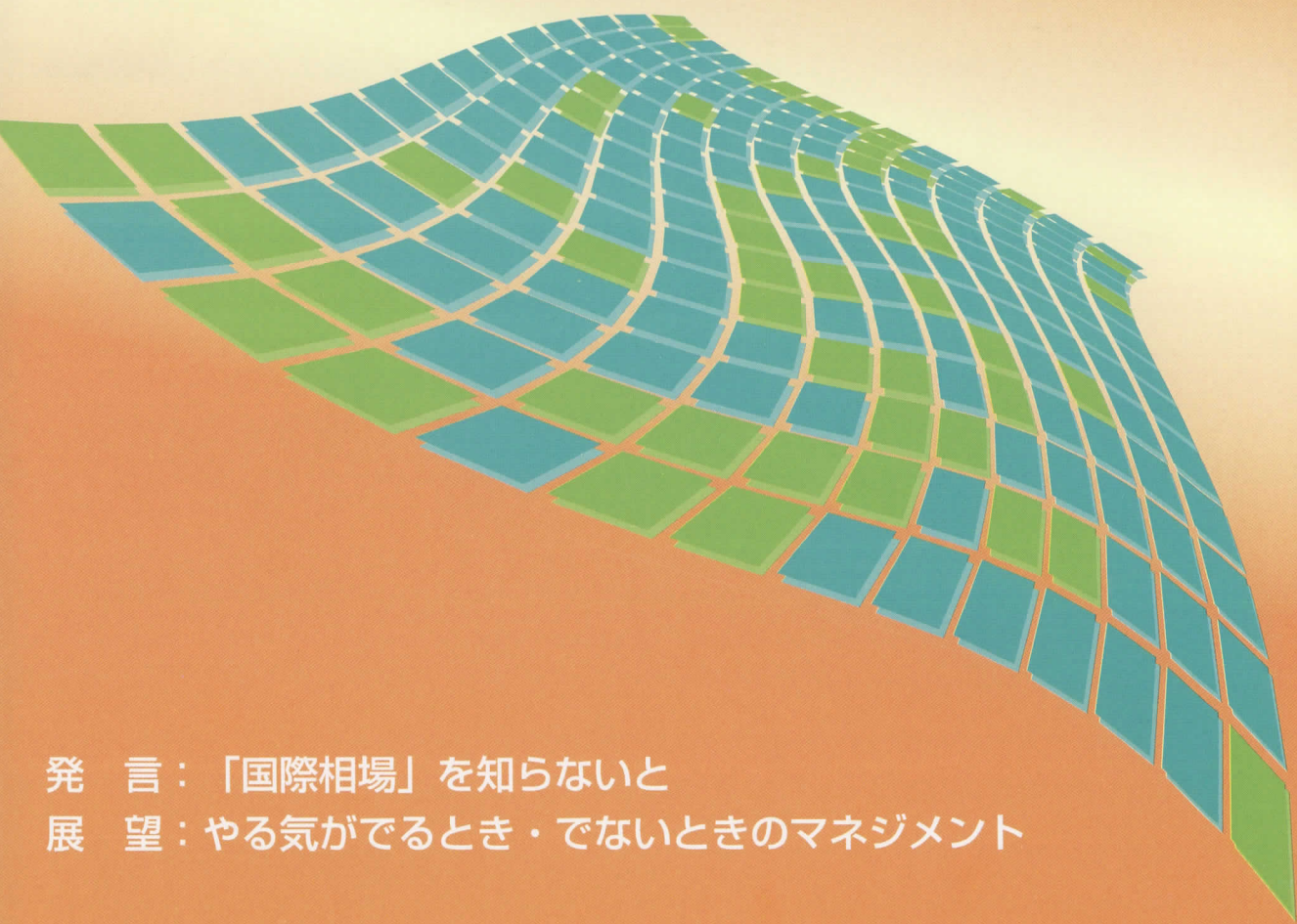


産 政 研 フォーラム

AUTUMN, 2006

No. 72

特集：「外国人労働者」



発 言：「国際相場」を知らないと

展 望：やる気がでるとき・でないときのマネジメント

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 for the future

巻頭言	人を育てる	東 正元 ……	2
発言	「国際相場」を知らないと	小池 和男 ……	4
特集	「外国人労働者」		
	外国人労働者問題を論ずる視点について	依光 正哲 ……	7
	外国人労働者問題 ー課題の分析と望ましい受入制度の在り方についてー	江崎 禎英・金子 敬一 ……	12
	多様性のダイナミズムを活かす ー外国人受け入れ問題に関する日本経団連のスタンスー	井上 洋 ……	21
	外国人労働者受け入れ拡大に関する論点	浅井 茂利 ……	26
	イギリス移民受け入れの最近の動向 ー低賃金労働者の流入増加と各種規制の新設ー	上林千恵子 ……	31
展望	やる気がでるとき・でないときのマネジメント	高橋 潔 ……	37
社会を見る眼②	上限金利問題	大竹 文雄 ……	42
労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方③	「労働時間 1」	荒山 裕行 …… 杉浦 立明	46
BOOK	唐津 一 著 「日本のものづくりは世界一」 …… 御手洗富士夫・丹羽宇一郎 「会社は誰のために」 文春新書編集部 編著 「論争 格差社会」		55
産政塾報告	『豊かな生活とは ～開放的な空間で、ゆっくりとした時間の流れの中で、 最高級の料理を創作してみよう!!～』	松井 正和 ……	57
産政研だより			60



人を育てる



中部産政研
理事長 東 正 元

今年の8月までトヨタ自動車労働組合の委員長を6年間務め、今期より中部産政研の理事長に就任いたしました。よろしくお願いいたします。また同時に9月より全トヨタ労働組合連合会の会長も兼務いたします。これまで労働運動の第一線で汗してきた経験を活かし、中部産政研が会員の皆様に頼りにされる研究が出来るよう、微力ではありますが精一杯頑張っていきたいと思っています。

最近、人材育成、人を育てる必要性が声高に叫ばれている。人は一生の間、幼児期、少年期、学生時代、社会人時代それぞれで、様々な経験をして成功と失敗を繰り返しながら、教えられ何かを学び成長していく。その中で社会人時代、とりわけ企業における「人を育てる」ことについて、私の経験も加えて思うところを申し上げてみたい。

私はトヨタ自動車に入社した1年目、少し情緒が不安定な状況に陥った時があった。仕事は嫌いではないのに、なぜかやる気が起らない。本当にこの仕事が自分に合っているのだろうか、辞めた方が良いのではないかと、

悶々としてただ日が経つということがあった。それは決して良くないことだとわかっていても、気持ちがどんどんそちらに行ってしまう。そんな状況の時、職場の先輩（私にとっては恩人）から「最近様子が変わだが、何かあったのか？ 言ってみろ」と声をかけられた。先輩は色々な話をしながら、私が口を開くまでじっと待っていた。何分間かの沈黙の時間が経過した後、私は涙もなく涙が出てどうにも止まらなかったことを、今でも鮮明に覚えている。なぜだったのか。それは、先輩が私のことをよく見ていてくれる、そして私のことを本当に心配してくれている、そう感じたことが、涙のもとだったと思う。人間とはおかしなもので、それからというもの、気持ちがすっきりし、前向きに考えるようになった。その後も先輩は自分の技能を惜しげもなく私に教えてくれた。ただし厳しかった。そして何よりも心に残っているのは、私が成長していくのを自分のことのように喜んでくれたことである。（私にそれが伝わった）

私が昇格し当時の班長になった時、その先輩は私に「これからお前は部下になった若い2人を仕事だけでなく生活面からもきちんと

育てろ、わかったな」と強く言い渡した。すなわち私に明確なミッションを与えてくれたことになる。私はどうしていいのか色々と考えたけれど正直言って判らなかった。ただこの2人を同年代クラスの中で優秀だといわれるようにしていこう、そして自分の持っているものを教えていこう、こう整理して一生懸命彼等の面倒を見た。

その課程の中で大変重要なものを私は得ることができた。まず、自分自身が勉強して何をどう教えるのかしっかりと整理しておかないと、人を教え育てることなどできないということ。もう一つは率先垂範。手本を示さないと着いてこない。自分の背中を見せて教えるということである。正直これを実行するのに大変苦労した覚えがある。しかし、そのおかげで知らず知らずのうちに私自身のレベルアップを実感することができた。私自身が彼等に育てられたとも言えると思う。さらに2人の成長を、私が上司や先輩からほめられ（これは本当にうれしかった）、こうなると2人の成長に喜びを感じるようになった。彼等とは今一緒に仕事をしていないが、立派なリーダーとして頑張っているということを耳にするたびに、うれしい気持ちになる。

こうした経験を通して思うことは、

- ①育てることが自分の大きな役割であるとの認識を持つ
- ②成長させてやりたい、やるんだとの強い思いを持つ（役割を認識してもこれがないと育てることはできない）
- ③どう育てていきたいか目標を持つ（イメージ的なものでよい）
- ④目配り、声かけを常にしながらその中でタイムリーに教えていく
- ⑤自分から勉強し手本になる

このような点を心がければ、必ずや相手は信頼し、乾いた土が水を吸うように教えること全てを吸収して大きく成長していく。そして教える側も喜びを感じるようになるに違いない。

しかし実行するのはなかなか簡単なことではない。強い意志と継続する粘り強さ、そして実行できる時間の確保と体制が必要である。日々の業務に追われ心を亡くすような忙しい状態では絵に画いた餅になることは必定。さらに、人を育てることが評価される制度面での工夫も必要である。そして人を育てることが必要、みんなでやろうという意識が職場・会社内で醸成していくことが何にも増して必要である。

企業は人なり、競争力の源泉である。そして人を育てるには特效薬はない。情熱をもち、手間ひま時間を惜しまず、粘り強くやることに尽きる。労使が協力して、すばらしい人を多く育てていこうではないか。

筆者紹介

東 正元（あずま まさもと）

〔履歴〕

1950年6月	愛知県生まれ
1969年4月	トヨタ自動車工業(株)入社
1988年9月	トヨタ自動車労働組合 執行委員
1992年9月	局長
1994年9月	全トヨタ労働組合連合会 局長
1996年9月	副事務局長
1998年9月	トヨタ自動車労働組合副執行委員長
2000年9月	執行委員長
2006年9月	全トヨタ労働組合連合会 会長 中部産業・労働政策研究会理事長



「国際相場」を知らないと



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 小池 和 男

本号の特集が外国人労働者問題と聞き、老人の昔話を許していただきたい。いまの外国人労働者受け入れの大枠がほぼきまったのは1980年代末であった。その数年前から、労働力不足を予感してか、あるいは「国際化推進」を錦の御旗としてか、澎湃として「鎖国日本」を欧米なみに「開国」せよ、とのコーラスが高まった。その声高なコーラスへの答えが、現在の大枠であり、以降ほぼその枠組みで推移してきた。そしてその枠組みの形成に、わたくしは大いに責任がある、いやその枠組みをほぼ構想したひとりだ、との自負がある。いささか思い上がった言い方だが、いまでも率直な想いなのだ。

わたくしはその時期、政府関係の最初の小さな研究会の座長で、その報告書（労働省「外国人労働者研究会報告書、1988年3月」*）がその後の枠組みをほぼきめた、と考えている。その研究会では、座長として存分に自分の意見をだした。結論も、それを導き

出す方法も、提案した具体的な方策も、自分の考えが掣肘された、とのおもいはまったくない。わたくしは相当数の政府関係の研究会、懇談会、審議会、総理官邸の会合に参加してきたが、これほど自分の考えどおりことをすすめた経験は他にない。

それでは「鎖国」を貫いたのか。とんでもない。欧米のいわば「国際相場」を基礎に、むしろそれにやや上乘せしたのである。にもかかわらず「鎖国」とはげしく非難されたのはまぎれもない事実であった。当時、なにしろ外国人労働者問題の、政府関係最初の研究会であったためか、大新聞、TVがすべて取材にきた。いやそのまえの記者会見も大変で、いくらていねいに説明しても、くりかえし「鎖国」ではないか、なぜ「開国」しないのか、と居丈高に詰められるのであった。

さすがに個々の記者は、それぞれ1、2時間もかけていねいに説明すればわかってくれる。ところがその人たちが戻ってきていうの

*報告書は労働省のスタッフが書いたが、当時のわたくしの考えを直裁にしめすのは、拙稿「ヒトの開国—外国人労働者受け入れ論議の盲点」『Voice』1988年5月号、である。最後の研究会のすぐあとに書き、のち小池「日本の雇用システム」東洋経済、1994年、に収めた。

である。「先生、それでは記事にならない、番組にならない、とデスクがいいいます」、と。

「それでは面白くない」というのが先方の理由であった。外国人労働者の受け入れ方によっては、日本の職場で働く人の仕事をうばいかねない。また、企業がはらうコスト以外にも、外国人への学校教育など、社会がはらうべきコストが少なくない。それらの検討を無視して、ただ「面白くないから」と一蹴するのはいかがなものであろうか。孜孜として職場で働く人たちにたいし、なんと無責任な対応か、と慨嘆した。

唯一、NHKラジオの3時間討論番組にでた。こちらが言いたいことを言う時間を確保する、という方針を担当者がしめし、それをまもってくれたからである。番組にはもちろん反対派も複数参加したが、意味ある反論はまったくなかった。なぜなら、当方の議論は欧米の実情の的確な把握にもとづいており、それを多少とも知る先方は、とうてい反論できなかったのだ。

いったい、なにがこれほど「国論」を分けたのか。答えは簡単である。圧倒的な多数意見が先進国相場をまったく誤解したにことによる。大新聞、TV（個々の記者はまた別なのだが）はては学界も（ごく一部からは頑張れとのありがたい応援をいただいたが）、欧米は外国人労働者に「開国」、と信じこんでいた。ところが、西欧が労働市場を広く外国人に開いていたのは1950年代半ばから70年代前半までの期間にすぎない。そのとき、まさに史上初の「完全雇用」いや「超過需要」の状況であり、国外から積極的に外国人をいれていた。それ以前もそれ以後も、もちろん制限していた。移民国家の米やオーストラリア、

カナダですら人種や職業などをきびしく制限していた。

1970年代半ば第一次石油危機がおこり、失業率が急上昇するや、西欧の国々は当然のことに一転して外国人労働者をしめだす。しかし、すでに入っていた層が故国から家族をよぶ。そうした動きはとても止められない。こうしていわゆる事実上の入国は相当につづいたのであった。この辺の経緯はここでは省く。

わたくしがもっとも言いたいのは、他国の実情をみて「国際相場」を知ることの重要性である。冷静な分析を無視する「思い込み」が嵐のように国の根幹の政策決定に影響する危険であった。当時その場にいたわたくしは懸命に対抗し、それには渾身の力を要した。それはまことに容易ならぬことであった。

現下、また外国人労働者論議がおこっているようだ。その論点をわたくしはあまり承知してはいないが、ただ一点だけふれておきたい。それは人口減少にかかわる点である。しばしば年金その他将来の問題にそなえるために外国人労働者をいれよ、との議論がある。その点は松谷明彦「人口減少経済の新しい公式」（2004年、日本経済新聞社）の見事な指摘がある。人口減少を補うには、25年後までに2,400万の外国人を入れねばならない、それはとうてい無理だ、というのである。

そのすばらしい松谷氏の議論に、ひとつだけ付け加えておく。それは日本の職場の働き方への「思い込み」である。松谷氏は日本の職場の競争力は長時間の労働にある、とみる。したがって体力ある若者が減り高年者が多くなると、競争力ははなはだしく減退する、という。だが、わたくしのみるところ、日本職場の競争力は長時間労働という体力ではなく、

すぐれて知的な技能による。すなわち職場で
おこる問題や変化への原因解析力にある。そ
の知的な分析力は、多様な問題をなんとかし
てこなしてきた経験、それにもとづく複雑な
原因をパターン化する分析力によること大で
あろう。それならば近年の老人医学によれば、
体力が衰えても、つまり相当に高齢でも、お
そらくは70歳代の半ばまでは（もちろん個人
差はあるが）十分に競争力に寄与しよう。人
口減少時代こそ、早すぎる大企業職場からの
引退の再検討が肝要となろう。

なによりもわたくしの懸念は、いまの外国
人労働者の議論も、はたしてこうした過去の
「思い込み」から自由か、その1点にかかる。
そして「思い込み」からの論断は、なにも外
国人労働者問題にかぎらず、現下のいわゆる
成果主義など、多くの問題に共通する。知的
認識の勝負が重要となろう。

〔筆者は中部産政研 顧問〕





外国人労働者問題を論ずる 視点について



埼玉工業大学人間社会学部
教授 依 光 正 哲

I はじめに

日本における外国人労働者雇用に関する本格的論議は、1990年前後に、日本の労働市場を外国人労働者に開放することの是非をめぐる活発な議論が戦わされたことから始まった。これまでのところ、日本の外国人労働者受入れ政策および外国人労働者雇用政策の基本は、第6次雇用対策基本計画（1988年）に示された「専門的・技術的労働者」は積極的に受入れ、「単純労働者」の受入れには慎重に対処する、という方針を基本的に踏襲している。つまり、「単純労働者」を制度としては受入れていない。

しかし、「身分または地位に基づく在留資格」による日系人の入国が緩和され、日系人が「単純労働分野」で就労することにより、バブル期の労働力不足への対応がなされ、外国人労働者の事実上の受入れが始まった。その後、日本経済が「失われた10年」とも言われた長期経済停滞を経験するなかで、外国人労働者をめぐる議論は沈静化していった。

21世紀に入り、日本経済はようやく不況を

脱し長期にわたる景気回復を実現し、失業率も改善されるに至り、外国人労働者受入れに関する議論が再燃することとなった。景気回復による新卒者の採用枠の拡大に象徴されるように、企業は労働力の確保に転じた。このことの背景には、少子化の進展に伴う今後の労働力不足の懸念があり、労働力不足対策として、外国人労働者の受入れ拡大を求める動きが活発になってきたのである。さらに、外国人を自国民として受入れる「移民」に関する議論が提起されるに至っている。議論は錯綜しているので、本稿では何が重要なポイントなのかを整理し検討する。

II 外国人労働者問題を論ずる際の ポイント

1. 少子化をめぐる問題

少子・高齢化の問題は連日マスコミに登場する重大関心事であるが、この少子化問題と外国人労働者の導入に関する議論を最初に検討することとする。少子化との関連で主張されている論点を明確にするために単純化すると次のようになる。

- (1) 少子化は当面続き、人口が減少する。
- (2) 人口の減少により労働力が不足する。
- (3) 労働力の不足を補うには外国人労働者を導入する必要がある。
- (4) さらに、外国人を移民として迎え入れれば、少子化の歯止めともなる。

最初の(1)の論点は議論の余地がないほど明確である。(2)の人口減少が労働力不足を招来するという議論は多くの仮定の上で成立する議論である。人口減少は経済全体を縮小させ、労働力不足とは逆の大失業時代に突入するとのシナリオを描くこともできる。(3)の議論は労働力不足となることを前提とし、外国人労働者を導入して労働力不足に対処しようとする議論である。外国人労働力の導入は労働力不足には即効性があるが、労働力不足の要因およびそれへの対策、さらに未活用の労働力の活用方法などを十分に検討することが求められる。他方、経済規模の縮小などにより労働力が過剰となる可能性もあり、そのような事態となった場合には、ストックとして抱えた外国人労働者をどうするのか、という重大な問題に直面することにならざるを得ない。さらに外国人労働者の導入は、「社会的コスト」を伴うことも忘れてはならない。(4)の移民によって少子化への歯止めとするためには、受け入れる移民の数が毎年毎年膨大になること、受入れを円滑にするためにはさまざまな施策を用意することが求められること、移民自体が時間の経過とともに移住先の少子化傾向に順応することにより、少子化対策の決定打とはなり得ないこと、などが指摘されている。

2. 労働力需給全体との関連性

外国人労働者が抱えている問題は深刻な問

題が多く、その問題に視点が集中する傾向がみられる。しかし、外国人労働者だけを取り出して、その雇用問題を議論するのではなく、労働力の需給動向全体のなかで、外国人労働者がどのような位置にあるのかを絶えず念頭に置いて議論する必要がある。即ち、今後の日本の労働力需給の大まかな展望を描くことが求められる。

一方の極には、日本人の労働力をフル活用することで労働力需要をまかなえる、とする議論があろう。他方の極には、日本の労働力不足は質・量ともに外国人に相当な部分を頼らざるを得なくなり、「外国人労働者」ではなく「移民」として受入れる、という議論がある。この両極の間にはさまざまなバリエーションが考えられよう。

このような展望は、マクロ経済運営の基本方針と予測に基づくものであり、いわば複数のシナリオを用意して、それぞれのケースについて、日本人労働者と外国人労働者との「競合と補完」について、キチンと議論することが求められる。即ち、足元の経済情勢だけを判断材料として外国人労働問題を論ずるのではなく、比較的長期の視野をもちながら外国人労働者問題を検討することが求められているのである。

3. 就労と生活のリズムの変化

上記のことと深く関連するが、人々の就労と生活のリズムを規定する産業構造が歴史的に大きく変化していることを認識し、外国人労働者を新しい視野から議論することが必要である。工業化社会の「就労と生活のリズム」は、朝9時から午後5時までの工場・オフィスでの就労を基本とし、長期安定雇用に

よる生活の安定と技能の向上を志向していた。しかし、サービス経済化・グローバル化の進展により、経済活動は365日24時間切れ目なく続き、それに対応する形で「就労」を再編する方向が模索されている。そこで、従来の「長期安定雇用者」を主体とする従業員編成は変質を迫られ、企業の中核部署を長期安定雇用者で固めたとしても、多くの短時間就労者を「部分労働」として組み合わせることにより、財・サービスの生産を行う方向が志向されている。この潮流のなかで、いかなる業種・職種のいかなる技能レベルにおいて外国人労働者を活用することが可能か、日本人と外国人との「競合・代替と補完」がどのように行われることになるのかを出来る限り詳細に検討すべきであろう。

4. 労働力の再生産

外国人労働者に関係する個々の雇用状況や労働条件だけに目を奪われることなく、人間の再生産や社会の再生産の観点から議論することが重要となる。既に指摘したこととも関連するが、多数の労働者が細分された「部分労働」のみを遂行する事態となっても、労働者は技能・熟練の向上を図ることが可能なのか、労働者の技能向上なくして財・サービスの生産は可能なのか、などの重大な問題が発生する。しかも、「部分労働」に特化した労働者の家族形成や次世代育成が問題となる。現在盛んに「少子化対策」が論じられているが、低賃金の非典型雇用就労者を大量に排出することになれば、婚姻率・出生率は継続的に低下することは明らかである。さらに、非典型雇用の代表格とでもいうべき外国人労働者の場合には、子女の教育問題が既に発生し

ており、次世代の育成が現実には危機に瀕している。まさに、人間の再生産や社会の再生産をいかにするのか、という点の議論が必要となる。

5. 送出し国との経済格差問題

外国人労働者の問題は、受入れ国としての日本の国内問題だけで完結せず、送出し国の状況、および相互の国際関係と深く関係している。基本的には、国家間の経済格差が要因となって国境を越えた人の移動が行われ、いわゆる南北問題が解消されない限り、自国での経済的改善を達成出来ない人びとは豊かな先進国をめざす。南北問題の解消に向けて双方が取り組まねばならないことは論を待たない。しかし、外国人労働者受入れと南北問題への取り組みは相反する側面があることに注意する必要がある。仮に南北問題解消の取り組みが十分な成果を挙げることになれば、南の国々からの労働力送出し圧力は弱まり、北の国々で外国人労働力に依存した経済構造をとっていれば、北の国々の経済は多大の影響を被ることになる。従って、外国人労働者問題の論議は受入れ国の観点のみでは完結しないことを銘記すべきであろう。

Ⅲ 外国人労働者の雇用を考える際の固有の問題

外国人労働者の雇用をめぐるのは、基本的には国内の労働者の雇用と同じレベルで考えるべきであるが、外国人労働者に固有の問題群が2つ存在する。1つ目の問題群は就労分野を巡る問題であり、2つ目の問題群は就労局面・生活局面の問題である

1. 外国人労働者の就労分野

就労分野をめぐる問題群には、2つの問題が存在する。第1は、国内の労働者には職業選択の自由が保障されているが、外国人には出入国および就労に関して制約が課されていることである。世界の国々は、程度の差はあれ、自国民の利益を優先し、外国人に対する規制を行っており、そのことが外国人にとっては就労への制度的制限となる。

出入国に関しては、基本的には2つパターンがみられる。歴史的に国境線を挟んで人々の往来が盛んな大陸型の陸続きの国々では、入国に関する規制は緩やかであるが、外国人が入国後に自国で就労することに関しては何らかの規制を課している場合が多い。

他方、島国型の国家では、国境管理に神経を使い、外国人の入国に際して入国後の就労を含めた在留資格の審査を厳格に行う傾向がある。外国人に対しては就労分野を制限し、入国後に勝手に職業を変更することにも制限を課している。

つまり、国家は外国人の就労を直接的にコントロールする諸制度を整備しているのである。このことが国内の労働者の扱いとは決定的に異なっている点である。

第2は、上記の点と密接に関連するが、国家が外国人の就労を許可していない職業領域に外国人が就労する事態が発生することである。貧しい国と豊かな国のさまざまな要因が作用して、国境を越えて就労機会を求める人の流れが形成される。だが、受入れ国側で特定の職業分野に外国人を受入れない政策を採用し、その規制を無視して流入し就労する外国人労働者は制度上「不法就労者」ということになる。不法就労者に対する人権侵害の問

題や不法就労者の正規化の問題にどのように対処するかが問われることになる。

2. 外国人労働者の生活

外国人に固有の問題群の2つ目は、外国人が就労局面・生活局面で直面する問題群であり、受入れ側の言語・宗教・文化・生活習慣などと外国人のもつ異文化との接触・調整をめぐる問題群である。多くの事例では、受入れ側には許容範囲があり、その範囲が狭い場合や、逆に外国人側が受入れ側に馴染まない場合、職場レベルや生活レベルで外国人と自国民の軋轢が高まる。今後の方向としては、多文化共生社会が是とされ、多文化共生の社会の構築に向けたさまざまな取り組みがなされている。

もう1つの論点は、入国した外国人・移民の社会保障問題をいかに解決するか、子女の教育問題をどうするのか、などの個別具体的問題について、政策実施にいたるまでの「各論」の筋道を明確にすることである。この点を等閑視したまま外国人労働者導入がなされれば、外国人労働者・地域社会・国家のいずれにも不幸な結果を招くことになるであろう。

Ⅳ 労働の「パーツ化」

再び雇用・失業全般の動向との関係の議論に戻ることとする。

「情報社会」の就労パターンが365日・24時間営業を基軸としていることは既に指摘したが、就業者は大多数の「部分労働者」と少数の「基幹労働者」に二極分解し、労働の世界は分裂することになる。そして、「部分労働者」は一生を「部分労働者」として過ごすことを余儀なくされる可能性が高くなっている。

豊かな社会での「パート労働者」の大量滞留は、労働力再生産メカニズムが破壊されてゆくことを意味する。生涯にわたる労働能力涵養の機会が欠如し、職業能力の向上が困難となり、そのことが生涯賃金を押し下げることとなる。かくして、晩婚・非婚を経由して、世代間の労働力再生産のメカニズムが破綻することとなる。

このような事態が進展するならば、労働力は摩耗し、社会を維持することすら困難となることが懸念される。目下進行している事態は「労働力の摩耗」の進展であり、議論すべきことは「労働力の摩耗」への歯止めをどうするのか、という点であろう。もはや日本人と外国人労働者を別々に扱うことは意味をなさない。

社会の再生産を危うくする事態に対しては、何らかの手を打たなければならない。社会全体の維持・発展を目指す労働運動がこの問題を正視することこそが求められる。

筆者紹介

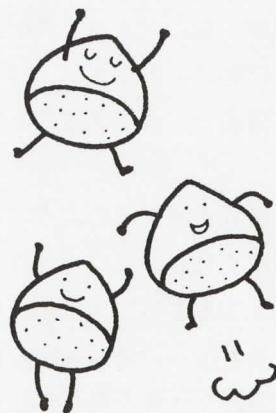
依光 正哲（よりみつ まさとし）

〔略歴〕

- 1942年 生まれ
- 1965年 一橋大学経済学部卒業
- 1971年 一橋大学大学院経済学研究科博士課程修了、退学
- 1971年 一橋大学社会学部専任講師
- 1984年 一橋大学社会学部教授
- 2000年 一橋大学大学院社会学研究科教授
- 2006年 埼玉工業大学人間社会学部教授

〔主な著書〕

- 『地域産業の雇用開発戦略』（共著：依光・佐野著）、新評論、1992年
- 『現代雇用政策の論理』（共著：依光正哲・石水喜夫著）、新評論、1999年
- 『国際化する日本の労働市場』（編著）、東洋経済新報社、2003年
- 『日本の移民政策を考える』（編著）、明石書店、2005年





外国人労働者問題

－課題の分析と望ましい受入制度の在り方について－



経済産業省大臣官房総務課
企画官 江崎 禎 英



同通商政策局経済連携課
企画係長 金子 敬 一

0. はじめに

2004年11月にフィリピンとの経済連携協定において、フィリピン人看護師、介護福祉士の受け入れが認められたことを一つの契機として、新聞メディア等でも外国人労働者問題が広く扱われるようになってきた。その他にも、犯罪の増加、ホステス等の人身売買、子弟の不就学、製造業を中心とする労働力の確保、人口減少に対する補填、高度な人材の確保といった課題、論点がある。外国人労働者問題は身近な問題でもあるため、却って論点を混在させて議論しがちであることに注意が必要である。

本稿は、今後我が国がどのように外国人労働者の受入制度を見直していくべきかについての試案を紹介するものであるが、最初に、我が国における外国人労働者問題の現状と評価を行い、問題の全体像を明らかにした上で、対応の在り方へと議論を展開していく。

1. 外国人労働者問題の現状と評価

外国人労働者に対する我が国の基本スタンスは、第9次雇用対策基本計画（平成11年8月13日閣議決定）に示されている。内容を要約すると、「専門的、技術的分野の外国人労働者の受入を積極的に推進する。一方、いわゆる単純労働者の受入については、十分慎重に対応する。」というものである。つまり、優秀な人材は受け入れる一方、単純労働者は受け入れないということが我が国の大原則である。

しかしながら、外国人受入の現状を分析すると、この原則とは異なる姿が浮かび上がってくる。表1に外国人労働者問題の現状と評価を示した。また、表2に外国人労働者の就業形態を簡単にまとめている。これらの資料のポイントは、積極的に受け入れるとしている高度人材（専門的・技術的分野）が18万人に留まっている一方、受け入れないこととなっている単純労働者に近い存在が65万人以上存在しているということである。加えて、事実上単純労働に従事していると考えられる外国人の数は、表3に示すとおり、急激に増加している。

この原則と現実のギャップが、地域コミュニティとの摩擦、社会保障費の不払い、子弟の不就学といった問題として顕在化しつつあ

表1. 外国人労働者問題の現状と評価

※ データは平成17年現在ストックベース

分類	高度人材 (専門的・技術的分野) 【約18万人】	研修・技能実習生 【約13万人】	日系人 【約23万人※】 ※ 永住者は含まない	留学生、就学生 【約10万人※】 ※ アルバイトの数	不法滞在 【約19万人】
入国資格	専門的・技術的分野 (大学教授、芸術家、 企業経営者、研究者 など)14カテゴリー。	電子機器組立、機械加工、 繊維・衣服製造など62職種114作業。	日系ブラジル人など 日系人2世、3世及び その配偶者。	・大学等で学ぶ外国人(留学生) ・日本語学校や高校等で 学ぶ外国人(就学生)	・観光目的等で入 国後不法に残留。 ・研修・就学・留学 目的で入国後失踪。
就労の可否	在留資格の範囲内 で就労が可能。	研修終了後、受け入れ 企業内で実習生として 就労が可能。	就労可能 (業種制限なし)	勉学に支障のない 範囲でアルバイト可。 (原則業種制限なし)	
問題点	・興行(エンターテイナー) が3.6万人を占め減少 傾向であるが依然高水準 (新規入国者の8割)。 ・技術、技能等の新規入国 者は、横ばい乃至増加 傾向。	・研修等の終了後、能力 活用や更なる能力向上の 機会が不十分。 ・失踪、賃金未払い等 の問題も発生。	・不十分な日本語能力に 起因する地域社会との 摩擦。 ・子弟の教育環境が未 整備。	・急激な受入の拡大に伴い、 不法就労目的での入国も 増加。 ・一部に犯罪にまで手を染 めるケースも存在。	
必要な対応	我が国に必要な人材として、 受け入れ制度の見直しが必要。		生活／教育環境の整備 を行うと共に、受け 入れに当たって日本語 等日本社会への適応 能力を求めるべき。	・留学ビザ発給の要件厳 格化とともに、アルバイト なしで学業に専念できる 支援体制が必要。 ・卒業後に高度人材として 日本企業に就職できる ような支援策も必要。	厳格な取り締まり 及び生活実態を踏ま えた対応が必要。

表2. 我が国における外国人の就労状況

※ 矢印の太さは、あくまでヒアリング等に基づいたイメージであり、具体的な統計数値に基づくものではない。

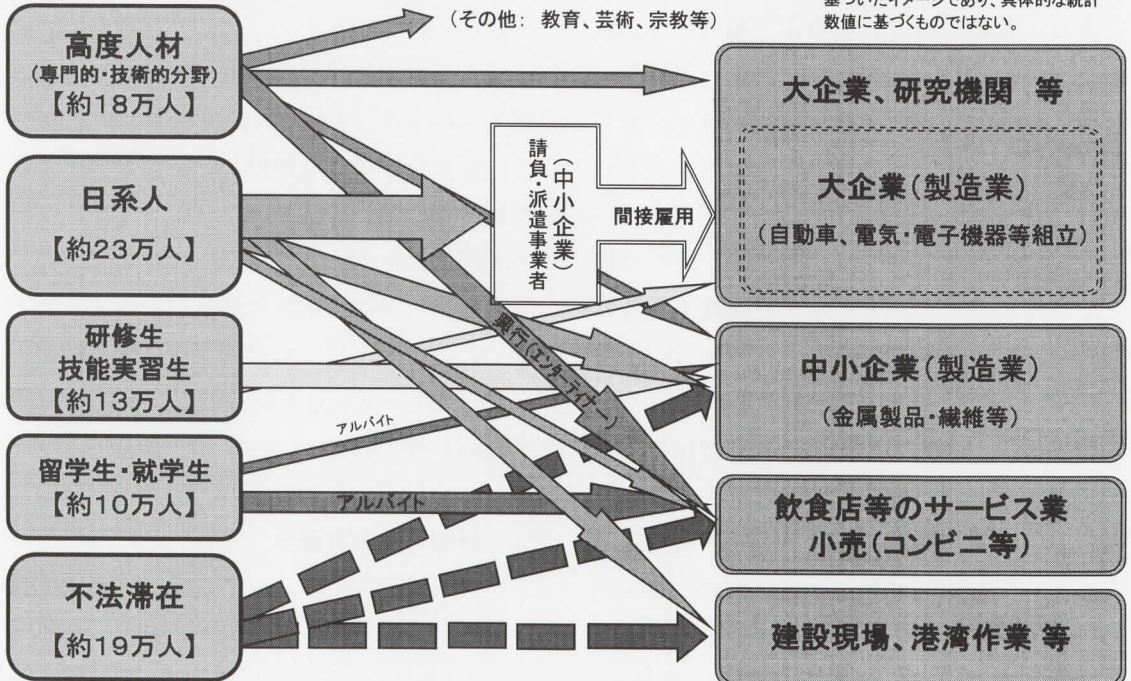
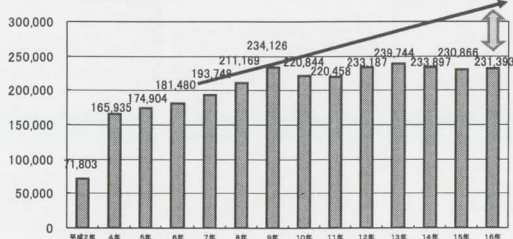


表3. 外国人労働者の人数推移（日系人、研修・技能実習生、留学生・就学生）

図1 日系人、日本人の配偶者等の労働者数の推移



出所) 法務省入国管理局の資料に基づき厚生労働省が推計

注) 日系人等の労働者とは、「定住者」、「日本人の配偶者等」及び「永住者の配偶者等」の在留資格で日本に在留する外国人のうち、日本で就労していると推定される外国人を指す。

平成10年から労働者数がほぼ横ばいで推移しているが、これは同年2月から永住許可の取扱いの見直し・緩和を行ったため、「永住者」の在留資格へ切り替える者が増加したことが原因。永住者を含めた場合の日系人の労働者数は30万人以上と言われる。

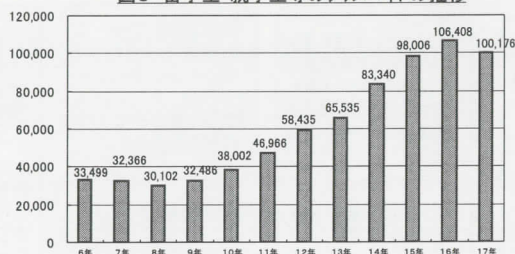
● 永住者数の変化(ブラジル、ペルーのみ)
平成11年 9,348人
↓
平成16年 72,982人

図2 研修・技能実習生の推移



出所) JITCO白書

図3 留学生・就学生等のアルバイトの推移



出所) 法務省入国管理局

注) アルバイトは、「留学」「就学」等の在留資格で在留する外国人がアルバイトをするために「資格外活動許可」を受けた件数。

る。こうした現状を直視し、この外国人労働者問題に正面から向き合い、課題に対処することが、企業、政府、自治体を始めとして我が国全体に求められている。特に、多くの外国人労働者は製造業に従事しているが、単にコストメリットのある労働者を雇用するというのではなく、東アジアとのサプライチェーンが深化し、企業のグローバル化が当たり前となっている中で、どんな人材戦略を描くのかという視点が必要である。

(1) 高度人材（専門的・技術的分野）

我が国の入国管理制度が「受け入れるべき人材」として想定している外国人労働者は、大企業、研究機関で働く企業経営者、研究者、大学教授といった専門的・技術的分野に従事する高度人材である。在留資格は、「教授」、「投資・経営」、「技術」等の高度人材であり、

カテゴリー毎に定められる活動の範囲内での就労が認められ、平成17年度には約18万人が在留している。

この高度人材での入国者の実態を見ると、18万人のうち、3.6万人がフィリピン人ダンサーを中心とする「興行」の在留資格であり、本制度の趣旨からはかけ離れた実態がある。平成17年から上陸許可基準の見直しが行われ、「興行」による在留数は減少したが、依然としてこの高度人材における新規入国者数の約8割にあたる9.9万人が「興行」の在留資格で占められている。

(2) 研修・技能実習生

研修・技能実習生とは、我が国において技能を習得するために一時的に入国を認められている人材である。非実務研修と実務研修から成る1年間の研修の後、2年間の技能実習

として就労（OJT）を行うこととなっている。1年間の研修には特段の分野制限はないが、技能実習への移行が認められるのは、検定制度が整備されている繊維・衣服製造、電子機器組立、機械加工等の62種114作業（2005年4月1日現在）に限られている。

本制度は国際貢献の一環として途上国の若年人材に対する教育・訓練制度として設けられたものであるが、中小製造業を中心に事実上の労働力としての機能を果たしつつある。現在、本制度による受入人数は平成17年現在で約13万人（前年比2万人増）となっており、毎年1～2万人程度の規模で急速に増加している。

本制度は、受入企業のみならず、外国人研修・技能実習生の側にも、我が国における期限付就労制度との認識が広がっており、制度の趣旨と現実のギャップを背景に、賃金未払い、失踪等の問題が起こっている。特に、近年、異業種協同組合を通じた受入制度の拡大により、こうした問題に拍車がかかりつつある。他方、研修・技能実習制度は、研修／就労先及び生活環境が保証されており、研修・技能実習生の質も総じて高いことから、制度の運用によっては、人材送出側及び受入側双方のニーズを満たす外国人材の受入制度となり得る可能性もある。

(3) 日系人

日系人とは、平成元年の出入国管理法改正により受け入れが大幅に拡大された人材であり、日系1世から3世及びその配偶者に対して、「定住者」及び「日本人の配偶者等」の在留資格が与えられ、就労活動に制限はない。バブル経済ピーク時の深刻な人手不足を背景に、それまで日系2世までを対象とした親族

訪問のための制度が3世まで拡大されたものである。現在、多くの日系人は中小の請負会社・派遣会社に雇用された後、製造業の自動車、電機・電子機器等組立を行う大企業で単純労働者として働いており、繁閑に応じて雇用調整を行うことができる柔軟な労働力として活用されている。製造業を中心に、コストメリットの大きい労働力として大量に受け入れられた結果、平成2年の入国開始以降、着実に人数が拡大し、現在では20万人（永住者を含めれば30万人）を超え、外国人労働者の最大規模を形成している。

日系人は、間接雇用であるために基本的に賃金レベルが低いこと、請負という不安定な状態に置かれていること、母国への帰国を前提としていること等から、その子弟に対する教育が十分に行われていないばかりか、医療保険、年金といった社会保障費の未払いという問題を発生させており、日系人が集住する外国人集住都市を中心に多大なコスト負担が発生している。今後、国内外での日本語教育の充実、子弟への教育の充実、住みやすい環境作りを行う一方、日系人の在留資格の更新要件に、日本語能力、生活能力（子弟の就学状況含）、社会保険への加入等を追加することを通じて、日系人の社会への受入の在り方を見直す必要がある。

(4) 留学生・就学生

平成17年現在、我が国には、約13万人の留学生（大学）と約2.8万人の就学生（専門学校・高校）が存在する。留学・就学の趣旨に基づけば、卒業後に日本の企業等に就職し、我が国を支える高度人材として活躍することが期待されている。しかしながら、現実には、母国の物価水準との差によって送りだけで

は生活が成り立たず、アルバイトが在留活動の中心となってしまっている留学生・就学生も多い。現在、約10万人の留学生・就学生がアルバイトに従事している。

近年、留学生の受入を急激に拡大した結果、留学・就学を隠れ蓑にした就労が横行するばかりでなく、一部には凶悪な犯罪にまで手を染めるケースも存在している。こういった偽装留学に対しては、入国審査で厳しく取り締まる一方で、生活面での支援を充実させるとともに、高度人材の予備軍として引き続き受け入れていく姿勢が必要である。特に、留学生にとって我が国の経済力は非常に大きな魅力であり、こうした分野へ進む道が大きく開かれることが、より優秀な学生を呼び寄せることに繋がることから企業に対して、長期のキャリアパスを念頭に置いた受け入れ体制の整備を期待したい。

(5) 不法滞在者

不法滞在者とは、観光目的で入国後、滞在期間を過ぎても帰国せずに就労を行っている者が中心で、その他に「興行」、「留学」、「就学」の在留資格によって入国した者が認められた期間を越えて残留するケースが加わる。男性は建設作業員、工員に、女性はホステス、工員に従事しているケースが多いと言われている。不法滞在者については、近年の取締の厳格化からその数は減少傾向にあり、引き続き厳格な対応が必要である。

2. 外国人労働者の受入を巡る議論

外国人労働者は、一般に労働力としての面が強調されることが多いが、同時に我が国に住む「生活者」でもあり、その両面を十分に理解しなければ、この問題に適切な解を与え

ることは困難である。以下に、外国人労働者の受入を巡る議論を紹介する。

(1) 受入積極派の主な議論

① 中長期的な人口減少への対応

2006年をピークに中長期的な人口減少期を迎える我が国において、経済活動を維持・発展させるために必要となる労働力を質・量の観点から如何に確保するかが重要な課題である。外国人労働者の受入は、若年労働力の活用、女性・高齢者の社会参加の促進、少子化対策に並ぶ対応策の一つと位置付けられる。

② 競争力を支える柔軟な労働力への期待

アジア諸国との厳しい競争やこれに伴う一連のリストラ等を背景として、製造業を中心に、市場の変動に柔軟に対応できる労働力への要請が高い。こうした状況下、日本人若年労働者の確保が困難なことや、職場への定着率の低さが際立つ一方、熱心な働き振りと、残業、休日出勤を厭わない姿勢から外国人労働者活用への期待が高まっている。

③ 国際的な経済活動基盤の整備

今後、より緊密な経済関係の形成が期待される東アジア諸国との間で、モノやカネのみならずヒトやサービスの交流に向けた取組がますます重要になっている。アジア大での経済活動の共通基盤形成に向けて、日本に対する理解を促進するためにも、積極的な外国人の受入が期待される。

④ アジア諸国等からの要請

厳然たる経済格差の下、日本への労働力の送り出しは、人の移動を通じたサービスの輸出による外貨獲得の重要な手段となりつつある。FTA（自由貿易協定）／EPA（経済連携協定）交渉における相手国の重要な関心事項として、アジア諸国を中心に我が国労働市

場に対するアクセス拡大への期待が高い。

(2) 受入消極派の主な議論

① 外国人による犯罪の増加

地域社会における文化・習慣の違いに基づく摩擦の発生、窃盗などの犯罪の増加を懸念する声大きい。近年、留学生／就学生の急速な受入の拡大に伴い、不法就労や刑法犯罪に繋がるケースも増加している。ただし、その大半が日本で生活を維持できないことが直接の原因となっていることにも留意する必要がある。

② 劣悪な雇用環境の温存

請負を中心とする外国人労働者の就労環境は、専ら体力と根気を必要とするいわゆる3Kと呼ばれる職場に該当するものも多く、低賃金・長時間労働が常態化している。こうした職場に外国人労働者を受け入れることにより、本来改善されるべき劣悪な就労環境が温存される。

③ 将来的な雇用機会の縮小

製造業を始めとする我が国の雇用現場に、低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が多数浸透することにより、こうした職場を日本の若年労働者が一層敬遠するばかりでなく、将来的にこうした分野における日本人の雇用機会を縮小させる。

④ 社会構造の二層化

外国人労働者は、一般に低賃金労働への就業が多いことに加え、本国への送金等の必要から、近隣の日本人との生活レベルにも開きがあり、特に、低い日本語能力に起因するコミュニケーション不足がもたらす不信感等が地域コミュニティへの融合を阻害している。さらに、社会保障費の未払いといった問題に加え、子弟に対する教育環境も十分ではなく、

自治体の負担が拡大する傾向にある。将来的には年金・福祉問題等社会コストの増加に繋がる可能性が大きい。

3. 外国人労働者の受入制度の

見直しのポイント

我が国の外国人労働者受入制度を見直すに当たっては、以下の点が重要と考えられる。

① 「単純労働者」については基本的にこれを受け入れないとのスタンスの維持

近年、「日系人問題」として認識され始めているように、外国からの単純労働者の受入は、社会構造の二層化をもたらし、将来的に膨大な社会コストを発生させるおそれがある。そのため、労働力人口減少の補完としての外国人の受入という議論には慎重であるべきである。

② 外国人労働者受入のための基本インフラの整備

我が国の外国人登録制度は、外国人の在留実態把握の根幹であるにも関わらず、事実上の機能不全に陥っており、少なくとも、誰がどこに住んでいるのかという基本的な情報の把握を可能とし、実態に応じた行政サービスの提供を可能とする体制の整備が急務である。

③ 外国人労働者に対する生活面も含めた体制の整備

外国人労働者は、労働力である前に「我が国で生活する人」であるという認識を持つことが必要であり、同時に、その能力に見合った形で日本人と同等の処遇を受けることが不可欠である。中長期にわたって外国人労働者を低賃金で雇用することは、結局社会コストを増大させることにつながるため、外国人労働者の受入には、生活環境の整備も含めた体制の整備が必要である。

④ 日系人との共生のため、受入環境の整備と在留資格要件の追加

出稼ぎが中心であった日系人の定住化への移行に対応するため、日本語教育の充実、子弟への教育の充実、住みやすい環境作り等の徹底した生活環境整備を行う。その一方で、我が国社会への適応を促進するため在留資格の取得・更新要件に、日本語能力、生活能力（子弟の就学状況含）、社会保険への加入等を追加する。

⑤ 海外から見て分かり易く合理的な制度の整備

外国人の失踪・不法就労を防ぐには、正規の手続きを経て入国した外国人労働者が最も多くのメリットを享受することができる制度の構築が必要である。また、我が国で勉学・研修等を行う留学生・就学生、研修生・技能実習生にとって、当初の目的通り真面目に対応する方が、最終的に得られるメリットが大きいことが予見できるなど、より良い人材を惹き付け、入国後もそのモチベーションを高めるための「制度的な工夫」が必要である。

4. 外国人労働者問題に対する制度的な見直し（試案）

一般国民にとって外国人労働者は、子弟の不就学、地域コミュニティとの摩擦、犯罪の増加といった治安面における問題を中心に、積極的な受入を望んでいるとは言い難い存在である。

他方、製造現場を支える労働力として外国人労働者に対するニーズは高く、大企業の関連下請工場等においては、派遣・請負を通じた日系人の活用が、繊維産業等を中心とした中小零細企業においては、研修・技能実習制度を通じた外国人労働力の活用が広く行われ

つつある。また、これとは別に、高度な外国人人材については、その予備軍たる留学生も含め、必ずしも我が国に魅力を感じていないといった問題があり、問題の性質に応じたきめ細かい対応が必要である。

特に、制度の見直しに当たっては特定の問題のみに焦点を当てて対応するのではなく、対応の優先順位も含め、全体シナリオを示しつつプログラムの対応することが重要である。

以下に試案としての対応プログラムを示す。

(1) 第一フェーズ

～基本インフラの整備と問題点の解消～

① 外国人登録制度の抜本的な見直し

自治体等の行政サービス提供主体が適切なサービスを行うことができるよう、外国人登録データベースシステムの共通化を行う。また、実効性を高めるため、就労先企業による外国人登録確認の義務化と一定の報告制度の導入を行う。

② 研修・技能実習制度における組合制度の見直し等

異業種協同組合を中心に問題が起こりつつある団体監理型受入制度の審査の厳格化、違反企業・組合に対する受入停止処分の厳格化を行うとともに、告示等による曖昧な基準を見直し、政省令での規定に切り替える。そして、ブローカーによる高額手数料の排除のため、管理手数料の透明化も規定に盛り込む。また、財団法人 国際研修協力機構（JITCO）の管理・指導業務への集中のため、機能分離を含めて在り方を見直す。

③ 留学生に対するアルバイトの制限と奨学金制度の拡充

偽装留学の排除のため、入国前の資力の確

認、大学における就学状況確認の実施、優秀な学生に対する奨学金制度の充実等を実施することで、留学生・就学生の量から質への転換を行う。

④ 外国人労働者に対する生活面での支援体制の整備

外国人との共生政策の一環として、政府の負担によって日本語、日本文化の習得機会の無償提供を行う他、外国人集住都市を中心に住居等生活環境の整備、子弟等の教育環境の整備のための財政支援措置を行う。

(2) 第二フェーズ

～在留資格制度の見直しに向けた準備～

① 新規に入国する日系人に対する在留資格の要件追加及び審査の厳格化

日本語能力、資力（社会保険等への支払い能力）等を在留資格発行要件に追加し、我が国社会に対する理解向上の姿勢を持つ日系人のみが入国できるような制度設計を行う。これにより、第一フェーズで行う生活環境及び教育環境の整備の効果を高め、新たに入国した日系人が日本社会と共生することを容易にする。

② 研修・技能実習制度の多段階化

3年間の研修・技能実習終了者のうち一定のレベルに達した者について、一旦帰国した後、高度な技能修得と地位向上を目的に、さらに2年間の高度技能実習の途を開く。ただし、全ての国、全ての技能実習移行対象職種に認めるのではなく、産業高度化の観点から、製品の付加価値向上を実現する中で、連携強化が見込まれる国、将来にわたって我が国に立地すべき産業に限定した措置とする。

(3) 第三フェーズ

～在留資格制度の見直し～

① 既に在留している日系人に対する更新要件の追加及び審査の厳格化

既に在留する日系人に対しても、在留資格更新要件に日本語能力、生活能力（子弟の就学状況含）、社会保険への加入等を追加し、条件を満たしていない者については更新を認めない。これにより、我が国社会と日系人との共生を容易にし、社会構造の二層化を防ぐ。

② 「技能」の在留資格の見直し

技能検定の一定の資格（技能士の一級レベル）を身に付けた者に対して、「技能」分野における正規の在留資格を与える。この際、第二フェーズで整備を行う2年間の高度技能実習を経た者のうち、一定の資格を取得した優秀な人材については、当該在留資格を与えることとし、研修・技能実習生に対するインセンティブ付与、優秀な人材の選抜方法とする。

(4) 高度人材（専門的・技術的分野）の取扱

いわゆる高度人材については、上記の議論とは切り離して、①キャリアパスの構築等企業における受入体制の整備、②生活環境・子弟の教育環境の改善、③入管制度の見直し（在留資格要件の緩和）を一体として議論して、積極的な受入のための取組を行っていく。

また、FTA/EPA交渉における交渉相手国からの高度人材の受入要望については、上述のシナリオを先取る形で、受入態勢の整備と在留資格付与基準の見直しを同時に行い、将来の入国管理制度の例外とならないよう配慮しながら、積極的に対応していく。

筆者紹介

江崎 禎英（えざき よしひで）

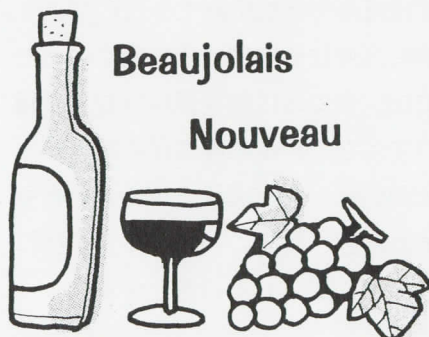
〔略歴〕

1988年 東京大学教養学部卒業
1988年 通商産業省（現経済産業省）入省
1996年 英国・サセックス大学大学院に留学
帰国後、情報処理技術者試験の改革、個人情報保護法の制定、製造業の競争力強化等の政策に携わる
2004年より現職

金子 敬一（かねこ けいいち）

〔略歴〕

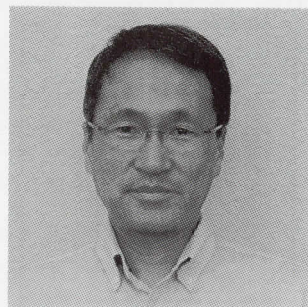
2003年 東京大学工学部卒業
2003年 経済産業省入省
ビジネス支援サービス産業振興政策に携わる
2005年より現職
E メールアドレス：kaneko-keiichi@meti.go.jp





多様性のダイナミズムを活かす

ー外国人受け入れ問題に関する 日本経団連のスタンスー



社団法人 日本経済団体連合会
産業第一本部長 井 上 洋

はじめに

日本経団連では、2003年1月に公表した新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』において、多様性のダイナミズムによって日本の社会・経済に再び活力を取り戻すという観点から、外国人も活躍できる環境の整備を訴えた。その後、企業関係者や関係省庁・地方自治体の担当者、大学関係者など、数多くの専門家から意見をいただきながら、2004年4月、『外国人受け入れ問題に関する提言』をとりまとめ公表した。

本問題は、もちろん産業界にとっても重要であるが、それ以上に、国や地方自治体、さらには、そこに住む人々の日常生活と密接に結びついたものであり、まず『中間とりまとめ』を公表し、それをもとに国民各層に広く意見を求めながら、最終的な提言をとりまとめるという手法をとった。

1. 基本的考え方

周知の通りわが国では、1999年7月の閣議決定において、外国人の受け入れに関しては、まず専門的・技術的分野の外国人について、

「日本経済の活性化や一層の国際化を図る観点から、受け入れをより積極的に推進」することを掲げた。しかし現実には、縦割り行政の壁に阻まれ各省庁が連携して施策を展開しているとはいえない状況にある。この状況を放置したままでは、わが国において専門的・技術的分野の外国人がその能力を発揮することは難しく、またその受け入れは進まないというのが我々の認識である。

一方、現場で働く外国人の受け入れについて政府は、「経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼす」として、「慎重に対応する」との方針を打ち出している。しかし実態をみると、わが国には、現場で働く外国人が相当数流入し就労、生活している。その多くはブラジル人を中心とした日系人であり、現在その数は23万人にものぼり、しかも最近では定住化する傾向が強まっている。

日系人などの外国人がわが国で職を得られる背景には、日本人、とりわけ若者が働きたがらない仕事が存在するという現実がある。多くの企業関係者は、日本人の若者に現場で働いてもらいたいという期待を抱いており、また日本人の若者が知識、技術、技能を身に

付けられるよう、企業、高校や大学、行政などが連携して、その職業能力・意識の向上に取り組んでいる。それでもなお、日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を我々は直視しなければならない。

既に、日本の総人口は減少に転じた。そのなかで女性や高齢者の力を最大限に活用するとしても、日本人では供給が不足する分野は、今後さらに増えていくことが予想される。その対策としては、まず労働生産性の向上や就労環境・労働条件の改善を図ることが求められるが、例えば福祉分野を中心としたサービス分野、あるいは製造業、農林水産業などの一部においては、日本人だけでは労働力不足が深刻化するであろうという指摘が聞かれる。

このような現状と将来展望を踏まえれば、現場で働く外国人の受け入れを巡る問題について、いつまでも先送りにすることはできない。

2. 受け入れに向けた「三原則」

日本経団連の提言のポイントを一言でいえば、「日本の社会・経済に活力を取り戻すためには、国民一人ひとりの付加価値創造力を高める必要があり、そのプロセスに外国人のもつ力を活かす」ということになる。新ビジョンで掲げた「多様性のダイナミズム」と「共感と信頼」を具現化するというのが、その趣旨であり、国際的な人材獲得競争の激化や少子化・高齢化などわが国の経済社会構造の変化といった状況を踏まえた、総合的な対応として本問題の解決策を考えていくべきである。

日本経団連は、総人口減少の埋め合わせのために外国人の受け入れを意図しているのではないかという指摘も聞かれるが、提言にお

いて、「人口減少の埋め合わせのために、外国人の受け入れを進めていこうとは考えていない」旨を明記している。

そうした基本的な認識を示した上で、受け入れに向けた「三原則」を示している。すなわち、

- (1) 質、量両面で十分にコントロールされた秩序ある受け入れを行うこと、
 - (2) 受け入れる外国人の人権や尊厳を損ねるものではあってはならないこと、
 - (3) 送り出し側にもメリットのあるものであること、
- の3点である。

3. 具体的な提案

具体的な提言は、以下の9つの分野で整理した。

- 日本企業における雇用契約、人事制度改革
- 国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進
- 専門的・技術的分野における受け入れの円滑化
- 留学生の質的向上と日本国内における就職の促進
- 将来的に労働力の不足が予想される分野での受け入れ
- 外国人研修・技能実習制度の改善
- 外国人の生活環境の整備
- 日系人の入国、就労に伴う課題の解決
- 受け入れ施策と整合性のとれた不法滞在者・治安対策

誌面の関係から、このうち「国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進」と「外国人の生活環境の整備」にしばって概説したい。

- (1) 国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進

まず、国の体制である。提言では、外国人受け入れ問題に関する行政の体制、対応が縦割りになっていることから、当面の対応として、内閣に「外国人受け入れ問題本部」を、内閣府に「特命担当大臣」を設置することを提案した。また将来的には、「外国人受け入れに関する基本法」の制定や「外国人庁」あるいは「多文化共生庁」の創設を提案している。

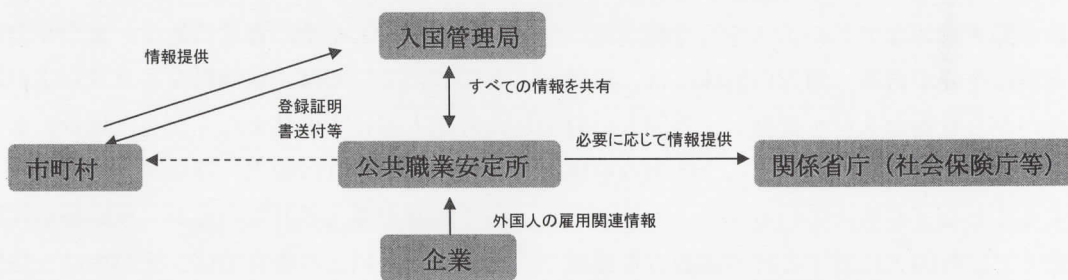
設置が急がれる内閣の「本部」は、外国人受け入れ全般の基本方針を企画・立案することを主な任務とし、出入国審査をになう法務省、査証発給を行う外務省、日本語修得、子弟教育に係わる文部科学省・文化庁、医療保険、年金、さらには外国人の雇用管理などを担当する厚生労働省、地方自治体への支援を行う総務省などの関連省庁との間で、具体的な施策に関する総合調整を行うことになる。

また施策の展開に当たっては、地方分権の原則を踏まえつつ、地方自治体、さらにはNPO、NGOなどとの連携を重視すべきであろう。

加えて、提言では、新しい就労管理の仕組みを導入することを提案している。これは外国人の入国後の管理が不十分であるため、外国人の就労や生活を巡って、不法滞在や犯罪の増加など、様々な問題が出ていることを踏まえ、企業が外国人の雇入れ時と離職時に、外国人個々の情報を公共職業安定所に報告するなどの責務を定めた「外国人雇用法」制定を求める提案である（図表参照）。

外国人受け入れの先進国であるドイツ、イギリスでは、入国管理と就労管理が一体化された制度が既に運用されている。例えば、イギリスではかつて、外国人の労働許可は、教育雇用省が労働許可の発給を担当するという仕組みであったが、2001年の組織改編によっ

図表一新しい就労管理の導入



〔現行の外国人登録制度〕

内容

- ①登録番号 ②登録の月日
- ③氏名 ④生年月日 ⑤性別
- ⑥国籍 ⑦本国での住所
- ⑧出生地 ⑨職業 ⑩旅券番号
- ⑪旅券の発行日 ⑫上陸許可の日
- ⑬在留資格 ⑭在留期間 ⑮居住地
- ⑯世帯主の氏名 ⑰世帯主との続柄
- ⑱、⑲世帯、家族の情報
- ⑳勤務地の名称、所在地

〔新しい就労管理制度〕

内容

会社名、所在地、代表者、事業の種類
外国人労働者氏名、在留資格・期間、
国籍、性別、生年月日、雇入日、離職日、
労働者の住所、労働者の職種（選択式）

- * 外国人の雇入れ・離職時に事業主が提出。
原則、雇用保険適用事業所に提出義務
- * 永住者、特別永住者、外交、公用は対象外
- * 電子申請可能に
- * 雇用保険適用事業所番号を使用
- * 雇用状況報告は廃止

就労管理の目的

- ・外国人労働者の雇用の安定、労働条件の確保、適切な雇用管理の促進
- ・外国人の不法滞在、不法就労の防止

就労管理の課題

- ・公共職業安定所の事務負担
- ・企業の事務負担
- ・情報共有のあり方
- ・外国人だけを管理することの妥当性

て、内務省移民国籍局労働許可課となり、入管と労働許可の所管の一元化が行われている。またドイツでは、「外国人中央データベース」が構築され、外国人の入国、在留および就業に関する行政データが共通化されている。

日本経団連は、こうした動きを踏まえ日本でも、秩序ある受け入れを行うための法制度を新たに整備する必要があると判断した。これは企業にとって、いわば規制強化となるものだが、「企業として、雇い入れた外国人を管理することは当然の責務である」という意見が大勢を占め、新法の制定を求める決断した。

(2) 外国人の生活環境の整備

日本では、外国人の生活環境の整備が立ち遅れている。そこで提言では、多文化共生を促す地域の役割として、外国人に対する相談窓口の開設や日本語学習の機会提供などを提案した。とりわけ、日本で生活する外国人の悩みを聞き適切なアドバイスを行う相談窓口の充実は重要である。地方自治体には、市民のなかから有為な人材を発掘し、外国人に対するケアの活動に参画してもらう仕組みを構築することなどを求めている。

加えて、外国人に対する日本語教育を地域においてプログラム化することも重要である。外国人が日本語を修得することは、日本社会において自立と自己実現を図るために越えなければならない最初のハードルである。また外国人に日本語学習の機会を与えることは、日本人にとっても多文化共生の理念を理解する上で貴重な経験となる。国と地方自治体、さらには地域の交流協会、NPO、NGO、教育機関などが連携して、日本語支援コーディネータや日本語教育の専門家などの人材育成や配置、教材・教授法の開発などに取り組む

ことが求められる。

また社会保障制度の改善・充実も、外国人の生活を安定させる観点から重要である。日本は、1982年に「難民の地位に関する国際条約」を批准し、これに伴う国内法の改正で、国民年金、児童手当、児童扶養手当を外国人にも開放した。また国民健康保険も、1986年にはすべての外国人に加入が認められている。しかし、外国人に対する年金、健康保険制度は、必ずしも有効に機能していないのが実態である。例えば、外国人集住都市の一つである豊田市での外国人の健康保険加入率（2000年12月末）は、「健康保険」（8.0%）、「国民健康保険」（46.9%）、「未加入」（45.1%）であり（健保、未加入は推計値）、半数弱の外国人が無保険となっている。これは、日本の制度が長期雇用労働者を前提にしているため、定住を前提としない外国人の実情に合っておらず、さらに短期雇用を繰り返す外国人も多いため、社会保険への加入がなかなか進まないということがその背景にある。また年金制度についていえば、保険料を6カ月以上納めた外国人が日本に住まなくなった場合、2年以内に請求すれば脱退一時金が支給されるという制度が導入されているが、保険料納付期間が36カ月以上の場合では、支給額は一定で、保険料を支払うだけ損になるという状況が生じる。そうした制度上の問題もあり、外国人は、掛け捨てに近い状態になる年金制度への加入を嫌い、これとセットになっている健康保険にも加入しないのである。

しかも国民健康保険では、在留期間が1年以上の在留または、在留期間が1年未満であっても入国目的、生活実態からみて1年以上日本に在留すると保険者が認めた外国人にだけ加入が認められるという条件がある。そこで、緊急医療については、現行の行旅病人

及行旅死亡人取扱法が適用されることになるが、この適用範囲が狭く、地方自治体のなかには、外国人の未払い医療費を一部補填しているところもある。

以上のような状況を踏まえ提言では、政府に対して、できるだけ多くの国々と社会保障協定を締結するよう訴えるとともに、公的年金と医療保険の加入を巡る問題の解決を求めている。

おわりに

わが国では、外国人というと、プラスよりマイナスのイメージの方がはるかに強い。とりわけ、外国人による犯罪の増加は、国民のイメージを悪くしている。外国人の犯罪を抑止するために、いったい何が必要なのであろうか。

最近の外国人犯罪の傾向を見てみると、刑法犯・特別法犯とも、ここ数年増加傾向にある。特に刑法犯の増加が目立ち、凶悪犯も増加しつつあるが、留学生や就学生などによる放置自転車の無断使用などの微罪が多く含まれているという指摘も聞かれる。重要なことは、公権力を強化するまえに、外国人を受け入れている大学や日本語学校、企業、さらには地域が、日本における生活習慣、法秩序・地域のルール、あるいは日本人のものの考え方などについて、しっかりと指導することであらう。

不法滞在者の対策としては、上陸審査の厳格化や摘発体制の強化、収容施設の拡充などがまず必要であろうが、対象となる外国人やその家族が日本社会とのつながりが強く、退去強制させるのは非人道的であると考えられる場合には、個別事案毎に「在留特別許可」を与えるという措置、あるいは不法滞在者が自発的に帰国することにメリットを与え出頭

を促す措置などが必要である。いわば、それぞれの外国人の置かれた状況や姿勢を考えながら、柔軟に対応することにより、不法在留者を減少させていくという方法が現実的であろう。

関係者が問題意識を共有し、外国人の働きやすい環境を整備することが、日本人や日本経済にとっても有益な状況をつくり出す。本問題の本質が、この点にあることを多くの人々に認識していただければ幸いである。

(了)

筆者紹介

井上 洋 (いのうえ ひろし)

社団法人 日本経済団体連合会 産業第一本部長

〔略歴〕

1957年 5 月 生まれ

1980年 3 月 早稲田大学商学部卒業

1980年 4 月

社団法人経済団体連合会（現、社団法人日本経済団体連合会）事務局入局

2002年 4 月 社会本部総合企画グループ長として、日本経団連の新ビジョン（奥田ビジョン）「活力と魅力溢れる日本をめざして」（2003年 1 月 1 日公表）のとりまとめを担当

2003年 6 月

外国人受け入れ問題プロジェクトチームリーダーを兼務し「外国人受け入れ問題に関する提言」（2004年 4 月20日公表）のとりまとめを担当

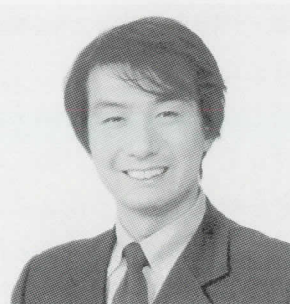
2004年 4 月

総務本部秘書グループ長（奥田前会長秘書）

2006年 6 月より現職



外国人労働者受け入れ拡大 に関する論点



全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/IMF-JC)
政策局部長 浅井 茂 利

労働力不足が深刻となるなかで、その解決の一方策として、外国人労働者受け入れを拡大し、製造現場など、現在は原則として就労が認められていない分野についても、受け入れを可能にしようとする動きが見られる。

金属労協は外国人労働者を活用している職場でヒアリングを行うなど、現状の掌握に努め、現在の受け入れ体制・受け入れ実態の問題点を整理し、受け入れ拡大論の中身とその論拠などを精査したうえで、2006年4月、外国人労働者問題に関する金属労協としての考え方を打ち出した。

本稿では、この考え方のエッセンスを紹介したうえで、最近の動向について、若干のコメントを付加することとしたい。

1. 外国人労働者問題への 基本的スタンス

外国人労働者の受け入れは、一国の経済・社会の根幹に影響を与えるものであり、長期的な観点で国民的議論を積み重ね、結論を導き出していかなければならない。目先の事情に目を奪われ、軽々・拙速な対応を図ることは厳

に慎むべきである。とりわけ、日本人と外国人との階層化や差別意識、基本的人権の侵害や法による保護が行き届いていないこと、医療、住宅、教育をはじめとする社会的コスト、外国人による犯罪など、場合によっては社会の暗部となりかねない問題についても、十分な検討を行っていくことが不可欠である。

グローバル経済では、ヒト・モノ・カネの自由化が進むという考え方がある。しかしながら世界148の地域貿易協定のなかで、ヒトの自由化に関するGATS（サービスの貿易に関する一般協定）第5条に基づく協定は、わずか1件（EEA＝欧州経済領域協定）にすぎない（2006年6月現在）。ヒトの自由化は決して必然ではなく、むしろ後述するように、国内産業のグローバル化への対応を遅らせる危険性があることに留意すべきである。

また不法就労者はもとより、合法的な日系人、研修生・技能実習生などについても、低い賃金・労働条件、過酷な職場環境、失踪、犯罪といった問題が生じている場合が少なくなく、そうした問題の解決を図っていくことがまず第一に重要である。

2. 超少子高齢化と外国人労働者

超少子高齢化による労働力不足に対応するため、外国人労働者受け入れ拡大を主張する考え方がある。しかしながらそのためには、きわめて大量の外国人労働者を継続的に受け入れていく必要があり、現実的ではない。国内の人的資産の活用、すなわち60歳以降の就労を確保し、女性の労働力率を高め、中高年失業者や、ニート、フリーターとなっている若年者を活用することが基本である。

総人口の減少で国内市場が縮小すると、グローバル経済のなかで、製品開発、技術開発、生産システム開発の基盤の役目を果たしている国内生産拠点が維持できないとの見方がある。しかしながら人口が減少しても、生産性の向上により国内購買力を維持・拡大することは可能である。

超少子高齢化の最大の問題点は、総人口に占める現役世代の比率の低下にある。賦課方式の社会保障制度では、受給者に対する負担者の比率が低下すると制度を支えきれなくなるので、外国人労働者に支えてもらおうという発想もないわけではない。しかしながら、外国人労働者を日本の社会保障制度維持のために活用しようとするのは、発展途上国から労働力を奪うことに他ならない。外国人労働者に頼るのではなく、制度そのものを現役世代比率の低下に対応し、負担と給付のバランスのとれた持続可能なものとすることが不可欠である。

3. ものづくり技術・技能と 外国人労働者

ものづくり産業の現場において、間接雇用

や有期雇用が増大している。ものづくり産業の国際競争力の源泉は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその発揮にあるが、非正社員比率の拡大は、そうした技術・技能、情報や知恵の継承・育成に対し、重大な懸念をもたらすところとなっている。外国人労働者の多くが間接雇用・有期雇用として就労しているとともに、外国人労働者による労働力供給は、賃金・労働条件の引き下げ圧力となり、間接雇用・有期雇用の一層の拡大を招く大きな要因ともなっている。

わが国ものづくり産業がグローバル経済のなかで引き続き世界市場をリードしていくためには、「労働の質」の高さに裏づけられた、絶えざるカイゼンや生産システムの革新、新技術の導入、自動化、開発と生産の一体化などが不可欠である。外国人労働者の拡大は、こうした産業の高度化に対する動機を弱め、むしろ国際競争力の弱体化を招きかねない。

4. 労働コストと外国人労働者

外国人労働者受け入れ拡大の論拠として、労働コスト抑制を正面切って掲げる向きは少ない。日本経団連も、労働集約的で付加価値の低い商品は、海外生産シフトが当然。国内に人件費の安い外国人を導入し、生き残りを図る経営戦略は長続きしない、と述べている。

しかしながら、そうした建前とは別に、受け入れ論には低賃金の労働者活用という本音の部分が垣間見えることは否定できない。

外国人労働者に対し日本人と同等の賃金を支払うのは当然のことだが、同等の賃金であるとしても、外国人労働者のぶん労働力供給が増えるので、日本人も含めた労働市場における賃金水準は低下することになる。

また、外国人技能実習生のように転職が許されず、労働市場が日本人から隔離されている場合には、外国人労働者の賃金水準は日本人よりも低く、法定最賃に近いものになる。

日本経団連は、「日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を直視しなければならない」と指摘しているが、「日本人の就きたがらない」というのは、結局「その賃金水準、労働条件、職場環境では就きたくない」ということにすぎない。そうした現場において外国人労働者を受け入れることは、当該職場の賃金・労働条件引き上げ、職場環境改善、産業の高度化などにマイナスの影響を与える可能性が強い。

低賃金の外国人労働者に頼らず、労働力需給が一致する水準まで賃金を引き上げた場合に、コスト増によって国際競争力を失うことになるかどうかは、重要な論点である。労働力需給が一致する水準の賃金を支払えない分野は海外に委ねるべき、というのが基本であるが、国内に残す必要があるにもかかわらず、賃金引き上げが不可能という場合もありうる。

しかしながら市場経済原理からすれば、そうした状況が生じるのは、企業間の取引において付加価値の配分に歪みがあるためであり、配分構造の見直しによって解決すべきであろう。

いずれにしても、「日本人の就きたがらない」ということを外国人労働者受け入れ拡大の理由とするのなら、そうした現場における、賃金・労働条件、職場環境の実態、従業員に対する適正な配分の成否、さらには産業・企業間の配分構造などについて明らかにし、精査すべきである。加えて、「日本人の就きたがらない現場」において外国人が定着して

いるかどうか、検証が必要である。

5. 個別的な課題に関する 金属労協の考え方

① 外国人労働者保護の拡大

外国人労働者に対する法による保護の強化、社会保障制度への加入促進、各種行政サービスの利用促進などを図るため、例えば「外国人労働者手帳」制度の創設など具体的な施策について、検討を進めていくべきである。

また不法滞在者を使用したり、外国人研修生・技能実習生の不適正な活用を行った事業主、団体に対しては、厳正な対処ができるような法を整備し、罰則を強化し、刑事責任を含め追及していくことが必要である。

② 専門的・技術的分野

製造現場について、一定の要件を満たす場合に専門的・技術的分野の範囲に含め、合法的な就労を認めるという考え方がある。しかしながら専門的・技術的分野の受け入れは、「世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる」人材の獲得を目的とするものであり、そうでない場合には、専門的・技術的分野の対象とすべきではない。

また、EPA交渉において専門的・技術的分野の枠の拡大を求められた場合には、FTAがあくまでモノの自由化を目的とするものであることに鑑み、慎重に判断すべきである。

③ 専門的・技術的とはみなされていない分野

ものづくり産業の技術・技能者について、二国間協定に基づき、業種・職種や人数の制限、管理の徹底を前提に、外国人労働者を受け入れてはどうかという考え方がある。

しかしながら、たとえ日本人と同等の賃金

水準が確保されたとしても、労働力の供給拡大により、該当する業種・職種の賃金は他の業種・職種に比べて相対的に低下し、ますます日本人の確保が困難となることに留意しなければならない。医療、住宅、教育、治安などの社会的なコストの増大、職場環境改善や産業高度化の阻害要因となること、諸外国でも成功事例があまり見られないことなどから、慎重に対処すべきである。

④ 日系人労働者

日系人労働者については、帰国を前提とせず、むしろ日本での定着を想定して受け入れ体制を整備し、日本語教育や子女教育の徹底、住宅の確保などの施策を強化すべきである。外国人・日本人を問わず、いわゆる偽装請負において、低賃金、長時間労働、過酷な職場環境などが指摘されており、直接雇用への切り替えを促進していくべきである。

⑤ 外国人研修生・技能実習生

外国人研修生・技能実習生については、わが国の技術・技能を発展途上国に移転し、「人づくり」に寄与するという本来の趣旨が機能するよう、制度整備、運用の改善を図るべきである。商工会議所、協同組合等を通じて受け入れる「団体監理型」においても、受け入れ企業の常勤職員20名につき研修生1名とする「5%ルール」を適用させるべきである。

また研修生が実務研修に入った場合には、非実務研修（座学）の継続の如何を問わず労働者として位置づけ、労働法の適用対象とすべきである。実務研修終了時の国の技能検定基礎2級取得だけでなく、技能実習終了時の技能検定3級受験を義務づけ、受け入れ企業ごとにその実績を公表すべきである。

企業単独型研修を受けた外国人技能実習生が、技能検定3級以上を取得して帰国し、日本で研修・技能実習を受けたのと同じの業務・職種に一定期間従事した場合には、再来日して同一の業務・職種についてさらに高度・複合的な技術・技能を修得する再研修制度が構築されてしかるべきであろう。

6. 最近の動向

金属労協が考え方を整理して以降、関係府省の副大臣によるプロジェクトチーム、自民党の特別委員会、法務省のプロジェクトチームなどが続々と考え方を打ち出している。いわゆる単純労働者については今後も受け入れないという基本に立ちつつ、製造現場については、「高度技能者」に関して、新たな制度を構築し、あるいは専門的・技術的分野の枠を拡大し、あるいは外国人研修・技能実習制度を拡大することによって、受け入れを合法化しようとする流れが強まっている。

しかしながら、いわゆる2007年問題によって、国内の高度技能者が不足しているとしても、どれだけ外国人の高度技能者に対するニーズがあるのか、またニーズに応えられる能力を持った外国人労働者の供給があるのかは、きわめて疑問である。結局は「高度技能者」とは名ばかりの労働者を受け入れる、本音と建前の乖離した歪んだ仕組みをもうひとつ作るだけになりかねない。

外国人労働者受け入れ拡大によって不法就労者をなくすべき、との主張もある。しかしながら入国・就労を完全に自由化するのではない限り、不法就労者の発生は避けられない。むしろ受け入れ枠の拡大により、不法就労者もまた増加すると考えたほうが自然であろう。

筆者紹介

浅井 茂利（あさい しげとし）

〔略歴〕

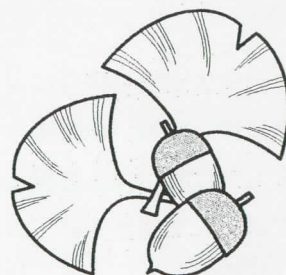
1980年 明治学院大学法学部卒業
全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF-JC）本部入職・調査局配属
1993年 企画局部長
2000年より 政策局部長

<その他>

1998年より IMF（国際金属労働組合連盟）「多国籍企業と行動規範に関する作業部会」委員
2004年より （財）社会経済生産性本部「生活構造改革企画委員会」委員
2005年より IMF（国際金属労働組合連盟）「貿易・財政・開発政策に関する作業部会」委員

<参考文献>

「世界の FTA 一覧」『WTO/FTA Column』Vol.45、2006年9月、ジェトロ。
「外国人受け入れ問題に関する提言」2004年、日本経団連。
「第9次雇用対策基本計画」1999年8月閣議決定。
「外国人労働者の受け入れを巡る考え方のとりまとめ」2006年6月、政府・外国人労働者問題に関するプロジェクトチーム。
「外国人労働者に関する方針について」2006年7月、自民党・外国人労働者等特別委員会。
「今後の外国人の受け入れに関する基本的な考え方」2006年9月、法務省・今後の外国人の受け入れに関するプロジェクトチーム。





イギリス移民受け入れの 最近の動向

～低賃金労働者の流入増加と 各種規制の新設～



法政大学社会学部
教授 上 林 千恵子

1. 移民受け入れへの積極策と テロ対策強化

イギリスは伝統的に合法、不法を問わず移民に対して寛容な政策を歴史的に採用してきた。地政学的に日本と同様に海に囲まれているために国境管理がヨーロッパ大陸諸国よりも容易である。他方、国境管理が厳格である分だけ、一端、入国すれば国内での移民管理は緩やかであった。このイギリスが現在に至るまで、EU諸国内での人の自由移動を保障するシェンゲン条約に参加していないのも、国境管理についてはあくまでも自国の管理下に置きたいという意志の表れであろう。これまで難民あるいは不法就労者を含む出稼ぎ移民の最終目的地がヨーロッパ大陸の西端にあるブリテン島であったのは、ここが彼らにとって必ずしも居心地が悪いわけではなかったことの証左であろう。

ところがこの従来の移民政策の方針が1990年代半ば以降、二つの方向で変化し始めた。一つは、産業界からグローバル化によって企業間競争が激化し、高技能労働者と低賃金労働者への双方の受け入れ要請が高まったことである。こうした要請に対しては労働許可証制度の改変、業種別割当計画（ホテル・レストラン、食品製造）、高度技能移民プログラムなどの個別措置として対応してきたものの、それでは場当たりの性格を拭えないので、2006年3月にポイント制による移民制度を発表した。これは、学歴（博士号取得者を優遇）、職歴、収入（出身国を分類して、高収入に応じて優遇）、年齢（若い人を優遇）などをポイント化し、この総合点で移民を5段階に分類し、高技能者への滞在と永住権付与を容易化する一方、点数が少ない低熟練労働者に対しては帰国担保を徹底化する制度である。新制度は2007年度半ばから実施予定となる。域内労働移動の自由が保障されているEU圏からの移民はこの制度対象外であるので、この制度によって従来の移民の半数を占めているインド、パキスタン、バングラデッシュなど南アジア出身者の受け入れ制限につながるのではないかと危惧も、アジア系国会議員から出された。

もう一つの変化の方向はテロ対策強化とし

て各種規制が導入されたことである。選挙権を持つ一般の国民にとっては、産業界の要望よりもテロ対策と庇護申請者を抑制してほしいということが大きな、そして身近な移民政策への要望であり、この課題に応えなければ2大政党で維持されている政権の場合、保守党であれ労働党である政権維持が難しいからである。2001年夏にはブリストルなどを中心にアジア系若年者の暴動があり、続いて同年の9.11.テロがニューヨークで起こり、更に、2005年7月にはロンドンで地下鉄連続爆破事件があり、2006年8月にはパキスタン系若者による航空機爆破未遂事件があった。2005年11月初めには隣国フランスでも移民の第2世代、第3世代に属する若年者が自動車を焼き討ちするという暴動がフランス全土に広がった。

こうした社会情勢の変化によって、国民の不安を抑えるために移民および不法就労者への厳しい政策を実施することが要請されるようになったのである。2005年の暴動によってフランスが移民の社会的統合のために自国の共和主義の伝統では不十分なのではないか、英米のように積極的差別是正措置が必要になったのではないかと従来の社会的統合政策に懐疑を抱くようになったのであるが、イギリスもまた移民の統合に対して従来のように多文化主義を標榜しているだけでは不十分ではないかと反省してきているのが実情である。イギリスの場合、移民の社会的統合は独仏に比較して放任主義であった。不法就労者については、闇就労であっても彼らはきちんと就労している労働者であり、法律の保護外にあるというマイナス点と、それとの引き換えに徴税を免れているというプラス点を自己責任で選択しているという見方が存在していた。

とりわけロンドンなどの大都市では、清掃、レストラン・ホテルのサービス職など人手不足の低賃金サービス労働を担う便利な労働者という見方が支配的でもあったのである。しかし、それが一連のテロの発生によって不法就労者対策が必要とされるようになったのである。

2. 新しい移民・難民・国籍法、IDカード法など不法就労対策の内容

イギリスの不法就労者については2005年まで何らの数値も発表されていなかった。日本の入国管理局が毎年不法残留者の数値を発表して削減状況を世論にアピールしている事実とは対照的である。2005年の国政選挙が実施された際に、野党の保守党から非難されてブレア政権が初めて2001年の国政調査に基づいて発表した不法就労者の数値がおよそ50万人であり、2006年現在では不法滞在外国人数は57万人とされている。ちなみに、日本の不法残留者は2006年1月1日現在でおよそ19万人であり、イギリスの1/3程度となっている。TUCはこの不法就労者に対して内国人と賃金、労働時間を同等にすることが必要として正規化（合法化）要求をしているが、イタリア、スペイン、フランスなどの隣国と異なって過去に正規化を実施したことのないイギリスでは、敢えて不法就労者を正規化するよりも、従来のように放任する、すなわち何もしない、というスタンスの方が受け入れられやすい。

入国管理官は増員され2005年度でおよそ4,800人となった。1997年度人数のおよそ2倍である。日本での入国管理官はおよそ3,400人前後であるから、人口比としては日本よりも多いことになる。また2006年3月に成立し

た移民・難民・国籍法では、移民を雇用してその就労許可証が不備であった事業主に対しては2,000ポンド（およそ40万円）の罰金が課せられることになった。また雇用した移民が不法就労者であることを知りながら雇用していた悪質な事業主は、2年以下の禁固ないしは無制限の罰金として罰則規定が強化された。日本では1990年の入国管理法改正時に、新たに不法雇用助長罪として事業主への罰則規定が導入されたから、イギリスの場合、この措置は遅いといえは遅い。昨年の2005年までは不法就労者に関する数値もなく、また不法移民を雇用していた事業主も、偽の労働許可証にだまされたという言い訳が何とか通ってきたこと自体、いい加減といえはいい加減であったかもしれない。新移民法は2006年に成立したが、施行される時期についてはまだ発表されていない。

また移民の人権を無視するという労働党内部からの批判にもめげずIDカード法が2006年に成立し、2008年から導入される見込みとなった。大陸諸国では既にIDカードが導入され、移民にその携帯が義務付けられているが、ようやくイギリスでも3ヶ月以上の滞在者と16歳以上の移民にIDカード携帯の義務付けが同様に導入されることになったのである。イギリスの移民に対する国内管理（いわゆる在留管理）の弱さ、あるいは国内管理不在の象徴として考えられてきたIDカード制度の未導入に対して、ようやく政府が答えたといってもよいであろう。IDカード導入の目的はテロ対策と同時に、不法就労者の削減、正規外国人就労者の失踪予防、他者への詐称予防、福祉不正受給の予防と言われている。IDカードには、指紋以外に虹彩などの生体認証システムが導入される予定で、本人確認

が容易となる。この導入によって民族差別が強化されるのではないかという懸念が表明されてはいるものの、テロ対策という錦の御旗の前にはこうした懸念はすべて雲散霧消となった。

また2006年4月に内務省は受刑者8万人中、1万人が外国人であることを発表した。これは野党保守党の質問に答えての事実発表であるが、野党が追及した問題はこうした外国人が刑期満了後も本国に送還されず国内に滞っていることであった。そこで内務省は彼らの国外追放を徹底することを約束することとなり、外国人犯罪者の管理が手ぬるくはないという姿勢を見せたのである。

以上、政権担当政党にとって移民問題は野党からの恰好の攻撃材料となっており、外国人とりわけ非キリスト教徒に疑心暗鬼となりやすい国民感情を前提に、政権政党であるブレア労働党も次々と不法就労者対策を導入しているのが現状であろう。

3. 移民斡旋業者登録法の導入 (Gangmasters Licensing Act)

不法就労者が不法就労者として就労している背景には、不法就労者自身の選択と彼らを雇用する事業主が存在するばかりではなく、不法就労者を食いものとする移民斡旋業者の存在が指摘されている。移民斡旋業者の最悪部分についてはマフィアなどの非合法組織と関係があり、移民斡旋が人身売買（トラフィキング）となっていることは周知の事実である。2004年に成立し、2006年から施行された移民斡旋業者登録法は、移民斡旋業界の適正化を図る目的で提案された。その内容を紹介すると、斡旋業者は移民斡旋局(Gangmasters Licensing Authority : GLA) に登録しなけ

ればならず、事業主もまたこうした登録業者からのみ人材供給を受けることができるというものであり、当面は農林漁業水産業と生鮮食品包装業にのみ適用される。

この法律は2004年にランカシャー湾で貝採集中の中国人労働者が21人満ち潮で溺死した事故がきっかけとなって成立した。彼らがすべて不法就労者であり、人名さえ確認できなかった点、また不法就労者が常に事故や危険作業と隣り合わせに就労させられている点が明るみに出されたからである。実際、合法、不法を問わず幹旋業者によって供給される労働者の多くは最低賃金以下の賃金水準と長時間労働であり、過密な住居に居住し、危険作業に従事し、パスポートも事業主か幹旋業者に取り上げられている。こうした農業関連労働者の多くは外国人労働者で構成され、英語が不自由なことから自分たちの権利についても知らされていないことが多い。また就労場所も人里離れている。こうした条件を列挙しただけでも彼ら移民労働者が搾取や強制労働の対象となりやすいことは火を見るより明らかであり、幹旋業者を登録することにより、業者の選別に政府が乗り出したことになる。またこの立法化にあたっては、倫理的通商促進会議（Ethical Trading Initiative）のような企業、労働組合、NGO メンバーを構成とする団体が果たした役割が大きい。

もっともこの制度を実効性のあるものとするために設立されて移民幹旋局は全国を対象としながら30人の検査官しかおらず、また農業分野と並んで不法就労者の雇用が多い建設、倉庫、ホテル、レストランなどの業種はこの制度に含まれない。しかし、移民幹旋業者登録制度が設立されたために、農林水産分野で就労している42-61万人の臨時労働者の安全

衛生と労働条件がチェックしやすくなった。また政府にとっては幹旋業者からの徴税が容易となって税収が見込め、かつ各種給付の詐欺的な受給を防ぐことも容易となることが期待されている。新設部局への初任配置の人数が僅か30人ということで、政府の姿勢がポーズに過ぎないという疑問を投げかける向きもあるようだが、とにかく新しい登録制度が発足したわけである。法が施行された2006年10月1日付のBBC-on-line 記事に拠れば、1000から4000とも言われる農林水産業関連の移民幹旋業者のうち、およそ900業者が登録申請を行ったという。

どれだけ最低賃金の水準を上げ、長時間労働の規制を行っても、こうした規制の対象となる労働者が増大すれば規制の影響力は薄まってしまう。移民幹旋業者登録制度は、通常の労働基準から対象外とされやすい移民労働者を保護し、かつ国内の労働者と同程度の労働条件を実現させることで、国内労働者全般の労働条件を守る働きを示すことが期待されているだろう。労働市場の底辺に位置づけられる人を守ることは、それより上に位置する人々を同時に守ることになるからである。

4. 東欧労働者の流入とその影響

2004年5月にEUに新規10カ国が加盟したことにより、イギリスの場合、当面の低熟練労働者不足は解消された。2006年8月時点で、イギリスが受け入れる東欧8カ国からの移住者数はおよそ60万人とされている。受け入れ以前は12-13万人が来英すると予想されていたから、予想を大幅に上回る。東欧から2年間におよそ60万人（そのうちには帰国した人も含まれる）が労働者として流入したことで、産業界は十分な労働力が確保できたと安堵し

ている。彼らの大半は、非正規雇用の低賃金労働者であり、不景気になれば帰国することが予想されるからで、不法就労者ではなく合法就労者でありながら、柔軟な労働力として雇用することが可能となっている。もっとも、この60万人という数値が予想外であったために、2007年1月1日にEU新規加盟国となるブルガリアとルーマニアについては、農業と食品加工で一部制限つき受け入れを認めるだけで、原則として受け入れ制限（具体的には、入国に際しては雇用先が決定していることが条件となる）が付される予定である。

労働市場の観点から見ると、非正規雇用で雇用保護の枠外である低賃金労働者が拡大するということは、一つには生活水準の上からも、また一つには彼ら移民労働者を中心とする低賃金労働者が内国人と同等ではなく、福祉国家の給付対象者では無いという点からも、イギリス社会の中で社会的アウトサイダーが増大したということを意味していよう。たとえば、東欧労働者について、失業給付は就業後1年を経過してから給付すると言う制限措置があり（内国人は就労経験がなくても失業保険受給資格がある）、また安価な公営住宅に入居する権利を持たない。

さらにまたイギリス国民、あるいはイギリスの大衆は現在もなお自国が世界で最たる福祉国家であるという福祉国家優越思想を信じている。そのため、他国者である移民がこの福祉国家にぶら下がる存在、自分たちに重荷に転ずるのではないかという潜在的な恐怖感を常に抱いている。たとえば政府自身、増加した東欧移民に対して内国人と同様の福祉レベルを保障すれば、国民は彼らを「福祉ぶら下がり者（ベネフィット・シーカー）」とみなして反感を増大させるのではないかと懸

念を発表している。あるいは、自らの経済政策の失敗でインフレを招いたことを安価な移民労働力の導入によって糊塗しようとしているという政府への批判、EUに追随するような移民受け入れは伝統的ブリテンの文化を崩壊させるという意見、などは国民の反移民感情をひどくない形で示した類のものである。

移民受け入れ人数という客観的数値から見て低賃金労働者という新しい周辺階層が拡大している。他方、福祉国家の経済的保護は従来の国家メンバーにしか適用されず、移民はその枠外に置かれる。デビット・ルイダ（David Rueda）という政治学者によれば、「移民という社会的アウトサイダーは経済的にもアウトサイダーであるだけでなく、福祉国家の枠外に置かれているために通常の政治的同化と統合のルートらはずれてしまう。左翼政党は伝統的に移民と競合しやすい低賃金労働者の票に依存してきたし、右翼政党は反移民のポピュリストに迎合しやすい。結局、移民を中心とする非正規雇用の低賃金労働者を政治的に包摂するルートがないために、彼らが増大すれば、民主主義の危機をもたらす可能性が高い」という。

以上のように、移民制度を刷新し、各種規制を新設していくという近年のイギリスの措置は、いわば今後ともイギリスが移民を受け入れていくという決意表明とその準備措置として考えれば納得がいくだろう。今後とも移民受け入れを継続して行くほかに取るべき選択の余地がないとするならば、大過ない受け入れを可能とするために、各種様々な努力の表れとしてこうした規制が導入されるのであろう。

筆者紹介

上林 千恵子（かみばやし ちえこ）

〔略歴〕

- 1949年 生まれ
1973年 一橋大学社会学部卒業
1979年 東京大学大学院社会学研究科修了
東京都立労働研究所非常勤研究員
江戸川大学社会学部専任講師を経て
1996年 法政大学社会学部教授

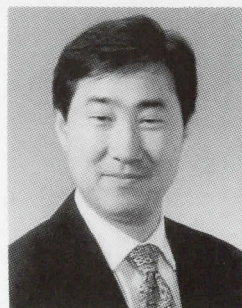
〔主な論文〕

- “Current Migration of IT Engineers to Japan: Beyond Immigration Control and Cultural Barriers,” in C. Kuptsh & Pang Eng Fong eds., *Competing for Global Talent*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2006
- 「選択的移民受入れの実現を目指して～イギリスの移民政策の現状と評価」
労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書No.59：欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』2006年
- 「情報技術（IT）の発展と雇用の変容」
船橋晴俊編、講座社会変動第4巻『官僚制化とネットワーク社会』2006年、ミネルヴァ書房





やる気がでるとき・ でないときのマネジメント



神戸大学大学院経営学研究科
教授 高 橋 潔

リーダーシップとモチベーション

ミクロの観点からマネジメントを考えると、重要なテーマが2つある。1つはリーダーシップであり、もう1つがモチベーションだ。一見すれば、リーダーシップが管理者の立場、モチベーションが従業員の立場に立ったマネジメントと思われるかもしれない。が、リーダーシップとモチベーションは相互に結びつく表裏の関係にある。リーダーシップの一環として、やる気がなぜ生まれてくるのかを理解しないで、部下のやる気を引き出すことはむずかしい。また、管理職層に限らず、組織のどのレベルでも、活力があり、周りを巻き込み元気づけることができる人がリーダーシップを発揮する。現場の管理監督職であれば、学者ではないから、リーダーシップとモチベーションを厳密に分けたりしないだろう。だから、自然とこの2つにマネジメントの焦点が向けられるといってよい。

ただし、リーダーシップとモチベーションを比較すれば、リーダーシップのほうが圧倒的に情報を得やすい。リーダーシップについて

では、国内外で出版された専門書、コンサルタントやスポーツ選手の手による著作などが数多く見うけられるが、逆にモチベーションについては、書店でビジネス書を眺めてみても、決定打といえるような書籍にあたらない。だから一層悩みが深くなる。仕方なく、図書館に出向いてマネジメントに関するテキストを手にとれば、自己実現や達成動機などのモチベーション理論の古典に触れることができるが、1940年代から70年代にかけて探求されてきた理論や研究成果が、21世紀のわれわれの働き方にあうのかどうか疑問も残る。だから、新たな視点でモチベーションを考えていくことが大切だ。

モチベーションのアップダウン

われわれは、日々の活動の中で、気力が充実してやる気が高いときがある一方で、気分が乗らずまったくやる気がでないときもあることを知っている。モチベーションにはアップダウンがあることを、身をもって感じている。しかしこれまで、モチベーションの学説では、アップのほうにだけ注意を向け、常に

やる気を高めておくことが指向されてきた。たとえば変だが、明石家さんまやユースケ・サンタマリアのように、いつも元気でハイテンションであることが求められてきた。

反面、モチベーションのダウン（ディモチベーション）は、うつやストレス、精神的な不健康の一部に区分けされてきた。やる気のなさは自分の弱さの証しのように、目を向けることがはばかられてきた。しかし、モチベーションにはアップとダウンがあるものだ。これを、1人の個人の両面ととらえれば、時として移り変わる流れのようなものとして考え直せば、強さと弱さを兼ね備えたわれわれのやる気の内実を、よりよく理解できるのではないか。それが本稿での1つの主張である。

職場において、やる気ができるときとでないときをストレートに検討した研究は見当たらないので、スポーツ場面でのモチベーションのアップダウンを見てみることにする。東京学芸大学杉原隆教授らが中学全国大会で入賞した選手に対して行った調査によれば、やる気になった理由として、男子では「①ライバルとの競争」「②記録・プレーの向上」「③スポーツ自体の楽しさ」「④限界への挑戦」「⑤ライバルとの切磋琢磨」があげられ、女子では「①ライバルとの競争」「②ライバルとの切磋琢磨」「③チームメートとの一体感」「④限界への挑戦」「⑤友だちの励まし」が、順にあげられた。一方、やる気をなくした理由としては、男子では「①練習の苦しさ」「②記録・プレーの主観的不満」「③記録・プレーの客観的低下」「④けが・体調不良」「⑤試合の不安・恐怖心」があげられ、女子では「①記録・プレーの客観的低下」「②練習の苦しさ」「③記録・プレーの主観的不満」「④

指導者との関係」「⑤試合の不安・恐怖心」が、順にあげられている。

この結果から、モチベーションの向上と低下についての示唆を得るとすれば、男性にとっては、活動自体の楽しさや限界への挑戦といった内発的動機とライバルとの関係がやる気の源泉であり、女性では、ライバルやチームメート、友だちといった他者との関係がやる気に寄与している。一方、苦労、不安、思わしくない成果などがやる気を失わせる原因となっており、男女で大きな違いはない。要するに、モチベーションの上昇と下降にははっきりとした違いが認められるし、男女でやる気の源に差があることもわかる。もしこの結果が職場にもあてはまるとすれば、管理監督者が職場のモチベーションを上手にマネジメントしていくためには、従業員の感じる不安や苦労の原因を察知し、精神的に安定できる仕事割当てを考えるとともに、男性には競争と内発的動機を刺激することによって、女性には対人関係に腐心することによって、モチベーションを向上させていくことが必要になるのではないだろうか。

3次元モチベーション理論

モチベーションは目に見えないものなので、実際に取り出して見せることができない。だから、自分なりに納得し、じっくり考える考え方を身につけなければ、この抽象的概念について深い理解を得ることができない。普段はなんとなくわかった気になっているモチベーションだが、深く考えようとすればするほど、わからないことが増えてくる。

では、そもそもモチベーションとは何か。別の問いかけをしてみよう。自分はどれほど

の情熱家といえるか。気持ちはどこを向いているのか、何にやる気を感じているか。どれほど根気よく努力を続けられるか。これらの質問は、さまざまな面でわれわれのモチベーションを取り上げるものである。かつては、「動機づけ」という用語が使われていたが、今では、スポーツの解説などで、いわゆる「やる気」や「情熱」「努力」「根気」「闘争心」などを言い表すために、モチベーションの言葉が頻繁に交わされている。すでに日常用語の一部になっている。

ブリティッシュ・コロンビア大学のクレイグ・ピンダー博士によれば、モチベーションとは、「個人の内部もしくは外部から派生し、特定の行動の強度、方向、持続性を規定する活動力」と定義することができる。この定義にも明らかなように、現代におけるモチベーションの概念は、①エネルギー強度、②方向性、③持続性の3次元からとらえるのがよい。しかし、これまでわが国で出されてきたテキストを見ると、モチベーションは、その内容とプロセスの2相で整理されており、3次元でとらえられることはなかった。だから、あらためて3次元の考え方を提唱してみたい。それが本稿のもう1つの主張である。

第1のモチベーションの強度とは、われわれのある行動へと突き動かしていく内なる力がどれほど強いを示す。一言でいえば、動機の強さである。スポーツでは、「ハングリー精神」や「(勝ちたいという)気持ち」、「メンタルの強さ」が大切だとよくいわれるが、それに近い。

われわれは喜びや楽しみ、希望、友愛といった肯定的感情を与えてくれることには接近しようとするが、反対に、悲しみや恐れ、

不安、怒り、ストレスといった否定的感情を引き起こすことを回避しようとする。仕事でいえば、何かを成し遂げたときの喜びや、周りに認められるうれしさ、将来への希望などには前のめりになるが、仕事上で辛いことや嫌なことがあれば、ミスや失敗が重なれば、気持ちが後ろ向きになり、気後れがする。接近と回避というふうに言い表せば別々のことのように聞こえるが、この2つの心の動きは表裏一体であり、われわれの気持ちや行動が、前進と後進のどちらにどの程度向いているかを示している。そして、前向きか後ろ向きかは、喜びと悲しみ、楽しみと憂いといったわれわれの感情に結びついているから、自分の気持ちを素直に見つめていけば、それを理解することができる。

俗に「やらないで後悔するより、やって後悔するほうがよい」という言い方がある。この言い回しの裏には、ことに挑む積極的発想だけを表す一面性があるようだが、実は、「好きだけど嫌い」「やりたいけどやりたくない」というように、接近と回避の両面が併存するのが人間の心理の複雑さである。その間にあるジレンマをうまく言い表すとすれば、「やらないで(リスクを冒さないで)ほっとするのと、やって(チャレンジして)ときめくのと、どっちがいい?」という微妙な比較になるものだ。

第2のモチベーションの方向性とは、どの方向にわれわれの力を集中させていくかを示すものである。スポーツでいえば「集中力」にあたる。方向性が定まらなければ、いかに活力に満ちていたとしても、力が拡散してしまう。だから、たくさんの可能性のなかから1つ、もしくは少数に集中していくことが、

モチベーション向上のためには必要となる。

モチベーションの方向性には、ものの考え方（認知の働き）が大きく影響している。すなわち、頭で考えたことや思い描いたイメージが、自分の行動を方向づける中心的役割を担っているのである。スポーツにおいて、イメージングやメンタル・リハーサル（自分が活躍しているシーンをイメージとして何度も繰り返し思い浮かべること）の重要性が指摘されているが、その働きに近い。マーケティング的にいえば、コンセプトの設定が行動に方向性を与えるということだ。また、日々のマネジメントの中では、意識的に設定した目標がわれわれを動機づけることも知られている。目標管理制度（MBO）が多用されるのも根拠がある。

方向性を問題にするとすれば、行動の舵取りにあたって、見取り図や地図・海図のようなものがあり、それを見ながら知的に判断することが必要となる。その要素として、イメージやコンセプト、目標などがもたらす知的作用をあげることができるのだ。

そして、第3のモチベーションの持続性とは、行動の源となる力をどれほど持続してもち続けられるのかを示すものである。スポーツでいえば「根気」や「持久力」のようなものだろう。持続性は、モチベーションの3次元のなかで、実はもっとも大切な要素である。というのは、地道にコツコツと努力することのほうが、短期集中型の働き方よりも、意義のある成果に結びつきやすいからだ。

モチベーションの持続には、報酬が大きな役割を果たしていると考えられる。伝統的学習理論では、喜びや満足をもたらす行動をわれわれは繰り返そうとし、それはやがて習慣

化する。だから行動が持続する。そして、報酬を考えていくときには、金銭による経済的報酬、名誉や賞賛、謝意など、人と人との接触から生じる社会的報酬、成長や自己充足にかかわる内発的報酬を分けて考えることができる。経済的報酬が内発的動機を害するとする指摘もあるが、そうともいい切れない。報酬はどれも同じく重要だ。

船舶のたとえ

最後に、長い航海を託す船舶にたとえて、モチベーションの3次元まとめてみよう。第1に、船の推進力（エネルギー強度）を決めていくのは内燃機関（エンジン）であるが、これを十分にコントロールできる能力がまず必要である。エンジンにはさまざまな方式（蒸気機関やディーゼル機関、原子力など）があり、出力（馬力）が異なるが、いずれであってもしっかり推進する。要はエンジンを発動させ、うまく制御し、前進と後進のどちらにどの程度の動力を伝達するかを、意識的にコントロールすることが大切なのだ。われわれはいつも前向きではない。進むにしても退くにしても、それがきちんと自己コントロールできること、これがモチベーション・マネジメントの基本だろう。

第2に、船の方向性を決める舵取りについては、たくさんの可能な航路のなかから1つを選んでいく、選択と集中にかかわる認知的メカニズムである。そのためには、操作する舵の向きだけでなく、航路全体を見渡すための海図と、現在位置をとらえるGPS（全球測位システム）の役割を合わせて考えることが大切である。操舵は、状況認識と意思決定という知的プロセスなのだ。ただし、仕事

における活動では、大航海時代のように、大まかな海図と羅針盤による不正確な測位に頼ったあいまいな意思決定を迫られることも多い。だから、行く先もわからず途方にくれ、潮に流され大海原で漂流するようなことがないよう、ことあるごとに集中して方向を決めていくことが必要なのである。

第3に、長い航海を成し遂げる持続性については、航海の途中でときどきに寄港し食料と燃料を補給するように、中間地点でたびたび喜びを感じ、緊張をほぐし、気力をもちなおす経験が大切である。気張ってみても、普段以上の力が発揮できることはそう多くはないし、高い成果は日々の積み上げで達成されることが多いので、長い目で地道にやっていくのがよい。地道な活動は、精神的高揚の少ない、しかし苦痛や辛抱も少ない地味で平坦な経験の連続である。それを継続するためには、日々の活動から得られる小さな報酬や充実感を感じることが大切である。「継続は力」なのである。

モチベーションは多くの要素が相互に作用する複雑なプロセスであるから、単純には割り切れない。ただし、そこに3つの次元があることを理解すれば、自己の情熱や努力、根気などをよりセルフ・マネジメントできるようになるだろう。すなわち、①気持ちの強さと向きを自分自身で意識的にコントロールでき、②静かな環境の下で集中力を高め、③日々の喜びを感じて努力を継続することができれば、われわれ1人ひとり、モチベーションを鍛えていくことができる。また、管理監督者の立場であれば、①競争によって負けず嫌いの気持ちを刺激したり、エンパワメント（任せること）によって部下に自信をつ

けさせて、前向きの気持ちを強めていき、②ビジョンやコンセプトを提示したり、目標を明確化することなどを通じて、部下1人ひとりの意識を1つところに集中させ、さらに、③褒めたり、認めたり、昇進・昇給を働きかけたり、内発的・外発的報酬をうまく与えることによって職場の活力を維持していくのが、モチベーションの観点からみたマネジメントのあり方だろう。

〔筆者は中部産政研 研究員〕



上限金利問題



大阪大学社会経済研究所
教授 大竹 文雄

消費者金融の金利問題

政府は10月31日、消費者金融など貸金業者に対する規制を強化する貸金業規制法や出資法など一連の関連法改正案を閣議決定した。刑事罰を伴う出資法の上限金利（年29.2%）と利息制限法の上限（同15-20%）の間には、グレーゾーン（灰色）金利とよばれる部分がある。200万人と言われる多重債務者問題は、消費者金融がこの高率の灰色金利で貸し出したことが原因だとされてきた。今回の改正案は、出資法の上限金利を公布から2009年に利息制限法（同20%）の水準に引き下げ、金利の上限を一本化するのが柱となっている。

改正案はこのほか、貸金業者が「消費者信用団体生命保険」に加入して生命保険料を払い、借り手が自殺した場合に保険金を受け取ることを禁じる規定を盛り込んだ。さらに、違法な超高利融資を行った業者には最高1億円の罰金を科すなど、闇金融の排除を徹底するための項目を明記した。

こうした改正案のうち、上限金利の引き下げについて考えてみよう。実は、多重債務者

問題を解決するのに、上限金利規制が有効か否かという問題は、極めて経済学的な問題である。しかし、この問題について、経済学の観点から議論が十分に整理されているとはいえないのではないだろうか。マスコミ報道を見ても、悲惨な多重債務者や悪徳金融業者に焦点をあてた感情論の議論が中心になっている。上限金利の引き下げに反対する国会議員は、「業者寄り」である、というレッテルを貼られ批判された。最終的には、上限金利引き下げ案に決定したが、その議論の経緯で、きちんと経済学的な論証がなされたとはとても言えない状況にある。

確かに、各種の報道や須田慎一郎氏の『下流喰い—消費者金融』（ちくま新書）を読む限り、悪質な消費者金融業者が存在するのは事実のようだ。激しい取立てによって自殺者が出ているのも事実だろう。それでも、悲惨な多重債務者を救うための方法として上限金利を引き下げることが一番いいのかどうかは、きちんと検討する必要がある。

労働市場における価格規制

価格規制という強力な市場介入策を行う場合には、それなりの経済合理性が必要である。市場の失敗がない限り、価格メカニズムに任せておくことが効率性を達成することにつながるからだ。

労働分野には、最低賃金法という価格規制がある。最低賃金法は、たとえ雇われる方が、最低賃金以下の賃金で働くことを了承したとしても、違法行為になるという意味で、強力な価格規制である。この意味では、罰則付きの上限金利規制も同じである。自由な契約の権利を侵害してまで最低賃金法による規制を行うべきか否かについては、経済学的な議論がなされてきた。

(競争的な労働市場)

労働者も企業も十分に競争的な市場であれば、最低賃金制度の存在によって、最低賃金以下の生産性しかない人たちの雇用が失われてしまう。つまり、もっとも生産性が低い弱者が、最低賃金規制のために失業してしまうのである。この場合、最低賃金制度は労働市場に悪影響しか与えない。これが多数派の経済学者の考え方である。

(買い手独占)

経済学者の中にも最低賃金法に賛成する人もいる。その際の最大の論拠は、労働市場が買い手独占になっているという想定である。なぜ、雇い主側が独占状態だと最低賃金制度が正当化できるのだろうか。それは、雇い主が独占状態であれば、労働者を多く雇おうとすると一人あたりの賃金を引き上げていく必要

が出てくることを織り込んで、少な目の労働者しか雇わないことが原因だ。もし、雇い主が無数にいるような状況なら、労働者の生産性よりも賃金が低い限り労働者を雇った方が得なので、必ず生産性と賃金は等しくなってくる。しかし、ある地域に雇い主が一人しかいないような状況を考えると、企業は労働者を労働市場が競争的な場合よりも少な目に雇用することで、生産性よりも安い賃金で労働者を雇用することができるので、その方が利潤が大きくなるのである。

地域に職場が一つしかない、という想定は現実的でないかもしれない。しかし、主婦のパートや学生のアルバイトのように、通勤に時間をかけることができない労働者の場合には、働き場所の選択肢が一つしかないということも十分にある。このような場合には、買い手独占の状況になっていると言える。労働者を採用する側が、多くの労働者を採用すると賃金単価が上がっていくことを想定して、労働者の採用数を決めている場合は、買い手独占状態に近いのである。

このような買い手独占の場合に最低賃金を引き上げると、雇用者数を増やすことが企業の利潤を増やすことになる。というのは、最低賃金という規制があると、雇用者数によって賃金が変わるということを雇い主が考慮しても仕方がないからである。

上限金利規制

労働市場における賃金規制の議論は、そのまま金利規制の議論に应用できる。ただ、賃金の問題では、あまり議論をする必要がなかった人間の合理性についての仮定が、金利の場合には決定的に重要になってくる。

(合理的な消費者の想定)

まず、借り手が「後悔しない」という意味で合理的な意志決定を行っている場合を想定しよう。この時、借り手に関する情報が完全で、消費者金融市場が競争的だとすれば、金利の上限規制は、お節介なだけでなく、リスクが高い借り手がお金を借りられなくなるという意味で非効率性が発生する。これは、最も返済リスクが高いという意味の弱者が、消費者金融市場から排除されることを意味する。

では、貸し手が独占的だったらどうなるだろうか。貸し手は、他に貸し手がない状況を利用して金利を高くして利潤を高めることができる。この場合、上限金利規制は貸出額を増やし効率性も高めることになる。消費者金融業者が数多くある場合であっても独占状況に近い場合はある。それは、借り手が瞬時に貸し手を見つけることができない場合である。この場合には、借り手が他の貸し手をすぐに探せないことを貸し手が知っている限り、独占状態が発生しているのと同じである。その場合は、より多く貸そうとすると借り手は低い金利でないと借りてくれなくなることを考えて、貸し手は貸出額を決めるのだ。ただし、この場合は過剰貸し出しが発生しているのではなく、過少貸し出しが発生しているのである。貸し手独占を上限金利規制の根拠とするならば、上限金利の引き下げは消費者金融の貸出額の増加をもたらすことになる。それが、経済厚生を引き上げている証拠なのである。ちょうど、最低賃金の引き上げによって雇用量が増えるという買い手独占の議論と同じである。したがって、仮に過剰貸し出しが問題だというのであれば、この議論以外の論拠が必要になる。

次に、借り手に関する情報が不完全な場合を想定しよう。金利を高くすると危険な借り手しか借りてくれないという逆選択という状況が発生する。すると、貸手はあえて低い金利にして希望者全員には貸さないという信用割り当てを行う。ただしこの時は、担保なしで借りたい者には高い金利で、担保付きで借りたいものには低い金利で貸し出すことにすれば、危険な借り手と安全な借り手を識別できて逆選択を解消できる。なぜなら、まじめに返すつもりの借り手は担保を差し出しても平気であり、返済するつもりがあまりない借り手は担保を取られるのを嫌がるからだ。つまり、この議論からは上限金利を正当化することはできない。

この他、借り手の返済能力以上に貸し付けるという過剰貸し出しという問題も発生する可能性がある。これは、いわば借り手の返済能力に対するバブルが発生しているとも言える。このようなバブルが発生するのは、借り手の情報が不完全な場合が多い。いつ倒産するか分からない危険な借り手を、貸し手が「ババ抜き」のようにたらい回しにして過剰貸出するのがバブルの典型である。最初から借り手に信用力がないことを知っていて貸し出しておいて、借り手から略奪的な取立てを行うという悪質な金融業者の存在は、このバブルの議論のひとつである。これは、信用情報が不完全であるから可能な戦略である。情報の不完全性から発生する問題は、借り手側の情報を整備することで対応すればいい。また、非合法的な取立てを禁止することが対応策になる。

（「後悔する」タイプの消費者の場合）

今度は、借り手が「後悔する」タイプの人間だと考えてみよう。つまり、人が将来の大きな利益よりも目先の小さな利益を選んでしまうという特性（双曲割引）をもっていると考えなのだ。

実は、後悔するか否かは、「せっかちさ」の程度を表す時間割引率の構造に依存する。時間割引率とは、将来のことを現在に比べてどの程度重視するかという程度である。時間割引率がちょうど固定金利の複利のようになっている（指数関数）タイプの人々は、後悔することはない。このような時間割引率をもっている人であれば、今から1年先のことを計画したとき、実際に11ヶ月が過ぎてもう一度1ヶ月先（もとの時点から1年後）のことを考え直しても、時間が経過した以外の環境の変化がなければもともとの計画を変更したいという気持ちにはならないはずだ。

一方、後悔する人の場合は、遠い将来の時間当たり割引率が、近い将来の時間当たりの割引率より低下するような特性をもつといえる。このような特性をもつ時間割引率は、「双曲割引」と呼ばれている。宿題をついつい後回しにしたり、ダイエットに失敗したりするのも同じ原因である。

双曲割引をもった人は、つい借りすぎて後で後悔してしまう。双曲割引をもった人が多重債務の原因であれば、上限金利規制は多重債務者を減らすだろう。しかし、双曲割引の人が借り過ぎて後悔することは変わらない。しかも、双曲割引をもたない人で、リスクの高い人の借り入れの機会を失くしているという問題は残るのである。

（習慣形成・中毒の問題）

多重債務に陥る原因は何だろう。後悔しないタイプの人であっても、後悔するタイプの人であっても、返済可能な範囲で借りている限り、多重債務者になることはない。後で後悔すると言っても、借金が返済できないことを知っていて借りる人はいないはずである。返済できなくなるのは、予想外の永久的な所得低下のショックが発生した場合だ。借り入れた時には、返済できるはずだったのに病気になるとか、失業してしまったということが発生した場合だ。それでも、多くの人は生活水準を下げて借金の返済に充てるだろう。

ところが、生活水準を下げるができない場合もある。すでに、生存のための最低生活水準の場合にある場合だ。また、パチンコなどのギャンブル中毒、アルコール中毒といった中毒にかかっている場合も、急にパチンコをやめたりアルコールをやめたりできないために、借金の返済ができなくなることが多い。こうした人に対する対策は、上限金利規制ではなく、信用力に関する調査能力を高めること、カウンセリング機能を充実させることになる。最低生活水準にいる人については、生活保護の制度を整備することが対策になる。

結局、上限金利規制に頼るよりも情報を整備すること、貸し出し条件に関する情報提供や取り立て行為などの不正行為に対する罰則をきちんとすること、人間の本能的ともいえる双曲割引を矯正するメカニズムを導入していくこと、中毒症状に対するカウンセリングを充実すること、生活保護制度を見直すことが必要ではないか。



労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方③

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

「労働時間 1」

1. 年間労働時間の推移

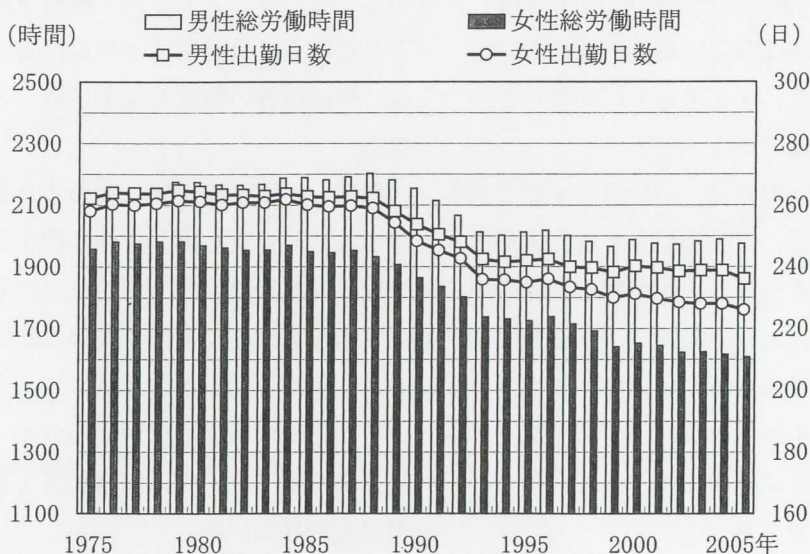
—1990年代に時短が進む—

今回は、男女別の労働時間を産業別にとらえる。厚生労働省「毎月勤労統計調査」から、所定内労働時間（正規の始業時刻と終業時刻

との間の労働時間）と所定外労働時間（早出、残業、休日出勤等の労働時間）、2つを合計した総実労働時間（総労働時間）、および出勤日数、という労働時間の実態を見てみよう。全産業についてみると、1980年代後半以降、男女ともに総じて労働時間は短くなっている。

図表1 年間労働時間の推移（全産業）^{注1}

(年)	男 女 計				男 性				女 性			
	出勤 日数	総 労働時間	所定内 労働時間	所定外 労働時間	出勤 日数	総 労働時間	所定内 労働時間	所定外 労働時間	出勤 日数	総 労働時間	所定内 労働時間	所定外 労働時間
1975	261	2064	1937	127	262	2110	1954	156	258	1957	1899	58
1980	263	2108	1946	162	264	2174	1970	205	261	1968	1897	72
1985	262	2109	1932	177	263	2189	1963	226	260	1949	1869	80
1990	252	2052	1866	186	254	2154	1914	239	248	1863	1777	87
1995	240	1909	1773	137	242	2012	1835	177	235	1725	1661	65
2000	237	1859	1719	140	240	1987	1805	182	231	1652	1580	72
2005	233	1829	1680	149	236	1975	1778	197	226	1608	1530	78



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

1985年と2005年を比較すると、総労働時間は男性で214時間、女性で341時間、出勤日数は男性で27日、女性で34日短くなった。1980年代後半以降の労働時間短縮の背景には、日本人は働きすぎであるという批判を欧米諸国から受けたことにある。批判を受けて、政府は「週48労働時間」から「週40労働時間」、週休2日制の普及をめざした。一挙に「週40時間」へ短縮することは難しいため、1988年から段階的な労働時間短縮を実施した。10年をかけて1997年4月1日から「週40労働時間」

となった。ただし、中小・零細企業にはさらに2年間の猶予期間が与えられた。

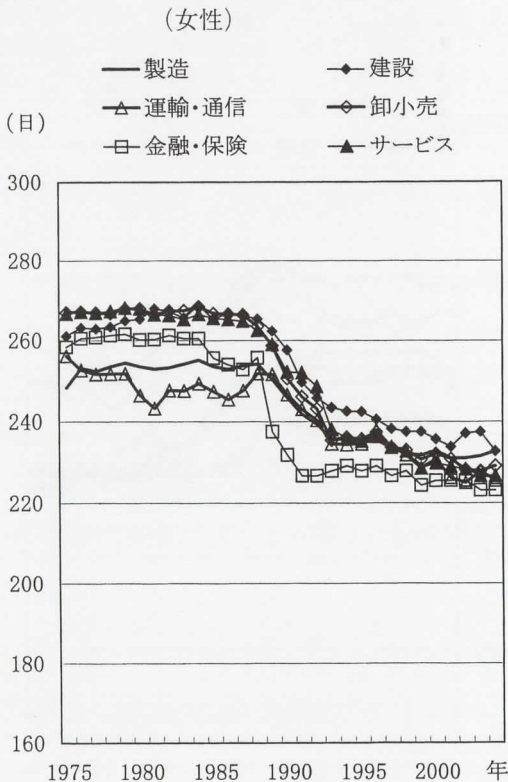
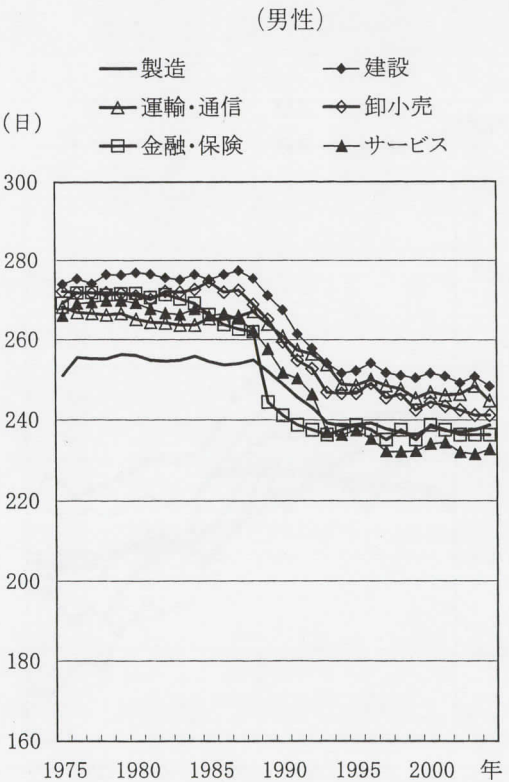
男性と女性の2005年の年間労働時間を比較すると、男性は女性より367時間長い。所定内労働時間では、男性は女性より248時間長く、所定外労働時間では、男性は女性より119時間長い。所定内労働時間でも、所定外労働時間でも、男性は女性より長い。

2. 出勤日数の推移

主要産業の年間出勤日数は、週休2日制の

図表2 産業別にみた年間出勤日数の推移^{注2}

(年)	男 性						女 性					
	建設業	製造業	運輸通信業	卸小売業	金融・保険業	サービス業	建設業	製造業	運輸通信業	卸小売業	金融・保険業	サービス業
1975	274	251	268	272	269	266	261	248	256	267	258	267
1980	277	256	265	271	272	269	265	254	247	268	260	268
1985	275	255	265	275	266	266	266	254	247	267	256	266
1990	268	249	261	260	241	252	258	246	247	251	232	252
1995	252	239	249	247	239	238	243	235	235	236	228	235
2000	252	238	247	245	239	234	236	233	231	232	226	230
2004	248	239	245	241	236	233	233	233	226	229	223	227



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

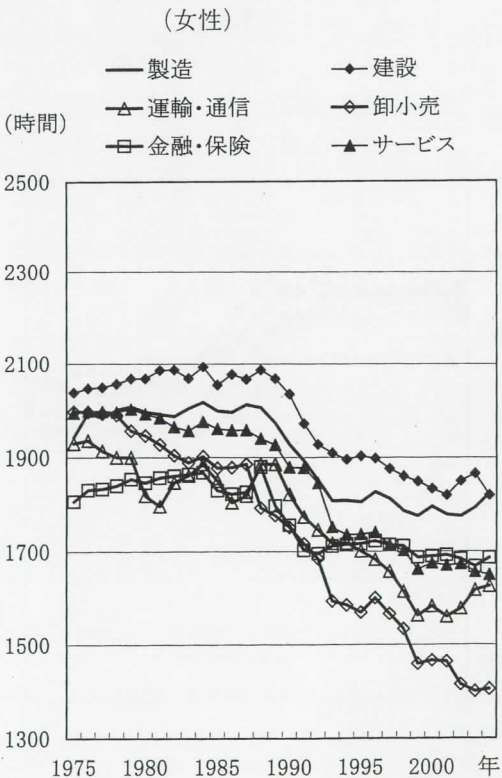
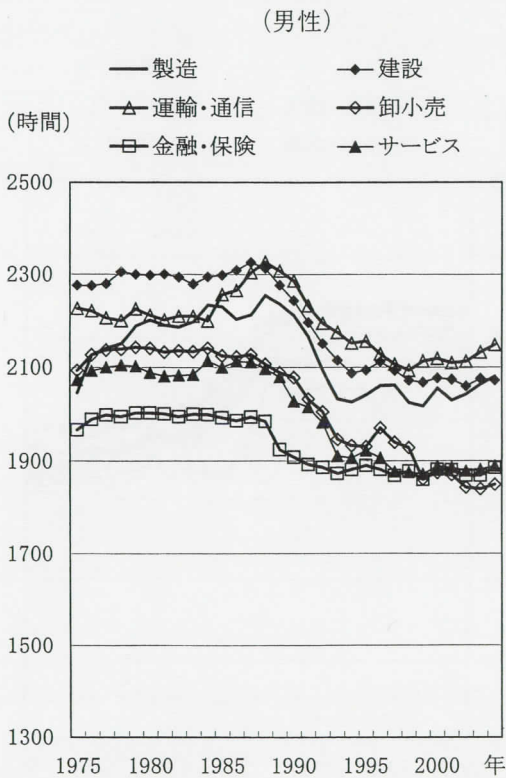
普及と定着を受けて、1988年以降大きく減少した。企業の実態に応じた取り組みであったが、1985～2004年の20年間に、製造業では男性16日、女性21日、卸小売業では男性33日、女性38日、金融・保険業では男性30日、女性33日、サービス業では男性33日、女性39日、年間の出勤日数は短くなった。いずれの産業でも、年間出勤日数は男女ともに短くなっている。また、男性より女性の方が出勤日数の減少のペースは速い。

3. 年間総労働時間の推移

1980年代中盤の労働時間のピークの時期に比べると、主要産業の労働時間は男女ともに短くなった。総労働時間を1985年と2004年で比較すると、製造業では男性150時間、女性175時間、卸小売業では男性276時間、女性473時間、金融・保険業では男性108時間、女性145時間、サービス業では男性211時間、女性311時間、短くなり、諸外国から非難された長時

図表3 産業別にみた年間総労働時間の推移^{注3}

(年)	男 性						女 性					
	建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融・ 保険業	サービ ス業	建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融・ 保険業	サービ ス業
1975	2276	2046	2226	2094	1967	2073	2038	1943	1929	1997	1807	1994
1980	2298	2201	2212	2141	2003	2089	2068	1997	1820	1946	1847	1992
1985	2298	2230	2257	2125	1993	2100	2055	1999	1851	1878	1831	1961
1990	2244	2212	2286	2078	1909	2027	2035	1928	1822	1752	1757	1880
1995	2094	2042	2156	1931	1890	1922	1903	1806	1701	1570	1716	1736
2000	2077	2056	2119	1875	1882	1888	1834	1796	1583	1466	1690	1675
2004	2072	2081	2148	1849	1885	1889	1820	1824	1626	1405	1686	1650



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

間労働は解消された。

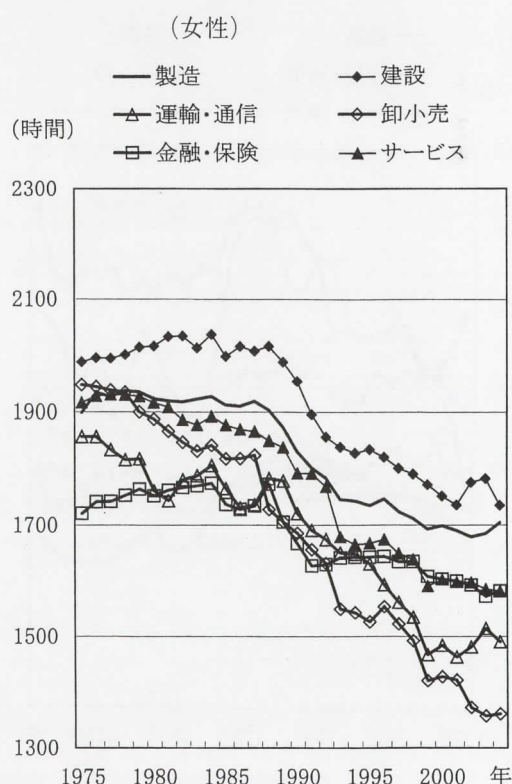
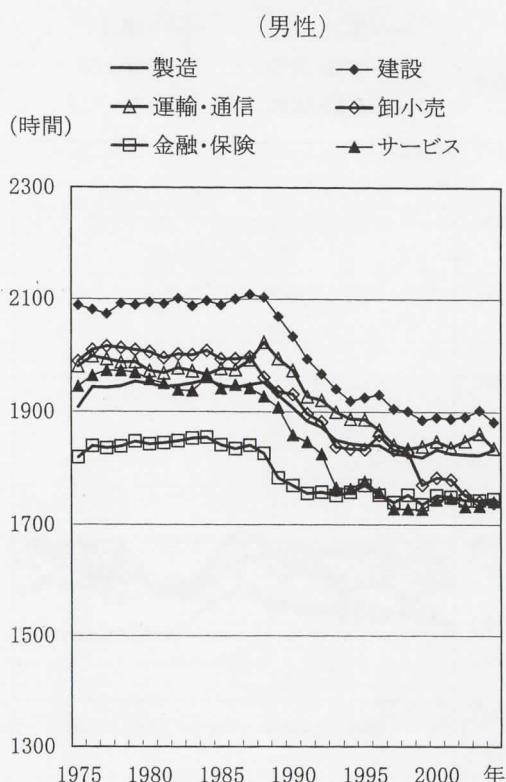
1990年代中盤からの労働時間の動向は、製造業と卸小売業やサービス業では異なっている。総労働時間を1995年と2004年で比較すると、製造業では男性39時間、女性18時間増加したが、卸小売業では男性82時間、女性165時間、サービス業では男性33時間、女性86時間減少した。最近10年間の製造業の労働時間は男性女性ともに横ばいあるいは若干増加しているが、卸小売業の労働時間は男性女性ともに急減している。

4. 年間所定内労働時間の推移

年間所定内労働時間は、年間総労働時間とよく似た動きを示している。所定内労働時間を1985年と2004年で比較すると、製造業では男性113時間、女性209時間、卸小売業では男性255時間、女性458時間、金融・保険業では男性96時間、女性155時間、サービス業では男性200時間、女性296時間、短くなった。所定内労働時間の短縮が、総労働時間を大きく短縮した。

図表4 産業別にみた年間所定内労働時間の推移^{注4}

(年)	男 性						女 性					
	建設業	製造業	運輸通信業	卸小売業	金融・保険業	サービス業	建設業	製造業	運輸通信業	卸小売業	金融・保険業	サービス業
1975	2089	1908	1980	1989	1820	1945	1988	1899	1857	1948	1721	1917
1980	2095	1950	1973	2006	1843	1957	2017	1923	1761	1888	1752	1917
1985	2089	1947	1977	1993	1842	1941	1999	1913	1765	1819	1737	1878
1990	2034	1908	1974	1931	1770	1859	1954	1830	1721	1685	1668	1793
1995	1926	1842	1887	1834	1770	1778	1835	1735	1631	1527	1643	1668
2000	1891	1833	1848	1784	1752	1744	1752	1698	1484	1427	1603	1602
2004	1883	1834	1836	1739	1746	1741	1735	1704	1490	1361	1582	1582



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

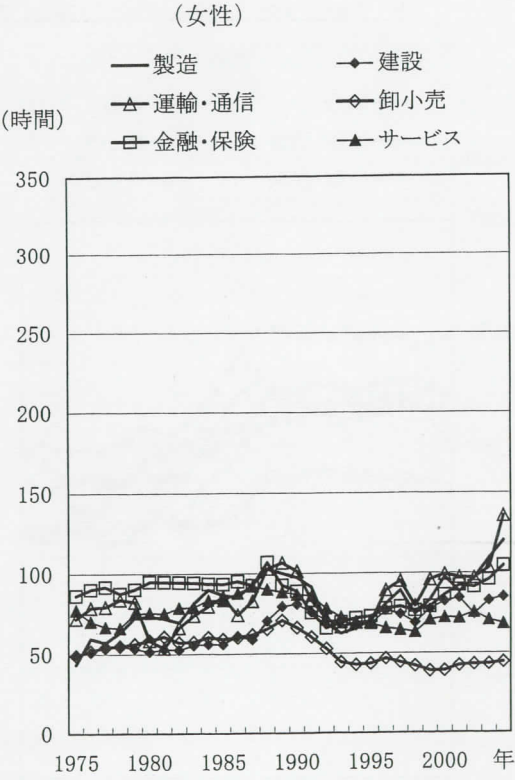
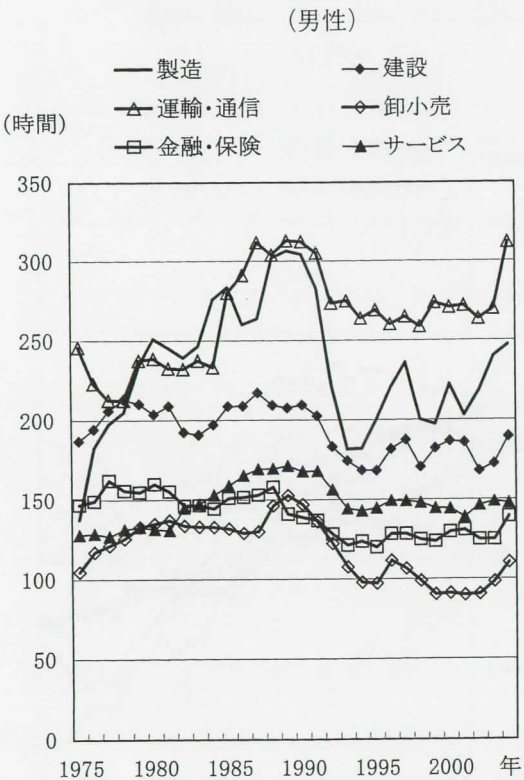
1990年代中盤からの所定内労働時間の動向は、製造業と卸小売業やサービス業では少し異なっている。1995年と2004年を比較すると、製造業では男性8時間、女性31時間、卸小売業では男性95時間、女性166時間、サービス業では男性36時間、女性86時間減少した。最近10年間の所定内労働時間は、卸小売業やサービス業では男性女性ともに大きく減少している。

5. 年間所定外労働時間の推移

長時間労働の批判への対応の結果、1985年の水準に比べて、総労働時間は短くなったものの、所定外労働時間は十分に短縮されたいえない。所定外労働時間を1985年と2004年で比較すると、卸小売業では男性21時間、女性15時間、サービス業では男性11時間、女性15時間、短くなった。一方、製造業では男

図表5 産業別にみた年間所定外労働時間の推移^{1E5}

(年)	男 性						女 性					
	建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融・ 保険業	サービ ス業	建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融・ 保険業	サービ ス業
1975	187	138	246	105	147	128	50	44	72	49	87	78
1980	204	251	239	135	160	132	52	74	59	59	95	76
1985	209	284	280	132	151	159	56	87	86	59	94	83
1990	210	304	312	147	139	168	81	97	101	66	89	87
1995	168	200	269	97	120	144	68	71	70	44	73	69
2000	187	222	271	91	130	144	83	98	99	39	86	72
2004	190	247	312	110	139	148	85	120	136	44	104	68



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

性36時間減少、女性33時間増加、金融・保険業では男性12時間減少、女性145時間増加した。

所定外労働時間は景気の動きに左右されることが多い。とくに、男性製造業の所定外労働時間の動きは、景気の動きに対応しており、景気の良かった1985、1991、1997、2000年をピークとした動きである。一方、女性の所定外労働時間は、男性に比べて短く、また景気に対応した明らかな動きとはいえない。

6. 就業時間別にみた動向

— 増える短時間雇用 —

労働者一人当たりでみた労働時間の短縮は、労働時間の短い者の人数が増えることによってもたらされる。労働時間の短い者が多くなれば、全体の労働時間の平均が短くなる。

1週間に働いた時間で労働者を集計した調査として「労働力調査」がある。この調査の就業時間とは、実際に仕事をした時間のことを意味する。2つ以上の仕事をした場合には、合計された仕事の時間となる。内職や副業を常時持っている者はそれほど多くないから、

一週間の労働時間を表す数値としてよく利用される。

欧米諸国では、正規の労働時間で働く者をフルタイム、正規の労働時間より短く働く者をパートタイムと呼んでいる。しかし、日本のパートタイムは、必ずしも労働時間の短い者という意味ではなく、正社員の労働時間と同じくらい働く者もいて、勤め先の呼称がパートタイムという者もいる。日本では、パートタイムという意味で、週35時間未満（短時間）で働く者の数値を利用することが多い。

1週間の労働時間について、男性は1988年51.4時間をピークとして、94年47.0時間まで減少したが、その後毎年46～47時間である。一方、女性は男性と異なり、労働時間は減少し続けている。女性の労働時間は1976年43.1時間から2005年35.2時間と、約30年の間に1週間で7.9時間、労働時間が1日分短くなった。1995年以降も女性の労働時間は減少している。

就業時間別にみると、男性と女性の状況が大きく異なる。週49時間以上働く者と週35時

図表6 主な調査によるパートタイム労働者の定義

定 義	主たる統計
1) 常用労働者のうち次の項目に該当する労働者のことをいう。 ①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。 ②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者。	厚生労働省 『毎月勤労統計調査』 『雇用動向調査』 『賃金構造基本統計調査』
2) 一日の所定労働時間が正規の雇用者と比べて短い、または一般に週当たり35時間未満の雇用者のことをいう。	総務省 『労働力調査』
3) (労働時間の長短、日数の多少に関わらず) 企業でパートタイマーまたはパートタイマー類似の名称で呼ばれている労働者のことをいう。	総務省 『就業構造基本調査』 『労働力調査(詳細結果)』 『労働力調査特別調査』
(参考) 経済協力開発機構(OECD)によるパートタイム労働者とは、週30時間以下の勤務に従事している者。 (なお、日本については週35時間未満)。	OECD “Employment Outlook”

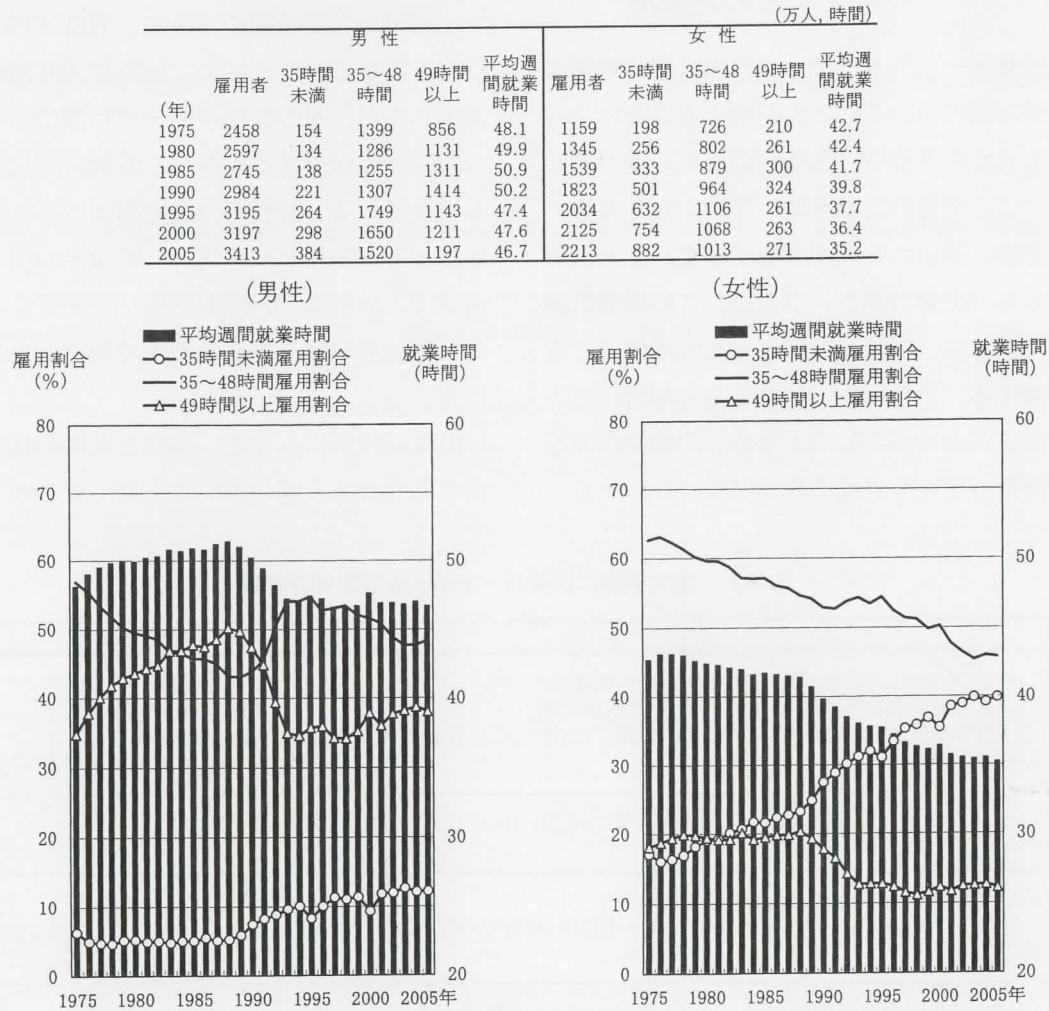
間未満の者の状況が男性と女性とで異なる。

第1に、週49時間以上働く者（長時間雇用）の状況が、男性と女性で異なる。1983～88年の間では、男性長時間雇用の割合は多く、1988年には50.2%と半数をこえていた。週休2日制の普及によって、1998年34.2%の水準まで長時間雇用は減少した。最近の1999～2005年では、長時間雇用者の割合は35～38%と3分の1をこえている。

一方、女性長時間雇用の割合は、1989年20.4%をピークに減少し、その後は11～12%の水準に留まった。

第2に、週35時間未満（短時間雇用）働く男性の割合は1990～2005年の間に7.4%から12.2%、4.8ポイント増えた。一方、女性の割合は、1990～2005年の間に27.5%から39.9%、12.4ポイント増えている。女性の短時間雇用者は著しく増加している。

図表7 一週間の就業時間別にみた労働者の状況^{注6}



備考 就業時間別雇用割合＝（就業時間別雇用者）÷（雇用者）×100（%）

資料：総務省「労働力調査」

7. 産業別にみた短時間雇用

最後に、産業別に短時間雇用者の実態をみる。短時間雇用者数を1985年と2002年で比較すると、製造業では男性39万人、女性37万人、

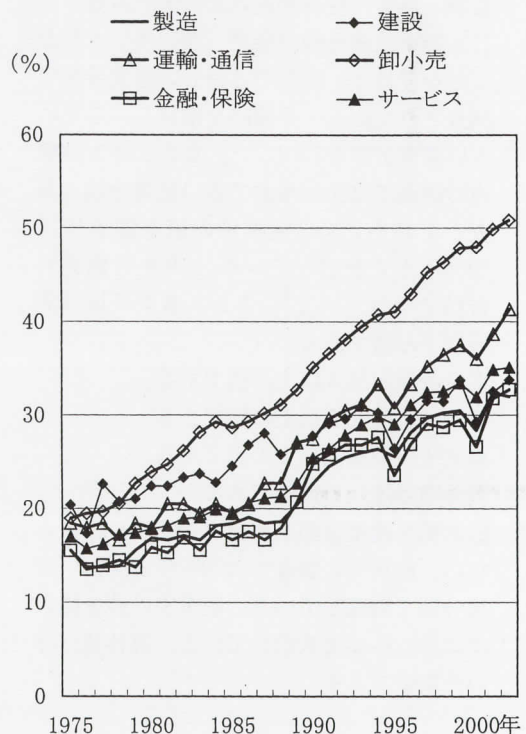
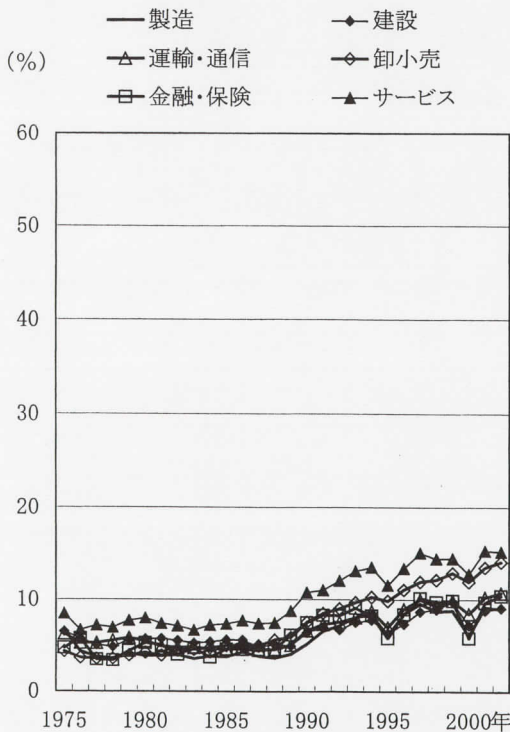
卸小売業では男性56万人、女性194万人、サービス業では男性76万人、女性204万人増えた。多くの女性が働いている卸小売業、サービス業では、男性より女性の方が短時間雇用者は多く、短時間雇用者の増加のスピー

図表8 産業別にみた短時間雇用者の状況^{注7}

		(万人)											
		男 性						女 性					
		雇 用 者						短時間雇用者					
(年)		建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融保 険業	サービ ス業	建設業	製造業	運輸通 信業	卸小売 業	金融保 険業	サービ ス業
1975		323	766	272	415	85	342	21	51	17	18	4	29
1980		369	749	293	474	95	400	21	29	16	20	5	32
1985		357	800	283	504	109	476	20	30	13	25	5	35
1990		390	834	302	555	120	575	25	43	20	42	9	62
1995		457	851	315	578	121	641	29	52	22	57	7	74
2000		457	803	318	585	120	695	33	49	27	70	7	89
2002		428	765	307	574	115	729	39	69	33	81	12	111

(男性)

(女性)



備考 短時間雇用割合 = (短時間雇用者) ÷ (雇用者) × 100 (%)

資料：総務省「労働力調査」

ドも速い。とくに、1990～2002年の間に、女性の卸小売業では138万人、サービス業では151万人と短時間雇用者数は急増している。一方、同期間の男性の卸小売業では39万人、サービス業では29万人増えている。

男性女性ともに、雇用者にしめる短時間雇用者の割合は、いずれの産業でも増加傾向にある。2002年の短時間雇用者の割合は、卸小売業では女性の過半数を、製造業とサービス業では女性の3割をこえている。一方、男性の短時間雇用者割合は、製造業で9%、卸小売業で14%、サービス業で15%、と女性の割合に比べて低い。近年の女性短時間雇用者の急増は、女性の労働時間の平均値を引き下げている。

注1 全産業としているが、農林業は除いている。
なお、事業所規模30人以上の値である。

注2 日本標準産業分類が変更（2003年）されたことを受けて、現在では新しい産業分類で調査されている。長期的な推移をみるため、古い産業分類を利用した。なお、厚生労働省の調査では2004年まで古い産業分類で調査していたため、産業別の値を図表には2004年まで表示している。（厚生労働省の資料では以下同じ）。なお、事業所規模30人以上の値である。

注3 事業所規模30人以上の値である。

注4 事業所規模30人以上の値である。

注5 事業所規模30人以上の値である。

注6 農林業は除いた数値である。

注7 日本標準産業分類が変更（2003年）にともない、総務省の調査では2002年まで古い産業分類で調査していた。産業別の値を図表には2002年まで表示している。農林業は除いた数値である。



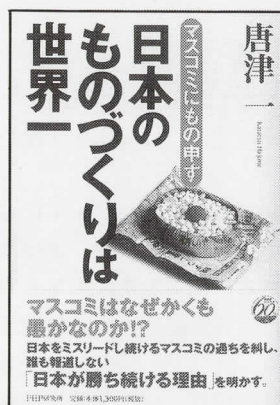
「日本のものづくりは世界一」

唐津 一（東海大学名誉教授）著
PHP研究所 刊 1365円（税込）

著者は日本にQC（品質管理）とTQC（総合的品質管理）を導入・普及させた功労者の一人であり、日本の製造業・技術革新の重要性を一貫して主張してきた。また、ものづくりの現場と技術を熟知し、「日本のものづくり」論をリードしてきた実務派の学者でもある。1919年生まれであるから、87歳のご高齢になっている。東京帝国大学工学部卒業後、日本電電公社、松下通信工業を経て、東海大学教授を務め現在は名誉教授である。

この本は、日本のものづくりが世界であることを解説したものではなく、これまでの日本経済や日本産業の危機や節目で、いかにマスコミが事態をミスリードした報道を繰り返してきたかを、明らかにしている。その論理は分かりやすく、舌鋒も鋭い。これまでも、目先の現象や相手の論理を鵜呑みにする一部の評論家やマスコミを、本質を突くデータを駆使して論破してきており、唐津先生の名前に接したことのある読者も多いと思う。

重厚長大産業の没落、サービス産業化、円高不況、日米通商摩擦、トイレットペーパー騒ぎ…。過去に日本経済や国民生活に大きな



影響を与える事件が起こったが、そのほとんどはマスコミが事の本質を見極めない目先の現象や相手の論法を鵜呑みにした結果であり、その責任は大きいと説いている。最近の「平成不況」「失われた10年」もデータを詳細に見れば、ウソであり、中国脅威論や日本産業空洞化も然りであると言う。これらのマスコミ批判を展開する中に、いかに日本のものづくりが世界であることを示す事実をデータと足でかせいだ情報で解き明かしている。最後に、マスコミは、製造業に学んで現場に足を運んで生産性向上の努力をして自ら変身し、魅力を高める努力をするべきだとの指摘は、唐津先生ならではのものである。

全編に、日本の製造業とりわけ「ものづくりの現場」に対する深い「愛情」ともいうべきものが脈々と波打っている。一気に読め、読後には爽快感が漂う。是非一読を薦めたい。

「会社は誰のために」

御手洗 富士夫（日本経団連会長、キャノン会長）

丹羽 宇一郎（伊藤忠商事会長） 対談

文芸春秋社 刊 1300円（税込）

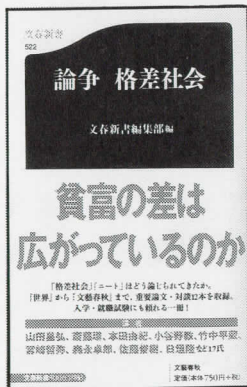


ともにアメリカンスタンダードに左右されず、日本式経営で会社の改革を成し遂げた経営者同士の対談集である。御手洗氏は今年5月に奥田碩会長の後を受け、日本経団連会長に就任したキャノン会長である。氏は23年間のアメリカ生活の後にキャノン本社に戻り、経営改革に辣腕を振るった。アメリカ式のトップダウンによる強いリーダーシップのもと、日本的経営の伝統を融合させた。経営資源を「選択と集中」させ、一方で終身雇用を保証しつつも年功序列を排し、実力主義を導入した。キャノンは大きく変革し超優良企業となった。丹羽氏は1998年、経営危機に瀕した伊藤忠商事の社長に就任し、数々の経営改革を実行してきた。就任早々、4000億円にものぼる不良債権を一掃し、翌年には会社史上最高の利益を計上した。経営資源の投入にメリハリをつけ、従来の総合商

社とは異なるビジネスモデルを創り上げた。また「清く正しく美しく」を唱え、清廉な生活ぶりも有名である。

本は「改革」「組織のありかた」「人づくり」「トップのあるべき姿」「日本の将来」の5章から成り、企業のあり方、経営の考え方などについて、平易な表現で考え方を示しており、説得力がある。会社は「誰のものか」ではなく「誰のために」という本のタイトルに両者の思いが見える。

「株主」の利益をふりかざしたマネーキャピタリズムへの批判も込められている。また「サラリーマンよ元気をだせ」の声も聞こえてくる。



「論争 格差社会」

文芸春秋編集部 編著

文芸春秋社 刊 788円（税込）

この本は最初から最後まで、首尾一貫した主張が展開されたものではなく、「格差」を巡る様々な論点を手際よく解りやすく収録してある。貧富の差は広がるのか、ニートは誰の責任か、格差社会を生き抜くにはどうしたら良いのかなど、ここ数年の間活発だった論争の全体図を理解するのに手助けとなる構成になっている。それぞれの論議のきっかけや主流となった論文や対談などのエッ

センスがまとめられている。「格差社会」に関する論争は論者の思惑やバイアスが絡みやすい。手当たり次第に読めば読むほど、格差に対する考え方が揺れ動く。しかも、他人事では済まされず、自分にあてはめて将来の自分を考えようとする。論議は政治・経済・社会といった面ばかりではなく、教育や医学など幅広い分野に広がっている。

こうした中で、「事実」としての格差拡大と「イメージ」としてのそれを分類して理解し、自分なりの答えを導き出すことが重要だろう。流し読みをせず、時間をかけてじっくりと読んでほしい内容の本である。



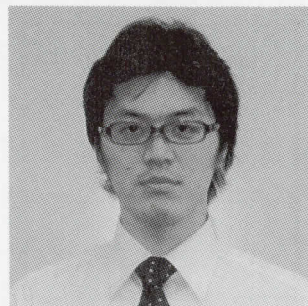
第6回産政塾テーマ

『豊かな生活とは

～開放的な空間で、

ゆっくりとした時間の流れの中で、

最高級の料理を創作してみよう!!～』



デンソー労働組合

木村 匡伸

1. はじめに

今の日本における豊かな生活を食生活の観点から見直してみるべく、開放的な雰囲気になりながら、ゆったりとした時間の中で最高級の料理を創作してみようというテーマで、私たちEグループの企画は行われた。第17期産政塾のトリを務める企画であり、メンバーの意気込み高く取り組んだ結果、大成功に終わったと感じている。この感動を伝えてみる。

2. 企画の目的・背景

私たちは企画案を検討する中で、現代の日本は、スピード優先・効率重視の時代であり、働く人たちが毎日、忙しい日々を送っており、いささか疲れ気味な感があるのではと考えた。もちろん、それによって自ら成長する面もあり、否定するわけではない。ただ、このような中で、物質的な面では確かに豊かになりつつあるが、果たして、一人ひとりの心は満たされているのだろうか?という問題意識を持ったのである。そこで一旦、立ち止まってみて、塾生自らがスローライフ・スローフー

ドを実践することで、心の豊かな生活とワーク・ライフ・バランスについて考える機会とし、それを通じて心身のリフレッシュを図り、新しいライフスタイルの創造について話し合う企画にしたいと考えたのである。

と、文章で書くと、大変、志の高い、素晴らしい企画のように思えるかもしれないが、実のところ、第17期産政塾の最終企画ということから、塾生全員がみんなで楽しめて、いい思い出となるような企画にしたい、これが本音であった。

3. 企画の内容と感想

具体的な企画内容としては、定光寺キャンプ場というネオンと喧騒のない人里離れた山奥で、グループ毎に創意と工夫をし、究極カレー+1品以上の料理を作って皆で試食しながら、“真の豊かさとは何か?”を論じ合うというもの。という訳で、長い1日を追ってみたい。

10:00:01

塾生たちは究極カレーと創作料理を作るための食材を入手するため、思い思いの場所

グループ毎に集合してもらった。その頃、事務局は現地にて下準備に大わらわ。特に、この長い一日を過ごす上での飲み物の確認？毒見？にはかなりの時間を費やしていた。

13:25:36

塾生たちが徐々に集合。手にしている食材を見ると、かなりすごい創作料理が出来そうな予感が…。何だか、みんなの顔が心なしかいつも以上に晴れやかに、そして笑顔が溢れている。まずは、心身のリフレッシュという意味で幸先のいいスタートが切れたと感じていた。

14:11:47

オリエンテーション開始。改めてテーマを確認して、当日のルールを説明。少しのんびりムードが漂う中でみんなの目の色が変わったのは創作料理の成績によって、翌朝の食事当番が決まると聞いた時であった。

14:31:14

創作料理の調理を開始する前に、今回の特別講師小関さん（中部産政研職員）から飯ごうでのご飯の炊き方のレクチャー。何と、小関さんは今でもボーイスカウトの指導者として全国各地を回られているとのこと。みんな、一様に真剣に聞いていた。

15:44:52

各グループとも火を薪から無事付けることができ、事務局としても一安心。だんだんと各グループのかまどからいい匂いが漂って来た。つまみ食いの光景もチラホラ。調理方法もグループ毎に特色が出ていて、中華なべを利用した燻製であったり、竹を利用してバームクーヘンを作ったり。特にバームクーヘン作りはグループの一体感なくては成しえないものだった。しかも、非常に地道な作業で

あった。

16:31:22

グループ毎にそれぞれの究極カレーと創作料理を発表＆PR。どれもこれも甲乙つけ難いものばかりで、本当にグループ全員の総智・総力が結集したものだった。その後、全員で試食会＆投票し、結果としてAグループが翌朝の食事当番となった。改めてご馳走様でした。そしてお疲れ様でした。

19:08:09

第17回参政塾の企画としては最後を飾るに相応しく、全員でキャンプファイアを囲んでの大合唱。みんなの目にはきらりと光るもの…があったかどうかは暗くてよく判らなかったが、本当に塾生全員の顔は達成感がいっぱい、17期生が一体となった瞬間ではなかったであろうか。事務局として、この企画が大成りに終わったと感じた時でもあった。

22:17:19

迷子1名発生。塾生の顔に一斉に緊張が走った。

22:19:21

搜索隊が結成され、車2台で救助に向かう。事態は緊迫度を増していった。

22:21:32

本部にて搜索隊の連絡を待つが、聞こえてくるのは虫の声のみ。

22:23:59

遠くから聞こえてくる車の音。そして携帯電話のベル。塾生に安堵の表情が広がった。

4. 最後に

今回、この企画によって、「第17期塾生たち、みんなが心行くまで楽しんで、思い切りリフレッシュして、そしてじっくり語り合う

ことによって、更なる一体感が生み出した
い」という我々Eグループの熱き思いは達成
できたと思っている。

これは、この企画の主旨を理解頂いて、積
極的かつ真剣に取り組んで頂いた塾生の皆さ
んのおかげだと本当に感謝。

この素晴らしい17期塾生の皆さんと貴重な時
間を共有でき、共通の目的に向かって、みん
なで一つのものを創り上げることが出来た。

この企画は、世の中一般的に言うコミュニ
ケーションの充実ではないが、お互いのこと
を本当に良く知り合えることに少しは貢献出
来たのではないかと感じている。真の豊かさ
とは？心の充実ではなかろうか。一連の取組
みを通じ、自然にみんなの心が通じ合い、笑
顔とともに達成感と充実感を味わった1日で
した。

今後、塾生はまたそれぞれの会社で日々、
忙しい毎日を送っていくのだろうと思う。た
だ、今回の企画を通じて学んで頂いた“心の
豊かな生活”と“ワーク・ライフ・バランス
の大切さ”を少しでも各々の職場で塾生が発
揮して広めて頂くことで、このスピード優先
・効率重視の時代に“生きがい・やりがい”
が溢れる社会にして頂けることを期待して締
めとさせて頂きたい。本当に皆さま、有難う
ございました!!

以上

産政塾活動報告

第17回産政塾は、7月14・15日に第6回の会合を行った。

今回は、『豊かな生活とは～心豊かなライフスタイルを創造・体験しよう～』というテーマで、スローライフ・スローフードの実践を通し、心身のリフレッシュを図りながら、心豊かなワークライフバランスについて考える機会とした。

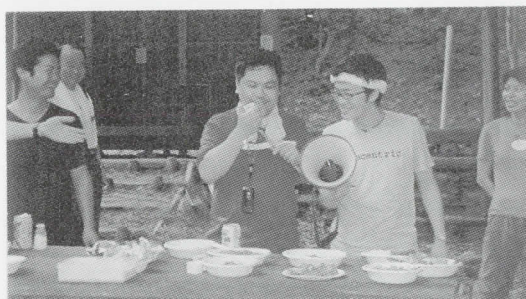
当日は、開放的な空間でゆっくりした時間の流れる中で、グループ毎に創意と工夫をしながら、最高の料理（究極カレー＆1品以上）を創り、塾生みなで味わった。塾生からは、自ら考え手間隙かけた料理は、どれほど高価な料理よりも味しかったとの感想もあった。

また、最後の企画会合ということもあり、グループ間での料理対決など工夫を凝らしたアトラクションを交え、塾生みな童心に返りワイワイガヤガヤと心から楽しみ盛り上がった。

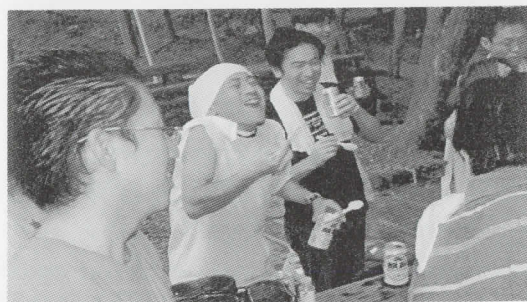
今後も、塾生たちは、ここで出会った縁を大切に、真の仲間として交流を図りながらともに成長していくことになるかと思う。



ゆったりとした時間の中で手作りを楽しむ



グループ毎に創作料理をアピール



試食タイム 美味しい



ゆっくりと料理を味わう



後片付けもしっかりと実施

第6回企画担当：Eグループ

近藤 邦博（豊田市役所）

石田 保志（名古屋鉄道労働組合）

佐々木澄和（東海理化労働組合）

益田 寛（トヨタ車体株式会社）

木村 匡伸（デンソー労働組合） <敬称略>

また、閉塾式を8月23日に行った。

産政塾のテーマである「殻の外へ踏み出そう」について、今期の活動を振り返りながら大いに議論した。議論の中では、「殻」について改めて考え直すとともに、「一歩踏み出す」ことの大切さを認識した。塾生達は、新たな決意を胸にすることができたと思う。また、今回の17回生のつながりを今後も大切にしていくことを誓っていた。

最後に、業務スケジュールを調整し参加した塾生の皆さん、お疲れ様でした。また塾生を派遣してくださった、それぞれの職場の上司や仲間の皆様、ありがとうございました。塾生に代わり、お礼申し上げます。さらに各企画を実行する上でお世話になった関係各位には、誌面をお借りしてお礼申し上げます。本当に有り難うございました。



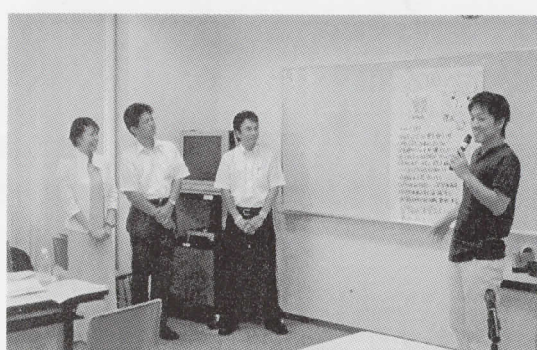
河原事務局長より贈る言葉



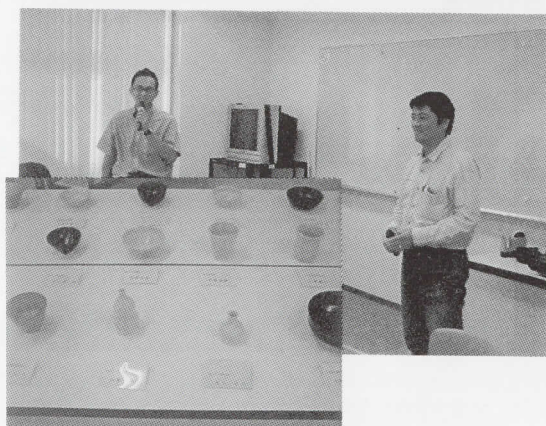
OHPにて今期の活動を振り返る



「殻の外へ踏み出そう」について
グループディスカッション



グループ毎に今後の決意を語る



第4回会合時に制作した陶芸の完成披露会



皆さん、お疲れ様です。
より一層のご活躍を期待します!!

2006年 8 月 1 日から10月31日までの主な活動

2006年

- | | |
|-------------|--|
| 8 月22日(火) | トヨタ労組新任執行委員の研修会 |
| 8 月23日(木) | 産政塾 閉塾式 (第7回会合) |
| 9 月 | 全トヨタ労連新任執行委員受け入れ |
| 9 月15日(金) | 全トヨタ労連第35回定期大会出席 |
| 9 月28日(木) | 公認会計士監査 |
| 9 月中旬～10月初旬 | 賛助会員へのヒアリング、意見交換 |
| 10月 6 日(金) | 今期の全トヨタ労連受託テーマ
「外国人労働者の雇用実態に関する調査」について研究主査との打ち合わせ |
| 10月16日(月) | 19研究テーマ
「グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方」に関する第1回専門員会開催 |
| 10月27日(金) | 連合愛知「躍進の集い」参加 |

役員改選について

本年9月より第19期（2006.9～2007.8）がスタートした。新理事長に東 正元、事務局長も河原真一へとバトンタッチされ、新たな体制でその第1歩を踏み出した。

弊財団は、企業や労働組合がかかえる現実的な問題の中から中長期的な課題を抽出し提言を行う目的で1988年9月に設立され、まもなく20周年を迎える。

中部地方の主要な企業労使に参画いただき、学識者との共同で実証的な研究をするユニークな研究機関として、着実に実績を積み重ねてきた。関係各位の格段のご理解、ご支援の賜物と感謝したい。

国内外における熾烈な競争と急速なグローバル展開という厳しい企業環境の中、企業競争力の源泉である「人」に焦点を当て、労使相互信頼を絆に「人の意欲、活力を引き出す」提言活動の意義は高く、弊財団への期待に身が引き締まる思いである。

私ども役職員一同、これまで以上に使命感を持って弊財団の一層の充実、発展に専心努力していく所存ですので、関係各位の変わらぬご支援、ご協力をお願いいたします。



編集後記

「勝つ頭脳はこうして決断する。天才棋士が始めて公開！決断力の極意！」

…書店でこのタイトルに魅せられて、購入し一気に読んだ。

羽生善治：ご存知の通り、1996年に王将位を獲得し、名人、竜王、棋聖、王位、王座、棋王とあわせ将棋界始まって以来の7冠を達成した現在最強の棋士である。この天才棋士は、日頃どのようなことを考えているのか、一戦一線あるいは大勝負には、どのような心構えで臨み、勝負の土壇場でどんな決断をしているのか大変興味があった。一読してその姿が垣間見えてきた。

実戦で積み上げてきた豊富な体験からにじみ出る示唆に富んだ言葉、考え方の一部を紹介する。

- 経験は、積めば積むほどいいものだが、時には、ネガティブな選択の元になる。選択肢が増えている分マイナス面の考え方で自分を縛ることになる。
- 守ろうとすると後ろ向きになる。守りたければ逆に攻めなければならない。
- 情報をいくら分類、整理してもどこが問題か明確にしないと正しく分析できない。山ほどある情報から必要な情報を得るには、「選ぶ」より「如何に捨てるか」の方が重要だ。
- 知識は、「知恵」に変えてこそ力になる。使う技能があって初めて生きたものになる。

我々、ビジネスマンに共通する考え方、言葉だと思う。

(河原真一)

新聞やテレビの報道で、「世論」「民意」という言葉に遭遇する。政府の発表した政策や方針、社会を揺るがす事件、新しいライフスタイル…。それらを解説する際によく使われる言葉である。「巷では…」[「…という声が高まっている」]なども、聞いているとすんなりと耳に入ってくる。変だなと思わなければ、その情報は簡単にインプットされてしまう。

「世論」とは一体何なのだろう。その時々の問題に機動的にアンケート調査をして「世論」という言葉を使っているとは思えない。記事を書く記者、番組を制作するプロデューサーの考え方によるものではないだろうか。全く同じ数字を解説する場合でも、伝えるべきこと・重要な点に対する見識やセンスが違えば、全く違う記事になってしまう。情報を受ける側としても、事実は何なのかを見極める見識とセンスを養う必要がある。

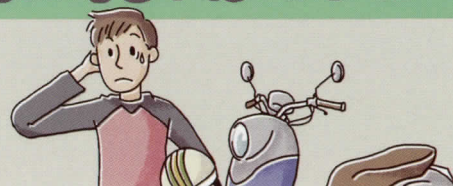
(矢辺憲二)

最近、掛け替えのない命を自ら絶ってしまう痛ましい事件が相次いでいる。今期の産政塾の会合で、鹿児島県の知覧を訪ね、「命の尊さ」と「平和の大切さ」について学んできた。特攻隊員達が並々ならぬ思いを持って、死を覚悟し大空へ飛び立っていった場所である。特攻隊員の遺書には、両親への感謝の気持ちや、残してゆく家族に対する言葉がとても印象に残っている。その夜、この会合で感じたことを塾生みなと語り合ったが、ほとんどの塾生が家族や両親などに対し、いままでの感謝の気持ちを述べていたことを思い出す。命は自分だけのものではない。1つの命だけど、生んでくれた親、そして家族やたくさんの周りの協力があって、命が成り立っている。苦しみよりも、人の温もり（人への感謝の気持ち）が勝っていれば、決してむやみに自ら命を捨てようとは考えないのではなかろうか。そのように考えると、正直自分のことで精一杯な時もあるがそのような時こそ、人への感謝の気持ちは忘れてはいけないし、何よりも思いやりの心を持って人に接していくことが大事であることを改めて痛感する。

(松井英治)

あなたのバイクの自賠責は有効ですか？

自賠責共済(保険)は、交通事故の被害者に基本的な賠償を保障するため、法律に基づき、すべての自動車、バイクに加入が義務づけられています。



自賠責セルフチェック

車検のない250cc以下のバイクは期限切れに注意！

ナンバープレートの青のステッカーが目印！

下の場合、期限は、平成18年9月です。

期限となる年
(平成)



期限となる月



責任保険・共済

無保険・無共済で自動車を
運行すると免許停止など
処罰の対象になります。

自動車損害賠償保障法第86条の
3(1年以下の懲役または50万円
以下の罰金)および道路交通法
第103条第1項(違反点数6点と
なり免許停止)の処罰対象。

自賠責共済掛金表

免許停止の処罰を受けたり、高額な罰金を払うことを考えても
下の掛金を負担に思われますか？

車種	期間	60ヶ月	48ヶ月	36ヶ月	24ヶ月	12ヶ月
軽二輪自動車 (125cc超250cc以下)		27,870円	23,480円	18,990円	14,410円	9,740円
原動機付自転車 (125cc以下)		17,510円	15,100円	12,650円	10,140円	7,580円

※離島以外の地域(沖縄県を除く)に適用

DATAで再確認

「平成16年中の交通事故発生状況」より 警察資料

1年間における
交通事故の発生件数は
952,191件

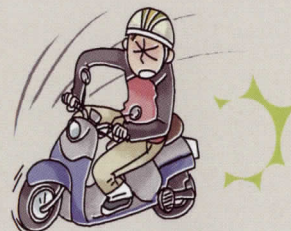
約33.3秒に1件

1年間における
交通事故の負傷者数は
1,183,120人

約26.7秒に1人

1年間における
交通事故の死亡者数は
7,358人

約60分に1人



全労済でも、自賠責共済を取り扱っております。
最寄りの全労済窓口、または全労済指定整備工場にて
お申込みください。



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、組合員のみならず安心と
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
て組合員になれば、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充分な積み立てを行っています。また、資産運用
のリスクを適切に管理し、健全な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

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

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。また水中の窒素や磷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

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 11 月 30 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>