

## 視点

### 労働組合の原点とCSR

No.186 2004年9月

「労働組合が見えない」「低迷する組合運動」などといったタイトルが頻繁に目に入ってくる。一般のマスコミだけでなく労働関係の専門誌の論調もそうだ。組織率の低下はその原因の一つであろうが、連合だけでも七百万人近くの組織だ。減少し続けても見えないなどといわれるものでない。要は、「労働組合がその機能を期待されるほど発揮していない」とか「労働組合の活動が人々の共感を呼んでいない」ということであろう。

労働組合と会社の関係についてのあなたのイメージは？

- ①大幅に組合が会社に譲っている 17.5%
- ②どちらかといえば、組合が会社に譲っている 31.7%
- ③どちらが他方に譲っているということはない 17.0%
- ④どちらかといえば、会社が組合に譲っている 7.1%
- ⑤大幅に会社が組合に譲っている 0.9%
- ⑥わからない 24.3%

連合総研は現在、中村圭介東京大学教授の下に「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」を主宰しているが、上記は同委員会が昨年11月に発表したアンケート結果の一部である。ちなみに組合員だけの回答は①が27.3%、②が38.5%である。組合員でない人より相当厳しい見方をしている。同様なアンケートを産別で実施したものがあるが、こちらはさらに手厳しい。これが企業内労使関係について、人々や組合員が持っている一つのイメージである。国民は企業内の労使関係をどのような局面で見ているのだろうか。リストラに対する組合の抵抗か、春闘か。過労死を生み出すような職場環境や

長時間労働だろうか。あるいは会社不祥事に対する組合のチェック能力を見ているかもしれない。

6回にわたっておこなわれた山田精吾顕彰会の論文募集事業は、今年から連合に引き継がれ、16本の作品が集まったそうだ。ある月刊誌の依頼でここ2年の作品を読み直す機会を得た。論文の多くは産別の地方組織や単組の役員の手になるものであり、テーマは勿論まちまちである。しかし、そこに一貫して見えるのは、「原点の運動に徹底的に執着する姿勢」であった。組織化、賃上げ、雇用防衛、機関紙活動、現場オルグ、取り上げている活動は異なっても、どの書き手からも原点の活動の中でもがき苦しみながら、ひたすら知恵と汗を投入している姿が浮かび上がってくる。「原点に還ってもっと工夫し、もっとがんばれ」と彼らは訴えている。

労働組合の目的は、いうまでもなく「労働者の地位の向上と、労働条件の維持・改善」である。いま、この目的がどのくらい強い意識と意志をもって追及されているだろうか。たとえば春闘。大手企業は03年度末決算で史上最高の利益をあげた。反して組合の要求は賃金水準の維持であった。04年度決算は一段と伸びそうであるが、多くの活動家が「これ以上賃金をあげたら企業がやっていけない」という。本当だろうか。「働いて、円高にして首をしめ」という川柳があったが、かつてのバブルと円高の一端の原因は、産業・企業の繁栄に比し、労働条件の改善がささやかだったからという分析がある。労働コストが上がり国際競争力が落ちても、いずれは為替レートで調整されてくる。

労働組合員が組合に期待する第一の課題は、いつのときでも賃金の改善である。これを放棄して労働運動は成り立たない。「月例賃金でなく一時金で取ればよい」という考え方があつた。実行もされている。だが、それは経営の論理。春闘は働く者全体のための運動であり、「成果の波及」を最大限考えなければならない。「賃上げは産別に、連合は政策を」ということで現在の春闘が構築されているが、全体の運動を前向きにリードする産別があることが前提だ。

近年、CSR（企業の社会的責任）の議論が活発になってきた。経済産業省や厚生労働省

でもCSRの基準づくりがすすめられている。連合はCSRに対する取り組み方針を取りまとめ中であるが、放っておくとわが国ではS（Social）抜きのCRができあがる懸念がある。ヨーロッパにおける「ソーシャル」は「社会主義」の「社会」であり、歴史的な意味が込められた奥深いことばである。ひるがえってわが国の「社会」は「世間」と同義語であり、うすっぺらな意味しかもっていない。“S”にどのような意味を吹き込むか、そこに労働組合の重要な役割がある。CSRは企業経営の方向と成果を一段と具体的に問う基準である。活用のしかたによって、望ましい社会を導く手段にもなりうる。それゆえ政労使あがりの国際的論議を巻き起こしているのである。

労働組合がCSRに取り組む目的は、単に社会的風潮をつくることではない。個々の企業に基準を実践させることにある。それだけに、労組の経営チェック機能や交渉力を含めた、総合的な力量が問われてくることになる。労働組合が「個々の企業」をどれだけ変えられるか、ということである。CSRは企業の社会的行動基準であるとともに、企業の社会的評価基準でもある。そこまで育て上げたいものである。

ところで、行政評価まで実施される時代である。企業の社会的評価が進めば、裏返しに労働組合の社会的評価が課題として登場する。労組のあるべき役割はなにか、それが上級団体でどのような方針となり、最先端組織までどのように実現されていくか、そして実現されているか、そう遠くない時期にそのような作業が求められよう。そのとき、「働くものの視点」と「原点の運動」への執着が再評価されてこよう。（有情無情）

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

# 労働の「自由化」と福祉社会の根本： 人口減少で政策の姿も変わる

日本化学エネルギー産業労働組合連合会

JEC総研代表 山本 喜久治

### ◆◆福祉国家と国境：東西冷戦と南北格差◆◆

東西冷戦が終焉し、もはや15年近くが経とうとしている。ほとんどの社会主義国家が中国の発展に象徴されるように、市場経済への移行を遂げつつある。これと並んで従来の先進資本主義国でも市場化の流れは強調されており、ここで逆風にさらされているのが社会保障分野であり、いわゆる福祉国家体制といわれるものである。日本やドイツでは国際競争の激化が、企業の社会保険負担や独自の福利制度を絞り込む姿勢に変えつつある。

因みに今日の福祉国家なるものは第二次大戦後の1950年代に確立したと言えよう。英国のベバリッジ報告や米国の完全雇用法などに見られるように、平和のおとずれを見据えて、各国は戦争への動員とその後の国内宥和を図らざるを得なかった。戦争の次は社会保障と仕事であり、落ち着いたゆとりある日常生活を国民に約束することが最大の政治課題となっていた。

また、社会保障は各国共通の理念はあるものの、それぞれの国がその経済力や社会制度、さらに文化などを背景に独自の体系を打ち立てた。わが国の保険料・公費ミックス型や会社が福祉のかなりの部分を受け持つ形などはナショナルシステムとしての福祉国

家のあり方を示す好例である。国境が相対的に豊かな国を囲み、国民生活の独自の安定体制を築く、冷戦下のいわゆる西側の繁栄はこうして国家の枠の内側で達成された。同時に地球的には豊かな北世界と貧しい南世界という生産力の隔絶が一方では厳然として残っていた。

#### ◆◆ボーダレス市場と企業経営の選択：

##### 消失した国境の意味◆◆

1991年冷戦は事実上、終焉した。「平和の配当」は当時期待をもって語られたが、その配当の主たるものは格安のマンパワーが利用可能になった、という経済的な事実である。当時の先進国では国内雇用の限界が高賃金や輸入依存体質として指摘されていた。わが国は高賃金はともかく、例外的に高い輸出競争力を保っており、世界から注目を集めていた。米国に例をとると、今でも年間130万の移民流入と5000億ドルの経常赤字をもってグローバル経済と連動している。こうした状況の労働者の実質週賃金は昨年までの6年間でわずかに13ドル増の279ドルに止まっている。

かつての冷戦体制の下で社会の優位をアピールするのは豊かさ、高所得や高福祉であった。しかし経営の本音では低賃金労働が利用可能ならこれを選択しない手はない。もはや境界線の内外で異なる世界を演出する意味もなくなりつつある。米国ではオフショアという業務の海外発注が広がりつつあり、関連労働者の反発を買っている。わが国でも雇用にいくらかの改善傾向は出てきたが、パートやアルバイトが回復の原動力という状態となっている。賃金の高い国や会社で働きたい者はいくらでもいる、かつて国境で守られていた労働者にはきつい時代になってきた。それは同時に福祉国家の基盤を揺るがす大きな地殻変動でもある。

#### ◆◆経済効率と社会の存続：

##### 労働「自由化」は問題だらけ◆◆

同じような仕事を安い賃金でまかなえる、経営にとってはこれ以上の効率化はない。イ

ンドであれアフリカであれ、どの国の労働者でも仕事さえ仕上げてくれるなら問題は無い。しかも通信技術の進歩は人の移動を伴うことなく、仕事のみを移動を可能にした。労働市場は各段に広がり先進国と新興国の労働者の間に現実の競争を持ち込むことになった。少し大げさに言えば経営は地球規模の労働市場を獲得しつつあるのである。働く側から見ればこれは痛烈な労働の「自由化」である。

この兆しは日本でも米国でも低所得雇用の拡大となって進展しつつある。国内ではいわゆるフリーター問題であろう。昨年の「国民経済白書」では400万人を越えるフリーターの存在を指摘し、この集団はさらに増加するという民間機関の調査もある。従業員化の道を閉ざされた場合は生涯の生活や税金、社会保険料などに大きな欠陥をもたらす。さらに個人の生きがいやキャリアという点からも見逃せない問題を含んでいる。

「企業は国境を越える」これは資本主義の原点ともいべきコスモポリタニズムである。逆に労働は国境なり国法を団結や権利の基盤としてきた。労働者の国際連帯も各国政府が順守すべき共通のルールを背景としている。法人としての企業も国民であり、市民である。最近の風潮は経営のいいとこどりを助長するような面があるが、労働の「自由化」がもたらす社会的難問にもきっちり直面する責任がある。市場での経済効率はめざましいものであっても、その社会的費用が膨大になりかねない。「便利な雇用」にはこうした不安が常に付きまとっている。

#### ◆◆「働ける国」こそ福祉の根本：

#### 仕事の再構築を急げ◆◆

若干の回り道をして福祉国家に戻ってきたが、経済のボーダレス化による労働へのダメージは国家財政や社会保障にも存続の危機を及ぼしつつある。わが国の年金制度改革も若年労働市場の不安定さが先行きの危機感を一層増幅させている。年金の基礎は税にしろ保険料にしろ、国内の就業者数であり、彼らの収入である。雇用・労働改革が前提になり社会保障も将来の姿を描けるというのが、物事の順序であるはずだ。

確かに世の中は変わってきた。卒業即入社、定年まで平穩無事そして悠悠自適の老後、こうした生涯モデルは今後多数派にはならないだろう。個人の職業生活は確実に多様になっていく。キャリア確立までの一定の時間、リタイア時期のずれ込みなどは社会構造の変化からは避けて通れない。このような新たな傾向を織り込み、これに該当する多くの人に対して政策の光を当てることことが大切である。また労働人口急減の時代にあつてより多くの国民が仕事に参加して自己を充実させ、社会をよりゆとりのあるものとする「働ける国」づくりこそ、現代の福祉国家の目指す道ではないだろうか。

---

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

## [HP D I O 目次](#)

# 国際会議報告

## 国際労使関係協会第五回アジア地域会議

国際労使関係協会第五回アジア地域会議（IIRA 5th Asian Regional Congress）が「アジア太平洋地域雇用関係の動態的变化と多様性」（Dynamics and Diversity: Employment Relations in the Asia-Pacific Region）をテーマに、2004年6月23日～26日まで韓国・ソウル市で開催され、アジア太平洋地域を中心とする30ヶ国・地域の労使関係研究者および政労使の関係者、約600人が参加した。連合総研からは鈴木不二一副所長が出席した。以下はその会議報告である。

会議は次のような4つの課題別に、それぞれが全体会議と分科会（8～10）によって構成されて進められた。全体会議と分科会に提出された論文は約170本、これに特別セミナーの提出論文を加えると、会議全体では300本近くの提出論文が発表され、討議された。

### 〈プログラム〉

- 1) 全体主題「アジア太平洋地域雇用関係の動態的变化と多様性」  
(Dynamics and Diversity : Employment Relations in Asia-Pacific Region)
- 2) Track別テーマ  
  
Track 1 : 「アジア太平洋地域の新しい雇用関係に関する比較研究」  
(Emerging Patterns of Employment Relations in the Asia-Pacific Region)



Track 2 : 「グローバル化・IT革命に伴う雇用関係の変化」  
(Globalization, IT Revolution, and Employment Relations Changes)

Track 3 : 「労働問題と社会問題: 社会的弱者に対する保護について」  
(Labor and Social Issues)

Track 4 : 「労働力移動に関する政策上のジレンマとその将来」  
(Labor Migration: Policy Dilemmas and Future Prospects)

### 3) 特別セッション

● 世界各国の労働研究機関の共同ワークショップ : 「第一回グローバル労働フォーラム」  
(The 1st Global Labor Forum)

● 博士課程及び論文作成中の大学院生向けのワークショップ  
(Workshop for Prospective Scholars)

● 労働組合と使用者団体の幹部向けのワークショップ  
(Workshop for Practitioners Circles)

連合総研からは、Track 1 : 「アジア太平洋地域の新しい雇用関係に関する比較研究」の中の、ワークショップ1.10「アジア太平洋地域における労使関係の新潮流」 (Emerging IR Trends in the Asian-Pacific Countries、6月24日 (木) 16:00~17:30) に参加した。このセッションでは、フィリピン大学マラガタス・アマンテ教授を座長として、次の5本の報告にもとづく討論が行われた。

(1) 「アジア太平洋地域における労働レジームの理論的考察」

フィジー・南太平洋大学、アナン・チャン教授

(2) 「フィジーにおける経済的・政治的動揺の下での新しい雇用関係のパターンの生成」

フィジー・南太平洋大学、ラム・レディ・レグリ教授

(3) 「中国労使関係制度における近年の改革と変化」

中南法政大学、チャンチョン・ワン教授

(4) 「発展する中国経済と労使関係」

ハーバード大学、ジェイ・シーゲル教授

(5) 「日本における雇用管理の多元化の動向」

連合総研・副所長、鈴木不二一

フィジーにおける近年の雇用および労使関係の展開を扱ったチャン報告、レグリ報告は、ともにいわゆる経済のグローバル化のもとで、フィジーの労働者が低賃金・長時間の過酷な労働を強いられているか、また使用者の労働基本権無視の傾向がますます強まり、労働組合勢力の後退がいかに進みつつあるかを、具体的な事例をもとに明らかにし、告発するとともに、開発途上国の労働者状態と世界資本主義に関する理論的、実証的研究をさらに深める必要があることを訴えた。

ワン報告は、中国労使関係制度は、近年の一連の改革によって市場経済化に適応するための転換過程をほぼ完了したと位置づけ、今後は自由な労働市場における労働契約の概念のいっそうの定着化を基礎に、個別的労使関係、集団的労使関係に関わる諸制度の細部的な整備が課題になろうとする。これに対して、シーゲル報告は、改革開放路線の下での中国経済の発展は、労使関係制度を置き去りにしながら進められたものであると位置づける点で、ワン報告と対照的な事実認識の上に立つ。シーゲル教授は、過去20年間の非公式の労使紛争事例を克明に分析し、それらは経済発展と労使関係制度の不整合を背景に発生しているとの解釈を示した上で、中国労使関係制度の今後の課題は、いかに

して実質的な労使関係の近代化を実現するかにあるとした。

鈴木報告は、雇用管理の多元化に関する、連合総研の最近の研究を要約し、日本の労働組合が直面している課題について紹介を行った。

ワークショップ1.10「アジア太平洋地域における労使関係の新潮流」に提出された各報告は、論争的なテーマに関わるものが多かったのであるが、残念ながら十分な討議時間がとれなかった。韓国労働研究院のIIRAアジア地域会議サイト

(<http://www.kli.re.kr/iira2004>) では、会議中のすべての論文、スピーチが公開されているので、それらを素材とした今後の議論の発展が期待される。

[HP D I O目次](#)

## 海外出張報告

# 英国スコットランドのソーシャル・エンタプライズの発展 について

=JILAFの英国・カナダのコミュニティ・ビジネスの事例調査から=  
上席研究員 成川 秀明

カナダのノーバ・スコティア州および英国のスコットランドにおけるコミュニティ・ビジネスについて、JILAF（国際労働財団）はこの7月下旬に現地ヒアリング調査を実施した。筆者もその調査団の一員として参加し、上記の2地域でコミュニティに基盤を置く地域企業や地域開発組織の現状について関係者の話を聞く機会を得た。その印象の第一は両地域ともに地方政府の支援を受けながらコミュニティ・ビジネスが成長を始めてきているということである。ここでは、主に英国スコットランドにおけるコミュニティ・ビジネスの動向について紹介することとしたい。

コミュニティ・ビジネスの名称については、両地域ともに未だ明確な定義がされておらず、またその呼び方もコミュニティ・ビジネスとは一般には言われおらず、カナダではコミュニティ基盤型企業などの用語が使われ、スコットランドでは、ソーシャル・エンタプライズと呼ばれることが通常のようなものである。英国およびスコットランドにおいては、労働党政府（英国では97年のブレア政権、スコットランドでは99年設立のスコットランド議会・行政府）が、公共部門、民間部門とならぶ第3のセクターとしてのソーシャル・エコノミーを積極的に振興する策を2000年前後から強化してきている。その第3セクターとされるソーシャル・エコノミーとは、家族のエコノミー、ボランティアのエコノ

ミー、およびソーシャル・エンタプライズの3分野におおよそ分類され、そのなかでも地域の活性化および社会的統合、そして公共サービスの新たな担い手として、企業精神を発揮できるソーシャル・エンタプライズの重要性が強調され、振興策が取られている（「Smart Successful Scotland」スコットランド行政府：2001年10月）。

英国およびスコットランドにおけるソーシャル・エンタプライズの定義は、①その組織目的は社会的目的が中心であり、②その目的達成（その一部も含め）が市場活動によって行なわれ、③その利益は個人配分を行わず、コミュニティの利益のために再投資し、また資産保有を行い、④コミュニティ住民が参加している事業組織として定義されている。具体的な組織形態は、商行為を行うチャリティ組織、コミュニティ・ビジネス、生活協同組合（コープ）、労働者協同組合（ワーカーズ・コレクティブ）、信用協同組合（クレジット・ユニオン）、開発トラスト、仕事実地教育提供組織（インターメディアエイト労働市場組織）、障害者就労企業などが該当するとしている。

これらソーシャル・エンタプライズの実態については、事例調査や該当組織の経営データ分析等は蓄積されてきているが、定義についての議論が決着していないことなども影響し、地域経済における経済力や企業数などの統計データは未だ十分に把握されていない。

今回ヒアリングしたスコットランドのボランティア組織中央団体（SCVO）の推計によると、スコットランドにおけるソーシャル・エンタプライズも含めたボランティア組織の数は50万組織におよび、これら組織で雇用されている従業員数は10万7千人（4割がフルタイム、44%がパートタイム、17%が季節雇用）である。スコットランドの人口は、現在550万人であり、労働力人口は240万人である（スコットランド行政府・統計）。従って、ソーシャル・エコノミーの従業員数はスコットランドの労働力の約4.5%とかなり大きなウエイトを占めている。

SCVOによると、これら従業員の半数強は女性であり、障害者が3%、少数民族が1.5%となっている。そしてこれらボランティア組織の使用者が直面している最大の課題は、資

金調達問題である。これら組織は、政府関係機関の補助金や公共サービス業務の委託金に多くを依存している（政府補助金をまったく受けていないコミュニティ企業も少数だがある）。これらボランティア組織では欠員もでており人員確保問題も生じている（労働条件は民間部門よりやや低い）。これら組織の多くは、チャリティ組織として登録し税を減免されている。また、スコットランドにおけるボランティア活動には、120万人がボランティア（無償）として参加しており、この部門の成長を支えている。これら無償ボランティアの仕事は、その6割がサービス業務、25%が理事会や運営・管理委員会の業務、16%が資金獲得業務などとなっているとのことである（「Voluntary Sector: Scottish Sector profile 2004」SCVO）。

幾つかの事業所ヒアリングから印象に残った特色について触れておこう。その第1は、コミュニティ組織としてどのような形で地域社会と関わり、その組織目的の社会性（多くは地域の生活の質向上を掲げている）を追求しているかという論点である。この点については、コミュニティ企業であってもボランティア・チャリティ組織と同様に必ず理事会（ボード）を設け、地域・コミュニティの関係者から理事を選び、年に数回は理事会に業務報告を行い、また経営方針をはかり決定しているとのことであった。そして、これらの理事はボランティアとして協力している。また、これらコミュニティ企業はその従業員に地域の人を優先的に採用している。

第2の特色として、政府のソーシャル・エンタプライズ育成策を追い風に、地域起業家の育成を事業目的としたソーシャル・エンタプライズ支援組織（企業）がこの分野に登場してきているということである。地域起業家の育成学校、地域企業に対する事業具体化支援や資金調達支援を行う事業組織、また成功事例の交流事業などを専門に担う組織が成長し始めており、そしてこれらの事業を担う専門家も蓄積されてきていることが窺えた。

[HP D I O 目次](#)

## HP D I O 目次

### 報告 1

# 「産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会」の 地域調査について

#### ●1. 調査の概要●

連合総研は、近年の産業構造変化が地域経済に与えている変化を実証的に明らかにし、地域経済の活性化と雇用創出を実現するために必要な政策的諸課題について検討するため、2002年12月「産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会」を発足させた。この研究委員会は、近年蓄積されてきた (a) 産業集積論、(b) クラスタ論、(c) 中小企業ネットワーク論などの研究成果を世に問うてきた第一線のメンバーで構成されている。研究委員会の構成は次の通りである。

主査 橘川武郎（東京大学社会科学研究所教授）  
委員 松島 茂（法政大学経営学部教授）  
山崎 朗（九州大学大学院経済学研究院教授）  
西口敏宏（一橋大学イノベーション研究センター教授）  
辻田素子（静岡産業大学経営学部講師）  
北嶋 守（機械振興協会経済研究所研究統括課長・研究主幹）  
八幡成美（法政大学キャリアデザイン学部教授）  
他連合委員3名、構成組織委員2名

研究委員会では、先行研究に関するサーベイを行うとともに、産業低迷と雇用不安との悪循環からいかに脱却し、産業競争力強化と雇用創出との好循環をいかに構築するかを問題意識として、地域調査を実施するにあたってのコンセプトを審議し、調査対象地域の選考を行い、委員・事務局による調査チームを編成して、2003年9月から12月までの間、現地調査を実施した。

調査に入った各地域では、グローバル化にいかに対応し、新しいもの作りやサービス、技術革新をどのように受け止め、産官学を中心としたネットワーク作り、クリエイターや研究者、集積のキーマン等の人材形成にどのような模索を行っているのか、まちづくりや地域づくりを含めその集積や地域の特性に合った展開をどのように行っているか、などについて調べた。

調査対象地域は、岩手県北上市・花巻市、新潟県燕市・三条市、群馬県太田市とその周辺地域、静岡県浜松市、愛知県岡崎市・刈谷市、岐阜県大垣市、滋賀県大津市・長浜市、福岡市・大分市など8地域13市と全国にわたる。

各地域調査の日程、担当、は以下の通りである。



区 分	北上・花巻	太田	浜松・岡崎・刈谷	燕・三条	岐阜県大垣	滋賀県	福岡・大分
調査日程	9/23~26	11/4,10	12/2~3 10/6~7	11/19~ 20	9/10	11/12~ 13	10/19~21
担当委員	辻田 山崎	松島	松島 辻田	橘川 北嶋	北嶋 八幡	橘川	山崎 八幡

実施した地域調査は、岩手県花巻市で3企業、3組織、北上市で3企業、2組織、群馬県太田市とその周辺で2企業、新潟県三条市・燕市で2組織、静岡県浜松市で4企業、1組織、愛知県刈谷市とその周辺で5企業、1組織、岐阜県大垣市・岐阜市で1企業、2組織、滋賀県で2企業、5組織、福岡県で1企業、3組織、大分県で2企業、3組織からヒアリングを行った。ここで組織としてくくったのは、同業団体、商工会議所、自治体設立の産業支援組織、官公庁などである。

連合総研は、この調査を土台として、本年11月に、研究委員会報告書として、『地域からの経済再生－産業集積・イノベーション・雇用創出－』（仮題）を刊行する予定である。

以下では、地域調査結果内容の要点として岐阜県大垣市と滋賀県概略を紹介する。なお、岐阜県大垣市は北嶋委員、滋賀県は橘川主査のケースレポートを要約したものである。

## ●2. 岐阜県大垣市・（財）岐阜県産業経済振興センターヒアリング●

### ①組織概要

（財）岐阜県産業経済振興センターでは、新しい産業の形成を目指し、企画研究・広報、産業振興・企業支援、企業立地支援、海外取引支援の4つの機能を一本化し、機動的に産業経済の育成支援を行っている。実際には、県の基本戦略の中からセンターとしてどこに重点を置いた活動を行うかが重要となっている。また、それらの達成時期を配分しながら、中長期的に実施するもの、3年あるいは1年以内といった短期的に実施すべきものなどを的確に区分けし実行することが重要となっている。県の政策理念の特徴として、「知恵を中心とした産業づくり」が主張されており、IT（情報技術）、モノづくり全てに関わる知恵、すなわち新産業創造に向けた「人づくり」に重点が置かれている。

### ②県内企業支援（取引あっせん等）の状況

同センターが企業支援として注力している活動として、企業マッチング（取引あっせん事業）がある。特に平成15年度の傾向としては、中国向け建設機械需要が伸びており、建設機械関連の部品製造を行う下請企業のビジネス機会が増えている。同様に工作機械関連部品の需要も増えて来ていることから、こうしたチャンスに中小製造業が的確に対応できるための情報提供、取引あっせんに努めている。

また、県内企業に対する同センターの狙いは、オンリーワン企業を如何にして育成していくかにある。そこで、同センターでは、県内外の親企業に対して積極的に発注開拓調査や訪問を実施し、開発製品や新技術等の紹介を通じ、新規取引先の開拓と発注機会の安定化に努めている。現在、取引あっせん等を利用している登録企業は、発注企業で1,430社、受注企業で3,300社となっており、毎年増加する傾向にある。平成14年度の「あっせん紹介件



数」は1,294件で、そのうち「取引成立件数」は183件である。なお、不成立の主な理由としては、「計画の中止延期・技術的条件不適・単価不適」などが指摘されている。

さらに、最近の支援活動として効果を発揮しているのが、岐阜県新工法・技術展示会の開催である。これは、主要な発注サイド企業の協力を得ながら県内企業が、発注企業の本社で展示会を開催するものである。一般的な展示会の場合は、発注サイドからの参加者は殆どが購買担当で占められるが、このような発注企業の本社に乗り込んで開催する展示会では、設計開発部門の方々も参加してくれることから、様々な要望や課題をダイレクトに把握しながら交渉を行うこと可能になっている。

例えば、平成14年7月に自動車メーカー本社において開催された岐阜県新工法・新技術展示会では、自社製品や新技術等をダイレクトのアピールすることが可能となり、会場は2日間で1,800人以上の参加者があり予想を上回る関係者で賑わった。その結果、見積依頼件数、試作依頼件数、商談成立件数等の面で多くの成果を得ている。同様の展示会は平成15年7月にも開催されたおり、県内企業50社が参加している。今後は東京での開催も計画されている。

このような発注サイド企業に向けて中堅・中小企業がダイレクトに交渉できる「場」は、出展企業間の取引にも繋がり、いわゆる「横請け」に発展するといった波及効果も生んでいる。

### ③集積を活かすコーディネーター企業

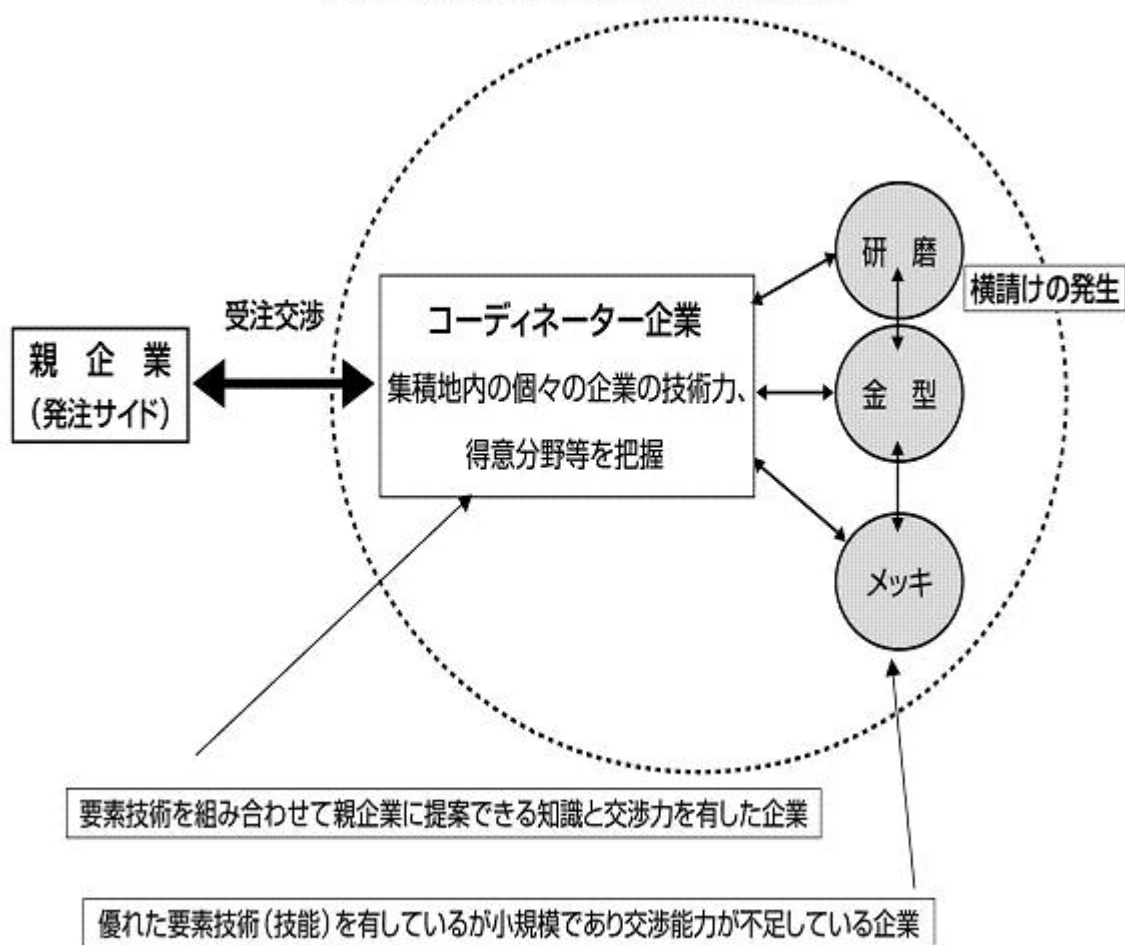
こうした展示会において「横請け」といった新たな取引（予期せざる結果）が発生する背景には、岐阜県の機械金属系中小製造業が非常に高い集積性を持っていることが基本条件となっており、その中で特にオンリーワン技術、オンリーワン工法を有した企業が特定の展示会に集結することで相互の情報交換が活発化し、その結果、「横請け」といった取引に繋がっているものと考えられる。

そして、この場合、重要な役割を果たすのが、コーディネーター企業の存在である。県内の中小製造業の多くは、例えば部品研磨、金型・プレス専門といったようにモノづくりが細かく機能分化しており、加えて小規模企業が多いため、単独で超大手メーカーからダイレクトに仕事を受注する可能性はあまり高くない。なぜならば、一つの部品を製造する場合でも様々な要素技術の結合とある程度の生産設備が必要となるからである。そこで、県内の優れた要素技術を有した中小企業情報を的確に把握し、交渉する時間もない個々の社長に代わって、彼らの持ち味を組み合わせることで大手企業との交渉に持ち込めるような企業の存在が重要となってくる。そうした企業自体もモノづくりを行っている中小企業であり、従業員規模はせいぜい30名程度の小企業である。しかしながら、どこの企業がどの程度の技術を有しているのかといった情報とそれらを組み合わせることによってどのようなことが可能になるのかといった知識を持っている（図1参照）。このようなコーディネート機能を発揮できる企業の存在は、県内の産業集積のメリットを再活用しながら新規受注拡大を可能にする上でのキーポイントであり、同センターでもそうした側面への支援がますます重要になってきているものと思われる。

### 図1 集積のメリットを再活性化するコーディネーター企業の役割

図1 集積のメリットを再活性化するコーディネーター企業の役割

多様な要素技術(技能)を有した中小企業の集積



出所:ヒアリング調査に基づいて作成。

### ●3. 滋賀県・滋賀県庁ヒアリング●

#### ①インタビューを通じて得られたファクト

\*滋賀県は、1人当たり付加価値額が全国1位、1人当たり県民所得が全国4-5位、敷地面積1ha以上の大工場が約600（全国1-2位）存在する、全国有数の製造業のウエートが大きい県であり、「工業立県」をうたっている。名神高速道路や東海道新幹線などインフラも早くから整備されており、中京経済圏と関西経済圏の双方に隣接する地の利も有している。

\*滋賀県内には、様々な産業の様々な企業が工場を立地している。優良企業の比率も高い。

\*滋賀県は、工場立地施策の重点を、新しい工場を迎え入れることではなく、今ある工場が出て行かないようにすることに置いている。

\*製造業の従業者数減少を食い止めるうえでは、①大工場が国際分業におけるマザーファクトリーや消費地に近い拠点ファクトリーとして残存すること、②中小工場が納入先を多様化することによって存続すること、の2点が重要であり、滋賀県では、ある程度、これらを実現している。

\*表1は、1996～2001年に滋賀県下でみられた従業者数の地域別・産業別の増減を示したものである。この表から読み取ることができる注目すべき数値は、

- 従業者総数+4,635人
- 製造業-16,895人、建設業-6,200人
- 商業/飲食店+8,352人、サービス業+19,602人



●湖南のサービス業+7,201人・商業/飲食店+2,935人、東近江の製造業+1,429人などである。

\*1996～2001年に従業者数が増加したサービス業の職種は、

- ・社会保険/社会福祉+60% (2001年14,592人)
- ・その他事業サービス業+37% (同14,908人)
- ・その他修理業+23% (同1,409人) ・医療業+22% (同28,477人)
- ・その他の個人サービス業+21% (同3,339人)
- ・学術研究機関+20% (同5,325人)
- ・情報サービス・調査・広告業+20% (同2,396人)

などである。

表1 滋賀県の産業別・地域別従業者数の増減 (1996年→2001年)

単位：人

産業	大津周辺	湖南	甲賀	東近江	湖東	湖北	湖西	全県
農林漁業	△22	△84	71	△54	60	△298	△9	△336
鉱業	△7	△10	△131	△5	△28	△29	△39	△249
建設業	△2,433	△1,208	△823	△1263	△202	△242	△29	△6,200
製造業	△2,942	△3,124	△3,408	1,429	△2,667	△5,140	△1,043	△16,895
電気・ガス等	△37	△2	△2	36	△51	25	△2	△33
運輸・通信	△129	△127	432	234	718	△684	10	454
商業・飲食店	708	2,935	1,321	1,047	96	1,607	638	8,352
金融・保険	△1,147	119	20	△91	△252	△170	△87	△1,608
不動産業	51	389	△45	32	9	107	△34	509
サービス業	2,822	7,201	2,013	1,576	2,388	3,147	428	19,602
公務	△233	232	287	275	203	121	154	1,039
全産業	△3,369	6,321	△265	3,216	274	△1,529	△13	4,635

出所：『事業所・企業統計』

## ②調査結果から導かれるインプリケーション

本調査は、(1) 滋賀県では、「製造業の健闘→地域経済の活性化→従業者数の増加」というメカニズムが、どのように作用しているのか、(2) 長浜市では、第3次産業を中心とした地域経済の活性化が、なぜ実現しているのか、という2点の解明を目的とするものであった。ここでは(1)についてみることにしよう。

(1) については、滋賀県の製造業特化度が全国有数の高さを示す点を考慮に入れると、製造業が健闘していることが、やはり第1のポイントである。製造業の健闘の要因としては、①大企業が、国際分業の深化に対応して生産面で選択と集中を進めるなかでも、滋賀県に立地する工場をマザーファクトリーとして選択していること、②中小企業が、受注面での特定企業・特定産業への依存から脱却し、滋賀県内の複数企業・複数産業へ納入先を

多様化することによって、激化するグローバル競争下での生き残りを図っていること、の2点をあげることができる。このうち②に関しては、滋賀県を広域の産業集積ととらえると、集積内に大規模な発注を行う自動車メーカーと電機メーカーが並存することが、重要な意味をもっている。

(1) についての第2のポイントは、製造業の健闘がものづくり関連のサービス業における雇用増加をもたらしている可能性が強いことである。滋賀県といえども、1996～2001年の時期には、製造業の従業者数は減少している。しかし、それをカバーして余りあるサービス業従業者数の増加がみられ、全体として、全国的にみて例外的な雇用増加が現出したのである。滋賀県におけるものづくり関連サービス事業の成功事例は、滋賀銀行が発行する月刊誌『かけはし』のなかで、多数紹介されている。しかし、今回の調査では、「製造業の健闘」と「ものづくり関連サービス業の雇用増加」との具体的関連について、深く掘り下げることはできなかった。

[HP D I O 目次](#)

## HP D I O 目次

### 報告 2

# 「現代福祉国家の再構築シリーズⅡ」 患者・国民のための医療改革に関する研究委員会」 先進的・地域医療に関する視察報告

連合総研「患者・国民のための医療改革に関する研究委員会」は、最終報告書の策定に向け、本年7月、先進的な地域医療をおこなっている病院を対象に視察・ヒアリングを実施した。対象は、熊本中央病院、済生会熊本病院、亀田クリニック、静岡県立静岡がんセンターの4病院である。本報告はその事例を紹介するものである。各病院の特徴を示しながら、それぞれにどのような違いがあるかを明らかにしたい。（文責は連合総研事務局）

## ●●1. 熊本中央病院●●

### (1) 病院の概要

国家公務員共済組合連合会・熊本中央病院は、1951年に「非現業共済組合連合会・熊本共済診療所」、つまり国家公務員を対象とした職域病院として開設された。以降、病床増設をおこない、現在では病床数が361床となっている。呼吸器科、循環器科、消化器科など15の診療科をもつ急性期病院であり、医師76名、看護師310名を含め500名を超える職員が従事している。

### (2) 病診連携・病病連携の取り組み

熊本中央病院がある熊本市は、人口約65万人に対して、病院が95（うち200床以上の病院は20）、診療所が550あり、医療過密地域といわれている。病院間の競合が激しいため、各病院は、生き残りをかけ他の病院との差別化をはからなければならなくなった。こうした機能特化の動きが、医療機関を中心とする地域医療の取り組みに拍車をかけた。

熊本中央病院の取り組みの特徴として、かかりつけ医との病診連携、他の医療機関との病診連携の徹底があげられる。80年代後半に、診療所機能とは決別し、入院を中心とする急性期医療に専念するという方針が再確認された。ここでいう診療所機能とは、外来・在宅医療中心に地域住民のプライマリーケアをおこなうこと、急性期病院機能とは、診療所では対応が困難な病気の患者を診断・治療することをさす。

そのため、熊本中央病院の場合、かかりつけ医の紹介を必要とする。2000年に設置された地域医療連携室が中心となって、紹介患者とかかりつけ医、他の医療機関とをつなぐ役割を果たしている。

### (3) 外来制限の徹底

紹介率をみると、1996年度は20%台だったが、年々上昇し、2003年度には60%を超えた。300～350の診療所、医療機関から月平均700～800件の紹介がある。紹介患者を地域別にみると、熊本市内が約6割を占め、県外はわずか2%程度である。また、平均在院日数は年々減少し、現在では13日となっている。

こうした紹介率の高さは外来の制限に効果的に働いている。日本では急性期特定入院加算の入院外来比率は1対1.5とされているが、熊本中央病院ではほぼ1対1である。入院患者を外来で再来させないという方針を徹底させている。

そのほかにも外来を少なくするために、駐車場は340台と他の急性期病院に比べ少なく、交通の便もあまりよくない。「交通の便が悪い場所にすればするほど、よい病院になる」と院長はいう。



### (1) 病院の概要

済生会熊本病院は、1935年に「済生会熊本診療所」（病床数9床）という名称で開設された。その後、65年には脳神経外科が開設され、193床に増床、87年には400床に増床した。専門医療チームによる24時間救急医療、専門性に基づく高度医療の提供、患者主体の連携医療や地域の健康増進を病院の方針とし、臓器別センター制を取り入れている。医師116名、看護師445名を含め1,100名を超える職員が従事する急性期病院である。

### (2) 患者のアクセス

済生会熊本病院と熊本中央病院との違いのひとつは患者のアクセスである。「フリーアクセスは患者の権利」と院長はいう。済生会熊本病院では、熊本中央病院のように紹介状がなくても、新患を受け入れている。しかし結果として、入院外来比率が1対1.2というように、外来は比較的少なく、紹介率は50%を超えている状況である。これは、92年の病診連携科の設置にともない、地域完結医療の取り組みに着手し、地域の医療機関との多様なネットワークをもっているためと考えられる。また、平均在院日数も年々減少し、現在では12.3日である。無駄のない集中治療により、治療費も低減される。

### (3) 救急体制

89年には混合外科病棟（現在の救急センター）が開設された。済生会熊本病院の特色は、「ストップ・ザ・たらい廻し」という言葉が示すように、救急医療に力を注いでいる点にある。熊本市内の医療機関のうち、救急車搬送を中心的におこなっているのが、済生会熊本病院を含む4病院である。済生会熊本病院での救急車搬送数は年間約6,000台である。

### (4) クリニカルパスの取り組み

96年に開始したクリニカルパスの先駆的な取り組みは、済生会熊本病院のもっとも大きな特徴といえる。患者に対してもパス（工程）がわかるように、情報を共有しながら治療をおこなう。パスを明確にすることのメリットはそれだけではない。「パスが

わかれば、経費や利益もわかり、無駄を減らすことができる」という。

従来は医師同士のみであったが、現在ではすべての職種を含めたチーム医療をおこなっている。その背景には、センター制を活用した組織体制のフラット化がある。

「これまでは経験・勘・度胸が重要だったが、今後は専門性をめざめさせることが重要である」と院長は認識している。

### ●●3. 亀田クリニック●●

#### (1) クリニックの概要

亀田クリニックは、従来から千葉県南部地域における高度先進医療を提供してきた亀田総合病院の近代化計画に基づき、外来専門の診療所として1995年4月に開設された。総床面積約22,000㎡、6階建ての日本でも有数の大規模有床診療所である。近年、外来患者の大病院集中が病院機能の発揮に支障を及ぼすとして問題化していたが、亀田総合病院では旧施設の老朽化／狭隘化による近代化計画の中で、外来機能を亀田クリニックに集中化することにより問題の解決を図った。

亀田クリニックは病床数が19床、診療室が約100室、診療科は31科を抱え、デイサージャリー（日帰り手術）、ペインクリニック（疼痛治療）、スポーツリハビリを導入するなど高機能外来施設である。また、地域に於ける各種施設間の機能連携のコーディネーター的役割も担っている。常時医師が約50名、看護師約30名が勤務しているが、P.S.R.（患者サービスの代理人）と呼ばれるスタッフが60数名配置されていることが特徴的である。こうした大規模診療所の開設にあたり、クリニックでは《最適な医療を》《快適な空間で》《気軽に》を目標として、患者のための医療サービスの提供を細部にわたって検討し、実践する試みがなされている。

#### (2) 地域医療の推進役として

大規模な外来専用施設の開設による医療資源の集積化・総合化は日帰り手術や通院化



学療法を可能とし、患者の時間的、経済的、精神的な負担軽減が図られた。さらに、外来施設と入院施設の併設による弊害を排し、地域に開かれた医療資源として、他の医療機関の医師たちによる医療設備の共同利用や、医療情報の共有化をめざす電子カルテの取組みなども進められている。また、この電子カルテの情報はプラネット（PLANET）と呼ばれるネットワークシステムによって患者へも公開されている。プラネットでは会員登録制でICカードによって自分のカルテを医療機関や公共施設もしくは自宅から参照できるシステムになっており、現在1,500名を超える患者に利用されている。今後は携帯電話端末からもアクセスが可能になるとのことである。

### (3) 患者が安心できる施設設計

亀田クリニックでは楕形動線が導入されて、医療スタッフと患者の通路が、櫛を合わせたように分離されて配置されている。つまり、患者からは診療室に入らない限り医療スタッフの姿は見えないということになる。これにより、診療材料の衛生保持ができるだけでなく、慌ただしさを持ち込まないなど、双方にとっての最適な環境を実現している。また、診察室と完全に区切られている中待合が設置され、プライバシーへの配慮もなされている。さらにアートを院内に取り入れるArts in Hospitalの採用やスウェーデン製無公害ペイントを使用するなど院内環境向上に配慮している。

### (4) 多様なスタッフの配置

来院した患者がスムーズに受診できるように、適切にサポートする仕事を専門に行う部門として、サービス課が設けられている。玄関での車からの乗降介助や、クリニック内を巡回しての「声かけ」「目配り」「移動支援」などを行うと同時に、クレームの一括窓口としても機能している。また、「患者さまが心地よく、より円滑に外来診療を受けるために必要な援助を行うこと」を目的としてP.S.R.と呼ばれるスタッフを配置している。このスタッフは、医師や看護師の補助を行うとともに、患者への直接的なアドバイスや、診察内容や病気について気軽にたずねられるような雰囲気づくりやプライバシー保持への配慮などを行っている。また各種検査についての説明、必要に応じて看護師からの生活指導の案内なども行い、診察ブロック内のコーディネーター

の役割を担っている。

#### ●●4. 静岡県立静岡がんセンター●●

##### (1) “患者の視点の重視”が基本理念

東海道新幹線の三島駅から車で約15分、富士山麓の東名高速道路沿いの丘陵に「静岡県立静岡がんセンター」（静岡県長泉町）がある。ここは、県が平成7年度から計画を進め平成14年春に開設した高度がん専門医療機関であり、北に富士山、南に天城連山、東に箱根・十国峠、西に駿河湾を望む122,512㎡の広大な敷地に、地上11階・地下1階の病院本棟、緩和ケア病棟、エネルギーセンター、陽子線治療施設等が建ち並んでいる。病院本棟と緩和ケア病棟の前庭には、大きなハート形の池、池に通じる川、イングリッシュガーデン、1,600本のバラ園が配置され、まさに自然、緑と水と光に囲まれたガーデンホスピタルである。ベット数は現在403床（来年度全床開棟時には615床）、病室は半数が個室、残りは全て2人部屋で、患者は静岡県内はもとより東海、関東、近畿からも来ている。

静岡がんセンターの基本理念は、「患者の視点の重視」であり、①がんを上手に治す、②患者さんと家族を徹底支援する、③成長と進化を継続する、の3点を患者への約束事としている。センター総長の山口建先生は、「この第一の使命は“患者に尽くす世界一のがんセンター”になることであり、開設前の平成6年頃から患者の視点を重視する医療のあり方について議論し、医療サービス向上の戦略を立てて患者への医療情報の提供に努めてきた。また医療過誤・不祥事を減らすシステムを確立してきた。狙い通りの成果が出つつある」と語る。

##### (2) 優れたスタッフと最新機器の導入

がんを上手に治すために、優れたがん医療の専門医師が全国から集められ、医師、看護師、薬剤師等による多職種チーム医療が実践されている。なかでも患者にとって最も身近な存在である看護師は、多職種チーム医療の中心として位置づけられ重要な役

割がまかされており、多くのがん専門看護師・認定看護師が活躍している。また、最新の医療機器が設置されており、全国に4台しかない陽子線治療（回転ガントリー照射）装置やPET検査装置が導入されている。

### (3) 患者と家族を徹底支援する独自システム

患者と家族を徹底支援するため、“患者・家族と医療従事者との心通う対話”が重要として、双方向性の対話を推進するシステムが整備されている。例えば、総長直轄の専任者を配置した「よろず相談」は、2階正面玄関ホール脇の一番目立つところに窓口が置かれ、その背後には5つの個室があり、そこで専任者が聞き役になって患者・家族の感情と頭の整理のお手伝いをしているという。また、患者・家族からの苦情や要望を受け止め組織にもの言うスタッフ「患者代弁者」制度は、ここの特色でもある。患者代弁者、電子メール、館内5ヶ所に設置されているご意見箱、職員の日報等から集まったクレームは、「必ず管理者会議にはかられ、原則として、その日のうちに調査・改善処理を終え患者と職員に報告される」という。なお平成15年度では、7,558件のよろず相談と791件の要望・苦情への対応がなされている。この他、1階の売店前には明るくて広々とした患者図書館「あすなる図書館」があり、多くの患者が利用していた。

### (4) “患者に尽くす世界一のがんセンター”をめざして

成長と進化を継続するため、たえず最先端の診断・治療法の開発と新しいがん免疫療法や看護技術の研究を進めるとともに、ここを拠点として、富士山麓に医療からウェルネスまでの健康関連産業の振興・集積を図る「ファルマバレー構想」も計画されている。

最後に、山口建総長は「医療は究極のサービス業でもあり、まだまだ患者満足度を引き上げていかなければならない。疾病管理プログラムや保健・医療のユニバーサルデザイン、おまかせ型から患者参加型、終末期医療のガイドライン化、医療の原価計算、ローコスト医療の実践等は研究課題であるが、“患者に尽くす” “患者から学ぶ” という姿勢を堅持し挑戦していく」と語っていた。日経ビジネスの「良い病院ラ

ンキング」で患者満足度1位、総合4位になったことが肯ける病院であった。

[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

(アメリカ)

アメリカでは、景気は拡大している。

4-6月期は設備投資が前期比年率8.9%の伸びとなったことなどにより、GDPは同3.0%の成長となった。消費は6月の小売売上げが減少するなど一時弱い動きがみられたが、雇用情勢の改善により消費者マインドが引き続き高水準にあることなどを背景に、基調としては緩やかに増加している。

6月の消費者物価上昇率は高水準のガソリン価格等を背景に前年同月比3.3%と2001年5月以来の上昇率となったが、食料とエネルギーを除いたコア消費者物価上昇率は安定している。

7月下旬に行われたグリーンSPAN議長による議会証言では、現行の緩和的な金融政策の取りやめは慎重なペースで行うが、経済見通しに変化すれば物価の安定という目標のために対応していくとの姿勢が示された。

(アジア)

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。投資が過熱していた一部業種では、抑制措置の効果があられている。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、台湾、シンガポールでは、消費が増加するなど、景気は拡大している。韓国では、輸出や生産が増加するなど、景気は回復している。

#### (ユーロ圏・イギリス)

ユーロ圏では、輸出が増加し、生産が緩やかに増加するなど景気は緩やかに回復している。ドイツでは、外需主導により景気は緩やかに回復している。他方で、雇用環境の改善の遅れなどから消費が弱く、内需の回復が遅れている。フランスでは、消費、投資ともに増加しており、景気は回復している。

イギリスでは、消費、住宅投資ともに増加が続いており、景気は堅調に回復している。

#### (国際金融情勢等)

金融情勢をみると、アメリカ、ヨーロッパの株価は7月下旬にかけ下落した。主要国の長期金利は横ばいで推移している。ドルは7月下旬以降増価している。

原油価格は、テロ懸念や、需給ひっ迫懸念等から上昇し、7月中旬以降過去最高水準で推移している。

---

## 国内経済の動き

#### (経済の基調)

景気は、企業部門の改善が家計部門に広がり、堅調に回復している。

- ・輸出は増加し、生産も増加している。
- ・企業収益は大幅に改善し、設備投資は増加している。
- ・個人消費は、緩やかに増加している。
- ・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善が進んでいる。

先行きについては、世界経済が回復し、国内民間需要が着実に増加していることから、景気回復が続くと見込まれる。一方、原油価格や世界的な金利の動向等が経済に与える影響には留意する必要がある。

#### (生産)

生産は増加している。

鉱工業生産は、6月は減少したものの、基調としては増加している。輸出や設備投資の増加などを受けて、情報化関連生産財や資本財を中心として増加の動きに広がりが見られる。在庫は、電子部品などの生産財の一部で増加の動きが見られるものの、全体としては低水準で推移している。

先行きについては、世界の景気が着実に回復していること、在庫が低水準にとどまっていることから、生産の増加が続くものと見込まれる。なお、製造工業生産予測調査においては、7月、8月ともに増加が見込まれている。また、第3次産業活動は、緩やかに増加している。

#### (企業収益)

企業収益は大幅に改善している。



企業収益の動向を「法人企業統計季報」で見ると、前年同期比では2002年7-9月期以降、7四半期連続で増益となった。2004年1-3月期は同24.6%増と13四半期ぶりの高い増益率となり、全規模全産業の経常利益は1-3月期としては過去最高の水準となっている。なお、業種別にみると、製造業では、人件費等のコスト削減の動きが一服したものの、最近では売上高の増加により改善が続いている。また、非製造業でも、売上高の増加等により、改善が続いている。「日銀短観」によると、2004年度についても製造業、非製造業ともに3年連続の増益計画となっており、年度後半にかけても引き続き増益を見込んでいる。

#### (雇用情勢)

完全失業率が高水準ながらも、低下傾向で推移するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善が進んでいる。

完全失業率は、6月は前月と同水準の4.6%となった。性別で見ると、男性は上昇し、女性は低下した。15~24歳層の完全失業率は高水準となっているなど、厳しい状況もみられる。

新規求人数は、基調としては横ばいとなっているものの、6月は増加した。有効求人倍率は緩やかに上昇している。また、雇用者数は増加傾向で推移していたが、6月は減少した。製造業の残業時間は横ばいとなっている。

賃金の動向では、夏季賞与の出足を6月の特別給与で見ると、前年を下回っている。一方、定期給与は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16年8月5日参照)



---

[HP DIO目次](#)

## [HP D I O目次](#)

事務局だより

### 【7・8月の主な行事】

7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)

6日 経済社会研究委員会 (主査：田中 努 中央大学教授)

7日 所内会議

中小企業における若年労働者定着のための

雇用管理のあり方に関する研究委員会

(主査：八幡 成美 法政大学教授)

8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)

12日 雇用政策研究セミナー

(講師：高梨 昌 信州大学名誉教授)

15日 連合選出役員との政策懇談会

21日 第5回労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会

22日 産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会

(主査：橘川 武郎 東京大学教授)

23日 労働契約法制研究委員

(主査：毛塚 勝利 中央大学教授)

26日 研究部門会議

29日 介護事業における労務事情と介護労働者の就業実態に関する

調査研究委員会

(主査：佐藤 博樹 東京大学教授)

30日 現代福祉国家の再構築シリーズ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)

8月2日 日本労働ペンクラブとの懇談会

4日 所内会議

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)

5日 労働者自主福祉活動の現状と課題に関する調査研究委員会

(主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授)

6日 経済社会研究委員会

(主査：田中 努 中央大学教授)

9日 中小企業における若年労働者定着のための雇用管理の

あり方に関する研究委員会

(主査：八幡 成美 法政大学教授)

10日 政策研究委員会

20日 連合・連合総研 意見交換会

23日 研究部門会議

26日 連合・連合総研 企画調整会議

#### 【職員の異動】

##### <退任>

○吉田研一 主任研究員 (8月1日付：中央労働委員会総務課広報調査室長へ異動)

約2年の間、連合総研および労働組合で活躍される多くの方々、研究会の委員の先生方には大変お世話になりました。賃金・雇用・労使関係等の研究プロジェクトに参加させていただきましたが、いずれもやり残したもののばかりです。モニター追跡調査・インターネット調査などの新しい調査手法にも挑戦したかったのですが、今後の課題となってしまいました。引き続き労使関係の仕事に携わることになりましたので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

##### <着任>

○久保雅裕 (くぼ まさひろ) 主任研究員

(プロフィール) 1961年6月3日生まれ。1986年3月東京大学経済学部を卒業、同年4月労働省入省。労働経済課、雇用政策課、高齢者雇用対策課、奈良労働基準局賃金課、労働研修所、中央労働委員会広報調査室等に勤務。

(ご挨拶) 8月1日付けで厚生労働省から着任しました。労働行政は、安定した労使関係を基礎とした勤労者生活の向上を使命としますが、官庁の中にいる立場では、労使関係の現場との接点はどうしても間接的です。今回、労使関係の最前線により近く接する機会に恵まれたことを活かし、研究、分析を通じて勤労者生活の向上にわずかなりとも貢献できればと考えております。

[HP D I O 目次](#)