

視点

能力主義のルールづくり

No.138 2000年4月

職業能力を考えるときには、(1) 能力開発、(2) 能力発揮、(3) 能力評価、(4) 能力に応じた処遇の4つの点についてみる必要がある。先号の本欄では、能力開発には労働者の責任ばかりでなく、企業の雇用努力が重要であることを取り上げたので、今回は能力発揮、能力評価とそれに応じた処遇についてみよう。

労働者が持てる能力を存分に発揮できることは、働きがいの観点から重要である。能力主義的な評価・処遇制度が採られた場合には、能力発揮は処遇に直接影響するという面からも重要なこととなる。半年や1年といった短期で能力や業績が評価される制度の下では、幅広い仕事の経験が労働者の長期的キャリア形成に有益であったとしても、専門的能力を育成し発揮するのに有利な狭いキャリアが希望されるだろう。また、長期安定的に業績を上げる部署と一時的に大きな業績を上げうる部署があった場合、数年で異動することが予定される労働者にとって後者に就くことが有利となる。したがって、こうした場合には異動のルートや期間を調整する公正なルールづくりが必要となる。

一方、能力発揮の機会が必ずしも十分提供されてこなかった女性労働者や、厳しい学卒就職状況の下でやりがいのある仕事へのステップアップが難しい若年労働者の定着促進といった観点からは、能力主義的な処遇への移行が歓迎されると思われる。

ここで、「年功的」処遇との対比でいわれる「能力主義的」処遇の本質は何かを問い直してみたい。これまでの日本の多くの企業においても、仕事の能力を踏まえた処遇が行われてきたことは疑いがない。たとえば、賃金の構成をみても完全な属人給を採用する企業は少なく、既に1970年代には職能給の導入が進んでいた。ただし、職能資格制度の運用においてコストのかかる厳格な評価を行うよりも、勤続が伸びれば能力も高まるとみなすことが広く行われてきたと考えられ、そのため年齢内賃金格差は小さかった。短期に厳格な能力評価をあえて行わなくても、長期雇用の下では労働者の能力評価を数年、十数年といった時間をかけて行うことが可能であったため、日本の企業ではなかなか昇進格差をつけない「遅い選抜」を採用することで能力評価の正確さを確保できたのである。この結果、たとえば生涯賃金で見たときに日本の賃金は昇進格差を反映した能力主義的賃金になっていたはずである。

「遅い選抜」は労働者を長期にわたり厳しい競争関係に置くことで能力発揮のインセンティブも高めることができたと考えられる。ある面、こうした長期選抜はアメリカ型の短期評価・短期選抜以上に厳しい競争システムであるとの評価もある。

別の面からみると、これまでの日本的賃金は、会社全体の業績に賃上げや賞与が連動する「広い範囲での業績主義賃金」とみることができる。これに対して最近のいわゆる能力主義的賃金は事業部、支店や究極的には労働者個々の業績を元に賃金を変動させる「狭い範囲での業績主義賃金」である。つまり、最近の能力主義化とは、能力評価を時間的にも空間的にも狭い範囲で行うシステムと理解できる。

能力主義の導入に当たっては、制度の透明性、納得性が重要と言われるが、上記のようにこれまでの日本型処遇も十分能力主義的であったとの理解に立てば、従前から制度の透明性、納得性がやはり重要であったはずである。ただし、それは業績評価も昇進システムも「広い範囲」で運用されたから、納得する主体は個々の労働者でなく代表的には労働組合であり、透明性を求め

る場が労使交渉であったわけだ。

さて、「狭い範囲」での能力評価を導入するに当たって決定的に重要なのがその「範囲」の設定である。なぜなら、労働者が合理的に行動すれば「範囲」の外と情報を共有しようとか、「範囲」の外に対して能力開発を施そうという動機づけは失われるからである。例えば、業績評価が支店単位の相対評価で行われる場合に、A支店で開発されたノウハウを競争関係にあるB支店に伝えることは不合理である。賃金が全社の業績に強く連動する場合に比べれば、各支店は競争してより熱心に仕事をするかもしれないが、支店間の連携は犠牲にされる。個人間についても同様であり、例えば同学歴・同職種 of 労働者間に最大3年の「逆転人事」を導入した場合、後輩の教育すなわち技能の伝承は4年以上後輩についてのみ行うことが合理的となる。さもないと自分の昇進が後回しになりかねないからである。逆に「範囲」の中では組織としての生産性を高めるために、積極的な情報共有、人材育成が行われるだろう。この意味で、完全な年功的処遇は、実は技能伝承に最も適した制度であったことになる。

能力評価における範囲の決定は、競争促進と情報共有のトレードオフ関係のどこに最適点をみつけるかという問題に答えることである。これは、基本的に経営権に属することがらだろうが、その合理性について労働者が納得性を求めることは必要であろうし、社内の風通しの悪さが労働者の不満に繋がる場合には、より広い範囲で情報を共有し、仕事を教えあうことを能力評価の項目に含めるよう求めていくことが労働組合の役割である。もちろん、評価項目、評価者や評価手順を明らかにさせたり、評価に対する異議申し立て制度や、評価者訓練の充実を求め、ルール化していくことが労働組合の役割としていっそう重要になることはいうまでもない。

最後に、能力に応じた処遇すなわちどれだけ評価に差があればどれだけ報酬

に格差をつけるのが妥当かという問題がある。2倍の成果を挙げた部署なり個人が、短期的に2倍の賃金を受ける歩合給的な制度は一つの公正さのモデルだろう。しかし、短期雇用の場合には2倍の成果に3倍の報酬が合理的かもしれない。逆に、長期雇用を前提とすれば、能力給部分は限定的で2倍の成果に対し5割増しなどの差に抑え、成果が上がらなかったときにも収入が大きく減少しないシステムが望ましいと思われる。いかなる差の付け方がよいのかについては、納得が得られるまで労使で大いに議論すべきことからである。

能力評価に基づいて決められる部分が拡大すると、所属する部署や個々人の業績が思うように上がらない時期には、労働条件が引き下げられる場合もありえよう。ただし、それはルールに基づいて変更される必要があり、同じくルールに基づいて再び労働条件が回復、向上できるようになっていなくてはならない。今後、個別労使関係の重要性が増すとしても、労働組合に期待される役割はむしろ大きくなろう。個別労働者の労働条件につき、経営側に恣意的に変更される部分を可能な限り小さくするよう、公正なルールを整備していくことができるかどうか、まさに労働組合の真価が問われているといえよう。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

いまだ進路明らかならず

自動車総連会長 草野忠義

以前からかも知れないが、とくに、昨今のマスコミの論調には大きな危惧を持たざるを得ない。中には、エコノミストや学者の間にも、その傾向が見受けられる。それは、日本の経済構造の改革の必要性を訴えるのに、「市場経済万能主義」一点張りの主張になっているということである。軸が振れすぎるといふか、あまりにも皮相の見と言わざるを得ない。わが国の経済や産業構造改革の必要性は言うまでもないが、それが市場経済万能主義で達し得るものかどうか疑問を禁じ得ない。市場のメカニズムを否定するつもりもないし、むしろその効用は肯定する立場であるが、大事な点が明らかに抜け落ちている。それは、経済や産業・企業は何のために存在するのかということと、自然界ではなく人間界のことであるということである。言うまでもなく、経済や産業・企業は、それ自体のために在るのではなく、人間の進歩と幸せのために存在する意義があるのであり、その行動とメカニズムは人間の知恵で一定のコントロールをしていかなければならないと考える。つまり、ルールを明確にしていく必要がある。

私は、グローバル経済、メガコンペティションが盛んに言われるようになった時、すなわち95年の自らの大会の挨拶の中で「アメリカ型でもない、そして欧州型でもない、第三の道、つまり新しい日本型の社会をつくり上げていかなければならないと思う」と訴えた。その後、いろんな所で第三の道が言われるようになった。一時期、市場万能主義やマネーゲームの行き過ぎを警戒する声が出て来た。あのジョージ・ソロス氏さえも「今や市場原理主義こそが、全体主義よりも大きな脅威となっている」と発言したことがある。しかし、残念ながら、第三の道の姿はいまだ明らかになっていないし、むしろ冒頭に述べたように、市場原理主義一辺倒の論調になっているような気がする。極めて危険な潮流が生み出

されているのではないだろうか。

これに対して、「これからの世界経済に課せられた課題の一つは『市場の力』が暴力に化さないよう、市場を制御する術の模索であろう。それなくしては、資本主義は未曾有の危機に陥るであろう。（京都大学・佐和隆光教授）」や「どこまでを市場に任せ、公共部門の役割をどこまでとするか。その黄金の比率はどこにあるのかを探ることが2000年以降の世界経済の課題。（MIT名誉教授・ポール・サミュエルソン博士）」との指摘があり、さらに「生活安定や安定的な経済発展を重視すべきで、自由放任の『野蛮なグローバル資本主義』ではいけない。（ロンドン大学政治経済学院・アンソニー・ギデンズ学長）」との主張もある。これらの主張に同じ思いを致し、感動を覚えるものである。日本での論調に、もっとこれらの主張が増幅されるよう強く望むところである。

ところで、一国の進路を明確にし、それを切り拓いていく第一の責任が政治にあることは言うまでもない。しかし、わが国においては、いまだその道筋が明らかになっておらず、事後対処的な対症療法しかとられていない。仮に、景気回復があったとしても、それはたまたま運が良かったからで、すぐにも後退局面を迎えるかも知れない。何としても、国のあるべき姿を明確にして、それに向かう道筋（政策）を確かなものにしていかなければならないと思う。それがどうしても見えて来ない。これでは政治の責任を果たしているとは言えないのではないだろうか。その背景には、政治に緊張感と危機意識が欠けていることが挙げられる。ほんの一時期を除いて政権交代がなかったことが最大の原因であろう。既得権益を擁護していれば、政権の座からすべり落ちる危険性は殆どなかったと言える。このような状況では、進歩もないし、変革もない。やはり、政権交代可能な政治状況をつくり出していくことが不可欠だと考える。緊張感のないところには、知恵も勇気も湧いてこないだろう。本来、政治とは、公正と効率の間で、ゆれ動いていくものではないだろうか。誤解を恐れずに言えば、保守と革新と言っても良いかも知れない。効率が過ぎれば、不平等、不公正すなわち格差が拡大し、公平を求める動きが必ず出て来る。公平が過ぎると、活力がなくなり、効率を求める動きがうごめき出す。言わば振り子が右に振れ過ぎると左に戻る動きが始まるのと似たような傾向があるのではないか。そこに政権交代という現実の流れが起き、調整が図られる。わが国において、政権交代がなかったことは不幸である。百歩譲って、右肩上がりの成長過程においては、矛盾が成長の陰にかくされていた面があったこともあろうが、これからはそうは行かない。明確な政策論争を通じて、国民の選択に委ね、その時々で最も適切な政策を持つ政治勢力に政権を任せないと国の進路を誤ってしまい、国民を不幸にしてしまいかねない。政治家の方々に一層の奮起を求めるとともに、労働運動としても現実的な政策の提起とその実現に向けた努力が

必要である。労働運動は理想を追い求めるものであると認識している。従って、常に夢とロマンを持っていなければならないが、一方で現実をしっかりと見据えることも忘れてはならない。一見、矛盾しているようであるが、この両方のバランスを取りながら運動を進めて行かなければ、組合員はもとより、広く国民の同意と支持は受けられないだろう。その事を心していくことを改めて認識しているところである。

最後に、2000年の春の総合改善の取り組みも終盤を迎えた。結果については、ご案内の通りである。その評価はこの場ではふれないこととするが、今次取り組みの最大の課題が、景気回復への道筋をつけることにあったことは言うまでもない。政治の役割・責任は言うに及ばないが、今度は経営者の出番である。経営者の皆さんにボールは投げ返された。そのことを自覚して、経営者としての責任をしっかりと果たしてもらいたい。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

研究委員会報告

職業能力は主に今いる職場で形成される

転職は若年期に多く、1～2回の転職経験は現在の職場での働く満足度を高める

「勤労者のキャリア形成の実態と意識調査」結果の概要

日本型雇用システム研究委員会（主査：猪木武徳大阪大学教授）では1999年6～8月にかけて、日本の雇用システムの下での人材育成・活用の実態と問題点を明らかにすることを目的に「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」を実施した。その概要は以下のとおり。

なお、本委員会では今後さらに研究を進め、2000年秋を目途に報告書を取りまとめる予定である。

骨子

- 多くの企業で人材育成が必要な部門を持ちながら、実際の育成状況は必ずしも満足なものではない。これに中途採用で対応しようとする中小企業も多いが、中核を担う人材についての「はえぬき」重視は大きく変わらない。
- 中小規模ほど昇進時期にはばらつきがみられる。男性のキャリアパターンをみると、大規模ほど「1つの部門で働いてきたが、その中で幅広く仕事を経験してきた」や「いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」が多くなる。
- 「以前の会社での実務経験」が仕事をしていく上で役立っているとする者の割合は、「現在の会社での部門間異動」が役立っているとする割合より低いばかりでなく、「自己啓発・自己学習」や「学校教育」よりも低い。転職者が仕事に役立つ資格を取得した時期は、男性では「現在の会社に入ってから」、女性では「学生の時」が多く、「仕事を離れていたとき」は少数である。
- 転職経験者の転職回数は1～2回が多く、若年者では適職探しの理由が多い。企業は中途採用に当たって「前職までのキャリア」を重視しているが、転職者の側では、「これまでの実務経験」よりも「紹介

者のおかげ」や「人柄・やる気」などが評価されたとの意識が強い。

○ 1、2回の転職によって労働者の満足度は高まることが多い。転職入職時に「資格や専門知識」が評価されたと感じる者では、「人柄・やる気」を評価されたと感じる者より満足度は低い。

調査の概要

調査時期 1999年6～8月

調査対象

- ①企業調査：連合加盟組合のある企業および日本経済新聞社「会社総覧」「日経ベンチャービジネス年鑑」等から無作為に抽出した企業約5,500社。回答数は1,659社（回収率29.6%）。
- ②個人調査：上記調査組合員および企業の従業員併せて約19,000人。回答数6,573人（回収率34.1%）

結果の概要

1 技能育成が必要な部門と対応

企業内部での人材育成が特に必要と思われる部門がある企業は64.4%で、大規模ほどそうした部門を抱える傾向がある。

人材育成の実施状況をみると、十分に行われている企業は23.4%、十分には行われていない企業が68.1%と多くの企業で人材育成が不十分と考えている。人材育成が十分でない状況に中途採用で対応する企業が34.3%、人員を多く配置する企業は3.7%、その他（能力開発方法をより効果のあがるものに拡充する、学卒採用を増やして育成するなど）の対応が15.0%であるが、「特に対応策は取っていない」企業も37.6%ある。傾向として、小規模企業ほど中途採用での対応が多く、大規模ほど増員やその他の方法での対応が多い。

社内教育については、「特に行っていない」企業が10.4%であり、9割の企業が実施している。その方法は「主にOJTによって行っている」が53.5%（複数回答）と最も多く、次いで「OJTとOff-JTの組み合わせ」44.3%となっており、OJTが社内教育の中心である。

過去5年間に正社員の中途採用を実施した企業割合は87.6%である。中途採用を行った理由（複数回答）としては、「退職者の補充」（61.9%）を挙げる企業が多く、次いで「必要な技能を持つ社員がいなかった」（47.9%）、「社内の活性化のため外部の人材を導入」（25.8%）となっている。また、「社内教育の費用を節約する」を挙げる企業は4.5%と少ないが、小規模ほど高い割合となっており、小零細企業では社員教育の不足を中途採用が補う面がうかがわれる。

中途採用時に最も重要視する事項をみると、「前職までのキャリア」（41.3%）と「面接等の印象」（16.3%）以下との差は大きく、「前職までのキャリア」が採否の決定的な事項といえる。

将来中核となる従業員の確保方法については、「生え抜き社員を中心にして行う」が23.3%、「生え抜き社員と中途採用の両者」が57.5%、「中途採用等外部能力を積極的に採用」が8.9%、「アウトソーシング等外部機関を活用」が1.4%であり、生え抜き社員と中途採用の両者を活用する企業が多いが、「生え抜き中心」と「両者」を合わせて考えれば、生え抜き社員を活用する企業が8割にのぼるともいえる（図表1-4 略）。

2 キャリア形成の実態

職長・主任クラスへの昇進した平均年齢は34.1歳、係長クラスへの平均昇進年齢は36.1歳である。昇進年齢の散らばりを企業規模別にみると、職長・主任クラスについても、係長クラスについても、早く昇進した者の昇進年齢や標準的な昇進年齢には企業規模による違いはほとんどないが、企業規模が小さくなるほど年齢が高くなってからも昇進する者が多い（図表2-13 略）。役職者の割合は大規模ほど高いことから、大企業では多くの者が年齢にあまり大きな差をつけずに昇進していることがわかる。年齢学歴がほぼ同じ者同士の能力や実績にはっきりとした差がついてくると思われる年齢についても、小規模ほど若い傾向がある。

入社後の経験部門数をみると、1つの部門で働いてきた者が68.2%を占める、2つの部門までの者で91.0%に上る。男性についてみると「1つの部門で働いてきたが、その中で幅広く仕事を経験してきた」者が最も多く、以下「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」、「いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」、「いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた」の順に多い。規模別にみると、小規模ほど「1つの部門で一つの仕事」と「複数の部門で様々な仕事」の割合が高く、大規模ほど「1つの部門で働いてきたが、その中で幅広く仕事を経験してきた」と「いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」の割

合が高まる（図表2-25 略）。

また、部門別には、製造部門、技術系部門で1つの部門しか経験しない割合が高く、事務系の部門では複数の部門を経験する割合が高い。

3 仕事能力の形成

経験者について、教育・実務経験の仕事に役立つ程度をみると「自己啓発・自己学習」、「現在の会社の部門内移動」、「学校教育」が役立っているとする者が6割を超える（図表3-6 略）。「学校教育」が役立つとする者の比率は高学歴になるほど高まる傾向がみられる。

「以前の会社の実務経験」が役立つとする者の比率は半数程度であるが、これをこれまで最も長く経験した仕事の部門別にみると、「人事・労務」、「情報システム」、「技術・設計」、「研究・開発」、「営業・販売」で高い。

「現在の会社での部門内異動」及び「現在の会社での部門間異動」が役立つとする比率は、男女別には男性で高く、現在の配属部門別には「製造」、「営業・販売」部門でやや低いものの、部門内異動でおおむね70%以上、部門間異動でおおむね60%以上である。規模別には大企業ほど役立つとする割合が高い。

仕事に役立つ資格を持つ者の割合は、男性で36.8%、女性で26.2%。資格保持者の割合が高い部門は「製造」、「経理・財務」、「技術・設計」である。その資格が役に立つ理由（複数回答）としては「今の仕事に必要」が77.6%、次いで「転職するときに有利である」24.3%である。

資格の取得時期は、女性では55.1%が「学生の時」であるのに対して、男性では73.7%が「今の会社に入ってから」としている。「仕事をやめ働いていなかった時」に資格を取得した者の割合はごく少ない（図表3-19 略）。

学生時の取得比率が高い現在の配属部門をみると、「経理・財務」57.0%、「情報システム」44.0%などである。「製造」の部門では「今の会社に入ってから」の比率が80.2%と著しく高い。

4 転職の状況

転職経験者の割合は34.2%で、男性よりは女性が、若年者よりは中高年者の方が転職者比率が高くなっている。企業規模別にみると、大企業になるほど転職者比率は低く、5,000人以上の16.7%に対し、30～

99人では50.7%、29人以下では59.6%と半数を上回っている。

転職経験者の転職回数は、平均1.8回で、転職1回が51.0%、2回が27.3%と2回以内で8割弱に達する。

転職経験者の直前の仕事の離職理由（複数回答）をみると、最も多いのが「会社の将来に不安を感じた」（24.4%）で、以下「給与・賞与が少なかった」（22.4%）、「労働時間が長く休暇が取れなかった」（22.0%）、「自分の能力や適正に合った仕事でなかった」（20.6%）など自発的理由が多い。男性では、適職探しの理由が若年層で多く、「倒産・廃業」や「会社の将来に不安を感じた」は年齢が高まるほど多い。女性では、「結婚・育児・介護などのため」が最も多い。

求職活動中の応募社数は1社のみが55.1%、2社が20.5%で、平均2.0社である。

求職方法は、男性では離職時年齢が高いほど公共職業機関の利用傾向が高く、女性は「求人広告」を利用する傾向が強い。再就職した経路をみると、最も多いのが「仕事関係以外の知人・友人・親戚」（27.6%）、次いで「公共職業紹介機関」（22.9%）、「求人広告」（21.2%）である。

再就職に際して、どのようなことが評価されたと考えているかについてみると、最も評価されたと考えている項目としては「紹介者のおかげ（コネ）」（23.9%）の回答が最も高く、次いで「これまでの実務経験」（20.5%）、「人柄・やる気」などの回答率が高く、「資格や専門知識」（11.0%）はそれほど高い回答率ではない（図表4-18 略）。年齢別には、若年者ではコネや若さを評価されたと考える者が多く、離職年齢が高まるほど実務経験や資格・専門知識が評価されたと考えている者が多い。現在職種別には、「一般事務の仕事」や「専門的・技術的な仕事」で「今までの実務経験」や「資格や専門知識」が評価されたと考える者が多い。

転職経験者の規模間移動は、特定の規模が多いといった偏りはあまりない。仕事の部門間移動では、同部門内移動割合が高いのは製造（54.1%）、情報システム（54.1%）、技術・設計（51.8%）、営業・販売（49.5%）などである。

離職年齢別に転職に伴う年収の変化をみると、全体の傾向として1～2割以内の増減の者が67.6%であり大幅な年収変化のあった者は少ない。なお、現在の企業規模が5,000人以上では年収が増加した者が多いが、それ以外の規模間ではあまり違いはない。離職年齢が高いほど年収は減る傾向にある。

5 転職と満足度

転職による満足度を指標化してみると、転職によって給与が下がった場合には多くの側面で満足度の低

下がみられる。給与の低下の影響を除いてみても、小規模企業への転職は研修と労働時間の満足度を低下させる。

転職に際し、「資格や専門知識」が評価されたと考える場合には転職後の満足度は比較的高く、逆に「人柄」が評価されたと考える場合、満足度は高い（図表5-9 略）。「前の会社の関係会社」を通じて転職した場合には、特に給与などの面で満足度が高く、逆に「仕事関係以外の知人・友人・親戚」を通じた場合には満足度は低い。

転職経験は、転職経験の無い場合に比べて満足度を高める。賃金などについての満足度では転職が2回以上になっても満足度を高める効果がある。

日本型雇用システム研究委員会構成および執筆分担

主査 猪木 武徳 大阪大学大学院経済学研究科教授

委員 富田 安信 大阪府立大学経済学部教授（第2章）

中村 二郎 東京都立大学経済学部教授

守島 基博 慶應義塾大学経営管理研究科教授（第5章）

伊藤 実 日本労働研究機構主任研究員（第4章）

佐分利 応貴 労働省産業労働調査課課長補佐

下山 昭夫 淑徳大学社会学部助教授

勇上 和史 大阪大学大学院経済学研究科博士課程（第3章）

龍井 葉二 連合労働政策調整局長

堀 春彦 日本労働研究機構研究員

研究担当者 永田 有 連合総研主任研究員（第1章）

玉岡 哲也 連合総研研究員



書評

鈴木孝夫 著「日本人はなぜ英語ができないか」

「日本人はなぜ英語ができないか」

鈴木孝夫 著 岩波新書

●すずき・たかお

一九二六年生まれ。慶應義塾大学文学部卒。専攻は言語社会学。現在、慶應義塾 大学名誉教授。

世間は英語ブームである。近年の国際ボーダーレス化の進展、98年からスタートした労働省の教育訓練給付制度、果ては政府の「英語第2公用語化構想」なども手伝って、英語への関心は高まるばかりだ。新聞を見ても、英語講座の広告が載ってない日はないといっていだらう。そして、はやりに弱い私は当然のように英語の通信教育商品を購入し、通勤時にせっせとテープを聴いている毎日である。

そんな私に、先日、幸運にも英語公用語国のシンガポールへ出張する機会が与えられた。頭が英語ブーム中の私は当然「よし絶好の力試しだ」といさんで乗り込み、そして自分の英語の貧弱さを思い知らされるのである。しかし、それは本題ではなくて、そのとき驚いたのは「これが英語？」と耳を疑いたくなるような強烈なシンガポールなまりであった（これをシングリッシュ Singlish [Singapore + English] という）。中高大と授業のテープで聴かされたのとは似ても似つかぬカタカナ発音。語順も教科書の文法からすれば無茶苦茶。それでも彼らは自信満々に “I can speak English!” といっってはばからない。

「いったい俺が身に付けたい英語っちゅうのは何なんや？」と自問自答しながら帰路についた。

非常に前置きが長くなったが、そんな時に書店で、売れ行き好調なこの本がふと目に留まり読んでみた。感想を一言で言えば「これだ！俺の目標は！」である。

氏はまず明治以来の、欧米の学問・技術を取り入れるためにとにかく英米人の発音を正確にまねることに注力し、英作文よりも英文和訳重視の日本式英語教育は転換すべき時にきていると主張する。欧米へのキャッチアップは終わり、世界有数の大国となっている現実を踏まえ、これまでの受信型から、借り

物でない自らの意見や考えを発信し説明責任を果たしていく必要があるとする。そして英語はそのためのあくまでツールとして身に付ける必要があると力説している。まさしくその通りだ。氏も指摘されているように、これまでの英語教育はともすれば「国際理解」の色合いが濃かった。「英語を学ぶことは同時に欧米の文化を学ぶことだ」などといった台詞を中学時代にうかがったような気がするが、その域は英語の専門家に任せておけばよいのであって、われわれ実務屋は手段としての英語だけを学ばばよい。別にアメリカ人になる必要はないのである。

さらに氏は、日本でも東南アジアの英語圏同様、英語の日本語化が当然起こるはずであり、日本語なまりは全然かまわないと言い放ってくれている。インドやフィリピン、シンガポールの人たちは、自国の文化や風土を存分に盛り込んだ自分流の英語を自信を持って操っている。日本人も日本人らしい英語 Japanglish を積極的に話し、英語で日本文化を発信すべきだと結んでいる。

努力が足りないのを棚に上げて言わせてもらえば、氏の意見はまさしく「目から鱗が落ちる」ものだった。「日本語なまりでいいんだ。むしろその場に至れば『そっちが聞き取る努力をせよ』ぐらいの気持ちで。」というくだりは、これまでとにかく「英米人にわかってもらえる発音を」と教えられてきた人間にとって、あまりにも大胆であった。と同時に気が楽になったりもしたのである。

これから英語を勉強しようとお考えの方々には、始める前にとりあえず一読をおすすめする。どんなスタンスで取り組むべきかということについての大きい示唆と勇気(?)を与えてくれること請け合いである。

追伸 そんな話をしていたら、家人が私に一言「『日本語なまりでいい』と『英語の鍛錬は適当でいい』は全然違うからねえ。」自戒。

(玉岡 哲也)



書評

山田陽一 著 「ODAとNGO——社会開発と労働組合」

伊藤祐禎 著 「グローバル化と連合の国際労働運動」

「ODAとNGO——社会開発と労働組合」

山田陽一 著 第一書林

「グローバル化と連合の国際労働運動」

伊藤祐禎 著 教育文化協会

時期に適った2著が届いた。いずれもグローバル化を視野に入れ、国際協力について語っている。しかも読みやすい。一冊は「ODAとNGO」—社会開発と労働組合—である。著者の山田陽一氏は、もと連合国際局の最高責任者であり、現在JILAF（国際労働財団）の専務理事として活躍されている。

山田氏は常々「私たちの開発協力はどぶ板活動だ」と語っている。この「どぶ板」という言葉のなかに、社会開発は人間開発が中心でなければならない、という考えがにじみ出ている。労働組合の本来もつ互助という精神が国際レベルへ届いたものが開発協力ではないかという。この構えなら読者は肩に力を入れず、ああ自分にも関われそうだなと感ずることだろう。この書の特徴はNGOのさまざまな可能性を探っているところにある。同時にODAの各国比較や、支援のあり方の違いを明らかにしている。国際労働組織や欧米主要労組の開発協力の紹介ほかに、連合に結集する各産別労働組合の活動が紹介されている。これらは、他では決して見ることはできない。著者ならではのネットワークを生かした貴重な報告だ。連合の組合員がこんなにも豊富に国際活動を行っておることの目を開かれる思いがする。

もう一方の「グローバル化と連合の国際労働運動」を書いた伊藤氏はいまさら紹介するまでもない。現在ILO労働側理事として、とりわけ今回のアジア危機において八面六臂の活躍をされている。ここで伊藤氏は困難な局面にある労働組合はこうあるべきだというのでなく、今世界を動かしている人

たちの発言を的確に引くことによって、われわれに一種のライブ感をあたえてくれる。たとえばアメリカ経営者連盟の会長の発言。グローバル化は貿易の自由化と同時並行するとしながらも、一方では公正、平等の条件を説き、強い労働組合の必要性を訴えている。立場は違いこそすれ、ふと耳を傾けてみる話はあるものだ。こうした発言を的をはずさず引用している。しかし、伊藤氏の白眉は、なんといってもILO労働側理事としての活躍であろう。日本の労働運動も他の国々と同じく、

ILOに学び、ILOに支えられ、今また、ILOを強化することによって発展していることは疑いもない。この本は100ページに満たないブックレットである。だからといって甘く見てはいけない。一読すれば、労働組合にとっての国際活動はどのような意味を持ち、連合はどのような地平にたっているのかが見えてくる。広く労働組合に携わる人々に読まれやすい工夫としての小著である。

(山中 正和)



報告

金融政策の礎と教訓

ーグローバル経済のもとでの金融政策とアジア通貨協力の展望ー

連合総研副所長 井上 定彦

2000年3月にドイツのハンブルグ大学で第4回国際進歩的政策会議（IPPC4）が開催された。その会議での連合総研井上副所長の講演要旨を紹介する。

「グローバル経済のもとでの金融通貨政策と成長」というテーマに即して、1990年代の日本とアジアの経験をもとに報告したいと思います。

日本の金融システム危機と破壊力

すでに知られているように、日本の1990年代経済の展開は悲劇的な失敗の連続でありました。われわれはこのことから教訓を読み取らねばならないと考えています。これは21世紀の国際金融と各国の金融システムを再構築していくための構想をつくりあげていく際に、恰好の判断材料を提供する結果となっていると思われま

す。日本では、最近では過去の10年あるいは15年の経済の失敗の歴史について、「失われた10年」とか「失われた15年」とか言っています。それは1990年代に入ってから日本の実質GDPの年間成長率が、ゼロないしマイナス成長となった年を含めてわずかに1%強しかなかったことに示されます。その間、アメリカは2.5%強、欧州諸国も2%程度の成長率でした。つまり、日本経済はそれ以前の時期、1950—1990年の間、OECD諸国のなかで「例外的な高成長」であったことと対比すると、これはまさに「驚くべき例外的な低成長」（OECD）でした。1990年代の冒頭でこのような予測をする歴史家も経済学者もひとりもいませんでした。しかも、この原因については、90年代の半ばを過ぎても、原因がわからないとされ、

キャッチアップ過程が終わったせいだとか、クローニー資本主義にも似た古い制度疲労であるとかいう単純な説明をするものが大半でした。しかし今日では、誰でも第一の原因を知っています。それは1980年代後半からの株や地価の急上昇というバブルの拡張とその後の破裂、そして資産デフレと負債デフレ、銀行をはじめとする金融システムの機能不全、金融政策の失敗の連鎖という、金融政策と金融制度上の問題であったということです。

この金融システム破綻の背景であるバブル経済崩壊の破壊力について、OECD対日経済審査報告（1998年版）は「1989年—90年のピークに対して、日本は1996年までの累積で、GDPのまるまる2年分、約1000兆円のキャピタル・ロスに直面することとなった」としています。

日本経済全体が制度疲労に陥ったなどという見方が的外れなのは、困難を極めている金融部門とは対照的に、電子工業、機械工業は相変わらず、対外的には大幅な貿易収支黒字を出し続けていることに示されます。つまり、ここではむしろ「強すぎる日本の製造業」が問題だとされるからです。ともかく、クローニー資本主義が制度的疲労に陥ったというような単純な説明はできないといえましょう。

変動相場制下の日本の金融政策とバブル経済の崩壊

この金融システムと金融政策の失敗は、これから述べるように、まずはすぐれて日本の国内要因であるといえましょう。しかし、このことの背後には、現行のドル本位制ともいわれる変動為替相場の問題がありました。円にもとづく日本経済は、この下で丁度ジェット・コースターに乗ったように、円の対ドル・レートの急激な上下変動によりショックをうけ大きく振り回されたという点があります。1971年のニクソン大統領声明のときには、1米ドルは360円でしたが、1985年の「プラザ合意」によって、円の対ドル相場は、1ドル240円の水準から短期間のうちに120円台へと上昇しました。このことは日本経済に円高構造調整といわれるような厳しいデフレ的な調整圧力を加えることになりました。当時の財政状況は、二回の石油危機に対処するためのための財政発動により財政赤字が累積していましたから、日本政府はそのときはまだ財政均衡を優先し、景気後退の対策としては、金融の超緩和政策をもって臨むことになったのです。当時の労働側陣営は、円高不況への正しい処方せんは、国民生活の改善につながる積極財政政策を伴う内需主導型経済への構造転換が必要だと主張していましたが、これはいれられませんでした。この金融の超緩慢化現象は、政府の大都市のビジネスタウン拡大のための再開発計画や大規模リゾート開発などのブームと共に、金融資産、不動産への投機、そして情報化投資の大ブームを巻き起こしました。これは株価、地価の急上昇による日本の近代史上もっとも大型のバブルとなったわけ

す。そして1991年にはそのバブル崩壊が明白に現れはじめました。ところが、そのころから日本政府は、金融のグローバル化に対応するために、「ワシントン・コンセンサス」という教科書になった金融の自由化政策を遅れて進めはじめていました。そして1996年、日本経済の回復がかすかに感じられたとき、当時の橋本内閣は2001年までの「金融ビッグ・バン」の完了をめざす全面的な金融自由化政策に踏み切ったのです。しかも、このときのマクロ経済政策は、デフレを警戒するのではなく、インフレを過度に警戒して、財政の強い緊縮政策を伴うものでした。当然に日本経済は1997年半ばから景気後退に陥り、もちなおしかけていた株価、地価は再下落過程に入りました。そこで、バブル崩壊後に隠蔽されてきた大規模な不良資産はこの段階で全面的に表面化し、金融機関をはじめとして株価の暴落が生じました。1997年11月、北海道拓殖銀行や大手証券業の山一証券の崩壊につづき、翌年秋には長期信用銀行、日本債権信用銀行という大規模な大手都市銀行の一時国有化を含め、全国の数十の金融、証券機関が相次いで破綻におこまれました。日本は今もなお金融の大規模な再編成過程にあります。

金融システムの破綻により、日本経済の1997年度の実質GDP成長率はマイナス0.1、1998年度は金融機関の信用収縮が災いしてマイナス1.9%となり、生産指数、失業率とも急激に悪化しました。このため、世界最大の資金供給国である日本が、1997年1998年のアジア経済危機においても、あまり役割を果たすことができなかった背景です。

金融システム危機への対応とマクロ経済政策の展開

日本政府は金融危機に突入以来、総合経済対策として財政発動を中心に大規模な総合経済対策を毎年実施してきました。最近だけでなく、1990年代の日本は、橋本内閣の一時期（1996—97年）を除き、政府の総合経済対策による積極政策をとってきました。主として赤字国債や地方債の発行による経済対策は、累計で対GDPの1割を越える規模になります。それにより落ち込みの幅は緩和されたものの、長期不況は回避できなかったわけです。このようにみえてくると、90年代の日本の長期不況は、1930年代のアメリカ、そして19世紀後半のイギリスの長期大不況に類似した性格をもっていたといえましょう。

日本政府は多数の銀行の崩壊が、社会的パニックにおちいらないように、最初の段階は日本銀行の特別融資をそれらの銀行にあたえることによって、ついで新たな金融安定装置づくりを公表しました。1998年1月12日には当時の橋本首相は、このような日本の金融危機がアジア経済危機に連動して世界に波及することを懸念し、「日本発の世界恐慌は決して起こさない」とのメッセージを発しました。

金融システムの新たな安定装置づくりとして、政府直轄の金融再生委員会の設置、預金保険機構の増強

など合計30兆円規模が決定されました。さらにこれでは不十分であることが明らかとなった1998年10月には、保障のための資金規模を二倍に拡大して60兆円へ、のちに10兆円が追加され、今日では70兆円が金融セーフティネットのために準備されるということになっています。

このような対策によって、1999年春以降、ようやく日本の金融システム危機は鎮静に向かいました。日本政府の見通しによれば1999年度の経済成長率は0.6%とプラスに転換し、2000年についても1.0%が見込まれています。日本の長期不況は終わりつつあるといえるでしょう。

日本は、それまで張り巡らしてきた比較的手厚い社会保障制度や雇用保障政策による社会セーフティネットのうえに、こうした緊急策としての金融システム危機への制度対応、それに不況対策としてのマクロ経済政策の発動によって、辛ろうじて1930年代のアメリカの大恐慌による経済社会危機の悲劇は回避したのです。しかし、かつて2%台にとどまっていた失業率は5%弱まで上昇し、雇用をめぐる労使の対立関係は次第に強まっています。雇用情勢は、景気の回復にもかかわらず決して楽観できません。

アジア金融危機と国際金融通貨政策

日本の金融危機に先行したアジア金融危機を経験して、アジア諸国は、従来の国際金融システムと金融秩序について、はじめて疑念をいだき、よりよきあり方をめざして、さまざまの構想がだされるようになってきました。

というのも、タイのように、アメリカ政府の金融政策やIMFの金融政策にもっとも忠実な政策をとってきた国が、大きなショックにおそわれたからです。タイは1990年代に入り、最初の段階は大規模な資金流入によって経済発展が促進され、繁栄を謳歌していました。しかし、国内経済規模に対してあまりに大きな海外資本の流入は、経済のバブル化を招き、しかもいったん景気後退の気配が感じられると、その資金は一斉に海外へ資金流出、経済の全面的な崩壊へとつながりました。そしてそのとき、海外政府や国際機関からの金融危機回避に必要な大規模な資金供与は期待はずれに終わったからです。

タイ、インドネシア、韓国、マレーシアと続くアジア経済危機はようやく終盤をむかえました。この経済危機からアジア諸国は二つの教訓をまなびつつあるといえましょう。

ひとつは、経済のグローバル化と金融の自由化はおのずから国内経済社会の安定的発展をもたらすものではなく、むしろそれとは逆に大きなリスクをもたらす可能性があるということです。したがって、安定した国際経済秩序を形成していくために、これまでの制度や大国に依存するのではなく、みずからも国際経済秩序とあり方について積極的に関与していく必要があるということです。新宮沢構想といわれ

るIMFを補完するアジア通貨協力構想もそのひとつです。円の国際化も徐々にすすむことになりましょう。アジア諸国の新たな為替制度として、ドル、円、ユーロなどで構成する通貨バスケット制度を導入しようという提案もあります。

グローバル経済化の進む21世紀での国際通貨システムについての最終的目標というのは、やはり国際統一通貨システムと国際中央銀行ということかもしれません。しかし、そこにいたる間は、米ドルとユーロ、それに円のような基本となる通貨の間に、EMSで試みられたように、一定の変動幅を定め、徐々に安定させていくという過渡期策が必要であるかもしれません。

1999年1月から発足した、単一通貨ユーロは、21世紀の通貨システムを築いていくうえで、重要な手掛かりをあたえるものです。ユーロはドルに対抗するのではなく、共同して、21世紀の新たな国際経済秩序をつくりだしていく上で大きな意義があるといえましょう。アジア通貨協力がユーロのような段階に到達するには、当分先のことであることはいうまでもありません。しかし、2020—30年には、アジア諸国もいくつかの国が日本に追いつき、欧州諸国の発展段階に近づく国がふえることが予想されます。アジア通貨協力の将来構想が実りあるものになっていく可能性はあると思われまます。

アジア経済危機のもうひとつの教訓というのは、次の点です。経済興隆のなかでアジア諸国は次第に旧農村共同体を失いつつあります。そのなかで今回のアジア経済危機のような市場経済の動揺はひとつひとつの暮らしと雇用の根本を直撃し、社会危機を引き起こします。今回の危機を境にアジア諸国においても、先進諸国のような社会保障や雇用保障政策など社会的セーフティーネットが不可欠であることが自覚されるようになってきています。すでにそうした制度構築に着手していた韓国をはじめ、アジアの社会政策の発展は加速されつつあります。

アジアの社会的側面の再発見と重視、問題解決のためのアジア社会協力が新たな課題に成ってきました。

グローバル金融主導型経済の問題性

現代世界の資金循環は、実に危うい構造の下に成り立っています。

日本やアジアそして欧州などの世界中の資金が、アメリカの拡大する巨大な経常収支赤字を埋めるかたちで、アメリカに流れ込んでいます。日本の対外純累積債権額はすでに1兆ドルをこえ、アメリカの純累

積債務は1兆ドルに達しています。また金融系多国籍企業は流入した資金をはじめ、世界中の資金運用で膨大な利益をあげています。つまり、このリスクの大きい国際資金循環をつないでいるのが情報技術に支えられたヘッジ・ファンドなどのアメリカをはじめとする金融資本です。アメリカ経済がこの金融部門に支えられ、金融主導型経済になってゆき、そのあとを欧州や日本が追うということは、世界の経済変動のリスクをさらに拡大することになりましょう。さらにそれだけでなく、勤労者が望む、安定した雇用と暮らしを保障しうるような経済社会システムのあり方とも対立する方向に世界の経済システムが向かいかねないのです。

労働組合運動は、これまでも経済社会の将来像について、ファイナンス対インダストリーという対立が生じたとき、常にインダストリーの側に立ってきました。金融資本の短期利益追求主義は、企業の体質を株主利益第一主義、シェア・ホルダー第一主義にして、雇用の安定や長期的な視野に立つ健全な投資活動をすすめようとする産業・企業のあり方をおびやかします。

短期経営主義、株主利益第一主義の経営が、はたして資源の最適配分を行い、生産性をたかめているのかどうかも疑われています。情報技術が長期的には生産性を高めることに貢献はすると思いますが、短期利益をねらった株主資本主義が、全要素生産性（TEP）をたかめることは証明されていません。他方、このような経営体質への傾斜が不安定雇用を拡大し、社会格差をひろげ、人間性の乏しい社会をつくりつつあることは多くのひとが指摘するとおりです。アメリカや日本などの労働運動がめざす、「ハイ・ロード」路線は、金融主導型の経済発展とは両立しにくいと考えられましょう。

むすび

世界はいま、あやうい金融資本主義のもとでのグローバル経済化の進行によって、かりに一時的な安定が期待されても、構造的には世界中がデフレ・スパイラルに陥るリスクをはらんだ脆弱なシステムになっている現実を直視すべきでしょう。グローバル化しつつある世界経済に、20世紀に構築されてきた世界の制度は立ち遅れ、ギャップが広がっているのです。グローバル化しつつある経済には新たなグローバル化に対応できる国際システムづくりが不可欠です。地球環境問題を地球規模で解決することを訴えたブルントランド委員会にちなんで、新たな国際委員会（International Commission）を設立することは当面の大きな課題です。沖縄サミットがそうした方向に接近する努力が当面求められています。そしてIMFの金融通貨委員会（finance and monetary committee）の活動強化や過剰な短期国際資金移動を規制するトービン・タックス型の制度導入も課題であります。それと同時に、アジア諸国で開始してい

る雇用や就業に関わる社会的セーフティーネットの整備がすべての国ですすめられる必要があり、次の国連社会開発サミットはそれを促進する役割を担うべきでしょう。アジア経済危機や金融政策の失敗の中から、日本とアジアの労働組合は、ICFTU・APROをはじめ、間違いなくそうした方向をめざすようになっていきます。

会議概要

第4回 進歩的政策に関する国際会議 (IPPC4)

(Fourth International Progressive Policy Conference)

開催日時：2000年3月2—5日

開催地：ドイツ・ハンブルグ（ハンブルグ経済政治高等学院）

会議の組織者：欧州労連研究所、エーベルト財団、ハンスベックラー財団、ハンブルグ経済政治高等学院、経済政策研究所（アメリカ）、ブリストルビジネス学院

参加者の構成：日米欧の労働組合、労働組合関係研究機関ならびに国際機関の調査研究および政策担当者、連合総研から井上副所長と鈴木主幹研究員が参加。

会議の沿革：進歩的政策に関する国際会議（略称：IPPC）は、日米欧を中心に労働組合ならびに労働組合に関係深い研究機関の調査研究および政策担当者の意見交換の場として、1993年に発足した。第1回は1993年アイルランド・ダブリンで開催。

議事の概要

3月2日（木） 16:00～ 予備会議：本会議の目的と沿革

各国の経済情勢に関する意見交換

3月3日（金） A分科会主題 グローバリゼーションと経済政策

〔第1セッション〕 グローバル経済のもとでの金融政策と成長

司会：ジェフ・フォー（RPI所長）

- ・ペーター・コルドリック（ETUC経済局長）

欧州中央銀行と経済政策

- ・トム・パリー AFLCIO公共政策局次長

グローバル金融論争に関して見失なわれている国内政策の次元

- ・井上 定彦（連合総研）本文参照

金融政策の礎と教訓

～グローバル経済のもとでの金融政策とアジア通貨協力の展望～

〔第2セッション〕 グローバル労働市場での制度構築

司会：ユルゲン・ホフマン

- ・ジョン・エバンス（TUAC）
- ・ロイ・グリーン（アイルランド国立大学）
- ・イエンツ・リント（デンマーク・アールボルグ大学）

〔第3セッション〕 雇用と労働市場戦略

司会：ペーター・コルドリック

- ・ユアナ・バーティアネン（フィンランド経済労働研究所）
- ・デビッド・フォーデン（ETUI）
- ・ラビ・ナイドー（南アフリカ、国立労働経済研究所）

〔第4セッション〕 グローバリゼーションと産業の変化

司会：アントニオ・レッティエーリ（イタリアCISS）

- ・アントニオ・プラド（ブラジル、DIEESE研究所）
- ・ロブ・スコット（EPI）
- ・ダビッド・ドルケノー（ガーナ）

3月4日（土）〔第5セッション〕 社会福祉国家への

グローバリゼーションのインパクト

- ・イングマル・リンドベルグ（LO）
- ・アンドリュー・グリーン（オックスフォード大学）

- ・ペーター・ボツマン（ブリスベン研究所・オーストラリア）

3月3日（金） B分科会主題 グローバリゼーション、労使関係、労働組合の未来 I

〔第6セッション〕 グローバリゼーション、労使関係、労働組合の対応 I

司会：ジェレミー・ワディントン（ウォービック大学）

- ・グラチエラ・ベンスサン（メキシコ）
- ・クリアコス・マムコータン（デリー大学）
- ・マルチン・ウップチャーチ（西イングランド大学）

〔第7セッション〕 グローバリゼーション、労使関係、労働組合の未来 II

司会：マイク・ワグホーン（PSI）

- ・ライオネル・フルトン（イギリス労働開発局）
- ・ペーター・フェアブラザー（カーディフ大学）
- ・アーノルド・ベームヘルナー（エーベルト財団）

〔第8セッション〕 職場における労働者参加とグローバル化のインパクト

〈その1〉

司会：アイリーン・アップルボーム（EPI）

- ・マイケル・ボルトマン（ドイツFAST研究所）
- ・ボルカー・テルホーハム（イタリア労使関係研究財団）
- ・トニー・シーハン（オーストラリア）

〔第9セッション〕 職場における労働者参加とグローバル化のインパクト

〈その2〉

司会：ボブ・キロー（ILP）

- ・アイリーン・アップルボーム（EPI）
- ・イアン・キャンベル（オーストラリア応用科学センター）

3月4日（土） 〔第10セッション〕 労働組合と団体交渉

司会：鈴木不二一（連合総研）

- ・ウド・レーフェルト（仏IRES研究所）

3月5日（日） 総括討議

パネル・ディスカッション：将来の研究・分析についての基本問題

各分科会からのまとめ報告と討議

将来の協力体制強化について IPPCネットワーク及び運営委員会の設定

運営委員として5名が互選される

- ・ジェフ・フォー（経済政策研究所長・アメリカ）
- ・ライナー・ホフマン（欧州労連研究所長）
- ・鈴木不二一（連合総研）
- ・ラビ・ナイド（南ア）
- ・アントニオ・プラド（ブラジル）

連合総研にとってのポイント

1. 主要国から労働組合のシンクタンク活動に関連する一線の研究者が参加。連合総研として複数の研究者を派遣、報告者、司会者の役割を果たすことなどで会議に最小限の貢献を行うことはできた。（アメリカの経済政策研究所（EPI）は4名を派遣）

2. 本会議には、いつも主要国から労働組合のシンクタンク活動に関連する一線の研究者が参加している。

連合総研として会議の組織者となるころまでは至らなかったが、前回1997年、また1993年と活動に参加し、この分野での存在はさらに明確になったと思う。また今後の運営について、鈴木主幹研究員がこの会議の5名の運営委員のうち的一名に選出された。

3. この会議は2年毎に開かれており、ダブリン（EUの欧州生活開発研究所の所在地）、ワシントン（EPIの所在地）、ブラッセル（ETUIの所在地）、ハンブルグ（ETUIに密接に関連しているハンブルグ経済政治高等学院の所在地）で開催されている。

したがって、日本での開催もいずれ期待されることとなる。

4. 連合総研はこれまで数名程度の海外の一線の研究者を受け入れた経験はある。しかし、海外の研究者だけで50—60名規模の会議を受入れ、組織するには、資金力のみならず、社会・労働問題研究の蓄積に

関する高度の専門性と語学力の問題もあり、容易とはいえない。グローバル時代において、中期的に徐々に実力を養い、そうした期待に応えられる体制の整備が求められる。



報告

アジア諸国の労働時間関係諸制度の実施状況等に関する海外現地調査

韓国調査報告

連合総研研究員 末永太

2月27日から3月6日まで労働省労働時間課の受託研究「アジア諸国における労働時間関係諸制度の実施状況等に関する調査研究」で韓国における労働時間の現地調査を行った。メンバーは青山学院大学法学部の藤川久昭助教授と連合総研研究員末永の2名である。同研究の趣旨は、労働時間問題については労使の意識や雇用慣行が大きな影響を及ぼすであろうとの観点から、それら社会的環境が日本と似通ったアジア諸国について調査しようというものであり、今回は韓国以外にシンガポール、タイに現地ヒアリングを行った。タイについては先月号のDIOで中島主任研究員の方から報告を行っている。本報告は韓国における労働時間法制の紹介と実態を併記して記載するかたちをとった。

今回の調査では主として次の6つの論点を設定してヒアリングを行った。論点はそれぞれ①労働時間規制の原則、②労働時間規制の特例・例外、③時間外、休日労働に関する法規制、④労働時間制度の弾力化、⑤月次有給休暇制度と年次有給休暇制度、⑥労使協定の運営状況である。詳細は以下である。

まず、①労働時間規制の原則についてであるが、基本的事項から言うと、韓国の労働時間制度は勤労基準法に規定してある。勤労基準法は日本の労働基準法をもとにしてつくられており、内容は日本とほとんど同じである。

1日の労働時間は8時間、1週間の労働時間は44時間であり、それに違反した場合は日本と同様、直律的効力がある。しかし、日本で論争となった労働時間の概念、つまり、勤労基準法上の労働時間の概念と労働契約上の労働時間上の概念の相違については争われている形跡がなく、KLI（韓国のJIL）の研究者でさえも問題意識がないと言える。直律的効力は大きく、労働時間に関する問題はほぼこれに帰結すると行ってよい。

②労働時間規制の特例・例外については病院、運輸、通信業務など公共性が高い事業で、かつ、勤労者代表との書面合意がある場合において、この場合は労働時間規制の特例ということになるが、勤労基準法の労働時間の適用を受けない。また、監視、断続的に行う業務で労働部長官の承認を得た場合において、この場合は労働時間規制の例外として勤労基準法の労働時間の適用を受けない。

③次に、時間外、休日労働に関する法規制について、延長勤務については、1週間に12時間を限度とした延長勤務ができるが、休日労働は原則としてはできないことになっている。但し、やむを得ない事情がある場合において割増賃金を払うことで可能としている。

割増賃金については、休日と通常、夜間と休日でダブルカウントされる。つまり、休日で夜間のときは150%となる。これは日本と同じである。後に記載するが、この割増が労働時間短縮を妨げる要因の1つになっている。

④続いて、労働時間制度の弾力化について、弾力的労働時間制度（変形労働時間制度）については日本と同じであるが、日本で4つある（2週間、1ヵ月、3ヵ月、1年）制度が韓国では2週間と1ヵ月の2つしかない。ただし、2週間の変形労働時間では就業規則のみでOKであるが、1ヵ月の変形労働時間の導入に際しては労使協議が必要となる。日本と比べ韓国の変形労働時間制度がシンプルであるのは労働組合の反対によるものである。

導入状況については、昨年在全国調査の結果によると、フレックスタイムは16%の事業所で採用されている。1ヵ月変形の導入は3%未満の事業所で採用されている。1年単位なら利用もあるだろうが、1ヵ月以内では使いにくいという結果になっている。

休憩の一斉付与の規定はなく、それについての紛争が起こったということもないということである。労働部としても一斉付与でない場合の労働者の不利益性に関する問題意識はないようだった。

⑤次に、月次有給休暇制度と年次有給休暇制度についてだが、月次有給休暇制度は、韓国独自のもので、1ヵ月に26日働いた場合に1日有給休暇を与えなければならないというものである。これは1953年当時からあり、過酷な工場労働者の労働条件改善のためにできたということである。年次有給休暇の要件を日本並みに6ヵ月にしようという議論は月次有給休暇があるために起きていない。

年休権については出勤率に応じた2分的取り扱いがされており、韓国独特である。日本では出勤が8割以上の者に平等に与えられるが、韓国では皆勤した者には10日、9割以上の者には3日付与されることと

なっている。

育児、介護休業の導入の動向についてはILOの重要なテーマであり、注目すべき問題であるが、韓国では、そのうち、育児休業については現在検討中であるとのことだった。現在は、育児休業制度はなく、育児休職という状態になっており、無給である。産前・産後休暇は60日ある。しかし、そのうち30日以上は産後にとらなければならない。介護休業の導入については、検討していないとのことだった。

⑥最後に、労使協定の運営状況について記述する。

まず、手続き問題について一昨年労働基準法改正に際して日本で問題になった論点である、勤労者代表の選出手続きに関する規定は韓国では存在しない。整理解雇に関する労使協議会法の規定（経営上の理由による解雇制限）には、「過半数を占める労組がある場合には労組が、過半数を占める労組がない場合には勤労者の50%を代表するもの」となっているが、労働基準法における規定はない。勤労者代表の資格についての規定もないが、使用者側が勝手につくったということがわかればその規定が無効になるということがセイフティーネットになっている。また、書面合意の規定については、日本では36協定の労働基準監督署への文書提出義務があるが、（ただし実態としては裁判の証拠になるだけで、それを根拠とした指導は行われていないが、）韓国の場合は、書面合意の文書を労働庁に提出する必要はないことになっている。

次に、延長勤務における労働者の合意の方法については、労働基準法では、「当事者の合意」が必要となっているが、当事者に労働組合はなれるものの、実施にあたっては、個人の合意は必要となっているのが現状である。ただし、労働組合の合意で足るという学説もある。

まとめとしては、韓国においては、全体として勤務時間に関する概念が成熟していないと言える。それは第一に賃金レベルが低いこと。（ヒアリングに行った繊維関連の企業では工員の平均基本給は4.5万円で、時間外が50%以上、時間外を入れてはじめて生活できる。）それと相俟って有給休暇の買い取り制度がネックになっている。これには生活給の概念導入が必要であり、ナショナルセンターレベルでのマクロ的取り組みが必要と思われる。第二に、そのために勤務時間に関する紛争が賃金や雇用の問題にすり替わってしまっている。（勤務時間の紛争といっても超過勤務で賃金を支払わないというものがほとんど。）紛争がおきなければ概念は整備されないし、発展もしない。これには、国民全体の意識が変わらないかぎり難しい課題である。

98年に設置された大統領諮問委員会の労使政委員会において、今後、勤務時間について大いに論議され

ることが期待されている。



ちょっといい話

おじさんボーダー奮闘中

私は30代半ばにしてこの2シーズンほどスノーボードにはまっている。最初に興味を持ったのは、何年前か前、あるテレビ番組で当時50歳前後であった（はずの）岩城晃一という俳優が颯爽と森林コースを滑っているシーンが、強烈な印象で私の中に飛び込んできた時だ。岩城晃一と私では全く何からなにまで比較にならないのは承知の上だが、とにかく「おじさん」といわれてもおかしくない年齢で、若者のスポーツと思われたスノーボードをカッコヨクやっていることが私の心に火を点けた。しかしその後、これまたあるテレビ番組でスノーボードの危険性が科学的かつ詳細に説明されているのを知り、「君子危うきに近寄らず」といった心境で「やっぱりこんなんは止めやあ！」と関西人らしく損得を勘定して手を付けなかった。

ところが昨シーズン、会社の上司にほとんど強制的にスノーボードに連れて行かれることになった。内心は「ケガすんのはいややなあ」と思いながら、自分より年長者がやろうと言っているものを断って、「根性なし」と思われるのがいやでシブシブついていくことになったのが実情であった。

初めてのスノーボードは、だれが見ても本当に悲惨なものだった。立っては転びのくり返しで真冬だというのに全身汗だくで、やった人ならわかってもらえる「逆エッジ」という現象で何度も空中を飛んでいた。しかし、心の中では久しぶりにフツフツと闘志が湧き起こり、この一枚の板を「ぜったい乗りこなしてやるんや」と思い始め、ほとんど進歩はないものの今日に至っている。

最近、「老いはこうしてつくられる～こころとからだの加齢変化～」正高信男著 中央公論新社刊 という本を読んだ。「30代半ばの若造が何を言ってんねん」と怒られる先輩諸氏もいらっしゃるかと思うが、10～20代の頃とはからだが変わったと感じてがっかりすることがある。社内のサッカー大会で、転がるボールを蹴り返したつもりが空振りしていたり（運動神経の問題もあるが）、生活面では酒を飲んだ後のラーメンが苦痛になった。おそらく学生時代から野球をやってきたような人でも、飛んできたボールに気持ちは追いついているのだが取れなかったという経験があるのではないだろうか。

この本の中では、ジェームズ・ギブソンというアメリカ人心理学者の「アフォーダンスの知覚」という表現を使って加齢変化を説明している。サッカーで空振りしたり、野球でボールがとれないといった言

わば笑い飛ばせるような老化の内容が気付かぬうちに積みあがっていくと、時には深刻な結果を招くこともあるらしい。自分のからだの老化についてよく知っているほうが、かえって心は老化しないそうである。

高齢者の介護は重要な問題である。この本は介護する側に対する示唆も多く含んでおり、書評欄ではないが皆さんにお勧めしたい。

さて、おじさんボーダーの長所は無茶をしないことである。ゲレンデで命知らずの若いボーダーをよく見かけるが、おじさんは自分と対話しながら滑っているので、からだがいやがることはしない。50歳になった時にも風のように滑っていたいものである。

(T)



退任にあたり

連合総研副所長 井上 定彦

連合総研創生期の1989年より副所長として当研究所を支えてきた同氏が本年4月1日付で島根県立大学総合政策学部教授として転出した。ここに同氏の離任にあたっての皆様方へのごあいさつを掲載させていただきます。

私が連合総研で働かせていただくようになってから、いつの間にか10年が経過しました。「十年ひと昔」といいますが、労働戦線の官民統一によって1989年12月に着任して以来、1990年代には労働組合運動のあり方に関わる大きな出来事が相次いで生じました。「両体制」時代の終焉、グローバル市場経済時代の到来、平成バブル崩壊と長期不況、金融危機とマイナス成長の継続、自民党一党支配時代の終焉、何度かの連立政権の交代、日本型雇用・労使関係システムの問い直しなど。これらは、成立したばかりの連合労働運動のあり方を揺さぶり、根本的に問い直そうとするものでした。

平成不況が長期化するなか、日本型経済社会システムの行き詰まり感や少子・高齢社会の進展、経済のグローバル化の進展などは、日本の進路をめぐる大きな争点となりました。そして、そのあり方をめぐって連合も進むべき道について模索と試行錯誤を重ねていかざるをえなかったように思えます。連合総研は、そのとき、次のような課題を負わされる位置にたたされていたのかもしれませんが。つまり、日本の未来を勤労者の立場に立って構想し、より良き日本社会の未来モデルを実証的根拠をもって明らかにしていくということです。「個人尊重・社会連帯型の社会モデル」「福祉経済社会モデル」「社会進歩と両立する競争力モデル」「ハイロード・アプローチ」「ステーク・ホルダー型企業」「全員就業型 (jobs - for - all) 社会」など、近年になって欧州の「第三の道」に関連して登場した概念は、殆ど同時に当研究所で開発することができたのではないかと考えています。

このような大変に困難ではありますが、誠にやり甲斐のある仕事をさせていただけたのは、私にとりま

して望んでも望みえない幸運であったと感じています。

入所したときの体制は、中村卓彦理事長と佐々木孝男研究所長、経営担当として村上忠行氏のほかは、木村（現電力総連副事務局長）、佐々木（マツダ自動車（株））の二名の専任研究員、事務担当の工藤さんのみで、事務所も小さなところでした（現在は常任役職員16名）。

その後、所長は高橋毅夫氏、ついで栗林 世 現所長の指導のもとで、内外の多くの学者、研究者の協力をえることができ、研究成果も徐々に上がるようになったと思います。そこには、理事長に山田精吾氏、そして芦田甚之助氏という大きな屋根をいただいていたことはいうまでもありません。

90年代の前半は「生活者重視」という連合運動にとって幸運な環境がありましたが、近年は一転して市場至上主義的な政治・政策傾向が強まり、今やますます連合と連合総研の日本社会での存在意義が問われているように思われます。しかし、90年代に交流と協力の輪をひろげることができた数百人の国内国外の研究者のネットワークを生かして、連合総研が連合とともに勤労者の長期的利益を代表する社会進歩の道筋にそったユニークな研究活動を続けていくものと確信しております。

このたび、私は60歳を前にしてこれまでの研究活動を生かし、青年男女の育成を含む新天地に力のアクセントを移し変えることになりました（島根県立大学総合政策学部教員）。この3月31日をもって連合総研副所長を退任させていただくことになりますが、しばらくの間は理事として出来るかぎりの協力・支援を続けさせていただく所存です。

終わりに、8年近く助手として誠にいたらない私を大きな温かい視野で御指導頂いた栗林所長、良きネットワークで協力いただいた歴代の連合総研研究員・職員及び連合本部、連合構成組織の関係者の皆様に心からお礼を申し上げます。本当に有り難うございました。



国際経済の動き

主要国経済動向をみると、アメリカでは、先行きには不透明感もみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、99年7～9月期前期比年率5.7%増の後、10～12月期は同6.9%増（速報値）となった。個人消費は増加している。設備投資は7～9月期の大幅増の反動もあり伸びが鈍化している。住宅投資はこのところ伸びが鈍化している。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は拡大している。雇用者数（非農業事業所）は1月前月差38.4万人増の後、2月は4.3万人増となった。失業率は2月4.1%となった。物価は総じて安定している。1月の消費者物価は前年同月比2.7%の上昇、1月の生産者物価（完成財総合）は同2.5%の上昇となった。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は拡大している。2月の長期金利（30年物国債）は、総じて低下基調で推移した。株価（ダウ平均）は、総じて下落基調で推移した。

西ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は緩やかに拡大している。フランス、イギリスでは、景気は拡大している。10～12月期の実質GDPは、ドイツ前期比年率2.7%増、フランス同3.6%増（速報値）、イギリスは同3.1%増（改定値）となった。鉱工業生産は、ドイツ、フランスでは増加している。イギリスではこのところ伸びが鈍化している（鉱工業生産は、ドイツ1月前月比0.5%増、フランス12月同0.0%増、イギリス1月同0.1%減）。失業率は、ドイツ、フランスでは高水準ながらもやや低下している。イギリスでは低下している（失業率は、ドイツ2月10.0%、フランス1月10.5%、イギリス1月4.0%）。物価は、ドイツでは輸入物価の上昇が見られるものの総じて安定している。フランスでは総じて安定している。イギリスでは安定している（消費者物価上昇率は、ドイツ2月前年同月比1.8%、フランス2月同1.4%、イギリス1月同2.0%）。

東アジアを見てみると、中国では、景気の拡大テンポは鈍化している。物価は下落している。輸出は増加している。韓国では、景気は拡大している。貿易は、輸出入ともに、大幅な増加が続いている。

国際金融市場の2月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、やや増価基調で推移した。モルガン銀行発表の米ドル名目実効相場指数（1990年＝100）をみると、2月29日現在110.1、1月末比1.3%の増価となっている。内訳をみると、2月29日現在、対円では1月末比2.6%増価、対ユーロでは同0.5%増価した。

国際商品市況の2月の動きをみると、CRB商品先物指数は、上旬に215ポイント台まで上昇した後、下旬にかけては下落基調で推移した。原油スポット価格（北海ブレンド）は、月初から上昇基調で推移し、中旬から下旬にかけて一時27ドル割れしたものの、月末には28ドル台後半の水準まで上昇した。

（平成12年3月17日発表 経済企画庁「月例経済報告」より抜粋）

国内経済の動き

需要面をみると、個人消費は、年末に比べれば持ち直しているものの、収入が低迷していることから、改善傾向の定着には至っていない。住宅建設は、このところやや減少していたが、直近は、一時的な要因もあり、高水準となっている。設備投資は、総じて下げ止まりつつあり、持ち直しの動きが広がっている。公共投資は、事業の実施は前年を下回っているが、着工などには、第二次補正予算などの効果が現れている。

11年10～12月期（速報）の実質国内総生産は、前期比1.4%減（年率5.5減）となり、うち内需寄与度はマイナス1.0%となった。

産業面をみると、在庫は、ほぼ調整を終了し、生産は、緩やかに増加している。企業収益は、改善している。また、企業の業況判断は、なお厳しいが改善が進んでいる。企業倒産件数は、おおむね横ばいとなっている。

雇用情勢は、残業時間や求人増加といった動きがあるものの、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい。

労働力需給をみると、有効求人倍率（季節調整値）は、12月0.50倍の後、1月0.52倍となった。新規求人倍率（季節調整値）は、12月0.91倍の後、1月0.96倍となった。総務庁「労働力調査」による雇用者数は、12月は前年同月比0.7%減（前年同月差37万人減）の後、1月は同0.7%減（同40万人減）となった。

常用雇用（事業所規模5人以上）は、12月前年同月比0.1%減（季節調整済前月比0.1%増）の後、1月（速報）は同0.2%減（同0.0%）となり（事業所規模30人以上では前年同月比1.4%減）、産業別には製造業では同2.1%減となった。1月の完全失業者数（季節調整値）は、前月差1万人減の317万人、完全失業率（同）は、12月4.7%の後、1月4.7%となった。所定外労働時間（製造業）は、事業所規模5人以上

では12月前年同月比10.5%増（季節調整済前月比1.5%増）の後、1月（速報）は同11.3%増（同1.9%増）となっている（事業所規模30人以上では前年同月比11.9%増）。

また、労働省「労働経済動向調査」（2月調査）によると、「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は、高い水準にあるが、10～12月期もやや低下した。

輸出入は、対アジア輸出入を中心に、増加している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字は、基調としては緩やかに減少している。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、2月は下旬にかけて111円台にまで下落したが、月末には110円台までやや上昇した。

物価の動向をみると、国内卸売物価は、おおむね横ばいで推移している。また、消費者物価は、安定している。

最近の金融情勢をみると、短期金利は、2月から3月上旬にかけて横ばいで推移した。長期金利は、2月は上旬にやや上昇した後、3月上旬にかけて横ばいで推移した。株式相場は、2月は上旬に上昇した後、3月上旬にかけて一進一退で推移した。マネーサプライ（M2+C D）は、2月は前年同月比2.1%増となった。また、企業金融のひっ迫感は緩和しているが、民間金融機関の貸出は依然低調である。

（平成12年3月17日発表 経済企画庁「月例経済報告」より抜粋）



事務局だより

- 3月1日 労働組合関係シンクタンク会議（連合総研）
- 2日～5日 第4回 進歩的政策に関する国際会議（I P P C 4）
（ドイツ・ハンブルグ大学）
- 6日～11日 アジア諸国における労働時間関係諸制度の実施状況等に関する海外現地調査（シンガポール）
- 7日 企業組織変更に際しての労働者保護に関する調査研究委員会
（連合総研）
- 8日 ロシア労働・社会関係アカデミーおよび日本ILO協会来所
- 14日 所得分配・格差研究委員会（連合総研）
- 16日 マクロ経済学勉強会（連合総研）
- 21日 所内会議（連合総研）
- 雇用戦略研究委員会（連合総研）
- 24日 アジアの社会的発展研究委員会（連合総研）
- 連合総研21世紀プロジェクト（連合総研）
- 27日 アジア地域における国際労働力移動に関する調査研究委員会
（連合総研）
- 31日 裁量労働制の適用可能性に関する調査研究委員会（連合総研）
- 新しい生産システム下における中核的技能者の育成に関する
調査研究委員会（連合総研）

【研究員の異動】

川崎泰史

経済企画庁より主任研究員として派遣されていた同氏は、4月1日付で経済企画庁に帰任した。

〈本人からの一言〉

1998年6月から約2年の間お世話になりました。我が国はマイナス成長が2年続くかつてない厳しい不況、世界的にもアジア経済危機など混乱が広がったさなかで、経済論議は百家争鳴、大変勉強になりました。微力ながら経済情勢報告などで提示した分析が、逆風下の労働組合の皆様にも少しでも役立っているならば幸いです。98年の報告「危機の克服から経済再生へ」の巻頭言（不況はその原因に関係のない労働者を巻き込んでしまう）の視点は、今後とも大切にしていきたいと思っております。

