

## 視点

# 労働組合の再活性化と自己革新

No.154 2001年10月

## 勤労者の苦境、労働組合の危機

いま、労働組合は厳しい逆風のなかにある。勤労者の生活と雇用を守るべき労働組合の力量が問われているが、組合の力を端的に示す組織率の傾向的低下に歯止めがかかっていない。こうしたなかで、10月に開催される連合第7回定期大会で今期運動方針の総論として「21世紀『ニュー連合』の役割と行動」が採択されることになっている。この方針は21世紀の展望を切り開く運動の基本方針（21世紀における労働運動の中期的戦略方向と具体的な取り組み）を示すものである。

方針は、時代の変化が提起している課題には従来の延長線上では対応しがたく、社会システムの根本的な転換が求められているという認識にたって、雇用創出、ワークシェアリング、新しいワークルールづくり、社会保障制度の再構築など、雇用と暮らしの枠組みの再構築によって、社会の危機を克服しようと呼びかけている。問題は、この方針推進を担う労働組合が21世紀にその展望を切り開いていけるかどうかである。この方針の最大の特徴は、こんにちの労働運動の深刻な危機を認識し、「労働組合の再活性化と自己革新」に大きな力点をおいていることである。次のことがあげられている。

一つは、日本の企業別組合は産業民主主義を育ててきたが、他方では労使関係の緊張感が薄れてきていること、組合員の範囲を正規従業員に限定していることが大きな弱点となっていることである。就業形態が多様化するなかでパートや派遣、契約労働者を組合員から除外していることは、組合が正規従業員（長期雇用の典型労働者）の利益しか守れない組織に堕し、結果として典型労働者の利益さえ危うくすることにもなる。

二つは、従業員代表制の制度化を初めて打ち出していることである。そして三つは、企業内だけでなく、地場・中小企業、関連企業、パート・派遣労働者等の組織化を進め、労働諸条件の向上をはかるとともに、すべての雇用者の利益を代表して「要求」から「参加」の運動を進め、社会の民主的カウンターパワーとしての責務を果たしていくとしている。

そのための条件は、組合運動を再活性化し、組織率の低下に歯止めをかけることである。組織化が「21世紀の労働運動の存在意義をかけた課題」と位置付けている。

## 組合づくり・アクションプラン21

ここから、連合の最重点課題として「組合づくり・アクションプラン21」（案）が提起されている。これは5年前に決定され取り組まれてきた「当面の組織拡大方針」の反省を踏まえ、新たな「不退転」の決意で組織拡大に取り組もうとするものである。「当面の組織拡大方針」は1996年6月に決定されたもので、当時800万人弱であった連合を2001年3月までに900万人とすべく、110万人の組織拡大目標をたてたものである。この間、「第1次、第2次実行計画」を策定して取り組んできたが、拡大実績は1740組合、29.4万人と目標の27%にとどまった。既存組合での定年退職やリストラなど組合員の減少があるため、差引き合計で連合組合員はこの5年間に59万人減り、日本全体の組織率は23.8%から21.5%へと低下した。「アクションプラン21」では、構成組織と地方連合会が積み上げた目標を総合し

て、本年11月の中央委員会で連合全体の2年間の組織拡大目標を設定するとしている。この方針を推進するため、連合は年間予算総額の20%を組織拡大にあて、本部に組織拡大センター（仮称）を設置するなど、抜本的な体制強化をはかることとしている。

「アクションプラン21」では、組合リーダーの危機感の欠如に警鐘を鳴らし、計画未達の最大の原因は「要するに"実行するか否か"」と、組合の「やる気」にあるとしている。危機感の欠如の指摘は正しい。非典型労働者の組織化が重点課題であることも間違いない。しかし、問題はそれだけではない。

企業内において組合がすべての従業員を真に代表するには、パートタイマーなどの非典型労働者も結集していくことが不可欠である。しかし、今の企業別組合の枠組みのなかで、正規従業員とパートなど非典型労働者の利害を一体的に統合した組織と運動ができるのか、従業員代表制ができたとして、管理職や非正規社員層が多数を占める事業所で組合はどういう機能を果たしていくのかということも含めて、精神論では解決できない課題もある。これらは運動のなかで解決していける要素もあるので、ここでは措くとして、少なくとも組織化対象の人たちの実態把握が欠かせないことを指摘しておこう。

## 未組織企業における実態の把握を

組合員減少に非常に高い危機意識をもつ英米では、組合関係者はもとより労働問題の専門家の間では、何が組織率低下の真の原因なのか、未組織企業における労働者や経営者は労働組合をどう評価しているのか、市場原理主義者の主張する組合有害論に対して、組合は経済的にどんな効果を発揮しているのかなどについて詳細な調査が積み重ねられている。また、労使の意識だけでなく、地域社会や広く世論が組合に好意的かど

うかも組合結成に大きな影響を及ぼしていることが分かっている。

ところが日本では、この分野の研究は米英におけるそれと比べると極めて限られている。これまでの研究を通じて分かっていることの概要は、労働組合が職場にあると組合が従業員の不満や意見を取り上げることで、組合がない企業よりも退職率が低くなる。その結果勤続が長くなり、教育投資の効果がでてくるとともに、労使コミュニケーションを通じた情報の共有がプラスに作用して生産性が高くなる傾向があるということである。労働時間や休暇の面でやや有組合企業の水準が高いが、賃金面での差異はほとんどない。春闘の相場づくりの影響は、背景に労働市場の相違もあり、アメリカと大きく異なる。また、アメリカでは経営側の組合忌避が激しく、組合つぶしが公然と行われるのに対して、日本の未組織企業の経営者はそれほど組合に敵対的ではない。無組合企業で、なぜ組合がこれまで作られなかったのかは、ひとつには「ないほうがよい」とする経営者の態度もあるが、組織化の気運・働きかけがまったくなかったこと、社員会などの従業員組織が組合代替的機能を果たしていることなどが指摘されている。未組織・組合未加入者の7～8割が組合の必要性を認めているという調査結果もある。ただしこれらの調査研究は70～80年代、ないし90年代初期のものが多く、断片的で、最近どう変わってきているかは分からない。新製品発売にあたってマーケット調査が不可欠であるように、組織化を働きかけようとしている人たちの態度や、環境条件を把握することは必須であろう。

先駆的研究の一つである神代和欣氏の「産業構造の変化と労働組合」

(『日本労働協会雑誌』No.346、1988年)は、なぜ組織率が低下したかを分析するとともに、80年代後半までのトレンドで行くと2000年には労働組合組織率が20%前後に到達しているかもしれないと予測していた。事態は神代氏の予測どおりに進んだ。いまのトレンド

を神代氏同様に延長すると2～3年後に20%を下回り、2010年頃には15%を割り込んでしまう。連合総研はこの分野でこれまでいくつかの調査研究をしてきており、『労働組合の未来』（2001）もその一つである。今後ともこの分野の調査研究を進めていくことの必要性を強く感じている。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

## 性行動から見えてくる、男の生活と労働

人権なないろミュージアム代表 川西玲子

一時ほど話題になることはないが、援助交際という名の買春あるいは売春行為は、着実に私たちの社会に根づいてしまっている。今や韓国にまで進出し、外来語として定着しつつあるのである。折もおり、こんな文化輸出は全く恥ずかしい話である。

マスコミは新しい話題が好きだから、一つの問題を長く追うことはない。従って、援助交際が提示する様々な問題群は、深く追求されることのないまま、少女たちのモラルの低下という印象だけを残して、曖昧なままに置かれている。私はこれが不満だ。

援助交際、略してエンコーは、iモードの普及によって、よりお手軽になった。女子高校生が放課後に、「今夜エンコーしたい。5万でどうですか」と書き込むと、1時間で1100通程のメールが来る。30代から50代までの男性たちである。相手が女子高校生だというだけで、好みのタイプかどうかに関係なく、5万円払おうというのだ。エンコーの裾野はじわじわと広がり、教師も警官も判事もハマる。情けないというしかない話だが、たいていは、「しょうのない奴」「同じ年頃の娘もいるだろうに」で終わってしまう。売る側の少女たちに対しては、様々な角度からの分析がなされるのにである。

私に言わせると、何よりもまず、「奥さんがいるだろうに」と考えるべきなのだ。そうならないのは、昔から「男はそういうもの」「結婚なんてそういうもの」という社会通念があるからである。では、そういうものである結婚とは何か。

「もういい年だから身を固めよう」「そろそろ結婚しないとマズい」「妻がいないと不便だ」「結婚するのが普通だから」……。つまり、生活や体裁のために結婚する男性が多過ぎるのである。よく「結婚はタイミング」と言う。これは、結婚しようと思った時に近くにいる女性、頃合の女性と結婚することがいかに多いかということだろう。

しかしである。こういう結婚の仕方は、過去のものではないだろうか。つまり工業化社会的な発想なのである。お互いに性別役割分業に寄りかかり、割り当てられた仕事だけこなしていれば、大過なく人生が過ごせた時代は終わりなのだ。人生は長くなり、生きる意味は多様化し、幸せの中身も人それぞれになった。心が通じていて一緒にいて楽しくなければ、家族でいる必然性がないのである。

仕事に忙しい男性は、この問題に鈍感だ。あるいは、見ないようにしているのかもしれない。男同士、こういう話をじっくりすることは、恐らくあまりないだろう。しかし一般に、女性はこういう話が好きだ。私などは同性の友人と会うと、こういう話ばかりしている。最近、相次いで友人が離婚したこともあり、夫婦であることの意味、男と女と一緒に生活していくということの是非を、寄ると触ると話している。そもそも、女性の方が関係について突き詰めて考えるということもある。

男性に話すとたいてい、「男はそういうものだから」と言うだけで、それ以上語ろうとはしない。女と話す話題じゃないということだろうか。それとも、そんな話をしてもしょうがないということか。だが、「男はそういうもの」「女にはわからない」という考えは、現状認識が甘い。今や、女だって性にはオープンなのである。妻が昼間何をしているのか、あなたが

知らないだけかもしれないのだ。

家族やパートナーが何を考えているのかに無関心でいると、後で必ず後悔することになるだろう。何ごとにつけ、もっと話し合うことが大切なのである。『話を聞かない男、地図が読めない女』などという本を鵜呑みにして、男と女は脳の構造からして違くと安易に考えていると、コミュニケーションの回路は切れてしまうだろう。

先日、インターネットの恋愛掲示板に、「どうして浮気をしてはいけないのか」という書き込みがあった。多くのレスがついていたが、女性として心強かったのは、男性からの真摯な意見が多かったことだ。「そんなことをしていると、年とってから後悔するだけ」「男がみんな浮気をするというのは嘘。しない男もたくさんいる」「浮気は本能なんて言い訳に過ぎない。誰とも確かな絆をつくれないう自分を正当化しているだけ」etc....。

形だけの結婚は、今や意味がなくなっている。結婚の内実が問われているのだ。この現実を目をつむり、男はやりたいことをやっていいというような古い考えでいると、しっぺ返しを食らうことは確実である。

性の問題は、社会的分業に深く関わっている。男性の性的放逸が許されてきたのは、外で働いて家族を養うことが、第一の義務であり責任でもあったからだ。それがとても大変なので、それ以外のことは大目に見られてきたのである。しかし、これから少しずつではあるがこれが揺らいでくると、男性も今までの常識を問い直さなくてはならなくなるだろう。

今まで「そういうものだ」と開き直って、それ以上は考えないでいたようなことを、一つひとつ検証するべき時に来ている。性の問題もその一つである。性の問題から見えてくる男の生活と労働のあり方を、身近な女性と検証してみたらどうだろうか。それともう一つ、日本の男性はどうして、いい意味での性的魅力がないのか。スーツ姿がセクシーではないのか。これも是非、考えてみたいテーマである。成熟社会は、そういうことが大問題だから。



[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

## [HP D I O 目次](#)

### 報告

#### 連合総研・連合政策局合同研究会

## 「構造改革」が雇用に及ぼす影響について

日本総合研究所 経済研究センター 主任研究員 山田 久

「構造改革が雇用に及ぼす影響」について、8月31日に連合総研・連合合同勉強会を行った。本稿は当日行われた日本総研山田久主任研究員の講演内容を掲載したものである。（文責、編集部）

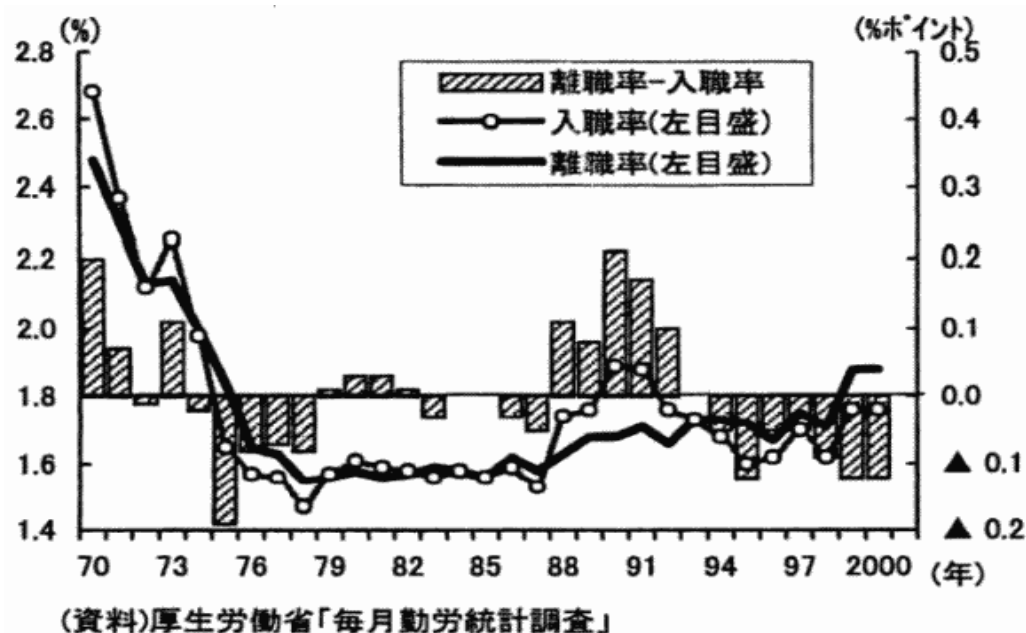
### 1. 失業率5%の背景？ 離職率が高いのは問題か

いま、失業率が5%を超えたということで、マスコミ等でも非常に騒がれていますが、この失業率の問題にはいろいろなアプローチの仕方があると思います。ここでは離職者と入職者の動きに注目したい。[図表1 離職率、入職率の推移]をご覧ください。単純化して申し上げますと、離職する人よりも入職する人が少なければ、失業率が上がる。その間に非労働力化の問題がありますが、そこはおいておくと、そういう単純な構造であるわけです。

まさにいま、そういう状況ですから、失業率がどんどん上がっているのですが、ここで問題を立てるわけです。いまの失業率の上昇とは、離職者が多いのが問題なのか、それとも入職者が少ないのが問題なのか。はたして両方なのか。あえて挑発的なことをいうと、離職者が多いことが問題ではない、入職者が少ないことこそが問題なのではないかと思うのです。

これは、なぜかという、図表1のように、確かにこの1、2年間、急速に離職者が  
 増えているのですが、過去のトレンドからみると決してそれほど大きくない。とく  
 にオイルショックの前まで、高度成長期は、全体の就業者のだいたい2.5%くら  
 いは、毎月恒常的に離職していた。それからみると、足下の数字は上がっている  
 とはいえ、それほど高くはない。歴史的な推移をみると、いわゆる終身雇用が成立さ  
 れたというオイルショックのあと、急速に離職率が下がっていったわけですが、8  
 5年以降、グローバル化の波のなかで、再び離職率が上がりはじめていた。ところ  
 が、90年代に入って政策的に、たとえば雇用調整助成金や資金繰り対策などに  
 よって、トレンドよりはなんとか政策的に下げてきたというのが実態だったのでは  
 ないか。それが、いわゆる従来型の財政金融政策の破綻によって、急速にいま上  
 がってきているというのが、実態なのではないかということです。

図表1 離職率、入職率の推移



したがって、離職率が高いということよりも、むしろ、問題はまさに入職率が歴史的に低い状況が続いているということにある。もちろん、日本経済にかなり国際的

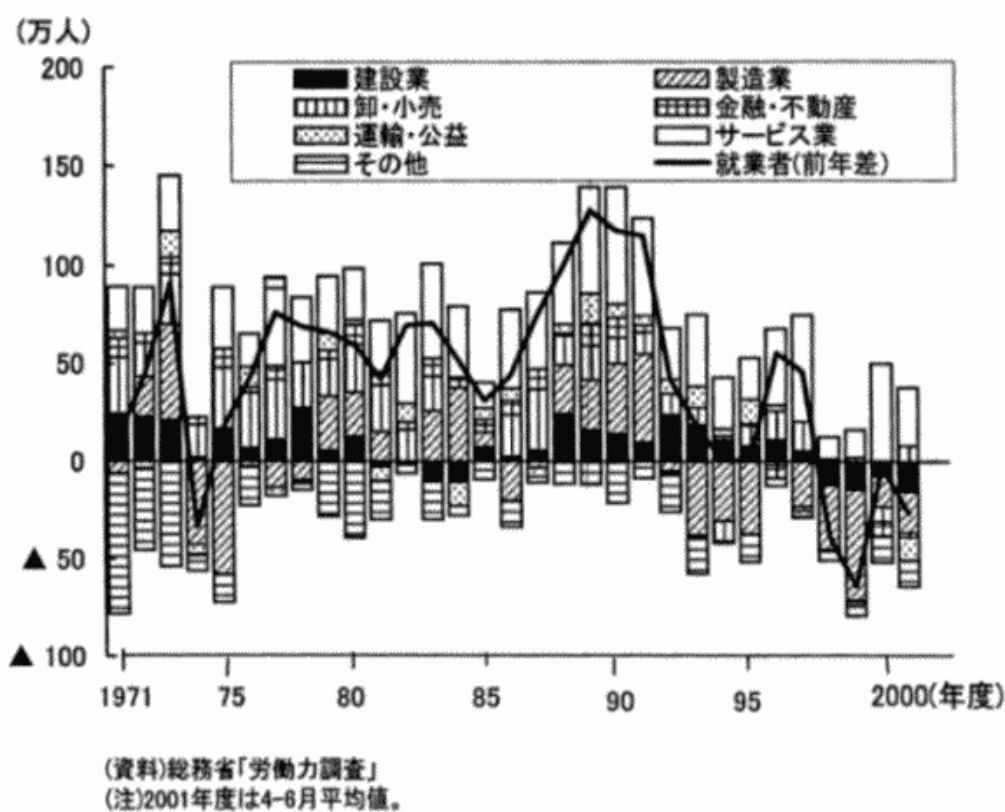
な競争力があって、しかも経済が安定しているときなら、離職率を低く抑えるということによかったんでしょけれども、おそらく高度成長期に匹敵するくらいの構造変化に直面している。IT化であり、グローバル化であり、あるいは国内面をみると少子高齢化が進んでいるなかで、おそらくはダイナミックに産業構造を転換していった、そのなかで新しい職を生んでいくということをやっていないと問題は解決しないということが、おのずから言えるのではないかということです。

ただ、ここで一言申し上げておくと、「離職」や「入職」というのは、必ずしも会社間を移動するというのではなくて、事業所ベースだということです。したがって、これは企業内で移動させるということも意味合いに入っている。

そういう問題の立て方をしたときに、入職率がなぜ上がってこないのかという問題になるわけですが、それは2つ要因があると思うのです。一つは、受け皿そのものがない、不足してきているという問題。まさに、[図表2 業種別就業者数の推移]にあるように、かつて製造業というのは、波を打ちながら徐々に雇用を増やしてきた。また90年前半くらいまでは、いわゆる非製造業のところでは建設業を含めて増えてきた。ところが、90年代後半以降、唯一増えているのは、サービス業だけであって、他はむしろ雇用は次第に減っている。これが受け皿がないとよく言われている問題です。

もう一つは、いわゆるミスマッチの問題です。これは、いろいろな要因でミスマッチが生まれているということです。受け皿があっても、結局、いろいろな形のミスマッチでもって、入職として実現しないという問題がある。実際、有効求人倍率等を見ても、下がってはいるが、新規求人数ははっきりと前年度マイナスになっていない。まさにそこにミスマッチの問題が出ているわけです。したがって、雇用の問題を最終的に解決するには、受け皿をどうつくっていくのか、ミスマッチをどう解消するのか、その2点を集中的に考えることが必要になってくる。これは、すでにいわれている通りですが、よくみるとやはりそういうことがわかるということです。

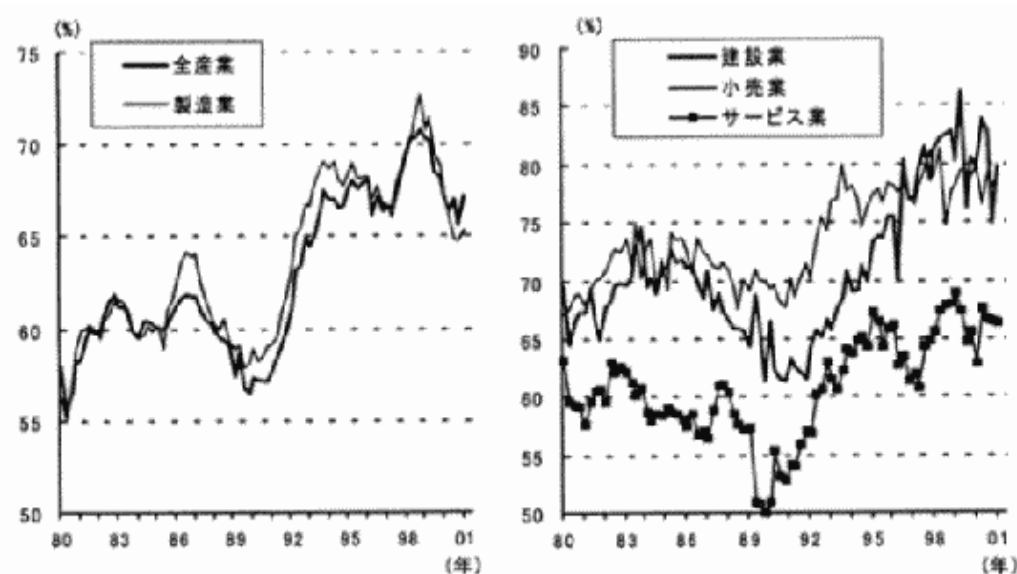
図表2 業種別就業者数（前年差）の推移



## 2. 構造改革の雇用へのインパクト、 不良債権処理・財政再建・国際産業調整

では、今後どうなるのか。構造改革の雇用へのインパクトはどのようなものなのか。構造改革によって失業者が発生する、不良債権処理によって失業者が発生するとかという見方がありますが、これは、言い方が正確ではないだろうと思っています。それは、すでに申し上げたところからわかるのですが、結果として離職者の受け皿がなくなっているわけですから、離職せざるをえない状況がじつはここ数年間、かなり潜在的にたまっている。たとえば〔図表3 業種別労働分配率の推移〕をみると、非製造業の分野において分配率が高まっている。結局、この部分は、いずれ出てこざるをえない。それを政策的に先延べしてきたのが、この数年間であったわけです。結局、構造改革というのは、そういうものをこれ以上先延ばしができない。そういうなかで、いわば過去の問題のカタをつけようという意味合いだと思います。

図表3 業種別労働分配率の推移



(資料)大蔵省「法人企業統計季報」

(注)労働分配率=人件費/(経常利益+人件費+利払費+減価償却費)

それが前提だと思いますが、いま、焦点になっているのは、不良債権処理によるインパクトです。これはいろいろな試算があって、私も、その研究をやっているわけですが、政府の試算では、いわゆる失業者というベースで、10数万人から20万人弱程度ということですが、非労働力化の問題や再就職を一定の率でおいている結果、大方の民間の試算に比べ小さくなっている。離職者のベースでは50万人前後あるということですが、それでも概して民間のほうが大きい数字になっている。その違いの1つは何かというと、政府の試算は、倒産した企業の離職者、倒産企業をみてどれくらい従業員がいたかということで計算している。一方で、民間のほうは、健全な企業も全部含めて平均的な姿を表わしている。どちらが正しいかというと、おそらくその間だと思うのです。倒産する企業は、そこに至るまでにどんどんリストラをやっている、あるいは自発的に辞めた人もいるんでしょう。その結果として最終的な形ですから、そういうプロセスをも考える必要があるということだと思います。だから、真理はその間かなということだと思います。

それから数字の前提として、どういう不良債権処理をやるのか、不良債権処理にど

こまで含めるのかが当然問題になってくる。要注意債権まで含めるのか、危険債権以下にするのかということで、それによって違うわけですが、私どもの試算のやり方を簡単にご説明しておく、基本的には危険債権と言われるところを全国銀行ベースで対象にしている、それ以下破綻先は、算定から除いています。というのは、破綻している企業というのは、すでに従業員がかなり少なくなっている。そこを計算に入れると過大評価になるということで除外しているわけです。

そういうことで試算したのが、[図表4 不良債権処理の雇用へのインパクト]です。どういうことをやっているかということ、企業のバランスシートを考える。不良債権処理を行うということは、問題企業の負債が回収されるわけです。そうすると、それに伴って、一方で機械設備とかは売却せざるを得なくなってくる。ストックが落ちる。そうすると、機械等とある一定の割合で従業員が関連があると考え、その比率だけ雇用者が減ることになる。そういうことではじいたのが、そこに出ている165万人という数字です。

ところが、実際は、処理のやり方によって、中小企業の小さいところで倒産した場合は、ほんとうに清算してしまっ、それが全部出るんでしょうが、実際はたとえばそごうのようなケースで、最終的にある程度規模を縮小して再開するケースや、あるいは債権放棄というやり方もある。これはもっとマイルドなやり方です。だから、だいたいその中間であろうと考え、そごうのケースのように再生法でもってある程度規模を収縮してもう一度始めるということを想定して、ここは試算をしました。そうすると、だいたい離職者というベースで50万人くらいという数字が出ています。だいたいこれが妥当な線ではないかということで出しているわけです。

図表4 不良債権処理の雇用へのインパクト

有形固定資産(兆円、法年、99年)	495.9
固定負債(兆円、法年、99年)	462.7
金融機関借入金	264.4
雇用者数(万人、労調、2000年)	5356
(労働力人口)	6766
不良債権処理額(危険債権)	15.3
<借入れ圧縮額=要削減有形固定資産と想定>	
有形固定資産減少率(%)	▲ 3.1
<労働装備率一定と想定>	
潜在雇用減少量(万人)	▲ 165
失業者数=潜在雇用減少量×①事業削減に際しての人員削減率×②1-解雇までの転職成功率	
ここで「そごう」のケースに準じ①=40%、②=20%と想定	
失業増加数	▲ 53

(注)表中「法年」は財務省「法人企業統計年報」。  
「労調」は総務省「労働力調査」

ただ、構造改革ということで考えたときに、このマイナスインパクトは、この不良債権処理だけではない。あるいは、結果として、不良債権という形のなかで出のかもしれませんが、いま言われている危険債権以下の処理とは、公共事業が減ったとか、デフレの影響であるとかが原因で、いわば過去に発生した、おそらくすでにほとんど再建が不可能であるというところの話なのです。問題は、今後、こういう企業がさらに発生してくるということであり、それに対しては、少なくとも2つ理由としてあると思います。

一つは、公共事業が間違いなく減っていく。ここでは、毎年2兆円ずつ減らしていくと想定しています。おそらく来年度の公共事業は、それくらいのイメージだと思うのですが、それをこの5年間続けていくという想定をしています。

〔図表5 公共投資削減の建設業雇用への影響〕にあるように、一つの雇用調整モデルをつくり、そこから算定しているわけですが、今後5年間において、65万人の雇用調整がなされる可能性があるということです。それからもう一つ大きいのは、こ



これは構造改革そのものの影響ということではないのですが、結果的にこの構造改革のプロセスの過程で、いままさに起きているということで、グローバル化の影響です。とくに中国の技術水準がこの2、3年で急速に上がってきている。その結果として、繊維等を中心に、急速に製造業に影響が出ている。いわばIT産業の一部もそうだと思うのですが、労働集約的なものを外に出すということをしているわけですが、そういうところでかなり影響が出てくるだろう。そこで、ここでは、輸入浸透度（輸入／総供給）という指標に着目しています。これは、全体の国内の総供給に占める輸入の比率ですが、過去のトレンドをみると、ここ2年間で急速に上がってきている。このトレンドがおそらく今後数年続くのではないかと。そういう想定で計算をすると、33万人くらい、製造業分野だけにおいて出てくる。実際は、これ以外にもおそらく小売といった分野にもデフレという形で波及しているので影響はあると思うのですが、ここでは一応算定していません。しかし、少なくとも建設業における65万人、製造業における33万人くらいが、今後5年間において、いわば永久に職の基盤が失われていくと考える必要があるのではないかと考えています。

そして、最初の53万人を足すと、結局、150万人という数字が出てきている。ただ、これは一つの目安であって、もっとこれが増えるリスクもあるし、場合によって、構造改革、財政再建のやり方のスピードいかんによってはもう少し減るかかもしれません、少なくとも、それくらいのインパクト、プラスアルファはみておく必要があるというのが実態なのではないか。

図表5 公共投資削減の建設業雇用への影響（2001～05年）

公共投資削減額 (2002年度以降2兆円/年間)	▲ 9.3 兆円
建設業就業者数 (2000年度、労働力調査ベース)	653 万人
建設業就業者減少数	▲ 65 万人

(資料)総務省「労働力調査」、国土交通省「建設総合統計」他。

(注1)試算に用いた推計式(最小2乗法)は以下の通り。

$$\ln(L) = -1.264 + 0.264 * \ln(X) + 0.0108 * \ln \Sigma (w, t \text{ to } t-1)$$

$$(-1.25) \quad (2.47) \quad (0.0524)$$

$$+ 0.847 * \ln(L_{t-1}) - 0.014 * T1 + 0.0197 * T2$$

$$(3.71) \quad (-1.44) \quad (1.59)$$

ここで、L:建設業就業者数、X:建設投資総額、w:名目賃金、

T1:タイムトレンド、T2:1991年以降タイムトレンド、それ以前は0。

自由度修正済み決定係数=0.973。推計期間:1980~2000年。

( )内はt値。ダービンのh統計量=-1.15。

(注2)試算の前提は①公共事業を2002~2005年まで毎年2兆円削減、②民間建設投資は2000年水準で不変、③賃金水準不変、④

T1、T2は2001年以降横ばい。

ただ、これは、構造改革の、ある意味で暗い側面をみているわけです。しかし、やはり見逃してはならないのは、経済とは、まさに一方のことが起こると、逆の違うことが起こるとというのが常だということです。構造改革には、負の遺産の処理と、積極的に新しい産業を生んでいくということ、この2つの側面があるのではないかと思います。少なくとも、不良債権処理や財政再建に対して目途を立てていくということは、一種の過去の負の遺産に対する処理を続けていくということなのでしょうが、これが進んでいけば、ある程度いまの低くなっている成長率が戻ってきてもおかしくない。たとえば、いわゆるデッド・オーバーハングの問題がある。不良債権の結果として、企業がデッドストックをもっていると、その分、返済のためにお金を回さなければならないために、本来もっと前向きのことのできるはずなのにできないという、機会損失が発生する。そういうことが、処理が進めば、ある程度企業も前向きになってくれるだろう。あるいは銀行の行動様式を考えても、もっと積極的にリスクをとりやすくなっていく。だから当然、構造改革が進めば、少な

くとも成長率が0%の状態がずっと続くというような形ではないのではないか。潜在成長率とは、労働人口の伸び×労働生産性の伸びですが、労働生産性の伸びというのは、だいたいやはり1%から1.5%くらい。プラス労働人口の伸びも、高齢者女性の労働力を活用すれば、人口が減っても、0.2%から0.3%伸びる可能性が十分ある。そうすると成長率で最低2%弱の成長はできるはずだと思うのです。そこからみると、いまの成長率は低すぎる。これは、ある程度改革を進めていけば、少しずつ戻っていくはずです。その結果として、雇用にもプラスが出てくるということだと思うのです。

ただ、もちろんそれだけではなくて、いまの改革でまだ見えていない、絵に描いた餅になってしまっているのは、新しいものをどうやって生んでいくのかだと思います。ただこれは、非常に難しく、政策ルートだけでできる問題でもないし、おそらく民間の考え方が変わってこないダメです。あるいは、最後に言いますが、おそらくわれわれのライフスタイルそのものが変わっていく、社会構造が変わっていきなからでしか生まれてこないような産業もあるのだと思うのです。ただ、最終的には、そういうところにいく可能性があるし、私としては、それをめざすしかないと思っています。

問題は、そのプロセスがどのくらいかかるのかがはっきり見えていない。政府が、集中対策期間とした2、3年で、カタが付くというのは、非常にうまくいったケースであって、アメリカの例などをみると、おそらく20年くらいかかっている。もちろん、構造改革のプロセスとは、いま、始まっているのではなく、すでに10年くらい前から始まっているわけですが、そういうことを考えると、それでもまだ5年以上かかるということかと思っています。いずれにしても、いまわれわれのおかれている状況とは、そういう一つの摩擦的な状況のなかのまさに真ん中あたりの状況にあるのではないかと思います。

### 3. 日本型雇用慣行の行方、米国の経験からのインプリケーション

そういう面で、非常に厳しい状況は当面覚悟しなければならないわけですが、そのなかで参考になるのがアメリカの経験です。もちろんアメリカが万能では、当然ないわけですが、やはりアメリカとは、特殊ではありながら、きわめて普遍的な社会だと、私自身は思っています。グローバリズムが進んでいくと、商品輸入、あるいは直接投資が増える。国と国の間の交流はどんどん進んでいくわけです。市場メカニズムというものを極力使おうというのが、アメリカ経済であり、結果としてそういう方向で世界は進んでいる。そういう面でアメリカの経験というのは、100%日本で適応できないとしても、いろいろなインプリケーションが入っているのではないかと。そういう面でアメリカに着目したいと思います。

もう一つ、アメリカに着目する理由は、いまのアメリカの姿そのものがじつは、いろいろ文献を調べてみると、必ずしも昔からそういう形ではなかった。とくに戦後すぐの状況は、むしろ日本のいまのホワイトカラーの状況に近かった部分があったわけです。終身雇用とまでは言わないまでも、かなりそれに近いような慣行もあったし、家族モデルにしても、夫が働いて、奥さんが家庭に残る。そういう性的役割にもとづく社会が70年代後半以降、急速にオイルショックのなかで競争力を失っていった。そして、どんどんモデルが変わって行って、いまの形になっていく。その過程には、20年、30年、かかっているわけですが、そういう面ではアメリカとは、固定したものではないし、歴史的にみると、かなり日本が結果としてたどっている部分もある。そういう意味で参考になる部分があるのではないかと。ということです。

アメリカは、70年代後半以降、非常に大きな変化のなかで、雇用慣行が大きく変わっていく。労働組合はかつてアメリカでかなり強かったものでもあり、とくに自動車業界の労働組合は、きわめて強かった。それが、80年代、とくにいわゆる非正規労働、つまり組合員ではない、典型的な労働ではなくなった人がどんどん増えていった。

その典型的なものとして、[図表6 多様な就業形態]がありますが、その結果と

して、最近では伝統的な雇用契約そのものとは違ったものが入ってきている。たとえば、やっている仕事は正社員同様、高度ではあるが、自営業という形で請負という形で仕事をしている人たちがかなりいる。これはインディペンデントコントラクターと呼ばれているのですが、歴史的には、たとえばIBMのような一種の終身雇用にしてきた大企業が、大胆に大規模に90年代にリストラする。一方、企業はかつて正社員がやっていたような業務をインディペンデントコントラクターにアウトソースする。これはなぜかという、インディペンデントコントラクターに対しては、雇用保険を払う必要がない、あるいは社会保障を払う必要がない。雇用コストが下がるからです。そういう形態が増えてきている。

あるいは、人材派遣も、アメリカでは80年代初めから増えているわけですが、そういう非正規労働がどんどん増えてくる。正社員にしても、そもそも転職の率も上がっているし、とくに年齢別の勤続期間の変化をみると、かつて、若い層は、確かにかなり転職していますが、30代に入ると、日本とほぼ同じように定着率はかなり高かった。ところが、ここ10年間のアメリカの変化をみると、とくに中高年で勤続年数が落ちている。これは、まさにインディペンデントコントラクターなどという形で、新しい雇用形態にとって代わっていったということがあった。

それから、労務管理のあり方が大きく変わっている。いわゆる工場的な発想ではなくて、SOHOみたいなものが増えてきている。その結果として、成果主義等々がどんどん入っていった。最後にマルチプル・ジョブ・ホルダーというのは、副業者です。これは、雇用保障のあり方自体が変わっていったということでもある。結局、一企業が完全に雇用保障ができなければ、労働者として対抗する形で、副業をもっていくんだという形になっている。それに対しても、企業側としては、そういうことをされると、その分、本来自分の事業のためにやってもらう時間なり精力なりを削ぐわけですからいやがる。あるいは秘密が漏洩されるということなどをいやがるわけです。しかし、裁判上は、個人の自由ということを出して、副業をもった従業員側が勝訴するケースが多く、結果的に増えていったということがあ

る。

そういう形で、まさにアメリカは、20年なりをかけて、伝統的な雇用形態が大きく

変わっていったということです。その一方で進んだことは、いうまでもなく、平均賃金がどんどん下がっていった。そして、賃金の格差がどんどん拡大する。こういうことが起こったのが、アメリカの状況だったわけです。

これに関しては、非常に否定的な見方をすれば、いくらでも否定的な見方ができる。たとえば、80年代、まさに『ダウンサイジング・オブ・アメリカ』をお読みになった方はわかると思いますが、自殺者が増えたりという話がたくさん載っている。ただ、その結果として、グローバルななかで、日本をはじめとするアジアが、工業力をつけていって、国際的にみたときに、これまでのような高い賃金が維持できないなかで、アメリカは、雇用形態を多様化する形で、あるいは賃金を下げる形で、結果として、雇用の量を増やすという形で対応してきた。それがアメリカの歴史だったわけです。そのなかで一つ見逃してはならないのが、社会構造そのものが変わってきたこと。ライフスタイル、家族モデルが大きく変わったという問題だと思うのです。

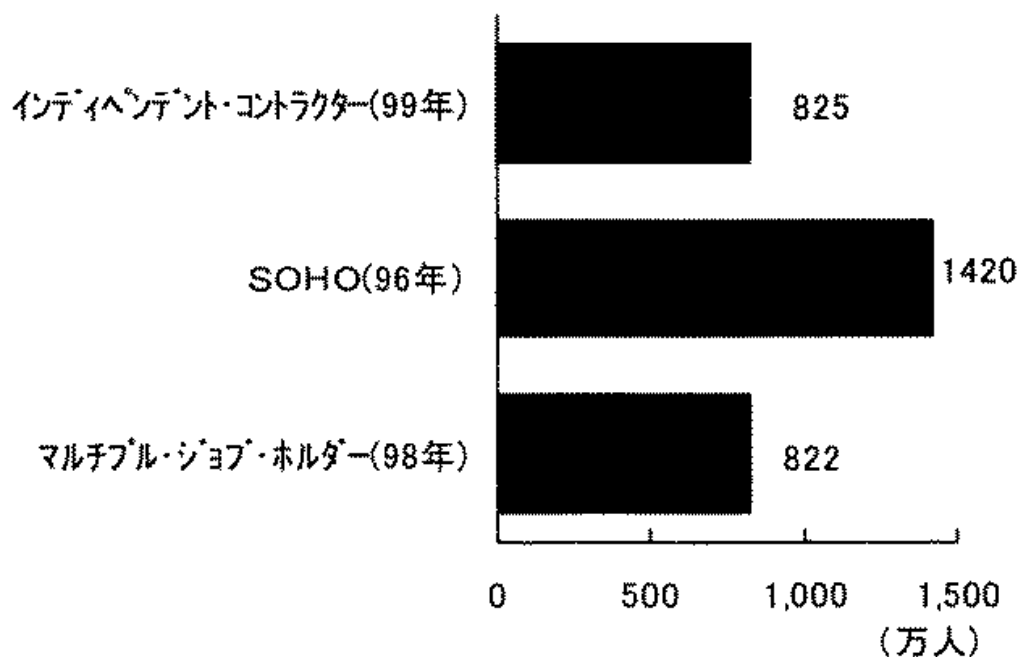
共稼ぎがどんどん増えていった。いまやアメリカ人は、家計ベースでみると、おそらく世界一労働時間が長い。日本人は長い長いと言っているけれども、結局、極論すれば夫が働いて妻は働いていないスタイル。ところが、アメリカの場合は、女性も男性も働いている。それぞれの労働時間は短くても、足せば、家庭ベースでは非常に長い。そういう社会にどんどん変わっていった。

これはもちろん、生活水準が下がったことに対する生活防衛という意味合いもあったのですが、逆にアメリカ人のなかには、必ずしもそれに対して、そう考える人ばかりではない。むしろ自分の自由な時間ができた、育児に男性が参加できる、その結果として、女性がまた社会に進出できるという、プラスの側面も評価されている。あるいは介護等も男性と女性がシェアしながらやっていく。そういうライフスタイルそのものが大きく変わっていったという側面もあったわけです。その背景として、確かに名目ベースでは賃金は伸び悩んでいるのですが、アメリカは、非常に物価水準が安い。あるいはたとえば日本では、養育費、子どもの教育費用は、親が100%みるという発想ですが、アメリカはご承知の通りそういう発想はないわけ

です。貧しくてもやる気のある人は、奨学金をいくつも使って、それでもって勉強していくということになっているわけです。これは、ある意味では、いまのパラサイトと言われることを考えると正常な社会であるのかもしれない。

そうすることで、いまの日本は、アメリカが70年代の初めにおかれていた環境ときわめて似ているのではないかと。60年代までというのは、アメリカは世界一の工業国、製造業の国であったわけです。そういうなかで、日本なり、ヨーロッパなりが台頭していく、そして、まさに高い賃金の労働者をどんどん輸出していく。その一方で、戦略的に知的所有権を強化していった、ソフトウェアをつくっていく環境をどんどんつくっていったわけです。その結果として、いまがある。日本もそういう面では、まさに中国の台頭ということで、きわめて環境が似てきているのではないかと。実際に、一般の物価がどんどん下がっている。これは、ある意味で、安い賃金でも生活ができる環境をつくっている、用意しているという側面がある。これはもちろん、あえてプラスに申し上げているわけですが、そういう面で、かなりアメリカに近い状況がすでに起こっているし、徐々に、さらに今後広がっていくということを前提として、われわれは、生活のあり方、企業経営のあり方、雇用形態のあり方ということを考えざるをえない局面になっているのではないかと。それは、きわめて意識改革を必要とすることですし、価値観が非常に衝突するところですが、私自身はそう考えているところです。

#### 図表6 多様な就業形態



#### 4. 雇用・生活保障の政策の課題、ライフスタイル・モデルの転換

そうしたときに、具体的に雇用政策、もつという生活保障のあり方も、おそらく全般的に組み替えていく必要がある。雇用のほんとうの意味での再生、あるいは、生活の再生のためには、私はつぎの3つのことを考えないといけないと思っています。

「包括的雇用政策」とあるのですが、当然、雇用という問題は、産業、社会保障あるいは生活保障、そして教育といった問題の、いわば3つの輪の真ん中にある問題です。それをすべて有機的に考えなければ、最終的に考えられない問題だと思えます。そう考えたときに、柱は3つある。そのうち、最初の2つは、やや中期的な話であり、最後の1つは、応急対策です。

##### (1) 市場原理を基本とした産業・雇用システムの創造

中長期的な話としては、やはり新しい産業をどうしてもなんとかして起こすということを、まずやっていかざるをえない。これが一つめの柱です。これは、政府も一



応言っているのですが、アメリカをみると、どこで雇用が増えているか。これはご案内のところだと思いますが、「図表7 アメリカにおける産業別雇用の推移」を見て下さい。分類すると、一つは、生活サービスにかかわるもの、具体的にはヘルスケア、つまり、医療・介護や健康です。それから教育も増えています。ハウスクリーニングなどの家事サービスも増えている。アメリカは女性がどんどん社会進出していますから、家事サービスがアウトソーシングされている。

もう一つは、ビジネスサービスです。一言でいうとホワイトカラーの外部化をやっている。専門化、あるいは低コスト化する形で、どんどんそういうサービスが増えていった。その結果として、社会全体として、結果的にワークシェアリングをしたというのが、アメリカの雇用の増加だった。もちろんオランダのような政策的なワークシェアリングはやっていないし、ドイツやフランスのようなこともやっていないわけですが、結果的にマクロベースで、市場メカニズムに沿った形でのワークシェアリングを行ったというのが、アメリカが一つの低失業社会を実現している要因だったということになる。

そういうことを考えると、日本も結局は、そういうところをなんとか増やしていかなざるをえないのではないかと。医療は、いまいろいろな形で出てきているわけですが、これはご承知のようにいろいろな考え方がある。医療はやはり情報の非対称性もあるところで、単純に競争を促進すればいいというところではない。ただ、いまの日本の医療システムそのものは、やはり非常に無駄があって、本来もっとサービスそのものが多様化して効率化できる可能性は指摘されている。実際にアメリカをみても、もともとの医療の発想は、病気が起こったことをどう治すかだったのが、徐々に健康や予防医療の方にむかった。予防医療をすると結果的にコストが安くなるというのは、実証研究で示されているらしいのですが、そういう形で予防医療が増えていった。あるいは、いま、日本でも言われている介護が、高齢化社会が進んでいけば当然ですが、そういう周辺分野が伸びていった。それは低賃金なのですが、そういうところが増えていった。ところが、これに対して、いまの日本の介護保険や医療保険なりは、まだ不完全なところがある。介護は非常に人手不足ですが、その要因に、一つは、ケアマネージャーの報酬が低すぎるとか、現場の方々の報酬が低すぎるといった問題がある。これでは、生活できないわけですから、そうい

うものをやはり適正化していくということは、具体的にやれることだし、やっていくべきだと思います。

教育も増えていると申しましたが、これは、クリントン大統領が小学校の教員を増やした。たとえば、小学1年から3年までのクラス・サイズを全国平均18名にするため、教員数が大幅に増員された。あるいは一方で、社会人教育、社会人大学、あるいはコミュニティ・カレッジみたいなものが増える、そういうなかで、全体的な教育サービス雇用が増えていった。あるいは家事労働の外部化のような形で増えていった。

ビジネスサービスのほうは、派遣労働の規制緩和は、アメリカはもともとそこに対してあまり規制はないから増えたということなのかもしれませんが、一方の問題として、もちろん低賃金雇用が増えていって、そういう人たちの最低限の生活をどうするかという問題もある。逆にいうと、アメリカはそのへんが十分できていないところがある。しかし、日本はそういう経験がはっきりわかっているわけですから、一方で、そこを意識的にやっていけば、アメリカほど悲惨な状況にはならない。

たとえばアウトプレスマントという仕事があります。失業によって問題なのは、やはり精神的なショックがものすごく大きい。そのアウトプレスマントで、いったい何をやるかという、心理的なショックからの立ち直りの支援をやる。カウンセリングをやるわけです。そういうノウハウが十分あるわけですから、そういうものをいろいろな形で、企業ベースで、労働組合のベースで、あるいは政府がやるという形で、失業者に対する心のケアをしっかりとやっていけば、そういう悲惨なことは十分避けられるということなのだろうと思います。

#### 図表7 アメリカにおける産業別雇用の推移

	雇用者数(1000人)		
	1990	1999	90→99
雇用者数	109403	128615	19212
民間合計	91098	108455	17357
建設業	5120	6273	1153
製造業	19076	18432	▲ 644
耐久財	11109	10985	▲ 124
非耐久財	7968	7446	▲ 522
運輸	3511	4425	914
通信	1309	1522	213
電力ガス	957	845	▲ 112
卸売	6173	7004	831
小売	19601	22787	3186
金融	3269	3794	525
保険	2125	2402	277
不動産	1315	1525	210
サービス	27934	39000	11066
パーソナル	1104	1206	102
ビジネス	5139	9123	3984
人材ビジネス	1535	3405	1870
情報ソフト	772	1781	1009
映画	408	600	192
アミューズメント	1076	1696	620
ヘルスケア	7814	9973	2159
開業医	1338	1865	527
介護施設	1415	1755	340
病院	3549	3970	421
在宅介護	291	655	364
法律	908	1002	94
教育	1661	2270	609
エンジニア・マネージメント	2478	3420	942

(資料)U.S.Dep of Labor"Employment and Earnings"

## (2) ポスト構造調整期の福祉ビジョンの明示

2つめは、生活保障システムをやはり切り替えなくては行けないという話です。従来型の雇用慣行は相対化していく。たとえば、きわめて典型的なケースを想定してみると、若いときは派遣労働で働く。その結果として、テンプ・ツー・パーム、最近では、テンプ・ツー・ハイアーといわれているらしいですが、そういう形で正社員になっていく。そうやってある程度の年齢になったときに、専門性を身につけて、人脈をもって仕事ができるような形になって、インディペンデントコントラクターとして生きていくという、スタイルだって十分ある。アメリカには、実際にそうい

う人たちもいるわけですが、そういう形で企業と働いている人の関係は、希薄化してくる。契約的な関係に変わっていくというのは、おそらく今後の潮流でしょうから、いまのいろいろな社会保障の仕組みは、それには合っていない。とくに年金はそうでしょうし、雇用保険もまったく合ったものになっていない。そういうものを前提にした組み替えをやっていく。そういうことがやはり必要なのではないかとこのことです。

### (3) 応急対策としての十分なセーフティネット

最終的には、たとえば家庭と職場、あるいは地域社会のバランスみたいなものの回復の可能性を模索しながら、そういう社会をつくっていく、アメリカのマイナス面を押えながらやるという形しかないのではないかと思います。ただ、問題は、過渡期において、いろいろな摩擦が発生する。それに対して、やはり万全の対策を打っていかないといけない。それが最後のセーフティネットの議論であります。

ここで申し上げているのは、すでに一部実現しつつあるところもありますし、まだ不十分なところもありますが、一つめは、まず、やはり再就職の支援なり、失業した人の心のケアをきっちりやっていくシステムをつくらなければいけないということです。いま、ハローワークが中心のシステムになっているわけですが、ご承知のとおり、それだけでできるのかは疑問でしょう。とくにカウンセリングという形になっていくと、おそらくほとんど対応できない。こういうものを、すでにある人材ビジネス関係の企業に委託する、あるいは企業の人事部で、あるいは組合として、そういうことにもっと尽力していく。そういう形で、まさにカウンセリングということの重要性を再認識しながら、それと同時に再就職支援をやっていくということがいちばん重要なことではないかと思います。

2つめとして、2番と3番は、じつはセットなのですが、とりあえずワークシェアリングということをやっけていかざるをえない。そのなかで、政府は、失業者に対して一種の住宅ローン補助をしましょうとやっているわけですが、問題は、いま、55歳の方が失業して、派遣労働にいくと、おそらくそれでは生活できない。まだ高校生くらいのお子さんがいて、住宅ローンもまだ残っている。それが、失業期間だけ受

けられる補助であったら、ある程度の高給の労働を探すしかない。派遣労働、例えば年収300万円の派遣労働につくには、ある程度社会的な補助がないと、結果的には、そこには再就職しきれないということになる。だから、もちろん、これはあまりそれにやりすぎると財政がパンクするとかという問題がありますが、一定の厳密な要件をいろいろな形で考えることによって、そこは失業期間だけではない支援もやっていくことが必要なのではないかとことです。

さらに、奨学金の問題なども、重要な問題でしょう。いまのところ日本の奨学金をみていると、育英会はいろいろな形がありますが、たとえば私立大学で下宿をさせるという場合、なかなかいまの奨学金制度だけでは、やっていけないというのが実態です。これは、けっして将来的に財政を圧迫するわけではない。一種の未来に対する投資みたいなところがあるわけですから、奨学金の拡充はすぐにでもできるとだし、やるべきだと思います。

最後に、失業保険。これはもう最終的なセーフティネットです。それから、ここには書いていませんが、じつは生活扶助という問題も、ほんとうは考え直さないといけないのではないかとことです。

いまの失業保険は、雇用保険になっているわけですから、実際は、自営業者の失業の問題とか、あるいは建設業ブルーカラー、あるいは派遣やパート労働者などはカバーしきれていない。法定上は、労働時間が週20時間以上は入れるという義務がありますが、実態は、そのへんどうなっているのか。

〔図表8 雇用保険受給者数と完全失業者数の推移〕 をご覧いただきたいと思いますが、失業者数に対してどれだけ実際に雇用保険をもらっているかという図が載っています。これをみると、どんどん下がっている。1年以上失業している人も出てきていて、そういう人は給付期間が切れている。そういう問題もあるし、そもそも雇用保険の対象になっていない人が増えている。実際に失業者でいまいちばん増えているのは、ブルーカラーですが、ここをやはりどういうふうにして手当てしていくのか。雇用保険の延長の問題の議論は出ていますが、それだけでやっているだけでは、いちばん問題のあるところに対しては、十分な救いの手を差しのべていないことになる。ここはやはり特別支給的につくっていくべきではないか。

あるいはもっというと、いま、あまりにもきつすぎる生活扶助システム。いわゆる

経済的要件だけからみて、日本の場合は、6%くらいしか実際に支給されていない。ご承知のように、日本の生活扶助システムはきわめて要件が厳しい。もらうのは恥ずかしいという意識も強い。じつは、アメリカよりも、そういう支給の補足率は低いわけです。もちろんこれは、日本は家族モデルがしっかりしていた、あるいは企業がかなり面倒をみていた。あるいは公共事業を最終的に生活保障の役割を担ってきたという、いろいろなことがあったからですが、おそらくそういう生活保障機能が落ちていくわけですから、やはり先進国なみに、この部分は見直しすべき段階にきているのではないかと思います。

図表 8 雇用保険受給者数と完全失業者数の推移



[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

# 経済の動き

## [国際経済の動き](#)

## [国内経済の動き](#)

## 国際経済の動き

世界経済をみると、全体として成長に減速がみられる。

アメリカでは、企業収益の悪化から設備投資が大幅に減少する一方で、個人消費に底堅い動きがみられ、住宅投資が増加していることなどから、内需は緩やかながら増加している。在庫調整が進むなかで、生産活動が停滞し、稼働率が低下している。雇用は製造業等を中心に減少しており、失業率は上昇している。景気は、弱い状態となっている。先行きについては、所得税減税の効果が注目される一方、輸出の減少などが懸念材料となっている。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は減速している。フランスでは、景気は安定した拡大を続けているものの、企業の先行き見通しは悪化している。イギリスでは、景気の拡大テンポは鈍化している。

アジアをみると、中国では、個人消費や固定資産投資が堅調に推移しているが、このところ輸出の伸びが鈍化していることから、景気の拡大テンポはやや鈍化している。韓国では、生産や輸出が減少するなど、景気は減速している。

金融情勢をみると、世界的に株安傾向が強まっている。ドルは、7月から8月中旬にかけて年初来のドル高傾向をやや修正する動きがみられた。アメリカ、ユーロ圏では、それぞれ8月21日、30日に、い

ずれも0.25%ポイントの利下げが決定された。

国際商品市況をみると、C R B先物指数は世界経済の減速による需要減を受けて1年10ヵ月ぶりに200ポイントを割り込んだ。

(内閣府「月例経済報告」より)

---

## 国内経済の動き

平成13年4-6月期の実質GDP（国内総生産）の成長率は、民間最終消費支出がプラスに寄与したものの、民間企業設備、民間住宅がマイナスに寄与したことなどから、前期比で0.8%減（年率3.2%減）となった。また、名目GDPの成長率は前期比で2.7%減となった。

消費総合指数をみると、このところ減少が続いている。また、需要側統計である家計調査でみると、実質消費支出は、平成13年7月は前月を上回ったものの、このところ弱い動きが続いている。個人消費の動向を左右する家計収入の動きをみると、定期給与は引き続き前年を下回っており、弱い動きが続いている。

設備投資は、平成12年中は増加基調が続き、景気を支える要素であったが、生産の減少、企業収益の鈍化等を背景に平成13年に入り頭打ちに転じ、このところ減少している。「法人企業統計季報」でみると、4-6月期の設備投資は、減少している。また、機械設備投資の参考指標である資本財出荷は、年明け以降減少を続けている。

住宅建設は、平成11年以降概ね年率120万戸前後で推移してきたが、平成13年4-6月期は115万戸程度となり、前期と比べ2四半期連続で減少している。これは、昨年堅調であったマンションの着工が落ち着いてきたことに加え、年明け以降公庫持家の着工が大きく水準を下げて推移していることが主因である。この背景としては、資産価格が長期的に下落傾向にある中、雇用・所得環境が厳しさを増していることなど、消費者の住宅取得マインドが低下していることが考



えられる。

公共投資は、総じて低調に推移している。工事の前払金保証契約実績に基づく公共工事請負金額は、昨年6月以降3月まで継続して前年を下回り、年度末にかけて発注が集中する1-3月期の受注においても、前年を大きく下回る指標がみられた。

輸出は、世界経済の減速を背景として、半導体等電子部品などの電気機器に加え一般機械などが減少していることから、大幅に減少している。地域別にみると、アジア、アメリカ、EUのいずれの地域向けも減少している。

輸入は、内需の弱さを反映して、半導体等電子部品などの機械機器を中心に減少している。地域別にみると、アジアからの輸入はアジアNIEsからの輸入が機械機器を中心に大幅に減少するなど減少傾向で推移しており、アメリカ・EUからの輸入も減少している。

鉱工業生産は、今年に入ってから2期連続で大幅に減少し、7月も減少した。輸出の減少等により、IT関連品目の生産が減少していることが主因である。

企業収益は、頭打ちとなっており、電気機械を中心に製造業では減益となっている。また、企業の業況判断は、製造業を中心に引き続き悪化している。倒産件数は、やや高い水準となっている。

雇用情勢は、依然として厳しい。完全失業率が過去最高の5%台となり、求人や残業時間も弱含んでいる。7月の完全失業率は、前月比0.1%上昇し、5.0%と過去最高になった。他にも、雇用情勢の厳しさを示す動きが引き続きみられる。新規求人数は前月比、前年同月比とも増加に転じたものの、新規求職件数が大幅に増加したため、新規求人倍率、有効求人倍率とも前月比低下となった。製造業の残業時間については、9ヵ月連続で前月比減となっている。雇用者数は、全体では概ね横這いで推移しているものの、製造業において弱い動きがみられる。「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合も、4-6月期は上昇している。

(内閣府「月例経済報告」より)

---

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

ちょっといいはなし

# 夕陽がまぶしい

東京ローカルの話をするのはまずいと思いましたが、頭を叩いても他に何も出てこなかったので、東京以外の人にはご免なさい。ただ、私が自慢する話ではないですが、まだ東京は日本の首都なので悪しからず。

さて、テレビを何気なく見ていると、背景として新宿高層ビル街が映し出されていることがしばしばあると思いませんか。今日は、この背景の人気者を眺めるベストスポットを探訪します。ただし、悲しいことにお金がないので、ホテルやレストランは除きタダ見スポットを探します。また、新しい高層ビルが雨後の筍のように建ってますが、全部調べる程連合総研は暇ではないので、分かる範囲で探します。

その昔、「太陽にほえろ」が全盛のころ、ローアングルから見上げる新宿高層ビル街がよく映し出されたのを記憶しているあなたはかなり年を取っています。残念ながら、今、懐かしのこの姿を見ることは出来ません。東京都庁がフンと威張って眼前に迫ってくるだけです。このかつてのベストスポット、新宿中央公園の南縁に行っても、ホームレスとお友達になれますが、高層ビル街全体は見えません。そこで、タダなので悔し紛れに都庁展望台に登ってみましょう。ああ、隣のビルがどアップで見えるだけです。

新宿高層ビル街全体を見るためには、新宿を離れなければなりません。ただし、新宿の西側、中央線沿線は避けましょう。住宅地なので我々一般人が登れる高層建築が少なく、高層マンションの住人が絶景を独り占めしていると考えると不愉快です。そこで、まず、新宿の南側、渋谷の高層ビルに行ってみましょう。実は、新宿高層ビル街は、やや南北に長く、東西に短くなっています。

す。したがって、南側の渋谷から見る新宿高層ビル街は、東西の広がりしがなく、ややスリムになっています。このため、渋谷からみる新宿高層ビル街は貧相で、ベストスポットとはいえません。欲求不満の新宿高層ビル街です。このため、北側の池袋からも痩せたお姿しか見れません。高層ビル街はふくよかな肥満体に限ります。

そこで残るは東側です。まず懐かしの霞ヶ関ビルに登ってみましょう。残念でした。遠すぎて良く見えません。やはり、霞ヶ関ビルは、皇居、丸の内、銀座を見るためのビルです。東京の高層ビルは使い分けましょう。丸の内、大手町の高層ビルも東京タワーも目の良い人だけにお勧めです。お台場からも良く見えません。やはり地球が丸いのは問題です。

もっと近づかなければなりません。連合総研のある飯田橋辺りが最適です。ありました、文京シビックセンターです。名前は気取っていますが、文京区役所です。実は、その25階の展望ラウンジこそ、タダ見の最強のベストスポットなのです。なんと、新宿高層ビル街のちょうど真後ろにあの富士山が見えるのです。2月と11月には、富士山を後背にして新宿高層ビル街のど真中に真っ赤な夕陽が沈む有難いお姿を眺めることができます。ただし、朝からアマチュア写真家が場所採りをして立錫の余地も無くなるので、闘う準備をして気合を入れてから出かけましょう。東京に来られた折に、相当暇を持て余したならば、ひとつお試しになっては如何でしょうか。

(高所快楽症)

[HP](#)、[D I O目次](#)

## [HP D I O目次](#)

事務局だより

### 【9月の主な行事】（但し10月は予定）

9月4日 中小労働代表制委員会 主査 佐藤博樹東京大学教授

5日 在宅介護ヘルパー研究委員会 主査 堀越栄子日本女子大学助教授

7日 ミクロ勉強会 講師 吉川薫白鷗大学教授

勤労者短観作業委員会 主査 藤井宏一主任研究員

10日 生計費構造の変化研究委員会 主査 舟岡史雄信州大学教授

11日 所内会議

シンクタンク懇談会事務局会議

20日 多様な働き方と労働時間 主査 八代充史慶應大学助教授

21日 勤労者短観作業委員会

26日 経済社会研究委員会 主査 田中努中央大学教授

勤労者短観アドバイザー会議 主査 藤井宏一主任研究員

27日 総務委員会

理事会・評議員会

活力ある安心社会をめざして出版記念会

10月2日 在宅介護ヘルパー研究委員会 主査 堀越栄子日本女子大学助教授

11日 ミクロ勉強会 講師 吉川薫白鷗大学教授

12日 連合リーダーズセミナー 講師 坂野潤治千葉大学教授

アジアの社会的対話 主査 鈴木宏昌早稲田大学教授

22日 E U諸国職業紹介比較 主査 島田陽一早稲田大学教授

### 【職員の異動】

<正規採用>

畠山 美枝（はたけやま みえ）

<ご挨拶>

2001年2月より人材派遣ラス・コーポレーションより派遣スタッフとして  
連合総研総務担当として勤務しており、9月1日付で正規職員として勤務し  
ております。何事にも積極的にチャレンジし、多くのことを吸収する中で  
少しでも早くお役に立ちたいと思っております。精一杯頑張りますので、  
ご指導・ご鞭撻の程、よろしくお願い申し上げます。

【編集後記】

鈴木不二一主幹研究員がベルリン自由大学で本年10月から来年2月までの  
4ヵ月間教鞭を執ることになりました。鈴木さんからはベルリン便りを  
送ってもらう予定であり、DIO等で紹介していきます。

[HP DIO目次](#)