

村上ゼミ白書2004



NEWBORN

はじめに

本報告書は、日本大学経済学部・村上ゼミナールの 2004 年度の活動をまとめたものである。村上ゼミは 2004 年度に新たに開講されたゼミで、私たちはその第一期生である。先輩がいないなかで、先生とともに一年間試行錯誤しながら取り組んできた。主な活動内容は、通常のゼミでの学習の他に、書評の執筆と職場見学を行った。本報告書には、これらの諸活動のうち、文書にしたものを収録した。

全体は 4 つの章で構成されている。1 つ目は、宇都宮における「外国人労働者」の職業紹介状況についてまとめたものである。私たちは春合宿を利用し、実際に宇都宮ハローワーク駅前プラザで聞き取りを行った。2004 年における外国人登録者の総数は 1,973,747 人で、栃木県はそのうちの約 1.6% の 32,023 人で全国の中でも比較的外国人登録者が多い地域であるといえよう。宇都宮ではそのうちの約 24% を占める 7,658 人である。この登録者数は、県内一である。そのため宇都宮のハローワークでは「外国人労働者」に対する職業紹介にも力を入れている。また、宇都宮では、ハローワークが「外国人労働者」の抱える諸問題を解決する役割を担っている。そのため、聞き取りを通じて、「外国人労働者」の就労・生活実態についても学ぶことができた。

2 つ目は、書評である。私たちは 1 年間に 2 冊、各自の興味のある経済関連本献を読み、論評を試みた。これは、本の内容を批判的に理解するだけでなく、本の内容を 1,000 字程度にまとめることで、卒業論文執筆に向けた訓練の一環としての意味もある。

後半は、日常的なゼミ活動で作成したレジュメを収録した。私たちは、毎週のゼミで IT 技術の導入が職場環境にどのような影響を与えるかというテーマで文献講読を行ってきた。3 つ目は、この文献講読のレジュメである。前半は、労働過程論の古典であるブレイヴァマンの『労働と独占資本』を読み、後半は日本における IT 化の労働経済への影響を分析した『労働白書』を講読した。レジュメを時系列的に並べてみると、最初と比べて、後になるにつれてレジュメの内容が良くなっているのがわかる。

4 つ目は週間経済報告のレジュメである。毎週のゼミの冒頭で、ニュースを批判的に読むことを目的に、週間経済報告を実施してきた。これらのレジュメを見れば、去年一年間のニュースのうち我々が関心を持ったものがわかる。

一年間を通じて学んだことは、情報や筆者の理論を鵜呑みにせず、批判的に捉え、自分自身の考えを持ち、研究していく上で自分なりの答えを導き出すことが重要だということである。また、テレワークや外国人の就労実態、グローバル化の動向、さらにホームレス問題など、これから私たちの生活に深く関係してくる問題の実情を見てきた。まだまだ道の途中であるが、学んだことを生かしてゼミのテーマである IT 導入に伴う雇用環境の変化を深く考えていきたいと思う。

2005 年 10 月

村上ゼミ第 1 期生一同

Table of Contents

1. 宇都宮における「外国人労働者」の雇用状況.....	1
1-1 はじめに	1
1-2 栃木県経済の概況（辻）	2
1-3 栃木県の雇用情勢（内田）	3
1-4 日本の外国人労働者の就労をめぐる制度の概要（岩上）	5
1-5 宇都宮における外国人労働者の求職状況（富場・奥山）	7
1-6 職業・生活相談からみた外国人労働者の就労実態（松井・藤原）	11
1-7 おわりに	14
2. 書評.....	16
2-1 橋木俊詔『家計から見る日本経済』（評者 岩上剛）	16
2-2 小関智弘『働くことは生きること』（評者 辻猛）	18
2-3 山田久『賃金デフレ』（評者 奥山浩太）	19
2-4 榊原英資『インド IT 革命の驚異』（評者 松井慶太）	20
2-5 安部修仁・伊藤元重『吉野家の経済学』（評者 藤原信一）	21
2-6 伊豫谷登士翁『グローバルゼーションとは何か』（評者 内田裕康）	22
2-7 栗田房穂『ディズニーリゾートの経済学』（評者 富場吾郎）	23
2-8 森清『ハイテク社会と労働』（評者 奥山浩太）	24
2-9 熊沢誠『女性労働と企業社会』（評者 辻猛）	25
2-10 小杉礼子『フリーターという生き方』（評者 松井慶太）	26
2-11 熊沢誠『リストラとワークシェアリング』（評者 藤原信一）	28
2-12 神野直彦『人間回復の経済学』（評者 内田裕康）	29
2-13 山田昌弘『希望格差社会』（評者 富場吾郎）	31
3. 資料	33
3-1 レジューメ集	
3-2 週間経済報告	

宇都宮における 外国人の職業紹介状況

宇都宮における 外国人の職業紹介状況

1. はじめに	1
2. 栃木県経済の概況（辻）	2
3. 栃木県の雇用情勢（内田）	3
4. 日本の外国人労働者の就労をめぐる制度の概要（岩上）	5
5. 宇都宮における外国人労働者の求職状況（富場・奥山）	7
6. 職業・生活相談からみた外国人労働者の就労実態（松井・藤原）	11
7. おわりに	14

1. はじめに

我々は、宇都宮の外国人労働者の求人状況を明らかにするため、春合宿を利用し、宇都宮ハローワーク駅前プラザで聞き取りを実施した。同所は、2003年4月よりハローワーク宇都宮の業務を一部移転して、次の5つの部門・コーナーに分かれて業務を行なっている。

1つ目は、求人情報検索コーナー（情報プラザ）である。ここには、30台の自己検索機が設置されており、ハローワーク宇都宮・ハローワーク小山にあるすべての求人を始め、県内・県外からのハローワークから連絡を受けた求人が閲覧できる。

2つ目は就業相談コーナー（パートバンク）である。ここでは、高齢者、パートタイマーを含む一般求職者の職業相談・紹介を行なっている。また、パート求人受理も行なっている。

3つ目は事業所部門である。ここでは、事業所を対象として、再就職援助計画の認定及び労働移動支援助成金、雇用調整助成金・退職前長期休業助成金等の手続き、および障害者雇用率達成指導、定年延長及び65歳継続雇用指導を行なっている。

4つ目は企画・学卒部門である。ここでは、中学・高校・大学等新規学卒者の求人受理、新規学卒者の職業相談・情報提供および学卒未就職者の職業相談・紹介を行なっている。

5つ目は、我々が聞き取りを実施した外国人雇用サービスコーナーである。ここには、通訳（ポルトガル語・スペイン語）を常時配置し、外国人求職者に対する職業相談・紹介を行なっている。また、日系人雇用管理相談員及び日系人職業生活カウンセラーを配置し、外国人求職者や事業主からの職業および生活に関する相談業務を行なっている。

ハローワーク宇都宮駅前プラザは、JR宇都宮駅西口から徒歩3分ほどのビルの2階にあり、非常に条件の良い場所に立地している。駅前プラザの中は明るく、気軽に入りやすい雰囲気であった。しかし、実際に中に入ってみると、フロアには少なからず人がいたにもかかわらず非常に静かで、求職者の必死さがひしひしと感じられた。求職者たちは、パソコン端末を使い、自分の希望に合った職を熱心に探していた。また、ハローワークの職員の方は、来談者に対して親切に相談に乗っていた。

聞き取りに際しては、はじめに栃木県の雇用情勢について説明していただき、次に「外国人労働者」に対する職業紹介状況や、就労・生活実態について話をうかがった。本報告は、聞き取り内容や、いただいた求人データおよび職業・生活相談に関する資料をもとに、宇都宮における外国人労働者の求職状況についてまとめたものである。報告は、大きく分けて3章からなっている。1章では、栃木県の経済概況、雇用情勢を明らかにした。2章では、外国人労働者の就労をめぐる制度の概要を確認したうえで、宇都宮における外国人労働者の求職状況を分析した。3章では、職業・生活相談からみた外国人労働者の就労実態を明らかにした。

2. 栃木県経済の概況

(1) 栃木県経済の特徴

はじめに、栃木県の労働市場について述べる前提として、栃木県経済について概観する。

栃木県経済の最も大きな特徴は、県内総生産に占める製造業比率が全国3位の36.3%と、全国平均の20.5%を大きく上回っていることがあげられる。製造業の内容は食料品・輸送用機械・電気機械が中心となっている。ちなみに、製造業に次いでサービス業、不動産業と続いている。また、一人あたりの県民所得が304万円とこちらも全国7位を記録している。

(2) 栃木県経済の現況

2004年10月の県内の景気はマイナスで推移し、緩やかな下り傾向にある。栃木県産業景気動向調査で業種別の業況について見ると、製造業は全体的には下向いているものの、精密機械器具産業がD・I値50.0(▲14.3)、一般機械器具産業が12.6(▲47.1)、情報通信産業が▲37.5(▲75.0)にまで上げるなどといった動きもある。機械系産業の業況は比較的良好である。逆に繊維・衣料産業が▲57.1(0.0)と大きく下げた。非製造業では、運輸業以外はマイナスで推移し、飲食店・宿泊業、複合サービス産業は大きく落ち込んでいる。

売上額D・Iは全体的に緩やかな下落傾向にある。製造業は一般機械器具、金属製品、情報通信産業がD・I値を大きく上げ、繊維・衣料産業は大きく下げている。非製造業では、運輸業以外はD・I値を下げ、飲食店・宿泊業、複合サービス産業は大きく下げた。

設備稼働率は製造業がD・I値を若干上げたが、全体では緩やかに下げている。製造業は金属製品産業がD・I値38.9(▲5.6)、一般機械器具産業が35.3(▲23.5)、精密機械器具産業が50.0(0.0)にまで上げるなど目覚しい。繊維・衣料産業は▲42.9(0.0)と大きく下げた。非製造業はほとんどの産業がD・I値を下げている。

雇用人員は全体的にD・I値を上げている。製造業はほとんどの産業がD・I値を上げたが、電子部品・デバイス産業が▲45.5(▲18.2)と大きく下げた。非製造業では大企業を中心とした飲食店・宿泊業、サービス業などがD・I値を上げ、情報通信業、複合サービス事業などが下げた。

(3) まとめ

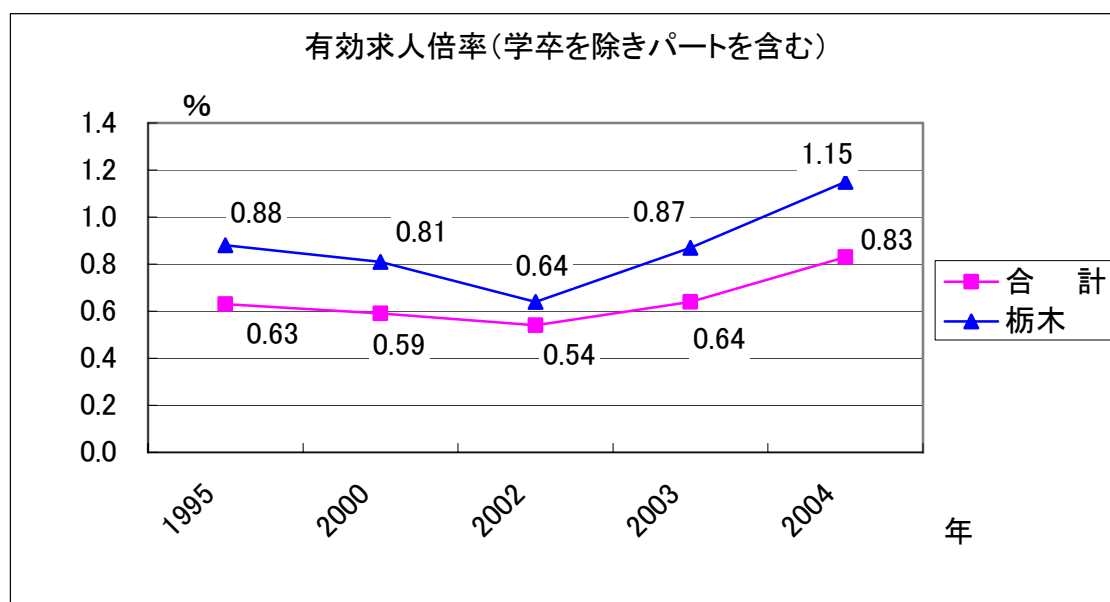
以上のことをまとめると、近年の栃木県では総生産において情報通信・精密機械器具・一般機械器具産業を中心とした製造業の比率が高いことが理解できる。

(辻猛)

3. 栃木県の雇用情勢

(1) 栃木県の求人状況

2004年12月の栃木県における新規求人（パートを含む原数値、以下同じ）は12,083人で、前年同月比では1.1%減少したものの、有効求人は38,504人で前年同月比8.6%の増加であった。これに対して、新規求職者数は5,901人で前年同月比7.8%の減少、有効求職者数は27,400人で前年同月比では10.9%減少した。その結果、新規求人倍率（パートを含む季節値、以下同じ）が1.90、有効求人倍率1.36であり、新規求人倍率は前月比0.06ポイントの増加、有効求人倍率は前月比0.02ポイント増加した。同年の全国の求人倍率は新規求人倍率1.45、有効求人倍率0.94で、栃木県の有効求人倍率は愛知県、群馬県に次いで全国3位であった。求人数の94.4%が300人未満の中小企業からの求人である。



参考資料:厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/youran/data16r/C-21.xls>

グラフから分かるように、栃木県の有効求人倍率は全国と比べて高いことが分かる。特に平成16年の年平均有効求人倍率は全国合計と比べて非常に高い。また、平成15年から16年は全国も伸びているが、栃木県の伸びは大きい。

(2) 地域別求人状況

地域別に求人倍率を見ると、県央地域（宇都宮、鹿沼、真岡、今市）の新規求人倍率（パートを含む原数値、以下同じ）が2.35、有効求人倍率が1.65で最も高い。これに対して、

県北地域（矢坂、大田原、烏山、黒磯）の新規求人倍率は 1.61、有効求人倍率は 1.22、県南地域（栃木、佐野、足利、小山）の新規求人倍率は 1.91、有効求人倍率は 1.21 であり、全国平均と比べると比較的高いものの、県央地域が突出している。さらに、県央地域のなかでは、宇都宮の新規求人倍率が 3.04、有効求人倍率が 1.97 と非常に高い。しかし、鹿沼の新規求人倍率は 2.12、有効求人倍率は 1.02、真岡は新規求人倍率 1.44、有効求人倍率は 1.15、今市は新規求人倍率 0.92、有効求人倍率は 1.16 であり、県内の他の地域と比べてもあまり高くない。したがって、栃木県の求人倍率が高いのは、宇都宮市の求人倍率の高さを反映しているといえよう。宇都宮の求人倍率が高い理由として、日産やホンダ、その子会社の工場が数多くある点があげられる。ただし、ハローワーク職員によれば、栃木県内の求人の 3 割が派遣や請負の仕事である。また、企業が正社員を解雇して派遣や請負の労働者を増やしている一面も見られる。

（3）年齢別求人状況

年齢別に求人倍率を見ると、中高年の有効求人倍率は一般の有効求人倍率と比べてかなり低く、1999 年から 1%を下回っている。2004 年 12 月は 0.73 であった。ハローワークでは、年齢不問の求人を増やすよう指導ないし依頼をしているが、年齢不問でも面接に行くと年齢差別があることが多いという。中高年の人たちにとっては厳しい状態が続いているといえる。

（4）離職理由

新規求職者のうち常用求職者の離職理由別内訳を見ると、事業主都合離職者は 803 人で対前年比 38.0%減少した。自己都合離職者が 2,205 人であり、全体の 50.8%を占め最多である。この傾向は、若年者で強い。

（5）まとめ

以上のように、栃木県の雇用情勢は、全国と比べて求人倍率が高い点や、有効求人数の増加、事業主都合離職者の減少などの点で、比較的良好であるといえよう。しかし、中高年の人たちの求人倍率が低い点や、企業が正社員を解雇して派遣や請負の労働者を増やしている点など厳しい一面も見られる。これらの問題に対して、中高年対象の求人を増やすための取り組みや、労働者が望まない形で正規から非正規への代替が行われないための取り組みが求められる。

（内田裕康）

4. 日本の外国人労働者の就労をめぐる制度の概要

(1) 外国人労働者受入れの基本方針

日本では、「専門的、技術的分野の外国人労働者」の受入れをより積極的に推進し、「いわゆる単純労働者」の受入れについては、日本経済社会等に多大な影響を及ぼすことが予想されること等から十分慎重に対応することが不可欠である（第9次雇用対策基本計画2003年8月閣議決定）とされている。しかし、「専門的・技術的分野」以外にも、就労可能な在留資格を持つ外国人が存在している。

(2) 在留資格別の就労可能な外国人

出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）における在留資格は27種類で、このうち就労可能な在留資格は、「在留資格に定められた範囲で就労が認められてる在留資格」「原則として就労が認められていない在留資格」「活動に制限がない在留資格」の三種類に分けられる。

在留資格に定められた範囲で就労が認められている在留資格

この類型は、上記の「専門的・技術的労働者」と分類されるもので、外交、公用、教授、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能の16種類からなる。このうち、特に多いケースは、「技術」（システムエンジニア、自動車設計技師）、「人文知識・国際業務」（通訳、企業の語学教師、為替ディーラー、デザイナー）、「技能」（外国料理のコック）である。「技術」および「人文知識・国際業務」の在留資格はともに、日本経済の国際化の進展ともない、いわゆる外国人社員を受け入れるために設けた在留資格である。

原則として就労が認められていない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在は、原則として就労が認められていないが、申請を行えば一定の範囲内で就労が認められる在留資格である。

留学、就学、家族滞在の在留資格もっている外国人がアルバイトをする際は、「資格外活動」の許可を受ける必要がある。資格外活動の申請を行えば、1日4時間以内、1週間28時間以内のアルバイトが許可される（下記、アルバイトの可能時間を参照）。

留学生・就学生のアルバイトを産業別にみていくと、「サービス業」「卸売・小売業・飲食店」の2つの産業で全体の80%を占めている。続いて従業員規模別構成をみると、1～299人の中小企業で約50%を占め、300人以上の企業で約50%を占めている。就労地域別構成をみると南関東地域（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）に過半数が集中している。最

後に国籍別構成をみると、中国・韓国の2カ国で全体の80%を占めている。

表1：留学生のアルバイト時間の制限

	1週間のアルバイト時間	教育機関の長期休業中の アルバイト時間（1日あたり）
留学生の正規生	28時間以内	8時間以内
留学生の聴講生・研究生	14時間以内	8時間以内
留学生の専門学校	28時間以内	8時間以内
就学生	4時間以内	4時間以内

活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者は、「身分や地位に着目して分類された在留資格」であって、これら以外の在留資格が「日本国内で行う活動に着目して分類された在留資格」である点で大きく異なっている。このことは、彼らの活動に制限が無く、いわゆる単純労働にも合法的に従事できるということを意味している。このうち、定住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者の在留資格で日本に在留する外国人の総称を「日系人」である。

日系人の基本属性を産業別にみていくと毎年やく80%が製造業で雇用されており、製造業への集中傾向がみられる。続いて従業員規模別構成をみると、30～299人の中小企業で約60%を占め、1～29までの小企業の割合は小さい。300人以上の企業で約33%を占めている。雇用の特徴としては零細企業、小企業の雇用は少ないことがわかる。就労地域別構成をみると愛知県・静岡県・長野県・岐阜県・神奈川県で過半数を占めており、日本でも有数の工業地帯への集中傾向がみられる。国籍別構成をみると、ブラジル1国で全体の半数を占めている。

(3) まとめ

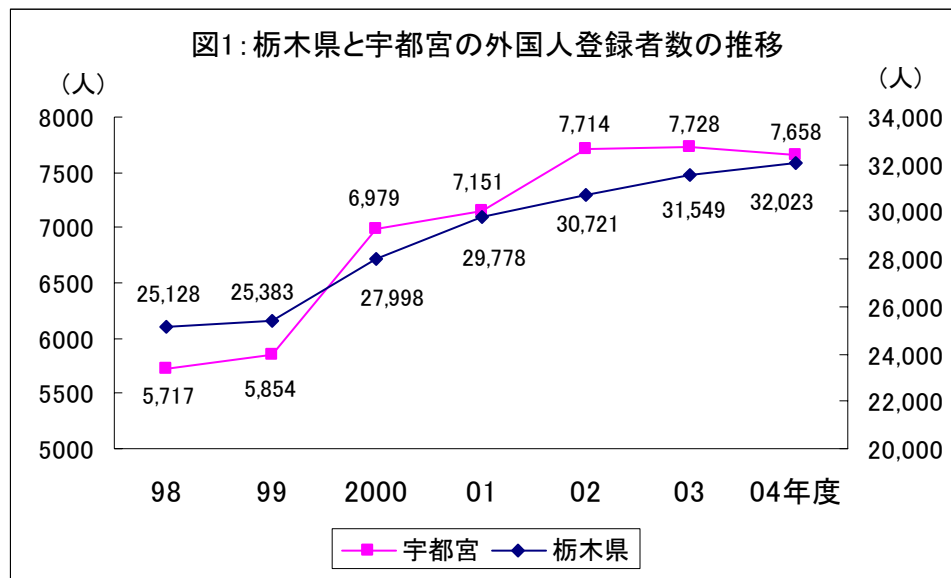
以上のように、日本で合法的に就労可能な外国人は、大きく分けて「在留資格に定められた範囲で就労が認められている在留資格」「原則として就労が認められていない在留資格」「就労活動に制限がない在留資格」の三種類に分けられる。在留資格によって、日本に滞在している外国人の類型も異なっており、第1類型は「外国人社員」、第2類型は中国・韓国からの留学生、第3類型は南米からの日系人が中心となっている。なお、この他にも在留資格を持たないで入国、在留する「不法就働者」も存在するが、本報告ではでは取り扱わないこととする。

(岩上剛)

5. 宇都宮における外国人労働者の求職状況

(1) 外国人登録者状況

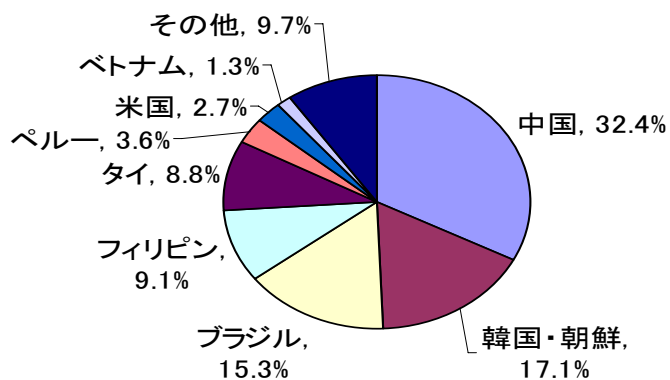
本節では、宇都宮における外国人の求職状況について検討する。その前提として、はじめに栃木県および宇都宮の外国人登録状況について確認しておこう。2004年度の栃木県における外国人登録者数は32,023人で、宇都宮ではそのうちの約24%を占める7,658人が登録している。図1は栃木県と宇都宮の外国人登録者の推移を表わしたものである。宇都宮では、1998年度から2002年度までに約2,000人増加し7,714人になり、それ以降は横ばいが続いている。



資料：栃木県国際交流課

図2は、宇都宮における外国人登録者の国籍別の内訳である。中国が32.4%と最も多く、次いで韓国・朝鮮17.1%、ブラジル15.3%となっている。国籍別の特徴としては、①中国人は留学生や就学生が多い、②ブラジル人・ペルー人は日系人が多い、③フィリピン人は日本人の配偶者の女性が多い、④韓国・朝鮮人国籍は、いわゆる「在日」といわれる「永住者」が多い。などの特徴が挙げられる。

図2: 宇都宮の外国人登録者数

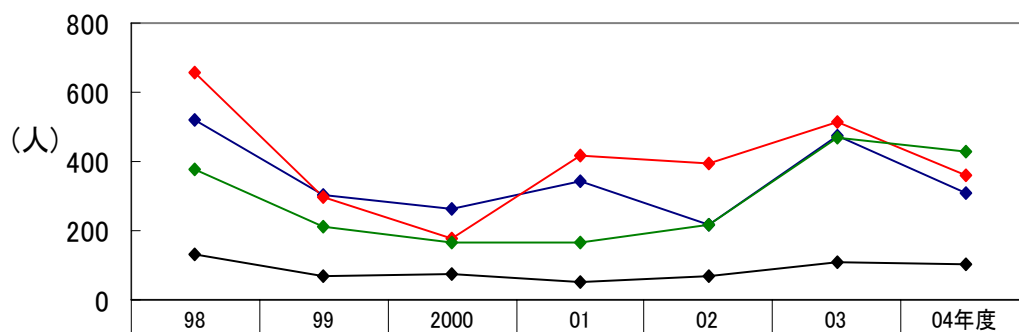


資料： 栃木県国際交流課

(2) 職業紹介状況

次に、外国人労働者の職業紹介状況についてみていく。図 3 は、外国人労働者就業紹介状況を示したグラフである。新規求職件数とは宇都宮公共職業安定所に新たに求職の登録を行った人数である。この数値は 1998 年度から 2002 年度にかけて減少傾向にあり、2003 年度にはハローワークの一部が駅前に移転したことによる利便性の向上もあり急激に増加した。再来件数は、1998 年度から 2000 年度にかけて減少傾向にあったが、2001 年度以降は増加傾向にある。栃木県の有効求人倍率は 2002 年までは減少傾向であるが、2003 年か

図3: 外国人労働者職業紹介状況



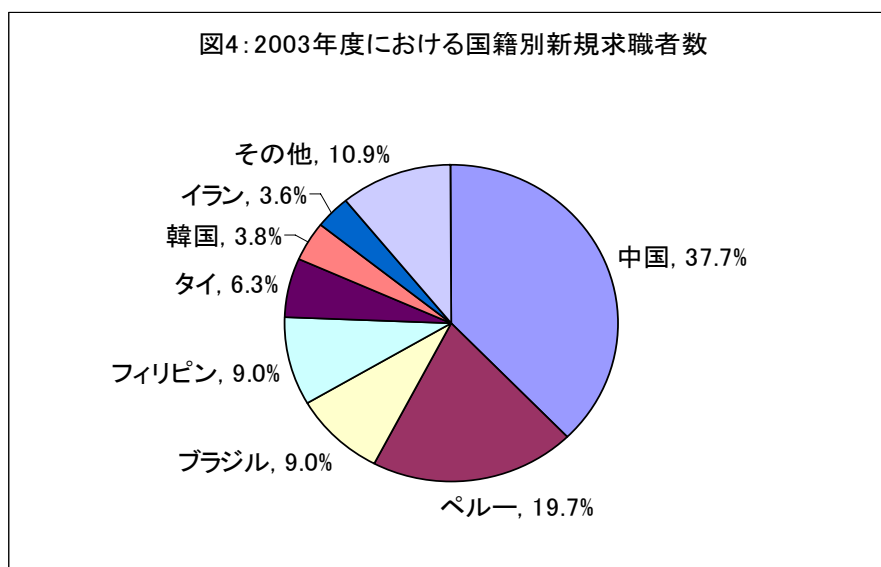
資料： 宇都宮公共職業安定所

らは増加傾向にある。それに対し、宇都宮の外国人労働者職業紹介状況は、栃木県における一般の有効求人倍率と同様に2001年までは紹介件数・就職件数ともに減少傾向であるが、2002年からは両件数とも増加に転じており、一般の有効求人倍率動きとは1年のずれがある。また、栃木県の有効求人倍率が大幅に増加した03年から04年にかけては、新規求職者・再来件数ともに減少傾向にあり、有効求人倍率の改善が、外国人労働者就業紹介状況に影響を及ぼしているのは確かである。

再来件数とは、一度宇都宮公共職業安定所で求職の登録をした人の中で、再び求職に訪れた人の数である。注目すべき点は、1999年度と2000年度以外では常に新規求職件数より再来件数が上回っている事である。このことは、就職できなかつたり、解雇されたりして、何度もハローワークを訪れている者がいることを意味している。とはいえ、2002年度からは紹介件数と就職件数が増加するなど、仕事自体が少ないわけではないようである。このことは、就職してもすぐに離職してしまう、または解雇されてしまい再び求職活動を行なっているという、外国人労働者の雇用の不安定性を示しているのかもしれない。

また、ハローワーク職員によると、「2004年度の求職者数が減ったのは景気回復により、ハローワークに来なくても良くなったからではないか」という。

図4は、2003年度の新規求職者数を国籍別に見たグラフである。最も多いのは外国人登録者数と同様に中国の37.7%だが、次いで多いのは、ペルー19.7%、ブラジルとフィリピンが9%となっており、韓国は3.8%と少ない。ペルー人は、外国人登録者数では3.6%だが、新規求職件数では19.7%に上り、その多くは就業目的で滞在しているといえる。

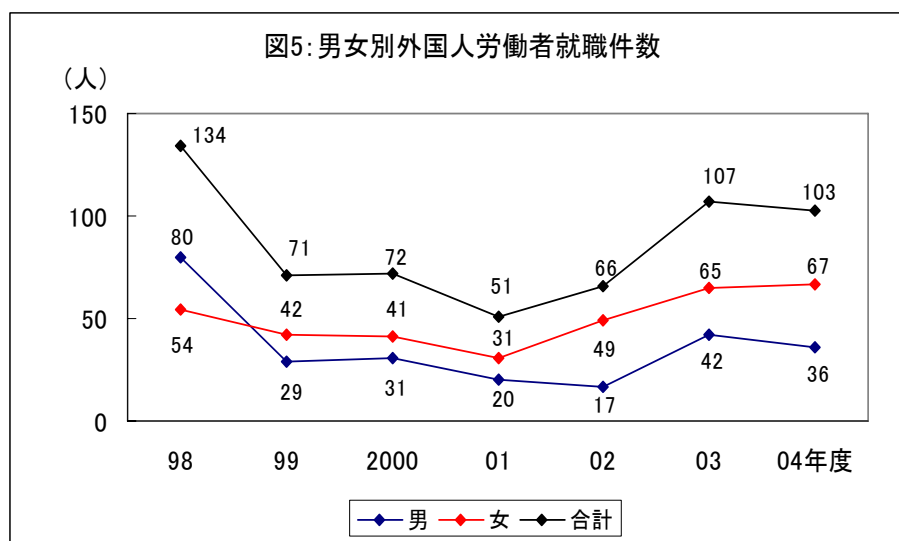


資料：宇都宮公共職業安定所

(3) 就職件数

宇都宮における外国人労働者の就職件数は、1998 年度から 2001 年度にかけ減少しているが、2002 年度以降、再び上昇傾向にある。2004 年度のデータには 1,2,3 月分が含まれていないので、この点を踏まえると、2004 年度の実績は 2003 年度並みかそれを上回るであろう。また特徴的なのは、図 5 の就職件数を男女別に見たグラフが示すように、1998 年度以降は就職件数において、男性よりも女性の方がいずれも上回っている点である。ただしその理由については明らかではない。

外国人労働者は、なるべく多くの所得を得るため日本人が嫌がる 3K の仕事を進んでやる、あるいは残業も進んで引き受ける者が多い。すでに見たとおり、単純労働者、不熟練労働者としての外国人労働者の就労は不可となっているが、日系人や日本国籍を持つもの、フィリピン人女性のように日本人の配偶者等には適用されない。日系人は請負で製造業に従事することが多い。つまり正社員ではない。フィリピン人については、今後自由貿易協定にともなう看護師・介護士の受け入れにより、就職件数は増えるかもしれない。また、中国人留学生や就学生は、飲食店などのサービス業で雇用されることが多い。これは、留学生や就学生にとっては、通学しながらある程度自分の都合にあわせてアルバイトする時間が選べるからであり、雇用主にとっても見た目で日本人とあまり変わらない人を求めているからで、求職者側と雇用する側の要望がマッチしている。



資料：宇都宮公共職業安定所

(4) まとめ

以上のように、宇都宮の外国人登録者数とその国籍別内訳、就業紹介状況、外国人労働者がどのような職業についているのか等の現状を把握することができた。また、外国人労働者の不安定性などの改善点が浮き彫りとなった。

このような状況の中、(東京法令出版)『月間消防 2001』の 1 月号に、栃木県で働く外国

人労働者 317 人の健康状態を調査した結果が掲載された。この調査によれば、彼ら・彼女らは、給料が良いという理由からキツイ仕事や危険な仕事を選ぶため、肉体的・精神的に疾患を抱えているという兆候は日本人に比べて高い。これはストレスによるものだけではなく、実際にケガをする割合も高い。しかし、1/4 は重篤な疾患にかかっても病院に行かないという。その理由としては、①仕事を休めない、②言葉が通じない、③医療費が高い、④健康保険未加入である、などがあった。また、外国人労働者の 54% は精神的に不安定であり、数例では自殺企図で精神科救急の対象となっているという。同報告では、外国人労働者に対する労働条件などの法的整備は進んでいるものの、職場環境や医療的配慮、カウンセリングなどの点ではまだまだ整ってはいないと指摘している。

日本は本格的に少子化時代に突入し、労働力人口は減少の一途をたどる。グローバル化も進み、外国人労働者は日本経済の重要な担い手になることは間違いない。外国人労働者が働きやすい環境作りが今後の課題であるだろう。

(富場吾郎・奥山浩太)

6. 職業・生活相談からみた外国人労働者の就労実態

本節では、宇都宮ハローワーク駅前プラザ「宇都宮 NIKKEIS（日系人職業生活相談室）取り扱い状況（2004 年度第 3 四半期）」（以下「取り扱い状況」という）にもとづき、宇都宮における外国人労働者の就労実態について明らかにする。

(1) 相談概況

「取り扱い状況」によれば、2004 年 10 月から 12 月までに、宇都宮はローワークで受けた職業生活相談の件数は 394 件であった。相談者の類型別には、労働者が 290 件、求職者以外の個人や団体からの相談が 10 件その他が 96 件であった。国籍別ではブラジルが 226 件、ペルー 84 件であり、この 2 国で大半の 78.7% を占める。相談方法別では来所 90 件、電話 304 件でほとんどが電話相談である。そのため、宇都宮ハローワークではポルトガル語ができる職員が重要であるという。

(2) 相談内容

相談の内容は、求職活動が 88 件、賃金手当での不払いが 18 件、在留資格に関する相談 13 件、労災保険・保障が 11 件、雇用保険 9 件、その他が 239 件となっている。ハローワークにおける相談業務のうち、就労問題にかかわる内容が 36% なのに対して、「その他」が 63% であり、外国人労働者の日本への定住化が進んだため、日常生活にかかわる相談が大きな割合を占めている。

労働関係の相談では、事業主が悪質と思われる事案もあるが、詳しく聴き取ると訴えた本人に非があるという場合もある。また、社会保険や退職手当掛け金を受け取れないことに納得いかないとの訴えもあるが、社会保険料や掛け金を支払ってないケースもあり、同所では制度の仕組みについて認知してもらうことが重要であるとしている。しかし、このような認識不足によるトラブルがある一方で、立場の弱い外国人労働者を単なる使い勝手のよい労働者として利用している事業主もいまだに存在しているという。

求職活動をしている労働者の中には日本語を話せない者もあり、その一つの対策として職場で役立つ日本語会話集などの配布が勧められている。また、在留資格については専門技術をもっている労働者か、日本人との婚約をしている者しか認められないが、その職種は限られていて、観光ビザで入国しそのまま滞在する外国人労働者も多く問題視されている。

(3) 労働条件

賃金・手当での不払いなどで相談されている内容としては、残業代や深夜手当などの特別手当がついていないとのいった相談が多い。扱いがひどく、会社には相談しても、扱ってくれない。扱ってくれたのだが、逆に脅されたという事実すらあがっているようだ。解雇・雇止めの相談内容としては、会社に賃金内容などで相談を持ちかけたら、解雇予告されたり、3日休んだら解雇されたりというように、突然解雇されるという相談が多い

(4) 社会保険

労災保険・補償の相談内容で一番多いのは、仕事をしていて負傷を追ったが労災保険が給付されるのかという相談内容が多い。たとえば、「夜勤を終えて帰る途中、排水溝に落ちて右手の指を骨折。通勤災害として手続きできますか」などである。

雇用保険に関しては、労災保険と同様に雇用保険がもらえるのかという相談が多い。もらえるはずなのにもらえてないとの相談が多いようだ。

社会保険の場合は、手続きをとるのにどうしたらいいのかという相談が多い。年金が受けられるのか、国保への加入の手続きを教えて欲しいなどといった具合だ。

(5) 住宅・宿舍

住宅に関しては、保証人になってくれる人がいないとか雇用促進住宅・県民住宅にはいるたいがどうすればいいかといった相談が多い。

(6) 在留資格

在留資格の相談内容でおいのも、どのようにすれば在留資格がとれるのかとか在留申請の書き方がわからないから教えて欲しいといった相談が多い。

(7) その他

言葉が通じないために十分な説明ができず、単純な問題をこじらせてしまうことがある。たとえば、「子供を日本の学校に通わせるのにはどうしたらいいか?」「お金が足りない、助けて欲しい」「日本人の妻と離婚した。今後どうすればいいか?」などである。周りに話しにくいことを相談のように話してくるという事が絶えないと言う。

(8) まとめ

以上のように、宇都宮市では、ハローワークが外国人労働者と雇用主や会社、あるいは地域社会との仲介役になっていることが分かる。日系人労働者が雇用主や会社に直接意見を述べても、取り合ってもらえなかったり、突然解雇されるケースにまで発展したりすることがある。また、雇用主や地域社会の側でも、言葉が通じないために日系人に十分な説明ができず、単純な問題をこじらせてしまうことがある。これに対して、他地域では地方自治体やNPOが相談にのっていることが多いが、宇都宮ではハローワークが問題を解決する役割を担っている。

相談の具体的内容は、労働問題よりも生活上の問題が多い。これは、日本全体では不況が続いているにもかかわらず、宇都宮では非常に求人倍率が高いことから、日系人労働者にとっては求職活動が比較的容易であることを反映しているのかも知れない。これらの問題には、われわれ日本人から見ればあまり深刻でない内容も多い。これは、日系人の滞在が長期化したため、労働問題だけでなく生活上の問題に直面することが多くなっていることも反映しているだろう。

(松井慶太・藤原信一)

7. おわりに

本論では、栃木県における外国人労働者の求人状況について明らかにしてきた。栃木県経済は、県内経済に占める製造業の比率が全国第3位で、製造業比率が高いという特徴がある。なかでも、食品産業のほか、輸送機械、電気機械など、輸出競争力の高い産業が中心となっている。2004年末の経済状況は、全体として緩やかな下り傾向にあった。業況DI、売上額DI、設備稼働率DIはいずれも下落傾向にあった。その結果、雇用DIも低下している。

2004年時点での栃木県の雇用環境は、全国と比べて求人倍率が高く、有効求人数の増加、事業主都合離職者の減少などの点から比較的良好である。この点は、県内でもとりわけ宇都宮周辺で顕著であった。しかし、中高年の人たちの求人倍率が低い点や、企業が正社員を解雇して派遣や請負の労働者を増やしている点など厳しい一面も見られる。

日本の外国人労働者の就労をめぐる制度は、「専門的、技術的分野の外国人労働者」の受入れをより積極的に推進し、「いわゆる単純労働者」の受入れについては、日本経済社会等に多大な影響を及ぼすことが予想されること等から十分慎重に対応することが不可欠であるとされている。しかし、「専門的・技術的分野」以外にも、就労可能な在留資格を持つ外国人が存在している。

2004年12月現在の栃木県の外国人登録者数は32,023人でそのうち宇都宮市が7,658人で県内一の登録者数となっている。国籍別登録者数を見ると栃木県全体としては、ブラジルが最も多く、次いで中国、ペルー、フィリピンの順になっている。一方、宇都宮市は中国が最も多く、次いで韓国・朝鮮、ブラジル、フィリピンの順になっている。宇都宮においては、電機・自動車産業を中心とした工場が集中していることから日系人労働者が多く、さらに資格外就労でアルバイトをする留学生・就学生、日本人の配偶者であるフィリピン人女性などがいる。

宇都宮ハローワーク駅前プラザにおける相談業務から彼・彼女らの就労実態を見ると、労働関係の相談では、日本の制度等に関する認識不足によるトラブルがある一方で、立場の弱い外国人労働者を使い勝手のよい労働者として利用している事業主もいる。また、滞在が長期化するなかで、日常生活にかかわる相談が大きな割合を占めるようになっている。

外国人労働者が直面する生活上の諸問題に対応してゆくことは、日本経済が彼・彼女たちの労働力を必要としている限り、避けて通れない課題である。日本社会は現在、急速に少子・高齢化が進行しており、中長期的に見れば労働力は不足している。また、経済のグローバル化がますます進展しているなかで、長期的に外国人労働者の重要性は高まっていくと思われる。したがって、外国人労働者が集住する地域では、労働問題だけでなく、身近な生活上の問題を解決することが、今後ますます重要になってくるであろう。

書 評

橘木俊詔 著

『家計から見る日本経済』

評者：岩上剛

日本経済は、高度成長期にはめざましい発展を遂げたが、バブル崩壊後の今日では低成長率の状態が続いている。長期不況の中で、日本経済は大きく変わろうとしている。筆者によれば、日本経済は今後「ゼロ成長率、パイの増加がゼロか微小」となる。そして、「ケーキの量が増大しない（すなわちゼロ経済成長率）場合であれば、子供は分け前をめぐって争いを始める。ケンカの強い子供（強者）は多い量を獲得できるが、ケンカの弱い子供（弱者）は少ない量しか得られない」として、分配問題が正面にでてくると指摘する。事実、一方ではトヨタをはじめ大きな儲けを生み出す大企業があり、他方にますます貧困層が広がっている。

現在、核家族化の進行、離婚率の上昇、家族をつくらない人（単身者）の増加、家族の扶養率の低下、家族間の犯罪件数の増加など家族がしだいに「きずな」を弱めている。企業も国際競争力の強化や業績の不振を理由に、社宅、保養所、退職金、企業年金などの福利厚生を極端に縮小させてきている。

こうした家族や企業の動向は、これまで「日本的福祉」として社会的な安定の基礎となってきたものが大きく揺らいでいることを意味しており、その結果として公共部門の役割が高まるはずである。しかし、日本は多くの人が「大きな政府である」と信じているのとは異なり、少なくとも社会保障に関していえば「低福祉・低負担」「非福祉国家」の典型である。今後は少子・高齢化、社会保障制度の破綻が懸念され、不安が広まっている。

以上のような認識にもとづき、筆者は「低成長下でも豊かに生きていくため」の政策を提起している。高成長が望めない中で、家計に対しては働き手を増やす、倹約、リスク社会への対応をする、消費項目の見直しが必要とし、企業に対してはワークシェアリングの導入、付加価値の高い生産物やサービス財の提供へシフト、コーポレート・ガバナンスの確立と高い企業倫理、効率性の高い企業活動を求め、政府に対しては法人税や社会保険料の軽減、規制緩和による自由な企業活動の保障、労働市場の整備、労働者の職業訓練を行うなどを求めている。最後に「家計が安心して生活を送れるためには、家計の自助努力が基本的に重要なことであるが、同時に企業が雇用の場を提供し、政府が社会保障制度の安定を確保することが大切である」と締めくくっている。しかしこれは、情勢分析にもとづく政策提言の視点として正しいといえるのだろうか？

確かに、所得格差拡大の進展、低賃金の原因としての低すぎる最低賃金、長時間労働と失業不安の並存、高まる将来への不安が消費の抑制と貯蓄の取り崩しにつながっていることなど、現状の厳しさについては重要な指摘をしている。しかし、政策提言における分配の視点が一面的であるように思われる。

「はじめに」では、経済成長率が低いことを前提にして、生産ではなく分配の重要性が強調されていたが、強者と弱者の間の「一次的」分配、すなわち、資本と労働者との間の「分配」の必要性はほとんど論じられず、大企業の儲けが前提とされている。ワークシェアリングや社会保障についても、世代間のパイの分配に力点がずらされているのではないか。つまり、分配といっても、強者の取り分を当然とした、弱者どうしの「二次的」な分配の問題だけにとどまってしまっている。

筆者の視点が「二次的」な分配の問題にとどまっている理由が、現代経済の構造的特性によるものなのか、それ以外の要因によるものなのかは明らかではない。より踏み込んだ分析が望まれる。

(岩波書店 (岩波新書) 、2004 年、213 ページ、735 円[税込])

小関智弘著

『働くことは生きること』

評者：辻猛

本書は、著者が40年間旋盤工として働き続けてきた経験を、エッセイとしてまとめたものである。この作品は6つの章で構成されているが、このうち3つの章が著者の労働観を最もよく表している。

第一の「仕事が好きになるまで」では、著者が高校を卒業してから旋盤工として成長していく過程について語られている。彼の子供の頃は戦時中で、工場に囲まれて育った。高校を卒業して旋盤工としての人生をスタートさせ、その後、渡り職人になり技術/技能の伝達者として工場を移動するようになる。そんな中で彼は旋盤工の仕事に生きがいを感じていく。

第二の「仕事を見つめる」では、「旋盤工」と「旋盤要員」の違いについて語られる。著者によれば、旋盤という仕事に生きがいを持っているのが「旋盤工」で、何の面白みも持たずにただひたすら言われた通りに働いているのが「旋盤要員」である。そして、工場で働いて社会を下支えしているのは、ほとんどが「旋盤要員」なのである。彼らは、仕事の本当の楽しさは苦勞の先にあるということを知らないために、「旋盤要員」になってしまうと著者はいう。

第三の「時代を見つめる」では、1980年、ロボット元年と呼ばれたこの年の出来事を通じて、機械化と熟練労働との関係を論じている。産業用ロボットが急速に普及し、工業技術は世代交代の時期を迎える。しかし、先端産業でも伝統的な職人技が生かされている。著者はこれを「ハイテクの中のローテク」といい、H2ロケットを例に、この点を明らかにしている。ロケットを設計して部品を組み立てるのはむしろ近代産業であるが、多くの精密部品を作るのは小さな工場である。一見全てがハイテクに見えるロケットだが、その中に真のローテク（人の技能に依存した技術）によって生み出された部品が詰まっている。つまりハイテクはローテクに支えられているのだ。

現在、経済的には豊かな時代になったが、労働に対する人々の考え方は変質してしまった。かつて人々は、モノの後ろにそれを育てたり作ったりする人々の苦勞や技を見る目をもっていたが、今はモノの実用的な価値しか見えなくなっている。労働に対する価値も同じであり、生きるために働いている小さな工場労働者の価値を見直し、彼らがいかに近代産業に欠かせないかを考え直すべきだ、と著者は主張している。

（講談社 講談社現代新書、2002年、232ページ、735円〔税込〕）

山田久 著

『賃金デフレ』

評者：奥山浩太

今や、賃金は上がるどころか、下がることもあるということが「常識」となってしまった。この「賃金デフレ」ともいえる現在の日本の経済状況の原因を、非正規社員型雇用で代表される「構造転換なきコスト削減」の増大によるものだと筆者は言う。「コスト削減優先型」の対応は、失業率の急激な上昇を抑える効果があったが、産業構造転換を遅らせて経済停滞を長引かせ、その結果「若年失業問題」や「世代間の仕事の偏在」を生み出し、これまで日本企業の強みを支えてきた「世代を超えた同胞意識」や「職場における仕事能力の伝承プロセス」を崩壊させるという問題を生み出しつつあると言う。

実際デフレに陥り、名目賃金伸び率がマイナスになっているのは先進国の中で日本だけである。筆者によれば、このような賃金デフレの底流には、他のアジア諸国の製造部門における日本へのキャッチアップの進展がある。こうした新興工業国の台頭に対して、本書ではドイツとアメリカの対応を紹介しつつ、日本のとるべき対策を検討している。

ドイツは賃金・物価といった「価格」を維持したため、失業や産業空洞化という「数量」での調整が進んだ。日本の「コスト削減優先型」対応では、構造失業を増加させ、失業者に対する社会保障も手薄なものとなる。他方、アメリカは「価格・数量転換型」、つまり「事業構造転換型」対応で成功した。筆者は、これこそが日本に必要なシステムであることを強調し、次のような対策を提案する。すなわち、「社会全体での適材適所の実現」のための「雇用流動化」の環境設備、そのための実力主義・職務概念を基礎に持つ「プロフェッショナル志向型人事・賃金制度」の構築である。さらに、その前提として「プロフェッショナルとしての経営者」、「やり直しの機会を与える環境」、「生涯を通じた職業能力開発システムの整備」、「正社員・非正規社員の処遇均等化」、「自由な労働時間の設定」、「生活保障システムの再設計」が必要であると言う。

以上の内容が、本書では章ごとに順次示されており、理解しやすい構成となっている。「賃金デフレ」は個人にとって必ずしも悪い側面ばかりではないが、このまま産業活性化しないままでは日本経済は「醜い衰退」をたどると著者は言う。これからの社会を担う若者世代はご一読を。

(筑摩書房(ちくま新書)、2003年、222ページ、735円[税込])

榊原英資 著

『インド IT 革命の驚異』

評者：松井慶太

本書は 90 年代のインドの経済成長について分析したものである。18 世紀始め木綿製品でインドがイギリスを越え時代の最先端を走っていたが、イギリスが綿製品の輸入を禁止したため、イギリスとインドの立場が逆転し、19 世紀前半には、インドの木綿産業は衰退した。しかし、90 年代に始まった IT 革命により、インドは再び世界有数の国になることができると筆者は言う。

インドが注目されているのはソフトウェア部門で、近年その生産額の著しい伸び率が記録されている。この発展に大きく貢献したのが、1991 年の新経済政策であった。植民地時代の苦い経験もあり、この政策が打ち出される前のインドの市場は閉鎖的であった。外国の影響を排除し、外国に頼らず自立していくという理念のもと、輸入品には多額の税を課していた。新経済政策によって貿易取引が活発化した結果、ソフトウェアの対米輸出が急増し、インド経済全体の成長を牽引していった。その背景には、地理的にアメリカと貿易をしやすかったこと、人材が非常に優れていたこと、この政策がアメリカ中心に進んだ IT 革命と時期的に経済政策が重なったことが挙げられる。

筆者はこのインドの著しい成長を日本に置き換えられないかと検討している。筆者によれば、日本の今後の成長の鍵を握るのは IT とその人材育成、それに多極化である。外国人 IT 技術者を多く受け入れることが大切であり、そのための帰化条件を緩くしなければならないと言う。日本人の人材育成にも取り組まなくてはならない。多極化とは、アメリカ寄りの貿易ではなく、多くの国、特に東アジアとの貿易同盟を積極的に結ぶべきだといっている。

以上のような提言に対して著者は、読者からの反論を予測していると述べているが、どのような反論を予想しているか、またそのような反論に対しての再反論については詳しく述べられていない。この点は日本の今後の経済成長について重要な論点なので、詳しく述べられていれば、本書はより興味深いものになったであろう。

(文藝春秋 (文春新書)、2001 年、217 ページ、725 円[税込])

安部 修仁、伊藤 元重 著

『吉野家の経済学』

評者：藤原信一

現在はアメリカ産牛肉の輸入禁止により牛丼の販売も停止しているが、お昼時の時間のないときや、給料日前のお金がないときなど、吉野家を利用したことがある人も多いはず。そんな吉野家が牛丼を 280 円で販売する背景には、さまざまな戦略が隠されている。本書では、そのような吉野家の戦略について、筆者と吉野家の社長との対話形式で書かれている。

かつて 400 円で販売されていた牛丼の値段を 120 円下げ、280 円にするのは並大抵のことではないだろう。これを実現するための取り組みの一つとして、原材料の配送方法の見直しがある。以前は、配送車が来たら原材料を車から下ろし、検品をしてから店の冷蔵庫や倉庫にしまっていた。これは一時間あたり 1.5 人分ぐらいの労働で、店員ふたりで作業をすると 40 分もかかっていた。そこで、仕分け作業を配送する前の段階でやるように変更した。つまり店ごとに納品する品物をあらかじめ分けて配送するようにしたのである。納品ミスがあった場合は近くの店舗でも必ずミスが起こっているの、近隣の店舗で調節するようにした。これにより、配送にかかる時間と労力が大幅に低下した。吉野家では、お米の管理も怠らない。井用には少し固めのご飯、定食用には炊き立てのご飯の方がおいしい。そこで米を普通に炊き上げ、炊き上がりの状態から 1～2 時間のご飯を定食用にして、2 時間以上たったご飯を井用のご飯にした。さらに、店ごとに米の炊き上げ時間も、顧客の数と保温時間を考慮して、キープしておくご飯の量が計算されている。

また、安いだけでは顧客は定着しないので、コスト削減だけではなく、接客の態度も改善した。吉野家は自販機による食券発売をせず、全ての店舗でレジで精算している。これは、お客様への接客を大事にしているためである。

このように、吉野家は店内での接客業務を改善すると同時に、280 円という低価格を設定して、お客様の心をつかんでいったのである。

身近に存在する店の戦略を経済学者の視点から分析すると、普段の生活では見えなかったことが見えてくる。経済学は難しくて歯が立たないが、経済問題に関心がある人向けの本。

(日本経済新聞社(日経ビジネス人文庫)、2002 年、277 ページ、630 円[税込])

伊豫谷登土翁 著

『グローバリゼーションとは何か―液状化する世界を読み解く―』

評者：内田裕康

現在、グローバリゼーションという語が、時代を切り取る言葉として幅広い分野で使われている。本書は地域紛争や移民、南北問題、マクドナルド化、多国籍企業など、グローバリゼーションという語で論じられてきた広範な問題領域を考察することを通じて、現代の社会経済の動態を多面的に描いている。

高度成長期以降、多くの国でモノがあふれ、国家や社会から人々の生活のあり方までが急速に変化してきた。変化の中で、個人や企業は世界に目を向けるようになり、国家の境界線が曖昧になった。その例が 1960 年代に台頭した多国籍企業である。

多国籍企業は、国内の競合する企業だけでなく、相手国企業の参入に対抗する必要から、生産拠点を労働コストの最も高い国から低賃金の発展途上国へ移転し、企業活動はグローバルに展開する。企業経営のグローバル化は、発展途上国の低賃金労働と先進諸国の不安定雇用とを結びつけ、南北格差や、国内の人種別・性別の経済格差をいっそう顕著にしている。

グローバリゼーションは、資源配分と市場の効率を向上させ、経済成長をもたらすと主張されてきた。しかし、著者によれば、成長の恩恵にあずかる人とそこから排除される人とが明確に区別されており、この点がグローバリゼーションの問題点だという。このようなグローバリゼーションに対する著者の評価は、2001 年 9 月 11 日のアメリカ同時多発テロの原因について「アメリカに象徴されるグローバリズムが同じ人間であるはずの人々の価値を、あまりにも大きな格差によって支配してきたことへの怒りではないか」とする著者の見解にも現れている。

本書では、グローバリゼーションの多様な側面が解釈され、その問題点が指摘されているが、その具体的な解決策は述べられておらず、この点に読者は物足りなさを感じるかもしれない。とはいえ、本書を読むことで、グローバル化する現代の社会経済への理解が深まることは間違いない。グローバル化が生み出す問題への対応を考えるうえでも、本書は有益な情報を提供している。

(平凡社(平凡社新書)、2002 年、204 ページ、756 円 [税込])

栗田房穂 著

『ディズニーリゾートの経済学』

評者：富場吾郎

著者によれば、関係者の多くは「10年前にディズニーランドをつくっていたら、これほど成功しなかった」と語っているという。開園10年前の1970年代は、73年の石油危機以降、GDPが戦後初のマイナス成長を記録するなど、日本経済が低成長期へと大きく転換する時期だった。しかし、80年代になると再び成長軌道に乗り、一人当たりのGDPはアメリカを追い越し、世界最高水準となった。83年の「国民生活に関する世論調査」では、生活する上で人々が最も重視する事柄として、「レジャー・余暇生活」が「住生活」を抜いてトップに躍り出た。ディズニーランド成功の陰には、こうした時代的背景までも味方につけたオリエンタルランド社の「天運」がカギとなったのだ。

こうした時代背景に加えて、ディズニーリゾートが成功した最大の理由は、不動産管理戦略であると著者は述べている。オリエンタルランド社が行なった舞浜地区の埋立方法は、のちに「千葉方式」と呼ばれ、埋め立て工事費1500億円はオリエンタルランド社が負担、造成した後に1㎡約5000円で千葉県から分譲を受けた。千葉県は1円もかけずに土地を造成、払い下げる形で利益を手にした。同社は、ディズニーランド開園後、早々と土地を売却したが、売値は払い下げを受けたときの40倍、50倍にもなったため、借入金を減らし経営体質を強化することができたのである。

もちろん、ディズニーリゾートが成功したのは、時代背景や不動産管理戦略のうまさだけではない。本書では、サービスの基本理念や、「経験価値」の創造など、様々な視点からディズリゾートの経営手法が解説されている。著者は、これらの手法が、他のエンターテインメントビジネスにとっても成功の鍵となると述べている。

確かに、エンターテインメントビジネスにおいて、サービス面での付加価値を高めることは重要である。しかし、ディズニーリゾートの強さの基礎には、ディズニーキャラクターの魅力があるのではないか。エンターテインメント性だけでは商品は売れない。やはり商品そのものの魅力が最大の購入ポイントであろう。だとすれば、この戦略は他企業には簡単にまねできないかも知れない。また、事業展開するための人材確保やコストの増加などを考えると、資金力のある一部の大企業しか実施するのは困難である。それに日本人の気質や消費者の行動パターン、風俗習慣などを考慮しなければならない。したがって、日本企業はディズニーリゾートの戦略をただ真似するのではなく、日本独自のエンターテインメントビジネスを新たに構築することが今後の課題ではないだろうか。

(東洋経済新報社、2001年、213ページ、1470円[税込])

森清 著

『ハイテク社会と労働―何が起きているか』

評者：奥山浩太

今日ほど「労働」が見失われている時代はない。著者の言う「労働」は、自分の働きの意味と生きていることの意義を確かめられるという性質を持っている。著者は「労働」が見失われている背景に、80年代のME化を挙げている。つまり、ME化によってFA（生産の自動化）、OA（事務の自動化）が発達したことにより、企業で生産よりも情報が主題になったため、「労働」が次第に見失われてきたという。このような認識のもと、「労働」の実態と今後のあるべき姿を、職場調査を通して考察したのが本書である。

調査はFAについてファナック、OAについて梅田のインテリジェントビル、メカトロニクスについて富士通において行われた。FAの進展で、省人化できない組立作業が単純化し限定され、それを助長する品質管理の現場からの分離が進展した。さらに品質管理や設計部門での高度コンピュータ化により、創造的な仕事における人の役割の減少が危惧される。OA化は、コンピュータのネットワーク化による労働者の管理、監視を進展させ、在宅勤務制や端末機の使用、オフィスのインテリジェント化により、労働者は自分が管理されていることに気づかずにいると指摘されている。快適な労働環境とは、単に安らげる空間が職場に存在することだけではなく、人とシステムが作るものであると著者は言う。メカトロニクスは、多品種生産が可能なより柔軟性のあるFAを生む一方、人間は自動化できない作業を担うようになる。しかし、人間が主役であるフリー・フロー・ラインも実際は能率などを管理されたものであり、「主役」は管理という大きい枠の中で自由と自主性を獲得しているにすぎない。また、職場のシステム化と高度自動化機械の発達により、調整的仕事が増加し、職長がホワイトカラー化するなかで、一方で技能面についていけるかどうかという問題、他方では中高年の職長がすべき仕事が減少しつつあるという問題が指摘されている。このような問題に対して、これからの若い世代は改めて手仕事を身につけることが必要であるというのが著者の主張である。

以上のように、著者の最初の問題意識は、ME化の進展によって、生きがいとしての「労働」が見失われているという点にあったが、職場調査で明らかにされたのは、労働者に気付かない形で管理が進展しているという実態である。しかし、能力アップや責任ある仕事に就くことで働きがいを感じている労働者は、はたして「労働」をしていないと言えるのだろうか。このような、管理を苦痛に感じないことと生きがいの喪失との関係について、著者の理解を明示的に述べる必要があるだろう。また、管理の進展という問題がハイテク化で生まれたものなのかについても、十分に論じられていないのではないかとはいえ、本書はME化された職場の実態とそこで働く人々の意見が客観的に書かれており、工場の自動化システムの実態を理解する資料としては有用であろう。

（岩波書店（岩波新書）、1989年、234ページ、693円〔税込〕）

熊沢誠 著

『女性労働と企業社会』

評者：辻猛

本書は、現代の日本の職場における女性労働者の働き方、そして働きやすくするための方法について述べている。日本の働く女性の多くは、短い勤続、定型的または補助的な仕事、そして低賃金という、ジェンダーによる差別に直面している。また、ほとんどの職場内で、制度的あるいは慣行的に「男の仕事」と「女の仕事」とに振り分けられた性別職務分離が存在している。この性別職務分離は、パートタイマー、OL(事務職)、工場労働者など様々な仕事において見られる。さらに、非正規社員の雇用も拡大し続け、その80%はもっぱら女性労働者が占めている。

そのように構造化されたジェンダーシステムの中で、彼女たちはシステムと激突しないように願望を調節している。時には、OL達は上司への反発など、差別の上に立ちそれを逆手にとる形で抵抗を試みたりもする。結婚し家庭をもった女性たちは、性別役割分業のもとで、家事・育児の一切を担いながらパートタイマーとなって働く。また、若い女性の中では教育・医療といった公務員などの専門職に就くことを選択する者が増えているようだ。その理由は、賃金格差があまりなく、育児休暇や介護休暇がとりやすい、しかも仕事の内容を自己のアイデンティティとできるからである。しかし、そこにもやはりジェンダー差別が存在しているのが「現実」である。

それでは、職場の性差別をなくし、女性労働者が働きやすい環境をつくるにはどうすればよいだろうか。筆者は、「男女共生社会の建設」のために、三つの具体的方法を提起している。第一に、女性が働き続けやすい職場、男女混合職場の制度と雰囲気をつくるということ。これは女性が「男の仕事」に進出し、家事・育児・介護などを果たしながら働き続けられる職場環境をつくることを意味する。第二に、女性賃金の著しい低落をふせぎうるペイ・エクイティ(同一労働同一賃金)を実践すること。筆者はこれを性別職務分離のもとでの実践と言っているが、評者としてはジェンダー差別が取り除かれたペイ・エクイティを提起すべきだと考える。第三が、ペイ・エクイティのもとでパートタイムという働き方のノーマル化である。労働時間は違っても、同一労働をする正社員とパートタイマーに対しては同一賃金をとということだ。そして、フルタイムがパートに、パートがフルタイムに転換できる制度の実現が次の段階の課題として浮上してくる。

現代日本における女性労働者にとって働きやすい社会とはどのようなものであればよいかを考えてみたうえで、この書を読んでみることをお勧めしたい。

(岩波書店(岩波新書)、2000年、229ページ、777円[税込])

小杉礼子 著

『フリーターという生き方』

評者：松井慶太

近年、定職に就かずにアルバイト生活続けるフリーターと呼ばれる若者が増え、大きな問題となっている。本書は、このフリーターの意識や生活実態について、フリーターに対するアンケートや労働白書を参考にして分析したものである。

著者はフリーターになる動機をおおきく3つに分けている。ひとつは、モラトリアム型－職業的選択を先延ばしにした者、もうひとつは、夢追求型－自分のやりたいことをアルバイトに選んだ者、さらに、やむをえず型－やむをえずフリーターになった者などがある。とはいえフリーターのほとんどは、今の状況を正社員になるためのステップと考えていて、フリーターを続けていこうとする者は少ない。

高校を卒業してフリーターになる者も多いが、近年では大卒や、短大卒でフリーターになる者も増加している。その背景には、近年、企業が新規学卒者の採用を制限する状況がある。昔は重宝されてきた新規学卒者だが、近年はマナーを知らない、勤労意欲がないなどの理由で、企業は採用を渋らせている。また、近年、企業は雇用の多様化を推し進め、伝統的な長期雇用のほかに、年俸制による高度技術者との契約や簡単な作業を任せるパートを増やすことで、雇用ポートフォリオを最適化しようという考え方も広がっている。こうした動きも、新規学卒者の採用を減少させる要因の一つと考えられる。ただし、大学へ進学しても、本人の就職活動の意欲しで、正社員に就職するかしないかに差があると言う。

フリーターとして生活していくことにはリスクがある。若い頃は職業能力を獲得することができる時期だが、アルバイトのではそれが難しいこと、やりたい仕事はフリーターを通じて見つけることが難しいこと、正社員になろうとした時に、フリーターの経験が必ずしも良い評価につながらないこと、学校を卒業してすぐ就職した者と相対的に差がでるということなどがある。フリーター生活をへて、芸能界へのデビューや音楽活動をしてCDを出すなどといった華やかな生活を実現することもあるが、その例は少なく、ほとんどの場合はキャリア形成の機会を逃してしまうのである。

著者はフリーターを増やさないための今後の対策も述べている。学校在学中に進路をあやふやにしないように、進路指導の強化に力をいれる。これは従来も重視されてきたことだが、会社側からも積極的に就職の相談や体験を行うことが必要になってくる、と述べている。具体的に私が考えるのは、いろいろな業種の企業が高校に出向き職業の説明をすること、または反対に生徒が職場を体験できる活動を多く設けること、授業の一部として低学年から就職についての勉強をすることなどが考えられる。特に進学校ではない普通科の高校では、将来就きたい業種が決まっていない生徒が多いので、職場の勉強がフリーターを減少させることに繋がるであろう。

本書に、全体を通じて、これから職業生活をむかえる大学生にとって、大学生活の送り方や就職活動などについて考えさせられる内容を多く含んでいる。学生の皆さんに、一読をすすめたい。

(勁草書房、2003 年、192 ページ、2100 円 [税込])

熊沢誠 著

『リストラとワークシェアリング』

評者：藤原信一

今日、日本の労働環境は大きく変わってきている。労働時間、雇用形態、リストラと失業率の悪化……。このままでは日本の労働環境に光はさしてこないかに思われる。著者はこのような日本の労働環境を見直し、「これから先どのようにしていけば光はさしてくるのか」と問い、その答えを「ワークシェアリング」に求めている。

前半部分では、近年の「人減らしリストラ」について述べている。日本企業の多くは、正社員をリストラして人件費を削減し、「派遣・契約・委託・パート・バイト」といった雇用形態の労働者と置き換えている。この雇用形態の最大の利点は、簡単に解雇できるという点である。企業は派遣会社と契約を結び、労働力を得る。人件費を削減する必要が生じたら、派遣会社と契約を解除すればよい。企業にしてみれば、以前ほど熟練を要する仕事がなくなっているのだから、人材派遣会社から労働力を得ても問題はないのだろう。その結果、労働者はこれまで以上に失業の脅威にさらされるようになった。

以上のような現状認識に続き、著者はその解決策として「ワークシェア」について検討している。「ワークシェア」が行われ、労働時間の短縮による雇用機会の拡大があれば、全体として消費が増える。長時間労働者の時短に伴う収入減があっても、それまで消費を抑制してきた失業者、潜在失業者が就業すれば、全体としての限界消費性向は高まるから、「ワークシェア」は景気に対してプラスの効果を及ぼすと著者は述べている。ところが、多くの外国企業は「ワークシェア」を行ってきているのに対して、日本でワークシェアが行われていかれていない。その理由は、作業管理と賃金管理がネックになっているからだと言っている。日本の職場における正社員個人の仕事内容は、あらかじめその範囲が確定された職種・職務というよりは、フレキシブルな適応能力の程度に応じた個人別割り当てにしている。つまり、個人の潜在能力の差によって賃金が支払われているため、欧米で一般的な職業別・職種別時間賃率という概念は、日本では把握されにくい。これが、労働時間の短縮を通じて作業を分かち合う「ワークシェア」を日本で行うことが困難な理由である。

評者は、「ワークシェア」（仕事の分かち合い）を通じて失業を減らし、ゆとりある生活を実現することに基本的には賛成である。ただし、著者も述べているとおり、「ワークシェア」を実施することで、一人あたりの勤務時間が短縮する分だけ所得が減少するため、労働者からは不満が出るだろう。また、現在の日本の労働慣行では、むしろ多くの企業でサービス残業が増える可能性がある。この点をいかに克服できるかが、「ワークシェア」を実現するための課題となるだろう。

（岩波書店（新書）、2003 年、213 ページ、777 円 [税込]）

神野直彦 著

『人間回復の経済学』

評者：内田裕康

1980年代以降、日本政府は規制緩和、民営化、行政改革をキャッチフレーズに「小さな政府」をめざす構造改革を進めてきた。著者によれば、その結果として、失業率の悪化や自殺者の増加、凶悪な犯罪の増加などが引き起こされてしまった。景気を回復させようとして、市場原理にもとづく経済システムを拡大させたが、かえって状況を悪化させてしまったのである。このような認識に基づき、著者は、構造改革が誤った方向にハンドルを切ってしまったことに気づき、知識社会へハンドルを切るべきだと主張する。

第二次世界大戦後に先進諸国で定着したケインズの福祉国家は、重化学工業を機軸とする大量生産・大量消費を実現したことで、飢餓の貧困からの開放という人類の夢をかなえた。そして、それを可能にしたのがテイラー主義であった。テイラー主義は、労働を時間研究と動作研究によって細分化し、機械に従属化させる労務管理システムである。人間は生存に必要な基本的ニーズが充足されると、消費財の需要が多様化する。しかし、テイラー主義は、立案と執行が分離されているため、市場に近い現場には企画の決定権がなく、市場から遠い企画立案の部門では、こうした需要に対応できなかった。これが、テイラー主義にもとづくケインズの福祉国家が行き詰まった理由である。

では、多様化した消費にどのように対応すべきであろうか。著者は、規制緩和や民営化といった歴史を逆流させる改革ではなく、新しいトータルシステムを形成しなければならないと主張し、スウェーデンを例に検討している。スウェーデンは、日本と同様に80年代後半にバブルに踊ってしまっていたが、90年代に知識社会をめざして産業構造の転換をはかり、2000年代には世界最強のIT国家になった。知識社会とは、協力原理で営まれる社会システムであり、人間の知識資本が生産性の決定要因になる社会である。知識資本は、知的能力と人間同士のきずなという社会資本で構成されている。人間の相互協力と創造力を引き出すことで多様な消費需要に対応することができるのである。ITを活用した知識社会では、製品の注文販売が可能になるため、大量生産・大量消費のもとで生じていた無駄もなくなり、自然破壊的でもなくなるという。知識資本は、協力原理で営まれるため、地域社会における生活の安心が保障されなければ生まれない。そのため、福祉にしろ教育にしろ、ボランティアセクターの活動が、経済システムにとって決定的に重要な要素となる。また、今までのケインズの福祉国家のような遠い政府の現金給付による生活の保障ではなく、身近な地方政府による教育、医療、福祉などのサービス給付が重要だとしている。

本書には、スウェーデンの例が多く出てくるが、著者は決して「スウェーデン・スタンダード」を受け入れようと言っているわけではない。スウェーデンの事例は、より人間らしい方向にハンドルを切っても、人間の社会は機能するということを示している。

以上のように、著者は、ケインズの福祉国家の限界を、スウェーデン型の知識社会を構築することで乗り越えることができると主張する。しかし、スウェーデンはどのていど多様な消費需要に対応できるようになったのかについて、詳しく解説されているわけではない。そのため、著者の知識社会論は、やや説得力に欠けるように思われる。とはいえ、約 20 年にわたり「小さな政府」をめざす構造改革が進められながらも私たち国民は一向に幸福になっていないなかで、本書は国民が幸福になるためには何をおこなうべきかを考えるうえで、耳を傾けるべき情報を提供している。

(岩波書店(新書)、2002 年、194 ページ、735 円 [税込])

山田昌弘 著

『希望格差社会』

評者：富場吾郎

近年、一流企業に正社員として雇われ、安定した生活を送るものを「勝ち組」。これとは逆の状況に陥っている者を「負け組」という言葉で分けるのが当たり前のように行なわれている。それとともに、いわゆる「負け組」に分類されるフリーターやニートの増大が大きな社会問題となっている。一般的に「負け組」になるのは、能力が低く魅力がないからだと認識されている。しかし本書では、フリーターやニートのような問題の背後には、能力や人間的魅力の問題ではなく、将来に希望がもてないために、「つらさや苦しさ」に耐える力が減退しているという問題があると指摘する。つまり、現在の日本社会は、将来に希望がもてる人ともてない人に分裂する「希望格差社会」である。

現代日本では、IT革命やグローバル化に伴うニューエコノミー時代の到来により、専門知識を持った労働者と、マニュアル通りに働く単純労働者という二極化が生じた。また、前者になった者でも、企業の倒産のリスク、終身雇用・年功序列の崩壊にともなう実力主義による収入の二極化や不安定化に直面している。このような経済生活の不安定化の影響により、家族、教育といったあらゆる領域でリスク化、二極化を引き起こし、生活そのものが不安定になっている。さらに、努力すれば報われるという保障の喪失は人々の心理や意識といった内面的なものに影響を及ぼし、若年層のやる気や希望を奪い取ってしまった。

このような二極化・リスク化の社会に耐え、生き抜くためには、著者が言うように、個人の能力や、人間的な魅力を高めるような公共支援を総合的にかつ迅速に行なうことが一番効果的であろう。しかし、著者の提案する「逆年金」制度は、給付金をもらうだけもらい、実際には車やブランド品、生活費に充ててしまい、何とか生活できるために、かえって自活しようとする気力を減退させ、親だけでなく国にまでパラサイトする若者を増加させるだけであるような気もする。

著者の「希望格差社会」論によれば、社会に希望が持て、将来の見通しが立つ社会であれば、人々は公共支援をしなくても能力を高める努力をするはずである。したがって、これらの政策は、努力が報われると思えるような希望が持てる社会であることが前提となる。つまり、本当に必要な政策とは、二極化を押しとどめ、リスクを軽減するものでなければならないのではないだろうか。

(筑摩書房、2004年、254ページ、1995円 [税込])

資 料
～レジュメ集～

労働と独占資本の第一章

2004 年 4 月 20 日

作成：内田

1. 労働とは何か

労働とは、素材の自然状態に変更を加えその有用性を増進させる行為のことである。鳥、クモ、蜂などが巣を作るという点では労働するものであるといえる。人類は、自然へ働きかけ、その形態を変えて、いっそう必要に応じたものにするという活動を他のものと共有している。人間の労働は意識的であるので構想と実行との統一は分解されうるが、他の動物の労働は本能的に行なっているので切り離せない

2. 労働力とは何か

マルクスの言う労働力とは、人間が自然に立ち向かう際に頼みにする唯一のものである。まさにそれが人間のものであるという理由で特別なカテゴリーであり他のどんなものとも区別されるものであり、他のどのようなものとも互換されえないものである。他人の労働を支配するものだけが、労働力と仕事を行なうその他のものとあえて混同する。なぜならば、彼にとっては彼のひきうすを回すものが蒸気、馬、水であろうと人間の筋肉であろうと、それらは一様に生産の要素とみなされるからである

3. 資本主義的生産関係の労働形態

資本主義的生産は、交換関係、商品および貨幣を必要とするが、その本質的特性をなすものは労働力の売買である。この目的のために、三つの基本的条件が社会全体に一般化してくる。第一に、労働者は生産に必要とされる手段から分離されており、労働力を他者に売ることによってだけこの手段に接近できる。第二に、労働者は農奴制や奴隷制のように労働力の自由な処分を禁止している法的強制から解放されている。第三に雇用主に属する一単位の資本を増殖させることが、労働者を雇用する目的になる。こうして雇用主は資本家として機能する。それゆえ、労働過程は労働者の労働力販売条件と雇用主の労働力購買条件とを規制する契約ないし協約をもって開始される。労働者が雇用関係を取り結ぶのは社会的条件が彼または彼女に対して他に生計を得る途を残していないからである。

4. 資本主義的生産の歴史

労働力の売買は古代から見られるが、実質的な意味で賃労働者階級が形成され始めたのは、14 世紀のヨーロッパにおいてである。賃金労働者階級が数的に支配的な形態を取るに至ったのはせいぜいこの 1 世紀間であり、それもほんの数カ国においてのことだった。アメリカにおいては、19 世紀初頭の人口のおそらく 5 分の 4 は自営であった。それから減少し、1970 年には人口の約 10 分の 1 が自営にすぎない。

5. 資本家と労働者の関係

労働は、あらゆる生命過程や身体機能と同様に個人の譲渡しえない所有物である。人は自分自身の労働能力をどんな価格であろうと他人に与えることはできない。したがって労働者が交換において資本家に引き渡すのは彼あるいは彼女の労働能力ではない。労働者はそれを保持する。資

本家は労働者を働かせることによってのみ自己が買い入れたものを利用しうるのである。労働の有用効果あるいは生産物が資本家に属することは言うまでもないが労働者が売り資本家が買うものは、両者が協定した労働力ではなく、両者が協定した一定時間の間労働する力なのである。

6. 人間の労働力の独自の能力

人間労働は消費する以上のものを生産できる。そしてこの剰余労働を生み出す能力は、人間あるいはその労働が有する特殊な神秘的な能力として取り扱われているが、労働がそれ自身の生活手段ないしはその等価物を生み出した時点を越えて行なわれる労働時間の延長にすぎない。それゆえ、人間の労働力に独自の能力は剰余を生み出すのではなく、それが持っている知的な合目的的な性質である。この性質が、人間の労働力に無限の適応性を与え、それ自身の生産性を増大させるための社会的、文化的な諸条件を生み出す。資本家はそれを労働として用いるためにあらゆる手段を採用する。彼が用いる手段は、資本主義の初期におけるように可能な限り長い労働日を労働者に強制する手段から最も生産的な労働用具を用いるという手段や、労働の強度を最大限にするという手段まで多様である。

7. 資本家と労働者関係の問題点

自分の労働力を他人に売ることを余儀なくされた労働者は、労働過程にたいする関心をも放棄する。労働過程はいまや疎外されているのである。労働過程は資本家の責任になっている。このような敵対的な生産関係の背景のもとでは資本家が買い入れた労働力の十分な有用性を実現させようとする課題は、自己の目的のために労働過程を遂行させようとする者と他方で労働過程を狙っている者との、相対立する利害によって、いっそう困難なものとなる

労働と独占資本の第二章

2004年4月27日

作成：辻

1. 管理の起源

仕事場の管理は第一に、生産者たちを一つに場所に集めて行う協業そのものが管理職能を生み出した。仕事場の整備、そこでの諸工程の手配、材料供給の集中化、仕事の手順や割り当ての計画化、コスト・賃金・完成品・売り上げ・信用の記録、損益勘定といったものを考慮すると、資本家による調整が必要になってくる。第二に、造船や馬車製造のような組み立て業においては、土木作業などにおけるように相違なる労働のかなり複雑な編成が必要とされた。やがて、従前の手工業的背景をほとんど持たない新しい諸産業(精糖、石鹼製造、蒸留業など)が現れ、同時に製鉄、銅や真ちゅうの加工、兵器製造、製紙、製粉などでとられていた種々の初歩的な工程が変革され、これら全てが構想・調整機能を必要とし、資本主義的産業において管理という形態を生み出したのである。

資本家は、資本(事業を行うためのもととなるお金)を所有しているため、管理者としてこれらの管理機能を握るようになる。また、労働者の時間は、資本化が補充する資材や工場から出される生産物と同様に資本家の所有物であった。

2. 初期の産業資本主義

産業資本主義の初期の諸局面を特徴付けたのは、労働力とそこから得られる労働との相違を無視し、労働を原料購入と同じ仕方ですつまり生産物の中に完成され体化される一定量の労働として購入しようとする、資本家側の不断の努力である。この頃は、問屋制と下請制(仕事を請け負った人からさらに仕事を請け負うこと)が一般的であった。家内労働の形態として織物、衣服、金物、時計、帽子、木工、皮革などの製造業で見られ、資本家が、出来高給作業を基礎として原料を下請業者や委託売買人の仲介を経て労働者に分配し、彼らの自宅で作業させるということである。また炭鉱、銅鉱といった労働者が家に仕事を持ち帰ることができない場合に、切羽で働く鉱山労働者は彼ら自身、直接にか、あるいは「採炭請負親方」か鉱山労働の下請雇用者を仲介するかして、一人あるいは組で請負仕事をした。

下請制度は産業部門だけでなく、工業部門においても一般的であった。下請制は出来高給の形態が見られ、労働過程に対する管理者側の体系的な細部にわたる統制と統合しており、時には、時間給の場合よりもいっそう厳格に実施された。初期の家内制と下請制は、過度的形態であり、資本家が産業資本主義的生産の全面的発展にそぐわないものであり特殊な場合にだけ存続した。初歩的な分業に基づく家内制は、分業をさらに発展させることはできず、資本家とは時間の限定、体系的な統制、および労働過程の再編によって実現されるかもしれない人間労働の大部分を入手不可能にしてしまったのである。

3. 資本家と労働者の関係

労働者の管理の前提条件は、労働者を一つ屋根の下に集めることであった。資本家は「自由な労働契約」を前提とする、資本主義に独自の新しい諸関係のもとでは、資本家たちは自己の利益に最も役立つ日常活動を労働から引き出し、自由意志による契約を基礎として労働過程を営みながらも、自己の意思を労働者に押し付けねばならないという管理の問題に直面した。資本家は「統制」を管理体制の中心概念とし、統制の実施を可能とするだけの一定程度服従および協力を労働者から確保するか、あるいは強制的に引き出さねばならなかった。今や、生産過程の枠組みをなしているのは新しい社会関係であり、生産過程を遂行する者とそれから利益を得る者との、管理する者と働く者との、労働力を工場に持ち込む者と資本家のために最大限の利益をこの労働力から引き出そうと試みる者との敵対関係である。

労働と独占資本の第3章

2004年5月11日

作成：奥山

1. 分業の種類

(1) 社会的分業

- ・資本主義社会成立以前からある分業形態
- ・専門職への労働の分割つまり職種

(2) 個別的分業

- ・資本主義社会成立によってはじめて一般化された分業形態
- ・作業場内分業やマニファクチュア的分業とも呼ばれる
- ・専門職内部の職務（各過程）とそれを行う労働者両方の分割

2. 社会的分業と個別的分業との関係

この二つの分業の概念は単一の連続体ではない。社会的分業が社会を細分化するのに対して個別的分業は人間を細分化する

3. 個別的分業の展開

個別的分業は二段階で展開していく

(1) 労働過程の分解

- ・生産労働をその構成要素に分離する
つまりこういうことである

大量の車イスを作るときそれぞれの部品をつくってにおいてそれから組み合わせるほうが一つの車イスをつくるために部品をその都度つくるより能率的である
もちろん社会的分業には見られないことである

(2) 部分労働者の創出

- ・分解された労働過程をそれぞれ別々の労働者が行う

この行為を行うのは資本家である

なぜならば生産性における利益、管理統制面における利益、資本主義の目標ともいえる労働力の低廉化がこの行為によって得られるからである

つまり

- ・全工程をひとりの熟練工にやらせるよりも各工程に労働者を分けたほうが生産性は高まる
- ・労働者が統制する工程としての熟練労働を資本家自身が統制する工程として再構成できる
- ・各工程で労働者を雇うほうが全工程を行いうる熟練工だけを雇うより労働コストが安い

から資本家は部分労働者を創出するのである

(4) 個別的分業の展開の結果

人間の分割、細分化がすすむ一方限らない価値を有する時間をもつ者とほとんど無価値な時間をもつ者との両極分解を生みだす構造をもつにいたる

労働と独占資本―第 4 章―

2004 年 5 月 18 日

作成：富場

るからである

・労働者の賃金は、相対的に生産性から独立しており、一定時に同種の労働力を用いる使用者たちのあいだで社会的に決められる額である

テイラーの結論は・・・

労働過程にたいする統制が、たんに形式的な意味においてではなく、行動様式までも含めて労働過程の各段階を統制し指揮することによって、管理者側の手に移されなければならない

4. 私見と論点

科学的管理とは、利潤を増大させ、最大限にさせるための労働者の統制であると考え。しかし、私には具体的にどの点に科学的な要素が含まれているのかまではわからなかった。みなさんはこの「科学的」とはどのような事を指していると考えますか？

1. テイラー主義

(1) テイラー主義とは

- ・テイラー主義＝科学的管理
- ・科学的管理・・・急成長を遂げている資本主義的企業のなかでますます複雑化していく労働統制の問題に科学の方法を適用しようとする試み

・管理方法と労働組織の発展の連鎖に連なるものであり、技術の発展とは無関係

(2) 生みだされた要因

- (i) 企業規模の巨大な成長
- (ii) 産業の独占的組織化のはじまり
- (iii) 生産にたいする科学の合目的的 かつ体系的な適用

2. テイラーの探求と思想

(1) テイラーの探求

・作業「一般」を行なう「最良の方法」ではなく、疎外された労働すなわち売買される労働力をどのようにもつとうまく統制(コントロール)するかという特殊な問題にたいする解答である

(2) テイラーの思想の特徴

(i) テイラー以前統制(コントロール)概念

・様々な規制あるいはそれらの拡張・変形されたものに労働者が従うとき、労働者は管理統制のもとにあるとされる

・権利は通常、職務を一般に設定することを意味するにすぎず、それを遂行する労働者の仕方に直接干渉することはほとんどなかった

(ii) テイラーの統制(コントロール)概念

・作業がなされるべき厳密な仕方を労働者に指示することをもって適切な管理のための絶対条件である

・作業にたいするなんらかの決定権を労働者に残しているかぎり、限定され、失敗した企てでしかありえない

・もっとも単純なものからもっとも複雑なものにいたるまで、すべての労働活動の実際の遂行様式の統制を管理者側が獲得するための手段である

3. テイラーの考える労働と労働賃金

- ・1 日分の労働力から得られる最大限あるいは「最適量」を目標とする
- ・怠業は、労働者側が自分たちの最大の利益を得るためにはどうしたらよいかを注意

深く研究した結果生ずるものであり、原因は使用者側にある

なぜなら・・・

各種の労働者の 1 日分の賃金をせいぜいこのへんが適当だろうと使用者が思う最高額に決め

1. テイラーが引き出した結論

行動様式までも含めて労働過程の各段階を統制し指揮することによって、管理者の手に移さなくてはならない。

2. テイラー主義以前の管理法とテイラーの管理法の比較

①テイラー主義以前の管理は『創意』を発揮させ、使用者にできるかぎり大きな利益を与えさせることにある。しかし、テイラーは統制の面で不十分だとみなした。なぜならば、労働者に統制権を引き渡すことになることから考えていたから。

②テイラーの『科学的管理の諸原理』の抜粋より旧式の日給制や出来高払い制より課業のほうが勝っている。

③具体例（シエミットの例）より管理の核心—労働過程になされる諸決定を統制することによって労働を統制すること—

④しかし彼の作業のそれぞれについて並外れた体力をもつ人を選ぶという条件でのみ維持される⇒普遍的ではない。

⑤この問題は、ごく一般的な労働者のなかからとくにこの種の仕事に適した者を数人選びだしさえすればよい。

3. テイラー時代の機械工

①とりわけ最新の、そして現在産業にとってたしかに最重要なものであった

②しかし、技術進歩はテイラーの主要関心事ではなかった。

③作業の系統化と等級化を目的として作業研究をおこなったさいのかれの努力の副産物⇒これが貢献となった。

④作業研究⇒テイラーは一二の変数を取り扱った。

⑤最大の困難は一つの変数の諸条件を変化させているあいだ中、他の一—の変数を一定に保っておくこと。

⑥そこで、最適の組み合わせを決めるための「スライド・ルール」という実用的な形にまとめられた。

⑦これが、複合的労働過程にたいしてはじめて系統的に適用されたテイラーの接近方法であった。

4. テイラーの三つの原理

（1）第一原理

労働者の技能から労働過程を引き離す。

（2）第二原理

頭脳労働はすべて可能なかぎりこれを職場からとりさり、これを計画部または設計部に集めてしまわねばならない。⇒科学的管理のかなめ

（3）第三原理

労働過程のすべての要素をあらかじめ系統的に計画し計測する。

5. 今とのつながり

現在の原理はこれらの原理を基礎に成立している。

さらに理論としても組織的实践とし手も成立している。

労働者は広範囲の単純作業に適応できる一般的な等質の労働力の水準まで低落した。科学は管理者側の手に集中されている。

6. 論点

自分としましては1の⑤はそんなに簡単に片付く問題なのかなとおもいました。前回の発表も踏まえて科学的管理の流れを考えるといいと思います。

科学的管理の第一時影響―第 5 章

2004 年 6 月 1 日

作成：松井

1. 生産の分裂

科学約管理の一つの構想と実行の分離の影響

(1) 影響

構想側（管理側）とそれに密接に関連している者の内部の限られた集団に、労働が集中していくので負担が実行側に比べて、（労働者の人数が構想側の方が少ないため）重くなっている。

構想側と実行側にそれぞれ新たな職種が生まれる。

(2) テーラーの見解

生産の分裂で、費用を気にする管理者側を説得しなくてはならないテーラーは、計画（現代の会社で科学的管理運動から成長した）部などに費用を回す理由は、自分の仕事には適しているが、事務的な仕事に関して訓練をうけていない機工士達が計画とその他の頭の仕事をしていたことを、事識的なことに関して訓練された計画の者にまかせなくてはならない。

計画の者は、終始忙しくさせ、最初に作業現場に行かせること

(3) 著者の見解

以上の形態は、労働者の技術能力を衰退させるが、労働人口の全体の影響という点には、頭の仕事の急速な増大と生産の急成長と多くの労働者の新しい諸産業への移動、新職種への移動によってこの影響は複雑化される。

この技術の衰退への反論（テイラーの見解含む）は、低熟練者が実行の仕事ができるようになり、熟練者が計画の仕事ができるようになる機会ができる。→実行の仕事ができてはじめて、効率良く頭の仕事ができるから。

労働人口と科学とを結んでいたものは破壊されるが、これは過去に熟練工達の形態から作られたものであり、資本主義初期にはこの結びつきは緊密だった。→科学の発展は熟練工の成果であることをわすれてはならない。

2. 熟練労働の破壊の反論

(1) 労働組合の反論

反対の焦点は、労働者から熟練労働に関する知識、自主的統制を奪い、すでに完全に構想された労働過程を押しつけたこと。

2. 著者の見解

賃金労働者の資産は自己の熟練である。通常われわれは熟練を道具と、材料をたくみに取り扱う能力だと考えているが、熟練において真の熟練の基本的要素は、技能や、器用さではなく、労働者の頭の中に蓄えられた知識、仕事そのもので、生ずる困難な問題を労働者に理解させ克服させるような知識である。また、熟練技能からの熟練知識の分離で、熟練の知識を管理者が集め、それを体系化し、それらを指図というかたちだけで、労働者に与えることは危険である。

3 論点

熟練労働者の形態の破壊での悪い点、良い点を考える。

第6章 資本主義的生産様式への労働者の馴化

2004年6月8日

作成 藤原 信一

精神的能力の限界を超えるときには一気に地表に吹き出す。ここで私がおもったことは、今自分が働いている環境の中で、何か不満とかはありませんか？

多くの労働者が自らの仕事について感じている押さえ切れない自嘲と反感のうちに現われ、そして、解決をせまる社会問題としてくりかえし表面化するのである。

始める前に題材の「馴化」の意味は、異なる環境に移された生物が、次第になって、その環境に適応した性質をもつようになる。という意味になる。

（１）管理の問題

高い労働移動率に示される不満、欠勤、指示された作業速度に対する反抗、無関心、怠業、集団協議による生産制限、そして管理側に対するあからさまな敵意である。

（２）商工業の目的

新しい習慣が確立するまでは、最初のあいだ労働者自身を満足させることはないが、もっとも重要な改善は、まさに科学的調査から引き出されるものだということを、科学的管理の発達がはっきりと示されている。産業における心理学の役割を、労働市場にある労働者を選抜することであり、「文明」によって考案された日常作業に労働作業者を馴化させること、すなわち「新しい習慣」を確立することである。

（３）事業活動の目的

- ・なされるべき仕事に最適な精神的素質をもったひとをどのようにしてみいだすか
- ・どのような心理的状态のもとでわれわれは、各人から最大の、かつもっとも満足できる仕事量を確保すること
- ・事業に利益にとって望ましい精神的状態の影響力をどのようにして完璧作り出せること

（４）フォード自動車会社の資本主義的生産様式の労働者の適合

1908年には、フォード自動車会社は、他の自動車会社と同じく、自動車の製造方法は職人の一人一の手によって製造されていた。

1914年に、フォード自動車会社は循環コンベヤーが導入された。これにより、以前は三ヶ月要していたのが、その10分の1に引き下げられ、1925年には一日で製造されるまでにいたった。

このコンベヤー方式が導入されるのにしたがって、労働者の給料の方式が、以前は奨励金制度だったものが、時給制になった。時給制になると、労働者の反発が爆発した。周りにはフォード自動車会社で出される自給よりいい仕事がたくさんあるから、労働者の不満は、退職という方向に進んだ。労働者の離職率は、1913年だけでも380%にもおよんでいた。

そこで、フォード自動車会社は、日給5ドルの生命をだした。この賃金は、周りの企業の賃金よりはるかに上回るものになった。これによりフォード自動車会社は、大量の労働者群の中から選択できるようになり、同時に、今では労働者たちが職を失うまいとしている工場の内部で労働強化をはかる新しい可能性を獲得した。

論点

今の社会は労働者に押し付けられた衰退した形態の労働にたいする彼らの敵意が地下水のように流れており、それが、雇用条件さえ許せば、あるいは資本家の労働強化攻勢が労働者の肉体的・

労働と独占資本―第 7 章―

2004 年 6 月 15 日

作成：富場

1. 科学技術と産業革命

科学・・・資本の付属物となる最後のそして労働に次いでもっとも重要な社会的財産

(1) 著者の見解

・科学は産業を体系的に指導したわけではなく、むしろしばしば産業技術に遅れをとり、産業技術のなかから成長した。

・資本主義のもとでの初期の科学は、自然状態にたいする有意義な新しい洞察を新技術を生みだすようなやり方で法則化していくというよりはむしろ、技術の発達と並行して、あるいはその結果として、法則化を行なった。

最良の例・・・蒸気機関

重要な科学原理を示し、産業革命の中心的な機械装置である

その結果・・・

熟練の断片的知識と固定的な伝統といった技能の基盤の労働

変↓換

自然法則の知識といった科学の基盤の労働（科学技術革命）

その↓結果

労働の厳密な分割と再分割によってもたらされる形式に組み込まれる

結論・・・科学革命と産業革命は密接に関連している

(2) ランデルの見解

・自然現象・物質現象にたいする関心と経験的研究のより体系的な応用にたいする関心との高まりを反映するものであった

・科学知識の増大はその多くを技術にたいする関心と技術上の成果に負っており、着想や方法の逆の流れははるかに少なかった

・蒸気にかんする技術の発達はおそらく、自然科学がそれに寄与した以上のものを自然科学に寄与した

結論・・・科学革命と産業革命は無関係

2. ドイツとアメリカ合衆国の比較

(1) ドイツ

・科学が資本主義的企業に組み込まれていく歴史の始まり

・大学、産業研究所、専門的学会、業界団体、政府援助の研究において、継続的な科学技術活動を現代産業の新しい基礎として組織化する全面的・総合的な活動を英米に比べいち早く開始

その目的・・・二つの世界大戦のための能力供給

・科学的に訓練されたエンジニアの価値を経済的要素の一つとして認識したことから能率問題を経済的要素の一つとして最初にきわめて重要視したのもドイツ人である

その結果・・・ドイツの産業状態をヨーロッパ No.1 にした

(2) アメリカ合衆国

・豊富な天然資源のおかげで、科学の教えを尊重しなくても、また多くの場合それを無視してき

たにもかかわらず、驚くべき進歩を遂げることができた

・独占資本主義時代の初期のアメリカの高等教育と産業にはドイツからの借物の跡が残されている

しかし・・・

・内容の模倣というよりはやり方の模倣であった

・新たに科学に係わり合うようになったにもかかわらず、その背後にある、科学のもっとも基礎的な形態にたいする軽蔑をほとんど隠そうとしなかった

3. 結論

・科学技術革命は、科学と徹底的な技術研究とが通常機能の一部として組み込まれている生産様式として、その総体性においてこれを理解しなくてはならない

・主要な革新は、科学自体の資本への転化にみいだされるのである

4. 論点

・私は科学技術の革命なくして産業革命はあり得ないと思うのだが、ランデルの言うように科学技術の革命と産業革命は無関係なのか

・アメリカ合衆国の部分で述べた科学のもっとも基本的な形態にたいする軽蔑とは何か

労働と独占資本―第8章―

2004年6月22日

作成：奥山

5. 論点

□なんか悲しい内容ではないですか？合理化から避けて生きていけると思いますか？結構最近考えてしまいます。

□教科書 p 199 の後ろから5行目の文章はどういう意味でしょうか？

1. 生産様式の変革

資本主義の最初の段階では、工程の変化ではなく、部分労働者の出現による労働組織の変化によって生産様式の変革が生じた。

一方

次の段階の機械制工業においては、労働手段の、手から機械装置への変化によって生産様式の変化が生じた。

2. 科学技術革命は労働過程をどのように変化させるのか

労働過程の全側面——労働力、労働手段、労働対象、労働生産物——

このうち「労働手段、労働対象、労働生産物」は生産性増大衝動によってひきおこされた科学技術革命により一大改革を遂げた。

しかし…

科学技術革命による新しい方法と新しい機械は、労働者が主導する過程としての労働過程を解体し、それを管理者側が主導する過程に再編成しようとする管理者側の努力のうちに組み込まれてしまう。

さらに…

科学技術革命によって「労働力」という労働過程の主体的要因を生産のための素材、用具とともに生命のない客体的諸要因の一つにしてしまう

「管理体制の改良とは、偶然もしくは不慮の出来事という要素を排除することであり、労働のごく細部に至るまですべてのことを科学的に研究した結果得られる知識にしたがって、所期のすべての目的を達成することである…」ということを実現するための手段を提供するものこそ科学技術革命である。

3. 標準資料による一般化

テイラーによる時間研究、それを補足したギルブレスの動作研究によって業種や職種にかかわらず適用される動作類型が完成し、偶然が入る余地はほとんど残されなくなった。

それらの作業研究を動かす原理は、人間を機械の観点からみる見方であり、労働過程の主体的要素としての労働の放逐とその客体への転化へつながる。

4. まとめ

科学技術革命により、労働者が労働過程において主体的要因ではなくなり、ただ管理者によって厳密に定められた普遍的な動作類型に従って「労働」という名の「動作」をさせられている。

第9章 機械

6月29日

作成 藤原 信一

まず機械について人は二つの本質的に異なる考え方を選ばなくてはならない。

・工学的な接近方法

技術を主としてその内部関連においてみるものであり、機械をそれ自身との関連で、すなわち技術上の事実として規定する傾向を有する。

・社会的な接近方法

技術を人間との関連においてみるものであり、機械を人間労働との関連で、社会的な人工物として規定する。

工学的な接近方法の例

・あらゆる機械は様々な組み合わせられた一連の部品から成るものでありあることがわかるだろう。それゆえ、一つの部品が動かされると、すべての部品が動くことになる。

(ウィルス)

・機械とは、抵抗物体の結合で、それらの物体を介して、機械的自然に一定の運動をともなった仕事をさせるように組み立てられたものである。(ルロー)

ウッドワードによる生産の分類

・「数でいく製品」の生産

単品生産、小規模なバッチ生産、大規模なバッチ生産および大量生産

・「量でいく製品」の生産

化学プラントにおける場合のように、バッチ生産、大規模なバッチ生産

・「混合システム」による生産

標準化された部品が大規模なバッチで生産され、ついで連続的な流れで組み立てられる

労働の生産性を増大させるという技術面での機能

資本主義体制のもとでは、みずからの労働にたいする統制権を労働者大衆から奪い取るという機能を有している。このような驚くべき行為が、労働過程にたいする人間の統制を増大させる技術・科学の発展にあらわしている人類の偉大な進歩に乗ずることによって、なしとげられるのは皮肉なことである。

機械の発展は、人間の能力の誇張を示している。すなわち、生産用具の適用範囲をますます拡大し、その精度をますます高めていく能力によって、環境にたいする人間の統制が増大することをしめしている。だが、機械の統制がもはやそれを直接に操作するものにたくされるということは、機械の本明に内在することであり、技術発展の必然的帰結である。資本主義的生産様式は、この可能性をとらえ、それを拡大する。

労働者の人間的欲求によって決定されねばならない。これらの条件と並んで、機械の物理的発展に並行する社会的な発展が生じなくてはならない。それはみずからを統制する人間労働に代わる

「労働力」の漸次的創出である。すなわち、この社会的労働組織の欲求に適合的な労働人口の創出である。そこでは、機械に関する知識は専門化され分離された特性となる。他方、労働者大衆にあいだには、ただ無能と無知と、それゆえまた機械な服従する適性だけが広まることとなる。このようにして機械の著しい発達は、労働人口の大部分にとっては、自由だけでなく隷属（れいぞく）の原因、支配ではなく無力の原因、労働の地平拡張の原因ではなく、労働者を奴隸的苦役の袋小路—そこでは機械が科学の具体化として現われ労働者は無あるいは無に近いものとして現れる。

論点

機械が発達したことにより、大きく変わった点は何だと考えますか？？そして、労働者はどう変わってきていますか？？

今回の章ははつきし言って書かれていることが多すぎ&難しくて、どうまとめるかが大変でした。自分なりにまとめあげたつもりではありますが、いかがなものでるか？？

機械化によって高まっていく労働生産性は資本蓄積過程の必要性に迫られて、熱狂的な衝動に化し、狂気のレベルまで近づく。生産性がこれで十分だということは決してない。

1. 技術革新で用いられる手段

可能な限り労働者が持っている統制機能を漸次排除し、再度可能な限り、その機能を、直接的過程の外部から管理者側が統制する装置に移し変えることである。

2. ブライトの研究

ブライトは、ますます機械化されていく産業で要求される技能要件を調べるため、管理者の立場から問題を調べ、17 段階にわたる「機械化一覧表」を作った。

機械化段階

1 ～ 4	制御がまったく労働者に任されているので技能向上
5 ～ 8	制御に機械が関係するが制御は依然として労働者に依存し、技能は衰退に向かう
9 ～ 11	機械は外部の制御のもとに置かれ、ほとんどの技能が衰退に向かう
12 ～ 17	すべての技能指標は急激に下降に転じすべてにゼロを示す。

3. 資本主義的社会関係の枠組み

資本主義が機械を発達させ、それ自身の目的に適したあらゆる技術的特性を利用するにつれて資本主義は、死んだ労働による生きた労働の支配という体制を、物理的な事実として実現することになる。これは、機械類の巨大化、労働者を減少させようとする絶え間ない衝動によって引き起こされる。

死んだ労働…労働が生産用具のうちに体系され、労働過程に入り込んで役割を果たすこと

4. 流れ作業

流れ作業の主な長所は、労働の速度に対する統制であり、所有者と経営者にとってきわめて有益である。技術的観点からすれば、単純素朴で、現代の機械技術と関係するところはほとんどない

結論

労働者が、自分自身の労働と運命とを統制する自由に連合した生産者となる代わりに資本の召使のままでいる限り、自らのために、非人間的な労働監獄を築き上げている。

論点

機械が労働過程に入ってきたことの悪いことばかりが書いてあるように感じた。もっといいこともあると思った。それと、254 ページの 1 行目「資本主義の進歩は、労働者と機械とのあいだに横たわる裂け目を深め…」のところがよくわかりませんでした。皆さんはどう思いますか

第一節：情報技術革新の特徴

9月8日

作成：岩上剛

1. 情報通信技術革新の進展

(1) 情報通信技術革新の定義

IT (Information Technology) 革命とも呼ばれ、我が国経済を新たな発展段階へと推し進める起爆剤として期待されている。

(2) 急速に生活に浸透する情報通信技術

- ・現在のマイクロプロセッサは 1971 年に登場した世界最初のマイクロプロセッサと比べ、処理速度が 1 万倍以上
- ・「電子計算機・同付属装置」の国内卸売物価指数は 5 年前に比べ約 20%低下している
- ・パソコンの世帯普及率はこの 5 年間で約 2.5 倍となり、2000 年 3 月で 38.4%
- ・企業は一人一台以上パソコンを装備している企業は 39.8%、全く装備していない企業は 1.3%

⇒以上より、我が国の情報通信技術革新は、企業部門、家計部門の両部門とともに進展しているのが分かる。

2. 情報通信革命の特徴

情報通信革命は、家庭や個人のライフスタイルにも影響を及ぼす等、全体に広がりをもっている。労働面に着目すると、特に企業において事務部門への影響が大きい。情報通信革命は事務の生産性の向上が達成される。

Ex) 電子商取引・・・インターネットを利用して、商談の受発注、決済といった商取引を実施すること。

サプライチェーン・マネージメント・・・小売から卸、物流、部品メーカーまでをネットワークで統合し、販売や生産、在庫等の情報を企業間で共有する事で、納期短縮や在庫削減、顧客ニーズへの対応力強化につながる経営手法

3. 情報通信技術革新の雇用への影響

1. 失業は増えるのか？
2. 中高年が情報通信技術の進展についていけず、デジタル・ディバイドが拡大するのではないか？
3. 労働者には、今後どのような能力が必要になるのだろうか？
4. 人材育成はどう変わるのか。新しい技術に対応する人材はいかにして育成できるか？
5. 働き方はますます多様化するのではないか？
6. 雇用をアメリカのように流動化しないと、情報通信革新についていけないのではないか？

4. 論点

3 で出てきた 6 つの影響がそのまま論点だと僕は思います。今後の情報通信に付きまとう問題ですし、それぞれの意見を言えば理解が深まると思います

第2節 アメリカにおける情報通信技術革新と雇用

報告者：辻

☆論点☆

- ・日本の教育システムの中で5.のような政策はなされているのだろうか。
- ・ホワイトカラーやブルーカラー、なぜそう呼ぶのか。
- ・情報通信技術革新が進むにつれ、労働者個々の価値観が失われていくと思いませんか？

1. 情報通信技術革新下で拡大する経済

アメリカの経済成長⇒1992年以降増加する実質国内総生産
特に、97年以降は4%を超え、大幅に増加

・アメリカにおける1990年代の急速な情報化は、情報通信技術関連のベンチャーの開業が広く起こった背景にある。

2. 雇用の創出と代替

情報通信技術革新が雇用量にも影響

その影響としては①労働生産性の上昇による雇用削減効果

②労働生産性の上昇を受けての価格の低下による需要増加や新産業・新商品の開発等による雇用創出効果

などがある。

3. ホワイトカラー労働者への影響

ホワイトカラー…事務的な仕事をする人
ブルーカラー…工場労働者

・1992年以降のアメリカでは、ホワイトカラーの雇用は着実に増加している、情報通信技術革新が進むにつれて企業がホワイトカラーを対象とした雇用調整を実施する傾向が見られ、個々のホワイトカラーの雇用の安定性はむしろ低下しているとみることができる。

<企業の組織改革>

一方で雇用を削減し、他方で雇用を増大

→アメリカ企業が組織や必要なスキルの変化に対応して必要となった人材を主に外部労働市場から確保するという行動をとっていることを示している。

4. 情報通信技術革新と賃金格差

学歴間の年間平均賃金格差は、1999年を例にとってみると、大卒者の賃金は高卒者の2.08倍、高校中退者2.85倍となっている。

→コンピュータ保有率も高学歴になるほど高くなっている。

5. 情報通信技術革新に対応した雇用対策

急速な技術革新に対応した職業スキルを身につけることが必要となり、学齢期にコンピュータ技能とテクノロジー技能に関する知識の習得に力をいれる。

第3節情報通信技術革新の雇用量への影響

2004年9月21日

作成：奥山

1. 増加する情報通信技術関連の雇用

(1) 増加する情報通信技術関連産業の雇用

1994年と1999年の全産業の従業者数の比較

1999年は1994年より1.0%減

情報通信技術関連産業の従業者数の比較

1999年は1994年より0.5%増

全産業従業者に占める情報通信技術関連産業従業者の割合

1999年は1994年より0.1%増

つまり1994年よりは1999年のほうが従業者は増えたと言える

またアメリカの1998年の民間雇用全体における情報通信技術関連産業の雇用者の割合は4.9%であり、日本の1999年のそれは7.4%である

すなわち雇用者比率の面では日本はアメリカに情報化で後れをとっていない

産業別に見ると増加率ではサービス業の中のソフトウェア業、情報処理・提供サービス業が大きい

この点はアメリカも然りでソフトウェア関連が1993年と比べて80%の伸び率で日本よりソフトウェア関連では先行している

また日本の情報通信技術関連産業においては正社員比率が全産業平均より高く、全産業で正社員比率が低下したときも横ばいで推移した

(2) 情報通信技術関連職業の雇用

1995年と1999年の就業者総数の比較

1999年は1995年より0.2%増加

情報通信技術関連職業の総従事者数の比較

1999年は1995年より0.7%増加

総就業者に占める情報通信技術関連職業従事者の割合

1999年と1995年変わらず

職業別に見るとシステムエンジニアの比率が拡大し、プログラマー、キーバンチャーの比率が縮小

している

→システム分析・設計といった業務の比重が高まる一方で、パッケージソフトウェアの普及等によってプログラミング作業やキーパンチ業務が軽減されてきた

2. 情報通信技術革新の雇用量への影響

(1) 情報通信技術革新が雇用に影響を与えるプロセス

①情報通信技術革新による労働生産性の向上による雇用減

②情報通信技術の活用部門における需要増による雇用増

③情報通信技術の提供部門における生産増による雇用増

④雇用者所得を通じた効果

①から④のプロセスによる情報通信技術革新の雇用効果の推計

・1990年代を通して200万人以上の創出効果があった

・サービス産業の雇用者の大きな増加

・情報通信技術に関連が深くないと思われる産業でも雇用創出効果があった

3. まとめ

情報通信技術革新は、全体としては雇用者数を増加させる効果があった

情報通信技術関連の雇用は製造業で減り、サービス業、ソフトウェア業が増えている

4. 論点

パッケージソフトウェアの普及等によってプログラミング作業やキーパンチ業務が軽減されてきた
とはどういう意味でしょうか

第4節 情報通信技術革新による仕事の変化

2004年9月8日

松井慶太

1 情報技術革新に伴う仕事の変化

情報技術革新が雇用に与える影響には、企業の生産性はもちろんあるが、特に、事務管理部門などにも浸透し、影響を与える特徴がある。それは管理者側の仕事の内容が変わるということも、考えられる。

・まず一般職に求められる仕事は、「定型的な仕事」から、「創意工夫の余地の大きい仕事」、「専門性の高い仕事」、「個人の仕事も裁量性」などに移り変わってきている。定型的な仕事の中には、従来では専門職なしでは、できづらかった仕事も、情報化が進み、マニュアル化され、定型的になった仕事もふくまれる。

・一般職に求められるのは、以上のことにより、情報を分析したり、整理分析する能力とともに、自分自身で新たな企画を生み出す能力や既存業務を改善する能力が、求められる。ということである。

・このような、定型的なしごとの減少と、専門的な仕事の増加は賃金の成果制度にもつながってくる。

・この成果制度が今後高まるとみられており、それは、情報化が進んでいる企業におおきいわれている。

一般職に今求められるのは、定型的な仕事ではなく、考える力を企業は必要としていて、それが成果制にもつながっている。

2 情報通新技術の活用能力

この活用能力の差は、賃金や、昇進に影響するのだろうか。

・賃金に影響している企業はすくないが、情報化が進む今後は、賃金の格差が、広がっていく可能性が考えられる。

1. 人よりも高度な技術を身につけ、各種のソフトウェアやネットワークを駆使して情報を収集、処理、分析し、これを活用することで仕事の成果を上げ、そのことが賃金や昇進の場面で、評価される場合がある。

2. 仕事をしていく上で、最低限求められる情報機器の活用能力を身につけることができず、そのことが、賃金などの面で不利に働く場合がある。

1と2の場合が考えられるが、1は本人の努力もあり、企業の利益にもつながるので、良い事だが、2の考えでは、デジタル・ディバイドを引き起こす可能性がある。

中高年は情報通信技術を使いこなせるのか？

・実際にパソコンを使える従業員は平均七割あるが、高度な技術を身につけている者は平均三割ほどしかない。しかし、実際に企業が従業員に必要としている能力は、ワープロや電子メールの傑用といった基礎的な能力であり、それ以上の高度な技術を必ずしも必要としていない。

だが、パソコンの配備状況によっては、ITへの関心がないものや、簡単な操作以外はしないとといった従業員も多くみられている。これに対し、企業は中高年社員でも、時間をかければ、習得

できるという考えがあり、デジタルディバイドを抑制できるという企業もある。

3. 企業組織の改革と中間管理職の役割

組織のフラット化の進行

組織のフラット化は、階層数をすくなくして、単純化することである。情報化が進んだ企業ほど、フラット化の実施率が高い。

しかし、情報改革と組織改革を比べると、組織改革を主、情報改革を従とする企業が多く、情報改革を使って、組織改革をしようという企業が多いということだ。

企業が情報通信技術のもつネットワークなどを使い、ピラミット型の階層を単純化し、グループ制やプロジェクトチームを導入したいと思っている。

情報通信革命での中間管理職への影響

・情報通信革命での中間管理職も雇用状態は以前とかわらない。

・情報通信革命により、中間管理職に求められる能力は「情報の重要度の判断」や、「新規事業や業務改善の企画」、非管理者にも求められた、情報の検索、収集、整理、分析などが上げられる。また、メールなどの普及により、経営者のトップと一般の社員の間に管理者が入らなくても情報の伝達はできるようにも見えるが、経営者の意図、方針を噛み砕き、一般の従業員に伝えるという仕事も以前と同じように重要とされ、以前よりも、仕事が複雑になっているともいえる。

4. 情報技術革新と雇用調整

全体の雇用状況としては、雇用増が期待されるが、一般企業などにしてみれば、定型的な仕事が減り、高度な仕事を必要としているので経理や、総務などの間接部門などの雇用が削減されていくと考えられる。しかし、削減方法として退職者の不補充が一番多く、無理なリストラなどは少ないようだ。

論点

日本と外国とのデジタルディバイドの対処

年功序列から出来高制への移り変わり

第5節 情報通信技術確信に対応した人材育成

2004、9月

作成者 藤原 信一

企業における情報化が進む中で、労働者に求められる能力が変化してきている。

以前は、一般職については情報の収集や処理に関する能力が重視されており、一方中間管理職については情報の分析や阪大に関する能力が求められていた。

しかし、現在では一般職についても情報の分析や判断に関する能力が求められ、中間管理職についても情報の収集や処理に関する能力がもとめられている。

・政府の情報リテラシー確保対策

政府は2001年3月に「e-JAPAN 重点計画」により人材育成対策をすすめている。

- 1、世界最高水準の高度情報通信ネットワークの形成
 - 2、教育および学習の振興並びに人材の育成
 - 3、電子商取引等の促進
 - 4、行政の情報化及び公共分野における情報通信技術の活用の推進
 - 5、高度情報通信ネットワークの安全性及び信頼性の確保
- の五分野を定め集中的に取り組むことにしている。

(目標)

- 1、2005年のインターネット個人普及率予測値の60%を大幅に上回ることをめざし、すべての国民の情報リテラシーの向上を図る。
- 2、小中高等学校及び大学等のIT教育体制を強化するとともに、社会人全般に対する情報生涯教育の充実を図る。
- 3、IT関連の修士、博士号取得者を増加させ、国・大学・民間における高度なIT技術者・研究者を確保する。併せて、2005年までに3万人程度の優秀な外国人人材を受け入れ、米国水準を上回る高度なIT技術者・研究者を確保する。

・低い情報通信技術関連人材の充足率

情報通信関連分野における労働需要は拡大しているが、そうした需要が満たされているかを見ると、システムエンジニア等の情報処理技術者の求人の充足率は低く、背景に需給のミスマッチが生じていることが懸念される。

・情報通信技術関連人材に求められる能力

情報津新技術関連人材に求められる能力は、職種により異なってくる。

(1) プロジェクトマネージャー

リーダーシップとマネジメント能力。

(2) SE

初級のうちは学習能力や技術への対応力。上級になるとプレゼンテーション能力やリーダーシップ

(3) ネットワーク・エンジニア

技術的専門知識や新技術への対応。これらに加え、いずれの職種でもコミュニケーション能力を

有する一人前の技術者となるまで4～5年、プロジェクトリーダーについては6～10年かかると考えられる。

・教育訓練を実施するにあたって・・・

1、多くの企業が教育訓練に充てる時間がない。

2、教育訓練施設・設備がないこと。

3、教育訓練に費用がかかりすぎることをあげている状況で、WB Tはこれらの問題を解消する効果的な教育訓練手法になるものと考えられる。

などの問題が生じている。

今は誰でもできなきやいけなくなってきた世の中である、情報通信技術・・・

私たちの世代はあるのがあたりまえの世の中ではあるが、これを完璧に近いまで扱うことができれば、一般人として扱ってもらえない世の中であるだろう。学校の授業の中にもとりえられるようになってきている。だからこそ、私たちは取り残されないよう、情報津新技術を革新させて、普及させていかなければならないのだと個人的に思う。

情報通信技術の発展により、インターネットを利用した仕事の獲得、電子メールでの仕事内容の確認、成果物の送付などが可能になり、会社に出勤せずに自宅等で仕事を行う労働形態が広がりつつある。

1. 在宅等での労働の種類

テレワーク

・「tele」（遠い・遠隔）と「work」（仕事・働く）を合わせた造語で、情報通信ネットワークを活用して時間と場所に制約されない働き方。雇用形態のテレワーク雇用と非雇用の SOHO（小規模性のオフィスの意味）とがある。

テレワーク雇用

- ・在宅勤務
- ・サテライトオフィス勤務・・・メインのオフィスでなく郊外の小規模なオフィスで働く。
- ・モバイルワーク・・・ノートパソコンや携帯電話を活用。決まったオフィスを持たない。

SOHO

- ・在宅就業・・・SOHO のうち、企業形態でなく他人を雇っていない就業形態

テレワーク雇用の特徴と実態

- ・雇用者の 91%が男性で女性は 9%に過ぎず、30~40 歳台に比較的多い。
- ・多い職種は事務、ソフト開発、営業・販売、技術、企画・調査などさまざま。
- ・仕事内容は、資料や情報の収集、報告書・日報・月報等の文章作成、企画所・見積書等の資料作成、データの入力。
- ・実施頻度は週に 1， 2 回が 30%で一番多いが頻度はさまざま。

日米のテレワーク雇用の人口比較

日本・・・合計 246 万人。そのうち在宅勤務 113 万人。→予測では 5 年後に 445 万人。
アメリカ・・・在宅勤務 231 万人（364 万人）。

テレワーク雇用のメリット・デメリット

メリット 仕事の生産性が高くなる、通勤の疲労がなくなる、家族との団らんが増える。
デメリット 上司等とのコミュニケーションが不足する、家族に迷惑がかかる。

在宅就業

特徴

- ・育児中の 30~40 歳の女性中心
- ・就業スタイルは専業自営が最も多く、次いで内職アルバイト
- ・職種はワープロ・データベース入力を中心
- ・年収は約 250 万円だが、労働時間との関連が大きい

メリット・・・自分のペースで柔軟・弾力的に働ける。
デメリット・・・報酬支払いなどのトラブルがある。

2. 拡大する非正規雇用

情報通信技術革新は、仕事を標準化すること等により、非正規社員の活用が進む。

- ・パート・アルバイト・・・非正規雇用で最も多い。企業は人件費の節約や日、週の仕事の繁閑への対応、景気変動に応じた雇用量の調節のために雇う。
- ・派遣労働者

増加傾向。代表的な業務は、事務用機器操作業務と、ソフトウェア開発。

- ・契約労働

一時的なプロジェクトで、積極的に外部の人材を登用する。

3. 拡大する業務の外部委託

情報通信技術革新は、業務の標準化、ネットワーク化等により、外部委託を促進する。

- ・外部委託が進むと予測されている業務

情報処理・情報システムが最も多く、次いで総務・人事や物流・在庫管理、経理・財務。

論点

- ・アメリカに比べ、日本のテレワーク雇用人口が少ない要因は何か？
- ・テレワーク雇用者の女性の割合が小さいのはなぜか？
- ・業務の外部委託が予想通り進めば、正社員は必要なくなってしまうのではないか？

1. 技術革新と雇用システム

(1) 日本型雇用慣行の特徴

①. 年功序列賃金

②. 長期雇用慣行

- i. 学校卒業後直ちに企業に就職し、そのまま定年まで 1 つの企業あるいは企業グループ

の中で仕事をするライフスタイル

- ii. 雇用を長期的な戦略下でとらえ短期的な景気の波に対する調整弁をしない

理由・・・

雇用を保障することが従業員に対する責任であるとする考え方や雇用を保障する

ことによる従業員のモラルアップ、景気回復局面における新規採用および訓練

コストの抑制

製造業の場合・・・

・「残業規制」が最も多く、次いで「中途採用の削減・停止」、「配置転換」の順

・1992 年以降、基本的には「中途採用の削減・停止」が「配置転換」を上回る

理由・・・

景気が厳しい状況下においても、企業は即戦力、経験を有する人材を求めており、従来ほどの中途採用の削減が行なわれなかった

(2) 多様な雇用システム

①. 労働移動率

日本・・・・39.1

諸外国・・・オランダの 22.0 からアメリカの 126.4 まで幅広く存在

②. 諸外国の雇用調整方法

雇用システムには、経済合理性だけでなく、歴史的、社会的背景や国民性が影響する

・いずれの国でも「残業時間の削減」、「採用の制限」が多い

・アメリカ・・・「臨時雇用者の解雇」、「配置転換」が多い

・フランス・・・「配置転換」、「早期引退の勧奨」、「所定内労働時間の削減」が多い

・イギリス・・・「配置転換」、「早期引退の勧奨」が多い

・各国において「レイオフ」や「常用労働者の解雇」はそれぞれ 6 割、5 割程度

日本は単純に外国のシステムを持つてくるのではなく、日本の実状に合った雇用システムを模索することが必要である

2. 情報通信技術革新下の日本型雇用システムの対応

(1) 日本型雇用システムの特徴と技術革新

・1950 年代後半から始まる高度成長期には、石油化学、電気計算機などの導入

・1980 年代にはいわゆる、「マイクロエレクトロニクス革命」

かつての技術革新への対応での、日本型雇用システムの特徴の例

雇用の安定を保障するため、労働者は新技術や配置転換への抵抗が少ない

長期にわたる職場内の人間関係を通して情報の共有・蓄積がかのうである

コスト回収が可能なため企業は教育訓練に積極的になれる

(2) 過去の産業構造変化と日本型雇用システム

日本型雇用システムの問題・・・情報通信技術革新に伴う産業構造変化のスピードについていけるのか？

しかし・・・現在よりも高度成長期のほうが産業構造の変化はむしろ大きかった

対応策・・・柔軟な内部労働市場 と円滑な外部労働市場における労働移動

①. 内部労働市場面

企業内部での労働者の職種変更などの移動が容易であり、新技術導入や新規分野へ

の進出には、能力開発や配置転換をもって対応することができた

②. 外部労働市場面

・豊富な新規採用や農村労働力が産業構造変化への対応に寄与した

・在職者による労働移動も行なわれ、1960 年代後半の転職入職率は現在よりも高く、失業率も低水準で雇用情勢は需要超過・供給不足の状況

・需要側が労働者を引っ張るといういわばプル型の転職による、円滑な労働移動

現在の対応策・・・ナレッジマネジメント の全社レベルアップ

(3) 企業の対応と柔軟な内部労働市場の確保

①. 企業組織の変化と処遇問題

・かつて生産部門における技術革新が、生産様式やライン構成を変えたように、事務・管理業務における情報通信技術革新は、これらの業務のやり方を変え、企業組織の変更を求めることになる

・成果主義的要素を重視した賃金を始めとする処遇のあり方も変わる

しかし・・・成果主義はすべての労働者に適用できるものではなく、また評価の仕組みなど課題も多い

②. 能力開発の重要性

情報通信技術が進展しても、企業は、正社員に対し創造力や企画力、変化への柔軟性とといった、情報機器に代替不可能な能力を求めており、そうした人材の教育訓練はＯＪＴで行なうことを予定している

3. ミスマッチの解消と円滑な労働移動

(1) ・求職者側と求人側のミスマッチ

求職者側

求人側

1. 年齢制限

1. やる気・人柄

2. 労働条件(賃金・労働時間など)

2. 応募者の能力や経験

3. 能力・経験(技術や経験・資格)

3. 年齢

4. 労働条件

・40 歳以上では、年齢面で 70%以上の者が困難としている

・仕事の内容・上の層職種を重視する者も多い

・求人側はやる気・人柄以外は求職者側と同じ理由

(2). ミスマッチの解決策

・少子高齢化が進む社会では、求職者の持つ職能を採否の基準として、能力ある中高年を職場で生かしていくことは事業主にとっても必要

- ・求職者に対しては、賃金など労働条件を含めた労働市場の実態について、正確な情報を提供することが重要
- ・職種間のミスマッチを改善するためには、求職者が蓄積してきた経験や職能を見極め、その職能が転用・応用できる仕事を検討し、職種にこだわらず就職活動における方向性をアドバイスすることが有効

(3) 官民の労働力需給調整機能の強化

外部市場において円滑な労働移動を行なうためには、国が行なう職業紹介とともに、民間の労働力需給調整システムを十分に機能させることが必要

①. 官民の連携

民間職業紹介事業者、民間求人情報提供事業者、経済団体、公共職業安定所がそれぞれ持っている求人・求職情報に係わるインデックス情報 をインターネット上で一覧、検索できる雇用情報システムである「しごと情報ネット」を構築

②. 情報通信技術の発達にともなう公共職業安定機関

- ・1981年・・・「雇用保険トータル・システム」により、労働市場センターと全国の公共職業安定機関の端末とをオンラインで結び、雇用保険業務の全面的即時処理を行なった

- ・1988年・・・「総合的雇用情報システム」が全国ネットワークによる運用を開始し、職業紹介業務の処理を行なうとともに、雇用保険トータル・システムのデータを含めた全国ベースでの労働市場に関するデータの蓄積及び情報提供を行なっている

- ・1999年・・・公共職業安定所に、利用者が自分で求人・求職情報を検索できる自己検索パソコンを設置し、効率的な情報提供、円滑な紹介業務を図る

- ・ホームページ「ハローワークインターネットサービス」を開設し、助成金や雇用保険の案内などの各種雇用関連情報とともに、東京 23 区の公共職業安定所(ハローワーク)で受理した求人情報のウェブ上での提供を試行的に開始

(4) 情報通信技術を活用した地域の発展

- ・情報通信技術はネットワークの発達により、地域的制約をより小さくした
- ・極めて複雑な共同作業もネットワークを活用すれば地理的な制約なしに可能になる
- ・アメリカのシリコンバレーは、企業主体で情報通信技術関連企業が集積され、企業同士の交流が盛んで、企業と人材が集積
- ・日本でも最近ではネット関係のベンチャーを含む情報通信技術関連企業の自主的な団体ができた

(例)ビットバレー(渋谷)、サッポロビットカフェ (札幌)、ミッドバレー (東海地区)

フロンティア (関西地区)、D 2 K (福岡)

- ・通信環境のようなハードウェアや安価な労働力の存在ということだけではなく、人材の集積が重要であり、そのためには人材の育成や人材にとって魅力ある地域づくりなど、環境づくりを行っていくことが重要

4. 私見と論点

情報通信技術の革新は日々我々の生活や雇用情勢を変化させている。労働に対する考え方や労働の仕方が変化しつつある現代社会では企業もそれに見合った対策をしていく必要がある。

日本型雇用システムは情報通信技術の革新によりどのようなようになっていくのであろうか？

失業は増えるのか

11 月 30 日

作成：岩上 剛

3、論点

これを通して、情報技術革新は失業とどのように考えますか？仮に雇用先がみつかっても情報技術革新によってまた失業者が出るかもしれません。それについてどう思いますか？

1、情報通信技術革新の雇用量への影響

我が国の情報通信技術関連の雇用は、全体の就業者が減少傾向にある中で増加している。また、構成比は約 7%で決してアメリカと遜色ない。現在は製造部門が中心であるが、サービス業、専門・技術職の増加が著しく、ソフト化、高度化が進んでいる。

情報通信技術革新が雇用量に与える影響を推計すると、1990 年代を通して 200 万人以上の雇用創出効果がみられ、情報通信技術関連のみならず全産業的な拡がりをみせている。

(増加する情報通信技術関連の雇用)

我が国の情報通信技術関連産業の従業者数は、アメリカ商務省「デジタル・エコノミー2000」の定義に従うと、1999 年で 364 万人、構成比で 6.8%（雇用者では 338 万人、7.4%）である。情報通信技術関連職業の雇用は 1999 年で 328 万人となり、構成比は 5.1%である。

(情報通信技術革新の雇用量への影響)

1999 年代を通して 200 万人以上の雇用創出効果があったことが分かる（P109 参照）。

2、情報通信技術革新による仕事の変化

個別企業レベルでは、情報通信技術革新は間接部門を中心に人員減少をもたらすが、調整方法は退職者不補充等が多く、企業は可能な限り雇用責任を果たそうとしている。

(人員減少は間接部門が中心)

個別企業レベルでみると、6 割の企業が情報化の進展には、雇用の削減効果はないとしているものの、削減効果があったとする企業も少なくはなく、今後削減効果が出てくると考えている企業もある。

企業内で人員が減少している部門は、人事・労務、経理・財務・会計、総務・広報・秘書などの間接部門が中心であり、これらの部門では、従業員の仕事の内容について「典型的な仕事」が減っているという特徴がある。

情報化に伴う職員数の減員方法としては、退職者不補充、配置転換、出向・転籍が多く、退職者募集や解雇は比較的少ない。4 分の 3 以上の企業は、今後の IT 化による雇用ニーズの変動への対応として、「教育訓練や配置転換によって可能な限りの雇用責任を果たすべき」と考えている。

労働者には今後どのような能力が必要になってくるだろう

11月30日

報告者：松井慶太

以前は管理者と一般労働者に求められてきた能力には違いがあったが、今後は幅広い情報収集・活用能力が求められる。これをまとめた能力を情報リテラシーという

情報を収集し処理、分析し判断する能力。それに加えて既存業務を改善する能力も、必要とされる。中間管理者には加えて

- ・会社方針などを部下に伝達
- ・知識と経験をもとに現場を把握し、多くの情報の中から（管理者の）上司が求める情報を決定する役割も持つ。

能力の推移（P134のグラフ）

- ・情報判断能力（迅速な判断力）

96年管理者（以下管）80% 一般労働者（以下般）20%→03年管 80% 般 65%

- ・情報分析能力（収集した情報を整理、分析する能力）

96年管 85% 般 45% 03年管 90% 般 85%

- ・情報処理能力（市販のアプリケーションなどを使いこなす能力）

96年管 15% 般約 70% 03年管 75% 般約 80%

- ・情報収集能力（インターネットなどを利用し、必要な情報を検索収集する能力）

96年管 60% 般 85% 03年管 90% 般 90%

私の見解では、このグラフを読み取ると情報技術革新（IT革命）での職場の仕事の変化がわかる。

- ・共に 96年では一般労働者の割合が少なかった判断能力と分析能力。
- ・96年では管理者の割合が少なかった情報処理能力
- ・管理者には控えめだった情報収集能力は一般労働者と同じく高い割合に

以前の一般労働者が主に従事していた情報の収集・処理、主に管理者が従事していた情報の判断・分析、双方を補う形でなっていた仕事の割合が03年度に入ってから、双方で同じ仕事をこなしている。なお上で述べたように管理職はこの仕事に加え+αもあるので、管理職の仕事は非常に厳しくなったといえる。

このような能力が今後必要とされていくわけだが、企業（情報関連企業に対して）の採用状況はどうか。

中途採用

- ・企業は即戦力を必要とし、中途採用の割合が増える傾向にある。
- ・他の会社などからの転職者も多い。

情報関連企業については、規模の小さい会社ほど中途採用の割合が高く、そのぶん新規採用（高

卒、大卒）が減らされている。企業は即戦力がほしいため、情報技術の高い技術者を求めているが、人材が企業の求めるところまで技術をもっていないため採用予定数より少なく採用してしまう企業もある。

情報関連企業の求める人材は職種によって異なるが、システムエンジニアなどの初級の人材から経験を積んで、管理職にするという構造は他の企業と同じで若い頃から経験を積ませるということである。

●今後必要とされる能力は

情報のリテラシー能力もそうだが、それを有効に活かせる経験が必要なのではないかと考える

人材育成はどう変わるか。

12月7日

作成：辻

1. 企業の人材育成

大手コンピュータ会社D社を例としたOff-JTとOJTを組み合わせた育成
入門コース、強化コース、修了コースの3ステップから構成され、コース間にOJT期間設置

(入門コース)

ITエンジニアとしての初歩的な必須知識・スキルを習得

Ex)コンピュータの仕組み、ネットワークの基礎、プログラミングの基礎、企業の業務知識、自社の製品知識、顧客とのコミュニケーション能力

↓

(OJT 期間)

ビジネス環境を知る

↓

(強化コース)

ITエンジニアとしての高度な知識やシステム構築での考慮点、高度なコミュニケーション能力やコンサルタント的な問題解決法を習得

↓

(修了コース)

ITエンジニアとしての知識・技能が一定のレベルに達しているかを判定

↓

個々のスペシャリストとしての能力を磨く

2. 学校の人材育成

a)高等教育機関において

情報関連学科等を設置

b)各大学において

企業と共同して教育プログラムの開発を推進

c)専修学校において

社会人をITスペシャリストを養成するための教育プログラムの開発を推進

d)高等学校において

専門高校では、新教科「情報」を新設

e)一般情報処理教育において

- ・国公立を通じた情報処理教育施設
- ・講習会の開催

3. 国の育成政策

1) 公共職業能力開発施設において、在職者向けの情報通信技術に係る訓練を実施

2) 企業に対し、教育訓練に要した費用を助成

3) 労働者に対し、教育訓練に要した費用の一部を国が支援

4) 地域IT化能力開発支援センターを整備

5) ITインストラクターの計画的な育成

6) ITコーディネーターの育成

7) 多様な職業能力の計画やその習得が可能となるようなシステムを検討

☆私見☆

情報技術の早期習得が可能となる環境を充実させる

中高年層におけるデジタル・ディバイドが拡大するのではないか？

2004年12月7日

作成：奥山

・プロジェクトマネージャーや上級SEはパソコンを部下に任せきりなのではないか？

・ワープロ、電子メール以上の技術が必ずしもすべての従業員に求められているわけではないとあるが、情報リテラシーとはそれ以上の技術ではないのか？

1. デジタル・ディバイドとは

- ・情報化の進展による経済格差（P 73）
- ・情報通信手段に対するアクセス機会及び情報通信技術を習得する機会を持つ者と持たざる者との格差

発生要因として

所得、年齢、教育レベル、地理的要因

2. 企業がほとんどすべての職員に求める情報通信技術活用能力（p 121）

- ・ワープロを使った基本的な業務
- ・電子メールを使った事務連絡 といったかなり基礎的能力

3. 情報化進展度別中高年社員の情報通信技術活用能力の習得状況（P 122の表）

情報化進展度（パソコン配備状況）が上がるにつれ

- ・「簡単な操作以外は人任せの人が多い」の割合は減る
- ・「比較的短時間で、人に聞かなくても、概ね1人で使えるようになる人が多い」の割合が増える
- ・「時間をかければ、マニュアルを見たり人に聞いたりして、概ね使えるようになる人が多い」の割合が増え、およそ一定

時間をかければ必要な技術を身につけることができると考える企業が多く、そうした認識は実際に情報化を進めてきた企業ほど強い

4. 今後すべての労働者に求められる能力（P 133）

情報リテラシー

- ・コンピュータ等を利用して幅広く情報を収集・活用し、それを分析し、判断する基礎的能力

5. 技術者の能力は中高年でも維持（P 143）

- ・プロジェクトマネージャーや上級SEは中高年社員も多い
- 今後は能力向上を念頭に置いたキャリア形成支援の仕組みを構築するべき

6. 論点

働き方がますます多様化するのではないかな？

2004 年 12 月 7 日

作成：内田

1. 情報技術革新に伴う仕事の変化

ホワイトカラーの仕事内容の変化

- ・一般職の仕事のウエイトで特に高まっているのが、創意工夫の余地の大きな仕事、専門性の高い仕事、個人の仕事の裁量性など
- ・定型的な仕事のウエイトは低下

→この定型的な仕事が今後更にテレワークや、外部委託などに移ると考えられる。

情報通信技術革新と雇用調整

- ・情報通信技術革新は、全体の効果としては雇用増が期待されるが、職場単位で見した場合、企業が情報化を進めることで定型的な仕事が効率化・省略化され、間接部門を中心に人員の減少
- ・職員数の減員方法は、退職者不補充が最も多く、続いて配置転換、出向・転籍で解雇は比較的少ない

2. テレワーク

テレワーク雇用

- ・雇用者の 91%が男性で女性は 9%に過ぎず、30~40 歳台に比較的多い
- ・多い職種は事務、ソフト開発、営業・販売、技術、企画・調査など
- ・仕事内容は、資料や情報の収集、報告書・日報・月報等の文章作成など
- ・実施頻度は週に 1， 2 回が 30%で一番多いが頻度はさまざま
- ・雇用人口は合計 246 万人。そのうち在宅勤務 113 万人。→予測では 5 年後に 445 万人
- ・メリット・・・仕事の生産性が高くなる、通勤疲労がなくなる、家族との団らんが増える

問題点

- ・適切な勤務の管理がなされない恐れがあるため、就業規則の整備などの必要がある。

在宅就業の特徴

- ・育児中の 30~40 歳の女性中心
- ・就業スタイルは専業主婦が最も多く、次いで内職アルバイト
- ・職種はワープロ・データベース入力を中心
- ・年収は約 250 万円だが、労働時間との関連が大きい

- ・メリット・・・自分のペースで柔軟・弾力的に働ける。

問題点

- ・在宅ワーカーは請負契約のため、一般的には労働者保護法令の保護を受けることができない。そのため、最低賃金や雇用時間などが守られていない場合がある。
- <参考・労働政策研究報告書>

3. 拡大する非正規雇用

- ・情報通信技術革新は、仕事を標準化すること等により、パートやアルバイトなどの非正規社員の活用が進む。

- ・メリット・・・時間の自由度が高い

問題点・・・短期契約が満了という形で雇い止めされることがある。

4. 拡大する業務の外部委託

情報通信技術革新は、業務の標準化、ネットワーク化等により、外部委託を促進する。

外部委託が進むと予測されている業務

- ・情報処理・情報システムが最も多く、次いで総務・人事や物流・在庫管理、経理・財務

論点

- ・在宅ワーカーの立場が低いのはなぜか？
- ・外部委託は、人件費の安い外国に行ってしまうのではない

雇用をアメリカのように流動化しないと、情報通信技術革新についていけないのではないか？

2004 年 12 月 6 日

作成：富場

1. アメリカの雇用情勢

(1) 高まるホワイトカラーの解雇

- ・ホワイトカラー、管理職とも雇用は大きく増大（p 82 第 2－(3)－1 図）

しかし・・・

- ・雇用量は増大しているが、企業が組織改革を継続的に実施し、ホワイトカラーを対象とした雇用調整を実施する傾向がみられており、個々のホワイトカラーの安定性は低下している
- ・依然としてブルーカラーの方がホワイトカラーより解雇率が高いが、その差は大幅に縮小（p 84 第 2－(3)－2 図）

理由・・・

- ・企業の組織再編が企業のホワイトカラーの解雇につながっている
- ・「リストラ」や「リエンジニアリング」が多く、情報通信技術革新と直接関係する「機械化や新技術の導入」は 1 割未満と低い(p 85 第 2－(3)－3 図)
- ・アメリカの企業が、組織や必要なスキルの変化に対応して必要となった人材を主に外部労働市場から確保するという行動をとっている

(2) 解雇者の再就職の実態

- ・若年者や学歴の高いものに比べ、高年齢者や学歴の低い者で厳しい状況
- ・専門的職業では 7 割の者が同じ職に再就職している
- ・経営・管理職や事務職では 4 割から 5 割にとどまり、特に事務職では、事務職と比べてよりスキルや賃金が低いと考えられる掃除や子守、給仕等の職が含まれるサービス職種への移動が 7.5% と高くなっている(p 87 第 2－(3)－6 表)

(3) 私見

アメリカにおけるホワイトカラーを対象とする雇用の不安定化は企業の組織再編が原因であると筆者は述べているが、その背景には情報通信技術革新があったから企業の組織再編が行なわれたのではないかと考える

2. 日本型雇用システムと情報通信技術革新

(1) 過去の産業構造変化と日本型雇用システム

- ・現在よりも高度成長期のほうが産業構造の変化は大きかった(p 182 第 7－(2)－1 図)
- ・日本は柔軟な内部労働市場と円滑な外部労働市場における労働移動により対応

① 内部労働市場面

企業内部での労働者の職種変更などの移動が容易であり、新技術導入や新規分野への進出には、能力開発や配置転換をもって対応することができた

② 外部労働市場面

- ・豊富な新規採用や農村労働力が産業構造変化への対応に寄与
- ・在職者による労働移動も行なわれ、1960 年代後半の転職入職率は現在よりも高く、失業率も低水準で雇用情勢は需要超過・供給不足の状況(p 183 第 7－(2)－2 図)

(2) 現在の情報通信技術革命と日本型雇用システム

- ・従業員が業務を通じて得た知識やノウハウを職場単位で収集、共有化し経営資源として活用するナレッジマネジメントを、全社レベルアップすることで日本型雇用システムにおける情報の流れは強みとなる

しかし・・・技術革新の内容や経済・社会状況は異なる

例えば・・・

- ・6 節で触れる雇用形態の変化や業務の外部委託
- ・外部労働市場における農村労働力の減少？
- ・過去の産業構造変化は主に製造業への影響だったが、現在では事務職などのホワイトカラーにまで影響が及んでいる？
- ・高度成長期と減速(不況)という社会的経済の違い

3. 私見と論点

アメリカはもともと雇用流動性が高く、雇用保護も高いとは言えないため不安定である。それに比べ日本は長期雇用をモットーとし、安定性もあるので根本的な違いが見られる。そのため情報通信技術革新が起きたからといって、アメリカ流にする必要は全くない。しかし、情報通信技術革新が進むにつれて雇用が不安定化しているのは事実である。その背景には情報通信技術革新による組織再編や産業構造変化が大いに関係しているように思う。

- ・雇用流動化は本当に情報通信技術革新によるものなのか？
- ・また企業組織再編や産業構造の変化が雇用を流動化させたのならその原因は情報通信技術革新によるものなのか？それとも全く違う要因なのか？

資 料
～週間経済報告～

中国への本格参入

4月20日
藤原 信一

1 日清食品：中国の即席めんメーカーに資本参加

日清食品株式会社（以下日清食品）は13日、中国での即席めん事業を強化・拡大する目的で、中国大手即席めん・製粉メーカーの河北華龍麵業集团有限公司（以下華龍）に資本参加すると発表した。

具体的には、香港現地法人の日清食品有限公司を通じて、華龍の増資を引き受ける形で華龍の株式33.4%を取得する予定。提携の完了後、華龍は社名を「華龍日清食品有限公司」に変更する。日清食品の投資額は約200億円となる見込み。

中国は世界最大の即席めん消費国である。IRMA 世界ラーメン協会の推定によれば、年間の総需要が277億食にのぼり、今後も年率20%前後での成長が予測される。

日清食品は、即席めんのマーケットシェアが第二位の華龍と提携することにより、激化する中国即席めん市場における販売体制の早期確立を図る方針。今後、最終合弁契約書の締結に向けて、協議を行っていく。（編集担当：佐藤妙子）
日清食品側のコメント

（サーチナ・中国情報局）

日清食品側のコメント
中国(香港含む)は、年間の総需要が277億食(2003年・IRMA 世界ラーメン協会推定)にのぼる世界最大の即席めん消費国で、今後も年率20%前後での成長が予測されています。現在、中国における即席めんメーカー数は300社前後と推定されていますが、市場経済の導入によって年々競争が激化、統廃合が続いており、結果的に上位数社に集約されていく傾向にあります。こうした状況下で、弊社はこのたび、中国における即席めんのマーケットシェアが第2位の「華龍」と提携することによって、中国全域への販売体制の確立を早期に実現し、拡大する中国市場での地歩を築くこととなりました。（朝日新聞4月14日）

2 北京にセブンーイレブン 外資系コンビニで初

【北京15日共同】セブンーイレブン・ジャパンが中国の国有流通企業などと合弁で経営するコンビニエンスストア「セブンーイレブン」の1号店が15日、北京市東城区内にオープンした。北京では初めての外資系コンビニで、午前7時（日本時間同8時）の開店とともに100人以上の市民が次々と訪れ、入店制限をしながらのスタートとなった。

セブンーイレブンは香港や深センでは現地企業が経営しているが、セブンーイレブン・ジャパンの出資では初の中国進出。

この日は、特価で半額の1個1元（約13円）のおにぎりなどが大好評だった。出勤途中に立

ち寄った男性（42）は「店の規模は小さいが24時間営業なので確かに便利。これからしょっちゅう利用したい」と話した。

中国側との合弁会社「セブンーイレブン（☆一拾壹）北京」は1月に設立。1号店は店舗面積187平方メートルで、商品数は食品を中心に約2000種。北京市内で5月末までに計5店舗とし、1年間で50店舗に拡大、5年以内に500店舗とする予定。
（注）☆は染の九が七（共同通信）

この二つのニュースは、どちらも中国参入が掲げられている。そして、どちらも知らない人はいない、有名な企業である。ここで一つ、なぜいま中国なのか？？そして、今後どうなるのかを少し探ろう！！

私の意見ではあるが、中国への参入は、まず人件費の問題だろう。中国の人件費は、日本円に直すと、約3分の1程度におさえられる。ということは、その分人件費がうく。そして、もうひとつ忘れてはならないのが、今中国の経済力がものすごく注目されているからだ。今の中国は、日本の高度経済成長を思わせるような勢いがある。NIESをはじめ、中国の都市では、多くの電化製品が輸出され、そして、中国は日本より先に、有人宇宙飛行を今年成功させてもいる。日本を抜く勢いがある中国は、今後もこの勢いが落ちないまま、世界に名をとどろかすのではないかと考える。
皆さんはどう考えますか？？

大卒採用 20%増

2004年4月27日
岩上 剛

1：本文

日本経済新聞社が二十日まとめた二〇〇五年度の採用計画調査の最終集計によると、主要企業の大卒採用は二〇〇四年度に比べ二十・一％増える。二年連続の増加で、伸び率は二〇〇四年度の五・六％増から大幅に上昇する。高卒などを含む二〇〇五年度の全体でも一七・四％増と一九八八年調査（二一・一％増）以来の高水準となる。

短大・専門学校・高専卒は一七・五％増で二年連続のプラス。高卒も七・一％増と四年ぶりに増加に転じる。技術開発の強化やサービス網の拡充などを目的に業種、学歴を問わず採用意欲が高まっている。

業種別にみると、全四十三業種のうち医薬品や電力など五つを除き九割近い業種で前年比を上回る。特にサービス、営業体制の強化を急ぐ非製造業が二〇・八％増と、製造業の一・六％増を超える伸びを示し、水準を押し上げる。

2：二〇〇五年度の新卒採用数の上位企業

順位	社名	総合計	大卒合計
1	グッドウィルグループ	約2050（1246）	約350（137）
2	トヨタ自動車	2030（1900）	780（774）
3	東日本旅客鉄道	約1170（1130）	約200（187）
4	三井住友銀行	約1100（900）	－（600）
5	東京三菱銀行	1050（360）	－（－）
6	NOVA	約1000（1040）	約1000（1010）
7	UFJ銀行	900（540）	未（－）
8	みずほフィナンシャルグループ	約895（385）	約895（385）
9	三菱重工業	865（731）	450（400）
10	ホンダ	850（829）	549（544）
11	松下電器産業	800（600）	780（600）
12	日立製作所	780（730）	700（650）
13	日産自動車	約770（770）	約500（500）
14	西日本旅客鉄道	約710（774）	約70（73）
15	東海旅客鉄道	約680（574）	約190（116）
16	日清医療薬品	645（675）	160（163）
17	ヤマダ電機	約640（716）	約110（212）
18	シャープ	620（524）	430（381）
18	積水ハウス	620（600）	620（600）
20	キャノン	600（633）	550（613）
20	総合警備保障	約600（607）	約450（458）
20	大和ハウス企業	600（300）	550（282）

（注）一部企業の大卒は大学院終了、短大・専門・高専卒、高卒、通年・中途採用を含む

（単位：人、カッコ内は今年度実績）

3：論点

僕はこの記事を見て、いくつかのことを思いました、一つ目は自分自身の就職のこと。近いうちに就職活動があるわけだし、身近な経済テーマと言えます。二つ目はこれから景気がよくなるのではと、なぜならば企業が人材を必要とするということは、仕事をたくさんこなすという意味表示であり、必然的に日本全体に浸透すると思います。

原油高について

2004 年 5 月 11 日

作成：松井慶太

1. 原油が値上げ

原油が国内外で 13 年ぶりの高値となりました。最近のイラクなどの中東情勢などで供給不足が高まったためです。当面下落の可能性は少ないとみられています

2. 東京の市場では

湾岸危機時 35,15 ドル (1990 年)

前の週 32,70 ドル今週 34,10

最近話題のイラク情勢が世界の市場にさえも、影響を及ぼす

92 年 20 ドル (前後) 98 年 10 ドル 00 年 30 ドル 01 年 15 ドル (単位 1 バレル)

3. 東京の製品にも

この値上がりによって、日本の原油を原料とする製品もその影響を受けた。値上がりした商品の例は

石油 (四月以降) 2 円アップ

↑例年はゴールデンウィークなどでは安売りするが、値上がりしている。

また原油から作られる

ポリプロピレン 6,4%アップ 塩ビ樹脂 15%アップ

↑から作られるフィルム、フィルムメーカーは 10%アップ、そこから作られる菓子袋のメーカーも 10%アップですが、菓子商品の会社は消費者に対する懸念により、菓子食品の値上げは、今のところしないようです。

4 アメリカでは

今アメリカの景気は上り調子で、インフレなども、懸念されている好景気です。

しかし、アメリカもこの世界的な原油高で、3 日発表されたことによると、米ガソリン小売価格が過去最高額になりました。

最近話題のイラク情勢が世界の市場にさえも、影響を及ぼすのかと思うと、驚きと、またイラク情勢のことをもっと知らなくてはならないと考えました。

トヨタ純益 1 兆 1620 億円

2004年5月18日
報告：内田

1. 製造業で実質世界一の純利益

11 日、トヨタ自動車は 04 年 3 月期連結決算を発表した。税金などを差し引いた最終的な儲けを示す当期利益(純利益)は、前年同期比 55%増の 1 兆 1620 億円となり、日本企業で初めて 1 兆円を突破した。当期利益額は、米ゼネラル・モーターズなどを引き離して世界の自動車メーカーでトップ、製造業でも実質世界一の水準に達した。

2. 利益増加の要因

トヨタは、昨秋以来の円高ドル安により 1400 億円の為替差損が発生し、これが大きな減益要因となった。しかし、巨大な米国市場と成長する中国市場での販売拡大、生産合理化の追求によるコスト低減の効果がそれを大きく上回って大幅増益を実現した。地域別の販売台数は、北米ではカローラや高級車レクサスが好調で、前年比 6%増の 210 万台と初めて 200 万台を突破。欧州も「ヴィッツ」の投入で、過去最高を達成した。好調な販売を受け工場では増産が続いているが、賃金の安い期間従業員を増やし、トヨタ単独の社員数を 6 万 5 千人台の現状維持にとどめ、人件費抑制につながった。

(「朝日新聞」5 月 12 日朝刊 より)

3. 巨額の利益の使い道

トヨタは、05 年 3 月期の設備投資計画を 9900 億円、前期比 3%増とした。欧米や中国で新工場を建設するなど積極的な投資をして、さらなる販売攻勢をかける。また、研究開発費を 6800 億円と見込み、トヨタが重視している環境関連分(ハイブリッド車の開発など)に手厚い配分が予想される。稼ぎの大半は、次の一手に振り向けられる。

4. 論点

(1)現地に工場を作る理由

昨秋からの急速な円高に対し、北米での現地生産を拡大することで円高抵抗力を強めていることが考えられる。

◆欧米や中国での工場建設の理由は、円高抵抗力を強めるためだけ？

(2)収益比較のグラフからわかること

販売台数を見ると、米 GM が 800 万台を超えて 1 位、米フォードがトヨタと並ぶ。当期利益を見ると首位のトヨタに日産、ホンダが続き GM が 4 位である。近い将来トヨタが販売台数でも GM を抜くだろう。

販売台数、売上高ともに GM を下回っているが、1 台あたりの純利益を見るとトヨタに限らず日本車メーカーが、アメリカ車に比べて高い利益を上げている。これは、生産コストに差があるということを示している。

自動車の日米ビッグスリーの収益比較

	世界販売台数	売上高	当期利益	一台当り純利益
トヨタ	671 万台	17 兆 2947 億円	1 兆 1620 億円	173,174 円
ホンダ	298 万	8 兆 1626 億円	4643 億円	155,805 円
日産	294 万	7 兆 4292 億円	5037 億円	171,327 円
GM	809 万	19 兆 8325 億円	4085 億円	50,494 円
D/C	435 万	18 兆 3729 億円	602 億円	13,839 円
フォード	672 万	17 兆 5525 億円	529 億円	7,872 円

(「朝日新聞」5 月 12 日朝刊より作成)

◆さらに、1 台当りの売上、コストを計算すると、企業ごとの戦略の違いなどが見えてくるゾ。

(3)北米で日本車が好調な理由

北米は米ビッグスリーのおひざ元でありながら、なぜ今北米で日本車が好調なのか？

(4)トヨタの人材活用戦略

これだけの利益がありながら社員数を現状維持にとどめ、なぜ期間従業員に頼っているのか？

◆正社員と期間従業員の労働コストの違いについて調べてみよう。

北朝鮮に実利多く～日長首脳会談～

2004/05/25

作成：辻

1. 北朝鮮の得た点と譲った点

北朝鮮はこの会談で、日本から、食糧 25 万トンと 1 千万ドル相当の衣料品支援を得た。その代償として、拉致被害者家族 5 人の日本帰国を容認した。この点は、前回の会談で拉致問題で金総書記が謝罪したことを受け、いずれは日本に返すことを想定していた可能性も強く、北朝鮮の譲歩の度合いは低いとみられる。

2. 北朝鮮の対米との核問題

核問題においても北朝鮮が得たものは大きい。米国は北朝鮮に対して「完全で検証可能かつ後戻りできない核放棄」を主張し、これに対し北朝鮮は核凍結の見返りにエネルギー支援などを求める「凍結対補償案」を主張している。ただ、米国は北朝鮮と「対話はあるが交渉はしない」との立場をとっているため、北朝鮮は小泉首相を通じて米国にメッセージを送った形になる。北朝鮮は核問題についてはあくまで米朝間の問題ととらえており、交渉相手の本丸は米国であり、金総書記はこの会談で築いた小泉首相との「きずな」を対米交渉のテコとして利用できる。

3. 体制強化の宣伝に利用

北朝鮮のメディアは 22 日の首脳会談について、「偉大な指導者金正日同士と小泉純一郎総理の間で行なわれた対面と会談」と題して報じ、金正日総書記の成果を強く印象付ける内容であった。北朝鮮の報道は、小泉首相が過去の「好ましくないこと」に遺憾の意を表明したと強調した。植民地支配についてか、前回会談からの拉致問題をめぐる対応を指すのははっきりしないが金総書記が日朝国交正常化に強い意思を見せたことも繰り返し報じて、小泉首相の訪朝が国内向けに金総書記の体制強化の宣伝に利用された側面も強い。
(朝日新聞 5 月 23 日)

論点

- ・今回の会談でなぜ北朝鮮側に利益が偏ったかたちになったのか。
- ・過去の日本による植民地支配などが影響しているのか。

ソフトバンク、日本テレコム買収

2004年6月1日

作成：奥山

1. 内容

ソフトバンクは 27 日、米投資会社リップルウッド・ホールディングス傘下で国内固定通信 3 位の日本テレコムを買収すると正式発表した。買収価格は約 3400 億円。11 月 16 日付でリップルや他の海外投資会社など 6 社から全発行済み株式を取得する。これによりソフトバンクグループは連結売上高 1 兆円規模の総合通信会社となる。

日本テレコムはグループ持ち株会社であるソフトバンクの全額出資子会社となる。買収額のうち 1640 億円は日本テレコムの純有利子負債の負担分で、ソフトバンクが支払う現金は 1433 億円。三月末でのソフトバンクの連結ベースの現預金は 3270 億円あり、財務上の余裕があると説明している。これとは別にリップルは投資として 376 億円相当のソフトバンクの新株予約権（約 2% の出資に相当）を引き受ける。

(日本経済新聞 5 月 28 日)

2. 目的

ソフトバンクの孫正義社長は「個人と企業の両方に、音声やデータ、ネット関連など総合的な通信サービスを提供する」と説明する。具体的にいうと、伸び悩みも予想される同社の主力事業 ADSL の加入件数が日本テレコムのネット接続サービスが加わることによって増え、手薄だった企業向け分野でも、日本テレコムの企業顧客を獲得できる、また日本テレコムの持つ 12000*の光ファイバー網という設備を保有し、個人向け光ファイバー通信の全面展開とそれを利用した映像配信事業、それと TDM A と呼ばれる第 3 世代携帯電話事業への参入という新たなブロードバンド通信サービス事業の布石が目的として挙げることができる

3. 他社の反応と問題点

「ヤフー BB」で通信事業に参入したソフトバンクの営業手法は「常識を超えた拡張策」であり、その再現を他社は恐れ「戦略が読めない。今後の動きを注視するしかない」という声もあるが、2 月に発覚した「ヤフー BB」の 451 万人に及ぶ個人情報流出事件から「日本テレコムの優良顧客の中には、ソフトバンクへの信用不安から、日本テレコムとの契約を打ち切る動きも出るだろう」との業界筋の声も聞こえる。また、ソフトバンクの 04 年三月決算での過去最大の 1070 億円の赤字から不採算部も抱える日本テレコムの事業との相乗効果が見込みどおり表れ、今後の収益力強化が果たすことができるか疑問視する声もある。

(朝日新聞 5 月 28 日) (毎日新聞 5 月 28 日)

4. 論点

皆さんはこの買収がどのような結果になると思いますか？
私は今日ヤフー BB にノリで加入しましたがヤフー BB は他のプロバイダーと比べてサービスなどはどう思いますか？

デジカメ採算に陰り 2004 年 6 月 8 日 作成：内田	一台売れても 1 0 万円「損」 2004 年 6 月 15 日 岩上剛
1. デジタル 3 種の神器市場 デジタル家電「三種の神器」の一つ、デジカメ。市場が急成長を続ける中、採算悪化に悩むメーカーが現れ始めた。業界各社は今年度も需要拡大を見込んで大幅に増産する計画で、一層の価格下落は必須。各社は利益確保のため製品の絞込みや、内製化率アップを急いでいる。 2. 内容 デジカメのメーカーは世界で 40 社前後。日本の家電やフィルムカメラの大手が強く、世界市場の 8~9 割を占めると見られる。日本勢の出荷台数は毎年急増しており、03 年には 4341 万台と前年比 77%伸びた。高画質・小型化に開発費がかかる一方、販売競争のあおりで平均単価は下がり続けている。99 年の平均単価が約 4 万 2000 円なのに対して 03 年には、約 2 万 5 千円に低下、03 年の下落率は前年比 14%に達した。 3. 価格下落の影響 オリンパスの 03 年度出荷台数は前年度の 1.7 倍に増えたが、平均単価が 15%下がったため、デジカメ事業の営業利益は逆に 23%減ってしまった。富士写真フィルムも同様だ。コニカミノルタは販売台数は倍増したが、平均単価が約 4 割も下落したことが響いて営業赤字に陥った。他方、ヒット商品を送り出したカシオ計算機は価格競争にそれほど巻き込まれず、利益を伸ばしている。	1：想定越す落ち込み 三菱自動車の川添克彦・元社長が業務上過失致死容疑で逮捕されたが、一連の欠陥問題で、最も大きな打撃を受けているのは販売現場だ。大幅値引きや赤字覚悟の無料点検キャンペーンで顧客離れをくい止めようとしているが、長引けば販売会社の体力はすり減る。厳しい状況下、岡崎洋一郎会長は 1 0 日、元社長逮捕などが、再建計画に悪影響を与える可能性を認めた。 2：店舗競らす 三菱ふそうトラックのリコール隠し問題から広がった三菱自の国内販売は不振が続く。全国 1 7 3 社、9 1 0 店舗ある三菱自の販売店を束ねる三菱自動車販売協会の西原興一郎会長は自らの地盤である兵庫県内 3 2 店舗のうち、2 店舗の閉鎖を決めた。0 0 年の乗用車リコール隠し事件後の販売落ち込みは従業員削減で乗り切ったが、「(このままでは) 現在の販売網を維持できない。今回は店舗を減らす」と話す。 三菱自は今月から、新車を購入した場合、定期点検を最大 3 0 ヶ月まで無料にするキャンペーンを始めた。「安全への不安が払拭されない限り、反転攻勢はない」（三菱自幹部）からだが、「購入者 1 人当たり 1 0 万円の『持ち出し』になる」（販売関係者）のが実態だ。 3：会長も懸念 三菱自は再建計画で、販売台数が減っても合理化によって黒字が確保できる構造転換を図る。0 4 年度の国内販売目標は 0 3 年度実績の 3 5 万 9 千台（軽自動車も含む）から 3 0 万台に約 1 6 %減ると想定している。だが、現在の販売落ち込みは想定を上回る大きさだ。 1 0 日、水島工場視察で岡山市の立ち寄った岡崎会長は、記者団に対し、元社長逮捕などが販売計画に影響を与えることを懸念した。日米での販売落ち込みに備え 2 0 0 億円の引き当てを準備しているが、大きく予想が狂い、販売会社が経営破綻するような事態になれば、販売会社向けの保証債務が表面化する自体の予想される。
4. 日本の大手メーカーの 04 年度生産・出荷計画 コニカミノルタ以外のメーカーは大幅増である。三洋電機を除いた上位各社で 6400 万台となり、業界予測の市場規模 6 千万~6500 万台に達する。供給過剰で価格下落に拍車がかかる可能性がある。コニカミノルタは、横ばい計画を打ち出し、高画質・高付加値分野に商品を絞り込み、利益を優先するとしている。	
(朝日新聞 6 月 2 日朝刊)	
論点 (1)内製部品を増やすとなぜ、外部調達よりも部品コストが安くなるのかという点。 (2)これからも価格下落は続くかという点。 (3)なぜコニカミノルタのような横ばい計画を、他の企業も取らないのかという点。	
	5：論点 僕はこの記事を読んでおどろいた。なぜならば経営をいうのは常に利益を求めるものなのにいくら失敗」したからといって 1 0 万円の損をするなんて。そこで二つの論点を提示したい。 ①このまま三菱自動車は自動車売っていくのだろうか？ ②もしも売っていくのならばどのような巻き返し出来るだろうか？またはそれが可能であろうか？

派遣社員活用、工場でも拡大

2004 年 6 月 21 日

作成：辻

1. 「導入」「検討」7 割～製造業 50 社アンケート～

労働者派遣法が改正され、派遣労働者の活用が工場でも 3 月から可能となったのを受け、大手メーカーの導入が広がっている。朝日新聞が主要製造業 50 社を対象にしたアンケートで、「すでに派遣を活用している」と答えた企業は 7 社 (14%)、「導入を検討する」とした企業 27 社 (54%) と合わせると 7 割近くになって、工場雇用の一形態として定着しそうな勢いだ。ただ、雇用全体の受け皿が強い一方で、正社員の減少に拍車がかかる懸念もある。

・ トヨタの例

新車販売が好調なトヨタ自動車は現在、過去最高の約 8400 人の機関銃牛淫を採用。それでも人手が足りず、1200 人の派遣労働者を全工場に配置する。「生産が増えても正社員は増やせない。派遣を利用すれば、生産規模に応じて短期間に人材が配置できる」という。

・ ブリジストンの例

「工場に投下される派遣労働者の技術の習熟度が課題」という。熟練工に比べて作業効率が落ちるため、製造工程の見直しが生じたり、正社員の負担がかえって重くなったりする可能性がある。

2. 正社員削減に拍車も

これまで工場で派遣が認められなかった理由は、危険を伴う職場で派遣の安全確保が万全でないことや、人件費の安い派遣が活用されると正社員の雇用が損なわれるためだった。ところが、製品寿命が短くなり、メーカーも生産規模に応じて労働力を柔軟に増減させる必要に迫られた。現在、派遣会社の 680 事業所が厚生労働省に製造業への参入を届け出ており、今後かなりの規模の活用が見込まれる。このことに対し、労働問題に詳しい中野麻美弁護士は「派遣労働者に比べて相対的に人件費が高い正社員の雇用が削られる恐れがある」、と心配する。同様に、「本来は正社員で働きたいのに派遣でしか雇われない人が増える。人件費の安い派遣中心の就労構造ができてしまう」という意見もある。反対に、「企業が増産などの際に雇用機会を増やせるよう、こうした制度も必要」との意見もある。

★論点

皆さんはこの派遣社員拡大についてはどのように思いますか？

米経済の好景気

6 月 29 日

作成：松井

●米好調

米国は今好景気である。一月から三月の実質経済成長率は 4.4%となっている。というのは、米は今デフレの状態とはいえないのである。

●値上がる商品

米の BSE 問題で、牛乳の値段が上がり、その影響で、バニラなどの乳製品が値上がりしたことにある。例えば、ニューヨーク、ウオール街のブルックリンアイスファクトリーは、アイスの 2 割の値上げをした。

●値上がる原因

①一つ目の原因は、原油高である。原油の値段が高騰し、トラック輸送大手の、イエローロードウェーは輸送代金を 7%あげるなどしている。
②二つ目は、ドル安による輸入品の値上がりである。ニューヨーク郊外のスーパーなどでは、ワインや、チーズそれに、ブランド品などの値段がある。二月から四月期に最高の純利益を計上したシスコシステムは年内に雇用を千人増やす予定だ。
③三つ目は、供給が需要を上回るデフレギャップの縮小である。非農業部分の雇用者数は雇用回復の目安とされる十五万から二十万人を五月まで三ヶ月連続で上まった。

●しかし・・・

変動の大きいエネルギーと、食料品を除いた消費者物価指数の上昇率は歴史的低水準で企業のリストラも進んでいる。しかし、超低金利政策や減税など、需要刺激で GDP は上昇気味である。デフレから緩やかなインフレに移ったことはたしかである。

●日本の経済は・・・

○日本を取り巻く環境が変化しつつある。

・原油高、金属価格の上昇

・企業収益能力の復活→日本経済がデフレでも利益が上がる体質になった。

・金融システム不安の除去→かつての金融破たんのような突如として、大ショックが走る可能性は少なくなっている

・中国の影響大→中国もインフレに向かいつつある。

●論点

この海外からの好景気を受けて日本の景気は回復して、雇用状態はよくなるのか

景況感 バブル後最高～日銀短観～

2004年7月6日

作成：富場

短観・・・企業短期経済観測調査の略で四半期ごとに実施。業況判断指数は景況感が「良い」と答えた企業割合から「悪い」と答えた割合を差し引いた値。

企業の景況感を表す業況判断指数（DI）は大企業製造業でプラス22と1991年8月以来、約13年ぶりの高水準となった。改善は5期連続。中小企業製造業もプラス2となり、約13年ぶりに水面上に浮上した。景気は輸出や生産が増勢を保ち、消費など内需にも明るさが見え始めた。雇用を含めた本格回復につながるかが今後の課題になる。

要因

1、アテネ五輪の前にデジタル家電などの製造が好調
2、アジア向けの輸出や生産が底堅い鉄鋼と一般機械が好調
3、飲食店・宿泊・運輸の景況の改善
一方で・・・自動車や百貨店などを含む小売は悪化した
内需への景気回復の広がり業種によってばらつきが残る

企業側では・・・

大企業による向こう3ヶ月までの「先行き」判断は、製造業が1ポイントの悪化、非製造業では2ポイントの改善。製造業は原油など原材料価格上昇を製品価格に転嫁する動きが遅れていることもあって先行きを慎重にみている。

2004年度の経常利益は増加基調が続く。大企業では製造業が前年度比10.6%、非製造業も7.0%の増益の見通し。今年度の設備投資計画（土地を含む）も大企業製造業で前年度実績比20.4%増を計画している。1989年度以来の伸び。現時点ではマイナス計画の非製造業も来年度にかけ上積みされる公算が大きい。

7月1日日本経済新聞

日銀短観は怪しいゾ

「いよいよ景気は好況局面」（細田博之官房長官）「この明るい兆しをもっと拡大するのがわれわれの仕事だ」（安倍晋三自民党幹事長）と威勢がいいが果たして本当にそうなのだろうか？

実際、業況判断指数が前回よりも大幅にプラスになったのは、中国特需の恩恵組みとデジタル関連ばかり。大企業製造業の中で46ポイントも上昇した鉄鋼は、中国での素材需要の拡大という恩恵をまろに受けた。非鉄金属の大幅改善も同じ理由。19ポイント増の電気機械は薄型テレビやDVDレコーダーの五輪効果が主因。こうした“中国神風”と“デジタル神風”と無縁の業種では景況感はあまり改善していない。(1ページで述べたように)自動車や大企業非製造業の不動産、小売などは、むしろ悪化している。

中小企業では・・・

依然として厳しく、大企業との格差も広がるばかりである。雇用人員判断でも4期ぶりに過剰感が増加している。

結論

景気の足腰はそれほど強くはなく、短観改善は今がピークの可能性があり、“ミニミニバブル”は終息に向かっている。

また今回の短観は、選挙前だから大幅プラスだろうと予想されていた。参院選が終わったらガクッと数字が落ちるかもしれない

7月3日日刊ゲンダイ

私見と論点

私は多少の景気回復はあるような気がする。しかし、国民全員が景気回復を感じているとは到底思えない。やはりマスコミや政府に踊らされているだけだろう。

皆さんは本当に景気が上向いていると思いますか？やはり、選挙前の策略でしょうか？また、日経派ですか？ゲンダイ派ですか？

カラオケ店でCD販売

9月21日
岩上 剛

1、戦略

カラオケボックス運営大手の第一興商は十月から、直営の「ビックエコー」で音楽CDの販売に乗り出す。歌好きが集まるカラオケボックスなら、ヒット中の人気曲を中心に売れると判断した。CDを聴いた人がその曲をカラオケで歌うために再び来店する効果も期待している。大手レコード会社の作品を含む音楽CDをカラオケボックスで本格的に販売するのは珍しい。

十月からビックエコーの都心などの一部店舗で販売を開始。年内にも全二百七店に広げる見通し。入り口の受付周辺にCD販売用の専門棚を設置。「今月のカラオケ人気ベストテン」「ポップス人気ベストテン」「演歌ベストテン」など、カラオケでも歌われる回数が多い曲を中心に常時百作品以上を扱う。

カラオケを歌うために流行の曲を覚えたい顧客の需要を掘り起こす。売れ行きを見ながら、扱うCDをこまめに入れ替え、扱い点数を増やすことも検討する。

2、CD販売の現状

大手レコード会社のCDの販売は従来はレコード店や一部レンタルビデオ店などが中心だった。CD販売の不振が続くなか、大手レコード会社にとっても、新たな販路確保で売り上げ増につながる狙いもあると見られる。

以上 引用“日本経済新聞 2004年9月20日 朝刊 11面”

3、論点

最初にこの記事を見たときに、僕にとって、みんなにとっても興味がある音楽関係の記事ならば身近な問題でわかりやすく、考えやすく論点がいろいろではと思いこのテーマを決めました。

この戦略はすごくユニークであり、面白いと思うし、カラオケに来る人は音楽が好きだと思えます。しかし、ほんとにそれだけでCDの売り上げがあがるでしょうか？僕のなかではあがらないと思います。なぜならば、本当に欲しいならレコード店で買うからです。現在では国内のあらゆる場所でレコード店が営業しており、カラオケが終わったあとでも買いに行くのは容易ですし、人気の曲はコンビニでも買えます。現状よりは少しは売り上げが上がるとは思いますが、CD販売の不振を脱出するには至らないと思います。そこで本日の論点は“この戦略がCD販売の促進につながるかどうか？”にしたいと思います。みなさんの考えをどんどん出してください。

IT 野球「商機アリ」

2004年9月28日
作成：辻

プロ野球への新規参入を申請したライブドアと楽天、いずれも本業のインターネットを球団経営に役立てる考えである。新球団経営にネットビジネスがどう活用されるかに注目が集まる。

1. ライブドア・楽天が目指すプロ野球関連のネット事業

- ・入場券をオンラインで販売
- ・携帯電話に選手情報を配信
- ・親会社のストックオプション導入による選手への報酬
- ・全試合をネットで放映
- ・電子商店街のオフィシャルショップによるグッズ販売

2. 本業活用

ライブドア・楽天共にネット商店街を経営している。楽天がスポンサーとなっているサッカーJ1のヴィッセル神戸は、今年3月に「楽天市場」に出店。日本最大の電子商店街のトップページで宣伝した効果もあって、ヴィッセルのグッズ販売量は昨年の5～6倍に急増した。楽天の担当幹部は「野球についてもネット限定グッズを扱うほか、もし優勝すれば記念セールができる」ともくろむ。

一方、ライブドアの堀江貴文社長は「携帯電話を通じてファンの足を球場へ向けさせたい」と言う。一度球場を訪れたファンに、携帯電話のメールアドレスを登録してもらおう。その後、継続的に球団情報を送信して、興味を持ち続けてもらおう、という狙いだ。三木社長も「月300円でも5万人が携帯会員になれば大きな収入になる」と期待する。

3. 相乗効果

阪神タイガースも4年前から携帯電話向けの公式サイトを運営。03年のリーグ優勝の勢いで、会員数は20万人に達した。収入は5億円以上とみられるが、運営自体は外注で、球団には15%程度しか入らない。ネットに強いライブドア・楽天であれば、自らサイトを作れるので、それなりの利益も見込める。ただ、「野球の熱心なファン層とネットをよく使う層はあまり重ならない」との見方もあり、ネットと野球の相乗効果は未知数だ。ネット企業の新規参入で新たなアイデアが登場することには、概存球団からも、「いいものはまねさせてもらおう」との声が出ている。

○論点

- ・このITを使った手法は若者からはある程度得られると思うが、中高年層からはあまり利益を見込めないのではないだろうか。
- ・プロ野球球団運営というのはITだけでは利益を勝ち取るのは無理であろう。

新ゆうパック、宅配便追随

2004年10月5日

作成：奥山

1. 概略

日本郵政公社が10月1日に全面改定する郵便小包「ゆうパック」は、民間宅配便を追随する内容で、「官業は民業の補完だ」という小泉首相の改革方針に逆行する。ヤマト運輸が宅急便の創設時(76年)から売り物にしてきたサイズによる料金制や、荷物持込の割引制がそっくり導入される。ヤマトは公社の民業圧迫防止を求めて提訴しており、民営化の準備期間に拡大路線を歩む公社のあり方が問われる。

2. ゆうパックはこう変わる

主な変更点

- ・基本料金は重量制→サイズ制に変更
- ・損害賠償限度額は5万円→30万円に増額
- ・受取人不在の場合の当日再配達受付は午後7時まで→午後8時までに拡大

主な新サービス

- ・郵便局などに荷物を持ち込むと100円引き
 - ・スキー・ゴルフ用具の配送
 - ・同用具やスーツケースを往復で配送すると100円引き
 - ・過去1年以内の同じあて先への差し出しは50引き
 - ・同じあて先に複数個の差し出しは1個につき50円引き
- (9月30日 朝日新聞)

3. 新ゆうパックの目的

- ・宅配便市場で生き残るため
- ・郵政民営化に向けての収益基盤の強化

4. どこが追随なのか

- ・荷物の縦、横、高さの合計の長さで決める「サイズ制」
- ・持ち込みによる割引制
- ・スキー・ゴルフの配送

5. ヤマトの怒り

- ・同サイズの料金に関して郵政公社が安く設定できるのは法人税免除のため、と競争条件の不平等さに強い不満
- ・どうして民間がすでに提供しているサービスを公社がまねするのか

6. 他社の反応

日本通運

「公社と競合していくうえで税金面などは同じ条件にしてほしいが、郵政公社と協力できることは協力する」

佐川急便

「官であれ民であれ、競争社会である以上、サービスの総合的な満足度で利用者が選択する」
(9月30日 読売新聞)

7. 論点

- ・郵政民営化が実現しても価格が維持できるのか?
- ・ヤマトはかなり焦っているようだが、シェアはそんなには変わらないのではないか?

各地で被害が相次ぐ台風の被害

2004 年 10 月 26 日

作成者 藤原信一

今年は台風の当たり年といわれている。各地での被害現状が今どういう風な状態で、私たちにはどのような被害が生じていくのかを読み取る。

(1) 消費者への影響

私たちがスーパーなどで買っている野菜が高騰している。
レタスやキャベツ、白菜などの値段が倍近くになっている。

↓

上記のことに野菜を買わない傾向になる。つまり野菜を少なくして肉や魚（魚も高騰しているが・・・）でまかなおうとしている。

(2) 生産者の苦悩

レタスやキャベツ、白菜の高騰に頭を悩ましている。
それだけが問題ではなく、これから旬を迎える、大根にも影響が生じている。
台風続きで日照りが続かないからである。ほうれん草にいたっては、種すらまけていない。

↓

これから半年間は収入があまりみこめていない！！

(3) 野菜を扱う経営者の苦悩

野菜を扱う料理店などでは、大型なチェーン店では今のところ大きな影響はなさそうだが、個人経営で営業しているところではすでに影響が出始めている。アメリカ産牛肉が輸入禁止になったときより、野菜を扱ったメニューが消えることは、なさそうではあるが、今後は新鮮な国内産のものは食べられそうにない。

食品を扱うイトーヨーカドーでは、早くもレタスの緊急輸入をするなどの対応が見られている。

↓

輸入物の野菜を食卓で味わうことになりそう。
おせち料理もそうする国内の野菜を使うことはないのだろうか・・・
最悪の場合、サラダバーが消える日がやってくるのかも・・・

論点

(1) これから先、さらに野菜が高騰はしていくことが予想されているのだが、労働市場という観点からはどのようなことが予想されているだろうか？

(2) 今後の対策は？

私たちが扱っているゼミの内容とは少しかけ離れているかもしれないが、日本の経済市場で今一番身近で深刻な話題として今回取り上げました。このことについて簡単に話し合いませんか？

デジタル・五輪で明暗

2004 年 11 月 2 日

作成：内田

(朝日新聞 10 月 29 日朝刊)

論点

- ・ソニーは五輪商戦よりも年末商戦に力を入れているが、松下に追いつけるのかという点。
- ・松下はこのまま好調を維持できるのかという点。
- ・ソニーは内製化率を上げるにより、独自性の高い商品が出来るのかという点。

1. 概要

28 日に発表された電機大手、松下電器産業とソニーの 04 年 9 月中間決算は松下の「優勢勝ち」といえる内容だった。猛暑、デジタル景気、オリンピック開催という家電にとって追い風が吹いた今年度上半期。それを生かして前年の 2 倍近い営業利益を稼いだ松下。これに対してソニーは「スパイダーマン 2」という救世主が現れなければ、とても本業のエレクトロニクス部門の不振をカバーできなかった。

2. 部門別決算

松下は赤字決算になった日本ビクターを除くすべての部門で営業利益が前年同期を上回った。増益が映画部門だけだったソニーとは対照的だ。

3. オリンピック商戦

松下は新・薄型テレビ 13 機種を、五輪を控えた 6 月に一挙に投入した。しかしソニーは強力な商品を出せなかった。このことは、市場の要求に沿った製品開発で遅れをとっていることを示している。

4. 松下の商品力の強化

収益を生み出す柱となる戦略商品群「V 商品」。中間期では 61 商品で 6060 億円を売り上げた。特に薄型テレビの販売額は前年同期比 112%増、DVD プレーヤー・販売台数を 1. 3 倍にした。白物家電もななめドラム洗濯機など特徴ある商品をそろえ、白物家電では 1 人勝ち状態だ。

5. ソニー神話崩壊

ソニーは独自性を前面に打ち出し、他社との激しい価格競争に巻き込まれずに高成長してきた。しかし、主力のエレクトロニクス部門の利益率の低迷は、低価格化競争に埋没するソニーの現状を如実に表している。特に利益の落ち込みが激しかったオーディオ部門では、人気のハードディスク内蔵型の携帯プレーヤーを今年 7 月に出したが、すでに米アップルコンピュータ製の「i POD」が市場を席卷していた。

6. ソニーの対策

最先端技術を取り入れた独自色の強い商品には、心臓となる高性能半導体が不可欠である。松下の内製率は約 50%といわれているのに対し、ソニーの内製化率はわずか 20%。製品と部品を戦略的に開発する考えが薄れていた結果だ。これを数年後には、40%まで引き上げる方針で設備投資や人員配置の見直しを急いでいる。

7. 年末商戦

年末商戦に向けソニーは薄型テレビや DVD レコーダーの新製品を発表。12 月には携帯型ゲーム機を投入し巻き返しを図る。

上場企業 経常益 32%増

2004 年 11 月 9 日

作成：富場

7. 私見と論点

日本は着実に景気が回復しているが、一部の大企業だけでありまだまだ日本全体には浸透していないような気がする。ともあれ明るい兆しが見え始めた今、国際的な販売・経営戦略が必要である。そこで・・・

・みなさんは日本経済が回復傾向にあると思いますか？

・日本企業が世界で勝ち残っていくためにどんな戦略が必要だと思いますか？

1. 上向く景気

- ・上場企業の 2004 年 9 月中間決算は、連結経常利益が前年同期比 32%増えた
- ・これまでの収益回復がリストラによるコスト削減型→増収型になっているのが特徴

2. 要因

- ・デジタル機器が伸びた電機などがけん引役となり、売上高が 7.6%伸びた
- ・製品メーカーだけでなく関連部品や電子材料メーカーも恩恵を受けた
- ・原価低減で売上高経常利益率も改善し、過去最高益を更新する企業が相次いだ
- ・上場企業は景気低迷期の事業再編や経費圧縮で収益性が向上
- ・自動車は北米を中心に海外販売が好調
- ・日本や中国の鋼材需要が拡大した新日本製鉄
- ・猛暑で飲料生産が増えたカゴメ

3. 不安要素

- ・製品の価格低下で電機の一部が通期業績予想を下方修正するなど電機メーカーの伸び悩み
- ・原油高や円相場など先行きの不透明感

この一方で・・・世界の壁は厚い

4. 勝者も薄利多売—松下VSサムスン

- ・松下の中間純利益・・・561 億円
- ・サムスンの中間純利益・・・5820 億円←国内の電機 49 社の純利益に匹敵
- ・世界シェア 3 割のパソコンメモリーを収益源とするサムスンと松下を単純比較はできないが、収益率の差は埋めがたく、薄利多売の構図から脱しきれない

その他に・・・

日立製作所の利益率・・・1% 米ゼネラル・エレクトリックの利益率・・・10.6%

三菱化学の利益率・・・2% 米ダウ・ケミカルの利益率・・・・・・6%超

5. M&Aで格差開く—花王VSP&G

- ・企業の合併・買収（M&A）戦略の違いによる格差が生じている
- ・P&G・・・03 年に 7000 億円を投じ、ヘアケア大手「ウェラ」を買収し規模と利益を拡大
- ・花王・・・健全財務を重視してきたために買収案件の規模は小粒

6. 世界のトップ企業と互角に戦うために

・得意とする事業領域で圧倒的な技術力の優位性を確保する一方、M&Aなどをテコに規模のメリットを追求し、価格競争力を引き上げることがカギになる

GDP0.1%増、伸び縮小

2004 年 11 月 16 日

作成者：岩上 剛

1. 7～9 月期景気減速強まる

内閣府が 12 月発表した 7～9 月期の国内生産（GDP）速報によると、物価変動の影響を除いた実質 GDP（季節調整値）は前期比 0.1%増、年率換算 0.3%増となり、4～6 月期（年率 1.1%）から伸び率がさらに低下した。景気回復を支えてきた外需の寄与度が 2 年ぶりにマイナスになったことに加え、台風の影響と見られる建設投資の低調などで民間企業の設備投資も減少に転じた。景気の減速感が強まったことで、個人所得税の定率減税廃止を巡る議論にも影響を与えそうだ。

2. 定率減税にも影響も

実質の伸び率が 6 四半期連続でプラスを維持した一方、物価変動を反映し、景気の実感に近い名目値は前期比横ばいにとどまった。

内閣府は 04 年度実質成長率を 3. 5%と試算しているが、達成には年度後半で平均 1.3%（年率 5.2%）と年度前半を大幅に上回る伸び率が必要になる。

外需は、輸出が前期比 0.4%増と 4～6 月期の同 3.6%増から伸びを大幅に縮めた。欧米向けが減少。前期に好調だった自動車や半導体製造装置などの特殊産業機器の伸びが鈍った。一方で、輸入は原油が数量・価格とも上昇したほか、海外へのサービス支払いなどが増え、前期比 2.7%増。輸出入の差し引きで、実質 GDP の伸びを 0.2%分押し上げた。

内需は設備投資が前期比 0.2%の減少。マイナスは 4 四半期ぶりだ。建設に加え、外注のソフトウェア投資が減り、他業種のプラス分を打ち消した。

一方、家計などの民間最終消費支出は前年比 0.9%増と好調を維持し、実質 GDP を 0.5%分押し上げた。アテネ五輪でプラズマテレビや DVD 機器が好調だったことに加え、猛暑の中でエアコンなども伸びた。

公共需要は、公共事業の削減に続き、公的固定資本形成が前期比 4.2%減。一方で政府最終消費支出は微増を続けた。

消費の裏付けとなる雇用者報酬（名目値）は前期比では 0.3%減だったが、前年比では 0.1%増と 5 四半期ぶりにプラスに転じており、低下に歯止めがかかりつつあるとの見方も出てきている。

また経済全体の物価を表わす GDP デフレーターは前年同期比 2.1%下落したが、4～6 月期（同 2.7%減）と比べ下落幅は縮んだ。輸出価格やコンピューター関連でも下落が鈍化しているという。定率減税の廃止について、政府税制調査会は「景気への配慮から、二年間に分けるのが適当」（石弘光会長）として 05、06 での廃止を答申する方針だ。ただ経済界には消費には消費への悪影響を懸念し、廃止を反対する声が強強い。

成長率低下の政策判断への影響について、竹中経済財政相は「今回の数字だけでは判断できるものではない」としながらも「財政の論理だけで経済が運営されると誤ったことになりかねない」と指摘。景気の先行きへの不透明感が高まったことで、廃止慎重論の勢いが増す可能性もある。

7～9 月期の GDP が低い伸びにとどまったことが、年末に向けて定率減税の縮減・廃止の議論

に与える影響について、谷垣財務相は 12 日の閣議後の記者会見で「今の段階で影響があるとは考えていない。個人消費は堅調に推移している。大きな流れを見る必要がある」と述べる一方で、「来年度の経済成長見通しなど、もう少し議論を煮詰めていかなければならない」と慎重な見方も示した。

3. 論点

これからの GDP はどのようなになっていくと思いますか？成長のキーになるものは何だと思いますか？

日経トレンディ 12月号から今後を読み取る！！

作成者 藤原信一

共生の仕組み不可欠 ～未来を語る～

2005年1月11日

作成：辻 猛

0、はじめに

今回取り上げた話題は、日経トレンディが毎年この時期に発行している 2004 年のヒット商品ベスト30と 2005 年のヒット予測ランキングを予想している。

今回はまずそこから今年の IT 関連の商品の売れ筋と、これから先の企業は 2005 年をどのような商品で生き残りを図ろうとしているのか・・・

1、2004年ヒットランキング

やはり一位は「冬のソナタ」だ！！ペ・ヨンジュンことヨン様が出演してくる商品は品切れが続出している。韓流ブームの火付け役となり、日本の企業はこのブームに乗り、CM出演以来をさせ商品のイメージアップをはかり、数多くの企業が韓流ブームをうまく取りえていった。ここで注目するのは、売れ筋ランキングではない！！むしろ今年の企業の動き方＝戦略をしているのかに注目して欲しい！！

（1）「ほっ」とするもの

安心感を得られる商品がヒット。『冬のソナタ』や『セカチュー』などが癒されると女性層に絶大な支持を得た。ファインディング・ニモは親子層に支持をえた。ストopp下痢止めは、いざという時のために安心と持ち歩く人が多かった。

（2）本物追求・本物っぽさ

伊右衛門は伝統の茶の味で年配から若者までリピーターを獲得。ドラフトワンはビールや発泡酒の代わりに選ばれてヒット。

（3）チャレンジ

成熟市場やブランド商品がある市場に挑戦するには、強力な個性が必要だ。旭山動物園は「動物園をみせること」にこだわって成功。レノアや暴君ハバネロ、オキシライド乾電池も、ほかにないい売りをもっていた。

（4）見せるデザイン

i pod miniはカラフルでおしゃれなイメージを女性が支持。誰に見せても自慢できるかわいらしさが受けた。ななめドラム式洗濯乾燥機やFOMA900iもデザイン性の高さがヒット要因の一つだった。

2、これをふまえて・・・

これをふまえて2005年のヒット予想ランキングをしていただきたい。今年の予想したものをふまえて需要者が今求めているもの、そして企業の戦略を読み取ってみよう。ヒントは、

1・私たちが普段持ち歩いているもの

2・来年おこなわれるもの

3・IT関連の動きで・・・

1．現在の日本社会

・人々は「落後恐怖症」をあおる形で、もっと働けとせきたてられ、強い不安社会の中に。

背景・・・小泉政権による「市場競争至上主義」。

懸念・・・所得格差、資産格差の拡大。

その結果・・・競争に勝ち残れない人々が、食料や医療・福祉など生活に最低限必要なものを剥奪されつつあり、勝ち組と負け組の二極化をまねいてしまう。

・努力しても報われなくなってしまう。

原因・・・正社員のような昇給・昇格の機会が得られないフリーターやパートの増加。

・親の年収によっては受けられる教育にも大きな差が出てしまい、潜在的な能力を発揮できない。

対策・・・各地で芽吹いている地域の取り組みにヒント。

大量生産・大量消費・大量廃棄の仕組みを変え、地域の資源や人材を活用して、エネルギーや食料、福祉を自給しようとする試み。

例・・・風力やバイオマス(生物資源)などの自然エネルギーで地域の電力需要をまかなう。

結論・・・官僚や大企業があらゆる物事を決めてしまうのではなく、地域での新しい試みに目を向けることで、強い者が独り勝ちするような住みにくい社会ではなくなる。

(経済評論家 内橋 克人氏へのインタビューより)

2．増える自殺者

・完全失業率は04年11月で4.5%。5%台だった

・04年初め頃までに比べれば少しずつ改善傾向にあるが、企業のリストラ圧力は依然強い。

・企業の成果主義や非正規雇用の拡大も働き手に不安を。

→自殺者の増加に影響か。

・経済・生活問題による原因が増える自殺者の数に比例して増加。

・今後ますます増加すると予想される。

<論点>

・皆さんが思い当たる中で、どのような地域の取り組みがあげられますか？

・市場競争至上主義は正しい政策であるのか。

・自殺の要因として約4分の1が「経済・生活問題」にあるが、その他の要因としてどのようなものがあげられるのだろうか。

(朝日新聞 1月9日)

【村上ゼミ第一期生メンバー】

岩上 剛
奥山 浩太
辻 猛
松井 慶太
藤原 信一
内田 裕康
富場 吾郎

編集後記

この白書の編集は、ゴールデンウィーク明けに終わる予定であった。しかし、予定から半年近くもかかってやっと完成した。それは宇都宮レポートや、書評に時間がかかってしまったためである。しかし、苦労した分完成度は高くなったと思う。完成した時はとても嬉しかった。

白書のサブタイトルである“NEWBORN”とは、生まれたばかりや、最近創設されたという意味で付けられた。これには新しく出来た村上ゼミを、自分たちで作っていかうという気持ちも含まれている。

この白書作りが村上ゼミの伝統になってくれたら嬉しい。

村上ゼミ白書 2004 ～ NEWBORN ～

発行 日：2005 年 10 月

発行 行：村上ゼミ第 1 期生

発行責任者：内田 裕康

<http://www.eco.nihon-u.ac.jp/~murakami/>