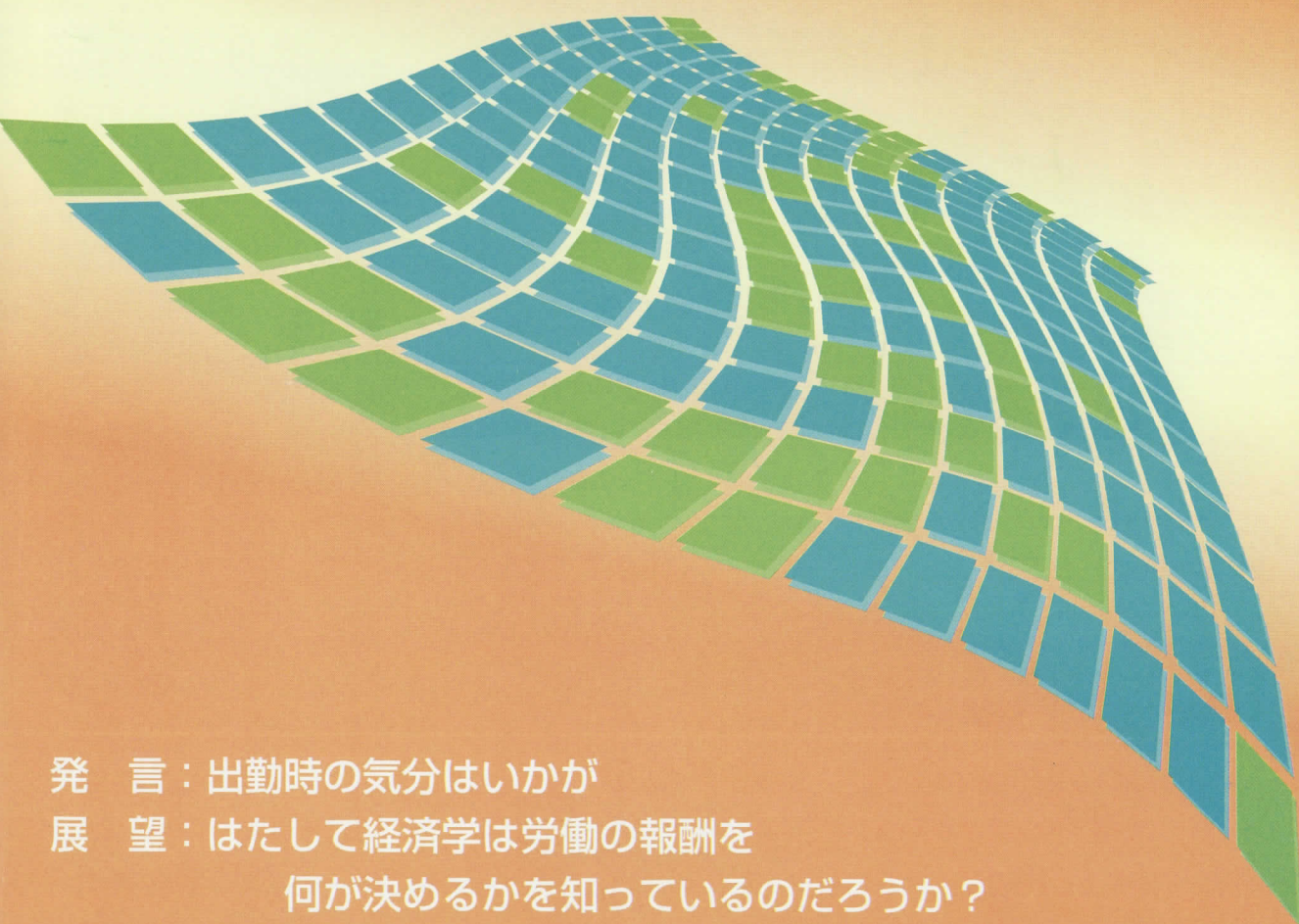


産 政 研 フォーラム

AUTUMN, 2004

N o . 64

特集：グループ労連

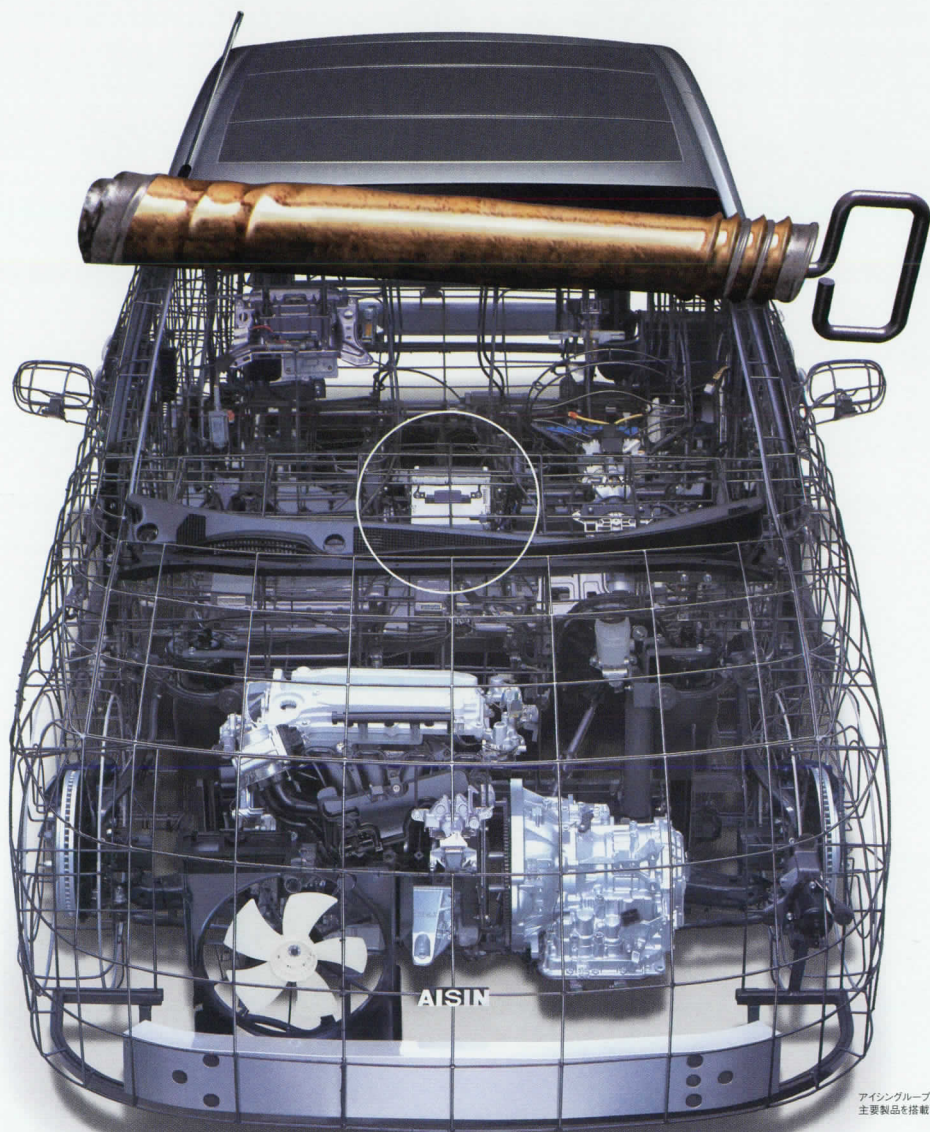


発 言：出勤時の気分はいかが

展 望：はたして経済学は労働の報酬を

何が決めるかを知っているのだろうか？

見えないところから、
未来を見つめています。



アイシングループの
主要製品を搭載したデモカーです。

車庫入れをもっとラクにするために、
ITでステアリング操作を助けるシステムが生まれました。



インテリジェントパーキングアシスト
【トヨタ自動車(株)と共同開発】

運転をもっと安全に、便利にするためには、クルマ自体が進化した力を持たなければ。そんな考えからアイシンでは、「車両周辺監視システム」などITを応用した製品づくりを進めてきました。この試みが大きく実を結んだのが、バックガイドモニター技術と電動パワーステアリングを応用した、世界初の後退駐車支援システム「インテリジェントパーキングアシスト」。ドライバーが安全確認とブレーキ操作による速度調整

を行えば、ステアリング操作をすることなく駐車目標位置にクルマを導きます。目標位置の設定は、車両の後部に搭載したカメラの映像をもとに簡単な操作で可能です。初心者ドライバーの方や、車庫入れ・縦列駐車が苦手な方にとって、うれしい技術がカタチになりました。運転を支援することで安全性や便利さを高める、進化したクルマを追求します。—— 技術が未来をリードする。アイシン。

AISIN

<http://www.aisin.co.jp/>

アイシン精機株式会社 〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町2丁目1番地 TEL 0566-24-8441



巻頭言	異常気象	小田桐 勝巳 ……	2
発 言	出勤時の気分はいかが	大橋 勇雄 ……	4
特 集	グループ労連		
	「国際化のなかでの労使関係」	清家 篤 ……	6
	グループ労連の役割は終わったのか	酒向 真理 ……	10
	企業組織再編とグループ労連の役割	久本 憲夫 ……	15
展 望	はたして経済学は労働の報酬を 何が決めるかを知っているのだろうか？	荒山 裕行 ……	19
時 事	ベトナムの経済事情	香川 孝三 ……	23
自動車の新しい販売戦略	「個人情報保護法の施行に向けて お客様からより一層信頼されるために」		…… 28
社会を見る眼	イイ男は結婚しているのか	大竹 文雄 ……	30
BOOK	松谷 明彦 著 「人口減少経済の新しい公式」		…… 33
	渡部 昇一 著 「理想的日本人」		
	ディック・ライルズ 著 人生に小さな奇跡を起こす「4つの習慣」		
産政塾報告	～博物館明治村をたずねて～	倉沢 範行 ……	35
産政研だより			…… 38



異常気象



中部産政研

理事長 小田桐 勝巳

10月23日、ついに大きな地震「新潟県中越地震」が起こってしまった。ちょうど夕刻時で、遠く離れた愛知でもかなり激しく揺れた。夜が明けて被災状況を詳細に把握できるようになって、地震の激しさと被害の大きさにあらためて驚かされた。余震も続いており、かなり長期にわたって継続する可能性が高いという。被災された方々の姿が報道されるたびに、心痛む思いがする。お亡くなりになった方は高齢者と若い子供たちが多いという。また避難生活を強いられている人々の姿もテレビや新聞で報道されている。突然なんの前触れもなく発生する地震は非常に恐ろしい天災である。事前に何も情報がない状況下で、突然に大地が揺れだす。道路が寸断され家屋が倒壊し山が崩れる。電気・ガス・水道などのライフラインも破壊されてしまう。このような自然の圧倒的な力の前では、人間は本当に無力になってしまう。今の科学では完全な地震予知はまだできないという。そうした中で、「防災対策はどうあるべきか」考えさせられる。中部地方では、東海地震・東南海地震を想定して各家庭では対策に力を入れ出したと言われるが、十分であるかどうかは我が家の状況を見ても疑わしい。今年は台風が何度も

日本に上陸したが、特に台風23号の被害から復旧に向けて地域が動き出した矢先に地震は起こってしまった。異常気象のために地震による被害が大きくなったとも言われる。

特に最近では異常気象が毎年起こっている。今年の夏は異常に暑かったし、例年になく蒸し暑かったと感じた人は多かったと思う。日中の最高気温が30℃を越える「真夏日」の連続日数や合計日数が、日本各地で記録更新したと言われている。台風も今年は当たり年とも言えるべき年で、早い時期から日本に上陸した。この10月になっても大きな台風が日本を襲い、今年は合計で10個もの台風が上陸した。例年に比べて非常に多い水準である。被害にあわれて未だに復旧が進んでいないところも多くある。台風がこなくても集中的に雨が大量に降って大規模な洪水というわけではないけれど、道路が水浸しになってしまった映像がテレビで幾度となく放映された。水害、河川の氾濫、土砂崩れ、火山の噴火……様々な天候異変に伴う災害への対策は十分な状況なのだろうか。

日本という国は国土の約7割弱が森林に覆われ、川が短い距離で雨水を海に運び、有史以来の治山治水対策が各地で整い、世界的に

も水害の起きにくい国だった。しかし、それらを無力にってしまう程、大きな天候異変が起こっているのではないだろうか。東京の熱帯化をテーマにしたテレビ番組まであった。また各地でツキノワグマが住宅街に出没するニュースも頻繁に報道されている。天候不順で食べ物がなくなって山を降りてくるのだと専門家が解説していた。自然界における食物連鎖が崩れてしまうほどの異常気象が起こっているのだろうか。

海外に眼を向けても、異常気象は世界各地で起こっている。中央アジア、中東西部、南アフリカ、南米などの一部地域では平年気温を10℃以上も上回る異常高温になったことがあった。イスラエルのエルサレムでは9月末に平年値26℃を10℃も上回る36℃を記録した。ロシアのオムスクでは9月末に最高気温27℃を記録したが、これは平年の12℃を大幅に上回る異常高温だった。一方中国中部～北部地域では逆に異常低温が起こっており、南米のペルーでは大寒波が襲った。またインド北西部～パキスタン南東部、中国南部、オーストラリア南東部などで平年の数倍～20倍の降雨量があったかと思うと、米国中西部、スペイン・モロッコ、ブラジル東部などの地域の降雨量が平年の1/4～1/10にしかないといった少雨現象も起こっている。つい最近には米国本土をほとんど覆う大型ハリケーンが襲来し、カリブ海地域の各国や米国で多数の死者・行方不明者が出ている。地球温暖化の影響が世界各地で起こっているのではないだろうか。

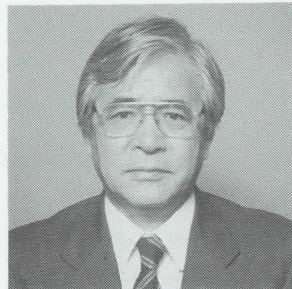
1997年に京都で開催された気候変動枠組み条約第3回締約国会議（COP3）で先進国の温室効果ガスの削減目標を設定した京都議定書が採択された。CO₂やフロンなどの温暖

化効果ガスを「2008年～2012年の第1約束期間に基準年レベルから一定の率だけ削減する」というもので、各国それぞれの削減率が設定されている（温室効果ガスの種類によって基準年が異なる）。日本は6％、米国7％、EU8％、ロシア0％などであった。日本は2002年に京都議定書を批准し、2010年までに6％の削減目標を達成するための具体的な対策を展開しつつある。日本のCO₂総排出量の約20％を占める運輸部門での削減対策は非常に重要な役割を果たす。トレンド的に自動車交通流の大幅な増加が見込まれる中で、自動車単体と交通流での対策が急務となり、燃費の良い自動車、ハイブリッドや燃料電池車などの開発・普及促進がこれまで以上に求められてくるだろう。自動車産業としても、CO₂削減のための対策を推進する努力がこれまで以上に求められてくる。これからはこの問題への積極的な対応と具現化ができなければ、生き残れなくなるのではないだろうか。生活者の立場でも、今家庭で力を入れているリサイクル、省エネ、等々やらねばならない事が多い。

果たして2010年までに日本全体で温室効果ガスの6％削減が実現できるか、日本も待たなしの状況に来ている。そうした視点で地球レベルの環境問題を個人の視線で、そして自分の身の丈に合わせて考える絶好の機会は何ととっても2005年3月に開幕する「愛・地球博」（愛知万博）ではないだろうか。いよいよ開幕も間近に迫ってきた。様々な分野と様々なレベル・役割で自然と共存するための叡智が結集するこの万博が成功する事が、地球規模での環境問題への対応を大きく前進させる一つの契機となるのは間違いないだろう。「愛・地球博」の全体像がだいたい見えて来た。待ち遠しいものである。



出勤時の気分はいかが



一橋大学大学院経済学研究科
教授 大 橋 勇 雄

働く者にとって朝の出勤時の気分は、その人が職場で働き甲斐を感じているかどうかの一つのバロメーターである。もし出勤前に何となく重い気分がしたとすれば、それは職場で何がしかの問題を抱えている証拠であろう。という私にしても、あまり生産的とは思われない会議が続いたり、仕事に行き詰まりを感じているときの朝は憂鬱である。勿論、通勤に利用する中央線に飛び込もうなどとは思わないが。こうしたことから、社会心理学では人々の意識を調査する際に、朝の気分をよく訊ねると言われる。

私たち調査グループ（主宰者：中馬宏之教授・加藤隆夫教授）は、社会心理学者ではないが、先に電機総研のご協力のもとに実施した意識調査において個々の従業員に対し会社に出勤する朝の正直な気持ちを訊ねてみた。結果は、「会社に出勤し、仕事をするに生きがいを感じる」とした者が7.6%、「どちらかという、それに近い」とした者が45.3%であったのに対して、「会社に出勤しなくてすめばいいと思う」が11.1%、「どちらかという、それに近い」が35.2%であった。これらの数値をどのように読むべきかについ

て客観的な基準はないが、積極的に「生きがいを感じる」とした者が7%程度しかいないのはあまりにも寂しい気がする。

どんな要因が人々の働き甲斐に影響するのだろうか。私たちの目的は、職場で働く人々が労使協議制や小集団活動などの参加型の雇用制度に対してどのような意識をもち、どの程度満足しているか、また今後何を期待しているかを明らかにすることであったが、詳しい結果は別の機会に譲るとして、ここではどんな人が職場での働き甲斐をより強く感じているかを出勤時の気分を手がかりに簡単に紹介しよう。ただし、これはまだ試論的な段階のものであり、グループの統一的な意見ではないことをお断りしておきたい。

分析結果から、最初に性や年齢、学歴などの最も分かりやすいタイプ区分でみると、出勤時の朝の気分は総じて男性より女性の方が、また年長の者の方が、さらに大卒者より高卒者の方がよさそうである。職場での責任や将来への思いが気持ちを重くさせるということなのだろうか。いずれにしても、これらの要因は個人にとってこの時点ですでに運命づけられているものであり、変更は難しいから、

ご本人は諦めるしかないだろう。

これに対して職場の状況は変革できる。分析によれば、職場の上司の日頃の対応が朝の気分に関与的に影響する。具体的には、「生産性や売り上げの向上策について提案した場合、上司はどれほど真剣に検討してくれますか」という設問に対して、「ほぼ必ずしてくれる」と答えた人の朝の気分はよい。ただし、こうした回答者は全体の2割程度にすぎない。6割程度が「ある程度してくれる」と答え、残りの者は「あまりしてくれない」、あるいは「全くしてくれない」と答えている。残りの2割程度のボスは何を考えているのだろうか。

次いで大きな影響をもつ要因は、職場での権限に関するものである。とりわけ、職場の目標の設定に対して「大いに関与し、大きな影響力をもつ」とした者の満足度は高い。ただし、残念ながらそうした状況にある者は7%にすぎない。「ある程度」もしくは「ほんの少し」の関与と影響力をもっている者がそれぞれ3割前後を占める。今日、目標管理制度が広く普及しつつあるが、それはあくまでも個人の目標を設定する作業であり、職場のものではないことに留意したい。

さらに職場の権限について、「自分の仕事の内容や段取りを決める」、及び「職場でどのような教育・訓練が必要かを定める」ことに対してその関与と影響力が大きくなるほど彼らの満足度は高くなるが、これは自然な結果であろう。しかし不思議なことに、「職場でのスケジュール（休憩時間・残業・有給休暇）を決める」権限に対する関与と影響力の効果が認められない。これは何を意味するのだろうか。時間に関する権限には興味がないということだろうか、それとも時間の裁量があってもなくても、所詮、結果は同じであるという意味なのだろうか。いずれにしても、

こんなところにもサービス労働がなくならない素地がありそうである。

朝の気分に対して職場の参加型制度はどのように影響するのだろうか。分析によれば、QCサークルなどの小集団活動の実施は労働者の満足度を上げる方向に作用する。しかし残念ながら、近年、この種の活動に1980年代の面影はない。現在も実施していると答えた者は44%であったが、問題は「以前はあったが、今はない」とした者が3割強もいることである。他方、職場懇談会はこうした小集団活動を代替しうが、その状況について「職場単位で従業員と管理職が仕事の内容や進め方、よりよい職場環境の実現方法について話し合う場」があると答えた者は62%であり、小集団活動よりその比率は高くなっている。しかも分析は、朝の気分に対するプラスの効果も小集団活動よりはるかに大きいことを示している。ここで職場懇談会ではボスの役割が大きいことに留意したい。

これまでの議論は、人々の働き甲斐が職場における目標や仕事の内容、訓練などについてどれほど自律的でありうるかに大きく依存すること、及びそこではボスの果たす役割が極めて大きいことを示している。すべての人が自分の思い通りに仕事ができるわけではないから、ボスの役割は、単に部下の意見をよく聴くということばかりではなく、それができない場合にはなぜかを十分に説得することでもある。経営の上層部からは効率性を求められ、部下からは働き甲斐への配慮を要求されて、ボスの朝の気分はどんなものだろうか。両者は必ずしも相反するものばかりではないから、その折り合いをうまくつけているボスは、朝、心地よく出勤できる。

〔筆者は中部産政研顧問〕



「国際化のなかでの 労使関係」



慶應義塾大学

教授 清 家 篤

1. 激動の電機産業

〔I〕 国際的分業の進展は 日本経済成功の結果

同一企業（グループ）内で、日本以外の国や地域に立地する事業における労使関係、とりわけその労働条件のあり方に、日本の労働組合はどのように関わるべきか、あるいは関わるべきでないか。このことについて考えを纏めよというのが編集部からの依頼である。当方はこの問題について専門的に調査研究を行っているわけではないので、あくまでも労働経済学者の視点から見た一般論を述べることでその責めを果たしたいと思う。

まず最初におさえておきたいことは、日本企業、とくに製造企業が海外にその事業を展開するということは、経済発展の帰結として当然であるという点だ。従ってこの流れを逆に戻して海外移転を阻止するといったことはできないし、またそうすべきでもないということである。

これは、日本人労働者の賃金が既に世界で最も高い水準に達しているということからくる必然である。いうまでもなく日本人の賃金が高いということは、それだけ生活水準が高

いということである。もちろん国内物価等を考慮した購買力平価で見れば別だといった議論はありうるが、海外旅行に行けば直ぐ実感できるように、世界の中で日本人がそれだけ多くのモノやサービスを買うことができるようになったことは確かであり、喜ぶべきことである。

これは、日本の経済発展の証に他ならない。より詳しく見ればこのことは次の2つのことによって実現されたといえる。

ひとつは円ベースの賃金上昇によるものである。経済の発展・成長にともない、日本人の賃金は急上昇した。春闘賃上げ率で見れば、高度成長期には毎年軒並み2桁上昇であり、石油危機後もバブル崩壊までは、着実な賃上げが続いた。バブル崩壊後賃上げ率は低くなったとはいえ、過去50年間で名目賃金は約25倍になっている。

いうまでもなくこの背景にあるのは、成長にともなう労働生産性の上昇である。そしてそれを、春闘等を通じてしっかりと労働者に配分してきた成果がこのような賃金上昇である。その意味でまず日本人労働者の円ベースで見た賃金上昇は、日本の労使にとっての成功の証といってよいだろう。

もうひとつはドルベースでみた日本人の賃

金上昇である。これはとりわけ1985年のプラザ合意以降の大幅な円高によって実現された。プラザ合意以前の1ドル240円でいどころ、プラザ合意後には1ドル180円に、そしてほどなく1ドル120円でいどまで、1980年代の後半、円高は急速に進んだ。この結果、例えばそれまで月給24万円の労働者の賃金はドルベースで月額1000ドルであったものが、一気に月額2000ドルに跳ね上がったのである。

これ以降日本人の賃金はドルベースでみて世界で最も高いグループに属するようになった。これもまた、日本の産業社会の成功の結果である。日本の通貨がそこまで切り上げられなければならなかったのは（ドルが弱すぎたということもあるにせよ）、日本の産業社会、とりわけ自動車を中心とする製造業の国際競争力が際立って高くなったからである。

このように、日本の経済発展、日本産業の競争力上昇の結果として、円ベース、ドルベースどちらの賃金も上昇してきた。国民の生活水準向上が一国経済の目的であるとすれば、まさにその目的にかなった現象が起きていたわけだ。問題は、それにともなってこれまでの通りのビジネスは成り立たなくなることである。端的に言えば、日本の企業は、世界でもっとも高い賃金の労働者を雇用してもなお利益の出るような、付加価値の高いモノやサービスを生産することでしか国際市場では生き残っていけないということになったわけである。

この結果、高い賃金の労働者を雇用しては成り立たないようなビジネスはより賃金の安い海外に移転していくこととなる。むろん海外への生産拠点の移動の背景には、貿易摩擦を避けるために消費地において生産を行うといった賃金以外の要因もあるが、国際的に見た賃金水準の格差が、国際分業の基本的な原動力であることは間違いない。そしてこのこ

とは企業内における国際分業についても同様にいえることである。

〔Ⅱ〕 関われること、関われないこと

このような経済の発展・成長の結果として事業の国際展開が進む中で、海外に展開した事業の労使関係、とりわけ労働条件にかんして日本の労働組合はどのように関わるべきであろうか。

まず重要なのは、関われることと、関われないことを分けることである。まず関わることが困難なことから言えば、賃金など労働条件の「水準」にかんすることである。上述のように、賃金に代表される労働条件の格差が国際分業の背景にある。とすれば、同一企業内でも、事業を行う国によって労働条件が異なるのは当然であり、この格差の水準自体を均等化してしまえば、海外展開の理由も小さくなってしまう。

またそれぞれの国や地域に特有の雇用規制や雇用制度・慣行が、労働条件の格差を生んでいるということもある。賃金、労働時間、労働安全、福利厚生等にかんする規制のあり方によって、労働条件は異なってくる。あるいは伝統的に、雇用の流動性が高く外部労働市場の状況に応じて企業内の労働条件が大きく影響されるような地域とそうでないところ、あるいはいわゆるホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者の間に賃金や処遇の格差を大きくつけることを是とするところとそうでないところでは、同じ仕事をしているひとの間でも労働条件は異なってくる。労働組合運動の活発なところとそうでないところで労働条件が異なることはいうまでもない。

いずれにしても、同じ企業（グループ）の中で同じような仕事をしている労働者であっても、国や地域が異なれば、その労働条件の水準は、異なることになる。従ってこの水準

を揃えようとするような運動には無理があるだろう。

それでは日本の労働組合が関わることでできる分野は何だろう。少なくとも同じ企業（グループ）の中であれば、事業を行う国や地域が異なっても同一であると考えべきものとして、労働者の基本的権利に関する原理・原則、そして労働条件についての変化の方向性についてなどがあるだろう。

たとえば労働者を一人一人大切なパートナーとして尊重し、一人一人の能力向上、能力発揮の機会を与えるといった理念である。日本の国内と同じように、労働者の技能形成を支援し、また高まった能力がきちんと評価され発揮されるような環境を保障することは、国や地域をこえて共通の価値を持つであろう。こうしたことは、国や地域を異にしても揃えていくべき事柄といってよい。

また国や地域によって賃金や労働時間といった労働条件の「水準」が異なるのは当然としても、賃金が上昇し、労働時間が短縮化されるといった労働条件の「変化方向」については、労働者の視点からみて求める方向は同じである。上述のような技能形成、能力発揮の機会がきちんと担保されることによって、生産性向上の成果配分が、賃金上昇や労働時間短縮といったかたちできちんと労働者に配分されるということは、労働者にとっては日本でも海外でも同じ様に大切なことである。

さらにそうした労働者の基本的権利確保、あるいは労働条件の向上といったことを可能にするためには、労使の間の情報共有と、それを基盤とした健全な緊張関係のもとでの労使の信頼関係を醸成することも重要である。日本の労使関係に見られる密度の濃い労使の情報共有と信頼関係を海外における事業にも拡張していくことは、その意味において望ましい。これは労働者だけでなく、企業にとっ

てもメリットとなるはずだ。

このように同一企業（グループ）内でその立地する国や地域を異にする事業において、賃金等の労働条件の「水準」は異なり、それを揃えようすることは難しい。しかし一方で、企業と従業員の基本的な関係性、労働条件は生産性向上に合わせて向上させるといった「方向」の面では、共通の部分がかかなりあるといえよう。

〔Ⅲ〕関わるときに注意すべき点

では、こうした同一企業（グループ）内で立地する国や地域を異にする事業において共通の部分を進進させていくときに、考慮すべき問題は何であろうか。大きく分ければ3つあると思う。一つは労働条件をめぐる基本的な労使の利害対立である。

たしかに、海外における事業の労働条件を「向上」させることと、その「水準」を日本のそれと揃えるということは別のことである。しかし海外事業の労働条件を向上させることは、その向上の速度が日本におけるそれよりも速ければ、彼我の労働条件の格差は縮小する。これは海外の労働者自身にとってはもちろんのこと、海外立地のコスト面での有利性が失われることで雇用の海外移転が抑えられるという意味で日本の労働者にも望ましい。しかしそのことは、企業側にとってはコスト高騰を招くことになる。

従って、「水準」と「方向」は別物といっても、企業側は海外事業展開のメリットを減らすことになる海外事業での労働条件向上の動きには警戒的になるだろう。またグループ企業とはいえ、海外における現地別企業となるところの労働条件に、日本の労働組合等が影響力を及ぼすことへの制度的な難しさもあるかもしれない。「水準」ではない「方向」についても、日本側の労働組合が海外事業に

おける労働条件等になんらかの有効な影響力を及ぼそうとするならば、労使間での一定の合意形成が必要となろう。

二つ目は国や地域ごとの慣行や文化の違いである。たとえば、労働者がその能力を伸ばし、発揮できるような職場環境を構築することは、前述のように国際的にも共通に進めるべき理念となりうるものである。しかしそのときに、たとえばそれが労働者の「性別、年齢などにかかわらず」といったことになると、それぞれの社会の性役割分業意識や、年齢についての価値基準などによって、難しい場合もありうるだろう。

同一企業（グループ）内であれば共通に重要と考えられる理念であっても、地域の固有事情を注意深く勘案しながら進めることが必要である。崇高な理念であるから、その地域固有の価値観はともあれ日本と同じように進めるべきだといったことになると、国際摩擦の種になりかねない。

さらに三つ目の問題点は政治である。地域によっては、労使関係のあり方について、日本とは異なる政治的価値基準が支配的となっているところもある。労使の間で経営情報を共有することなど無用だ、といった考え方の地域もあるだろう。そのようなところでは、日本と同じような労使関係を指向することは難しい。

〔Ⅳ〕関われる分野には積極的に

海外の事業では、人事や労使関係の責任者に現地のスタッフを充てることが多いことなどにも表れているように、雇用制度や労使関係というものはもともとローカルなものである。文化や歴史の異なる社会に、日本の雇用制度や労使関係をそのまま「移植」するのは無理であるだけでなく弊害も多い。

しかし同時に、少なくとも基本的な理念に

かんしては、共有しうる部分もあるはずだ。例えば、個人の能力向上を支援し、その能力を正しく評価するといったことは、どんな社会でも共通に望ましいことだ。また、賃金や労働時間など労働条件について、その水準は国際的に異なるとしても、生産性向上の成果として、労働条件が向上する方向に変化すべきという変化のあるべき方向性は、少なくとも労働側にとっては国を超えて共通している。

このような日本の労働組合としても関わりうる部分については、事業の立地場所は国や地域を異にするとしても、同じ企業（グループ）に働く労働者という連帯意識をもって、積極的に関わっていったよいのではないかと思う。

筆者紹介

清家 篤（せいけ あつし）

〔略歴〕

慶應義塾大学商学部教授。博士（商学）。専攻は労働経済学。

1978年、慶應義塾大学経済学部卒業、同大学商学部助教授を経て、

1992年より現職。この間、カリフォルニア大学客員研究員、米国ランド研究所研究員、日本労働研究機構特別研究員、経済企画庁経済研究所客員主任研究官等を歴任。

現在、国民生活審議会委員（内閣府）、社会保障審議会委員（厚生労働省）、高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会座長（内閣府）、日本銀行金融研究所顧問などを兼務。

近著に

『生涯現役社会の条件』中公新書（1998年）、

『人事と組織の経済学』（共訳）日本経済新聞社（1998年）

『労働経済』東洋経済新報社（2002年）、

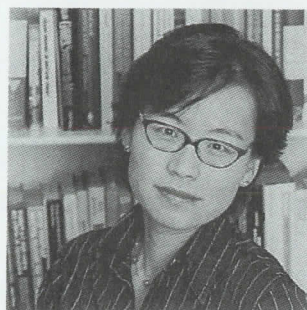
『勝者の代償』（訳）東洋経済新報社（2002年）、

『生涯現役社会をめざして』日本放送出版協会（2003年）

『高齢者就業の経済学』（共著）日本経済新聞社（2004年）などがある。



グループ労連の役割は 終わったのか



オックスフォード大学
サイドビジネススクール
教授 酒 向 真 理

企業別組合の連合体であるグループ労連は、いかなる機能を果たしてきたのか。また今後どのような役割が期待できるのか。春闘の終焉が宣言されたように、労連の役割も終わったのであろうか。それとも今後も労連が注目すべき課題があるのか。これを明快にさせるために、第一になぜ企業別組合が労連へと組織されていったのかについて歴史を振り返ってみる。第二にこれまで労連が果たしてきた機能の内容と効果が何であったのか考えてみる。第三に、海外の事例から産業別組合であった方が最近の経営戦略により効果的に対抗できるのかどうかを問うてみる。最後に、最近の経営戦略がどのように変化し、それがグループ労連に対してどのような新しい課題を提供しているのかについて考察する。

1. なぜ企業別組合がグループ労連へと組織されていったのか

まず、グループ労連はいつごろから結成されたのであろうか。これについては、稲上編(1995)の調査によると、労連・労協加盟組合の回答者のうち「第一次石油危機以前」、「10

年以前」と「ここ数年」が各3割弱であった。つまり、ここ30年以内に結成されたものが大半である。では、なぜこのような時期にグループ労連が組織されたのであろうか。

一口にグループ労連と言っても色々な種類がある。ここでは大胆な類型として、分社化が原動力で結成された労連と取引関係の系列化が原動力でできた労連を区別する必要がある。企業グループの中心を構成する企業を中核企業、中核企業に組織された労働組合を中核組合と呼ぶ。戦後、特に1960年代の高度成長期に分社化が進み、その結果企業グループが形成され、中核組合は資本関係のある企業を組織してグループ労連ができてきた。又、中核企業と部品サプライヤーとの取引関係が安定してくる過程で、中核組合は取引関係のある企業を組織した。どの産業を見てもこの二つのタイプが混合している。しかし、今までは電機産業の場合は資本関係型グループ労連が主流であり、自動車の場合は取引関係型グループ労連が主流である。

電機産業の代表的な例で松下電器産業労働組合は、まさに経営側の分社化にどう対処す

るかという問題に早くから直面した。事業部が分社されることによって移動する出向者・転籍者の労働条件の確保という問題が生じる。これに対して松下電器産業労働組合は、本社、分社、組合との間に交わす三者協定を通して出向者・転籍者に限らず新規採用者に対しても中核企業と同じ労働条件を確保してきた。つまり、既存の労使協定を分社へ適用することによって、1952年フィリップ社と合併でスタートした松下電子に始まり30近くの三者協定会社を包括的に組織する巨大な単一組合になって行った。この他、この中核組合を中心に松下電器産業と資本関係のある30社にある組合を束ねて全松下労連が結成されたのは比較的最近（1989年）の話である。通信産業でも同じくNTTがグループ化することによってNTT東西、NTTデータやNTTドコモなどを包括的に組織する単一組合が、同一労働条件を交渉してきている。このように、松下でもNTTでも単一組合がグループ労連のような複数企業の組織範囲を持っている。

自動車産業のグループ労連の生い立ちはかなり異なっている。戦後まもなく結成された産業別組合である全自動車は、7年もしない間に日産自動車での紛争のあと解散した。その後すぐ日産では部品メーカーとディーラーの組合も含めたグループ労連が結成される。しかし、トヨタでは全国自動車東海支部という連合会の組織内で、メーカーを中心としたグループ労連は邪道だという考え方が主流であった。1972年、自動車総連結成の準備中も、「労働組合がメーカーと一緒にになったら、メーカーの購買政策に労働組合も巻き込まれてしまうのではないか」という恐れが、議論を紛糾させる元となった（全トヨタ労働組合

連合会 2003, p.36)。産業別組織が労働組合の本当の姿であり、企業連（ここでいうグループ労連も含む）は企業との交渉にきわめて弱く、産業別組織を作るのに邪魔な存在になっているという考え方は、総評組織綱領（1979）にも現われる。しかし、反対者は産業別組合が出来上がるまでの時限的な存在としてグループ労連を認め、労連単位で総連に加盟することになった。トヨタでも、部品メーカーとディーラーの組合と一緒に全トヨタ労連が結成され、生産システムのルール化、トヨタミニマムなどの活動を通して、グループ全体の労働条件の向上をはかってきた。

2. 労連がこれまで果たしてきた役割は何だったのか

グループ労連の主な活動には、合同研修・公演会等の開催、グループ内労使間での賃上げ要求に関する話し合いや調整、定期的労使協議、そしてグループ労連独自の福祉プランなどがある（稲上編 1995）。しかし、労連と言う組織があることによって何が達成できたのか。ここでは、1997年から1998年にかけて行った調査結果の概要を紹介する（詳しくは、酒向・佐藤（1999）を参照）。調査対象組合は、自動車産業と電機産業に組織された11のグループ労連の傘下組合であった。労連の機能は大きく3つ挙げられるが、実際の効果は労連の組織範囲が資本関係型か取引関係型かによって多少違う。

まず労働条件の向上と標準化の機能について取り上げよう。「労連に加盟することによって、組合単独で交渉するよりも組合員の労働条件が向上できる」という考えに対して、調査の総計では過半数（80%）が「大いにそ

う思う」もしくは「そう思う」と回答している。トヨタミニマムのような到達目標やガイドラインが設定されている労連に加盟している組合は総計で86%とかなり高い。又、春闘時に労連傘下の組合の要求水準決定と妥結決定のそれぞれに対して労連がどの程度の実質的な影響を持っているかをたずねた。「非常に影響が強い」と回答した組合は、総計で要求水準が80%、妥結水準が52%であった。

次にグループ労連内の雇用調整について取り上げる。企業が多角化や分社化を積極的に推進した結果、出向や転籍を通じ組合員のキャリアが関係会社へと広がり、組合員の雇用機会の安定が、企業内ではなく企業グループ内で確保されるように変化してきている。そこで「企業のリストラなどに対して組合員の雇用の安定を確保するために、労連は欠かせない機能を果たしている」という考え方への支持・不支持を見てみよう。総計では過半数（56%）が「大いにそう思う」か「そう思う」と支持しているが、この比率は電機産業（66%）の方が自動車産業（46%）より高い。実際、グループ労連内の雇用調整を経験している傘下組合の割合は、電機産業の方が自動車産業より高かった。

最後に、企業レベルと労連レベルでの経営参加について取り上げよう。まず雇用調整の必要性がわかる中核企業の経営計画の情報は労連に加盟することによって入手しやすくなるが、賛成度は電機産業の方が、自動車産業より高かった。電機の労連が資本系列の企業を組織した組合の集まりで、自動車の労連が取引系列の企業を組織した組合の集まりである相違は経営参加の内容にも反映されている。調査では労連傘下の組合が組織している企業

における経営参加や労使協議の内容を聞いた。電機産業では、経営計画など戦略的な項目に有効な発言をしている組合がやや多いのに対して、自動車産業では生産計画など経営運営上の項目に有効な発言をしている組合が比較的多かった。

3. 海外からの事例：産業別組合

さて、日本のグループ労連に相対する組織は海外にもあるのだろうか。最近行った研究調査の中から、ドイツの事例を二つ紹介したい。ドイツは、産業別組合が仕切っている国としてよく知られている。形式上、例えば機械金属産業では、IG Metall 組合と使用者団体との団体交渉で産業全体に適用される賃金表が決まる。しかし、実際は works council (betriebsrat) が職場ごとに協定を結ぶなど産業内の賃金や労働条件は分散しつつある。メルセデスのケースは取引関係型の労働組織のクラスター、又ドイツテレコムの場合は資本関係型労働組織の集まりの事例である。いずれにも産業別組合が存在しているが、複数の産業別組合が参入し競合しており、労働条件の同一化は困難になっている。

メルセデスのケース

ドイツ南部ラシュタット(Rastatt)に、メルセデスAクラスの組立工場がある。1997年にその敷地内にサプライヤー・パークが設立された。コンベヤーで組立工場に接続されている建物に10社のサプライヤーがシート、ハーネス、インパネ、カーペットなどを製造組み立てしている。完成車組立ラインの従業員2,100人に対して、パーク内10社の部品サプライヤーの従業員は合計600人ぐらいである。

10社の賃金レベルや形態は様々で、メルセデスの賃金レベルの95%というところから60%にしか満たないところもある。組合を認めているサプライヤー企業と、認めていない（特に北米系の）会社がある。又、IG Metallでもシートの場合は繊維セクターの協定、ハーネスの場合は電子セクターの協定と、金属セクターの協定より低い賃金を容認している。そのため10社のうち works council がある7社では、各自経営側と話し合い成果主義の給与形態などを導入して賃金レベルを向上させる努力をしている。メルセデス工場の works council とサプライヤーの works council の集まりは非公式な形で存在するが、情報交換の場であり、経営側との協議や交渉の場にはなっていない。

ドイツテレコムの場合

ドイツテレコムは、NTT と比べると遅い時期（1995年）に民営化された。通信業界が自由化されると同時に、ドイツテレコムも事業の多角化に乗り出し、NTT 東西にあたる T-Com 以外に、情報技術産業分野の T-Systems、モバイル分野の T-Mobile とインターネットサービス分野の T-Online の事業がある。特に T-Systems はダイムラーグループの情報技術会社（debis systemhaus）を買収して事業を拡大した。

国営のドイツテレコムは独占企業であったため、DPG 組合は産業別組合であり企業別組合でもあった。その後、公共部門の組合の合併が進み、DPG も verdi という総合組合に吸収された。T-Mobile や T-Online と新規事業を展開していく過程で、組合側は事業分野（つまり産業）が違うため本社と同じ労

働条件にする交渉はしなかった。このため、モバイルやインターネット分野の方がよりよい労働条件になり、成果主義の賃金形態なども様々なタイミングで分野ごとに交渉されてきた。又、T-Systems では、もとダイムラーグループであった会社を組織していた IG Metall と verdi とが激しく競合している。最近、事業所ごとにある works councils がドイツテレコムグループ全体で集まるKonzernbetriebsrat (KBR) を結成し、グループ労連のような機能を果たし始めている（Sako and Jackson (2003)）。

4. 今後の課題：経営戦略の変化に迅速に対応できるグループ労連

グループ労連は今、確かにひとつの転換期を迎えている。戦後、安定した資本関係と取引関係を前提にして労連内の労働条件を平準化させてきた。しかし、今経営戦略は、取引先の多様化や事業分野の多角化以外に、労働力の多様化（グループ会社各自の人事制度、派遣労働者や請負の使用など）にも及んでいる。この結果、松下電器産業労働組合が2003年の会社組織変更を機会に、単一組合を解散し14の事業ドメインごとの企業別組合を形成することになったり、グループ労連内のミニマム基準のような一律労働条件の達成目標が見直されている。

この状況で、取引関係や資本関係が不安定になったので、やはり産業別組合の方が資本の論理でできた企業別組合の集まりより強いのではないかと思われるかもしれない。しかし、ドイツの事例からも明らかなように、産業別組合といっても技術革新や企業戦略の結果、産業の枠が移り変わることによって組織

の範囲が左右される。ここで、組合が経営参加し、事業計画情報をしっかりとらんで発言できる立場にいないければ、産業別組合でも対応できない。少なくとも、これからのグループ労連も準内部労働市場の雇用調整に関与せざるを得ず、そのために企業グループレベルでの経営参加を強化させていくことが大切のように思える。 [了]

〔筆者は中部産政研 研究員〕

参考文献

稲上 毅編「成熟社会のなかの企業別組合」日本労働研究機構、1995年。

酒向真理・佐藤博樹「労連はいかなる機能を果たしているのか？」季刊労働法188号、1999年。

Sako, Mari and Jackson, Gregory (2003) *Enterprise Boundaries and Employee Representation: Deutsche Telekom and NTT Compared*, 経済産業研究所デスカッションペーパー (<http://www.rieti.go.jp/en/publications/summary/03100009.html>).

全トヨタ労働組合連合会「30年史 トヨタはひとつ」全トヨタ労働組合連合会、2003年

筆者紹介

酒向 真理 (さこう まり)

〔略歴〕

1981年 オックスフォード大学卒業

1982年 ロンドン大学LSE経済学修士号

1990年 ロンドン大学博士号

1987年-1997年 ロンドン大学LSE 労使関係学部
助教授

1997年からオックスフォード大学教授

〔最近の著書・論文等〕

Shifting Boundaries of the Firm: Japanese Company - Japanese Labour, Oxford University Press 2005.

Enterprise Boundaries and Employee Representation: Deutsche Telekom and NTT Compared (グレゴリー・ジャクソンと共著), RIETI Discussion Paper (<http://www.rieti.go.jp/en/publications/summary/03100009.html>), 2003.

「労連はいかなる機能を果たしているのか？」

(佐藤博樹と共著) 季刊労働法188号。



企業組織再編と グループ労連の役割



京都大学大学院経済学研究科
教授 久本 憲 夫

1. 激動の電機産業

「選択と集中」の旗印のもとに、多くの企業で、企業グループあるいは中核企業の再編が進められてきた。平成長期不況のなかで、従来では考えられなかったような企業の重要部門のライバル企業への売却、ライバル企業同士の部分統合、大企業の事業部門の中堅企業への営業譲渡などが相次いでおこなわれた。連結経営による企業グループの採算面からの求心力と遠心力も微妙に働いている。こうした「企業」そのものの大規模な改変は企業別労働組合をベースとする組合組織にも大きな影響を与えている。

こうした企業そのものの大変動は、電機産業ではとりわけ激しく進んでいる。新聞報道にみるだけでも、この間組織再編をおこなわなかった大企業など存在しないといっても過言ではない。日立と富士通でのプラズマ・ディスプレイ事業の統合、NECと日立のDRAM事業統合によるエルピーダメモリー株式会社の設立、東芝と三菱電機の電力関連事業統合など対等型の事業統合もあれば、三洋電機自動販売機部門の富士電機への売却のように2位企業の1位企業への営業譲渡なども発生している。また、希望退職や期限付き

の早期退職優遇制度などによる人員削減も大規模におこなわれた。

周知のように、日本の労働組合の圧倒的多数は企業を単位としている。いわば、組織基盤そのものが内科的な治療のみならず、外科的な治療、それも大がかなり治療がおこなわれているのである。詳細については、電機連合がおこなった企業組織再編に関する調査（構造改革・連結経営下の労使関係研究会報告）を参照していただきたいが、小論では、この調査から企業グループ労使協議とグループ労連に関するアンケート調査部分を取り出して紹介することを通じて、現在および今後のグループ労連活動について考えてみたい。

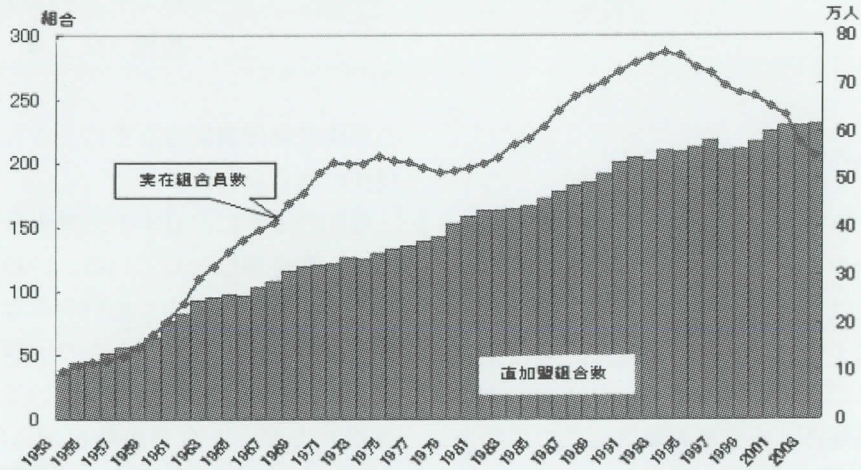
電機産業に働く労働者・組合員とも急激な減少を経験した。この数年間に電機産業で働く常用労働者は2割近く減少し、それに伴い図表1にあるように、電機連合の組合員数も急激に減った。

このような企業組織再編は、労働組合組織そのものに大きな影響を与えている。松下電器に代表されるように、組合組織本体の見直しが進んでいる。歴史的にみれば1960年代から70年代にかけて企業連の単一組織化が進んだが、現在では、事業部門ごとに組織を分けることが議事日程に上っている。これは市場

条件の異なる事業を単一の処遇制度で維持することが困難となってきたという事情がある。それだけに、グループ労連という名称にしても、その内実は多様なものとなっている。かつての企業連は、地域的に離れた事業所が単位であったが、グローバル化の現在では、そうした区分はもはや主要な意義を失っている。現在では、正しくドメイン単位の事業運営であり、ドメイン単位の処遇・労使交渉が不可

欠となっている。また連結経営の時代において、親企業にぶら下がる子会社や関連会社は許されなくなっている。連結経営の求心力が求められ、それに応じた労使交渉のかたちができつつある一方、連結から外れる事業・企業部門は糸の切れた凧のように、組合組織活動から切り離されてしまう危険性が少なくない。

図表 1 電機連合の加盟組合と組合員数



出典：電機総研（2004），以下同様

2. 企業グループレベルの労使協議

組織再編のなかで、企業グループ全体での意思決定が重要となっている。企業グループ経営懇談会などは、どの程度おこなわれているのであろうか。この点について、「企業グループにおける経営情報の共有機会」の設置状況を聞いてみた。無回答の多さは、多くの場合、そうした機会がないことを意味しているように思われるが、それでも、少なくない

企業グループでそうした機会があった。会社回答によれば、41.6%がそうした機会があると答えており、機会がないものが25.2%，無回答33.2%となっている。また組合回答でも、32.2%がそうした機会があるとしている。3割ないし4割を超える企業でそうした機会があるという事実は重要である。連結経営のなかで企業グループレベルでの労使協議はもはや例外的なことではない。

情報交換機会の開催頻度は、年1回が過半

図表 2 企業グループにおける経営情報の共有機会の有無

	ある	ない	無回答	計
会社回答	41.6%	25.2%	33.2%	100.0% (262)
組合回答	32.2%	9.6%	58.2%	100.0% (292)

注：カッコ内は回答数

数(54.3%)、半年に1回とするものが33.0%であり、四半期ごとにするケースは少ない(3.2%)。出席者についてみると、親会社の出席者は、労務担当重役58.5%、人事担当部長54.3%などが多く、社長も34.0%のケースで出席している(図表3)。同様の傾向は子会社にもみられるが、比率的には子会社の社

長が多い。会社側としては、親会社の場合には平均2名強の出席者がいるが、子会社からは1名となっている。また、組合側の出席者をみると親会社労組の三役2名、子会社労組1、2名の出席となっている(図表4)。主としてグループ労連関係者とおもわれる関連団体役員も参加しているケースが多い。

図表3 情報交換会の会社側出席者

	社長	労務担当重役	経営企画 部門の長	人事担当部長	関連会社 担当部門の長
親 会 社	34.0%	58.5%	30.9%	54.3%	30.9%
子 会 社	35.1%	33.0%	3.2%	27.7%	2.1%

図表4 情報交換会の組合側出席者

	親会社労組	関連団体役員	子会社労組	社員会の代表
委 員 長	76.6%	44.7%	86.2%	5.3%
副 委 員 長	55.3%	21.3%	30.9%	3.2%
書 記 長	46.8%	24.5%	34.0%	4.3%
執 行 委 員	31.9%	10.6%	7.4%	0.0%

情報交換の機会において付議するテーマの種類からみると、「経営方針」45.1%、「個別の経営課題」35.7%に対して、「労働条件」は19.2%と少ない。また、付議事項の範囲という観点からみると、「グループ全体」56.6%、「親会社」28.3%、「子会社」15.2%と、グループ全体にかかわる項目の取り上げられ方が、親会社、子会社に関する項目より多くなっている。

3. グループ労連の広がり

このように、企業グループ内の組織再編のなかにあって、企業グループの労使協議の意味は大きくなっているが、組合組織化が十分に進んでいるかという点になると、かなり限られているのが現状である。この調査によれば、グループ労連に属している組合は67.1%である(属していない組合が17.1%、無回答

の組合が15.8%)。うち、自組合が中心であるのが約2割(20.4%)、自組合以外が中心なのが約8割(81.6%)である。合計が100%を超えるのは、親会社のグループ労連以外に、自社が主体となった組織を持っているケースがあるからである。

また、こうした数字はグループ企業の多くに労働組合があることを必ずしも意味しているわけではない。連結子会社があるとして記入された子会社の合計社数は2,741社で、そのうち労働組合があるのは601社、組合結成率はわずかに21.9%にすぎない(組合調査)。それを親会社の組合規模別にみたのが、図表5である。規模間での大きな違いは見られないが、300名未満の組合での連結子会社の組合結成率が高くなっている。連結子会社のなかには、多くが出向社員で構成されている企業もあるだろうし、組合がない企業には比較

的小規模の企業が多いだろうと推測できる。しかし、それにしても、連結子会社が未組織のままである組合企業が少なくないことにまちがいない。企業グループの大規模な再編が進む中であって、企業グループ内に、組合のない企業が多く存在しているのである。さら

に、企業組織再編は、しばしば未組織企業の数を増加させているようにおもわれる。新しいグループ企業に積極的に組合ができるのを認めようとする経営者は多くはないし、しばしば高学歴者で構成される新企業の従業員にもそうした意識は高いとはいえないだろう。

図表 5 国内連結子会社における組合の有無

組合員規模	労働組合のある子会社	労働組合のない子会社	計
3,000名以上	19.9%	80.1%	100.0% (1,744)
1,000名以上	21.8%	78.2%	100.0% (331)
300名以上	19.5%	80.5%	100.0% (262)
300名以下	28.3%	71.7%	100.0% (92)
不明	33.7%	66.3%	100.0% (312)
計	21.9%	78.1%	100.0% (2,741)

注：カッコ内は実数

4. 企業組織再編の日常化と グループ労連の役割

さらにいえば、企業組織再編はグループ労連では捉えきれない問題を提示している。それは、企業グループから離れる事業部門へのフォローに限界があるという点である。こうした部分については産業別組織やナショナルセンターの役割が重要となる。他面、実際おこなわれている組織再編の多くは企業グループ内のものであることも事実である。また、再編の結果、グループ内に入ってくる企業や事業部門も少なくない。こうした場合、グループ労連の活動はきわめて重要となる。連結経営のなかで、企業グループのあり方はより親密性を求められている。それぞれの構成企業が収益性を強く求められるようになっていく。そうしたなかで、単一企業にとどまらない、企業グループレベルでの労使協議体制の重要性も増しているようにおもわれる。しかし、電機産業の事例でみるかぎり、企業グループ全体の組織化は必ずしも十分とはいえない。労働組合は今後一層、連結経営下の企

業グループ活動に力を注ぐ必要があるのではないだろうか。

[了]

参考文献

電機総研（2004）「構造改革・連結経営下の労使関係研究会報告」、電機連合『調査時報』第346号

筆者紹介

久本 憲夫（ひさもと のりお）

〔略歴〕

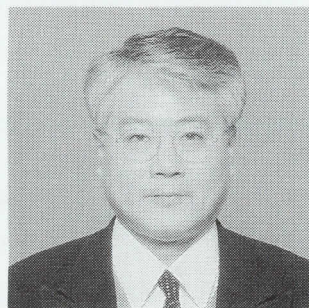
1955年 福岡県生まれ
1980年 京都大学経済学部卒業
1988年 京都大学大学院経済学研究科博士後期課程中退
1990年 京都大学経済学部助教授
1998年より現職

〔主な著書〕

『正社員とルネサンス』（中公新書，2003年）
『企業内労使関係と人材形成』（有斐閣，1998年）
『高度成長のなかの社会政策』（共編著，ミネルヴァ書房，2004年）
『ドイツ企業の賃金と人材育成』（共著，日本労働研究機構，1998年）



はたして経済学は 労働の報酬を何が決めるかを 知っているのだろうか？



名古屋大学大学院経済学研究科
荒 山 裕 行

経済のグローバル化とともに、企業規模は大きくなり系列企業の数も増える。このような状況にあって、これまでの企業別を主とする労働組合が「グループ労連」として連携を強める。この動きは、個々としては弱い立場にあるものが組合を組織することで発言力を強めるという側面からみれば、当然より大きな力を発揮することになるであろう。

政治学が専門ではないので、政治的な力学の話はおく。ここまではよいとして、「グループ労連」がこれまでの企業別労働組合に比べて、賃金の引き上げに対して力を持つかどうかについて考えてみた。しかし、正直なところここではたとえ答えに詰まってしまった。

そこで、なぜ答えに窮するのかを考えてみた。すると意外なことに、経済学そのものが何が労働への報酬を決めるのかという問題に対して十分な答えを準備していないのではないかということに気が付いた。今回はこの問題を取り上げてみたい。

強まる国際競争圧力

人は働くことの対価として給料や賃金を受け取る。働くことの対価として給料を受け取ることそのものに疑問を抱く人はそう多くないだろう。しかし、受け取る給料や賃金がどのようにして決まっているのかということになると、各自の理由付けに大きな幅があることは容易に想像がつく。

一方、企業にとって人件費は経費であることから、企業にとって重要なのは、自らがコストとして支払うべき給与や賃金の水準であり、給与や賃金が経済活動一般のなかでどのように決定されるかについてはまったくの関心の外であっただろう。

労働組合はどうであろうか。労働組合が企業と団体交渉の対象とするのは、何も賃金だけではなく、雇用の確保を含めた組合員およびその家族の福利厚生の上昇である。しかし、その中でもっとも大きな関心が払われるのは、やはり各期各期の企業の業績とその成果配分であろう。この意味では、組合自体も給与や賃金が経済活動一般のなかでどのように決定されてくるのかについては関心が薄かったの

ではないか。

しかし、経済の国際化どころか、それを大きく飛び越す地球規模でのメガコンペティション（企業が国境や業界を越えて地球的規模で熾烈な競争を行う状態）が始まり、企業が労働コストの高い国々から労働コストの低い国々へ製造ラインを移し産業の空洞化が問題となってくると、これを契機に人々の給与水準や賃金への関心に変化が現れたのではないだろうか。いうまでもなく、現在では製造ラインだけではなくソフトの開発や事務作業までもが国境を越え始めた。このような動きの結果として、途上国の賃金が上昇しその所得が改善された。しかし一方で、もともと賃金の高かった国々では失業率の高まりとともに賃金の低下が社会問題化し始めた。

とすれば、あらためてなにが経済全体としての賃金水準を決めているのかについて突き詰めて考える必要がでてくる。

『労働の限界生産力』

この「限界」に対応する英語は、「マージナル (Marginal)」であり、直訳するとすれば「追加的」とでも訳されるべき言葉である。よって、『労働の限界生産力』は、労働一単位（たとえば、一時間の労働）の追加的投入によってもたらされる生産量の増加分を意味する。競争条件下にある企業は、『労働の限界生産力』に相当する賃金を支払ってその労働を雇用することで利潤の最大化を実現できることから、『労働の限界生産力』こそが企業の労働への需要を代表するものとなる。

『労働の限界生産力』の理解にあたり、生産力を物的な概念としてとらえることが話を難しくしている。こう考えてみてはどうだろ

う。800円で売れる品物を、人を一人雇うことで時間あたり一つ多く製造できるなら、その企業はその人を800円の時給で雇ってもよいと考える。時給が800円以上なら雇うことで損をするし、一方時給が800円以下なら雇わないことでもうけを増やすチャンスを逸することになる。つまり企業は『労働の限界生産力』の大きさととの比較で雇用量を決めることになる。だから、『労働の限界生産力』が企業の労働需要を代表する。

経済学においては、この労働の限界生産力が賃金を決めるという考え方は、絶対である。神の存在が否定できないことで神の存在を信じるのとどこか似ている。その結果として、多くのことを神が決める国さながらに、経済学では賃金は労働の限界生産力によって決められる。

話がここまでくれば、あとは賃金の決定のために労働の供給を考えるだけとなる。労働の供給量が与えられれば、労働市場で需給一致する賃金が決まる。まさにこの意味において、経済学は労働の報酬を知る力を持っていることになる。

ここで、学問の世界から現実の経済へと視点の移してみよう。思うにこの『労働の限界生産力理論』の絶対的な力の源泉は、ただ一種類の労働が存在する簡単な経済が想定されていることにありそうである。しかし、現実の経済では多様な能力を持つ労働が存在し、かつその能力を知ることは、当の本人にも、ましてや雇う側の企業にも非常に困難なことは想像に難くない。くわえて賃金交渉においてはさまざまな駆け引きも含む複雑なプロセスが存在する。

つまり、理論としては正しいのだが、『労

働の限界生産力』自体を知ることが難しいのだ。このため、『労働の限界生産力』が経済としての賃金水準の決定において絶対であると主張することの現実的な意味が問われることになる。

この30年で労働経済学や経済学の応用分野の研究として賃金決定メカニズムの現実的側面を扱う研究は長足の進歩を遂げたが、その一方で、経済全体としての賃金水準そのものの決定に関する理解にそれほど大きな変化は生じなかった。

『要素価格均等化法則』

経済学では、労働や資本など生産のための投入を『生産要素』と呼ぶ。『要素価格均等化法則』の『要素』はこの意味の生産要素である。この法則が国際経済学のものであることを念頭において『要素価格均等化法則』をことばどおり解釈すれば、貿易によって労働や資本それぞれへの報酬の国家間の格差は縮小される傾向を持つことを意味していることになる。

経済学の法則をそのまま鵜呑みにするというのもなんだが、この法則がそのまま成り立つとすれば日本の将来が暗いことぐらいだれにでもわかる。日本と中国の一人あたり所得格差は約30倍、つまり、中国の労働者の時間給は日本の30分の1ほどにしか過ぎない。中国と日本との貿易額がアメリカを抜き、中国が日本にとっての一番の貿易相手国になろうとしている。とすれば、この『要素価格均等化法則』のいうところに従えば、日本の賃金水準が中国のそれに近づくことになる。こんなところで、中国の賃金水準が日本の賃金水準に近づくと考えるのは非合理的だろう。国

の大きさが違うので、当然、小さいものである日本が大きなものである中国の影響をより強く受けることになる。

さきほど「経済学の法則を鵜呑みにするのもなんだが」と書いた。その理由は、この『要素価格均等化法則』の理論的枠組みであるヘクシャー＝オーリン・モデルが、貿易を行う二国が同じ技術水準にあることを仮定していることから、技術水準の大きく異なった日本と中国との間にそもそも存在する30倍もの賃金格差について十分に説明できていないことにある。出発点における賃金格差の説明ができないモデルにもとづいて、賃金格差が貿易によって縮小するかどうかを解き明かすことが不可能なことは、考えるまでもないことであろう。

大切なことなので書いておくが、このヘクシャー＝オーリン・モデルにおいても、賃金や利子率など要素価格は労働や資本それぞれの限界生産力によって決まるという経済学の大原則は貫かれている。

『派生需要の理論』

労働や資本などの生産要素は直接需要されるのではない。消費者がたとえば乗用車などの最終消費財を購入することで労働や資本などの生産要素への需要が生み出される仕組みが、『派生需要』の考え方にはしっかりと組み込まれている。このことは、同時に『派生需要』の考え方が、最終消費財市場と生産要素市場の橋渡しをすることのできる理論的枠組みを提供していることを意味する。

あまり知られていないように見えるが、この『派生需要』の考え方は、かつて労働組合が組合員の賃金の引き上げに成功する状況と

メカニズムを経済学的に説明するのに利用された。1982年にノーベル経済学賞を受賞したジョージ・スティグラー教授の『価格理論』

(1966年 Macmillan) は、『派生需要の理論』を応用し労働組合が組合員の賃金引き上げに成功しやすい場合について言及し、①最終消費財の需要がより非弾力的である、②当該産業または当該企業が必要とする労働の供給がより非弾力的である、および③資本財など労働以外の生産要素の供給がより非弾力的であることをあげている。ここで需要または供給が非弾力的であるということは、需要や供給がその価格の変化に応じて変化しにくい状態をいう。

スティグラー教授のあげた例をほんの少しだけ我々になじみのものに変えて考えるとつぎのようになるだろう。①の最終消費財の需要がより非弾力的である場合は、石油が使われるようになる前の石炭産業労働者や鉄道が唯一の陸上における大量輸送手段であった時代の鉄道労働者、②の当該産業または当該企業が必要とする労働の供給がより非弾力的である場合は、厳しい参入障壁があるパイロットや医者、それに、限られた人しか適正を持たない鳶職、最後の③資本財など労働以外の生産要素の供給がより非弾力的である場合は、大規模な設備投資が必要でかつその設備投資がいったん行われると短期的にはその変更が困難な産業や企業にあたる電話や電力で働く人々などがそれに相当する。とくに航空産業の場合、海を越えて短期間に移動する手段としては競合する輸送手段がなく、パイロットの資格取得に絡む参入障壁があり、かつ航空会社の行う設備や航路設定の利権に大きな投資が必要であることから、旅客機のパイロッ

トの労働組合が強い交渉力を発揮しやすい立場にあったことは疑いの余地がない。だからこそ、パイロットは破格の給料を得てきた。

このことは、『派生需要の理論』がそれを用いてうまく応用することでかなりの程度有効な経済学的洞察を得ることができるものであることを示してはいる。しかし、すでにお気づきのように、すべてのことは比較の上でそうだと説明できているに過ぎない。この理論は、賃金水準がいくらになるとはいっていない。あくまで①、②、③のような場合、賃金がより高くなるといっているに過ぎないのだ。この意味で、経済学がたとえ『派生需要の理論』を会得しようとも、経済一般における賃金水準については知りようがないことになる。

『派生需要の理論』もその完成された形では、しっかりと『労働の限界生産力』がモデルに組み込まれている。にもかかわらず、『派生需要の理論』が、『労働の限界生産力』や『要素価格均等化法則』などの経済理論とは異なりまったく経済一般における賃金水準の決定に手が届かないのは、それが経済全体からみれば、そのほんの一部の産業や企業を扱っているに過ぎないことによる。『派生需要の理論』が一部の産業や企業しか考えに入れてない以上、それが経済全体での賃金水準がどのようになるかを論ずることはできない。このことは明らかなことであろう。

暫定的結論

経済学的直感によれば、「グループ労連」が通常の労働組合の経済効果を分析する場合と同じくほぼ同質な労働者の組織であり、かつ、組織される範囲が『派生需要の理論』の扱えるような経済全体からみれば極一部に限

られるならば、これまでの、労働組合の経済分析がそのままではまる余地が残ることになる。しかし、グループ企業各社で労働の質が異なったり、また、「グループ労連」全体の経済規模が経済全体に占める割合が大きくなるにつれて、『労働の限界生産力』を賃金水準の決定を考える上での根幹にすえる方法は、その説明力が失われる。

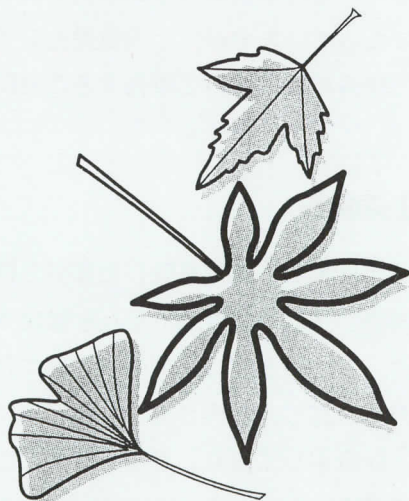
この考え方で、経済全体としての賃金水準を知ろうとする試みには、さらにやっかいな問題が残されている。それは、『労働の限界生産力』がそもそも生産関数を微分することで導出される値であることから、生産関数がわからなければ当然のこととして『労働の限界生産力』も求めようがないということである。

かつては、産業を単位とする生産関数の推計が多く試みられた。このため、推計された生産関数に関する情報を使うことで、その産

業における『労働の限界生産力』を知ることが可能であった。

現在ではどうであろうか。大量生産によるコストダウンの実態をとらえることの困難さは、1960年代に執筆されたスティグラー教授の『価格理論』にすでにふれられていることからわかるように、グループ企業やそれらの企業が軒を連ねる産業の生産関数を推計するということは容易なことではない。ITを核とする技術進歩がこれまでの企業の生産方式を大きく変えた結果、企業は規模の利益を追求することでメガコンペティションを生き抜こうとしている。経済学は、この潮流に取り残された。この結果、経済学は給料や賃金の水準を何が決めているのかというもっとも大事な問いかけに対する答えを見つけられずにいるのである。

〔筆者は中部産政研 研究員〕





ベトナムの経済事情



在ベトナム日本国大使館
公使、大使特別顧問
香 川 孝 三

はじめに

この原稿を書いている時は、在ベトナム日本大使館に勤務しはじめて5か月がたった時点です。大使館では文化学術交流・広報を主に担当していますが、アジアの労働法を研究領域としている関係で、こちらの経済事情、労働事情や法整備支援にも関心があり、それらにかかわる仕事もやっております。

中部産政研と関西国際産研が共同でベトナムに進出している日本企業の労働事情を調査することになっていますが、その前提として、ベトナムの経済事情について報告することになります。

最近の経済成長

ベトナムは日本から九州を除いた部分と同じ面積を持ち、人口は約8,000万人と推定されています。人口の8割は沿岸の平野部に住み、人口密度が高く、北緯8度から23度まで細長く続く地形をしており、日本を若干小さくした感じです。

約80年間のフランスの植民地支配を脱した

のが1954年のジュネーブ協定によります。しかし、それによってベトナムは南北に分裂し、その対立から内戦にいたりました。1960年から1975年までのベトナム戦争のあと、やっと1976年南北が統一しました。しかし、ベトナム人民軍は1978年末から1989年9月までカンボジアに駐留し、それが原因となって、1979年中国との国境付近で戦争がおこりました。このような度重なる戦争とソ連しか頼る国がない国際的孤立状態のために、国営企業を中心とする社会主義工業化路線が立ち行かなくなって経済危機におちいりました。

ソ連が1985年におこなったペレストロイカ政策の展開はベトナムにも影響を与え、1986年12月第六回共産党大会でドイモイ政策を採択して、社会主義市場経済化を目指すことになりました。1992年の憲法は、このドイモイ政策を明文化しています。

ドイモイ政策とは「国家の管理の下での市場メカニズム」を推進しようという政策であり、資本主義経済とは異なっています。しかし、資本主義経済のもとにある国でも国家（政府）による経済への規制や調整はなされ

ており、ドイモイ政策との類似性がありますが、政治体制が社会主義（共産党一党支配）である点で決定的に異なります。そもそも社会主義にもとづく「国家の管理」と「市場メカニズム」が両立しうるのかという根本問題がありますが、ドイモイ政策の中で、非効率的な国営企業の改革、外資の積極的な導入、私企業の導入、農業生産物の市場価格化による増産等々が実行に移されて、ベトナム経済の活性化が見られるようになっていきます。

アジア経済危機の1999年は実質 GDP 成長率が4.77%でしたが、それ以降は7%前後で推移しています。2003年の名目GDPは605.5兆ドン（約390億ドル）であり、一人あたりのGDPは428ドルにまであがってきています。名目GDPのうち、第一次産業が21.8%、第二次産業が40%、第三次産業が38.2%を占めています（ベトナム統計総局・統計年鑑2004年1月）。

外資企業の状況

2003年鉱工業生産高に占める割合をみると、国営企業を含む国営セクター（約4,700社）が39%、私企業を含む非国営セクター（約5,500社）が15%、外資セクター（約2,300社）が36%となっており、外資企業の比重の大きさが分かります。

外資導入法が施行された1988年から2004年6月までの各国投資額累計をみると、シンガポール、台湾、韓国とともに、日本は案件数、投資額、実行額ともに上位にランクされています。投資額では日本は47.5億ドルで、シンガポール、台湾について3番目ですが、実行額では40.8億ドルでもっとも多い。しかし、アジア経済危機後は日本からの投資額は少なくなっています。1997年は6億5,730万ドル

でピークでありましたが、その後は1億ドル前後で停滞しています。

なぜなのか。ベトナムの隣国である中国への投資が重要視された時期であることもありますが、ベトナムへの投資環境が不十分であることが大きな要因であると思われます。この投資環境改善のために、2003年4月、日越共同イニシアティブを立ち上げ、行動計画を作り上げました。それに基づき改善が実行に移されてきています。このイニシアティブは日本とベトナムの両政府のリーダーシップによって設立されたものであり、国家の管理のもとでの市場メカニズムの構築を目指しており、ドイモイ政策を体現する手法と言えます。

その具体的な内容は44項目にわたり、多様であります。すそ野産業の発展、個人所得税や輸出加工区での関税の改善、一括払いによる土地所有権の取得、技術移転契約の額の上限廃止、外国商社の取り扱い品目の拡大、部品・原材料の輸入計画申請制度の廃止、知的財産権の執行強化、法執行の強化、都市交通・運輸・電力・通信等のインフラ整備、会計システムのような投資関連ソフト・インフラの整備等々が行動計画にあげられています。規制の緩和とより積極的な環境整備の両方が含まれています。規制緩和は政府の市場への介入を小さくする方向を意味し、環境整備は政府の主導によって実行せざるをえない分野であり、政府の積極的な介入が求められています。一見すると相反する方向の舵取りが求められていると言えます。これらの行動計画にはベトナムが2005年までにWTOに加盟するためには不可欠な内容が含まれており、それらを実行することが日本だけでなく、他の国からの外資導入を拡大するのに欠かせませんし、ベトナム国内での民間企業にも影響を与

えることになるでしょう。

中国経済の動向いかんによっては、生産基地としての中国の代替地としてベトナムが位置づけられていること、人口が8,000万人を超え、アジアでは中国、インド、インドネシアに次いで大きな国内市場を持っていること、低コストであるが質の高い労働力が存在していることを考えると、今後ベトナムでの外資導入は拡大する可能性を秘めていると思われます。そのための環境整備が不可欠となるでしょう。

国営企業と民間企業の問題

外資企業だけでなく、国営企業と民間企業にも問題が存在します。国営企業は2004年6月段階で約4,100社（1990年には約12,000社）ありますが、経営不振に陥った赤字企業が多く、今後リストラしていく必要があります。その場合、企業倒産、企業合併、株式会社への転換等々の手段が使われていますが、企業財産の査定、不良債権の処理、人員整理に時間がかかっています。2002年4月には「余剰労働者補充基金」を設立して、早期退職する労働者の退職金や年金の支払いや転職のための訓練費の一部負担にあてる基金となっていますが、人員整理をいやがる労働者が多くて、適用がすすんでいません。国営企業では、政府の補助金なくして、独立採算で経営できる基盤を整備する必要がありますが、2003年制定の国営企業法のもとで、行政の監視を受けながら、どれだけ経営の自主性を発揮できるかが決め手になると思われます。

民間企業は2002年8月段階で7万以上あり、そのうち95%が中小企業（資本金100億ドン未満および従業員300人未満）であります。主に鉱工業、サービス業に従事していますが、

これは個人経営企業で占められていることを示しています。民間企業は1998年企業法に基づいて設立されていますが、一定の条件にあえば会社登録を認める準則主義を定めていますが、実質的には許可制度に近い運用がなされ、行政による監視が生き続けています。証券市場が未発達のために市場を通して会社を監視するシステムができていないので、行政による会社内部の監視が民間企業にも大きく残っています。今後それが変わっていくのかどうか。市場経済システムへ向かう1つの過程にあると評価できるのかどうか、今後の動きにかかっていると言えます。

労働市場の形成

男子の場合15歳以上60歳まで、女子の場合15歳以上55歳までの労働力人口（Economically active population at working age）は、2003年で約4,118万人います。それを産業別で見ると、第一次産業が59.04%、第二次産業が16.41%、第三次産業が24.55%となっています。農業人口が約6割なのに、GDPは4分の1以下であり、農村部に貧困層が多いことが分かります。そのために農村から都市に毎年15-20万人が流入していると推計されていますが、多くがインフォーマル・セクターに従事しており、都市の貧困層を形成しています。

労働力人口のうち、国有企業に従事しているのが約428万人、外資企業には約53万人（Daily NNA ベトナム版62号には2004年9月で73万2,000人という数字もある）で、雇用面では外資企業の役割はまだ小さいと言えます。

失業人口はいくらなのか。ベトナムでは失業人口を都市部と農村部で区別し統計をとっています。都市部では全然働いていない者だ

けでなく、1週間8時間未満しか働いていない者も失業者と定義しています。農村部では労働時間に使用した比率を用いています。ベトナムでは失業者を登録する制度はないので、失業率は推計にすぎません。政府発表の数字は実態より低くなっている可能性があります。政府の統計では、都市部では2003年で5.78%の失業率ですが、若年者の失業率が高く、15-19歳が21.3%、20-24歳が13.8%になっています。人口の年齢構成を見ると、若年者が多いために、新規に毎年120-130万人が労働市場に参入しています。これらに対してどのように就職先を探すかが重要な問題となっています。農村部では2003年で77.9%という数字であり、22.1%が未就業（不完全就労）ということになります（以上の統計は Central Institute for Economic Management ed., Vietnam Economy in 2003, Hanoi）。農村では米は二期作または三期作ですが、農閑期の就労をどうするかが問題です。農村に住みつつ、手工業による副業で収入を得る道をさぐるか、農村での工業化をおこす道が模索されています。

就職先を探す場合、多くが縁故、つまり血縁・地縁によっています。親が働いている所に子供が就職する場合があります、そのために親が退職して、その代わりに子供を就職させることもあると聞いています。縁故による信頼関係によって採用を決める方式から、能力や専門領域によって選抜する方式への転換が、不可欠になってくると思われます。

ベトナムでは識字率が9割を超えており、手先が器用であるとされ、労働力の質が良いとされています。しかし、職業訓練を受ける機会が不足しており、技術者や技能者が不足しています。一方、文系の大学を卒業してホ

ワイトカラー労働者となる者は過剰であり、労働力のミスマッチが解消していません。

おわりに

国営企業、外資企業や民間企業の展開によって富を拡大していくシステムと、労働市場の形成によって富を分配するシステム、つまり徐々に広がりつつある貧富の格差を少なくし、貧困を削減するためのシステムの両輪がうまく機能していくことが、ベトナム経済を支えていくことになりますが、それぞれが問題を抱えている状況を説明しました。しかし、ベトナムでは試行錯誤を繰り返しながら、粘り強く、したたかに外国の支援を受けながら、社会主義体制（共産党一党支配）を維持しつつ問題に取り組んでいくのではないかと思います。

筆者紹介

香川 孝三（かがわ こうぞう）

神戸大学国際協力研究科教授から外務省との人事交流で在ベトナム日本大使館公使として2005年9月まで勤務の予定。著書「アジアの労働と法」信山社、2000年他。

参考文献

- 坪井善明・ヴィトナム―「豊かさ」への夜明け、岩波新書、1999年4月
- 大野健一・川端望・ベトナムの工業化戦略、日本評論社、2003年3月
- 木村大樹・最新ベトナムの労働事情、自費出版、2003年7月

「個人情報保護法の施行に向けて お客様からより一層信頼されるために」

来年4月からいよいよ「個人情報保護法」が施行されます。自動車販売を始めとして、お客様のことを知った上でいろいろなサービスを提供している小売・サービス業においては、「これからはいろいろと制限が加わって商売がやりにくなるんじゃないの?」といった不安も多くあるようです。しかしこれも考え方の問題。

お客様から“お預かりした”情報を“きちんと管理する仕組みを整え”, それをお客様に約束することによって, これまで以上にお客様から信頼いただき, 商売を拡大したり, 競合他社に差をつけるチャンスでもあるはずです。

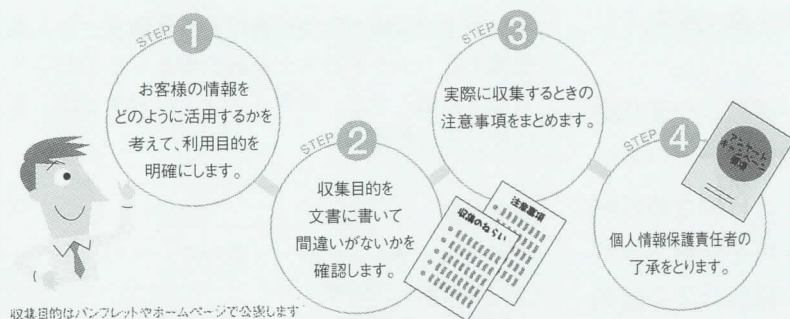
また, これまでは“業界の常識”で当たり前だと思ってやってきたことを“お客様の視点”でもう一度見直してみるいい機会でもあります。

それではここでは, 「お客様情報」について(社員の情報も大切な個人情報ですが), 私たちが取り組んでいる活動の中から“はずせない”ポイントを3点だけご説明したいと思います。

1. 「利用目的」をはっきりさせよう

- 何に使うか?を決めることにより, 集める個人情報を必要最小限にすることができます。個人情報に関しては「ついでに聞いておこう」はリスクを増大させるだけです。
- 目的がはっきりすればお客様にもきちんと説明できます。

どうやって明確化するか?



収集目的をきちんとお客様に説明します

収集目的をお客様にお伝えします。
(注文書やサービス依頼のように目的が明確な場合は必要ありません)
収集目的を書いたパンフレットなどがある時は, それをお客様にお見せします。



2. 個人情報の「所在を把握」しよう

- 既に社内には様々な個人情報が様々な形態で存在しているはずです。管理ルールを作るためにも、まずは「どれだけの情報が、どういう形で、どこにあるのか」を把握することが第1です。
- 実効のあがる個人情報保護の仕組みを作るためには、“優先順位”を明確にして取り組むことが大切です。そのためにも、情報の内容や量、形態（紙ベース、電子情報など）を知ることが必要です。

【個人情報管理台帳の例】

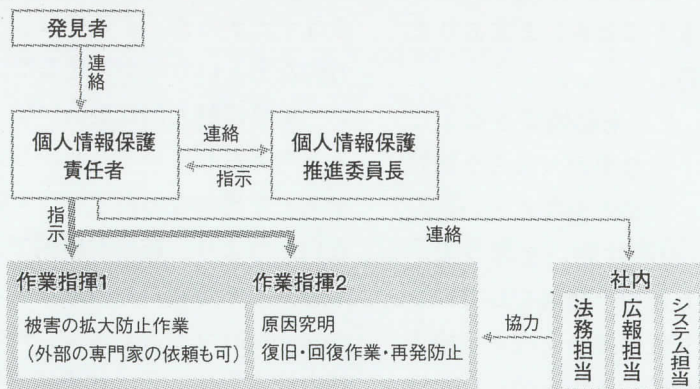
個人情報管理台帳					重要度
年 月 日			作成者名:		
部門				分類	
情報名				保管場所	
媒体	紙	単票		利用目的	
	電子データ	ファイル			
入手日		概数		入手責任者	
内容					
保管場所				保管責任者	
移転の有無				移転先	
保管期間				廃棄方法	
輸送業者				廃棄責任者	
廃棄日時				委託業者	

3. 予め「事故」対応」を考えておこう

- どんなにきちんとしたルールを徹底しても、個人情報に関する“事故（盗難、漏洩など）”のリスクはゼロにはなりません。万が一の時に備えて、「対応マニュアル」を作り、やるべきこと（お客様への対応、必要な届出、広報対応など）と役割分担（責任者、連絡ルートなど）を関係者で確認しておくことが必要です。
- 特に、対応に当っては“誠実な情報開示”が不可欠です。これまでの企業不祥事から得た教訓は、最初の段階から迅速に正確な状況を把握し、タイムリーに開示することができる体制の整備の重要性ということです。

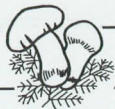
個人情報の事故発生!!さてどうする?

事前の対応策となるチェック体制の強化及び、事故が発生した後は、その原因の究明を迅速におこないます。明らかにされた原因に対して、対策を業務上反映させる事ができる柔軟な組織づくりがもとめられます。

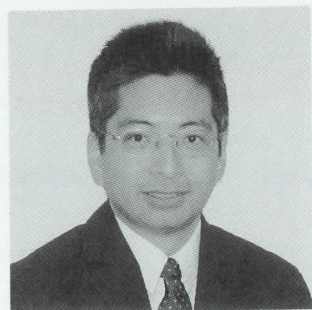


これらの活動を通じて、お客様との信頼の絆をさらに強くしていきたいと考えています。

(担当：トヨタ自動車㈱ 国内マーケティング部)



イイ男は結婚しているのか



大阪大学社会経済研究所
教授 大竹 文雄

1. 負け犬

ベストセラーになった『負け犬の遠吠え』の中で酒井順子氏は、「未婚、子ナシ、30代以上の女性」を負け犬と呼んだ。30代以上で既婚、子アリの女性は、勝ち犬である。酒井氏は、負け犬の大量発生の原因には不倫があるという。「軽い気持ちで行った不倫が、独身女の婚期を遅らせる・・・だけならまだしも、その婚期を奪うということもままある。たとえば、不倫を継続しなくとも、不倫によって年上の男性の経済力や包容力等の味を一度しめてしまった女性の目に、同年代の男性がつまらなくみえてしまうことも、ままあります。(酒井2004, 19頁)」

そして、「負け犬」が将来結婚できるかという議論の中で「マトモな男の人はもう絶対結婚してるって。・・・まともな人がいいんだったらもう掠奪しか手は無いと思うよ。(酒井2004, 102頁)」という発言をしている。

酒井氏の主張には30代の独身女性から絶大な支持がある一方、結婚し子供を持った女性からは「勝ち犬」といわれても馬鹿にされているだけで、どこか違和感があるという意見をもっている人が多い。

ここでは、「マトモな人はもう結婚している」という指摘から、結婚と仕事の関係について考えてみたい。女性にとって魅力的な男というのと、仕事ができるかどうか、というのはどういう関係があるのだろうか。「マトモな人はもう結婚している」という意見は、本当に因果関係をもとにした発言だろうか。ここには、相関関係をもとに因果関係を議論することの危険性がある。

酒井氏が指摘するように、30代後半になるとマトモな男は結婚している、というのは、マトモな男から結婚していくのであれば当然だ。結婚市場では魅力的な人から結婚しているはずだからだ。ここでは、マトモな男・魅力的な男というのが変化しない固定的なもので、結婚は魅力的な度合いによって決定され则认为られている。しかし、結婚したからマトモな男になったという可能性も否定できない。つまり、結婚が原因で、男の魅力はその結果であるという可能性である。実際、奥さんが似合う服を選んで、身だしなみを整え、魅力的な男にして、仕事にも専念できる環境を作っているケースも多いだろう。もしそうなら、負け犬女性は、男は結婚するとマトモになるという因果関係を理解していないから

いつまでたっても結婚しない、ということになる。このあたりが、「勝ち犬」女性たちの、酒井氏に対する不満だろう。はたして現実はこちらなのだろうか。

2. マリッジ・プレミアム

マトモな男という定義の中に経済力がある男というのも含まれているだろう。ここでは経済力のある男と結婚の関係について議論してみよう。経済力のある男が結婚しているのか、それとも結婚によって経済力が高まるのだろうか。議論を整理するために、学歴、年齢、職業といった通常所得に影響があると思われる部分は同じ男性同士を比べて、結婚と所得の関係を考えることにしよう。結婚が所得に与える純粋な影響は、経済学では、マリッジ・プレミアムと呼ばれており、アメリカでは多くの実証研究が蓄積されている。アメリカにおいては、男は結婚しているとより高い賃金が得られるが、女性は結婚していても独身女性と賃金は変わらないか、わずかに低下するという結果が得られている。アメリカの男性のマリッジ・プレミアムは大きく、様々な個人属性を揃えた上で、結婚している男性は、結婚していない男性よりも10%から50%も賃金が高い。日本においては、女性に明確なマイナスのマリッジ・プレミアムがある(川口(2001))。日本の男性についてもおそらくプラスのマリッジ・プレミアムがあるだろう。その意味で、「結婚している男は、経済力がある」という酒井順子氏の観察は日本でもアメリカでも正しい。

では、どうして学歴、職業、年齢を考慮しても「結婚している男は、経済力がある」のだろう。4つの仮説を考えることができる。

(1)分業仮説：結婚すると男性は家事から解放されて仕事に専念できるため生産性が上がり、女は家事負担が

増えるので仕事の生産性が低下する。

(2)労働意欲仮説：結婚した男性は、家計を担うため責任感が出て、労働意欲が高まり生産性が高くなる。

(3)差別仮説：雇い主が結婚した男性を優遇するように差別しているために、結婚した男性の賃金が高くなる。

(4)隠れた魅力仮説：学歴や職業等では観察できない特性が労働市場での生産性を高めていると同時に、その特性が結婚市場でも魅力を高めている。

このうち最初の3つの仮説は、結婚から所得への因果関係を示しているが、4番目の仮説では結婚が所得増をもたらしているのではない。4番目の仮説で結婚と所得の相関をもたらすのは、計量経済学者には観察できない魅力が、結婚市場でも労働市場でも同時に高い評価を得るのが原因である。いわば賃金を説明すべき変数の中に本来含まれるべき「魅力」という変数が含まれていないことが見かけ上のマリッジ・プレミアムを発生させていたのである。この場合には、仮に「魅力」を賃金を説明すべき推定式に説明変数として入れることができたならば、結婚は賃金になんら影響をもたらさないことになる。つまり、魅力ある男は結婚もしているし所得も高い、という酒井氏が嘆く状況は、この「隠れた魅力」仮説にあたる。

3. 一卵性双生児でも結婚によって賃金格差は生じるか

隠れた魅力の影響を取り除いてもなお結婚から賃金への因果関係が残れば、「隠れた魅力」だけではマリッジ・プレミアムを説明することはできないので、「いい男は必ずしも結婚していない」ということになる。

「隠れた魅力」をコントロールすることはできるだろうか。もし、男の魅力が時間を通じて変わらないものであれば、同じ人物を追跡調査して、結婚前後で賃金上がるかどうかを検証すればいい。このアイデアで、実証分析をした研究者は何人もいる。しかし、残念なことに、研究結果はばらばらである。ある研究者は、追跡調査したデータで、結婚前後の賃金変化を調べると、結婚によって賃金は変化せず、マリッジ・プレミアムは消滅したと報告している。別の研究者は、同様の手法を用いても、マリッジ・プレミアムが観察されたと報告している。このような手法が必ずしもうまくいかないのは、結婚のタイミングが賃金上昇のタイミングに応じて決まっている可能性があるからだ。もし、男性が一時的に賃金が高まったときに結婚するとすれば、賃金が高まったのは一時的で結婚した後は賃金は低下してしまうかもしれない。逆に、昇給することが分かってから結婚を決めている場合であっても、あたかも結婚が賃金上昇をもたらしているように観察されてしまう。そういう意味で、同一男性を追跡調査したデータを利用したとしても、結婚から賃金への因果関係を完全に明らかにすることはできない。

「隠れた魅力」が同じで、結婚しているかどうかだけが違う男性を比較する方法は他にないだろうか。アントノヴィックス教授とタウン教授は、一卵性双生児の兄弟を比較すれば「隠れた魅力」をコントロールして純粋に結婚の有無が所得に与える影響を分析することに気がついた。そして、実際にアメリカの双子に関する社会調査のデータを使って、分析したのである。136ペアの一卵性双生児のデータをもとに、結婚が賃金に与える影響を分析したところ、双子であることを無視すると、学歴・年齢・勤続年数・地域などをコ

ントロールした上で、結婚しているものは現在結婚していないものより19%賃金が高かった(19%のマリッジ・プレミアム)。ところが、一卵性双生児の間での賃金格差を分析すると、マリッジ・プレミアムはさらに拡大し、結婚しているものは結婚していないものより26%も賃金が高くなっていることが示されている。つまり、「隠れた魅力」が全く同じであると考えられる一卵性双生児の兄弟であっても、たまたま早く結婚したものはそうでないものよりも26%も賃金が高いのである。少なくとも外見上や遺伝子レベルの能力が同じ二人を比較しているので、イイ男は賃金も高く、結婚もしているから、マリッジ・プレミアムが観察されたのではない。むしろ、「イイ男は必ずしも結婚していない」し、「結婚によって男は仕事ができるようになる」というのが正しい。

負け犬女性は、まだまだあきらめるべきではない。ダメ男に見えても、結婚すればイイ男になる「隠れイイ男」はまだまだいるはずだ。もっとも、負け犬女性にしてみればそんなことはとくに分かっていて、「勝ち犬女性が一生涯懸命イイ男にしてくれた男性をいいとこ取りする方が手っ取り早いのだよ」ということかもしれない。

参考文献

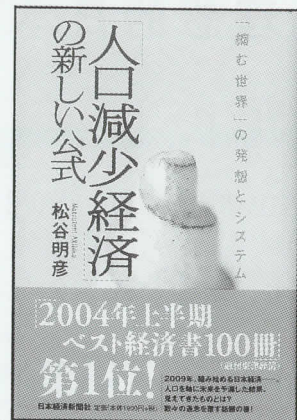
Antonovics, Kate and Robert Town(2004)"Are All the Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium," American Economic Review, Vol.94, No.2, 317-321

川口章(2001)「女性のマリッジ・プレミアム：結婚・出産が就業・賃金に与える影響」、『季刊家計経済研究』51号、夏、63-71



「人口減少経済の新しい公式」

松谷 明彦（まつたに あきひこ：
政策研究大学院大学教授）著
日本経済新聞社 刊 1995円（税込）



今年の6月、2003年の出生率が1.29と連続して低下したことがマスコミにぎわした。9月の敬老の日には、平均寿命がさらに延びて高齢化率（全人口に占める65歳以上人口の比率）が上昇し、先進主要国の中で最も高齢化が進んでいることが新聞やテレビで報道された。出生率の低下、高齢人口の急増、晩婚化、未婚化…。日本の人口はこのままでは減少してしまう。日本の経済・社会と国民生活はどうになってしまうのか。この本はこのような疑問に対して、一見厳しい現実を突き付け、他方でその現象を受け入れて発想を転換して事に当たれば、これまでとは違った豊かな社会を築くことが可能である、時間がないからすぐに取りかかるべきだ、という内容である。

まず最初に「人口の減少・高齢化とその結果としての日本経済の縮小は、どうあっても避けられない」と認識することが大事という。人口の減少に対して、出生率を上げるための施策、例えば女性の社会進出と子育てを両立させるファミリーフレンドリーな施策を導入することは重要ではあるが、たとえその施策がうまく機能して出生率が上がろうとも、先進国に例のないほどの速度で高齢化が進んでいるために、回復する前に高齢化がさらに進んでしまうという。労働力人口の減少に対しては、外国人労働者を入れて問題を緩和しよ

うという考え方がある。しかし、労働力人口の不足を補うには25年後までに2,400万人も入れねばならず、それに伴う新しい問題を発生させ、国債の大量発行と同様な問題の先送りであり、次世代への負の遺産となってしまう。かくして人口減少は必ず起こり、経済の縮小は避けられない。その影響を緩和する対策に大きく期待することもできない。ではどうするのか。

著者の主張は次の3点に集約されよう。①これまでの拡大路線の条件が失われつつあるときに、いたずらに成長を目指した構造改革を行うことは、日本経済の先行きを危うくする。②経済縮小のもとでの「豊かさ」とは何か、どうすればそれを生みだすことができるのか、などを日本人皆が自らに問うことが求められている。③政府・地域・企業・個人の各レベルでの発想の転換とシステム全般にわたる大幅な変革が必要だ。

その際のキーワードは「多様化」。そして今後の企業経営のあり方や大都市圏と地域経済との関係、政府の果たすべき役割、最後に個人の生活をどのように設計すべきかなどを、詳細なデータと鋭い分析で解説している。

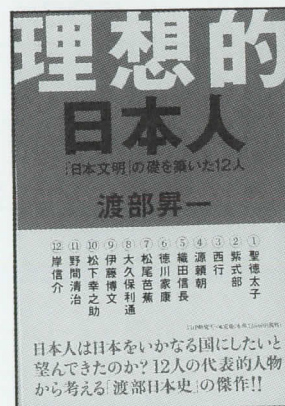
問題の指摘は多岐にわたっており、読んで理解するにはかなり骨が折れる。時間がかかろうとも、1章ずつ時間をかけて精読したい。

「理想的日本人」

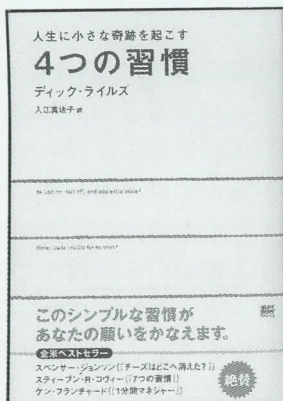
渡部 昇一（わたなべ しょういち：
上智大学名誉教授） 著
PHP 研究所 刊 1470円（税込）

本の内容は「理想的な日本人」とはどのような人なのかを説いたものではない。今の日本に「これこそ日本人である」という存在があるかどうかはわからない。しかし、同じ現象や事件に遭遇した時の外国人の反応と、自分（日本人）の感じ方に違和感を持ったことがある人は多いと思う。そのような人にとって、「日本とは、日本人とは」を考える際のいろんなヒントが出ている。著者ならではの興味深い日本文明論・日本人論が出てくる。また著者の渡部昇一という名前を聞くと、その言動や文筆活動に対して反発した青春時代のことを懐かしく思い出す読者諸兄も多いに違いない。

日本の文明と社会の起源となった人物として、聖徳太子に始まり、頼朝、信長、家康など12人の人物をあげて、独特の日本史論を展開している。



全編に流れているのは「本地垂迹説：ほんじすいじゃくせつ」という考え方である。インド（本地）の如来や菩薩が日本に降りてきて（垂迹）日本の神様になったという考え方だという。聖徳太子の時代に仏教が伝来したが、日本人はそれまでの神道を捨てることなく仏教を受け入れた。以来、神仏混淆の状態が続いている。日本には旧体制を根絶やしにする革命・政権交代や宗教戦争がないのはこのお陰ではないかとも思ってしまう。一部に、中国や朝鮮半島との関係や歴史的事件の部分で、ハッとさせられる記述もある。著者の考えを100%支持するわけではないが、なかなか考えさせられる内容であった。



人生に小さな奇跡を起こす 「4つの習慣」

ディック・ライルズ（米国コンサルティング会社 CEO） 著
入江 真佐子（英米文学翻訳家） 訳
ソフトバンク パブリッシング(株) 刊 1260円（税込）

筆者は世界的なコンサルティング会社の CEO。この著書の中で、仕事と人生をうまく進めるための秘訣を平易な文章で説明している。難しい数式や理論が散りばめられたものではなく、誰にでも理解し実践できる法則（習慣）が、寓話仕立てで語られている。物語はアルバートとジェニファーという若い夫婦がシカゴからサンディエゴに会社の異動によって移り住むところから始まる。順調に昇進する妻、一生懸命やっているにもかかわらず

昇進がままならず悩む夫。彼らが国民的英雄のファラガット元海軍提督と出会い、4つの習慣を実践的に教えてもらいながら、物語は進む。その習慣とは「最初に入って、最後に出て、付加価値を作り出せ」「結果に対していいわけをするな」「前もって問題解決せよ」「常にまわりの人がいい顔でいられるようにする」。また、それぞれの習慣を実行に移すのに役立つ日記のようなフォーマットも紹介されている。4つの習慣の持つ意味と重要性については、読者が直接読んでそのエッセンスを読み取ってほしい。是非読むことを薦めたい本である。



～博物館明治村をたずねて～



株式会社松坂屋
棚橋 克成

1. はじめに

愛知県民なら必ず誰もが一度は行ったことのある「博物館明治村」。

しかし近年、入村者数も減少傾向にあるという。

歴史的建造物を有するがゆえにこれまで新たな事業展開へ踏み出すことができなかった博物館明治村を訪ね、入村者数を増加させるための取り組み・施策について学び、新たな発想や創造について考えてみようというのが今回の企画のねらいである。

第6回産政塾は7月22日（木）気温35度をこえる炎天下、延期されることなく、決行されたのである。

2. 明治村について

昭和40年に開村し、これまでの累計入村者は4,100万人に達する。入村者は、愛知県内からがほとんどだと思っていたが、意外にも7割程度が県外からである。

日本国内外から、歴史的建造物67件が移築

され、うち10件が国の重要文化財に指定されている。これらは、移築復元したものであり、いわゆる本物である。広大な敷地面積は30万坪にわたり、これは名古屋ドーム約25個分に相当する。

明治村は、歴史の表舞台で活躍した人々から、ささやかな庶民の暮らしが偲ばれる展示物まで、明治の香りを私たちに生き生きと伝えてくれるのである。

私自身は、レクリエーションの場としてのイメージを強く持っていたが、明治時代の建築・歴史資料を保存する博物館として、社会教育の場でもあり、現代および将来の国民生活の向上ならびに文化の伝承と創造に寄与している。

3. 明治村黒野所長の講話

明治村の入村者数は近年減少傾向にあるという。

その理由は、新しい施設との競争激化（テーマパークの乱立）、時代の推移（明治時

代を知っている人が少なくなっている)という環境の変化もあるが、それへの対策・対応が遅れてしまったからでもあるという。確かに、見回せばテーマパーク・レジャー施設があふれている。しかし、どこも1回目はそれなりに楽しめるが、もう1回足を運ぶ気にならないというのが本音ではないだろうか。減少傾向にあった入村者を増加させるための具体的施策について、熱っぽく語られる黒野所長のお話に私たち塾生は真剣に聞き入った。

入村者の増加に向けての基本施策は以下の2つである。

① テマパーク的手法を取り入れ「体験型博物館」としての充実を図る。

具体的には、「明治くらしよろず体験」リニューアル・「天然水足浴 半田東湯」開業・「呉服座(くれはざ) 吉本公演」スタートなど体験型展示の充実を図っている。

② 来村を促すための「情報発信」の強化。

宣伝方法の見直し(愛知県内から県外へ)・魅力的なホームページ等により情報発信を強化している。

この他にも、バリアフリーなど設備の充実、植樹、花壇造成など景観整備とさまざまな施策をおこなっている。

これらはすべてCSを重視した取り組みであることはいうまでもない。

「一番古いということは、見方をかえれば一番最初にやったということ」、「明治から変わる」などの明治時代の良さを伝えたいという黒野所長の熱意あふれるお話が印象に残った。

4. 明治村内見学

平成15年4月からボランティアの方による村内ガイドもスタートし、現在約80名の方が、自らの足で得た知識を、お客様のレベルや興味に応じて、いわばお客様の目線で村内を案内している。

私たちは、ボランティアガイドの山崎さんに村内案内をしていただいた。当時の様子が伝わるように、わかりやすく身振り手振りで熱心に説明していただき、明治時代の歴史に疎い私も楽しんで見学することができた。自分の教養のなさを痛感するとともに、新しい発想をするには古いことも知っておかなければならないと思った。

★明治村のここがおいしい・おもしろい。

○デンキブラン汐留バー

日本初のカクテル(デンキブラン)が楽しめるバー。

当時まだ珍しかったデンキ(電気)とブラン(ブランデー)を合わせたといわれるネーミングがおもしろい。

○食堂楽のコロッケー

小説家村井弦斎がベストセラーになった「食道楽」で紹介している材料と調理法をもとに、当時のコロッケー(コロッケ)を再現する。普段食べているコロッケと違って、中身がとってもジューシー。

○小倉ドッグ

たっぷりのあずきあんど、ホイップクリームをドッグロールパンで包み込んだ、ほんのり香ばしい明治村の新名物。好き嫌いが分かれるかも。

○吉本純情『笑』学校

吉本の若手芸人たちが、明治村にある建物の住人に扮し、明治を舞台に繰り広げる笑いと涙の人情ドラマ。

5. 視察後の討議

明治村での視察を終えて、「もし自分が明治村の所長であつたら、入村者数を増加させるために、どのように明治村を変えていくか。」というテーマで活発な討議がおこなわれた。こういった経営者の視点で物事を考え、他者と議論することは貴重な経験であり、有意義であつた。

6. 最後に

今回は、明治村を見る博物館ではなく、その舞台裏に視点をおき、取り組み姿勢を通し

て、新たな発想や創造について考える良い機会となった。

『新しい発想・創造を追求する』これは、業種は違えど、すべての企業の共通課題であり、実践するには、私たち若手がかもっと努力しなければならないと感じた。

明治時代の建築・歴史資料にふれ、古いことから学ぶべきことがたくさんあり、新たな発想・創造へのヒントになるということに気づき、大変有意義な経験だった。

最後になりますが、今回の企画を無事終わることができたのは、黒野所長をはじめ明治村スタッフの方々の誠実な対応のおかげであります。本当にありがとうございました。

以 上



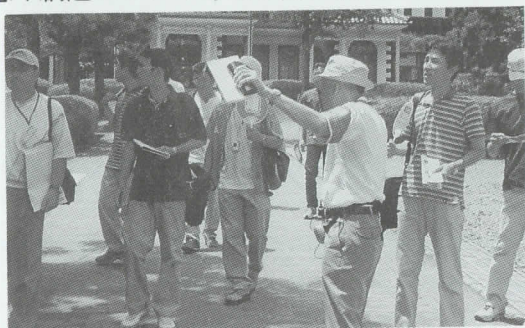
第15期産政塾は、第6回および閉塾式を行いました。

第6回は、去る7月22日（木）、「新たな発想・創造を追及する」をテーマに、犬山市の博物館明治村を訪ねました。

歴史的建造物を有するがゆえにこれまで新たな事業展開へ踏み出すことができなかった博物館明治村の取り組みについて黒野所長よりお話を伺い、また同村が、平成14年度から導入している「ボランティアガイド」の山崎さんによる村内案内を通じ、ボランティアとしての役割についてもお話を伺いました。今回は博物館を見るのではなくその舞台裏に視点をおき、これまでの「殻を破る」ための同村の取り組み姿勢は、産政塾のテーマにも通じるものがあり、新たな発想や創造について考える良い機会となりました。



明治村の黒野友之所長よりこれまでの殻をやぶるための数々の取り組みについて伺いました



ボランティアガイドの山崎茂さんの説明は単にキャプションを読む解説とは違い、当時の様子が伝わるわかりやすく躍動感あるものでした



一番古いということは、見方を変えれば当時一番新しかったということ、明治から変わる、などの黒野所長のお話は印象に残りました



企画の締めくくりとして最後に自分が所長だったらどのように明治村を変えていくかなどについて塾生間で話し合いを行いました

第6回企画担当：Bグループ

石原 英児（名古屋鉄道労働組合）
千田 路征（トヨタ車体労働組合）
棚橋 克成（株式会社松坂屋）
早矢仕 環（豊田工機労働組合）
原 誠治（アスモ株式会社）

<敬称略>

今期最後の会合となる産政塾は、去る8月27日（金）に閉塾式を行いました。

閉塾式では、産政塾のテーマである「殻の外に踏み出そう」について、今期の活動を振り返りながら、小田桐塾長も交え、塾生達が大いに議論を行いました。議論の中では「殻」とは何か、「殻を破る」とは何をすることか、など「組織の枠を越えた本音の議論」を通し、それぞれ塾生の表現は違えども、塾生一同、改めてチャレンジ精神を旺盛にしたことでしょう。今後の彼らの活躍が楽しみです。

また塾長からは塾生へのねぎらいの言葉と「各企画で体験したことを通じて、自分はこれからどうするかと考えることが重要」との激励の言葉がありました。

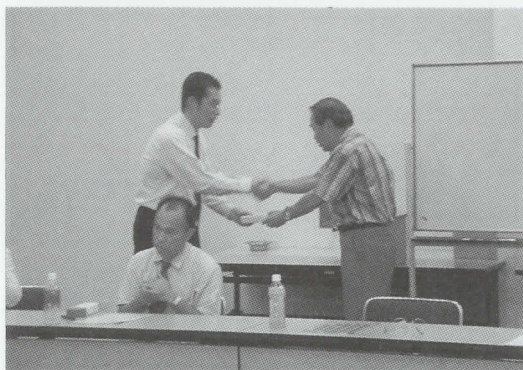
最後に、今期の産政塾に対し、ご多忙の中、業務のスケジュールを調整し参加いただいた塾生の皆様、また送り出していただいた職場の皆様を始めとする関係諸兄の皆様にはこの場をお借りしてお礼申し上げます。本当にありがとうございました。



産政塾のテーマ「殻の外に踏み出そう」についてみんなで議論



小田桐塾長より贈る言葉



記念品の贈呈



みなさんお疲れ様でした
今後のますますのご活躍を期待しております

2004年 8月1日から10月31日までの主な活動

2004年

8月27日 第15期産政塾 閉塾式

9月1日 第17期産政研テーマ研究
「ホワイトカラー高資格スタッフの働き方 Ⅱ」
第1回 専門委員会

9月28日 同, 第2回 専門委員会

9月30日 公認会計士監査
中部産政研 第16期 決算

10月24日～28日

関西国際産業関係研究所, 合同調査
「ベトナム産業・労働事情調査」

(産政研主任研究員の交替)

当研究会の主任研究員を、第15期から16期まで2年間に亘り担当した竹川智雄氏が、8月末を以って退任しトヨタ自動車労働組合専従となった。

この間、トヨタグループのグローバル化が急速に進む中で、全トヨタ労連に集う働く仲間の生活の安定と一人一人の働き甲斐生き甲斐の向上をめざす視点から、職場に横たわる様々な問題を明らかにし労使で取り組むべき課題を抽出提言するなど、目覚ましい成果を挙げられた。特に、中国の競争力の実態とその対応のあり方を提言した報告はまさに瞠目に値するものであった。

また産政塾では卓越したリーダーシップを発揮され、塾長をはじめ各塾生たちの交流が活発になるなど、その活躍には特筆すべきものがあった。

産政研で経験されたことが、何がしかでも竹川氏の今後の活躍に役立てば幸甚である。

新任研究員紹介

主任研究員

松 井 英 治



本年9月17日付で全トヨタ労働組合連合会より派遣、本会主任研究員として着任いたしました。出身は、アイシン労働組合ですが、労働組合での活動経験はなく、この8月まではアイシン精機(株)試作工場に主として損益管理・原価企画等の業務を担当しておりました。

産政研に来てこれまでの業務・環境とは一変し、わからないことばかりで、冷や汗の毎日です。身なりに関しても、ネクタイとスーツというこれまでとは、違う雰囲気です。最初にこちらに来た時に、諸先輩方に言われた言葉で印象に残っていることは、何事もこだわりを持つと新たな発見ができるのだぞとの一言。

いままでの自分は、忙しさにかまけ、特に興味をもっていない事柄に関しては、与えられた情報に対し、受け入れるままに物事を考えていた側面もある。このような自分にとって、今回の派遣は自分を変える意味でよい機会でもあり、自分の殻をやぶる出発点でもあります。こだわりを持つことで、新たな情報が必要となり、自分の知恵として蓄え、人生の幅を広げていきたい。任期終了までに、どれくらい大きく自分が成長できるか楽しみにし、構えて学ぶのではなく、興味を持って、多くのことを吸収し、また同時に会員の皆様方のお役にも立てるよう努力していく所存ですので、今後とも先生方や役員、評議員、会員諸兄の皆様方にはご指導・ご鞭撻の程、お願い申し上げます。

また、来期から16期として新たにスタートする産政塾での塾生の方々との出会いも楽しみにし、塾生と共に自分の殻をやぶっていききたいと思います。

<略歴>

- 1975年3月 三重県桑名市生まれ
- 1997年3月 三重大学教育学部卒業
- 1997年4月 アイシン精機株式会社入社
- 1997年8月 同試作工場原価チーム配属
- 2005年9月 アイシン労働組合着任と同時に全トヨタ労連常任執行委員派遣
全トヨタ労連常任執行委員着任と同時に(財)中部産政研派遣
現在、全トヨタ労連経営政策局部長、(財)中部産政研主任研究員

編集後記

今回は「グループ労連」を特集テーマとして取り上げた。経営のグローバル化が急速に進展する中で、国内生産基盤における健全な労使関係の深化と労働組合運動をリードしてきた「グループ労連」は今、その活動領域を含めてどのような変容を求められているのか。そうした視点から、慶應義塾大学の清家先生より全体についての課題提起をいただきながら、オックスフォード大学の酒向先生よりヨーロッパの事例を紹介いただくとともに、今改めて日本国内における「グループ労連」の意義について最近の調査をもとに京都大学の久本先生よりご寄稿をいただいた。また今回は、来春予定している関西国際産業関係研究所との合同シンポジウムを意識して、ベトナム産業・社会の現状について現地より香川孝三神戸大学教授（公使、大使特別顧問）に寄稿いただいている。その他、多くに方々よりご協力をいただいたことに紙面を借りて厚くお礼申し上げる。

（願興寺貽之）

今年も我が家の庭の柿の木に、甘くて大きな実がたわわに実った。手が届く範囲は人間様が、とても手が届きそうにない所は鳥たちが、自然の恵みにあずかっている。それにしても不思議だ。何の手入れもしないし、肥料なんてあげたこともない。土壌も都心の住宅地の常で、少し掘るとコンクリートのかげらや石ころが出てきて、肥沃な土とはとても思えない。南向きの日当たりの良いところにあるだけだ。

植物が実をつけるのは、種を保存するためだと聞く。どんなに過酷な条件であろうと、りっぱな子孫を残すために木が頑張っている。大豆は肥料を与えすぎたり肥沃な土地で育てると、葉や茎が育ちすぎて肝心の実が小さくなったり房の数が少なくなって収穫量が減少するという。自然界の営みは、なんて素晴らしいのだろう。

「ニート族」が話題になる度に、この植物のけなげな姿がダブってしまう。「進学しない・仕事に就かない・訓練・研修を受けない」若者が増えているというが、それで生活が成り立っていることに問題があるのではないだろうか。子供への愛情は無原則に美しいが、愛情をかけすぎると肥料を与えすぎると同様、子供を駄目にしてしまうのではないだろうか。日当たりの良い場所に子供を出してあげ、子離れすることが重要ではないだろうか。

（矢辺憲二）

日差しも幾らかに和らぎ、朝夕は涼しい風が吹くようになり、そろそろ秋の気配を感じる。秋と言えば、スポーツの秋がやってきた。私は、趣味でマラソンをしている。人からは、自らしんどいのになぜ、走るの？ 疲れないの？ とよく質問される。

以前、マラソン仲間なぜ走っているか？ を酒を飲みながら、論議した。きっかけは、ダイエットであったり、仲間とさそわれたりと皆ちがう。私自身も、大学時代の不摂生から増加した体重を減らす為、ジョギングを始め、いつしか大会を目標に、自ら地道な練習をするようになった。全員が共通したことは、大会でゴールした時に何とも言えない達成感・満足感に浸ることができるということであった。

仕事にも通じるのでは・・・なぜ、働くのか？ 自問自答してみると、働くことは、生きていくためには、必要不可欠である。しかしそれだけではない。趣味と同じく、仕事をやり遂げた時の達成感・この仕事は他の人にも認められた時の満足感を求め、毎日働いているような気がする。しかし、趣味とは違う点もある。お金を貰うこと、すなわち責任を与えられる事でもあり、どうしても仕事は構えてしまう。趣味のように構えず自然に興味もてるようになればなど感じる。諸先輩方の姿を見ると、それを越える何かによって、研究に取り組んでおられる。その答えを探りながら、私も自己研鑽し、真の主任研究員として認められるようがんばりたい。

（松井英治）

2004年10月から
制度の見直しでさらにパワーアップ！！

マイカー共済

新たな割引や特約でさらにおトクに！

新車割引

対象車は自動的に割引適用！

9%



新契約の共済期間の効力開始日が被共済自動車（普通・小型乗用車）の初度登録年月の翌月から25ヶ月以内の場合に適用されます。

35歳以上割引

運転者の年齢条件は30歳以上補償より

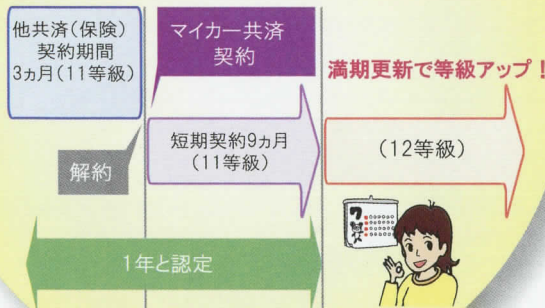
さらに 5%



運転者の年齢条件は「年齢を問わず補償」「21歳以上補償」「26歳以上補償」「30歳以上補償」「35歳以上補償」の5つから選択いただけます。

満期を待たずに 移行可能に！

（例）他社契約（契約期間1年）を3カ月で解約し、マイカー共済へ加入された方。



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、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。

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十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、健全な運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ます。

全労済愛知県本部
（愛知県労働者共済生活協同組合）
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/>

あなたの知らない 電気自動車の話。

バッテリーとガソリンで走るハイブリッドカーを、
街なかでよく見かけるようになりましたが、
バッテリーだけで走る「電気自動車」に出会うことって、
ほとんどないと思いませんか。

実はフォークリフトの世界では、排気ガスを出さないバッテリー車が、
ごく当り前のように使われています。

これだって立派な「電気自動車」なんですよ。
でも、環境に配慮しただけでは

お客様のニーズに応えたことにはなりません。

そこで豊田自動織機は、バッテリーフォークリフトにも

エンジン車並みのパワーを持たせ、新安全システム「^{※1}SAS」を

搭載することで、作業者の安全と経営者の安心もサポートしました。

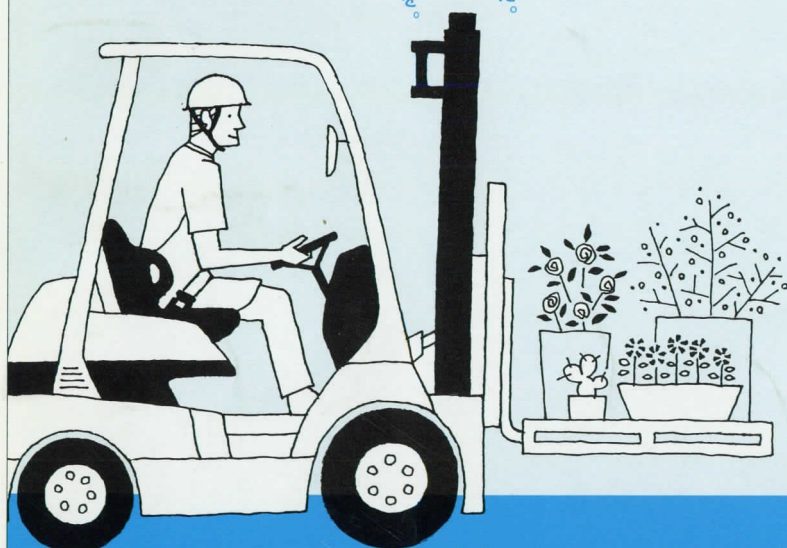
地球の声と使う人の声に、耳を傾けた結果です。

^{※2}世界で一番使われているからこそ、環境のことも考えたものづくりを。

豊田自動織機のささやかな答えです。

^{※1} System of Active Safety

^{※2} 2003年 世界販売シェア25% (自社調べ)



株式会社 豊田自動織機
TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

〒448-8671 愛知県刈谷市豊田町2-1

www.toyota-shokki.co.jp



世界中で。
あなたのそばで。



織機



カーエアコンコンプレッサー



TOYOTA L&F



エレクトロニクス



車両・エンジン



BT Industries



RAYMOND

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 16 年 11 月 1 日 発行人 小田桐 勝巳

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>