視点

福祉国家への理念、政策を大いに語ろう
ー 局部的な利害論を乗り越え福祉政策の本質論議を ー

No.18 1 2004年３月

勤労者の4人に3人は厚生年金制度に不信感。その理由は「将来の給付減」「頻繁な制度変更・不安定」「見通し不透明」。これは連合総研が昨年春に行った調査の結果であるが、こうした認識をさらに深めざるをえない改正案が今国会に提出された。改正案の特色の一つは、将来の保険料率の上限を設定しその範囲内の財源で給付する「保険料水準固定方式」の導入である。これは現行給付建てからの制度設計思想の歴史的転換ともいえるが、これまでの行政府・与党内のドタバタ論議に象徴されるごとく、政府案の確定に至る過程では、局部的な利害論ばかりが目立ち、制度転換に不可欠な本質論議は避けられきたといっても過言ではない。

例えば、保険料の上限については、行政当局が当初提起した20%が企業負担の軽減を執拗に求める経済団体の主張に押され18.30%となり、その結果、2023年度からの新モデル年金の所得代替率は、実質総所得ベースで50.2%、名目総所得ベースで40%強（推計）、定期給与（標準報酬）ベースで53.3%になった。この水準は出生率や経済情勢が政府見通しより悪化すればさらに低下する。改正案では実質総所得ベースで50%を下回ることが確実になった場合は検討するとしているが、その方向は定かではない。所得代替率が名目総所得の45%（定期的給与の55%強）に満たない公的年金は老後所得保障の柱と見なさないというのが先進諸国の常識（例えばILO128号条約）であり、政府は1973年以来の福祉国家的年金政策を放棄したと見るのが妥当であろう。

また、基礎年金国庫負担率の2分の1への引き上げは、国会の委員会付帯決議に盛り込まれ議会の一致した意思が示されてから10年、法定化されてから5年経過しているにも

かかわらず、5年間の段階的措置となり今回も事実上先送りされた。このことは、もちろん民主主義法治国家として許されない行政府の責任であるが、これまでの論議が、依然として曖昧にされている基礎年金の基本性格を明確化することなくもっぱら小手先の財源論に終始し、理念を伴った選択肢を国民に示せない政府・与党の「統治能力の限界」を指摘せざるをえない。さらに、短時間労働者への適用拡大は、業界団体等の強い反対意見に押され5年先送りされたが、この問題をめぐっても、福祉政策における普遍主義や社会的公正をどう考えるかという議論は、全く聞こえてこない。

年金制度にしても医療制度にしても、歴史的に形成されてきた制度にはそれぞれ利害が結びついており、制度改革においては、必ずと言って良いほどその利害関係に抵触する。これを避けて通ることはできないが、利害論を超え、国民の生活意識と社会経済の変動関係を踏まえて他制度を含む福祉・社会保障のあり方を論ずることは、「社会の質」を高める意味で重要である。特に年金制度は、国民の関心が高い国の主要政策の一つであり、その政策形成にあたっては、個別政策からあるべき社会を展望するとともに、あるべき社会を展望しつつ個別政策を論ずることが望まれる。こうした本質論議を欠き、「自己責任原則」論だけが強調されるような社会では、国民は生活防衛意識から「市場」に回帰せざるをえず、社会連帯に基盤をおく福祉・社会保障制度はますます不安定化を余儀なくされる。

ところで、あるべき社会＝21世紀のナショナルゴールについて、連合と連合総研は、これまで度々提言してきた。例えば、連合は「21世紀超高齢社会への総合福祉ビジョン（89年）」、「21世紀宣言・21世紀連合ビジョン（01年）」、「21世紀社会保障ビジョン（02年）」等を、連合総研は「しあわせの未来形（94年）」、「福祉経済社会への選択（95年）」、「新福祉経済社会の構築（00年）」、「活力ある安心社会をめざして（01年）」等を発表してきた。

これらの提言では、これからの社会のあるべき姿として、誰でも人間としての尊厳と働くことに基本的価値が付与・尊重され良質なセーフティネットが張り巡らされた持続可能な福祉経済社会を提起し、福祉社会形成への理念・原則についても、各提言で表現の

仕方は一様ではないが「完全雇用」「普遍主義と豊かな選択」「社会的公正と機会平等」「分権と参加」「自立と社会連帯」等を示し、経済・雇用・福祉の好循環を確保する具体的な政策を提言している。

ただ残念なことに、こうした労働サイドの積極的提言にもかかわらず、政治の場では、もっぱら個別政策の有用性や効率性等をめぐる次元の議論に終始し、福祉経済社会の構築そのものをめぐる論議がほとんど展開されていない。この背景には、国家による福祉提供システムが市民的権利ないし国家目標として恒常的に制度化されている国々いわゆる福祉国家が、近年、「危機」に直面し揺らいでいるという事情がある（この原因については、DIONO.167の前島巌東海大学教授の寄稿文を参照）。しかし西欧福祉国家は、高い労働組合組織率を背景に政治・社会の「女性化」「雇用国家」政策を進める北欧各国、英・独のいわゆる「第三の道」や「新しい中道」、オランダの「ワセナール合意」を出発点にした「ワークフェア」戦略など、それぞれの事情に応じて社会システムの再構築に挑戦している。

こうした現代福祉国家の新しい挑戦についての評価は、もう少し時間をかけて丁寧に行われるべきと思うが、見落としてならないことは、これらの挑戦が、普遍主義の一部制限化など従来理念の手直しや社会保障の水準・基準の見直し等をもたらしているとしても、社会経済体制の将来像に関する議論を市場原理主義から福祉国家パラダイムの再構築に転換させようと意識した政治勢力によって主導されているという事実、また、グローバル化と失業増大への対応等をめぐる国を挙げての真剣な論議を経て生み出されてきたという事実である。

これからの社会についての理念・哲学、ビジョンがなければ、組織も国もバラバラになる。勤労者の望む福祉経済社会の理念、政策が大胆に語られ、福祉・社会保障改革では局部的な利害論を乗り越えた本質論議が巻き起こされることを期待する。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

寄 稿

電機産業職業アカデミーの構想について
―自立した個人を創るために
職業能力開発の支援体制を構築―

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 産業政策部部長
内田 勝久

■「働く意義」を問う新たな運動を

現在の私たちを取巻く環境は、グローバル経済の進展及び産業構造の変化等により大きな変革の時期を迎えています。その中で私たちは「働く」ことそのものを、深く考えていく必要があります。私たちは、今日まで賃金や一時金、労働時間、福祉といった労働条件の改善に努めてきました。これからも当然この活動は、労働組合の役割として一つの大きな柱であると考えます。しかし、これからは働くための環境整備と併せて、「働くことそのものの本質に、どう労働組合が関わっていくのか」ということが、今問われていると考えています。

働く私たち自身が、社会や企業から何かを与えられて活きるのではなく、自らの手で自分らしい生涯を作り出していくことに、労働組合がどうサポートしていくのかが問われていると考えます。すなわち「組合員個々人のキャリアデザインやライフデザインにどう関わっていくのか」が、これからの労働組合の大きな役割になってくると考えます。

電機連合では、こうした背景を踏まえ「組合員のキャリアデザインづくりを支援する電機産業職業アカデミー」を2003年10月にスタートさせました。

■職業アカデミーの仕組み

当初、この構想がねらいとした機能は、①内部人材の再活性化、②雇用延長を視野に入れた適職開発や教育訓練、③中小企業に対する教育機会の提供、④資格の社会化でした。その後、専門委員会や労使研究会で検討を進め、共通の課題として、「社員教育の重要性・再認識が高まってきているが日常業務が忙しく十分な取り組みが出来ていない」、「構造改革における職種転換教育の難しさ」、そして「従業員一人ひとりの意識改革の重要性」が浮き彫りになりました。

こうしたことから、この構想の実現は、組合員の意識改革のための動機が「鍵」になると判断し、「組合員のキャリアデザインづくりを支援する」ことを柱として機能を再整理しました。

■組合員のキャアリアデザイン支援を図る

この構想は、組合員の職業能力開発を支援することが大きな目的の一つです。したがって、当初から各企業の教育研修の協力とそのための条件整備は最重要テーマでした。しかし、各種の委員会での検討の結果、「教育研修の受講は、職業能力開発やキャリア開発の一つの手段である。その前に、各人がそれらに関わる意思改革つまり「気づき」を通じて、職業や仕事、そしてキャリアに関わる目的・計画をしっかり持つことが大変重要になる」との結論に達しました。

また、電機連合がこうした研修会を加盟組合の組合員へ行うと①費用がかさむ、②研修を外部に委託したままだとノウハウが残らない、③加盟組合が担うことによりノウハウが蓄積され、職場の実態にあった仕組を整備でき、組合員を支援できる、など意見が提起されました。

こうした意見を踏まえ、加盟組合にこうした役割を担う「キャリア開発推進者」を育成

し、その推進者が「組合員の職業能力開発やキャリア開発に関わる「気づき」を支援する」ことになりました。

■「キャリア開発推進者」を養成

推進者の養成は、すでにキャリア開発に関わる研修プログラムがあり実践の経験がある、「中央職業能力開発協会」と連携し、加盟組合に3年間で600名を育成することになりました。この協会は、能開法に基づいて設立された団体であるため、公的な機関として費用面での効果と政策制度実現の観点から協力要請を進めました。

2003年度は第一期としてパイロット地域で約150名を養成しました。このキャリア推進者が各組合で「自前で研修会を企画・運営できる」ように継続して支援します。

■「キャリア開発推進者」の役割と意義

キャリア形成に関わる研修会を実施している企業はまだわずかですが、行っている企業でも「40歳から60歳の間に1回程度行う」、「45歳で一律に行う」「選抜者のみに行う」、などが実態です。キャリア開発推進者には、組合員が5年に一度はこの研修を受け、環境変化に対応しながら「キャリア形成の点検が出来るように」、「キャリア形成の計画が見直しできるように」支援させることとしています。

従って、こうした取り組みを担うためには、研修会への参加だけではなく、自らが努力し常に自己研鑽を行うことが必要になります。

一方で、この取り組みは労働組合が組合員のキャリア形成に関わることであり、従来の「守りの雇用確保」から「攻めの雇用確保・雇用保証」に運動を転換することになり、大きな意味を持つことになります。

別の視点から言えば「労働に対する賃金の引き上げだけではなく」、「労働を発揮する

基礎条件（ストック）の改善に労働組合が関与していく」ことになります。このことは、日本の労働組合として未踏の取り組みの領域になり新たな運動を構築することになりますが、冷静に考えれば組合活動の原点につながることになると考えます。

■自立した個人を創る

日本社会では、これまでキャリア支援は専ら企業・組織決定型だけを念頭に置いて行われてきました。電機産業においても、これまで右肩上がりの成長の中で、組合員も一つの企業に入ればその中でキャリア形成がなされてきました。

しかし、取り巻く環境の変化を踏まえれば「キャリア形成が自動的に図られる時代から、自分自身のキャリアデザインに対して主体的にコミットメントしていかなければならない時代を迎えている」と思います。

時代が変われば、求められる職業も職種も、そして必要とされる労働能力も変化していくことは、もうすでに私たち自身が経験していることでもあります。今一度、「働く」ことをじっくりと見つめることが、働きがい・生きがいの労働観を形成していくことにもつながっていくと確信しています。

職業アカデミーを通じて、私たち一人ひとりが意識改革を進め、「自立した個人を創る」ための努力をすることが必要になります。その意識と行動は、積極（プラス）思考、チャレンジ精神などです。これからの時代を力強く、前向きに活き活きと送ることができるように、この取り組みを日常活動に組み込まれることを切に願っています。

（詳しくはホームページ：shoku-aca.comを参照）

ＨＰ ＤＩＯ目次 ＤＩＯバックナンバー

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 1

ワークショップ

「労働組合の現代的課題と活性化への道」を開催

2004年1月30日（金）、連合総研ワークショップ「労働組合の現代的課題と活性化への道」が総評会館において開催され、連合構成産別や労働組合を中心に61名が参加した。

本ワークショップは、「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」（主査：中村圭介東京大学教授）がベースとなっている。本委員会は、いわば岐路に立たされている日本の労働組合の活路を探るために、2002年12月に発足し、近年の労働組合研究の成果をふまえながら、直面する労働組合の課題と今後の展望について検討を重ねている。

本ワークショップ開催の主旨は、2003年4月に実施したアンケート調査『労働組合に関する意識調査』の結果を中心に、これからの労働組合活性化をめざすためには、どのような課題に挑戦しなければならないかを、労働組合実践家と研究者とで討論し、論点をさらに明確にし、掘り下げていくことである。

当日は、「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」主査の中村圭介東京大学教授、委員の佐藤博樹東京大学教授、三浦まり上智大学助教授、小野 晶子労働政策研究･研修機構研究員、原ひろみ労働政策研究･研修機構研究員より、それぞれの問題提起をいただいた。その上で、産別委員の逢見直人UIゼンセン同盟政策局長、石塚拓郎基幹労連事務局次長よりコメントをいただき、参加者を交えた討論が活発に行われ、労働組合の現状と課題、および今後のあるべき道すじについて、調査結果や考え方について相互の理解を深めることが出来た。

<プログラム>
第Ｉ部．労働組合への期待と現実
＜問題提起＞
・労働組合のイメージと期待する政策 小野 晶子
・労働政治の新局面をめぐって 三浦 まり
・労働組合は役にたっているか 原 ひろみ
＜コメント＞
＜討 議＞

第Ⅱ部．労働組合活性化への道すじ
＜問題提起＞
・組織化のニューフロンティア 中村 圭介
・労働者の権利に関する認知度と労働組合観、参加意思 佐藤 博樹
＜コメント＞
＜討 議＞
＜パネリスト＞
中村 圭介 （東京大学社会科学研究所教授）

佐藤 博樹 （東京大学社会科学研究所教授）
三浦 まり （上智大学法学部助教授）
小野 晶子 （労働政策研究･研修機構研究員）
原 ひろみ （労働政策研究･研修機構研究員）
＜コメンテーター＞
逢見 直人 （UIゼンセン同盟政策局長）
石塚 拓郎 （基幹労連事務局次長）
＜コーディネーター＞
鈴木 不二一（連合総合生活開発研究所副所長）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 2

ー連合総研ワークショップー

労働組合は役に立っているか

労働政策研究・研修機構研究員 原 ひろみ

この報告は2004年1月30日（金）、総評会館において開催した、連合総研ワークショップにおける第Ｉ部「労働組合への期待と現実」への問題提起として、原研究員が行った発表内容を編集部の責任でまとめたものである。

労働組合は従業員の役に立ってきたのでしょうか？ このことについて、組合効果の計測を通じて組合の役割を客観的に評価した研究者による研究蓄積について、ご紹介いたします。

今、「組合効果の計測を通じて」と申し上げましたが、組合効果とは何でしょうか。文字どおり、労働組合が果たしている機能ということになります。具体的にご説明いたしますと、組合のある企業と組合のない企業の労働条件の違いを比べて、組合企業の方が労働条件が良ければ組合効果があるといえる、ということになります。組合が従業員の労働条件や雇用を守るために役に立ってきたのかということについては、研究者の間でも数多くの検証がなされてきました。今日は、その中でも、雇用保障に対して組合がどのような機能を果たしてきたのかということについて、過去の研究蓄積についてお話しすると同時に、お手元にございます報告書の第Ⅱ部第3章に私が執筆しました論文をご紹介したいと思います。

組合が役に立っているかどうかを客観的に知るためにはどうしたらいいのでしょうか？ そのためには、通常、組合効果を計測します。組合効果の計測には、近年では計量的手法を用いることが多くなっています。計量的手法とはどういうことかという

と、経済データの分析に統計的・数学的方法を応用することです。計量的手法を用いることのメリットは、組合の有無以外で、労働条件や従業員の雇用に影響を与えると考えられるその他の要因を取り除くことができる、ということにあります。つまり、企業の労働条件決定に労働組合が与えている影響だけを純粋に取り出して、検証することができるようになるのです。

まず、90年代後半以降に発表された論文を2つご紹介したいと思います。それが、98年の小牧論文と2002年の野田論文となります。小牧論文は上場企業を対象にしていて、野田論文は未上場企業でかつ100人以上1,000人未満の従業員数の製造業を対象にしています。また、両論文とも80年代から90年代半ばまでの日本企業の雇用調整行動を計量的に分析しています。これら2つの論文は、ほぼ共通した結果を得られていまして、1期または2期連続の経常赤字になると、比較的規模の大きく組合のある企業では、人員整理を行うらしい。なおかつ、赤字が続いているときは、人員整理の規模も大きくなるということが示されました。

この分析結果をどう解釈するかということになりますが、実際に解雇が発生した場合、組合は争議や裁判闘争に訴えるでしょう。ですから、組合が存在する場合には、企業が短期的な利益追求に走って大規模な人員削減を実施することのコストが大きいと考えられます。つまり、赤字が続くというぎりぎりの状態になるまで企業に雇用削減をさせないという意味で、組合の雇用保障に対する効果が確認された論文である、と評価されています。

このように、小牧、野田両論文から、赤字が連続するという苦しい経営状態になるまで企業に人員整理をさせないという意味で、雇用保障機能を組合が果たしているということが確認されました。しかし、不況対策は人員整理だけではありません。人員整理に辿りつくまでにソフトな不況対策を行っている、またはその他の不況対策も行っている、と考えた方が自然だと思います。そこで、お手元にございます報告書の第II部第3章が、2001～2002年、2002～2003年という2期間において、組合のある企業と組合のない企業では、実施する不況対策に違いがあるのか、また組合企業はどのよ

うな不況対策を実施しているのかを、計量的手法を用いて検証した結果のご報告となっています。

まず不況対策を類型化しました。基準になっているのは、従業員の数を動かしているかどうかということです。1番目が、賃金カット・残業規制・一時休業・操業時間の短縮、労働日数の削減といった、従業員数を動かさない形での不況対策です。次がソフトな雇用調整と名前をつけましたが、採用抑制・出向、転籍・配置転換といった間接的な形で従業員の数を動かすという形の不況対策です。最後がハードな雇用調整で、解雇や希望退職の募集による人員削減、直接的に従業員の数を動かす不況対策となっています。

次に、この3つの不況対策を軸にして企業を8つのタイプに類型化します。×というのは不況対策を実施していない、○というのは実施しているということを表しています。ですから、例えばタイプⅠの企業というのは、不況対策を全く実施しなかった企業。タイプⅧはその逆にすべての不況対策を実施した企業。Ⅱ～Ⅳは3つのうちの1つを、Ⅴ～Ⅶは3つのうちの2つを実施したということになります。

労働組合のある企業は、タイプⅠ～Ⅷのどれに分類されるのかということを計量分析、具体的な手法としては多項ロジット分析を用いて分析しました。その結果、労働組合のある企業である確率が高い企業類型は、タイプⅤとタイプⅧである、ということが明らかになりました。タイプⅤとタイプⅧの共通点ですが、従業員の人数を動かすという形の雇用調整を行っている、ということになります。これは2001～2002年、2002～2003年の2期間について分析したのですが、全く同じ結果となっています。

◎不況対策別・企業の類型化

	賃金&労働時間カット	ソフトな雇用調整	ハードな雇用調整
タイプⅠ	×	×	
タイプⅡ	×	○	
タイプⅢ	×	×	
タイプⅣ	○	×	×
タイプⅤ	×	○	○
タイプⅥ	○	○	×
タイプⅦ	○	×	○
タイプⅧ	○	○	○

*2001～02
*2002～03

結果の解釈になりますが、組合があるから雇用調整を企業が行ったというのではなく、組合のない企業ではもっと早い時期に雇用調整が行われた。つまり組合のある企業では、2001～2003年という近年になるまで組合が防壁となって雇用削減を行わせなかった、その結果であると解釈する方が自然だと思います。

以上ご紹介した計量分析の結果の解釈からは、組合は雇用保障機能を果たしてきたと考えられます。それでは、どうして労働者を守るという組合の機能が低下しているといわれるのでしょうか。答えはたくさんあると思いますが、その1つとして、労働者の意識や希望とのギャップというのがあるのではないでしょうか。ということで、最後に、大阪大学の大竹文雄先生が実施された有名なアンケート調査をご紹介することで、私の報告を終わらせていただきたいと思います。

これは、大竹先生が2002年に実施された「くらしと生活に関するアンケート調査」なのですが、この調査の中に非常に興味深い設問があります。「仮に、今あなたがある企業で従業員として働いているとします。そして、その企業の経営状態が悪化したため、経営者が以下のような2種類の対応策を考えているものとします。このときあなたは、経営者が2つのうちのどちらの対応策を選ぶことを望みますか？」 不況対策として、2つのうちどちらを経営者に選んで欲しいか、ということです。

2つ選択肢があります。1つめは、2年間にわたって全社員の賃金を5%カット。2つめ

が、解雇による5%の人員削減となります。ここで、1つめを選ぶと100%の確率で自分の賃金が5%なくなってしまうわけです。でも、2つめを選ぶと、5%の確率で解雇されてしまうので、確率5%で100%の賃金がなくなってしまうことになります。

回答者がどちらを選ぶかといいますと、皆さんお察しのとおり、1つめが86.7%、2つめが13.3%と、従業員は賃金カットの方を望む。賃金が減っても雇用が保障されることを望むということです。次に、これを10%まで数字を上げたらどうか。結果は余り違いがありません。1つめが81.9%、2つめが18.1%。次に、30%まで数字を上げたらどうなるか。このときは2つの差は小さくなるのですが、1つめが58.9%、2つめが41.1%ということで、それでも解雇されるよりは賃金のカットを望むという結果になっています。

大竹先生の調査からは、従業員はたとえ賃金が低下しても雇用が保障されることを好むということが読み取れると思います。従業員が雇用保障を望んでいる。その一方で組合は雇用削減を受け入れざるを得なくなっている。このように従業員の期待とのミスマッチが生じているため、組合の機能低下が実際以上に喧伝される結果となっているのかもしれません。以上です。

ＨＰ ＤＩＯ目次

2004 年度日本経済の展望（フォローアップ）

（付表）連合総研見通し総括表

－前提条件と結果－

昨年 11 月に発表した「2003～2004 年度経済情勢報告」の巻末に、2004 年度日本経済展望を示しました。今回のフォローアップは、2004 年度政府予算案の決定などそれ以降の経済情勢の推移を踏まえた改訂版です。

１．経済の現状

日本経済は回復を続けています。好調な海外経済に牽引されて、輸出が増加しています。輸出や企業収益の回復を受けて設備投資も緩やかに持ち直しています。こうした背景により、生産活動は増加しています。もっとも企業の雇用過剰感や人件費抑制姿勢はなお根強いものがあります。従って、雇用や賃金は、改善しているものの、そのテンポは極めて緩やかであり、個人消費回復を伴った本格的な景気回復にはまだなっていません。

このようなことから、2003 年度の実質経済成長率は、公的固定資本形成は大きく減少するものの、輸出や民間設備投資が大幅に増加するため、2.9%増と 2000 年度の３%成長に迫るものと見込まれます。

２．2004 年度見通し

(1) プラス要因

2004 年度経済のプラス要因は、次の３つが挙げられます。

① 海外経済の拡大

アメリカ経済は、減税を中心としてかなりの財政政策を発動しており、また、金融政策もかなりの金融緩和を行っています。こうした政策態度の下で、家計部門は可処分所得の増加から支出の拡大が続きそうです。加えて、企業収益も増加しており、民間設備投資もＩＴ関連を中心に回復しています。さらに、ドル安でアメリカからの輸出が増加する可能性が加わっています。このため、2004 年のアメリカ経済は、2003 年よりも高い成長となる可能性が大きいと思われます。

また、アジア経済も、全体としては輸出を中心に高成長を続ける公算が高いと思われます。特に、中国経済は、活発な対内直接投資を背景として設備投資が好調なことに加え、都市部を中心に消費ブームが起きており、個人消費も成長を加速させる大きな要因となっています。

このように、海外での所得環境が引き続き改善するため、日本の輸出は引き続き高い伸びとなる可能性があります。

② **企業収益の継続的改善**

海外経済の拡大や設備投資回復に伴って、売上高が回復しそうなことに加え、引き続き経費削減に向けて努力が行われています。このため、2004 年度の経常利益は、2003 年度の 18～20%増より鈍化するものの、12～14%程度の増益が予想されています。

③ **経営マインドの改善**

このような収益環境の改善を反映して、企業の景況感は改善しています。日銀短観の業況判断ＤＩをみると、製造業大企業では、昨年 12 月時点で＋11 となっています。

(2)懸念要因

経済が不調に陥る懸念要因は、次の３つが挙げられます。

① **プラス効果が波及し難い構造**

今回の回復は、製造業大企業が中心ですが、他の分野に波及し難い構造になっています。これは、製造業大企業の収益改善が主としてリストラ効果によるためです。下請け等の中小企業などからの調達価格を切り下げているため、過剰債務問題に苦しむ中小企業や非製造業に好影響が波及し難い構造となっています。さらに、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。このため、家計の所得環境の改善が遅れているので、民間最終消費もはっきりとした回復感が出難い状況となっています。

② **外需の不安定要因**

アメリカ経済は、強力な減税政策で当面は拡大を続けるとみられる一方で、ＩＴバブルの処理が十分ではないなどの不安も残しています。また、大幅な経常収支赤字を抱え、海外からの資金調達のために為替レートや長期金利の面で不安定性が高まっています。アメリカの為替レートや長期金利がオーバーシュートして、アメリカ経済の急減速が生じたり、一時的に急激な円高になったりする可能性があります。このため、日本の外需が急に縮小するリスクが残されています。

③ **金融面での懸念材料**

金融面での懸念材料の１つは、長期金利が景気回復のスピード以上に上昇することです。長期金利が景況感の改善を材料にオーバーシュートすることも考えられます。長期金利の上昇は、設備投資や債券を大量に保有する銀行の収益に悪影響を与えます。

もう一つの懸念材料は、不良債権への懸念が再発する可能性が残存していることです。現在は、不良債権残高が減少し、不良債権問題が一段落しているように

見えます。しかしながら、地域銀行の不良債権処理は遅れており、また、主要行の不良債権比率の半減[1]や 2005 年４月のペイオフ全面解禁を達成するためのハードルはかなり高いと思われ、不良債権処理をめぐる金融不安の可能性が残存しています。

(3)2004 年度見通し

① 懸念材料が現実化しないケース（ケースＡ）

このケースでは、減少する公的需要を民間需要の増加で補う形で、内需の寄与度は 2003 年度と同じ 2.2%となります。一方、外需寄与度が 0.2%となります。この結果、2004 年度の実質経済成長率は 2.3%とやや鈍化するものの、成長率は２%台を維持するものと見込まれます。雇用・賃金面では、2004 年度末の完全失業率は引き続き改善し、4.6%にまで低下します。名目雇用者所得も 1.2%増と４年ぶりの増加となります。このように、家計の雇用・所得環境が次第に改善し、個人消費の増加を伴った回復軌道にのる可能性が出てきます。他方、物価の面では、2004 年度の消費者物価は 2003 年度の特殊要因の反動で▲0.3%と下落幅が若干拡大するほかは、下落率が縮小し、デフレに歯止めがかかりつつあることを示しています。

② 懸念材料が現実化するケース（ケースＢ）

ケースＢでは、仮に、海外経済が急速に鈍化し、円高が急速に進行して、春闘賃上げ率がゼロになる場合を想定します。

このケースでは、円高と実質世界経済成長率の大幅な鈍化で外需の寄与度が▲0.5%にまで縮小することに加え、内需の寄与度も 1.6%と大きく鈍化します。この結果、2004 年度の実質経済成長率は 1.1%にまで大きく鈍化します。雇用･賃金面では、2004 年度末の完全失業率は再び悪化し、5.1%と５%の大台に再び復帰してしまいます。名目雇用者所得も引き続き減少します。このように、家計の雇用･所得環境は悪化します。物価も、成長率鈍化から国内企業物価、消費者物価とも下落幅が拡大し、デフレが加速する様相を深めます。

以上、２つのケースから明らかなように、2004 年度は、日本経済が回復軌道に乗るかどうかの重要な分岐点となる年であり、好条件がある一方で、懸念要因を放置しておくと、縮小均衡を通じてデフレスパイラルに陥る懸念が生じます。このため、適時適切な政策運営とともに、適切な収益の分配が重要となっています。

---

[1] 昨年 10 月に策定された金融再生プログラムで、主要行で 2004 年度の不良債権比率の半減（対 2001 年度）に向けて取り組むこととなった。

(付表) 連合総研見通し総括表
－前提条件と結果－

	2002年度 実績	2003年度 見通し	2004年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目政府最終消費支出	0.5%	0.2%	1.8%	1.8%
名目公的資本形成	-6.3%	-11.9%	-12.4%	-12.4%
春季賃上げ率	1.66%	1.63%	1.63%	0.00%
名目短期金利 (3ヵ月物)	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
名目為替レート (円／ﾄﾞﾙ)	121.9	112.8	106.5	95.0
実質世界経済成長率 (暦年)	3.0%	3.2%	4.1%	1.7%
原油価格 (ﾄﾞﾙ/ﾊﾞﾚﾙ)	29.2	31.2	34.2	34.2
名目ＧＤＰ	-0.7%	0.6%	0.5%	-0.8%
実質ＧＤＰ	1.2%	2.9%	2.3%	1.1%
内需寄与度	0.4%	2.2%	2.2%	1.6%
外需寄与度	0.8%	0.7%	0.2%	-0.5%
民間最終消費	1.0%	1.3%	1.4%	0.9%
民間住宅投資	-2.1%	0.7%	0.4%	-0.9%
民間設備投資	-3.3%	10.5%	7.9%	5.4%
民間在庫投資寄与度	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%
政府最終消費	2.1%	1.4%	3.5%	4.2%
公的固定資本形成	-5.0%	-10.4%	-10.9%	-10.1%
財･サービスの輸出	12.0%	9.4%	5.9%	0.0%
財･サービスの輸入	5.5%	4.1%	6.2%	5.7%
ＧＤＰデフレータ	-1.8%	-2.2%	-1.8%	-1.9%
鉱工業生産	2.6%	4.5%	3.8%	1.7%
国内企業物価	-1.6%	-0.6%	-0.1%	-0.6%
消費者物価	-0.6%	-0.2%	-0.3%	-0.6%
労働力人口	-0.9%	-0.3%	-0.3%	-0.3%
就業者数	-1.1%	0.0%	0.2%	-0.2%
完全失業率 (年度末)	5.4%	4.9%	4.6%	5.1%
有効求人倍率(年度末)	0.60	0.80	0.90	0.72
名目雇用者所得	-2.6%	-0.2%	1.2%	-0.3%
現金給与総額(30人以上)	-2.0%	0.6%	0.7%	-1.0%
総実労働時間 (30人以上)	1,840	1,846	1,843	1,834
経常収支 (兆円)	13.4	16.5	15.9	14.4
同名目ＧＤＰ比	2.7%	3.3%	3.2%	2.9%

ＨＰ ＤＩＯ目次

国際会議報告

『第4回世界社会フォーラム
「すべての人々に人間の尊厳と権利を」』

2004年1月16日～21日、インドのムンバイ市で第4回世界社会フォーラムが開催され、世界各国から約2万5千人、インドの市民団体、労働組合などを含め約10万人が参加し、「新自由主義のグローバリズムの問題点、もう一つの世界を創ろう」について討議し、交流が行われた。連合総研からは成川秀明上席研究員が参加した。以下はその会議の報告である。

世界社会フォーラムは、スイスのダボスで開かれる世界経済フォーラムに対抗し、2001年から毎年、「もう一つの世界が可能だ（Another world is possible）」を合言葉に、世界各国の人権、女性差別反対、人民による開発、環境保全などの市民団体と労働組合が中心となり、国連の人権機関、ILOも一メンバーとなってブラジルのポルトアレグレ市に集まり、集会、会議、セミナーを行ってきた。今回はその第4回目であり、初めてアジアの地インドで開催された。インドの市民団体、労働組合が主に組織、運営を行い、ムンバイ市郊外の旧工場跡地の会場で6日間にわたり1200のセミナー・ワークショップ、20以上のメイン会議、数万人の2つの大集会、またデモ行進が行なわれた。

今回の会議の主テーマは、「軍国主義と戦争と平和」であり、メイン会議では、グローバリゼーションと社会の安全、持続可能な開発と水・土地・食料主権、宗教・民族・言語による排斥と抑圧、家父長主義とジェンダー、仕事と労働の世界、アメリカのイラク

占領・パレスチナ・アフガン問題などが討議された。スピーカーには本年のノーベル平和賞のイラクのシリン・エバディ女史（判事）、ジョセフ・E・スティグリッツ氏（ノーベル経済学賞の経済学者）、メアリー・ロビンソン女史（前アイルランド大統領、前国連人権高等弁務官）、アルンハティ・ロイ女史（インドの作家）など各国の社会運動家が参加し、講演やパネル討論が行なわれた。労働界ではICFTUのガイ・ライダー書記長が参加、またILOのソマビア事務局長も参加した。

多くの会議は日中30度を超える高温のなか、マイクの状態も良いとは言えない仮説会場で連日並行して開催された。会議場外の通路は各国の参加者やアピール行動であふれ、野外ステージでは劇や演奏などが行われた。そのプラカード、ビラ、横断幕などからは、アメリカのイラク占領反対、軍事介入反対、グローバリゼーションによる搾取反対、女性差別反対などの文字が目立った。

労働組合主催の会議では、ICFTUのガイ・ライダー書記長は、「グローバル化では格差が拡大しており、社会的正義が大事だ。労働組合は組織化を進め、国際的機関、政府、多国籍企業に働きかけ、公正労働基準の確立、ジェンダー差別の解決を進めねばならない」と強調。ETUCの代表は「労働組合は市民運動に参加し、平和、差別撤廃、移民労働者の権利拡大など南の国と連帯を強める新しいグローバル化を作り出そう」と提案。インドからは複数の労働組合代表が「現在のグローバル化は、インドで失業増、資源破壊をもたらしている。また民営化の攻撃を受けている。労働組合は未組織を組織化し、社会の安全と労働者の権利を実現する」などと挨拶した。

ILOのソマビア事務局長は「グローバル化では、ディーセントな労働、ディーセントな社会を創ることが重要だ。インフォーマル部門において安全、労働基準、社会保障を確立する政策を民主的に討議すべき」と指摘した。

1月19日午前には連合主催のセミナー「グローバリズムと中核的労働基準」が約100名の参加で開催され、その中で連合は、①海外進出では労働組合が労使協議を必ず行うこと、また政府の自由貿易協定には中核的労働基準を盛り込ませる、②企業の社会的責任

を確立するために労働組合は企業に国連のグローバル・コンパクトへの参加を求める、③先進国・途上国ともに労働組合は公正基準を確立したディーセントワークを積極的に創り出すとの3つの行動を呼びかけた。インドネシア、フィジーなどアジアの労働組合の代表からは、進出企業の賃金の低さ、労働組合への敵視の問題、また臨時労働者、低賃金労働、失業者が増大していること、中国等からの低廉な輸入品が繊維など地元産業を崩壊させ失業増となっていること、中核的労働基準の遵守の要求には工場移転の脅しがかけられていることなどが訴えられた。またパレスチナの代表は占領で移動が禁止されて多数の失業者が発生して失業保険財政が破綻している、その支援を求めると訴えた。

来年の第5回世界社会フォーラムは、再びポルトアレグレで開催される予定であり、その次はアフリカ開催を検討するとのことである。

最後に、インド初訪問の個人的感想を付記したい。ムンバイ市はインドでも最も近代化、商業化が進んだ都市で高層ビルが数十も林立していたが、住民の住居格差は想像を絶する大きさだった。中間層、上流階層間の格差も歴然としていたが、道路わきに防水シート一枚で生活する子もちの家族、歩道に布一枚で寝る単身生活者、河川敷のトタン板のスラム街など下層住民の住居の貧しさは際立っていた。また、その極貧層の子供たちが通学する子供に全く無関心に屈託なく動き回っている姿も印象に残った。

南北間の格差問題とともに南の国の内部格差、貧困問題をどう考え、どう解決するかが労働組合にも問われていると指摘しなければならない。

。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

国際会議報告

「世界労働組合調査研究機関
ネットワーク形成のためのワークショップ」

世界の労働組合の調査研究機関の情報共有・意見交換促進のためのネットワーク設立に関するワークショップが、2004年1月27～28日にイタリア・トリノ市のILO国際訓練センターにおいて、ILO社会対話総局労働者活動局（ACTRAV）、国際自由労連（ICFTU）、OECD労働組合諮問委員会（TUAC）の三者共催で開催された。連合総研からは野口敞也専務理事、鈴木不二一副所長が参加した。以下はその会議の報告である。

2000年4月のICFTU第17回世界大会声明「ミレニアム討議―国際労働運動の将来」は、労働組合がグローバル経済の負の側面を是正し、社会的側面と経済発展のバランスをとりもどす改革を目指して、実効ある行動を組織化しうるための基盤整備の課題を提起した。この方針を具体化するためには、グローバルなレベルでの政策形成への労働組合の影響力強化が欠かせない。この問題をめぐって、国際労働運動の中で様々な討議が行われてきたが、世界の労働組合の調査研究機関ネットワーク設立構想も、その中から出てきたアイデアのひとつである。ILO労働者総局は、労働組合の政策形成力向上を通じて社会対話を促進するという立場から、労働組合による調査研究機関ネットワーク設立構想を支援することとした。その後、各国ナショナルセンター、グローバル・ユニオン（GUFs）、労働組合関連調査研究機関へのアンケート調査（2003年3月実施）の結果、こうしたネットワーク形成への各国関係者の関心は非常に高いことが確認され、また、

労働組合国際組織との話し合いを通じて、その実現可能性も十分にあると判断し、ネットワーク設立のための予備会合的意味合いを持つ今回のワークショップ開催に至った。

ワークショップには、ILO労働者総局からの呼びかけに応えて、世界26カ国（アジア5、アフリカ8、中南米3、北米2、欧州8）から、労働組合調査研究機関、国際労働組合組織、国際機関、NPO団体、大学などの調査研究担当者52名が参加し、事務局を担当したILO労働者総局の問題提起を受けて、世界労働組合調査研究機関ネットワークの目的、対象、組織、手段、および共通の調査研究課題設定などについて意見交換を行った。

まず、ネットワーク形成の目的に関しては、各国労働組合および関連する調査研究機関の連携によって、相互交流による情報の共有、政策課題についての認識の深化をはかり、各国における調査研究活動の充実強化をはかると同時に、調査研究における国際協力を促進することという主催者側からの提起には異論のないところであった。実際、こうした目的を達成するための会議、セミナー、シンポジウムなど、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションによる国際交流は、これまでにもしばしば行われてきた。今回のネットワーク設立構想は、こうしたフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーション促進に加えて、インターネット上の仮想空間の中に、恒常的な世界労働組合調査研究機関ネットワークを構築し、時間と距離を超えて各国労働組合の調査研究活動の結合をはかろうとするところに特徴がある。

ネットワークの対象と組織については、調査研究に関する情報を最終的に利用する各国の労働組合および組合員（ユーザー）、情報を提供する調査研究機関（プロデューサー）、両者を国際的にリンクし、相互討論や国際協力をコーディネートする、ネットワークのコア・グループ、という三層の同心円構造を念頭に、実際のネットワーク運営を担うコア・グループは、ILO労働者総局、同国際労働研究所、ICFTU本部、OECD-TUACおよび各国調査機関のうちのボランティア協力者で構成することとし、さらにコア・グループを支援する諮問委員会の設立も含めて、今後機構整備をはかることとされた。

ネットワークの具体的手段としては、ILO労働者総局のウェブサイトの中に、世界労働組

合調査研究機関ネットワーク（GURN）のページを設け、その中で①共通のデータベース構築、②ニューズ・レター発刊、③政策課題別の電子会議システム設置を行う、またあわせて、電子メールを用いたコミュニケーション・システム（メーリング・リストなど）を整備する、などの構想が提起された。

第一の課題の「共通のデータベース構築」のためには、取り上げる課題や項目、あるいは共通のデータフォーマットなどについて、具体的なプランを詳細につめる必要があるが、それは今後の課題として検討することとなった。当面は政策課題ごとに整理された各国労働組合調査機関へのリンクページを設けることによって、情報共有化への地ならしをすることとなった。また、言語については、当面は英語を用いることが合意された。

第二のニューズ・レター発刊は、ILO労働者総局が今回のワークショップの報告を中心に試行版を編集することとなった。

第三の電子会議システムは、すでにILO国際労働研究所の「21世紀の労働組合プロジェクト」（2000-2001）でも、電子メールを利用した実験が行われており、こうした過去の経験も生かしながら、ウェブサイトでの討議システムを構築することが構想されており、すでにその試行サイトが労働者総局のサーバー内に設けられていることが報告された。

共通の調査研究課題については、さまざまな領域の政策課題について参加者からの問題提起があったが、最終的には①移民労働者問題、②コーポレート・ガバナンス、③自由貿易協定、④多国籍企業と雇用、⑤国際金融機関の構造調整政策、⑥労働組合再活性化、の6つの課題を当面の共通課題とし、それらに関わる調査研究結果（英文）が世界労働組合調査研究機関ネットワーク（GURN）から閲覧可能とすることした。また、あわせて電子会議システムによる討議の試行実験も行うこととなったが、その第1号として、今年6月のILO総会の議題の柱のひとつである「移民労働者問題」がとりあげられることとなった。

以上の枠組みについての討議をもとに、ILO労働者活動局から、今後2年間をネットワーク形成の試行期間と位置付け、相互のウェブサイトのリンクによる情報共有など、当面できるところから活動を開始すること、同時に政策課題別電子会議の実験などのパイロットプログラムも実施しすること、また次のステップである本格的制度化に向けてのワークショップをも試行期間中に開催することが提起され、確認された。

なお、昨年1月29-31日に、ICFTU－APRO、連合、連合総研三者共催による「アジア太平洋地域労働組合関連調査機関の研究活動の現状と今後の国際協力推進のための準備会合」が、今回のワークショップと同様の主旨で開催されたところであり、連合総研からはその討議内容のポイントについて紹介するとともに、リージョナルレベルでのネットワーク構築が世界レベルでのネットワークの基盤形成の意味でも不可欠であろうと指摘した。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ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

アメリカでは、景気は力強く回復している。

2003年10-12月期は前期比年率4.0%の成長となり、2003年全体では前年比3.1%の成長となった。この回復傾向は今後も続き、2004年全体では同4%台半ばの高成長が見込まれている。

一方、企業の雇用意欲の改善等を背景に雇用は持ち直しているものの、その勢いは依然として緩やかなものとなっている。

1月下旬に開催された連邦公開市場委員会（FOMC）では、現行の金融緩和政策をとりやめることには忍耐強くなりうるとの方針が示された。

2月上旬に行われた予算教書演説においては、2004会計年度の財政収支赤字が約5210億ドル（GDP比4.5%）となる見込みであるが、裁量支出の伸びの抑制等により今後5年間で財政赤字を半減させるとの方針が示された。

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いており、その他では景気回復の動きが広まっている。

中国では、消費の堅調な増加や輸出の増加から生産が増加するなど、景気は

拡大が続いている。一方、一部で景気過熱の懸念もみられる。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、輸出が高い伸びとなるなど、景気は回復している。韓国では、輸出や生産が増加するなど、景気に持ち直しの動きがみられる。

なお、アジア地域で鳥インフルエンザが広がっており、関連産業への影響が出ているが、今のところ各国の経済全体への影響は限定的であると見込まれている。

ユーロ圏では、成長率が二期連続で前期比プラスとなり、景気は緩やかに回復している。企業マインドは持続的に改善しており、このところ生産は持ち直している。ドイツでは、これまで回復が遅れていたが、このところ生産が持ち直すなど景気は持ち直してきている。フランスでは輸出、生産ともに緩やかに増加しており景気は回復している。

イギリスでは、10-12月期は前期比年率3.8%の成長となった。住宅価格が上昇するなかで消費の増加が続いており、景気は堅調に回復している。イングランド銀行（BOE）は、2月上旬に政策金利（レポ金利）を0.25%ポイント引き上げ、4.00%とした。

金融情勢をみると、アメリカの株価は企業業績の回復などから上昇基調で推移している。ヨーロッパ、アジアの主要な株価は横ばいで推移している。主要国の長期金利は、引き続きおおむね横ばいで推移している。ドルは、アメリカの経常収支赤字が高水準で推移していることなどから減価している。

原油価格は、OPECによる減産の可能性が低いとの観測から弱含んだが、2月上旬の総会での減産決定を受け上昇した。

国内経済の動き

景気は、設備投資と輸出に支えられ、着実に回復している。

・輸出、生産ともに増加している。
・企業収益は改善が続いている。設備投資は増加している。
・個人消費は、持ち直しの動きがみられる。
・雇用情勢は、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、世界経済が回復する中で、日本の景気回復が続くと見込まれる。一方、為替レートなどの動向には留意する必要がある。

（設備投資）

設備投資は、企業収益の回復や資本ストック調整の進展等を受けて、増加している。これを需要側統計である「法人企業統計季報」でみると、増加基調にある。また、ソフトウェア投資は、おおむね横這いとなっている。

日銀短観によれば15年度設備投資計画は3年ぶりに全規模全産業で増加に転じ、設備投資の動きに先行性がみられる設備過剰感も改善の動きが続いている。また、先行指標をみると、機械受注は増加しており、建築工事予定額は、月々の振れはあるが、均してみれば緩やかに持ち直している。先行きについては、企業収益の改善が続くものと見込まれること等から、当面増加傾向で推移するものと見込まれる。

（企業収益）

企業収益は、改善が続いている。また、企業の業況判断は、改善がみられ

る。倒産件数は、これまで減少が続いてきたが、このところ横ばいとなっている。

企業収益の動向を「法人企業統計季報」でみると、人件費削減を中心とする企業のリストラ努力や売上高の増加等を背景に、平成15年7－9月期においても前年比で増益が続いており、季節調整済前期比でみても増益が続いている。平成15年10－12月期の上場企業の四半期決算をみると、自動車や電気機械メーカー等を中心に多くの企業で前年比増益となった。また、16年3月期通期の決算計画を「日銀短観」でみると、2年連続で増益が見込まれている。

企業の業況判断について、「日銀短観」をみると、製造業では引き続き改善がみられるほか、非製造業でも改善がみられる。

また、企業倒産は、これまで減少が続いてきたが、このところ横ばいとなっている。なお、セーフティーネット保証の適用件数が増えていること等を背景に、1月としては5年振りの低い水準となった。

（雇用情勢）

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、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、12月は、前月比0.3％ポイント低下し4.9％と、2年6か月ぶりに5％を下回った。完全失業者が減少し、就業者が増加し、非労働力人口

が減少した。

新規求人数は、増加傾向となっており、有効求人倍率も上昇している。また、雇用者数は持ち直しており、製造業の残業時間についても、増加傾向となっている。

賃金の動きをみると、定期給与は基調として横ばいとなっている。一方、ボーナスを含む特別給与は前年を下回っている。

内閣府・「月例経済報告」
（平成16年2月20日参照）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

事務局だより

【２月の主な行事】

２月２日 「現代日本の賃金制度の現状と展望に関する研究委員会」

主査 石田 光男・同志社大学教授

３日 雇用対策の現状に関する所内勉強会

４日 連合総研ＯＢ・ＯＧ会

５日 「労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会」

主査 大橋 勇雄・一橋大学教授

６日 所内会議

９日 「高年齢者を対象とした先進的雇用制度に関する研究委員会」

主査 脇坂 明・学習院大学教授

１０日 労働問題に関する所内勉強会

１６日 雇用政策研究セミナー 講師 高梨 晶・信州大学名誉教授

「若年労働者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会」

主査 佐藤 博樹・東京大学教授

２０日 研究部門会議

「現代福祉国家の再構築（パートII 患者・国民のための医療改革）に関する研究委員会」

主査 山崎 泰彦・神奈川県立保健福祉大学教授

２３日 「労働組合の現代的課題に関する研究委員会」 主査 中村 圭介・東京大学教授

２６日 「台湾の外国人労働者受入れに関する調査研究委員会」

主査 佐野 哲・法政大学助教授

【編集後記】

このＤＩＯ３月号が発刊される頃は２００４春闘の真っ最中であろう。労働者の雇用と生活を守るための春闘の位置付けは今後も重要であるが、組合側にも経営側にも、局部的な

利害を超えた本質的な議論を望みたい。（松）

ＨＰ ＤＩＯ目次