

日本大学経済学部経済科学研究所研究会

【第157回】

2006年10月21日

**グローバル化と  
政治・経済・社会体制の変容に関する研究**

日本大学経済学部教授

金 田 耕 一

日本大学経済学部教授

池 本 修 一

日本大学経済学部教授

小 笠 原 祐 子

日本大学経済学部専任講師

根 本 志 保 子



## ○ 金田

まず、この研究グループ全体の紹介を簡単にし、報告に入りたいと思います。

「グローバリゼーションと政治・経済・社会体制の変容に関する研究」という、いささかあいまいなタイトルで共同研究を行いました。4人のメンバーのうち、経済学を専門とするのは池本先生と根本先生で、私は政治学、小笠原先生は社会学が専門です。また根本先生は経済学といってもむしろ環境論（あるいは環境経済学）がご専門で、全体的にみて私たちの個々の研究テーマは、従来の経済科学研究所の研究グループのテーマ設定と内容から少しずれているのではないかと思います。

グローバリゼーションと経済の関係については、これまでも盛んに議論されてきました。もちろん経済が人間の社会活動の中で最も中心的な部分であるのは間違いありません。しかしそれに付随する諸問題、それが引き起こす波紋、いまはさざ波のようなレベルですけれども、将来社会全体をゆるがす程大きくなっていくであろう問題について、まだ十分には議論されていないように思えます。今後グローバリゼーションがさらに進行すれば、当然それらの問題も議論していく必要があります。そのときグローバリゼーションをめぐって経済学だけでなく政治学や社会学等の他の分野からどのようなアプローチが可能か、それをいろいろと試みるのが私たちの狙いです。

ここで「体制」という言葉を使いましたが、これは必ずしも狭義の国家体制や経済体制などを指すものではなく、むしろ広義の、産業のあり方とか働き方、家族、環境、技術、コミュニティなども含めた社会組成のあり方全体を指しております。

このような学問の垣根をこえた共同研究が果たして経済学の、いわゆる本流の方々にとってどういうふうにとめられるか、私も関心があるところで、すけれども、何らかのかたちで経済科学研究所の研究に寄与できればと考えております。

## 「グローバリゼーションとイギリス社会のシティズンシップ」

金田 耕一

タイトルは「グローバリゼーションとイギリス社会のシティズンシップ」としております。これは、私のもともとの研究テーマの1つであるシティズンシップの問題をグローバリゼーションの問題と関連させたものです。

citizenship というと、通常「市民権」と訳されて、日本でも『市民権』と訳された本がたくさん出てきますが、私の考えでは「市民権」というのは必ずしもシティズンシップ本来の意味をうまく表していない、語訳に近いものです。「市民権」というと、「その市民が持っている権利、市民になる権利」というニュアンスで受け取られがちだからです。

現在の政治学の中で問題になっているシティズンシップというのは、ある政治的共同体の一員である市民とは何か、市民とはどういう存在であるべきかを表現する概念で、それを文脈によって訳し分けると、「権利」であるだけでなく、「義務」であったり、「忠誠心」であったり、「徳」であったり、あるいは「能力」や「資質」、「生活様式」、最終的には「帰属意識」、そういうさまざまな要素を含み持った概念であるわけです。

例えば、「スポーツマンシップにのっとった行動を行った」という意味でつかうような意味で「彼はシティズンシップにのっとって行動した」を使うことがあるわけです。この場合に、彼は権利を行使したという意味ではなく、市民としての義務を果たしたとか、市民として立派な行為をしたということになります。ところで、かつてアリストテレスが「市民たるものいかなるものであるべきかは、その国家がいかなるものであるべきかによって決まる」と語ったように、シティズンシップというのは本来的にはそれぞれの国によって全く違うものです。つまり、ある限定された政治的な共同体にかかわる概念であり、その意味ではローカルな概念であります。

それに対してグローバリゼーションというのは、そうした政治的共同体の枠組みをどんどん越えていって広がっていく現象です。その典型的なもの

は人口移動で、生活水準の向上を求める経済移民とか民族紛争などで離散を余儀なくされた強制移民が増えていること、さらに移動手段が多様化したことや移動を助ける国際機関がさまざまなを活動していることもあって、1960年代には約7,500万人であった世界間の人口移動がいま1億9,000万人ぐらいになっていると言われています。

いうまでもなくグローバリゼーションはグローバルな様相を持った現象であるのに対して、シティズンシップはローカルな様相を持った問題です。そこで問題になるのは、移民がどこか別な社会に行き、そこでどういうシティズンシップを持ち得るか、あるいはどういうシティズンシップを与えられるべきかということです。狭い意味でシティズンシップという概念を捉えると、この問いは、移民にどのような権利を与えるべきかという話になります。しかし、広い意味でのシティズンシップということを考えれば、一緒に暮らしてゆくうえで彼らにどういう市民であってほしいのか、彼らにどういう資質を身に付けてほしいのかという、もっと広い問題でもあるわけです。単なる権利・義務関係を越えた問題がシティズンシップとグローバリゼーションの間に起こっている。これが私の最初にあったアイデアで、その一例として私が主に研究しているイギリス社会について少し考えてみたいと思います。

イギリスは世界的なレベルで見ると一風変わったシティズンシップ観を持っています。伝統的にイギリスでは、国民は「市民」(citizen)であるというよりは「臣民」(subject)だと考えられてきました。イギリス「帝国」はすべて国王の地であると考えられてきたのです。このような「臣民」と「帝国」の観念がイギリスのシティズンシップを規定していました。そのため、厳密な属地主義が少なくとも建前上は唱えられていました。つまり、イギリス帝国とその植民地・新イギリス連邦諸国において出生した国民すべてに、原則として(もちろん実際にはさまざまな制限があるわけですが)イギリス人と同じ権利が与えられるという考え方です。

ところが、かつて帝国を拡大する過程では移民を送り出す側であったイギリスは、やがてかつての植民地から経済的機会をもとめてやって来る移民を受け入れる側になります。植民地だけではあ

りません。第2次世界大戦中にヨーロッパ諸国で抑圧を受け亡命してきた少数民族民族がそのまま定住する。第2次大戦後にも、東欧や中東から、移民の流入が増えつづけてきたわけです。

それに対してイギリス政府は、移民受け入れをできるかぎり制限しようと努めます。移民が増えると政治的に不安定になる。あるいは、治安が悪化し、雇用機会も制限されるだろうというわけです。基本的には、保守党も労働党も移民の制限という点では一致していたのです。いわばポストコロニアル(植民地政策後)の移民政策として、かつての帝国が直面せざるを得ない移民制限であると言っていいと思いますけれども、それをさまざまなかたちで1960年代から1970年代にかけて行います。

1962年には、本土生まれでない人も入国審査の対象として、パスポートコントロールを厳密化する。1971年には血統主義を取り入れて、血統をイギリスにたどることができる人間(パトリアル)にだけ定住権を認める。実質的に黒人やアジア系の人々がこれ以上入ってこないようにするという差別的政策をとったわけです。それでも現実には、一定期間就労すると定住権ができるとか、家族呼び寄せ制度によって新しく親戚を呼び寄せたり、あるいは結婚したりというかたちで、移民の増加は止まらない。

1981年、サッチャー保守党政権が国籍法を改正します。私はこれは大変ドラスチックな変化だと考えています。それは実質的に「イギリス臣民」という地位を廃止して、出生、血統、定住によってイギリスと親密な関係を持つ者だけに国籍を限ることにするものでした。つまり、それまでの普通に考える意味での「イギリス国民」以外に、「イギリス植民地シティズンシップ(イギリス植民地の市民)」「イギリス海外シティズンシップ(海外に住んでいる市民)」という別のカテゴリーをつくり、彼らの自由な入国を禁止したわけです。サッチャーの政治的バックグラウンドやイデオロギーから推測すると、サッチャーにはもはやイギリス帝国に対する郷愁(あるいはそれにとりも責任)のようなものがなかったことを意味しているように思えます。かつて帝国であった国には、帝国にあった人々を市民として受け入れるのが当然であるという責任を、イギリスは完全に放棄し

ただだと思います。

その後も、1987年の運送会社賠償責任法では、正規の書類を持っていない、いわゆる不法就労者を運んだ会社に罰金を課すとか、1988年には、1973年以前の入国者であっても、家族の呼び寄せやイスラム系の人たちの第二夫人の入国を禁止するという政策をとります。

いずれにしても、この時期イギリスは、原則的に移民の制限強化政策をとっており、また国民もメディアもおおむねそれを歓迎するという姿勢でした。しかし、1997年のブレア政権以降は、リベラルな方向へと移民政策を転換します。もっともこれは、ブレア労働党政権になってイギリス社会が移民の受け入れに突然、寛容な態度をとるようになったということでは必ずしもありません。経済成長による人手不足という実際の事情のほうが強いのです。特にイギリスの場合、医師、看護婦、教員など、学歴や資格に比べて低賃金の分野で労働力不足が生じる傾向があり、それを補うために移民を歓迎するという側面があります。つまり、移民の拡大には経済的効果があるのです。このようにしてイギリスは、新移民の規制緩和と方向転換するわけです。

もちろん移民が増加することごとに、みんなが賛成しているわけではありません。伝統的には、イギリスは特に排外主義的で人種差別的な社会であるというわけではありませんが、問題になるのは、庇護申請者が急増したということです。近年、内戦や国内の圧政によって、アフガニスタン、イラク、中国、トルコ、スリランカなどから庇護申請者が急速に増えました。1980年代には5,000人だったのが、1990年代には7万人、2000年には9万人近くになっています。

もう1つは非正規労働者の定住問題です。undocumented worker(正規の書類を持っていない労働者)の多くが最終的にはイギリスを目指してやって来ます。というのは、イギリス人は親切な半面、各人のプライバシーを重んじるころがあつて、あまり他人の個別の事情に構わない。アメリカのように、誰かが不法労働者を雇っていると密告したり、社会的に指弾したりといったこともあまりありません。しかも、いったん職を得てしまえば、社会保障も得られるし、医療給付も得られます。

このところイギリス内務省はなるだけ庇護申請者を抑制する政策を打ち出していますけれども、これに対してはイギリス国内の人権団体とか左翼からは批判が多いようです。それとは逆に、庇護申請者の規制を厳しくすると社会的な批判を浴びることもあります。労働党政権の政策の代替案として、保守党が、庇護申請者の拘留施設を作って申請者をいったんそこに拘束するという案を発表すると、「ヨーロッパ人権法に抵触する」という大変な非難を浴びたこともあります。

その一方で、移民規制緩和に批判があるのも事実です。「移民は経済を活性化しているかもしれないけれども、経済以外の側面でイギリス社会に何かとりかえしのつかない問題をもたらすのではないか」あるいは「たとえ移民を受け入れるとしても、そのまま無条件にシティズンシップを認めてよいのか」といった不安や疑問が広がっているのは間違いありません。

それに対してイギリスの知識層とか理論家たちはどういう態度をとっているかということ、大きく分けて3つあります。1つは同化主義です。移民がもし完全なシティズンシップを望むのであれば、イギリスの国民文化と社会に完全に溶け込んで、国家に対して絶対的な忠誠を誓うべきだ。もしもその人たちが自分たちの文化を保持して、母国との関係を保ち続けたいのなら、彼らを同胞市民として平等には処遇しない、という考え方です。完全にイギリス人化すれば平等な権利・義務を与えられる。もちろん英語を喋るべきだし、イギリスの法律や慣習を守り、イギリス人らしい生活や文化を守りなさい、というわけです。しかし、そうなれない者は出ていけということですから、この同化主義という考え方はほぼ排斥主義と表裏の考え方でもあります。

2つ目は統合主義です。先程申しましたように、イギリスは伝統的にみればそれほど排外主義・人種差別主義的ではありませんので、極端な同化主義を声高に唱える人は多くはなく、むしろ統合主義のほうが主流になっている。これは、一方で、移民が社会の成員として諸制度・文化を共有することを重視するけれども、他方で、ホスト社会であるイギリス社会もある程度、新規参入者の独自の文化や生活様式を受容しようという考え方です。つまり、相互に譲歩することによって、共存して

いこうというものです。

これはさきわめてリーズナブルな立場だといえますが、実際にそれを追求するうえでは、かなり大きな問題が残ります。この種の理論や立場を説明する場合に、政治理論では濃密(thick)と希薄(thin)という言葉をしばしば用いるのですが、統合についても「濃密な統合」と「希薄な統合」があるといえるでしょう。非常に大ざっぱに言えば、表面上、経済活動とか政治活動についてはイギリスの法律を守り、その範囲内で活動するけれども、あとはどういう宗教を信じようが、どういう生活様式をとろうが、それはそのエスニック・コミュニティの自由だという考え方が「希薄な統合」です。これに対して、統合する以上はもっと濃密に、コミュニティの活動に参加したり、伝統的な行事や歴史を理解したり、ボランティアなどのさまざまなアクティビティにも同じようなかたちで参加してほしい。経済だけではなく、道徳的・社会的・文化的にも統合して、同じコミュニティの一員として共同で次世代を育て上げてほしいと考えるのが「濃密な統合」という考え方です。そして、明らかなことですが、統合が濃密になればなるほど、同化主義と区別することができなくなります。

現在の内務省の「ナショナリズムと統合に関する審議会」委員長のサー・バーナード・クリック教授は、私がインタビューした限りでは希薄な統合論者です。最低限必要とされる市民的態度(シティズンシップ)の共有をつうじて、多様なバックグラウンドをもつ人々が1つの政治社会を構成し、共通の帰属意識をもつことができると考えているのです。おそらくブレア政権の基本的考え方は希薄な統合論であるといえるでしょう。これに対して、「希薄な統合論は結局、イギリス社会と移民の間の、また多様なエスニック集団同士の間の道徳的・文化的軋轢を放置することになるだけではないか」という反論もありえます。クリックに言わせれば次のようになります。「たとえそのような道徳的・文化的軋轢が生まれるとしても、社会的・経済的シティズンシップを共有することによって、コミュニティは自分自身でそうした問題を解決する能力を持つことになる」。しかし、ロンドン・テロ事件が起こった後で果たしてそれがどれほどの説得力を持つのか、いささか疑問です。

3つ目は多文化主義、マルチカルチュアリズム

の議論です。これは「マルチカルチュラルな社会」という場合とはちょっと意味が違ひまして(現実すでにイギリスはマルチカルチュラルな社会ですから)マルチカルチュアリズムはもっとそれを積極的に、マイノリティとして社会を構成する諸エスニック集団の独自の文化・生活様式をポジティブに尊重しよう、というものです。その結果、政府は、マイノリティ・コミュニティ内部の問題に介入することはできるだけ避けるべきであるという考え方です。

これまでイギリスでは、例えば、学校等で宗教儀礼を別個に行うなどというかたちで、マルチカルチュラルな政策を積極的に推進してきました。現在では、先程申しましたように、多文化主義から統合主義へという方向に転換しつつあるのではないかと思います。その背景には、多文化的状況がこれ以上進行すると、社会の分断化分裂化を招くことになるのではないかという危惧があるのです。

マルチカルチュアリズムから統合主義へという動きを象徴するものとして、幾つかの例を挙げておきました。1つは、ナショナルカリキュラムを作成して、全国で同じ教科をコアカリキュラムとして義務づける(中でもシティズンシップ科を必修化したことは大きな意味があります)。2つ目に、EU統合とスコットランド議会の問題です。EU統合とスコットランド議会の設置がインパクトになって、イギリス人のアイデンティティに揺らぎが生じていることです。特にスコットランド議会が再開されてから、スコットランドでは水色地に白の斜十字の国旗(セントアンドリュース)が増えたというよりも、むしろ逆に、ユニオンジャックではなくイングランド国旗(セントジョージ)がイングランドのあちこちに掲げられるようになりました。そういうかたちでナショナリスティックな感情が非常に沸き起こっているのです。

もう1つは、「イギリス人らしさ」とは何かという論争がいま盛んに行われていることです。昨年BBCの番組で「What is Britishness」という1週間の特集を組んでいて、イギリスを代表する映画監督のケン・ローチだとか、作家、フォトグラファー、その他いろいろなエスニックの人々が出演して、「イギリス人らしさとは何か」という

ことをめぐって議論していました。あるいは、会社経営で成功したインド系のイギリス人をイングランド南部ケント州の典型的な田舎の農家に連れて行って、そこで「イギリス人的」生活を体験させて、感想を訊ねる。そういうテレビ番組を見ていると、ロンドン・テロ事件の後だったということもあるけれども、移民受け入れ社会としてのイギリスで重要な問いは「彼らは(移民は)イギリス人なのか」ではなく「イギリス人とは何か」に移っていることを感じます。次第にイギリス人のアイデンティティにさざ波が立ち始めている、というふうな感じを私は非常に強く持ちました。

最後に簡単に政策的なことを申し上げておきますけれども、経済的な視点に立つと、おそらくこれから移民の受け入れはどんどん促進される方向に行くことは否定できません。イギリスで会ったほとんどのイギリス人は、移民に仕事を奪われているとは言いませんでした。むしろ「おれたちが年をとったときに、誰がおむつを替えてくれるんだ」という言い方で、要するに看護師とか介護士だとか、「つらい仕事」(ハードワーク)をおこなう移民をたくさん受け入れざるを得ないだろうということは認めております。現に、いま一番足りないIT技術者とか小児科医などは積極的に受け入れている。これは世界的な、専門能力をそなえた高度技術者労働者の囲い込み競争の一環でもあります。途上国側からみれば、せつかく高い投資をして養成した専門技術者が先進国に奪われ、慢性的な医師不足・専門技術者不足に陥るわけです。その一方でイギリスは単純労働者を受け入れようとは思っておりません。果たしてこのような、いわば、経済的効果だけを狙った移民政策に問題はないのか。長期的に考えた場合、そのようなやり方が「公正な」移民政策と言えるのかということがこれからは問題になってくるように思われます。

もう1つは、移民を受け入れた際に、それをどう統合していくかという問題です。かつての(ほんの一世紀ほど前まで)イギリスは「2つの国民」と言われるほど、中産階級と労働者階級の間に経済格差と生活様式の差異が存在し、非常に明確に社会的分断がなされていたわけです。その2つの階級を統合して1つの国民にするうえで、福祉政策は大きな意味をもっていました。福祉政策を推

進することによって人々のライフチャンスは平等化して、将来生活に階級移動が不可能なものではなくなったそれなりの展望が持てるようになりました。また、人々の生活様式は次第に共通する部分が多くなったのです。そのような歴史的経験を、イギリス人はもっています。

ところが、いまマイノリティの人々がそのようなライフチャンスと将来展望をもっているかといえば、かなり否定的にならざるをえません。特にパキスタン系移民のように、文化的に市場経済の慣行にフィットすることが難しいマイノリティの人たちにとっては、経済的繁栄を謳歌するイギリス社会に帰属意識をもつことは困難でしょう。彼らを統合するには福祉政策だけでは不十分でしょう。福祉ではなくてなにか別なかたちで彼らを統合する方法を考えなければならぬ。あるいは、そのような方法がないとすれば、監視を強化する(特にイスラム系の人々を標的にして)しかないという発想に傾くかもしれないわけです。

本当に入り口のお話ばかり並べたようになりました。しかし、ここに列挙した諸問題は、日本にとっても「いまそこにある問題」なのです。

## 「グローバル化と労働の将来」

小笠原 祐子

今日は「グローバル化と労働の将来」というタイトルでお話しさせていただきます。グローバル化と労働の将来について考えるうえで重要と思われる背景要因について簡単に確認した後、新しい働き方に関する論考をレビューし、最後に日本の労働市場へのインプリケーションについて考えたいと思います。

### 1. 背景要因

背景要因としては、まず何と申しましても情報通信革命の進展があります。日本におけるインターネットの普及率の推移を見ますと、2005年末の日本のインターネットの利用者数は8,529万人で、これは6歳以上の人口の7割弱に当たります。1997年には1,155万人でしたので、8年間で7倍以上の増加を見たことが分かります。同様に日本における情報機器の普及率の推移を見ますと、カラーテレビがほぼ100%近い普及率であるというのは当然として、ビデオカメラなどに比べて、パソコンや携帯電話が短期間の間に急速に普及しつつあることが見て取れます。

さらに、いつでもどこでもネットワークやさまざまな端末やコンテンツに自在にアクセスできる、ユビキタスネットワークが現在構築されつつあると言われていています。パソコンなどを単体ではなくて、パソコンや携帯などさまざまな端末を複合的に使用している人が多いのです。このようなインターネットの普及は個人レベルだけでなく企業においても見ることができます。また日本だけでなく、世界的に急速に普及しつつありますが、オセアニアや欧州の普及率が高いのに比べて、アジアやアフリカなどは低く、いわゆるデジタルデバイドと言われる状況が見て取れます。

情報通信革命が進展し、企業活動がボーダーレス化、地球規模化し、また24時間化しています。中国が世界の工場になるという言い方がよくされていますが、中国だけでなく、東欧などの旧社会主義圏でも先進国の企業が相次いで工場を建てていますし、生産過程だけではなく、その他の業務もオフショア化しております。ソフトウェアの

開発ですとかコールセンター、ヘッドクォーター機能と言われる会計とか法務なども最近ではオフショア化が進んでいます。

インターネットで24時間接続できるので、自国のマーケットがクローズしても、世界のどこかでマーケットがオープンになる。そこにコンピューターでアクセスできますから、アフター5も家庭も出先も職場になりつつある。そういう状況の中でビジネスが加速化し、時間ベースの競争が激化している。また、コンピューターの普及によって、業務の標準化、単純化も進んでいます。このような動きの中で、賃金や労働時間の世界規模での競合が進んでいます。

### 2. 新しい働き方に関する論考

以上のような背景要因を受けて、いま新しい働き方に関する論考が次々と発表されています。今日はその中でも特に重要と思われる4つを紹介したいと思います。ダニエル・ピンクのフリーエージェント、トーマス・マローンのEランス、ロバート・ライシュのギークとシュリンク、そして最後にマイケル・アーサーのバウンダリーレス・キャリアです。

ダニエル・ピンクは2001年に『フリーエージェント社会の到来』という本を著しまして、アメリカでベストセラーになりました。その中で、オーガニゼーショナルマンと対比できるフリーエージェントという存在が今後は増えるだろうと述べています。

まずオーガニゼーショナルマンですが、これはウィリアム・ホワイトという著名な社会学者が20世紀後半のアメリカの象徴的な存在として描き出した理念型です。組織への忠誠を誓い、その見返りとしてセキュリティを得る。また、上司や組織からスケジュールやキャリアパスやキャリアデザインなどを管理される、そういうタイプです。

それに対してフリーエージェントというのは、1つの組織に属さず、複数のチーム、同僚、クライアント、顧客の信頼に依って、その結果、リスクが分散される。オーガニゼーショナルマンは組織に忠誠を誓うことによってセキュリティを得ていたんだけど、フリーエージェントはリスクを分散することによってセキュリティを確保する。Aという顧客がだめだったら、Bがある、Cがあ



る、そういうかたちでセキュリティを確保するというわけです。また、スケジュールやキャリアデザインやキャリアパスなどに関しては、フリーですの、管理者は自分自身です。

オーガニゼーションマンからフリーエージェントにどんどん移行しつつあると言うのですが、これがどうして可能かという、ピンクの考えによれば、生産手段がオーガニゼーションマンのときは重厚長大型のものであったのが、いまやコンピューター1台あれば仕事ができる。つまり、生産手段が軽量化・低価格化している。その結果、生産手段を労働者が私有することができるようになった。これが大きいのではないか。このことをピンクは「デジタル・マルキシズム」という用語で表しています。

次にトーマス・マローンのEランスです。もちろんこのEランスという言葉はフリーランスとエレクトロニクスのEをかけたマローンの造語です。電子通信手段を媒介とするフリーランスということで、1つの組織に属するのではなくて、今後の仕事の形態はプロジェクトベースで進むのではないかというわけです。典型的にはハリウッド型といいまして、ハリウッドで映画を制作するときによくとられるパターンです。つまり、1つの映画を制作するために、プロデューサー、監督、俳優、カメラマン、照明係、その他スペシャリストをその都度招集し、映画を制作する。その映画をつくり終わったら解散する。これが映画だけではなく、さまざまな仕事でこういうふうにプロジェクトベースで仕事を進めるようになるのではないかというのがマローンの考えです。

マローンがEランスが普及すると考えている理由はトランザクション・コストの低減なのですが、これがピンクの生産手段が変化するというのと少し違う点で、プロジェクトベースで仕事を組むことの取引費用が低減するというのです。つまり、プロジェクトのために、そのたびごとに人を募集し、選考し、一緒に仕事をし、給料を支払う。その一連の取引費用が、電子通信手段が普及することによって低減する。だから、こういうかたちが増えるのではないか、というのがマローンの考えです。

マローンが考えましたEランスの長所と短所ですが、まず長所として、いつどこでどのように働

くか、選択幅が大きくなる。その結果、育児や趣味や社会的活動等と仕事の両立がしやすくなるのではないか。また、ミニサバティカル、ある程度長期の休暇も取得することができるようになるのではないか。さらに高齢者が働く機会が提供されるのではないか。1つの組織にフルタイムで朝の9時から5時まで拘束されるというかたちではなく、どれぐらい働くかを自分で決めることができるわけですから、そういう面で高齢者が働く機会がより多く提供されるようになるのではないか。

一方の短所は、不安定雇用になる。それから長時間労働になるのではないか。この長時間労働というのは、先ほどの育児・趣味・社会的活動と仕事の両立とちょっと矛盾するような内容かとも思われますけれども、Eランスのようなかたちになりますと、プロジェクトがあるときはいいけれども、いつもあるとは限らない。いまは仕事があるけれども、あしたはなくなってしまうかもしれない。そういう不安も常につきまといますので、どうしても仕事があるときにたくさん引き受けるプレッシャーを感じてしまう。その結果、長時間労働に陥りやすいと考えられるのではないか。これがマローン考えです。

3番目のロバート・ライシュは、大量生産・大量消費型のいわゆるオールド・エコノミーに対して、イノベーションが相次ぐニュー・エコノミーの経済下では、ギークとシュリンクという2種類のタイプの才能が重要になってくると言っています。

辞書を引くと、ギーク (geek) とは奇人・変人・マニア、いまの言葉で言えばオタクでしょうか、と載っています。ライシュは「ギークは、ある媒体に新しい可能性を見つけ、それを発展させることに喜びを見出すことができる人」としています。一方のシュリンク (shrink) は心理学者とか精神科医のスラングだそうですが、自分でアイデアを生み出すことはできないけれども、「消費者が何を見、経験し、所有したがっているかということを見抜き、それをギークが生み出したアイデア、製品と結びつけることができる。デリバリーする、パッケージ化できる、そういう能力を持った人」だと言っています。この2通りのタイプの才能がニュー・エコノミー下では重要になってくるとというのがライシュの考え方です。

ライシュが考えるに、ニュー・エコノミーにはよい点と悪い点があり得るだろう。まずよい点では、イノベーションが相次いで、よりよい製品を、より安く、より早く、消費者は手に入れることができるようになるという、エコノミック・ダイナミズムを挙げることができる。一方、悪い点としては、長時間労働にどうしても陥りやすくなる。雇用が不安定化する。さらに、収入、資産格差が拡大する。才能があるギークとシュリンクはいいけれども、才能がない人間は低賃金に甘んじることになって、収入格差が拡大していくのではないかと考えています。

最後にマイケル・アーサーのバウンダリーレス・キャリアです。アーサーはイギリスの経営学者ですが、最近の経営環境の変化で重要な点が3つあると述べています。第一に、モノをつくることそのものよりも、モノづくりのベースとなる知識が重要になってくる。第二に、そういった知識をいままでは会社などの組織の中で制度化していたけれども、今後は個々の労働者レベルでの体現化が期待されるようになるのではないかと。3番目に、従来は上司と部下という垂直的な命令関係が重要だったけれども、今後は水平的なネットワーク関係の重要性が増すのではないかと。その結果、技術や才能などを組織の中にとりおくといいよりは、社外からアウトソーシングすることが盛んになって、組織や職種の境界 (boundary) が不明瞭になり、バウンダリーレス・キャリアと言われるものが出現する、というのがアーサーの見解です。

アーサーも、組織から離れるということについて、メリットとデメリットが考えられるのではないかと述べています。メリットとしては、柔軟性と自由度が拡大する。キャリアの設計が自分でできる。自分でできるということは、家庭と仕事が両立しやすくなるし、教育と仕事も両立しやすくなるのではないかと。

家庭と仕事の両立という言葉はよく聞きますけれども、教育と仕事の両立という表現はあまり聞きません。いままでは教育をすべて終えてから仕事に就くという単線型の人生だったが、今後キャリアを自分で設計できるようになれば、仕事をしつつ、もう少しこういう知識を身につけたい、こういうことを学びたいと感じたら、そのときに仕事を中断して大学に入り直すとか大学院や専門学

校に行くというようなこともしやすくなるのではないかと。それを教育と仕事の両立という言葉で表現しているわけです。

一方、デメリットとしては、規範や目標の喪失という点をアーサーは重要視しています。従来型のキャリアでは上司や同僚や組織に評価を委ねることができるけれども、組織を離れますと、評価は自己評価、すなわち自分で自分の評価をしなければならない。いままでは組織に属し、主任であるとか課長であるとか、組織内の地位が職業的な成功に見えるかたちで提示するものとしてあったけれども、今後はそういうものがなくなりますので、職業的な成功の観念を自分でつくり上げる必要が出てくる。これをデメリットと言えるかどうかという問題はありますが、今後考えていかなければならない点だとアーサーは述べています。

4人の見解をまとめますと、今後の新しい労働形態としては、柔軟で自由度が拡大するという利点はあるが、一方で、低賃金、不安定雇用、セキュリティの喪失などが懸念される。この2者間に緊張関係がみえてくると考えられます。

### 3. 日本の労働市場へのインプリケーション

以上の考察から日本の労働市場に対するインプリケーションを考えたいと思います。この点を考えるヒントとして、日本経団連が1995年に発表した『新時代の「日本的経営」』というのがあります。これは経団連が発表した将来の雇用のポートフォリオ、言うなれば雇用管理戦略です。これによりますと、これからの人材は3つのグループに大別できる。すなわち長期蓄積能力活用型グループ、高度専門能力活用型グループ、雇用柔軟型グループの3つです。

長期蓄積能力活用型グループは、期間の定めのない雇用で、昇給、退職金、年金があって、管理職や総合職や技術部門の基幹職などが想定できる。従来の正社員のイメージです。高度専門能力活用型グループは、有期雇用であって、昇給、退職金、年金はなく、いわゆる専門職で、企画や営業や研究開発などの部門が考えられるのではないかと。雇用柔軟型グループは、これもやはり有期雇用で、昇給、退職金、年金などはない。いわゆるパート、アルバイト、派遣などで、一般職とか技能部門、販売部門などへの配置が考えられるのではないかと。

日本では正社員型からパート・アルバイト・派遣などに移行しつつあって、雇用柔軟型グループがマスとして増えつつある。柔軟になることのメリットを最大限に享受できるのは高度専門能力活用型グループですが、ここはあまり増えていない。むしろ柔軟化によるデメリットが多い雇用柔軟型グループがいま圧倒的に増えていると思われます。

パートタイム労働者比率の推移を各国で比較しますと、アメリカ以外のどの国でもパートタイム労働者が増えていることがわかります。特に日本はパートタイム労働者の比率が極めて高い国です。また、年齢グループ別、男女別に日本における非正規雇用の増加の推移を見ますと、男性では一般に若年あるいは高齢者に非正規雇用が多いと考えられています。それ以外の年齢層でも増加しつつあることが分かります。

非正規労働の問題点として賃金格差の拡大を指摘することができます。日本の女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移を見ますと、フルタイムを100とした場合のパートタイムの時給は、1980年には76%を超えていましたが、2004年には65%近くにまで下がってしまっています。

以上のことから、グローバリゼーションが将来の労働に及ぼすプラスの影響を最大化し、マイナスの影響を最小化するためには、柔軟性とセキュリティのバランスの確保を考慮することが重要になってくるのがわかります。柔軟性をとればセキュリティが失われる、逆に、セキュリティをとれば柔軟性が失われるということではなく、その2者のバランスをとることが重要になります。そのためには、具体的には例えば、雇用形態や労働時間にかかわらず、同一価値労働には同一の時給を保証する、あるいは、いったん非正規雇用になっても、本人が望めば正規雇用のステータスに戻ることができる権利を保証する、そういう施策が今後必要になってくるのではないかと思います。

## 「グローバリゼーションと環境問題」 —労働・環境配慮型「フェアトレード」の可能性—

根本 志保子

私は日ごろ、環境問題を中心に研究しているのですが、その中でも特に、消費者が環境にどのような影響を及ぼすかというようなテーマで研究をしております。今回、もう少し大きく、グローバリゼーションの中でそういった問題をどう考えるかというテーマをいただきましたので、数あるグローバリゼーションと環境問題の中でも、貿易問題に焦点を当てて、研究を行いました。

その中でも特に途上国の一次産品生産に伴う問題を取り上げようということで、幾つかある中で、まず生産者の低所得労働問題があります。あるいは、後ほど少し紹介したいと思いますが、現場では悲惨な環境状況になっておりまして、それにまつわる産品が農薬などの問題で安全性が問われている。そういった問題を受けて、現在、貿易と消費のあり方が非常に問われているという問題意識のもとで考えたいと思っております。

これまでにもUNEPなどが一次産品の価格安定化政策を行ったり、環境の観点から貿易をなんとかコントロールしようという環境貿易措置をさまざまに行っていますけれども、それが自由貿易を推進するWTO、GATTなどのルールに対立するというので、さまざまな議論が起きております。グローバリゼーション下で一次産品を扱う生産から流通まで取り仕切っている多国籍企業を規制していこうという流れも、なかなかうまくいかない。廃案になったり、失敗になったり、対立が起きたりという状況にあります。

市場システムと国際間の規制的アプローチというものが問われている中で、輸入国の消費者に何ができるのだろうかという問題意識から出てきたのが、いわゆるフェアトレード運動と言われている動きです。

実は、このフェアトレードの「フェア」をめぐる大きな意見の対立が起きておりますので、この論文ではわざわざ「労働・環境配慮型フェアトレード」と断っております。その市場での成果、生産・消費サイドでの成果と課題といったものを受けて、グローバルな市場経済システムにおける

役割と可能性について考えてみたいと思っております。

まず、途上国の小規模生産者がいま抱えているさまざまな不完全性から、環境の側面で大きな問題が起きております。例えば、私がヒアリングに行ったボルネオ島のアブラヤシ・プランテーションのケースを紹介しますと、ボルネオ島というのは日本より大きい島ですが、そのかなりの部分がアブラヤシ・プランテーションになっています。これは私自身の経験ですが、車で6時間ぐらい走って、アブラヤシ以外何も見なかったというほどのすさまじい広さです。ヤシ油洗剤は環境にやさしいということで、われわれが日ごろ使っている台所用洗剤の原料になっていますけれども、現地では大量の農薬が撒かれていて、皮膚障害とか、生態系の破壊とか、いろいろな問題を起こしています。それをわれわれ消費者は知らずに、環境にやさしいと思って使っているという現状があります。フィリピンのバナナ生産などでも同様のことが起きています。

価格も押さえられていて、環境配慮をする余裕もない途上国の小規模生産者に対して、これまで国際商品協定とか多国籍企業に対するさまざまな規制も行われてきましたけれども、資金不足とか国際社会の協調がとれないといった理由で難航しております。環境貿易措置をとることによって、貿易なり生産をなんとか改善の方向に持っていくという努力も行われていますけれども、それにもさまざまな対立が起きている。

一体どういったことが対立として起きているかといいますと、フェアトレードの「フェア」自体についても、自由貿易を進めるサイドからは「貿易措置あるいは多国籍企業の規制を行わないことこそ、公正な貿易である」ということで、国際貿易論の中で、あるいは環境NGOなどの中などで、「フェア」をめぐるの激しい対立が1980年代後半から現在に至るまで行われております。

例えば、アメリカはイルカを保護するために、イルカを混ぜて捕ってしまうマグロの輸入を禁止したことがあります。その背景にあるのは文化的特性による価値観の差であって、先進国が途上国に固有の価値観を押しつけているアンフェアな行為である。それを認めると、貿易に対してある国の価値観あるいは文化がストップをかけるこ

とが正当化されてしまう。それは公正ではないという主張があります。一方、環境保護を主張する人たちからは、自由貿易というのは実は環境破壊的な行為を奨励している。しかもそれは外部不経済を放置したまま行っている。本来の公正な貿易は、公正さ、外部不経済、労働基準などを満たすことも含めてのフェアなルールがつけられるべきである。それはなにも先進国の基準を途上国に押しつけるだけではなくて、途上国サイドのルールを適用しても構わない。それは保護主義とは言わないんだといった議論もあって、GATTあるいはWTOのルールの中で国際的な合意に至っていないというのが現状です。

その中で唯一の方向性として考えられるのが、市場と消費者の意向を尊重して新しい市場を創設して差別化しようという環境ラベリングの考え方です。先ほどの例で、マグロの輸入禁止措置という禁止措置のほうを紹介したのですが、アメリカが「ドルフィン・セーフ・ラベル」というシールをマグロのツナ缶に張って売ったのに対して、メキシコが訴訟を起こしたことがあります。これについてはGATT、WTOのルールに抵触しないという判断が下されています。その理由は、認証の基準が原産国にかかわらず同一であるとか、認証の可否が政府からの差別的扱いを意味しないとか、購入そのものが消費者の自由な選択に任されているというようなことから、オーケーが出たと考えられます。

そこで、その1つのかたちとして、環境配慮型あるいは労働配慮型のフェアトレードといったものが可能性があるのではないかと考えているわけですが、その形態は、消費者や仲介を行う団体が生産者組合なども巻き込んで共同で生産物の価格や生産者の労働条件、環境への影響などに配慮して取引を行う貿易の試みです。

すでに幾つか成果が出ていまして、資料3ページの上の左にあるのは欧州におけるフェアトレード・ラベルのコーヒーとバナナの市場シェアを表したデータですが、イギリスでは20%、スイスでは6%、オーストリアでは2.3%のコーヒーにフェアトレード・ラベルがついています。「フェアトレード・バナナ」はスイスでは47%のシェアを獲得していますし、イギリス、フィンランドなどでも高いシェアを占めていて、なおかつ伸び続

けています。もちろんフェアトレード市場が全くできていない国もありますので、全ヨーロッパでこういう動きになっているわけではありませんが、ある一定の市場での成功はおさめているというのが現状です。

日本でもオルター・トレード・ジャパンという会社がありまして、生協などを対象に、無農薬栽培のバナナとか、エコシュリンプ、砂糖などの輸入を拡大しています。2002年度の売上高は17億8,100万円と、金額としては小さいものですが、2000年から2001年には年13%の売上上昇率を示しております。

一方、生産サイドの成果も幾つかあります。例えば、ニカラグアのケースでは、CAFENICAという小規模生産者の組合をつくって7,000の従業員が参加していますけれども、そのおかげで1ポンド当たり倍以上の価格で買い取ってもらっている。その結果、ニカラグアのスペシャルコーヒー、有機コーヒー、フェアトレード・コーヒーの生産は大幅に増加して、面積で6.7%、労働者数では12.9%になっています。

その他、環境プログラムを巻き込んだケースとか、女性の地位を向上させるようなプログラムとか、たくさんの生産国でいろいろなケースがあります。それらの成功事例だけで、労働・環境配慮型フェアトレードが既存の貿易システムにどのような影響を与えるか、結論を出すことはできませんけれども、幾つかのケースがあることを紹介しておきたいと思います。

そこで消費サイドの成果と課題ですけれども、実験経済学やマーケティング分野の研究によると、消費者はラベルの張られたフェアトレード製品に対して高い支払い意思額を示す。10%から12～13%ぐらいはプレミアムで払ってもいいと言うし、そういう商品も実際にあるけれども、ラベルの内容にはあまり関心を示さない。生産者がどういう配慮を行っているか、それがコストにどの程度影響しているか、労働環境や教育プログラムへの配慮など、内容についてはほとんど関心を示していない。単に「環境ラベル」「フェアトレード」という名前に反応しておカネを払っているだけだというような研究もありまして、このような消費者の倫理観・流行に支えられるフェアトレード市場の脆弱さも1つの課題だと思えます。

労働・環境配慮型フェアトレードをめぐるのは、まず1つは「フェア」という言葉を使うなという議論があります。貿易における「フェア」についてはさまざまな基準があるのに、一方的に先進国の消費者の価値観を途上国に押しつけて、価格を意図的につり上げているのではないか。それは自由市場における価格メカニズムに反しているのではないかという批判です。それに対して、価格を下支えするシステムももう少し考えていかなければいけないけれども、それも含めて、やはりこの労働・環境配慮型フェアトレードを推進すべきだという反論も行われているところです。

私の考えでは、労働・環境配慮型のフェアトレードというのは従来の市場メカニズムの代替にはならないのではないかと、おそらく補足・補完的な役割を果たすにすぎないのではないかと考えていますけれども、この仕組みが重要なのは、規制したり何かしらコントロールをしたりすることではなくて、市場メカニズムを最大限に利用している点に大きな特徴がある。そう考えると、現在の経済システムが今後ますますグローバリゼーションが進んでいく、あるいは市場の役割がより一層重要視されていく中で、この労働・環境配慮型フェアトレードというのは、各国の個別の規制や国際機関におけるルール設定よりもフレキシブルで応用範囲の広い手段になり得るかもしれない。なおかつ、市場を通じたことで、既存の国や国際的レベルでの規制的アプローチやその基準に変化をもたらす可能性もあるかもしれない。また、すべての主体がプロセスに参加することを促す効果もあるのではないかと考えております。

最後に、グローバリゼーションの進展によって、市場 (private sector 私領域) と国家 (public sector 公領域) の役割が再検討される中で、互惠性、相互扶助、顔の見える関係といったプライベートセクターとパブリックセクターの補完領域、つまり「共 (common)」の役割の重要性が見直されているのではないかと。その1つの例として、労働・環境配慮型フェアトレードが既存の経済システムあるいはグローバリゼーションにおける経済体制の中にどういった役割を果たしていくのか、どういう役割分担を行っていくのか。その役割と方向性を今後理論的に解明する必要があるかと考えております。

## 「グローバル化とチェコ経済」

### ―日系企業進出の影響―

池本 修一

チェコを中心とした中央ヨーロッパ、それからロシアも含めて、移行経済諸国の経済を研究しております。今日は時間の関係もありますので、チェコに日系企業が入りまして、面白い現象が出ていると思われるので、そこだけに絞ってお話したいと思います。

まずこの表(5)を見ていただくと、赤い線がチェコですけれども、最近、直接投資が他の国に比べて急に入ってきているというトレンドだけご理解いただければと思います。

表(6)も、ストックベースですが、2002年にはチェコに非常に多くの直接投資が流入してきている。1999年ではポーランドのほうがチェコより少し多いぐらいですし、ハンガリーもかなりの部分を占めていた。1999年以前はハンガリーへの投資が一番多かった。

表(10)は日系進出企業数の推移ですが、2001年に14社、2002年に16社入ってきて、日本のチェコに対する直接投資ブームがおきました。これはトヨタが進出してきて、トヨタ関連企業も一緒に進出してきたということです。

表(11)でここ数年の投資のシェアを見ていただくと、58%が自動車関連企業で、最近ではほぼ自動車関連企業ばかり入ってきているということが分かります。

トヨタは1998年に中央ヨーロッパへの進出を宣言して、2001年にチェコに進出しました。その際は、10万台しか欧州市場で売れないという予測がありましたので、プジョーと合弁で進出しました。トヨタが海外進出したときに合弁をとったのは2回だけで、初めて海外に出たアメリカ進出のときのGMと、今回のプジョーです。GMとの合弁では、一部のそして重要な関連企業を連れていかずにアメリカで操業したために、トヨタの生産システムがうまく機能しなくて苦労したと言われています。その経験から、今回は関連企業を連れていきましたけれども、プジョーとの合弁のために、ちょっとした問題が起きています。

有名なトヨタの生産方式の中に、「ジャスト・

イン・タイム」という1つの柱があります。「むだなく・在庫なく」ということですが、そのために、トヨタ工場の周りに関連企業を配置する。在庫がなくなると、すぐその関連企業から持ってこさせるというシステムになっています。ですから、トヨタの工場の周りに系列企業を配置するというのがトヨタの特色であり理想です。

図(22)はチェコにおけるトヨタ工場を中心とした配置図ですが、トヨタの主要な関連企業は大体200キロの圏内に入っています。ところが、その中の一部の企業はトヨタとの取引契約が取れませんでした。デンソーというのは世界的にも有名な会社で、トヨタのエアコンは全部デンソー製です。当然のようにデンソーもトヨタと一緒にチェコに進出したにもかかわらず、トヨタとの契約が取れなかった。だからといって生産がゼロというわけではなく、小糸製作所もトヨタとの契約はほとんどゼロです。この2つの企業はともに一流会社ですから、現在ではドイツの自動車会社に部品を供給しています。しかし、何のためにトヨタと一緒に進出したのか分からないという、レーズンデートルにかかわるような状況が出てきています。

その理由は、実はプジョーがかかわっておりまして、プジョーが調達部門を担当しているために、いままでの系列企業とトヨタとの長期取引システムが部分的に機能していない。トヨタ関連企業といえども、プジョーのフランスの本社にプレゼンテーションに行かなければいけない。名古屋の小さな企業の、日常的に英語を使って仕事をしていない人たちがプジョー本社でプレゼンをさせられるという事態が発生して、トヨタ及びトヨタ系列企業との間の取引関係が混乱した時期がこの2～3年続きました。その結果、デンソーも小糸も契約が取れなかったということです。

日本でビッツという車が走っておりますが、ヨーロッパではヤリスという名前前で1,300ccで販売されています。いまチェコでは、ビッツより小さな1,000ccの自動車をつくっていますけれども、それに搭載されているエアコンはプジョー関連企業のもので、これは実は、トヨタの歴史始まって以来、デンソー以外のエアコンが使われたという例です。

トヨタはヨーロッパ市場に弱くて、特にコンパクトカーの市場では大きなシェアを持っていない

ということから、プジョーのノウハウを手に入れるためにプジョーとジョイントベンチャーを考えたということ。それと同時に、ヨーロッパの自動車メーカー関連企業との取引関係を勉強するという目的もありました。いままでの長期取引システムではなく、コストベースの取引を勉強しようという面もあったわけです。ところが、予想外にも、デンソーや小糸など、大手の関連企業との契約ができなかった。その点では2社に対して負い目があると言われています。現時点でプジョーとの合弁は成功したか失敗したか、結論を出すのは早いと思いますけれども、少なくともポジティブな見解はいまのところ見当たりません。

トヨタがチェコに進出したもう1つの理由は、スラブ圏、すなわちロシアへの入り口と考えている点があります。ところがそれも、プジョーとの合弁で調達部門をプジョーに任せただけのために、TPSと言われるトヨタ生産システムがなかなか思うように機能しないようです。まだこの研究を始めばかりだということと、トヨタの壁が厚くて、なかなか内情を教えてくれない。「問題ありますか」と言うと、「全く問題ない。非常にうまくいっている」という答えが返ってきます。しかし、さまざまなチャンネルを使って情報収集してみますと、いまチェコに進出しているトヨタの工場は、プジョーの企業文化とトヨタの企業文化と、そしてチェコの労働者を使っておりますので、この3つの文化が1つの企業の中で、融合もありますけれども、コンフリクトも存在しているようです。

調達にしても、トヨタの海外工場では一般に、トヨタ関連企業からの調達が半分、それ以外が半分です。ところがチェコの場合は、トヨタ・グループから3分の1、プジョーから3分の1、その他3分の1で、これもトヨタ始まって以来の状況です。

繰り返しになりますが、トヨタのチェコ進出に関しては研究継続中ですが、1つ含意として、東京大学の藤本隆宏氏の「ものづくりの思想」というのを紹介したいと思います。

日本のものづくりは、生産システムをすり合わせ方式で進めていくと言う考え方があり、それが日本の優位性になっている。特にトヨタのような自動車産業がその例となっています。それに対してアメリカや中国はモジュール型が主流で、部品

をユニットのようなかたちにして、それを組み合わせさせていく。それがアメリカや中国の優位性だと藤本教授は言われています。

図(31)を見ていただくと、モジュラー型が強いところはアメリカや中国で、パソコン、インターネット、新金融商品など。すり合わせ型が強いのは日本で、乗用車、オートバイ、ゲームソフトなどが代表的なものとして挙げられています。

ただ、同じ自動車でも、コンパクトカーの領域はモジュール型で大量生産していく。ポルシェ、BMW、ベンツ、レクサスなど、付加価値の高い車になればなるほど、さまざまな分野の担当技術者が知識を共有し、すり合わせて、乗り心地、燃費、走行安定性などを重視してつくり上げていく、いわゆる職人芸の必要性が高いと考えられています。テレビでも、液晶、プラズマはすり合わせ型と言われています。

今後の自動車生産を考えますと、日本はすり合わせ型で、欧州もドイツを中心にすり合わせ型が強いだろうと言われてはいますが、コンパクトカーについては欧州ではフォルクスワーゲンを中心にモジュール型の生産方式が推進されています。その意味では、トヨタがチェコに進出したのはコンパクトカーのレベルですから、プジョーと合弁を組んだのも、実は欧州の企業文化や生産システムを吸収するための戦略ではないか。トヨタが欧州に進出したことがフォルクスワーゲンを中心とする大陸ヨーロッパ地域の自動車産業ネットワークの中でどのようなインプリケーションがあるのか、これが私の関心の1つです。

グローバルゼーションの中でトヨタがチェコに進出したことによって、生産、輸出、雇用などへの影響が出ておりますけれども、特に生産技術のソフト面で考えてみますと、まず1つは伝統的な生産ネットワークとの関係という問題があります。ジャスト・イン・タイムを前提としてこれまでトヨタと取引をしてきたいわゆる系列企業は、例えば、フォルクスワーゲンへ部品を供給する場合、どのような調整をしていくのか。逆にトヨタ型でないようなかたちで部品を供給していた欧州企業は、これからトヨタとどのようにかかわっていくのか。あるいはトヨタが現地で部品生産企業を育成する場合、彼らとどう付き合っていくのかということです。

もう1つは多能工，多工程熟練工の育成と教育制度という問題です。すり合わせ型生産の場合，多能工，いろいろな分野が分かる熟練工を育成する必要があります。ところが，欧米の技術者は普通，板金工なら板金工，メッキ工ならメッキ工という，単能工として養成されるというのが原則だと思います。したがって，トヨタが現地で採用した従業員について，どのようにして多能工，多工程熟練工として育てていくか，その教育制度にも私は非常に興味を持っております。

さらに労働組合制度の問題もあります。例えば，アメリカの場合，労働者を違う分野に異動させるときには労働組合に許可をもらわなければいけないシステムになっています。実はトヨタのアメリカ進出がなかなかうまくいかなかった理由の1つに，この労働組合の問題があったと言われておりますけれども，チェコも原則的にアメリカと同じようなシステムですから，これも大きな問題になってくる。

また，日本的な生産方式の中には，暗黙知と言われる，言葉にできない知識の共有化というものが最近よく取り上げられますが，社会主義時代からマニュアル化に慣れている現地の従業員がこれにどのように対応していくのかという難しい問題も出てくるのではないかと思います。

私が今後どういうことを研究していくかということを経めて，もう1つインプリケーションを申し上げますと，チェコにはフォルクスワーゲンの工場があります。ご年配の方はご存じかと思いますが，シコダというチェコで有名な自動車会社がありますけれども，その会社こそフォルクスワーゲンの傘下にあり，フォルクスワーゲンがモジュール型生産システムを欧州で初めて導入した会社なのです。それとトヨタのすり合わせ型という，お互いにレベルは非常に高いけれども，全く性格の違う生産方式をとっている企業群が小さな国であるチェコに存在している。これが関心事の1つです。

それから，ドイツ型の職人気質がチェコ，ハンガリー，オーストリアなどの中欧にはありますので，それがどうかかわってくるのか。あるいは，フォルクスワーゲンのグローバル戦略にも興味がありますし，ベンツやBMWの生産方式が日本型とどうかかわってくるのかということにも注目

しています。

今後のこととなりますけれども，市場経済の経験の薄いロシア，ウクライナなど東欧地域にトヨタが進出した場合，TPS（トヨタ生産方式）が適応可能なのかという点にも関心があります。

（注：紙幅の関係で図表は研究紀要を参照のこと。）

## ○ 金田

私から最後にまとめとして一言申し上げておきます。概要の最後のほうに書いた一節をお読みいただきたいのですが，もはやグローバリゼーションを喧伝して歩くような時代は終わったと言っていいぐらい，グローバル化が進んで，もうごく当然のことになった。とはいいながら，イギリスとかヨーロッパの国のちょっと田舎に行きますと，外国人に会うことは滅多にないし，向こうも日本人を見るのは初めてだという人がいるのも事実だということです。

これはオックスフォード大のティモシー・ガートン・アッシュ教授が言っていたことですが，アメリカの中西部に行くと，「ヨーロッパってどんなところだと思う？」とアメリカ人に聞いたら，しばらく考えて，「大きな湖の向こうにあるらしい」と言ったそうです。pondというのは湖のことですが，大西洋のことを彼らは大きな湖と言うのだそうです。

実はグローバリゼーションというのは，ある意味でまったくの幻想かもしれないということもあるわけですね。20世紀に大変な時間をかけて社会学者は近代化論争というのをやりました。何が近代的で，前近代のということとをさんざん言い争ってきたわけですが，人々の現実の生活とは無縁なところで。けれども，実は同じことをグローバリゼーションについて人々の現実とは無関係なところで繰り返してゆくことになるかもしれない。

つまり，一義的なモデルにしたがって単線的な近代化が進んところなどなく，世界あちこちで，多様なかたちで，また大規模なかたちでたくさんの人々を巻き込みながら摩擦や軋轢を起こしながら，グローバル化が進んでいくことになるでしょう。そのとき，近代化が引き起こしたのと同様の悲劇喜劇が繰り返されられないという保証はどこにもありません。投資がこれだけ増えた，これだ



け輸入量が増えた，多国籍企業がこんなに活躍してというようなレベルで見ただけではなくて，もう少し人間の文化とか生活とか，そういうレベル

でグローバリゼーションの問題を捉えていきたいと考えています。

以上で私どもの報告を終わります。