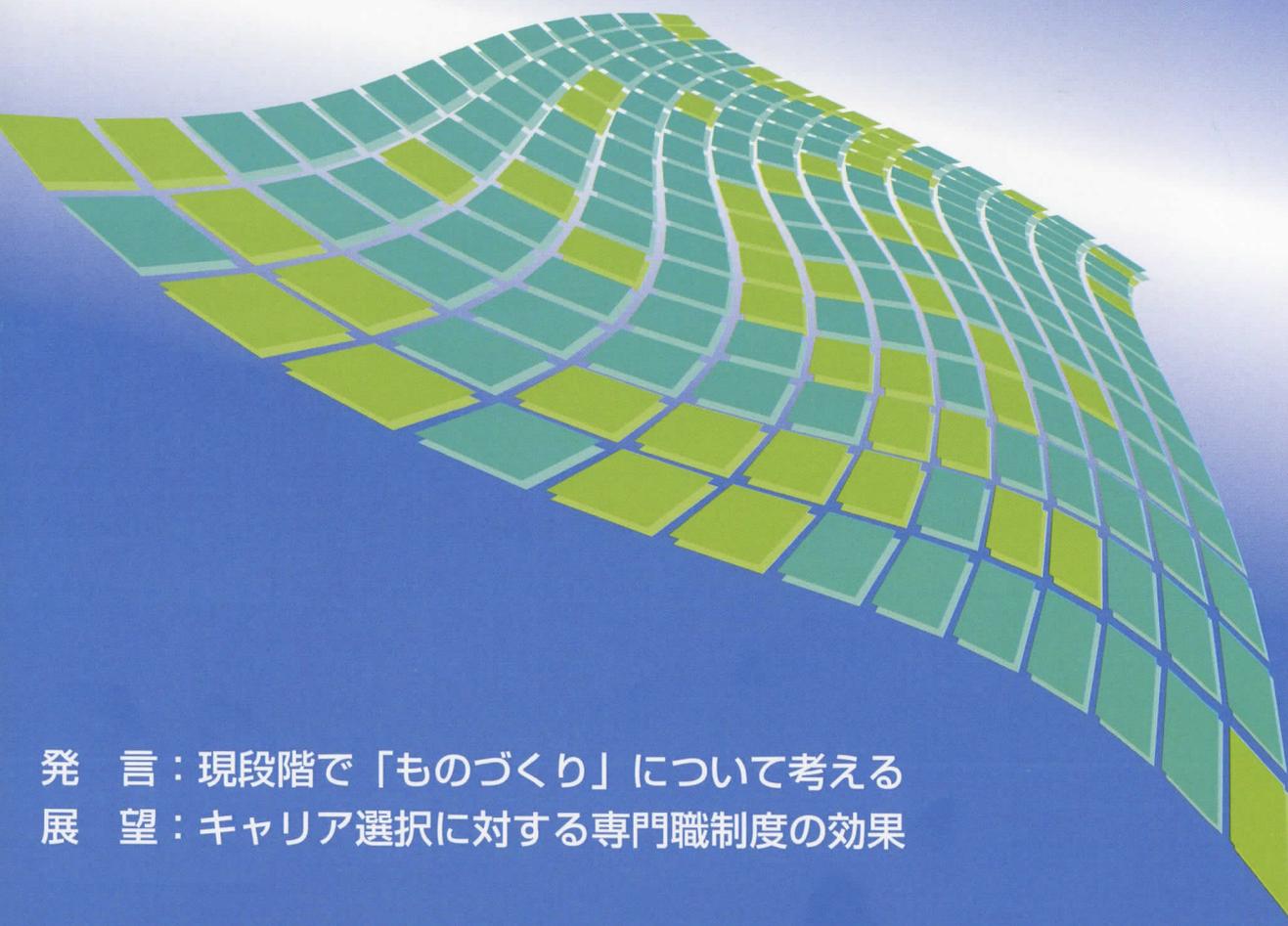


# 産政研 フォーラム

SUMMER, 2006

No. 71

特集：格差



発言：現段階で「ものづくり」について考える  
展望：キャリア選択に対する専門職制度の効果

いつもは見えないけれど、  
アイシンのテクノロジーです。



アイシングループの主要製品を搭載したデモカーです。

## 狭いスペースでも簡単に駐車できるのは、 インテリジェント パーキング アシストがあるからです。

アイシンの技術が生み出した、見えないところで活躍している便利で快適なクルマのシステム。

そのひとつが「インテリジェント パーキング アシスト」です。

それは、従来のバックガイドモニターを高度化した、世界初の後退駐車支援システム。

車庫入れや狭いスペースでの縦列駐車など、運転に大きなプレッシャーがかかる時、

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。

人とクルマが関わるあらゆるシーンをもっと快適に、便利に。

見えないところで光っているアイシンの新しいシステムには、熱意も装備されています。



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

**AISIN**  
Geared up for the future

巻頭言	ハチドリのひとつしづく	小田桐 勝巳 ……	2
発言	現段階で「ものづくり」について考える	小川 英次 ……	4
特集	「格差」		
	「世代」と「格差」について考える	太田 聰一 ……	7
	「格差社会」について	中名生 隆 ……	12
	【参考】格差問題に関する政府発表資料		…… 20
展望	キャリア選択に対する専門職制度の効果	安藤 史江 ……	26
社会を見る眼②	騒音おばさんと国際紛争	大竹 文雄 ……	34
労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方②	外国人	荒山 裕行 ……	38
		杉浦 立明	
BOOK	マイケル・レヴィン 「壊れ窓理論の経営学」		…… 45
	バーバラ・エーレンライク 「ニッケル・アンド・ダイヤモンド」		
	野口 嘉則 著 「鏡の法則」		
	〔参考〕今年になって発刊された「トヨタ本」		…… 47
産政塾報告	『命の尊さ・平和維持の重要性について学ぶ』	松井 正和 ……	49
	『日本の伝統工芸の技能伝承に学ぶ』	志岐 宣浩 ……	51
	『挑戦者たちの横顔 ～見えない気流に打ち勝つ翼を求めて～』	村井 真一 ……	54
産政研だより			…… 57



## ハチドリのひとつ



中部産政研  
理事長 小田桐 勝巳

1年前の今頃は愛・地球博も閉幕まで残りわずかとなり、連日多くの人々が会場を訪れ、大賑わいだった。1日当たりの入場者数トップテンのうち9位までが9月に入ってからのもので、名残を惜しむ人々の長蛇の列が連日できた。最も多かった9月18日(日)には28万人を越える人が押しかけ、最終日25日(日)の来場者は24万4千人にも上った。あれから1年たった。時間の経過は実に早いものがある。会場を訪れると、昨年の喧騒が嘘であったかのように、整然と後片付けが始められ、跡地の整備が進んでいる。夏草の跡とは言わないものの、一抹の寂しさを感じてしまう。

愛・地球博は「自然の叡智」をテーマに、地球的課題の解決に貢献し自然の仕組みと調和した新しい文明を構築することを目指して開催された。最先端技術が地球的課題の解決にどのように役立つのかを示し、自然や環境に配慮した新たな社会行動や社会システムの提案を行った。また多様な文化と価値観の存在をお互いに尊重することで、地球的課題の解決に向けた共通認識と連帯感が醸成され、NGOや市民レベルの行動がいかに重要であるかを認識する契機にもなった。

今年の6月、愛・地球博の「継承発展事業

のあり方に関する考え方」が公表された。成果を単なる一過性のもので終わらせるのではなく、理念や成果を継承し発展させるための考え方をまとめたものである。それによると、事業は「記憶に刻む」「繰り返し伝える」「遺産を具体的な形で実用化する」の3点に集約されている。具体的には、以下のようなものであった。

- 思い出や足跡を会場に残し、人々の思いをいつまでも想起させる。
- 掲げた基本理念と達成された成果を世界に発信し続ける。
- 愛・地球博を契機に生まれようとしている新たな社会行動や社会システム、実証し体験された最先端技術を具体的な形で実用化する。またNGOや市民の直接参加を確かな歩みへと定着させ発展させる。

今後は、地球的課題の解決に向けた様々な事業が計画されていると聞く。

地球規模の課題と言えば、「地球温暖化」が最大の問題であろう。この問題が話題になってかなりの年月が経つが、自分も含めて、人々の意識は変革したのであるか。

今年も集中豪雨に見舞われ、日本各地で多くの被害が出た。昨年ほどではないが台風も

数多く襲来している。連日、高温多湿な天候が続く。日本は温帯地域にあるはずなのに、最近の天候はあたかも亜熱帯地域ではないかと思えてしまうほどである。熱波、台風、局地的な集中豪雨……。世界中で異常気象が起きている。やはり、地球温暖化のせいなのであろうか。

地球温暖化といっても、その影響は日常的ではないために、生活者の視点からは現実味が少ないことは否定できない。何10年か100年先に平均大気温度の上昇によって、海面が上昇して陸地が水没する、といった程度の警告しか伝わっておらず、そんな先のことなんだ、すごい予測だな、だからといって今何をすべきなのだろう。これが普通の感覚ではないだろうか。

ところが先日のテレビ番組で、地球温暖化の影響が日本でも少しずつ現れているとの話しがあって、愕然とした。日本におけるコレラ患者の発生が少しずつではあるが増えているという。年間ではまだ数十件ではあるが、患者の3分の1は、海外渡航経験がなく輸入食物も食べたことがない人だという。研究者によると、コレラ菌は温帯地域の、つまり日本でも、食物のなかに「寝た状態」で存在しており、大気温度が上昇すると眠りから覚めて活動を始めるのだという。「温暖化」恐るべしである。また世界的な温暖化のために、ネッタイシマ蚊の生息地の北限が少しずつ北上しているとの研究も紹介された。この蚊は、有効な薬がなく死亡率の高い「デング熱」「デング出血熱」や「黄熱」のウィルスを媒介している。その生息地域の拡大も、地球温暖化のせいだと言われている。日本では海外で感染し帰国して発病した患者しかいないが、ネッタイシマ蚊の生息地の拡大・北上は怖い現象である。

地球温暖化による海面の上昇とそれに伴う陸地の水没は突然襲ってくるものではない。

それよりも、温暖化による異常気象（集中豪雨、台風、熱波、冷夏、暖冬…）、水不足と洪水、種の絶滅と新種の出現、生態系の崩壊、熱帯地域での病気・感染症が現実のものになるなど、生活に直接かかわる現象が忍び寄っていることの方が心配である。

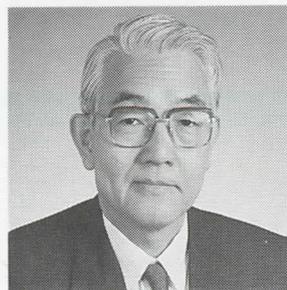
地球温暖化に対して何をすべきか。京都議定書では、温室効果ガスを2012年までに1990年比で5%削減することが国際的に約束され、省エネ対策、技術開発、新エネルギーの開発など様々な対策に日本も取り組んでいる（日本は6%削減）。これまでの地球温暖化の議論は気象学者が中心であったが、その影響の広さを考えると、医学、心理学、経済学、社会学などの学際的な取り組みが重要になってきていると言える。

個人のレベルでは何をすべきであらうか。「もったいない精神の伝承」と「実践のための行動」である。自分が棲んでいた森の火災に対し、クチバシでひとしずくの水を運んで消火活動をした「ハチドリ」のように、「自分にできること」をしなければならない。「そんなことをしていったい何になるのだ」では何も起こせない。個人でできることには限界があるが、多くの人の意識を変革し大きなうねりを生み出せば、強大な流れを起こすことができる。それには、まず行動である。地球にやさしい「自分でできること」から始めよう。

私は今年8月末をもって、(財)中部産業・労働政策研究会の理事長を退任いたします。今回のこの巻頭言が最後のものとなります。これまで読みづらい文言も多々あったものと思っておりますが、この場をお借りしてお許しいただきたいと思っております。今後は常任顧問として、中部産政研の活動を見守っていきたいと思っております。理事長在任の4年間、色々とお世話になり、ありがとうございました。



## 現段階で「ものづくり」について考える



中京大学  
学長 小川英次

### はしがき

「ものづくり」王国日本は、21世紀に変わらずその地位を守ることができるだろうか。現状をみるとハイテク製品の輸出力をなお維持しているの、これを落とすことのないように努力すれば可能である。そのためには、まず製品の安全・安心については徹底して進めることである。人命の大切さ、自然環境を守ることの重要性から当然のことといえる。このところ家庭用ガス器具で、安全についてトラブルが起こっている。組織ぐるみの一致した努力、システム全体の健全性が関連企業に問われている。日本が1990年代の不況を乗り越えられたのも、一にかかって安全・安心度の高いハイテク製品の輸出力によっている。

### 1. 「中小企業のものづくり基盤技術の高度化に関する法律」の施行

日本の変らぬ輸出力の鍵である製品を支える基盤技術は多くの中小企業が展開、維持、強化して来たものである。この点に着目して経済産業省そして中小企業庁は、全力をあげ

て製造の技術基盤強化に乗り出した。中小企業の個々の努力、連携、さらには大企業との連携をも視野に入れ、弾力的、効果的に支援策を進めようとしている。その大まかなスキームは支援すべき17の基盤技術分野を指定し、この指定に適合する中小企業に技術強化のための支援策を用意した。本年4月からのスタートである。

わたくし自身はかねてから中小企業の機械工業に強い関心を持っており、ここにおける基盤技術の例としては、鋳物あるいは鍛造、機械プレス加工、熱処理などがある。ハイテク製品の多くは、機械部分と制御部分を統合した複雑な組立製品であることが普通である。そこで中小企業は機械部分の材料加工分野、制御部分の一部組込みソフト分野などを担当する。この場合中堅企業、大企業は組立てに特化する傾向にある。基盤を支える中小企業の技術強化なくして輸出なしというわけである。

しかも国際市場にあっては、QCDつまり品質、原価、納期についての同時配慮こそ競争力保持の基本である。トヨタ自動車の今日

あるのも、QCDの同時追求を行ったことによる。高品質、低原価、短納期という一見矛盾した厳しい要求を、愚直と思われる程にまで向き合ったことによって、輸出ができた。そのノーハウがトヨタ生産方式であり、その考え方がトヨタウェーである。そのトヨタにしても協力する中小企業の基盤技術の洗練なくして、QCDの一体追求は完結しないのである。

## 2. 「ものづくり」の持つ意義の検討

(1) 「ものづくり」は科学技術に深いかわりを持つ。1つは科学技術の成果を利用して「ものづくり」が今日まで進歩して来たことである。2つは、科学技術そのものを進化させるために「ものづくり」の基盤技術が利用される。科学実験設備を造るための材料加工・組立においては、とくに中小製造業の持つ基盤技術が不可欠の役割をはたしている事例は、決して少なくない。

その科学技術振興のため、今年4月から第3次科学技術基本計画がスタートした。5年間で総額25兆円の予算だという。「ものづくり」は、この基本計画の遂行にも基底部分で深くかかわると同時に、その成果をやがては実用化する。つまり製品になり、世界の市場で利用される。

(2) 「ものづくり」についての別の意義は、「ものづくり」の進め方が、「こと起こし」、「サービス」遂行、「物流」、「取引プロセス」などの効率化に大いに貢献することである。「ものづくり」の適切な進め方は抽象化されて、システムティックな「ものづくり」の進め方としてモデル化できる。その結果、トヨタ生産方式が流通業、お役所の仕事の進

め方の改革に応用されつつある。

(3) しかし「ものづくり」には「もの」部分について、固有の技術内容がある。鋳物にしても機械プレス部品、鍛造部品にしても材料に固有性がある。材料の特性をよく知らねば「ものづくり」は完結しない。「ものづくり」の一般プロセスは他産業に移転できても、「もの」自体は同様な扱いはできない。鋳物は鋳物の物的特性を踏まえねば、「つくり」のプロセスとしては完結しない。

(4) 「ものづくり」におけるデータ・情報部分とスキル・直観部分の問題。「ものづくり」を別の観点で区別してみると、「ものづくり」にかかわる全プロセスにおいて、データ化、情報化できる知識部分と、スキルと直観に任される部分がある。科学的知識の形成は不断に「ものづくり」を知識化し、データ化している。人はこれに基づいてより容易に「ものづくり」が可能となる。CAD（コンピュータに支援された設計）/CAM（コンピュータに支援された製造）生産はその典型である。しかし不思議なことに、CADあるいはCAMの部分で熟練工もしくは熟練技術者の手を借りねばならぬ作業が、高度に複雑な加工・組立工程において少なからずあるという。

## 3. 「ものづくり」と人のかかわり

「ものづくり」には人から離れて行うことのできる場合がある。比較的単純な部品あるいは製品の生産である。つまり無人生産である。しかし高度に複雑な部品あるいは製品の設計・製造は各所で熟練者の手を借りねばならない。人はスキル・直観によって技術のブレークスルーを可能にするといわれる。その

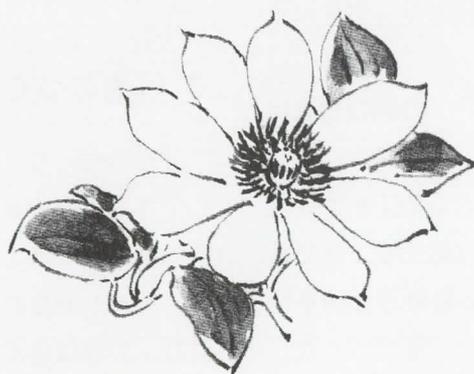
スキルには、頭脳判断を要する知的スキル、人と人の関係を保つ社会的スキル、具体的な目標を達成するため手足などの五感を用いる作業スキルがあるという。これらのスキルは、経験によって一段と高めることができる。これによって直観の鋭さが増すのである。「ものづくり」の世界には、これらのスキル、そしてその洗練の結果直観が鋭くなるという場面が、いままハイテク製品の設計・製造に厳存している。

伝統的製造分野で無人化が可能となっても、熟達した人でなければ行い得ない加工・組立の部分がある。しかも多くの場合、その部分はその製品の性能を発揮するための基本部分なのである。機械化、無人化の流れは決していまま完結はしていない。先端的な科学実験設備、高度なハイテク製品は、人の知識プラススキルと直観の行使によって始めて花開くのである。

## むすび

「ものづくり」は一方ではデータづくりであり知識づくりである。その意味するところは、そのデータ、知識を用いれば、そして一定の手順を辿れば「ものづくり」は完結するものだという考え方である。工業文明の時代にみられる典型的な考え方である。これに対して「ものづくり」が名人あるいはその道の熟達者のみによって可能であり、余人では簡単に真似のできないプロセスであるとするのは、人の持つスキル・直観部分を重視した考え方である。現代日本の「ものづくり」の道はこの両方を活用し、世界に比類のない製品を造り出し続けることである。現代の「ものづくり」においては、科学性と名人芸がともに必要とされるのである。

〔筆者は中部産政研 顧問〕





## 「世代」と「格差」について考える



慶應義塾大学経済学部  
教授 太田 聰 一

### 1. 「生涯格差」が問題

いま、「格差論争」が盛んである。そして、それは今年9月に行われる自民党総裁選挙のひとつの争点にもなっている。たしかに、データに基づいて客観的に分析すれば所得格差の拡大は明白で、この点について専門家の間で意見の相違はほとんど見られない。所得格差を表す代表的な指標である「ジニ係数」は90年代後半に上昇しており、格差拡大の傾向をはっきり示している。ところがその理由については、専門家の間でもなかなか意見の一致が見られない。もともと所得の格差の大きい高齢世帯が増えたから社会全体で見かけ上格差が拡大した、というのが内閣府の見解であり、それにもとづいて小泉首相は、「格差は言われているほどではない」と答弁している。その一方で、それらを「構造改革路線」の結果と見る向きもある。このあたりの判断は難しい。

ところで、これまでジニ係数などで注目されてきたのは、ある一時点での賃金格差あるいは所得格差であった。これはたしかにひと

つの指標なのであるが、よく考えるとこれが本当に私達が知りたい「格差」を表しているのかどうか怪しくなってくる。ある一時点の所得を調査して、筆者がその調査対象の一人になったとすれば、筆者の所得は全体のサンプルで形成される所得の分布のある一点を占めることになる。しかし、これはあくまで今の筆者の所得であって、過去に筆者が受け取ってきた所得や将来得られると期待される所得とは（関連性は高いとはいえ）別個のものである。つまり統計に反映されるのは、過去と未来から切り離された筆者の所得であって、そのような所得を日本の多くの人について集計したものが、ジニ係数計測の対象となっているのである。

そのようにして得られる指標は、確かに経済格差の一端を示すものの、社会的に格差が大きいかどうかを判断するにはそれだけでは不十分である。以下では簡単な例を用いてその理由を示したい（図表1参照）。

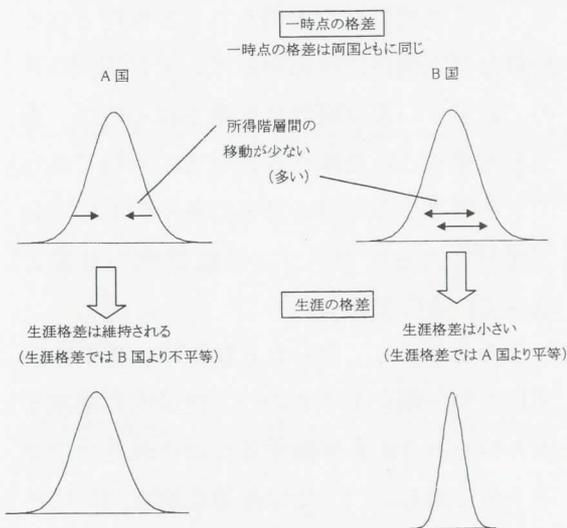
いま、2つの国があるものとして、それらをA国、B国としておこう。また、各時点で観察される所得分布は、両国とも全く同じで

あるものと想定しよう。しかし、所得の格差の源泉は両国で異なっている。A国では「生まれ」によって階級が決まり、高い階級に生まれた者は一生高い所得が保証され、低い階級に生まれた者は、生涯にわたって低い所得に甘んじなければならない。一方B国では、高所得をもたらす仕事は人々の競争によって勝ち取られる。たまたま人生のスタート時点で低い賃金で出発した人でも、人生の後半に多額の所得を得る可能性がある。また、人生のスタート時点でラッキーにも高所得を得たとしても、努力を怠ったりすればすぐに転落してしまう。では、人々にとってより「平等な国」はどちらであろうか？答はもちろんB国である。なぜならば、B国では人々の所得にアップダウンが生じることから、人生の最初の時点で格差があっても、人々の生涯のスパンでみれば所得格差は平準化されるため

ある。「格差があることは大きな問題でない。格差が固定化することが問題だ」としばしば言われるのはこのことを指している。

この点に関連した大変興味深い論文があるので紹介したい。それは、2002年に経済学の専門雑誌に掲載されたニューヨーク大学のフリン教授 (C.J.Flinn) による、「労働市場の構造と不平等：イタリアとアメリカの比較」という学術論文である<sup>1</sup>。題名が示すように、本論文ではイタリアとアメリカのデータを用いて、両国の不平等の程度を比較している。図表2には、参考のためにOECDのデータに基づく一時点（男性）の賃金格差を示している（労働者の賃金を低い方から順に並べ10等分し、低い方から最初の節を第1分位賃金、高い方から最初の節を第9分位賃金とした場合の第1分位賃金に対する第9分位賃金の比の対数値）。イタリアはOECD18ヶ国の中で下位3位に位置しており、非常に賃金格差が小さい国である。一方アメリカは、最大の賃金格差を示している。これだけを見れば、我々は「イタリアの方が平等な国」という印象をもつが、フリン教授は、生涯のスパンでみれば、そうではないという結論を得た。イタリアは確かに一時点の賃金格差は小さいものの、労働移動が少なく、格差が固定化しやすいのに比べて、アメリカは上方にも下方にも活発な移動があるために格差の固定化傾向は弱い。そのために、生涯のスパンで見るとアメリカの方がむしろ平等な国になるというのである。これは驚くべき結論で、労働移動の活発度が不平等度に及ぼすインパクトが非

図表1 A国とB国の比較



1 Christopher Flinn "Labour Market Structure and Inequality: A Comparison of Italy and the U.S." *Review of Economic Studies*, 2002, vol. 69, issue 3, pages 611-45.

常に大きいことを示唆するものである<sup>2</sup>。

## 2. 日本の賃金構造

視点を日本に移していきたい。図表2にあるように、日本の賃金格差はOECD諸国中で真ん中あたりに位置している。ただし、日本の賃金構造には特筆すべき傾向があり、それが日本の生涯でみた賃金格差の特徴と密接に関連していると思われる。それは、年齢や勤続年数といった「年数」による格差が、他の先進諸国に比べて大きいという点である。ここには2つの要因が働いている。ひとつは、日本企業が他国に比べて急勾配の賃金プロフィールをもつことである。図表3には、年齢が1歳上昇した場合に正社員の賃金が何パーセント上昇するかを、国別に示してある(男性)。明らかに、日本における年齢が1歳高まった場合の賃金の伸びは、オランダに次いで大きい。もうひとつは、日本では、年齢および勤続年数が人々の賃金の散らばりをかなりよく説明することである。この点についての明確な国際比較の統計は知らないが、日本の場合、賃金データを学歴、年齢、勤続年数などで帰した関数のフィットがかなりよく、その説明要因の大きな部分を年齢および勤続年数が占めていることはよく知られている。総合的にみて、日本では年齢や勤続年数によって賃金が規定される程度が他国よりも大きいと判断してもよいと考える。

このことは大変重要な意味をもっている。日本では正社員の賃金が他国に比べて年齢・勤続年数と強く結びついているということは、加齢につれて(一時点でみた)分布の中を移

図表2 OECD諸国における賃金格差の大きさ  
(男性正社員)

国名	時点	賃金格差指標
フィンランド	1996	0.85
スウェーデン	1996	0.86
イタリア	1996	0.89
スイス	1996	0.95
チェコ	1996	0.97
オランダ	1996	1.01
ドイツ	1996	1.02
日本	1996	1.02
オーストリア	1996	1.05
オーストラリア	1997	1.08
ニュージーランド	1996	1.17
フランス	1996	1.20
イギリス	1996	1.23
韓国	1999	1.24
ポーランド	1996	1.34
ハンガリー	1996	1.40
アイルランド	1997	1.41
アメリカ	1996	1.55

(資料)OECD "Labor Market Statistics"をもとに筆者試算。

(注)指標は、第1分位賃金に対する第9分位賃金の比の対数値。

図表3 OECD諸国における年齢の賃金効果  
(男性正社員)

国名	時点	年齢の賃金効果(%)
オーストラリア	1998	1.09
チェコ	1999	1.28
ドイツ	1998	1.55
スウェーデン	1996	1.61
フィンランド	1996	1.63
イタリア	1995	1.94
ハンガリー	1998	1.99
イギリス	1996	2.00
韓国	1996	2.06
カナダ	1996	2.49
アメリカ	1998	2.54
日本	1997	2.56
オランダ	1996	3.05

(資料)OECD "Labor Market Statistics"をもとに筆者試算。

(注)「 $\ln(\text{賃金}) = \text{定数項} + \text{係数} \times \text{年齢の中間値}$ 」という式を推計した結果から得られる年齢係数の推計値が「年齢の賃金効果」である。

(ただし、詳細については筆者に連絡されたい)

動する程度も大きいことになる。つまり、若い労働者は賃金が安いので賃金分布の左端にいますが、彼らの多くが年齢とともに賃金が上昇し、その結果として賃金分布の右端に到達するのである。賃金格差には、職種間の差、産業間の差、学歴間の差など様々なものがあるが、こと年齢・勤続年数格差については、正規の従業員として継続して雇用されるかぎり、生涯で見ればほぼ自動的に解消される。

2 この論文には、やや疑問に思われる前提がいくつか置かれているが、この点については詳述しない。

極端な表現をすれば、低賃金の若年層という「負け組」が、自動的に高賃金の中老年という「勝ち組」に昇格するメカニズムを備えているのである。ただ、現在の状況からすれば、「備えていた」と表現した方がいいのかもしれない。というのも、日本では先の長期不況を経験するまで、多くの若年労働者は新卒段階で企業に正社員として入社し、その中の多数がそのまま企業に定着していたからである。結局、日本においては一時点でみた賃金格差よりも、実際の（生涯でみた）格差はかなり小さかったのではないかと推測される。

### 3. 「世代」と「格差」

ところが、90年代以降の長期不況によって、上で述べた「生涯でみた格差を縮小させるメカニズム」が大きく毀損されてしまった。それは、若年労働市場の悪化によってもたらされてきたものである。従来の日本企業の人事戦略は、一斉採用した新卒若年正社員に対して集中的な訓練をほどこして、高い技能を形成させるというものであった。そこで必要となったのは、労働者の定着性であり、いわゆる年功賃金はそれを促進するものとして用いられた。ただし、これだけでは景気循環に対する柔軟性が失われるので、配置転換や出向、そして何よりもパートタイマーの活用といった雇用調整手段が確保されるようになった。ただし、パートタイマーの主力は既婚女性であり、新卒者がそのような仕事につくことは稀であった。

しかし、90年代以に日本経済が長期不況に突入するとともに、新卒正社員採用が激減してしまい、従来であれば正社員になれたであろう多くの新卒者が「フリーター」という名

のパートタイム労働者にならざるを得なくなった。もともとパートタイム労働者には正社員を補助する役割が期待されていたので、多くの日本企業は彼らの能力と賃金を伸ばすような仕組みを備えていなかった。その結果、フリーターは正社員が経験するような年齢や勤続年数に応じた技能と賃金が伸びる世界から排除されてしまった。ここにおいて、これまで生涯でみた格差を縮小させてきたメカニズムの機能不全が生じることとなったのである。つまり、将来の賃金上昇を期待できる、正社員になることのできた若年層と、そこから外れて無業者あるいはフリーターに陥った若年層との間で、生涯でみた格差が拡大した。先に、スタート時点の格差が持続する傾向が強まった場合には、生涯でみた不平等度が高まることを指摘したが、90年代以降の若年労働市場の悪化は、現時点の統計には見えないところで大きく格差を拡大させたのである。

格差の拡大は、不況期に学卒であった同世代の中だけで生じたのではない。むしろ、さらに深刻なのは、世代間の格差の拡大である。たまたま景気がいい時期に高校や大学を卒業したことで、良い就職機会に恵まれた「勝ち組」の世代と、就職氷河期に卒業したために望んでいた仕事につけなかった「負け組」の世代との間には、生涯所得に大きな差が生じてしまった。残酷なのは、景気のよい時代に学校を卒業できるかどうかは、若者にとって選択のしようがない「運」によって決まるという事実である。生まれ年の数年のズレで同じ能力をもった人の職業人生が大きく変わらうるのが、現在の日本社会の姿であり、生まれ年が決定的な役割を果たす社会は、家柄によって階層が分かれてしまう社会と本質的な

差はない。いずれも、個人の努力を超えた「運」が大きな役割を果たしてしまうからである。

#### 4. 考えるべきこと

筆者は、日本的な雇用慣行の良し悪しをあげつらっているわけではない。ここで主張したかったのは、年齢や勤続年数が重視される社会（その結果として新卒採用が中心となっている社会）は、経済が順調に発展しているときには、一時点でみた格差よりも生涯でみた格差を小さくする動きがあるが、経済が長期にわたって停滞したときには、見せかけよりも格差を大きくする構造を内包しているということである。たとえ一時点のジニ係数でみた所得格差が縮小しても、個人のコントロールの範囲外である「生まれ年」あるいは「世代」が生涯所得におよぼす影響が大きくなってしまえば、人々は強い不平等感をもつようになってしまう。

いま、景気回復によって若年労働市場は息を吹きかえしている。しかしながら、問題は残されたままである。その最大のものは、就職氷河期を経験した「負け組世代」にまで、好景気の恩恵が回っていないことである。日本の経済社会システムは、無業者やフリーターに再チャレンジのチャンスを十分に与えるものになっておらず、彼らのうちの先頭世代は30代半ばに差し掛かりつつある。彼らにとって職業人生を立て直すチャンスは急激に減りつつある。また、景気が今後暗転すれば、再び「負け組世代」を生み出す可能性が高いという懸念も残されたままである。従来のように日本企業が安定的に正社員というポストを若者に用意できなくなった現在、「生まれ

年」あるいは「世代」というリスク要因が若者に重くのしかかっている。不運な世代にこのようなリスクを背負わせることなく分散させ、同時に経済活力を維持する仕組みを温存するという、きわめて困難な課題に我々は直面しているのではないだろうか。

以上

〔筆者は中部産政研 研究員〕

---

#### 【筆者紹介】

昭和62年	京都大学経済学部卒業
平成元年	ロンドン大学大学院留学
〃 6年	名古屋大学経済学部助手
〃 8年	〃 講師
〃 10年	〃 助教授
〃 16年	〃 大学院経済学研究科教授
〃 17年	慶應義塾大学経済学部教授（現職）。

内閣府経済社会総合研究所客員研究員、  
京都大学経済研究所客員教授などを歴任。  
現在は、総務省統計研修所客員教授。  
ロンドン大学経済学博士（Ph.D.）。

著書に

「労働経済学入門」（有斐閣）

「もの造りの技能」（東洋経済新報社）他。



## 「格差社会」について



(財)連合総合生活開発研究所  
所長 中名生 隆

日本社会の格差が広がりつつあるのではないかという指摘が従来からなされていたが、特に昨年9月の総選挙後あたりから、小泉改革の「影」の側面として、日本が「格差社会」になりつつある、「二極化」が進行しているという批判が強まり、また、これに対する反論もなされるなど、国会やマスコミ、論壇で議論が興っている。

格差が拡大しつつあるとすれば、それはどんな層で生じているのか、また、その原因は何かについて考えてみたい。

### 1. 「格差拡大」のパーセプション

まず、人々が格差の現状をどう認識しているかからみていこう。

連合総研では、首都圏、関西圏の民間雇用者を対象に、働く者の目からみた景気と雇用の動向などを探る「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(略称「勤労者短観」)を、2001年から年2回実施している。本年4月に発表した「勤労者短観」では、この5年間で個人間の収入の差が拡大したと思うか否かを調査しているが、「拡大した」という回

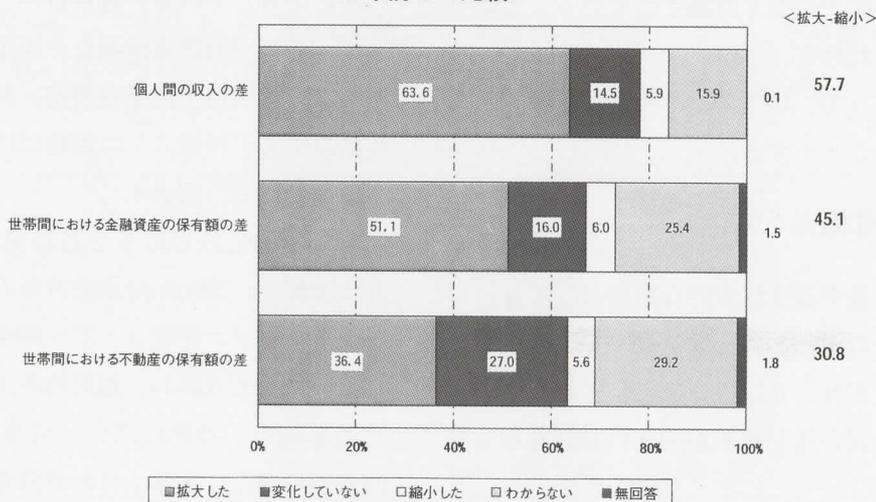
答が63.6%に達している(図表1)。

また、報道機関が昨年末から今春にかけて実施した世論調査でも、6~7割の人々が、所得格差が拡大したと回答している(図表2)。

さらに、内閣府が行っている国民生活選好度調査でも、本年1月末から2月にかけて実施した最新の調査で「収入や財産の不平等がすくない」という状況が満たされていないという回答が高まっている(図表3)。

なお、社会の格差という場合、いろいろな側面がある。生活スタイルや文化、将来への希望の持ち方など経済を超えた側面を重視する見方もある。経済的側面に限っても、土地や金融資産などのストックの格差を重視する議論と所得、消費などのフローの格差に注目する議論とがある。1980年代末のバブルの時期には、都心に土地を持っている者と持たざる者、株価の上昇で大きな利益を得た者と株に無縁な者などストック面での格差拡大が大きな問題となった。しかし、現在特に焦点が当たっているのは、所得面での格差である。この点は、前掲図表1で、金融資産や不動産

図表1 収入格差および資産格差の変化に関する意識  
— 5年前との比較 —



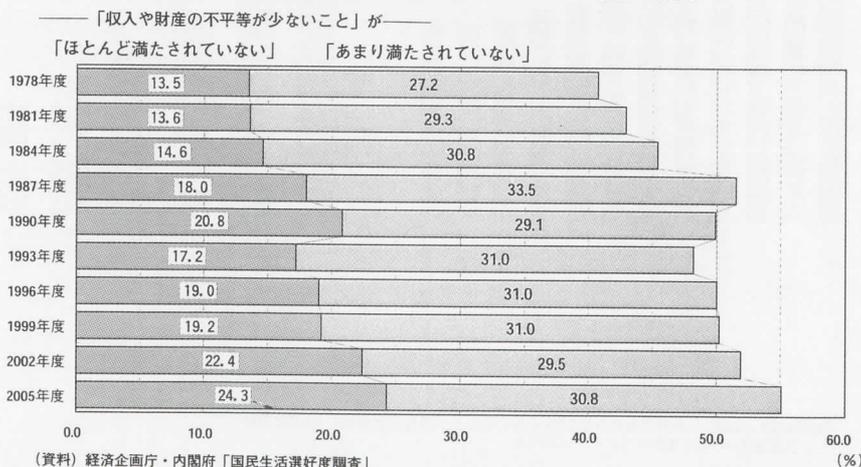
(資料出所) (財) 連合総研「勤労者短観」(注) \*20~59歳について集計

図表2 報道機関の世論調査にみる格差拡大に対する国民の意識

実施主体	実施時期	結果
毎日新聞	2005年12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>所得格差が今後拡大すると思う人は71% (「変わらない」:18%、「縮小する」:6%)。</li> <li>日本が格差社会になりつつあると思う人は64% (「思わない」:30%)。</li> <li>格差拡大は問題と思う人は74% (問題でないと見る人は21%)</li> </ul>
朝日新聞	2005年12月~06年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>所得の格差が広がってきていると思う人は74% (「思わない」:18%)</li> <li>格差が広がっていることは問題と思う人は、「格差が拡大している」とみている74%のうち、69%</li> </ul>
	2006年2月	所得などの格差が拡大したと思う人は71%
NHK	2006年2月	「小泉総理大臣の進める構造改革によって、所得などの格差が広がっていると思う」、「どちらかと言えばそう思う」人は合計で67%
JNN (TBS系)	2006年2月	日本社会が「格差社会」になりつつあると感じる、「どちらかといえば感じる」人は合計で83%。
日本テレビ	2006年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>最近、個人の所得などの格差が広がってきていると思う人が76.7%。</li> <li>格差が広がることはよくないと思う人は72.7%。</li> </ul>
日本世論調査会	2006年3月	所得の格差が「広がっている」「どちらかといえば広がっている」と感じる人は合計で87%

(注) 各社報道等による。

図表3 国民生活選好度調査にみる不平等感の高まり



(資料) 経済企画庁・内閣府「国民生活選好度調査」

保有の面での格差拡大よりも、個人の収入面での格差拡大が強く意識されていることからもうかがわれる。

したがって、以下では、所得格差に絞ってみていくこととする。

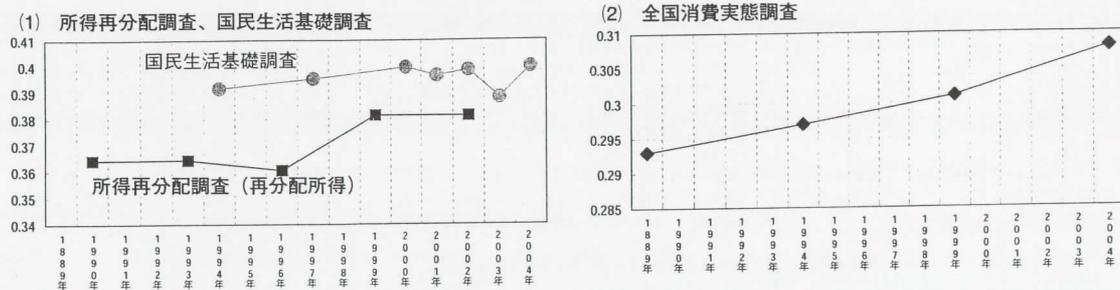
## 2. 所得格差の指標

所得格差を表す代表的な指標としては、ジニ係数がある。この係数は0から1の範囲の数値で表され、0に近いほど格差が小さい状態、1に近いほど格差が大きい状態を示している。

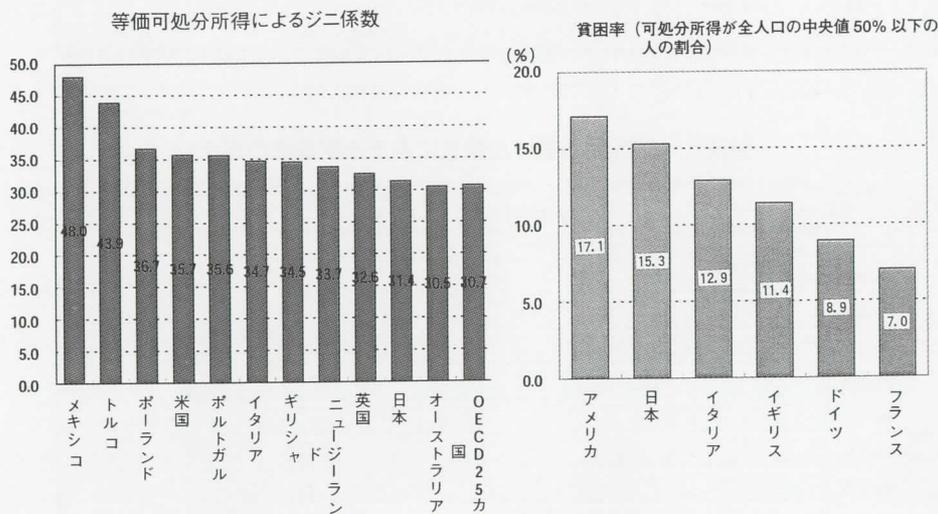
日本の全体としてのジニ係数は、近年あきらかに上昇している。総務省が5年毎に実施している全国消費実態調査や厚生労働省が実施している国民生活基礎調査、所得再分配調査でても、世帯のジニ係数は傾向的な上昇を示している（図表4）。

また、OECDが昨年2月に発表した報告書によれば、2000年時点の日本の等価可処分所得によるジニ係数は、25ヶ国中10番目でOECD平均より高い。相対的貧困率も15.3%と先進國中2番目に高い（図表5）。OECDのこの指摘は、本年7月の対日年次審査でも

図表4 世帯ジニ係数の推移



図表5 所得格差の国際比較



(資料出所) OECD「90年代後半のOECD諸国における所得格差と貧困」(2005年2月)  
 (注) 2000年のデータ(貧困率のドイツは2001年)

行われている。日本は、かつて、国際的にみて格差の少ない国と考えられてきたが、これらの指標は、もはや日本はそうした状況にないことを示している（OECDのレポートについては、連合総研の月刊誌「DIO」の2005年9月号の「視点」欄で紹介されている。）。

### 3. 格差拡大論に対する反論

こうした格差拡大については、それが実態を表すものでないという反論もある。大竹文雄大阪大学教授の「日本の不平等」（05年5月）や今年1月の政府の月例経済報告の際の内閣府の説明資料などがそれである。また、今年の政府の経済財政白書でも、格差の問題が分析されている。

そこでは、ジニ係数でみた日本の所得格差の拡大は、社会の高齢化に伴う見掛け上の現象であることが指摘されている。即ち、日本では、社会に出たばかりの若年層では所得格差が小さく、年齢が進むにつれて所得格差が広がる構造になっている。ところが、少子高齢化によって、所得格差の小さい若年層が減

り、所得格差の大きい高年齢層の割合が増えた結果、全体でみて所得格差は拡大しているという指摘である。

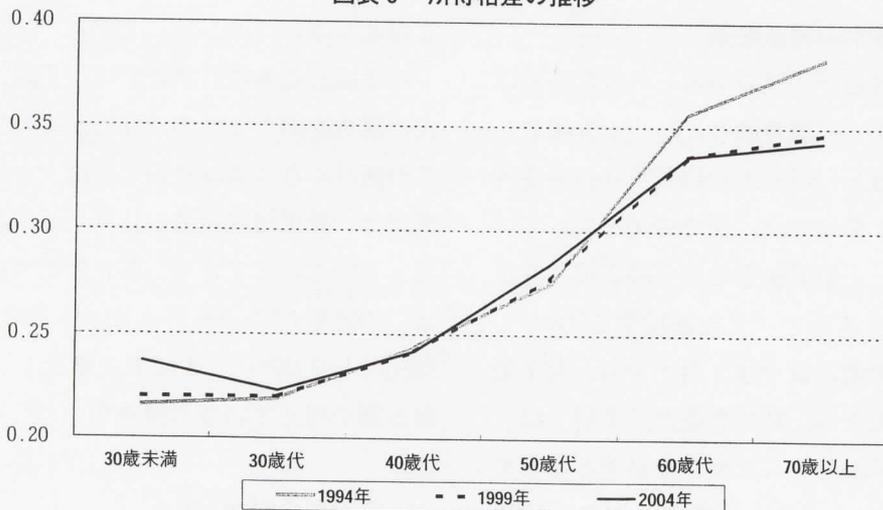
## 4. 各階層別にみた所得格差

### (1) 年齢階層別にみた所得格差

上記の反論との関係では、年齢階層別にみた所得格差の動向が注目される。総務省が昨年末に発表した全国消費実態調査は、2004年時点の年齢階層別の所得のジニ係数を計算している。これを、1999年、1994年時点と比較したものが図表6である。この図から以下のことがわかる。

- ① 日本では、年齢が進むにつれてジニ係数が高くなる構造になっており、社会の高齢化が、全体のジニ係数を押し上げている。
- ② 1999年と2004年を比較すると、30歳台から上の層ではジニ係数は大きく変化していないが、30歳未満層では顕著に上昇し、30歳台層よりも大きくなっている。したがって、社会の高齢化に伴って全体の

図表6 所得格差の推移



(注) 世帯主の年齢別ジニ係数(年間収入、二人以上世帯)  
 (資料出所) 総務省統計局「全国消費実態調査」

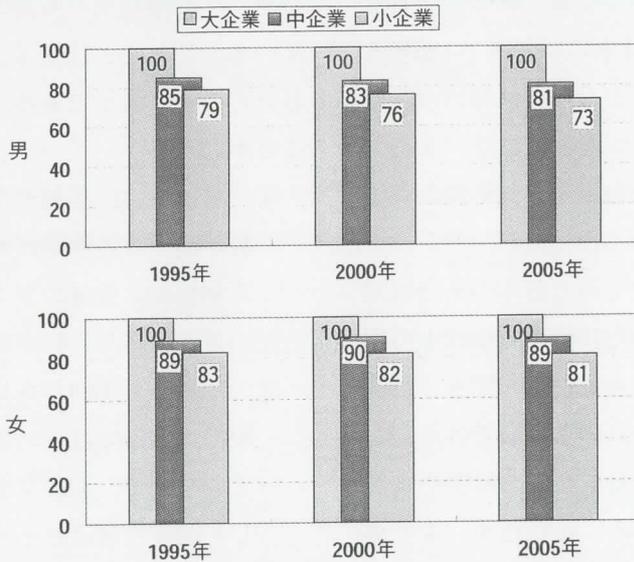
所得格差が拡大しているという指摘は大筋で正しいが、30歳未満の若年層では、それだけでは説明できない格差拡大が生じているのである。

### (2) 企業規模別に見た賃金格差

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によって企業規模別の賃金格差をみると、大企業

(常用雇用者1,000人以上)に較べた中企業(同100~999人)、小企業(同10~99人)の賃金格差は拡大している。この傾向は、男子で特に顕著である(図表7)。なお、ここで賃金は6月分の所定内給与であるので、ボーナスなどを含めた規模別格差はさらに大きなものになる。

図表7 企業規模間賃金格差の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(注) 大企業を100とする。

### (3) 雇用形態別の賃金格差

正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差は大きい。まず、一般労働者とパート労働者との格差をみると、パートの時間当りの所定内賃金水準は、男で52.5、女で69.0となっている。次いで、一般労働者の中での正規と非正規との格差をみると、正規雇用者を100とした非正規雇用者の賃金は、男子で64、女子で70と格差が大きい。特に50歳台前半層では、男子54、女子60とさらに大きな格差となっている(図表8)。また、規模別の場合と同様、ボーナスなどを含めた所得格差は一層大きな

ものとなる。

賃金構造基本統計調査では、正規、非正規別の賃金を調査したのは今回が初めてなので、この統計からは以前との比較はできないが、問題は、非正規雇用者の比率が近年急速に高まっていることである。非正規雇用者の割合は、1995年に20.9%だったが、2005年には32.6%と全体の1/3にまで増大し、女子では5割を超えている(図表9)。

### (4) 貧困層の増加

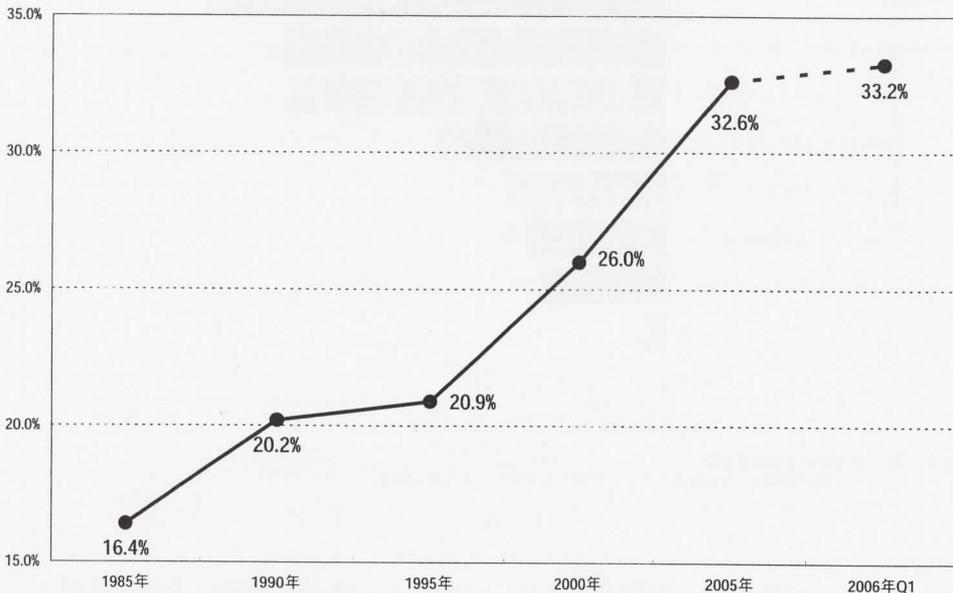
所得格差の拡大とは、別の言い方をすれば

図表 8 雇用形態間賃金格差

年齢階級 (歳)	賃 金 (千円)				雇用形態間格差 (正社員・正職員=100)	
	男		女		男	女
	正社員・正 職員	正社員・正 職員以外	正社員・正 職員	正社員・正 職員以外		
計	348.1	221.3	239.2	168.4	64	70
18~19	169.1	153.5	156.6	142.6	91	91
20~24	201.2	173.5	190.9	161.5	86	85
25~29	243.0	201.9	217.1	183.1	83	84
30~34	291.1	224.0	241.6	187.4	77	78
35~39	347.7	238.4	264.3	179.0	69	68
40~44	398.7	240.3	270.1	168.2	60	62
45~49	424.1	238.0	269.0	160.8	56	60
50~54	429.5	232.8	259.3	156.3	54	60
55~59	414.0	247.0	252.9	156.5	60	62
60~64	327.9	233.5	230.5	154.8	71	67
平均年齢 (歳)	41.3	45.1	37.9	41.2		
勤続年数 (年)	14.1	6.0	9.7	5.5		

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

図表 9 非正規雇用者比率の上昇



(資料出所) 厚生労働省「労働力調査詳細結果」

貧富の差の増大であるが、社会的に特に問題となるのは、貧困層の増加である。そうした観点からは、生活保護を受けている世帯が、1995年度の60万世帯から2005年度には104万世帯へと増加していることが注目される。ま

た、就学支援を受けている者も、2000年度の97.9万人から2004年度には133.7万人へと増加している。もっとも、この間の家計の所得状況は、全体としても1997年度から2004年度に現金給与総額が8.5%も減少していた。

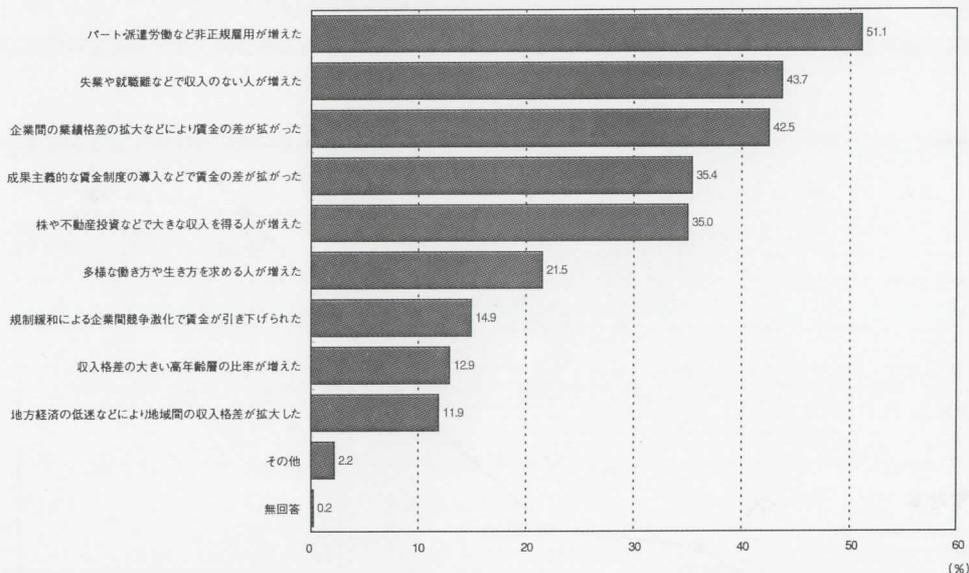
上記(1)~(4)のほか、地域間格差も拡大しているが、これは別途論ずべき大きな問題である。

## 5. 所得格差を拡大させた要因

先に引用した連合総研「勤労者短観」では、収入の差を拡大させた要因についても訊ねている。最も多い回答は、「パート・派遣労働など非正規雇用が増えた」であり、次いで「失業や就職難などで収入のない人が増えた」、「企業間の業績格差の拡大などにより賃金の差が広がった」となっている（図表10）。

この回答にもみられるように、所得格差の拡大をもたらした主な要因は、バブル崩壊後の長期に亘る経済の低迷、それに伴う労働需給の悪化であった。企業は、債務、設備、雇用の3つの過剰を解消しようとリストラに努めた。特に1997、8年の大型倒産以降は、目の色を変えて取組んだ。その中で、完全失業率が5.5%にまで高まり、有効求人倍率が0.5倍を割る状況に至った。その影響は雇用者に一様ではなかった。周辺部、弱い層にしわ寄せがなされた。すなわち、企業は人件費の圧縮、変動費化を図るために、正社員からパー

図表10 個人間の収入の差を拡大させた主要因



(資料出所) (財) 連合総研「勤労者短観」

(注) 「5年前と比べて個人間の収入差が拡大した」と回答した人について (20~59歳)

ト、派遣などの非正規雇用者への置き換えに努めた。また、従来のように公共事業によるこ入れではなく、輸出の増加がきっかけとなった今回の回復の過程では、製造業大企業が急速に収益を回復させたのに対し、中小企業の回復は遅れた。さらに、「氷河期」といわれた時期に大学、高校を卒業して就職を目

指した若年層には特に厳しい状況となった。これらの結果が、上記4で述べた格差となって現れたのである。

## 6. 所得格差の是正に向けて

今後所得格差是正のために重要なことは、第1に、景気の回復・拡大を持続させること

によって雇用情勢を改善していくことである。現在の景気回復は2002年1月から始まり、本年11月には戦後最長の「いざなぎ景気」の期間を超えることになる。しかし、企業部門の復活から雇用、家計面への波及は遅れ、正規雇用の減少が止まったのはようやく今年に入ってからである。

第2には、パートなど非正規雇用者と正社員との間の不連続な条件の格差を是正していくことである。社会保障などのフリンジベネフィットで両者には大きな開きがあり、これが企業に非正規雇用を選ばせる大きな要因となっている。「2007年問題」といわれるように、今後は労働力不足が顕在化していく状況にあり、是正の好機である。





【参考】

# 格差問題に関する政府発表資料

## 1. 月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料（平成18年1月）

政府の景気判断として、「月例経済報告」が毎月公表されている。これは内閣府が最新の経済指標などから原案を作成して経済担当相が関係閣僚会議に提出し、政府の公式見解とするものである。関係閣僚会議のメンバーは、内閣総理大臣のほか、総務、外務、財務、厚生労働、農林水産、経済産業、国土交通、金融担当、経済財政政策担当、科学技術政策担当、産業再生機構担当、構造改革特区担当、行政改革担当、の各大臣と内閣官房長官となっており、与党幹部、日銀総裁も出席する。報告は、最初に総論として景気の基調判断があり、各論として1. 消費、投資などの需要動向、2. 企業活動と雇用情勢、3. 物価と

金融情勢、4. 海外経済などについて概説する。この関係閣僚会議での説明の時に提出されるもう一つの資料が「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」で、その時々トピックスについて、データと図表を使って報告される。今年の1月の関係閣僚会議では「経済的格差の動向」が報告された。小泉政権が進めてきた構造改革のために、経済格差が広がったとの意見が巷で取りざたされたことに対応したものと思われ、その後の閣僚の発言は、この時の資料に基づくものが多い。関係閣僚会議資料は以下のようなものであった。

### 経済的格差の動向①

#### 格差の現状

○格差拡大の論拠として、所得・消費の格差、賃金格差等が主張されるものの、統計データからは確認できない。

○中流意識は未だ根強いなど、個人の生活実感においても格差が拡大しているという意識変化は確認されない。

○ただし、ニート、フリーター等若年層の就業・生活形態の変化には、将来の格差拡大要因を内包していることには注意が必要。

#### 社会現象としての格差の議論

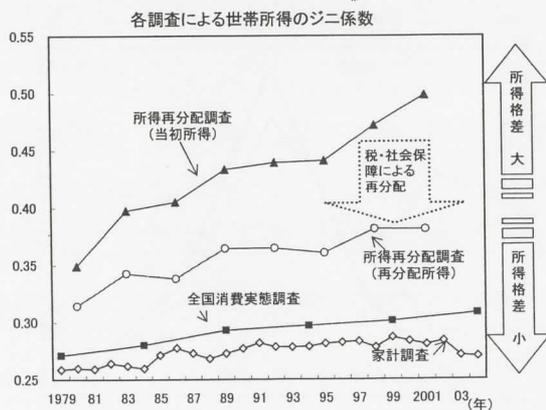
社会現象	事 例
所得・消費の格差	・ 高所得層ほど高級品を購入 ・ 低所得層ほど安い日用品を購入
賃金格差	・ 企業側の成果主義の導入 ・ 労働者側のIT知識の差
社会階層の固定化	・ 低所得層の教育機会の制限 ・ フリーター等の雇用機会の制限
社会問題	・ 生活保護世帯の増加 ・ 自殺者数の増加

## 経済的格差の動向②

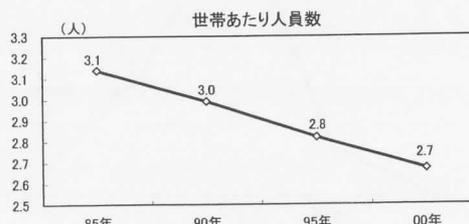
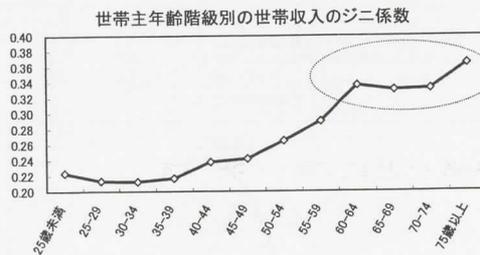
○所得格差は統計上は緩やかな拡大を示しているが、これは主に高齢化と世帯規模の縮小の影響による。

- ・高年齢層ほど所得格差が大きく、高齢者世帯の増加はマクロの格差を見かけ上拡大させる。
- ・核家族化の進行や単身世帯の増加は、所得の少ない世帯の増加につながり、マクロでみた格差を見かけ上拡大させる。

ジニ係数・所得分配等における不平等度を表す指標。0から1までの値をとり、0に近いほど所得分配等が均等であることを示す。



(備考) 総務省「家計調査」、「全国消費実態調査(2004年)」、厚生労働省「所得再分配調査」により作成。

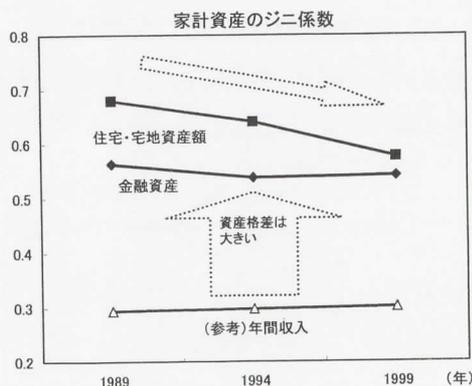


(備考) 1. ジニ係数は、総務省「全国消費実態調査(1999年)」の二人以上の一般世帯の結果。  
2. 世帯あたり人員数は、総務省「国勢調査」により作成。

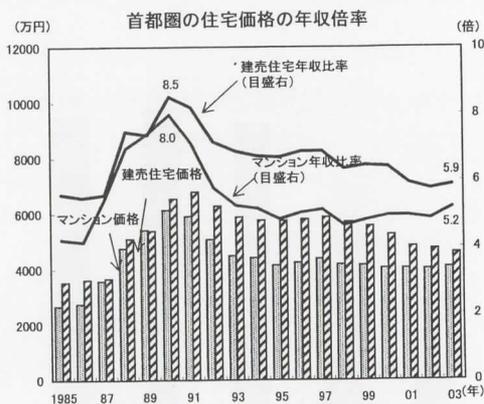
## 経済的格差の動向③

○所得格差と比べ資産格差の水準は大きいものの、住宅・宅地資産の格差は縮小傾向にある。

- ・実物資産価格の低下により、所有者間での格差が縮小に起因。



(備考) 総務省「全国消費実態調査(1999年)」二人以上の世帯、国土交通省社会資本整備審議会「新たな住宅政策に対応した制度的枠組みについて」参考資料より作成。

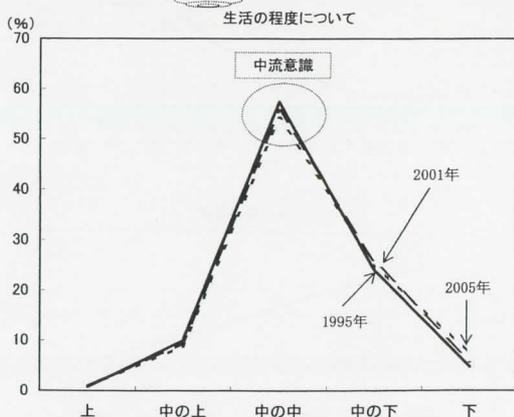


## 経済的格差の動向④

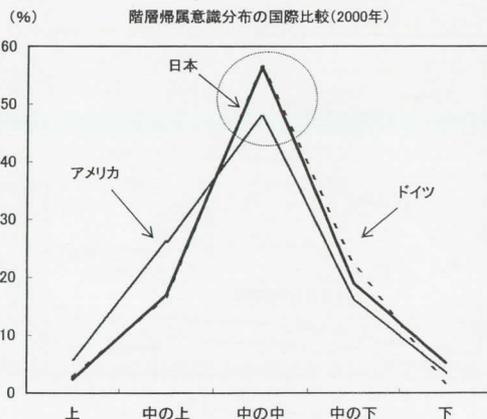
○生活の程度に関して中流と考える割合は、過去10年間、ほとんど変化していない。

○国際比較では、中流と考える割合にあまり差異はない。

質問「お宅の生活の程度は、世間一般からみて、  
どうですか。」に対する回答の割合。



(備考) 内閣府「国民生活に関する世論調査」により作成。



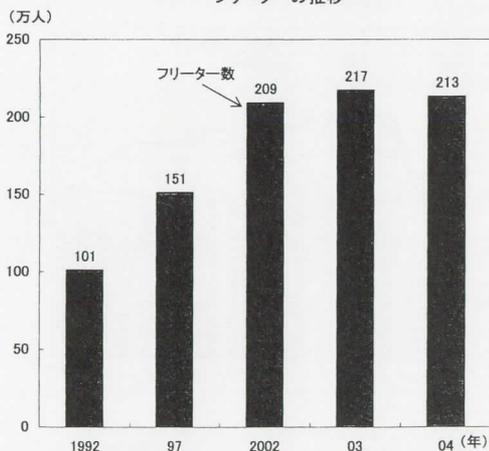
(備考) 日本「2000-2001年の日本版総合社会調査」、アメリカ「1980-2000年総合社会調査」、ドイツ「1990-2000年ドイツ総合社会調査」。階層はスケールで調査され、ここでは上(10.9)、中の上(6.7)、中の中(6.5)、中の下(4.3)、下(2.1)で示している。

## 経済的格差の動向⑤

○企業による雇用保障のない「フリーター」等の非正規雇用者は正規雇用への流動性が少なく、雇用の二極化が進むおそれがある。

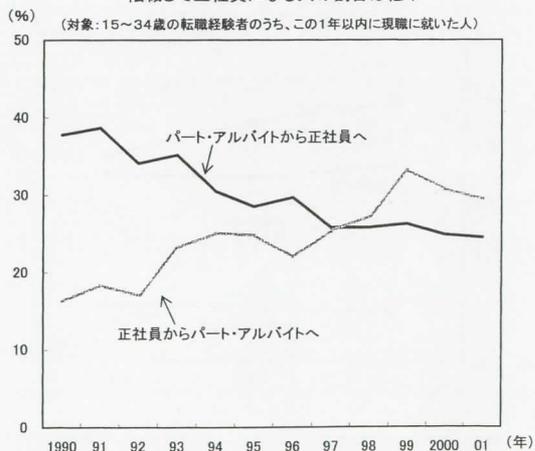
○ニート、フリーター等の自立支援に関しては、能力開発の実施や地域一体となった若者の職業的自立の支援等の対策の充実が重要。

フリーターの推移



(備考) 1.平成17年版労働経済の分析より。  
2.1997年までの数値と2002年以降の数値では、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意が必要。

転職して正社員になる人の割合は低下



(備考) 平成15年版国民生活白書より。

## 2. 所得のジニ係数にみる地域の経済（平成18年7月：内閣府「今週の指標」より）

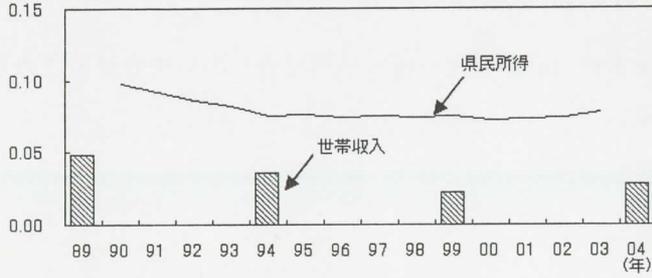
内閣府の政策統括参事官（経済財政分析—地域担当）の分析資料がこの7月に公表された。以下はその内容である。

### <ポイント>

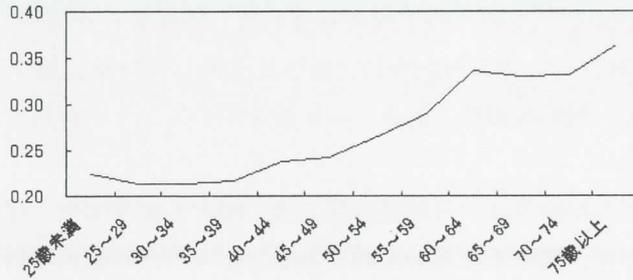
内閣府「社会意識に関する世論調査」では、現在の日本に対する意識調査を行っており、それによると「外交」、「医療・福祉」、「食糧」、「国際化」などの分野で、悪い方向に向かっていると思う割合の上昇がみられる（05年2月→06年2月）。その中で「地域格差」については、9.7%から15.0%へと上昇している。以下では、その経済的側面について、一般的な指標であるジニ係数を用いて、その背景を検討する。

1. マクロでみた所得格差は、月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料において示されているとおり、緩やかな拡大傾向にある。1人当たり県民所得及び世帯収入の地域間格差をジニ係数でみると、90年代以降ほぼ横ばいで推移しており、格差が拡大しているとは一概には言えない（図1）。
2. マクロの所得格差は、内閣府の資料によると、高齢者世帯の増加によってデータ上拡大していると説明されている。そこで、地域別に95→00年の高齢者世帯比率の推移をみると、全地域においてほぼ同じ割合で上昇しており、このことが地域間格差を大きく変化させていない一因と考えられる（図2、図3）。
3. 一方、「格差」は地域間のみならず、地域内にも存在する。世帯収入の格差を都道府県別にみると、地域によってばらつきがみられる（図4）。これには、県民雇用者（県内に居住する雇用者。生産活動地域の県内外は問わない）の割合がひとつの要因として影響しているものと考えられる（図5）。
4. 以上の分析から示されることは、地域格差の意識は、様々な要因が作用することから、所得のジニ係数だけで測れるものではないことに注意を要するが、働きやすい環境を整えていくこと（たとえば、既に自治体等で行われている各種人材育成事業の継続や企業誘致等による雇用の場の創出など）が、ひいては、都道府県別のジニ係数を低下させる要素のひとつになりうると考えられることである。

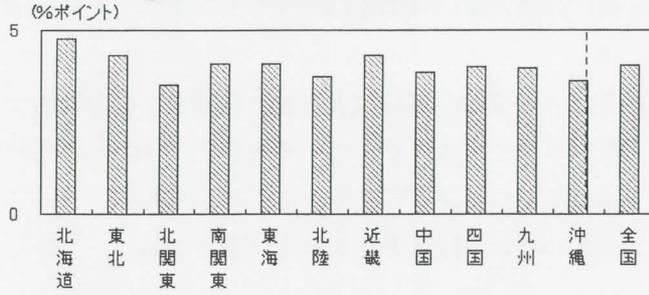
【図1】 1人当たり県民所得及び世帯収入のジニ係数



【図2】 世帯主年齢階級別 世帯収入のジニ係数 (99年)



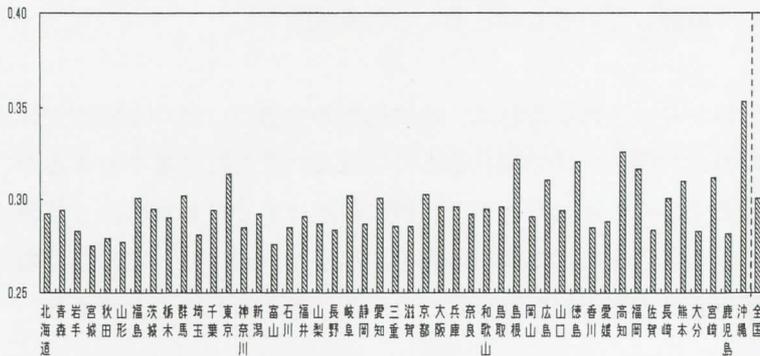
【図3】 高齢者世帯比率 (95→00年)



高齢者世帯比率(00年、%)

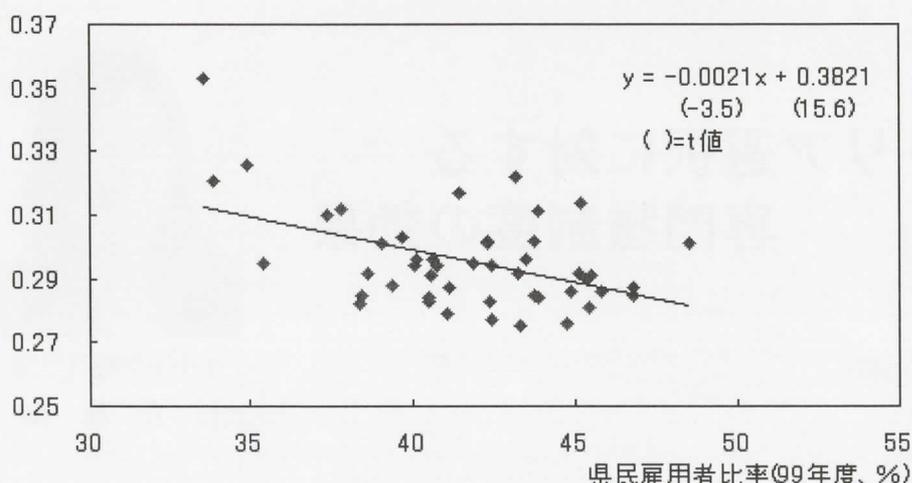
北海道	東北	北関東	南関東	東海	北陸	近畿	中国	四国	九州	沖縄	全国
23.7	27.6	24.6	19.9	22.7	27.6	23.1	28.3	29.6	27.9	22.1	23.8

【図4】 都道府県別 世帯収入のジニ係数 (99年)



【図5】 世帯収入のジニ係数と県民雇用者比率の関係

(点は都道府県)



(備考)

1. 図1 内閣府「県民経済計算」、総務省「全国消費実態調査」、「国勢調査」、「人口推計」より作成。世帯数は「全国消費実態調査」の世帯数分布(抽出率調整)。ジニ係数(G)は以下の計算式により算出。

$$G = 1 - \sum (N_i - N_{i-1}) * (P_i + P_{i-1})$$

$$N = \{ \text{県別人口(世帯数)} \} / \text{総人口(全世帯数)}$$

$$P = \{ \text{県別1人当たり県民所得(1世帯当たり年間収入)} \} * \{ \text{県別人口(世帯数)} \} / \{ \text{1人当たり県民所得(1世帯当たり年間収入)(全国)} \} * \{ \text{総人口(全世帯数)} \}$$

$N_i$ : Pが最も低い県からi番目の県までの累積N値の割合。

$P_i$ : Pが最も低い県からi番目の県までの累積P値の割合。

2. 図2 総務省「全国消費実態調査」より作成。  
3. 図3 総務省「国勢調査」より作成。高齢者世帯比率＝世帯主が65歳以上の一般世帯数／一般世帯総数。  
4. 図4 総務省「全国消費実態調査」より作成。99年が最新公表値。  
5. 図5 内閣府「県民経済計算(99年度)」、総務省「全国消費実態調査(99年)」より作成。雇用者比率＝県民雇用者数／各県人口  
6. 月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料についてはホームページ(<http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>)より06年1月分を参照。



## キャリア選択に対する 専門職制度の効果



南山大学経営学部  
助教授 安藤史江

### 1. はじめに

従業員規模5,000人以上の大企業の多数が、専門職制度を導入している。専門職制度とは、複線型人事制度の1つである。社員を非管理職群と管理職群とに区分するとき、その中でも管理職群を対象に、ある一定のランクまでは単一のキャリアートを昇進させるが、それ以後はそれぞれのキャリア目標や適性に応じて、主に、管理職コースと専門職コースに分かれたキャリア形成を促す制度である。もともとは、職能資格制度のもとで高い職能資格を持つものの、管理職ポスト不足のために、管理職に就けない人々の処遇策として考案された。

こうした専門職制度導入の当初目的は、対象となった人々のモチベーションを大きく損なってきた。会社側としては、管理職とは異なる、専門職というキャリアコースを目指させることによって、該当者に改めて前向きな気持ちをもって欲しいとの期待を持っていた。だが、むしろ反対に、専門職の多くは、自らの立場を、出世コースにのれなかった人間と、

悲観的かつ否定的に捉えがちだったのである。

多くの会社は、この2、30年、こうしたマイナスのイメージの払拭に努力を続けてきた。専門職は、高度の専門知識によって会社をサポートし、その能力によって他者と勝負する、まさに「プロフェッショナル」であることが何度も強調された。また、会社が彼らの育成に本気で取り組もうとしていることや、特別に優れた能力を持つ専門職はかなりの厚遇を受けることも、導入当初とは比べ物にならないほど積極的に示されるようになった。ごく最近では、旭硝子によるプレスリリースが、その典型例といえるだろう。

社会全体の傾向としても、働き方そのものに対する個々人の価値観が多様になり、管理職だけを目指す職業人生が以前ほど重視されなくなってきている。また、1995年の日経連（当時）による、エンプロイアビリティを高める生き方への提言も、人々のキャリア選択に対する考え方にそれなりの影響を与えていることだろう。

こうした企業・社会双方の変化をうけて、従業員の専門職制度の受け止め方、それによ

るキャリア選択のあり方にも、何らかの影響が出てきている可能性がある。そこで、本稿では、「第二世代」と呼ばれる最近の専門職制度が、従業員のキャリア選択にどのような影響や効果をもたらしているか、複数企業の調査データを用いて考えていきたい。

## 2. 専門職制度への取り組みへの 従業員による評価

### (1) 調査概要

本稿で分析に用いるデータは、財団法人中部産業・労働政策研究会による運営で実施され、筆者が研究主査を務めた「新たな働き方のための実態調査」と題した質問票調査で得られたものである（詳細は、中部産政研 第17期調査研究報告書『ホワイトカラー高資格スタッフの働き方Ⅱ』を参照のこと）。この調査においては、45歳以上で課長・課長級以下の回答者を、高資格スタッフ、すなわち専門職コースの人々と定義することとした。調査は、中部地区自動車関連企業5社にご協力いただき、2005年1月から2月にかけて実施

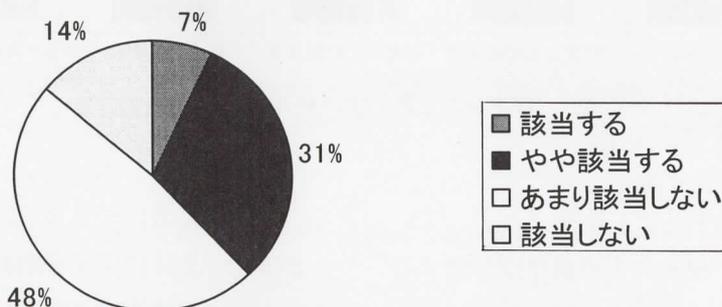
した。調査対象者は、5社合計で2,220名にのぼり、有効回答率は約85%であった。

回答者の属性は、98%が男性であり、35歳以上の回答者が全体の9割を占めるものだった。デモグラフィック要因などを尋ねるフェイスシートを除いた、全80の質問項目のうち、直接、専門職制度に関するものは、18項目であった。これらの質問項目の回答として、「該当する」「やや該当する」「あまり該当しない」「該当しない」の4点尺度が当てられた。

### (2) 会社の取り組みへの信頼

まず、専門職制度の定着、良いイメージへの転換を目指した調査対象各社の日々の努力が、それぞれの従業員にどのように受け止められているか確認しておこう。「会社は、専門職の育成・充実に本気で取り組んでいると感じる（質問項目Ⅳの(17)）」という質問に対し、Yes（「該当する」と「やや該当する」を合わせたもの：以下同じ）と回答したのは、図表1で示すように、回答者の4割弱に過ぎないことがわかった。

図表1 専門職制度に会社は本気で取り組んでいると感じるか？



この4割を十分と考えるか少ないと考えるかは、論者によって意見が分かれるところかもしれない。だが、各社が、専門職制度導入

以来、制度に伴う負のイメージを払拭しようと努力してきたことを考えると、本稿ではやはり、従業員側の評価の厳しさを感じざるを

えない。多くの従業員は、会社の専門職制度への取り組みに対して、十分な信頼感を持ってず、未だ懐疑的な立場を保ち続けている可能性が高いようである。いわば、信頼感を獲得するための一層の取り組みが各社には求められていると考えることができる。

### (3) 信頼感と満足度との関係

会社の取り組みへの信頼感を獲得することは、経営組織論や人的資源管理論では、非常に重要なことと考えられている。従業員の満足感や離職率など、いわゆる心理的側面での大幅な改善がもたらされるだけでなく、時として、各企業が期待する具体的な組織行動を喚起したり、売上高や経常利益のような財務面での改善をも可能にするからである。

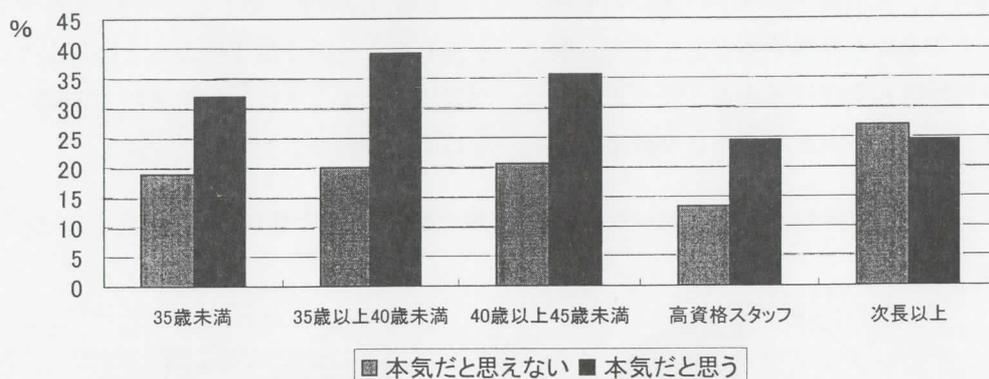
本稿で取り上げている専門職制度について

も、満足度とのプラスの関係が確認できる。調査データを年齢と役職から、以下の5つのグループに分けてみる。

- ①「35歳未満」(N=160)
- ②「35歳以上40歳未満」(N=358)
- ③「40歳以上45歳未満」(N=573)
- ④「45歳以上、かつ課長・課長級以下」=専門職、高資格スタッフ (N=449)
- ⑤「45歳以上、かつ次長・次長級以上」=管理職、次長以上 (N=332)

そのうえで、専門職への取り組みを肯定的に捉えているか否かで、両者の満足度にどのような違いがあるか、グループ別に比較してみた。なお、満足度の測定には、「全体的に見て、私は会社での現在の待遇に満足している(質問項目Ⅱの(26))」を用いた。その結果が、図表2である。

図表2 専門職制度への評価の違いと満足度との関係



各グラフは、たとえば、本気だと思っている回答者のうち、何%の人が満足度に関する上記の質問に Yes と回答しているかを表したものである。この結果からは、次長以上のグループを除いたすべてのグループで、専門職制度への会社への取り組みに肯定的な評価をもっている回答者ほど、現状に満足してい

ることが同える。つまり、現状では、前述したように、会社による専門職制度への取り組みが本気であるとする割合自体にまだまだ改善の余地がある。だが、肯定的に受け止めている回答者に限っては、少しずつその効果が現れていると考えることができるわけである。

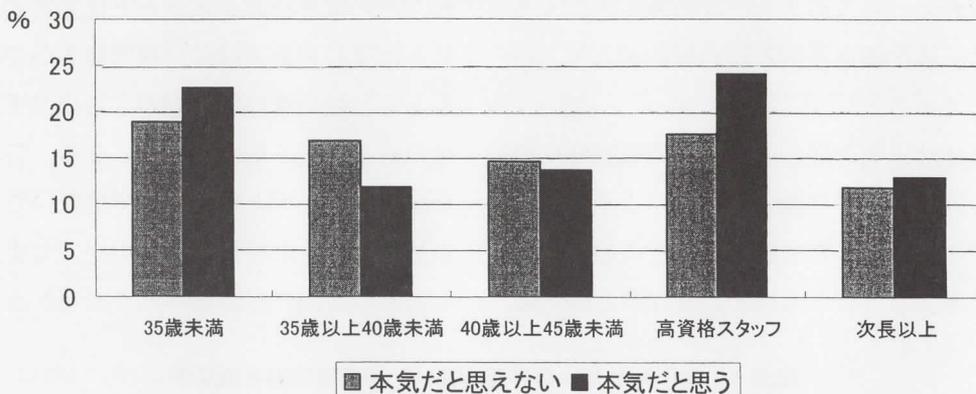
### 3. キャリア選択への影響

#### (1) 専門職志向との関係

先行研究同様、本調査結果でも、従業員の満足度と会社の取り組みへの信頼感とはプラスの関係にあることが確認された。それでは、より具体的な成果についてはどうだろうか。専門職制度を奨励する目的の一つには、やは

り、専門職というキャリア選択を従業員に促すことがあると考えられる。そのため、続いて専門職志向への影響をみてみたい。専門職志向を測定する項目としては、「私は将来、専門性を高めてプロフェッショナルとしての仕事を続けていきたい(質問Vの(7))」がある。図表2と同様、専門職制度への評価の違いによる影響を、グループ別に表してみよう。

図表3 専門職制度への評価の違いと専門職志向との関係



その結果が、図表3である。

このグラフは、たとえば会社の専門職制度への取り組みを本気と評価している回答者のうち、何%の人が専門職志向に対し、Yesと回答しているか表したものである。明らかに、35歳未満のグループと高資格スタッフのグループでは、本気だと捉えているほうが、専門職志向が高いことが読み取れる。一方、35歳以上40歳未満のグループでは、その反対の傾向が現れていることに気づかされる。

実は、統計的にみると、この結果に対して、本気だと思う場合とそうでない場合とで、有意な差は確認できない。つまり統計的には、専門職制度への評価内容は各従業員の専門職志向に影響を与えているとはみなされない、という評価が下ることになる。

だが、本稿では、当事者である高資格ス

タッフだけでなく、35歳未満の若手にわずかながらでも専門職志向が高まる兆しがみえることには注目しておきたい。また、調査対象企業では、専門職コースか管理職コースかの最終的な分かれ目が45歳までには訪れるということだったのだが、そうしたキャリア選択がいよいよ現実の問題として迫り始める35歳以上のデータの動きにも注目しておきたい。

この分析結果の場合、35歳以上40歳未満の回答者は、専門職制度を本気だと思うほど、むしろいったん専門職志向を弱めている。さらに、よりキャリア分岐点が近づき、おそらくより選択の余地がなくなってくると、専門職志向の回答割合が回復し始めている。非常に興味深い動きである。

#### (2) 管理職志向との関係

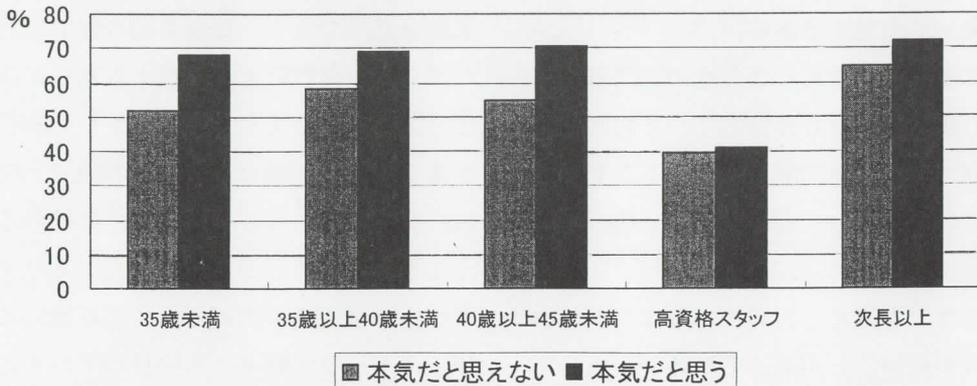
専門職制度の充実とは一見無関係のようにもみえるが、専門職制度への評価と管理職志向との関係についても、念のため、確認しておこう。管理職志向を測定する項目は、「私は将来、管理職・マネジャーとしてのキャリアを歩みたい（質問Vの(6)）」を用いた。なお、この項目は、専門職志向を測定した項目と、統計的にはかなり強い負の相関が（ $r = -0.367^{***}$ , 0.1%水準で有意）あることが確認されている。つまり、管理職を志向する人々は、専門職を志向しない傾向があるということである。

図表4は、他の図と同様、専門職制度への評価の違いが、管理職志向とどのような関係をもつかを比較したものである。この結果からは、本気だと思ふ人ほど、管理職志向が強

いという傾向が明らかに示されている。高資格スタッフ以外、すべてのグループでその傾向が確認できる。専門職志向の場合とは異なり、ここでは、本気だと思ふ場合と本気だと思わない場合とで、統計的に有意な差があることが確認できている。しかも、専門職についての回答と比べると、圧倒的にYes回答者の割合が高い。

言い換えると、専門職制度に会社が力を入れ、その取り組みを本気だと従業員が受け止めれば受け止めるほど、専門職志向ではなく、もともと強い管理職志向がさらに強まる可能性があると読み取れることになる。これは、意図せざる結果といえるのではないだろうか。なぜこのような結果に結びついてしまったのか、その理由や原因を考える必要がある。

図表4 専門職制度への評価の違いと管理職志向との関係



#### 4. 専門職制度への取り組みによる効果

今までの分析結果をみると、専門職を推し進めようとする企業にとっては、なんとも皮肉な結果として映るかもしれない。彼らが専門職の充実に努力すればするほど、次代を担うことが期待される中堅の従業員ほど、専門職を目指すのではなく、まるで専門職から逃

げ出すかのように、管理職志向を高めるという一種の逆効果がうかがえるからである。

だが、単純にそうした結論を出すことは早計であるし、物事の真の改善を妨げてしまう恐れもある。そこで、本稿では、この問題に関する別の興味深い結果についても、あわせて紹介しておきたい。

## (1) キャリア初期からのキャリア意識の明確化

もう一度、図表3と図表4を振り返ってみる。とくに、35歳未満のグループに注目してみよう。会社が専門職制度に本気であるとした回答者のほうが、専門職志向・管理職志向、いずれであるかにかかわらず、Yes回答が増える傾向が読み取れる（専門職志向では、約25%、管理職志向では、約70%）。

いま、管理職志向を持つ回答者は専門職志向を持たないと仮定してみると、専門職制度に会社が本気だと捉えている人々のうち、約95%が35歳という比較的キャリアの初期段階から、キャリア意識を明確にしていることがわかる。それに対して、本気でないと捉えている人々の場合、同じ年齢での同割合は70%に落ちることになる。もちろん、こうした「のべ」の発想は現実を踏まえていない。後述するように、専門職志向も管理職志向もともに持つ回答者がかなりの数、存在するからである。

だが、会社が専門職制度に本気で取り組む姿勢を見せることが、比較的早期からのキャリア意識の醸成にプラスに働いていることは疑いがないだろう。それは、なぜか。会社の真剣な姿勢は、会社から従業員への強力なメッセージとなりうる。たとえば、これからは専門職と管理職を全く対等に扱うというメッセージが伝われば、どちらを選んでもよいわけであるから、自分が向いているのはどちらか、従業員側としても真剣に考えるようになるだろう。また、もう少し脅威的に、これからは管理職の人数を最小限に抑え、残りはずべて専門職として競争を生き抜いてもらうことにする、とのメッセージが伝わる時、もし専門職になりたくないとして強く望む人であ

れば、専門職ではなく管理職になれるためにはどうしたらよいか、真剣に考えることになるだろう。

今回の調査では、専門職制度に会社が本気で取り組んでいると思うか否か、のみしか尋ねていないため、本気であると受け止めた人々の間に、果たしてどのようなメッセージが伝わったのかについては、論じることができない。図表3と図表4の結果をみる限り、どちらかといえば、脅威的な色合いの強い後者である可能性が強いのではないと思われるが、もちろん、推測の域を出るものではない。だが、いずれにしても、本気であると受け止めさえすれば、そうでない人々と比べて、会社の中での自らのキャリアを真剣に考えるようになることは間違いないだろう。会社の施策によって、自らのキャリアが何らかの影響を受けることが容易に予想されるため、その中で翻弄されず、望むキャリアを確立するための対策を講じざるをえないからである。

## (2) プレイング・マネジャーへの意欲の高まり

もう一つの興味深い結果として、専門職と管理職双方を志向する人々の割合を提示しておきたい。図表5は、会社の専門職制度に対する取り組みを本気だと思う回答者と、本気だとは思わない回答者とで、専門職・管理職双方を志向する人々が何%存在するのか、比較した結果である。なお、キャリア選択上への影響をより鮮明に確認するために、ここでは、45歳未満の3種類のグループだけを取り上げることにした。

図表5から明らかかなように、本気だと受け止めている回答者のほうが両方のキャリアコースを志向する傾向が強くなることが読み

図表 5 専門職も管理職も志向する回答者の割合

	本気と思えないとき	本気と思えるとき
35 歳未満	25.70%	32.10%
35 歳以上 40 歳未満	25.90%	34.70%
40 歳以上 45 歳未満	21.10%	27.40%

取れる。もちろん、この結果は、いよいよキャリア選択の時期がくるまでは、可能性を狭めないように双方を目指すという単純な理由の現れに過ぎない可能性もある。だが、本稿では、それだけではなく、むしろ「プレイング・マネジャー」を目指す人が増えてきているのではないかと考えている。たとえば、いわゆる管理職コースを進むことになるとしても、役職を離れて勝負できるような専門性を獲得する必要性を、比較的若い人々が強く感じ始めてきた結果なのではないだろうか。

そう考える根拠として、ここでは、45歳未満のデータにおいて、専門職志向を従属変数として行った重回帰分析の結果について簡単に触れておきたい。本調査では、自分に他の企業でも通用するようなエンプロイアビリティがあるかについての質問も用意していた。この質問に対して Yes と回答した人のデータのみ用い、専門職志向に関係する項目を検証するための重回帰分析を行ったところ、最も効いていたのは「会社から将来の専門職としての扱いを受けていること」であったが、その他に、昇進可能性も関係していることがわかった。具体的には、自分の今後の昇進可能性が低いと思うほど、専門職を目指すという、負の関係が確認された。

だが、続いて視点を変え、今度は昇進可能性があるか否かの質問に対して Yes と回答

した人のデータのみ用い、同様の重回帰分析を行ったところ、相反するような結果が得られた。エンプロイアビリティが高い人ほど、専門職を目指すという有意な正の関係が確認されたのである。つまり、昇進可能性があり、かつ自分にエンプロイアビリティがあると感じている人も、専門職を目指す傾向があるという結果であった。まさに、「プレイング・マネジャー」像を彷彿とさせる回答結果である。

以上をまとめると、専門職志向を持つ人には大きく2つのタイプがあるのだろうと考えられる。一つは、これ以上昇進可能性がなく仕方がないから専門職を目指すタイプ。そしてもう一つは、昇進可能性があっても、他社でも通用するような専門性もあるために、さらなる専門性を志向するタイプである。図表5の数字は、こうした後者のタイプの増加を部分的に反映している可能性がある。そのように考えると、ここにもまた、会社が専門職制度に真剣に取り組むことは、結果的に好ましい効果をもたらしていると考えられるのである。

## 5. まとめ

本稿では、限られた調査データを用いて、専門職制度への各社の取り組みの効果を考察してきた。その結果、当初期待されていたほ

ど明確なものではないが、キャリア意識の比較的早い時期からの明確化、プレイング・マネジャー志向の高まりなど、部分的には明らかに好ましい効果が現れ始めていると解釈することができた。

ただし、これらの効果は、いうまでもなく、会社が専門職制度に本気で取り組んでいると捉えた回答者を中心に認められたものである。本気であると思わない回答者に対して、これらの効果を期待するのは無理があるだろう。図表1でも示したように、残念ながら、現状ではまだ、本気であると評価している回答者は数少なかった。したがって、今後まず最初に取り組むべきことは、より広く、徹底的に、会社が本気であるということを従業員に理解してもらうことだろう。

もう一つ、会社が従業員に発信するメッセージの内容も重要なポイントと考えられる。前述したように、専門職と管理職を対等に扱うというメッセージがより強く伝わるのか、わずかな管理職と大勢の専門職従業員を作るという内容のほうがより強く伝わるのかによって、従業員のキャリア選択行動は大きく左右される可能性がある。したがって、どのような行動を喚起したいのかをまず明確にしたうえで、その目的にあったメッセージになるような心配りが求められるのである。

#### 【参考文献】

- 安藤史江 (2005) 『第17期調査研究：ホワイトカラー高資格スタッフの働き方Ⅱ』財団法人 中部産業・労働政策研究会。
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2002) 『人事管理入門』日本経済新聞社。



## 騒音おばさんと国際紛争



大阪大学社会経済研究所  
教授 大竹文雄

### “騒音おばさん”と“悪臭おじさん”

近所に騒音や悪臭をまきちらす住民がいたら、どう対処すべきだろうか。最近、世間を騒がせた事件があった。“騒音おばさん”と“悪臭おじさん”である。

奈良県平群町の“騒音おばさん”は、1991年ごろから、隣家夫婦と車の駐車位置や生活音をめぐって争うようになり、抗議と称して深夜、早朝に大音量でCDラジカセからヒップホップ等の音楽を流したり、隣家に面したベランダで早朝から布団をたたきながら「引っ越し、引っ越し、さっさと引っ越し、しばくぞ」と騒いだりした。隣家夫婦は、精神的苦痛を受け、2002年に一度裁判を起し勝訴したが、“騒音おばさん”の嫌がらせはその後も続いていた。2005年4月11日に“騒音おばさん”は隣家の女性に対する頭痛や眩暈を引き起こした傷害罪などに問われて逮捕され、被害者側は受けた精神的苦痛に対して損害賠償を求めて訴訟を起した。傷害罪での刑事裁判で、懲役1年の実刑判決（求刑は懲役3年）が出されたが、被告側の“騒音お

ばさん”は即控訴した。被害者側が受けた精神的苦痛に対して損害賠償を求めて起こした訴訟は、2006年7月20日に最高裁の決定により、“騒音おばさん”に200万円の支払いを命じた2審大阪高裁判決が確定した。

騒音に対する法的な取締りが無かったため、周辺住民が困惑しているにも拘らず、長期間逮捕が出来なかったことが問題であった。そのため、警察は、被害者の傷害罪を適用することで逮捕に踏みきった。その後、平群町では、こうした騒音対策を押しすすめるため、新条例を制定し、従来公共の場でしか取り締まることのできなかった問題に対処することにしたという。

東京都中野区の“悪臭おじさん”は、2004年4月ごろから、自宅の庭などで排泄物や残飯を煮詰めたりするようになった。2006年6月2日、東京都環境確保条例に基づき、中野区長から撤去命令を受けたが無視して、悪臭を発生させ続けた。このため、警視庁生活環境課と中野署は7月10日、東京都環境確保条例違反容疑で、“悪臭おじさん”を逮捕した。“騒音おばさん”も“悪臭おじさん”も、誰

がみても問題な行動なのに、どうしてもっと早く解決することができなかったのだろう。ここまで極端でなくても、近隣騒音の問題やペットの問題は、身近にありながら、解決が最も困難なもの例である。

実は、これらの問題の解決には、“騒音おばさん”や“悪臭おじさん”に「被害者」がお金を払って騒音や悪臭を止めてもらうという方法もある。確かに、被害者が加害者にお金を払うというのはいかにも不合理なようだが、騒音や悪臭がなくなるという意味では同じである。こんな理不尽な解決方法があるわけない、と思うかもしれない。しかし、水商売関連業者が縄張りの暴力団に挨拶料として支払うみかじめ料や、「何かあったら守ってやる」として暴力団に要求される用心棒代も似たようなものではないだろうか<sup>1</sup>。北朝鮮のミサイル実験問題の解決方法に、韓国の対応と日本の対応で微妙に違いがあるのも似てはいないだろうか。なぜ、同じ問題を解決する方法なのに、加害者がお金を支払う場合と被害者がお金を支払う場合が存在するのだろうか。

## コースの定理

“騒音おばさん”に騒音をやめてもらうことが困難だったのは、近隣に住む人たちの法的権利がはっきりしていなかったことと、交渉で決めたことを強制的に執行させる仕組みがなかったことが原因である。

そもそも経済学的には、どういう解決をすべきだろうか。経済学では「パレート効率性」と呼ばれるものにしたがって、最終的な

配分が決められるべきだ、と考えると、そのための所得分配の状況は別に考える。「パレート効率性」とは、「誰かの状況を改善しようとすれば、必ず他の誰かの状況を悪化させる必要があるような状況にあること」を言う。AさんとBさんの二人でケーキを分ける時に、パレート効率的なケーキの分け方は、「どちらか一人（例えばAさん）がケーキを好きなように二つに分けて、もう一人（Bさん）が、どちらか好きな方を取る」というものである。この場合には、AさんもBさんも、自分が選んだケーキに満足していて、お互いにケーキを交換するインセンティブはないので、パレート効率的なケーキの配分になっているのである。

“騒音おばさん”による近隣の住民の健康被害や環境の悪化が200万円であるとしよう。このとき、「騒音を出す」ことの本人の満足度が金銭換算して200万円以上であれば、“騒音おばさん”は「騒音を出し続けること」が経済学的には「パレート改善的」である。

「騒音を出す」ことの“騒音おばさん”の満足度が200万円以下であるか、近隣住民の健康被害や環境の悪化が200万円以上であれば、“騒音おばさん”は「騒音を止めること」が経済学的には「パレート改善的」である。

### （損害賠償）

損害賠償法の解決の仕方は、被害を受けた側が“騒音おばさん”に対して、健康被害に関する損害賠償請求を行うものであり、パレート改善が可能になる解決策である。なぜ

1 みかじめ料や用心棒代は、暴力団対策法によって禁止されている。

なら、「騒音おばさん」は、「騒音を出し続けること」の満足度が損害賠償額よりも低ければ、騒音をだすことを止めるだろうし、その逆であれば、損害賠償額を支払って「騒音を出し続ける」ことを選ぶからだ。

### (コースの定理)

しかし、これ以外にも紛争の解決方法がある。ノーベル経済学賞受賞者のコース教授は、事前に法的権利が確定していて、人々がコストなしに自由に交渉することができ、その取り決めをきちんと執行させることができれば、損害賠償に依存しなくてもパレート効率が達成できることを示した。

仮に、住民に「静かな環境のもとで住む権利」が認められていたとしよう。このとき、「騒音おばさん」が騒音を出すためには近隣の人に「騒音を出してもよい」という認可を得る必要がある。近隣の人が「騒音おばさん」が200万円を支払うのであれば「騒音をガマンしましょう」という提案をしたとしよう。「騒音おばさん」は、「200万円も支払うのであれば、騒音を出すのをやめよう」という判断をするかもしれない。逆に、200万円で「騒音を出す権利」を買い取って「騒音を出す」ことを選ぶかもしれない。いずれにしても、パレート改善的である。

逆に、「誰でも好きなように音を出して暮らす権利」が、認められていたとしよう。この場合、近隣住民は「騒音おばさん」に騒音を出すことをやめてもらうためには、「騒音おばさん」の権利を制限するためにお金を支払う必要がある。近隣住民が200万円までなら、騒音を止めてもらうために支払ってもよいと考えたとする。「騒音おばさん」が、200

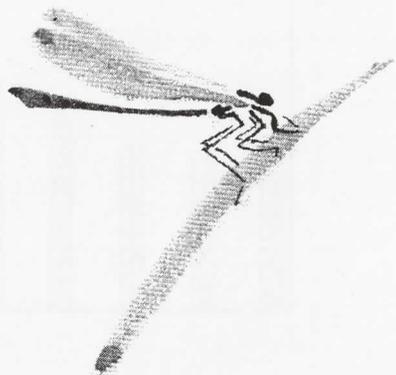
万円をもらったら騒音を出すのをやめるのか、200万円を断って騒音を出し続けるかは、「騒音おばさん」が騒音を出すことの満足度の金銭価値が200万円より低いか高いかによって決まる。この場合もパレート改善的なのである。

つまり、最初にどのような権利が人々に与えられているのかさえ確定していれば、あとは自由な交渉によってパレート改善的という社会的に望ましい状態が達成されるのである。被害を受けている方がお金を出して解決するのは、正義に反するという考えもあるかもしれない。しかし、経済学者は資源配分の効率性（パレート最適性）と所得分配の問題は分けて考えるべきだと思っている。確かに、「騒音おばさん」のこの局面だけをみれば、被害者が加害者にお金を支払うのは所得分配の観点から見ると奇妙かもしれない。しかし、貧困問題については、所得再分配によって解決すべきだと考えるべきではないだろうか。ひょっとすると、被害者が加害者から過去に利益を得ていたかもしれないし、被害者は大富豪で加害者が貧困者かもしれない。権利を確定させれば、自由な交渉によってパレート改善が達成される、というコースの考え方は、コースの定理として知られている。

こうやって考えてみると、近隣騒音や国際紛争のように紛争解決が難しい事案の多くは、人々の間にどのような権利があるかが確定していないことが多いのではないだろうか。

「騒音おばさん」の場合だと「人々が静かに暮らす権利」と「自由に音を出す権利」のどちらが重要かが確定していなかったことが問題だ。「ミサイルの実験を自由にする権利」と「ミサイルの恐怖感をもたないで生活でき

る権利」の間の見解の相違が、開発援助をするか制裁金を求めるかの判断の差になってくる。中国の経済発展による公害の深刻化が日本に悪影響をもたらす場合に、中国が自らのお金で公害防止装置を付けるべきなのか、あるいは日本がそのための費用をもつべきなのか、という議論も、環境権と操業権に関する配分がはっきりしていないことが原因なのである。コースの定理は、権利の配分が決まれば、被害者か加害者のいずれかがお金を支払ってパレート改善が達成されることを教えてくれる。コースの定理の面白さは、私たちに、感情論に従うのではなく、最終目標を達成することを考えさせてくれることだ。





## 労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方②

名古屋大学大学院経済学研究科 教授 荒山 裕行  
群馬工業高等専門学校 助教授 杉浦 立明

### 「外国人」

#### 1. 増加する外国人 —アジアと南米—

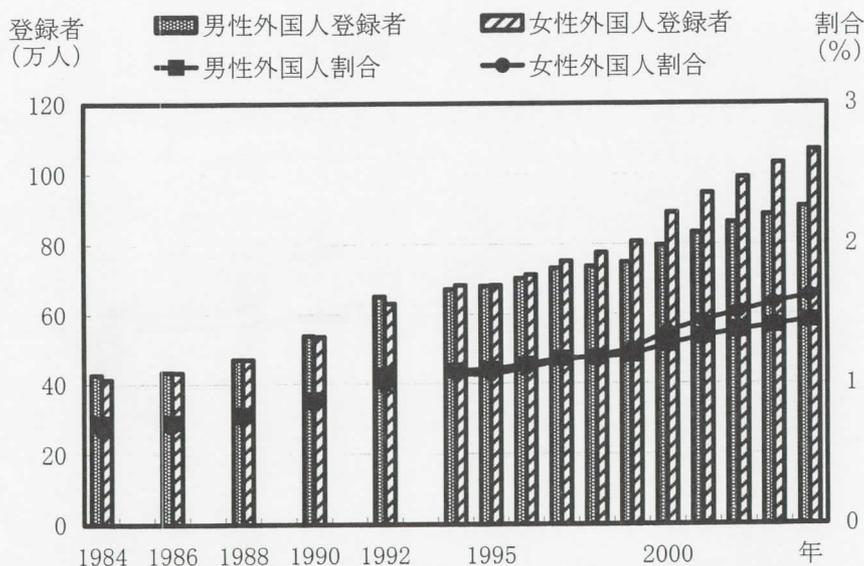
日本に暮らす外国人は1990年代になり急増した。日本に90日以上滞在する外国人は「外国人登録」しなければならない。外国人登録者数は、1990年に男性54万人、女性54万人、

2000年に男性80万人、女性89万人と10年間に急激に増えている。

外国人の国内人口に占める割合は、1990年まで男性女性ともに1%未満であったが、1992年には男性女性ともに1%をこえた。そ

図表1 外国人登録者の実態<sup>注1</sup>

(年)	(万人)			
	男 性		女 性	
	人口	外国人登録者	人口	外国人登録者
1984	5916	43	6108	43
1990	6070	54	6291	54
1995	6157	68	6400	68
2000	6211	80	6482	89



備考1. 外国人割合 (%) = 外国人登録者 ÷ 人口 × 100

資料：財団法人入管協会「在留外国人統計」、厚生労働省「人口動態統計」

の後も外国人割合は増え続け、2004年男性1.5%、女性1.6%となった。

外国人割合は、2000年以降男性と女性の値に差が広がっている。この差の理由は、「外国人登録」の在留資格が男女別に公表されていないため、明確に説明することは難しい。おそらく、1990年に改正出入国管理法及び難民認定法入管法（入管法）が施行されて、日本に入国・生活しやすくなったことや、外国人留学生・研修生を積極的に受け入れたことなどにある。

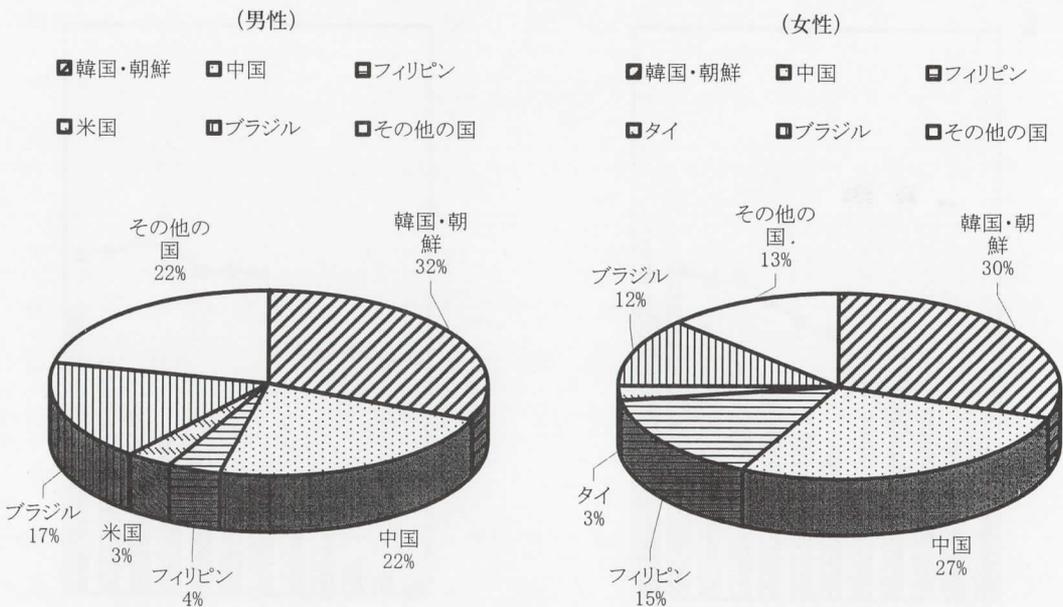
外国人の国籍の内訳をみると、男性女性ともに歴史的経緯から韓国・朝鮮が最も多く、男性28万人、女性32万人である。外国人にしめる韓国・朝鮮の割合は、1984年には男性女性ともに80%をこえていたが、20年後の2004年には男性32%、女性30%と大きく減っている。韓国・朝鮮以外の国籍の外国人が1990年

代に増えたからである。

2番目に多い国は男性女性ともに中国である。2004年男性20万人、女性28万人である。中国人は、1984年男性女性ともに3万人、外国人にしめる中国の割合も男性女性ともに8%であった。1994年以降女性中国人は男性中国人の数を上回り、年々増え続けている。3番目に多い国は、男性ブラジル、女性フィリピンである。

ブラジルは女性で第4位に位置し、男性女性ともに多い。ブラジルは、1990年の改正入管法以降、日系人の「定住者」としての受け入れや「研修」の在留資格の新設によって、急増した。ブラジルは1984年に男性877人、女性1,087人から、2004年に男性16万人、女性13万人と激増した。ブラジルだけでなく、南米ペルーからの外国人登録者も1990年代に急増している。男性女性ともに日本に滞在す

図表2 国籍別にみた外国人の実態（2004年）<sup>注2</sup>



資料：財団法人入管協会「在留外国人統計」

る外国人の国籍が多様化したことも1990年代の特徴である。

## 2. 増える研修生・技能実習生

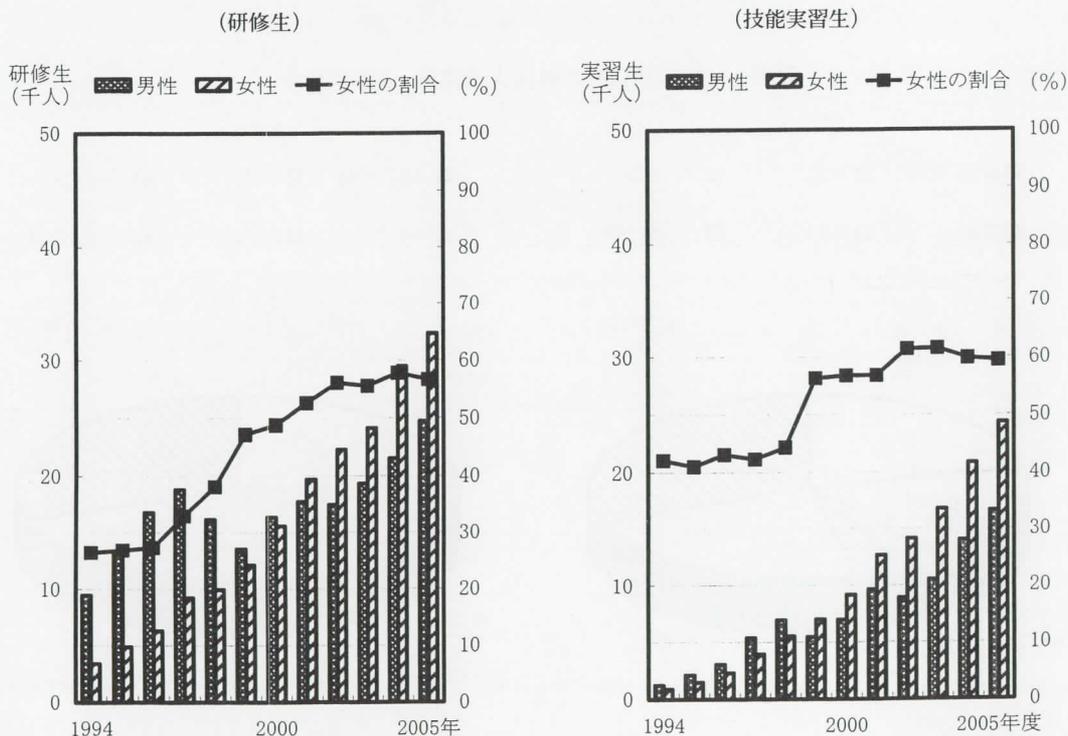
1990年代の外国人の増加には、研修・技能実習制度の導入も大きな要因である。「研修」の在留資格および基準が明確に整備されて、商工会議所、商工会、中小企業組合等が外国人研修生の受け入れ機関になることができるようになった。このような研修生の受け入れによって、中小企業はその後多くの外国人研修生を受け入れるようになった。

さらに、1993年4月から研修に加えて1年間の技能実習が開始された。技能実習は研修で高めた技能に基づいて実際の就労に移行するものである。研修生の間は、研修手当を受

け取るが、技能実習生は賃金を受け取る。しかし、技能実習生の賃金は、日本人労働者に比べると低い。研修生、技能実習生の本来の目的は、人材の育成や技能の伝承にあるが、中小企業の人手不足解消のために利用されることが多い。

現在の研修・技能実習制度になってから、女性の研修生、技能実習生が毎年増加している。とくに、女性のしめる割合が年々上昇している。女性の割合が増えている理由は、男性に比べて女性の賃金が低いためである。技能実習生に支払われる賃金実態について、統計的に十分なものとは言えないが、図表4から女性の平均賃金は男性の約7～8割の水準である。国際研修協力機構「JITCO 白書」(2002)から、研修、技能実習の外国人を活

図表3 研修生、技能実習生の実態<sup>注3</sup>



資料：国際研修協力機構「JITCO 白書」(2002)

図表4 技能実習生の平均月額賃金<sup>注4</sup>

(年)	(千円)		(参考) 研修生
	男性	女性	
2003	174	137	70
2004	200	138	67
2005	188	144	-

資料：JITCO「技能実習生賃金実態調査」、  
「JITCO白書」

用する目的に関する調査結果によると、企業が研修生や技能実習生を受け入れる大きな理由は、「人件費の抑制」である。人件費を抑えるために、女性の外国人研修生や技能実習生を受け入れが増えている。

研修・技能実習生の受け入れは教育訓練費用や負担があるにもかかわらず、技能実習生の滞在期間の延長を希望する企業が多い。日本での滞在期間は、当初研修期間と技能実習期間の合計が2年以内であったが、現在は技能実習期間が1年延長されて3年以内となっている。日本経済新聞（2006年6月13日）は、「外国人労働者の在留期間を原則3年から5年に延長するように自民党が総合対策案を検討している」と報道した。滞在期間の延長によって、より充実した技能習得が実施できる。受け入れ企業は、ある程度仕事になれた実習生に継続して働いてくれることを望んでいる。

### 3. 増える外国人労働者

外国人登録者の増加とともに、日本で働く外国人も増えている。外国人登録者がすべて就労できるのではない。在留資格によって、就労できるかどうかは異なる。「留学」や「就学」及び「家族滞在」の在留資格の場合には、地方入国管理局で資格外活動の許可を受けると一定の条件下で、働ける。許可の下

で、「留学」の場合原則として1週28時間まで、「就学」の場合原則として1日4時間まで労働できる。

外国人労働者の正確な実数を知るためには、正規に就労許可を得ている人だけでなく、不法就労者や留学生・就学生のアルバイト等も含める必要がある。外国人労働者に関する統計は、厚生労働省が現在毎年実施している。しかし、外国人労働者をすべて調査することは困難であるため、正確な外国人労働者数を把握できない。留学生・就学生や不法就労者も含めて、2005年推計約80万人いるとされている。

厚生労働省調査から、外国人労働者は、男性で1993年6万人から2005年11万人と、女性で1993年3万人から2005年9万人と増加している。

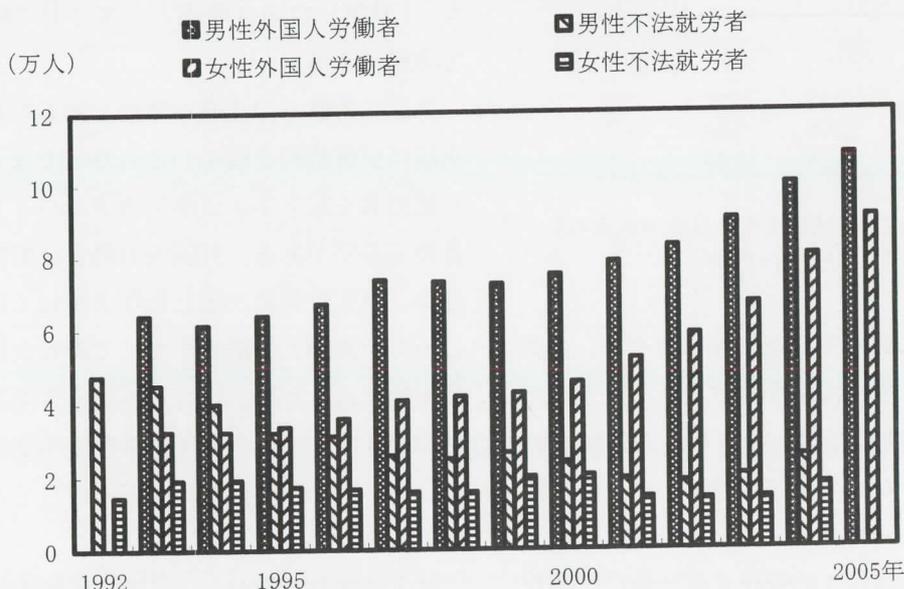
日本で働く外国人は、女性も多くなっている。なお、ここでの外国人労働者数は、派遣や請負という形ではなく、直接事業所に雇わ

図表5 在留資格別の就労可能性

各在留資格に定められた範囲で就労可能なもの (専門的・技術的分野)(16種類)	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能
原則、就労できないもの (6種類)	文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在
個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決定されるもの (1種類)	特定活動(ワーキングホリデー、技能実習の対象者等)
就労に制限がないもの (4種類)	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

資料：法務省入国管理局

図表6 外国人労働者の実態<sup>注5</sup>



資料：厚生労働省「外国人雇用状況報告」、法務省「入管法違反事件について」

れている人数である。そのため、図表5の外国人労働者の人数は実際よりも少ない。

外国人労働者の働く産業や職種は、男女別に発表されていないため、男性と女性の特徴を紹介できない。ここで、男女計であるが、最近の外国人労働者の実態を説明する。製造業で過半数が働いている。職種では生産工程の作業員として過半数が働いている。また、労働者派遣、請負という形で働く外国人が増えている、製造業に90%働いている。人材派遣会社からの派遣であれば、住宅の確保や在住ビザの延長業務等の生活面での便宜供与をしなくてもよくなるため、労働者派遣、請負という形態が外国人労働者にも増加している。そのような外国人労働者は1993年4万人から2005年15万人と増えていて、外国人労働者全体にしめる派遣や請負の割合も2005年には42%となっている。

入管法違反によって強制退去をした不法就

労者数は、男性では1992年4.8万人から2004年2.5万人と減少した。男性不法就労者の減少には、研修制度の導入や南米・日系人への在留資格が拡大によって、入管法違反での摘発が少なくなったことも理由であろう。

一方、女性の不法就労者は1992年1.5万人から2004年1.8万人とほぼ横ばいの水準である。女性不法就労者の職種は飲食店業の接客が多く、正規の在留資格へ切り替えが難しいこともあろう。

図表7 製造業の男女別平均月額賃金<sup>注5</sup>

		(千円)		
		男女計	男性	女性
日本	2003年	297	328	196
韓国	2002年	191	218	121
タイ	2001年	17	19	14
中国	2003年	15	-	-
ブラジル	2002年	39	43	27
(参考)				
香港(日給)	2003年	4.8	6.0	3.9

資料：ILO “Yearbook of Labour Statistics”、財務省「財政金融統計月報」

母国での賃金を国際比較することは、賃金制度や物価水準あるいは為替相場などが異なるため困難がともなう。国際労働機関（ILO）は賃金の国際比較をできる限り可能にするように賃金を調査している。

先の図表4もあわせると、多くの外国人が日本に働き場所を求めることも容易にわかるほど、賃金の格差が大きい。

#### 4. 日本との経済格差 —大きな格差—

日本に滞在する外国人が増加した背景には日本との大きな経済格差の存在がある。韓国や台湾であっても、日本と比べると、一人当たりの国内総生産（GDP）の水準は50%にも満たない。中国やフィリピンでは、日本の一人当たり GDP の水準の5%未満にとどまる。このような日本との経済格差が存在し、そして、日本との経済格差の改善が進まない

図表8 日本との経済格差<sup>注7</sup>

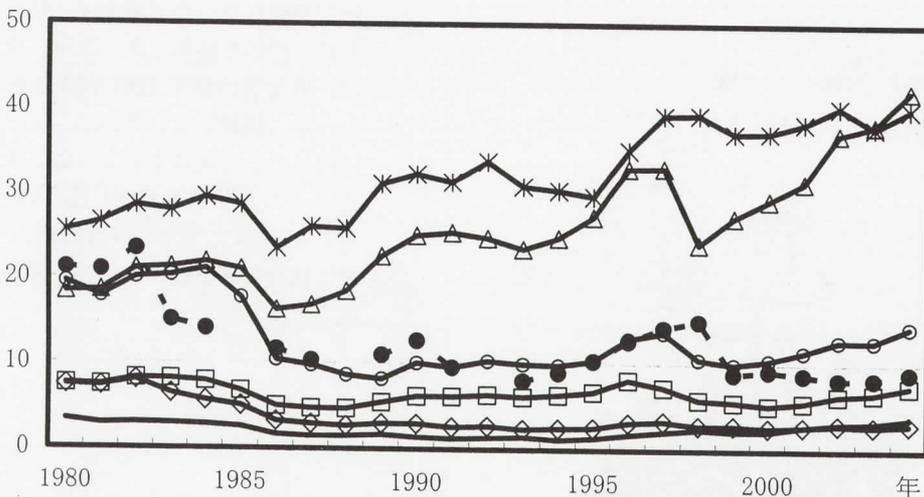
一人当たり名目 GDP

(年)	(米ドル)							
	日本	中国	韓国	マレーシア	フィリピン	タイ	台湾	ブラジル
1980	9110	307	1674	1777	675	684	2326	1942
1985	11250	290	2368	1994	566	760	3216	—
1990	24613	342	6153	2471	725	1513	7918	3113
1995	42152	581	11490	4371	1084	2834	12488	4364
2000	37415	856	10938	3927	1002	1967	13912	3461

一人あたり GDP（日本）を100とした時の各国の一人あたり GDP

(日本 = 100)

中国 (—)      韓国 (△)      マレーシア (○)      フィリピン (◇)  
 タイ (□)      台湾 (※)      ブラジル (●)



備考：ILO “Yearbook of Labour Statistics”、財務省「財政金融統計月報」、内閣府「世界経済の潮流」、IMF “International Financial Statistics”

国が多いことを考えると、日本への雇用機会を求める外国人は今後も増加していく。日本の外国人労働者政策は、専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れるが、単純労働者の受け入れは経済社会に与える影響を考慮して検討していくというものである。日本政府は単純労働者の受け入れをしていないので、外国人労働者への対応策は専門的・技術的分野を中心とした枠組みとしている。

高齢社会の労働不足を補う政策として外国人労働に関する議論がなされている。日本には200万人近くの外国人登録者がおり、40万人以上の外国人が働いている。日本と大きな経済格差がある中で、今後も国際間の労働移動はますます活発になる。外国人の日本滞在も一時的な現象としてではなく、長期的な活動として考えていく必要があろう。



- 注1 外国人登録者数は「在留外国人統計」、人口は「人口動態統計」を用いた。なお、「在留外国人統計」は、1984～94年までは2年ごと刊行され、1995年以降は毎年刊行されている。
- 注2 外国人登録者の国籍のうち上位5ヵ国を地域順に表示した。
- 注3 JITCO が支援している研修生、技術実習生の数値である。
- 注4 JITCO による「技能実習生賃金実態調査」による。この調査は、2003年から開始された。まだ3回の調査しか行われていないが、技能実習生に関する一定の実態を示していると考えられる。参考の研修生の研修手当は、「JITCO 白書」による。なお、研修手当は、男女別に公表されていないため、男女計の値である。
- 注5 外国人労働者数は直接雇用者の値である。厚生労働省が外国人労働者数に関する調査を1993年から実施している。ただし、この調査は、従業員50人以上の事業所を対象としているため、外国人労働者を全数把握しているものではない。不法就労者の数値は法務省入国管理局資料から、入管法違反によって、強制退去手続きの人数である。
- 注6 製造業の平均月額賃金を掲載した。ただし、香港は日給である。現地通貨の賃金を日本円に換算した。為替相場は「財政金融統計月報」の値を使用した。なお、中国の賃金は、男女別の値をILOでは発表していないため、掲載していない。
- 注7 国際比較を可能にするように、米ドルでみた一人当たり名目GDP（国内総生産）を示した。なお、ブラジルは1985、1988、1992年に通貨改革を行っていて、値の信頼性が低く、欠損値とした。



## 「壊れ窓理論の経営学」

マイケル・レヴィン（メディア専門家）著  
佐藤 桂（翻訳家）訳  
光文社 刊 1575円（税込）

「割れ窓理論」「ブローケンウィンドウズ理論」とも呼ばれる。著者はメディア戦略とPRの専門家で、内容は、現代アメリカの企業経営と顧客サービスの実態を分析して経営政策までに意見を広げたものになっている。この理論はウィルソンとケリングというアメリカの犯罪学者が1983年に発表したもので、一枚の割れた窓のようなちょっとした綻びを修理せずに放置していたら、残りの窓もじきに壊される、という考え方である。放置されているということは、建物の所有者も地域住民もそれに気付いていないか、気付いていても修理するなど眼中にないという強い信号を発することになる。そして好き放題にやったとしても誰も気につけやしない、無法地帯となってしまう、その状況につけこもうとする犯罪者に何の障害もないことを知らせることにつながる、という考え方である。この考え方が有名になったのは、1994年にニューヨーク市長にルドルフ・ジュリアーノが選出されてからであった。彼は「マンハッタンを家族連れでも安全な街にする」と宣言し、悪名高いニューヨーク地下鉄の落書きの一掃から手をつけた。ジュリアーノ市長とブラットン警察本部長のコンビで、小さな犯罪でも容



赦なく罰するという明白なシグナルを数年間にわたって発し続けた結果、殺人、暴行、強盗などの凶悪犯罪が激減したのである。

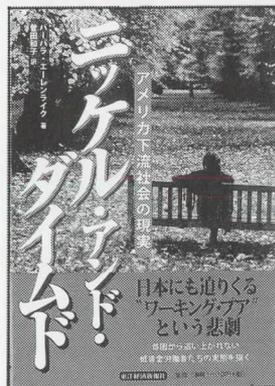
この本は、ビジネスの世界での壊れ窓は、何故どのようにして発生するのか、どうして見落とされるのか、放っておくとどのような結果をまねくのか、などについて実例をあげて解説・警告している。マクドナルド、スターバックス、Kマート、イケア、ディズニー、ダンキン・ドーナッツ、コカコーラ…。聞いたことのある企業の名前が次々と出てくる。有名企業の具体的な失敗例、成功例、逸話が解説される。「壊れ窓」は何だったのか、それともそんな窓は一つもなかったのか。小難しい経営理論・統計分析や理論式などが全く登場しない、足でかせいだ発見のような内容であり、読みやすい。ところで、あなたの回りに、「壊れ窓」はありませんか？

## 「ニッケル・アンド・ダイムド」

バーバラ・エーレンライク（アメリカの著名なコラムニスト）著  
曾田 和子（翻訳家）訳  
東洋経済新報社 刊 1890円（税込）

ニッケルとはアメリカの5セント硬貨、ダイムは10セント硬貨のことで、本の題は「小額の金銭しか稼げない」「貧困にあえぐ」という意味になる。世界一の高所得国アメリカは一方で、高所得国の中で最も所得格差の大きな国と言われている。最低生活を営むための「生活賃金」である時給14ドル以下で働く人が全労働人口の6割を超え、時給8ドル以下は3割を超えとも言われている。就労しても貧困から抜け出せない「働く貧困層」が生み出されている。昨年8月、巨大ハリケーン「カトリーナ」がアメリカ南部を直撃し、数千人の死者が出た。非難命令が出たにもかかわらず、「お金もなく車もない」人々が取り残され被災した。「アメリカンドリーム裏側」を垣間見た気がした。

この本は、働く貧困層の世界に飛び込んで自ら



低所得生活を体験し、その実態を探った潜入レポートである。ウェイトレス、掃除婦、スーパーの店員という代表的な低賃金労働に就いて彼等の生活と労働など日常生活を実体験する。彼等の苦しさとしたたかさ、明るさも描かれており、深刻なテーマでありながら余り悲壮感を与えない内容になっている。

この本を読むと日本はアメリカほど格差がひどくないと感じて、少しホッとする。しかし一方で、社会が階層化して低所得の貧困層が「見えない存在」になりつつあることが自覚されていないのではと心配にもなる。



## 「鏡の法則」

野口 嘉則（心理コンサルタント）著  
綜合法令出版 刊 1000円（税込）

一つの物語から始まる。主婦秋山栄子には小学校5年生になる息子の優太がいる。彼は、いじめらしき被害にあっているのだが、いくら心配しても話してくれず、栄子は自分に心を開いてくれないと思い悩む。そこに夫の古い友人の心理学に詳しい経営コンサルタント矢口氏が登場し、物語は進んでいく。本の帯に書いてある「読んだ人の9割が涙した！」のもうなずける話しであった。物

語の後が解説になっているが、何が「鏡」なのかは、敢えて伝えないでおこう。その中でも「人を許すことの重要性」は噛み締めて読んでもらいたい部分である。許すことは、相手の行動を良しとすることでもなく、大目に見ることでもない。また我慢することでもない。過去の出来事への「とらわれ」を自ら手放し、相手を責めることをやめることだと説く。また、許すための8ステップも示してある。文章はやさしい表現で書かれ量も少ないため、一気に読み終えることができる。

**【参考】**

## 今年になって発刊された「トヨタ本」

書店のビジネス書コーナーに行くと、トヨタ本がうず高く積まれている光景に必ず出会う。トヨタ生産方式の解説、人材育成、仕事のやり方、歴代経営陣の語録、躍進する姿など、テーマは多岐にわたっている。中には少し批判的な本もある。そこで、今年に入って発刊された「トヨタ本」をリストアップしてみた。読者諸兄のご参考になれば幸いである。リストは新しい順に、本のタイトル、著者・编者・監修者／出版社／税込価格を表示してある。

### 豊田佐吉とトヨタ源流の男たち

小栗照夫／新葉館出版／2006. 8 / ¥1,890

### トヨタ流プロの仕事術 スタッフ力、秘書力を磨け！

石井住枝／PHP研究所／2006. 8 / ¥1,260

### トヨタ生産方式 導入前に知っておきたいポイントを中心に解説図解でわかる生産の実務

佃律志／日本能率協会マネジメントセンター／2006. 8 / ¥1,890

### トヨタ方式で成功する企業改革 仕事の「見える化」で成果が見える

正木英昭／秀和システム／2006. 7 / ¥1,365

### トヨタ方式で仕事も自分も変えられる 誰でもカイゼンできる仕事のスキル

正木英昭／秀和システム／2006. 7 / ¥1,365

### トヨタのできる社員はこう考える 莫大な利益を生む、トヨタの会議と現場

片山修／三笠書房／2006. 7 / ¥1,365

### 製造業の高レベル目標管理法トヨタに学びたいければトヨタを忘れる

近江堅一・寺田哲朗／日刊工業新聞社／2006. 6 / ¥1,995

### 新トヨタ主義の秘密 「大企業病」はどう克服されたか!?

水島愛一郎／こう書房／2006. 6 / ¥1,575

### トヨタ流マネジメント力 最強企業「人づくり」の真髄

若松義人／経済界／2006. 5 / ¥1,680

### 図解ムダとり トヨタ生産方式のすべてがわかる

山田日登志／幻冬舎／2006. 5 / ¥1,260

### トヨタ語録

石田退三／ワック／2006. 5 / ¥930

### トヨタ式最強の経営 なぜトヨタは変わり続けるのか

柴田昌治・金田秀治／日本経済新聞社／2006. 5 / ¥730

トヨタの連結財務情報

末政芳信／同文館出版／2006. 4／¥8,400

「1行」でわかるトヨタ流 トヨタの現場ではどんな言葉がかわされているか

若松義人／あさ出版／2006. 4／¥1,470

トヨタ式「改善」で自分を変える！

若松義人／宝島社／2006. 4／¥840

トヨタ伝

読売新聞特別取材班／新潮社／2006. 4／¥540

アカウンティング入門 トヨタアカウンティングサービスに経理実務を学ぶ

トヨタアカウンティングサービス／T A C株式会社出版事業部／2006. 4／¥4,200

トヨタ式設備に強～い人づくり・仕組みづくり

トヨタ生産方式を考える会／日刊工業新聞社／2006. 3／¥1,785

ハリウッドスターはなぜプリウスに乗るのか 知られざるトヨタの世界戦略

塚本潔／朝日新聞社／2006. 3／¥1,260

最強トヨタの7つの習慣 なぜ「すごい工夫」が「普通」にできるのか

若松義人／大和書房／2006. 3／¥650

トヨタ式仕事の教科書 「誰でも結果が出る」7のカラクリ

プレジデント編集部／プレジデント社／2006. 2／¥1,000

トヨタプロダクションシステム その理論と体系

門田安弘／ダイヤモンド社／2006. 2／¥4,935

通勤電車で読むトヨタ式自分「カイゼン」術

若松義人／宝島社／2006. 1／¥590

〈図解〉トヨタ流すごい仕事術 これが世界最強の「改善」である！

若松義人／成美堂出版／2006. 1／¥500

なぜトヨタは人を育てるのがうまいのか

若松義人／P H P研究所／2006. 1／¥735

トヨタ流最強社員の仕事術

若松義人／P H P研究所／2006. 1／¥580

トヨタのCSR戦略 世界から尊敬される企業の経営

佐久間健／生産性出版／2006. 1／¥2,940

トヨタイズムを支える「トヨタ」情報システム

戸田雅章／日刊工業新聞社／2006. 1／¥1,470



第3回産政塾テーマ

# 『命の尊さ・平和維持の 重要性について学ぶ』



松坂屋労働組合  
松井正和

## 1. はじめに

戦後半世紀以上たち、現在の日本は様々な問題が山積しているとはいえ平和であるといえる。「国家」と言う単位だけではなく「個人」で考えてみても現在の社会は、ある意味、制約の無い自由な社会であり、現在我々は平和であることが当たり前の日常生活を送っている。しかしそれは60年余り前、日本は戦争を経験し、多大な犠牲を払った末に得たものである。月日が経ち、戦争を体験した世代が少なくなり、戦争の実態だけでなく、命の尊さ・平和へのありがたみ自体も忘れつつある。この企画の目的は、特攻隊員が飛び立っていった鹿児島県知覧を訪ね、隊員や残された家族の思いに触れ、命の尊さを知ったうえで鹿屋航空基地を訪ね、過去の経験が現在にどう活かされているかを現地・現物・現認し、平和であることの大切さ、命の尊さ、また、平和維持の重要性について塾生それぞれが学び・考える機会とする。

## 2. 平和であることに感謝

平成18年5月17日朝、産政塾メンバーは中部国際空港に集合した。開港してまだ1年あ

まりの空港は斬新で魅力的で、ロビーはビジネス客、観光客であふれ活気があった。我々塾生も日ごろの職場を離れ、遠方に向かうワクワク感もあり喜びや期待でいっぱいであった。産政塾に集い、新たな仲間と出会い、こうして貴重な時間・機会を与えられたことは幸運であるし、これも平和であることのおかげかもしれない。鹿児島までわずか2時間ほどで到着。便利な世の中であることを実感。梅雨時を思わせるようなやや強い雨と湿気の中、最初の目的地である知覧へ向かった。知覧という地名の由来は諸説あるが現地を訪れてみると「地（ち）」「原（ら）」「海（ん）」が語源という説がもっともらしく感じられた。海に囲まれたのどかな地であり、自然豊かな場所であった。このような日本の原風景のような場所が、かつては戦地に向かう最前線であったということが信じ難かった。

## 3. 特攻隊員の思いに触れる

特攻平和会館の見学の前に、戦争を体験された外園（ほかぞの）さんからお話を聞かせていただいた。講演の冒頭に外園さんから「特攻隊員として命を落とした若者に対して『かわいそう』と思わずに『ありがとう』と

いう気持ちを持って欲しい」という言葉があった。特攻隊員、と聞くと「不本意ながら召集され、そして犠牲になった。なんて悲劇的なのだろう。」という印象を持っていたが、実際に話を聞いてみるとまるで違うものであった。外園さんは自ら志願し、そして特攻隊員として選ばれなかった際に血判状を書き、再志願の末に特攻隊員になったそうである。隊員に選ばれたその瞬間は嬉しくて仕方がなかったそうである。それは外園さんの考えが特別だったわけでもなく、当時の若者の多くが同じ考えだった、とのことである。そういう気持ちも戦時教育によって叩き込まれたものであろう、と推測していたのだが外園さんの話を聞いてその推測も間違っていたことに気づいた。「これは教育によって芽生えた気持ちではない。『俺は男だ』という意気込みで愛する家族や日本という国をこの俺が守るのだ、と当時の若者は思っていた」という外園さんの言葉は印象的であった。講演後は特攻平和会館を見学し、隊員の遺書・絶筆を読み、その思いに触れた。十代後半から二十代の若者たちの国を思い、家族を思い、永遠の平和を願う熱い思いが文面から伝わってきて様々な感情がわいてきた。仲間と「靖国で会おう」と声を掛け合っただけの燃料しか搭載せずに出撃していくときはどんな気持ちであったのであろう。攻撃対象の敵艦に機首を向けて下降・突撃する瞬間はほんの十秒間のことらしい。その十秒間に何を思い何を叫んでいたのであろう。

#### 4. 平和維持の重要性

翌18日はフェリーで薩摩半島側から大隈半島側へ渡り、海上自衛隊鹿屋航空基地を訪れた。基地は広大かつ、想像以上に緑に囲まれていて、昨日とは一転し好天に恵まれたこと

もあり、のどかなムードも漂っていた。近隣住民との交流にも力を入れている、とのことで開放感もあった。しかし昨今では近隣諸国、とりわけ中国・韓国・北朝鮮との微妙な関係もあり、ここ鹿屋も重要な役割を担っている。日常的に活動や訓練を行っているとのことだが、燃料代を始め機体の維持費もばかにならないものであろう。平和維持のためには苦勞もあるし、努力も必要だし、お金もかかるものだと実感した。

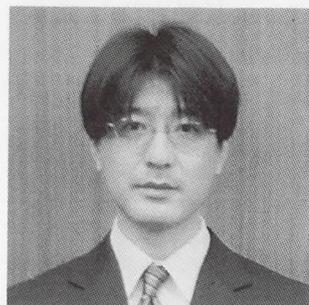
#### 5. 最後に

よく言われるが、研修や講演を聴いて、心に期するものがあり「よし！今から自分は〇〇に頑張るぞ」などと思ってみたところでその意気込みは3日と続かないものらしい（自分だけかもしれないが）。思うにこの年代にもなれば自分のやり方考え方、価値観がある程度確立されていて、なかなか自分というものは変えられないし、殻も破れないのかもしれない。だが、今回の企画で見たこと、聞いたこと、感じたことは忘れてはいけない大切なものだと思う。愛国心、靖国問題、近隣諸国との関係等、この訪問をする前と終えた後とでは塾生それぞれの考え方も変わってくるであろう。この種の問題に限らず、身近（職場、家庭）に起こっていること、日本国内だけでなく世界で起こっていることに対して問題意識を持つことの必要性も感じた。戦争という恐怖も無く、自分のやりたい事が出来、自己決定できる環境にあり、大切な親や妻、愛するわが子に囲まれて暮らしている…こんな幸せなことは無い。その幸せに感謝しながら生きていきたい。



第4回産政塾テーマ

## 『日本の伝統工芸の 技能伝承に学ぶ』



豊田工機労働組合  
志岐宣浩

### 1. はじめに

『殻の外へ踏み出そう』という産政塾の大きなテーマに沿って、我々Bグループではそれを具体化するための議論を行い、企画を立案してきた。業種も異なり、従事している業務も異なる集団、それが産政塾であり、グループのメンバーも同様である。そのような中でメンバーそれぞれが「どんな企画にすればいいのか？」と思うところはあったかと思うが、意見をぶつけ合いながら一つの企画としてカタチにまとめ上げることができたということも『殻の外へ踏み出す』ことの一つではなかっただろうか。

第2回のAグループ、第3回のDグループの企画はそれぞれよく練られたものであり、それらに続く企画ということで、メンバーにもプレッシャーはあったかと思うが、我々の企画も十分に塾生に満足してもらえるものであったにちがいないと自画自賛しながらその内容についてグループを代表して記しておくと思う。

### 2. 企画のねらい

グループ企画のテーマについて、メンバー内で意見交換を行いながら、「ものづくり」という大きな観点で何か企画できないかという結論に至った。我々が生活している愛知県をはじめとした東海地方は、「ものづくり」が盛んな地域であり、この「ものづくり」は、日本の国際競争力の源泉とも言われている。また、今回の産政塾のメンバーにも「ものづくり」産業に携ってる方も多ということもあり、テーマとしては申し分ない。そこで、具体的にどのような企画にするかについて議論を進め、「ものづくり」の中でも日本に古くから伝わる伝統工芸に注目することにした。

伝統工芸には、日本が世界に誇れる技術と伝統がある。また、「ものづくり」産業においても、多くの技能を有している団塊の世代が定年を向かえることにより次世代へどう技能を伝承していくのかという、いわゆる“2007年問題”に直面している。そこで、伝統工芸を継承している場を実際に訪ね、「ものづくり」にかける情熱や技能伝承の難しさ、それ

を乗り越えるための知恵と工夫、さらには、技能の伝承を通じて培われる「人間力」の形成など、自ら体験することも交えて、実際に伝統工芸に携ってる方の経験談などから学びとり、塾生一人ひとりが自分たちの職場でこの経験を活かしてもらうための何かを掴んでもらえればという思いから企画を練り上げていった。

### 3. 企画内容および所見

#### (1) 清水の工房「瑞光窯」での陶芸(ろくろ)

##### 体験

陶芸(ろくろ)体験には、自らの手で作品をつくり出すという「ものづくり」の原点とでも言うべき作業により、「ものづくり」の楽しみや自分の思いがカタチになる喜びを味わってもらうことができればとの思いが実は込められていた。(と思っているが、そういう思いを感じ取ってくれたらだろうか?)

参加する塾生には事前に、『自分の殻を破る』をキーワードに、自分なりのテーマを持って作品づくりに臨んでもらった。もちろん、私もそのつもりで作品づくりに臨んだのだが…。

殆どの塾生は初体験なので、はじめに簡単に手解きを受けてから取りかかっていた。先生方がつくっていくと実にスムーズにカタチとなっていく。アドバイスを受けながら進めていくのだが、傍から見ているのと実際にやってみるとでは大ちがい。自分が頭に描いていたテーマもどこかに飛んで行き、とにかくカタチにすることに必死になりようやく完成。

自分の思いをカタチにする難しさを味わうことになったのだが、同時に喜びも味わうこ

とができ、現在はまだ見ぬ焼き上がり後の姿を楽しみにしている。

#### (2) 京都伝統工芸館見学

京都・烏丸三条にある京都伝統工芸館は、さまざまな伝統工芸作家の作品や、今回の企画でご講話いただく工藤教授が教鞭を執られている京都伝統工芸専門学校の卒業生の作品が常設展示してあり、同時に作品の販売も行っているところである。また、同校の学生が実演するところも見学することができる。我々が訪れた時も学生が製作の実演を行っており、いろいろな話を聞くことができた。

我々“素人”から見れば学生とは思えぬくらい作品をつくり上げていた彼らも、はじめは“素人”同様だったが、ひたすら基礎を繰り返すことにより現在の技能を持つまでになったとのこと。改めて“基礎”“繰り返し”の重要性を認識させられた。また、周りから話しかけられてもきちんと対応しつつ、平常心で作業をしているその集中力には感心した。

#### (3) 講話

##### ① 「京都伝統工芸専門学校の沿革・教育内容」

(講師：京都伝統工芸専門学校 工藤教授)

はじめに京都伝統工芸専門学校について簡単に紹介したい。同校は、経済産業省や京都府、京都伝統工芸業界などが一体となって設立された学校で、“伝統工芸=徒弟制度”といった従来の考えではなく、伝統工芸の技をカリキュラムに沿って習得していくというシステムのもと、その道の“プロ”を育成していくところである。

“プロ”を育てるためにご指導されてい

る工藤教授（専攻は陶芸）のお話の中でとくに印象に残ったのは、「技術を身につけるといことは反復練習以外にない。基本を繰り返し徹底していくことでいつしか身についていき、それを自ら展開することができようになる。これが応用となる。」とおっしゃったこと。技術に限らず、学問にしても我々が携っている仕事にしてもまったく同じで、基本がなければ応用はできない。逆に基本がしっかり身についていればそこから応用へと発展させることができるということである。

そしてもう一つ。「技術を教え伝えていくには、教える側がどれだけ強い思い（＝気力）を持って相手に接することができるか」ということ。相手に伝えるには言葉を手段としなければならないが、言葉は曖昧であり、言葉から連想されるイメージは人それぞれ異なる。それでも、気力がホンモノであれば、十分に相手に伝えることができる。教える側と教えられる側との間に介在する“コミュニケーション”が技術だけでなく、『人間力』をも培っていくのだと感じさせられた。

## ② 「伝統工芸に学ぶ技の伝承」

（講師：京都大学大学院 塩瀬助手）

技能の伝承を工学的に分析し、研究されている塩瀬さんから研究者の立場でお話していただいた。

内容は、いかにも“研究者”という視点からのものであったが、「技を伝承するのにコツや技術を伝えていくことはもちろん大切ではあるが、伝えるためには人と人との間の信頼関係があってこそ成り立つ」と、

ここでも“コミュニケーション”の重要性を改めて痛感した。

## (4) おわりに

今回の企画を通して、ねらいとしていた「技能の伝承に学ぶ」ということができたのかどうかはそこに参加した塾生一人ひとりが、思ったこと、感じたことを自分の職場に持ち帰り、そこで何かカタチとしてアウトプットすることで判断すればよいのではないだろうか。

最後に一言。この企画を無事成功させることができ、ご協力いただいた皆様ならびに事務局の方々、そしてグループのメンバーみなさんに厚くお礼申し上げます。



（企画グループのメンバー）



第5回産政塾テーマ

# 『挑戦者たちの横顔 ～見えない気流に打ち勝つ 翼を求めて～』



中部電力労働組合  
村井真一

## 1. ある日の午後

セントレアの一角に群がる大人達。横には修学旅行生がいる。飛行機でどこかに行く感じもなければ、セントレアに遊びに来た感じもしない。ましてや修学旅行生の引率者には決して見えない。さて、この大人達は何をしに来たのだろうか。

彼らは、入社して約10年が経ち、職場にも慣れ、それなりの地位と責任において無難に仕事をこなしている大人達である。仕事の進め方を覚え、社会人としてのルール・マナーを学び、自らの考えに基づき行動する大人達である。しかし、職場・仕事に慣れてしまったが故に、固定概念、保守的な考え方に支配され、まだまだ大きな可能性を秘めている行動・考え方を自ら制している大人達でもある。そのことに気づいていながら変えることができない大人、それすら気づいていない、気づくことができない大人、さまざまな大人達がいる。彼らが、このままこの状況に安住すれば新たな成長は難しい…。

そこで、彼らは行動に出た。そう、彼らは

自らの「殻を破る」ため、何かを見つける旅にここセントレアにやってきたのである。セントレアを訪ね、民間ノウハウを活かした空港での取り組みを学ぶとともに、現状の殻を破る難しさと素晴らしさを知り、「殻を破る」秘訣を学ぶことにしたのである。そして、顧客の視点に立ち、実際にセントレアの課題をグループにて論議し、広い視野で物事を考える力を養うために。

## 2. 秘訣を学ぶ

まず、彼らは、「殻を破る」難しさと素晴らしさを知り、その秘訣を学ぶために、国内初の民間会社による空港建設に携わった中部国際空港株式会社の尾頭氏を講師に迎え、



「中部国際空港セントレアの挑戦」と題して講話をいただくこととした。

尾頭氏が「ターミナルがT字なのは、直線よりも移動距離が短く、かつコストを削減できるから」などと話を進めるにつれ、彼らは、セントレア建設にまつわる話に「殻を破る」ヒントが多く秘められているのではないかとの期待から、真剣な眼差しへと変わっていった。(と思う)

尾頭氏からは、愛知万博の開催決定に加え、総事業費、着陸料、想定需要などのプロジェクトスタート時の前提条件に強い危機感を抱いたことから、「開港日の厳守」と「事業費の削減」という2つの大きな目標を掲げ、競争力のある国際ハブ空港づくりを目指したことについて、具体的な事例とその成果を交えながら、語っていただいた。

空港会社は官・民さまざまな組織からの出身者で構成されることから、社員の意識改革と企業目的の明確化を図ったこと、当初の愛知万博開幕1週間前の開港予定を、開港後の混乱による万博への影響を回避するため1ヶ月前倒ししたこと、そのために工程・工法にさまざまな工夫を凝らしたこと、構想・設計段階でのコストダウン、独自のコストマネジメント・フロー等により、大幅に事業費を削減したこと等、尾頭氏からのお話に、挑戦者たちの横顔を垣間見ることができた。

また、旅客マーケットがそれほど期待できないセントレアにおいて、将来を見据え“商業”に重点を置いて集客を図り、そこには一切の妥協は許さず、商業施設の魅力と空港自体の魅力を兼ね備えた新しい空港ビジネスモデルを創出したことについてお話があった。そして、集客率が目的ではなく、見学者が旅

客になることが目的であり、さまざまな趣向が凝らされていることが付け加えられた。

最後に、企業が持つ空港として、今後目指すべき企業像が見えてこないといった課題があることを述べられたが、そこには現状に甘んじることなく常に挑戦しつづける姿勢を見て取ることができた。

### 3. 行動に移す

さて、彼らは尾頭氏の講話から何を学ぶことができ、何を感じ取ることができたのだろうか。講話から感じ得たものを、真に自分のものにするため、行動に移すことを試みた。業種、経験年数、責任・役割、職場、人生経験…、置かれた環境によって、インプットも違えばアウトプットも違う。本来実践すべき場において有効なものとなるよう、まずはグループで、仮想環境で行動してみる。彼らは、「集客」をテーマに掲げ、実際にセントレアを見てまわり、課題の抽出、解決策の検討を進めることとした。

普段何気なく使用している空港を、問題意識をもって視察してみる。きっと誰もが初めての試みであろう。果たして課題は見つけられたのだろうか、そしてその解決策を見出すことができたのだろうか。答えは簡単であった。“Yes”である。まだまだ熟考の余地は見られるものの(当然ではあるが)、限られた時間でさまざまな既成概念を脱したアイデアが提案されたのである。自分たちで目標を設定したこと、目標に向かってマインドを同じくし、既成概念に寄ることのない解決策を立案したこと、そしてグループ発表にご同席いただいた空港会社の社員の方々からの講評が、尾頭氏からの講話から彼らが何かを得た

ことを証明していた。



#### 4. これから

空港の一角に群がっていた大人達は、もういない。この半日の経験で、既に違うステージへと駆け上がっているのである。今後、どのような大人達になるのか楽しみであるが、いつのことは誰にも計りえない。ただ、今回の経験を機に、仕事への取り組みが少しでも変わることが期待する。それが、より日常に近いビジネス・地元という観点から企画した我々の願いである。

最後に、本企画の趣旨にご賛同いただき、貴重な経験をご講話いただいた中部国際空港株式会社の尾頭様、ならびに企画の計画段階からご参加いただき、いろいろとご協力いただいた高橋様に、心から感謝申し上げますとともに、グループ討議を切に願い実現できた喜びからか事務局が異様に殻を破っていたことをここに記録として留め活動報告とする。

以上

## 産政塾活動報告

第17回産政塾は、5月17・18日に第3回の会合を行った。

今回は、『命の尊さ・平和維持の重要性について学ぶ』というテーマで開催した。

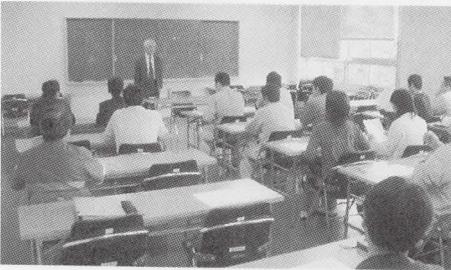
特攻隊員が飛び立っていった知覧を訪ね、隊員や残された家族の思いに触れ、命の尊さを知り、その上で鹿屋航空基地を訪ね、過去の経験が現在にどう活かされたのかを現地・現物・現認で確認してきた。

知覧では、特攻隊員であった外園徹さんから、わずか二十歳前後の青年達が恐怖心を押し込み、並々ならぬ思いを持って空に飛び立っていったその思いを当時の経験から語って頂いた。また、そのような歴史背景の中から今の平和な日本があり、それを維持する為に、更なる技術革新、そして何よりも相互を尊重する心が必要であるとお話があった。

鹿屋航空基地では、防衛という視点で、世界の平和と安定に向けて、24時間の監視活動や災害派遣など自衛隊の任務に触れ、その重要性を認識した。

この体験で感じたことに対し、塾生みなで語り合い、平和のありがたみを痛感した。

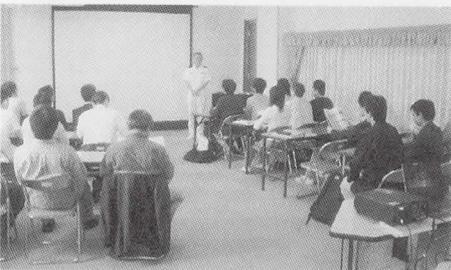
### ◎知覧にて（過去）



外園徹さん「特攻隊員の心の軌跡、今何が大切なのか」



### ◎鹿屋航空自衛隊にて（現在）



自衛隊の役割と責任について学ぶ



### 第3回企画担当：Dグループ

長谷川真次（豊田自動織機労働組合）

大橋 俊介（トヨタ自動車株式会社）

樋山 卓造（東邦ガス株式会社）

松井 正和（松坂屋労働組合）

塩谷 武司（トヨタ紡織株式会社） <敬称略>

また6月10日には、第4回の会合を行った。

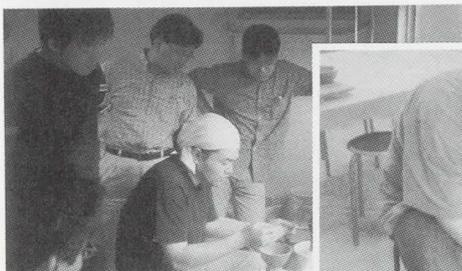
今回は、『日本の伝統工芸の技能伝承に学ぶ』というテーマで開催した。

当日は、指導者の助言のもとに、陶芸づくりに挑戦した。

その後、京都伝統工芸専門学校を訪ね、伝統工芸の継承に携わる先生方にご講演いただいた。その中で、「技能伝承とは、形式知だけでは伝えることはできない。人から人への人伝えが重要であり、そこには教える側と学ぶ側の情熱があってこそ実現する。そうしたプロセスを通じて、『人間力』が形成されていく。」という言葉を受け、『物づくりは人づくり』であり、かつ『人づくりの大切さ』を改めて実感した。

そして、塾生皆で今回の活動を通してお互いが感じたことを論議し整理した上で、この会合を気付きの場に終わらせず、職場で実践することを塾生皆で確認しあった。

#### 【瑞光寮にて】



学ぶ!!



実践!!



企画グループ主催の品評会

#### 【技能伝承についての講演】



京都伝統工芸専門学校 工藤教授  
「教える側の姿勢」



京都大学大学院 塩瀬さん  
「技能伝承の工学的分析」

#### 【グループディスカッション】



塾生間で活発な議論

#### 第4回企画担当：Bグループ

水谷雄一郎（豊田合成株式会社）  
増田 裕介（中部電力株式会社）  
志岐 宣浩（豊田工機労働組合）  
前川 絃子（丸栄労働組合）  
井戸田章弘（トヨタ車体労働組合）  
加藤 明人（全トヨタ労働組合連合会）

<敬称略>

6月27日には、第5回の会合を行った。

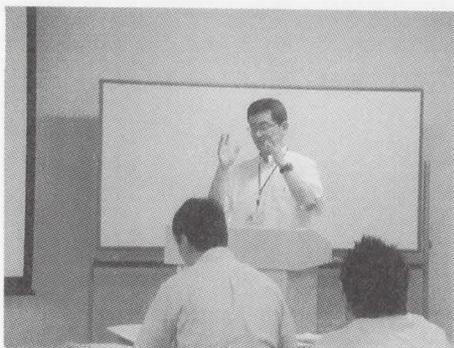
今回は、『挑戦者達の横顔～見えない気流に打ち勝つ翼を求めて』というテーマで開催した。

中部国際空港での民間ノウハウを活かしたチャレンジングな取り組みから、「殻を破る」秘訣を学び、実践することを狙いとした。

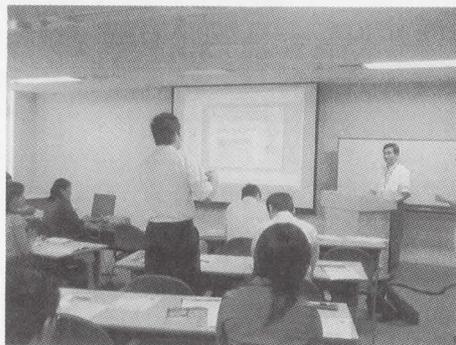
当日は、中部国際空港（株）の尾頭様より、開港にあたり企業経営を強く意識して前例踏襲でなく社員間で知恵を出し合いながらチャレンジしてきた取り組みについてお話を伺った。

その実行にあたっては紆余曲折があったものの、「開港日の厳守」と「事業費の削減」という2つの大きな目標を達成した時の喜び、またそれを乗り越えた自信が次への挑戦に繋がっていること。今後の課題としては、目指すべき空港像をどう考えるべきか、その方向性を示すのはわれわれリーダーの役割であると語る尾頭様の横顔からは、責任感と自信がひしひしと伝わってきた。

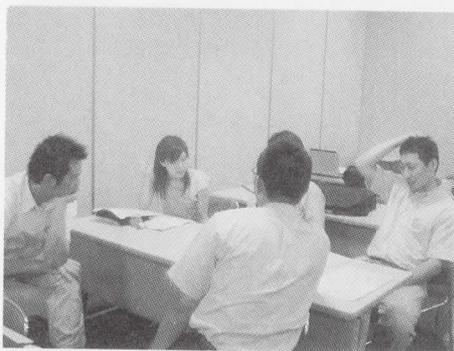
その後、塾生達が顧客の視点で中部国際空港を現地・現物で確認し、課題を抽出し対応案を検討した。議論では、既成概念を飛び出したユニークなアイデアもあり、広い視野で物事を考える面白さを実感した。



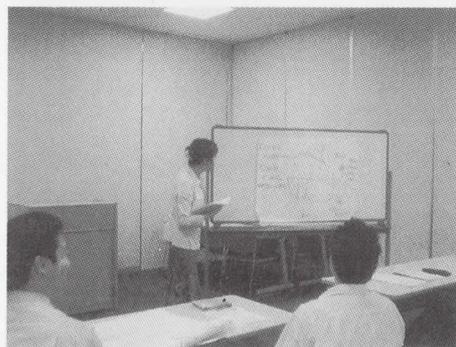
尾頭さん「開港までの苦労話と本音」



質疑応答



塾生間で闊達な論議



グループ毎にユニークなアイデアを披露



第5回企画担当：Cグループ

荒井 昭治（全ユニー労働組合）  
岩田 将弘（アイシン精機株式会社）  
野田 雅子（株式会社豊田自動織機）  
村井 真一（中部電力労働組合）  
三谷 勝行（トヨタ自動車労働組合）

<敬称略>

## 2006年5月1日から7月31日までの主な活動

2006年

- 5月16日 第18期研究「労働の価値を高める働き方実現に向けた労使の役割」  
第5回専門委員会
- 5月17・18日 第3回産政塾 知覧と鹿屋航空自衛隊を訪ねて  
「命の尊さ・平和維持の重要性について学ぶ」
- 5月25日 産政研セミナー「グローバル化時代の労使関係と労使の役割」  
トヨタ自動車(株)取締役副社長 木下 光男 氏  
全トヨタ労働組合連合会副会長 嶋口 忠弘 氏
- 6月10日 第4回産政塾 京都工芸会館を訪ねて  
「伝統工芸の技能伝承について学ぶ」
- 6月27日 第5回産政塾 中部国際空港を訪ねて  
「民間ノウハウを活かした空港でのチャレンジから、『殻を破る』秘訣を学び、実践」
- 6月30日 公認会計士監査
- 7月10日 第18期研究「労働の価値を高める働き方実現に向けた労使の役割」  
第6回専門委員会
- 7月11日 労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会に出席
- 7月14日 第6回産政塾 定光寺キャンプ場を訪ねて  
「ワークライフバランスの視点から、新しいライフスタイルを体験」
- 7月14日 産政研ホームページ英文版刷新
- 7月20日 豊田加茂地域労働会議に出席、意見交換
- 7月22日 関西国際産業関係研究所月例研究会「派遣労働法の国際比較」参加
- 7月24日 第37回 理事会・評議員会  
「第19期 事業方針、予算審議」 他  
第3回 産政研公開セミナー  
第18期研究「労働の価値を高める働き方実現に向けた労使の役割」  
研究成果発表  
法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科 教授 藤村 博之 氏

## 役員改選について

7月24日（月）に第37回理事会・評議員会が開催され、第18期中間事業報告及び予算執行状況報告や次期（第19期）事業計画及び予算、更には役員、評議員、特別委員の選任についての議事が承認された。

そこで、本年8月末をもって、小田桐勝巳氏が理事長を退任され、9月1日付で常任顧問に、また願興寺皓之氏が専務理事（事務局長）を退任され、非常勤顧問に就任されることになった。

小田桐氏には、第15期（2002年9月）より4年間理事長として弊財団の代表としてご指導をいただいた。トヨタ労組委員長、全トヨタ労働組合連合会会長、連合愛知会長等長年にわたる労働組合役員の経験をもとに、中部産政研の目標である「健全で良好な労使関係構築」のためにその指導力をいかに発揮していただいた。

願興寺氏には、弊財団の事務局長として10年間、またその前の主任研究員としての2年間を併せると計12年間中部産政研の運営に従事いただいた。

これまでお二人から直接いただいたご指導・ご支援を思うと、これからの中部産政研の運営に携わる者として、その使命に身の引き締まる思いである。

まもなく中部産政研も発足20周年を迎える。中部産政研の基本スタンスと組織の存在意義を設立の原点に立ち返ってレビューする中で、賛助会員のご協力を得て一段の発展を期したい。

今後、お二人には中部産政研の常任顧問、非常任顧問に就任いただき、大所高所からのアドバイスをお願いするとともに、小田桐勝巳氏、願興寺皓之氏の益々のご健勝とご活躍を祈念したい。

なお、第19期（2006年9月1日）より後任の理事長には、東 正元、事務局長には、河原真一が就任する。心新たに、弊財団の一層の充実、発展に先進努力していく所存ですので倍旧のご支援、ご指導をお願いしたい。

## 編集後記

今年、野球とサッカーで国別対抗の大きな国際大会が開催された。3月には、第1回WBC（ワールドベースボールクラシック）が開催され、「王ジャパン」がリーグ戦で苦しみながらも、決勝戦でキューバを下し見事初代王者を獲得した。そして6月からは、ワールドカップが開催され、日本は、残念ながらグループリーグで敗退してしまったが、決勝戦では攻守に精彩を放つイタリアが、延長戦の末PK戦でフランスを押さえ栄冠を手にした。深夜や早朝のTV観戦で睡眠不足になったが、いずれの大会も決勝トーナメントに勝ち進むチームの選手の力の差をみると、まさに紙一重であり、最後には、個々の選手の勝利への執念が勝敗の分かれ目になっていたと思う。

熾烈な企業のグローバル競争も、勝つか負けるかは最終的には、その執念、気迫によるものの差かもしれない。そういった意味では、個々のSKILL（技術、技能）に加え、WILL（意思、決意、気力）が不可欠ではないかと思う。「企業の強さは、一人ひとりの社員の志の強さと情熱の掛け算」と言われる。自分自身もSKILLとWILLの体得、両立に研鑽し、心新たに「がむしゃらに」かつ「貪欲に」今後の業務に取り組んでいきたいと思う。（河原真一）

---

長嶋茂雄氏と息子の一茂氏がキャッチボールをしている映像を使ったテレビCMがある。そのCMに出会うたびに、自分の姿とダブってしまう。それも父親であったり、息子であったりする。「放物線を描く父のボールはずっしりと重く、あたたかかった…。」

毎日新聞の記事によると、都会でも親子でキャッチボールできるように、関係者が努力をしていると言う。現在、公園でのキャッチボール全面禁止の自治体は半数を超えるそうだが、ボール遊びは危ないということなのだろう。危機感を持ったプロ野球選手会は「キャッチボールをしよう」を合言葉に活動を始めた。まず、ケガをしにくい安全な球「ゆうボール」をボールメーカーと協力して開発した。素手でも扱えるほどの柔らかさではあるが、縫い目にもこだわったボールが出来上がった。公園がある全国の自治体が加盟する日本公園緑地協会も動き出した。関係各団体と共同で、昨年、「キャッチボールのできる公園づくり推進会」が結成され、助成事業がスタートしたと聞く。日本プロ野球機構（NPB）も助成金を出し、全国で13団体が選ばれた。キャッチボールのできる公園作りが進められる。親子ばかりか近所のおじさんと子供たちのキャッチボールをする姿を早く見たいものだ。（矢辺憲二）

---

長期連休を使って、仲間たちと長野へ旅行に行った。今回の旅行費用は、友達の事前調査のおかげで様々な節減方策を活用して、安く済ませることができた。まず、行き帰りの高速道路通行料は、ETCの早朝割引を利用した。適用条件に一定の制約があるものの、50%もの割引を受けた。宿泊先も会社の健康保険組合と提携しているホテルで、夏のハイシーズンでありながら、かなり安かった。ガソリンも高速道路のサービスエリアのGSで給油した。8月からガソリン価格が上昇したが、高速道路のGSでの価格は値上げ前の7月の全国平均価格を上限とするため、数円ほど安いからである。また、テーマパークなどの割引入場券も手に入れて利用した。このように様々なコスト削減策を使って、今年の夏休み旅行は安く楽しむことができた。今までは、調べるという面倒さから、「知って得する情報」に無頓着であった。しかし今回の旅行の経験から、快適さを損なわない「お得」情報が以外と多いことに気付かされた。調べる手間を惜しまず、「知って得する情報」をこまめにチェックしようと思う。周りを見渡せば、組合広報誌など、いろんなところにお得な情報が提供されている。（松井英治）

# 全労済のマイカー共済

自動車総合補償共済

多くの組合員の声に応じて、  
新しくなったマイカー共済は、  
補償の拡大、特約・割引の新設など、  
安心がさらに大きく広がりました。



## 自転車賠償責任補償特約を新設!!

新登場

えっ!自転車事故での賠償も補償するの?

例えばこんなとき



自転車と歩行者とぶつかりけがを負わせてしまったとき



自転車で店に飛び込み商品壊してしまったとき



1事故につき (対人・対物合計) **最高1000万円まで補償。**

自転車の所有・使用・管理に起因する偶然な事故により、他人を死傷させたり、他人の財物に損害を与え、法律上の損害賠償責任を被ったときに共済金をお支払いします。

●示談交渉サービス付き ●ご家庭に自転車があれば補償します。掛金 月払い110円/年払い1,260円 ※原付自転車は対象になりません。

セットで **+** さらに安心



## 弁護士費用等補償特約 拡大

歩行中自転車事故でけがをしたのに、相手が損害賠償に応じない。

こんな場合、訴訟に関わる**弁護士費用**を補償。さらに**事前の法律相談費用**も補償します。

掛金 月払い220円/年払い2,520円



## 車両損害補償特約 オールリスクWを新設!!

新登場

車中動産盗難補償特約が自動付帯だから

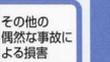
### 車内の身の回り品が盗まれたら...



**最高30万円の実損額を補償。**

(自己負担額1万円)

自宅等から一時的に持ち出した、車中にある動産が盗難に遭ったとき、30万円(自己負担額1万円)を限度に実損額を補償します。盗難後警察への届け出がある場合に対象となります。



※自然災害は、地震・噴火・これらによる津波を除きます。



補償がここまで広がりました。

車両損害付随諸費用補償特約

●代車費用 ●過隔地事故諸費用 ●身の回り品

## 車中動産盗難補償特約

注) 車両本体および付属品と同時に盗難された場合は、車両損害付随諸費用補償特約からのお支払いとなります。



## 盗難防止装置装備車割引を新設!!

割引

車両損害補償の掛金を**5%割引**



全労済の定める盗難防止装置を装備している場合、車両損害補償の共済掛金を5%割引します。

### 〈盗難防止装置とは〉

- ①自動車メーカー純正品のイモビライザー (標準装備またはオプションは問いません)
- ②盗難車追跡装置

※ハンドルロック、盗難警報装置は対象となりません。

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、組合員のみなさまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。すでに組合員は全国で1,390万人。出資金をお支払いいただいた組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

全労済は、将来の支払いに備えて、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、健全な資産運用を行っています。全労済は、これからも引き続き健全な経営に努めていくとともに、情報開示を積極的に行っています。また、個人情報保護法をはじめ関連する法令等を遵守し、お預かりしたお客さまに関する情報について厳重な管理体制のもとに正確性・機密性・安全性の確保に努めています。 ※詳しくは、各都道府県の全労済にお問い合わせください。

全労済愛知県本部 (愛知県労働者共済生活協同組合)

TEL 052-681-7741

# Joyful car, Gentle life.



刈谷市内にあるケナフの実験栽培地

## やがて植物ボデーのクルマが走る。

トヨタ車体は循環型社会システムの実現に向けた取組みを推進しています。

ケナフはアオイ科フヨウ属の一年草で、4ヶ月で高さ3~5 mに生長し、空気中の二酸化炭素の吸収能力が、熱帯雨林の3倍、杉の7倍と高い。また水中の窒素や燐の吸収も高く水質浄化に効果があります。トヨタ車体は植物ボデーの実現を目指し、地球環境の保全に取組んでいます。

うれしいクルマ、やさしい暮らし。



**トヨタ車体**  
TOYOTA AUTO BODY

**トヨタ車体株式会社** 本社・富士松工場 〒448-8666 愛知県刈谷市一里山町金山100番地 [www.toyota-body.co.jp](http://www.toyota-body.co.jp)

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 18年 8月 31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>