

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 視点

# 節目を迎えた企業年金議論

No.143 2000年10月

企業年金の受給権確保を眼目とする「企業年金法」制定の動きが具体化している。報道されたその骨格は、これまで企業年金を代表してきた厚生年金基金（以下、「基金」）と税制適格年金（同「適年」）の枠組みを変更する内容となっている。「日本版401(k)」として話題を呼んだ「確定拠出年金法案」が先の通常国会で廃案となり、次の臨時国会でも成立の目途が立たないなど事態は流動的だが、それにしても厚生省の研究会による基金制度の見直し提起や規制緩和小委員会による「確定給付型年金」導入論など96年らしいの一連の議論は、今やひとつの節目を迎えたといえそうである。

## 企業年金をめぐる状況

周知のように、わが国の企業年金は退職一時金の「年金化」（すなわち分割払い）をベースにしている。設計における給付建て（確定給付）、受給時の税制優遇、企業負担の損金扱いなど、いずれも退職一時金が元になっているからこその特徴である。だがこの数年の超低金利を背景に運用収益が予定利率を下回って積立不足が膨らみ、適年は毎年数千件のオーダーで解散を余儀なくされている。大企業に多い基金でも二桁の解散が続いている。解散に至らぬまでも予定利率を（したがって給付水準を）引き下げるケースは枚挙にいとまがない。本来国に納めるべき厚生年金保険料の一部を手元において運用する「代行」制度が特徴の基金では、低金利による利差損はあっという間に大きくなる。そして「代行」部分は厚生年金の予定利率に対応して給付しなければならないため、本来の企業年金である加算部分がその

支払いに吸い込まれてしまう事態も起こる。あげく倒産となれば退職金さえ失って街頭に放り出されるケースさえ生まれる。日本紡績基金の崩壊はその悲劇的な例だった。

こうした状況のなか、ここ数年企業年金をめぐる3つの問題が話題を呼んできた。そのひとつが原理的に「積立て不足」を引き起こさない「確定拠出型」（拠出建て）年金の導入であり、ふたつは基金における「代行」制度の見直し（廃止）であり、そして労働者の受給権を確保する方策である。受給権確保のためには預金保険機構のような支払保障制度が必要だが、適年にはそうしたものはそもそもないし、基金の保障制度にしても決して十分なものでないことは日本紡績基金の例で実証されており、その後の適用例でも保障割合は2～6割台にすぎない。

退職後の生計費すべてを公的年金だけでまかなうことはできない。いわゆる「ミニマム」ではないにせよ、多少ともゆとりある老後を望めばなんらかの私的努力は必要である。貯蓄や個人年金とならんで企業年金もそのひとつである。だが、この企業年金は決してすべての労働者のものにはなっていない。適年や基金がカバーしているのは厚生年金の被保険者の約半分にすぎず、解散相次ぐなか、その対象範囲は狭まり続けている。過半の民間労働者が企業年金とは無縁なのである。確定拠出年金がそうした労働者に普及するかどうかは疑わしい。アメリカとちがって日本では、それは従来の確定給付型を代替することを期待され登場したのだからである。

## 今回案の特徴と問題

今回の「企業年金法」構想では、従来どおりの基金の他に「代行」制度を持たない「基金型企業年金」を新たに設け、また適年はこれまでより財政運営の基準を強化した「企業型企業年金」（奇妙なネーミングではある）へ暫時移行するとしている。これら確定給付型（給付建て）年金と並んで、すでに法案化されている「確定拠出年金」が併存する……これが今回

案の示す企業年金の将来像ということになる。

「代行」制度のない基金というのは、従来厚生省がみせてきた頑なな態度と比べればたしかに新しい構想である。労使双方がそれぞれ「代行」制度の廃止・見直しを求めてきた声が反映したものといえるかもしれない。だが「代行」制度の本当の問題は、賦課方式を基本とする公的年金を純粋積立方式による企業年金で「代行」しようという矛盾に本質がある。その点にさかのぼった反省と検証の跡は、今回案には残念ながら見出せない。

今回の案の最大の欠陥は、「受給権保護」の具体策が「積立基準に基づく積立義務、受託者責任、情報開示」にとどまり、もっとも基本的な「支払保障制度」を「引き続き検討」として先送りしている点である。これを欠いては、アメリカのERISA法と比べて決定的に立ち遅れているといわなければならない。

もうひとつ、今回案の基本的な問題は、わが国企業年金の基礎となっている退職一時金を視野の外に置いていることである。企業年金をその基礎から切り離して扱うのは空論というべきだろう。事実、退職一時金を月例賃金に上乘せする「先払い」方式（松下電器など）や、勤続年数など年功要素を算定要素から排除する「ポイント制退職金」への切替え（日立製作所他）など、多くの企業が企業年金の見直しと前後して退職一時金制度の見直しに手を着けている。

### 企業年金支払確保の枠組み

退職金も、月例賃金や一時金とならんで広い意味での「賃金」の一部である。本来の企業年金はその変形にすぎない。したがってその支払確保に関わる制度、は賃金支払確保・労働債権確保という枠組みの中に位置付けるのが筋であろう。賃金の支払確保についてはその名もズバリの「賃金の支払確保に関する法律」（賃確法）がある。だが、第一次石油危機後の臨時措置として導入されたこの法は、適年や基金のような外部積立型の退職金を対象から除外しており、制度上は対象となる場合でも実際の融資額限度で制約されて事実上退職金は支払確保の対象に入らない。

企業年金の受給権確保は、退職にかかわる労働条件の整備の一環である。  
法制的には、労働基準法にいう「賃金」の内容を吟味し、退職一時金やその年金化をも労働債権として明確にし、それに対応する具体的な制度整備を必要とする。これは、社会保障行政やその補完制度ではなく労働行政のテーマであろう。一時金と年金の区別なく受給権保護を謳うアメリカのERISA法が労働省の所管であることの意味に思いを致し、わが国企業年金法制の枠組み全体を再検討するよう広く関係者に呼びかけたい。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

## 日本的経営論争と社会科学

同志社大学文学部教授 石田光男

8月初旬に開催された日経連の夏季セミナーで、雇用優先の経営の是非について学者と経営者の間で激しい議論が展開されたと、新聞報道は伝えている。報道によればその対立の様相はおよそ次のようなものであった。米倉誠一郎一橋大学教授が「株主重視は事実上の国際標準。日本企業の人員削減は避けられない。」これに対して浜田広リコー会長は「従業員は無限の可能性を持った財産であり、配置転換で対応できる」と反論。また、橋本徹富士銀行会長が、みずほフィナンシャルグループの自然減による5年間の人員削減計画を説明したのに対して、米倉教授は「それでは国際金融競争に勝てない」と指摘した。この議論は経営理念にも及び、奥田碩トヨタ自動車会長は「株主の利益だけしか考えず、従業員の幸せや企業の社会的責任を考えない経営トップは『経営者』と呼ぶに値しない『経営屋』に過ぎない」と安易な大量解雇を戒めた。これに対して米倉教授は「(過剰な労働力を)社内で抱え込んでいることが人間尊重かどうか疑問。早い段階で外に出た方が、当人のチャンスを広げることも多いはずだ」と反論した。教授は、人間尊重という考え方それ自体についても「サービス残業をさせ、社員に特定の政党に投票させるような日本企業が本当に人間を尊重しているといえるのか」と批判し、こうした考えが企業の革新を遅らせ、結果的に新しい雇用を生み出すことができない状況を生んでいると主張した。議論は最後まで平行線をたどったままだった、という。(8月4日朝刊、日経、読売、朝日各紙)

白熱した論戦に対して評論家風のコメントを加えることはなにやら卑怯で気恥ずかしいが、論点は日本企業の雇用管理政策の基本にかかわるだけに、この熱を冷ます役回りも一概に無責任というわけではないだろう。20世紀も終わろうとしているけれど、この世紀の社会科学の主要な課題の一つは経済行動における市場と組織の関係の説明に向けられていた。例えば、市場の中に、なぜ、いかなる合理性をもつ

て組織が生成し存在するのか。企業の範囲は何によってきまるのか等々。特に労働サービスは日雇い労働を例外として、事前に明示的な労働支出の細目を規定しきれないために、組織の中での長期的な交換関係に置かれているのが常態で、市場の変動から幾重にも隔離されて、その価格と労働支出とが決定されてきた。市場メカニズムが最も作動しにくい商品が労働であった。このことは今風のモデルとされているアメリカでもそうであった。

勿論、程度の差があり、日本はなかならず組織の原理が優越していたというわけである。そして、少なくとも、1980年代末までは、日本的な組織原理の優位性が満遍なく語られていたことを我々はよもや忘れはしまい。そして、国際比較的に、各国によって異なる組織の原理がかえって当該資本主義の国際競争力を決めているという議論が社会科学の世界では通り相場であった。立論は、だから、そういう80年代までの論理構成との一貫性が応分に確保された上でのものでなければ理性的であるとは言えないだろう。

他方、社会科学というのはつくづく時代の子であると思うのだが、雇用に関する市場と組織の関係についての立論は、実態の歴史的変化に応じて次のように移ろった。19世紀から今世紀初頭にかけての経営は（親方）請負制度が一般的で、この請負制度を廃絶して労働力を直接的に管理することが効率化への途であった。労働の価格の決定は請負価格の交渉から直接的な賃金決定へと変化し、労働支出の決定は親方による配下の統制から企業経営者の管理を媒介にしての決定へと変化し、企業組織も巨大化した。さらに、労働組合が組織されるに及んで、賃金と労働支出が団体交渉で決定されるに至った。つまり、市場の後退と組織の優位である。また、そうなることが、資本主義の現代化であり、産業民主主義の進展であって、それとケインズの経済政策と社会保障制度の整備があいまって比較的格差の少ない社会が実現できると観念されてきた。しかし、1980年代以降特に過去10年は、組織原理の抑制と市場的規律の優位の言説が世界を覆っている。ここでは、市場的規律に委ねていくことがメガコンペティションを生き抜く途であり、そうすることが個々人の個性を開花し、人間が自由になるための正しい途であるという観念が流布されている。

次の諸点が留意されなくてはならないだろう。第一に、80年代までの日本の経営についての言説と今日の言説との首尾一貫性を自覚して発言すること。第二に、雇用をめぐる組織と市場のありかたについての言説は、否応もなく、価値を語ることになるということを自覚すること。上記の歴史的記述をみても



わかるように、経済的効率を追及しての立論の裏側に「あるべき人間のあり方」に関する観念が織り込まれている。織り込まれざるをえないのである。不確実性に向けての決断も不決断もそういう幸福とか善きこととかの価値的想念に励まされてのみ可能であるからである。冒頭の議論のおもしろさは、愚にもつかない近年の我が国の凡庸で退屈な言論界の中であって、久々に価値をめぐる論戦たりえているからである。第三に、争われている雇用管理のあり方は、価値をめぐる派手な論戦とは別に個別経営にあっては地味なルールとして答えが出されているということを真摯にうけとめること。労働サービスを組織なしに短期的なスポット契約だけで購入し充用することは原理的に不可能であるし、他方、組織原理による賃金決定や労働支出の決定がしばしば非効率に墮する、というわけであるから、市場と組織のあるべき調和を探るといふ以外にないからである。その均衡を雇用に関するルールに即して、あらたな組織の原理として論理的な言葉で語ること、そのことが本当に問われていることである。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

---

## 特集

### 世界銀行の東アジア・太平洋地域における「社会保護」への取り組み

世界銀行東アジア・太平洋地域担当

ルイス・チャールス・ビオサット氏

6月19日、世界銀行の東アジア・太平洋地域担当のルイス・チャールス・ビオサット氏が連合総研で世銀の「社会保護」に関わる活動の状況についてレクチャーを行った。以下はその内容の要約である。

ご紹介ありがとうございます。本日は、お時間をいただいております。世銀東アジア部門人材開発局のチャールス・ビオサットと申します。人材開発局は、特に社会政策、社会保護について活動しており、社会的なセクターは全部入っています。

世銀では、ここ数カ月間、東アジアの社会保護戦略を構成する要素についてまとめる作業をすすめてきました。これは、チームとして進めてきた作業であり、同時にグローバルに世銀全体で進めている取り組みの一環をなすものです。世銀としては新しい社会保護戦略を立案しようとしているところであります。

#### 3つの分野を対象としてきた世銀の「社会保護」

まず、今回の社会保護戦略の主要な点に関して、日本、その他主要なパートナーのみなさんにお伝えし、みなさんと意見交換をさせていただいて、私どもの分析について、またアジア地域全体の状況についてのご見解をうけたまわりたいと思います。

まず「社会保護」の定義をご紹介したいと思います。世銀にとってどういう意味を持つかということです。この定義は、国によっても、地域によっても違っています。OECDはそれなりに定義をもっていますし、ILOの定義もあります。また、私の出身国であるフランスも若干異なった定義をもっています。ですから、まず最初に世銀がいう「社会保護」とはどういう意味をもつのか、それから世銀における社会保



護セクターとはどういうことなのかをご説明します。

世銀における「社会保護」とは、相対的に新しいセクターです。もともと世銀が「社会保護」に関与することになったきっかけは、1990年に発表された、貧困をテーマにした世界開発報告でした。貧困緩和は世銀における主要な目的であるとともに、重点的な分野でもあります。1990年の世界開発報告において、特に「社会保護」ということが強調されました。これは、特に社会的セーフティネットの要素を含むこととなります。これをきっかけに世銀はこの分野に関与するようになりました。

しかし、1つのセクターとして「社会保護」セクターが世銀の中に創設されたのは1996年のことであり、東アジアに同セクターが設置されたのは1999年です。この地域において、「社会保護」は、教育、保健とならんで人材開発局の3つのユニットのうちの1つになっています。ほかにも「社会保護」に関連したセクターがあります。そこでは貧困の軽減と環境保護、社会的に持続可能な開発、あるいは社会参加などの全般的な「社会保護」、農村開発、都市開発などの社会的な問題に取り組んでいます。「社会保護」というセクターだけが社会的な問題に関与しているわけではなくて、他の小セクターあるいはユニットとともに社会的な問題を扱っています。

「社会保護」セクターは新しいセクターではありますが、その重要性は高まっています。例えば、世銀全体の予算のうち「社会保護」関連は現在13%を占めており、年間40億ドル相当になります。そういう点からも、世銀全体、あるいはこの地域の両方において重要なセクターになっています。この地域においては、「社会保護」を対象にした35の継続的なプロジェクトが進行中です。

現在作成中の「社会保護」戦略に基づく定義についてご説明します。まず、個人、家計部門、あるいは一般のコミュニティに対しての、よりよきリスク管理ができるような介入。それから社会のなかでも弱者といわれる層に対して、資本を提供するための公的な介入。この2つの目標をもって活動しています。具体的には、世銀では、この「社会保護」は伝統的には3つの分野を対象とするものでした。第1にセーフティネット。第2に労働市場とそれに関連した政策プログラム、第3に年金です。世銀の場合、健康保険は「社会保護」の一部に入れていませんが、国によってはこれも「社会保護」に入れることがあるようです。

次に、この戦略のなかで「社会保護」に関連した作業プログラムのなかで規定されている枠組みについてご紹介したいと思います。この枠組みは、「社会的リスク管理」と呼ばれています。この「社会的リスク管理」は分析的な枠組みですが、これは貧困緩和という、世銀全体の政策と軌を一にするもので

す。同時にいくつかのリスクの要因を認識したものであり、経済的な要因、天災等の自然的な要因、また、それ以外にも、各種の要因分析をするための一貫性をもつ枠組みです。

リスク管理に関しては3つの手法があると考えています。第1はリスクの予防、第2がリスクの緩和、第3がリスクへの対処です。

リスクの予防においては、非常に幅広い経済成長を実現することが不可欠だと考えています。それに加えて、労働市場政策、訓練、あるいは中核的な労働基準、これも予防するという意味では不可欠な要素です。リスクの緩和については、リスクをプールするという保険のメカニズムを使うものがあります。もう一つは、リスクへの対処です。これはショックが起こってしまったあとに、それにどのように対応するかということですが、いちばん明確に考えられるのは、やはり社会的なセーフティーネットをつくっておくということです。

世界的なリスク管理に関しては、フォーマリティという意味で3つのレベルに分けて考えています。最初はインフォーマルなメカニズムを通じて行うもの。例えば家族や地域社会が面倒をみるというようなことです。2番目が市場に依拠した手段を使うもの。これは民間の保険が考えられます。3番目が公的な手段です。

### 「社会保護」の状況

続いて、危機前に、東アジア地域に存在していた「社会保護」の状況について簡潔にお話したいと思います。

東アジア地域の「社会保護」のモデルは、好景気による経済成長が続いていたことが、まず第一義的なセーフティーネットを提供していました。同時に、それによって雇用も提供されていました。さらに成長し続けるということが、老後保障にもつながっていたわけです。2番目の特徴は、きわめて強い家族や地域社会の連帯に基づいて、インフォーマルな社会保障が提供されていたということ。3番目は、フォーマルなかたちでの「社会保護」の提供はきわめて限定的であったということです。

1990年代、この地域における公的な「社会保護」は、GDPの1%に過ぎませんでした。これは世銀から借入を行っている国の数字です。それに対してOECD諸国の場合には12.5%、アメリカは4%という状況でした。もちろん、この間「社会保護」の状況は、特に福祉領域では非常によくなっていました。例えば、平均余命が高まった等にそれが表れています。しかし同時に、この地域には完成されていない「社

会保護」に関する課題が残っていることも明らかになりました。この課題は、次のように要約することができます。第1に、多くの地域において、貧困の集中した地域がみられるということです。タイ、中国等では、ここ十数年間に国民の間の不平等が高まってきたという問題が指摘されます。2番目は、多くの国において、社会的な弱者層がまだ数多く存在するということです。女性、子ども、国内あるいは海外からの移民、インドシナからの難民等がそれにあたります。3番目としては、他の地域と比べて労働市場のインフラストラクチャーが未整備な点を挙げなければなりません。ここでは、労働基準等は存在していないに等しい状況であり、あってもほとんど執行されていない、あるいは労働条件そのものが非常に貧弱であり、職場等における安全対策の遅れによる事故の発生もあります。また、社会的な対話が行われていない、あるいは行われていても弱いという問題があります。

次に、危機当時における「社会保護」の状況はどうであったのか。貧困対策、福祉全体に及ぼした影響は、いくつかの経路を通じてそれが明らかになりました。いちばん重要なものは、労働市場を通じて明らかになった実質賃金の低下、失業の増加です。さらに公的な支出が減ったことも大きいと思います。このときの状況について、世銀では3点を強調しています。第1に、この危機は政策当局を完全に不意打ちしてしまったということです。当局が危機に対処する用意がまったくできていなかった。2番目に、すでに世銀では二国間援助機関等の支援を得て、社会的な安全網を拡充しようという努力を行っていましたが、あまりにも遅すぎる等の問題がありました。それからきわめて重要な情報のギャップも存在しました。情報が正確に迅速に伝わらないという問題があったわけです。また、労働省、福祉省において、制度的な能力が欠如していたために、公的プログラムも実行困難でした。それから、当然財政の制約があったために、財政的にもプログラムを拡充できなかったという問題もあります。もう1つ指摘できるのは、インフォーマルなメカニズムが、実はかなり効果的に機能したということです。タイでも、その点の分析を行いました。危機に対して家族や地域社会が対応し、それはかなりうまくいったわけです。しかし、当然のことながらそれにも限界がありました。

### 「社会保護」の6つの構造的チャレンジ

それでは、現状と将来についてお話してみたいと思います。「社会保護」政策において、われわれは、いったいどういう構造的なチャレンジを受けているのか。これについては6つの要素をあげてあります。第1の要素は、「人口の高齢化」です。この地域はかなり急速な人口の高齢化が進んでいます。もちろん

低い水準からではありますが、世界のどの地域よりも急速に進行しています。2番目は、「都市化」です。現在、この地域の平均的な都市化率は低い段階にありますが、かなり急速に変化が起きている。中国の、1995年と2025年を比較してみると、95年当時の都市化率は30%であったものが、2025年には50%を超えるという、きわめて急速な変化が予想されています。ほとんどの国が都市化するなかで、2、3カ国だけが主として農村部を中心とした国でありつづけると予想されます。3番目は、「工業化」です。現在労働人口のほとんどは農村部にありますが、工業地帯へとどんどん移行していくでしょう。それから都市化、工業化の当然の帰結として、「労働力のフォーマリゼーション」があげられます。現在インフォーマルセクターで雇用されている人の多くが、工場、企業といった、フォーマルセクターでの雇用に移行していくことが予想されます。もう1つ重要な要素は民主化です。別の言い方をすれば、政策立案過程に対する市民の参加でしょうか。社会的なサービスをよりよいかたちで提供されることを希望する、あるいは個々の市民社会のニーズに注目することが求められるということがあります。最後の要素は、中国、ベトナム、ラオス、カンボジアのような体制移行国に関連して重要なことですが、国家中心的な経済から自由市場経済に移行するという経済体制の変化です。これは、その経済が現在、公的部門中心の経済になっている国においても重要な点だと考えています。

### 「セーフティーネット」に関する戦略

それでは、3つの分野、それぞれに関して行った分析に基づいて、3つの問題点を指摘しておきたいと思います。セーフティネットの問題については、グローバル化が進展するなかで、良い点、悪い点を含めて、部分的に将来のショックが高まることが予想されます。またはグローバル化、ショックの増加の結果として、現在の公的なセーフティネットはあまりにもその幅が広すぎるがゆえに、十分な保護ができないというおそれもあります。さらに、現在主要な雇用を満たしている、インフォーマルなセーフティネットは、構造的な変化、あるいは徐々に弱体化が予想されます。セーフティネットに関する戦略の方向について、4つ指摘したいと思います。第1に、貧困の状況に関して改善を図るとともに、それを管理し、社会的な弱者グループに関するモニタリングを行うということです。この地域における貧困の状況に関する量的な意味での知識の基盤は高まりましたが、質的な側面をもって把握する真のニーズが存在します。さらに、難民等の社会的な弱者のグループに対しても、これを扶助していくような十分な知識の蓄積がまだ存在しません。2番目は、この地域において、家族、その他地域社会の関与を中心にしたインフォーマルなセーフティネットが不可欠であるということはわかっていますが、それが具体的にどのような内容かということに関する理解を増進する必要があります。これはすでに



APEC、IMF、ADP等と協力して研究を行っていますが、知識を高めるという意味で、さらにリサーチを行う必要があります。3番目の戦略的な方向は、現存するプログラムをもとに、さらにその効率を高めるニーズが非常に大きいということです。われわれが理解し分析したかぎりにおいて、基礎のプログラムをよりよくまとめて行い、各機関あるいはプログラム相互の調整をより改善する必要があります。現場における実施状況等も改善の余地があります。もっともっと基礎のプログラムをよくする余地が残っているということですが、これは各国におけるパートナーとともにすすめていくつもりです。最後の点は、一旦危機が起こった段階で適用されるべき適正な手段としてはどのようなものがあるのか、評価を深める必要があります。各種のソーシャルセーフティネットを構成する手段がありますが、例えばディスプレイプログラム、あるいはマイクロクレジット、それから社会的な投資、それぞれをよりよく評価して、現状把握をする必要があります。すでにこの地域でも5つの社会ファンドが機能しているようですが、そういったもののあり方を分析するとともに、全世界的にも同様の調査を行うことにより、他地域から学ぶとともに、ソーシャルセーフティネットの有効性を調査し、よりよく利用できるようにする必要があります。

### 「労働市場」に関する戦略

次に、皆さんが特に関心をもたれている労働市場に関連した問題に移りたいと思います。東アジア経済においては、労働市場は中心的な役割をはたしてきました。特にこの地域が貧しく、農業を中心とした経済から急速に工業化をする上で、また労働集約的な輸出志向経済に転換する上で、中核的には労働市場の問題があります。また、東アジア地域においては、労働市場は危機を伝播した主要な経路でもあったし、成長を再開するとともに、持続可能な成長を実現する上で鍵を握るものでもあります。貧困の軽減、平等な成長を実現する上での中心的な役割が労働市場の改善です。この地域の労働市場には3つの主要な特徴があります。まず労働力化率が非常に高いということ。約85%と想定しています。2番目に労働人口のかなりの部分が農業に従事しているということ。最後の要素は、インフォーマルセクターがやはり大きいということ。その比率は徐々に低下していますが、非常に大きいのが現状です。インドネシアの場合には、全体の経済、あるいは労働力の3分の2、韓国の場合には10%をインフォーマルセクターに依存しています。労働市場に関連した問題は4つあげられます。分野として非常に大きく、また複雑な地域でありますし、社会政策のなかでも複雑な部分であるということと要約するのは困難ですが、第1に、労働市場関連の諸制度、政策がまだまだ弱体であるという点を指摘したいと思います。労働法、労働基準、労働省などの労働機関、労働組合等もまだ十分に組織化されていません。第2は、労働市場関連プロ

グラムが非常に限定的であるという点です。これは「社会保護」プログラム全体についていえることですが、特に検討しておかなければなりません。労働市場関連のプログラムとして、例えば失業保険はほとんど存在しないに等しい状況です。韓国を含め、2、3の例外はあります。積極的な労働市場プログラムを考えていくと、訓練のためのプログラムもあまり発展していませんし、賃金面での補助も、こういった種類のものにせよ、ほとんど存在しません。こういった諸プログラムの対GDPをみると、1%未満というのが東アジアの現状であり、他の地域よりもはるかに失業率が高くなっています。それから国際市場で十分競争できるように技能を身につけさせること、そのための努力です。こういった状況に対応したドラフトに提案されている戦略的な方向について、3つあげたいと思います。まず、より競争力がある包括的な労働市場と労使関係の枠組みをつくるということです。労働市場の諸制度のよりよき効果的枠組をつくる必要があります。さらによき労使関係の枠組みを奨励したいと思います。また、適切な労働基準の導入も必要です。特に、われわれにとって優先課題である、児童労働、女性労働など、社会的弱者に関連した労働基準の導入が必要だと考えています。もう1つは、労働市場がよりよく、またより十分に機能するように保障する必要があります。特に積極的な労働市場プログラムが重要だと考えています。インフォメーションシステム、あるいは効果的な職業紹介サービス、職業を探す上での公的な支援等を充実する必要があるという点です。いまのこの地域の諸国の発展段階を考えてみますと、消極的な労働市場政策というものは、その確立、適用の可能性は低いと考えています。インドネシア、ベトナム、カンボジア、ラオスなどを想定しても、例えば労働市場プログラムとして、失業保険のようなものが、いまの段階で適切だとは考えられません。失業保険よりも、まず他の積極的な労働市場の関連プログラムのオプションを検討し、実験することを中心にすべきでしょう。その点では、ILOとは違った考え方をとっています。ILOは失業保険等をまず加盟諸国においてもつくるべきであるとしているようです。失業保険に対して知識をさらに高める必要があるという点では同感です。ですから、タイ等では一緒になって失業保険を導入する作業を行っていますし、他の地域でも行っています。それ以外に、例えば解雇手当プログラムの強化、あるいは失業のためのセイビング・ザ・カウント（失業のために貯金しておく）というプログラムを検討する必要があると考えています。つまり失業保険以外の幅を広げるべきだとわれわれは考えているわけです。ある意味で、ILOは失業保険そのものをもっと追求しようとしている。それに対してわれわれは他のオプションを検討しようとしているという意味で、役割分担が存在するということとも言えると思います。主要な方向性は労働力の競争力を強化することです。この分野では世銀の教育訓練ユニットと協力しています。職業訓練はきわめて重要な要素です。「社会保護」と教育部門とも協力をして、労働市場を強化しようということです。年金についても触れておきたいと



思います。問題点としては同じように4つあげられます。第1は、人口の高齢化が急速にすすんでいるということ。2番目に労働者のなかでも年金で保護されている率が非常に低いということ。OECD諸国の場合には100%ですが、この地域の平均は30%です。これは世界の他の地域でも低い。それから3番目が高齢者を対象にした公的なセーフティネットが存在しないということ。家族が高齢者の面倒をみるということが現在でも続いています。しかし、家族が支援をするというメカニズムは今後低下していく、弱体化していく可能性が高いと指摘しなくてはなりません。インフォーマルなアレンジメントが徐々に姿を消すという問題です。これは日本や韓国の歴史をみれば明らかですし、きわめて家族の連帯が強かったヨーロッパのスウェーデン、デンマーク等でも、現在はどうなっているかと言うと、やはり経済発展の過程のなかで家族を通じてのアレンジメントがどんどんなくなってきています。

### 「年金」に関する戦略

年金に関連して戦略的な方向を2つあげています。最初は、既存の年金制度を強化するという事です。これは当然のことだと思います。この地域の多く国は、賦課方式の年金制度をとっており、当然財政的に持続可能かどうかという批判があります。ですから、まず第1に、この賦課方式の年金を改善する必要があります。同時に平等性という観点からの改善も必要です。現在は、所得分配に逆行するようなかたちで、きわめて不平等な運営がなされています。2番目の方向は、1994年以来、世銀は多面的なマルチプランの枠組みを支援するということになりました。現在のところは最初の優先課題として、既存の年金財源の改革が必要です。1つには、その賦課方式を最初の柱としながらも、それに加えて強制的な、しながら資産運用は民間に委ねた、全額積立方式の年金に移行する。それから3番目の段階として強制的という要素を除去するという事です。もう1つ重要な要素は、情報システムの改善はしなくてはなりません。年金システムと、それからよりよい情報システムとを結びつける。それから、年金システムと金融制度とを結びつけ、改善することです。

### これからの「社会保護」

実施上の戦略ですが、危機が起こったことによって、「社会保護」はどの国においても優先課題となりました。そういった気運が生まれていますので、これを維持したいと考えています。この地域において「社会保護」の重要性の認識を高めたいということです。同時に、国際機関や各国政府、社会的なパートナー、NGO等、これに関連したパートナーを集めて、「社会保護」の課題に、ともに取り組んでいき

たいと思っています。もう1つ重要なこととして、これまでは事が起こった場合、事後的に対応するということが中心でしたが、それよりももっと予防という面を強調するように移行したいと思います。予防ならびにインパクトの軽減化です。また、国別の状況にあわせて、まず国別の評価をするとともに、個々の国の状況にあった対応を考えていかななくてはなりません。同時に、世銀全体の主要な目的は貧困軽減ですが、同時に財源の問題がありますから、多くの問題のなかから優先順位をつけていかななくてはなりません。そういった意味では、まず優先課題としてあがりますのは、安全面に関する政策です。特にインドシナ諸国、ならびにこの地域の最貧国を対象にしたセーフティネットの政策を考えたいと思っています。国によって状況がずいぶん違いますし、類似性はほとんど存在しないというのが実態です。パプアニューギニアと中国は当然違いますし、ラオスとインドネシアですら違うわけですから、その個々の状況、多様な状況にあわせて、世銀の活動を決めていくということも考えたいと思っています。われわれの融資業務も非融資業務も個別の国の状況にあわせて適用させるということです。同時に、日本をはじめとする、この地域の主要なパートナーとの関係を強化したいと考えています。公的な部分、民間、あるいは社会的なパートナー、いろいろなパートナーが存在しますが、それぞれとの関係を重視し、それを強化することによって、いませつかく生まれている、「社会保護」の重要性に関する問題意識を維持していきたいと思っています。

本日のこのミーティングは、「社会保護」の重要性に関して、また労働市場の重要性に関してお話をする非常に素晴らしい機会を得られたと思っています。これをもとに、この諸分野において、皆さまとパートナーシップを築きたいと考えています。



## 研究委員会報告 1

### 当面する社会保障改革と年金制度の課題

一橋大学経済研究所教授 高山憲之

本報告は5月19日、連合総研「経済社会研究委員会」（主査：田中努 中央大学教授）において、高山教授が報告されたものを、編集部で編集したものです。

#### 1. はじめに

若い人たちは公然と、もう年金制度に対する不信感を表明し、不信感を隠そうとしなくなっています。国民年金につきましては、もう5割近い人が事実上脱落しています。厚生年金につきましても加入者が98年から減り始めまして、ずっとそれが続いております。本来、5人以上雇っている事務所は強制加入になっているのですが、社会保険庁はその適用をややびびっております、ある程度安定的に事業が営めるまでは、10人規模でベンチャーを起こしても社会保険適用を見送るとか、とりあえず4人ぐらいでやっているというような申請か何かをして、事実上、厚生年金の適用を外しているというか、無理やり適用していないようなことを現にやっているわけです。実は、厚生年金も空洞化といいますか脱落が事実上もう始まってしまっているわけです。年金というのは、ある意味では、これまで一貫して日本でやってきたのは、カバレッジを拡大していくということなのです。対象者が落ちないようにする、全員参加型にするということなのですが、そのところが、厚生年金も国民年金ももう既にうまくいかなくなっているし、なり始めたという状況にある。

#### 2. 年金改革法の成立

今回改正で、要するに25年後時点における厚生年金の給付を20%切り詰めたわけです。これは、2階部分を5%給付カットするとか、スライドの方式を賃金スライドから物価スライドに変えるとか、65歳から69歳の人に対する在職老齢年金を再導入するとか、2階部分については支給開始年齢を65に上げるとかいうことをやったわけです。あるいは、国庫負担割合を1階部分について2分の1に上げるとか、総報酬制に切

りかえるとか、いろいろやったわけです。今回に限っていいますと、行政サイドは保険料の引き上げを強く求めました。日本の役所は、もうこの大合唱なのです。保険料を早く引き上げろ、そうでないと制度のサステナビリティが侵されてしまう。あるいは、世代間負担の不公平をさらにひどいものにしてしまう。だから保険料を早く上げろとっているわけです。

私は、実は、2年ほど前から、保険料は今のような情勢では下げるべきだ、あるいは、凍結を念頭に置いてとりあえず下げろといったわけですがけれども、そういう判断について、日本の役所グループとは決定的に意見が対立しています。年金保険料は30兆円、医療保険料17兆円、消費税は12兆円台という形なのです。年金保険料が突出しているのです。

これは各企業の関係者にとっては大変な重荷になっている。各個人においても自分の手取り所得を、会社から月給をもらっても、結果的に手取りを減らすのは何かというと、今や年金保険料なのです。所得税でもないし地方税でもないし、自分の所得を減らすのは何かといたら、年金保険料なのです。景気が悪くなって月給を減らされて、ボーナスを減らされているというような状況が今ありまして、さらに年金保険料を上げると役所はといったわけです。そうしたら手取り所得はさらに減ってしまうわけです。手取り所得が減るということは、当然、消費支出を押さえ込んでしまう。あるいは、企業負担をそこで上げるわけですから、年金負担を上げればどうなるかということ、企業はさらにリストラを強化せざるを得ない。賃上げの原資は出てこないし、雇用拡大の原資にもならないという形なのです。そのような状況のもとで、日本の役所は、経済企画庁も含めて、どうして保険料を上げろとっているのか、私には理解できないのです。日本経済をだめにしてもいいのですかと私は申し上げた。そういうつもりで、私は年金保険料を下げろといったわけです。

### 3. 基礎年金の財源問題

年金というのは保険料だけが財源ではないのです。年金というのは財源がいろいろあるわけです。今でも年金保険料があり、国からの財政収入、国庫支出金ですがけれども、国庫負担があり、それから積立金をもっているから運用収入があるわけです。では、それだけかということ、また新たに違う財源をもってくることだってできるわけです。なぜ年金保険料、賃金税という形でこれを上げることばかり考えなければいけないのかということなのです。サラリーマンを痛めつけ、企業の経営者を痛めつける財源をさらに上げることを、どうして日本の政府の関係者は求めなければいけないのか。

これは世代間の負担を公平にするためだといっているのですが、今回出た数理部会の報告書を見ると明

らかなのですけれども、結論を出すためにいろいろな縛りがかかっているのです。まず、年金給付は現行制度が約束しているものを将来永遠にわたって出しましょう。そうすると、どれだけお金がかかりますという計算をするわけです。そのときに、国の財政資金として出てくる国庫負担は基礎年金の3分の1ですという、これも仮定で置いてあるわけで、ここも動かさないわけです。給付の方は制度が決まっているものでずっと走っていきます。それで将来的にこれだけ金が必要になりますという計算なのです。そのうちの国庫負担で税金を使う割合はこれだけです、これだけ金を使いますと。残るところの財政的なつじつま合わせは、全部保険料でやってくださいというシナリオの中で、将来どれだけの保険料が必要になるかということを書いているわけです。現在 17.35%ですけれども、厚生年金でいえば、将来、国庫負担を2分の1に上げた場合は25.2%、上げない場合は 27.6%に上げる必要がありますと。17.35%、27%、こんなに違いがあって世代間の公平ということがいえるのか。だから、早く上げて、積立金をたくさんもって、運用収入がもっとかさめば、ピーク時の保険料を下げるすることができますというのが彼らの言い分なのです。

要するに、給付は動かしません、国庫負担は動かしません、動かせるのは保険料だけです。保険料を早く上げれば、ピーク時の保険料負担が下がります、これだけしかいっていないのです。これが数理部会の意見書であり、年金のプロの人たちがいっていることで、年金財源に新しいものをもってくることはしない、国庫負担を上げることはしない、給付を下げることもしないという前提のもとでやれば、そうなりますよという結論なのです。

我々は選択肢として、では、給付一定というようにいつもやっているかということ、5年に1回のペースで給付を下げていくわけです。5年に1回の改革ごとに給付を下げてしまっているわけです。では財源をどうするかということ、役所は、特に日本の場合、大蔵省主導ですから、大蔵省は、今のような財政状況のもとでは、財政再建のお金がどうしても必要だ。その金は消費税だと考えているわけです。そうすると、消費税を年金のためにやりますよなどいわれたら困るわけです。あるいは、地方自治体のこれからの主要財源は消費税だとみんな思っているわけです。地方自治体も消費税が欲しい、大蔵省も消費税が欲しい、そのときに年金に消費税を充てるなんてことはまかりならんというように大蔵省は思っているわけです。ですから、国庫負担を引き上げるなんていったら絶対反対だといっているわけです。ですから、厚生省もその声に押されて、厚生省ベースで議論すると、その話は一向に出てこない。

結局どうしたかということ、保険料だけでつじつま合わせをしようとすれば、しかも世代間の負担の公平ということでピーク時の負担を下げるとすれば、早く保険料を上げてくれという主張しか出てこないの



です。現に5つの選択肢を、97年12月ですから3年ほど前ですか、あの段階で出したときは、保険料を一挙に3.5%上げましようとして書いてあったわけです。今まで5年間に1.5上げ、それを1.8に拡大し、2%上げ、2.5まで上がってきたのですが、今回一挙に3.5%上げましよう。12月というのは、あの山一が自主廃業し、北拓がつぶれたときです。その段階で、保険料を一挙に3.5%上げましようというように厚生省は書き込んでしまったわけです。私は、それは非常識きわまりない話だと思ひまして、保険料は今上げる状況にない、下げろと。給付は給付でコントロール可能である。年金がどうしても必要であれば、他の財源をもってくればいいではないかということなのです。賃金税でどうしてやらなければいけないのかということなのです。

日本経済を痛めつけることをどうして選択するのかということなのです。賃金税よりも日本経済を痛める度合いが少ない財源は本当にないのかということなのです。これは私は消費税しかないと思ひしているのです。消費税は、要するに、子供も大人も年金受給者は払い込むわけです。賃金税は現役で働いている人と企業が払っているわけです。払う主体が違うのです。年金受給者はもう3,100万人もいるわけです。国民の4人に1人は年金受給者です。この人たちが、自分たちは昔払った、今は年金受給者だから負担は一切しませんと云って、制度がもつかということなのです。長期的には年金受給者は4,000万人になる。そのオーダーの人たちが年金受給者になるときに、年金受給者が一切年金の財源負担しませんと云って、若い人に丸ごと面倒みて下さいという体制がもつかということなのです。

現役のサラリーマンは既に減り始めました。21世紀になるとさらに減るわけです。今までの高度成長期でサラリーマンの数がふえ続けていた時代とは、明らかに変わったわけです。今まではサラリーマンの数はふえる一方だったわけです。それが、もう減り始めて、今後ともふえる見込みは一向にないわけです。長期的に減り続けていくのです。日本の労働者数というのは6,800万人なのです。長期見通しによると、中位推計でも100年で大体3,200万人まで落ちるわけです。ずっと落ちていくわけです。現役サラリーマンは今までふえる一方だったのが、今度は減る一方なのです。

では、賃金はずっと上がり続けるかということ、今までは人事とか従業員の処遇というのは、ある意味ではみんな一律に上げるというやり方をやってきたのですけれども、どうも最近の事業主の動きをみると、かなり選別的な形になるのではないかと思います。企業に貢献した人には、やはり賃金は高目に払い続ける、賃金を上げ続けると思います。ただ、それが今までと同じように、押しなべて全体で賃金が上がり続けるかということ、そういう余裕はなくなってしまった。むしろ、賃金を上げ続ける人を厳選するといえますか、そういう形に変わってくるのではないか。それは多数派でないかもしれない。むし



る多数派は、よくて賃金横ばい、場合によっては下がってしまうかもしれないという時代に、もう変わりつつあるのではないか。ですから、日本経済全体としてみても、賃金支払い総額の伸び率というのは極めて限られたものになる。場合によっては、マイナスになるという中で、年金保険料、賃金税を上げ続けるという選択が本当に賢い選択なのかということなのです。私はそうは思わない。もう財源を切りかえて年金給付を維持していくしかないのです。それは消費税だということだと私は思います。

消費税はアレルギーが強く、しかも、逆進性の批判あり、益税の批判あり、いろいろ問題はあるのですけれども、技術的に解決可能で、それが基礎年金の財源にすると、逆進性の批判は消えるわけです。ですから、別に私は年金だけに消費税を使えばいいとっているわけではありません。大蔵省のいつていることには理がありますし、地方自治体もやはりそのとおりだと思面もありますので、消費税というのはそれぞれで分けて使うしかないのですけれども、年金に使ってはいけないというのはおかしい理屈だと私は思うわけです。

要するに縛りがかかっているわけです。給付は維持します。国庫負担は変えません。調整できるのは年金保険料だけですとやってやると、どうしても保険料を上げていくというシナリオしかないのです。その縛りを解けば、違った結論が出てくるのに、どうしてそういうことになるのかと私は思っているわけです。私は、基礎年金を、とりあえず国庫負担を2分の1にするということでステップとして合意ができましたので、その後、またどうするかということなのですが、基礎年金、今、3分の1が一般財源、国庫負担、残りの3分の2は保険料の守備範囲ですけれども、この残りの3分の2を消費税を使えとっているわけです。これは年金だけに使うことを明示する。ですから、第二消費税だとか年金目的税だとか何といてもいいのです。従来の消費税とは違う、年金だけに使うものだとして明示してやればよいということで、目的税化です。保険料というのはもともと目的税の1つなのです。今の年金保険料というのは教育に使うことはできませんので、保険料とっているのは実は目的税そのものなのです。目的税の中で、徴収ベースが賃金だけのものから、消費支出にベースを変えたものを新たにつくるというのが私の提案の趣旨であります。

労使は、事実上、消費税で話がまとまりつつあると私は思います。それから、研究者グループも大半の人が消費税だといっているとは私は理解しておりますが、残念ながら、大蔵省と厚生省はこの考え方を認めません。それから、自由民主党もどういうわけか、年金のプロが余りいなくなってしまったものから、役所のいいなりなのです。

消費税に変えると、消費税というのは国内に居住していることさえ明らかにすれば、自動的に負担して

いることになるのです。国内に住んでいることを確認できれば、自動的に、消費税を払い込んでいるということになるのです。払い込んでいるということ担保にして、年金給付をするということは、まさに保険の考え方そのものなのです。しかも、いわゆる一挙に国民皆年金になってしまうのです。脱落者はいないわけです。全員が払っているとみなすわけですから、給付を何かするというをしなくていいわけです。ですから、今、ドロップアウトでカバレッジが小さくなっていく問題はあるのですが、そこを一挙に解決するのは、消費税を財源にもってくるということだと私は思います。

その意味で、消費税を年金に使う。そうすれば、年金保険料の守備範囲が小さくなるわけです。1階でいえば3分の1は一般財源で、残りの3分の2は年金消費税、そうすると、従来型の保険料は、2階の給付だけに使うという形になるわけです。そうすると守備範囲は小さいわけですから、将来そんなに上げなくていいわけです。やや長期的に言えば、さらに若干給付の切り込みをやれば、年金保険料は17.35%で別に上げなくてもいいという結果が出ております。

サラリーマンの数は減り出したし、月給が上がらない人たちがむしろ多数派になりつつある。そうした中で、本当に年金保険料という賃金税を上げていいのかということを行っているわけです。

これは実は私は、3年ぐらい前にアメリカとイギリスに1年間ほとんどいたのですけれども、そこで諸外国の動きをみていて、日本だけがどうも違ったパターンでいくなという思いを強くしたわけです。年金保険料を上げますとっている主要国はありません。年金受給者はふえる一方です。どの国も全く同じです。どの国もこれから年金受給者はふえる一方なのです。にもかかわらず年金保険料を上げますとっている国は、もうなくなってしまったのです。第1次石油ショック以降、みんな苦しみやってきたのですけれども、その中で特にヨーロッパの大陸系諸国は高失業率で悩んでいるわけです。失業の原因をいろいろ調べているのですが、やはり人件費負担というのは問題だということになっているわけです。企業を痛めつけることをやってはいけないという結論になって、保険料を上げますということはヨーロッパの中では1カ国もないのです。仮に何か負担をふやして財源が必要だったら、それは従来型の賃金税という形ではない財源をみつけていきましょうということになったわけです。

ドイツが一番典型的ですけれども、年金保険料を下げてVAT、付加価値税を増税したわけです。増税分をそっくりそのまま年金会計にもってきてしまっているわけです。一般財源化していないわけです。VATの増税分を全部そっくりそのまま年金会計にもっていく。これはドイツだけではありません。スペイン、ポルトガル、スイスもみんな同じようにやり出したわけです。スウェーデンは公的年金そのものを掛金

建てに変えてしまって、最初に決めるのは給付ではなくて保険料だと決めたのです。これは長期固定です。18.5%。これは高齢者がふえても、年金受給者がふえても年金保険料を上げないと決めてしまったということなのです。イタリアもそうなのです。年金受給者が幾らふえようと保険料は上げませんと決めてしまった。制度時代を掛金建てに変えてしまったのです。

アメリカはレーガン政権のときに与野党合意です。83年改革のときに、将来保険料は上げない。財源的に困ったら、そのときは給付水準を下げたり支給開始年齢を引き上げますと決めてしまったわけです。向こう75年にわたって年金保険料を法律の中に書き込んであるわけです。12.4%です。変えないのです。アメリカは増税大嫌いですから、増税するぐらいだったら給付を切れという国ですから、もう年金保険料を上げないと決めてしまったわけです。

唯一の例外はカナダです。カナダは1階が税法式で税金でやっているのです。2階が所得比例の年金で、現在、年金保険料は6%です。やはり年金受給者はふえていくのですけれども、長期的にはかなり上げていかなければいけないということになっているのです。ここの高低をなだらかにするために、今、完全賦課方式より高目の保険料をとっているのです。それで積立金を積み増しているのですけれども、カナダはご案内のように国土が広くて、地域間格差がすごく大きいのです。年金の積立金を使って公共投資財源を生み出して、それで格差を埋めよう。そのために早目に年金保険料を上げようというようにカナダ政府はっています。ただ、保険料の数字は実はそれでも6%なのです。1階は全部基礎年金、税金でやっている国です。だから、日本と質的に違う。

日本はもう既に17.35%まで保険料がいったしまった。これから25.2%、27.6%まで早く上げたいといっているのです。昔と同じ前提で保険料を上げていいのか、賃金税を上げていいのかということなのです。私はこれはおかしいのではないかとあって、あの時点では、保険料は下げろといったわけです。

別に年金会計、厚生年金は黒字です。お金に困っているわけではないのです。今でも積立金を積み増しているわけです。積立金を積み増したって、ろくな使い方をしていないのはご案内のとおりなのです。ですから、これから資産運用だといって民間の市場に任せたら、このような低収益の時代には、そんなに利は乗らないわけです。そのぐらいだったら、別に困らないなら保険料を下げていいというのが私の判断なのです。長期的にみても17.35で賄うようにすることは可能ですよと。それは消費税をぶち込めばいい。消費税を年金用に、切りかえ時点で3.3とか必要ですが、2025年段階では大体5.9というように厚生省は見通している。6%です。今、消費税5%で、その上に6%乗せれば年金は大丈夫だということ

とになるわけです。11%。私は消費税というのは15%以上にせざるを得ないと思っています。年金のために使ってもまだ11%なのです。上にまだ上積みがあるわけです。ですから、そういう決断をする必要があるのではないかということなのです。

#### 4. 受給開始年齢の引上げと高齢者の雇用促進

2番目は、今回の改正で1階だけでなく2階も支給開始年齢を65歳にしたわけです。私は年金審議会でも慎重論を唱えましたけれども、各論併記というか、両論併記の形で審議会答申はなされたのですが、厚生省は上げる決断をして、自由民主党を説得したわけです。自由民主党のみ、どういうわけか公明党も賛成して、国会でいろいろ議論はあったのですが、数の力で押し切られて決まってしまったわけです。

労働省初め、65歳現役社会だといっているのですが、本当に実現すると関係者は思っているのかということ私はどうしても理解できなかったわけです。65歳現役社会が本当に実現するのですかと。定年延長策はあるのですが、定年延長はやはりマイナス面が強いですから、そう簡単にいかないと思っています。それから、60歳定年後の雇用延長とか再雇用というの、かなり条件が悪くなるのを我慢しない限り、なかなか認められないというのが今の実態です。労働省はどういうわけか非常に楽天的だと思うのですが、60代前半男子の労働力率は85%を超えるといっているのです。厚生省は今回の財政収支見通しを立てるに当たって、2025年段階における60代前半男子の労働力率は何と88になるといっているのです。それで財政収支見通しを出しているわけです。そんなに本当に上がるのかということなのです。だれが雇うのだということです。

例えば在職老齢年金の内容を変えました。あるいは、繰り上げ減額のところも変えました。60歳からもらう場合は30%減額だという形にしたわけです。今、在職老齢年金の制度は、後ろの方に現行制度が書いてありますけれども、一番最初のところで2割減額なのです。月給が9万5,000円ぐらいただと、2割減額のままいくのです。ところが、将来は、65歳からもらう人は一律3割減額なのです。3割減額からスタートなのです。ですから、60歳から働きながら年金をもらいたい人は3割減額になる。61歳でも24%減額になるのです。今の在職老齢年金はスタート時点は20%減額ですから、今の制度からみると減額率拡大なのです。60、61から年金をもらいながら働きたいという人は、今までだったら20%減額で済んでいて、あと、年金をかなりもらって、月給は安いかもしれないけれどもボーナスを別扱いでもらって、余り生活水準が落ちないように調整してきたというのが今までのやり方なのです。ところが、年金の減額

幅が拡大するということです。年金の減額幅が拡大するということは、事業主に対してもう少し月給なりボーナスを弾んでくださいということをしわをいわざるを得ないわけです。そうすると、事業主はそれだけの見合いがあるか、貢献があるかどうかということで値踏みしながら、雇うかどうか決めるわけです。生産性の水準が変わらないということであれば、当然、労働需要は落ちます。そうすると、労働需要が落ちる中で雇用拡大が本当にあるのかということです。労働供給は恐らくふえます。だけど、需要がついてこないのです。需要がついてこないのに、雇用拡大って本当にあるのか。私はそこが非常に疑問です。

ですから、とりあえず厚生省サイドで減額年金という形で補助金を切ってしまったわけですから、労働行政の中でこれを拡大しない限り、穴埋めできないのです。労働省は今度、厚生省と一緒になるといつているのですが、この60代前半層に向けて雇用補助金を拡大するつもりがあるのかということが、まさに問われていると思います。

減額率はずっと昔のままで変わらなかったのが、ようやく決着したのはよかったと思うのですが、この減額率が保険数理的にみて中立的かどうか、極めてまだ疑問が呈し得る状況にあるというのが私の理解です。

## 5. 女性と年金

それから、女性の年金検討会がスタートしたようではすけれども、一階税方式化すると、1号、2号、3号の区別はなくなってしまいうわけですね。それで3号問題は解決です。声の大きい女性グループは、完全個人単位化を求めてやまないのですけれども、これは世界の中でスウェーデンしかやっていないのです。スウェーデンも実は行き過ぎを認めて、次に書いてある、夫婦間の所得分割を認めたわけですね。男女の賃金格差がない状況ではいいのですけれども、歴然として残っているわけですね。これを早急に解消する見通しが立たない段階で完全個人単位化すると、女性の多数派が損するのです。それで女性グループはいいのですかと私は問いたいわけですね。声の大きいグループというのはみんな、能力のある人たちですから、結構所得水準が高いのです。彼女たちは困らないのです。だけれども、本当にそれでいいのですかということをお願いしたい。一身専属規定というのは、年金というのは一たん裁定すると、個別の特定の個人に帰属させてしまうわけですね。これを分けるということがなかなかできないのです。問題になるのは離婚するケースでありまして、夫がサラリーマンで専業主婦をやっていた人が、離婚した途端に夫に全部年金帰属して、奥さんに何も帰属しないのです。裁判に訴えて、年金を少しくださいといっても、一身専属規定があるためにうまくいかないのです。

あるいは世の中にいろいろなカップルがありまして、戸籍上の妻と事実上の妻といいますか、同棲中の妻というのがあって、戸籍上の妻と別居して同棲中の妻というのがいるわけです。夫が亡くなった場合にだれに遺族年金の権利があるかというのは実は大問題なのです。戸籍上の妻は、かつて生活をともにして保険料を拠出した時代にそれなりに貢献があったかもしれない。今は別居していて何も貢献がない。同棲中の妻は戸籍上の妻ではないけれども、それまでちゃんと生活をともにして支えてきた。この場合に、だれに遺族年金の権利を与えるかというときに、オールオアナッシングなのです。どちらか1人を選ばなければいけないということに今の制度はなっているのです。これが一身専属規定なのです。これは裁判になるのです。半分ずつ分けるとか、7・3に分けるとか、そういうことができれば丸く収まるのに、どうしてそれができないのだという不満が関係者には強いところなのです。これをどうするかということ。遺族年金受給中に再婚すると、遺族年金支給停止なのです。だから、同棲して戸籍を動かさないということです。そういうインセンティブになっています。

それから、遺族年金裁定時に、遺族年金を受ける当事者の女性の所得がたまたま高かった場合には、支給されないのです。ところが、その2、3年後に所得水準が変わるということは往々にしてあるわけです。一たん、裁定時にもらわなかったら、ずっともらえないのです。それとか、父子世帯には遺族年金は出ないのです。母子世帯だけです。それとか、この遺族年金をめぐるはいっぱい問題があるのです。ですから、その辺をどう見直すか。あるいは、今の制度のもとでは、遺族年金は明らかに専業主婦を優遇しているわけです。それをどうするかという話がありまして、これを検討会でやるということですが、あの検討会は議論はしますけれども、最終決定は年金審でやってくださいとかいって最初から逃げの構えですから、どうなるか知りません。

問題は、非正規労働者をどうするかということです。日経連は強固に反対しております。カバレッジをまた広げていくような話は御免こうむりたい。コスト削減で人件費負担をできるだけ少なくするために、社会保険料負担から免れたいわけですから、パートだ何とかなんて人を抱え込みたくないわけです。日経連は絶対反対の方向なのです。ただ、彼らの論拠というのは、やはり1階があるからなのです。1階というのは所得の高いグループから低いグループへの再分配機構なのです。賃金の多寡を問わず、定額の年金を差上げますという制度ですから。そうすると、所得比例の年金であれば、所得が違う間で大きな所得再分配は起きないのです。ところが、1階が保険料を使って大がかりな、所得の高い部分から低い部分、要するに非正規の労働者に補助金を与えるシステムなのです。それが嫌だといってい



るのです。一階基礎年金を税方式に変えてしまうと、その問題はクリアされるわけです。

あと、ハンドリングが面倒くさいとっているのです。一々、全部適用して、保険料を計算して、社会保険事務所にもっていかなければいけないのは面倒くさいとっているわけです。これは、アメリカだってやっているわけですから、国税庁と社会保険事務所を徴収機構としては一本化すればいいわけです。どうせ金をもっているところは同じですから。払う側からみれば、徴収なんて別に一本化して一向に構わない。とる方は、それぞれ自分のところでお金をもちたいというのがありますが、金をとられる方からみれば同じですから、1つになったっていいではないかと私は思うのですけれども、そういう話です。

## 6. 日本版401k

日本版401kは、今、廃案状態ですけれども、また、ほとんど同じ内容のものが再提出されて、議論の対象になると思います。これは、リスクを今まで事業主がとっていたものを、従業員に全面的に転化する制度で、労働組合関係者は非常に消極的なスタンスでいますけれども、今までの制度はみんな事業主がリスクをとってきたかという、私は決してそうは思わないわけです。ご案内のように、会計基準が変わりまして、貸借対照表に未積み立ての債務の金額をちゃんと明示しなさいという形になったわけで、これが企業の格付に影響しまして、いろいろな問題が出てきてしまうわけです。どうするかという、未積み立ての債務を解消するのに一生懸命になるわけです。企業は全体として利用できる、利用可能なお金は限られているわけです。賃上げに使ってもいいし、雇用拡大に使ってもいいし、設備投資に使ってもいいし、役員の報酬に使ってもいいし、いろいろ使い道はあるわけです。ところが、従来型の給付建での制度に固執して、企業の格付が下がることを回避しようとする、金の優先順位が決まってしまうわけです。まさに退職給付に伴う未積み立ての債務の解消、未積み立て債務の償却を急ぐということになるわけですから、利用できる金があったら、まず最初に未積み立ての債務の金に使いましょうということになるのです。これは、要するに賃上げの金が出てこない、雇用拡大の金が出てこないということなのです。それによって利益を受けるのはだれかという、企業にずっと長く勤めていて、退職間近の男性なのです。

ですから、労働組合は一体だれに向かって事業主と交渉するかということなのです。バックにいる、長く勤続して退職間近の男性は、それによって利益を受けるわけです。ところが、新しく入ってきた新人は、別に長く勤めようと思っていないような人が多い。現に松下で選択制をやったら、退職一時金より

はボーナスを上乗せして一括してもらってしまった方がいいという人が多数派になった。あの松下でさえそうってしまったわけです。女性もしばしば職場が変わります。こういう人たちも、今の企業がもっている退職給与手当というのはそんなにメリットがないのです。そうすると、従業員の中で中高年男子だけを優遇して、新人だとか女性を痛めつける交渉を労働組合が事業主とやったら、若い人や女性は労働組合から離れていきます。労働組合は、だから、従来型の給付建での制度を頑として守って、リスクは全部事業主が負いなさいといっても、それは事実上、中年以上の男性従業員に対する利益を守る運動をしているにすぎないのです。賃上げの原資が出てこないのです。賃上げの原資は出てこないし、雇用拡大の原資が出てこない。それを労働組合は本当に要求するのかということなのです。

ですから、私は、給付建での制度でもリスクは実は従業員が負っているのだという認識をしなければいけないということだと思っているのです。そうすると、労使交渉がそこで初めてまともなものになると思うのです。確かに今の給付建での制度は一方的であって、問題があるし、プロトタイプで提案されている掛金建での制度も問題が多いわけです。アメリカなどではハイブリッド型なのです。両方の要素をあわせもった制度で、事業主もある程度リスクをとるけれども、従業員もリスクの一部を負担する形のもので双方が納得するというケースが圧倒的に多い。これは労使交渉をやれば、そこが着地点なのです。どっちか一方がリスクをとってくださいというのはだめなのです。両方で一部ずつシェアしましょうと。例えば掛金建での制度にしても、運用環境が悪化したときに最低利回り保証をつけましょう、これは事業主負担でやりますとやったら、労使交渉はしやすいわけです。そういう形にもっていけば、日本版401kなりハイブリット型は、多分、401kの法案が通れば、直後にこのハイブリット型の税制支援措置がつくと思います。厚生省の関係者はハイブリッド型を用意していると私は思います。ハイブリット型は労使交渉しやすいのです。ですから、これは、今、税制支援の枠組みを小さく生む形になっているのですが、やり方次第では日本経済の中に徐々に浸透していくと思います。定着すると思います。

## 7. 「負担を分配する時代」へ

401kは税制支援ですから、社会保障とは別物なのですけれども、所得の高い人ほど減税のメリットはあるわけですから、所得の高いグループほど得する制度なのです。このグループは長期に投資していけば、老後所得の厚みをそこで加えることができるわけです。賃金の低いグループは大したことにならないのです。この401kというのは、基本的に、中間所得層及び高所得層にメリットを与える制度なのです。この制度が定着してきて、老後所得の厚みをこの層が私的な器でできるようになったら、公的年金の改正の仕方を変えざるを得ないと思います。今までは、みんな一律に給付を切ります、所得の低い人

も高い人も一律に給付を切りますというやり方をずっと繰り返してきたわけです。私は、今後は選別的になると思います。所得の低いグループの給付は余り切れない。しかし、所得の高いグループは私的に努力してください。税制で支援します。減税してあげますよ。だから自分で努力して、老後所得の厚みをつけてくださいという形になる。

刻んで所得の低いグループ、中間層、高いグループに分けるという手はあるわけです。あるいは、標準的な拠出年数は今40年ですが、これを45年すると、大卒と大学院卒をむち打つわけです。所得の高いグループをむち打つわけです。ですから、まだ組み合わせの方法はいっぱいあるのです。給付を切る方法は。給付の切り方は一律でやる時代はもう終わったと私は思います。選別的に、所得の高いグループの給付を切る形に変わる。その分、401kとか私的な器を用意して、税制支援をつけるからやってくださいという形に変わっていくだろうと思います。それで、私は将来の年金の着地点がみえてくるのではないかと考えています。

もう年金保険料を上げる余地がない。給付を守るのだったら、消費税を財源に投入するしかない。給付の方を切るのだったら、上の方から率先して切っていく。あるいは、これも将来の人だけをやるのか、現在年金受給者の年金にも手をつけるのかという選択問題。

私は、明らかに今の年金受給者で恵まれている人がいると思います。例えば夫婦で教師をやっていたなんていうと、年金月額40万、50万はざらにいます。この年金を若い人たちが本当に支えなければいけないかどうか、私は極めて疑問です。これは私の判断です。私は、別に年金額の低い人の給付を切れとっているわけではないのです。高い人に少し遠慮してもらいましょうとっているのです。そのくらいのはやっていいのではないかと考えています。



## 研究委員会報告 2

### 「オランダ病」から「オランダモデル」へ ーオランダの雇用政策は本当に成功しているのか？ー

明星大学人文学部社会学科教授 下平好博

本報告は5月24日、連合総研「雇用政策戦略研究委員会」（主査：栗林世 連合総研所長）において、委員の下平教授が報告されたものを、編集部の責任で編集したものです

#### 1. はじめに

「オランダモデル」を理解するのは難しい。私自身、オランダが「モデル」とすべきほどうまくいっているのかについて、現在、大いに疑問をもっている。今日はそういった観点からお話させていただきたい。まずはじめに、「オランダモデル」という議論が出るようになったのは、1997年頃からだと思う。いちばん大きな影響力を与えたのは、97年6月に行われたデンバー・サミットで、クリントン米大統領が「オランダは研究するに値する国である」と発言したことだろう。そこから「オランダモデル」が注目されるようになったが、クリントン米大統領がそう言った背景としては、やはり同じ年に『エコノミスト誌』や『ニューヨーク・タイムズ誌』、『ディ・ツァイト誌』などが、オランダを再評価するような特集を組むようになったことが大きいと思う。また、1997年というのは、その上半期にオランダがEUの議長国を務めた年であり、そのことも関係しているかもしれない。そして、97年に諸外国で「オランダモデル」ということが言われるようになってから、日本でも労働省の『海外労働白書』をはじめとして「オランダモデル」が取り上げられるようになった。さらにオランダ自身も、「オランダはうまくいっている」と外国の人たちが評価してくれることに、だんだん気分を良くしている。

オランダには、CPB（セントラル・プラン・ビューロー/中央計画局）という、経済学者のティンベルヘ



ンが作り、初代所長を務めた、日本で言えば経済企画庁の経済研究所のような機関がある。このCPBが、オランダの政策形成にもものすごく大きな影響力をもっている。ここには、計量経済学の人たちが集まっていて、計量経済モデルを使って、こういう政策を実施した場合にどれだけの影響が出るのかということのを緻密に分析し、労使の話し合いの場にも、そういうデータを次から次へと出す。そのデータをもとに、オランダでは政策の議論をしていく。そのCPB（中央計画局）が『Challenging Neighbours』というおもしろい本を出している。これは制度派経済学的な観点から、ドイツとオランダを比較したものだが、CPBはこの報告書をつくって、ドイツのデュッセルドルフに乗り込み、ヨーロッパの人々を集めてシンポジウムを開いた。私はこれに参加する機会を得たが、ルベルス前首相やCPBのヘンク・ドン所長も参加し、いま、ドイツにいるデービッド・ソスキスなどの有名な学者たちも呼んで、ドイツとオランダの経済構造を比較するシンポジウムを開いた。そのときは、ドイツはあまり経済パフォーマンスがよくなかったときなので、ドイツの人たちは、「どこがオランダモデルなんだ」と冷やかな受け止め方だったが、オランダ自身はだんだん気を良くしてきたということが言えるだろう。

オランダへの注目という点で、私がおもしろいと思うのは、ヨーロッパの、いままであまり評価されなかった国、80年代から90年代前半までは、非常に経済パフォーマンスが悪かった国が、90年代後半にたいへん高い評価を受けるようになってきたということだ。これは、現在の大きな特徴ではないかと思う。景気の循環が、こういう国々で全部重なっているのだとすると、また他方で非常にうまくいかない国が出てきているということを考えると、何かもう少し大きい枠組みで取り上げたほうがいいのかもしれない。個人的には、特に海外直接投資のような、国境を越えた資本移動が景気循環に及ぼす影響などから、これらの国々の評価をやってもいいのではないかと思っている。

## 2. 労使関係からみたオランダ社会の特徴

オランダという国が、どんな国なのかを労使関係を中心に簡単に紹介しておきたい。第1の特徴として、多極共存型デモクラシーの国だと言われている。これはどういうことかと言うと、カトリック、プロテスタント、それから自由主義者、社会主義者という、いくつかの、フェザーリングといわれる列柱状分割社会からなっている社会である。例えば、カトリックの人たちは、生まれるとカトリック系の保育園へ行き、カトリック系の小学校へ行き、日々カトリック系のテレビを見て、カトリック系のラジオを聴き、大学へ行くとすればカトリック系の大学へ行く。病気になればカトリック系の病院にかかり、カトリック系の老人ホームで生涯を終える。要するに宗派別のブロックのように分かれて暮らしている社会だった。こういう社会のあり方は、世俗化が進んで、1960年代末ぐらいからほとんど崩れてしまった



が、やはりいまもなごりとして残っていて、いくつかの分野で依然強い影響力をもっている。

これは当然、労使関係にも反映されている。もともと労働組合もカトリック系、プロテスタント系、社会主義系という3つのブロックに分かれていたし、使用者団体のほうもそうになっていた。オランダではどうやってものを決めるのかというと、それぞれのブロックをつくっている人たちの比例代表制によってものを決める習慣がある。末端では分かれているが、ものを決めるときは、おのおのが比例代表制で発言力を持ち、ものを決めていく。特に労使関係についていうと、組織率は低い、少数派に過ぎない労組や使用者の代表も、中央の政策決定において比例制原理に基づいて独占的な代表権を与えられている。それに参加するのなら責任ある行動をとれということで、合意形成型の制度を敷き、協議体制のようなシステムをつくってきたというのがこの国の特徴だ。これは北欧などのコーポラティズムと非常に違うところで、北欧の場合は「数の力」が問題だが、オランダの場合は合意形成システムに特徴がある。

労使関係の点では、労働組合のナショナルセンターは4つある。いちばん大きいのはFNV（オランダ労組連合 58%/116万5508人）。これはカトリック系と社会主義系の労組が統一して、いま一つの団体になっているものである。CNV（キリスト教系労組連合 17%/34万8418人）はプロテスタント系の労組で依然宗派色が強い。そのほかに、VHP（ホワイトカラー労組連合 8%/16万560人）とAVC（一般労組連合 5%/10万4885人）がある。全体の組織率は、30%を切る段階にある。

一方、使用者団体も同じようにカトリック系とプロテスタント系、自由主義者という3つのブロックに分かれていたが、いまは統廃合が進んで、大企業の使用者団体と中小企業の使用者団体、それから農業者の使用者団体の3つに分かれている。

オランダで意思決定の機構としていちばん大きな影響力をもつのは、「SER・社会経済審議会」である。これは、政府部内につくられた常設の審議会だが、ここには、労組から11人、使用者団体から11人、そして独立専門家が11人参加する。独立専門家とは、CPBの代表者、オランダ中央銀行の代表者などである。オランダの政策は、基本的にどんな政党が政権を執ろうとも、こういう三者構成審議会にかけてお墨付きをもらわないとダメだという機構になっている。

さらに、もう一つ団体交渉において非常に重要なのは、「中央労使協議会・Stichting van de Arbeit」。こちらは、労使の代表者だけが参加する。日本ではよく「労働財団」と訳されるが、労使の中央の代表が話し合う場である。「SER」と「Stichting van de Arbeit」は同じ場所にあって、会場もおそらく同じ

であり、密接な関係にある。

オランダの団体交渉は、春と秋に中央労使協議会で労使の代表が話し合うが、その都度、CPBなどが労使の話し合いに情報を提供する。例えば、「来年の経済成長率はこのくらいで、失業率をこのくらい下げたいと思ったら、賃上げのスペースはこのくらいしかない」というような情報を提供する。特に、秋の予算が出るところでCPBが1年間の経済予測を出す、それが10月以降の労使の中央の話し合いに影響し、そして翌年にかけて産別交渉というかたちで、そのデータをもとに交渉が決まっていく。ただ、オランダでも最近は複数年交渉になっていて、必ずしも単年度ではないということが特徴だ。また、フィリップスや、ロイヤルダッチシェルなどの大手多国籍企業は、企業別交渉になっている。

### 3. 「オランダ病」とは何か

では、「オランダ病」とは何か。オランダ経済は、オイルショックの頃は、まだそれほど悪くはなかった。しかし、オイルショック以降の対応を間違えて、1980年代初頭には非常に経済パフォーマンスが悪化するような事態が起きたと言われている。

「オランダ病」とは何か、そして、なぜオランダが労働市場の規制緩和に踏み切らざるをえなかったのか？簡単に言うと、ちょうどそのころオランダは北海の油田開発に関わっていて、天然ガス収入が入るようになった。それがオイルショック後も財政を潤わせる。そして、この天然ガス収入に依存するかたちで、失業者が増えてくると、全部それを早期退職制度のようなかたちで福祉受給者に変えてしまった。そうすることで、オイルショックのもたらしたインパクトを財政が吸収してしまった。ところが、80年代になると石油価格の下落と同じく天然ガス収入も低下してきて、だんだん財政赤字が大きくなっていく。一方、多くの人たちが福祉に依存するような生活になっていって失業率は上がる。だから、80年代には、オランダは財政赤字を縮小させながら雇用を拡大させなくてはならないところまで来てしまった。こういう状況では、ケインズ的なマクロ経済政策を使うことができないので、結局、労働市場の規制緩和というかたちでこの問題を解決しようということになったと言われている。それが「オランダ病」であり、それに対する打開策だった。

### 4. 「オランダモデル」とは何か

オランダが80年代初めから行った労働市場の規制緩和政策とは、紆余曲折を経たものであり、けっして一貫した考え方に基づいて矛盾なく行われてきたわけではない。多分に試行錯誤を繰り返してきたものだと思っている。ただ、オランダ経済が1990年代後半になって急によくなってきて、なぜいいのかとい

う話になったときに、それは80年代初めから、労働市場の規制緩和政策に労使が協力して取り組んできた結果だという説明がなされるようになる。それが「オランダモデル」と言われるようになってくる。おそらく1990年代初頭までの経済パフォーマンスでオランダ経済を評価するのであれば、「オランダモデル」などという議論は出てこなかっただろう。そこに私としては、何か見当違いなところがあるという気がしている。

まず、「オランダモデル」を労使がどう評価しているのかをみておこう。労組の代表としては、FNVが『The Dutch Poldermodel : Industrial relation as a win-win game』という資料を出している。これはインターネットでも見られるので、関心のある方はみてほしい。中央労使協議会も1997年に『Dutch Model : Power of consultation』という報告書を出している。ここで言われている「オランダモデル」とは、オランダ経済が回復したのは、労使の話し合いによって合意形成をはかったからであり、その背景には「Power of consultation」がある。それが彼らの解釈だ。

一方、政府の解釈は、けっしてそういうところにはない。政府は、むしろオランダは労使が話し合っている間にどんどん時間が遅れてしまう、例えば、A案、B案、C案と3つの選択肢があるとき、話し合っている間にD案になってしまうような国だという認識をしている。政府の人たち、例えば労働省の人と話すと、とにかくオランダは「jungle of council」なのだと言う。われわれがこの間やってきたことは、審議会の数を減らすことだといい、120あった審議会を30までに減らしたと誇っている。彼らの話を聞いていると、アメリカまで極端なことはしないけれども、部分的な規制緩和をしてオランダの硬直した労働市場に柔軟性を与えるという政策。そういう理解をしている。それについては、非常に新自由主義的な考え方をもっている。オランダの労働省の役人と話をしている、ケインジアンという人は1人もいないという気がする。アメリカで教育を受けてきて、アメリカの経済学の影響を強く受けている人が割と多いようだ。

それから研究者の見解としては、いちばん有名なものとして、フィッサー（Visser）とヘメリック（Hemerijck）が97年に出した『A Dutch Miracle』という本がある。フィッサーはアムステルダム大学で労使関係論をやっている人で、ヘメリックは行政学の人だと思うが、彼らが共著で書いたこの本が、「オランダモデル」を知る上で役に立つのではないかとと思っている。彼らは何と言っているかという、彼らも「オランダモデル」なんていうものはないのだと言っている。この本では「Dutch Miracle」というタイトルになっているが、オランダにはモデルとすべきものは別になんもないという。

賃金政策、社会保障政策、労働市場改革、この3つの分野において、これまで大胆な規制緩和が行われてきたが、それぞれについては規制構造も違うし、やってきた政策改革のロジックも違う。それぞれに成功したり失敗したりしている。だから、一つのモデルではないのだというのが、学者の見解だ。私自身も、このフィッサーの考え方に賛成であり、やはり80年代から行ってきた改革一つひとつを個々に検討していかないと全体像は見えてこないのではないのかと思っている。

その改革について簡単に紹介しておきたい。いちばん最初に行われた改革は、当然賃金抑制であり、その大きな柱として「Wassenaarの合意」（1982年）があった。Wassenaarは、ハーグの隣りにある港町だが、ここに当時の経営者団体の長が住んでいて、そこにルベルス前首相など関係者が集まって非公式に会合して結論を得た。それで「Wassenaarの合意」と言われている。このときから、賃金を自粛しないとオランダ経済は再生できないということで、極端な賃金抑制政策をとっていき。ただし、この賃金抑制政策は無条件に認められたわけではない。特に公務員の給料カットをやったときに、公務員ストライキが非常に広がるなど、これについても紆余曲折があり、必ずしも成功したという感じではない。

2番目の改革としては社会保障改革があるが、これは徹底してやられたと私は思っている。オランダはオイルショック以降の雇用問題を全部社会保障で吸収してしまったわけである。企業もリストラをやるときに、早期退職制度という社会保障を使って行ったが、それによって負の遺産がたくさん残ってしまった。特にいちばん大きい負の遺産は、多くの人が社会保障に依存してしまうということ、社会保障を受けられることを人生設計のなかに予定していて、働ける人まで早期退職してしまうようなことが起こったことだろう。このことを防止するために、給付水準のカットからはじめて、民営化という方向で改革した。

労働市場改革としては、90年代に入ってから、従来の労働供給制限策を、スウェーデンのような労働供給促進の方向へ変えていこうという流れに変わった。

まず賃金政策では、どうして労組が賃金抑制をのんだのかということ、やはりこれは時短を進めたからだ。最初は週38時間制を実現し、そのあと週36時間制を実現するというかたちで、徹底した時短によって賃金抑制をはかってきたことが第1点である。

社会保障についてはありとあらゆることをやっているが、いちばん大きな柱は、最低賃金にさわったことだろう。オランダの場合、最低賃金を基準に社会保障の給付額が決まり、最低賃金は、民間給与に比例して改定されるようになっていたが、そのつながりを何度も打ち切って最賃を抑え、かつ社会保障給

付の水準を抑えるという政策をとってきた。特に社会保障でいちばん大きいのは、やはりアブセンティズムの問題である。ZWとWAOの2つのプログラムがあるが、これが問題で、例えば病欠をとると、ZWで傷病給付が1年間支給される。そこで1年間はZWで病欠をとり、そして1日出てきて次の日にやはりダメだといって、障害年金であるWAOを受けて労働市場からリタイヤしてしまう人が後を絶たなかったという。一時、この2つの給付の受給者が、わずか1500万人の国で100万人に迫るといった状況になっていた。それをどうしても改善しなくてはならないということだったと言われている。

それから労働市場政策では、やはりパート雇用を促進したことが一つと、もう一つは民間の職業紹介を公認していったことだろう。正式には1990年代に入ってからだと言われているが、私は、80年代後半ぐらいから、すでに街角に民間職業紹介所を見るようになったと記憶している。オランダの民間職業紹介所は「アルツェンビューロー」と呼ばれているが、その数たるや、日本の不動産屋よりも多い。タバコの自動販売機の数ぐらいほどある。規模も大小さまざま、いちばん大きいのは「ランドシュタット」という会社で、フィリップスなども人材派遣を依頼しているという。基本的には、テンポラリーで働きたい人に職業を紹介するということだが、オランダの公共職業安定所は、いま、いわゆる長期の失業者を労働市場に帰すための政策に焦点を当てて職業紹介を行っている。一般の人たちは、民間で求職活動をしてくださいという政策をとっている。

そして、パートなども非常に雇用機会が広げられてきたが、やはりパート労働者の労働条件が改善されたのは90年代後半だ。しばしばオランダは、パートタイマーが完璧な労働条件で働いている国として紹介されるが、90年代前半までは、そんなことはなくて、いろいろ問題があった。現在はフルタイムの人たちがパートに切り替えられるような法律をつくり、オランダの人はあまり勤労意欲がないということもあって、それを使う人が結構多いようだ。

そのほかに、この分野でいちばん大きい最近の改革は、商店の開業時間を延長し、日曜開業ができるようになったことだ。オランダのルベルス政権は、基本的にキリスト教民主党を中心にした政権だったので、日曜開業は絶対できなかった。ところがいま、労働党のコック政権になって、そういうところにも踏み込むことができるようになったということだろう。

## 5. オランダの経済 —労働市場パフォーマンス—

それではどのくらいオランダ経済がいいのか、また悪いのかということをおきたい。経済成長率は、94-95年を境に非常によくなってきたと言われている。93年に経済が停滞したが、それ以降よく



なって、現在に至っている。ロシア経済危機などの影響も心配されたが、依然好調である。経済成長率の寄与率をみてみると、消費主導の経済成長だと言われているが、多分にバブル化してきていることがわかる。それは何かと言うと、住宅ローンを組んでよい住宅に住もうとしていること、それからアメリカと同じように、株式投資に繰り出しているのではないかということである。このため、貯蓄率が減りだしていて、家計の負債が大きくなっている。そして負債における金融資産の割合が高まる現象が出ている。

雇用成長率という点からみると、やはり90年代後半になって非常によくなっている。失業率は、この間何度も何度も失業率の定義の変更をしているのだろうと思うが、低くなっている。労働力調査をもとにした失業率が、いま4.1%、職安統計でみた失業率が3.9%くらいまで下がっている。物価上昇率も景気がいいわりには極端に高い数字ではない。オランダは80年代からわりと物価は安定していたが、これは83年以降、ギルダーをドイツマルクにペッグさせてきたことが、非常に影響しているのではないかと思う。

また、失業率とインフレ率の総和であるオーカン指標をみても、かなりよくなっている。一方実質賃金の推移は、79年を100とするとほとんど伸びていないことが特徴である。そこに最賃の動きもあわせて載せておいたが、最賃がすごく抑えられている。もう一つは、パブリックセクターと民間セクターの賃金格差が大きくなっていることである。すなわちパブリックセクターの公務員給与が抑えられている。それからパートタイマーについて、産業別にパートタイマーがどのくらいいるのか、フレックスワーカーがどのくらいいるのか。オランダの場合、パートタイマーといっても、いろいろなパートタイマーがいる。労働時間がフルタイマーに近い人もいれば、まったく短い人もいる。代表的には週4日就労する人、半日労働の人、さらにもっと短い20時間未満の人と、だいたい3つぐらいの層に分かれる。また、フレックスワーカーは、いわゆる人材派遣社員からはじまって、試用期間というかたちで雇われる人たちがふくまれる。すなわち、いずれ正社員として雇われるのだけれども、スクリーニングの役割をする、テンポラリーワーカーがある。

一般的な経済パフォーマンスをはかる指標からみると、オランダは確かに回復している。だが、次の広義の失業率という概念からみると、実は大きな問題がまだ残されていることがわかる。一つは失業者のほかに、早期退職などのかたちで、社会保障に依存している人たちが就業者に対して非常に多いということである。ドイツとオランダを比較すると、90年代後半になってドイツが非常に悪いと言われている。しかし、実際に広義の失業率でみると、まだまだオランダのほうが高い。さらに、老齢年金を受け

ている人たちを含めた非活動人口と活動人口の比率である「I/A比率」を見ると、やはりまだまだ非活動人口の割合が多い。こういうところに問題点があるような気がしている。

## 6. 「オランダモデル」の評価

従来「オランダモデル」とは、アメリカのように不平等を拡大させることなく政労使のコンセンサスに基づいて規制緩和を行い、それによって経済を回復させたというのが一つの解釈であり、そういう評価がされてきた。もう一つは、金融論的な説明をする人がいる。ドイツマルクとギルダーを早い段階から連動させて、インフレ退治に成功して、経済主体に自信回復させて、通貨統合への円滑な移行も成功させたという説明がされる。3つ目の理解としては、パートを中心に雇用を回復したということで、家庭責任と職場責任を両立できるパートタイマー社会を実現しつつあるという紹介がされている。

しかし、この3つの評価について、私自身は批判的にみている。第1の評価については、そんなに理路整然とした改革ではなかったということ。つまり、これまでの改革はジグザグであって、95年以降の経済パフォーマンスがいいから、80年代初頭から、それに向けて計画的に何もかもやってきたのだという解釈は成り立たないと思っている。

また、オランダで不平等が拡大しなかったかどうかということだが、なるほど稼得収入の不平等はそれほど拡大していない。だが、可処分所得の不平等は徐々に拡大しつつある。

さらに、マルクとの連動という点では、それによってオランダ経済にデフレ圧力が働いたという指摘もある。これが基本的にはオランダの失業率を引き上げる力として作用してきたという実証研究も行われている。

それからパートやフレックスワーカー中心の社会になってきているというが、今後もそういう社会が機能するのかどうかについて、私はたいへん疑問をもっている。パートの地位が本当に改善されたのかわかるとは、まだしっかりと実証研究をしていないからわからないが、世間で言われているほどパートの地位は高くない。

パートとフルタイムの賃金格差がどうしておきるのか。例えば職務内容を調整した上で、パートタイマーがフルタイムよりも、時給においてどのくらい賃金が低いかということを見ても、週20時間では11%低い。20時間から32時間だと7%低いとなる。これは94年のデータだが、やはりパートとフルタイムの時給における賃金格差はまだ存在している。96年ごろから労使が団体交渉において、パート

とフルタイムの賃金格差をなくす団体協約を結ぶようになったと言われているが、はたしてそれが実際に機能しているのかどうかは調べてみないとわからない。

もう一つは、やはりパートタイマーが増えてくる社会というのは、責任をとれないような労働者がたくさんいるということだ。例えばオランダで銀行や郵便局はパートタイマーが多いが、行くたびに、人が変わって、対応も違う。例えば日本へ本を送りたいというときに、サルポストという安い航空便があるのかどうかを聞くと、みんな言うことが違う。要するにサービスにおいて徹底していない。オランダ人は、こんなものかとあきらめているのだろうが、日本人から見るとすごく不自由な不都合な社会だという気がしている。

また、最近では、パートタイマーはサービス部門に集中していることから、生産性との関係で、オランダ経済はこのまま維持していけるのかという議論が出ている。だんだん賃上げ圧力も高まってきているので、使用者団体は、もうパートやフレックスワーカーはそろそろこのへんでいいのではないかという認識を示しはじめています。むしろ、企業内の柔軟な職員の配置に焦点をあてたEmployabilityのような議論が出されるようになってきている。そういう変化が少しずつ起きていることを申し上げたい。

## 7. おわりに

オランダの現状についてまとめると、一つには、「オランダモデル」と注目されているが、オランダは過去の負の遺産からなかなか抜け出していないということ。二つめは、オランダでも、創出される雇用の質が次第に問われだしているということ。三つめが、オランダは組織率は低いけれども、労組の発言力が強いということではないか。しかし、「Wassenaarの合意」以降の団体交渉は、客観的にみると譲歩交渉だったという気がする。オランダがもし成功しているとするならば、その背後には、やはり経済合理性に富んだ官僚の存在を見落としてはいけない。CPBにみられるように非常に緻密な計量経済モデルを使って政策を誘導していく、そういう人たちの存在が大きいと思っている。



## 書評

## 『医療サービス市場の勝者』

レジナ・E・ヘルツリンガー著

シュプリングー・フェアラーク東京

## ●レジナ・E・ヘルツリンガー

マサチューセッツ工科大学経済学部卒業。ハーバード大学経営大学院にて博士号取得。一九六五年～一九七二年政府機関、コンサルタント会社勤務。一九七一年～現在ハーバード大学経営大学院教授。専攻は医療経営論、非営利企業論、経営工学論。

「ほとんどあらゆる商品が、深夜でも電話一本で買える時代に、ちょっとした病気を診てもらうのに半日も仕事を休まなければならないのはなぜか？」「マクドナル社は毎日全米1.1万ヶ所以上にもおよぶ店舗で無数のフライド・ポテトを完璧に作っているが、病院では腎臓摘出や足の切断でも左右を間違えることがあるのはなぜか？」——本書は冒頭でこのような質問を投げかけ、さらに「私たちはシステムとして機能していないこの医療システムを甘んじて受け入れるしかないのでしょうか」と読者に問う。

米国人は、自国の医療について高い率で非常に満足している。それは、先進的な医療技術、選択の幅、患者の主導権、便利さといった患者の願いをよりよく満たしているからである。また、医師や看護婦に対する国民の尊敬度も高い。しかし、なにより医療費が高いと考えている。医師は儲けすぎで、病院は無駄だらけというのだ。

米国の医療界はこれまで二つの改革を進めてきた。ひとつはマネジドケア。医療保険機関が病院の治療をチェックするシステム（HMO）で米国の主流となっているが、著者は「とくかくノーというダイエクト」と批判してきた。患者が医療を選択する権利が制限され、政府が患者権利法を提出するまでになっている。もうひとつは統合である。これには病院間の水平統合—M&Aが極めて活発—と、病院とHMOと

の垂直統合がある。これも大きければ良いというものでなくうまくいっていない。

それではどうしたらよいか。著者のヘルツリンガー女史は、ハーバード大学経営大学院の教授である。

「医療分野は、他の経済分野と異質なのであろうか」と問いかけ、医療分野も「市場」であるとする。

そして、経済業界の成功例を分析し、改革のカギは患者の利便性と自助努力にあると結論づけている。

具体的には得意分野に絞り込んだフォーカスト・ファクトリー方式の導入と、保険料の従業員への移転を提案しているが、これは読んでのお楽しみとしたい。

この本を読むと、米国で医療改革がいかに進んでいるか、それにもかかわらずいかに悩み多いことがよく理解できる。そして何よりも「患者の立場からわれわれは何をすべきか」について多くのヒントを与えてくれる。本書は全米医療経営者協会から最優秀書籍賞を贈られているベストセラーであり、ノンフィクションのように読みやすい。

(専務理事 野口徹也)





## 書評

## 『ニッポンの医師はなぜミスを犯すのか誤診列島』

中野次郎著 集英社

## ●中野次郎（なかの・じろう）

一九四九年兵庫県立医専（現・神戸大学医学部）卒業。神戸大学より医学博士号授与。一九五〇年渡米。一九六九年～七五年オクラホマ大学教授。二〇〇〇年北摂病院顧問。一九八五年コロンブス財団より米国ブック賞受賞。

著者はあとがきで、この本を「ニッポンの医師たちの無責任な医療過誤に激しい憤怒を感じて書きはじめた」と記している。このようにこの書は、著者がマスコミを賑わしている医療過誤の多発、いい加減な病院・医師の対応、そして何より改革の意志のないニッポンの医療への、激しい怒りと絶望をパソコンに打ち込んでできあがったものである。とはいえ本書は、親しい友人にあてた手紙形式をとっており小説のように極めて読みやすい。

この本は、三つの大きなタイトルで仕切られている。最初の章のタイトルは、「君たちは医師になるな」である。明治初期からほとんど進歩していないニッポンの臨床医学、努力をしない大学の教授・医学生・医師。それに比しアメリカで医学を学び、医学を終生続けることの厳しさ。アメリカでは高校を卒業してから有能な内科医になるには14年、外科医になるには16～18年必要であり、それでも一旦訴訟が起これば大変な苦悩を背負う。タイトルのゆえんである。この間、専門知識・技能は勿論、倫理観、人間愛、責任感についても徹底的にたたきこまれる。一方、ニッポンの実状に対しては、「なんですかあのザマは」、「ニッポンの医学生のアホさ加減には呆れてモノがいえぬ」と手厳しい。著者は、アメリカでの病院研修・勤務や開業の体験でえた豊富な事例を提供しながらニッポンの医療界、行政の体質を切り刻む。そしてアメリカの医療評価制度、研修医制度、臨床の実態を紹介する。アメリカでは乳がんをしこりで発見するようならもう手遅れ。早期がんの見落としがあったと完全に裁判では負ける、ということも知る。読者はここで改革の原動力についても教訓を得る。

第2の章のタイトルは、「アメリカ病院物語」。著者が経験したアメリカの病院が文字どおり物語風に紹介される。病院内の関係者の活発な討論、高い技術を持った開業医（クリントン大統領のホームドクターも開業医）、院外医師と院内医師との協力関係、患者志向の実態、学閥のない病院などの話とともに、病院内の組織も解説している。アメリカの病院は、内部に沢山のチェック機関を有しており、各委員会の議事録も公表されるという。

最後の章は「薬漬けは、おやめなさい」。内容は見出しのいくつかを次に記して想像してもらいましょう。

「ニッポンの医師は、臨床薬理を知らなすぎる」「君のような医師は、ニッポンではいらぬといわれた」「製薬会社よ、臨床薬理医の養成に投資せよ」「世界で一番遅れているニッポンの医師の処方箋の書き方」「タバコを吸うと、薬が効かない」

日本の医療水準は高いといろいろなところで聞かされるが、この本を読むと絶望的な気持ちにさせられること請け合いである。著者はいう。「かわいそうなニッポンの患者さんたち」。そして「ニッポンの患者さんたちよ、もっと怒れ」と。

(専務理事 野口徹也)



## 書評

## 『エンデの遺言－根源からお金を問うこと』

河邑厚徳＋グループ現代編 NHK出版

## ●河邑厚徳（かわむら・あつのり）

一九四八年（昭和二三年）生まれ。

東京大学法学部卒。七一年NHKに入局し「ドキュメンタリーがん宣言」「NHK特集シルクロード」「NHKスペシャル アインシュタイン・ロマン」「同 チベット死者の書」「インターネットドキュメンタリー地球法廷」などを手がけてきた。現在、NHK教養番組エグゼクティブ・プロデューサー

## 1. 『モモ』は本当は経済理論書？

ミヒヤエル・エンデの名前は、彼が44歳のとき（1973年）に発表した代表作『モモ』によって、今世紀屈指の児童文学者として世界中の人々に記憶されている。各国で翻訳出版されたこの作品は、日本では76年に岩波書店から刊行され、同年出版元が募集した読書感想文コンクールには、小学1年生から80歳代まで幅広い年齢層にわたる多くの読者から応募があったという。

そこに描かれたストーリーの概要は次のようなものである。“ある大きな街の円形劇場の廃墟に、モモと名乗る少女が何処からともなく現れて住み着く。その少女は、じっと人の話に耳を傾げるだけで、人々に自分自身を取り戻させる不思議な力を持っていた。貧しくとも心豊かに暮らしていた街の人々の前に、ある日突然、「灰色の男たち」が現れる。時間貯蓄銀行から来たと自称するその灰色の男たちは、実は人々から時間を奪おうとする時間泥棒だった。

時間を節約して時間貯蓄銀行に預ければ、利子が利子を生んで、人生の何十倍もの時間が持てるという灰色の男たちの口車に乗せられ、人々はどんどん余裕の無い生活に追い立てられていく。そして時間とともに、かけがえのない人生の意味まで見失っていくことになる。そこで、モモは盗まれた時間を人々に取り戻すために、叡智の象徴であるカメのカシオペアとともに、灰色の男たちに決死の闘いを挑む。”

働いても働いても、何故豊かにならないのか。物質的な豊かさとは裏腹に、ますます心の中に広がる空虚感……。『モモ』は時間の本当の意味、ゆとりの大切さを強く訴え、世界中で数百万人の読者を魅了した。現代社会では誰もが忙しくて「時間」が持てない存在となり、あるいはストレス状態や社会のあわただしさ、不安定さが蔓延していることへの強烈な問題提起であると受け止められた。しかし、エンデ自身は「読み方は個人の感性（霊性）に委ねる」としながらも、そういう書評に対して物足りなさを感じていたようである。「じつは『モモ』を書評などで誉められても、ひどく表面的な理解しかされていないと思う事があるのです。私としては、もう少し先のところまで言っているつもりなのです」（子安美知子著『エンデと語る』朝日新聞社）

その「もう少し先のところ」を看破したのが、ドイツの経済学者ヴェルナー・オンケンである。彼は、『モモ』の寓話の裏側に、現代の経済システムに対する痛烈な批判が含まれているのではないかと考察し、エンデに手紙を書き送った。オンケンは、『モモ』には“時間とともに価値が減る”というシルビオ・ゲゼルの「自由貨幣の理論」と、“老化するお金”というルドルフ・シュタイナーの提唱した理論が含まれていると考え、「経済学者のための『モモ』」という論文を著した。これに対して、エンデから直ぐに「わが意を得たり」との返事が寄せられたという。エンデは、「例えばパン屋でパンを買う代金としてのお金と、投機や株式市場で扱われる資本としてのお金は異なった種類のお金である」と捉え、「利が利を生む、自己増殖する貨幣経済」を断罪し、「もう一度、貨幣を実際になされた仕事やものと対応する価値として位置付けるべきだ」と主張したかったのだという。

## 2. M. エンデのメッセージ

この『エンデの遺言』は、NHKプロデューサーの河邑らが、1994年2月、ドイツ・ミュンヘン市のエンデの自宅を訪ね取材した録音テープを基礎に構成されている。エンデは、翌95年8月に癌により帰らぬ人となり、このテープはまさに遺言（ラスト・メッセージ）となった。しかし一方、河邑らは背負い込んでしまった重い宿題をTV放送用に咀嚼するために、シュタイナー学校や米国イサカ、UCバークレー校等での追加取材などを要し、その間、南米の債務問題、ヘッジファンド破綻、アジア経済危機など資本主義の暴走も見せられ、漸く99年5月にNHK-BSで放送された。

エンデは約2時間の取材の間中、病身であることを感じさせず熱弁をふるいつづけたという。「どう考えてもおかしいのは資本主義体制下の金融システムではないでしょうか。人間が生きていくことの全て、つまり個人の価値観から世界像まで、経済活動と結びつかないものはありません。問題の根源はお金にあるのです。」エンデは、経済は人が生活を営むための社会的行為である以上、そこには善悪やモラル

の規範が含まれるべきである、と考えていた。しかし、現実はそのようになっておらず、自然資源を破壊したり、将来に大きな債務を残したりして、途上国の可能性や子孫の時間を犠牲にしながらか貨幣自体が増殖しているのだと指摘する。

「大規模資本としてのお金は、通常マネジャーが管理して最大の利潤を生むように投資されます。そうして資本は増え成長します。とくに先進国の資本はとどまることを知らぬかのように増えつづけ、そして世界の5分の4はますます貧しくなっていきます。と言うのも、この成長は『無』からくるのではなく、どこかがその犠牲になっているからです。そこで、私が考えるのは、再度、通貨を実際になされた労働や物的価値の等価代償として取り戻すためには、今の貨幣システムの何を変えるべきなのか、ということです。」

さらにエンデは、シュタイナーの議論を引用して、社会全体を「精神」と「法」と「経済」の3つの機能に分け、次のような主張を展開する。「精神生活では自由が、法生活では平等が、経済では助け合いの力が基本理念であると考えべきだ。この機能は、フランス革命の自由・平等・博愛にも対応し、近代市民社会の理想でもある。この3つの領域が基本原理に基づいて機能し、相互にバランスをとりながら関連付けられていく社会が健全であると考えられる。社会3層論では、経済生活を競争ではなく友愛という原理を根本にするべきであるとし、また、国家の使命は法の領域で平等を実現することである（共産主義の過ちは、国家が精神や経済の領域まで管理しようとしたことにある）と主張する。」

このようなエンデの思索が形作られてきた背景として、河邑ら取材チームは、ナチスに抵抗した画家であった父親の影響と、経済、とくに貨幣理論に関する豊富な蔵書の存在を紹介している。その書名の一部だけ列挙しておこう。ハンス・クリストフ・ビンズヴァンガー『お金と成長』、マルグリット・ケネディ『利子ともインフレとも無縁な貨幣』、D・ズーア／H・ゴージャルク『最適の流通性』、D・ズーア『付加価値なしのお金』、同『市場経済を資本主義から解放する』、同『利子とは泥棒だ』、L・トルストイ『お金とは何か』、A・スミス『私たちのお金の価値』、H・クロイツ／D・ズーア／W・オンケン『危機への成長?』、シュタイナー『社会問題の核心』……

### 3. 友愛による経済の追求

この『エンデの遺言』では、エンデが傾倒していたシュタイナーが提唱した「友愛による経済」を目指し挑戦しているさまざまな具体的取組事例を取材紹介している。その一つに、地域通貨イサカアワーを発行する米国イサカ市、カナダ・アルバータ州のスタンプ貨幣の試み等と並んで、世界恐慌時のドイツ地方都市ヴェルグル町の実験が挙げられている。それは、溢れる失業者に失業手当を支給する代わり



に、公共事業従事者や自治体公務員への報酬として「労働証明書」という地域通貨で支払うことにしたものである。

そのヴェルグルの「労働証明書」には次のような宣言文が記載されていた。「諸君！貯め込まれて循環しない貨幣は、世界を大きな危機に、そして人類を貧困に陥れた。経済において恐ろしい世界の没落が始まっている。いまこそはっきりとした認識と敢然とした行動で経済機構の凋落を避けなければならない。そうすれば戦争や経済の荒廃を免れ、人類は救済されるだろう。人間は自分がつくりだした労働を交換することで生活している。緩慢にしか循環しないお金がその労働の交換の大部分を妨げ、何百万人という労働しようとしている人々の経済生活の空間を失なわせているのだ。労働の交換を高めて、そこから疎外された人々をもう一度呼び戻さなければならない。この目的のためにヴェルグル町の労働証明書はつくられた。困窮を癒し、労働とパンを与えよ」

米国のUCバークレー校の「持続可能な資源開発センター」のベルナル・リエターは、かつてヘッジ・ファンドの運用マネージャとして活躍し、その後、多国籍企業の経営管理コンサルタント、ベルギー中央銀行の電子取引システム総裁などを歴任してきた。彼は補完貨幣を研究し、現在は地域通貨の地球版ともいうべき「テラ通貨」の制定を提唱している。通貨のもつ機能を、①交換の媒体、②価値の尺度、③価値の保存、④投機的利益の道具、⑤支配の道具、の5つに分析・整理して、機能同士が衝突してさまざまな問題を起こしているのだと説明する。現在、世界を動く外国為替の98%が投機目的であり、財とサービスの取引は2%という事実を問題視している。

金とドルの交換が停止されたニクソン・ショック以来、お金の価値が実体のない景気や次々とつくられる市場創出によって揺れ動くマネーゲームが続いている。実体経済とは無縁の膨大な投機マネーが瞬時に世界を駆けめぐっている。一方で「虚のお金」ではなく、自然や人間の営みや、他人を思いやる心などを支える「実のお金」を切実に希求する人々も増えている。それが、自分のコミュニティを育て上げ、サステイナブル（持続可能）な社会を維持するための水＝お金と考える思想につながり、交換リング、地域通貨、ソーシャルバンクなどの試みが展開されている。

エンデは「現代の金融システムは、たかだか数百年で人が作ったシステムだから、その限界や不合理に気付けば変えることもできる」と呼びかけている。この輪に参加するかどうかは、あなた自身が同書を読んで考えてみて欲しい。その結論がいずれであるにせよ得るところは少なくないはずである。

(主任研究員 中島敬方)



## ちょっといい話

### 道具を大切にさせる「心」

普段めったにTVを観ないのだが、ある祝日の午後、原稿を打つ手を休めてスイッチを入れた。すると『料理の鉄人』という番組で、NYのあるレストランを舞台にして、日本の鉄人と米国の有名シェフが必死に料理づくりに取り組んでいた。制限時間が終了したとき、米国のシェフが俎板の上に飛び乗り判定人に向かって何か懸命にアピールした。

それを見た日本の鉄人が「包丁と俎板は料理人の魂だ。それを踏みつける行為は料理の出来映え以前の問題であり、同じ道を歩む者として許しがたい」と激怒した。はたして米国人シェフが料理づくりを「道」と捉えていたかどうかは別として、日本では多くの職業や活動が「道」として追求されている。かつて大リーグから日本プロ野球にやってきたある外国人選手も「日本にはスポーツとしてのベースボールとは別に、異質な野球道のようなものがある」と驚いたことがある。

「道」を志すことは一種の修行に入ることであり、技術的側面だけでなく精神的向上が要請され、その一環として道具を大切にすることは基本的な心構えとされる。だからこそ、日本の鉄人は怒ったのである。そうした専門職人だけでなく、工場の生産技能者ひとりひとりの道具へのこだわりにも、まさに自分の仕事に対する求道者を感じさせるものがある。

私が社会人になりたての頃の指導員だった先輩も「事務屋のプロを目指せ。今さら上手い字を書けとは言わないが、自分の書いたものには責任と誇りを持て」と道を説いた。確かにその先輩の字はお世辞にも上手くはなかったが、独特のクセのある字は社長まで信頼を得ていた。あるとき新任社長が部長に、「彼の字は汚くて読みにくい。誰かに浄書させたらどうか」と言ったことがある。それに対し部長は「社長、彼の字が読めないとあなたが苦労されますよ。早く慣れてください」と応えた。実際にその後社長は、労使協議の席上などで何度もその先輩の書いた原稿や即席メモを読むこととなり、「彼の字を見ると安心するよ」と言わざるを得なくなっていた。

その先輩もまた「事務屋の商売道具だから」と言いながら、お気に入りの筆記具を大切にしていた。そして、異動によって職場を移る際に私に万年筆を一本譲ってくれた。残念ながら能力の違いから、私はその万年筆に十分な活躍の場を創り出すことが出来なかったが、そこに込められた「心」を大切にす

気持ちは見失わないようにしたい。このことは使う道具がワープロやパソコンになっても根幹は変

わらないと思う。

IT革命などと騒いでみても機器が仕事するわけではない。あくまで肝要なのは道具としてそれを活かしていくべく取扱う人間の姿勢であり、「心」を込め仕事道を追求するプライドである。また異動にあたり、久しぶりに万年筆で先輩に近況報告でもするか。

(Red Zone)



## 国際経済の動き

主要国の経済動向をみると、アメリカでは、個人消費などに減速がみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、2000年1～3月期前期比年率4.8%増の後、2000年4～6月期は同5.3%増（速報値）となった。個人消費は伸びが鈍化している。設備投資は大幅に増加している。住宅投資は伸びが鈍化している。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は特殊要因もあり減少している。物価は総じて安定している。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は、依然高水準である。連邦準備制度は、8月22日に、フェデラル・ファンド・レートの誘導目標水準と公定歩合の据置を決定した（それぞれ6.50%、6.00%）。なお、今後の物価及び景気動向に対するリスクの見通しはインフレ方向とした。8月の長期金利（10年物国債）は、低下基調で推移した。株価（ダウ平均）は、上昇基調で推移した。

西ヨーロッパをみると、ドイツ、フランス、イギリスでは、景気は拡大している。鉱工業生産は、ドイツでは増加している。フランスではこのところ横ばいで推移している。イギリスでは伸びが緩やかになっている。失業率は、ドイツ、フランスでは高水準ながらも低下している。イギリスでは低水準で推移している。物価は、ドイツでは輸入物価の上昇がみ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。なお、欧州中央銀行は、8月31日、物価の中期的な上昇圧力を抑制するため、政策金利（短期オペの最低応札金利）を0.25%ポイント引き上げ、4.50%とした。

東アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポはやや高まっている。物価は安定している。貿易は、輸出入ともに大幅な増加が続いている。韓国では、危機後の急回復に比べれば減速しているものの、景気は拡大を続けている。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8月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、ほぼ横ばいで推移した。

国際商品市況の8月の動きをみると、CRB商品先物指数は、上旬はほぼ横ばいで推移し、中旬から上昇した。原油スポット価格（北海ブレント）は、月初から上昇基調で推移し、下旬にかけては30ドルを上回って推移した。

（月例経済報告より）



---

## 国内経済の動き

---

需要面をみると、個人消費は、収入が下げ止まってきたが、おおむね横ばいの状態が続いている。住宅建設は、マンションなどは堅調であるが、全体ではおおむね横ばいとなっている。設備投資は、持ち直しの動きが続いている。公共投資は、前年に比べて低調な動きとなっている。

12年4～6月期（速報）の実質国内総生産は、前期比1.0%増（年率4.2%増）となり、うち内需寄与度は1.0%となった。

産業面をみると、生産は、堅調に増加している。企業収益は、大幅な改善が続いている。また、企業の業況判断は、業種や規模によってはなお厳しいが、全体としては改善が進んでいる。一方、企業倒産件数は、やや高い水準となっており、負債金額の増加がみられる。

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、残業時間や求人が増加傾向にあるなど改善の動きもみられる。

輸出は、欧米向けに減速がみられるものの、基調としてはアジア向けを中心に緩やかに増加している。

輸入は、アジアからの輸入を中心に、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、基調としてはおおむね横ばいとなっている。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、8月は月央にかけて107円台から109円台で推移した後、月末には106円台に上昇した。

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、8月は8月11日に日本銀行がゼロ金利政策を解除したことを受けて上昇した後、月末にかけてもやや上昇した。長期金利は、8月は上昇した。株式相場は、8月は上旬に一進一退で推移した後、下旬にかけて上昇した。マネーサプライ（M2+CD）は、8月は前年同月比1.7%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。

（月例経済報告より）



## 事務局だより

---

### 【9月の行事】

- 9月1日 少子社会における勤労者の家族観についての調査研究委員会 主査 上林千恵子 法政大学教授  
若年労働者の雇用意識・行動の変化と労使の取組みに関する調査研究委員会 主査 仁田道夫 東京大学教授
- 6日 所得分配・格差研究委員会 主査 宮島洋 東京大学教授
- 11日 会社法の抜本改正に関するプロジェクト 主査 野口敞也 連合総研専務理事  
生活指標研究委員会 主査 藤井宏一 連合総研主任研究員  
労働組合の未来研究委員会 主査 中村圭介 東京大学教授
- 12日 所内勉強会「マクロ経済学」 講師 吉川薫 白鷗大学教授  
若年労働者の雇用意識・行動の変化と労使の取組みに関する調査研究委員会 主査 仁田道夫 東京大学教授
- 13日 多様な就業形態の組合せと労使関係に関する調査研究委員会 主査 佐藤博樹 東京大学教授  
雇用政策戦略委員会 主査 栗林世 連合総研所長
- 18日 介護サービス研究委員会 主査 堀越栄子 日本女子大学助教授
- 20日 第48回総務委員会、第36回・37回理事会、第34回評議員会  
東京Y M C Aホテル
- 25日 介護サービスの評価に関する研究委員会 主査 池田省三 龍谷大学教授
- 所内会議
- 26日 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 主査 今野浩一郎 学習  
院大学教授
- 若年労働者の雇用意識・行動の変化と労使の取組みに関する調査研究委員会 主査 仁田道夫 東京大学教授
- 28日 経済社会研究委員会 主査 田中努 中央大学教授
- 

