

## 視点

# 日本人の壮大な失敗

No.144 2000年11月

昨年夏に発刊された「日本のマンションにひそむ史上最大のミステーク」(江本央他2名著、TBSブリタニカ刊)という本に対する静かなしかし大きな反響が広がっている。建築物の「外断熱」「内断熱」という技術的なテーマに関する本であるが、その選択の誤りにより、日本経済や人々の健康に対して広範囲かつ深刻な影響が現在はもちろん50年100年先にまで及ぶという極めて重大な問題を提起しているからである。

## 健康を蝕む家

「内断熱」はコンクリートの内側すなわち室内側に断熱材を取り付ける方法で、「外断熱」はコンクリートの外側すなわち外壁側に断熱材を取り付ける方法である。一見どちらでも同じように考えられるが、その効果は根本的に異なり、その選択の誤りは経済や健康に対して深刻な影響を及ぼすことになる。一番身近な問題としては、住宅の結露、さらには結露により繁殖するカビ、ダニ、そしてそれらによる悲惨なアトピー性皮膚炎の問題がある。従来一般的な常識では、結露は住宅の気密性が向上した結果現れる止むを得ない現象で、換気を十分に行わない等住んでいる人の住み方に責任があると考えられてきた。そのため、アトピーの子を抱える家族は、自らを責め、追い詰められ職を変え転居を余儀なくされるケースも多く見られた。しかし、同書によると、結露は気密空間の必然的結果では決してなく、殆ど全ての日本のマンションで採用されている内断熱による必然的結果であり、欧米諸国の殆ど全ての建造物で採用されている外断熱な

らば決して結露は発生しない。欧米諸国では外断熱が常識であり、内断熱などは全く信じられない非常識極まる建築方法であると考えられている。確かに、欧米諸国の住宅は日本の住宅より遥かに気密性が高いにも関わらず、結露やカビ、ダニの問題など見たことも聞いたこともないのは事実である。

## 巨額な経済的損失

内断熱の問題は、エネルギー効率の観点からも非常に深刻である。欧米の住宅は外気の変化しても室内の温度がゆっくりしか変化せず快適な空間となっているということを多くの人が気づいていると思われるが、これは外断熱の効果である。つまり、外断熱はコンクリートの構造体自体を外気と断熱しているので、コンクリートの蓄熱効果を最大限利用でき、室内温度の変化を緩和できる。さらに、その結果として一般的に外断熱ではエネルギー消費量は内断熱の場合の3分の1以下になることが分かっている。この相違は、長期間で見れば、個々の居住者の払うランニング・コストはもちろん、日本経済全体としてのエネルギー効率、ひいては地球環境問題の観点からも非常に重大な問題である。

さらに、建造物の耐久性の問題も深刻である。築5年、10年でせっかく買ったマンションが壊れかかっているという例は多い。もちろん手抜き工事の問題もあるが、内断熱の結果としてのコンクリートの劣化も大きな要因となっている。内断熱の場合コンクリートの構造体は外気と室内の大きな温度差に晒され、築20年で強度は半分になるという研究もある。本来コンクリートは100年以上持つといわれているが、多くの日本のマンションは築30年もすれば建て替えないと住めないという話が出てくる。築100年、200年という良質な住宅ストックを持つ欧米諸国に比較してあまりに劣悪なストックの蓄積とその繰り返される建て替えによる経済的損失は、数百兆円に及ぶのではないかと考えられている。

## 壮大な安物買いの銭失い

このように外断熱が内断熱よりも様々な点で優れていることは、建設省も国会答弁で認めている。それでは、なぜ世界の常識である外断熱が日本では採用されず、常識では考えられない内断熱ばかりが普及したのであろうか。その原因は、外断熱の場合当初の建築費が1~2割高くなることにあると考えられる。もともと単価が高い住宅にしてみれば、1~2割割高であることは購入者にとってはかなり重大な問題となる。住宅購入者が少しでも近くて広い住宅をぎりぎりまで安い価格で買おうという姿勢であれば、業者としても割高な外断熱の住宅など作っても売れないのでそのようなものは作らないということが積み重なった結果であると考えられる。いわば安物買いの銭失いをそのまま壮大な規模で行っているようなものである。

明らかに、問題は、多くの日本人が将来の資産価値など基本的に考えることなく、目先の利便性だけしか考慮しないで住宅を選択するという非常に近視眼的な行動をとっていることにあると思われる。住宅のようなストックは、一旦作れば基本的に50年、100年持つものであり、その観点からすれば、当然に50年、100年先の資産価値さらにはその間のランニング・コストを十分に考慮して建てなければならない。如何に当初価格が安くても、ランニング・コストが高く、耐久性が低ければ、その住宅は決して安いとは言えない。まして、結露を起因としてアトピー等健康を害する可能性があるのであれば、そもそもそのような住宅は欠陥商品であり購入の対象から直ちに外す必要がある。欧米諸国では、基本的にこうした考え方に立って、行政も規制を行い、また購入者も行動することによって個々の住宅が建てられる。さらには、個々の住宅だけでなく、都市計画自体がこうした考え方に立って策定されている。翻って日本では、10年先の資産価値ですら考慮されることが少ない。築後10年経って調べてみたらマンションの修繕費積み立てが全く不足していて、修繕ができないなどということは日常茶飯事である。修繕費を急遽増額しようとしても、住民が高齢

化していてそれも出来ず、建物が徒に朽ち果てていくのを見ているだけと  
いうことが起きている。

こうした近視眼的なストックに対する見方は住宅だけに限られない。一  
時、地方公共団体の新築庁舎が豪華過ぎるといった批判が強まった時期があ  
る。確かに、明らかに無駄なことをしている場合も多いので、それらは住  
民がしっかりチェックする必要がある。ただ、逆に、粗末でプレハブのよ  
うなもので良いというのも間違いである。多くの欧米の都市では市庁舎は  
教会と並んで市のシンボルであり貴重な文化財である。それは、市民の誇  
りであると同時に多くの観光客を引き付ける観光資源として経済的にも重  
要な役割を果たしている。庁舎の建設に当たっては、100年後、200年後  
に貴重な文化財として市民が誇りに出来るようなものを作るべきであり、  
それは100年の時間で考えれば決して高いものではなく、その生み出す価  
値を考えればむしろ逆に非常に安いと考えることが必要である。

### 近視眼的思考の変革

日本人のストックに対する近視眼的な行動は、歴史的に木造建築を主とし  
てきた結果で火災等により直ぐに消失してしまう経験からきたものかもしれ  
ない。また、日本が豊かになったのはここ20年程で、つい最近まで住  
宅は当面安普請で我慢するという考え方が多かったからかもしれない。し  
かし、現在は状況が異なることはもちろん、これまでと同じように安物買  
い続けることで今後発生するであろう巨額な経済的損失や健康被害を考  
えれば、今直ぐ従来の考え方を改め、今までより遥かに長期的視野に立っ  
た行動に変えていくことが必要であろう。

---

[D I O目次に戻る](#) [D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

---

## 寄稿

### 閑吟集の小歌と労働の現場

—インターネット「お助けねっと」は語る—

全国一般労働組合顧問 松井保彦

---

「守ってくれない労組に見切り」という記事が、朝日新聞（2000・9・3）の一面に掲載された。2・3面には「企業内では闘えない」「個人加入・争議の主役に」、「ユニオンショップ制、限界感じて脱退」「社外労組に頼り解決」と、ショッキングな見出しがつついていた。

全国一般の未組織労働者の組織化とは、組合と労働者との間で「説得と納得」=合意する関係を「誰が」「誰を」「どのように」行うかなのである。「誰が」とは、われわれ労働組合である。「誰を」とは、組織化の難しい労働者群・中小企業労働者や非正規雇用労働者であり、正規従業員型労働組合が組合員対象から外した労働者群である。「どのように」組織化するかは、もちろん地道な、多様な方法によるが、欠かせないのが労働者の「痛み」の共有・ハートフルな連帯という、労働運動の原型を相手に合わせて具体化することである。

これをドライな言葉にかえて言うと、未組織労働者の組織化は、オルグする側からとされる側からの発注と受注によって成立する。その契約は、双方が制作・製作に真剣に取り組む、不具合をその場で治す力、どんなケースでもメンテナンスできる熟練技能がなければキャンセルされてしまうのである。

1995年、全国一般・東京一般労組は過去35年間分の組織化の成否、組織化後の組織の存廃状況などを、一年かけてデータベース化した。その分析結果の一つとして、多様な雇用形態、就業形態にある労働者へのコミュニケーションの入り口として、インターネットの活用を決めた。96年からの1年間は、ホームページ立ち上げのための専任オルグを置き、その下に学生・若い組合員・職場でコンピューターを活

用する組合員・コンピュータ「おたく」など25人のモニターを編成し、52週分のメニューをもとにプリテストをつづけた。この過程では、「遊び心」旺盛な若者と「試作」即「成果」を日頃の業務とする組合員との激しい衝突があり、結果的に実用性の高い「商品企画」ができた。

97年4月、労働相談ホームページ「お助けねっと」 (<http://www2s.biglobe.ne.jp/~otasuke/>) が開設された。「お助けねっと」の機能は、①働く上での基礎的知識、②時々の労働問題とその情報発信、③電子メールによる1対1の労働相談、④誰でもが自由に書き込みができる掲示板、⑤孤立した労働者への応援、などである。

98年12月にはインターネット上の労働組合「サイバーユニオン負けたくない」を旗揚げした。

「お助けねっと」開設以降3年3ヶ月を経て、現在のアクセス累計は257,021件であり、本年1月以降は毎月11,000件を超えるアクセス数と増加の傾向にある。また電子メール及び電子掲示板への数は1日平均400件におよんでいる。

相談者（本年1月より9月迄）の性別は男性45%、女性39%、不明16%、雇用形態は正社員44%、非正社員23%、その他4%、不明29%である。業種的にはサービス業が23%と最も高い。相談内容の特徴は賃金・退職金などの不払い・残業カットなどの賃金、労働時間関係が36%、リストラ・解雇などの雇用関係が25%、新聞や求人誌の求人広告の募集内容やハローワーク（職安）の求人票の内容よりも、実際の労働条件が下がるケースが21%となっている。労働組合に関する相談は全体で5%であるが、そのうち労働組合づくりに成功したのは、東京4件、大阪2件、京都1件の計7件あり、サイバーユニオンへの個人加盟は日々増している。ここにきて目立つのが大手企業別労働組合の組合員からの相談である。

その一例を紹介すると「私の会社（超有名企業）には労働組合があるが、御用組合であり、脱会したい。組合の役員は出世が早く、会社と同じような発言をし、若い世代の頑張ろうという気力に水を差しており、組合費1万円は賃金から差引され、その用途が一般の組合員には不明確である。ぜひサイバーユニオンに加入し、職場労組の改善をしたいと思う。」「私の組合は上部団体（実名は大手産別）に加盟しています。ユニオンショップ制をとっており脱退不可能となっています。これは個人の自由を束縛するものではないでしょうか。先日職場の仲間がリストラに遭いました。組合は知らぬ存ぜぬでまったく動きませんでした。こんな組合の存在に怒り疑問を感じます。脱退したいです。可能でしょうか、教えてください。」というのである。

いま、日本の企業は、国際競争の激しさの中で、勝ちぬくためのリストラクチャリングを行い、終身雇用は揺ぎ、正規従業員の雇用喪失がすすみ、労働者間の「裂目」が際立っている。労働省統計によれば、1994年は過去10年間のなかで最も民間組織労働者の数が多く、998万8千人であった。5年後の99年は、921万2千人に減じ、その差は77万6千人である。わずか5年間で50万人相当の大産別を飲み込み、さらに27万人の全国組織が無くなる減員状況といえる。特に組合規模1,000人以上では、組合員が55万8千人も減少する激しさである。もちろん雇用労働者も52万人減じている。

室町時代の閑吟集の小歌に「人買い舟は沖をこぐ、とても売らる身を、ただ静かにこげよ、船頭殿」  
(人買い舟は沖へ沖へこがれていく、もう少し静かにこいでください。船頭さん!) という、人買い舟に乗せられた人間の悲しみがうたわれている。

この小歌の現代版は、すべてが企業への貢献度でしか測らない「能力主義」に追い込まれた労働者、リストラによる転籍という限りなく解雇に近い処遇に涙を飲んだ労働者各々の悲しみである。現代の労働の現場は、単純な対立軸や座標軸では解決できない。労働組合の社会正義が手で触ってわかるようであればならないのだ。

インターネットの「お助けねっと」は、コンピューターを利用している人間・労働者同士が自由に心の交流が出来、かつ共同・連帯できるという環境を提供する説得と納得のコミュニケーションの場なのである。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

---

## 研修報告

### 人間は誰でも何かを提供できる

—連合 米国ボランティア／NPO視察研修報告—

連合総研主任研究員 山中正和

連合主催のボランティア／NPO視察研修団は、9月、NPO法人・タイムダラー・ネットワーク・ジャパンを受け入れ先として、米国マイアミ市でセミナーとNPO活動の視察、ワシントンDCでアメリカの代表的なNPO本部を訪問した。団は連合本部からは川嶋局長ほか、地方連合、産別、全労済、生協、労福協、さわやか財団などから参加し、連合総研からは山中が参加した。今後の労働組合のあり方として、先の連合第33回中央委員会で報告された「21世紀を切り開く連合運動」—21世紀連合ビジョン—の中でも、「地域におけるもっとも有力なNPOとして、地域の課題に関わっていく」と位置付けられ、地域での相互扶助、ひいては組織の発展につながる展望が述べられている。

今回の報告では、印象深いセミナーや活動、出会えてよかったと思われることを中心的に抜粋してスケッチする。アメリカでのNPOの特徴は、税制措置があるということとマネジメントとコミュニケーション能力の確保に相当の努力を払っていることである。このことは、政府の施策がNPOなしには、実を結ばないという事情もある。組合レベルは勿論のこと、個人でも将来を展望するNPO活動の参考として一読されれば幸いである。

#### まずNPOとNGOの違いは？

NPOはNon Profit Organizationの頭文字をとった言葉で、民間非営利組織、非営利事業体などと訳されている。NPOには町内会や婦人会、PTAなどの地縁団体、生協や農協、労働組合など、ボランティア団体、社団法人、公益法人、社会福祉法人、医療法人などがある。NPO法は1998年12月、営利を目的としないこと、政府機関の一部でないこと、自主的自発的な活動を行う団体であることを目的として施行された。ボランティア活動や市民活動を社会的に支援していくことによって、社会的に必要なサービスを創出、提供し、



より良い社会を作り出そうとするものである。ただ、法人格の付与は決められたが、税制上の優遇措置については、2年後（2000年12月）に見直すことになっている。NPOで働く人の総就業者に対する割合は、3.5%（1995年）である。これは過去5年間で30%近く増加している。しかし、オランダ12.6%、アメリカ7.8%などと比較すると、OECD諸国の中では低い方に属する。

NGOはNon Governmental Organizationの頭文字をとっており、非政府組織と訳されることが多い。歴史的には、国連における政府代表（GO）にたいして、NGOは民間の組織を示している。NPOと同じ非営利組織ではあるが、より非政府性を強調している。

### ボランティアは無償か？

NPOは非営利組織である。だからといって収益を出してはならないというものではない。勿論利益を特定の者に還元してはならないが、公共のために利益剰余金を持つことは許されている。その金は、次の活動に使われる。組織で働く人の給与は当然支払われる。米国では、「ぎりぎりの生活費」という意味で、Stipendという言葉がよく使われる。ある人が在宅サービスを受けるとする。サービスが継続すれば、受ける側としては、何かお礼をしたいということになる。そこで一定の金額を決める。労働の対価ではないが、有償で行われている。勿論、伝統的に無償のボランティアは多く存在する。有償か無償かといったことより、ニーズにこたえられるサービスをいかに提供できるかが大切に思える。

### ファームシェアの試み

#### (Farm Share) (フロリダ州)

フロリダは果物が豊かだ。しかしハリケーンも多い。市場に出せないが、食用には十分通用する果物のほか、野菜、缶詰、乾燥物など、様々な食料をここファームシェアで集め、各地のボランティア団体に分配し、貧しい地域や施設の食料援助に充てている。物流も当然ボランティアがあたる。農家もまた、廃棄処分の費用を節約でき、農地の生産も増大する。フロリダ州厚生省は人的資源を提供している。また、労務には市内の青少年更生施設の青年もあっている。その際の報酬は施設に支払われる。近年は、NPO団体を通じて、全米へ流通を拡大している。日本では安全基準や品質管理などが問題とされ、このようにダイナミックで、結構アバウトな活動はすぐ実現しそうにない。しかし誰でも考えられる事を本気で実行に移す、このバイタリティには脱帽だ。

## ACTION (マイアミ市)

マイアミにはキューバを始め、中南米からの移住者が多い。リトルハバナと名づけられた町では、リゾート・マイアミの華やかさとは全く別の顔をもっている。その中心地にACTIONの事務所が置かれている。ここでは、高齢者、障害者にDoor to Doorで無料の送迎サービスを行っている。病院での診療、役所への届出、友人や家族訪問、レクリエーションセンター・リハビリテーションの訪問、ショッピング、レストランでの食事など。数日前に、電話かFAXで申し込むだけでよい。運転手は有給。バスや資金は市から提供されている。以前24台あった車も、市の資金カットで現在は8台となっている。

## AARP

1958年創立以来、全米退職者協会と称していたが、現在は50歳以上の現役も含めて入れるためAARP（アープ）と呼ばれ、実に3400万人の会員数を誇る。日本でも全労災、教弘はじめ多くの紹介がある。「アメリカでの自立精神の伝統は開拓時代に生まれた」とAARPのバリー・ロビンソン氏はいう。200年前に辺境の地より、国家を創成しようとしていた時代には、荒野にあって事を成そうとするとき、よりどころになる政府はなかった。たまたま幸運にも近くに誰かがいれば、困ったときは助けを求めることができ、次に相手が困っているときは助け合うという状況だった。「互いに助けあう人びと」がAARPの存在意義である。

主な活動だけでも、・高齢者の運転再教育支援、・納税申告手続きの支援（アメリカでは誰もが納税申告書を提出しなくてはならない）・つれあいをなくした人びとへの支援等多岐にわたっているが、AARPを飛躍的に発展させたのは、なんといっても高齢者医療保障制度であろう。それまでは、退職者への企業年金の支給はまれであり、しかも65歳以上の高齢者は民間の保険会社には加入できなかった。AARPは会員の高齢者対象健康保険への団体加入を実現した。また、医薬品が高価なアメリカ社会にあって、例がない廉価な薬品の通信サービスを開始した。ボランティアとして、16万人が登録されている。

## AFL-CIOのコミュニティ・サービス

AFL-CIOは連合と友誼関係を持つアメリカのナショナルセンター。労働組合の活動は、賃金や労働条件などの向上を求める一方で、地域コミュニティを支えるためにも重要であるとの認識に立って、NPO団体コミュニティ・サービスが創設された。それが1999年というから、できたてだ。組合員は組合員とその家族ばかりでなく、非組合員と地域をも擁護する。すでに開始されたところでは、車椅子歩行者のための傾斜路を作ったり、衣類、家具を集めるキャンペーン、高齢者住宅の修理、カウンセリングなどが行

われている。

## 国家サービス庁

(CNS=Corporation for National Service)

第二次大戦後、アメリカでは、平和部隊やボランティア兵士などによって国家主導のボランティア活動が推進されてきた。1993年、クリントン大統領は「国家およびコミュニティに対する奉仕委託法」にもとづき、CNSを創設した。全米を対象に地域サービスとして、保健医療、教育、リサイクル、犯罪防止、環境保護などの活動を行っている。また、災害に対してボランティアを派遣している。今回は、年長ボランティア部隊、アメリコー(Americorps)、ビスタ(Volunteers in Service to America)の説明を受けた。いずれの活動にも一定の金額が支給される。アメリコーでは、現金支給のほか、奨学金が学校に支払われる。資金は国が提供するが、企画は各州が行う。

## タイムダラー (Time Dollar) とは

1980年にエドガー・カーン博士によって考案されたタイムダラーは、現在、ワシントンDC、マイアミ、シカゴ、セントルイス、ニューヨークなど大都市の低所得者地域を中心に様々なプログラムが繰り広げられている。タイムダラーの活用によって、地域の再構築や異世代間の交流のために、そして何よりも大切な事は、それまで世間から見放され、社会に、行政に依存しながら生活をしてきた人々が、一人の自立した個人として、それぞれの立場での生産者として、社会との関わりを持ち始めている。

タイムダラーは現在、全米で約200のコミュニティで実施されている。NPOはもとより行政システムの中にも組み込まれている。これは生活保護者が一方的に補助金を受けるのではなく、タイムダラー活動しながら、その点数で必要なサービスを購入しようというもので、タイムダラーを次のステップにつなげる職業訓練の場として位置づけている。州への福祉負担を軽減するだけでなく、生活保護に依存しない、経済的、精神的に自立した個人を生み出していこうというプログラムである。

## タイムダラーのしくみ

タイムダラーは、助け合いのサービス1時間を1点と定め、お互いの能力と時間を会員の間で交換する新しいカタチの互助システムである。「No More Throw Away People」(この世の中に役に立たない人はいない)との理念で、地域で埋もれている人のパワーを掘り起こし、地域の再構築をしましょうとの運動で、一方的な奉仕活動ではない。会員間の日常生活でできること、してもらいたいことを話しあって

作られたサービスメニューをコーディネーターの仲介で交換する。点数は貯めることをしないで、できるだけ短期間（数ヶ月）の内に会員間で活発に使うことが望ましいとされている。

### タイムダラーの特徴

サービスを受ける側からすると、受けつづけるだけでは、提供者との間に固定された上下関係を作り出す。こうした関係を嫌って、「金を払ったほうが気が楽」という気持ちになる。一方、ボランティアには金を受け取る事には抵抗がある。また、金をやり取りが基本になると、低所得者にとってはサービスが受けにくくなる。タイムダラーでは、サービスの対価として、金が動くのではなく、代わりに「タイムダラー」が支払われる。タイムダラーはこれを別のサービスの購入に利用できる。タイムダラーの会員にとっては、サービスメニューの中でのみ通用する「通貨」となる。

### シカゴの家庭教師プログラム

シカゴを中心に実施されているCross-Age Peer Tutoring Program（仲間同士での家庭教師プログラム）は、教育予算カットによる教育レベルの低下、十分な指導を受けられない子どもたちのために、放課後の時間を利用して、一対一の家庭教師をタイムダラーでやりとりしようというわけだ。小学校の一、二年生は三、四年生が、三、四年生は五、六年生が教える。このプログラムでは1時間1点がもらえ、100点貯まれば、IBMからコンピューター1台がもらえる。このコンピューターは、企業で不用になったものを子どもたち用に改良したものだ。1998年には435人の子どもたちにコンピューターが贈られた。このプログラムには生徒の親達も参加している。子どもたちは教えることによって自ら学ぶことができる。子どもたちの放課後プログラムとして始まったこの活動は、副産物として、親や地域の人たちの協力関係を掘り起こし、コミュニティの再構築に貢献している。

### マイアミでの例

マイアミでは年に一回、タイムダラーで活躍した人たちの表彰式がある。ダンスパーティーなども兼ねた楽しい催しである。点数で買えるオークションなどもあり、地元企業からの寄付による旅行券、レストランでの食事券などはとても人気がある。リサイクルバザーもあり、点数での買い物が楽しめる。

「フード・バンク」では、タイムダラー（通貨）で食品が買え、教会などが経営するリサイクル・ショップでは、衣服や家具、おもちゃなども購入できる。タイムダラーでの相談役、アナ・ミヤレスさ

んは「ある人にとっての不用品は、他の人にとっての必需品です。それをどう組み合わせるのかによって、豊かに生きられるように思いますよ」と話している。

日本でのタイムダラー・

関前「グループだんだん」

日本には、昔から『結（ゆい）』など、不慮の災害、事故や葬祭には集落全員が助け合う習慣があった。しかし、この「結」は、地域をまとめるための昔から続いている「家」を基礎にした掟（おきて）でもあった。住民の個人個人を人間的な優しさでつなげる相互扶助（助け合い）とは出発が違う。関前の「グループだんだん」では、それまでは、「親しい人にしか頼めない」「あとのお礼がわずらわしい」「してあげるのは気が楽だけど、頼むのは気が重い」などの考えがあった。しかし、何度か話し合いを進めるうちに、メニューはどんどん増えていった。

現在は、ミカン山、病院などへの車での送迎、保育所への送り迎え、荷物の運搬、対岸の今治市への買い物、子守、留守中の猫の世話、おつかい、モーニングコール（朝起こし）、いろいろの修理、村内のガイド、花の水やり、食事作り、手紙の代筆、ワープロ作成・・・等々、メニュー数も30近くなり、特に、子守りやモーニングコールなどは、若い会員が積極的に利用し合っている。このことは「だんだん」が将来の老後のためのサービスの貯蓄ではなく、現在を安心して楽しく生活していくための活動になっていることを示している。会員数は70人を超えている。

### タイムダラーは二つの経済に橋を掛ける

カーン博士は、経済には市場経済(Market)と非市場経済（Care）とがあるという。タイムダラーでは家族や隣同士の関係など、市場経済で埋められない部分をケアする。ケアは、マーケットに比べ専門的ではないが、労働は細分化されていない。そのため、相互扶助の垣根が低くなる。しかし、ケアも変化している。大家族は崩壊し、英才教育の重視は子どもにストレスを与え、地域では犯罪が増加している。伝統的なボランティアは、慈善という言葉に表されていたように、お金持ちから貧乏な人への一方通行であった。いくらやってもうまくいかないのは、やってもらうばかりでは、人としての誇りが失われるからだ。人間は誰でも何かを提供できる。子育てや介護、近隣への思いやりなどの仕事を価値ある仕事として認識しあうことが大切だ。タイムダラーでは、あの人の1時間、この人の1時間を差別してはならないと考えている。子どもたちの1時間と経験者の1時間は不公平ではないかという意見に対し、カーン博士は「タイムダラーの対価は、市場経済での労働の価値観にもとづいていない。つまり、手助けをすることによって得られる精神的なよろこびの方が、点数を得る事よりも重要だと考えている。」という。このことは地域に

「個人の自立を担保する社会連帯」を生み出し、民主主義を根付かせていく上でも重要な指摘である。

**【資料提供】**

「介護とボランティア」みんなの介護シリーズ 奈良環著 法研

「定年後」岩波書店編集部編

「米国におけるボランティア活動」クリアレポート 自治体国際化協会発行

ホームページ：<http://www.timedollar.or.jp>

---



[戻る](#)

## 研究委員会報告 2

### 裁量労働制は仕事にゆとりをもたらすか？

～多くの環境整備なくして企画業務型裁量労働制は円滑に機能しない～

「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究」結果の概要

裁量労働制の適用可能性に関する調査研究委員会（主査：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、日本労働研究機構より受託）では1999年9月から2000年3月にかけて、ホワイトカラーを対象とした新たな裁量労働制（企画業務型、1998年改正労働基準法、2000年4月1日から実施可能）の適用可能性について明らかにし、今後の適正な制度運用に向けての政策的諸課題を考察することを目的に、アンケート調査及び分析・検討を行った。その概要は以下のとおり。

#### <調査の概要>

##### （調査の目的）

新たな裁量労働制の実施にあたっては、対象労働者の適正な労働条件の確保を図るために、対象業務、対象労働者の範囲等について可能な限り具体的に明らかにされ、労使双方の意見が充分尊重されつつ、合意が形成される必要があることはいうまでもない。

そこで、本研究では、裁量労働制の適用可能性について明らかにし、今後の適正な制度運用に向けての政策的諸課題を考察するため、新たな企画業務型の裁量労働制の適用対象となりうる、企業の本社等を中心に従事するホワイトカラーが、現状どのような内容、性格の仕事に就いているのか、また労働時間や時間管理の面でどのような環境で働いているのかを明らかにすべく調査を行った。

##### （調査の方法）

新たな企画業務型の裁量労働制の適用対象となりうる、本社等勤務の正社員を対象にアンケート調査を行った。アンケートは以下の3つの方法で5,000部配布した。

1. 連合傘下組合の本社正社員（管理職を含む）2000人に組織を通じて配布し、回収数は1,023人となった。
2. ダイヤモンド社のデータベースより、従業員数1,000人以上の企業の本社に勤務する次長・課長クラスの正社員（営業を除く）2,000人を抽出し、郵送で配布した。回収数は512人である。
3. 外資労協傘下組合の研究所、製造現場を除いた本社に勤務するS Eを除いた正社員（管理職を含む）1,000人に組織を通じて配布し、519人を回収した。

調査は平成11年12月から平成12年1月にかけて実施し、有効回答数は2,054、有効回答率は41.1%であった。

## <調査結果の概要>

～企画業務型裁量労働制の適用可能範囲と制度が円滑に機能する条件～

### ●裁量労働制の潜在的な適用可能者と属性

企画業務型裁量労働制の適用要件は、以下の4つである。第1の条件は、対象となる事業所が、事業運営上の重要な決定が行われる事業所で、具体的には本社やそれに準じる事業所であること。第2の条件は、対象となる業務で、1) 事業の運営に関する企画、立案、調査、分析を組み合わせた業務で、2) 業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があり、3) 業務の遂行手段及び4) 時間配分について使用者は具体的な指示をしないことが求められる。なお、制度を適用する労働者は、企画、立案、調査、分析を組み合わせた業務に常態として従事していなくてはならない。第3の条件には、適用する労働者は、対象業務を遂行するための知識・経験等を有している事が求められる。この条件について労働省の指針は、「少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行しうる知識・経験をもつ者」とする。第4の条件は、労使委員会を設置し、委員会において1) 対象業務と対象労働者の具体的な範囲、2) みなし労働時間、3) 対象者の健康・福祉を確保するための措置、4) 苦情処理に関する措置、5) 実施に当たり対象労働者の同意を得ること、などに関して全員一致の決議が求められることである。

業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があっても、使用者（以下、管理者）が業務



の遂行手段や時間配分を具体的に指示する事も可能であり、その場合は、裁量労働制を適用する要件を欠くことになる。つまり、上記の第1や第2の1)、さらに第3の条件を満たす労働者であっても、業務管理や労務管理のあり方によっては、裁量労働制の適用がなじまない働き方をしている場合もあり得る。そこで以下では、第1、第2の1)、第3の条件をすべて満たす者を裁量労働制の潜在的適用可能者とし、その上で、適用可能者の裁量性の程度など働き方を検討し、裁量労働制を適用可能な労働者の範囲を確定する。

裁量労働制の潜在的な適用可能者について、アンケート調査の回答者の中から上記の第1、第2の1)、第3の条件すべてを満たす者として次のように抽出した。第1の条件として、本社勤務であること。第2の1)の条件として、現在従事している業務に「企画をしたり立案したりする仕事」と「調査をしたり分析する」が両者を合わせて6割以上\*1含まれていること。(但しいずれかが「ゼロ」のものは除いた。)第3の条件としては、配置されている職能分野の現在の会社における通算経験年数が少なくとも3年以上であることとした。なお、裁量労働制は、管理職以外の一般職に適用される制度のため、当然のこととして一般職を対象とした。

本アンケート調査では、回答者のなかで、第1と第3の条件を満たす者が、705人。このうち第2の1)の条件を満たす者が376人で、満たさない者が329人であった。ここで前者は潜在的な適用可能者(以下、適用可能者)、後者は適用除外者である。

ここで、裁量労働制の適用可能者と適用除外者の属性として職能分野を見ると、適用可能者は、企画・立案・調査・分析の業務に従事しているが、そうした業務は、本社の特定の職能分野だけでなく、多様な職能分野(対象者の10%以上が配置されている職能分野は、営業・販売17.8%、研究開発14.9%、その他14.6%)に分散している。企画業務型の裁量労働制は、本社の多様な職能分野に導入できる可能性があるといえる。

### ●業務・業務管理及び労働時間管理の裁量性

適用可能者と適用除外者について、業務・業務管理及び労働時間管理の裁量性の程度を代理指標を利用して測定すると図表1-1(次頁)になる。

業務・業務管理の裁量性の程度は、適用除外者に比べて適用可能者の方が幾分高い程度であり、適用可能者のうち2割程度しかいない。

つぎに労働時間管理の裁量性は、適用可能者と適用除外者の間でほとんど違いがなく、適用可能者のうち多くても2割程度と考えられる。

さらに業務・業務管理の裁量性と労働時間管理の裁量性の両者とも高い者を、「必要に応じて自分の仕事の手順や方法を変えられる」と「出退勤時間を自分の裁量で決められる」の両者の設問に「全く当てはまる」と回答した者とする、それは32人で適用可能者の8.5%を占めるに過ぎない。

以上によれば、適用可能者のなかで、裁量労働制を適用できる裁量性を既に有した働き方をしている者は少なく、現状のままでは裁量労働制の適用範囲はきわめて限定されたものとなる。適用可能者のなかのできるだけ多数に裁量労働制を適用するためには、業務管理及び労働時間管理の面で裁量性を高めるように、業務の遂行手段及び時間配分について管理者が具体的な指示をしないようにすることが求められる。

### ●裁量性の発揮を阻害する諸要因

業務管理や労働時間管理の裁量性を高めるために、それらについて管理者が具体的な指示をしないようにしたとしても、業務量が過剰であったり、納期が非常にタイトであるような状況下では、裁量労働制を適用された者が裁量性を発揮することができない。適用可能者がそうした阻害要因から自由であるかを見たものが図表1-2である。

同表によれば、適用可能者と適用除外者の両者とも、阻害要因をかなりの割合有している。適用可能者は、制度的に裁量性を発揮できるようになっても、その発揮が阻害されるような環境におかれているのである。

### ●労働時間の実態

適用可能者と適用除外者の労働時間の実態と労働時間の自己評価を比較した図表1-3を見ると、有給休暇の取得日数を除き、適用除外者に比べて適用可能者の方が長時間労働であり、また、フレックスタイム適用者のなかでそれを活用して出勤している者の比率も適用対象者の方が低くなることなどがわかる。裁量性の発揮を阻害する要因があることは、労働時間の面からも確認できる。

### ●働きぶりの評価基準

裁量労働制は、働いた時間ではなく仕事の成果で処遇することに適合的な労働時間管理の仕組みである。現在の適用可能者の「上司による働きぶりの評価基準に関する見方」を取り上げると図表1-4になる。適用可能者と適用除外者の両者とも、「個人の属性」への配点を減らし、その分を「当該期間にあげた成果や業績」に配分することを求めているが、「勤務態度や取り組み姿勢」への配点を大幅に引き

下げていることを求めているわけではない。裁量労働制を適用する際に、人事考課の評価基準の見直しが行われることが一般的であるが、仕事の成果や業績のみで働きぶりを評価することを、適用可能労働者が求めているわけではないことに留意する必要がある。

### ●裁量労働制の適用希望の有無

裁量労働制の適用希望（図表1-5）を見ると、適用希望者（「適用されたい」と「どちらかといえば適用されたい」の合計）は、適用可能者で多くその半数を超える（56.7%）が、大多数で裁量労働制の適用を求めているわけではない。裁量労働制を適用する際の本人同意が意味を持つことがわかる。

さらに適用可能者のなかで業務・業務管理の裁量性や労働時間管理の裁量性の高い者を取り上げて裁量労働制の適用希望を見ると図表1-6のようになる。裁量労働制を実際に適用できるような裁量性の高い働き方を既にしている者では、適用希望者が多いと言える。しかし、前述したように裁量性の高い働き方をしている者は、適用可能者であっても多くはなく、その結果、適用可能者でも裁量労働制の適用を希望しないものがかなりの比重となる。

### ●裁量労働制を円滑に適用するための条件

適用可能者の意見（該当するものすべて選択）によると、まず「現状のままで適用できる」とした者は、5.3%に過ぎない。裁量労働制の導入のためには、条件整備が必要と考えている者が大多数となる。条件整備の内容は、「仕事の範囲を明確にすること」が71.0%で第1位となり、これに「仕事の目標を明確にする」（61.7%）「仕事の成果で評価するようにする」（49.5%）「仕事に関わる権限を委譲する」（38.8%）「管理職の部下管理の考え方を変える」（49.5%）となる。これによると、仕事の範囲や目標を明確なものとし、仕事の権限を委譲し、その権限委譲に対応したものに管理職の部下管理の方法を変更し、さらに仕事の成果で働きぶりを評価することを裁量労働制が円滑に機能する条件と考えられていることがわかる。言い換えれば、現状は、裁量労働制を導入しても円滑に機能しないと考えられている。

### ●裁量労働制の適用と仕事上のゆとり

仕事上のゆとりとして働く人々は何を求めているのか。また裁量労働制の適用は、仕事上のゆとりの実現に貢献するものであろうか。

適用可能者と適用除外者の両者は、仕事上のゆとりとして最も重要なものとして、「仕事の進め方を自分で決められること」（27.8%）と「まとまった休暇がとれること」（20.5%）を指摘しており、両者が1位と2位を占めた。裁量労働制の適用と趣旨に即した活用ができれば、仕事のスケジュールを自分で調整でき、結果、長期休暇の取得も可能になろう。この点では、裁量労働制の導入は、働く人々の仕事上のゆとりの向上に貢献する。

しかし、裁量労働制を制度として導入しただけでは、仕事上のゆとりが実現できるわけではない。既に指摘したように、業務・業務管理や労働時間管理の裁量性を高めるための多くの条件整備が不可欠なのである。

最後に、本調査では、企画業務型の裁量労働制を適用できる企画・立案・調査・分析を主とする業務が、他の業務に比べ裁量性の程度が飛び抜けて高いわけではないことが明らかにされた。このことは、業務の内容に基づいて裁量労働制の適用範囲を決めるのではなく、働き方の裁量性の高さに応じて適用範囲を決めることも検討に値することを示唆する。また、裁量労働制の適用希望を見た際には、適用除外者のなかにも裁量労働制の適用を求めている者が少なくないことが注目された。裁量労働制の適用を特定の業務に限定するのではなく、働き方の裁量性に即して適用範囲を確定することができれば、適用除外者に存在する裁量労働制の適用希望を生かすことも可能になろう。勿論、ここでもまた、そのための重要な前提条件が、裁量性の高い働き方を可能とするような条件整備であることは言うまでもない。

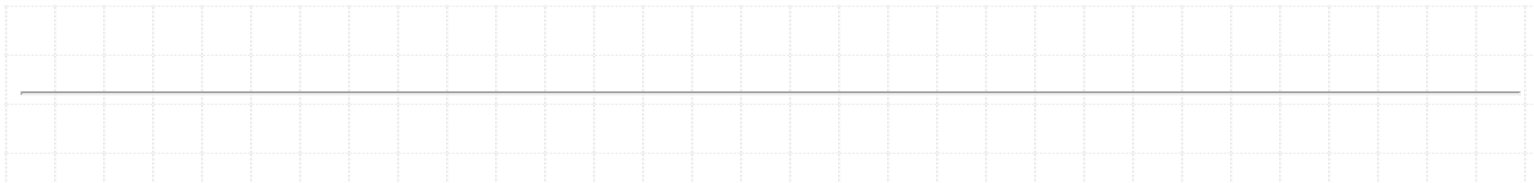
\*本報告では、さらに、第2章で「ホワイトカラーの仕事とその専門性（管理職、専門職、一般職の仕事や働き方の違い）」、第3章で「労働時間、時間管理、時間意識と仕事（業務内容、日本企業と外資系企業による比較）」、第4章で「企画業務型裁量労働制とホワイトカラー労働者の就労状況（企画業務型裁量労働制の概要と適用可能者の就労状況）」について、分析し詳述している。

（研究員 末吉 武嘉）

\*1 訂正とお詫び・・・誤植があったため「7割以上」と表記していたものを「6割以上」と修正させて頂きました。（平成13年1月26日）

---

[戻る](#)



## ソーシャルアジアフォーラム

### 第6回ソーシャルアジアフォーラムで東アジア4地域が討論

連合総研主任研究員 山中正和

9月28-29日の二日間、ソウルにおいて日本、韓国、中国、台湾の労働組合活動家、研究者など約50名が参加して、「アジアにおける社会的公正と民主的決定」を主要テーマに討論を行うソーシャルアジアフォーラム（SAF）が開かれた。このフォーラムは、参加者が個人の資格で、共通のテーマ、東アジア地域の課題についての討論や情報交換を通じて、労働組合活動家や研究者相互の対話を実現し、将来的には東アジア地域のネットワーク形成を旨としている。1995年横浜で、韓国・西江大学の朴栄基（パク・ヨンキ）教授、台湾・文化大学の陳継盛（チャン・チーセン）教授、日本・姫路獨協大学の初岡昌一郎教授が小さな意見交流会を持ち発足した。第2回はソウル、その後タイペイ、福岡と開催地を持ち回りで、回を重ね、1999年には中国も参加し、北京で第5回のフォーラムを開催した。この間、三教授は連合総研10周年記念シンポジウムにも参加した。

報告は、各地域からメイン報告、最新の経済、労働情勢と取り組みを中心としたカントリーレポートが出された。以下に各レポートの概要を記そう。

日本からは井上甫創価大学客員教授が、冒頭のテーマに従い、「政治的、経済的意思決定への参加」についてメイン報告を行い、カントリーレポートは全国一般の松井保彦顧問が「中小企業者の2000年春闘について」報告した。

韓国からは、最近重要視されてきている「市民社会とNGOの役割について」ヨ・ジョヒュン世民財団理事長が報告を行った。UNCED（国連環境開発会議）で、Think Global, Act Locally（地球規模で物事を考え、地域で行動しよう）といわれたが、この中間にCooperate Religion を入れたい。経済力においてEUを

越え、北米に迫る北東アジア地域では、NGOが大きく役割を果たす時期にきているのではないかと問題提起した。また、国際的な力学は政治権力（Global Political Power→国際機構や国際条約によって強化されている）と資本権力（Global Economic Power→国境のない経済構造の中で世界中どこでも事業を展開している多国籍企業）と地球市民社会権力（Global Civil Society Power）によって形づくられており、アジア地域での協力モデルを作っていくことが重要だと述べた。国別レポートではFKTU（韓国労総）のリ・ナムスン事務総長がIMF体制後の韓国の賃金・労働条件の現況を報告した。名目賃金は上昇したが、実質賃金は下降しており、労働時間も増加している。失業率は全体では低下しているが、1年以上の長期失業者は3倍以上に増加している。とりわけソーシャルセーフティネットにおける政府の役割不在、勤労者の負担過重、基金運営の非効率性を指摘した。経済危機以降、政府は政労使委員会を設置し、労働基本権の拡大などには一定の効果を発揮している。一方労働組合の団結権については、政府は一方的に事を進めているため、民主労総は不参加、韓国労総も参加、不参加を繰り返している。（民主労総事務局長はストライキ準備のため欠席）

台湾からは、「社会保障プログラムと所得の再分配」について、ポン・パイチャン文化大学教授の報告があった。近年の、所得分配の不平等は所得格差を拡大している。社会保障プログラムは、伸びを見せてはいるが、社会の不平等を調整するところまで入っていない。台湾では2つのプログラムによってソーシャルセーフティネットを形成している。一つは社会福祉プログラムで、低所得者家庭に現金給付を行っている。もう一つは、社会保険プログラムである。公務員には保険料の65%を補助しているが、労働者に対する補助率は10~14%である。カントリーレポートは「変動中の台湾労働事情」と題して、ホワン・チチ台湾石油工会顧問から労働条件、労働基準法、労働組合法、労働組合の組織的な現状が報告された。一人あたりの平均賃金は、約38,000台湾ドル（1TW\$ = 3.5円として、133,000円）。ナショナルセンターは、中華全国総工会が現在4つに分裂している。労働時間は、2001年1月から、1日8時間、毎2週間84時間となる。公務員の団結権は、一部認められている。教員、公務員については認める方向で検討されている。

中国からは、「経済のグローバリゼーションが中国大陸の労働関係に与える影響」について、李徳斉・工運大学教授が報告を行った。90年代以降、企業の所有制の変化にともない、労使関係も多様化している。これは多くの国営企業が非公有制企業になったことによるものである。基本タイプは、国営企業、集団所有制企業、外資投資企業、香港マカオ台湾投資企業、郷鎮企業、私営企業の6つである。市場経済のもとで、労働組合は「擁護」の権能を強化せざるを得なくなっている。国営企業においては、従業

員取締役制度の導入を、また、非公有制企業においては、団体交渉制度と、団体協約を推進する事が求められている。

会議の最後には、南北首脳会談以降の韓国と北朝鮮の関係発展に伴い、北朝鮮からの参加も働きかけていく事が期待された。本号では井上甫教授の報告を掲載する。次回のソーシャルアジアフォーラムは、タイペイで2001年9月に開催される。

(海外報告について興味のある方はご連絡いただければ、資料を提供いたします。)

連絡先：Tel：03-5210-0851／Email：m-yamanaka@m1aa.rengo-net.or.jp)





## ソーシャルアジアフォーラム

### アジアにおける社会的公正と民主的決定について

-政治的・経済的意思決定への参加-

創価大学大学院経済研究科 客員教授 井上 甫

#### はじめに

1997年7月のタイにおける通貨の切り下げにはじまったアジア諸国の金融危機に伴う経済的混乱はひとまず回避され、今日では回復の方向に向かいつつあるが、問題はすべて解決されたわけではない。

アジア諸国の経済発展は、世界銀行の報告書「東アジアの奇跡」（1993年）やエズラ・ヴォーゲル教授の「アジアの四小龍」が指摘しているごとく、一面では多くの成果をあげたが、それが果たして国民生活を豊かにし、民主化の発展に結びついたか否かに疑問が残る。すなわち、危険水域は越えたが、金融システムや市場改革などの体質転換は進んでいない。

したがって、本論題を考えるに際していくつかの疑問点を提示し、社会的公正と民主制の確立のための重要な方策として、政治的・経済的意思決定への参加、さらに市民社会の一翼を担うための社会参加をどのように実践すべきかについて論及する必要がある。

疑問点の第一は、アジア諸国の経済発展は、国家がうみだす財や、企業収益、個人所得の増大によってGDP全体を押し上げることによるが、現実には統計面でみる限り経済水準が上向き、経済的豊かさがうまれたとしても、なぜ貧富の差が拡大し、失業者の増大による社会不安がつきまとっているのか。

第二に、アジアの現状（それは途上国全般の問題かもしれないが）は、GDPの高い国が低い国より民主化が進んでいるとはおもわれたい。つまり、経済水準が上昇しても所得分配の不平等や不公正が解決されないため、貧困層が増大するのであろうが、これにたいする適切な対策が取られたのだろうか。

第三に、貧困層の増大や雇用不安は、経済政策や社会政策が正常に機能していないことに起因すると思われるが、それ以上に社会的不公正を放置するような政治体制や経済構造に問題があるのであり、一部の国においては宗教対立や人種問題を巻き込み、民族紛争にまで発展する傾向もみられるが、これは明らかに民主化の立ち遅れを意味するものではないのか。

第四に、前記の世界銀行の報告書では、東アジア諸国、日本、韓国、台湾、シンガポール、マレーシアでは効果的な官僚制度による官民のコミュニケーションを高める努力がなされ、さらに“審議会”と呼ばれるフォーラムが設けられ、官民の協力関係が促進されて、良好な経済環境が創出されたと評価した。

しかし、1977年の金融危機さらには経済危機に際し、この種の“審議会”が十分に機能したのだろうか。また、その際の労働組合の活動はどうであったのか。

第五に、日本も1990年代に入り、国際経済のバブル崩壊により、実質GDPの成長率も、1997年度／－0.4%、98年度／－1.9%、99年度／＋0.3%と景気低迷が続き、このため企業倒産やリストラに伴う失業者が増大し、完全失業率も本年に入ってから4.8%台が続き、これにより多くの社会不安や悲劇を招いた。これは明らかに政治が招いた結果といえようが、何故か6月の選挙では答えが出なかった。

もちろん問題の解決には政府の責任の重大性は言うまでもないが、他方では労使がどのような取り組みをしたのかについても明らかにせねばならない。

上記の疑問点を解明するためには、それぞれの国の発展段階や政治・経済の実態、さらに社会体制の違いから統一的なコンセンサス作りは困難かもしれないが、とりあえず対策のポイントを次の三つに集約するなかから結論に結びつけることにしたい。

- アジアにおける自由と民主制の発展を阻害している要因は何か。
- 社会的公正を実現するための方策は何か。
- 政治・経済そして社会全般を通じて政策決定への参加を強化するための具体策について。

## 1. アジアにおける自由と民主制の発展を阻害している要因は何か

最初に、近年アジア諸国で起こった重要な問題は、多くの人々が人間としての基本的権利である自由を奪われ、結果として民主制の発展を阻害されてきたが、それは1997年の金融危機以降にアジア諸国にみ

られた経済的混乱が企業倒産や失業者を増大させ、また物価の上昇などにより社会生活全般に深刻な危機を招いたことである。

またこれに即応したグローバリゼーションの進展が国際経済の構造的な問題にまで波及し、先進国や途上国の如何を問わず、労働運動全体にも大きな影響をもたらした事実である。

このような情勢を踏まえ、以下二つの問題点を掘り下げてみることにする。

まず第一は、IMF体制はアジア諸国の政治、経済および金融にどのような問題を引き起こしたかについてである。1997年のタイにおけるバーツの切り下げによっておきた通貨危機は、その後インドネシア、韓国、マレーシアなどに波及し、グローバルな資本市場の中でこれらの国々における通貨価値は下落し、経済混乱を増幅させた。

このようなアジアの金融危機や経済危機の増大に歯止めをかけるため、各国政府はIMFに対して金融支援を要請した。これに対し、IMFは金融支援の条件としてこれらの国々にたいし一連の構造調整策の実施を要求したことは周知の事実である。

IMFが課した均衡・黒字予算要件、利子率の引き上げ、銀行など金融機関の閉鎖、必須日用品への補助金の撤廃と価格の引き上げなどの緊縮政策は状況をさらに悪化させた。さらに銀行の閉鎖や利子率の高騰は企業、特に中小企業の流動性状況に大きな打撃を与えて破産や企業閉鎖を招き、失業者を増大させている（ICFTU-APRO/JILAFシンポジウム、1999年10月、東京）。

このようなIMFの構造調整策は当面する経済危機を回避するための緊急避難的な方策であったかもしれないが、そのため労働者の家庭生活にも深刻な影響をもたらした。その結果は、児童の不登校の数も増大し、各国の共通の課題である児童労働の撲滅運動に水をさす結果を招いていることはゆるがせにできない問題である。

金融支援を必要としている国々の多くは、それぞれ文化的、社会的な背景を異にし、また産業構造においても特殊性をもっていることから、IMFが一律に厳格な構造調整策を実施すれば必ず破綻を生ずるであろうことは自明の理であった。

この点に関して、アマテアル・セン教授は「IMFは提示した調整策の経済的効率性のみを考えるべきではなく、調整によって生活能力を落とされた人々に何をなすうるかという政策に挑戦すべきである」

（1999年3月、東京シンポジウム）と述べておられるが、きわめて重大な指摘だといわねばならない。

もちろんここではIMFの政策の功罪を問うものではないが、前記のような措置は労働者生活を極度に悪化

させたことは否定できない。しかし一方、そのような調整策を実行するための危機対策は十分であったのだろうか。換言すれば、各国政府が失業の救済や雇用の創出、生活保障などのソーシャル・セーフティネットの対策が万全であったのかを再検討するとともに、問題解決の方向を明確にしなければならない。

第二は、グローバリゼーションが各国の労働運動にどのような影響をもたらし、またこれにどのように対応したかについて検証する必要がある。

アジア諸国の経済危機は、国境を越えて瞬時に駆けめぐる国際資本の急激な動き、たとえばヘッジファンドにみられるように、金融市場のグローバル化が急速に進展したことによって発生したが、これによって大きな経済混乱を招き、深刻な失業問題を引き起こしたことは周知の事実であり、さらに情報公開の立ち遅れも問題であった。

グローバリゼーションは一握りの人々に繁栄をもたらす一方で、多くの労働者に生活不安をもたらしていることは否定できないが、これにたいする政府の政策も的確に機能せず、また労働基本権も無視され、労働運動も厳しい制約を受けた。グローバリゼーションの影響は単に金融市場の面だけではなく、国際的な投資活動を展開する多国籍企業の活動、すなわち資本の論理を前面に打ち出し、国際経済を牛耳ろうと一人歩きするグローバル・スタンダードにもみられる。

現在、世界の多国籍企業は10年間にGDP総額の4倍、貿易総額で3倍の速度で増加し、世界市場で活動している企業数は4万社を超えるといわれている。また、多国籍企業は製造業のみならず、一国の政治分野にも大きな影響力を及ぼしているか否かに監視の目を強めなければならない。

ILOも既に「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」(1997年)を決定し、世界に展開する多国籍企業の経営行動に自戒と自制を促している。

ICFTU-APROも「労使慣行に関する行動規範」(1998年)を決定し、労働組合として多国籍企業に対する監視を強めるための運動の展開を強調している。

またICFTUはポスト・アジア危機対策として、新しいアーキテクチャー(構造)を作って金融市場の暴発を抑制し、政策の達成手段である三者構成主義と社会的対話の重要性を訴えている。

たとえば1995年にOECD閣僚理事会で取り上げられた「多国間投資協定」(MAI)に関し、慎重な審議を要請し続けた当時のTUAC(労働組合諮問委員会)の活動や、またこれを支えたICFTUのキャンペーンは、協定が国際労働基準に違反しないことを中心とするものであり、反対の国際世論が盛り上がったた

め、結果的に協定の実施が見送られることとなった。さらにICFTUは、1999年1月、懸案とされてきた「新国際金融制度と社会規範」に関しても世界銀行やIMFとの間で積極的に会談を持ち、労働基本権とくにILOの8つの基本条約（児童労働の撲滅を含む）の遵守を強調してきた。

このような反面、グローバル化をめぐる新たな動向として、公正な国際貿易に重点を置くWTOの活動の中に新たに環境や人権問題を重視するNGOの活動が展開されてることを無視することはできない。1999年11月にアメリカのシアトルでWTOの閣僚会議が開かれた際に各国のNGOグループが厳しい抵抗運動を展開し、そのため会議の開催が不可能となったことに注目する必要がある。その意味するところは、NGOの活動が市民社会における社会貢献活動からより幅の広い方向に転換し、運動の内容もグローバル化の進展に速やかに対応しなければならなくなっているからである。

AFL-CIOのジェイ・マズアー国際委員会会長は、「連帯と社会正義という価値観を標榜する労働組合は必然的に戦争と平和、民主主義と独裁制などの大問題をめぐって国際的な関心を広げていった。強固で独立した労働組合と民主主義が共存することが偶然でないことを、20世紀の歴史は教えている。この相関関係はグローバル経済のルールをめぐる議論においても十分に認識されるべきである」（“Foreign Affairs” 1999年1-2月号）と述べているが、これはNGOや市民運動の活動が、国際的な連帯と協力の輪を必然的に広げていくことを意味するものであり、労働運動の将来を論ずるうえからも傾聴に値する論文である。

## 2. 社会的公正を実践するための方策は何か

第一に、なぜソーシャル・セーフティネットが必要なのかの周知徹底

アジア諸国においては、1977年以降の金融危機に対するIMFの一連の構造政策の影響から失業者数が増大したことは周知の事実である。

たとえば韓国は、1997年の2.6%から98年には6.8%、タイは1998年の4.6%から99年には5.2%、マレーシアは1997年の2.6%から98年には4.9%、またインドネシアは1997年の4.6%から99年の6.27%、と増加した。日本の場合も同様にバブル崩壊後は企業閉鎖やリストラによって特に中高年労働者の失業が増大し、深刻な社会不安を招いた。

アジア諸国がこのような急激な労働市場の混乱にどのように対処し、また失業者の救済活動をどのように実施したかについては不明確な面がみられる。いわゆるソーシャル・セーフティネットのひとつである失業保険制度は、日本、韓国、台湾などでは機能したが、このような制度のない国では各企業が賃金や労働条件の切り下げを行った。また、それまでいわゆる3D労働の下支えとなってきた外国人労働者の強制送還によって急場をしのいだ。さらに失業者の多くは都市部や農村部のインフォーマル・セクターに流れ、潜在失業者として滞留し、社会不安の源となっている。

これまでのアジア経済の発展は民主制に反するような開発独裁的な政策がとられ、経済的にはいわゆるクローニー・キャピタリズムが金融や産業全般に支配的な権力を持っており、また国の財政基盤も弱いところから、今日のような金融・市場経済に急激な変化が起こった場合の社会政策や社会保障政策が十分ではなかった。

もちろんこの段階で労働組合側として拱手傍観していたわけではない。

韓国では、「労総」も「民主労総」も大統領諮問機関である「労使委員会」の場で労働運動の自由と労働基本権を守り、さらに生活権の確保のための運動を活発に進めている。

タイではLCTが中心となり、最低賃金の改善、医療機関の民営化、雇用保険制度の導入を要求し、またフィリピンではTUCPがイニシアティブをとって最低賃金の改善総合雇用計画の策定、さらに児童労働や貧困問題への取り組みを進めている。

中国の場合は現在、国有企業における「下崗労働者」対策が重要課題であるが、「中華全国総工会」としては、これらの労働者の基本生活の保障、再訓練による再就職などについて政府と連携して活動を進め、また「総工会」自体での訓練機構を設立している。

## 第二に、ソーシャル・セーフティネットを確立するための方策は何か

このような情勢下でICFTU-APROは、労働組合の立場から、各国政府や国際機関に対して、経済危機のしわ寄せが労働者や社会的弱者に及ぶのを阻止するため、ソーシャル・セーフティネットの確立に向けて活発な運動を展開した。すなわち、1998年に開催したフォーラムにおいて、金融・経済危機の挑戦に立ち向かうことを目標に、「アジア経済の回復や世界的不況からの脱却と通貨危機の防止」などを骨子とする宣言を採択し、さらに失業や貧困を防止し、経済の持続的発展のための社会政策や雇用政策などの実効化をはかるため、ハイレベルの国内三者構成会議の設置を各国政府に要請した。

ソーシャル・セーフティネットの概念はさまざまであるが、ICFTU-APROは次のように定義している。

「ソーシャル・セーフティネットは社会の中の最も必要度の高い部門、とりわけ労働者階級と社会的貧困に対する公共政策と私的活動領域における人間的・社会的目標に対してのみならず、国際的な規約、集団的な社会契約および所得分配のシステムとしても、拡大された法的な社会的な保護と保障、および社会保障をめざす手段として定義されなければならない」（ソーシャル・セーフティネットに関する地域ワークショップ、1998年、マニラ）。

ソーシャル・セーフティネットが有効に機能するためには民主的な三者構成主義が尊重され、健全な労使関係が重視されなければならない。しかし現実には、この種の会議に対する政府の消極的な姿勢や経営側の無責任な態度、また労働組合組織の弱体さもあって、ソーシャル・ダイアログが十分に機能せず有名無実となっていることは否定できない。

現在、ソーシャル・パートナーとして労働組合が参加している制度としては、雇用保険と雇用保障、退職年金、労働安全衛生、最低賃金、女性平等問題、教育・社会扶助プログラムなどがある。国としては韓国、シンガポール、タイ、フィリピンなどが比較的活発である。日本の場合は後述するように参加の範囲はさらに広い。

しかしタイの場合は16に及ぶ三者構成審議会があるが、その中で政労使の三者同数の委員で構成されているのは、賃金、福利厚生、安全衛生環境、労働者支援基金、社会保障の5つの審議会にすぎない。またマレーシアにおいては、退職高齢者年金、労働安全衛生、最低賃金の3審議会にすぎず、当面一番問題になっている社会保障制度の充実に関してはそれほど真剣に取り組んでいるとは思えない。

### 3. 政治・経済そして社会全般を通じて政策決定への参加をどのように実現すべきか

#### (a) 参加型社会の実現のために

社会的公正は、民主主義が政治や経済の分野においてのみならず、市民社会全般に定着していることによつてのみ達成されるが、そのためには参加型社会の実効体制を確立することが重要である。

参加型社会とは、組織社会の構成員が直接的または間接的に何らかの形で組織運営に参加し、政策提言を行い国民全体の福祉と社会的公正を実現し、民主主義体制の確立を可能にしている社会である。そのためには中央および地方において議会制を通じて政治参加が実現されるが、その基本は議会制民主主義である。

また経済および産業の分野において労働者の発言の場を確保する産業民主主義を通じての経営参加があるが、さらに前進を図るとすれば企業段階での所有参加はいわゆる株式保有制度が考えられる。さらに

今後は、地域社会を中心として市民的権利と自由を確保するための市民参加や住民参加が進むであろう。

政治的民主主義の実現の場は、中央レベルでは国会、地方レベルでは地方議会であるが、そこでは国民全体の投票という民主的な手続きによって選挙されたそれぞれの議員が立法や行政の方針を決定する役割を担うことになるが、もちろんいずれの場合でも多数決原理が尊重されなければならないことは言うまでもない。この場合、労働組合は労働者や一般市民のために貢献してくれる人材を代表として推薦し、当選のための選挙キャンペーンを展開するが、野党勢力が弱体でしかも複数に分裂していたり、また労働組合、特にナショナル・センターの勢力が分散して統一した行動がとれない場合は、政権与党の勢力に対抗できず、政権の交替をはかることは極めて困難になる。もちろん労働組合の政治活動にはおのずと限界のあることはいうまでもないが、そのためにも日常活動として政府の三者構成審議会の場を活用することにより政策決定への参加を強めることが極めて重要になる。

政治参加をより強化するための方策は、単に選挙の際のキャンペーン活動にとどめるべきではなく、日常からの地域社会における住民の市民的権利と自由を守るための幅広い活動をも進めるためにも、NGOと密接な協力関係を持つ必要がある。

NGOの活動は、環境、人権、消費者問題などから、WTOに対する活動にも見られるごとく社会的平等と個人の自由や人権の保障をめぐる、時としては国家権力の行使にブレーキをかけることもありうる。これに対し、このような活動が民主主義の誤作動だとする官僚的発想も根強いものがある。しかし現在のところ、労働組合がNGOとの連携をどのように組織化し、また具体的な活動を進めるコンタクト・ポイントをどこに求めるべきか掘り下げた検討がなされていない。

産業民主主義をめぐる問題についてはアジア諸国においても、政治の民主化や経済発展に伴い、三者構成会議の他に労働組合の発言の場を強めるための従業員代表制や労使協議制に関心が集まっている。しかし、労働者側の交渉力が弱いため協議が進まず、また経営者側が労使協議会を悪用して一方的に方針を押しついたり、職場の意思決定に露骨に介入する例もみられる。

韓国の場合、労働法の改正によって1977年に「勤労者の参与および協力増進に関する法」が制定され、労働組合として不備な面があっても経営参加に積極的に取り組む方向が打ち出されている。

日本では従来から労使交渉のチャネルとして団体交渉と労使協議制の併用が行われてきているが、JPCの「労使協議機関の設置状況調査」（1997年、対象1700社）によっても、5,000～9,999人／94.1%、500



～999人／77.7%という面からもみられるように、参加型経営が大企業や中小企業を問わず定着していることは否定できない。また最近の傾向としては、経営参加をより具体的なものにし、さらに文字通りのガラス張り経営を実現するために「所有参加」つまり従業員持株制度についても関心が高まっており、企業別労働組合として株式を保有する「労組株主」を実施することにより、新たな経営課題に取り組む例もみられるが、経営側が業績向上のインセンティブとして、ストック・オプションの導入を進めている。

一方、経営参加の法制化をめぐる問題についての関心は高まっているが、具体的な運動に取り組むためのコンセンサスは得られていないように思われる。

### (b) 三者構成会議の活性化のために

三者構成会議の重要性は社会正義を基盤とするILOの基本理念に基づくものであり、今日まで基本的人権や労働基本権の確立、諸々の労働条件の改善について採択された条約や勧告は多数にのぼっている（2000年2月現在 条約-182、勧告-190）。

ILOの1999年理事会や総会においても、深刻化したアジアの金融・経済危機は社会保護制度の整備が軽視され、政労使による社会的対話がおろそかにされてきたからであると指摘している。これに関しては1998年の「労働における基本的原則および権利に関するILOの宣言ならびにそのフォローアップ」（ILO宣言）の推進に全力をあげて取り組まなければならない。

日本の場合、「連合」が1989年に結成される以前、すなわち「全民労協」の時からいわゆる政策・制度要求を展開してきた。これは、労働組合の活動の柱は雇用の確保や労働条件の向上だけではなく、労働者生活が失業給付や医療保険、さらに年金、物価、税金のあり方によって大きく左右されていることから、これらの労働者生活にかかわる問題についても並行して運動を進めるべきである、との考えによるものである。それゆえ「連合」としては政府の多くの三者構成審議会に代表を参加させ、政策立案の面でも積極的に発言し、世論の喚起をはかっている。

このような観点から現在まで、雇用保険制度（失業給付や職業訓練給付など）、公的年金制度、医療保険制度、税制や物価政策、その他経済政策全体に関しても労働組合の立場からの改善の主張をとりまとめ、支持政党（野党）のみならず政府与党に対しても提案をおこなっている。また地方議会においても「地方連合」が同様の活動を行っていることはいうまでもない。

現在、政府が所管する審議会の数に私的懇談会を含めると300にのぼっているが、すべてが十分に機能しているわけでもない。しかし、このよう審議会は議会制民主主義を補完する意味合いからも、また労働者側の意見を反映させる重要なシステムであることはいうまでもない。

現在「連合」としては、70余の審議会に代表を参加させているが、その主要なものは雇用、労働基準、最低賃金、職業安定、医療保険、年金、社会保険などの各審議会である。「連合」の2000年運動方針によると、労働者の生活関連要求ならびに重点政策として年金、医療、介護などの制度改革や、社会保障制度の確立、さらに雇用創出と安定確保、公正労働基準の確立ならびに労働者の権利確保などであるが、特に今次国会における年金法の審議に際しては、政府与党の強引な国会運営に対する抗議活動を国民的な広がりまで高めたことは、政策参加の重要性を実証したものといえよう。

三者構成審議会を強力に推進するためには、労働組合の統一した行動がとれるように組織の結集がはかられていなければならない。また同時に、政策提言を可能にする頭脳集団を抱えることも重要であり、その面からも労・学提携による教育活動の充実について真剣に考え直す必要がある。また政策について共同歩調がとれるNGOとの協力も重要であることはいうまでもなく。

アジア諸国の労働運動の現状をみれば、ICFTU-APROが力を入れているにもかかわらず、特にナショナル・センターとしての組織力の弱いのが気付きである。たとえばタイの9労組、インドネシアの21労組という状態では、三者構成審議会への代表の選出は不可能であることから、早急に改善策が検討されなければならない。

## むすび

アジアにおける社会的公正の実現のためには、民主主義体制の基盤が確立され、あらゆる分野での民主的な意思決定が保障されなければならない。また経済の持続的発展を可能にするためにも特にソーシャル・ダイアログの一翼を担うであろう労働組合の役割の重要性については繰り返し強調してきたところである。

今、21世紀を展望するとき国際的にはグローバル化の進展とともに資本主義社会の変化はさらに加速化され、いわゆるニュー・エコノミーの時代が到来する。この際われわれが最も懸念するのは、公正な貿易競争や望ましい金融システムの構築が急がれているのに、前記のように国際ルールを無視して多国籍企業が勝手な行動をとるのに十分な監視の目を届かすことができるかという点である。ロバート・ハイ

ルブローナーは、「21世紀には政治的権力と経済的権力の境界で緊張が増大するであろう。それが一番はっきりするのは多国籍企業の運営をめぐる政治的主権と経済的自由の境界が不分明だということであろう」（『21世紀の資本主義』）と述べている。

ニュー・エコノミーの問題はさらに、IT革命といわれる情報通信の分野に新しい経済の発展分野を開くことになるが、これが今後の労働運動にどのような影響をもたらすのか十分な検討がなされなければならない。一方、デジタル・デバイド（情報格差）の問題についても十分な対策が進められなくてはならない。

多国籍企業対策については、ILOはもとよりICFTUとしても、またICFTU-APROも行動規範を決定し、特に輸出加工区における自由な労働運動や労働基本権の確保のための活動を展開していることは言うまでもない。

また、本年7月にジュネーブで行われた国連社会開発サミットにおいて、グローバル化がプラスの面だけでなく、金融危機、貧困、疎外、不平等など大きな課題をもたらしているとの共通認識を示し、同時に「good governance」（良い統治）の重要性を強調しているが、民主主義体制を堅持することで国家の在り方が決定づけられることを改めて問い直したものといえよう。

このような観点からもICFTUを軸とする加盟組織の国際協調の活動は一段とその重要性を増すようになる。また国連、ILO、OECD、WTO、その他世界銀行、IMFなどの国際関係機関との政策の整合性をはかるための活動もなおいっそう重要になるであろう。

さて国内に目を転ずると、アジア諸国はそれぞれ国情が異なるため労働組合として政策面での統一した行動をとることは困難であるが、社会的公正は民主主義を貫くことによつてのみ達成されるとの基本理念に基づき、政治、経済、社会面での参加体制を強めなければならない。そして全般に立ち遅れている社会保護のソーシャル・セーフティネットを広めるための体制づくりが急務である。

この場合、労働運動も単に組織労働者だけの利益追求だけではなく、連帯の輪を地域住民や未組織労働者にも広げる必要がある。また、市民社会における強力な存在であるNGOやNPOとの連携が重要なことはいうまでもない。日本では1988年にNP法が可決されたが、市民活動組織はボランティア活動や様々な自立的活動を継続的に発展させる市民活動の核となるものであり、行政の下請けではない対等の立場で福祉や環境などの分野で公共サービスの担い手となることが期待される。

経済のグローバル化が進む中で、新しい企業経営のあり方をめぐり、コーポレート・ガバナンス、いわ

ゆる企業統治の問題が議論されている。OECDもすでにコーポレート・ガバナンスの原則を打ち出しているが、企業をめぐる多くの利害関係者の中で労働組合がどのような役割を果たすかが問題となる。

基本的には、健全な企業経営のためのチェック機能の強化と民主的労使関係を確立するための従業員代表制や労使協議会の充実をはからなければならない。さらに地域住民や消費者の声を吸い上げ、広く社会的利害に配慮した提言を経営側に積極的に反映できる経営参加の制度的基礎作りを確立せねばならない。

さらに、女性の社会参加問題と労働組合の取り組みについて触れなければならない。いわゆるジェンダーをめぐる問題については国際的にも頻繁にとりあげられてきているが、いまだ未解決の分野が広い。それゆえ、今後とも粘り強い取り組みが必要である。そのため労働組合としてもあらゆる機会を利用して女性の参加を図らなければならない。

日本では、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、今後とも中央や地方レベルで社会的なあらゆる活動に女性の参加のみにとどまらず、参画を推進するための具体的なシステム作りが検討されることになる。

最後に、21世紀に向けてのグローバリゼーションの進展は、今後の労働運度や労使関係の分野において、西欧的な型やアジア的な型の区分がなくなり、国際的にも共通な課題に直面することになるから、われわれはこのようなフォーラムの場を通じて、ささやかでも情報発信の基地を構築できることになれば幸いである。

---

#### 【参考資料】

「労働組合と開発協力—アジアのソーシャル・セーフティネットと日本の役割」

(国際労使関係協会 (IIRA) 第12回世界大会、2000年5月、東京)

「21世紀における労働組合と社会正義」

(ICFTU第17回世界大会、2000年4月、南アフリカ・ダーバン)

「21世紀に向かった労働組合のパラダイム」

(ICFTU-APRO・連合・国際労働財団、1999年10月、東京)

「雇用対策を中心とするソーシャル・セーフティネットの形成」

(海外雇用対策調査報告2000年3月、国際労働財団)



## 研究ノート

### グローバル化と労使関係の動向 —英独労使関係にみる比較論的考察—

連合総研研究員 末永 太

9月19～29日まで労委労協によるイギリス、ドイツの労使紛争解決システム調査に参加した。イギリスにおいてはACUS、労働審判所、TUC、CBI、AEEUを、ドイツにおいては地区・州労働裁判所、DGB、BCAをそれぞれ訪問した。英独の労使関係システムについての報告は後日作成される労委労協の報告書を参照いただければ幸いである。本稿はそこでのヒアリングに基づきグローバル化と労使関係の動向について、英独の労使関係と比較しながら検討したものである。

90年代、グローバル化の波が発生した。それは本来はパソコンの互換性の問題であったものが、金融や通信技術の発展と相俟って、社会全体のシステムの問題へと拡散したものと理解しているが、そのインパクトへの対応が世界中で一斉に求められた。日本ではその互換性の延長線上にある世界標準という名の下にアメリカ化がすすめられた。（世界標準についての議論はここではしない。）日本の労働分野におけるグローバル化への対応とは、労働力の流動化によってコストをいかに減らすかということと同値となってしまっている。円高等による労働コスト増が国際競争力を弱める結果になってしまったことに焦った企業は、従来の「慣行」はすべて競争力を弱めるものと判断し、所謂「欧米型」人事管理を早急に導入して労働コストを削減することが半ば戦略的に、意図的に追求された。削減してばかりでは従業員のモチベーションの低下を招くことが必至だったため、代わりに能力主義の導入を考え、生産性に配慮することとした、これが日本の実情といえる。これは、アメリカの好景気の原因を自由競争にあると断定しての模倣だったが、当のアメリカの優良企業といわれる企業では、企業内定着化が重要視しており、そのために、逆に、日本的人事管理（長期雇用、福利厚生の実施、企業内職業能力開発）の必要性がうたわれていることは皮肉な結果である。（スタンフォード大学 ペーハ教授）

次に、イギリス、ドイツを見てみると、これもやはり日本化する傾向にある。それはグローバル化以前の80年代に主としてはじまったものであるが、近年さらに進展している。しかし、形態の現出はアメリカとは異なる。イギリスでは労使関係の成熟化であり、ドイツでは個別企業化という形をとっている。すなわち、イギリスでは、80年代のサッチャイズムの強硬政策と大争議における敗北によって労働組合は弱体化し、組織率も低下した。それに伴い、従来の伝統的労使関係であった複数組合主義、産業別全国統一交渉、インフォーマル性、クローズド=ショップは変化し、唯一交渉団体パッケージ（これはまさしく日本企業である東芝が始めたとのことだが）や単一テーブル交渉といった形態が新たに現出するなど、企業内労使関係の成熟化がすすんでいる。1995年の「よき」使用者との建設的パートナーシップを築くというTUCの方針はそれを裏付けている。1997年にブレア労働党政権に代わってもそれは変わっていない。

ドイツでも、内外構造の変化により、大きな課題に直面している。景気後退や構造変化にさい悩まされている企業は、少しでも労働条件、特に賃率をぎりぎりに抑えることを求め、また、ときには使用者組織を離脱し、労働協約から逃れようとするケースもある。このことは交渉レベルにおける基本的変化がおこったことを示している。普及している産業レベルあるいは地域的団体交渉は、特に、金属産業における経営者によりますます非難されつつある。企業、工場レベルでの交渉（個別企業化）は、ビジネス環境の多様性と生産性向上の必要性にうまく対処するためにますます重要になってきている。このことはある程度、経営協議会の役割を増大させるかもしれないが、現在、法的規制により交渉範囲が制限されているという実情がある。

1970年代にカー、ダンロップらによって主張された工業化（インダストリアリゼーション）による均一化理論を復活させるわけではないが、現在、グローバル化というインパクトにより、労使関係の均一化（収斂）の方向に動きだしているとはいえないだろうか。そして、それが向かっているモデルは西欧諸国のいずれでもなく、むしろ日本であるといえるのではないか。これは、イギリスで実証されている（ドーア1973）ことだが、このことは、日本企業のグローバル化に伴い、日本の労使関係のアプローチも輸出されたことが影響しているようだ。そのことは日本的労使関係が国際競争力に有利に働くとそれらの国で判断されている結果といえないだろうか。そう考えると今の日本ですすすめられている方向（アメリカ化）は果たして正解といえるのであろうか。

今までは、新しい概念は欧米諸国からの輸入であった。今は、どこの国でも同時期に同じ議論を展開し

ている。就業形態の多様化、パートの均等待遇、有期労働契約の期間延長、などはどの国も議論の最中  
とのことだったという実情がある。日本は「後発効果」によって、西欧に先行する「世界最良の慣行」  
に到達することができた（ドーア1973）。しかし、これからは「後発効果」は期待できない。日本はそ  
れをアメリカに求めはじめているのだろうがそれが日本に合ったものかについては、はなはだ疑問であ  
る。

---





## 交流フォーラム

### 第2回労働関係シンクタンク交流フォーラム

2000年10月12日（木）、第2回労働関係シンクタンク交流フォーラムが池之端文化センターにおいて開催された。これは、連合及び構成産別に関係する13の研究機関が最近実施した調査研究結果を持ち寄り発表の場を作ることによって、研究活動の連携強化および相互交流を図ることを目的として昨年を引き続き実施された。今回は、昨年の経験を踏まえて、新たに研究発表に「労働組合の雇用戦略（ジョブ・ストラテジー）」という共通テーマを掲げ、発表を用意できる研究機関にはこのテーマのもとに発表をいただいた。

当日は、対象を参加研究機関だけではなく、連合、連合構成産別、地方連合シンクタンク、報道関係、その他研究機関にも広げたこともあり、鷲尾悦也連合会長をはじめ34団体が参加していただき、当初の目論見を凌ぐ101名が集まる熱気に満ちた研究フォーラムとなった。

各機関から報告された調査研究テーマおよび発表者は次記のとおりである。

なお、研究発表の内容については、次号DIO No.145に掲載予定。

#### <自由テーマ>

##### ① アジア社会問題研究所

「経済危機後のアジア諸国におけるサポーター産業の動向と課題」

白木三秀 発表テーマ調査研究委員会委員長（早稲田大学教授）

##### ② 労働調査協議会

「90年代の勤労者生活の変化」

滝口哲史 主任調査研究員

##### ③ 地方自治総合研究所

「分権一括法施行後の現状と課題」

島田恵司 研究員

④ 全通総合研究所

「全通金融研究会報告～ビッグバン後の勤労家計の金融活動と郵貯・簡保の役割」

藤野次雄 客員研究員（横浜市立大学教授）

⑤ 国民教育文化総合研究所

「マイノリティ化する子どもたちに、私たちはどう寄り添うか」

川西玲子 運営委員

「インクルージョンを目指す教育」

嶺井正也 副代表

⑥ 生活福祉研究機構

「地域社会の人口力に関する考察」

土井康晴 専務理事

⑦ 労働研究センター

「化学産業における労働組合の組織と賃金決定」

岩崎馨 事務局長

<共通テーマー労働組合の雇用戦略ー>

⑧ 連合総合生活開発研究所

「日本型雇用システム～勤労者のキャリア形成の実態と意識～」

篠田芳範 研究員

⑨ 中部産業・労働政策研究会

「高齢化時代への労使の対応～60歳以降の就労を意識して～」

願興寺之 事務局長（研究統括）

⑩ 生活経済政策研究所

「雇用形態の多様化と社会保障」

小川正浩 研究部長

⑪ 電機連合総合研究センター

「雇用管理や解雇規制のルールのあるあり方と労働組合の雇用戦略」

小林良暢 特別嘱託（研究担当）



[D I O目次にもどる](#) [トップに戻る](#)

---

## 書評

# 貧困と飢餓

アマルティア・セン著

岩波書店

---

### ●アマルティア・セン

一九三三年インド・ベンガル地方に生まれる。ケンブリッジ、デリー、LSE、オックスフォード、ハーバード各大学教授を経て、九八年よりケンブリッジ大学トリニティ・カレッジ学寮長をつとめる。九八年ノーベル経済学賞を受賞。主な邦訳書に、『合理的な愚か者』（大庭健・川本隆史訳、勁草書房、一九八九年）、『不平等の再検討』（池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳、岩波書店、一九九九年）がある。

---

20年前の論文である。出版は2000年3月。著者は1998年のノーベル経済学賞をとったインド出身のアマルティア・セン。「経済倫理学」の研究者で、新古典派の成長万能主義的な「開発」アプローチに対して批判的な立場を取っている。

本書は著者の代表作といえる著書で、20世紀に世界各地で発生した「大飢饉」の原因が一国レベルの食糧供給能力不足にある（FADアプローチ）というのではなく、人々が十分な食料を手に入れ、かつ、消費する能力や資格（権原（エンタイルメント））の喪失にある（権原アプローチ）としたもので開発経済学における彼の画期的業績を築いた論文である。

著書の中でセンは「Entitlement（権原）」と「Capability（潜在能力）」を基礎的な概念として独自に設定し、これと飢餓と貧困との関係について述べている。すなわち、「Entitlement」を「ある個人が支配することの出来る一連の選択的な財の集まり」と定義し、Entitlementの欠如している状態が飢餓であり、Entitlementを保証するためには、政府の現金の無償提供などの積極的な介入が不可欠であるとして

いる。また、「Capability」は「ある人が経済的、社会的、および個人の資質の下で達成することのできる様々な『であること』と『すること』を代表する、一連の選択的な機能の集まり」と定義

し、Capabilityが欠落している状態が貧困である。すなわち貧困という問題を考えるにあたって重要なのはCapabilityの概念であり、センによれば、基礎的なCapabilityの拡大の機会が必要であるとしている。

また、Capabilityの拡大施策として（1）教育の拡充、土地改革、女性の健康改善（特に重視）があげられるが、これらの政策の達成のためには公共の支持に基づいた政府の政策が不可欠である。（2）また、公共の支持の促進のためには、市場メカニズムからのインセンティブは重要な役割を果たすが、このインセンティブは、「経済的収益」だけを想定してはならず、よりよい社会、生をおくるという目的にかなったインセンティブでなければならないとセンは主張している。

9歳のときのベンガル大飢饉の経験が数学専攻だった彼を開発経済へと駆り立て、ブッダの仏教哲学に学んだことが、倫理的思考を育んだようだ。彼は日経新聞のインタビューで以下のように語っていた。

「人々の行動は、倫理的な思考や道徳的な価値に動機づけられている。人々がいかに行動するのかを理解することは、その人にとって、何が善で何が悪で、あるいは何が正で何が誤であるのかを理解することにつながる。倫理は暗黙のうちに人間行動に表れるからである。したがって、新古典派の理論であっても、想定されている人間の行動自身が何らかの道徳性に動機づけられているため、倫理と切り離して考えることはできない。倫理は新古典派の想定に暗黙のうちに存在している。新古典派で想定されている個人の動機は非常に狭い。動機の構造をもっと広くとらえ直す必要がある。」

人間の経済行為や市場メカニズムを、「倫理的な思考や道徳的な価値」から捉え直そうと考えるのがセン氏の経済学。このセン氏にノーベル経済学賞が与えられたことはかなりの衝撃と言われた。1997年のノーベル経済学賞はブラック・ショールズモデル（デリバティブ理論）で有名なショールズとマートンだったが、彼らが共同経営者として名を連ねていたヘッジファンド「ロングタームキャピタルマネージメント」社が大損して、ノーベル経済学賞の名に泥を塗ったため、「経済学に倫理学の視点」を持ち込み「アジアの貧困問題」にも取り組んだ異端の経済学者に白羽の矢が立ったという話もあるが。（未永）

---

[D I O目次にもどる](#) [トップに戻る](#)

---

[D I O目次にもどる](#) [トップに戻る](#)

[ちょっといい話](#)

## 私の新世紀経済予測

自称！連合総研の国際金融アナリストとして、寝れない日々が続く。勿論、プライベートの問題ではない。緊張するパレスチナ情勢や原油高といった世界経済をめぐる動向が心配なだけである。とは言っても、「私の」経済見通しは今まで当たったためしがない。しかし、連合総研の名誉のために言っておくと、連合総研研究員の英知を集め、最新の金融工学を駆使し、独自の高度なコンピュータシミュレーションを活用しつつも、私の不徳の至すところの故である。

連合総研は、来季の賃上げ率3%のシミュレーションを現在行なっている。これは、企業部門の景気回復が家計部門にも全面的に波及するためには、来春季賃上げ率3%の確保により、所得の増加と消費の拡大が必要だとの認識に基づいている。

ここで、読者に経済学の質問をするのであるが、①為替が1ドル108円から105円50銭の3円50銭円高になると、②日経平均株価が16,000円から15,680円に320円下落すると、③最近人気がある投資信託の基準価額が10,000円から9,700円に300円下落すると、④金利1%で物価上昇率が4%ある時の実質利子率と、比較するとどうなるであろうか。

答えは、簡単、全てマイナス3%で同一なのである。

連合総研は、2,000年度のわが国实体经济は、企業部門を中心とした緩やかな回復基調にあり、GDP対前年度比でプラス1.6%と見通しを立てている。

しかし、「私」は同時に、民需を中心とした自律的回復力は弱く、民間金融機関の貸出し低迷は続き、運用難状況は長期化し、株式市場の調整局面はしばらく続くものとの見込みも持っている。

加えて、当面、円高傾向は一服しているものの、中期的には円高傾向に進むのではないかとの判断である。勿論、ここでも国際・国内政治の不安定な要因が直接関係してくる。

そこで、また質問するのであるが、今後の見通しとして、①為替は1ドル=95円を目指す可能性ありや、②日経平均株価は18,000円を目指す可能性ありや、③日本の10年国債の利回りは2%を超える可能性ありや、対して④ニューヨークダウ平均は10,000ドルを維持できるや否や、⑤米国の10年国債の利回り

は6%台を維持出来るや否や、DIOの読者はどのような経済見通しをお持ちだろうか。

様々なシンクタンクが今後の経済見通し予測を提出している。私の国際金融アナリストとしてのちょっとした話の判断はここでは述べない。しかし、日本の政治が経済の足を引っばるという現実は変わりそうにない。

(10/12 溝口慎一郎)

---

[DIO目次にもどる](#) [トップに戻る](#)

---

## 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、年初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。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5.6%増となった。個人消費は、増加している。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。雇用は拡大している。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、10月3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措置を決定した（それぞれ6.50%、6.00%）。なお、今後の物価およ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。9月の長期金利（10年物国債）は、ほぼ横ばいで推移した。株価（ダウ平均）は、大きく下落した。

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。イギリスでは増加している。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、エネルギー価格の上昇から消費者物価上昇率がやや高まっている。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。欧州中央銀行（ECB）は、10月5日、物価の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、4.75%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9月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、増加基調で推移した。

国際商品市況の9月の動きをみると、CRB商品先物指数は、上旬は強含んだものの、その後は下落基調で推移した。原油スポット価格（北海ブレント）は、上旬に37ドル台まで上昇したが、その後は下落し、下旬には30ドルを下回って推移した。

（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、このところ堅調であったマンションの着工が減少したが、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おり、製造業では投資意欲の強まりがみられる。公共投資は、前年に比べて低調な動きとなっている。

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が続いている。

輸出は、欧米向けに減速がみられるものの、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、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、9月は上旬に106円台から105円台に上昇した後、10月上旬にかけて109円台まで下落した。

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、9月はおおむね横ばいで推移した後、月末から10月上旬にかけて上昇した。長期金利は、9月は上旬に上昇した後低下し、以後おおむね横ばいで推移して、月末から10月上旬にかけてやや低下した。株式相場は、9月は下旬にかけて下落した後、月末から10月上旬にかけてやや上昇した。マネーサプライ（M2+CD）は、9月は前年同月比1.9%増となった。また、企業金融のひっ迫感は、緩和傾向にあるが、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

---

### 【10月の行事】

- 10月10日 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
- 11日 所得分配・格差研究委員会 主査 宮島洋 東京大学教授
- 12日 労働関係シンクタンク交流フォーラム 於：池之端文化センター
- 16日 勤労者生活の質の測定プロジェクト 主査 藤井宏一 連合総研主任研究員
- 19日 所内勉強会「マクロ経済勉強会」 講師 吉川薫 白鷗大学教授
- 介護保険制度の評価・モニター等のあり方に関する調査研究会 主査 池田省三 龍谷大学教授
- 21世紀プロジェクト 主査 栗林世 連合総研所長
- 20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
- 23日 財政構造改革に関する連合・連合総研共同研究会
- 24日 連合総研トップセミナー 宮本光晴 専修大学教授
- 25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
- 26日 雇用政策戦略研究委員会 主査 栗林世 連合総研所長
- 27日 所内会議

### 【新入研究員の紹介】

○青木 誠（あおき まこと）

#### <プロフィール>

1955年10月7日生まれ。1978年関東学院大学工学部卒業。1979年栃木ミツミ株式会社入社。1980年ミツミ電機株式会社出向。同年全金同盟ミツミ連合労働組合専従。1984年から中央執行委員長。1993年からゼンキン連合中央執行委員。

#### <ご挨拶>

10月1日付けで、21年間にわたった単組の労働運動にけじめをつけ、JAMから連合総研に出向となりました。現在の労働運動は、大変厳しい環境の中での活動を強いられていますが、常に組合員の幸せを拡大していくのが労働運動の目的であり、厳しい環境を打破して歩み続けるのが労働運動の社会的使命であると理解しています。諸先輩のご指導を受けながら、精一杯、目的達成のために努力してまいります。

今後とも、よろしくご指導をお願いいたします。

---

