

# 新年のご挨拶

連合総研理事長 笹森 清

迎春。

今年こそ、明るい未来を切り拓けるように、笑顔で安心して暮らせる日本を取り戻せるように、心からの祈念と願いを込めて「明けましておめでとうございます」

さて、日本経済は、アメリカ経済に牽引される形で緩やかに回復するという見方が広がっています。しかしながら、今回の景気回復は、製造業大企業中心で他の分野に波及し難い構造になっています。また、人件費の抑制基調が続いているため、なかなか雇用や賃金に波及しません。家計の所得環境が改善しないため、国民総生産の6割を占める民間最終消費にもプラス効果が出にくい構造となっています。このため、依然として自律的な回復力に乏しい状態です。さらに、何と言っても景気が回復しているのに、完全失業率は依然として5%台と高止まっており、はっきりとした改善が見られないのが最大の問題です。

連合総研が行った「第6回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果でも、勤労者は、景気回復を感じつつあるが、雇用面の改善には至らず、失業不安を4人に1人が感じています。さらに4割超が自己防衛策として「生計費の節約」を行っていると回答しています。自律的な経済回復を確実なものとするために、多くの国民が抱える「暮らし」への不安を解消する政策が必要です。

- ・働きたい人に働く場がない” 雇用への不安”
- ・年金はじめ社会保障制度への信頼が揺ぐ” 将来への不安”
- ・さらに、企業の不祥事や事故の多発による” 安全への不安”

これら3つの不安を乗り越えるために、私たちは、何をしなければならないのか。今年はその道筋を示し、必ず答えを出さなければなりません。

連合総研では、働く者にとっての「よりよい社会」としてめざすものを、「福祉経済社会」と呼んできました。この「福祉経済社会」とは、「福祉と経済の間に相互補完的関係を維持しつつ、効率と公平の調和をはかるための社会のあり方」を意味しています。その構想を具現化する上で、雇用戦略の基本を「完全雇用」と位置付け、その実現にむけた具体的提言を發し続けています。

今後も「社会的連帯、公平、公正」をベースに、新たな環境と課題を正面から見据えて労働組合の取り組みを側面からささえる調査、研究をすすめてまいります。

本年も引き続き、連合総研の活動にご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

[HP D I O 目次](#)

## 視点

# 定年のない社会をめざして

No.179 2004年1月

現在、日本人の将来観は、大変に悲観的である。総理府（現在は内閣府）は、毎年、全国1万人を対象として「社会意識の世論調査」を行っており、その中に、「全体として、日本は良い方向に向かっていると思いますか、それとも悪い方向に向かっていると思いますか」という設問がある。これに対する回答は、1991年までは「良い方向」が「悪い方向」を上回っていたが、1992年からは逆転し、1997年には、「悪い方向に向かっている」という回答が7割を超えた。その後、この設問はなされていないが、現在もこうした気分は大きくは変わっていないのではないかと見られる。

このように、日本人の将来観が暗いのは、足元の景気動向や治安など社会情勢の変化を反映したのもあろうが、同時に、少子高齢化という人口動向が影響しているものと見られる。国立社会保障・人口問題研究所が、2000年国勢調査を踏まえて2002年1月に発表した最新の将来人口推計（中位推計）によれば、2050年には、65歳以上の高齢者の比率は35.7%（現在19.0%）に高まり、総人口は1億人（現在1.27億人）に減少する。こうした少子高齢化により、社会の働き手が減って、年金生活者、介護や医療が必要な老人が増加する、したがって、財政もさらに悪化し、社会保障制度も維持できなくなる、と人々が暗い将来像を描くのはもったもである。また、将来観が悲観的であれば、家計は消費を抑え、企業は設備投資を控えることによって、足元の景気回復を妨げ、自己実現的に暗い未来を招来することにもなりかねない。

しかし、生物学的な人口構成の変化が、直ちに扶養される人々の多い社会に繋がるかどうかは、吟味してみる必要がある。

人口構成を論じる場合、15～64歳を「生産年齢人口」、65歳以上を「高齢者」と定義することが一般的である。これは、14歳までと65歳以上は扶養される存在であることを暗黙のうちに前提としている。果たしてこれが日本の現状に合っているだろうか。

現在、日本の高校進学率は97%であり、中卒就職者は1%にすぎない。また、高校を卒業した者の6割以上が大学、専修学校等に進学し、高卒就職者は2割弱という状況である。したがって、15歳から「生産年齢人口」というのは、高度成長前の日本や世界人口の多くを占める開発途上国には当てはまるが、現在の日本では実態から大きく乖離している。

65歳以上が「高齢者」というのも、平均寿命が延びた日本では実情に合わない。厚生労働省の「国民生活基礎調査」によれば、65～74歳で健康上の問題で日常生活に影響のある者は2割にとどまっており、うち、仕事への影響ありは7%弱に過ぎない。また、1998年の総務庁（現在総務省）のアンケート調査によれば、望ましい退職年齢は、「年齢にとらわれず」という回答が多く、「高齢者」とは何歳以上と思うかという設問には、「70歳以上」という回答が5割を超えている。にもかかわらず、「65歳以上が高齢者」という定義に人々が納得する面があるのは、ほとんどの会社の定年が60歳であり、60～65歳から老齢年金が支給されるという制度・慣習によって、「現役引退」を意識させられているからである。現に、定年のない職業では多くの「高齢者」が働いており、自営業者では65歳以上の就業者の割合が30%に達しているのに対し、雇用者では4%に過ぎない。

日本がこれから目指すべき社会は、「生涯現役社会」（清家篤）であり、「70歳まで働くことを選択できる社会」（堺屋太一）である（政府は、既に、1982年の経済審議会長期展望委員会報告「2000年の日本」で、「高齢就業シナリオの選択」を打ち出している）。日本は、もともと、高齢層の労働力率が欧米に比べて高いという社会の特徴があったが、その日本で、高齢化が進む中で、高齢層の労働力率は逆に低下してきている。男子の平均寿命が65歳であった1960年には、60歳前半の労働力率が8割を超

え、60歳台後半でも7割であったものが、平均寿命が78歳に延びた2000年には、それぞれ、7割、5割に低下してきている（いずれも男子）。したがって、「生涯現役社会」は、新たに創るのではなく、再構築するというのがより正確であろう。

定年制の廃止は、日本の現状から距離があり、実現が困難という意見も多い。しかし、アメリカの労働法制では、年齢による差別が禁止されており、退職の時期は会社から強制されるものではなく、個人が選択できることが権利となっている（これは一気に実現されたわけではなく、1967年に65歳までの年齢差別禁止の制度が導入され、1978年に70歳までに改正され、1986年からは上限無しとなった）。また、EUでも、2006年までに各国が年齢による差別を禁止することが決定されている。ヨーロッパの諸国は、かつては、若年失業問題に対処するため、高齢層の早期退職を促す動きがあったが、現在では考え方の転換がなされている（横溝雅夫、北浦正行「定年廃止計画」（東洋経済新報社2002年）、連合総研「欧米6カ国における年金制度改革の現状と課題」（2003年）の第7章浜口桂一郎論文参照）。

団塊の世代も、2010年頃から65歳以上の「高齢者」の仲間入りをすることになる。

「定年のない社会」を実現するためには、勿論多くの準備が必要であり、そのためにも、早く方向を定め取組みを開始することが望まれる。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

# 政権交代のための条件—— 民主党の政権構想はいかにあるべきか

北海道大学法学部教授 山口二郎

昨年11月の総選挙では、自民、民主のいずれも明確な勝者とは言い難かった。それでも、自民党を中心としてきた戦後政治の崩壊過程の始まりという点で、この選挙は大きな意味を持っている。この変化には、2つの要因がある。

第1は、自民党のみが生来の政権政党という戦後日本の常識が崩れたことである。自民党が政権を持ち、野党は正論を唱えてこれを抑制、チェックするという、かつての与野党間の分業体制は、もはや日本を統治する仕組みではなくなった。

第2は、利益誘導政治の破綻と、政策争点の全国化という変化である。財政難や経済のグローバル化という趨勢の中で、地元利益の公約が現実感を失っている。むしろ、年金問題など国民全体に関わるマクロな争点に対する有権者の関心が高まっている。投票選択において選挙区を代表する人よりも、政党イメージが重要な基準となった。この意味で、日本の政党政治において新しいモデルが生まれつつあると評価することができるだろう。

民主党は、自民党に代わる政権の担い手として国民の認知を得たが、これからが本当の正念場である。具体的な方向性やビジョンを持って民主党政権を生み出すという前向きの変化への国民の期待を引き出すまでには、民主党は数多くのハードルを越えなければならない。

小泉政権の経済政策という国家的詐欺に対しては、国民の間に次第に疑念が広がっているが、まだ国民は幻滅したわけではない。あいまいな改革に対する漠然とした期待が残っているからこそ、総選挙で国民は小泉政権に多数を与えたのである。したがって、政権交代を起こすには小泉構造改革の虚妄を徹底的に批判し、これに対抗する政策を打ち出さなければならない。同じことをより上手に、速くするというのではなく、小泉政権ではできないことを自らの政策とするという戦いの構図を作らなければ、政権交代はできない。

現段階における小泉構造改革は、リスクの個人化というアメリカ流のネオリベラル路線の悪い部分と、旧来の官僚支配における裁量行政という悪い部分を組み合わせたものである。リスクの個人化の負の側面とは、教育や医療など人間生活に不可欠な社会サービスの購入に関して自己責任が強調され、個人の負担が増える一方、失業、倒産など経済的競争の敗者に対する政策的支援が縮小され、失敗のリスクも個人が引き受けるということである。年間の自殺者が3万人を超えるという実態は、リスクの個人化の究極の姿である。

本来、小泉改革は官僚の特権を打破し、その権力の源泉である裁量行政をルールに基づく透明なものにすることを目指していたはずである。構造改革に対する国民の期待もその点に集まっていた。しかし、たとえば金融行政において、りそな銀行と足利銀行の処理をめぐる大きな落差に示されるように、同じような状態の銀行の処理を巡って金融当局の裁量によって差別的な待遇を与えられている。

竹中平蔵財政金融担当大臣は、「努力したものが報われる社会」というスローガンを好んで口にするが、これほど国民を愚弄した話はない。資金繰りに苦勞する中小企業主や職探しに奔走する労働者の努力は無視され、りそな銀行の株主は国民の税金によって株価を保障されている。この点こそ、現在の構造改革を悪しき裁量行政とリスクの個人化の組み合わせと称するゆえんである。

こうした構造改革路線に対抗する政策を立ち上げるためには、基本理念としての平等を再生させる必要がある。結果の平等を志向する旧来の福祉国家は、西欧諸国でも行き詰っている。福祉国家改革にとっては、平等の再定義が不可欠である。経済の活力を維持するためには、社会に参画し、自己実現を求める個人のエネルギーが必要だという前提で考えてみよう。ただし、個人が十全に働くためには能力を高めるための教育が必要であり、病気や失業などのリスクに備えたセーフティネットが必要である。こうした社会的な条件が存在してはじめて機会の平等が保障される。ところが、小泉政権の構造改革では医療費の引き上げ、公教育の放置など、機会の平等を確保するための制度、政策基盤が崩されている。「努力したものが報われる社会」というスローガンがむなしく響くのはそのためである。教育や医療など、人間が自己実現を求めるために必要な土台となる社会サービスが、一握りの金持ちのためのぜいたく品となるならば、機会の平等など絵に描いた餅となる。

新自由主義的な構造改革政策に対して、その犠牲者である中流以下の人々が支持を寄せるといふ現象はアメリカでも起こっている。構造改革論者が、政策によって生じる実体的な効果について説明するのではなく、既成の官僚や政治家を非難し、市場メカニズムを賞賛するという漠然とした言説を展開する中で、人々は自分の置かれた状況を理解できないでいるからこそ、そうした倒錯した現象が起こる。民主党は、構造改革がもたらす破滅的な効果を明らかにした上で、機会の平等を中心とした対抗政策を掲げて、小泉政権に対する対立の構図を作るべきである。

この点に関しては、労働者と地域で懸命に生きる中小企業経営者、農民は利害を共有できるはずである。生活者などという空虚な言葉を使うのは、やめよう。むしろ、使用者、労働者の枠を越えて、地域で生産に従事している人々が共通の利益を思い出し、彼らが自立した生活を送れるよう、機会の平等が保障される公正な社会を作り出すというメッセージを出すことこそ、民主党が政権に就くための王道ではないか。労働組合は、働く市民を代表して、民主党に対してこうした政策を突きつけるべきである。また、地域において機会の平等を求める新たな社会的連合を形成するために、取り組みを始めるべきである。



[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

## HP D I O 目次

### 報告 1

## 第16回連合総研フォーラムを開催

2003年11月25日（火）、第16回連合総研フォーラム「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」を、東京四谷の主婦会館において開催した。フォーラムには連合加盟産別や労働関係シンクタンクなどから65名が参加した。

日本経済の再生と社会の「安心、安定、安全」を取り戻すためには、経済のリード役である元気な産業、元気な企業が育ち、雇用が創出されていかなければならない。そのためには、産業競争力とそれを支える人材が相互補完的に好循環を形成し、発展していくための基盤作りが必要といえる。今回のフォーラムでは、経済の国際化の中の日本の産業と雇用労働の現状をふまえ、産業競争力と人材活力・雇用創出の好循環を創造するためにはどのような政策的課題を検討すべきかをテーマとした。

フォーラムでは冒頭、笹森清連合総研理事長から「労働組合の取り組みを側面からささえる調査、研究をすすめていく」との主催者挨拶を受けた後、「連合総研2003-2004年度経済情勢報告」講演を中名生所長がおこなった。

パネル・ディスカッションではパネリストとして、中名生所長の他、橘川武郎東京大学教授、佐藤博樹東京大学教授、田中努中央大学総合政策学部教授をお招きし、「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」をテーマとした問題提起と相互討論を行った。

### 第16回連合総研フォーラム開催内容

#### <プログラム>

1. 「連合総研2003-2004年度経済情勢報告」 中名生隆・連合総研所長
2. パネル・ディスカッション「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」

#### <パネリスト>

橘川武郎 東京大学教授（産業論）

佐藤博樹 東京大学教授（産業社会学、人的資源管理論）

田中 努 中央大学総合政策学部教授（国際経済論、経済社会研究委員会主査）

中名生 隆 連合総研所長（マクロ経済学）

<パネラーからの問題提起>

日本の産業競争力：現状と課題 橘川武郎 東京大学教授

企業の成長と人材の育成・活用 佐藤博樹 東京大学教授

グローバル化の中の日本経済と産業、雇用の課題と展望 田中 努 中央大学教授

<パネラーの相互討論>

3.フロアからの質問意見およびリプライ

[HP D I O 目次](#)

－第16回連合総研フォーラム－

日本の産業競争力：現状と課題

東京大学教授 橘川武郎

この報告は2003年11月25日（火）、東京四谷の主婦会館において開催した、第16回連合総研フォーラムにおけるパネル・ディスカッション「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」への問題提起として、橘川教授が行った講演の趣旨を編集部でまとめたものである。

ご紹介をいただいた橘川と申します。現在、連合総研で「産業構造の変化と地域経済」という調査チームの研究をさせていただいております。そういう縁もあってきょう、この機会を与えられたのだと思います。

さて、報告の内容ですが、まず日本の産業競争力をめぐって今よく巷でいわれている幾つかの神話を取り上げます。そして、それが実態とどれくらいずれているかという話を簡単にした後、産業競争力を強化する上で具体的にはどういう課題があるのか。それを雇用創出に向けてどのようにつなげていくのかという話をしていきたいと考えています。

日本の産業競争力をめぐってはいろいろなことがいわれています。特に不況が長期にわたったために悲観論が強いわけです。代表的な悲観論は以下の5点にまとめられます。一つは、「日本経済は非常に全面的な危機に陥っていて、もはや立ち上がる力がない」。二つには、「賃金を抑制すれば日本の企業は競争力を取り戻す」。三つ目には、「産業空洞化というのは避けられないから、日本の製造業の未来は暗い」。四つには、「サービス経済化は避けられない。サービス業は製造業に比べて付加価値生産

性が低いので、日本の国際競争力は向上しない」。五つ目には、「製造業が競争力を向上させても、雇用の拡大には結びつかない」。いずれも一見もっともに見える議論がありますが、それについて、少し掘り下げてみたいと思います。

まず、日本の経済の危機は全般的かということです。結論から言うと、これは金融システムの危機であって、むしろ日本の製造業は強さを維持しています。キーワードは不良債権という言葉です。端的にいいますと、失われた10年の間も日本はずっと輸出超過を維持しているわけです。製造業が強くない限りこういうことはあり得ません。したがって、我々の出発点としては、日本のものづくりの強さというところから出発していかなければいけない。ただし金融システムをどのように改革するか、この課題を念頭に置かなければいけないと思います。

「賃金を下げれば競争力は上がる」。この話ですが、2点にわたって、そうはいきません。1つは、賃金が下がれば将来不安が増して消費がふえない。もう1つ重要なのは、デフレのもとでは、賃金が下がったとしても、企業は賃金分を投資にまわすより、負債の返済にまわします。すから、賃下げで競争力は増すという話は非常にリアリティに欠ける話です。

3番目の点です。これに対しては、日中貿易では日本は赤字ですが、香港貿易とあわせると、日本は輸出超過であるということがデータで示されています。大きくいえば産業空洞化ではなくて国際分業が進んでいるということが実態だと思います。ただし、この国際分業にうまく乗るためには、それなりの仕掛けが必要なわけです。それは、多分キーワードは高付加価値化ということになると思います。

サービス経済化、これは否定しようがありません。ただしこれに対して後ろ向きに考えるより、むしろビジネスチャンスがあるというようにとらえる必要があります。何で付加価値が下がるのが問題になるかというと、グローバル競争だからだという話なのですが、実態としては、日本の産業分野で競争がグローバル化してない分野というのはたくさんあります。その限りであれば、サービス産業が拡大してそこで雇用が

ふえるということはオーケーな話なわけでありまして、こうしたサービス経済化のポジティブな面に目を向ける必要がある。これについても2点ばかり提起したいと思います。

最後に、製造業が強くなっても雇用がふえないといわれているアメリカでは、実は少し間接的な変わった仕組みで製造業が強くなるのが雇用の拡大につながったのだという話もしていきたいと思います。

具体的に産業競争力を強化していく方向性ということで、今から5つのことを申し上げます。

先ほど金融システムの危機であって、生産システムはむしろ強いという話をしました。そうであったとしても、金融システムをどう変えるか、これは2つ問題があって、ファイナンシャルビジネスの側をどう変えるのかという問題と、事業会社の側をどう変えるのかという問題があるわけです。まず金融セクターの強化に関していうと、大きく2つの柱を日本の中からつくっていかなければいけない。これから日本の企業が強さをもつためには、エクイティファイナンスにシフトしていくことはまず間違いありません。そのときに、日本の金融機関にノウハウがない。国際性をもって貸金業務とエクイティファイナンスを総合的にやれるような企業がない。これは根本的に建て直さない限りかなり大変だと思います。

一方、中小企業やこれから会社を起こそうという人は、相変わらずお金を借りる必要があるわけです。ところが、こちらは、金融機関が非常にかたくなっていて、お金が回らない仕組みになっている。それを突破するためには、その会社の情報について相当きめ細かいモニタリング能力が必要になる。そうすると、地方銀行というのが一つのアイデアとして浮かんでくるわけです。これがもう1つの柱で、こちらに関しては幾つか日本国内にモデルがあるといえると思います。

次に、事業会社の側から企業金融をどうとらえるかということですが、最近優良企業

といわれる企業は、要するにエクイティファイナンスにすぐれた企業です。2002年の日経のエクセレントカンパニーのトップは任天堂を選んでいますが、これは決してゲームソフトが伸びたとかという話ではなくて、金融の健全性が最大限評価されているわけです。

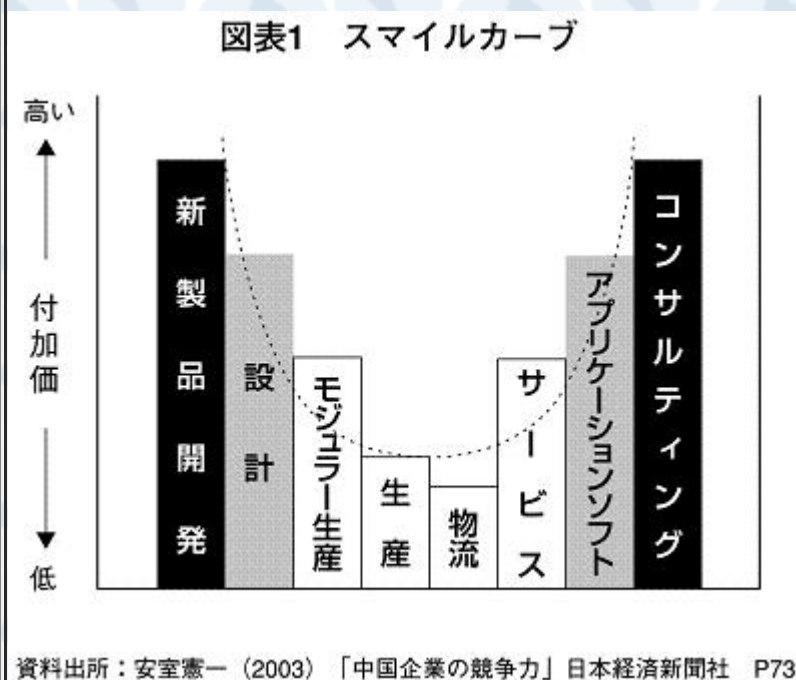
しかし、もう一つ重要なことは、エクイティファイナンスで高評価を得るためには、ROAだとかROEを上げなければいけないといわれます。分子がリターン（利益）で、分母がアセット（総資産）であったり、エクイティ（株主資本）であったりするわけですが、日本の大企業の多くが、ROA、ROEを上げるために分母を減らす、こういうやり方でアクセスしました。ところがアメリカのニューエコノミーというのは、分母のAやEをふやしながらか、それによってRをふやしていく。同じROA、ROEをふやすといっても、日本では全くアクセスが逆方向を向いているわけです。簡単にいうと、企業が企業らしくなっていない。企業が貯蓄部門になってしまっていて、投資部門になってないというのが長期不況の非常に大きな問題なのです。

そして、株式市場も単純に短期的な財務諸表がいいというだけではなく、その会社が長期的な事業プランをもっているかで評価しています。

3番目に、空洞化に対する処置ですが、高付加価値化による国際分業の深化という点について述べたいと思います。出発点としては、付加価値率に内外格差がかなりあることです。国内の工場は大体15~20%、アジアに出た工場は5%前後くらいで、そこに10%ぐらゐの付加価値率の格差があります。

スマイルカーブは、もともとは台湾のパソコンの部品メーカーであるエイサーのスタンシーという人が言い出しました。高付加価値化を実現するためには、左へ行くか右へ行くか、どっちかしかないわけです。左へ行ったケースとして、モジュラー生産の代表格といわれる自転車で、関西のシマノという会社があります。一方、右へ行ったケースとしては、産業用ロボットのトップメーカーでファナックという会社があります。左か右に行けばいいといえはいいのですが、それが簡単にいかないのです。（図

表1)



なぜかという、すり込み型、あるいは統合型の自動車だと、これがスマイルカーブと逆にアングリーカーブといますが、真ん中の組み立てが一番高い形になります。日本の多くの部品メーカーはアングリーカーブのもとで育ったわけです。アングリーカーブのもとで育った会社には何がないかという、ブランド力がないわけです。自分たちが実は高い付加価値をつくり出している、おいしいところを組み立てメーカーにもっていかれる仕組みになっています。ビジネスモデルの中で自分たちの利益につなげていく、そういうロジックがなかなか生じていないわけです。

ですからポイントとしては、一つの中小部品メーカーがアングリーカーブとスマイルカーブの両方のお客さんに対して納入できるような状況をつくることです。複数の納入先に、取引をすることによって高付加価値化にシフトしていくことができる。そのためには、お客さんの注文が集中しているエリアが必要です。そこに産業集積の一つの意味があります。

また、産業集積にはもう一つ重要な面があります。個別中小企業はブランドをなかなかとれません。しかし、大田区や東大阪などのように地域ならばブランドをとれるわ



けです。

次に、サービス化対応についての話なのですが、90年代のアメリカというのは、実は製造業が復権したことが重要な意味をもったわけですが、そのときに、メンテナンス、修理、ソリューションとかというようなサービス部門の事業と結びつけながら製造業が復活したということが重要だったわけです。

もう一つはサービス業自体に非常に意味があるということです。というのは、何といてもサービス業、流通業が直面している日本の市場というのは、大きさからいくと世界で2番目ですし、きめの細かさだとダントツな側面をもっているわけです。

最近、連合総研の調査で滋賀県の長浜に行ったのですが、ここは中心市街地開発の例外的な成功例といわれています。しかし、長浜で行っていることは、中心市街地の再開発ではないのです。なぜかというと、中心市街地に住んでいる人も、郊外の大規模店舗の方が便利だからそこへ買いに行くわけです。それに対して長浜では、中心市街地にある観光資源を基礎にして、そこにガラス工芸という新たな産業を持ってきて、観光客を増やしました。この例では、中心市街地開発は政府がいうようには単純にはいかない、ということを示すとともに、安近短の旅行のニーズを掘り起こすことによって、新しいビジネスをつくっていくことができる、ということを示しているのではないかと思います。

一つのポイントになる90年代のアメリカと日本の比較を簡単にしてみましょう。

アメリカの製造業におけるGDPに占めるシェアをみると、80年代の後半に落ち、90年代に劇的に回復しています。つまり経済成長は製造業の回復によって達成されたわけですが、サービス業のGDPに占めるシェアでは90年代はあまり変化はありません。

しかし、雇用者数ではサービス業が増えています。製造業の雇用者数は変化していません。この観点からいくと、製造業が革新しても雇用はふえない。サービス業にカウントされるビジネスを製造業がふやしたということです。サービス業の中でビジネス

支援サービス業、メンテナンスだとかソリューションだとかというビジネスですが、これが着実にふえていることが大きな力になっています。

一方、日本ではどうか。GDPに占めるシェアをみると、製造業のウエートが下がっており、サービス業のウエートが高まっています。これは80年代のアメリカのようなことが起きているわけです。しかし、雇用者数ではアメリカと違って、製造業の雇用者数が急速に減っている。アメリカでは、製造業をまず建て直し、強くすることによって周辺のサービス業の雇用に結びつけました。日本も同様にやるべきだ、こういう話になっていきます。

今まで5つの方向性を述べてまいりました。そのなかで労働組合は、会社がきちんとした事業プランをもっているかをチェックする役割を果たすべきだと思います。また、少し面的な広がりをもった地域と地域をつなぐ論理を考えていく必要があります。

多分一番ポイントになるのは、高付加価値化にしても、高サービス化にしても、ほとんど現場の従業員や労働者が思いつくことだということです。したがって、人の問題が非常に重要な意味をもつと思います。

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

### 報告 3

## 第4回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

2003年11月14日（金）、第4回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、電機連合会館において開催された。これは、連合および構成産別に関する12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つくることによって、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実施しているもので、今回で4回目となる。

各機関の直近の研究成果から問題提起と意見交換を行ったが、当日は、参加研究機関の他に、連合構成産別、地方連合シンクタンク、報道関係、その他多くの研究機関からの参加をみて、90名を超える参加者が集まる熱気に満ちた交流フォーラムとなった。また、フォーラムおよびその後の懇親会では、ご参加いただいた方々のなかより、笹森清連合会長、古賀伸明電機連合委員長（連合副会長）より、研究活動に対する激励と期待のご挨拶をいただいた。

各機関から報告された調査研究テーマは以下のとおりである。次ページ以降、優秀賞・奨励賞の発表内容の概要を掲載しているので、ご参照いただければ幸いです。

最後に、発表の場をご提供頂き、運営へのご協力も頂いた電機連合の皆様に、この場をかりて感謝申し上げます。

## 第4回 労働関係シンクタンク交流フォーラム発表内容

労働研究センター 「労働組合と政党～その歴史と展望～」

電機連合総合研究センター 「組合員の組織活動に関する意識調査」・  
「組合組織健康診断アンケート」

連合総合生活開発研究所 「企業組織と職場の変化に関する調査研究報告」

労働調査協議会 「この10年にみる年間収入の動向」

生活経済政策研究所 「介護事業の人事・給与管理と経営状況 II」

現代総合研究集団労組連絡会・法政大学大原社研  
「労働組合に未来はあるか？」

国民教育文化総合研究所 「大学教員の身分等に関する新たな法制度の  
構築に関する研究」

全逵総合研究所 「東アジアの視点と日本の郵貯・簡保」

中部産業労働政策研究会 「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生 II」

地方自治総合研究所 「高齢者福祉における自治体の取組状況」

## 優秀賞

組合員の組合組織に関する意識調査

＜組合組織の健康診断アンケート＞から  
電機連合総合研究センター

岩崎 香織

組合員は、自分が所属している労働組合組織を、どのように見ているのだろうか。電機総研では、2002年度の研究テーマの一つに「組合員の組合組織に関する意識調査＜組合組織の健康診断アンケート＞」を設定し、2003年1月に配票調査を行った。電機連合加盟組合・独立系中堅中小105組合の組合員38,890人を調査対象とし、このうち20,146人から有効回答を得た。全員調査としたことで、回答者属性で多く偏りがちな現役組合役員の比率を全体の1割程度に留めている。設問項目には組合活動の機微に触れた質問を設定した。結果には組合員の貴重な生の声を反映することができ、組合員と組合の関係が鮮明に浮かび上がった。

結果によると、「労働組合は必要か」という設問に対し、87.4%の組合員が「必要である・あったほうがよいと思う」と肯定的に答えている。一方「組合は頼りになっているか」という設問に対しては、「頼りになっている」等肯定的に答えた組合員は37.9%と4割に満たなかった。組合は「頼りになっていない」し「必要でもない」と考える組合員は、全体のわずか6.6%である。組合離れがいわれているが、組合への関心は高いと見てよい。

組合費と組合活動の関係については、「組合活動と組合費が見合っていない」と考えている層は全体の33.2%だった。しかしこのうち「組合費を下げるべきだ」と考える人の比率は40.4%に留まっている。つまり組合が組合費に見合うだけの活動をしていないと思っている層でも、組合に対する期待はそれなりにあり、活動を縮小して組合費を下げるという方向よりはむしろ、組合費に見合うように活動内容を充実させてほしいと受け止められているということがわかる。

アウトプットには、組合活動の具体的な指数化の方法として、各単組毎の「組合

組織の健康度結果票」の作成を試みた。この「健康度」とは、組合の全体的な評価を示す3つの設問（組合の信頼度・組合の必要性・労使関係の現状の見方）と、課題領域毎の3領域（組合への姿勢や活動へのコミット・労使間折衝事項・組合の独自取組事項）における33の設問を点数化し、設問ごとに重要度のウエイト付けを行って算出したものである。当該組合の活動状況について、どの取組みが他労組よりも熱心であるのか、不十分であるのかが指標として提示され、フィードバックされるという点が大きな特徴である。

調査結果からは、①組合員は冷静に労働組合の活動を見つめていること、②組合員のタイプ別による取組みが求められていること、③組合活動の効率化と集中選択の取組みが求められていること、④組合員と執行部との信頼関係は執行部の目に見える努力により評価されていること、という組合運動にとって原則ともいえる結論が導き出された。組合員の声を真摯に受け止めて活かしていくのは、執行部の重要な役割である。運動を展開していく上で、組合活動のあり方に関する考察は、改めて取組みの中心に据えられるべき課題となっている。

## 奨励賞

「介護事業の人事・給与管理と経営状況 II」  
生活経済政策研究所 介護職研究会  
森高 由紀子

2002年度は、介護事業所長・施設長を対象としたアンケート調査により、12の事業種類別に、介護職員の雇用形態の多様化にも注目しながら、雇用と労働の実態、人事・給与管理の展開と経営収支との関連の解明を目的に、全国5500の事業所数に送付し、有効回答票789（有効回答率14%）を得られた。その主要な結論と今後の課題について簡単に触れる。

1 介護状況：歩行や食事等の被介護者の能力活用、被介護者との会話等は、以前に比べ成果が上がっていると回答されたが、40%に止まり、注目される被介護者の「自己判断の支援」は、余暇支援やプライバシー確保やターミナルケアと共

に10%台以下である。その要因として、新設の多い特定施設等で「経験のある職員が多く、自立支援の成果が上がっている」が比較的多いのにに対し、旧来からの療養型医療等では「経験のある職員が多いが、まだ現状維持程度」がそれ以上に多く、状態を悪化させない「現状維持」が重要な成果ともいえる。今後は、介護職の能力開発で重視される「利用者などとのコミュニケーション」を取りながら、利用者個々の介護目標を定めて、全体の成果を上げていく必要がある。

2 人事管理：人事考課の目的として「能力開発」40%が最も多く、「基本給」、「賞与」の決定、「正規職員への登用」、「目標管理の成果」が各々20%台で続いているが、人事考課を行っていないか、行っても目的を決めていない事例もみられる。雇用形態別では正規常勤の回答数2.4で最も多く、登録は1.7で最も少ない。なぜなら、正規では「職位昇進」や「等級昇格」を始め、「基本給」や「賞与」の決定等が多いが、非正規は「正規職員への登用」は比較的多いにしても、「賞与」や「諸手当」が支給されない場合が多いからである。今後はそうした制度の見直しと共に、人事考課の大幅な導入が求められるであろう。

3 給与管理：新卒（最低）と主任クラス（最高）との対比で時間当たりの月収を算出したところ、正規常勤の平均は事業種類別に大体揃っているのに対し、非正規職員は正規職員に比べ平均の水準が低下すると同時に、平均値を求める意味がないほど事業種類別の差が大きい。非正規職員の労働市場では、職務内容と共に時間給の相場もまだ形成されていなくて、諸手当も夜勤、早朝、年末年始手当などに限られていて、雇用保険や社会保険への加入も遅れている。労働態様等が違ふ以上、労働・厚生条件を一律に均等化できないが、人事・給与管理やその制度化を雇用形態や労働様態等に対応させて整備する必要があるだろう。

4 経営状況：2001年度の事業活動収入と収支差額から収入に対する差額率を計算したところ、回答事業所の24%は赤字であり、30%以上は差額率が10%以下に止まった。経営収支の向上・改善については、「利用者の増加」を中心として「利用者1人当りの収入増」に取組み、それに「施設やサービスの拠点の新設・

増設など」で対応しようという回答が最も多く、支出では「非正規職員への切り替え」や「定昇・手当の見直し」も含む「総額人件費の合理化」を行おうとしている。今後は「低採算事業の縮小」や「他事業所との共同事業」や「外部委託化」等の支出の合理化も進めるべきだろう。また、事業所・施設ごとに独立した会計を明確にして、事業管理者の経営意識や事務能力を向上させることも課題である。

## 奨励賞

少子高齢化時代における企業と地域社会の共生 II  
(財)中部産業・労働政策研究会 主任研究員  
矢辺 憲二

### 1. 研究の視点

愛知県の豊田市や刈谷市を中心とした地域では、高度成長期における自動車生産の急拡大に伴い大量に入社した従業員が、今後数年間で一気に定年退職を迎える状況になっている。企業や労働組合は従来から地域貢献活動を進めてきた。しかし、定年退職によって大量に発生する元従業員・組合員の地域社会への参加に対して、企業や労働組合として何もしないでよいのだろうか、やるべきことがあるのではないかと、といった問題意識が研究を始めたきっかけであった。1年目の詳細な意識調査にもとづく問題の所在・やるべきことのアイデアや方向性を、実践できる具体的な行動案として提示することが2年目の目標であり、「明るく、適度に活力ある地域社会づくり」に企業がどのように役割を果たして共生するのか、労・使・行政の観点からデザインすることを心がけた。

### 2. 研究体制

研究は「老後の生き方・ボランティア」「少子化問題」「高齢者雇用」の3テーマに分け、分科会方式で進めた。専門委員は、市会議員、市役所の福祉・企画関係の行政職員、市民ボランティア、企業の人事部門担当者、労働組合役員など多



様なメンバーから構成した。「老後の生き方・ボランティア」は金城学院大学の西下教授、「少子化問題」は金城学院大学の宗方教授、全体と「高齢者雇用」は南山大学の松戸教授がそれぞれ主査になって研究を進めた。データの再分析、ヒアリング・インタビュー、アンケートなどを実施し、専門委員による活発な意見・討論によって、内容を検討していった。

### 3. 要約と提言から（抜粋）

#### ①老後の生き方・ボランティア

退職後のライフスタイルには多様性が認められるが、「同年輩の人と比べて幸せか」の質問とクロス集計すると、60歳以上の階層では、ボランティアや自治体活動を通じて社会参加・貢献したいとする人の幸福感が相対的に高い。これまでの生きがい就労のみではなく、生きがいボランティアや生きがい自治会活動などの「生きがい社会参加活動」というライフスタイルが老後を豊かにする生き方の重要な選択肢である。この認識にたつと、企業が地域社会と有機的に連携しながら共生していく課題が存在する。つまり、企業の退職前研修や行政が主催する社会教育講座などで学習できる機会を提供することが重要になってくる。

#### ②企業と地域を結ぶ組織NPO

老後の社会参加・貢献活動を考えると、個人が社会にコミットする重要なチャンネルとして、ボランティアやNPOの役割が重要になってくる。それは活動領域が非常に豊富で関わり方に選択の幅がある点である。例えば代表・役員になって組織を立ち上げる、組織運営の実務を切り盛りする、趣旨に賛同して働き手となる、資金援助だけでも協力するなど、様々なことが可能である。個人の意欲・能力・時間的余裕・財力などによって、参加の形態を本人の意志で選択できる。ボランティアやNPO組織が持つこのような「力」を企業と行政は認め、多面的に支援していく必要がある。

### ③地域インターンシップ制度の創設

退職前数年の時点で地元のNPOやボランティアサークルに1～2週間インターンとして参加する制度。受け入れ先の代表者から活動評価をしてもらい、仕事以外の生活世界や生活課題を認識することができる。会社の名前や肩書きが通用しない世界で、自分を見つめ直し、退職後の地域適応のための予備的機能として活用できる。企業や行政で検討すべき制度と思われる。また、現役時代は会社や仕事を媒介にした人間関係の形成が中心となる男性に対し、配偶者は一歩進んで地域社会における人的ネットワークを持っており、自立して地域参加できている場合が多い。この制度を利用しながら、水先案内人的な機能を持つ配偶者との関係を活用することも一つの方法といえる。

### ④高齢者雇用概念の柔軟化

若年労働者の雇用さえ厳しい時に高齢者雇用の拡大を求めることは、困難性を内包している。共生の視点から現実的な方策を考えたい。それは、無償ボランティアから正規雇用まで段階的に存在する多種多様な「働き方」を、高齢者就業という考え方の中に取り入れ、交通費やお茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働くもの」と考え、高齢者雇用をより柔軟化して運用していこうとする考え方である。

### ⑤「高齢者の就労」に関する情報ネットワークの形成

企業、行政、労働組合、地域各種団体が、柔軟化され拡大した高齢者雇用概念を契機として、情報ネットワークの構築に参加しアクセス可能な体制を整備するという考え方である。正にこれが企業と地域社会の架け橋・共生の回路となる。このネットワークの運用は縁の下の力持ち的な部分が多いため、存続させるには、これまでの成果・評価基準では成り立ちにくい点がある。新しい考え方による関

わり方が必要で、地域社会との「共生」の視点から、企業や労働組合による取り組みを期待したい。

[HP D I O 目次](#)

## ILO国際労働問題研究所 ラビエック所長が連合総研を訪問

2003年11月28日（金）ILO国際労働問題研究所ジャン・ピエール ラビエック所長が連合総研を訪問されました。連合総研では国際労働問題研究所の研究内容や成果がラビエック所長から紹介されました。また、連合総研の研究内容や国際的な労働関係シンクタンクのネットワーク形成に関して意見交換を行いました。

ラビエック所長はILO駐日事務所の主催で12月1日～3日に東京大学山上会館で開催されたILOノーベル平和賞社会政策講座「グローバル化と仕事の未来」に参加するため来日されていました。

### <国際労働問題研究所について：ラビエック所長発言要旨>

ジュネーブにあるILOの国際労働問題研究所は、ILOとその構成組織（政府並びに労使団体）の関心事項である新しい問題に関する政策研究とこれに関する公開された討議を推進している。

「ディーセント・ワーク」の概念が研究所の計画立案上のテーマである。研究所の活動計画は、ディーセント・ワークの経験的・分析的基盤の開発、それを現実に実行する上で必要な政策手段の幅広い理解に寄与することをめざしてい

る。

研究所には、以下の大きく3つの機能がある。

- ・社会政策に関する世界フォーラムとして、政府、企業、労働者が学界、その他のオピニオンリーダーと交流する場である。

- ・国際調査研究プログラム及びネットワークは、学界と政労使実務レベルをつなぎ、ILOに関係する可能性のある新しい政策問題を精査し、政策策定への寄与を目指すものである。当面の調査では、3つのプログラムを展開している。1つは、「グローバル化と労働、社会」で、「労働者の権利と経済発展」の問題を取り上げ、労働組合からは高い評価を得ている。第2は、「社会対話と社会経済発展」で、この点で、連合総研の「開かれたアジアの社会的対話」のレポートと鈴木宏昌教授に注目している。3つ目は、「移民労働者の保護」で、2004年のILO総会の議題にもなっている。

- ・教育プログラムは、労働組合、使用者団体、労働行政が、経済・社会分野における調査研究、分析、政策策定に関する能力を構築できるよう支援するものである。とりわけ重視しているのは、ICFTUを中心としたグローバル・ユニオン・ネットワークへの支援で、「労働とグローバリズム」をテーマとして2004年から2005年に活動を強化していきたい。2004年1月にイタリアのトリノで開催される労働組合関係シンクタンクのネットワーク形成のためのワークショップには、連合総研からも是非参加して欲しい。

[HP D I O 目次](#)

## ニュージーランドの労使関係の動向

連合総研研究員 麻生 裕子

### はじめに

ニュージーランドでは、オイルショック後の原料輸出国としての位置が脅かされ、外資導入による工業化の必要性が論じられたことから、1980年代の労働党政権時代を通じて、金融や貿易、投資などの自由化がおこなわれた。労働党政権の時代には労働市場、労使関係面の規制緩和は実施されなかったが、91年の国民党政権の成立とともに労働市場を含むさまざまな分野での規制が撤廃されていった。基本的に労働組合は労働者の代表として位置づけられず、労働者個人が使用者と個別契約を結ぶこととなった。こうした一連の改革は90年代に市場万能主義者からニュージーランドモデルとしてもてはやされた。

しかしその一方で、政策意図とは異なり、自動車産業にみられるように国際市場で競争力のない産業は衰退し、銀行が外資の支配下に入って国内中小企業への融資が停滞するなど産業面においても、また所得格差の拡大に示されるように社会面でも大打撃をうけた。1999年に再び労働党が政権につき、現在では行き過ぎた規制緩和の見直しをおこなう動きもみられる。

ここでは、労働市場の規制撤廃を見直す意図で2000年に制定された雇用関係法が、現在労使関係に対してどのような影響を与えているかということを中心に検討することとする。

## 1. 1980年代の労働党政権の政策

1984年に労働党政権が誕生し、金融部門をはじめ、国有企業の民営化の推進、農業補助金の廃止などさまざまな部門での規制緩和を進めたが、労働分野については裁定によって利益を受ける労働者の組合への強制加入など労働組合側の立場を守るような政策をとっていた。ただ、1987年に制定された労働関係法（Labour Relations Act）では、従来は産業別・職業別の交渉で勝ち取った協定を全国一律に適用していたが、それを受け入れるか否かの選択肢が個別労組に与えられるなど一定の規制緩和も実施された。

## 2. 雇用契約法から雇用関係法へ

1991年、国民党政権のもとで雇用契約法（Employment Contracts Act）が制定され、労使関係は大きく変化した。名前のおり、同法はそれまでのニュージーランドの労使関係の基本であったアワード（賃金などの産業別・職業別の強制的規制）をかえ、労使の個別的な契約を基本とした。団体交渉は企業別には認められたが、その範囲は縮小され、労働者の組合強制加入も禁止された。

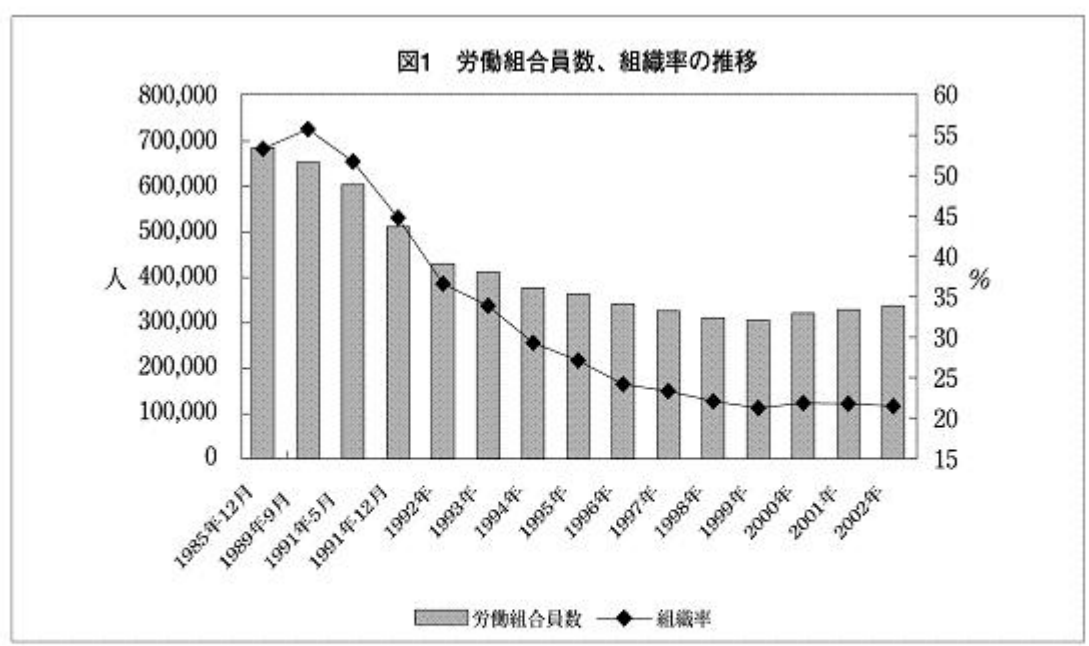
これに対して、1999年に誕生した労働党政権は、2000年に雇用関係法（Employment Relations Act）を制定した。この法律は、労働組合を再び労働者の代表として位置づけ、実際には団体交渉の単位は企業別が中心ではあるが、「誠実交渉（good faith）」を目的とした「関係」を重視している。また、労働者が組合に加入するかどうか、どの組合に加入するか、という選択肢が労働者側に与えられている。

以下では、これらの法改正が具体的にどのような影響をもたらしたのか、項目別にその推移をみていこう。

(1) 労働組合組織率

労働組合員は、雇用契約法が制定された1991年以降、減少しつづけた。99年には、91年時点の約2分の1の30万2,400人となった。雇用関係法が制定された2000年以降は微増し、現在では33万4,700人となっている。ただし、増加しているのは公共部門であり、民間部門ではあまり多くない。

同様に、賃金を得ている雇用労働者に対する労働組合員の割合で組合組織率をみると、91年以降は急激に低下している。80年代から90年代初めにかけて50%台を維持していたが、94年には20%台に落ち込んだ。2000年にはわずかながら上昇し、現在20%強を維持している（図1参照）。



注1：組織率は、雇用労働者に対する労働組合員の割合。  
 注2：1991年から2002年まではすべて12月の数値。  
 出典：May, Robyn, Walsh, Pat, Harbridge, Raymond and Thickett, Glen (2003)  
 Unions and Union Membership In New Zealand : Annual Review for 2002,  
 Victoria University of Wellington, Industrial Relations Centre, Working Paper  
 より作成

しかしその一方で、労働市場の規制撤廃の結果、雇用労働者のなかで、パートタイマー、臨時労働者等の非典型労働者が多くなり、現在では女性の約4割が



パートタイマーである。とくに零細企業、サービス産業において、このような労働者がフルタイム労働者に比べて低い労働条件のもとで増大している。

### (2) 団体交渉の適用者数

国民党政権時代の雇用契約法のもとでは、産業別・職業別の団体交渉の適用者が大幅に減少し、個別企業との団体交渉の適用者が増加したが、雇用関係法の成立以降、複数企業との交渉という名前で実質的に統一交渉復活の兆しがある(表1参照)。

表1 団体交渉の適用者数 (1989/90-2002/03)

	1989/90	1993	1999/00	2000/01	2002/03
	(単位：千人)				
<b>複数企業との交渉</b>					
民間部門	384.6	38.2	34.3	37.3	23.5
公共部門	169.3	51.8	54.0	56.6	68.2
合計	553.9	90.0	88.3	93.9	91.7
<b>単一企業との交渉</b>					
民間部門	29.0	238.3	210.5	182.2	144.2
公共部門	138.5	98.8	121.8	115.3	91.7
合計	167.5	337.1	332.3	297.5	248.0
<b>合計適用者数</b>	721.4	428.7	420.6	391.4	339.7

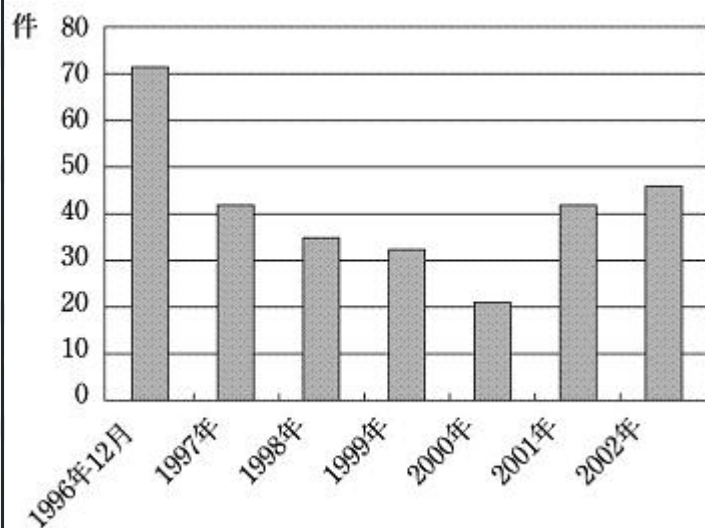
出典：Harbridge, Raymond, May, Robyn, Thickett, Glen, The Current State of Play: Collective Bargaining and Union Membership under the Employment Relations Act2000, により作成

ただし、これは主として公共部門、なかでも医療、教育部門であり、民間部門への展開をどのように進めるかが、今後の焦点とされている。

### (3) 労働争議と紛争解決システム

ストライキ、ロックアウトを含む労働争議の数は、ピーク時の1996年の72件とくらべ、2000年には21件まで減少したが、再び増加している(図2参照)。

図2 労働争議件数の推移



資料出所：Department of Labour

雇用契約法以降、圧倒的に多くなったのが個別労使紛争である。行政機関がメディエーションサービスをおこなっている。現在、年間約9,000件から1万件にわたるケースがあり、労働省の調停員が、苦情を訴えた側と訴えられた側に対して自主的解決をするよう無料で援助をおこなう。労働党政権下では、調停員が良好な労使の関係を築くという立場で調停をおこなうしくみになっている。そのうち解決できないケースは約1,000件あり、第三者機関である雇用関係委員会へ持ちこまれ、有料で調停仲裁がおこなわれる。さらに、それでも解決できないケースは約200件あり、最終的に裁判所へ持ちこまれる。なお、メディエーションサービスをおこなう調停員は労働省職員であるが、雇用関係委員会のオーソリティには労働組合活動家、経営者アドバイザー、法律家・弁護士が任命される。

### 3. NZCTUの活動

ニュージーランドのナショナルセンターであるNZCTU（ニュージーランド労働組合評議会）は、雇用契約法から雇用関係法への変化を積極的に評価している。とくに、雇用関係法では、労働組合がいかなる職場にもアクセスすること

も認めていることを評価し、これを活用し、積極的な組織化をおこなっている。

ただし、同法が完璧であるとは考えていない。とくに組合員でなくとも、団体交渉の結果を自分のものとするができるため、フリーライダー（ただ乗り）が発生する仕組みについては、法律の枠組みを改善するよう努力するとともに、組合自らの教育宣伝活動にも力を注いでいる。

#### 4. 規制緩和の見直し

ここまでは主として労使関係を中心にみてきたが、80年代から90年代にかけての規制緩和路線は、社会経済の全面に現れていた。こうした規制緩和の弊害は90年代末に社会的に認知されるようになり、労働党クラーク政権の誕生につながった。

例えば、あらゆる銀行の民営化の結果、その大半が外国資本に買収され、国内の金融情勢が悪化している経済活動に打撃を与えた。これに対しては、労働党政権が復活してしまい、国営銀行が創設され、国民から好評を得つつある。同じような民営化の失敗は航空部門でもあらわれ、ニュージーランド国内の路線は極めて不便になってしまった。

教育分野の実質的な民営化のため、高所得者層地域とそうでない層の地域には、大きな学校間格差が生まれた。その他、医療制度の規制緩和や税制改革によって、全人口の15%程度の恵まれた高所得者層とそうでない多数の人々の間の経済格差は大きく開いた。これらについては、現在の労働党政権が見直しを進め、新しい福祉モデルを模索している。

ニュージーランドは人口が400万人と少ないだけでなく、一院制であるため、政権交代による制度改革の振幅が大きいという傾向もみられるが、福祉国家体制の破壊をめざす改革は結果的に成功しなかったことが明確に示されている。

## 5. 日本への示唆ーニュージーランドモデルの再検討

ニュージーランド福祉国家の崩壊と再建のプロセスをみるならば、グローバルスタンダードの名のもとに、安易に市場万能主義モデルを取り入れることは、資産の海外流出や国内産業の疲弊を招き、貧富の格差を拡大するなど、経済社会に大きな損害をもたらすことは明らかである。これらの視点からニュージーランドモデルの再検討がおこなわれる必要がある。

しかし、ここでは労働問題に限定していえば、①制度の改編によって労働組合組織と機能の低下、いかえれば個別労使関係にすべてをまかせる“ノンユニオニズム”は労働者のなかでも弱い立場に立つ労働者（非典型労働者）の増加とその地位の劣悪化をもたらした、②このような労働者を含めて集団的労使関係の復活のためには、組織化の努力が基本であるが、調停員制度、メディエーションサービスの機能も重要である、という二点がとくに日本の現状との対比において重要であると考えられる。

## [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

(アメリカ)

7-9月期の成長率は前期比年率8.2%と19年振りの高成長となった。これは、消費、設備投資が高い伸びを示したことによる。労働生産性上昇率は20年振りの高い伸びとなり、企業収益は大幅に増加している。また、生産が増加し、企業の雇用意欲も改善しており、雇用は持ち直している。消費者マインドは改善し、消費は基調として増加傾向にある。12月上旬に行われた連邦公開市場委員会では、望ましくないディスインフレの起こる可能性はのところ低下し、インフレ率が高まる可能性と同程度と判断したが、現行の金融緩和政策については、相当程度の期間にわたって維持する方針が引き続き示された。

(アジア)

中国では、消費の堅調な増加や輸出の高い伸びから生産が増加するなど、景気は拡大が続いている。

タイでは、消費や投資を中心に景気は拡大している。

マレーシアでは、消費や輸出が増加するなど、景気は緩やかに拡大してい

る。

台湾では、消費が緩やかに増加し、輸出や生産も増加するなど、景気は回復している。

シンガポールでは、輸出や生産の伸びが高まるなど、景気は持ち直している。

韓国では、消費が増加に転じ、輸出や生産も増加するなど、景気に持ち直しの動きがみられる。

(ユーロ圏・イギリス)

ユーロ圏では、外需主導により成長率が3四半期ぶりにプラスに転じるなど、景気は持ち直している。

ドイツでは、受注の持ち直しから生産が下げ止まりつつあり、さらに企業マインドの持続的な改善がみられるなど、景気は下げ止まっている。

フランスでは、外需がプラスに転じ、消費、設備投資ともに緩やかに増加しており、景気は持ち直している。

イギリスでは、消費の増加が続いており、住宅着工が増加傾向にあるなど、景気は回復している。

---

## 国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、持ち直している。

- ・設備投資は増加している。企業収益は改善が続いている。
- ・輸出は緩やかに増加しており、生産は持ち直している。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移しているが、底固さがみられる。
- ・雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移し、雇用者数がこのところ弱含むなど、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、アメリカ経済等が回復する中で、景気の上向きの動きが続くものと見込まれる。一方、今後の株価・為替レートなどの動向には留意する必要がある。

#### (雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移し、雇用者数がこのところ弱含むなど、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、10月は、前月比0.1%ポイント上昇し5.2%となった。就業者数が減少し、非労働力人口が増加したほか、完全失業率も微増となった。

新規求人数は、増加傾向となっており、有効求人倍率も緩やかに上昇している。一方、雇用者数はこのところ弱含んでいる。製造業の残業時間については、増加傾向となっている。7-9月期に「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は、低下した。また、企業の雇用過剰感は低下傾向に

ある。

賃金の動きをみると、10月の定期給与は前年同月比、前月比とも減少したものの、基調としては、横ばいとなっている。

(内閣府・「月例経済報告」平成15年11月20日参照)

---

[HP D I O 目次](#)



## [HP DIO目次](#)

事務局だより

### 【12月の主な行事】

12月1日 第6回勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査記者発表

労働組合に関する意識調査記者発表

3日 所内会議

4日 産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会

11日 労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会

17日 研究部門会議

22日 若年労働者の職業選択とキャリア形成研究委員会

24日 台湾の外国人労働者の受け入れに関する調査研究委員会

25日 労働組合の現代的課題に関する研究委員会

### 【編集後記】

あけましておめでとうございます。本年もDIOをよろしくお願いいたします。

昨年末、厚生労働省が発表した労働組合基礎調査によると、労働組合の推定組織率は19.6%と20%を下回る結果となりました。この間の連合や産別、組合の努力にもかかわらず長期的減少傾向に歯止めがかかりません。従来 of 枠組みを越えた大胆な発想が必要なのかもしれません。そこで、というわけではありませんが、新年の決意も新たに、DIOの表紙の色を強い生命力、勇気や情熱を象徴するといわれている赤系にしました。（大）

## [HP DIO目次](#)