬところがある。一部の好調企業の存在と活躍も圧倒されそうな暗いニュースの氾濫である。しかし経済の不振のなかから自力で突破口をみつけ、開拓する企業もないわけではない。

日本経済の活性化は間違いなく元気印の企業の力が増幅し、大きなうねりとなったときである。そのとき日本経済の新たな成長軌道も見えてこようというものである。政府は、企業再生の支援、新市場の開拓に結びつく技術開発の推進、起業活動を活発化するためのインフラづくりを間断なく進めてはきた。しかし問題は新たな事業に取り組む起業家、企業の幹部、技術者、市場開拓のプロの力量と決意の強さにかかっている。起業が現実に行われるか否かが問われているのである。

1. 起業に必要なもの

いま日本の起業の必要性が盛んに議論されている。しかし急に起業を語ってみても、素地が十分かどうかは問われるところがある。明治以来130余年過ぎたいま、起業家に対する社会評価は十分なのだろうか。家庭にあって父母は数少ない子供たちにベンチャー経営者となることを勧めるだろうか。教育環境は、起業を生徒、学生たちに起業家となることに優先順位を与えるものになっているだろうか。およそ起業家精神は、アメリカの例をみるまでもなく、社会風土が産み出すものであるとする意見もある。

それではわが国の起業環境はどうか。すでに述べたこのところの社会風土を、幸か不幸か10余年の長きにわたった不況の風が変えつつある。他力本願の弱さの不利なことが若者の心に滲みこみつつある。専門学校への進学、大学在学中の資格取得の活発なことは、自力で何事も果す志向の萌芽といつてよい。加えて起業環境（法律整備、政府の支援）は急速に整えられつつある。識者の中には過保護だ

とする懸念さえ出てきている。

問題は、個々の起業家とその仲間たちが起業プロセスを適切に遂行しようとする強い意志、核となる事業アイデアの創出、これを遂行するプロセスの適切さにあると思う。この点をわたくしは、起業マネジメントと捉え、以下でさらにやや詳しく述べてみたい。

2. 起業マネジメントの特徴

起業マネジメントは、安定した事業のマネジメントとはおよそ異なる点が多い。まず第一にあげねばならぬのは不確実性の存在である。新事業を構想し、これを立上げるまでにおおよそ確実なものは起業家の夢に賭けた意志の強さだけかも知れない。いわゆるハイリスク・ハイリターンの世界がそこにはある。

つぎに資源制約の厳しいことである。助けてくれる人材の供給もままならず、調達できる資本も決して十分でない。事業開発のための設備も容易には調達できぬ。したがって起業では諸事節約、ことの進め方は効率的でなければならない。効果的な情報収集、実験遂行に工夫をこらさねばならない。

第三の特徴として時間制約がある。起業において現実の市場に挑戦するまでの許容期間はそのほど長くはない。昔、中小企業の研究開発から新事業開発までの期間が平均1年半位という調査結果があったが、今日の競争の激しさ、技術進歩の速さを考えたらもっと短い場合も決して少なくないだろう。タイミング感覚の重要性は起業における特徴といってよい。

第四に、起業には何よりもイマジネーションと創造力が必要である。起業家はもちろん幹部、専門スタッフの資質、能力が問われて

いる。逆に傑出したグループが結成されたらその発展の可能性は大きい。

3. 起業マネジメントの留意点

およそ起業はハイテクからローテックまで技術的にみると千差万別である。世の中ハイテクが持てはやされるが、ミッドテック、ローテックのすぐれたベンチャーがむしろ多い。起業のマネジメントはどこでも等しく必要である。基本的に押さえておくべきことは、マネジメントの重点が二つあるということである。一つは「なにをなすべきか」、二つは「いかになすべきか」についてである。前者は事業アイデアの創出に関してであり、後者は事業運営のプロセスに関してである。ともに大切であることを理解することがまず肝要である。

つぎに事業を構想するには、大まかな場の設定が必要だということである。環境分野、医療分野、情報分野、従来の事業分野、これらの組合わせなどで、思考、情報収集の範囲を設定する。ランダムに事業を構想することは現実的ではない。

第三に、新事業としていけそうな考え方を選り出す洞察力が必要である。これは予知力という先を見通す力である。ここでは知識と経験の凝縮されたプロの直感が必要とされる。この場合構想する事業の付加価値率のかなり大きいことが必要となる。つまり事業の魅力が大切だということである。魅力の高さでマージン率が高ければ従業員、ディーラーに対する支払能力を高めることができる。

第四に、その他の留意点をまとめてここにあげたい。事業選定に用いる尺度は、事業の早期では、むしろ大まかでよい。さきにあげ

た相当高いマージン率の確保、失敗は率で考えずコストの大きさを考える。問題が続出することを承知の上で、一つずつ前向きに解決していく。開発途上で見本市に出品、潜在顧客の声を聞くマーケティング活動を同調させるといった点も考慮するとよい。

結語

起業マネジメントについて紙数の許す範囲でまとめてみたが、マネジメントの前に起業家とこれを支えるグループに溢れるばかりの熱情が存在することが基本である。制約だらけのなかで、新事業が見事立上るには、事業起こしに賭けた執念がその達成に大きな力を発揮することは間違いないと思う。

〔筆者は中部産政研顧問〕

筆者紹介

小川 英次（おがわ えいじ）

〔略 歴〕

昭和6年1月 名古屋市に生まれる
昭和28年3月 名古屋大学工学部機械学科を卒業
昭和30年3月 同学経済学部経営学科を卒業
昭和35年4月 大学院博士課程を終え、名古屋大学経済学部助手
昭和37年3月 同専任講師
昭和39年7月 同助教授
昭和51年1月 同教授
昭和60年1月～61年12月 経済学部長
昭和63年4月～平成3年3月 経済構造研究センター センター長
平成3年4月～6年3月 名古屋大学大学院国際開発研究科長
平成6年3月 退官、名古屋大学名誉教授
平成6年4月 中京大学経営学部教授
平成12年4月 同大学学長となり現在に至る

〔主な著書・論文〕

- 『現代の中小企業経営』 日経文庫, 1991年
- 「技術革新のマネジメント」 中央経済社, 1991年
- 「トヨタ生産方式の研究」 日本経済新聞社, 1994年
- 『新起業マネジメント』 中央経済社, 1996年
- 「技術の経営学—その体系的考察」 『21世紀の経営教育』学文社, 2000年

〔参考文献〕

- Amar Bhide,
"How Entrepreneurs Craft Strategies That Work"(1994)in Harvard Business Review on Entrepreneurship, Harvard Business Press, 1999,pp 57-87.
- Rita Gunther McGrath and Ian MacMillan,
The Entrepreneurial Mindset, Harvard Business School Press, 2000,pp 1-365.



ワークシェアリングに 何が必要か



神戸大学大学院経済学研究科
教授 三谷直紀

1. はじめに

バブル崩壊後の長期不況で、失業率は5%台半ばに達し、これまでの最悪の水準に達している。財政金融政策といったマクロの経済政策が手詰まりの状態の中で、雇用を維持・確保していくためのひとつの方策として、ワークシェアリングが提案されている。小論では、日本の現状を踏まえてワークシェアリングが有効な政策となりうるかどうか検討してみたい。

ワークシェアリングという政策が提案されたのは、今回の不況時が初めてではない。1980年代後半の労働時間短縮の機運が高まった時期にも高齢者雇用の維持拡大に配慮した日本型ワークシェアリングが提案されたことがある。その当時は、好況時であり、働き過ぎの壮年層の労働時間を短縮することによって、高齢者の雇用を創出しようというものであった。今回は、まず、未曾有の高失業の中で失業者の増大をこれ以上何とか食い止めたいという緊急避難的な政策の意味合いが強い。それとともに長期的には、少子高齢化という労

働市場の構造変化に対応するために働き方を見直して多様な働き方を選択できるようにし、高齢者や女性等さまざまな労働者にも働きやすい雇用の場を確保するという観点からのワークシェアリングも提案されている。

労働需要は派生需要であり、失業問題の解決には基本的には景気回復が必要である。しかし、現実に景気の回復が早急に望めないとなれば、有効で強力な雇用政策が必要である。政府はすでに総合雇用対策をまとめ、訓練延長給付金制度の拡充や公的部門での臨時的な雇用創出などの政策を行っている。こうした政策は、単に失業者の所得保障という受動的な雇用政策ではなく、積極的に失業者の再就職を支援し、雇用を創出するという意味での積極的雇用政策の方向性を持った政策であり、評価できるものである。しかし、益々悪化する雇用失業情勢の中で雇用不安を解消するためには更なる政策が必要である。そのひとつとして、ワークシェアリングが提唱され、政・労・使による取り組みが始まっている。しかし、ワークシェアリングはどこまで有効な雇用政策となりうるのであろうか、どのよう

な問題点が考えられるのか、以下で検討してみたい。

2. ワークシェアリングの類型

ワークシェアリングは、石油危機後の深刻な失業問題に悩むヨーロッパ諸国で、どちらかといえば労働組合側から提唱された政策である。その背景としては、生産活動が低迷し、高い成長が望めないという閉塞感があったことと労働者の高い余暇志向があったものと考えられる。仕事の量が一定という条件下で、労働時間を短縮することでより多くの労働者と仕事を分かち合うという政策である。

現在、日本で考えられているワークシェアリングには大きく分けて、次の三つのタイプがあると考えられる。

第一は、緊急避難的・一時的なワークシェアリングである。不況期の生産の減少に対して、労働時間を一時的に短縮して労働投入量を減少させ、雇用量の減少を避ける政策である。企業にとっては、労働者を解雇することなく（労働保蔵）、景気が回復して生産が増大したときに、新たな募集・採用費用や訓練費用が必要となることを避けることができる。そのため、こうした費用の多い、熟練度の高い労働者ほど、一時的な不況期に解雇を避けることになる。このようなワークシェアリングは、実は日本においてはすでに広範に行われている。また、レイオフ・リコール制度があり人員ベースでの雇用調整費用が比較的小ないアメリカと比べると、日本はこうした時間による雇用調整を行う傾向が強いことはよく知られている。

第二のタイプは、長期的に総労働時間を減少させて、雇用を創出しようとするワーク

シェアリングである。法定労働時間や所定内労働時間を短縮して総労働時間を短縮し、雇用の維持・拡大を図る政策である。例として、フランスにおける35時間労働法制やドイツの金属産業の労働時間短縮などがある。日本においても、1987年の労働基準法の改正によって、週48時間から週40時間への法定労働時間の短縮が段階的に行われた。そして実際年間総実労働時間（事業所規模5人以上）は1990年の2064時間から2000年の1853時間まで短縮している。しかし、こうした労働時間の短縮が雇用の維持にどのような寄与をしたかについては必ずしも明らかではない。

第三のタイプは、多様な形態の就業機会を増やすことによって雇用の維持を図ろうとする政策である。この政策では、一企業の中で多様な就業形態の就業機会を設けて雇用を維持するのではなく、多様な就業形態の雇用を増大することによって、マクロ的に雇用の維持・拡大を図る。例としては、オランダにおけるパートタイム労働の拡大があげられる。オランダでは1982年のワッセナー合意によって、正社員の賃金抑制を行い、企業の国際競争力を高める政策が実施された。一方、サービス経済化の影響もあってパートタイム労働者の数が増大し、1996年にはパートタイム労働者の賃金や社会保障における時間比例的な均等待遇が図られた。このことにより、結果としてマクロ的なワークシェアリングが行われた。家計単位で考えれば、賃金抑制による世帯主の収入の減少を他の世帯員（多くは妻）のパートタイム労働の収入によって補うという行動がとられたことになる。

日本の経済の現状に即して考えれば、第一の一時的・緊急避難的なワークシェアリング

は、すでに行われている。日本の企業はこれまで不況期にはできるだけ解雇を避けて、残業規制などの労働時間による労働投入量の調整によって、雇用調整を行う行動をとってきた。むしろ、国際的にみても日本はこの種のワークシェアリングを積極的に行ってきた国のひとつである。今回検討されているのは、さらにそれを推し進めて所定内の労働時間にまで踏み込んで労働時間を短縮し、賃金を引き下げることによって雇用を維持するといういわば操業短縮型の雇用調整の試みである。第二の法定労働時間や所定労働時間の短縮によるワークシェアリングは、長期的にはあり得ても、現状ではマクロ的な雇用創出の効果は明らかではない。また、労働組合の合意が得られるかも必ずしも明らかではない。第三のタイプは多様な就業機会を設けることによって、結果としてマクロ的に仕事を分かち合うワークシェアリングである。仮にオランダのように、経済成長が見込めない中で雇用を増やすために正社員の実質賃金の低下を行う政策をとるとすれば、この政策が正社員に受け入れられやすいような環境整備が必要となる。そのためにも、家計収入の減少を補うパートタイム労働を促進するべきであるとの指摘もある。高齢者についていえば、短時間就業等を希望する高齢者に対して、そのような雇用機会を設けることによって雇用の増大を図ることである。労働供給構造の中・長期的変化を考慮すれば、第三のタイプは今後のあり得べき雇用政策のひとつの選択肢を示していると考えられる。少子高齢化の進展に伴い、労働力人口の急速な高齢化と労働力人口そのものの減少が見込まれている。また、女性の労働力率もさらに上昇するものと考えら

れる。こうした労働供給構造の変化を踏まえれば、今後はこれまで同様に労働需要の量のみを確保しようとする政策だけでは不十分であり、むしろ、女性や高齢者といった多様な労働者に対して、それぞれの希望する就業形態の雇用機会を設け、就業を希望する者の持つ能力を最大限発揮できるようにするとともに、職業能力の維持・向上が図れる環境の整備が重要な課題となる。

3. ワークシェアリングの問題点

ワークシェアリングは、現在大変大きな期待をもって語られているが、決して即効性をもつ効果の保障された政策ではない。実際、その有効性に疑問を呈する実証研究もある。この節では問題点について考えてみよう。

第一は、ワークシェアリングには追加的な費用が発生することである。したがって、それをどのように誰が負担するかという問題が生じる。労働費用には労働時間によって比例的に変化する変動費用と労働時間にはよらず労働者数によって決まってくる固定費用（社会保険の保険料の事業主負担分などの福利厚生費、教育訓練費等）がある。仮に、労働時間を短縮して賃金を労働時間の短縮分だけ減らしたとしても固定費は減少しないため時間当たりで考えればその分追加的な費用としてかかることになる。さらに、労働時間の編成を変えることに伴う調整費用もかかる。こうした追加的な費用を企業と労働者の間でどのように負担するかということが問題となる。ドイツなどの例をみると、労働時間編成を工夫して生産性を上げ、それによって追加的な費用をできるだけ吸収して賃金の低下幅を圧縮する努力をしている。こうした対応をとる

ためにも、一律に労働時間を短縮するのではなく、各職場での労使の自主的な取り組みによって最も効率のよい労働時間の短縮を図ることが望ましい。

第二に、短時間で働く者の処遇の問題である。ワークシェアリングでは短時間で働く者が増えるが、その際、短時間で働く者の働きぶりをどのように評価し、賃金や昇進・昇格等の処遇をどのように決めるかという問題が発生する。この問題は、日本の賃金制度の特質と深くかかわっている。日本の賃金制度においては、パートタイム労働者などを除き、ほとんどの場合月給制・年俸制であり、時給はまれである。さらに職能給をベースとする賃金制度が多く、労働者の能力評価が賃金決定において重要な位置を占めている。また、最近では年俸制など業績・成果を評価基準とする賃金制度も導入されている。このような賃金制度の下では、労働時間が短縮したことに伴う賃金の減少幅の算定は容易でない。それでも一時的・緊急避難的なワークシェアリングの場合は比較的やりやすい。しかし、多様な働き方を可能にするような長期的なワークシェアリングの場合は難しい。「正社員パート」のような正社員と職務内容や処遇に基本的な差はなく、時間だけが短い働き方ができるのかどうか。それは評価と処遇制度がうまく設計できるかどうかにかかっている。

第三に、ワークシェアリングになじまない労働者の存在である。第二の点と関連するが、高度な判断業務や創造性を要求される業務に従事するホワイトカラーなどの労働者のようにそもそも労働時間の長さで労働者の働きぶりが計れない種類の労働者にとっては、ワークシェアリングを適用することは困難である。

第四に、低賃金労働者への配慮である。労働者の中には、低賃金で生活している者もいることに配慮する必要がある。こうした労働者は、労働時間の短縮によって収入が減少すれば生活そのものが苦しくなる。それぞれの企業や労働者の実情に合わせたワークシェアリングを行なっていく必要がある。

4. 有効な雇用政策としての ワークシェアリングの可能性

以上の問題点を踏まえるとワークシェアリングが日本で有効に機能し、雇用の維持・失業の増大防止に寄与するためには、いくつかの点に留意する必要があることがわかる。

まず、それぞれの職場の実情に合わせたワークシェアリングを行なう必要があることである。そして、できれば労働時間短縮が生産性の上昇につながり、追加的費用の負担を軽減するような工夫が望まれる。そのためには職場の労使の話し合いが不可欠である。幸い、日本の労使関係においては、労使で協力してこうした取り組みを行なう素地がすでにある。政府もこうした取り組みを支援して労使が受け入れやすい環境を作っていく必要がある。

また、ワークシェアリングは正社員の賃金低下につながる。正社員にとってこのことを受け入れやすいように、女性の就業環境を整備し、収入の減少をできるだけカバーできるようにする必要がある。

さらに、長期的には多様な働き方が可能なように、短時間労働者の処遇や能力開発のあり方について、さらに研究する必要がある。日本の雇用システムの長所を生かしながら短時間労働者の処遇や能力開発の機会が改善さ

れ、労働者の就業ニーズに合った働き方ができることが望ましい。

すでに、兵庫県などではワークシェアリングについて実践的な取り組みが始まっている。中でも注目されるのは、公務員のワークシェアリングである。県庁職員の残業時間を削減することによって、若年労働者をさまざまな職種の臨時職員として一年間雇用するという「ひょうごキャリアアップ・プログラム」を実施し、120人分の雇用を創出した。この例は規模の小さな取り組みであるが、今後国家公務員も含めて公的部門でのワークシェアリングの可能性についても検討することが望ましい。そのことが単に雇用創出に寄与するというだけでなく、硬直化した公的部門の仕事の効率性や公的サービスに対する真の需要を明らかにする可能性があるからである。

筆者紹介

三谷 直紀（みたに なおき）

〔略 歴〕

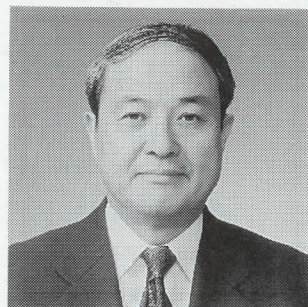
1949年 岡山県に生まれる。
1971年 東京大学理学部数学科卒業
1974年 東京大学大学院理学系研究科修士課程修了（理学修士）
労働省、経済協力開発機構（OECD）事務局勤務を経て、
1989年 神戸大学経済学部助教授
1996年 神戸大学経済学部教授
2000年 神戸大学大学院経済学研究科教授
現在に至る。
専攻：労働経済学
博士（経済学）（神戸大学）

〔主な著書・論文〕

- 『企業内賃金構造と労働市場』 勁草書房 1997年
- 「女性雇用と男女雇用機会均等法」
『日本の雇用システムと労働市場』1995年
- 「内部労働市場と賃金構造—日仏比較—」
『国民経済雑誌』1995年
- 「ホワイトカラーの賃金・昇級制度と労働インセンティブ」
『昇進の経済学』1995年
- 「継続雇用と高齢者の就業・引退行動」
『国民経済雑誌』1993年
- 「長期不況と若年失業
—入職経路依存症について—」
『国民経済雑誌』2001年5月
- 「高齢者雇用とワークシェアリング
—高齢者雇用の短時間就業—」
『国民経済雑誌』2002年1月



日経連の「雇用のセーフティネット」 「ワークシェアリング」についての 考え方



日本経営者団体連盟
常務理事 矢野 弘典

はじめに

わが国が長期不況に喘ぐ中、昨秋米国でテロが勃発し、世界経済は同時不況の様相を強めています。日本経済は、これから不良債権処理とさまざまな構造改革を断行すべき局面に入り、何より、高コストの是正とデフレ・スパイラルの回避が当面の課題となります。

わが国の経済社会は高コスト体質であることから、生産拠点等の海外移転が進み、海外からの対日投資も妨げられています。まず、生産性に即した賃金決定を貫徹し、低生産性分野の生産性向上と高生産性分野の育成によって経済構造改革を進めることにより、適正な競争を推進すればわが国の高コスト構造は是正されると考えています。

一方、高コストの是正がデフレを促進するという批判も予想されます。しかし、ここ数年の持続的な物価下落は、需要過少と供給過剰によってもたらされていることであり、需給両面の対策が必要になります。このデフレ回避の対策は、高コスト是正の方策とその根本は同一であるといえます。すなわち、民間主導の経済体制を確立し、参入規制撤廃等に

よる公正競争を促す過程で、高コスト体質の是正、企業体質の強化・過剰供給の改善が進むのです。産業・企業の新事業創出・体質強化によって、雇用不安が緩和されれば、必ず消費需要が回復するはずです。

ここでは、上述のような大変厳しい経済情勢の中で、勤労者・国民の安心の源である「雇用の安定」に関して、雇用のセーフティネットや最近注目が集まっているワークシェアリングについて日経連の考え方を述べることにしたいと思います。

1. 雇用のセーフティネットの充実を

雇用不安を解消するためには、雇用対策を体系的に整備したセーフティネット（安全網）を作ることが大事になります。雇用のセーフティネットとは、①「雇用の維持・創出」、②「勤労者の職業能力の向上」、③「政府の雇用対策・雇用保険・社会保障等の充実」、の3つが大きな柱であると日経連は考えています。

雇用のセーフティネットの中で最も重要なのは「雇用の維持・創出」です。民間主導経済の下で、雇用の維持・創出については基本

的に民間企業・経営者の任務といえますが、政府は、規制の撤廃等によって、民間が雇用の維持・創出を実現しやすいように環境条件を整えて欲しいと思います。政労使がそれぞれの役割分担を明確にして、これらの充実に協力する必要があります。

第2の「勤労者の職業能力の向上」については、企業と従業員の適切な取り組みが求められます。エンプロイアビリティを高めるため、勤労者の従来以上の自助努力と企業や政府・自治体の支援も必要となります。

第3の「失業者の生活支援・社会保障制度の整備、緊急的な雇用対策」は専ら政府の仕事です。

現在のような大変厳しい雇用失業情勢に対応するためには、短期・当面の対処と中長期的観点からの対応に分けて対策を講じる必要があります。

日経連は、昨年8月、こうした観点に立って、時限措置を含む「緊急雇用対策プログラム」を提示しました。そこでは、まず当面は、これ以上の失業の増加を抑制することに政労使が全力を集中することが重要であると指摘し、具体的には、治安維持（警察官等）、環境保全（森林伐採等）、NPO（非営利団体）の経営運営指導など地域が必要とする分野で中高年齢者や若者の時限雇用措置を一層推進するとともに、教育訓練と職業紹介機能の充実（求人開拓員の増加等）を図るとしています。

一方、中長期的には規制改革の断行による雇用創出を実現することが重要です。労働分野にも種々の規制が多く、早急な改革が必要となっています。すなわち、人材派遣事業においては、派遣期間の諸制限の撤廃、許可制から届出制への移行、物の製造業務や医療関係業務への派遣禁止の撤廃が重要です。また、民間職業紹介事業も許可制から届出制へ移行

すべきですし、雇用期間についての現行有期1年の上限を5年とし、選択肢を多様化すべきです。裁量労働制についても、みなし労働時間制でなく、アメリカの「イグゼンプション制」のように労基法上の時間規制適用除外とすべきであり、対象業務の拡大等抜本的見直しが必要です。さらに、解雇規制の法制化が問題になっていますが、解雇制限規定の設定や整理解雇の要件の法制化は行政の介入の増加やケースに応じた柔軟な判断の阻害につながるので日経連としては反対の立場をとっています。また、地域別最低賃金に屋上屋を架す産業別最低賃金も廃止すべきです。

本来、労働法制は環境の変化に適切・機敏に即応すべきであるのに、常に現実の動きと齟齬を来しがちです。改めて、政府に現実を見据えた迅速な対応を求めたいと思います。

2. 柔軟なワークシェアリングの 実践～当面は緊急避難措置を

雇用のセーフティネットの基本は、先ほども述べた通り、「雇用の維持・創出」にあります。今後わが国で、これを実現するためには、雇用形態の多様化・柔軟なワークシェアリングの導入を推進することが必要となります。

当面は、これ以上の失業の増大を回避するため、雇用の維持・確保と総額人件費の抑制を両立するための緊急避難的なワークシェアリングが必要になりますが、中長期的には環境変化や労使双方のニーズの変化に対応するための雇用形態の多様化を通じた柔軟なワークシェアリングが進展することになるでしょう。

もともと、ワークシェアリングはヨーロッパのいくつかの国々での施策であり、その施策の類型も多様であるために、その意義や評価についての見解もわかれています。一般に、ワークシェアリングとは、「労働時間を減ら

し、雇用を維持する方法」といわれますが、現時点では、以下のように4つの類型に分類することができます（厚生労働省調査を参考にした分類）。

Iは、一時的な景気悪化により緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持するタイプ。わが国では、時間短縮に応じた賃金縮減が一般的。

IIは、とくに中高年齢層の雇用確保のために、当該中高年齢者1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持するタイプ。わが国では、時間短縮に応じた賃金縮減が一般的。緊急避難措置に限らない。

IIIは、法律、労働協約により、国または企業単位で法定・所定の労働時間を短縮し、新たな雇用機会の創出を意図するタイプ。恒久的な措置として導入し、国によるなんらかの支援を付与する場合もある（フランスの例等）。

IVは、正社員の短時間勤務制やパート・派遣活用など就労のしかたを一層多様化し、女性、高齢者等より多くの労働者に雇用機会を与えることを意図するタイプ。短時間勤務者の時間給を正社員と均等とするオランダのモデルもこのタイプといわれる。

このように、ワークシェアリングはいろいろな捉え方が可能ですが、われわれは、これを雇用形態多様化の一環として位置付け、第一に緊急避難措置としての活用を考えると同時に、第二に中長期的な観点からの導入も検討すべきと考えます。労働時間を短縮し、それに応じて賃金を縮減することによって、雇用の維持ないし新たな雇用機会の創出が期待できるでしょう。

この雇用多様化・柔軟なワークシェアリングを推進するために、昨年10月、日経連・連合は、「雇用に関する社会合意」推進を宣言し、あわせて、政府の雇用施策の充実を求め

ています（P17参照）。小泉首相も特に労使の社会合意の重要性を認識して、政府に「政労使ワークシェアリング検討会議」の設置を指示し、この合意推進を支援する姿勢を示しています。

もちろん、日経連・連合の合意および政府支援を含めた社会合意を具体的に推進するには多くの課題があります。従来になかった働き方を検討する姿勢が望まれることになり、こうした多様な雇用形態の導入にあたっては、その処遇や人事管理のあり方等（年功的な賃金・退職金制度、労働時間管理と賃金のあり方や税・社会保障のあり方など）を中心に、解決すべき問題は数多くあります。しかし、ワークシェアリングについては当面、過剰雇用と人件費負担に苦しむ企業では緊急避難措置として、労働時間を短縮して雇用を維持し、賃金・賞与等、総額人件費を縮減する方法が講じられるべきと考えます。もちろん、その適用範囲等（裁量労働者の取り扱い、賃金縮減の方法等）は個別企業の実情に応じ、労使の話し合いに委ねられることになります。

さらに今後、ワークシェアリングの導入・普及を進めるためには、時間あたり給与の考え方（賃金は時間あたりで支払うもの）を改めて検討する必要があるでしょう。現在でも、育児時間や介護時間などで労働時間を短縮した場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により、各人の賃金をその時間割で減額している企業が大半ですが、当面のワークシェアリングの導入にあたっては、同様の考え方で賃金の減額を検討することができるとでしょう。

わが国企業労使は、これまで不況のつど、企業の実情に応じ、採用抑制、配転・出向、残業規制、一時休業など、さまざまな雇用調整措置を講じ、雇用安定を実現してきました。労使は、こうした経験を活かし、ワークシェアリングを柔軟に運用していくことが重要で

す。雇用・賃金・労働時間を多様かつ適切に配分することによって、中長期的に雇用の維持・創出が実現すると考えます。

3. 雇用多様化の推進～

雇用ポートフォリオの発想

わが国においては、今後、少子高齢化の進行、雇用ミスマッチの一段の顕在化、勤労者の働き方に対するニーズの多様化、IT等一層の技術革新の進展等の事態が生じることにより留意すべきです。このような環境変化の中で、企業が必要な人材を確保するには、勤労者のニーズに即した多様な雇用形態（派遣、パート、アルバイト、契約社員等）、あるいは就労形態（職種・勤務地の限定、期間限定のプロジェクト、SOHO（Small Office・Home Office）・在宅勤務等）を用意し、勤労者の働き方の選択肢を増やす工夫が必要となります。

このことは、日経連が1995年から提唱してきた「雇用ポートフォリオ」の考え方です。つまり、高年齢者層の増大と若年層の減少、女性の職場進出が一層進行する中で、基幹的従業員の長期継続雇用を柱に、多様な雇用形態を組合せ、総額人件費の増加を防ぎながら生産性の向上を図ってこそ、雇用の維持・創出が実現できる、というものです。すでに、現実に各企業のさまざまな分野で実践されているものです。

一方、連結経営が国際的に進展する時代には、グローバル企業の親子会社間で国境を超えた人材の異動、活用が課題となります。国籍等を問わず、勤労者個人を重視した人事システムの整備が緊急のテーマとなります。

さらに、わが国は少子化が深刻化し、（若年）労働力の不足を補うという観点から外国人の本格的導入を検討しなければならない時期にきています。今のうちから、技術者や留学生を含め、外国人の受け入れや移民の問題

について、いかに環境整備を行うかについて論議を尽くし、早急に方向を定める必要があるのではないのでしょうか。女性や若者、高年齢者の活用に一層真剣に取り組むと同時に、外国人受け入れに伴うさまざまな環境整備のコストも含めて論議・検討が望まれるところです。

足許の雇用問題への対処という観点にとどまらず、わが国の国家の将来像についてまで踏み込んで、真剣な検討と準備が必要となっています。

筆者紹介

矢野 弘典（やの ひろのり）

〔略 歴〕

昭和16年1月1日生
昭和38年3月 東京大学法学部 卒業
昭和38年4月 株式会社東芝 入社
昭和44年6月 米国ウィスコンシン大学産業関係研究所
昭和46年3月
昭和50年7月 株式会社東芝労働担当課長
昭和54年7月
平成9年6月 欧州総代表
平成10年1月 東芝ヨーロッパ社社長兼務
平成10月12月 同社 退職
平成11年1月 日本経営者団体連盟理事・国際部長
平成12年5月 常務理事 現在に至る

〔公 職〕

平成13年1月 労働政策審議会労働条件分科会臨時委員 現在に至る
平成13年1月 労働政策審議会職業安定分科会臨時委員 現在に至る
平成13年10月 社会保障審議会介護給付費分科会 臨時委員
平成14年1月 社会保障審議会年金部会臨時委員 現在に至る

日経連・連合「雇用に関する社会合意」推進宣言

平成13（2001）年10月18日

日本経営者団体連盟／日本労働組合総連合会

日経連・連合は、平成11（1999）年10月、労使「雇用安定宣言」において、深刻な雇用情勢を打開するために労使が最大限の努力を傾注すべきこと、および雇用安定と雇用創出に向けて、それぞれが社会的役割を果たしていくことを確認した。

しかし、わが国景気が長期停滞する中、不良債権処理など構造改革が今後具体化するに加え、米国における多発テロにより世界経済は同時不況の様相を強めていることから、国内の雇用情勢は今後一段の深刻化が懸念される状況である。こうした状況を打開するため、上記平成11（1999）年宣言の趣旨をさらに発展させ、日経連・連合は下記事項につき、最大限の努力を傾注することを合意する。あわせて、政府施策の一層の充実を要請し、ここに政労使による「雇用に関する社会合意」の推進を期すものである。

記

1. 雇用の維持・創出に関する社会合意の推進

雇用情勢が一層深刻化する当面の事態を打開するため、日経連・連合は次の事項につき、最大限の努力を傾注するとともに、個別企業労使への働きかけを行なうことを合意する。

(1) 当面の施策として

①経営側は、雇用を維持・創出し、失業を抑制すること。

②労働側は、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化に協力するとともに、賃上げについては柔軟に対応すること。

(2) 雇用の維持・創出を実現するため、日経連・連合は多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取り組み、労使は雇用・賃金・労働時間の適切な配分に向けた取り組みを進めること。

(3) 労使は、仕事に応じた適正な評価と公正な処遇、職業能力の向上、労働時間管理の適正化、働き方の改善などに取り組むこと。

2. 政府に対する要請と政労使による社会合意形成の推進

雇用対策の策定・実行に当たっては、政労使の緊密な協力が不可欠である。政府に対し、先に決定した総合雇用対策をさらに拡充するとともに、労使の合意実現を支援し、雇用の維持・創出のため、次の事項を実施するよう要請する。

(1) 当面の施策として、一般財源を用いて、雇用のセーフティネットの一層の充実を実現すること。

(2) 職業紹介が適切に再就職に結びつくよう、訓練内容の見直しや職業紹介機能の充実を図ること。

(3) 税制や規制の改革などによって、住宅、情報通信、環境、福祉・医療などの分野をはじめとして新事業の育成を支援し、新たな雇用機会を創出すること。

また、地域における労使及び政労使による雇用創出プランの取り組みを支援すること。

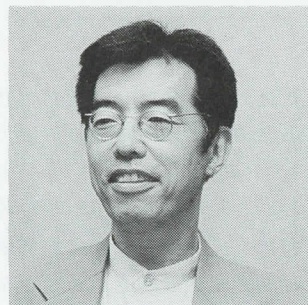
(4) 働き方の選択肢を拡大するため、税制・社会保障制度の早急な見直しを行なうとともに、そのための環境整備に努めること。

上記の取り組みを実現するため、政労使雇用対策会議などを通じ、政労使による社会合意形成を推進する。また、日経連・連合は、施策の具体化を図るための検討の場を設置する。

以 上



日本的雇用政策に関する 7つの提言



日本労働組合総連合会
総合労働局長
龍井 葉二

《提言1》雇用政策は、不良債権処理などの事後策としてではなく、景気対策の柱として実施すべきであり、そのためには反デフレへの政策転換が不可欠である。

「構造改革なくして景気回復なし」とする政府の「骨太方針」の前提条件は、その後の失業率5%突破と日米同時株安、4～6月期のマイナス成長、そして同時多発テロによって崩れたと見るべきであり、政策転換を行う必要がある。

サプライサイドを無視した構造改革は、デフレ循環を導くことは確実である。この間の不良債権、財政赤字、いわゆる「過剰設備／雇用」などは、デフレ経済の原因ではなく結果である。最大の課題は、需要回復によるデフレギャップの解消であり、それなくしてはどんな雇用政策も功を奏しない。

政府は、金融緩和とともに、従来型の公共投資依存ではない需要サイドの回復策を実施し、雇用不安と将来不安の解消こそ最優先すべきである。

《提言2》雇用政策の柱として、政府の責任で「完全雇用」達成を実現することを明確にすべきである。

雇用対策法の第1条は、その目的に「労働力の需給が質量両面にわたり均衡すること」を掲げ、憲法第27条は「すべての国民は勤労の権利を有する」としている。しかし、この間の政府の対応は、この責任を放棄しつつあるように見える。

政府は、完全雇用（潜在成長率に対応する自然失業率）の達成を政策目標に据えることを明確にした上で、あらゆる手段を講ずるべきである。

《提言3》将来にわたって社会的に必要な分野で新たな“公共事業”を実施し、120万人以上の雇用を創り出すべきである。

「完全雇用」に向けたもっとも重要な柱は雇用創出である。しかし、雇用政策は、単なる食い扶持をあてがうことであってはならず、働きがいに結びつくものでなければならない。

そこで、生活基盤のもっとも重要な分野であり、人々の支え合いを必要とする分野でもある介護・福祉、環境、教育など、将来にわたって社会的に必要な分野において、政府が事業を起こし（建設・国土交通省の縄張りには限定されない公共的事業）、当面、120万人以上の新たな雇用を創るべきである。

もちろん、民間部門が活性化し、そこで雇用が生まれていくことが望ましいが、輸出も民間設備投資も低迷している現状にあっては、まず第一エンジンとして公的・社会的部門が事業を推進し、それを第二エンジンに点火させるという手順が求められる。

その際、国が一律に実施するのではなく、地域の実態に合った「雇用創出プラン」にもとづき、NPO セクターも含めた地域作りの一環としていくべきである。

政府は一方で、サービス分野における「5年間で530万人」という雇用創出計画を示しているが、これまでの実績値を前倒しした計算上の「期待値」にすぎず、政策目標ではない。アメリカでは、サービス分野において5年間で727万人増えたといわれるが（日本の人口に換算すると約360万人）、その間のGDP成長率が4.3%であったことを考えると、いまの日本ではほぼ絶望的といわざるをえない。これを政策目標とするには、「規制緩和だけ」（慶応義塾大学教授 島田晴雄氏）にとどまらず、きちんと財政的な裏づけをすべきである。

《提言4》ワークルールの確立によって、働く側にとっての選択肢の拡大を図るべきである。

いま進んでいる雇用・就労形態の「多様

化」は、働く側にとってでなく、コスト削減を最重視する経営側にとっての「選択肢の拡大」であり、結果的に雇用の「二極化」とチープレイバー化をもたらしている。

これから雇用の拡大が見込まれるサービス分野は、平均賃金が他分野と比べて低く、パート比率も高い。「労働市場政策の拡大による雇用創出」（島田晴雄氏）によって量的な拡大が仮に見込まれたとしても、良質な雇用増にはならない実態にある。

それどころか、規制改革会議の検討方向は、雇用の不安定化と労働条件切り崩しに一層の拍車をかけようとしている。とくに、雇用が流動化すればするほど儲かるという、「使用者」ですらない業界利害が優先した論議を放置すべきではなく、また、「法施行3年後見直し」規程をも無視した検討方向は、民主主義の観点からいっても由々しき事態である。

雇用政策は、余りにも短期利益にシフトし、即戦力重視にシフトしたいまの経営のあり方を後押しするのではなく、中長期的な視野から、雇用安定や人材育成という、経営サイドにとっても「持続可能な」システムの構築を基本とすべきである。

《提言5》「ミスマッチ」の解消には、再就職に結びつく能力開発と並んで、企業の側の「雇用しうる能力」も問われている。

政府は、需要サイドより供給サイドを重視する一つの根拠として、今の失業のなかで、「構造的失業」の占める割合が高いことをあげている。

しかし、一企業が、学卒新採用をストップして中高年労働者を掃き出し、募集しているのは、技術系を中心とした即戦力労働力と非

典型雇用という状況で、すべての企業が同じパターンを行っていたら、「ミスマッチ」は解消するわけがない。

これも、デフレと先行き不透明のなかで、将来の設備投資＝人材投資の方向が明らかでないことからきているのであって、かなりの部分は、需要回復のなかで解決されていくと思われる。つまり、「人手不足」状況になった時点でも残る部分があって、初めてミスマッチといえるのであって、その時には、能力開発の方向性も明確になるはずである。

政府や日経連は、盛んに「雇用されうる能力」を強調するのだが、同時に問われているのは企業の「雇用する能力」なのである。

即戦力人事政策のなかで、企業のOJTも後退する傾向にあり、個人主義の能力開発にすべて任せるのではなく、本当に再就職に結びつく能力開発支援こそが求められている。

《提言6》雇用システムは、地域ごとに歴史的に形成されたものであり、新たな働き方も日本独自のものとして築いていく必要がある。

雇用分野の規制改革論議のなかで、日本の雇用システムが見直しの矢面に立たされている。年齢差別や均等待遇をめぐる論議のなかでも、年功システムの見直しが提起されている。

かつて『99労働白書』は、「長期雇用慣行」について、経済全体の「産業構造変化を阻害」したり、「環境変化に対応した企業経営や事業転換を阻害」する恐れがあると指摘していた。だが、この認識は間違っている。これまでも、日本経済は長期雇用慣行のもとで産業構造の変化や事業転換を成し遂げてきた

のであり、むしろ問題は、日本経済が深刻な需要不足に陥り、新たな事業転換や新規事業の立ち上げが起きていないことにある。

そもそも雇用システムは、職務の構成や割り当ての違いに応じて、国や地域ごとに歴史的に形成されてきた。日本では、一般的にあって、長期的な雇用関係のなかで、OJTを通じた能力アップをトータルで処遇するというシステムであり、職務に即してその都度支払うというシステムとは根本的に異なる。

これまでの職務給導入を始めとする欧米型の制度導入の試みが失敗に終わったように、採用・育成・処遇をワンセットとして捉えず、賃金制度だけを「成果主義」「業績主義」に変えることはできない。

雇用政策は、こうした日本独自のシステムを再構築するという視点を今後とも重視していく必要がある。

《提言7》日本型ワークシェアリングは、新たな働き方をめざす社会改革の第一歩として進めていく必要がある。

日本の雇用情勢は、①多くの失業者と長時間残業の併存、②典型雇用と非典型雇用の労働条件格差、③男女がともに仕事とくらしを両立することの困難性という、三つのアンバランスに直面している。日本の雇用システムは、企業内の正社員中心に形成されてきたために、生活と非典型雇用を置き去りにしてきたといえる。

こうしたアンバランスを変えていく一つの手段がワークシェアリングである。

ワークシェアリングは、これまでのような企業レベルの「雇用調整」とは異なり、社会合意や社会契約を通じたマクロの施策である。

その際、一般的には、「仕事についている人と仕事につけない人の仕事の分かち合い」となるはずだが、今の日本の現状では、「仕事をしすぎている人と仕事につけない人の分かち合い」からスタートする必要がある。その前提に、時間管理の明確化によるサービス残業の撤廃や、「裁量権なき裁量労働」の横行に歯止めをかけなければならない。

そうした条件が整って初めて、所定労働時間の短縮を通じた雇用創出の段階に移ることになる。時短に伴う賃金の扱いは各個別労使の判断に委ねるべきであるが、労使双方にコスト負担が生じる場合に、雇用確保と雇用創出は社会的な課題だという視点から、政府としてもそのコスト負担の一部を担う必要性が出てこよう。

同時に、《提言4》で触れたように、現行の「多様化」が働く側にとっての選択肢の拡大となるためには、均等待遇原則のルール化とともに、社会保障制度の適用拡大も不可欠の施策となる。

以上のように、雇用政策は、市場中心のアメリカン・スタンダードを基軸とするのか、日本の土壌をベースとした上でその限界を克服していくのか、大きな分岐点に立たされている。そして、その分岐点は、日本社会のあり方そのものを左右する、すぐれて政治的な選択肢だといえる。そういう意味でも、われわれ労働組合に課せられた課題は大きいといわなければならない。

筆者紹介

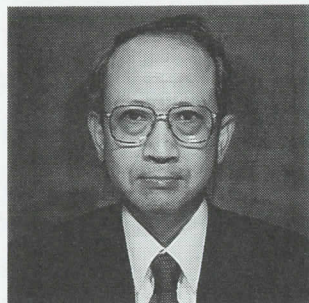
龍井 葉二（たつい ようじ）

〔略 歴〕

1949年 東京生まれ
1979年 東京経済大学経済学部卒業
同年 「総評労働ニュース」入社
1988年 日本労働組合総評議会教宣局
1989年 日本労働組合総連合会中小労働対策局
その後、賃金対策局などを歴任
2001年10月より
日本労働組合総連合会 総合労働局長



企業別組合の強みと 組合員の「満足」



南山大学総合政策学部
教授 藤原道夫

はじめに

1980年代の後半から、社会の成熟化と国際競争の激化の中で、労働組合はいくつかの課題に直面した。全般的な組織率の低下、組合員意識の組合離れが代表的なものである。さらに、近年の厳しい経済環境の下で雇用に関わる問題など検討すべき課題はさらに増えてきた。

労働組合の役割は労働条件の維持改善、労働者の経済的地位の向上を主たる目的とし、加えて、社会的機能を果たしたり制度政策要求を行ったりすることである。日本の労使関係においては、生産性の向上に労使が協力することが、労働条件の改善につながることを労使が理解し実行した。そして、生産性の向上とは、企業の競争力の強化についてヒトの面では何ができるのかという課題を考えることでもあった。職場で製品を作りサービスを提供し、取り引き先や顧客と接する従業員（組合員）が、日々の業務で経験した問題点を、職制とは異なる経路で、労働組合に集約し企業に提言したり企業と協議したりすることが競争力の強化につながった。

緊急避難的な経営判断が行われる場合においても、緊急避難の後に、競争力強化の方向が組合員に見えてくるようにするのが、労働組合が協議の場を通じて果たすことが期待されている経営者に対するチェック機能であろう。このような、前提に基づいて、幾つかの課題について述べることにする。

組織上の基盤

「平成13年労働組合基礎調査結果速報」によると、労働組合推定組織率は前年と比べて0.8%低下し20.7%になった。労働組合員数について見ると、製造業をはじめすべての産業で減少しており、すべての企業規模で減少した。また、民営企業の1,000人以上の企業規模においては、53.5%の組織率である。

組合員数が減少すると、第一に、組合費収入の減少により専従役員や書記局職員の給与支払いや組合活動のための経費の制約条件になる。組合費収入の減少は、長期的には、企業別組合の重要な役割であった組合員とリーダーとのコミュニケーションを財政的に制約していく可能性がある。また、上部団体への納入金も減少するので、上部団体の調査能力、

政策提言能力、広報能力などをも阻害することになるだろう。

第二には、組織率の低下は、職場において、労働組合が、生産・販売など仕事の上での問題を発見し、問題解決の提言をする能力を削減していく可能性がある。一つの部署の中に、正規従業員の他に、パートタイマー・アルバイト、臨時社員、契約社員、派遣労働者が働いている。そして、隣の部署が外注化されているという状況がますます増えていくだろう。事務・技術系の職場であれば、ライン管理者ではないが、職能資格段階が高く格付けられているので、非組合員とされるような「使用者の利益代表者に該当しない管理職・専門職」がかなりの人数いることが予想される。このように、組合員が職場の仕事の全工程を把握できないような状況であると、生産上の問題を発見するのが困難になる可能性がある。

この問題について、単に、未組織の労働者を組織化する努力を行うべきであると主張することは、非現実的である。また、「使用者の利益代表者に該当しない管理職・専門職」を組合員化することについては、さまざまな反対論が予想される。これらの層の従業員が組織化を望んでいるのかという基本的な問題もあるだろう。むしろ、企業別組合の将来を考える中で議論していくべきだろうし、組合内部の若年層・中堅層と中高年層との利害の一致と対立の問題から考えていくべきである。

そのように考えると、第一の組合費収入の減少については、支出の一層の効率化をはかるということで、対応しなくてはならない。第二の職場における仕事上の問題については、同一職場の中で、共に働いている非組合員が感じたり体験したりしている生産、販売などの仕事上の諸問題を、労働組合がどのように情報収集していくのかという問題になる。

従業員（労働組合員）の不満足と満足

労働組合は組合員の凝集性を高めるために、さまざまな施策を行ってきた。それは、ユニオン・アイデンティティと総称される動きに明白に示されている。同時に、戦後の日本経済の高度成長期に主流であった「会社中心主義」が希薄化していくのに対して、どのように労働組合に関心を引き寄せるのかという努力でもあった。

そのような意味において、企業別組合という組織形態を中心とする日本の労使関係においては、労働組合問題を論じるということは、直ちに、経営管理の問題を論じることになる。会社中心主義の希薄化と労働組合への凝集性の低下とは表裏一体の現象なのである。

さまざまな労働者意識調査の結果は、会社中心主義が希薄化したという点では一致している。しかし、会社中心主義が希薄化した状況下で、会社と組合とが従業員（組合員）に何を提供できるのかという点については、統一した結論はないようである。企業中心主義が希薄化している状況における企業と従業員そして労働組合のあり方については、さまざまな調査・研究が、将来の方向性について焦点を合わせていたのである。

組合員の満足と不満足や不安とは、ハーズバーグの動機付け要因・衛生要因の二要因理論にしたがって、⁽¹⁾ 議論するのが適切だろう。不満足を生じさせる要因は、それを減少させなければ、不満足の水準は下がらない。しかし、それでは仕事に対する満足度を高めることができない。仕事への満足を高め動機付けを高める要因は、不満足を減少させる要因とは異なる種類の要因であるというのが、二要因理論である。

雇用の安定や公正な処遇は、上記で言えば、

不安や不満足を減少させる衛生要因にあたる。また、人事労務管理の個別化に対応して提案されてきた人事処遇に関わる苦情処理の仕組みも衛生要因に関わるものだ。情報の公開や公正な処遇は、労働者の権利を守る上では非常に重要なものである。しかし、不安や不満足が減少したからといって、満足度は高まらない。

満足度を高める要因としては、どのようなものがあるのだろうか。それは、「仕事を任せられ、信頼されていると感じた時」であったり、「いろいろな仕事の経験や教育・研修を通じて自分自身が向上していると実感できた時」であったりするのだ。⁽²⁾「魅力ある職場作り」のための施策のうちの幾つかは、満足度を高める要因として機能することが期待されているものであろう。

過去10数年に各方面で提案されてきた人事労務施策の多くは、従業員の一部の層の不満を減少させることを主目的に設計されてきた。不満足を減少させたからといって、満足を増加させるわけではない。そして、それは施策の関心の対象とはなっていない従業員層から見れば、不満足を増大させることになってしまふのであった。言い方を変えれば、満足度が高まった組合員層はいないかもしれないのである。

厳しい経済環境にあるからこそ、満足度を高める施策の立案に努める必要があるのではないだろうか。満足度を高めるには、上述のように「他者からの承認」と「仕事能力の向上」の二つが重要である。他者からの承認を得られるようにするためには、現代社会における「協働」の仕組みを組合の側からも提案することが必要だろう。長期雇用の慣行がなくても、また、共同体意識が希薄であっても、チームワークは可能なのである。そして、

チームワークがなければ、組織成果も挙げられないのである。

仕事能力の向上については、教育訓練についての新たな投資が制約されていても可能であるような「従業員の仕事能力向上プログラム」を策定することが課題になるだろう。OJT中心の仕事能力向上プログラムで得られた成果が、その従業員が他の企業に移動しても通用するようにすることである。

日本の労働組合の大きな特質は、組合員の実際の考えや感情を率直にかつインフォーマルに経営者に伝えることにもあった。「人間は、この条件の下では、このように行動するはずだ」という合理主義的な人間観に対して、「実際には、予想に反して、このように感じて、このように行動している」とのフィードバックを経営者に対して行うのが、労働組合の役割の一つであった。⁽³⁾ 新たな人事労務管理施策が、当初の目的どおりに機能しているかどうかを、幅広く観察して問題点を指摘するのが、重要なものではなかろうか。

人びとの矛盾した意識と組合の役割

人びとの意識は当然のことながら矛盾している。独立開業するほどの起業家意識を持って日常業務にあたらねばならないと思いつつも、何らかの保障がなければ、そのような選択はできないと考える。能力や実績通りの処遇をしてほしいと思いつつも、自分自身は同時に勤続年数に応じた処遇を保障してもらいたいと考える。ライン管理者にはなれないかもしれないから、専門職としてキャリアを追求したいと答えつつも、専門職の中身については十分には分かってはいない。若年層や中堅層が中高年層を批判しても、10年先、20年先には自分自身が同じように批判される対象になるという可能性について十分には理解し

ていない。

過去10数年、若年層や中堅層が感じる不満を減少させるという方向で経営者と組合は施策を検討してきた。産業や企業によれば、経営者が提唱することよりも一層変化を求めるようなことを組合が主張したということもある。しかし、このことによって、逆に、若年層が将来の役割モデル（キャリアモデル）を失うという側面もあった。産業社会で働くことの意義そのものを見失ってしまうような状況である。

人間は合理的に行動する時と、非合理的に行動するときがある。人びとが「感情」に基づいて非合理的に行動する可能性があるということを、戦後の混乱期の中で企業は十分に認識した。したがって、新しい制度を導入する際には、フォローアップを重視するようになったし、「感情」を十分にモニターするために労働組合のチャンネルが機能した。

非合理的な人間像に対する十分な知見なくしては、少なくとも、日本の労働組合幹部としては仕事を遂行できない。人間の非合理的な側面は企業活動への制約の条件にもなりうるが、条件がうまく整えば、予想もしない力になる。組合員の「非合理的な意見」を組合内で説得し、表面化させないように努めるのではなく、率直に経営者に伝え、方策を検討することが重要なのではないだろうか。

結語

多くの大企業の企業別労働組合はユニオン・ショップ制とチェックオフの仕組みによって守られている。生産性の向上への努力は十分にしている、新たな組合員の獲得には、努力する必要がなかった。また、組合費に見合う主要なサービスは何なのか、ということを実原則に立ち返って考えることは少なかった。

技能系社員、事務・技術系社員のそれぞれについて労働組合が何をなすべきかということについては冷静に判断されるべきだろう。若年層、中堅層、中高年層という年齢グループ間についても同様であるし、男女間についても同様である。現在、未組織であるさまざまな雇用形態労働者間については、協働と組織成果の観点で検討すべきであろう。

当面は、今までとは全く異なる労働組合運動の理念が人びとの間で選択される可能性はない。したがって、ありうる帰結は、企業別労働組合に対する徹底的な「無関心」だろう。そして、この「無関心」は、「現場」の力を生かすことができない経営システムが増加してしまうことにつながる。企業別労働組合を中心とする日本の労働組合の強みを生かす余地は、現在の経済環境の中でも多い。

〔筆者は中部産政研 研究員〕

<注>

- (1) F・ハーズバーグ著、北野利信訳『仕事と人間性～動機付け-衛生理論の新展開』東洋経済新報社、1968年
- (2) (財)中部産業・労働政策研究会『長期雇用の変質と人事・労務政策のゆくえ～中京地区自動車産業の事例から～』平成6年6月
- (3) (財)中部産業・労働政策研究会『トヨタグループの労使関係～その歴史と考え方～』1998年

筆者紹介

藤原 道夫（ふじわら みちお）

〔略 歴〕

1949年 生まれ
1973年 一橋大学社会学部卒業
1978年 南山大学経営学部助手、助教授
1993年 南山大学経営学部教授
2000年 南山大学総合政策学部教授
現在に至る



日本的劳使関係モデルの 「移転」可能性



金城学院大学現代文化学部
教授 山 本 郁 郎

1. アセアン製自動車

報道 ("Asahi Com" 2001/12/18)によれば、ホンダは2002年からタイで生産を開始する「フィット」ベースの小型車を日本に逆輸入する方針であることを明らかにした。北米現地法人からの逆輸入はすでに当たり前になっているが、アセアン製自動車の逆輸入はこれが初めてのケースとなろう。このことは日本企業のアセアン生産拠点が品質面でも世界市場の要求に応えられるほど高いレベルに達したことを意味する。

アジア各国の国産化規制に対応して60年代に始まった日本自動車メーカーのアジア進出は、80年代後半以降グローバル・アジア戦略の新たな再編・展開の過程で、従来のKD生産を中心とした小規模な生産体制から大規模な投資による生産能力の拡大および日系を中心とする関連部品メーカーを巻き込んだ現地調達引き上げを二本の柱として、本格的な生産体制の構築へと転換を進めてきた。その結果、アジア生産拠点でもトヨタ生産方式(TPS)の本格的な導入が日程に上るまでになっている。こうしたグローバル・アジア戦

略の転換を促した要因として、①85年のプラザ合意以後急速に進んだ円高、②経済成長を背景とするアセアン自動車市場の急速な拡大、③AFTA(アセアン自由貿易地域)の前倒しであるBBC/AICOスキームの実施を受けた日系自動車・同部品メーカーの、アセアン諸国間における部品相互補完体制の構築、さらに④90年代半ば以降米韓自動車メーカーの参入によるアジア市場における企業間競争の激化があげられる。

2. カデラ争議の衝撃

昨年3月インドネシアのカデラ社で発生した争議は、グローバル・アジア戦略に潜む深い陥穽の存在をくまなく日系企業に気づかせることになった。カデラ社(1988年設立)はアラコが90%の資本を所有するシートメーカーで、当時の従業員数は約970名、うち正社員は450名であった。正社員の大半が全インドネシア労働組合連合・金属電機機械産業労働組合連合(略称LEM-FSPSI)の支部に加盟していた。ところが折りから進められていた賃上げ交渉をめぐって、執行部11人中3人が独自に100%の賃上げ等を要求、組合員の

半数近い200人を率いて3月19日以降ストライキに突入、工場を占拠した。この3人はインドネシア福祉労働組合(略称 SBSI)の影響を強く受けているとみられた。ところが、3月29日未明、工場占拠中の労働組合員に正体不明の暴力集団が襲いかかり、投げ込まれた爆発物で労組員2名が死亡、60人以上が重軽傷を負うという大きな事件に発展した。LEM-FSPSIをはじめ多くの労働組合、民主団体、NGO が経営側を非難、その責任を追求した。その後カデラ社は従業員全員を解雇し倒産、従業員の一部は解雇無効を求めて裁判闘争を展開しているが、その詳細はここでは省略する。

3. 制度インフラとしての 安定的労使関係

以上がカデラ争議のおおよその経過である。カデラ争議によりシートの生産が停止したため、供給を受けてきた完成車メーカーは大きな影響をこうむることになった。とくにトヨタ・アストラ・モーター社(以下 TAM と略記)では、今やインドネシアを代表するブランドとなったキジャンのシート供給を100%カデラ社に仰いでいたことからその生産がストップ、緊急の対応を迫られることになった。上述のようにアセアン諸国における自動車生産の本格化に伴い、企業間のネットワークはますます広がるとともに緻密さを加えてきた。その結果、ネットワークのどの一部に故障が起きてもその影響はただちに全体に及ぶことになった。カデラ争議はそうした現実が形成されつつあることを劇的に示した。

この文脈で思い出されるのは日本国内における1972年の全トヨタ労働組合連合会(以下、全トヨタ労連と略記)の結成である。この時期 TPS はさまざまな工夫を重ねながら傘下

の関連部品企業に普及し、高い効率と柔軟性を兼ね備えた生産システムとして形成された。部品企業労組を巻き込んだ企業連の結成とその活動は労働諸条件の平準化を進めるとともに、労使関係の安定に大きく貢献することになった。その意味で全トヨタ労連の結成は生産システムとしての TPS が円滑に運営されるために不可欠の制度インフラであったといえよう。現在アセアン諸国において TPS の本格的な導入が進められる中で、その円滑な作動を支える制度インフラとして安定的労使関係の構築は不可欠の課題といえよう。

4. 民主化と労働運動

今一度カデラ争議の特徴に目を向けながら、安定的労使関係構築のために必要な要件を考えてみよう。この争議の第1の特徴は、複数組合状況が争議の展開全体を支配したことである。インドネシアではスハルト退陣後の労組法改正により労働組合の組織化は自由になった。その結果労働移住省に登録した公認の労働組合全国組織が2001年4月現在で38あり、その数はなお急速な勢いで増え続けている。その多くが組織拡大を目標に掲げて活動を展開しているので、いつ、どこで複数組合状況が生じてまったく不思議ではないのである。貧困と低賃金が過激な主張をする労働組合に労働者を引き寄せる磁石となっている。しかし、その背後に潜む複数組合状況の問題性は活動家だけでなく、政策担当者の間ですら意識されていないようだ。労働法の専門家であるインドネシア大学法学部教授ラジャグングック氏は複数組合下での組織間調整の枠組みの必要を訴えているが、そうした真摯な問いかけに耳を傾ける雰囲気は今のところまったくといってよいほど見られないと嘆いた。

第2に、複数组合状況の進展を日本人出向者はもちろん現地人労務担当者も十分把握していなかった。インドネシアでは外資系企業における労務担当にはインドネシア人をあてることが法制化されている。これ自体は当然のことといえよう。しかし、そのことは日本人出向者が労務問題に無関心でいいということの意味しない。ところが、とくに近年むしろ出向者は増加傾向にありながら、彼らはグローバル・アジア戦略の展開に伴うプロジェクト業務の遂行や本社との連絡・調整に追われることが多く、労務問題を現地人担当にまかせっきりにするケースが多くなってきているように思われる。そのために労使関係の構築という経営にとってカナメともいうべき重要な分野で日本の経験がまったく生かされていないこと、あるいは生かそうとする姿勢すら欠いていることが問題ではないだろうか。

第3に、とくに現地の労働組合にとって重要な課題は「労—使」関係の前に「労—労」関係を構築することではないかと筆者は考えている。スハルト体制下のインドネシアでは政府公認の労働組合はSPSIだけであり、その役員は典型的な労働貴族であった。彼らは職場において草の根の組合員の声を聞く必要も意志もなかった。したがって、そのためのしくみの整備や運用のノウハウは蓄積されていない。労働組合の原点は職場にあるなどという考え方が育つにはあまりに時間が短すぎるのである。実際、インドネシアとタイでいくつかの「優れた」労働組合にヒアリングを行ったが、職場レベルの組織と活動は例外なく貧しい。こうした状況では健全な労働組合運動は育ちようがない。こうした状況こそ外部からの介入を容易にするであろう。まさに、いま必要なのは「労—使」関係というよりは、「労—労」関係ではないだろうか。

そして最後に、労働組合の外に向けた情報収集能力の弱さがあげられる。賃金なりボーナスの要求水準決定にあたって最も重要な参照枠組みとなるのが同一業種の賃金水準であることは周知の通りである。だが、その点でLEM-FSPSIをはじめ労働組合の機能はきわめて不十分である。それだけに企業グループ9社の労働組合の間に連合体組織が結成され、統一要求を掲げて賃上げ交渉を行っているナショナル・ゴベルンメント労働組合の事例は画期的な意義を持つ。

5. 日本型労使関係モデルの 「移転」可能性

アセアン諸国における労使関係構築の課題、その前提となる労働組合運動の発展に日本の経験はモデルとなりうるのだろうか。日本とアセアン諸国の間では労使関係の前提となる社会的・制度的条件にいくつか大きな違いがある。それらを踏まえながら若干の見通しを示してみたい。(1)アセアン諸国では労働組合が企業別に組織されているところは少ない。しかし、インドネシアの「パンチャシラ労使関係」(山本, 1999年)に見られるように、企業レベルの労使協議(Bipartite)は労使関係の基本として位置づけられており、企業レベルの労働組合活動が全国組織や産業別組織の意向や政策に影響される度合は低い。(2)また、労使関係安定は従業員に対する能力向上機会の提供と能力や成果に対する報酬としての賃金や昇進制度が整備されており、それを通じて従業員—組合員が高いモチベーションと規律を保持することが前提となる。こうした人材育成のしくみとその運用について日系企業の多くはすでに豊かな経験を持っている。(3)最も重要な問題は上述した職場レベルの組合活動にある。労働組合が職場組織を通じて

組合員の意見を十分に吸収し、それらを統合して政策要求にまとめあげることができる組織能力を育成することはきわめて重要な課題である。こうした「労一労」関係の基盤の上に「労一使」コミュニケーションメカニズムの円滑な機能がはじめて保証されるのである。ヒアリングを通じて多くの日系企業で労使コミュニケーションのしくみの整備はよく進められているが、それが十分に情報・意見交換の場として機能していないという声を聞いた。その主な理由は「労一労」関係の脆弱さにあると思われる。労使コミュニケーションは環境の変化に対して打ち出そうとする経営諸施策がどのような影響を組織や従業員の行動に及ぼすか、それに対する職場・従業員の反応や対処の仕方を事前に察知し、必要な対策を立て、場合によっては施策そのものに変更を加えることで、できるだけ小さなコストで最適な施策の遂行を可能にするものである。そのためには「労一労」関係の構築は緊要な課題といえよう。

(4)最後に、労働組合の横への連携を強化する課題がある。とりわけ同一の商品市場・労働市場を基盤とする労働組合間の連携が重要であろう。そのモデルは全トヨタ労連等の企業連合体によって与えられている。企業連合体を通じてそれぞれの課題や要求をめぐり相互の情報交換が行われ、さらに交渉パターンの設定などの戦術的な協力関係を通じて強力な交渉力が発揮されることになる。また、各労働組合で実践された優れた労使関係パフォーマンスは企業連合体を介して各労働組合に容易に普及されることになろう。TPS本格導入を通じて完成車メーカーと部品メーカーの企業ネットワークが形成される中、企業連組織の役割に期待されるものは大きい。

小論は労働運動・労使関係に関する日本の

経験を歴史的・文化的背景の異なるアジアの国々にそのまま「移転」することが可能だと主張するのではない。そうではなくて、日本の労使関係・労働運動のエッセンスは普遍的で理解可能な言語で語ることができるのであり、企業活動のグローバル化が急速に進展する中でアジアの国々の労働運動が直面する課題の解決に日本の労働組合もその蓄積された経験を役立てることができるし、またそれを求められているのではないかということである。

(在 ジャカルタ)

〔筆者は中部産政研顧問〕

著者紹介

山本 郁郎 (やまもと いくろう)

〔略 歴〕

1946年 愛知県生まれ

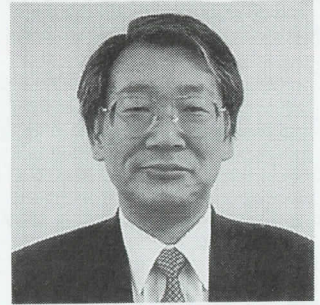
名古屋大学大学院経済学研究科博士課程満期退学
現在金城学院大学現代文化学部教授

〔主な著書・論文〕

- 『アジアの大都市第2巻 ジャカルタ』(共著)
日本評論社, 1999年
- 『労働多様化に向けた労使の課題』
中部産政研, 1998年
- 『アジアの労働と生活』(共著)
御茶ノ水書房, 1998年
- 「The Dynamism of SME and Inter-Firm Linkage in Indonesia」
『Nippon』Center for Japanese Studies,
University of Indonesia, Vol 5-No 1, 2001年
- 「パンチャシラ労使関係の理念と労働政策の変容」
『金城学院大学論集』第41号, 1999年



21世紀への思いを込めた 『愛・地球博』



(財)2005年日本国際博覧会協会

広報宣伝グループ長
楠 本 孝

2005年3月25日、21世紀最初の大型万博が日本の愛知で開かれます。また、開催までのプロセスも博覧会の一環という見方をすると、既に始まっていると言えます。「自然の叡智」をテーマとするこの万博は、正式名称：2005年日本国際博覧会、略称：愛知万博、そして先ごろ愛称が小泉総理にもご相談した上で『愛・地球博』に決まりました。「愛知」と「地球」を連結させた造語ですが、『愛』は自然を愛し、人を愛することであり、また『地球博』には地球環境、地球市民、地球大交流などの全てのコンセプトを包含しています。まさにこの博覧会に対する様々な人々の思いを端的に表現した愛称であり、多くの人々の心の中に親しみを持って受け入れられるものと思っています。

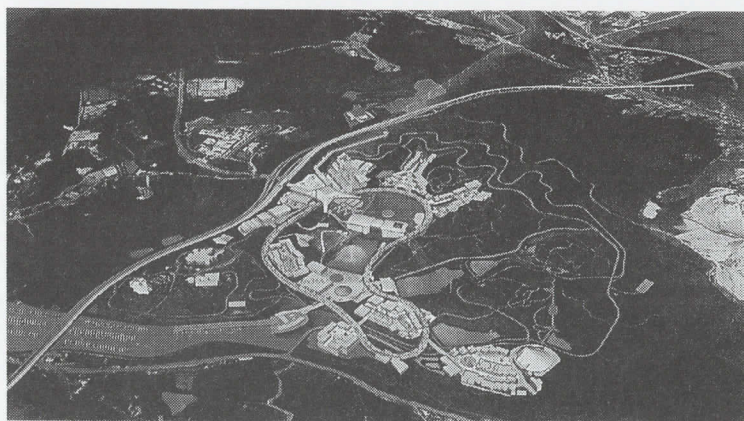
博覧会自体の準備については、昨年12月に「基本計画」を策定し、これに基づいてハード、ソフトの両面で本格的な取り組みを急ピッチで進めているところです。具体的には、会場計画は現在基本設計に入っており、今後実施設計を経て、今秋には造成工事が始まり

ます。また、展示、催事などの中身についても個々に基本計画から実施計画へ具体的な形にしていきます。各国や国際機関への参加招請活動は本格化し、出展企業も決まってきました。市民の参加もその実行組織やボランティア組織が立ち上がってきますので、皆さんにも是非参加いただきたいと思います。

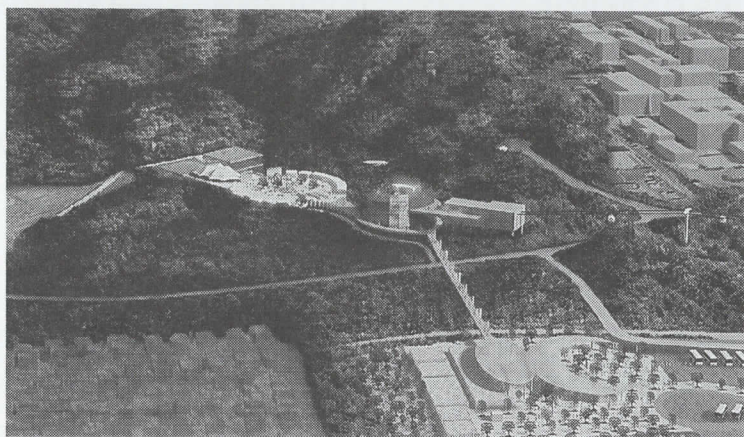
自然の仕組みに学び

21世紀社会のモデルを創る

具体的な内容の紹介の前に、「愛・地球博」の意義や目的について述べたいと思います。“万博は時代を映す鏡”とも言われ、それぞれの時代背景を受けて進化し、常に新しい文化を創り出してきました。今、日本も世界も世紀の変わり目と期を一にして、転機を迎えています。地球環境問題、資源・エネルギー問題等の深刻化、IT時代の本格化、高齢社会への突入期、市民参加、NPO/NGOの大きな潮流、さらには地域間、民族間の対立の存在等々。手をこまねいては何も生まれませんし、先延ばしをすれば不安や閉塞



愛知青少年公園地区 会場イメージ図



海上地区 会場イメージ図

感が広がるばかりです。21世紀初頭のこの万博で、私たちがこれまで蓄積してきた知識と知恵、これから生み出す知識と知恵をこれらの課題の解決に総動員したいと考えています。現段階のシステムではまだ充分ではないかもしれませんが。しかし10年、20年、30年努力すれば必ず解決に至るという確信は示せると思います。未来への確信こそが次代を担う若者たちに挑戦の機会を与えます。過去の万博も、その時々多くの若者に大きな感動と未来への確信を与えてきました。『愛・地球博』も日本と世界の若者に大きな感動と21世紀への確信を与えたいと考えています。

1851年のロンドン万博から始まった過去150年の万博の歴史は、まさに「人類の叡

智」の産物とも言えるモノが出展陳列されてきました。この博覧会は「人類の叡智」ではなく、敢えて「自然の叡智」をテーマにしました。『自然（地球）の仕組みは素晴らしい。我々人類は21世紀は自然に学ばなければならない。自然の仕組みに学んで21世紀社会を創りたい。』そのような願いを込めて、21世紀最初の万博のテーマを「自然の叡智」にしたのです。つまり、「自然の叡智（自然の素晴らしい仕組み）」に学び、その知恵や文化を世界中から持ち寄り、交流させ、そこから生まれる素晴らしい21世紀社会のモデルを『愛・地球博』で提示したいのです。

テーマ「自然の叡智」を具体的に展開するために3つのサブテーマを設けました。

① 第1サブテーマは「宇宙、生命と情報」

です。ここでは最先端の科学技術により、自然を探究するとともに、地球温暖化・エネルギー・環境・水・食料などの地球的課題を解決する指針を示したいと考えています。宇宙、生命、医療、IT、ロボット、バイファームなどの分野での展示が考えられます。

② 第2サブテーマは「人生の“わざ”と智慧」です。今までも自然の中から工芸・芸術・文化を生み出してきたように、自然の中から喜び、楽しみ、生き甲斐の世界を創造し、21世紀の人々がいきいき暮らしていく方向を提示するものです。自然芸術、伝統文化、伝統芸能、高齢者社会、子どもの生活、世界のお祭り、工芸の技、アニメ等々の分野があります。

③ 第3サブテーマは「循環型社会」です。新エネルギーの導入、3R（リデュース、リユース、リサイクル）等を実行することによって循環型社会の構築を試みるということです。里山、世界環境、リサイクル技術とシステム、水処理、エコカー、新エネルギー、環境型共生住宅などが考えられます。

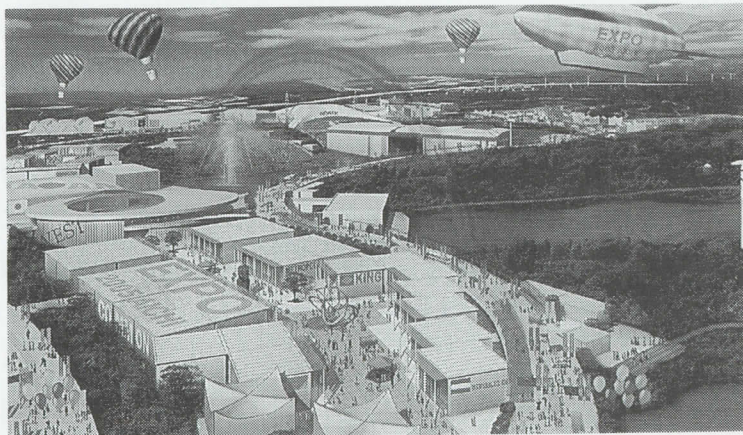
従来とは逆の発想で 会場はつくられます

会場となる海上地区（瀬戸市の南東部）と愛知青少年公園地区（長久手町、豊田市）は、ともに緑と水が豊かな自然に恵まれた所です。この博覧会では広大な平地にパビリオンが立つという従来の博覧会とは異なり、極力自然に影響を与えず、自然を生かした形で、その中で国際博覧会にふさわしい魅力を備えた施設配置や動線の確保を会場づくりの基本に置いています。従って平地のスペースに応じて施設の配置は分散し、また施設の面積は過去の国際博覧会に比べてコンパクトなものとなりますが、これらの制約条件を逆に会場の魅力づくりのためのプラス要因にすべく、様々な知恵が生まれ、発想の転換が行われています。

その中核的存在が愛知青少年公園地区で計画している「グローバル・コモン」と「グローバル・ループ」です。

2つの魅力を楽しんでもらいます

「海上地区」と「愛知青少年公園地区」の2つのエリアはゴンドラやシャトルバスで繋



愛知青少年公園地区 会場イメージ図

ぎ一体的に展開しますが、同時にそれぞれのエリアの性格を明確にして2つの魅力を創り出します。

「海上地区」は、「愛知万博の原点としてのメモリアルゾーン」と位置づけて、里山の自然と陶磁器、そして市民の主体的な参加と交流を核に展開します。ここは「ゲートゾーン」から始まり、政府施設と愛知県施設からなる「国・県出展ゾーン」、協会施設の市民交流プラザや陶磁器でつくる広場からなる「市民参加ゾーン」、自然の中の遊歩道を中心とした「里山遊歩ゾーン」で構成します。

一方、「愛知青少年公園地区」は、「地球大交流を体験するにぎわいのゾーン」として、各国・国際機関、民間企業、NPO/NGO、市民など多彩な参加者のもと、国際博覧会の規模感と来場者の楽しさあふれる体験を演出します。ここは「グローバル・コモン」(公式出展ひろば)と「グローバル・ループ」(水平回廊)の2つの交流舞台を基本骨格に、「センターゾーン」、「日本ゾーン」、「民間出展ゾーン」、「ゲートシティ」、「森林体感ゾーン」、「遊びと文化のゾーン」で構成します。

ループを通りコモンを巡ると 世界一周を体験します

「グローバル・コモン」は外国政府や国際機関が出展する施設です。平地のスペースを考慮して6つのコモンが会場内に分散して造られます。ここは国や文化の違いを越えた多彩な交流を行うための共有地であり、パビリオン出展に加えて、共通のイベント広場やバザール機能なども持ちます。また、6つのコモンが個性的なものとなるよう、それぞれにゲートやシンボル造形やバナーなどの演出を

行います。

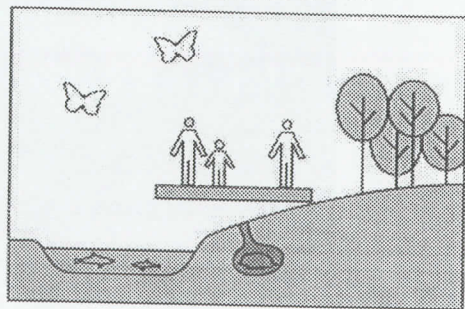
国際博覧会の最大の魅力は、世界の多様な文化が集い合い交流することで新たな発見と創造が行われることであり、各国からの出展が目玉となることは言うまでのありません。よく言われるのは「大阪万博の月の石」みたいな目玉はあるのか。しかし、米国政府が「月の石」の出展を決めたのは開幕の4ヶ月前でした。どのようなものが出展されるのか開業まで楽しみが続いていることになります。

6つのコモンを結ぶ「グローバル・ループ」は、多様な機能と特徴を持ち、平地が少ない、会場内の起伏が大きいなどの制約を克服するとともに、来場者の利便性の向上や会場の魅力づくりに大いに寄与しています。

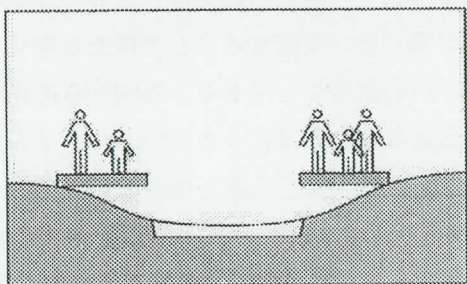
最大の機能は会場内の主動線としての役割であり、全長2.5km、標準幅25mで、ゆっくりした歩行速度で1周1時間程度です。このループを巡り各コモンを訪れると世界一周を体験できます。その他ループには、パレードやパフォーマンスを展開する交流広場としての機能や情報サービス、休憩機能なども備えています。

また、ループには大きく4つの特徴があります<図①～④参照>。

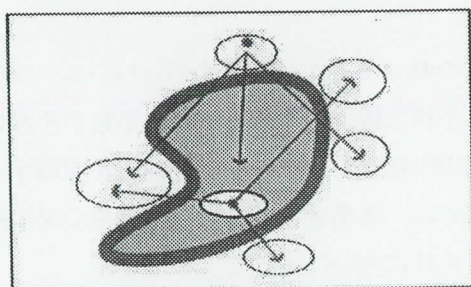
- ①自然環境への配慮：土地の改変を少なく抑えられるため、動植物への影響を軽減できます。



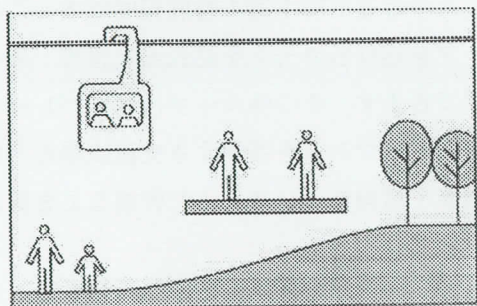
- ②バリアフリー：起伏のある会場でありながらフラットな構造なので、快適に巡ることができます。



- ③会場全体の分かり易さ：シンプルなループ構造によってグローバル・コモンや各施設の位置が見渡せて分かり易くなります。



- ④立体的な会場構成：空中(ゴンドラ)、ループ、地上の3つのレベルで移動できるため、会場内をよりスムーズに快適に巡れます。



集客の中心となるセンターゾーンなど魅力的な事業を企画しています

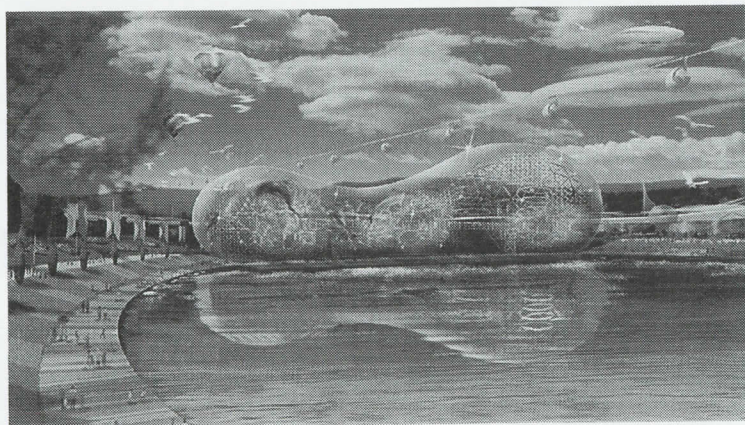
グローバル・ループに囲まれた中央の空間を「センターゾーン」とします。ここは『愛・地球博』の魅力を高め、集客の中心的なゾーンとなります。

まず温水プールとアイスアリーナの既存施設を活用した「グローバル・ハウス」、ここは言わば協会のテーマ・パビリオンという位置づけのもので、“135億年の宇宙史と45億年の地球史の奇想天外で世界初の体験旅行”を最先端技術を駆使して展開しようと企画しています。グローバルハウスの両側では、芝生広場を活用し世界の様々なお祭りが大集合する「地球大交流広場」と、池を利用した水のパフォーマンス劇場・「水と光と風のスペクタクル広場」を展開します。

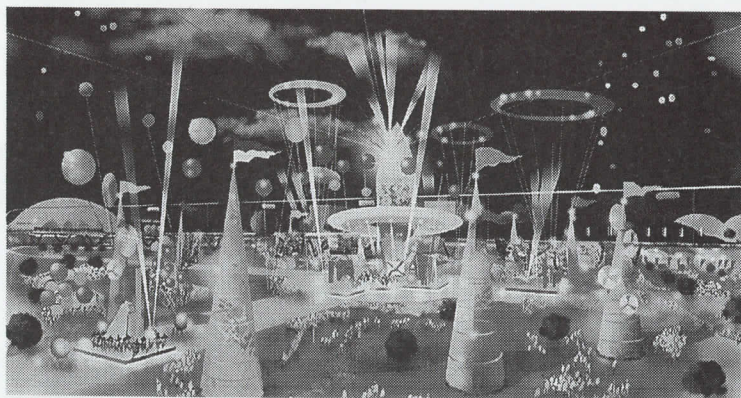
その他にも魅力的な事業を数多く企画しています。

「日本ゾーン」では日本政府館を中心に、愛知・広域館や名古屋市館があり、万博のテーマや日本およびこの地域の文化などを表現します。

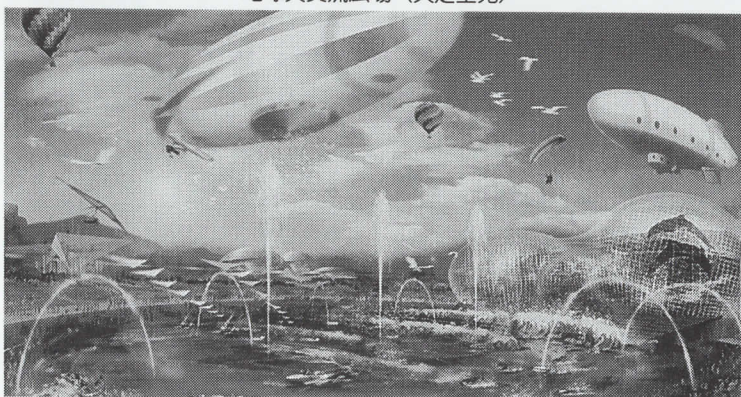
「森林体感ゾーン」では世界的な NPO／



グローバル・ハウス



地球大交流広場（大芝生苑）



水と光と風のスペクタクル広場（こいの池）

NGO の参加による「地球市民村」を企画しています。

「遊びと文化のゾーン」で展開する「創造力遊園地」は、参加体験学習（ラーニング・エクスペリエンス）を基本に子どもから大人まで遊びながら学べる21世紀型の学校で、「学びのパビリオン」や「わくわく体験広場」や、「ロボフェスタ」「いのちの博覧会」などのユニークな事業を展開します。

参加することから始まります

『愛・地球博』の1つの特徴は、参加型です。各国や国際機関、自治体、企業、団体、NPO／NGO、市民など幅広い層の人々がいろいろな形で参加することが成功のカギを握っていると考え、そのための工夫を随所に行っています。会期中の会場内での参加はも

ろんのこと、会期前、会場外での参加も大いに歓迎しています。出展者として、イベントなどの出演者として、ボランティアとして、来場者として、どのような形であれ博覧会に参加し、交流し、体験することから未来が始まり、メッセージが発信されます。

筆者紹介

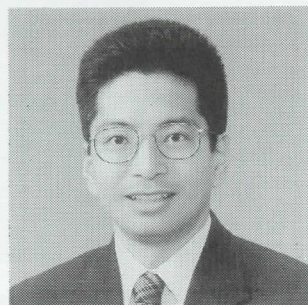
楠本 孝（くすもと たかし）

〔略 歴〕

1950年 徳島県生まれ
 1972年 九州大学経済学部卒業
 トヨタ自動車工業(株)入社
 第1購買部、広報部
 堤工場工務部を経て
 1999年 (財)2005年日本国際博覧会協会に出向
 広報宣伝グループ長 現在に至る



経済学から見た プロスポーツ



大阪大学社会経済研究所
教授 大 竹 文 雄

1. プロスポーツ選手の年俸と移籍

プロ野球、プロサッカー、大相撲、プロゴルフといった様々なプロスポーツは、日本人の娯楽の中で重要な位置を占めている。プロスポーツそのものの面白さに加えて、プロ野球選手やプロサッカー選手の天文学的な移籍金や年俸は大きな話題になる。また、有名選手の移籍も人々の関心の的である。野茂を皮きりにイチロー、新庄がアメリカのメジャーリーグで活躍し、今年は石井、田口、小宮山とつぎつぎに日本の一流選手がメジャーリーグに移籍していく。日本のプロ野球界でも前中日監督の星野仙一氏が阪神監督になったり、フリーエージェントで選手がチームが変わったり、トレードによる移籍があったりしている。サッカーでも、中田、稲本、高原、小野といった有力選手が海外移籍し、国内でも選手の移動は頻繁に行われている。

ところで、製造業、教師、看護婦、社会福祉関係者といった社会的により重要な仕事をしていると考えられる人々に比べて、大衆の娯楽のために競技している一流プロスポーツ選手が高い報酬を得ることができるのはなぜであろうか。また、プロスポーツ選手の移籍

は、何が目的でなされているのであろうか。フリーエージェント制度のように選手の移動が自由になることで、人気があつて財力がある特定のチームが強くなりすぎてチーム間の戦力の均衡が崩れ一人勝ちの状況が生まれてしまわないだろうか。

こうした疑問には、経済学で答えることができる。答えをあらかじめ紹介しておこう。一流プロスポーツ選手の年俸が、学校の教師や看護婦の賃金よりも高いのは、社会的な価値がプロスポーツ選手の方が高いのではなく、少数のプロスポーツ選手が同時に多くの人々を楽しませることができるという技術的な特性による。また、フリーエージェントのようにチーム間移動が自由になった場合でも、チームの経営目的が利潤を最大にすることであり、人々はどちらが勝つか分からないというスポーツのスリルを楽しんでいる限り、選手のチームへの配分はフリーエージェント前後で全く変わらない。

2. プロスポーツ選手の年俸は なぜ高いのか

一流プロスポーツ選手の年俸は何億にも達する。どうして、そのような高い年俸を獲得

することができるのであろうか。このことについて経済学者は、ちょうど都心の一等地の地価が高いのと同じ理由で、一流プロスポーツ選手が希少な才能をもっていることを反映していると考ええる。しかし、プロ野球選手やプロサッカー選手は、子供たちの教育、もの造り、看護という仕事に較べて社会的に価値のあるものなのだろうかという疑問が出てくるかもしれない。もちろん、プロスポーツの社会的な価値は、子供の教育といった仕事に較べると低い。なぜなら、社会全体でみたプロスポーツへの支出総額と教育費への支出総額を較べると、後者の方が圧倒的に大きい。子供の教育に年間100万円をかける家庭はそれほどめずらしくないが、プロスポーツの観戦にそれ以上の額の金額をかける家庭は少ないであろう。

プロスポーツ選手の場合は、テレビ、ビデオの発達で同時に多くの観客を楽しませることができるのである。一方、学校の教師の場合、一人の教師が同時に教えることができる生徒の数には限りがある。スポーツの場合、一流選手の試合と二流選手の試合が同じ料金でテレビで観戦できるので、わざわざ二流選手の試合を見る必要はない。また、テレビで観戦するのであれば、仮に一流選手と二流選手の技術的な差がわずかであっても、二流選手の試合を見ることはない。もしテレビがなければ、よい観客席が限られているため、悪い席で一流選手の試合をみるよりは、いい席で二流選手の試合をみるほうがいいということが生じるであろう。その場合には、プロスポーツ選手も学校の教師と似た状況が発生し、一流選手と二流選手との間の年俸格差も小さく、一流選手の年俸もあまり大きくならないはずである。しかし、現在のようにメディアが発達すると、誰もが最高の品質で一流選手のプ

レーを安い値段で楽しむことができる。

一人一人のファンが支払う値段は非常に少なくても、一流選手に人気が集中するために一人の選手が膨大なファンを獲得し、莫大な額の年俸を手にする。ファンは、一流選手と二流選手のプレーの差に対しそれほど大きな価値の差を感じていないにも関わらず、全てのファンが同時に一流選手のプレーを観戦することができるという技術特性の結果が、一流プロスポーツ選手の高額年俸の原因なのである。同じように、予備校の先生のなかには衛星回線で講義を中継できるようになり、高額の年俸をもらう先生も出現してきた。

多チャンネル化や衛星放送の発達により、メジャーリーグの一流プロ野球選手やヨーロッパのサッカーリーグの一流選手のプレーを見ることが可能になってきた。このことが、日本のプロスポーツファンの眼を世界の一流選手のプレーに向けさせ、メジャーリーグやセリア・Aの選手の年俸をより高くしていくのである。当然、日本の一流選手の多くが海外移籍していくことになる。このような傾向を止めるためには、テレビ観戦ではなくスタジアムでないと味わえない価値を高めていくことしかない。

3. 選手のチーム間移動と戦力均衡

プロ野球においては、近年フリーエージェント制度が導入され、一流選手が自分の意志でチームを変えることができるようになった。また、ヨーロッパのプロサッカーリーグにおいても1995年のボスマン裁定によって、契約期間が切れた選手が他チームに移る際に移籍金を取ることは違法であるとされたため、労働移動がより自由になった。こうした、労働移動の自由化は、財力のあるチームの一人勝ちをもたらしてしまい、プロスポーツの魅力

をなくしてしまうのではないだろうか。この点を経済学的に考えてみよう。そのためには、まずプロスポーツの魅力の源泉とその産業特性を検討する必要がある。

（ルイス＝シュメリングの逆説）：対戦相手がいないとスポーツ観戦というサービスを売ることができないという単純な事実は、プロスポーツのチームを通常の企業とは同一に考えられない状況を作り出している。このことを、ニール教授は1964年の論文で、1930年代のヘビー級ボクサーのタイトルマッチにちなんでルイス＝シュメリングの逆説と呼んだ。アメリカとドイツのそれぞれの代表的なヘビー級ボクサーであったルイスとシュメリングは、何度かの世界戦を行ったが、それは第二次大戦前の両国の関係を反映して非常に注目を浴びたものであった。ニール教授は、ルイスというアメリカのヘビー級チャンピオンが、シュメリングよりも遙かに強かったとすれば、シュメリングと力が拮抗していた場合と比べてより低い所得しか得られなかったであろうという。あまりにも力の差があれば、戦いの行方は予測可能であってつまらないのである。

（結果の予測不可能性仮説とチーム力の競争バランス）：ルイス＝シュメリングの逆説が意味するのは、スポーツにおいては結果が予測できない場合に、観客動員や球団の利潤が最大になるということである。この結果の予測不可能性がスポーツの魅力であるという仮説のもとでは、チーム間のバランスについての重要な命題が導かれる。ローテンベルク教授は1956年の論文で、プロ野球における選手の自発的な球団間移動を禁じたりザブクローズ制度とその移動を認めたフリーエー

ジェント制度の間で、球団間の選手の配分は変わらないということを主張した。

今、リザーブクローズ制のもとで資金的に豊かなチームと貧しいチームがあったとしよう。各チームは利潤最大化を行っている。このとき、各チームは試合結果が予測できないようなチーム間の戦力バランスが達成されたときに、利潤が最大になることを知っているとしよう。そうすると、財政的に豊かなチームであっても、戦力バランスを崩すほど、優秀な選手を集める行動はとらない。各チームは、利潤最大化行動を通じて選手のトレードを行い、選手の最適配分を達成する。そのもとでは、結果的にはチーム間の戦力均衡が達成されている。選手の配分は、選手の限界収益が各チーム間で均等化するところで決まる。しかし、リザーブクローズのもとでは、球団は買手独占の地位にあって強い交渉力をもっているので、低めの賃金が選手に支払われる。

一方、フリーエージェント制度のもとでは、選手は最も高い賃金が支払われる球団に移動する。選手の配分は、選手が加入することで増える球団収入と年俸が等しくなるところで決定される。その状態では、利潤が最大化されているので、チーム間の戦力も均衡している。すなわち、フリーエージェント制のもとでもリザーブクローズのもとでも選手の配分は変わらないで、チーム間の戦力均衡も達成される。フリーエージェント制度の導入は、選手の賃金水準がフリーエージェント制度のもとでより高くなるという意味で選手と球団の間の所得分配にのみ影響を与える。これは、所有権の配分と財の配分は独立であるという「コースの定理」と呼ばれる経済学の定理の一形態である。

仮に、結果の不確実性が利潤を最大にさせるといふ仮説が正しいとすれば、プロスポー

ツにおいて戦力バランスをもたらすための様々な制度は、不要であるばかりか有害になる。戦力バランスをもたらす制度としては、プロ野球における新人選手のドラフト制度、観客入場料収益のシェアリング、放映権料のシェアリングといった様々な戦力均衡を促進する補助金制度がある。しかし、そのような補助制度は、利潤最大化のインセンティブを阻害することになり、却って戦力均衡への到達スピードを遅くしてしまうのである。

(戦力均衡が達成されないケース)

利潤最大化行動をとっていても完全な戦力均衡が達成できない可能性はある。ファンが好みのチームの勝率が高くなることから満足を得て観客動員数が増える場合である。しかし、この場合も、どのチームも同じことを目的とすれば、競争均衡が達成される場合には、戦力が均衡することになる。戦力均衡が達成されないケースとしては、球団の立地する都市の人口がより多い場合には、同じ勝率であっても強い選手を獲得することでより多く収益が増加する場合である。この場合には、有力選手の配分は、人口が多い地域に立地している球団ほど多くなり、球団間の戦力バランスは人口比に応じた部分だけ歪みが生じる。しかし、この場合でも、球団の参入を自由にしておくと球団の戦力バランスは達成できる。

(結果の予測不可能性仮説の妥当性)

今までのコースの定理の議論、戦力バランスの議論は、すべて結果の予測不可能性が利潤最大化に結びつくというものであった。しかし、結果の予測不可能性仮説の妥当性はどの程度あるのだろうか。この点については、プロスポーツの観客動員数の決定要因として、結果の予測不可能性が重要であるか否かを実

証的に分析した研究がある。それらの結果の多くは、結果の予測不可能性が高いほど観客動員数が多いという仮説が支持されないことを示している。

そうするとファンの多くは最良チームが勝つことを喜ぶという前提のモデルがより適切になる。日本でも多くのファンは、ある程度のスリルを楽しみながらも最後には特定のチームが勝ってくれるという水戸黄門のような楽しみかたをしているのかもしれない。特定のチームが強くなり、結果の予測可能性が高い場合に観客が多くなるということであれば、弱いチームに対する補助制度が現実にあるにもかかわらず特定チームがリーグで支配的な位置づけになるという多くの国でみられる現象は説明できる。しかし、結果の予測不可能性そのものをどのように測るかという実証的な大きな問題があり、結論が確定しているわけではない。

できるだけ多くの国民が楽しめるプロスポーツ制度を作り出すことが、プロスポーツ側だけでなく観客側にとっても望ましい。

あるプロスポーツリーグ全体の観客動員数や収益が最大になるような戦力配分のあり方はどういうものであるかを実証的にも明らかにすることができれば、それを達成するためのプロスポーツにおける相互補助制度、放映権料の分配制度、チームの買収に対する規制のあり方などを経済学の立場で明らかにすることができる。プロスポーツの制度改革を議論するためには、観客の動員がどのような要因によって決定されているのか、特に、期待勝率とその確実性とにどのような関連があるかを厳密に検討していく必要がある。



母子世帯調査が明らかにする 「ジェンダー問題」



金城学院大学現代文化学部
教授 杉本 貴代 栄

<母子世帯の趨勢>

2001年の3月に厚生労働省は、「平成10年度（1998年度）・全国母子世帯等調査結果の概要」（以下、「概要」とする）を発表した。これは5年ごとに行われる母子世帯と父子世帯を対象にした調査の結果報告であり、1998年度に行われた調査の報告が出るのに3年を要したことになる。しかし、これが現在知り得る最新の調査結果であり、次回に調査が行われるのは2003年度である。

この「概要」は、母子世帯の実情をよく伝えてくれる。まず、母子世帯と父子世帯の趨勢を見ると、母子世帯は急増ではないながらも漸増し、今回発表された1998年度調査でははじめて95万世帯を超えた。その出現理由としては年々「死別」が減少し、「生別」（主として離婚と未婚の母）が増加した。今回の調査では、特に未婚を出現理由とするものが前回調査に比べて84.8%増加した。これに比べて父子世帯は、調査をはじめた1983年以来、ほとんど総数の変化はなく、16万世帯前後を行き来している。それでも出現理由として、

「死別」が減少して「生別」が増加したことは母子世帯と共通する変化である。それでも「死別」が父子世帯全体の31.8%を占めていて、母子世帯全体の18.7%であることと比べて高いことが特徴である。

一般的に子どもは母親と暮らすもの、とされているために、父母の離婚等の「生別」が増えれば母子世帯が増加することになる。

「死別」をはじめとして、子の母が子どもと暮らせない特別の事情がある場合のみ、子どもは父と暮らす父子世帯となる。このような理由から父子世帯は増加しないものの、母子世帯は少しずつ増加した。ただし母子世帯が全世帯の17%を占めるに至ったアメリカのような増加ではなく、国民生活基礎調査（1998年）の全世帯数の割合でみると、母子世帯は全世帯の2.1%、父子世帯は0.4%を占めるにすぎない。

「概要」はまた、母子世帯が直面しているさまざまな困難を明らかにする。その困難の最大なものは経済的困難であり、母子世帯の年間平均収入（1997年・平均世帯人員3.16人）は229万円、父子世帯（平均世帯人員3.45

人)のそれは422万円と、母子世帯の年間収入はいたって低い。同年の一般世帯の年間平均収入(平均世帯人員2.95人)は658万円(「平成10年度国民生活基礎調査」)なので、母子世帯の年間収入はその約3分の1でしかない。母子世帯より収入の多い父子世帯でさえも、一般世帯の収入をかなりの程度下回る。

このような年間収入の差は、母子世帯と父子世帯の就労状況の違いを反映している。母子世帯の母の84.9%が就労しているが、うち常用雇用者は50.7%。父子世帯の父の89.4%が就労しており、うち75.3%が常用雇用者である。別れて暮らす子の父からの養育費については、母子世帯のうちで現在子どもの養育費を受けている世帯が20.8%、過去に受けたことがある世帯が16.4%。約6割の母子世帯は、現在も過去にも、まったく養育費を受けていない。

このように「概要」は、母子世帯の抱える困難…女性が子育てと働くことを両立させることが難しいこと…を明らかにする。親が2人いることを基本とする社会で、一人で子育てと仕事を担うことはさまざまな困難を抱えることになる。このような困難は母子世帯・父子世帯ともに共通な困難ではあるが、母子世帯の方が多くの困難を抱えている。ジェンダーから派生する困難が、就労をはじめとするさまざまな分野に出現するため、より多くの経済的困難を抱えるからである。母子世帯の抱える困難とは、ジェンダーとかかわりのある問題なのである。

<なぜ母子世帯が増えないか?>

「概要」が明らかにするように母子世帯が暫増しているとはいっても、上述したアメリカのように急増しているわけではない。母子

世帯がアメリカのように増加しないことをもって、日本の家族が「安定」していると捉えられることが多いが、果たしてそうなのだろうか?なぜならば、母子世帯が急増しない理由として、極めて日本的な理由が考えられるからである。ひとつは、日本的な家族関係である。母子世帯が親や親族と同居することによって独立した世帯を構成しないこと。または、なるべく離婚を選択しないように機能すること。近年増加したとはいっても、日本の離婚率は先進工業国のなかでは極めて低い。ふたつめの理由は、公的援助の不備とその背景にある公的援助の女性観である。現行の社会福祉制度は、母子世帯となった理由別に母子世帯を振り分ける。死別による母子世帯は、援助に値するものとして社会保障法のもとに遺族年金の対象として保護される。離婚や未婚による母子世帯は、援助に値しないものとして公的援助を厳しく制限される。なかでも未婚による母子世帯への援助は最も制限される。社会福祉に内在する、このような結婚を軸とするスティグマの存在は、公的援助を受給する母子世帯を抑制することに働く。そして同時にこのような抑制が、離婚や未婚の母の出現を抑制するという二重の抑制となるのである。

そうだとすると、全世帯数の2.1%という母子世帯の低い出現率にこそ、日本のジェンダー問題の特徴が現れているともいえるだろう。つまり現在の日本では、1980年代にアメリカで進行したような「貧困の女性化」…母子世帯が貧困層に沈殿し、公的援助の受給層が母子世帯によって占められること…は顕在化してはいないけれども、それが顕在化するのを妨げているのは女性に対する二重の抑圧であるのかもしれない。そうだとすると、日

本の女性がおかれている状況とは「貧困の女性化」が顕在化する以上に厳しいということになる。

このような二重の抑圧があるにもかかわらずに出現した母子世帯とは、多くの困難に直面することになる。母子世帯を対象とする有効な社会福祉の援助の体系が必要とされるゆえんである。

＜児童扶養手当の改正をめぐって＞

母子世帯に対する主たる経済的援助とは、児童扶養手当である。児童扶養手当とは、生別母子世帯を対象に行われる現金給付制度であり、父母の離婚等により父と生計を同じくしない18歳未満の児童（または20歳未満で一定の障害の状態にある児童）を養育している母に給付される。児童1人の場合、月額42,370円、児童2人の場合47,370円、3人以上は児童1人につき3,000円が加算される。所得制限は、受給者の前年の年収204万8千円未満（2人世帯）（現行の制度は2段階制になっていて、204万8千円以上300万円未満の場合は、14,020円につき支給停止）。2001年度末で71万世帯が受給している。「概要」によると、生別母子世帯の約7割が受給しており、母子世帯の実態からすると児童扶養手当はまさに母子世帯の「命綱」となっている。

母子世帯が急増しているわけではないが、離婚等の増加により生別母子世帯が増加するため、児童扶養手当を受給する母子世帯は毎年漸増する。そのため、総支出額を抑える改革案が度々実施され、その都度受給が厳しく制限されてきた。最近では、1998年度の児童扶養手当の実施にあたって、全額支給される対象はこれまでと同じだが、減額支給となる年収の上限が407万8千円未満から300万円未

満へと切り下げられた。これにより約7万世帯が受給できなくなった。

2002年度の実施に向けて、再度、児童扶養手当の改革案が登場し、現在議論を呼んでいる。社会保障関連費の伸びを抑制する2002年度予算で、児童扶養手当分として厚生労働省は2001年度比0.1%減の2,637億円を要求した。つまり、離婚の増加で見込まれる自然増分の約10億～20億円の上乗せ分を見送ったのである。これにより、来年度中に制度改革をして、自然増分の費用を抑制しなければならないことになった。

2001年末に明らかにされた今回の改革案は、給付抑制と就労支援策の充実という2本立ての改正案である。給付抑制の最も大きな改正案は、月42,370円の満額支給となる対象を年収130万円未満に限定すること（現行では204万8千円未満）。一方で、一部支給となる世帯の範囲を年収365万円未満にまで拡大する（現行では300万円未満）。そして年収130万円以上365万円未満の層には、現在の2段階支給制をさらに細分化し、手当額を月42,360円から月1万円まできめ細かく設定する。この見直しが実施されると、例えば年収200万世帯の場合、手当を含めた総収入は238万円となり、現行と比べて年13万円の減。年収250万円の場合、総収入は280万円となり、年4万円の減となる。一方で年収300万円世帯の場合、これまでは手当を受け取れなかったが、年22万円の手当を受け取れるようになる。今回の見直し案は、低収入世帯に対して特に厳しい。その他にも、支給期間を5年間に短縮する、現在は所得から除外されている子の父からの養育費を収入に算入するという案が議論されているが、実施されるかどうかは今のところ未定である。

母子世帯への就労支援策としては、「子どもの幸せを第1に考えた総合的な母子家庭等の自立支援策」を行うとして、1) 職業訓練を充実する、2) 母子世帯の母を雇った企業に給付される「特定求職者雇用開発助成金」の支給要件を緩和する、3) 母子世帯への福祉貸付金を充実する、ことがあげられている。また、4) 子の父が養育費を支払うよう法律に努力義務を明記する、ことも実施案として加えられている。

＜母子世帯の自立を援助するために＞

上記の改正案は、母子世帯の実態を無視したものだとして、各方面から反対の声があがった。給付を抑制する方法に関しては、特に所得の低い母子世帯から減額することが反対された。支給期間を5年間に限定すること、教育費がかかる中高生になった時に手当がうち切られることであり、子育てが一層困難になることが予想される。また就労支援の充実といっても、職業訓練のための資金の貸し付けや福祉事務所での総合的な相談を行ったとしても、すぐに効果が上がるものではない。就労支援を行うのと引き替えに支給額を減額するのではなく、効果が上がった後に児童扶養手当を見直すべきである。また、子どもの父が養育費を支払うことを強化することは必要だとしても（離婚したからといっても、子育て責任は父親にもあるわけだから）、今回の改正がそれを促進するとは考えにくい。養育費が支払われた場合、その額は母子世帯の母の自己申告により収入に換算され、児童扶養手当の所得制限が適用されるということは、父親の支払い意欲を促進させることにはならないだろう。子の父が養育費を支払うよう法律に努力義務を明記する、という案とも

矛盾する。

今回の改正案に対する反対運動の中心となっているのは、母子世帯の母たちがつくる自助団体「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」である。同団体は、1985年に行われた児童扶養手当の大改革に反対するために結成された団体（結成当時は、「児童扶養手当の切り捨てを許さない連絡会（児扶連）」という名称であった）であり、その後も活発な運動を展開している。児童扶養手当が毎回削減の危機に直面しながらも何とか継続しているのには、このような当事者による活動があるからともいえるだろう。

不況の影響で、解雇や正社員から契約社員への切り替え、時給の切り下げ等、雇用の不安定化は母子世帯の母たちを直撃している。不況の影響を受けるのは母子世帯の母たちだけではないものの、もともと労働の場に出現するジェンダーの問題は、女性…特に子育て中の女性…に圧倒的に不利に出現する。抜本的な就労支援が必要なのである。例えば、今回の就労支援のなかには、母子世帯の母たちのための職業訓練を充実するために資金の貸し付けがあげられている。しかし、従来の「女性職」（美・理容師、事務、ホームヘルパー等）に限定されている職業訓練を充実させるだけでは、現行の労働分野のジェンダー偏在を打破することはできない。自動車修理工や電気工事技師といったような「男性職」を含めるといった試みも必要だろう。

今回の改正案について政府は、2002年2月に改正大綱をとりまとめ、与党との調整を経たうえで3月上旬に関連法案を通常国会に提出する。2002年12月支給分から実施する方針であるという。



「東アジア回廊の形成」

— 経済共生の追求 —

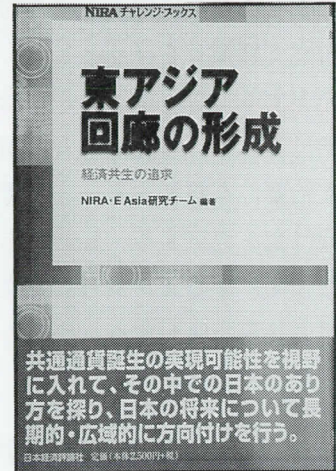
総合研究開発機構 (NIRA) ・ EAsia 研究チーム編著

日本経済評論社 刊 (2001年 9 月) 2500円 (税別)

ヒト・モノ・カネ・技術・情報の国境を越えた移動が活発化する中、日本と東アジアとの経済関係は従来にも増して緊密なものとなっている。今後この潮流は加速されていくであろう。本書は、こうした認識に立って、エネルギー・環境、食料・農業、通貨、保健・医療、交通ネットワーク、欧州連合の経験という諸分野を取り上げ、東アジアにおける連携の必要性和、その内容等についての検討を通じて、東アジアの中での日本経済のあり方、ひいては今後日本が目指すべき方向を提示しようとするものである。

この分野について、NIRA はこれまで何度か同様の構想の公表や、研究するシンクタンクを助成してきた。一番古くは1978年発表の「環太平洋経済圏構想」である。21世紀の日本の課題について「21世紀プロジェクト」として大規模に展開していた研究の中で、野村総研に委託してまとめたものが環太平洋経済圏構想であった。視点は東アジアに軸足を置くものの、オーストラリアや北米・南米も含めた壮大な経済圏をつくるというものであった。

日本人は、戦前の大東亜共栄圏のトラウマにとらわれ、この種の構想には本能的に拒絶反応を示すことが多い。しかし、東アジアに



おける日本の役割や経済の相互補完関係、さらにはこの地域の各国からの期待などを考えると、何らかの共生の道を探り、コミットすることが必要な時期にきているのではないだろうか。

21世紀に飛躍が見込まれる東アジア、そして経済関係が深化した日本ということを考えると、避けては通れない問題である。

小泉首相は1月のASEAN 外遊で、日本とASEAN との将来的な自由貿易協定 (FTA) を視野に入れ、包括的経済連携構想の実現に向け協議することを提案した。中国も昨年11月、ASEAN と FTA 締結に向けた協議を開始することで合意しており、その動きが出ている。

足下での長引く不況のみに目を奪われずに、長期的な日本の姿を想定した日本の今後の選択・戦略に思いを巡らすのも一興であろう。血湧き肉躍る感覚で読むことを勧めたい。

「子どもに伝えたい ＜三つの力＞」

斎藤 孝（明治大学文学部助教授）著

日本放送出版協会 刊（2001年11月） 970円（税別）

『声に出して読みたい日本語』、『「できる人」はどこがちがうのか』など、最近、ベストセラーを次々と発表している著者の作品。

子どもに伝えたい＜三つの力＞とは「コメント力」「段取り力」「まねる盗む力」だという。

「コメント力」は「要約力」と「質問力」とに分かれる。そういえば会議がいわゆるディスカッションにならず、ましてや国際会議の場では日本の代表はだんまりを決め込むというのがよくいわれるパターンであり、そのため日本は軽く見られてきたが、「コメント力」の欠如がその大きな原因と考えられる。「段取り力」は言い換えれば優先順位をつけて物事にあたる力である。また「まねる盗む力」は上司や先輩の仕事のやり方を学ぶ取る

力であり、この力が日本の製造業の技能水準の高さを支えてきたといってもよい。これら三つの力を将来に向かって「生きる力」として子どもに鍛えていくことが教育に求められており、本書ではそれらを伸ばしていく具体的な方法を示している。

本書は教育論ではあるが、教師や、子どもを持つ親ばかりでなく、企業人にも通用する部分が多く、自らを見つめ直す本としても、部下指導への手がかりとしても大いに参考になる。



「車社会ニッポン」

—どこかおかしい日本のクルマたち—

すぎもと たかよし著

鳥影社 刊（2000年9月） 1500円（税別）

この本の著者はプロの自動車評論家ではなく、車大好きな普通のサラリーマンである。自動車評論家は微に入り細にわたって新型車を紹介するがほとんど誉めちぎるばかりと、著者は厳しく批判している。実際はめったに使われそうにない装備の評価や、ほとんどあ

り得ない走行条件での評価など、一部のクルマ好きがひびきをたいて喜ぶものになっているという。また車名や社名を挙げて、辛らつな批判も展開している。

しかし、「それはあんたの思い違い、一方的解釈だ、事実はこちらだ」といって全面的に否定できない何かを漂わす内容となっている。最近の自動車市場・産業で起こっている様々な現象を、通常とは違う角度から眺めるのに傾聴に値する部分が多い。

自動車の新しい販売戦略

トヨタのサービス新商品 保証がつくしプランについて

1. 初めに

トヨタ自動車(株)は、損害保険会社と連携してバリューチェーン拡大のためにサービス主力商品の車検において新商品“保証付き車検”(商品名:保証がつくしプラン)を2001年2月より発売しました。

保証がつくしプランは、トヨタ販売店への車検入庫の促進を図り、これまで以上にお客様との絆を深めることを目的としています。

2. 商品概要

保証がつくしプランは、乗用車の初回車検(3年目)および2回目車検(5年目)、貨物車3~6年目車検時に、最長2年間、メーカー保証に準じた保証を有償で延長する制度です。

<保証内容>

登録	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目
一般保証			「保証がつくしプラン」				
特別保証							

一般保証とは

消耗部品・油脂類、トヨタの出荷後に販売店やお客様が装着した架装物を除く全部品を保証します。

*新車登録から3年または60,000km走行時点のいずれか早い方までの保証となります。

特別保証とは

走る・曲がる・止まる・乗員保護といった重要な機能を果たす部品を保証します。

*新車登録から5年または100,000km走行時点のいずれか早い方までの保証となります。

3. 商品内容

(1) 対象車種

トヨタ販売店で車検を受けた一部*を除く国内メーカーの乗用車・貨物車

※対象外車両

- 事業用車、レンタカー、改造車、特殊車両
- 乗用車の3・5年目の車検がない車両(8ナンバーのキャンピング仕様等)
- 貨物車の最大積載量3t超えおよび軽四輪車

(2) 保証部位

乗用車初回車検（3年目）、貨物車3・4年目車検時加入の場合は、メーカー保証である特別保証が残っているため、一般保証部位のみを保証します。乗用車2回目車検（5年目）、貨物車6・7年目車検時加入の場合は、一般保証部位と特別保証部位を保証します。

3年目車検 保証がつくレプラン (貨物車4年目車検を含む)	【一般保証部位】 ●ナビゲーション ●ワイヤレスドアロック ●ドアミラー ●パワーウィンドウ ●オーディオ ●エアコン ●時計 ●電動サン（ムーン）ルーフ 等
5年目車検 保証がつくレプラン (貨物車6年目車検を含む)	「3年目車検保証がつくレプラン」に【特別保証部位】が追加 ◆エンジン機構 ◆動力伝達機構 ◆ステアリング機構 ◆ブレーキ機構 ◆前後アクスル機構 ◆乗員保護装置 ◆電子制御機構 等

(3) 保証期間と価格

ラインナップとしては、乗用車と貨物車に分類され、また、乗用車は排気量ごとに3種類に分かれます。

乗用車は、初回（3年目）車検時加入の2年保証、2回目（5年目）車検時加入の1年または2年保証になります。

貨物車は、3・4・5・6年目各車検時加入の1年保証になります。

お客様からいただく保証料については、各販売店独自で設定しているため、ここではメーカーの参考価格を表示します。

<保証期間>

	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目
乗用車	3年目車検時から2年、または累計10万km走行時点のいずれか早い方		5年目車検時から2年		
			5年目車検時から1年	継続の場合 プラス1年	
貨物車	3年目車検時から1年、または累計8万km走行時点のいずれか早い方	4年目車検時から1年、または累計10万km走行時点のいずれか早い方	5年目車検時から1年	6年目車検時から1年	

<価格>

乗用車		乗用車初回車検		乗用車2回目車検	
				2年保証	1年保証
			車検加入時		継続時
	乗用車	～1500cc	4,000円	16,000	7,000
	1501～2500	5,000	21,000	9,000	13,000
	2501～	6,000	24,000	11,000	15,000
貨物車		3年目車検	4年目車検	5年目車検	6年目車検
		3,000	4,000	12,000	16,000

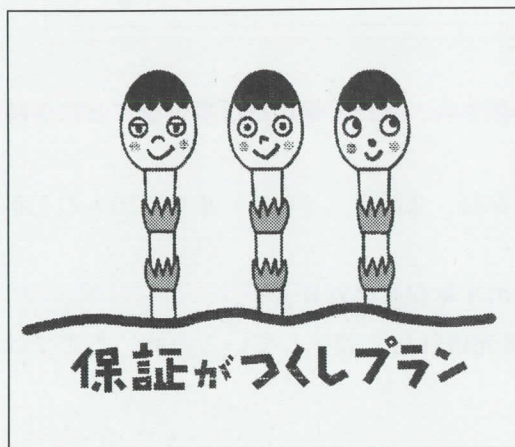
4. 告知活動と加入実績

トヨタ初の全国統一サービス商品として、イメージキャラクターを設定し、テレビコマーシャルを全国で実施しました。トヨタ販売店においても、各種告知ツールに掲載し積極的な営業活動を行っています。

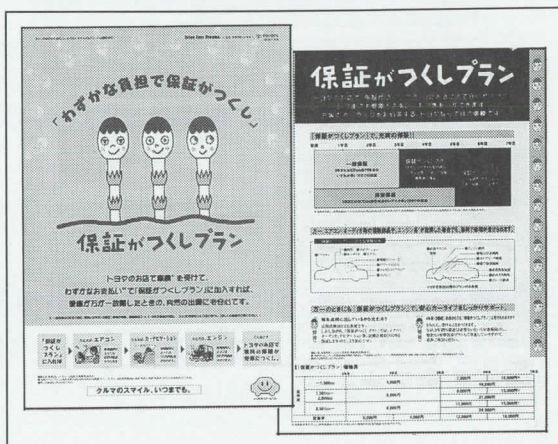
加入件数は、昨年2月の発売から月平均約3万件、02年1月末時点で35万件となっています。

乗用車の初回車検を受られたお客様の約4割の方にご加入いただいております、大変好評な商品です。

<キャラクター>



<パンフレット>



5. 終わりに

保証がつくれプランは、メーカー保証が切れた後もリーズナブルな保証料でそれまでと同様の保証を受けることができ、トヨタ車のみならずその他国産メーカーも対象としています。

万一、エアコン、オーディオ、カーナビゲーション等が故障した場合も無料で修理を受けることができます。

また、トヨタの全国5000店舗のネットワークでサポートしておりますので、是非、車検時に当プランご加入を検討いただければと思います。

担当：トヨタ自動車(株) アフターマーケット本部アフターマーケット企画室

第13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13期生を迎えることとなりました。

1月24日(木)、全労済豊田会館に、若きパワー溢れる21名が集い、第13期産政塾がスタートいたしました。

今期も塾生の自らの発案による企画を第2回以降実施していきたいと思います。乞うご期待。



第13期産政塾の塾生の面々

第13期の塾生のみなさんです。(敬称略)

井上 正勝	トヨタ自動車労働組合	出口 隆浩	全トヨタ労働組合連合会
内田 恭介	中部電力労働組合	中川 年史	アイシン労働組合
梅田 清孝	フタバ産業株式会社	野坂 利次	トヨタ自動車株式会社
太田 正樹	松坂屋労働組合	服部 淳二	豊田工機労働組合
門井 徳孝	デンソー労働組合	水野 雅通	アスモ労働組合
熊崎 俊哉	トヨタ車体株式会社	宮城 英樹	株式会社デンソー技研センター
佐野 智弘	アイシン精機株式会社	村口 文希	刈谷市役所
鈴木 定晴	トヨタ車体労働組合	森 章浩	株式会社UFJ銀行
鈴木 武	名古屋鉄道株式会社	森 勝	東邦ガス労働組合
田中 亘人	株式会社豊田自動織機	山本 徹真	アラコ株式会社
夢和田光紀	豊田市役所		



グループ討議も活発に



懇親会ではビールで同期の契りを



第13期も盛り上げていこう！

※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、様々な考え方と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・社会人としてのものを判断するときに，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。



2001年11月1日～2002年1月31日までの主な活動

2001年

11月5日

第28回 理事会, 評議員会

主要議題: 第13期決算 (2000年9月～2001年8月)

理事会・評議員会特別セミナー

「労働市場における規制緩和と雇用慣行」

南山大学総合政策学部 教授

村松久良光 氏 (中部産政研顧問)

11月13日

平成13年度調査研究

「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生」

第5回 専門委員会

11月20日

同志社大学商学研究科にて講演

「トヨタ生産システムと人」

事務局長 願興寺皓之

11月26日～30日

全トヨタ労連受託研究

タイ労使関係, 労働事情調査

12月10日

J A 愛知にて講演

「トヨタのサプライヤー政策—歴史的視点—」

事務局長 願興寺皓之

12月18日

平成13年度調査研究

「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生」

第6回 専門委員会

2002年

1月22日

第7回 専門委員会

1月24日

第13期産政塾 開塾式

編集後記

不況が長期化する中で、雇用環境は深刻化の一途を辿っている。そして、ただでさえ厳しいこの雇用情勢に追い討ちをかけるように、かつては日本を代表する輸出産業として繁栄を誇った電機産業までもが、次々とその生産拠点を海外に移転しつつある。こうした趨勢の中で、昨今、「ワークシェアリング」が雇用問題解決のための決定打であるかのように言われている。確かにこの手法は、賃金水準（アワーレート）を下げることなく、かつ労務費総額の引き下げと雇用確保の両立を図ることができるという点では優れている。しかし、それでツジツマが合えば、すべて良しとすべきかと言えば決してそうではない。歴史を振り返れば、無資源国日本は、これまで資源を世界から輸入して高い付加価値を備えたモノを造り、国際競争市場で成功を収めることによって成長を遂げてきた。とすれば、いかに苦しくとも、日本の製造業は、国内の消費者が求める魅力あるモノを、国内でちゃんと造るための努力を放棄するようなことがあってはならないのではないだろうか。今現実には迫りくる雇用危機を回避することも大切だが、そのためにはどのような犠牲も厭わないと言った悲壮なパラノイア（偏執）を捨て、「人を活かす」といった視点から、モノ造りの技術、技能の確保とそれを生かした高い付加価値生産性の実現、すなわち国際競争力の挽回をめざして、日本ならではの雇用創出策「第3の道」を探し求めていく必要があるように思う。（願興寺貽之）

情報化時代の真っ只中、様々なデータ・情報が氾濫している。テレビ・新聞・雑誌など多くの媒体を通じて我々はそれらに連日さらされている。経済成長率、失業率、財政赤字額、企業決算、不良債権額……。

同じ数値でも表示の仕方と時間・場所によって、その意味することが大きく異なる場合が多い。例えば棒グラフや折れ線グラフで実績を示す場合、縦軸の目盛りの取り方によって、大幅な伸びも前年並みも停滞もあらわすことができる。また一杯500円のかけそばでも、食べる時間・場所・空腹感・体調やその他いろんな条件が変われば、味は変わる。価格も安いと感じる場合があれば、高すぎると思ってしまうこともある。

よく定性的ではなくデータを駆使して定量的に説明せよと言われることがあるが、データに絶対性はないと思った方がよい。データ・情報はその発信者の意図によっていくらでも変わり得るし、受信者によっては、意味するところが変化する。

自ら評価・判断する眼を日頃から養って自分の物差しをもちたいものだ。最近の田中外相更迭問題の報道に接して切実に感じる。何が真実なのかを自分で判断しなければ危うい。（矢辺憲二）

数年前、趣味の合唱を再開した。1通の学校の先輩からの誘いの手紙が発端だった。先輩の手前、1度だけ顔を出して断るつもりだった。ところが、病みつきになってしまった。それからというもの、毎週1回、中部産政研のある豊田から名古屋の練習場まで1時間余りかけて通っている。遅刻の常習犯だが、それでも団員は温かく迎えてくれる。歌を歌うのは気持ちがよい。弊財団が昨年実施した調査で「何かのサークルに参加している人は、そうでない人よりも幸福感が強い」という結果が出た。また、趣味や友人を持たず奥さんだけを頼りにする寂しい定年退職者の姿も明らかになった。私自身もそろそろ定年を視野に入れなければいけない年になってしまったが、経済面での心配はあるものの定年になったらやりたいことはいっぱいある。もちろん、その前にやり残した仕事を片づけなければならないのはいうまでもないが。（上中健人）

「世界がもし100人の村だったら」という僅か60ページ余りの本が今大売れに売れている。内容はご存じの方も多いと思うが、Eメールを媒体に広まった話で、世界の人口を100人に凝縮した場合の各種統計数を換算して弾き出した人数を紹介している。

61人がアジア人、13人がアフリカ人、13人が南北アメリカ人、12人がヨーロッパ人、あとは南太平洋地域。33人がキリスト教、19人がイスラム教、13人がヒンドゥー教、6人が仏教を信じている。5人はすべての自然に靈魂があると信じ、残りの24人はその他の宗教を信じているか何も信じていない。20人は栄養が十分でなく、1人は死にそうなほどで、15人は太りすぎ。6人がすべての富の59%を持っていて、みんなアメリカ人。75人は食べ物の蓄えがあり雨露をしのぐところがある。村人のうち1人が大学の教育を受け、2人がコンピュータを持っているけれど、14人は文字が読めない。1年に1人が亡くなり赤ちゃんが2人生まれるので来年は101人になる……。

じっくり読んでも30分。どう感じ、どう考えるかはお任せするとして、世の中に議論を巻き起こす一石を投じていることは間違いのない。インターネットを通じて広められる物語をさす「ネットロア」という性質から、本の印税はすべて途上国支援団体へ寄付されるとのこと。（安井孝一）

全労済の 火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済

火災、風水害から地震、盗難まで。大切な住まいと家財を守る。

火災など

最高保障額

6,000万円

風水害など

最高保障額

3,300万円

地震などによる火災

最高保障額

1,020万円

ご契約10口当たり保障額100万円

木造

月々の掛金 (10口当たり) 火災共済 自然災害共済
60円+80円

鉄筋

月々の掛金 (10口当たり) 火災共済 自然災害共済
35円+45円

「火災共済・自然災害共済」ならではのメリットが充実。

- 営利を目的としない全労済ならではの
手頃な掛金で大型保障を実現します
(自然災害共済は、火災共済と同口数
付帯していただきます)。
- 火災などによる被害の場合、最高保障額
は住宅・家財合計6,000万円(火災共済)
風水害などによる被害の場合、最高保障
額は3,000万円(自然災害共済)の大型
保障です。
- 「住宅+家財」「住宅のみ」「家財のみ」
の3パターンからニーズに合わせて加入
いただけます。
- 毎年の決算で剰余が生じた場合、割り
戻し金としてお戻しします。
- 支払いただいた掛金は、年末調整の際、
所得控除の対象となります。

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

保障のことなら

全労済

全国労働者共済生活協同組合連合会

全労済は、将来の支払に備えて厚生労働省令に定められている共済契約準備金をこえる充分な積み立てを行っています。また資産運用のリスクを適切に管理し健全な経営に努めていくとともに情報開示を積極的におこなっていきます。

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のある暮らしをめざしています。すでに組合員は全国で1,380万人。出資金をお支払いいただいて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。

こんにちは、
豊田自動織機です。
今日もあなたの
身近にいます。

豊田自動織機の「モノづくり」は、1926年の創業以来、いまでも日々進化し続けています。

社会環境の変化をいち早くとらえ、新しいニーズに応えるために、
繊維機械・エンジン・車両・L&F(ロジスティクス&フォークリフト)・カーエアコン用コンプレッサー・エレクトロニクスという
ビジネス領域において、社員一人ひとりが想像を超える創造を目指しているからです。

エアジェット織機、カーエアコン用コンプレッサー、

そしてフォークリフトの販売台数は、すでに世界シェア第1位。[※]2000年自社調べ

「モノづくりは、しあわせづくり」と考える私たちの仕事を、日本だけでなく世界が支持してくれている。

よし、今日もあなたの街で、豊田自動織機はがんばろうと思います。



株式会社 豊田自動織機
TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

〒448-8671 刈谷市豊田町2-1

www.toyota-shokki.co.jp

●繊維機械

●カーエアコン用コンプレッサー

●L&F(ロジスティクス&フォークリフト)

●エレクトロニクス

●車両・エンジン

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14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>