

視点

雇用と暮らしの「底入れ」を一刻も早く

No.162 2002年6月

5月17日に発表された内閣府の「月例経済報告」は、「景気は、依然厳しい状況にあるが、底入れしている」との見解を示し、「景気底入れ宣言」と報道された。同日に発表した連合総研の第3回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（4月調査）による勤労者の意識からみた景気の現状判断も、「厳しいものの底入れ感」を示唆していた。けれども、雇用や所得環境の厳しさは一向にやわらいでいるわけではない。それが「今後の民間需要を下押しする」のではないかとする「月例経済報告」の先行き懸念は、勤労者の意識の面からも裏付けられている。

鉱工業生産は、2月、3月と前月比増が続き、4月、5月の予測指数も増加が見込まれていることから、生産活動にはようやく底が入ったといわれる。このことは、政府の「景気底入れ宣言」の有力な根拠のひとつとなっている。けれども、問題は、「底」の深さがどの程度だったか、である。2001年度の鉱工業生産指数94.0は前年度比10.2%の低下であり、下げ幅としては統計開始（1954年）以来最大、水準としては14年前の1987年度以来の低さとなっている。

戦後最大といってもよい最近の生産活動の低迷を背景に、「仕事と暮らし」をめぐる状況は悪化の度合いを深め、将来不安もまた未曾有の高まりをみせたまま、最悪水準の横ばいが続いているとみた方がよいだろう。昨年4月の連合総研第1回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」は、勤労者の感じている雇用不安・生活不安の深刻さを明らかにした。半年後の昨年10月、第2回調査では、状況がさらに悪化していることが

示された。第3回の今回調査では、前回、前々回との対比では「悪化に一服」という結果が示されているものの、水準としてみれば、雇用も暮らしも、依然として最悪の状況を脱しているとはいえない。あいかわらず、5人に1人が「失業の不安」をかかえ、勤め先のリストラ（不況対策・雇用調整）は過半数の人が実施していると答え、1年後の暮らし向きも3割の人が「悪くなる」とみている。

こうした結果は、他の調査機関のアンケートでも明らかにされている。例えば、隔月で実施されている日本リサーチ総研の消費者心理調査（4月調査）の結果も、「昨年8月から一本調子で悪化を続けた」消費者心理も「今年に入って悪化に歯止めがかかった」としつつも、「失業見通しが過去最高水準で横ばいなど」、依然として楽観できる状況にはないと指摘している。

とはいえ、生産活動の低下に若干なりとも底入れの傾向がみえるいまは、仕事と暮らしをめぐる最悪の状況を脱するための好機とみななければならない。現在の状況悪化と将来不安との、負の相乗効果の悪循環を断ち切るための政策転換が迫られている。金融面でのデフレ克服と財政面での有効需要喚起をめざした拡張的な財政・金融のポリシー・ミックスに本腰を入れる必要がある。アメリカ経済の回復など外需要因に支えられて輸出と生産に下げ止まりがみえたからといって、財政再建の自己目的化路線をふたたび浮上させるような、いつか来た道を歩むことは絶対にさけなければならない。国民生活の最悪の水準をこれ以上悪化させないためには、なしうる限りの政策の総動員こそが求められている。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

中国の威力と日本のものづくり

竹内 宏（竹内経済工房代表）

1. 中国経済は素晴らしい発展を遂げた。上海、北京、香港、杭州等の空港は成田空港より豪華になり、沿岸地域の主要都市はほぼ高速道路で結ばれた。大都市のインフラは整い、堂々たる一流ホテルが多くなった。

製造業では、鉄鋼、石油化学等の産業の他に、家電やIT関連等の産業が目覚ましく成長した。現在の中国は冷蔵庫、テレビ、洗濯機、オートバイ、IT部品、ディスクトップ型パソコン等で世界一の生産国になった。半導体、液晶、それらの材料などの生産も急速に拡大している。

今まで工業発展をリードしたのは外資企業だったが、最近では国有企業の子会社が目立って成長した。日本の家電メーカーが大きな赤字を計上し、リストラを実施している最大の原因は中国企業との競争に負けたからだ。

中国経済の強みは、日本の20分の一以下という低賃金の膨大な若年労働力と、素晴らしい管理能力や商品開発能力を持った高学歴のマンパワーが併存していることだ

電子部品、パソコン、テレビ等の工場では20歳以下の少女が黙々と働いている。彼女たちは短期間で仕事をマスターし、目がよいので、細かい作業を正確に行う。また作業の改善について積極的に意見を述べるようになった。中国の内陸部には10億人を越す貧しい人々がいる。そこから膨大な数の少女が沿岸地域の工業地帯に流出して、狭

い部屋に多人数で住み、熱心に数年間働き、お金を貯めて戻っていく。地方では物価が安いので、貯蓄は商店の開業、住宅の建設に当てる。この情報を聞いた貧困地帯の少女たちは雲霞のように工場へ集まってくる。

また中国経済の成長とともに海外留学生や海外の研究所・大学で研究していた人々が続々と帰国して、ハイテク産業のレベルを向上させた。従業員が数千人もいる工場の工場長は、多くの場合30歳代のバリバリの技術者で、留学帰りか海外で研修を受けた人だ。彼らは競争が激しいので新しい生産技術を導入するために、頻繁に海外に出掛ける。

最近中国政府はハイテク企業の育成に力点を置いている。そのために、全国数十カ所に大規模なハイテクパークを建設し、進出企業に手厚い優遇措置を与えた。北京・中関村のハイテクパークは面積75平方キロという巨大な規模であり、すでに北京大学、清華大学等の一流大学、200を超える研究所、1万社近い企業・研究所が立地している。NECを始め、日本の多くのコンピューター企業も研究所をつくった。

それらの企業には、ここで生まれた中国最大のパソコン・メーカー「聯想」がいる。またIBM等の海外一流企業の工場・研究所が多い。このハイテクパークのシリコンバレー事務所は40万人の研究者や留学生に対し、このパークでの起業や就業を働きかけている。

私は昨年秋に山東大学と浙江大学で講義したが、日本の学生よりもはるかに行儀正しく熱心に聞き、答えに窮するような鋭い質問を次々に浴びせてきた。こうした能力あるエリート達が争うように海外の先端技術を吸収してハイテク産業の担い手になっている。

2. ところで、日本では失業者の数がフリーターを含めると、500万人近くに達しているが、労働力不足に悩んでいる分野がある。その代表的な例はコンピューター・ソフトを開発し、制作する技術者だ。日本のコンピューターメーカーは半導体等のハー

ド分野で韓国やアメリカの企業に敗退したので、今度はソフトで優位な立場を築こうとしているが、日本には優れたハイテク技術者が少ない。

日本のコンピューター大企業は技術者不足を中国人でカバーしようとしている。中国の一流大学で会社説明会を開くと、素晴らしい能力を持った学生が集まるという。彼らは日本語は片言しか話せないが英語は流暢だ。社員には英語が話せる人が多いから、直ぐに仕事ができる。

採用した中国人を別々の職場にバラバラに配置すると、日本の企業風土や日本人の考え方に慣れる上に日本語の上達速度が速く、間もなく日本の企業向けの情報システムを開発できるようになるという。

大手コンピューターメーカーでは、それほど遠くない将来、パソコン・ソフト等の最先端技術の研究者・技術者は、中国人やインド人が多くなるために、その分野で働く人の言葉は英語になりそうだという。英語が話せる日本人技術者しか働けなくなる。

3. ところで、日本が今後とも強力なのは高級なIT技術を使った「統合型」の機械産業だ。その典型的製品は半導体生産設備、自動車、オーダーメイドの超小型演算装置やLSI、高性能の自動工作機械、ゲームソフト、高級ロボットなどである。

それは部品の性能や品質を巧みに調整しながら生産される。自動車産業で考えてみよう。ここでは2次、3次の下請けメーカーを含めると、一万社を越えるの部品メーカーの製品が調整され、統合されて、高品質、低コストの自動車が生産される。

技術者・デザイナー・販売部門代表が協力して新車の基本設計を決める。設計陣と工場現場や部品メーカーの間では必要な機能・品質・コストの細かい打ち合わせがすみ、両者の要求を調整するために設計変更が行われる。

工場では膨大な数の部品が部品メーカーから整然と絶え間なく組み立てラインに供給され、完成車が連続的に生産され、すぐに販売店へ送られる。部品供給の段階から販売店まで、どの過程でも余分な在庫が発生しないカンバン方式の管理が実施されてい

る。

このような効率的なシステムはOJTで鍛え上げられた「幅広い熟練」をもった社員が工場現場で絶えず新しい提案を行って生産ラインを改良し続けた結果だ。終身雇用システムと従業員に対する評価が「幅広い熟練」をもった従業員を育てた。工業化の歴史が浅い中国が、どう頑張ってもすぐに高級な統合型製品を作れないだろう。高級なものづくり産業は確実に日本に残りそうだ。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O 目次](#)

研究委員会報告

従業員代表制の法制化を考える

中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態

『「消極的労組」と「積極的社員会」は同等の機能』

(連合総研「中小代表制研究委員会」報告書の概要)

連合総研は、日本労働研究機構からの委託を受け、「中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究」（委員会主査：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）を実施した。

その結果、以下のことが明らかになった。第1に、常設の労使協議機関がある企業は、ない企業よりも労使コミュニケーションが良い。第2に、労働組合がある企業は、従業員代表制組織（社員会）の企業よりも労使協議の積極性と有効性が高い。第3に、「積極的社員会」は「消極的労組」と同等の機能と役割がある。第4に、労働組合と社員会ともに、自律性と主体性が堅持された時に役割と機能が最大化される。

そして、従業員代表制の法制化には、従業員代表組織の自律性と主体性を条件とし、常設の労使協議機関の設置が必要であることを提言した。

概要は、以下の通りである。

<研究概要>

1. 調査研究の目的

①新しい基準・労働力政策が展開されてきたが、これらは労使協定を実施の条件としているだけに、労働者代表制が重要な運営の要になっているのかを明らかにする。

②労働組合組織率が22.2%（2000年度）と低下する中で、無組合中小企業における従業員代表組織の経営参加の実態を明らかにする。

③事業推進には、従業員の納得性と協力が必要である。中小企業において、労働組合がない企業で、労使がどのように意思疎通を行っているのか、実態を明らかにする。

2. 調査の方法

100人以上500人未満の企業の総務・人事担当者を対象としたアンケート調査とヒアリング調査を、2001年10月から11月に実施した。

回収された調査票の合計605件に対して、「労働組合あり」は398件（65.8%）、「労働組合なし」が207件（34.2%）となった。ヒアリングは、「労働組合なし」が4社、「労働組合あり」が1社の合計5社を実施した。

3. 調査企業の属性

①会社の設立年代別構成は、全体では「1949年以前」が31.5%、「1950年代」が19.6%、「1960年代」が17.1%、「1970年代」が17.5%、「1980年代」が9.1%、「1990年代以降」が5.2%となっている。

②業種は、「製造業」が多く72.9%となっている。次に、「卸売・小売業、飲食

店」が9.4%、「運輸・通信業」が8.4%、「サービス業」が5.4%と続いている。

③社長の経歴は、「オーナー経営者」が49.7%、「親会社・系列会社からの派遣者」が31.5%、「一般従業員からの内部昇格者」が11.7%となっている。

④会社の資本系列は、「独立企業」が57.1%、「子会社」が34.8%、「関連会社」が12.1%となっている。

⑤親会社における労働組合の有無は、資本系列の「子会社」と「関連会社」では、親会社に労働組合が「ある」が82.5%、「ない」が15.4%となっている。

⑥調査した企業の経営状態は、3年間の平均売上高営業利益率が4.4%となっている。1995年を100とした時の2000年の平均売上高指数は、105.8となっている。平均正社員数は195.1人であり、平均年齢は38.9歳となっている。全正社員の離職率は、全体平均で全正社員に対して13.0%である。平均で労働時間をみると、年間所定労働時間は1,974.2時間であり、年間所定外労働時間は175.2時間、年間有給休暇取得時間は77.5時間である。その結果、年間総労働時間は、2,071.9時間となっている。

<研究報告書概要>

1. 分析対象企業における労働組合の組織状況

分析対象となった572社のうち、労働組合が組織されている有組合企業が64.5%で、労働組合が組織されていない無組合企業は35.3%であった（無回答が0.2%）。有組合企業のうち複数の組合が組織されているのは6.2%に過ぎない。また、複数の組合が組織されている企業を含め、最も組織率の高い組合を取り上げ、正社員の占める組合員の割合を見ると、過半数以上を組織するものがほとんどで、半数を下回るものは6.8%に過ぎない。分析対象となった有組合企業には、

正社員の過半数以上を組織する組合が組織されているものがほとんどである。

2. 労働組合の機能に関する経営側の評価

労働組合の機能に関する経営側の評価を見ると、評価にはばらつきがある。

第1に、労働組合が従業員の要望、不満を汲み上げる活動、すなわち労働組合の対従業員機能に関する評価は、＜積極的＞（「積極的に行っている」34.1%＋「まあ積極的に行っている」51.8%）が多く、＜積極的でない＞（「あまり積極的でない」13.0%＋「まったく積極的でない」0.0%）が少ない。しかし対従業員機能に関して「積極的に行っている」と経営が評価した組合は3分の1に留まる。

第2に、労働組合の機能は、対従業員機能だけでなく、従業員の要望を実現したり不満を解消するために、それらを経営に伝え、さらには労働組合として経営に対して発言していくこと、すなわち対経営機能が求められる。対経営機能を実現するために労働組合は、経営との話し合いの機会を持つ必要がある。経営との話し合いの機会としては、団体交渉と労使協議がある。団体交渉と労使協議の両者の開催状況を2000年度に関して見ると、団体交渉が実施されたのは92.8%、労使協議が実施されたのは92.2%となる。いずれも実施されなかった有組合企業は1.2%（4社）に過ぎない。労働組合は、対経営機能を実現するための機会を有しているものがほとんどである。

なお、労使協議には、常設のものだけでなく、団体交渉と同じく、必要に応じて開催されるものがある。ちなみに、有組合企業のうち常設の労使協議機関が設けられているのは76.9%である。だが、常設的な労使協議機関が設けられていない有組合企業においても、2000年度に労使協議が実施されており、その比率は76.3%となる。つまり常設的な労使協議機関が設けられていなくとも必要に応じて労使協議が行われている有組合企業が多い。

第3に、経営に対する発言の機会を有する労働組合が多いが、労働組合の対経営機

能に関する経営の評価にも落差がある。対経営機能に関する経営側の評価を労使協議の機会における労働組合の発言の積極度に関する評価で見ると、〈積極的〉（「積極的に行っている」58.2%＋「まあ積極的に行っている」33.6%）が多く、そのなかでも「積極的に行っている」と経営が評価した組合が58.2%と6割近くとなる。しかし〈積極的でない〉組合（「あまり積極的でない」7.9%＋「まったく積極的でない」0.3%）も1割弱存在し、こうした組合は対経営機能をほとんど果たしていない。

以上によると、経営側から見た労働組合の機能に関する評価では、対従業員機能と対経営機能の両者とも〈積極的〉とされた組合が多い。しかし、対従業員機能と対経営機能を比較すると、後者に比べて前者が積極的でないと評価する経営が多い。

さらに、図表1-1によれば、対従業員機能と対経営機能の両者に関して、経営側から「積極的」と評価された組合は83組合（25.5%）で、いずれかが「積極的」と評価され他方が「まあ積極的」と評価された組合は106組合（32.5%）となる。これら以外の組合（137組合、42.0%）は、対従業員機能と対経営機能の両者あるいはいずれかに関して改善の余地があることになる。とりわけ、対経営機能が「まったく積極的でない」と評価された26組合と対経営機能と対従業員機能の両者が「あまり積極的でない」と評価された13組合の両者を合わせた39組合（12.0%）は、労働組合としての機能がきわめて弱く、現状のままでは労働組合と言えないことになりかねない。

3. 従業員組織の機能に関する経営側の評価

労働組合が組織されていない無組合企業が35.3%を占めたが、この無組合企業にも従業員の発言機構が存在する。それは、従業員組織と労使協議の場である。無組合企業の65.5%には従業員組織が組織され、また14.2%には労使協議機関が設

けられている。

無組織企業における従業員組織の活動内容（複数回答）を見ると、「賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件を経営側と話し合っている」ものは39.7%で、「生産計画や経営方針について経営側と話し合っている」ものは11.5%となる。つまり、無組合企業に組織された従業員組織の約4割は、親睦機能だけでなく、対経営機能を備えた発言型従業員組織と言える。言い換えれば、労働組合的な機能を備えた従業員組織である。

そこで無組合企業に組織された従業員組織を取りだし、労働組合の場合と同じく、対従業員機能と対経営機能に関する経営側の評価を検討しよう。

第1に、従業員組織が従業員の要望、不満を汲み上げる活動、すなわち対従業員機能に関する経営の評価は、＜積極的＞（「積極的に行っている」9.9%+「まあ積極的に行っている」27.5）が約4割で、＜積極的でない＞（「あまり積極的でない」45.8%+「まったく積極的でない」15.3%）が約6割と多くなる。「積極的に行っている」と経営が評価された従業員組織は1割に留まる。労働組合に比べると、従業員組織の対従業員機能は弱いと言える。

第2に、従業員組織の対経営機能はどのようなものなのか。まず、対経営機能を実現する機会として、労使協議の開催状況を見ると、2000年度に労使協議が実施されたのは41.2%になる。従業員組織であっても経営側と労使協議を行っているものがかなりの比率となる。労使協議には、常設のものと必要に応じて開催されるものがあるが、従業員組織が組織されている企業のうち常設の労使協議機関が設けられているのは17.6%である。2000年度に従業員組織と労使協議を行った企業が41.2%であったことから、常設の労使協議機関が設けられていない従業員組織の中に必要に応じて労使協議を実施しているものがかなりあることが分かる。

第3に、経営に対する発言の機会を有する従業員組織もかなりを占めるが、その対

経営機能に関する経営の評価には落差がある。対経営機能を労使協議の機会における従業員組織の発言の積極度に関する経営側の評価で見ると、＜積極的＞（「積極的に行っている」29.6%＋「まあ積極的に行っている」50.0%）は8割と多いが、そのなかで「積極的に行っている」と経営が評価した従業員組織は約3割で、労働組合の場合に比べて低くなる。他方、＜積極的でない＞従業員組織（「あまり積極的でない」18.5%＋「まったく積極的でない」0.0%）も2割弱となる。

以上によると、経営側から見た従業員組織の機能評価は、対従業員機能と対経営機能の両者とも＜積極的＞とされた従業員組織がかなりを占めるものの、労働組合に比べるとその比率は低い。また、対従業員機能と対経営機能を比較すると、後者に比べ前者が劣ると評価する経営が多い。この点は、労働組合の場合と同様となる。

さらに、図表1-2によれば、対従業員機能と対経営機能の両者に関して、経営側から「積極的」と評価された従業員組織は7組織（5.7%）で、いずれかが「積極的」と評価され、他方が「まあ積極的」と評価された従業員組織は24組織（19.7%）となる。この両者の合計は25.4%で、これらの従業員組織は、労働組合と近い対従業員機能と対経営機能を備えているものと言える。つまり無組合企業に組織された従業員組織の4分の1は、労働組合に近い機能を果たしている。

他方、これら以外の従業員組織（91組織、74.6%）は、対従業員機能と対経営機能の両者あるいはいずれかに関して改善の余地が大きいことになる。とりわけ、対経営機能と対従業員機能のいずれかが「まったく積極的でない」と評価された71組織と対経営機能と対従業員機能の両者が「あまり積極的でない」と評価された5組織の両者を合わせた76組織（62.3%）は、従業員組織としての機能がきわめて弱いものとなる。

4. 従業員組織の機能と労使関係観や労働組合観

従業員組織の対経営機能と対従業員機能の関する経営側の評価に基づき、当該企業の労使関係観と労働組合間を検討しよう。

図表1-2で、対経営機能と対従業員機能の両者とも「積極的」であるもの、「積極的」と「また積極的」の組み合わせのもの、両方が「まあ積極的」とされた31の従業員組織を積極的従業員組織とし、他方、両者とも「まったく積極的でない」もの、一方が「まったく積極的でない」で他方が「あまり積極的でない」であるもの、両方が「まったく積極的でない」ものを合わせた65の従業員組織を消極的従業員組織として、両者を比較しよう。なお、無組合企業でかつ従業員組織がない企業もこの比較に加える。つまり積極的従業員組織、消極的従業員組織、無従業員組織の3類型に関して、経営側の労使関係観と労働組合観を見よう。

まず、労働組合に関する考え方から見ていこう。「貴社を経営する上で、労働組合をどう思いますか」と問い、「あったほうがいい」、「どちらかといえばあったほうがいい」、「どちらかといえばないほうがいい」、「ないほうがいい」、「わからない」の5つの選択肢を用意した。積極的従業員組織、消極的従業員組織、無従業員組織で経営の回答を比較すると、労働組合結成を受容する回答（「あったほうがいい」＋「どちらかといえばあったほうがいい」）は、3類型とも20%弱で大きな違いはない。しかし、労働組合の結成に否定的な回答（「どちらかといえばないほうがいい」＋「ないほうがいい」）は、積極的従業員組織が70.0%、消極的従業員組織が63.1%、無従業員組織が59.1%となり、積極的従業員組織では、無従業員組織に比べて否定的な経営が多い。これは、積極的従業員組織では、「わからない」の回答が少ないことによる。

労働組合がない方が良いとした理由（3つまで選択）を見ると、「労働条件の向上を次から次へと求めるから」と「労働組合は経営者と対決するものだから」との回答が、無従業員組織（前者16.3%、後者5.4%）に比べ、積極的従業員組織（前者38.1%、後者28.6%）と消極的従業員組織（前者29.3%、後者17.1%）で多く、とりわけ積極的従業員組織で比率が高い。

また、労働組合が結成されようとした場合の対応では、「企業内だけの活動を行う労働組合であればよい」が、積極的従業員組織で34.6%、消極的従業員組織で36.1%、無従業員組織で16.1%となり、「上部団体が正常な労使関係を作るための指導をしてくれればいい」が積極的従業員組織で15.4%、消極的従業員組織で6.6%、無従業員組織で8.9%となる。無従業員組織の企業に比べ、従業員組織が組織された企業は、労働組合が結成された場合も、企業内だけの活動を行う労働組合の組織化を希望している。

さらに従業員組織が従業員代表制として十分機能した場合の労働組合に関する考え方をみると、「従業員組織があれば労働組合はいらない」と回答した経営は、積極的従業員組織で71.0%、消極的従業員組織で73.4%、無従業員組織で57.4%となる。つまり、従業員組織が既に組織化されている企業では、その機能の強弱に関係なく、従業員組織が従業員代表制として機能するならば、労働組合はいらないとするものが多い。ちなみに労働組合が組織された企業ではこの比率は、14.6%に過ぎない。

以上によると、無組合企業でかつ従業員組織が組織されていない企業に比べ、従業員組織が存在する企業は、労働組合の結成に否定的で、従業員組織が従業員代表として機能するならば、労働組合は不要とするものが多くなる。とりわけ積極的従業員組織が存在する企業は、労働組合を不要とするものが目立つ。これは、労働組合は、労働条件の向上を次から次に要求し、経営に対立するものと考えていることが背景にある。

<報告書の構成>

序章 「調査の実施概要と回答者の属性」

第1章 「総論」

第2章 「有組合企業と無組合企業における労使コミュニケーション」

第3章 「会社の人事担当者からみた労働組合の評価とその効用」

第4章 「労働組合と従業員代表組織の役割・機能の相違と在り方」

<研究委員会構成>

主査 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授 第1章総論

委員 土屋 直樹 武蔵大学経済学部専任講師 第2章

木村 琢磨 東京大学大学院経済研究科修士課程 第3章

川田 琢之 東海大学法学部専任講師

丸山 満 ゼンセン同盟常任中央執行委員

相馬 末一 J A M常任参与

事務局 序章・第4章

中尾 和彦 連合総合生活開発研究所主任研究員

青木 誠 連合総合生活開発研究所研究員

[HP、D I O目次](#)

[HP D I O目次](#)

意義と課題①

従業員代表組織の法制化は妥当であるか

神戸大学教授 大内 伸哉

従業員代表法制化論の背景

言うまでもなく、企業内において、労働条件や経営問題などについて、従業員が一定の関与ができるツールが存在していることは望ましい。そして、このようなツールの存在は、労働者の利益を守るために役立つだけでなく、企業側にとっても、円滑な経営を進めるうえで必要なものである。

このようなツールとしてまずあげられるのは労働組合である。しかし現実には、労働組合が組織されている企業は、64.6%にとどまる（日本労働研究機構・連合総研『中小企業における従業員代表法制と労使コミュニケーションの実態研究報告書』[以下、本報告書]による）。また労働組合が組織されている企業の多くは大企業である。そのため、多くの中小企業においては、労働組合の不存在という事態が生じている。

もちろん、労働組合が存在していないということが、ただちに労働者代表の欠如を意味するのではない。労働組合がなくとも、従業員代表組織があるという企業は、全体の22.9%（無組合企業の65.5%）存在している（本報告書による）。

このように、無組合企業においても従業員代表組織がある程度広がっており、しか

もその従業員代表組織の中には、労働組合と同等の機能（対従業員機能、対経営機能）を果たしているものも少なからず存在しているという実態がある以上、従業員代表組織を労働組合とは別に法制化して、企業内労働者代表制を完備させようとする主張（これを、従業員代表法制化論と呼ぶこととする）には、それなりの説得力があると思われる。

従業員代表法制化論の問題点

しかし、従業員代表法制化論の主張のもつシンプルな説得力には、何も「落とし穴」がないのであろうか。ここでは、さしあたり、次のような論点を指摘しておきたい。

第1に、労働者が労働組合を結成したり、組合活動をしたりすることは、憲法（28条）という国の最高法規によって保障されている。憲法より下位にある法律は、この憲法の趣旨と整合的でなければならない。憲法は、労働者の自発的な団結である労働組合の果たしてきた歴史的使命を考慮に入れて、これに法的な保護を与えようとしたものである。法律により労働組合の結成や活動を制限する場合にはそれは違憲とされるし、また使用者により労働組合の結成や活動を侵害する行為は不当労働行為として禁止されている。現行の労働組合法とは別に、従業員代表制度の立法化を行おうとする場合には、それが憲法と整合性を有するということがきちんと正当化されていなければ、憲法論・法律論として不十分であるとのそしりを免れないであろう。

第2に、では、従業員代表制度の立法化は、憲法と整合性をもちながら行うことは可能なのであろうか。たしかに、従業員代表制度の立法化が行われたとしても、別に労働組合が結成できなくなるわけではない。しかし現実には、いったん企業内に従業員代表組織が制度化されると、その企業内に労働組合が新たに結成される余地はきわめて小さくなるであろう。実際、アメリカでは、労働組合との交渉を嫌った

経営側が、自ら「御用組合」（カンパニー・ユニオン）を結成して純正な労働組合の誕生を阻止するという事態が起き、その反省から、労働組合以外の従業員代表組織の結成は不当労働行為として禁止されている。日本でも、使用者のイニシアティブで自主性を欠く労働組合が結成されると支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に該当する可能性が高い。いずれにせよ、無組合企業における従業員代表組織の設置を法的にサポートすることは、労働組合の結成への阻害行為となりうるし、有組合企業においても労働組合の活動の阻害要因となりうるのである。

もちろん、外国でも、ドイツのように、労働組合以外の従業員代表組織（事業所委員会あるいは経営評議会と呼ばれる）が法律上制度化されている国もある。しかし、ドイツでは、労働組合は企業外の企業横断的組織であり、事業所委員会は企業内の労働者代表の空白を埋めるという機能を果たすものである。そのため、事業所委員会の存在が労働組合の結成を妨げるという事態は考えにくい。さらにドイツでは、労働組合の締結する労働協約と事業所委員会の締結する事業所協定との関係について、協約優位の原則が定められており、事業所協定が、労働組合の締結する労働協約によって通常規制されている事項を規制の対象とすることは許されない（共同決定事項についても、労働協約の規制があれば、事業所委員会には共同決定権は認められない）。つまり、ドイツのように、従業員代表組織が、組織基盤としては労働組合と衝突しない国でも、労働組合の活動領域が従業員代表組織によって侵害されないよう、慎重な配慮がなされているのである。

第3に、以上のように従業員代表制度の立法化に消極的な法律論を述べたとしても、日本の労働組合は、企業別組合であり、経営側との間で、団体交渉やストライキを前提とした敵対的關係ではなく、労使協議を重視した協調的關係を形成しようとしてきたことからすると、実質的には、そもそも従業員代表的な労働組合である、という評価もできるかもしれない。しかし、労働組合が従業員代表的な実態を有していることから、労働組合と従業員代表とを同視するということには論理の飛躍がある。というのは、労働組合がストライキなどの争議権を留保したうえで、あえて協調的な労使関係を築くということは「労働組合」の戦略としてありうるとし

ても、そこから、労働者代表として、団体交渉権や争議権をもとから有さない従業員代表組織で十分であるという結論は当然には導き出されないからである。

実は、この点が、従業員代表法制化を考えるうえでの重要な論点である。労使間のコミュニケーションという観点を重視すれば、従業員代表組織でも労働組合でも大差はないであろう。また労働組合であっても、「駄目な労働組合」もあるのであり、そうであれば「頑張っている社員会（従業員代表組織）」のほうがよいということにもなる（報告書4章も参照）。ただ、経営側と労働側の利害は潜在的には対立するものであることからすると、労働者代表の制度を構想する際には、経営側とのコミュニケーションという観点だけでなく、労働者の利益が決定的に損なわれる措置が経営側によってとられようとしているときに、それをどこまで阻止することができるのか、という観点も念頭に入れておかなければならない。労働組合の力の主たる源泉は、団体交渉権や争議権を保有して、「自力」で経営側との交渉力の格差を是正していくことができる点にある。団体交渉権があるとは、具体的には、経営側を交渉のテーブルに引っ張り出すことだけでなく、合意形成に向けた誠実な交渉を求めることもできるということであり、また争議権があるとは、団体交渉において交渉を有利に進めるために実力で圧力をかける手段があるということである。

このような労働組合の本質からすると、経営側にとっては、労働組合よりも、従業員代表組織のほうが御しやすいのは明らかである。また無組合企業において、法律で従業員代表組織を設置させようと強制ないし誘導する場合、実質的にイニシアティブをとるのは経営側となる可能性が高い。従業員の中に積極的に企業内労働者代表を作ろうとする動きがあるのならば、最初から労働組合が結成されているはずだからである。このことは、無組合企業における従業員代表組織は、経営にとって都合のよい労働者代表機関となる危険性が高いということの意味しよう。そして、いったん従業員代表組織が設置されれば、経営側からこれを労働組合に代替させていくインセンティブはきわめて小さいということは、「従業員組織が既に組織化されている企業では、その機能の強弱に関係なく、従業員組織が従業員代表制として

機能するならば、労働組合はいらないとするものが多い」という経営側の姿勢（本報告書の分析結果）からも示唆される。

労使間の円滑なコミュニケーションは、無用な労使紛争を減らし、労働者にも利点が多いかもしれない。しかし、繰り返し述べるように、「対経営機能」とはコミュニケーションという面だけから見べきではない。争議権を背景とした団体交渉において労働者の利益を守ることができるかどうかという点で、従業員代表組織と労働組合との間には本質的な違いがあるのである。しかも、無組合企業における従業員代表組織は、労働組合と同じ機能を果たすことができるわけではないにもかかわらず、労働組合に代替する労働者代表機関に定着してしまう可能性が高い。このような従業員代表組織を法律で強力にサポートすることは、長い目で見て、労働者にとって望ましいことであろうか。

なお、従業員代表制度が立法化されようとする場合、現行の過半数代表制との関係も一括して検討される可能性が高い。過半数代表制は、労働基準法を初めとする労働保護法の規制を緩和させるという機能も一部果たしている（時間外労働に関する三六協定を参照）。したがって、労働保護法の規制を緩和させるような労使協定の締結主体としてふさわしい労働者代表はどのようなものであるのか、という観点から従業員代表制度の問題を検討していくことも求められる。

おわりに

従業員代表組織の法制化は労働組合の地位を弱めるおそれがあるということを、労働組合はよく自覚しておく必要がある。もちろん、自覚のうえでの選択であれば仕方がない気もする。現存の労働組合が、誤った選択をして、それにより衰退していくのはどうしようもない。しかし、この選択が、将来の労働組合の生成の芽まで摘む可能性があることも、ぜひ自覚しておいてもらいたい。

労働組合のナショナルセンターとしてもっと検討してほしいのは、労働組合という

労働者代表機関を、いかにして無組合企業に及ぼしていくかである。労働組合は、労働者の「自力」による利益代表であるべきだとすると、このような組織化は法律の手を借りて行うべきではないのである。

従業員代表法制は、いかに精密な法制を構想して、労働組合の地位を脅かさないように配慮したとしても、労働組合がない企業において、「自力」による組合の組織化を放棄して、別の組織原理に基づく労働者代表形態（つまり従業員代表）を承認するという側面が残る。しかも、報告書の中では、「従業員代表制の法制化には、従業員代表組織の自律性と主体性を条件とし、常設の労使協議機関の設置が必要である」とされている。まさに労働組合的な従業員代表組織を法律により実現しようとする提言のように思われる。ここには、実は、労働組合が組織強化をするためには、経営側の解雇権を活用したユニオン・ショップを使ってもよいのだ、ということと同じような「他力」の活用という論理がはたらいっているように思われる。つまり、労働者・従業員の任意・自発による組織化という論理の放棄である。しかし、「自力」を放棄することは、労働組合の自殺行為にほかならないであろう。

筆者がこのように労働組合に厳しい言葉を投げかけるのは、労働者の「自力」の団結である労働組合というモデルに大きな期待を寄せているからである。21世紀の社会において、労働組合は、NPOやボランティアといった新たに勃興している市民運動にとっての一つのモデルとなるべき存在である。市民運動がその活動のサポートを法律や行政にすぎるとするのは、それが短期的には効果があっても、長期的には墮落につながるであろう。労働組合が、今後の市民運動の反面教師とならないことを祈るばかりである。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

意義と課題②

日本における従業員代表法制の課題 —労働者代表機関としての従業員代表と労働組合—

東京学芸大学教授 野川 忍

1. 労働者代表法制の必要性

日本の労働関係法制度は、多くの規定により事業場単位の労働者代表機関を想定した定めを置いている。たとえば労働基準法は、周知の時間外・休日労働協定（通称「36協定」）をはじめとして、当該事業場の過半数組合か、過半数組合がない場合には過半数代表が締結当事者となる12もの労使協定事項を掲げているし、そのほかにも、就業規則の作成・変更の場合の意見聴取や、いわゆる企画業務型の裁量労働制を導入する際に必要とされる「労使委員会」の労働側代表の選出にも関わる機関として、過半数組合と過半数代表とが掲げられている。このような過半数組合もしくは過半数代表の機能が定められている実定法は、労基法以外にも、育児・介護休業法や労働安全衛生法、労働契約承継法、賃金支払確保法など多数存在しており、すでに日本の法制度においては事業場の過半数の労働者を代表する組織は一定の地歩を得ていると評価する事ができる。

ところが他方で、このような法制度は必ずしも実際に十分な機能を果たしているとは言えない。上述の36協定は、時間外休日労働が行われている事業場の30%ほどで

しか締結されていないし、締結されている場合でも、その内容について実質的に従業員全体の意向が充分反映されている場合は少なく、またそのような協定でさえ、厳格に遵守されていないというのが実情である。その他の過半数組合・過半数代表に関する制度も、残念ながら似たような状況にある。

こうした現状をもたらしている原因はいくつか考えられるが、中心的な問題の一つが、過半数組合の存在しない事業場における過半数代表の制度がきわめて曖昧で不分明であることであろう。98年の労基法改正までは、過半数代表になれるのはどのような労働者であるか、またどのように選出するのか、といった基本的な点についてさえ法の規定は存在しなかったし、現在でも、複数の過半数代表の可能性や、常設機関として設置する事の要否、さらには組織としての運営のあり方などは全く不分明な状況である。

他方で、労働組合の組織率の低下傾向や、雇用・就労形態の多様化が明らかになるにつれ、労働者の利益を代表する組織についても多様なあり方が模索されるようになってきている。つまり、労働者代表制の確立と機能の充実とは喫緊の課題として意識されているのである。

そこで以下では、なぜ日本の労働者代表制は、法の定めにも関わらず労働組合だけに特化してしまったのか、またどのようにして現状を克服しうるのかについて、ささやかな考察を試みたい。

II. 労働組合と従業員代表

一 二大労働者代表制の構造

日本の労働法制においては、労使の間で労働者の利益を代表する組織は労働組合に限定されるという前提のシステムが提供されてきた。前述の過半数代表の機能についても、これが発動されるのは、あくまでも当該事業場に過半数組合が存在しない場合の、言わば事前の措置として位置付けられているのであって、立法当初は、や

がて大多数の労働者が組合に組織されるようになれば過半数代表制度はその役割を終えるとの想定もあったようである。そこで、その後大幅に拡大された過半数代表の機能も、過半数組合が存在しない場合に、そのつど選出されて所定の役割を果たすという構造を一貫させており、労働組合とは一応独立した常設の労働者代表機関という性格付けはまったく与えられないまま今日まで推移したのである。

しかしながら、職場の従業員の利益を代表する組織の形態が、労働組合に限られないことは言うまでもない。日本と比較しうる先進資本主義諸国を概観すると、むしろ労働組合と職場の従業員代表組織とが制度的にも実態としても併存し、それぞれ固有の機能を果たしている場合が通常であると言える。たとえばドイツでは、周知のように産業別に組織された労働組合と、事業所ごとに選出される事業所委員会（常設の従業員代表機関）との二重構造が定着しており、前者は産業別の労働条件の基準と枠組みとを使用者団体との労働協約によって確立し、後者は事業所ごとの労働者の処遇に関して使用者と共同決定システムにより協議・決定して行くという役割を担っている。また、従業員代表制が存在しないように見えるアメリカでは、いわゆる排他的交渉代表制度が法定されており、当該事業場において労働組合が過半数の賛同を得た場合にのみ、全労働者を代表して使用者と団体交渉を行うことができることとされている。すなわち、アメリカにおいては労働者は、職場の労働条件全体が労働組合によって規制を受けるか、そうでなければ全く個別の労働契約によることとなり、労働組合の機能と従業員代表の役割とが常に一致する制度をとっていると見えよう。

日本において労働組合以外の労働者代表機関が制度的な基盤を持たないのは、労働組合が戦後急速に拡大した当初の企業別単位を基本とする組織形態を維持し続け、欧米型の産業別労働組合へと変貌しなかったという点に最も大きな要因があるものと思われる。よく知られているように、日本の労働組合の構成員は、企業の非管理職層の正規従業員とその範囲がオーバーラップしており、労働組合とはすなわち企業別の社員組合であるという形態が一般化し、強固に定着したのである。いかなる理由でそのような事態が生じたかについては詳述を避けるが（第二時対戦中の産業

報告会の組織形態に端緒を求める考え方が強い)、そのために日本の労働組合は、付与された権利は欧米型の労働組合とほぼ同様である(労働三権や労組法記載のさまざまな権利に加え、労働協約の効力など)が、組織形態や活動の実態はむしろ欧米の従業員代表機関に酷似するという変則的な様相を見せる事となった。そこで、団結は個人の自由であるという建前をとりながら実際にはユニオン・ショップ制によって従業員たる地位と組合員たる地位とを一致させたり、一企業の構成員と言う意味で労使の利害の同一性が大きいために、団体交渉よりは労使協議が労使関係の基軸をなすなどの状況が一般化したのである。

このような事態は、いわゆる日本型の労使慣行として高度経済成長の基盤となったものであるが、安定成長と成熟社会の形成とが目標となった現在においては、二重の意味で改善が不可欠であると言わざるを得ない。一つには、日本の労使関係法制は、労組法18条による地域単位の一般的拘束力や最賃法11条の労働協約による最低賃金制などに見られる通り、労働組合のありかたとしては、実態として定着している企業自己完結的な組織形態を、少なくとも法制度上は一般的な形態とは想定していないという事実である。労働組合は憲法28条によって直接承認された社会的組織であるから、法制度と実態との乖離はできるだけ解消させる事が望ましい。二つめには、企業変動を促進する法改正の進捗(純粋持株会社解禁、民事再生法制定、企業分割制度創設等)や、就労・雇用形態の多様化などにより、労働組合だけでは労働者の利益を代表することが不可能になりつつあることも重視しなければならない。

要するに、一方では労働組合が労働組合としてのアイデンティティーをあらためて確立することが求められるとともに、他方では、労働組合以外の労働者代表機関として曲がりなりにも制度上の根拠を有する過半数代表制を、常設の従業員代表機関として法認し、かつ促進する事が必要となるのである。

III. 従業員代表法制への道

連合総研の本書掲載調査（「中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究」）によれば、中小企業という制約の下ではあるが、概ね以下の事実が明らかである。

第一に、常設の労使協議機関を有する企業は、そのような機関のない企業に比べ労使コミュニケーションが円滑に進んでいる。この協議の労働者側代表が機関としてどのような実態にあるのかは定かではないが、少なくとも、労働者の利益を代表する存在の有効性は明らかであろう。

第二に、労働組合と従業員代表機関とでは、対経営機能についても対従業員機能についても、前者の方にはかなり積極性が認められる事である。このことは、組織として制度上の根拠を有し、一定の法的な権限も与えられていなければ、具体的な局面について十分な機能を果たす事が難しい事を表していると言える。

そして第三にそのような従業員代表機関であっても、積極的な活動を展開できる場合には、少なくとも消極的にしか活動しない労働組合よりははるかに有効に機能し得るという点も注目すべきであろう。労働組合が企業内労使関係の円滑な形成と発展に寄与するのは、従業員の代表として積極的に活動することが前提となっているのであり、そうでなければ、むしろ活発な従業員代表機関の方が有意義であると考えられるのは当然である。

こうした傾向を踏まえ、かつ国際的な動向や労働市場の変化を前提とするならば、従業員代表法制のあるべき姿はおのずから見えてくるのではないだろうか。

一つには、新しい従業員代表機関は職場の労働組合を排除する性格をもつべきではないということである。具体的には、労働組合が実際に大多数の従業員を組織して活発に活動している場合のように、従業員代表としても十分な機能を果たしているならば、労働組合本来の機能にいわば附随するものとして、そのような従業員代表機能をも法的に認めるのが現実的である。

二つ目に、したがって新しい従業員代表機関は、職場に従業員の代表たりうる労働組合（具体的には当該事業場の労働者の過半数を組織する労働組合）がない場合に、従業員の選挙によって選出されることが原則になるであろうということである。そしてその活動の基本的ありかたも、労働組合のようにストライキ権を背景とした労使対立的行動ではなく、共同決定や定期協議を主軸とした協働的な性格を基本とすることになる。

そして最後に、労働組合は、これからの企業変動のダイナミズムに対応して、個別企業内で完結してしまわない組織形態への改組を急ぐこととなる。企業別組織どろろがネットワークを形成して企業の外側に執行部を設立し、機能としては外部労働市場のコントロールを中心に据えて、職種や産業毎の労働条件の相場形成や、労働者の不利にならない流動的労働市場の形成、さらには普遍性を持つ職業訓練機関を労使共同で設立・運営する事など、より包括的な役割を獲得することが望まれる。そして個別事業場における諸問題は、自らの指導の下にある従業員代表機関にゆだねていくことが必要となる。

日本における従業員代表法制の実現は、不安と焦躁の中にある労働者一人一人に安心を与え、活力を取り戻すための不可欠の前提でもある。労使がこの点について真剣な討議を進め、速やかな法制化が実現する事を期待したい。

[HP D I O 目次](#)

第3回 『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』 調査

基礎集計結果（2002年4月調査実施）

- 景気の現状判断は厳しいものの底入れ感、来年の見通しも悪化に一服
- 依然高い雇用不安：5人に1人が失業の不安、6割が雇用不安の自己防衛、4割弱が自分と身近での倒産や失業等の経験者あり
- 勤め先での不況対策・雇用調整は、過半数が実施、「賃金カット」の割合が高まる
- 勤め先の「安易なリストラ回避・雇用維持に努めるべき」が3分の2
- 世帯収入・支出、暮らし向きは悪化に一服、生活全般の満足度はほぼ横這い
- 税制改革は、所得税の累進税率について「現行より高所得層の税負担を強める」が半数、将来の税負担増の方法として消費税と所得税の引き上げが拮抗
- 望ましい働き方は、当面（2～3年）は正社員・公務員志向、10年後は多様化、当面の働き方を選ぶ理由は、正社員・公務員は収入の安定、非正社員では多様
- ワークシェアリングは過半数が関心、多様就業対応型に8割賛成、雇用維持型(緊急避難型)、雇用維持型（中高年対策型）、雇用創出型にも6割賛成

RENGO-RIALS

1. 調査目的

勤労者の意識からみた景気・雇用・生活の動向を明らかにし、雇用と生活の質の改善という視点から、政策的諸課題を検討するに当たっての基礎資料を得ることを目的とし、2001年4月に第1回調査、2001年10月に第2回調査を行い、今回の調査が第3回目である。

2. 調査の対象

首都圏及び関西圏に居住する20代から50代の民間企業に勤める雇用者

3. サンプル数及び抽出方法

「平成9年就業構造基本調査」の首都圏、関西圏の雇用者の性・年齢階層・雇用形態（正社員、パート・アルバイト）別の分布及び人数規模を考慮したサンプルの割付基準を作成、(株) インテージのモニター(全国約10万人)の中から、住居形態が把握でき、首都圏、関西圏に居住する900名を抽出。

前回回答者は、今回調査では対象外とした。

有効回答数832名、有効回収率92.4%（雇用者759名、回収率84.3%）

4. 調査時期、調査方法及び調査実施機関

2002年4月4日(木)～4月15日(月)、郵送自記入方式。(株)インテージに調査を委託。

担当：藤井宏一、篠田芳範

[? 基礎調査結果（ワード形式、自己解凍ファイル） ?](#)

[? 基礎集計表（エクセル形式、自己解凍ファイル） ?](#)

※ファイルが大きいため、ダウンロードの際に時間がかかります。

ファイルを開くか、保存する

か聞いてくるときは「保存」を選んでください。ダウンロードに時

間がかかって、画面が固ま

ったように見えるときがありますが、しばらくお待ちください。

※自己解凍ファイルは、ダウンロードしたファイルを適当なフォル

ダに格納し、ダブルクリックしてくださ

い。

[? 第1回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H13年6月発表\)](#)

[? 第2回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H13年12月発表\)](#)



[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、アメリカの景気回復が、製造業を中心とした生産の回復につながっている。

アメリカの景気は回復している。個人消費は増加している。住宅建設は増加傾向にある。設備投資の減少幅は縮小しているが、非軍需資本財受注は減少した。生産は回復が続いており、稼働率は上昇している。失業率は上昇したものの、雇用は持ち直している。物価は安定している。

アジアをみると、景気に回復の動きがみられる。中国では、政府支出の拡大から、景気の拡大テンポはやや高まっている。韓国では、景気は緩やかに拡大している。台湾、シンガポール、マレーシアでは、景気に回復の動きがみられる。タイでは、景気は回復している。

ヨーロッパをみると、①ユーロ圏では、景気は低迷しているものの、生産は下げ止まりつつある。ドイツでは、景気は低迷している。フランスでは、景気は減速しているものの、生産は下げ止まりつつある。②イギリスでは、景気は減速が続いているものの、持ち直しの兆しがみられる。

国内経済の動き

景気は、以前厳しい状況にあるが、底入れしている。

雇用情勢は、依然として厳しい。完全失業率が高水準で推移し、求人や賃金も弱い動きが続いている。3月の完全失業率は、前月比0.1%ポイント低下し5.2%となった。完全失業者について求職理由別にみると、最も多い非自発的な離職による者の増加幅は、前月とほぼ同水準となっている。雇用者数については、減少に歯止めがかかっている。

新規求職件数が大きく減少したことから新規求人倍率が上昇したものの、新規求人数は減少、有効求人数も引き続き減少しており、求人は弱い動きが続いている。賃金の動きをみると、定期給与は前月比で減少しており、弱い動きが続いている。

個人消費は、横ばいで推移するなかで、一部に底固さもみられる。需要側と販売側の動向を総合してみると、横ばいで推移するなかで、一部に底固さもみられる。所得面で弱い動きが続いていることなどから全体的な基調の改善には至らないものの、消費者マインドに改善の動きがみられることなどから一部の業種や支出項目においては増加の動きがみられる。消費者マインドは、依然として水準は低いものの、やや改善がみられる。また、国内卸売物価は、横ばいとなっている。消費者物価は、弱含んでいる。

設備投資は、減少している。生産及び企業収益の減少等を背景に平成13年に入って以降減少が続いている。

輸出は、アジア向けを中心に増加している。輸入は、横ばいとなっている。

貿易・サービス収支の黒字は、増加している。

企業収益は、製造業を中心に大幅に減少している。また、企業の業況判断は、厳しい状態が続いているが、大企業においては下げ止まりつつある。倒産件数は、高い水準となっている

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O 目次](#)

事務局だより

【5月の主な行事】

2日 生計費構造等の変化と21世紀国民生活の展望に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄信州大学教授

8日 経済社会研究委員会 主査 田中努中央大学教授

9日 雇用政策勉強会 講師 石水喜夫氏

13日 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査アドバイザー会議

16日 ミクロ経済学勉強会 主査 吉川薫 白鷗大学教授

活力ある安心社会のための基本政策研究委員会

主査 栗林世連合総研所長

17日 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査記者発表

於：厚生労働省記者クラブ、三田クラブ

23日 所内会議・研究部門会議

経済構造の変化と雇用労働についての調査研究委員会

主査 今野浩一郎 学習院大学教授

24日 勤労者の生活の質の継続的測定に関する調査研究委員会

主査 藤井宏一 連合総研主任研究員

29日 経済社会研究委員会 主査 田中努中央大学教授

【編集後記】

6月は、いよいよサッカーのワールドカップ。世界で最も見る人の多い祭典であるといわれる。経済効果や日韓関係の進展に期待したいところである。もちろん、日本代表の活躍も。(末)

[HP D I O 目次](#)