

## 視点

# 登録ヘルパーの就業条件の改善を

No.163 2002年7月

介護保険が施行されて1年経過した昨年、各種団体で介護保険制度に関連したたくさんの調査が行われた。これらの調査で介護ヘルパーの問題がとりあげられている。さまざまな就業形態の従事者がいることが介護サービス事業の特徴であり、その一つに「登録ヘルパー」がある。（財）雇用開発センター（厚生労働省所管）の『介護労働者の精神的緊張とその影響に関する研究』（平成14年3月）も「居宅介護職」（＝ホームヘルパー）を調査対象としている。この調査で「登録ヘルパー」について奇妙な定義がされている。

すなわち、「居宅介護職」とは、「居宅介護保険サービスのうち訪問介護に携わる介護職」であり、雇用形態として次の5つをあげている。①正規（正社員フルタイム勤務）、②非正規（アルバイト・パート）、③契約（ヘルパー職が一時的に足りないときに期間を限って雇われるもので“産休先生”のようなもの）、④登録、⑤ボランティア（有償、無償のボランティアという雇用形態）。

### 登録ヘルパーは労働者でない？

その調査報告書では登録ヘルパーについて、次のような定義をしている。

「（自分の都合）に合わせ、就労日・時間を決められる。サービス事業者の都合に応じてその都度就労する（雇用契約は）“単発的”にすぎない。そのため、労働者の要件の一つである“就労により生計維持する”という要件をみたさない場合が少なくない。介護事業においては人件費圧縮の観点から、労働者とみなされない場合が少なくないことで…登録の雇用形態が少なからず増えている。登録ヘルパーは、そもそも労働者にあて

はまらないので社会保険の被保険者とならない場合がほとんど（P.9）。（労災保険も）労働者とみなされないためほとんどの場合、保険給付はなされない。登録ヘルパーは（雇用保険）法でいう「雇用されるもの」に該当しないので、被保険者とならない。」（P.10）〔一部要約〕

これはとんでもない暴論である。著名な公益研究機関からの報告書なので、影響もあると考えられ、あえてとりあげることにした。

まず、①いろいろな呼称の就業形態のヘルパーがあり、福祉サービスの分野でボランティアが活躍しているのは事実である。しかし、「介護保険」サービスのなかでボランティアが登場することはいえない。介護事業者は設置基準に基づいて常勤換算で2.5人以上の有資格人材を雇用していなければならないからである。「登録訪問介護員」（登録ヘルパー）もその従事時間から常勤換算される。②雇用するヘルパーによるサービス提供を前提に介護保険から事業者へ介護報酬が支払われ、ヘルパーは労務提供の代価として事業者から賃金の支払いを受ける。③直行直帰であっても勤務表に従って（＝管理者の指揮下に）労働しているのであり、当然に雇用契約が交わされることになっている。“就労により生計維持する”のが労働者の要件だなどという暴論がどこからでてきたのかは知る由もないが、登録ヘルパーの労働者性は疑問の余地がない。④社会保険・雇用保険の被保険者となるかどうかは就労時間が基準を満たすかどうかの問題で、労災保険はたとえ就労時間・日数が少なくとも、その就労にかかわって事故にあえば通災や業務上災害補償の対象になる。

### あいまいな雇用関係をうみだす理由

実は、このような暴論がうみだされるのは根拠がないわけではない。業界の実情の一端を反映したものであろう。

介護保険施行前は、老人福祉法に基づき市町村が老人居宅介護等事業を実施していた。ホームヘルパー派遣の実施主体は自治体だが、実際には自治体直営の他、社会福祉協議会、福祉公社、社会福祉法人、農協、在宅介護サービスガイドラインを満たす民間事業

者、要件を満たす介護福祉士（個人）、さらには家政婦紹介所、シルバー人材センターなど多様な運営主体への委託が行われていた。その結果、ヘルパーの雇用形態の多様化が進み、80年代後半には非常勤・登録ヘルパーが主力になっていた。旧労働者派遣法でヘルパーの派遣は禁止されていたが、実際には請負契約の形をとりながら三者間・四者間の労務供給契約が行われていた。家政婦紹介所の場合は、依頼主へのヘルパーの職業紹介であり、紹介所とヘルパーの間に雇用関係は生じない。こうして、雇用関係が不明確な就労形態が広がっていった。そのため、厚生省（当時）は1996年に、登録ヘルパーが「雇用関係がないとして労働法の適用をしない例があるが、就労実態から所属団体との間に雇用関係が認められる場合には、労働保護法令が当然に適用される」（平成8.5.8労計80号）という通達を出している。また、労働省職業安定局は1997年に家政婦紹介所の請負への事業転換を勧める通達（平成9.1.9「請負事業の留意点」）を出している。

介護保険施行により、それまで老人居宅介護等事業の委託を受けていた事業者は介護保険サービス事業者としての指定を受け、家政婦紹介所からの事業参入組もかなりの割合を占めている。家政婦紹介を兼業でやっている事業者もある。

家政婦紹介兼業事業者が介護保険の訪問介護サービスを行っていて、保険外のサービスを行う場合にややこしい問題が生じる。つまり、介護保険で4時間の居宅サービス、上乗せ分を家政婦紹介で対応したとすると、4時間分は介護保険、上乗せ分は依頼主が自由契約で自らヘルパーを雇用することになる（上乗せ分は事業者との雇用関係がない）。業界の上部団体では、このような形態のサービスがある場合には、訪問介護と紹介部分は時間を明確に区分し、介護記録も書き、制服を着替えるなどの対応をするよう指導している。

なお、1999年12月から福祉分野への労働者派遣が解禁され、上記の上乗せ分が派遣で対応される可能性もある。派遣の場合は、派遣会社、介護サービス事業者、ヘルパー（及び要介護者）の関係になる。派遣会社と労働力を利用する介護サービス事業者がそれぞれ使用者として責任を担うことになる。

## スキル向上が難しい登録ヘルパー

連合総研が昨年11月に実施した「在宅介護サービス事業における人材育成と活用調査」においても、各種就業形態のヘルパーの雇用数を設問したところ、登録型ヘルパーを「雇用従業員」とは認識していない事業者が少なからずあった。その認識の如何を問わず登録型ヘルパーを合計すると、事業従事者の過半数（50.2%）が非常勤・登録型ヘルパーであった。社団・財団65.6%、生協・農協74.8%でとくに多い。また連合総研が2001年4月に実施した「ホームヘルプ職アンケート」によると、登録ヘルパーの就労日数には大きな幅があり、フルに働いている人がいる一方で、月に数日しか働いていない人もいる。しかし、直行直帰が多く、打合せやケース検討会にもほとんど参加していない。こうした就労形態ではヘルパーとしてのスキルを向上させることは難しい。

介護サービスの質を高めるためには第一線の主力人材である登録ヘルパーの就業条件の改善が欠かせない。そのためにも登録ヘルパーが労働者（雇用者）ではないなどという認識を払拭し、雇用管理が適正化されなければならない。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

### 自立した労働組合として、運営でなく運動の追求を

全国一般労働組合委員長 田島 恵一

ワールドカップでの日本のサッカーチームの活躍で沸いている。にわかファンも増えているようだが、自分もその一人である。感心するのは中田英寿選手らはオープン戦時から問題点について「修正点」を上げ、その修正を行う中で勝ち点を上げ決勝進出を果たしてきた。修正点を指摘するのはたやすい、しかしそれを実践するタフさについて考えさせられるのは、我が労働組合運動についてである。

企業不祥事が発生するたびに、労組のチェック機能の強化が言われている。正社員のリストラがすすみ、一方でパート、契約、臨時、派遣労働者など非典型雇用労働者は増大の一途である。これらの労働者の組織化は指摘されて久しいが、進んでいない。その根幹にあるのが、企業内組合主義であるといえよう。企業内労働組合主義からの脱皮は連合や産業別組織の役員にとって誰もが異存のないはずなのに、実践できていないどころか、2002春季生活闘争では、一層強まっていると思われる。

一方的リストラに反対し雇用確保の取り組み、チェック機能強化、非典型労働者の組織化、企業内主義からの脱皮、これらについては、総論賛成の段階から一步踏み出して実践しなければ、労働組合員だけでなく広範な働く者から労働組合が見放されてしまうといえよう。

しかし、総論で言っている限り労使関係に波風は起こらないが、いざ実践するとなると簡単でない。全国一般で200名余の製造業の職場で、嘱託社員が増えてくるなかで、これらの仲間の組合加入を昨年取り組んできた。ところが会社側は、ユニオン

シヨップ協定を結んでいないにもかかわらず、労組員は正社員で構成するものであり、非正規の嘱託を組織するのは労使の信義則に反すると猛烈に反撃してきた。嘱託やパートタイマーの人たちは、有期での雇用であり、会社の意に反して組合加入すれば、契約の更新も保証されないという不安があるなかでも、多くの仲間が組合に結集して自らの主張を声に出しはじめた。ところが、会社は組合に入るなどというだけでなく、労組との一連の労働協約の破棄通告、組合費のチェックオフ協定さえも破棄してきた。

しかし、組合としては、組合員の範囲は組合自身が定めるものであり、会社からとやかく言われる筋合いはない、という原則を放棄してしまったら、経営側の許容範囲でしか組合活動・運動は展開できなくなってしまうという危機感から、チェックオフを外されても現在は組合員一人ひとりの口座から組合の口座へ振り込みを一人も欠けることなく納入されている。

非典型労働者を組織すると、会社側は意向に背いたと牙をむいてくる。そのときに大きな力になるのが、執行部の強い意志とともに、組合員の組合への結集力・団結力である。この組合員の団結力がなければ、非典型労働者の組織化は総論で唱えるだけで、実践段階には踏み込めなかったに違いない。

この取り組みから学べることは、まずユニオンシヨップ協定さえ結んでいない職場でもこの有様である。ユニオンシヨップでは、組合員の範囲まで定めているのが常であるから、非典型労働者を組織しようと思ったら、組合員との意思統一より会社側の意思統一が優先されることになる。しかし、自立している労働組合が経営側の了解を得なければ組合員の範囲も決められない、組織化が進まない……なんという矛盾なのか。

企業内労働組合主義の呪縛からの脱皮の第一歩は、ユニオンシヨップ協定依存からの脱出にあるのではないかと思う。確かに、ユニオンシヨップは日本労働運動で大きな役割を果たしてきたといえる。しかし、その協定に余りにも寄りかかりすぎて、労働

組合自身の活動がおろそかになってきてはいないか。時には、不良少年のように経営の意向に背いてでも反抗していかないと、骨まで抜かれてしまう。2002春闘では、史上最高の収益を上げた企業でさえベアゼロであった。経営者側が常々主張する「業績の成果配分」をいうのならゼロはありえないはずである。また、春闘決着直後に賃金カット、定昇延期も打ち出されてきている。

この事態をどうみるのか。経営側は「労使関係への配慮」は後方へ追いやり、経営の論理をむき出しにしてきているのである。ところが、労働組合の方は経営側の意に反した行動すらとれていない。しかし、活動が十分でなくともユニオンショップに守られ、従業員である限り組合員は労働組合からの離脱はない。労働組合役員にとって、このような「幸せな状態」はいつまでも続くはずがない。

チェック機能についてもしかりである。企業行動をチェックするということは、経営にとって痛いところを突かなければならない。チェックとはそういうものである。言うことはやさしいが、行うは難しである。

いま若者のなかで親に依存しているパラサイトシングルが増えているというが、あの日本代表のサッカー選手たちはなんと個性的なことか。労働組合は、企業に、経営側にパラサイトとなっていないのか。労働組合というのは、まず企業、とりわけ経営側から自立した組織であり、2002春季闘争の結果やこの間の雇用リストラ状況を踏まえた場合、その一步を踏み出すときである。

そのときに、大切なのが労働組合運動についてもう一度学びなおすこと、総論賛成でとどまることなく、具体論を運動化することである。戦後まもなくに東京大学の教授を退官して中央労働委員会会長を務めた末弘厳太郎氏は、その著『日本労働組合運動史』（1954年）で「私は歴史こそ、人生の教科書であると考えている。わが国の労働運動が今や幾多の困難に当面しつつあるとき、自ら労働組合運動に関係する人々はもとより、多くの人々がこの際改めて日本労働組合運動史を顧みて、そこに何らかの指標を見出されるであろうことを期待するものである」と著者の言葉で語っている。

その問題意識は、「この程度の歴史的知識さえも、もっていないものが少なくないか

らである」と指摘している。

私は直接的に末弘巖太郎氏を知らない。しかし、この末弘労働運動史を開き、「歴史こそ教科書」であるという言葉に強く惹かれた。しかも、この運動史の中でも「企業別労働組合」の弱さを指摘しているではないか。企業内労組主義の弱さはいまさらはじまったことではない。しかも労働組合の運営に長けていても運動は苦手では通用しない時代に入っていることを、この間の高どまりする失業率と失業者数、不安が高まる雇用、2002春季闘争結果、相次ぐ企業不祥事は教えている。

運営でなく運動を、ユニオンショップに依存する労組からの脱皮をしんどいけれども踏み出すときであると思う。(2002年6月15日)

---

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)



## [HP D I O 目次](#)

### 報告

# 雇用政策をめぐる視点と課題

エコノミスト 石水喜夫

本報告は、本年5月9日、連合総研「雇用政策勉強会」において、石水氏が報告されたものを事務局の文責でまとめたものです。

### はじめに

私は、平成元年に労働省(当時)に入省した「官僚」ですが、ここ数年、思うところがあり、自分の責任で著述活動を行うようになりました。連合総研の諸活動、諸成果については十分に承知をしているわけではありませんが、近年、市場中心主義、あるいはグローバリズムという論調が強まり、働くことの大切さ、あるいは職業人としての尊厳、人間の生きるということについての本源的な意味が追いやられているなかで、非常に貴重な研究活動の展開がなされていると思っています。昨年12月に公表された連合総研の『雇用戦略』（2001年12月）についても、ここ数年、「活力ある安心社会」というテーマで、みなさんが検討されてきたことが結実したものだと思います。働く人達にとって希望の持てる社会とは何なのかということを議論し、一步一步そういった方向に向けて、理想をめざしていくということは本当に大切なことだと思います。こうした作品を拝見して、自分が展開してきた仕事も活用していただいたことが分かり、大いに報われた気持ちがします。今日いただいたテーマですが、経済運営や雇用政策をめぐるの基本的な構想に関することについて、私なりの考え方を述べさせていただきます。

経済分析・労働研究にあたって

私は、労働省政策調査部で平成5年版、6年版の労働白書を担当し、平成8年6月に経済企画庁に出向して政府の経済見通しを担当し、また、平成12年には、日本労働研究機構の計量情報部に勤務してまいりました。このようなキャリアからすると、経済統計、計量分析が専門分野であるようにみえますし、実際そのような訓練をいままで受けてきています。したがって、「統計数値を扱う技術者」が私の職業人としての基本であると思っています。

しかし、最近、いろいろな活動や技術の裏にある思想性のようなものについて、十分に検討をすることが大切な時代になっていると感じています。たとえば、近年の経済分析では分析手法がますます高度化して、そこから導き出される解釈が一定の厳密性を備えているように一般的には捉えられています。つまり技術とは中立的なものだという見方ですが、しかし、実際には、経済分析の世界に身をおいてみると、たとえばどのような事実に関心を合わせるのか、どのような方法によってアプローチするのかということは、経済分析を行う人間の主観と強く結びつけられているという事実があります。さらにその経済分析の基礎である統計調査さえも、一定の考え方のもとに確固たる体系というものをつくりたいと継続的でしっかりした調査を行うことはできないという事実も踏まえたいといけません。

今日、さまざまな経済統計が存在するもとの、その数値の大海原に飲み込まれないようにするためには、それに取り組むスタンスや経済理論が不可欠になっているという事実について強調したいと思っています。私がこれまで著述してきた『現代雇用政策の論理』とか、『市場中心主義への挑戦』は、その本自体をみていただくと、その数値的な証明を重視しているものであります。しかし、その検討、論述活動の根底に、いま申し上げたような経済理論や経済思想についての私なりの見極めがあります。これからの労働研究とは、単に労働市場について研究するというのではなく、働く人たちの立場に立ったときに、どのような考え方に立って経済・社会を分析していくのかという「構え」が重要だと思っています。労働研究の対象は、単に労働市場に限られるものではなく、働く人の立場に立って、金融問題や地域問題、国際問題を論じることができるはば広いパースペクティブ（考え方や展望）をもっていくことが必要ではないでしょうか。

## バブル崩壊後の政策論議

まず、どのような時代認識を前提としているのかということからお話ししたいと思います。バブルが崩壊して、総需要管理政策の観点から累次の経済対策が行なわれてきたということはご承知の通りです。それを平成4年の対策から網羅的に一覧表にしたものが（資料1）です。ここで、注目してほしいのは、平成9年11月の「21世紀を切り開く緊急経済対策」です。他の対策には、たとえば「10兆7,000億円」とか「13兆2,000億円」という金額が入っています。つまり、総需要、有効需要注入のための具体的な支出があるわけですが、平成9年11月の対策については、お金は一切出ていない。つまり規制緩和だけで経済対策が組み立てられた。これは非常に大きな事柄だと思います。なぜ、こういうことが考えられ、実際に実施されたのか。それを考えることが、今日の政策論議をする場合に、非常に重要な視点ではないかということで、平成7、8年の経済・社会情勢についてお話しします。

労使関係については、平成7年5月に日経連の『新時代の日本的経営』が提言されました。このレポートの骨格は、みなさんご承知のことと思いますが、労働者には3つのグループがあるとしています。1つは長期蓄積能力活用型グループ、いわゆる長期雇用システムを前提とした正規従業員。2つめが雇用柔軟型グループ。これは、パートや派遣などの非正規雇用です。そして第3のカテゴリーとして、高度専門能力活用型グループが提案されました。それまで職業能力とは、会社のなかで、あるいは長期雇用のなかで形成されていくという考え方が大勢を占めていたわけです。しかし、このレポートでは、労働市場を通じて、あるいは会社の外で職業能力を形成し、それが外部労働市場で評価されるという考え方が出てきました。職業能力の形成もしながら、外部労働市場の機能性も活かされていくというような、ジョブホッピングに象徴されるような高度専門能力活用型人材を取り上げている。そういうことを考えていかなければいけないということが強く打ち出されている。この3つの類型を適切に組み合わせながら、雇用システムをつくっていかねばならないという提案がなされたわけです。これに対して連合は、同年10月、そのめざしている意図を、論理というよりは意図というものを速やかに感じ取って、総額人件費抑制のため

の仕掛けであるという批判をしました。

この議論をいまから振り返ってみると、市場を通じて資源配分をする、市場主義で経済を運営していくという経済思想が非常に強まり、その思想が、労働問題にもかなり大きな影を落とすようになってきたと、もう少し大きな捉え方をする必要があったという気がしています。そして、その市場中心主義の考え方が労使関係論を超え、経済運営思想のなかに大きく入り込んでくるのが、平成7年12月1日に閣議決定された「構造改革のための経済社会計画」です。ここに出てくる計画のキーワードは、たとえば「グローバリズム」であったり、「市場メカニズムの発揮」であったり、「規制緩和の推進」であったり、「自己責任原則の確立」であったり、「内外に開かれた経済社会の実現」ということであったわけです。そういう意味で、労使関係論を超える大きな経済運営の思想の問題が、ここで出てくる。そういう意味で私は、政策転換の大きなポイントになったのは、その翌年の平成8年だと思います。

平成8年には、経済企画庁は6分野の経済構造改革を検討し、そのなかに雇用労働も入っています。平成8年12月には、経済審議会建議が出され、雇用労働分野については、労働者派遣法など、その後審議を通じて労働側が反対することになる労働諸法制の規制緩和の考え方がはっきりと打ち出されてくる。平成8年9月には、OECDの経済発展審査委員会（EDRC）の審査があって、この場面でもはっきりと日本型雇用見直しの提言がなされているということもあって、市場主義に基づいた雇用の変革についての議論が内外ともに大きく盛り上がってきた。では、なぜ、こんなに大きく盛り上がったのか。私は、やはり平成9年4月の消費税率の引き上げが、たいへん大きな要因だと思っています。つまり消費税率を引き上げるために政府は、これからきちんと財政をスリム化して、税収として上がってきたものは大切に使う、そういう姿勢をはっきり打ち出さなくてはならないということがあった。平成9年11月に成立することになる財政構造改革法でも、財政をスリム化するということが打ち出されています。このような方向をめざすときに、政府の役割は一定の水準に抑えて、そのかわりに市場機能は十分に生かしていくという思想的な筋道としての大仕掛けをつくらないと、消費税率引き上げや財政構造改革法を成立させる世論を形成できなかった。そういうことをめざして着々とこのような政策論議が進められてきたの

だろうと思っています。ある人は、こういうことに関わった人々の「功名説」を唱えている。あるいは大蔵仕掛け説や大蔵手品説というのもあるし、あるいはそこに規制緩和を進めていく中で省益拡大をねらった「通産省割り込み説」も世の巷で言われている。何が真実かはジャーナリズムがこれから検証していくしかないのですが、その基本的な流れとしては、こういう大きな財政改革をしていくときに、市場システムに依存し、市場システムを機能させていかななくてはならないという政策論がどうしても必要だったということはあると思います。ただ、大切なことは、その時、構造改革を仕組むための手段ということで、本音では市場に絶対的な信任をおいているわけではないけれども、一つのストーリーとして、それだけのことを言うておけばいいという考えの人もいたかもしれない。あるいは、本当に市場主義でいくと心から信じた人もいたかもしれない。それがどういうバランスであったのか、その後の戦略をどう描いていたのかということが、私にはわかりません。もう一つ大切なことは、国内では、たとえば経済学者の間で、外国であれば、経済機関などで、その当時からグローバリズムの考え方、原理的な市場主義の考え方が強まっていた。最初はある程度、こういう考え方で財政運営の舵を切ろうというストーリーとして仕組んでいたものが、思想的にもどこかの場面で乗っ取られたというようなこともあったのかもしれない。そういう意味で、市場主義の考え方というのは、最初は自分たちで仕切っているつもりだったのが、いまはもう仕切りきれないほど大きなものとして育ってしまっていて、今後、それをどう制御していくのかという問題が、われわれに突きつけられているのではないかと感じています。

## 市場主義による雇用政策論の展開

雇用労働、雇用政策も大きく混乱しましたが、その混乱の根っこには、労使関係論だけではなくて、こういう経済政策をめぐる大きな変動や混乱がある。そのことをベースに雇用・労働の問題を考えないと、部分戦だけやってもしかたないと強く思います。これらをベースにした上で、当時の雇用政策を振り返ってみると、雇用流動化論に席卷された労働行政があり、基本理念で敗北したように見えます。それは市場中心主義とグローバリズムに敗北した。ここでの市場中心主義とは、いままで申し上げてきたような財政再建論

と新古典派の労働市場論がドッキングしたようなものです。グローバリズムとは、「地球化」だと言っていますが、アメリカ型システムの押し付けであり、それに負けたということとです。

1990年代の雇用政策の大きな流れは、日本だけでなく世界的にも市場主義が重視されました。その一翼を担ったのはOECDであり、それに対して、国際機関の対抗関係では、ILOが十分な対抗軸を打ち出せなかった。本来、雇用政策とは、欧州の社会民主主義政権のペットアイテムだったわけですが、そこにアングロサクソンの考え方の影響力が強まり、それがOECDのなかで展開される。そちらの方に大きく軸足を移した世界的な流れがあったと解釈できます。アメリカが冷戦に勝利したことも大きく作用しているでしょう。1994年に出された『OECD JOB STUDIES』でも構造改革政策が掲げられている。「企業家精神の発揚」、「規制の緩和」、「インフラの整備とりわけ通信網など」、「サービスの自由化」、「補助金の整理合理化とりわけ後ろ向きの補助金は控える」など、市場主義の考え方に基づいた政策が強く出てきている。労働市場政策については、労働市場弾力化のための政策ということで、雇用保障の法的規制を弾力化し、経営に必要な解雇などは認めるようにし、雇主が硬直的な制約をおそれず、もっと積極的に雇用への対応ができるように支援するべきとしています。また、職業安定法制、職業紹介法制の規制緩和等についての議論が展開されており、今日の雇用流動化論に基づく雇用政策論の原型が提示されています。OECDがこういったものを提示した以上、加盟各国にいろいろな形でアプローチし、提案していく形になるわけですが、1996年（平成8年）に、日本がEDRC（経済発展審査委員会）の審査を受ける年になり、日本における労働市場への提言がなされました。ここでは、はっきりと日本のシステムを変えなくてはいけないという提案がなされました。政策提言の内容として、日本の労働市場の機能性を高めるために外部労働市場の育成・拡大が避けられないということで、日本的雇用慣行と日本の雇用政策を改造しなければいけないということ、民間職業紹介や労働者派遣事業がより大きな役割を果たすべきこと、さらに、日本の裁判所が企業に課している厳しい解雇規制が雇用の障害になっているとも書き込まれました。このように、労働市場の規制緩和論の非常に荒々しい部分が審査のところにはっきり書き込まれている。これに対して、日本政府はどう対応したか。基本的にはこの審査報告書に対して、アグリー（同意）しています。ここで日本の雇用政策の

方向性は、総論としてはこういう方向に進んでいく、グローバリズムの流れに乗らなければいけないという判断がなされたとみるべきだと思います。ただ、その際に、OECDの労働組合諮問会議（TUAC）が日本審査に対してきちんと反対声明を出しています。TUACの反論は「OECDの雇用研究のフォローアップにおいて、この「負の柔軟性」の論点が過度に強調されることは、基本的な欠陥であり変更されなければならない」というもので、かなり強いトーンのものだと私は認識しています。この意味合いは、日本政府が合意したかどうかとは別に、対日審査の過程で、OECDの事務局が示した考え方は、雇用戦略のフォローアップとしてふさわしくないという判断を主体的にTUACが示した。TUACとして、見過ごすことができないものであると考えたということです。しかし、一方、日本国内では、先ほどから申し上げているような国内の経済政策論議についての大混乱があって、基本的な雇用政策なり労働政策の基本理念が後退してしまっているなかで、OECDの中のグローバリスト、アメリカ型システムに親和性の強い人々からつけこまれ、反対はできない。そしてその方向へ少しずつなだれこんでしまうということであったといえるでしょう。

日本政府の政策論の方向性ということで、経済審議会のグローバリゼーション部会の報告書を引き出してみました。ここに書いてあることは、要するにグローバリゼーションに乗らないとうまくいかないということです。「乗って勝ち抜くことが大切」で乗らなかったらまったくダメ、乗っても失敗したらダメ。とにかくやらなくてはならないと書いてあるように私には読めます。基本的に日本政府の政策論の方向性は、グローバリゼーションへの積極的な対応を基軸におくということが90年代から固まってしまって、そのなかで市場中心主義とグローバリズムの考え方が高まって労働政策の基本理念は後退してしまった。それに対して、それではいけないという対抗論理を出して、雇用政策をまじめに考えなくてはならないということで、論点を整理して出版したのが『現代雇用政策の論理』（依光正哲教授との共著、1999年、新評論）ですので、お手すきのときに読んでいただければと思います。

市場中心主義への挑戦

私はこの本を依光先生と協力して出版したあと、大いに悩むことになりました。というのは、これだけのことを書ききって、一種の気負いもあったのに、世間からまったく注目されなかったからです。あの時代、経済企画庁にいて、こうした問題を担当し、だれかが真実を分析しなくてはならないとすれば、自分しかいない。そんな思いで出した本でした。本を出すということは、たいへん重みがあることだと思っていましたし、不安もありました。自分はいったいこれからどうなるのだろうという思いを持ちました。ところが、まったくのれんに腕押しでなんの注目もされなかった。そして、肅々と制度改革が進み、その改正論議のなかに、この本が引用されることなど一度もなかった。いったい私の気負いはなんだったのかという悩みが大きく生じ、政策転換を生み出す力というのは、なんなのかなということに悩み始めていたとき、依光先生が「石水さん、山本七平に『空気の研究』（文藝春秋刊 昭和52年）という本があります。読んでみたらいかがですか」と、私にその本をプレゼントしてくれたのです。この本は日本人の精神風土について分析がしてあるのですが、驚きました。つまり世論を支配するものは空気であって、論理というのはきわめて無力であるということが、日本の歴史や日本独自の精神風土をもとにきっちり分析されている。こういうことを基本的な知識として行動しないといけないと自分の教養のなさを恥じたわけです。そのあと、依光先生が書いてくださったこの本のはしがきを改めて読み直して、先生の深い洞察力を思いました。「日本人は過去の失敗を分析し、それを教訓として生かすことが不得手な国民であるということが、日本人論の分野では指摘されてきた」、「ひとたび社会的動きが開始されると、そのベクトルを引き戻すことはたいへん難しいとも言われている。そのようなことを承知の上で、われわれは現在の主張に対して、望遠レンズや広角レンズを使いながら、現状を分析し、将来を展望することの重要性を主張し、問題提起を試みたのである」。しかし、私はそういうことを「承知」していなかったわけです。私は、こういう経験をし、この依光先生のはしがきの深みを知りました。労働研究や経済研究だけではなく幅広い分野の知識を持ち、日本社会を非常にクールにみている。そのことを出版後数年して悟ったわけです。ただ、それでは、議論は無駄なのかなというところではない。確信をもって行動をするためには、やはりそれを筋道立てて説明できるような理屈・理論は必要だろうと思います。ただ、運動、行動がなければ、それは、言論活動まで含まれるのかもしれませんが、やはり運動がなければ、政策転換につながらない。運動と理論のバランスが大切だと考えるようになりました。そこで自



分がどういう形で社会にコミットメントしていくかということですが、私はどういう分野が自分にふさわしいかということも冷静に考えないといけないと思いました。自分が官僚の世界に就職したということは、一応自分なりの整理もしましたし、政策理論研究は、政策検討において不可欠なものではあるでしょう。そのことをきちんと突き詰めることはそれ自体として価値があるのではないのでしょうか。経済理論、経済思想について、きちんと整理をしよう。市場中心主義やグローバリズムという論理・思想が、雇用流動化論の根底にあるということがはっきりしている。そうであるならば、そういったものについて、さらに洞察を深めていくという仕事をやってみようと考えようになりました。その際、基本コンセプトとして、経済運営の新しいビジョンを示さなければならない、市場での資源配分と政府の果たすべき機能について整理をしなければいけないだろうということを考えました。第2弾『市場中心主義への挑戦－人口減少の衝撃と日本経済－』（2002年、新評論）は、このようにして生まれたものです。

## 変化する政府の役割

おそらく連合や労使関係者には異論があるところだと思いますが、問題提起のために、ひとこと言っておきたいと思います。今後、労働行政がどういう行政であるべきかということについてですが、「労使関係行政」は卒業すべきではないかということです。労働省から労政局がなくなりましたが、労使関係の部分と国家が行う部分は、やはり成熟社会として、それぞれ役割分担をしていく時代だろうと思います。労使関係行政は、かつて国家政策のなかで非常に大きなウエイトを占めた。これはもうご承知の通りですが、日本の蓄積原資が足りない、投資マインドを十分引き出して経済成長をしていかなければいけないというときに、分配問題は大きな問題であり、戦後の国家の政策として大きな役割を占めてきた。そういう時代において、労使関係行政が果たした役割は、経済運営のなかでも非常に大きかった。しかし、それはもう過去の時代のものだと思うのです。現代は、労使関係のなかで議論すべきことはなんなのか、国家が行うべきことはなんのかを切り分ける必要がある。労働行政は、国の立場から労働経済を見つめ、政策企画型行政になるというのが、正しい方向なのではないか。新しい労働官僚は、そういう基本的な方向性のもとに経

済運営のビジョンを描くという仕事に向かうべきだと思うのです。これは前提を変えれば、少し違うものになってしまうかもしれませんが、私は基本的にそう考えて、政府が追求すべき経済運営政策を理論的、実証的に検討するという方向に向かっていくべきだと考えるようになりました（以下次号）。

## 資料1

## 平成4年以降の緊急経済対策

策定年月	対策の名称	内容
平成4年3月	緊急経済対策	平成4年度予算で実施する公共事業の前倒し執行
平成4年8月	総合経済対策	総額10兆7,000億円(公共投資等の拡充、中小企業対策、民間設備投資の促進)
平成5年4月	総合的な経済対策	総額13兆2,000億円(社会資本の整備、中小企業対策、民間設備投資の促進)
平成5年9月	緊急経済対策	総額約6兆円(社会資本の整備、中小企業対策、規制緩和の推進、円高差益の緩和)
平成6年2月	総合経済対策	総額約15兆円(所得減税の実施、公共投資等の拡大、中小企業対策)
平成7年4月	緊急円高・経済対策	機動的な内需振興、規制緩和の前倒し、円高メリットの迅速な浸透
平成7年9月	経済対策	事業規模14兆2,200億円(思い切った内需拡大策、直面する課題の早期克服、構造改革)
平成9年11月	21世紀を切り開く緊急経済対策	規制緩和を中心とした経済体質の強化、民間部門のコンフィデンス回復
平成10年4月	総合経済対策	総事業費16兆円超(思い切った内需拡大策[国・地方の減税、社会資本整備は12兆円]、構造改革、不良債権処理)
平成10年11月	緊急経済対策	総事業規模17兆円超(短期的な需要喚起、供給サイドの体質強化)
平成11年11月	経済新生対策	事業規模18兆円程度(社会資本整備、中小企業・住宅金融・雇用・介護等の対策)

(資料出所) 経済企画庁『経済白書』、『戦後日本経済の軌跡－経済企画庁50年史－』(大蔵省印刷局)等より作成。

## [HP D I O 目次](#)

### 読書ノート

ロナルド・ドーア著

『日本型資本主義と市場主義の衝突』

(東洋経済新報社2001年12月刊)

元連合総研主任研究員 中島 敬方

#### 1. 日本研究の第一人者として

この『日本型資本主義と市場主義の衝突』の副題は、「日・独対アングロサクソン」、原題は「Stock Market Capitalism : Welfare Capitalism (株式市場資本主義と福祉資本主義)」となっている。そして著者は、日本社会の研究にその生涯の大半を費やし、半世紀近くにもわたり常に鋭く冷静な視点と深い愛着（同時にユーモアのある皮肉を交え）から、日本社会の特徴・動向を本質的に見抜き直言してきたR・ドーア先生である。

こうくれば、その内容はおおよそ想像がつく。ドーアは一貫して日本型経済システムの長所を認め、日本人すら見落としている大局的観点を指摘して、「角を矯めて牛を殺す」愚を犯さないよう警鐘を鳴らしてきた。本書の執筆動機も、もともとは約10年前、東欧諸国に対して、経済を自由市場主義化する目的は、株式市場の隆盛化を図ることなのか、福祉社会を構築することなのか、と問い掛けメッセージを発信することにあったという。（日本語版への序）

しかし、ミシェル・アルベール『資本主義対資本主義』（1991）に先を越され、モスクワの世界経済協会でのアラン・ブラインダーの講演「新興経済へのメッセージ」（1992）に

誰も耳を貸さないことを見て、当初の執筆目的に賭ける情熱が消え去ってしまった。とはいえ、「資本主義の異なったありかた」をしっかりと描き出そうという思いが拭いきれず、原書が発表されたのが2000年である。

おそらく著者の心中では、日本社会が英米化（すなわち市場化と金融化）の波に流されていくことを黙って見過ごしてはられない、という親心にも似た心配が抑えきれず、すでに喜寿を迎える御老体（失礼）を突き動かしたのであろう。「グローバル資本主義」者たちが、強い米国・弱い日本の構図のもとで、株主利益最優先の経営、規制緩和と市場の絶対化、競争と自己責任の強調、経済効率至上主義、などを盲目的に礼賛することを憂えている。

これに対して、人本主義の伊丹敬之教授は「日本のマスコミは圧倒的にアメリカ型に傾斜しているが、多くの経営者はそうした論調に懐疑心をいだいているはずだ」として、本書はR・ドーアの杞憂にすぎないとする書評をかいた。だが2001年になって、構造改革を旗印とする小泉首相の登場と日本社会の熱狂ぶり（80%にも達した支持率）を見て、再びドーア先生の「日本型資本主義も、ゆくゆくは英米型資本主義に同化するのか」という不安が高まっている。

## 2. はたして共同社会は昔話か

ドーアは、労働市場の柔軟性論がはやりだした頃、日本の硬直的な終身雇用制こそ柔軟性を持っているという議論を展開していた。「日本人の自由—転職したり、人を雇ったりクビにしたり、投資をしたり投資を引き揚げたり、会社を月曜日に買って木曜日に売ったりする自由—がかなり制限されているのは事実だ。しかしその一方、終身雇用などのあらゆる長期的コミットメント（拘束的約束）を受け入れることによって、生活が保障され将来の見通しが確かになり、その結果、より柔軟に協力し合い、必要な制度調整が既得権の衝突によって妨げられることが少ない。したがって効率的で、革新力に満ち、まとまりのある平等社会が実現している」と。

これはもはや、70歳代の老人が抱く、バブル崩壊とともににはじけてしまった「モデルとしての日本論」、品質と革新（生産性向上）の代名詞としての日本へのノスタルジアあるいは

弔辞に過ぎないのであろうか。(p.2) すなわち、後発資本主義国である日本は、引き返し  
ようのない必然的な流れに沿って、先進国である英米化していかざるを得ないのだろうか。  
あるいは伊丹教授の指摘のように、それはドーア先生の杞憂に終わり、金融化や市場化の流  
れを超えて、日本的文化基盤を踏まえた新たな資本主義を構築するための踊り場なのだろう  
か。

本書においてドーアは、現在の日本経済社会の動向や英米型との比較を示す材料をふんだん  
に提示し、分析判断を試みている。これまで日本の「生産主義」が金融化を抑制してきたこ  
とを挙げ、「モノ作りの文化」を「カネ作りの文化」よりも望ましいものとする伝統は、  
儒教の遺産であるとする。そして一方、英国でも、かつてヴィクトリア女王の発言に「投機  
を卑しむ」傾向があったことが見出されるが、今やそれは頑迷な道德主義者に残滓がみられ  
るのみであると指摘する。(pp.10-11)

### 3. 会社は誰のものか——日・独と米英の相違

本書の中心的な論点は、「(日本でも) 株主価値が会社経営者の唯一正当な目標であると説  
かれるようになる」かどうかということにある。企業統治のありかたが変化していくのか、  
あるいはこれまで何度か繰り返されてきた空騒ぎに終わるのかという問題提起こそ、著者の  
最大の狙いであり関心である。

現在、米英のビジネススクールでは、所有者あるいは株主の価値最大化という企業観が、支  
配的な教義となっている。かつて60年代の経営者資本主義の黄金時代には、英米でも「ス  
テークホルダー」企業観を持つ経営者が少なからずおり、終身雇用のパターンを取り入れる  
私企業もみられた(もっとも、それはユニ・リーバ、BP、コダック、IBMなどの大企業や有  
力銀行の管理職に限られていた)が、社会全般として見れば、常に日本よりもずっと流動的  
だった。

ここ20年間の変化は、資本家的経営者の席卷である。保険会社や年金基金、投資銀行など

への株式の集中であり、株主の代表としての発言力の増大である。経営者に対する報酬も、ストック・オプションや業績連動ボーナスなどの導入によって、株主利益との一体化に大きく傾いた。敵対的企業買収や、「企業戦略」と「企業リストラ」の同一視、企業あるいはその一部の売買といったことは、企業のトップ層において金融の専門家が技術陣に取って変わる事態を招き、それがまた、この事態を引き起こした趨勢をいっそう強めることになる。かくして、株主の力を強めていく方向が定着した。（pp.12-17）

それに対して、これまでの日・独のシステムでは、企業の所有者の権利は、他の——従業員、顧客、供給業者や下請業者、銀行や地域社会の——権利によって適切に制約されてきた。（とはいえ両国の間にも違いはある。）日本の経営者にとって圧倒的に重要なステークホルダーは「社員」、すなわち企業共同体のメンバーである。企業の正社員は経営者と同じく、非常に若いうちに入社し、その企業の中でキャリアを積むつもりで働く。

下請業者や顧客への配慮も、多くはこの企業共同体への配慮から生まれてくる。顧客や下請業者を大事に扱うのは、社会におけるその企業の評判にかかわるからであり、ひいては企業と一心同体である自他ともに認める経営者自身が、業界団体のセミナーや会合に顔を出す際の「立場」に影響するからである。

そしてドーアは、本来の日本モデルとして、「長期的コミットメントの社会」（第2章）を指摘し、日本型資本主義をアングルサクソン型に比べたときに特徴的といえる、雇用慣行、社会の企業に対する認識、取引関係の重視、政府の役割など、彼の持論というべき分析を展開している。

#### 4. 日本における変化と論争

さらに続いて、ドーアは「第II部日本における変化と論争」において、「変化の原因」（第3章）、「企業統治」（第4章）、「取引関係」（第5章）、「共同体としての業界」（第6章）、「経済における政府の役割」（第7章）という視点から、本来の日本モデルに対して押し寄せている変化の潮流を読み解いている。

しかし、2000年にこの本（原書）が出版されて以降のわずかな期間にさえ、日本経済社会の事態はさらに激変し深刻化している。著者が2001年7月に「日本語版への序」に急いで書き加えた、構造改革を唱える小泉内閣登場は、失業者を増加させ、今まで大丈夫だった債権を新たに不良化するだけだ、というご託宣は残念ながら見事に的中した。（構造は少しも改善されないままに）

そして、経営者のなかに、従業員重視型企業だったから経営不振に陥った、米国のように自由に雇用調整できれば企業業績を改善できるとし、それを実行に移す経営者も例外的存在ではなくなってきた。山一証券の社長が従業員の雇用責任を問われたときにこらえきれず号泣したのに比べ、まるで競い合うかのように相次いで雇用リストラを発表する電機メーカー各社などの姿勢は、まさに様変わりである。（評者自身も最近の日本企業の変質を痛感している）

それは決して開き直りからではなく、米国流経営技術を指南するコンサルタントやビジネス書等の理論に沿って正しい方策を実践しているとの確信に基づいており、同業他社がリストラを推進する以上は自社も取り組むことが競争上必然と認識されている（多くの経営者や人事担当が、今こそリストラの絶好の機会と捉えている）。給与制度の改革についても同様のことが言える。

ある大手メーカー社長は、昨年10月雑誌の取材に対し「社長の責任は株主に対してだけ存在するもので、従業員に対してはない。業績下降の責任は社長にあるのではなく、事業計画を立ててそれを実行しない社員にある。経営者の目的はあくまで利益をあげる企業体質にすること、雇用は手段のひとつであって目的ではなく、経営と雇用の責任は両立しない」とまて言い切っている。

本書では、終身雇用の「見直し」は、①技術的・構造的な変化が急速であること、②仕事の性質が変わり、技能の専門化が進んでいること、③従業員の価値観の変化、から議論が高まっているものの、経営者側に雇用維持への義務感と社員の志気の配慮があって実は進展していない、と見ている。（pp.103—104）

従業員の価値観変化の表れとして、①個々人の生活における仕事への忠誠心と集中度の希薄化、②個人主義への傾向が明白になり、不平等な貢献に対して平等な報酬を与える賃金・昇進システムへの不満の高まりを挙げている。（経済同友会の報告書は伝統的なスローガンを利用して、「業績給こそ本当に人を大切にする方法である」と主張する）

こうした企業統治改革派のほとんどは、「本業に専念せよ」「コア・コンピテンス（核心となる事業能力）を開発せよ」等と説くビジネススクールの教義の信奉者であり、コンサルタントという宣教師（もちろん聖職でなく営利サービス業として）の布教活動によって急速に勢いを増している。そしてJ・ウェルチやC・ゴーンらを理想の経営者であるかのように崇拜することになる。

さすがに日経連の企業統治に対するアプローチは、OECDのミルシュタイン報告の影響も受けて、他の経営者団体のように英米流の追随一辺倒ではないが、「資本主義からも労働市場からも選択される企業を目指して」二兎を追わんとしており、しばしば自己矛盾を起こしている。

しかも日経連は、労働組合に対して、従来同様に企業内組合として企業改革に協力すべきだと主張するのである。従業員中心主義から株主中心に移行し、雇用と処遇の安定性は保障しないが、企業内労組として労使協調路線を踏襲しろという議論は、労組役員に将来の経営幹部の地位を約束する癒着的関係でも前提としない限り成立し得ない。

## 5. どうなる日本、どうする労働組合

97年ダボス会議で、豊田章一郎トヨタ会長が、「日本でも株主主権の企業を実現するために幾つかの措置を取った」とスピーチしたとき、米国でいつも受けている祝福を期待した氏の予想をうらぎり、欧州人から「なぜか」と問われたという。日本はライン型の会社経営で成功してきたのに、その利点をなぜ放棄しなければならないかとの首をかしげられたのである。（p.139）



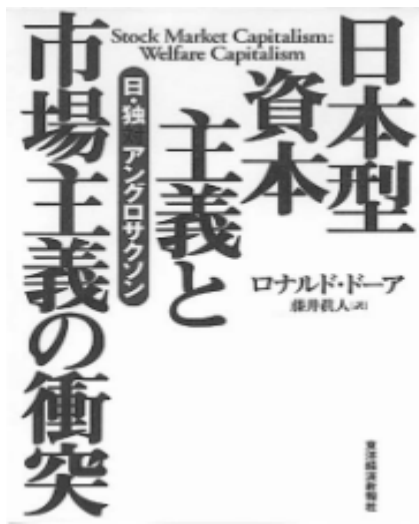
たまたま、このノートを書いている際に、ベルリン映画祭で宮崎駿監督の「千と千尋の神隠し」が金熊賞を受賞したというTVニュースが流れ、同監督がインタビューに応じて、「この映画は、米国の友人達がちっとも評価してくれなかったけれど、欧州の人には理解してもらえたんだね」と述べていた。少し焦点が違うかもしれないが、何でもかんでも米国主導のグローバル・スタンダードを信奉し追随する必要はないではないか、というドーアのメッセージと共通するものが感じられる。

「個人の選択の自由を重んじるばかりでなく、警官の数は少なく私設ガードマンのいない社会、人と人との関係において敵意と恐怖よりも親愛と友情のほうが優勢であるといった社会、民主主義が世論操作と大衆迎合ではなく、実質的に機能する条件が整っている社会——すなわち貧富の差が極端でなく、市民意識が深く根付いている社会」（pp.324-325）を良い社会、「生活の質」と呼び、いわゆる改革派が「貧富の差を拡大すること、無慈悲な競争を強いること、社会の連帯意識を支えている協調パターンを破壊すること」を懸念し、「その先に約束されるのは、生活の質の劣化である」と断言している。（p324）

ドーアの心配が取り越し苦労で終わるのか、日本社会の質が根本的に劣化していくのか、現在はきわめて危険な状況に陥っているように思われる。この流れを引き戻して、望ましい社会へ舵を切りなおすことは、労働組合の重要な使命でもある。日本企業、さらに日本社会にとって、われわれ勤労者は重要なステークホルダーに他ならない。その行く末を見届けるのに、偉大な観察者R・ドーアでもあと10年必要であるという。しかし、当事者である我々にとっては、主体的に日々流れを作っていくことしかない。自らの運命を、米国政府やIMFなどのワシントン・コンセンサスに委ねるわけにはいかないのだから。

●ロナルド・ドーア (Ronald Dore)

1925年英国ボーンマス生まれ、社会学者。ロンドン大学経済パフォーマンス研究所特別研究員兼 INSED客員教授。ロンドン大学東洋・アフリカ研



究学院、同大学院修了後、江戸時代の教育をテーマに1950年初来日。以降、自らの調査と、資料収集の研究成果について高い評価を得ている、日本研究の第一人者として知られる。著書：『都市の日本人』『学歴社会 新しい文明病』『イギリスの工場 日本の工場』『日本との対話』など多数。

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

### 研究員の視線

# どこまで進む「労務費の変動費化」

～これでいいのか日本～

研究員 青木 誠

---

少し前まで、製造業は残業代のように月々変動するものを除いて、労務費は固定費としてみていた。そして生産量の変動を、雇用期間を定めたパート社員などの非正規従業員の増減によって調整する構造を作っていた。経営者は、正規従業員の労務費が固定費、そしてその残業代が変動費、更に非正規従業員の労務費を変動費とし「労務費の変動費化」を行っていた。

そして企業内労働組合が正規従業員を範囲として結成され、正規従業員でなおかつ労働組合員だけの雇用が守られてきた。この構造の上に成り立っていたのが、日本型労働組合であり労使関係であった。

この構造は企業内労働組合だけのものではなく、産業別労働組合も連合も、その構造を基盤として成り立っていた。

そして正規従業員に組織された企業内労働組合が、自分たちを基軸として労働運動を行ってきたために、その結果、長い間にわたって非正規従業員は、労働運動の恩恵を受けることができなかった。

今、労務費を固定費としてきた正規従業員は、企業における従業員の構成比を低下させ

てきている。（詳細は連合総研「多様な就業形態の組み合わせと労使関係に関する調査研究報告書（2001年3月）」参照。）

図表の「雇用者に占める非正規従業員比率と対米ドル為替・購買力平価の推移」をみると、全産業の非正規従業員は、2000年で27.2%にも高まっている。約4人に1人以上が、既に非正規従業員である。

さらに日本の製造業を経済産業省の「海外事業活動動向調査」でみると、1999年度の予測では企業数の34.9%が海外進出企業であり、製造業全体の生産額の14.1%は海外で生産されている。業種別では高い順に、輸送機械が33.2%、電気機械が22.7%、一般機械が14.4%、鉄鋼が13.3%、化学が13.1%と続く。これを海外に進出している製造業の企業だけでみると、売上高の34.9%が海外生産となっている。

これらのことは製造業の海外生産移管に伴って、従業員の雇用が海外へと流出していることを表しており、更には日本国内において正規従業員の雇用が非正規従業員に置きかわっていることを表している。

では、何のために海外生産比率を高め、日本の企業内での非正規従業員比率を高めているのだろうか。

それは市場競争における、競争力強化という目標があるのだろう。製造業の海外生産移管は、特にアジア諸国の進出国では労働基本権の確立が比較的弱く、日本よりも比較的容易に雇用調整ができる点も、経営者はメリットとしているのだろう。

非正規従業員化と海外生産移管によって可能な限り労務費を変動費化させ、総じて労務費コストを低減し、市場競争力の強化を図っているというのが、現在の日本における製造業の構造となっている現実は見逃せない。

日本全体の非正規従業員比率は、1985年で16.3%であったものが1990年に20.2%とな

り、それ以後1995年の20.9%まで20%内外で踊り場を続けていた。それが1996年には21.5%と動きだし、その後2000年の27.2%まで一気に伸張してきている。この期間で2回の対米ドル円高が、その要因の一つとなったと思える。特に、2回目の対米ドル円高となった1995年以降は、その傾向が顕著になっている。

海外への製造業の進出企業比率も、1985年度が3.0%、1990年度が6.4%、1995年度が9.0%、そして1999年度の予測が14.1%と増加してきている。進出企業の海外生産比率も同様に、1985年度が8.7%、1990年度が17.7%、1995年度が24.5%、そして1999年度が予測で34.9%と増加してきている。

その視線で図表を見れば1995年の対米ドル円高が、非正規従業員化や海外生産移管の速度を上げさせたと思える。

また、対米ドル円高がきっかけとなって、日本の製造業が競争力強化を図るために、非正規従業員化と海外生産移管によって競争力を強化すれば、更に対米ドル円高が進む。そして、同じことが繰り返される構図とも読みとれる。どこまで行けば、この関係が均衡を迎えるのかは、現段階では残念ながら見通せない。

日本の製造業における競争力の源泉となっていたのは、長期安定雇用によって引き出していた正規従業員の高い技術技能を伴った良質な労働力である。しかし、現在の蔓延している従業員切り捨て策を中心としたリストラ策は、この源泉を失わせてしまうのではないだろうか。そして、正規従業員に基盤をおいた日本型労働組合は、依って立つ基盤を失い、日本社会からフェードアウトしていくという現実が、危機感として感じられる。

経済の合理性よりも、イデオロギーとしての市場競争至上主義が強くなって、次から次へと日本型労使関係が崩され、節操なくリストラ流行りとなっている現状を経営者が見直さなくては、日本のモノづくり基盤は枯れ果てるのではないだろうか。

社会的に大きな影響力を持つ労働運動が、真の組織力を発揮する時がきている。

[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

世界の景気は、回復しつつある。

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が、住宅着工はこのところ反動減がみられる。設備投資の減少幅は縮小しており、非軍需資本財受注は増加している。生産は増加している。雇用は持ち直している。物価はこのところエネルギー価格が上昇しているが、安定基調にある。

アジアをみると、景気は回復している。中国では、景気の拡大テンポはやや高まっている。韓国では、景気は拡大している。台湾、シンガポール、タイ、マレーシアでは、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、景気に持ち直しの動きがみられる。

ドイツでは、景気に持ち直しの動きがみられる。フランスでは、景気は持ち直している。②イギリスでは、景気に持ち直しの動きがみられる。

金融情勢をみると、ドルは、5月中旬までおおむね横ばいで推移し、その後非ドル資産の魅力の高まり等を受けて下落した。アメリカの株価は、労働生産性が予想を上回る高い伸びを示したこと等から5月中旬まで上昇したが、

その後新たなテロへの懸念や企業業績への懸念等から下落した。長期金利も、5月中旬まで上昇し、その後下落した。カナダ、オーストラリアでは、6月上旬に今年2度目の利上げを実施した。

国際商品市況をみると、原油価格は高止まりしていたが、5月後半以降は、OPEC非加盟国の増産に向けた動き等から下落基調で推移した。

(内閣府・「月例経済報告」平成14年6月17日参照)

---

## 国内経済の動き

景気は、依然厳しい状況にあるが、底入れしている。

失業率が高水準で推移するなど、雇用情勢は依然として厳しい。4月の完全失業率は、前月比同水準の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ほぼ横ばいとなっている。雇用者数については、2ヶ月連続で前月比増加となり、下げ止まっている。新規求人数は、前月比では増加に転じたものの、前年同月比では引き続き減少している。新規求職件数が同時に大幅に増加したため、新規求人倍率は前月比低下、有効求人倍率は同ほぼ横ばいとなり、労働需給の改善はみられていない。賃金の動きをみると、定期給与は前月比では増加したものの、前年同月比では16ヶ月連続で減少している。

個人消費は、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。

輸出はアジア向けを中心に増加しており、生産は一部に持ち直しの動きもみられる。

企業収益は、下げ止まりの兆しがみられる。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しつつある。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

### 【6月の主な行事】

6日 研究部門会議

11日～12日 連合政策制度討論集会

13日 歯科検診

14日 アジアの社会的対話研究委員会

雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究委員会

15日～17日 研鑽旅行

20日 委託研究発表会

21日 鈴木則之 ICFTU-APRO書記長 来所

24日 所内会議

ミクロ経済勉強会

26日～27日 連合中央委員会

### 【職員の異動】

〈退任〉青木 誠 研究員（ミツミ電機へ帰任）

---

### 【編集後記】

6月16日付けで、ミツミ電機に帰任することになった。子会社の清算・解雇問題でミツミ電機の労使がせめぎ合っていたが、その労使交渉の結論が「子会社の経営再建」となった。私自身が、子会社に赴任し再建の陣頭指揮を務めることが条件である。労働運動を離れるためらいもあったが、閉鎖・解雇はもう二度としたくはない。組合員を解雇することほど、切ないものはない。経営再建できれば、多くの仲間が救われる。経営者も真摯な態度で臨んだ交渉で出した結論だ。思い切って、帰任を決めた。

連合総研に着任して、1年9ヶ月半。そのうち3ヶ月をミツミユニオン山形総支部の工場

閉鎖・解雇撤回闘争に費やさせていただいたので、実質は1年半。大変な勉強になった。科学的に現状を分析して、今の労働運動の先駆けを務めている連合総研には心から感謝したい。課題は、ときどきアカデミックになりすぎて労働運動の現場感が薄れるところかも知れない。役割上、仕方がない面はあるが、労働運動が社会からフェードアウトする危機に立たされている今、必死で総力戦の前線に立たなければならないのも連合総研の役割だと思う。

連合、そして各産別、単組の活動家の皆さんが、労働運動の最前線に立って、日夜、努力している姿に心から感謝するとともに、今の日本に最も必要なのが労働運動であると信じているだけに、その健闘を心から祈りたい。

いろいろと、皆さんにはお世話になりました。ありがとうございました。（青木）

[HP DIO目次](#)