

地 研 年 報

第 6 号

論 説

- 津市中心市街地（特に商店街）の活性化方策に関する研究
 —地方中心都市の中心市街地活性化に関する研究—
岩田 俊二・中井加代子（1）
- 早稲田商店街の事例から見た津市商店街活性化の方策について
中井加代子・岩田 俊二（55）
- 三重県下における生涯学習推進状況について（5完）—まとめ—
東福寺一郎・水谷 勇（65）
- 南カリフォルニアにおける三重県出身移民の実態
南 有哲（79）
- ブラジルにおける日系人就業斡旋のシステムの現状と課題
尾崎 正利（91）

調 査

- 三重県下市町村における女性行政の現状にかかわる調査
東福寺一郎（115）

記 録

- 第20回地域問題研究交流集会報告（要旨）
（127）

資 料

- 天保十四年「諸国人別改令」に関する一史料
茂木 陽一（176）

2001年 3 月

三重短期大学地域問題総合調査研究室

津市中心市街地（特に商店街）の活性化方策に関する研究

－地方中心都市の中心市街地活性化に関する研究－

岩田 俊二・中井 加代子

はじめに

1998（平成10）年に制定された中心市街地活性化法に基づき設立された全国のTMOは2000年3月段階で40程と数えられており、その数は今後更に増加することが考えられる。同法ではTMO設立準備組織が「中小小売商業高度化事業（TMO構想）」、TMO（認定構想推進事業者）が「中小小売商業高度化事業計画（TMO事業計画）」を作成し事業の推進を行うこととしている¹⁾。TMO構想及びTMO事業計画は市町村が作成する中心市街地活性化基本計画に従っているものの、その計画の対象は商業活動分野が主であり、総合的な中心市街地活性化施策との関連性が希薄になることが懸念される。

現在、中心市街地の活性化は特に地方都市の喫緊の課題となっているが、地方都市の中心市街地の衰退は産業構造、都市基盤構造、都市成長の実態等の構造的な問題が長期に亘り累積され顕在化しているものと考えられる。その抜本的な解決には商業活動のみならず総合的な観点からの都市整備が不可欠である。

本研究はTMO事業計画に中心市街地活性化施策としての総合性をいかに担保させるかということを主な目的にして行った津市TMO「津夢時風」²⁾の設立に向けての住民ワークショップの結果とTMOとは別に実施した市街地実態調査³⁾、及び商店街来訪者アンケートの結果を基に地方中心都市の中心市街地活性化の施策について検討したものである。

津市の中心市街地活性化対象地区はJR、近鉄津駅を中心とした津駅前地区、国道23号が南北に縦貫し津観音、津城趾や津市役所が存する昔からの都市中心である大門丸之内地区、近鉄津新町駅とこれに接する国道163号を中心とする津新町地区の3地区に分けられる（図1）。

1 中心市街地の空洞化状況

(1) 人口等

1973（昭和48）年に豊里村が津市に合併し、これにともない1978年に都市計画区域が変更され現在の都市計画区域が確定した。津市内の地区別人口の推移を1978年と1998年とで見ると

（図2）、対象地区が含まれる橋内地区（安濃川と岩田川に挟まれた地区）は-19.6%、橋北地区は-3.6%、対象地区ではないが中心市街地の一部である橋南地区も-8.5%の減少率である。他方、増加率の高い地区は市街化区域の南北の縁辺部に位置する藤水地区、高茶屋地区、白塚地区であるが、市街化調整区域に位置する地区も全てが増加しており、中には319.2%の増加率を示す高野尾地区もある。市全体の1985年と1997年の市街化区域内と市街化調整区域内の人口

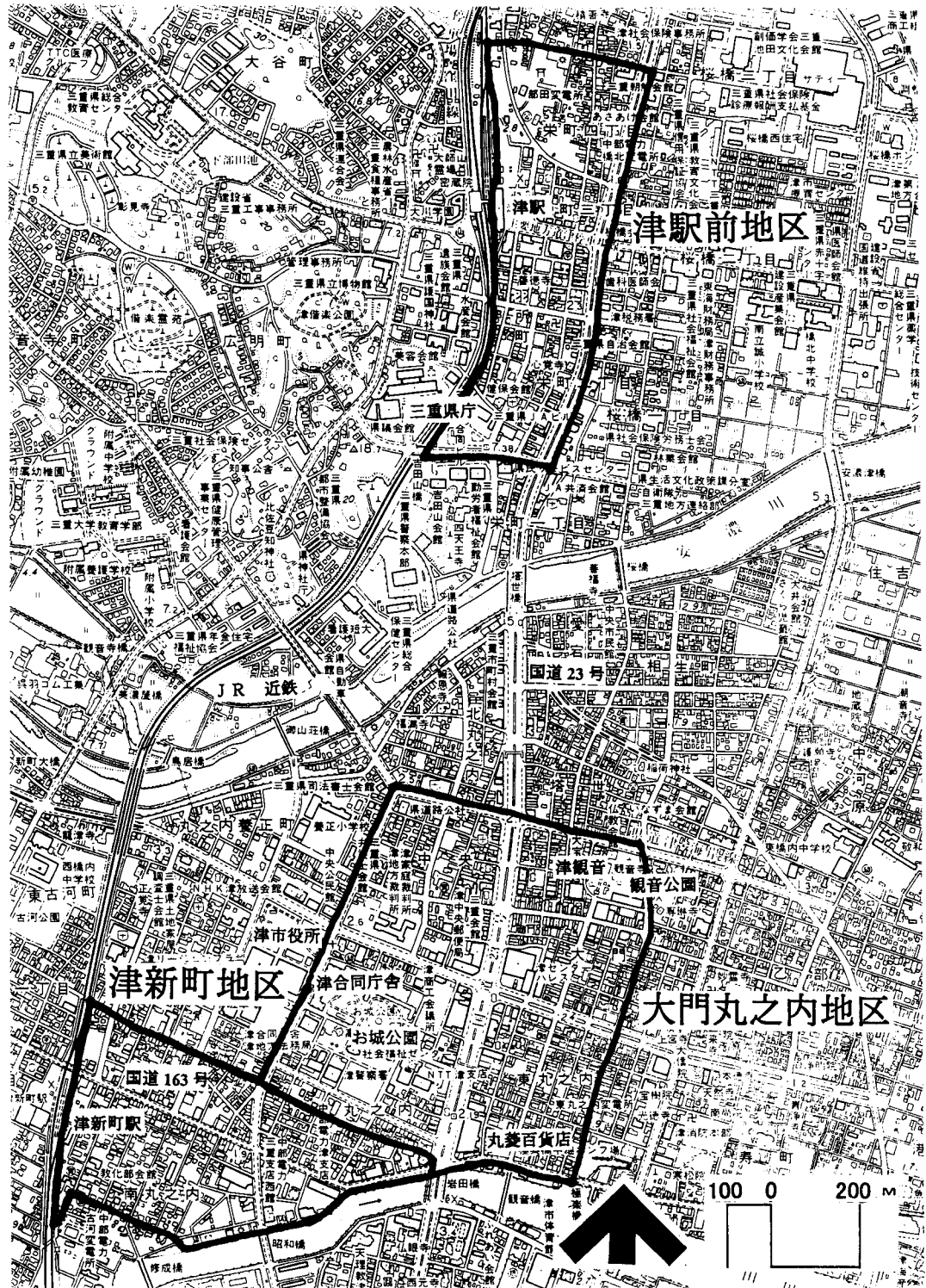


図1 対象地区

の増加率を見ると市街化区域内は6.3%、市街化調整区域内は16.9%、市全体は8.4%であり、市街化調整区域の人口増加率が著しい。

対象地区の範囲により近い国勢調査町丁目別の人口の1985年と1995年との推移を見ると(図3)、①津駅前地区は人口が減少しており、特に県庁等中枢業務機能が集積している南側の区域の減少が著しい。②大門丸之内地区も人口が減少しており、特に津観音を中心とした商店街の区域と津市役所、警察、合同庁舎、城趾公園のある行政中心区域の減少が著しい。③津新町地区では国道163号線南側の住居地域を含む商店街の区域は人口の減少はなく、同国道北側で丸之内側の区域で人口が減少している。

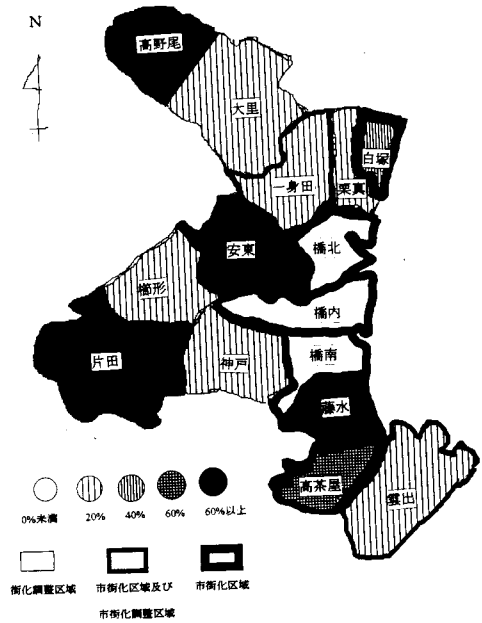


図2 津市地区別人口増加率 ('78/'98)

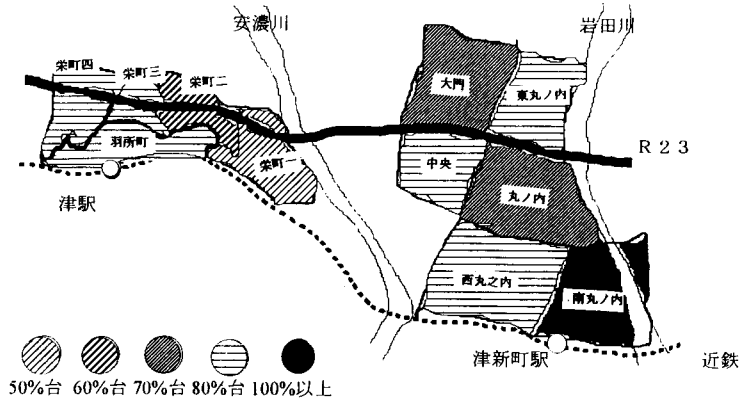


図3 国勢調査町丁目別データによる対象地区の人口増加率 ('85/'95)

(2) 商業等

商業活動の1985年と1997年との推移を津市の地区別に見ると、中心市街地の橋内、橋北地区の商店数は減少しており、中心市街地の西、南の外周部の地区で増加しているが増加は大きなものではない(図4)。商業の従事者数は橋内地区で減少が目立つ一方、商店数が増加している地区での従事者数の増加は大きなものとなっている。年間商品販売額は中心市街地の橋内地区でも伸びているが、同じ橋北地区は業務機能中心に変化しつつあるため減少している。一方、中心市街地の外周で商店数と従事者数が増加している地区の年間販売額の増加は大幅なものに

なっている（図5）。

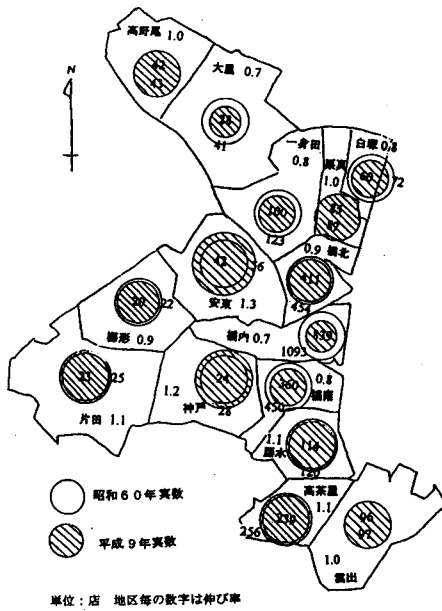


図4 津市地区別商店数変化 (' 85/' 97)

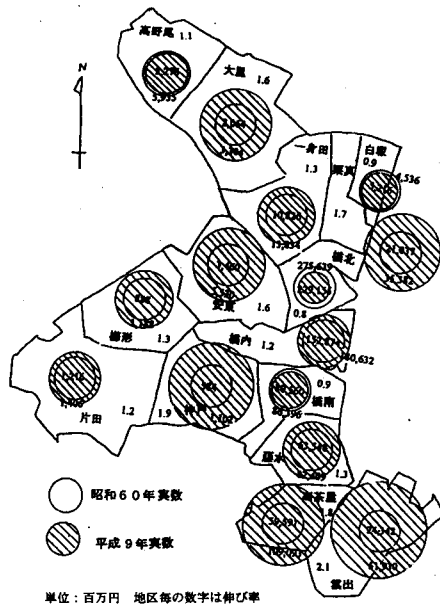


図5 津市地区別年間商品販売額変化 (' 85/' 97)

2 市街地整備の履歴

(1) 戦災復興土地区画整理事業

津市の市街地は戦災により当時の462haのうち73%が罹災した⁴⁾。津市は1925（大正14）年に都市計画の指定を受け都市計画事業を推進していたが、1947（昭和22）年の特別都市計画法に基づいて戦災復興計画を策定し、都市計画事業の促進を図った。その計画は道路については現在の国道23号を縦軸とし、港湾計画の津港と西部郊外地を結ぶ現在の津港跡部線を横軸として都心部で直交させ、中央部はおおむね碁盤目状にし郊外には放射状線をもって結び、それらを環状型線で連絡するものであった。商業地域は市の中心部等に定め、工業地域はほとんどが区画整理区域外におかれた。復興計画区域は罹災区域337haとその他を含めて、409haが定められたが、土地区画整理はこのうち293haについて1959年までに実施された⁵⁾。この土地区画整理事業を本研究の対象地区について見ると、大門丸之内地区及び津新町地区の国道163号北側の区域について事業が実施された。大門丸之内地区は区画整理により50m幅の国道23号ができ、沿線には津市所有の業務ビルである三重会館、百五銀行、松菱百貨店、市役所等の近代的高層ビルが建てられた。津新町地区の商店街は戦前には無かったが、戦後一番早く形成され、露店からバラック店舗、その後漸次近代化された商店街となったものである。

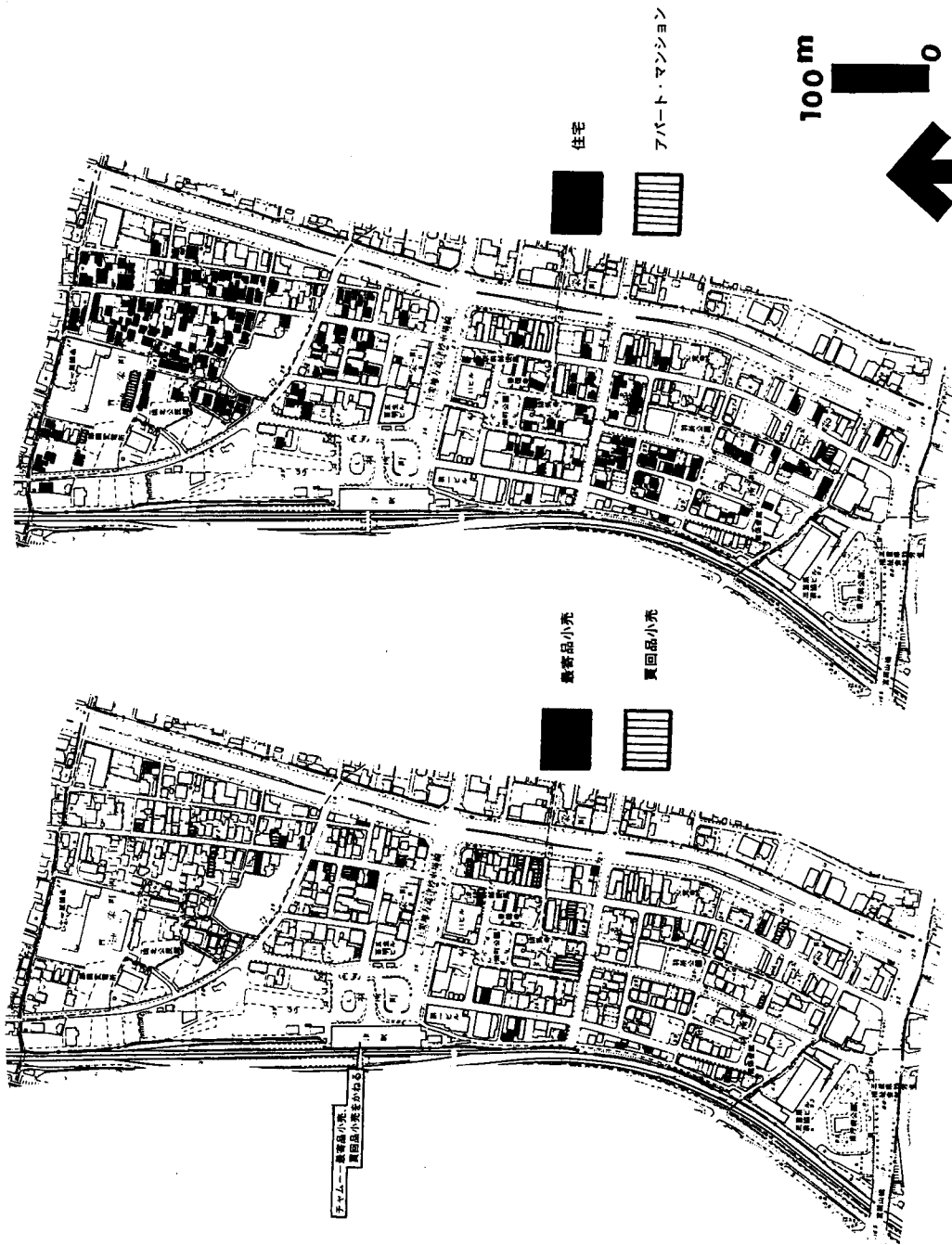


図 6 津駅前地区建物用途現況

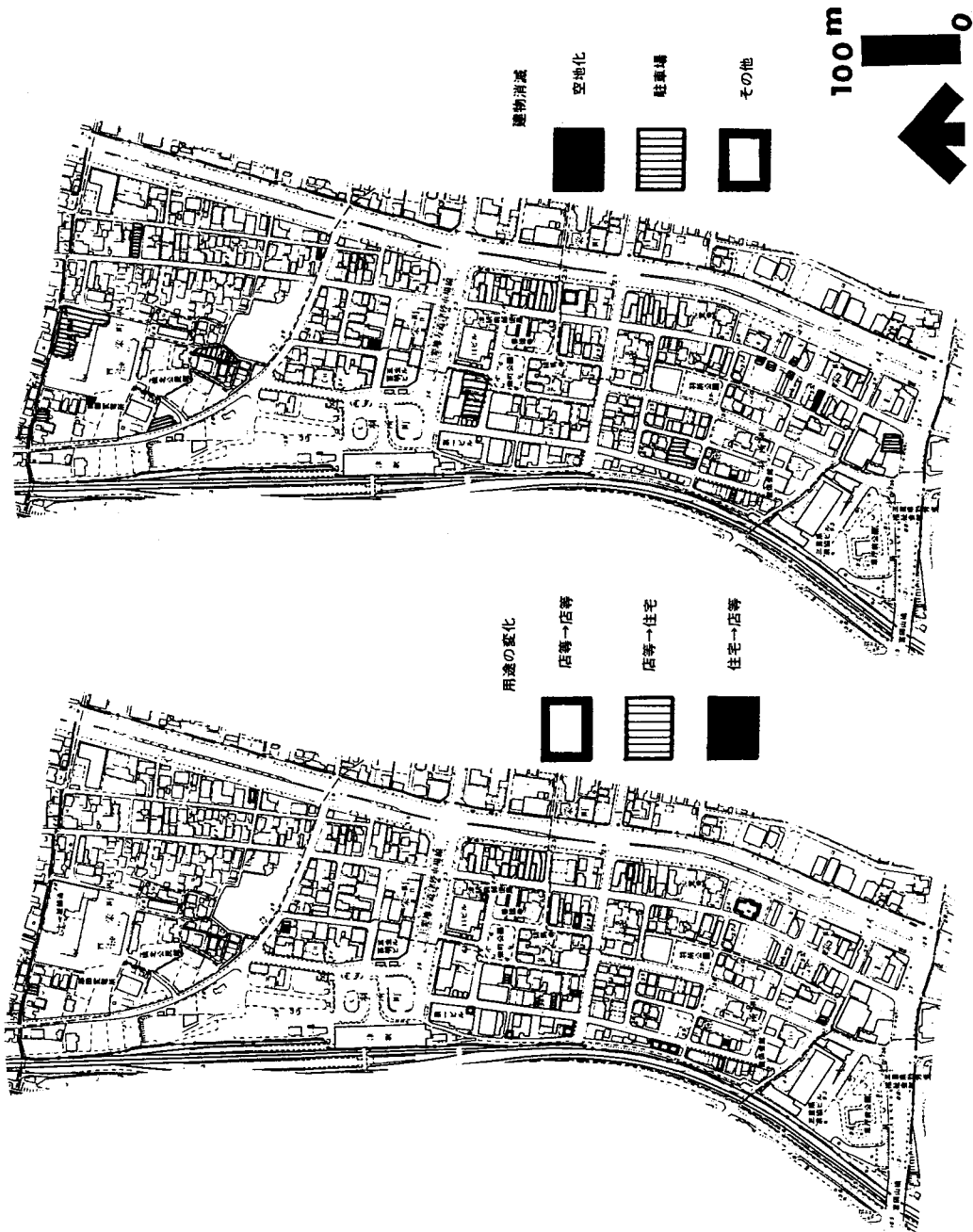


図7 津駅前地区市街地の変化（'91年住宅地図との比較による）

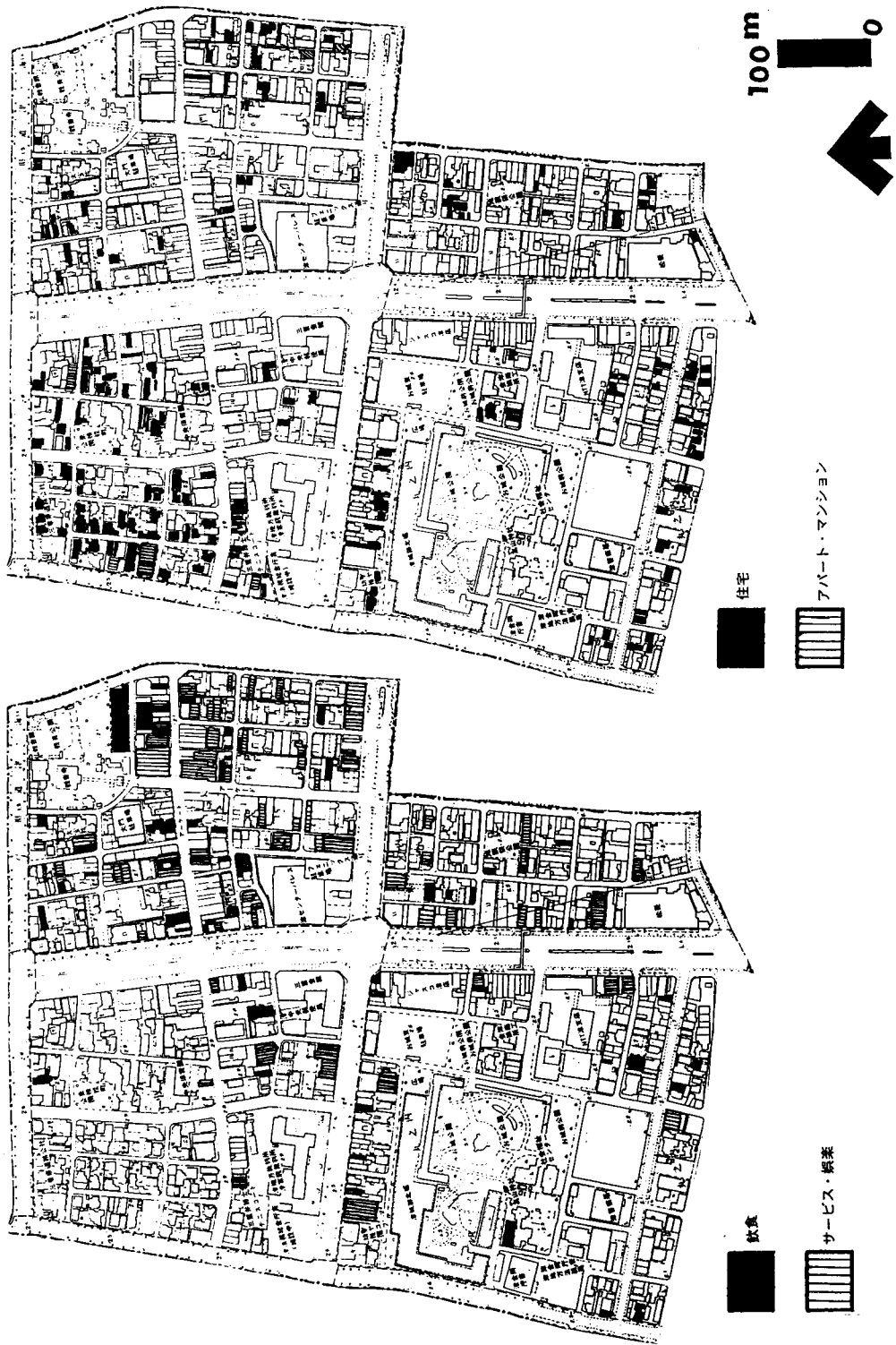


図 8 大門丸之内地区建物用途現況



図9 大門丸之内地区の市街地の変化（'91年住宅地図との比較による）

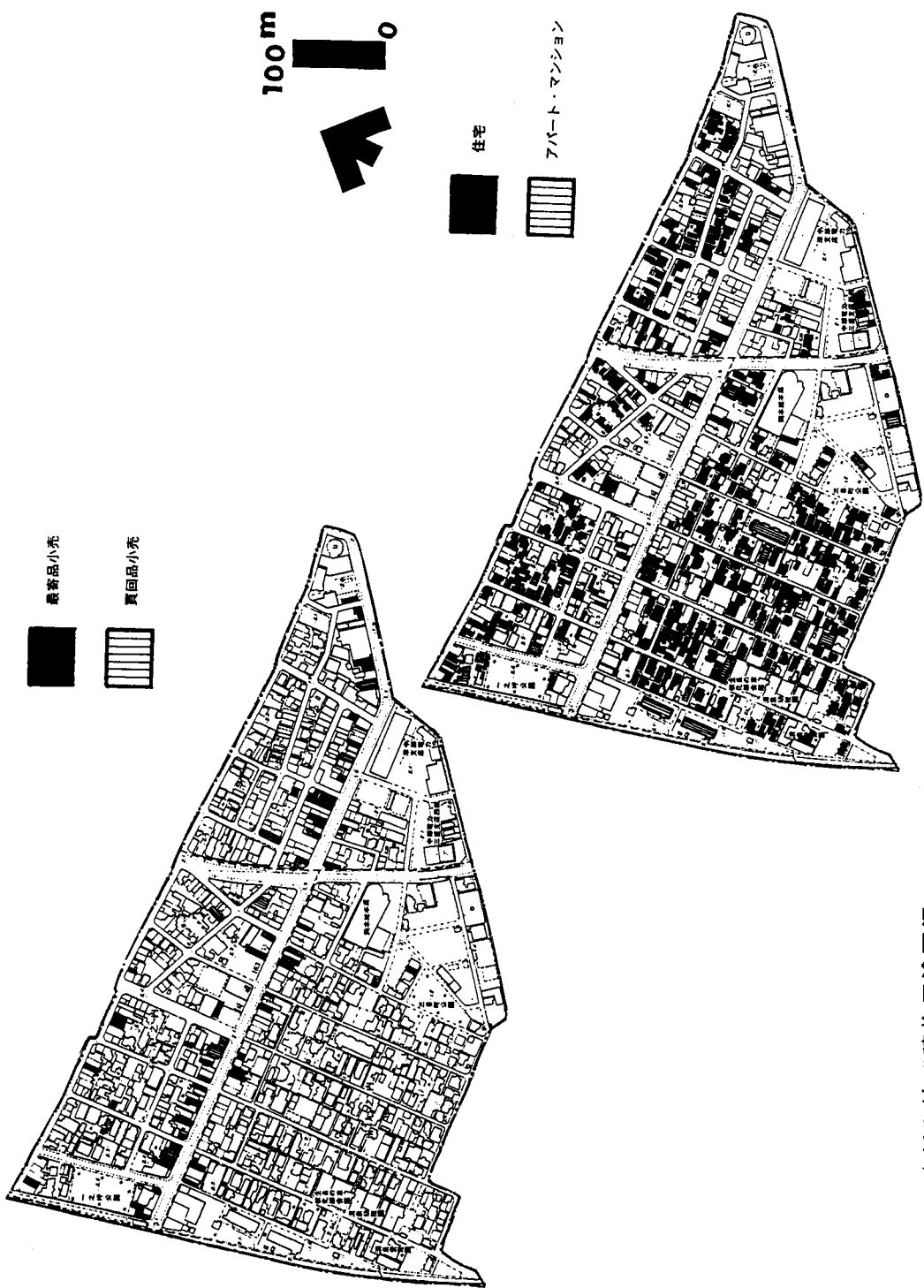


图10 津新町地区建物用途現況

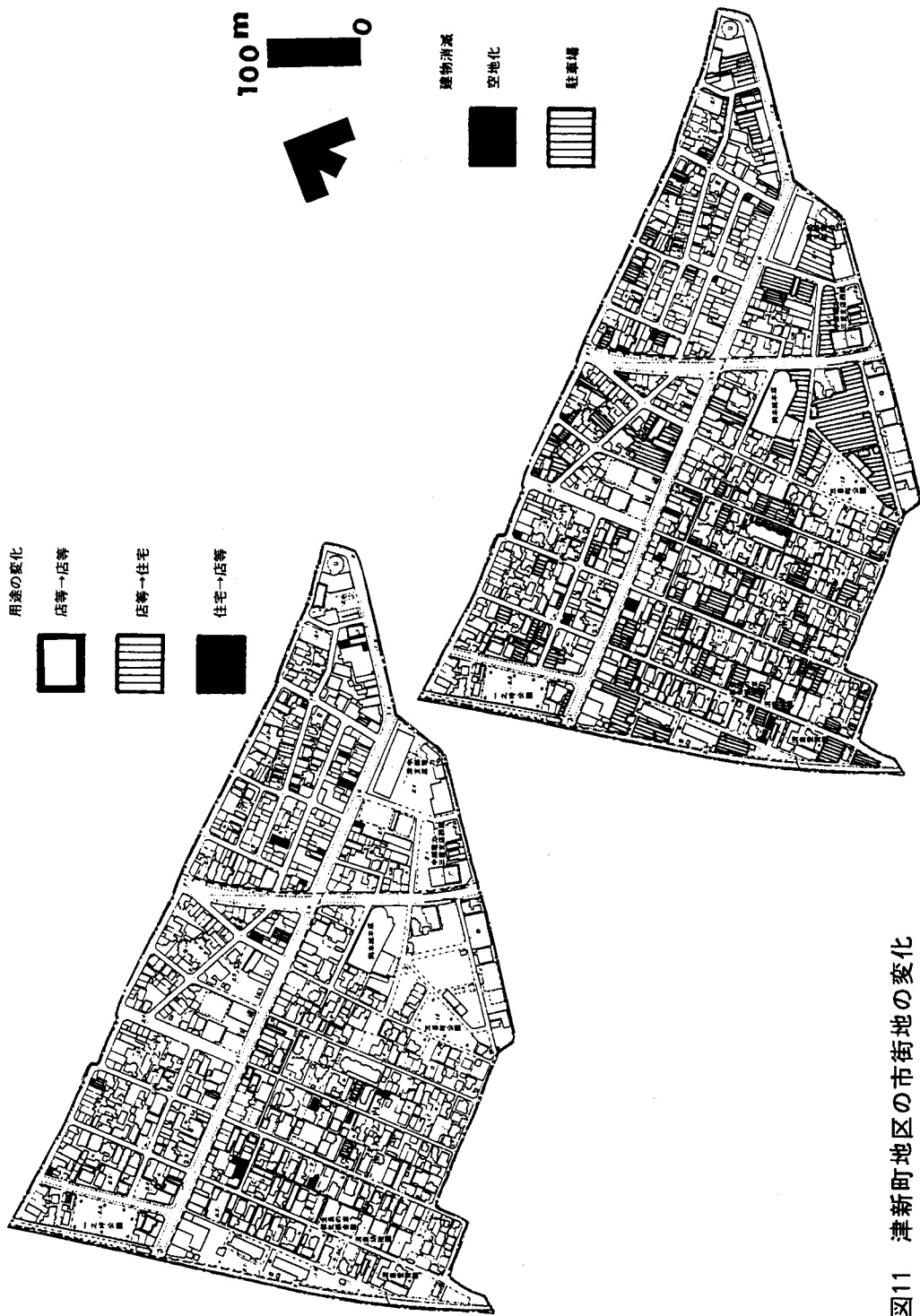


図11 津新町地区の市街地の変化
 ('91年住宅地図との比較による)

(2) 津駅前土地区画整理事業

津駅東側はJR、近鉄の津駅に面し、津市の玄関口として交通機関の結節点となっており、古くからの駅前商店街として栄えてきたが、非被災地区ということもあって老朽低層家屋が密集していた。そこで、駅前広場0.7haを含む都市計画道路津駅前線をはじめとする公共施設の整備を図るとともに過密住宅地域を改善するために約7.1haの土地区画整理事業を1969年、計画決定し、1981年に換地処分し完了した。この土地区画整理事業の街区の一部約0.5haについて、1972年、第1種市街地再開発事業として計画決定し、1978年に複合ビルが完成した。引き続き津駅北部地区第1種市街地再開発事業が1993（平成4）年に計画決定され、現在ホテル、商業、業務等を複合した再開発ビルが建設中である。また、先の津駅前土地区画整理事業区域の南に隣接する津駅前第2土地区画整理事業約25haが、1976年、計画決定され、1994年に完了した。これらにより津駅前地区は国道23号の拡幅や業務機能の集積地区としての形態が整った。

3 市街地の実態

(1) 津駅前地区

現在の用途地域指定は商業、近隣商業地域である。店舗は買い回り品店舗が多く、サービス娯楽、業務機能の建物が多い一方で、住宅も存在している。8年前に比較して事務所の増加が見られ、店舗の業種や土地利用の変化は少ない。地区内の道路は広く、駐車場が散在している。駅進入道路の交通安全施設は整備されているが、公共駐車場が少なく放置自転車も多い。全体的に緑が少なく、本当の広場がない。点字シートの敷設も部分的である（図6、7）。

(2) 大門丸之内地区

用途地域指定は商業地域である。百貨店、スーパー（撤退予定）がある一方、最寄り品店舗があり、津観音周辺商店街に飲食店が多い。スーパーが撤退すると特に高齢者等には日用品の買い物に支障が生じる。商業店舗の集積区域外には住宅が多くある。8年前と比較した店舗の業種変化は著しく、店舗の新設も見られるが、駐車場化した土地も多い。地区内の道路は広いが、城下町のためにT字路等が多く、駐車場は多数存在する。津城趾公園や津観音公園があるが、必ずしも利用者のニーズに応えていない。地区全体に緑が不足し、国道23号をはじめとして歩行者の安全施設が不備である（図8、9）。

(3) 津新町地区

用途地域は商業地域、第1種住居地域、準工業地域が指定されている。建物用途は住宅が多いが、国道163号沿いには買い回り品店舗が多く、パチンコ等のサービス娯楽機能の店舗もある。住宅地に隣接する準工業地域には電力会社やガス会社がある。8年前と比較した店舗の業種変化は多く、駐車場化した土地も多い。国道163号南側は非区画整理地区であるので、道路が狭い

中に駐車場が点在している。国道163号は歩行者路等が改良整備されたが緑や人溜まりポイントの整備等が不十分で利用者のニーズに合わない。また、点字シートの敷設も連続性が欠けている(図10、11)。

表1 市街地実態調査のまとめ

調査項目	①津駅前地区	②大門丸之内地区	③津新町地区
業種・建物用途	<ul style="list-style-type: none"> ・買い回り品店舗が多い ・サービス娯楽・業務系機能の建物多い ・住宅多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・最寄り品店舗有り ・大門地区に飲食店多い ・住宅多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・買い回り品店舗多い ・サービス娯楽機能の建物多い ・住宅街区内に業務施設 ・住宅が中心
業種・建物用途・土地利用の変化 建物の老朽度	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗の業種変化少ない ・事務所の新設有り 	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗の業種変化多い ・店舗新設有り ・駐車場化した土地多い ・国道23号の東側に老朽住宅多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗の業種変化 ・駐車場化した土地多い
道路・駐車場の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場散在 ・道路幅員比較的に広い 	<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場多い ・道路一街区内道路の幅員は広いがT字路、クランク路が多く線形に問題 	<ul style="list-style-type: none"> ・点在する駐車場 ・国道南側の住宅街區道路狭い
公共施設の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・緑少ない ・公共駐車場少ない ・放置自転車多い ・人間のための本当の広場がない ・点字シート部分的 ・駅進入道路の交通安全施設完備 	<ul style="list-style-type: none"> ・緑地大木少ない(お城公園を除く) ・国道23号路上駐車多い ・点字シート・ブロックはほとんど国道だけに敷設 ・歩行者の安全施設不備 ・高齢者等には国道横断の信号時間短い ・公園利用者にとってお城公園、津観音公園の整備内容に不満 	<ul style="list-style-type: none"> ・国道163号のストリートファニッシュが多いが満足できない ・国道163号沿いの緑が非常に少ない ・国道163号沿いの人溜まりポイントが皆無 ・連続性のない点字シートの敷設 ・住宅街区内の歩行者安全の確保

4 TMOワークショップ

(1) ワークショップの目的

TMOの事業計画を作成するにあたって消費者や住民が中心市街地にどんな都市機能や商業施設、市街地整備を望んでいるかを把握する目的でワークショップが開催された。その際、中心市街地の商業活性化にとどまらず、地方都市の中心市街地の再生を考える幅広い視点を持って取り組むことを原則とした。

(2) ワークショップの方法

参加住民は中心部の地元商店主及び住民、中心部以外の市民を対象に新聞等により公募した。参加した住民の属性にはばらつきがあるものの毎回40人程度が参加した。第1回は1999年12月5日で、津市TMOについての説明と津市の中心市街地についての調査分析結果の報告を行った後に、グループに分かれて中心市街地活性化方策についてのKJ会議を行った。第2回は1999年12月19日で、全員で中心市街地の環境点検を行い1/1000のガリバーマップに記入した。第

3回は2000年1月23日で、前回までの結果を纏めた資料を説明した後、市街地活性化目標を3つ、その具体化の方策を各3つ、さらに住民の参画方法までをグループ別に討議した。第4回は2000年2月6日で、2000年度にTMOが即刻取り組める事業として前回までの検討結果から予め3つを選択し、これらの具体的なアクションプログラムをグループ別に検討し各人別に提案した(図12)。

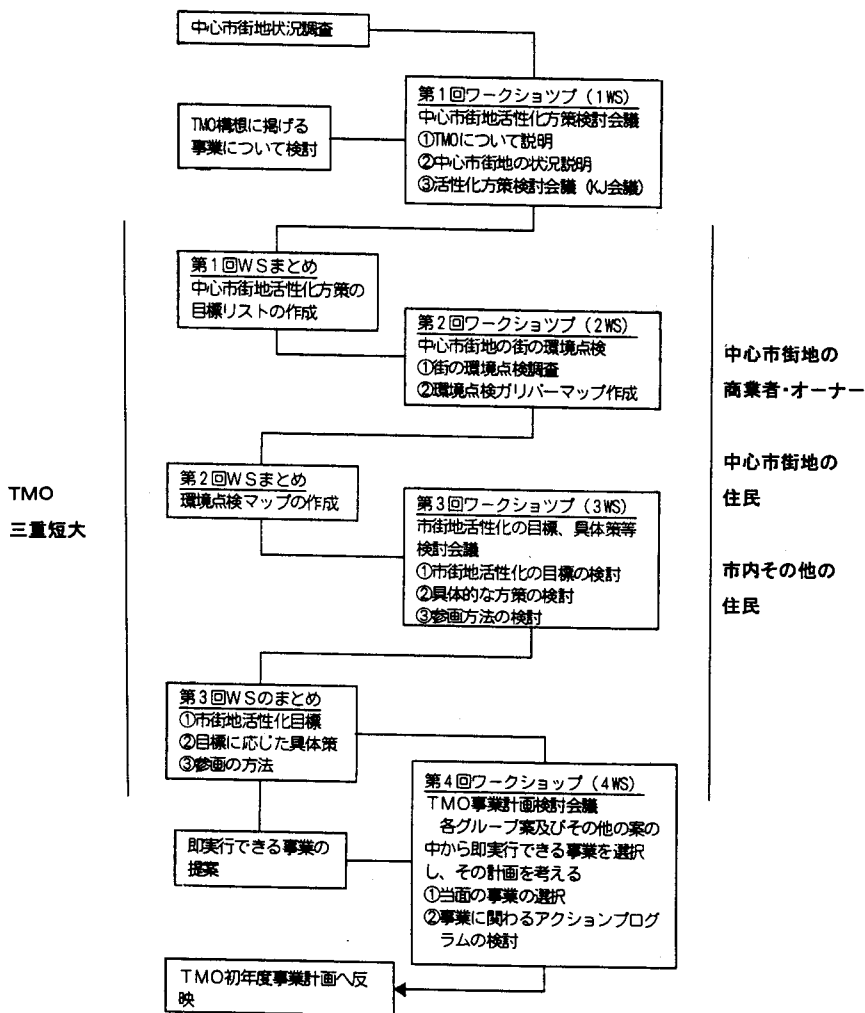
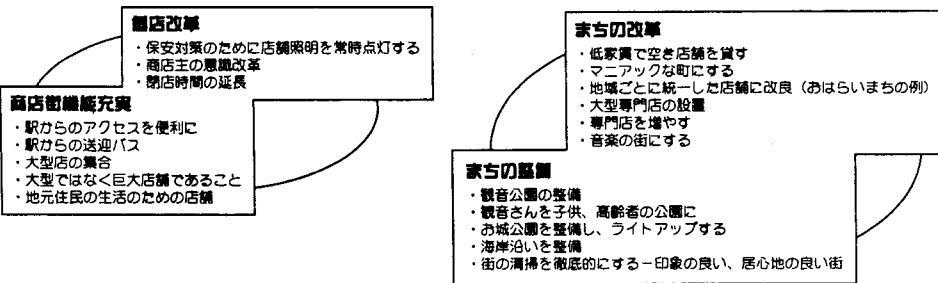
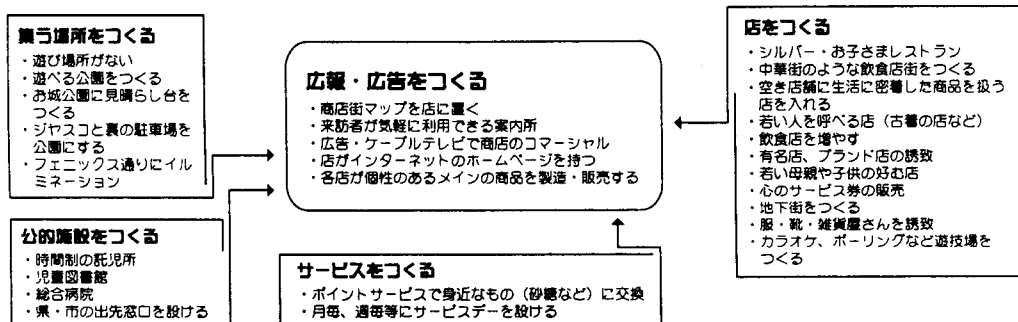


図12 ワークショップの方法

(3) 第1回ワークショップ — KJ法による市街地活性化方策検討会議 —

第1回ワークショップでは津市の中心市街地活性化方策について参加者がグループに分かれてKJ法によって検討した(図13)。その結果提案された市街地活性化方策は大項目9、中項目48、小項目198に分類された(表2)。大項目は「市、県の広域で考える」、「定住のまちづくり」、「街づくりの主体確立」、「街の情報発信」の活性化の方針にかかわるもの、「遊び

1班 知ってください 津のまちを・・・



2班 人情が輝くまち

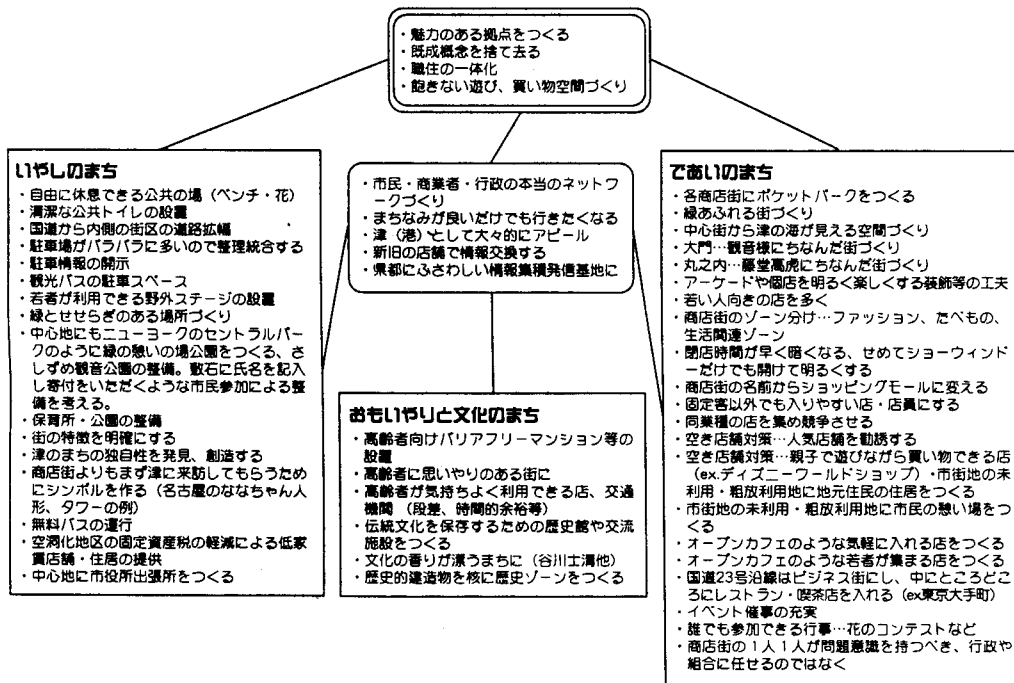
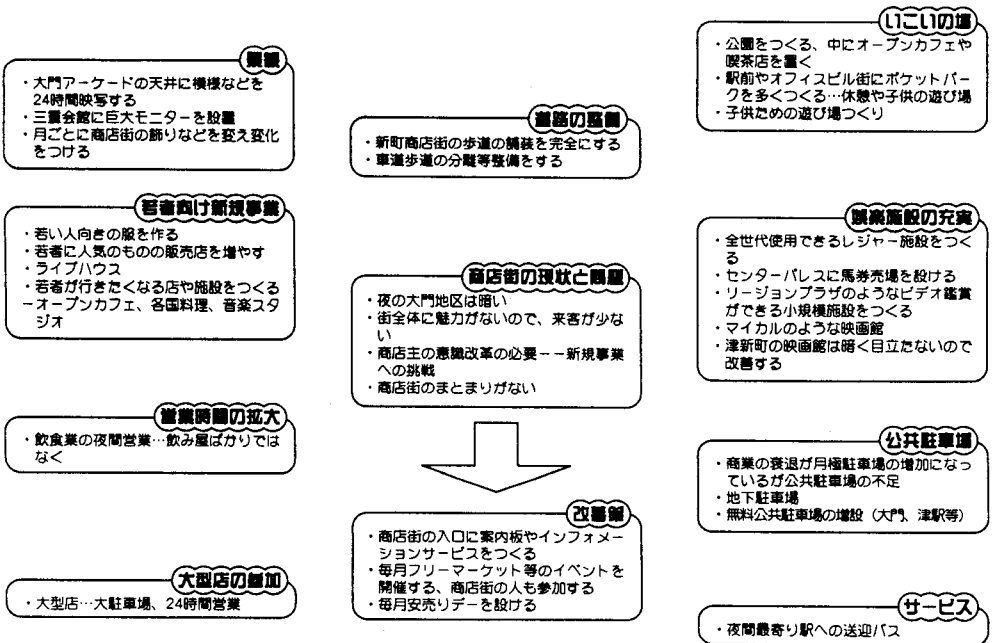


図13-1 市街地活性化方策K J会議の結果

3班 人が集まる街づくり



4班 新しい発想の必要…中心地区整備

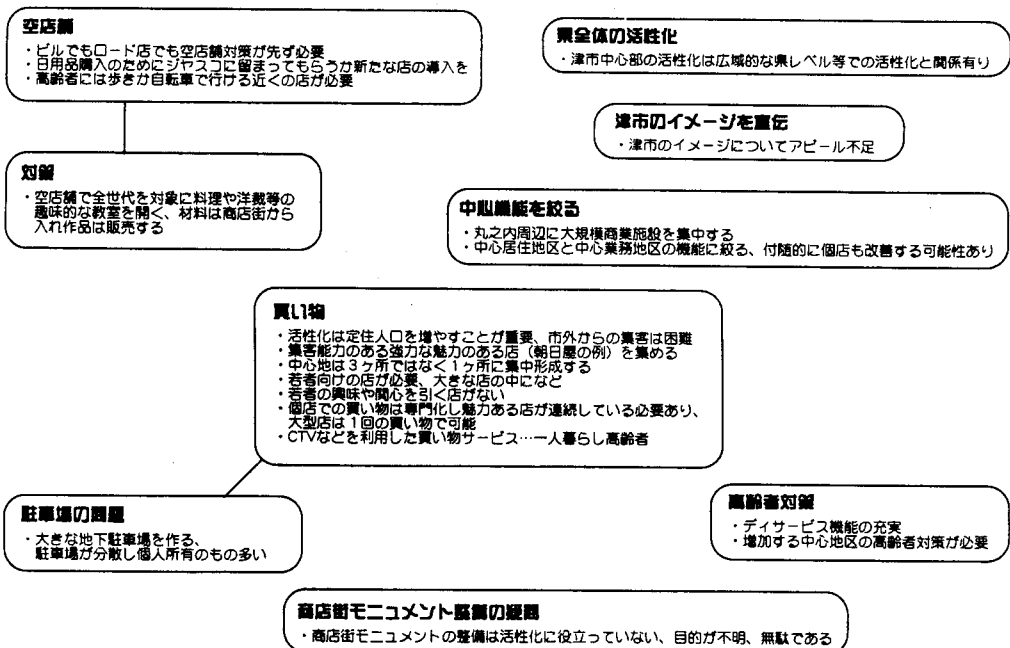


図13-2 市街地活性化方策K J会議の結果

5班 人が集まる街づくり

住心町

- ・駅の近くに高齢者等のマンションなど建築する
- ・中心に一人暮らし高齢者のマンションを作る

遊び場

- ・お城公園の整備…清掃、ライトアップ、茶室新設
- ・広い公園をつくる…市役所周辺の閉ざされた公園ではなく
- ・老若男女が利用できるスポーツ施設をつくる
- ・プール・野球場等の公共施設を近くに作る
- ・大きな公園…子供から高齢者まで利用
- ・買い物時の託児施設の整備

交通と駐車場

- ・段差・歩行、自転車に困難、特に新町
- ・街中を自由に移動できる交通手段…フリーバスバス、無料バス、無料レンタサイクル
- ・新町から大門までの街並みを連続にする
- ・郊外から中心市街地までの交通手段整備
- ・津新町から立町大門の間の通りをバリアフリー道路のモデルにする
- ・津新町からアンパレーまで市電を通す…高齢者、子供
- ・津新町から大門にかけてのバス等公共交通を設ける
- ・駐車場の利用券を全市共通に
- ・津警察署跡地を立地駐車場にし、そこからバス輸送する
- ・駐車場を共通利用できるように安くする

街のデザイン

- ・津新町駅の高店街を誘引にする、大きな店をつくる
- ・津観音周辺の老朽化建物を整備し、公園緑地を増やし市街地とネットする
- ・建物のペイントなどにより誘引にする
- ・薄汚れた店が多く、全体の不活発に繋がる
- ・海に続くお洒落な街をつくる
- ・デザインのある街づくりの推進、名古屋市の例
- ・各地区の特徴を創造する、看板・標識・案内板のデザイン募集
- ・津高の広田龍太郎の碑を中心街に移設する、こいのぼり・靴がなる・叱られて・春よこいの歌の作者
- ・街の都市景観にふさわしい建築の公募表彰制度
- ・大門地区のピコアのアーケードはイメージが良くない、汚らしい
- ・若者と高齢者が一体となった「感動」の街づくりが理想、浜千鳥のメロディーが奏でられるようなまちづくり
- ・フェニックス通りの海へのアプローチを軸とした街づくりに期待、2005年中部国際空港開設までが目途
- ・歴史文化を根拠にしたまちづくりの必要、場当たりのイベントは必要なし
- ・中心部にもっと緑を増やす
- ・玄関口の津駅周辺の美観整備
- ・市内の街まちの特徴がない、どこも雑然

街の情報発信

- ・津市の情報発信の方法を改善する
- ・津観音の行事をPRする

空き店舗

- ・空き店舗の家賃設定を低くし、宣伝する
- ・店舗開設の補助、手続きの簡略化
- ・センターバスの各フロア別の利用を単一化する、服、ゲーム、福祉施設などに利用
- ・店の立地が集中し連綿していない
- ・土日の入出が少なく余計な足音が響く
- ・何処にもない独創的な施設、活性化のノウハウが必要

お店

- ・個店の販売物にブランドがない
- ・年齢層に応じた店を揃える
- ・専門店・ビジネス書の揃った果一番の店
- ・個店でそれぞれイベントを企画する
- ・高齢化対応のバリアフリー店舗にする
- ・個店の個性化・専門化が必要
- ・開店閉店時間の拡大
- ・荷物の一時的預かり、配達サービスをしては
- ・独創性あふれ、こだわりのある店づくり（朝日屋の例）

図13-3 市街地活性化方策K J会議の結果

表 2 市街地活性化方策の分類

大項目	中項目	小項目(抜粋)
市、県の広域で考える	商業体の活性化	・都市中心部の活性化は広域的なレベル等での活性化と関係有り
	都市のアイデンティティ確立	・道のまちの独自性を発見、創造する
定住のまちづくり	中心機能を絞る	・商店街よりもまず歩に集結してもらうためにシンボルを作る(名古屋のななちゃん人形、クワ一の例)
	都心居住促進	・中心居住地区と中心業務地区の機能に絞る、付随的に店舗も改善する可能性あり
高年齢者住宅	高年齢者住宅	・周辺23分歩圏はビジネス街に中心とするところにレストラン・喫茶店を入れる(ex.東京大手町)
	高齢者対策	・駅の近くに高齢者等のマンションなどを建設する ・高齢者向けバリアフリーマンション等の誘導 ・サービス機能の充実 ・高齢者が気持ちよく利用できる店、交通機関(段差、時間的余裕等)
街づくりの主体確立		・市民・商業者・行政の本当のネットワークづくり ・商店街の1人1人が問題意識を持つべき、行政や組合に任せるのではなく
街の情報発信	都市のイメージをアピール	・県都にふさわしい情報発信情報基地に ・業(種)ごとに大々的にアピール
	商店街の情報発信	・業(種)ごとに大々的にアピール ・商店街の魅力を店に置く ・店がインターネットのホームページを持つ
遊び場・公園・公共施設整備	公的施設整備	・自由に休息できる公共の場(ベンチ・花) ・時間制の託児所 ・総合病院
	スポーツ施設	・老若男女が利用できるスポーツ施設をつくる ・プール・野球場等の公共施設を近くにつくる
遊び場・公園・公共施設整備	公園:ポケットパーク	・公園をつくる、中にオープンカフェや喫茶店を置く
	子供の遊び場	・駅前やオフィスビル街にポケットパークを多くつくる。一休養や子供の遊び場 ・子供のための遊び場づくり
遊び場・公園・公共施設整備	空き店舗を公園に	・遊び場の系列内・相対利用地に市民の憩い場をつくる
	お城公園整備	・ジャスコと裏の駐車場を公園、ワイド芝 ・お城公園の整備→清掃 ・お城公園に見慣らし台をつくる
遊び場・公園・公共施設整備	観音公園の整備	・中心地にもユニークのセントラルパークのように緑の憩いの場公園をつくる、さしずめ観音公園の整備、敷石に氏名を記入し寄付をいただくような市民参加による整備を考える
	交通と駐車場	
交通と駐車場	バリアフリー	・段差一歩行、自転車に困難、特に新町 ・新町から立町大門の間の通りをバリアフリー道路のモデルにする
	歩道整備	・新町商店街の歩道の舗装を完全に ・歩道歩道の分離等整備をする
交通と駐車場	商店内交通の整備	・国道から内側の商店街道路に ・郊外から中心市街地までの交通手段整備
	アクセス交通手段	・駅からのアクセスを便利に ・町中を自由に移動できる交通手段(ユニバーリニバスバス、無料バス、無料レンタサイクル、新町から大門までの街並みを連続にする)
交通と駐車場	公共駐車場	・駅前からサンバレーまで市街を過る一歩、高齢者、子供 ・大きな地下駐車場を作る、駐車場が分散し個人所有のもの多い ・無料公共駐車場の増設(大門、津塚等)
	街のデザイン	
街のデザイン	街なみ整備	・津塚音周辺の老朽化建物を整備し、公園緑地を増やし市街地とネットする ・玄関口の津塚音周辺の景観整備
	建物の改修	・街の景観を徹底的に統一する印象の良い、居心地の良い街 ・壊れた店が多く、全体の不気味に繋がる
街のデザイン	街まちの個性化	・各地区の特徴を創造する、看板、職種、業内版のデザイン募集
	道のまちづくり	・道のまちづくりを店舗に誘致(おぼろいまの例)
街のデザイン	歴史のまちづくり	・歴史をとおしてまちづくり ・大門一親善館にちなんだ街づくり
	緑のまちづくり	・丸の内一親善館高成にちなんだ街づくり ・中心部にもっと緑を増やす
街のデザイン	商業のまちづくり	・各商店街にポイントパークをつくる ・若者と高齢者が一体となった「感動」の街づくりが理想、浜千鳥のメロディーが奏でられるような
	パブリックゲート	・若者が利用できる野外ステーションの設置 ・津高の広田龍太郎の碑を中心街に移動する、ごいのぼり・靴がなる・叱られて・春よごいの歌の作者
街のデザイン	おきざせない宝庫	・商店街の「ごきざせない宝庫」を積極的に復活させていない、目的が不明、無駄である ・大地の恵み「ごきざせない宝庫」が長くない、汚らしい ・大門一ゲートの天井に揮毫などを24時間映写する
	空き店舗	
空き店舗	出店の環境条件の整備	・空閑化地区の固定資産税の軽減による低家賃店舗・住居の提供 ・低家賃で空き店舗を貸す
	意欲型店舗の必要	・日用品購入のためにジャスコに寄ってもらうか新たな店の導入を ・空き店舗で全世代を対象に料理や洋服等の趣味的な教室を開く、材料は商店街から入れ作品は販売する
空き店舗	空き店舗の活用方法	・空き店舗に生活に密着した商品を扱う店を入れる ・街全体に魅力がないので、業者が少ない ・店の立地が集中してない ・中心地は3ヶ所ではなく1ヶ所に集中形成する ・中華街のような飲食店街をつくる ・地下商店街をつくる ・商店街のゾーン分け(ゾーニング、だべもの、生活関連ゾーン) ・マニエックな町にする ・大型店一軒大駐車場、24時間営業 ・大型ではなく巨大店舗であること ・地元市民の生活のための店舗 ・活性化は定住人口を増やすことが重要、市外からの集客は困難 ・土日の入出が少なく金銭不足が原因 ・高齢者には歩みか自転車で行ける近くの店が必要 ・CTVなどを利用した買い物サービスの一環として高齢者
	商業活性化	
商業活性化	魅力ある街づくり	・商店街の意識改革の必要→新規参入への挑戦 ・開店率以外で入りやすい店、店を出す ・各店が個性のあるメインの商品を製造、販売する ・独創性あふれ、こだわりのある店づくり(朝日屋の例)
	店舗の連続・兼中	・若い母親や子供の好む店 ・開店閉店時間の拡大 ・保安対策のために店舗照明を常時点灯する ・個店でそれぞれイベントを企画する ・毎月フリーマーケット等のイベントを開催する、商店街の人も参加する ・誰でも参加できる行事(花のコンテストなど) ・ライブハウス ・若者が行きたくなくなる店や施設をつくる(一歩オープンカフェ、各国料理、音楽スタジオ) ・買い物時の託児施設の整備 ・荷物の一時預かり、配達サービスをしては ・心のサービス業の販売 ・全世代使用できるレジャース施設をつくる ・センターパレスに肩書売場を設ける ・リゾンプラザのようなビデオ鑑賞ができる小規模施設をつくる ・マイカルのような映画館

場・公園・公共施設整備」、「交通と駐車場」、「街のデザイン」の具体的な整備にかかわるもの、「空き店舗」、「商業活性化」の商業にかかわるものに分けられる。

(4) 第2回ワークショップ ― 市街地環境点検 ―

3つの地区のグループに分かれて市街地の環境点検を行い、1/1000の地図に結果をまとめた。

- 1) 津駅前地区 業務地区として集積不足であり、商業地区としてはより集積不足である。業務にも商業施設の集積は必要である。駅前地区として駐車場、広場、公園等の都市施設が不足している(図14)。
- 2) 大門丸之内地区 大門の商業地区としての業種、店舗、商業施設(アーケード)等が時代遅れである。時代遅れを逆手にとった活性化の方法も考えられる。国道23号沿いの商業地区は新旧建物が混在したり、広い道路のために商業地区としての一体性に欠ける。環境ストックとしてのお城公園の活用不足が見られる(図15)。
- 3) 津新町地区 現在買い回り品の店舗が多く、店舗改築等買い回り品商店街として活性化する方向が第一に考えられる。緑やポケットパークの整備により潤いと豊かな空間のある街並みにする。国道163号の南側の住宅街区の公園、道路等公共施設整備が必要である(図16)。

(5) 第3回ワークショップ ― 市街地活性化の目標の絞り込みと具体策の検討会議 ―

表3は第3回ワークショップにおいて4つのグループから提案された16の市街地活性化目標とそれらに対応した具体策(図17)をまとめたものである。

表3 提案された市街地活性化目標と具体策の一覧

目標1	目標2	目標3	目標4
商店街に特徴を持たせる 名産特産品、歴史文化、若者、バリアフリー	まちづくりに意識改革 情報発信、商圈拡大、まちづくりの自意識	魅力ある街づくりにする 歴史文化、津駅前にシンボル、職住一体	ネットワーク化を 交流、人材育成、次世代に継承
定住者の確保 店舗併用マンション、高齢者・学生用マンション	駐車場 共通駐車券、無料化、大型駐車場	特徴のある店づくり 郊外の客、若者高齢者、明るく楽しい飲食店	アミューズメント施設 映画館等、センターパレス、お城公園、観音公園
特色のあるまちづくり(中心市街地のアイデンティ)(津夢時風の實現) NPOのまちづくり、会社店舗の集約専門化、景観	水と緑のネットワークを活かしたまちづくり 川、海、城跡、緑化	歴史を活かしたまちづくり 津観音、土清、高虎街角資料館	人々が集えるまちづくり イベント、バリアフリー、明るく楽しさの環境づくり
街のつながりをつくる 若い店主に安く貸す行政施策、商店街の外周に駐車場	市街地に人々を呼び戻す 3階以上は住宅マンション地区指定	楽しめる街にする 商店主の意識改革アミューズメント営業時間延長歴史文化遺産	高齢者が来やすい・歩きやすい町 段差解消、安いバス代、最寄り品店充実

図14 津駅前地区環境点検マップ

1班
津駅前辺

・津四丁目
道幅が狭く通りにくい
2.3号線沿いの歩道は整備されてよい

・津駅
駅中のファーストフード店・チャムに学生が集まり多いが、
そこにしか集まらない

・津駅前
数両車並走が多い
駐車スペースが少ない
駅の裏側に飲食店を作る(車でもいい)
駅のロータリーに駐車中の車が多い
地下駐車場を作る
津駅立前の駐車場が朝車にちかく月曜が目立つ
たびみたら下セルとの連絡
人が集まる場所がない
駅前の空気が悪々しい感じがする
特色のある建物が少ない

・商店街
歩道の段差とブロックの段差が目立つ
平日向けの商店が多いため日曜日にはシャッターの降りている店が多い
店舗として機能がない
人がいない
車も通らない
飲み屋さんの前の飾り物が汚れていて汚らしく感じる
電柱が多く電線がごちゃごちゃしてて見栄えが良くない

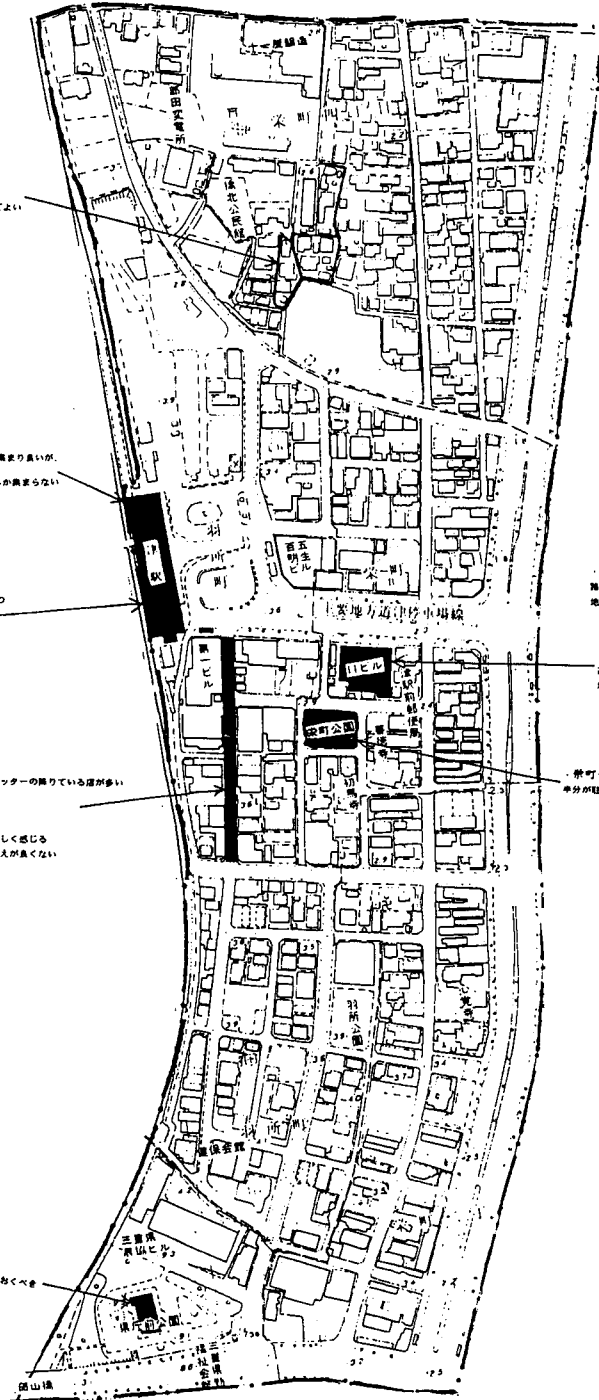
・津駅前公園
景観がよく残しておくべき

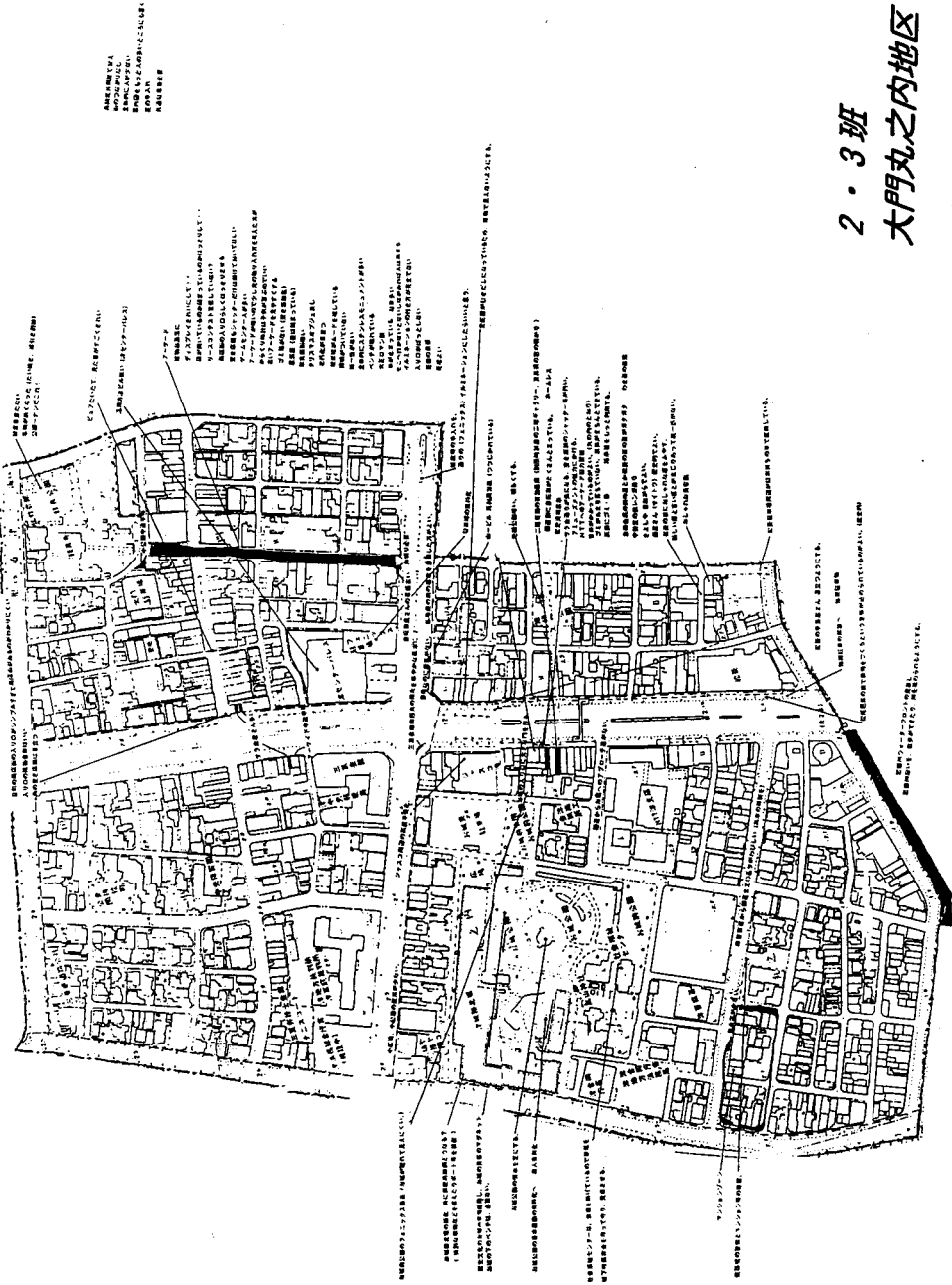
・その他
音向が気取しい
停車場が少ない
交通量が多いのに道幅が狭い

・地下道
階段が降りやすい
地下道が暗黒的なので明るいイメージで

・11ビル
高い建物なのに悪いイメージがある
地下が汚らしい
11ビルまで歩いてくる魅力がない

・津町公園
中分が駐車場になっていて公園という感じがしない





2・3班
大門丸之内地区

図15 大門丸之内地区環境点検マップ

解説
 津新町地区は、古い歴史と名産の「玄米」が知られているが、近年は「玄米」だけでなく、米の加工品や米の副産物も注目されている。また、米の加工品や米の副産物の加工品も注目されている。また、米の加工品や米の副産物の加工品も注目されている。

特徴
 津新町地区は、古い歴史と名産の「玄米」が知られているが、近年は「玄米」だけでなく、米の加工品や米の副産物も注目されている。また、米の加工品や米の副産物の加工品も注目されている。

歴史
 アーランドの歴史は古く、古くは15世紀にさかのぼる。16世紀にオランダ人がこの島に到着し、17世紀にはオランダ領となった。18世紀にはイギリス人がこの島に到着し、19世紀にはフランス人がこの島に到着した。20世紀にはアメリカ人がこの島に到着した。21世紀には中国人がこの島に到着した。

観光
 イベントとして、毎年10月に開催される「津新町祭」が有名。また、津新町の歴史を学ぶための「津新町歴史博物館」も人気。また、津新町の歴史を学ぶための「津新町歴史博物館」も人気。

交通
 津新町地区は、公共交通機関が充実している。津新町駅は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

気象
 津新町地区は、温暖な気候を特徴としている。年間を通して平均気温が15度前後であり、年間降水量が1000mm程度である。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

産業
 津新町地区は、農業が盛んな地域である。特に「玄米」の生産が有名で、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

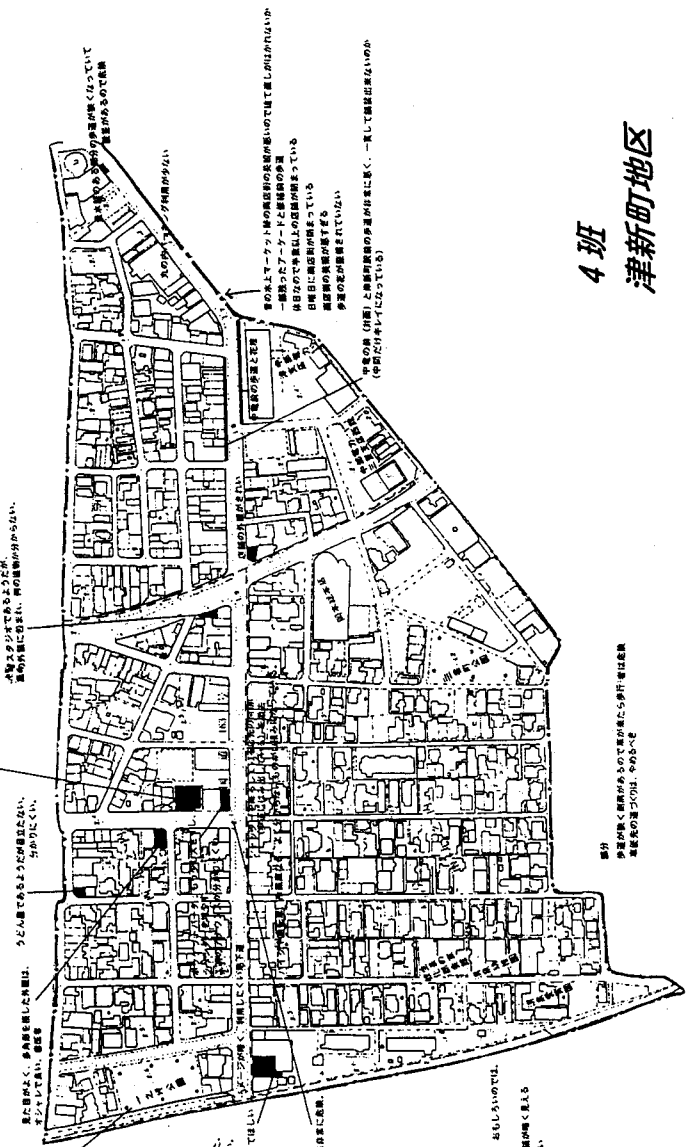
人口
 津新町地区は、人口が約1万人程度である。津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

教育
 津新町地区には、小学校、中学校、高等学校がそれぞれ1校ずつある。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

医療
 津新町地区には、総合病院、クリニック、薬局がそれぞれ1軒ずつある。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

文化
 津新町地区には、伝統的な祭りや行事が数多くある。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

スポーツ
 津新町地区には、サッカー、バスケットボール、野球などのスポーツ施設が数多くある。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。



津新町駅
 津新町駅は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町歴史博物館
 津新町歴史博物館は、津新町地区の歴史を学ぶための施設である。津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町公園
 津新町公園は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町小学校
 津新町小学校は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町中学校
 津新町中学校は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町高等学校
 津新町高等学校は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町総合病院
 津新町総合病院は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町クリニック
 津新町クリニックは、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町薬局
 津新町薬局は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町祭り
 津新町祭りは、津新町地区の歴史を学ぶための施設である。津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

津新町スポーツ施設
 津新町スポーツ施設は、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。また、津新町地区の中心部にあり、津新町地区の各所までバスが運行している。

4班 津新町地区

図16 津新町地区環境点検マップ

1班

第3回ワークショップ

各自が考えた目標

- ・中心市街地に安心して居住出来る
定住人口が少ない
- ・商店街の意識改革
空洞化、老朽化、商店主の高齢化等の原因を
充分認識し自分達の住んでいるまちに愛着を
感じる住み良いまちにするというまちづくりの
意識改革を行う
- ・地域市民の文化の再認識
- ・津のまちの商店街に特徴を持たせる
津の商店街には特徴がない
- ・魅力あるまちづくり
- ・商店街、市民、行政が一体となる
現在は行政が主導で行っている
まちづくりにネットワークを
いろいろな人の意見を取り入れるため
人が集まりやすい駅、まちづくり
連帯は人が集まりやすい場所が少ない
- ・街の整備
道が狭く原車自転車が多く歩きにくい
- ・職住の一体化
津周辺の団地、感外へ住居を移している
- ・若者が来る街
若い人が少なく活気がない

グループで考えた目標

商店街に
特徴をもたせる

具体策

- ・県・津の名産物、特産物を生かす
- ・津の歴史文化を生かす
- ・若者に兼用限定された商店街
- ・高齢者にバリアフリーを作る

まちづくりに
意識改革

- ・継続的に各種イベント等を通じて情報発信
- ・草社会等により商圏も広域的に
- ・自分のまちは自分で作る意識を

魅力ある
まちづくりにする

- ・歴史文化遺産、自然の利用
- ・津駅にシンボルを置く
- ・住まいと商店を一体に

まちづくりに
ネットワーク化する

- ・人と人との交流を積極的にする
- ・人材育成、流通のスムーズ化
- ・次世代の人に残すためのまちづくり

2班

第3回ワークショップ

各自が考えた目標

- ・若い人が集まり遊べる街
若者の興味を引く店がない
- ・街の中心に人口を増やす
市内地区に住む人が少ない
- ・スポーツ施設
ミニバスケット・ローラースケートをする場所がない
- ・センターパレスの跡地に公共施設
近所所、老人福祉施設がない
- ・駐車場に困らない商店街
ちょっとそこまでの輪のどめる場所がない
- ・病室・憩いの施設を増やす
楽しめる場所、待ち合わせ場所などがない
- ・夜の遊び場
飲み屋ばかりでなく、もっと遊べる店があればいい
- ・公園・公共施設の充実
遅くて汚い
- ・中心市街地の活性化
全体的にパツとしない
- ・ジャスコ系の駐車場は現状で他に駐車場を増やす
無料化すると共に周辺に増設
- ・街中の五層階の位置を公園跡地へ
若者にあって何かも邪魔になる
- ・新町通りの歩道
凸凹しているし、自転車や人がすれ違いにくい
- ・オフィス街にする（業種・業種）
業種の発達した現状では商業地として期待するのは無理
- ・定住者を増やす
住む人がいると少しは活性化するのは？
- ・大型駐車場の設置
駐車場があっても狭くて止めにくい
- ・差別化される専門店の誘導
雰囲気が入りにくい、品物のわりに値段が高い、
魅力的な店がない
- ・駐車場の駐車券を共通にする
無料化が無理なら、せめて共通にして欲しい
- ・商店街を明るくする
アーケードがあるので、暗い感じがある

グループで考えた目標

定住者の確保

具体策

- ・店舗・居住併用マンションの建設
- ・高齢者に優しい街づくり
- ・安価な学生用マンション

駐車場の
整備・拡張

- ・共通駐車券の発行
- ・無料化・低料金をはかる
- ・大型駐車場をつくる

特徴のある店

- ・郊外からでも人が集まる店
- ・若者や高齢者が買いたくなるような店
- ・オープンカフェなどを備えた明るく、
楽しい店

アミューズメント
施設の充実

- ・映画館・ゲームセンター・ボーリング場
など若者が昼夜楽しめる場所
- ・センターパレスの活用
- ・お城公園・観音公園の整備

図17-1 市街地活性化目標と具体策の検討会議の結果

3班

第3回ワークショップ

各自が考えた目標

- ・固定資産税の引き下げ
広い店を必要とする店舗の負担が大きく、減額を任渡し
商店主の意欲を削いでいる
- ・城の老舗の浄化
昔のように岩田川、安濃川をつないで自然の力で浄化する
ことによって城の求心力を回復する
- ・商店街のイメージづくり
各商店の外観がバラバラであれば商店街としての個性がなくなる
商店街別にテーマを作って統一感のある街を作る
- ・四季のMVP賞を設ける
商店舗、店舗デザイン、ディスプレイ企業等様々な面から評価して
各商店ごとに、季節ごとのMVPを選ぶ。さらに年間MVPを
商店街から一店選ぶ。このことによって商店主の意欲を突き
消費者にアピールしてゆく
- ・子供を集める
託児所、保育園、遊び場などを作る事により子供、老人、
田舎者が、集まるから
- ・専門店空き店舗対策
そこはしない、わざわざ行く価値のある店
- ・地元消費者人口
自分達が地元の店で買いたいと思うようなシステム
- ・サービスの充実
宅配サービス
イベントを開いて人を集める
こまめにイベントを開いたら人も集まって活性化につながる
活気がなく、道の狭や、商店街に来る目的になるようなものが少ない
- ・歴史に根ざしたまちづくり
まちの歴史を学んで考えて行くことができまちづくりが必要
・名物になるものをつくる
・酒の地帯を活かす、ここではない店
・高齢者、障害者が安心して歩ける道づくり
・バリアフリーのまちづくり
- ・調査の結果を再検討
調査結果を活かし
特に商店舗の閉鎖、廃業、大門商店街をどうするか方向づける
駐車場を増設、空店舗の増設、センターバスの活用
若い人が少なく活気がない
- ・新町通りは、空気にでもちょっと町らしい公園の土地を確保
歩き、自転車でも通える施設があれば
- ・岩田川を取り入れた再開発
多自然川づくりを推進し、魚や鳥が住めるような川づくり
- ・住みやすい街にする
生活するのに、便利ようにする。公共施設を整備して、子供のいる家庭や高齢者が住みやすいようにする

グループで考えた目標

特色あるまちづくり
(中心市街地のアイデンティティ)
(津朝明風の実現)

水と緑の
ネットワークを
活かした
まちづくり

歴史を活かした
まちづくり

人が集える
まちづくり

具体策

- ・NPO主体のまちづくり
- ・会社、店舗など集約化
- ・景観の特色

- ・岩田川、安濃川、海を活かす
- ・城跡周辺の整備
- ・緑化されたまちづくり

- ・津朝風の活用・周辺の整備
- ・土溝、高虎を生かしたまち
- ・街角資料館

- ・イベント(大きいもの、小さいもの)
- ・人にやさしいまちづくり(バリアフリー)
- ・明るさ、楽しさを感じる雰囲気づくり

4班

第3回ワークショップ

各自が考えた目標

- ・コンセプトを決める(“海の中心市街地”“地区別”として)
街づくりの方向性が必要だから
- ・一丸となって行動する
人生にせよ、一人一人がなんらかの形で行動しなければならぬ
情報の発信を常に行う
雑誌やTVなどの情報源は多くの人を集めることができる
他人を受け入れる
今の道は、ソフトが入りにくいイメージがある
- ・国道23号線若田橋から塔世橋までの完全地中化
中心部の駐車不足と過渡交通を過ぎた後の道路を
全面的に地下化し、地帯の低層部団地化と駐車場整備を進める
- ・上記の部分の駐車場化と緑地化
上記を行うことにより、市民各自が自ら考えた街づくりが行われることになる
- ・商業地区の道路区分の分離
歩道が狭い、歩道の幅が狭い、歩道の境界線が不明確、歩道の緑地化を進める
歩行者および自転車主体の街づくり(低床/バスの巡回)
- ・市全体の車・人、自転車等の交通分離体系の確立
- ・中心市街地(商店街区内)の人口の増加策
国道23号線東側地域の人口減少対策
車に頼らない高齢者等の利用しやすい街づくり
高齢者、女性、子供等自動車に乗れない人が、買い物に不便になっているから
新規商店街開発希望者の支援と受け皿づくり
若い人の新しい発案での商店づくりへの利用後、助成と環境整備
- ・空地、空き店舗を利用し、市場の新設
生鮮三品の市場の開発・・・農産
市街地活性化への市民と商店主の高齢
市街地活性化の進展による、ごみ分別ができるかを支援することが必要
行政の活性化への推進と、市民の意欲を改善する
市民に対する行政側の説明が不十分
- ・商業地域の集約化
現時点での行政の方針は分散化しているように思う
家族で楽しめるファミリーレストラン 施設の設備
中心市街には、家庭で楽しめる商業施設がない
城下町の遺産を活かした観光の街づくり
歴史の遺産があるにも関わらずそれらを活用できていない
- ・商店街の再編成による特色ある商店街づくり
商店街をひとつ集約する(付加価値の充実など)
- ・何となく行ってみたいと思わせる街
引きつける魅力のある街になる必要がある
- ・歩きやすい街
徒歩が多い、歩道に障害物が多い(しっかりした街の真ん中がない)
- ・心のふれあい、暖かさのある街
より深い心配りやサービスが必要
- ・明るさ、明日の産業がある街
今のままじゃ市街地に来る意味がない

グループで考えた目標

街のつながり
をつくる

市街地に
人々を呼び戻す

楽しめる街に
する

高齢者が来やすい街、
歩きやすい街にする

具体策

- ・若い人を入れる(安く貸す)
- ・行政としての施策をとる
- ・近くに駐車場をつくる(外周に)

- ・3階以上は住居に
(マンション、ケアハウス、老人施設をつくる)
- ・マンションをつくりやすいよう地区指定をする

- ・商店主の意識改革(各層、新し層の
ニーズを勉強し、応える)
- ・アミューズメントをつくる
- ・営業時間を延長する
- ・歴史・文化遺産を生かす

- ・段差をなくす
- ・バス料金を安く
- ・生鮮、日用雑貨の充実

図17-2 市街地活性化目標と具体策の検討会議の結果

(6) 第4回ワークショップ — 平成12年度TMO事業計画案の検討会議〈街を元気にする協働プランの検討〉 —

この会議はTMO（㈱まちづくり津夢時風）が他の主体と協働して先行的に実施できる中心市街地活性化事業の具体策や実施するための関係者の参加方策等について検討することを目的とした。前回までのワークショップで出された活性化目標の中からこのような主旨に見合う「空き店舗対策」、「イベントづくり」、「観音公園の再整備」の三つの目標を予め選定し、これに沿って検討のテーマを「空き店舗を何に使おう」、「イベントをつくろう」、「観音公園を楽しく遊べる場所につくりかえよう」の三つとした。各テーマに対応した提案（表4）をまとめると次のようになるが、個別の具体策に対応した参加の主体については会議の時間的な制約等により十分に検討できなかった。

1. 空き店舗を何に使おう
 - ・低料金の賃料で貸す・税金等の補助
 - ・チャレンジショップ
 - ・リサイクルショップ
 - ・中央公民館の移転、図書室等の公共施設利用
 - ・緑化
 - ・住宅地化
 - ・専門店・高級店
 - ・空き店舗を連合して対策を考える
2. イベントをつくろう
 - ・フリーマーケット
 - ・従来のイベントの拡充
 - ・お金かけた立派なイベントの創造
 - ・定期的継続的なイベント
 - ・津観音五重塔建立記念
 - ・参加者主体の企画運営
 - ・交通手段
3. 観音公園を楽しく遊べる場所につくりかえよう
 - ・安らぎと潤いのある公園に
 - ・イベント会場
 - ・郷土資料館等施設と公園の一体整備
 - ・津観音の風格をつけるような大門商店街、観音様と一体的な整備

(7) ワークショップから見た中心市街地の活性化方策

第3回ワークショップで検討された市街地活性化の目標群（表3）を整理すると図18のように9つの市街地活性化目標とそれに対応した具体策にまとめられる。すなわち、中心市街地活性化の目標は①特徴ある商店街づくり、②まちづくりの主体形成・意識改革、③個性のあるまちづくり、④まちづくりの後継者育成、⑤定住者の確保、⑥都市施設の整備、⑦楽しめる街—アミューズメント機能の強化、⑧人々が集えるまちづくり、⑨日常生活圏の生活環境整備である。この9つの市街地活性化目標をソフト的対策、ハード的対策、主体形成に関わる対策の性格の強弱を示す3軸で位置づけると図19ようになる。市街地活性化目標はソフト的対策とハード的対策が中間的な性格のものが3つあり、この性格のものが最も多い。ハード的対策の性

表 4-1 TMO 事業計画案検討会議の結果

第4回ワークショップ 街を元気にする協働プラン1-空き店舗を何に使おう

空き店舗を何に使おう	実現するために必要なこと	具体的にどうしよう
01 定期借地	地区全体でとらえる	地主に有効活用方法を提示して、資産に見合う地代を払う
02 住・官・商 コミュニティセンター	低価格の住居地の確保 文化・歴史を生かす	住居課課長補 (定住人口増・コンドミニウム) 公共施設完備 (アーバンとしての魅力・暮らしの広場)
03 固定資産税の減額 大型店の移の誘致 パワースをとる	他都市にない文化の掘り起こし 中央公民館をセンターハブに リサイクルショップの展開 鮮魚3~4品の店づくり	訪れる人が満足できる・来たがる街 周辺の公民館を売却し、民間活力を活用する タカラヤ大門口のフル活用 大門口前の店舗利用
04 創設会・発表の場	誰でも利用できる場所	画廊・発表・教室など短期間でも利用できるようにする
05 地域活性化事業	商店さんの集まる場所 共有化と公共化 無料駐車場 緑地化・公園化・マンション化	商店主が相談したり、勉強したりする 地域の共通財産を作る 1000~2000台以上の駐車場を確保する マンションによる人口の増加と緑地空間の確保
06 人が集まる店	経営者	発表をかける (新聞など)
07 人が集まる店・空間 PR	家賃 安く借りることができていることをPR	安い家賃で貸し出す 何かやりたい人に知ってもらえるよう、新聞・雑誌・インターネット、口コミなど幅広くPRする
08 公共施設に使う 人の集まる店を入れる	借りたたい人を持つのではないこと ちから出向く 店にこだわらず違うものを利用する	津市で大規模なアンケータを行い、求めるものを調査し、やってくる人を探す 集いの場としての提供 (集会所・勉強室・会議室) 1日1回自由か集める
09 安く出店をしたい人に貸す 文化・学習教室	中央公民館をセンターハブスへ 空き店舗の貸出のPR	中央公民館をセンターハブスへ ホスター、インターネット、ケーブルテレビ、回線機を利用し集まる
10 隠らしい広場	空き店舗の集約化	虫食い状態の空き店舗を集約し何か目玉の店舗をつくる
11 図書館交換所、無料駐車場	全国の特産品売場 地域の特産品売場 本を集める	” ” ”
12 多くの人が集まれる場所	清潔の管理	いらない本をもってきて、欲しい本をもっていく 買い物に疲れたお年寄りかららっこ入ってお茶を飲めるようにする 菓子持ち込み自由
13 公共的なもの・魅力ある店 コミュニティセンター	交通の便をよくする 貸し出しの店をつくる 集約をよくする 街に合った集積 街に合った集積 駐車場がある (女性ドライバーが入れやすい) ほっと一息つける場所 他では手に入らないようなものを売る あまり見かけないディスプレイ	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場 歴史文化の小規模施設展示館とする 資料教室、パワソン教室 などの安価な教室 若者対象にして貸出に貸す 展示場 パワソン 展示場 家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする
14 特徴のある店	借賃を安くする	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる
15 オープンカフェ おしゃれな雑居	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる
16 公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー	公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー	公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー
17 公民館の市場 チャレンジショップ 留学生・学生等の交流施設	公民館の市場 チャレンジショップの売場の集約 商店街・振興組合の連携強化	公民館の市場との連携 センターハブス・大門口・アミューズメント等を利用する 休日日の統一
18 記憶所、老人向け施設	重宝 (保南士)	重宝 (保南士)
19 使いやすいく娯楽的なもの	コミュニティサロン	コミュニティサロン
20 若者のニーズにあったチャレンジショップの集約	若者がチャレンジできる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場	若者がチャレンジできる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場
21 図書館交換所、無料駐車場	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場
22 インターネット体験 展示場	インターネット体験 展示場	インターネット体験 展示場
23 文化事業 安価で貸す	家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする	家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする
24 リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業	リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業	リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業

空き店舗を何に使おう	実現するために必要なこと	具体的にどうしよう
13 公共的なもの・魅力ある店 コミュニティセンター	交通の便をよくする 貸し出しの店をつくる 集約をよくする 街に合った集積 街に合った集積 駐車場がある (女性ドライバーが入れやすい) ほっと一息つける場所 他では手に入らないようなものを売る あまり見かけないディスプレイ	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場 歴史文化の小規模施設展示館とする 資料教室、パワソン教室 などの安価な教室 若者対象にして貸出に貸す 展示場 パワソン 展示場 家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする
14 特徴のある店	借賃を安くする	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる
15 オープンカフェ おしゃれな雑居	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる	お年寄り、車椅子でも営業に立ちまわることができる、テーブル幅を広くする おしやれやおもしろい輸入品、雑貨を取りそろえる 季節感のあるようなディスプレイ、野菜など お年寄りの市場みたいに販売している 中央公民館を津センターハブスの中にもってこくる
16 公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー	公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー	公民館・オープンカフェ 若者の店・スーバー
17 公民館の市場 チャレンジショップ 留学生・学生等の交流施設	公民館の市場 チャレンジショップの売場の集約 商店街・振興組合の連携強化	公民館の市場との連携 センターハブス・大門口・アミューズメント等を利用する 休日日の統一
18 記憶所、老人向け施設	重宝 (保南士)	重宝 (保南士)
19 使いやすいく娯楽的なもの	コミュニティサロン	コミュニティサロン
20 若者のニーズにあったチャレンジショップの集約	若者がチャレンジできる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場	若者がチャレンジできる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場
21 図書館交換所、無料駐車場	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場	家族で楽しめる常設フ リマーケット アマチュアが常時参加できる絵画的施設 キャラリー・歴史文化遺産の展示場
22 インターネット体験 展示場	インターネット体験 展示場	インターネット体験 展示場
23 文化事業 安価で貸す	家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする	家主の積極的な協力 夢を持った店主の発掘 文化、教育に関する事業 中央公民館を移転 固定資産税を低くする
24 リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業	リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業	リサイクルショップ 大門口は真珠館の閉業

表 4 - 2 TMO 事業計画案検討会議の結果

第4回ワークショップ 街を元気にする協働プラン2-イベントをつくらう

空き店舗を何に使う	実現するのに必要なこと	具体的にどうしよう
25 センターハルス利用	センターハルス スーパーマツダ 固定資産税的策 リサイクルショップ	中央公民館 市販型生鮮食品 固定資産税が高いから空き店舗借り主がいな い 品物を精かり委託販売、売れた分は商店街共 通の商品券で
26 低料金で客が集う飲食 店 お年寄りか手軽に購入で きる生活用品店	飲料店と菓子店のタイアップ お年寄りの嗜好品を御達 り	コーヒ-喫茶、ケーキ等セットにして低料金 で、若者が集いやすい雰囲気のある店 パブリック化、のんびり出来る雰囲気づく り
27 買いたい品のある店 高齢者に優しく買い物し やすい店	空き店舗の借り賃を安く 魅力のある店を作る	若い人や何かをしようとしている人には通常 より安く貸す そこできかなく、みんなが欲しいと思う物の ある店を作る 年を置した展示場にする スーパ-などで出来ないサービス、車に乗れ ない人に宅配など
28 無料が安値で貸す	空き店舗の数を市民に知らす 市民の中から店を出したい人を 募集する	市のたよりなどで 初めは無料が安値で、店の売り上げに応じて 徐々にあげる

イベントをつくらう	実現するのに必要なこと	具体的にどうしよう
01 フリーマーケットを月に 何回か行う	呼びかけ 定期的フリーマーケット の実施	年齢層の幅広いイベント 五十市の日にフリーマーケットを常設する
02 フリーマーケット	呼びかけ 委員会を組織	値引き交渉が楽しい割引 従来のより業種を増やすこと
03 定期的フリーマーケット	呼びかけ 委員会を組織	フリーマーケットで楽しいイベントを開く
04 フリーマーケット	呼びかけ 委員会を組織	各学校に張り紙をしたり、チラシを置く イベントハスの無料化
05 五十市等 フリーマーケット	五十市 フリーマーケットを定期的に い住民に宣伝する	月毎にイベント開催予定のポスター、チラシ を作り配布する
06 フリーマーケット	情報を探る イベント用のバスをつくる	もっと派を知ってもらう機会として市内、商 店街を巡るウォークラリーを開催し人を集め る
07 フリーマーケット、ウォ ークラリー等をこまめに 開く	イベントカレンダー ウォークラリー	今の市(いち)を元気にしたい、まじたくなくような ものにする 観音さんやお城公運で有名無名を問わずライ ブを開く
08 バンドのオーディションな どをする	人を集める	ストリートライブ、ダンス、スケボ-等大 会、コンテストを行い見たり参加したりでき 楽しめるもの
09 音楽会等人が集まりあっ と集くことをしよう	市(いち)のPR 音楽会	フェニックス、だいたて共同でもっと特色あ る商品を揃えたマーケットとする。フリーマ ーケットの備のたかいもの、大連芸人大会を 年1~2回行う。
10 他の地域からも人を呼ぶ ようなもの	他の地域からの若者を集める	6~8月のだいたて夜店、分館夜店に丸之内 も参加し、よさこいソーラン、高虎太鼓、盆 回り等をフェニックス通りで行う 今年から入料400年の平成20年まで毎年派まつ りとは別に津城趾を中心に高虎まつりを行う
11 高虎太鼓の発表拡大 だいたて夜店の発表 高虎高虎まつりを行う	高虎太鼓を多様多様にして2ヶ 月に1回程度開催	歴史文化の源をコンテストとしたイベン ト中心 若田川を取り込んだイベント
12 歴史文化の源をイベント	津の歴史文化を主体としたコン セプト	テーマは何でも良いからとにかく祭りイベン トをする、そこをノイズで満たせばいい、人 間は賑やかな所が好きだ、ちょっと名前の知 れた人を呼ばないとメインが薄くなる。音馬 鹿になりに来るのだから楽しいことを話す人 を呼んでも意味がない。
13 太鼓だけでなくバンドや ダンスバンド、演劇がで きるイベントを行う	若田川を取り込んだイベント 祭りイベント	イベントの名前は・・・2000で良い 一般の人は大体それでまさせる

表 4 - 3 TMO 事業計画案検討会議の結果

イベントをつくろう	実現するのに必要なこと	具体的にこうしよう
14 土地空間を活かしたオープンパフォーマンス	場所を構やす 便利な街づくり 快適な環境づくり	保戸街、花見所等の整備 高齢者にも便利な施設を中心に交通体系 安全で快適に楽しめる車輪自さんの歩行道路 の活用
15 イベントをする事による人と人のネットワークづくり	観音さまの五重塔建立 男女共同企画イベント	建立の一次イベント（日本三太郎音楽祭り） 男女共同企画事業を津の商店街においても行う 中部国際空港へのアクセス港に伴う津の海を 活かしたイベント イベント毎にポスターやチラシを作り駅やハ スの中などに貼る イベント参加商店街や観音様に行くとか良 い特典があるようにする
16 一年間に季節毎の行事を作った毎日賑わうようにする	MVP評価員の募集	季節毎に一般から募集（連絡は季節中に各商 店毎に5店舗以上で賞い物した人、評價員 の投票でトップを決める 美術館への学校の協力、店舗の小中学生や一般の愛好者による商店街の絵を 各店舗に飾る 市広報等に載せる
17 四季の顔にMVP賞 街角美術館	センターパレスの1階等 を使って商店街の名店舗 が舞台を出し、舞台村を 開催。 割引券を発行しリピー ターを確保	センターパレス（シャトルバス）を安価で運行 舞台での観入金額に応じた駐車券の発売 津市やその周辺の公共施設・コンビニ等に広 告を貼る。駅やバス案内の広告、ロコミ。 出店の賞用を初回は交換にする。更に続けて 出店することににより賞用の割引をする。 人の噂になるようなものを行う。例えば「… へ行けばカップルは絡まれる」などの噂が出 るようなもの。 地域・市内だけではなくマスコミなどをうま く利用して他の市町村からも人を呼ぶ。 「土清杯漢字大会」、「津オリジナルお祭り典 」を作る。「空襲津波記念会」等
18 月1回自分の感動した事 の発表会	中心市街地で同時に行う イベント	空き地の利用
19 センターパレスの1階等 を使って商店街の名店舗 が舞台を出し、舞台村を 開催。 割引券を発行しリピー ターを確保	中心市街地で同時に行う イベント	健康的なもので家族全員で遊べる
20 神戸のルミネリエのよう なものミニミニ版を行 う（商店街の店は閉めて いても良いがショーワイ ンドーは開けておく） 歴史を利用したイベン ト。	中心市街地で同時に行う イベント	主催する側の職業に対する意識を高める 予算が大きくなるが、たまには必要 駐車場の確保 郷土のうまいものが常時食べられる大規模な 食文化センターを作る 行政に頼らない若者の意見をとして出し集 約する 女性による女性のためのイベントを補助する 活動 若者による若者のためのイベントを補助する 活動 高齢者による高齢者のためのイベントを補助 する活動
21 中心市街地で同時に行う イベント	中心市街地で同時に行う イベント	27 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント
22 人が注目するようなイベ ント	中心市街地で同時に行う イベント	27 イベントをつくろう 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント
23 町全体の参加層を 広げる	中心市街地で同時に行う イベント	27 イベントをつくろう 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント
24 例えば食文化センターを 作る	中心市街地で同時に行う イベント	27 イベントをつくろう 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント
25 若者が興味関心があり、 乗りよいものを 参加者が計画し運営でき るもの、まよ女性から始 める	中心市街地で同時に行う イベント	27 イベントをつくろう 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント
26 参加者が計画し運営でき るもの、まよ女性から始 める	中心市街地で同時に行う イベント	27 イベントをつくろう 誰もが参加できるものに 他の街で成功しているようなイ ベントを調査する 何かに役立つもの 誰もが参加できるようにする 28 人を集め止めるために 定期的 特種イベント

表 4-4 TMO 事業計画案検討会議の結果

第4回ワークショップ 街を元気にする活動プラン3-観音公園を楽しい場所

観音公園を楽しい場所に 図	実現するのに必要なこと	具体的にどうしよう
01 気軽に一休みに行ける公園	目立つようにする 駐車場を作る	遊歩道沿いになるように植木を取ってしまふ 駐車場を作る
02 人が集まりやすい場所にする	公衆トイレを作る 周回の環境を整える イベントの発案	字を飾り、花を飾って目立たしにしたり、トイレットペーパーも作る 観音公園周辺は昼間暗い感じがするので、明るいところのようにイメージアップを行う チョコレート祭り、ラベンダー祭りなどができないうちから検討する また、ガーデンツアーなども開催する
03 観音公園で仲良く遊べる場所にする	人の集まる場所がある 周回の環境を整える 花の街がわかるように 楽しい公園	音はいいのも木も植木市などあって賑わいに行きたがる、市の花があれだけ賑わうのだからいつも木(花)があればいい 津からの津の街がわかるような資料館など、津のルーツがわかる資料館 親子連れで遊べるようなものがあると良い、また一泊休める場所も欲しい 木などの整備
04 きれいに、明るく	花をたくさん植える	花をたくさん植える
05 満ち足りた公園にする	子供達が安心して遊べる場所 寺を取り囲んだ公園整備	散策が安心して遊べる場所 散策が安心して遊べる場所
06 緑多く、高齢者、小さな子供にやさしい	緑を多く植える 標示板設置	水を引き込み水と緑の整備 芝生をひく、緑を多く植える 新しい情報(イベント等) 高齢者にもわかりやすく
07 花の庭園を作る	しかに管理をする	
08 公園	明るい公園 夜でも楽しめる公園	四季とどりの花の公園、管理をしつかり行う ベンチを置いて、散歩ができる
09 美しい公園にする、ライトアップされた明るい公園	花を世話する担当を決める ライトを設置したり、周回の環境を整える	花をたくさん植える、美しい公園にする ライトアップして安心して行ける公園にする
10 明るくし、きれにする	掃除をする 駐車場をつくる	市街で掃除をする 駐車代を安くしたり、ただにする
11 花を中心とした夜も楽しめる公園	背の低い花を中心にする 管理を市民と協働で行う	子供から高齢者まで楽しめるものにする 自然の木や花を植える。夜はライトアップ、ソフト飲、ハード的に明るくする。 全体的なランドスケープを決定する、照明を明るくして夜も安全にする 10人程度のグループ毎に区画の植え付け、管理を委託し、美しい区画を形成するのにも良い
12 目指すはミニ平原宮跡	駐車場 人が気軽に立ち寄れるもの 自分達の公園と思えるもの 野外ステージを生かす	希望の緑帯緑帯のようになり、ピクニックや家族の練習などができようような芝生の公園、まわりにも季節の花があればなお良い。 自分達の公園と思えるもの 野外ステージを生かす などを構築して行えば津の名所になるのでは...

観音公園を楽しい場所に 図	実現するのに必要なこと	具体的にどうしよう
13 観音公園を楽しい場所に 図	観音公園の整備 津の歴史文化の発信	金 五重塔建立 津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
14 津の人達また津の歴史文化の発信	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
15 イベント広場として活用	イベント広場として活用	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
16 イベント会場(夜)	イベント会場(夜)	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
17		
18 動物園の復活	動物園の復活	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
19 若者が情報交換できる場所	若者が情報交換できる場所	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
20 商店街で行われるイベントの中心地にする	商店街で行われるイベントの中心地にする	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
21 野外コンサート開催	野外コンサート開催	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
22 津の歴史文化の発信	津の歴史文化の発信	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
23 観音公園を楽しい場所に 図	観音公園を楽しい場所に 図	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信
24 日本三大観音(浅草、大外郎、津)としての地位を上げる	日本三大観音(浅草、大外郎、津)としての地位を上げる	津の歴史文化の発信 津の歴史文化の発信

格が強いものが2つあり、この性格のものが前者に次いでいる。他のものの性格はまともらず分散している。ソフト的対策とハード的対策が中間的な性格のものは「①特徴のある商店街づくり、⑤定住者の確保、⑧人々が集えるまちづくり」である。ハード的対策の性格が強いものは「③個性のあるまちづくり、⑥都市施設の整備」である。主体形成に関わる対策の性格に特化するものは「②まちづくりの主体形成・意識改革」、ソフト的対策の性格に特化するものは

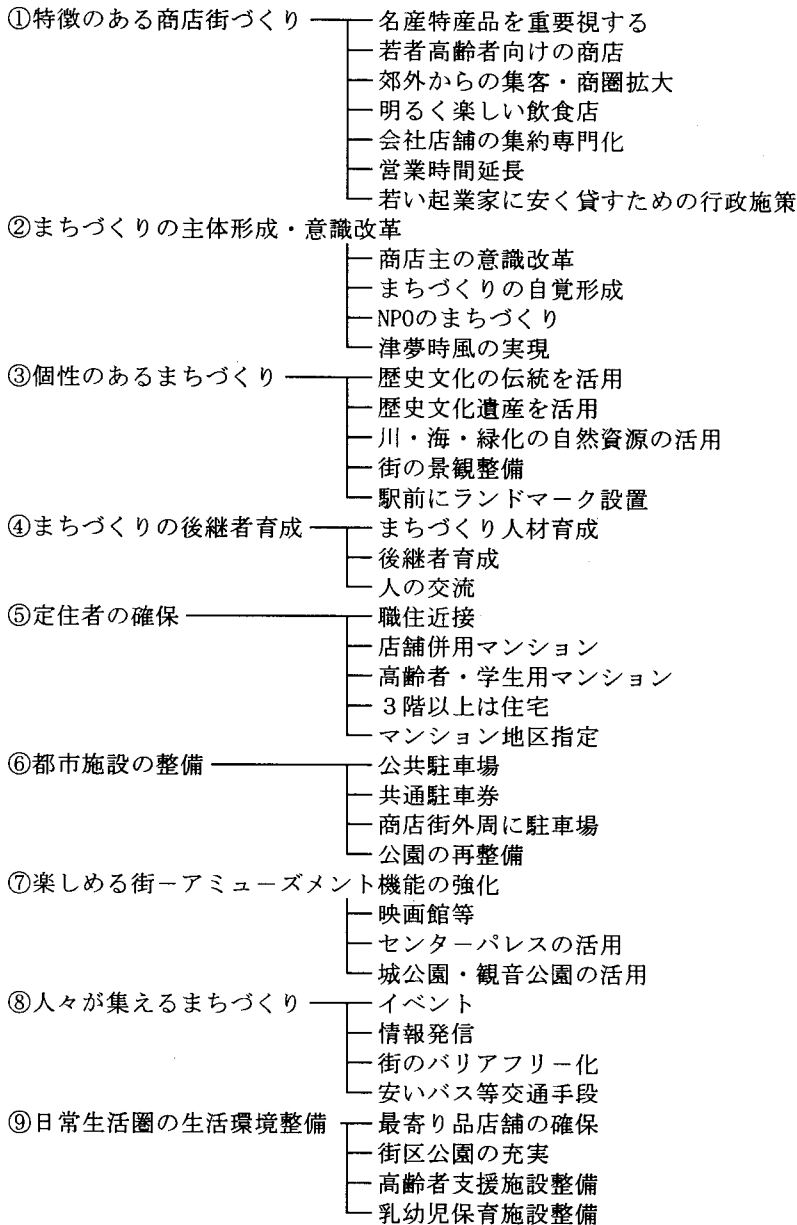


図 18 9つの市街地活性化目標と具体策

「⑦楽しめる街—アミューズメント機能の強化」である。ソフト的対策と主体形成に関わる対策が中間的な性格のものは「④まちづくりの後継者育成」、ハード的対策と主体形成に関わる対策が中間的な性格のものは「⑨日常生活圏の生活環境整備」である。更にこれら市街地活性化目標を基とした取り組みの優先度を「主体形成に関わる対策」>「ソフト的な対策」>「ハード的な対策」として考えると図19の市街地活性化目標の分布は5つに分類できる。すなわち第1群は「②まちづくりの主体形成・意識改革」であり、主体形成に関わる対策そのものである。第2群は「④まちづくりの後継者育成、⑨日常生活圏の生活環境整備」であり、主体形成を支えるソフト的またはハード的対策である。第3群は「⑦楽しめる街—アミューズメント機能の強化」であり、ソフト的対策が優先される。第4群は「①特徴のある商店街づくり、⑤定住者の確保、⑧人々が集えるまちづくり」であり、ソフト的対策とハード的対策が併行して必要とされる。第5群は「③個性のあるまちづくり、⑥都市施設の整備」であり、ハード的対策の必要の高いものである。

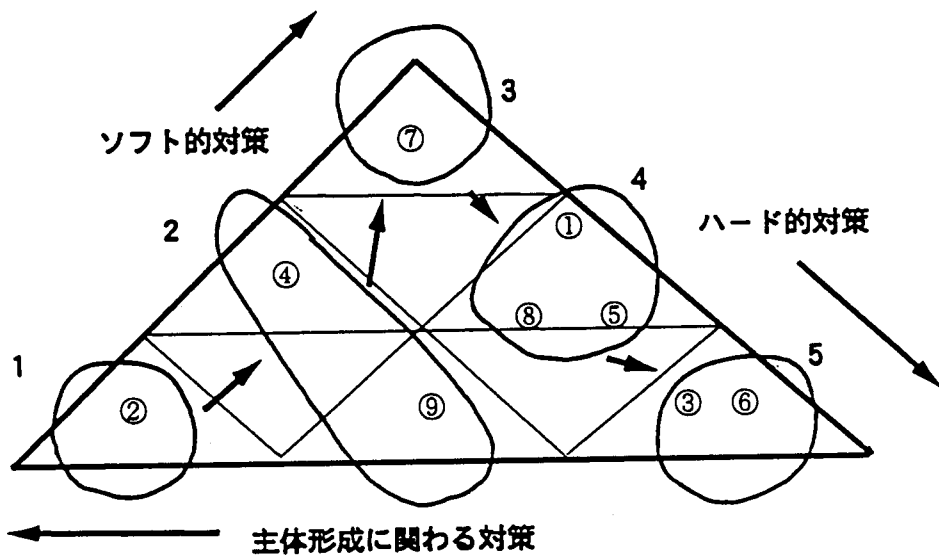


図19 市街地活性化目標群の分類

5 商店街来訪者（消費者）インタビュー調査

(1) 目的

中心市街地（特に商店街）の活性化方策の検討にあたっては、特にまち（商店街）への来訪者（消費者）の行動様式やまちに対する意識を把握し反映させることが重要であると考えられることから、実際にまち（商店街）を訪れた人に街頭でインタビュー調査を行った。

(2) 方法

対象地区である津駅前、大門丸之内、津新町の3地区について、平日、休日の各1日ずつインタビュー調査を行った。インタビューをした人数、属性等を表5に示す。なお、属性の高齢者は65才以上の者であり、地区内者は住所が津市内にある者のことである。各地区内におけるインタビューの立地点は、津駅前地区は津駅東口前、大門地区は丸菱デパート前、津新町地区は百五銀行津新町支店

表5 インタビュー対象者

	津駅	大門	津新町
平日	35	38	25
休日	25	31	43
高齢者	6	13	3
高齢者外	54	56	65
男	23	22	29
女	37	47	39
地区内	29	40	25
地区外	31	29	43
合計	60	69	68

前である。平日は平成12年7月2日(水)、休日は同7月5日(土)に実施した。インタビュー項目は対象地区への来訪頻度(回/週)、交通手段、移動時間、来訪目的、滞在時間、行動の起点終点、対象地区についての感想、宅配サービスの利用について、来訪者動線マップ(パーソントリップ)の作成の10項目であった。

(3) 結果

1) 来訪頻度

来訪頻度は週に何回来るかという聞き方をした。全体的に休日よりも平日の来訪者の回数が多い。休日の大門丸之内地区の「めったに来ない」が約40%もあり、同地区の商業にとっては問題である。全体的に高齢者は「めったに来ない」と「6~7回」が併存し、地元在住者とその他に区分できると思われる。大門丸之内地区の高齢者外で「2~3回」が見られるのが同地区の商業にとって救いである。全体的に女性は男性よりも回数が多い。また、地区内は地区外よりも回数が多い。地区別には、津駅前及び津新町地区は通勤通学等の定常的なものの他に休日に1回は来ることが特徴である。大門丸之内地区は平日に高齢者外が来ることが特徴である(図20)。

2) 交通手段

津駅地区は「車+電車」、「バス+電車」のタイプが主であるが、女性は「徒歩」又は「自転車」利用であり、交通結節点と同時に日常生活中心にもなっていると思われる。大門丸之内地区は「バス」又は「自転車」、「徒歩」が主で買い回り品の商業中心地とともに日常生活中心としても考えられる。津新町地区は「電車」を利用した後で「徒歩」のタイプが主で、駅の影響が強い(図21)。

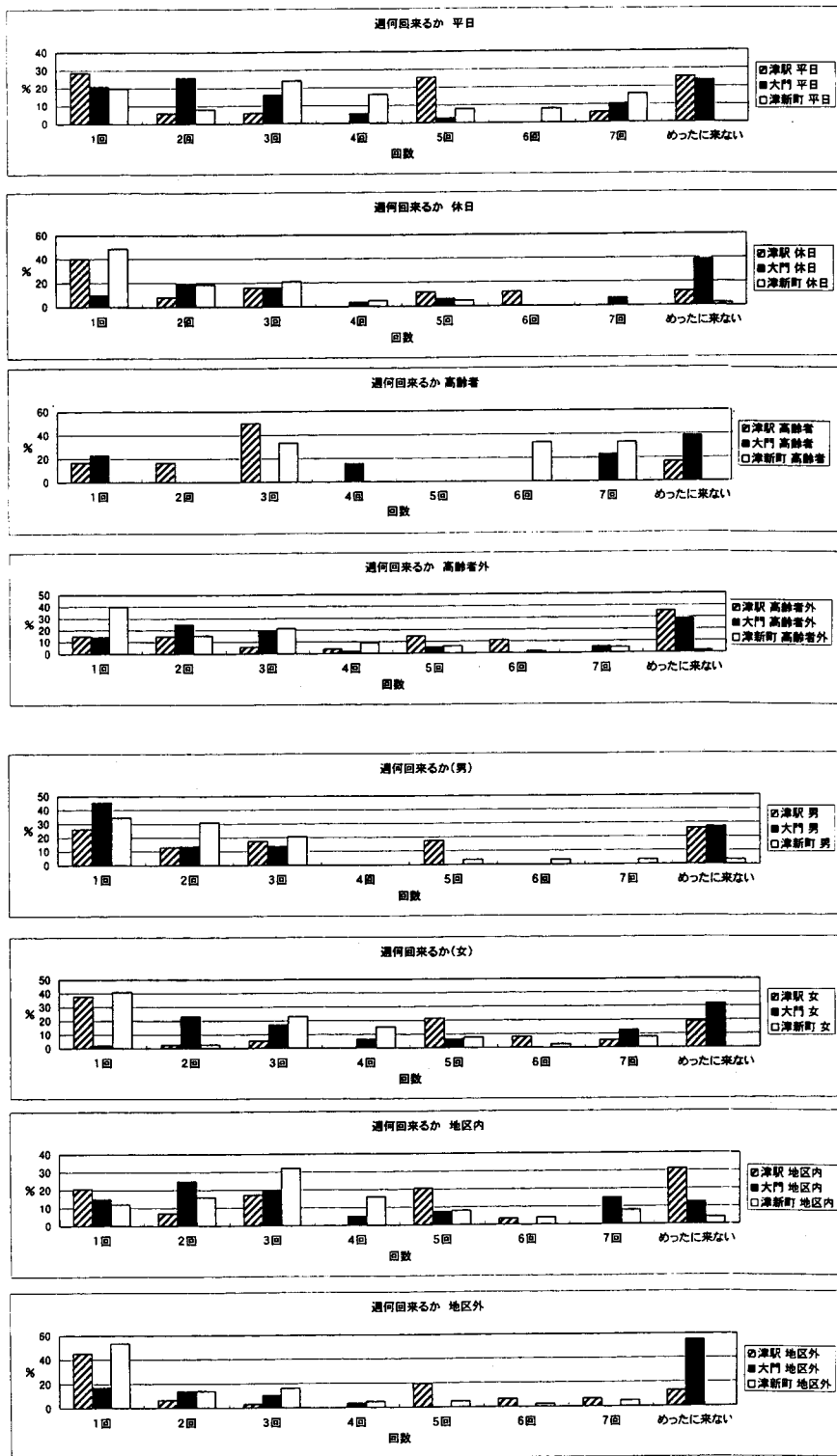


図20 来訪頻度

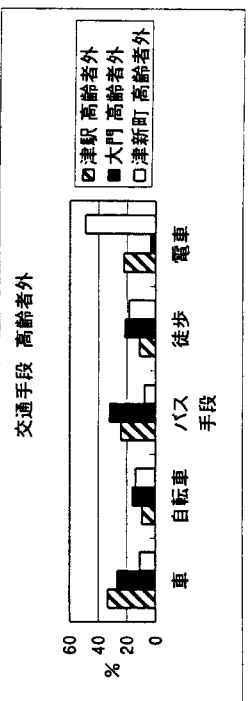
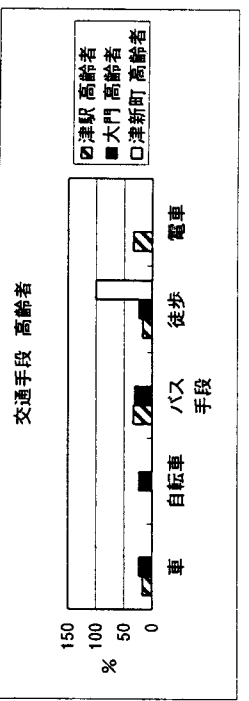
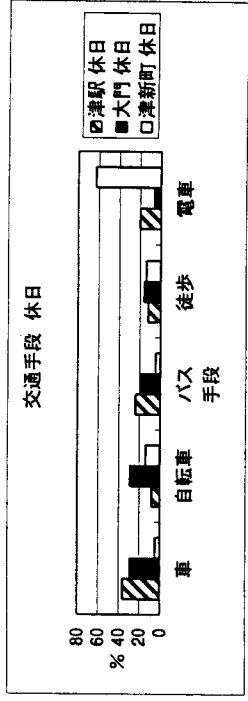
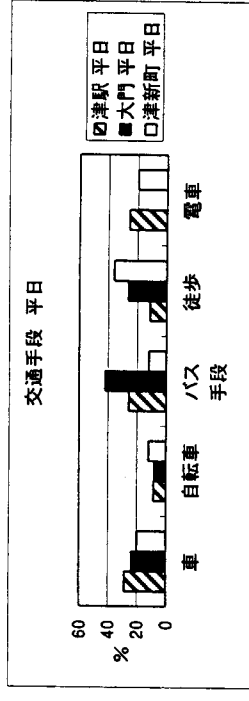
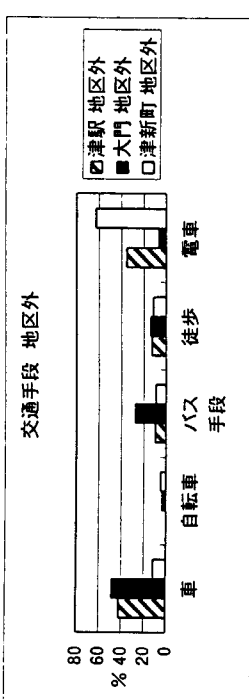
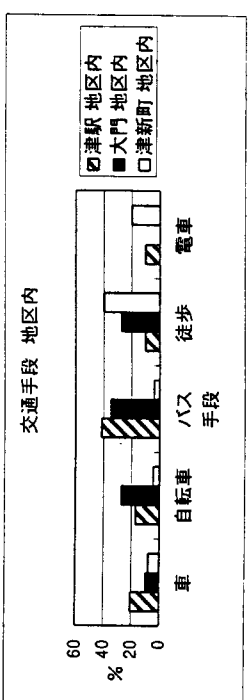
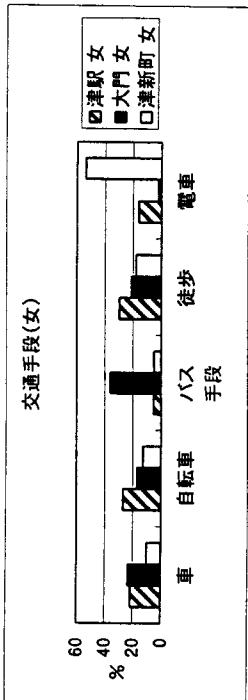
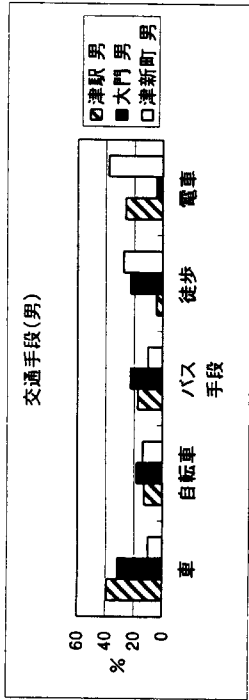


図21 交通手段

3) 移動時間

休日は津新町、大門丸之内、津駅前地区の順に平日よりも移動時間が長くなる。高齢者の移動時間は高齢者外よりも短い、大門丸之内地区の高齢者では「30分以上」かかり高齢者外よりも長い場合もある。男性の移動時間は女性よりも短い、津駅前地区の男性では「30分以上」かかり女性よりも長くなる場合がある。地区外者の移動時間は地区内者よりも長い。地区別には津駅前地区は全体的に移動時間が長く、とりわけ男性の中に長いものがある。大門丸之内地区は移動時間の短い層と長い層が混在している。高齢者、地区外者の中に移動時間の長いものがある。津新町地区の移動時間は全体的に短い(図22)。

4) 来訪目的

各地区共通に平日の目的は多様性があるが、休日の目的は「買物」が主になる。津駅前地区の来訪目的は一様ではなく高齢者－「病院」、高齢者外－「買物・仕事」、男－「仕事」、女－「買物」のように属性別に多様である。大門丸之内地区の来訪目的は「買物」である。津新町地区は住宅地が近いので、「買物」の他に「散歩」や「友人の家へ」が見られる(図23)。

5) 滞在時間

休日の滞在時間は平日よりも長くなる。滞在時間の属性別の特徴は明確ではない。津駅前地区は滞在時間が「1時間」以内が多く短い。大門丸之内地区は平日及び地区内者の滞在時間が「2時間」以内が多く長くなる。津新町地区は休日及び地区外者の滞在時間が「3時間」以内が多く長くなり、松菱デパート等の影響が考えられる(図24)。

6) 行動の起点終点

津駅前地区の行動の主な起終点は「家→津駅」、「家→SATY(スーパーマーケット)」、「家→病院」であり、交通の結節型といえよう。大門丸之内地区の主な起終点は「家→松菱(デパート)」であり、買い物目的の終点型といえよう。津新町地区の主な起終点は「家→松菱」、「家→友人の家」、「ぶらぶら 何となく」であり、通過型に地区内回遊型が混在する(図25)。

7) 地区についての感想

津駅前地区については、「活気がない」、「店が少ない」が大方の見方であり、「交通が不便(他地区への連絡の意味か)」は特に高齢者と女性に多い、その他「駐車場が少ない」も挙げられている。大門丸之内地区については、「活気がない」で一致している。津新町駅については、「道路狭く」、「車が多い」、「店が少ない」の見方であり、再開発と施設整備のハード面の対策の必要が考えられる(図26)。

8) 今後宅配サービスができたならば利用するか

津駅地区では宅配の利用意向は高齢者のみである。大門丸之内地区では高齢者、男性に宅配利用意向が明確であるが、その他は利用意向と不利用意向に分かれる。宅配品目の利用範囲を明示していないことがこのような結果になった原因かとも思われる。津新町地区

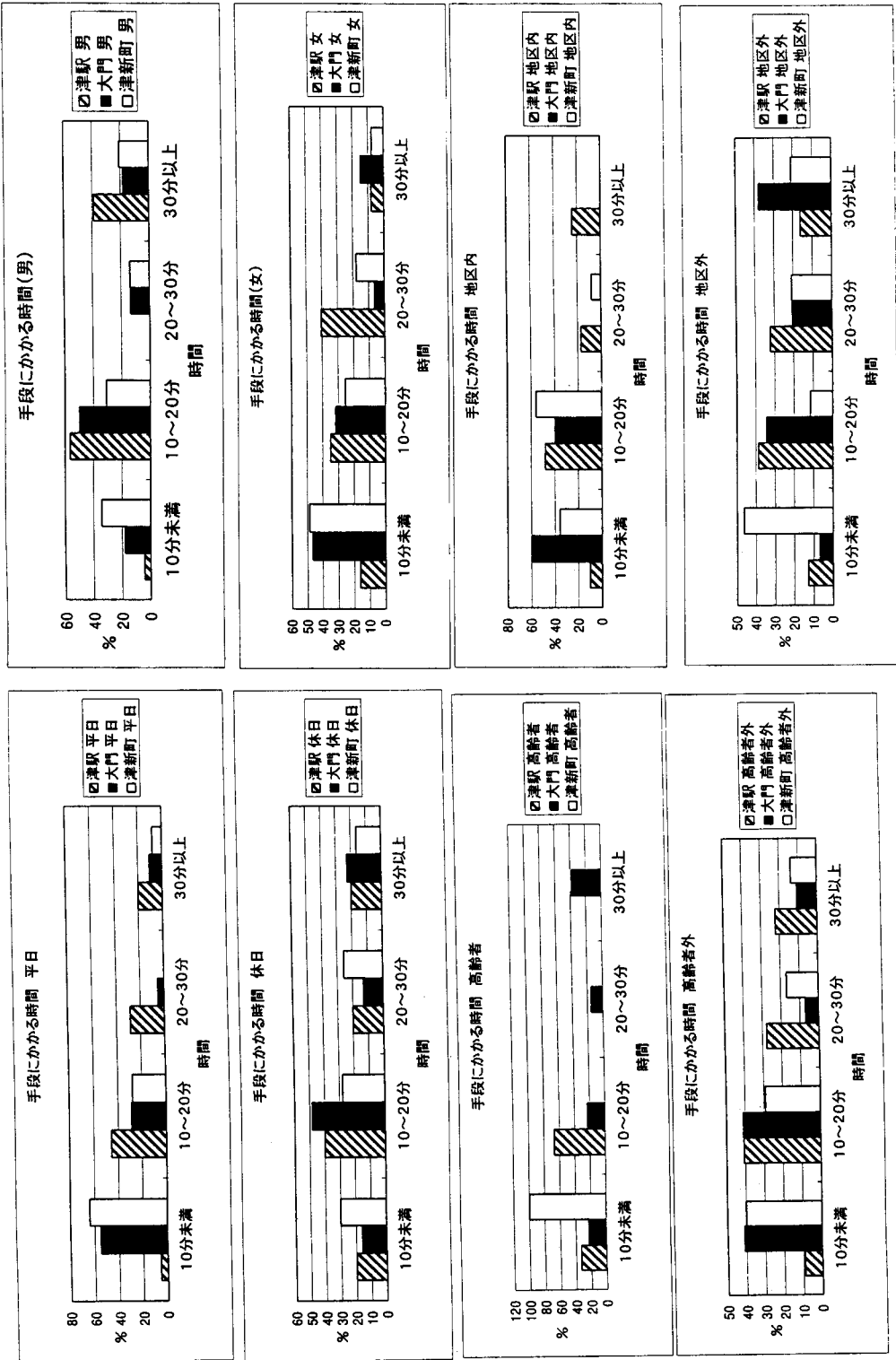


図22 移動時間

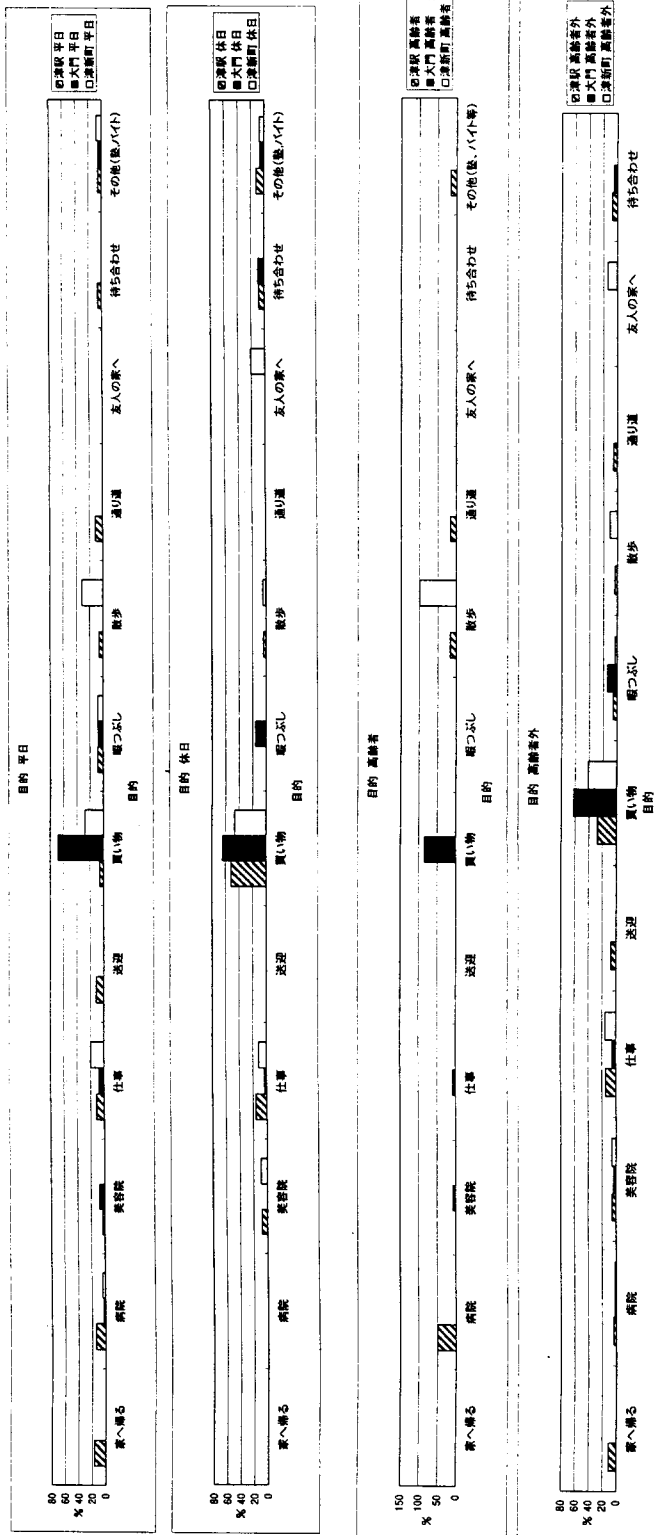


図23 来訪目的

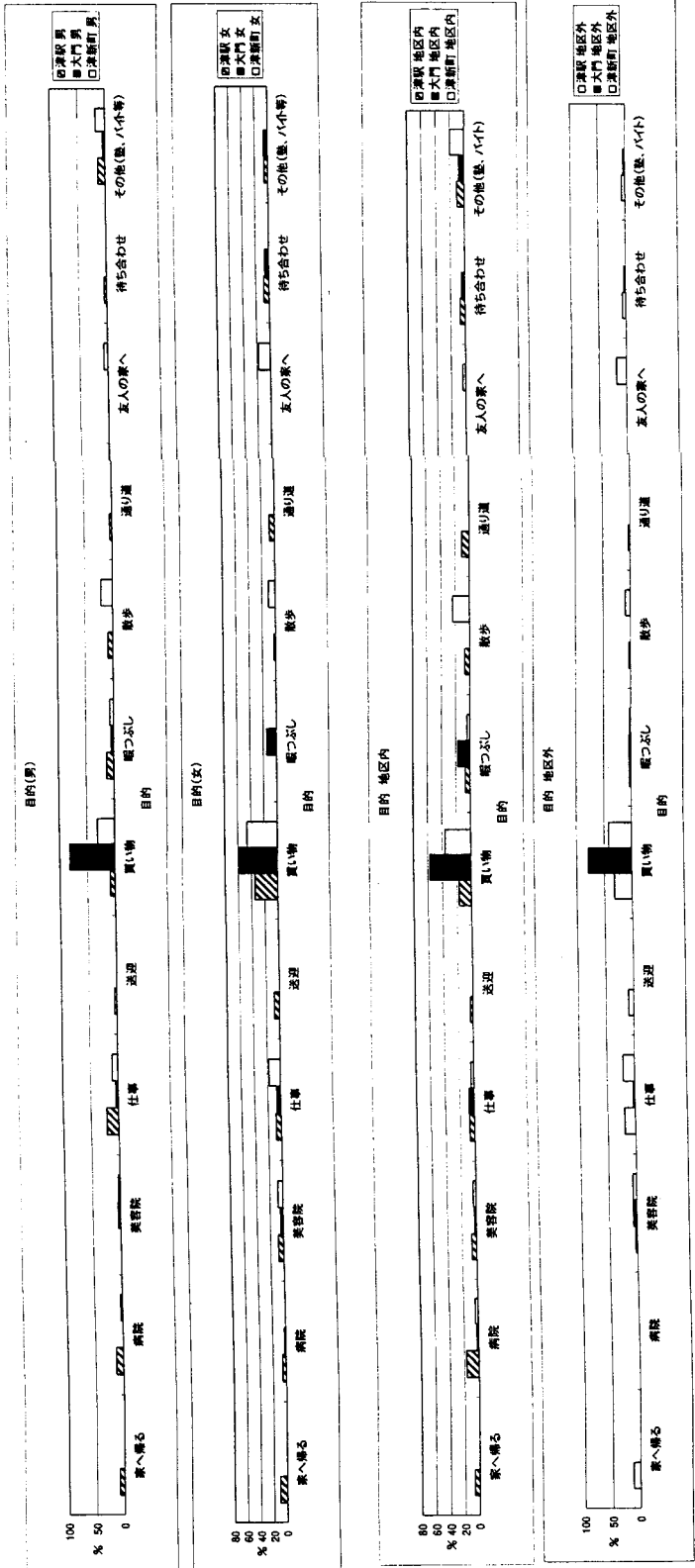


図24 滞在時間

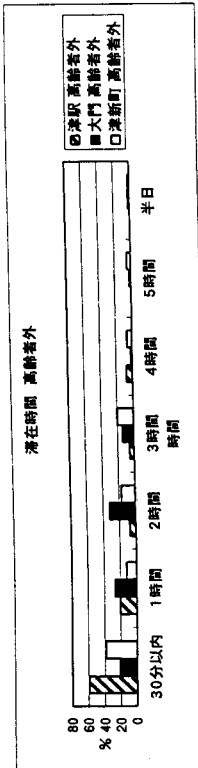
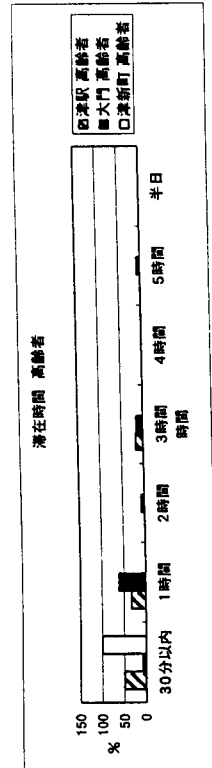
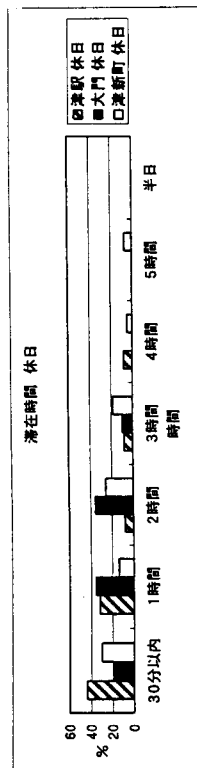
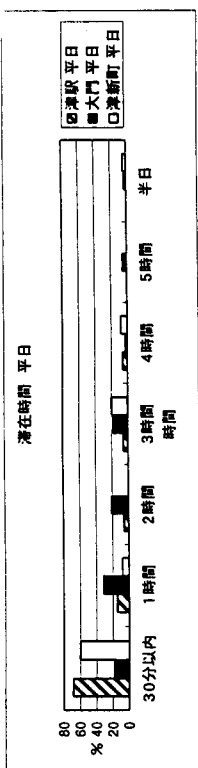
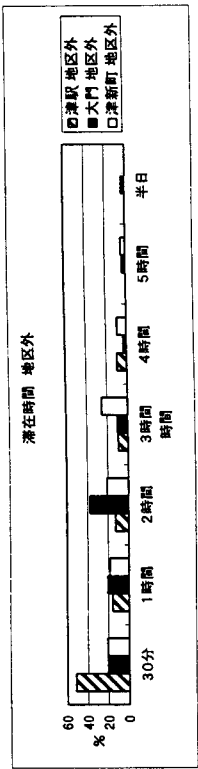
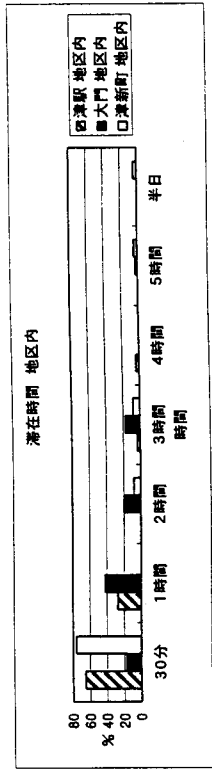
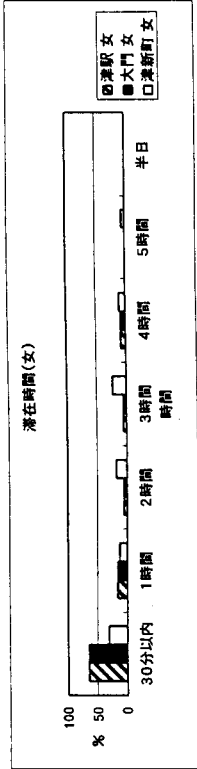
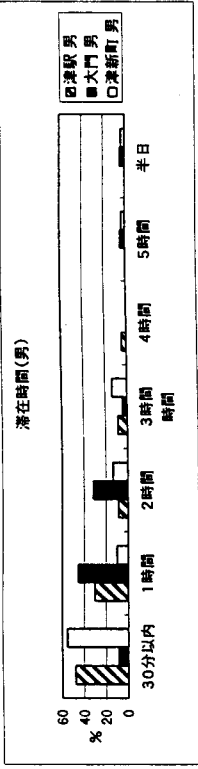


図25-1 行動起点終点

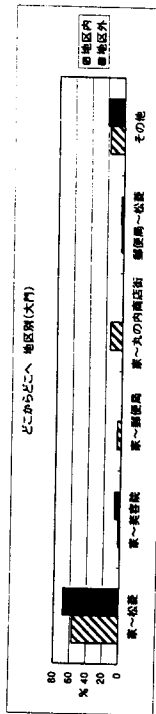
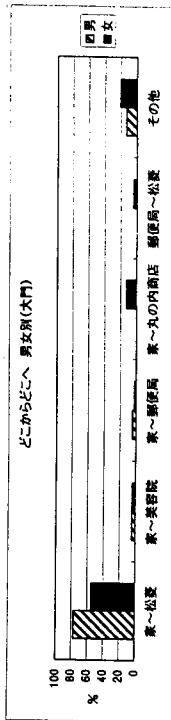
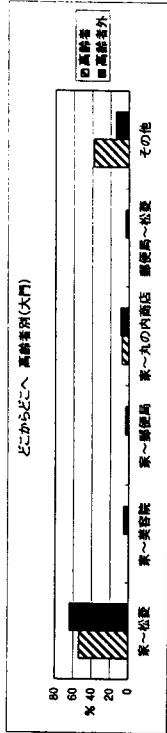
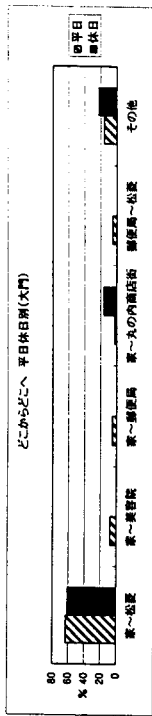
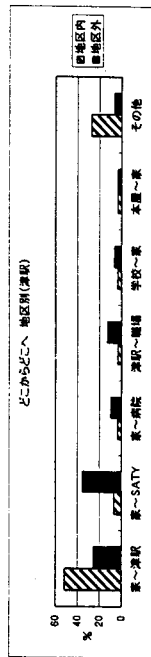
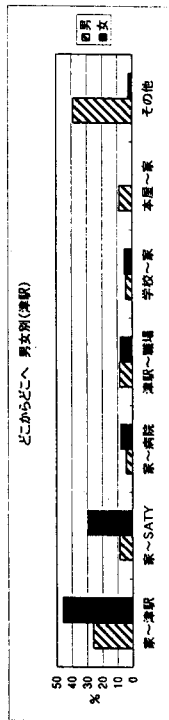
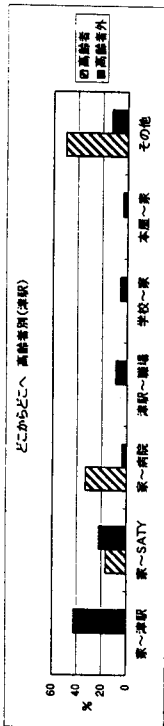
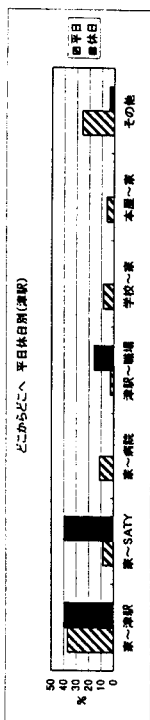


図25-2 行動起点終点

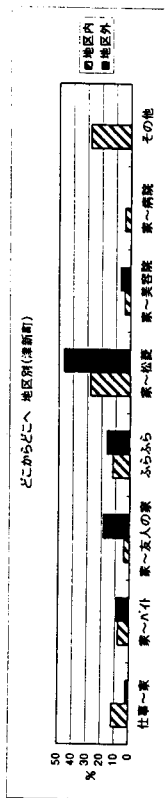
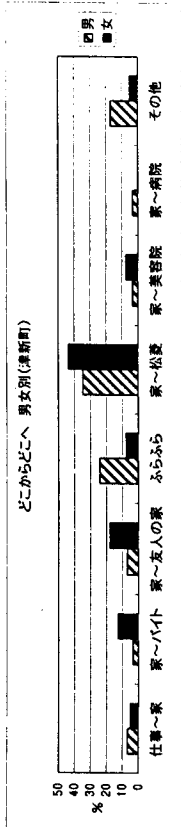
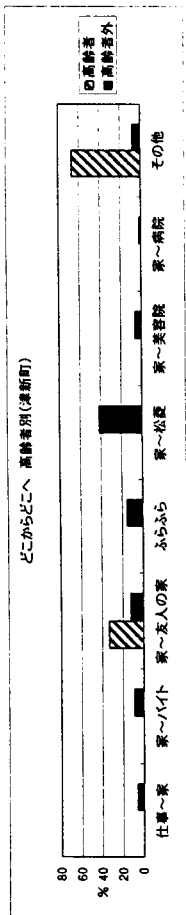
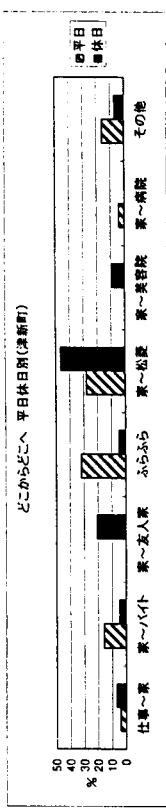


図25-3 行動起点終点

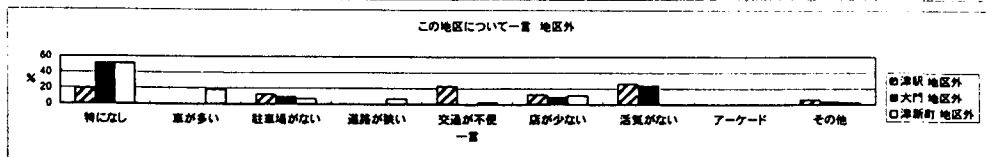
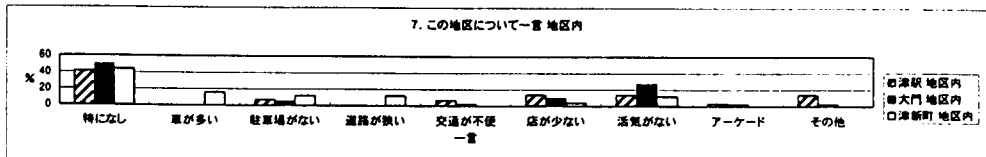
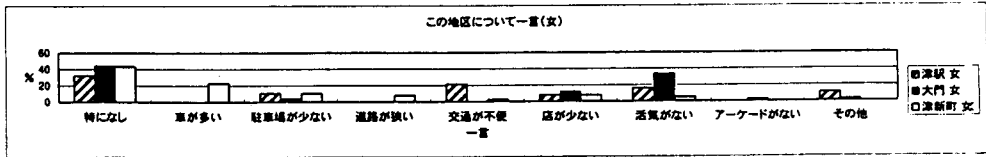
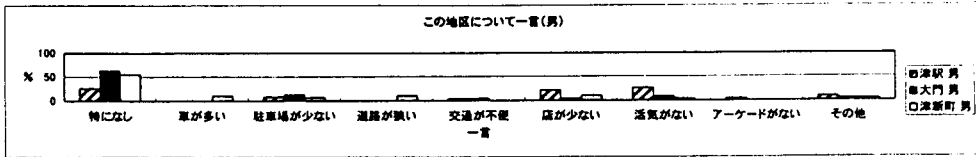
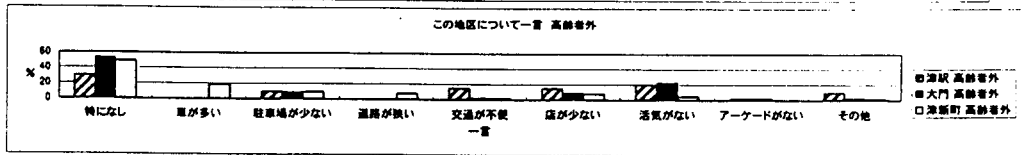
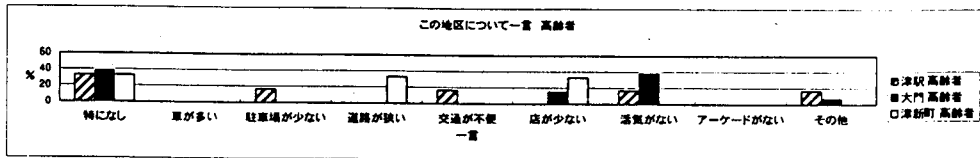
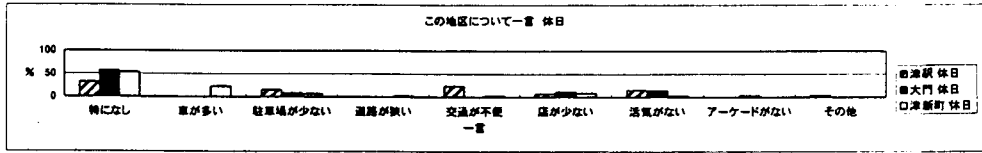
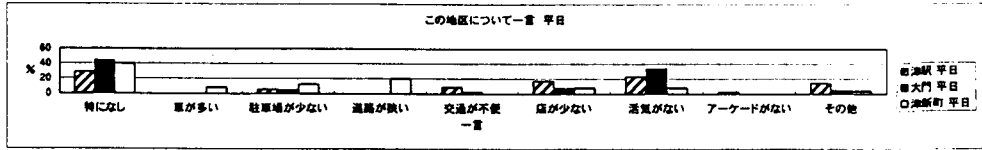


図26 地区について感想

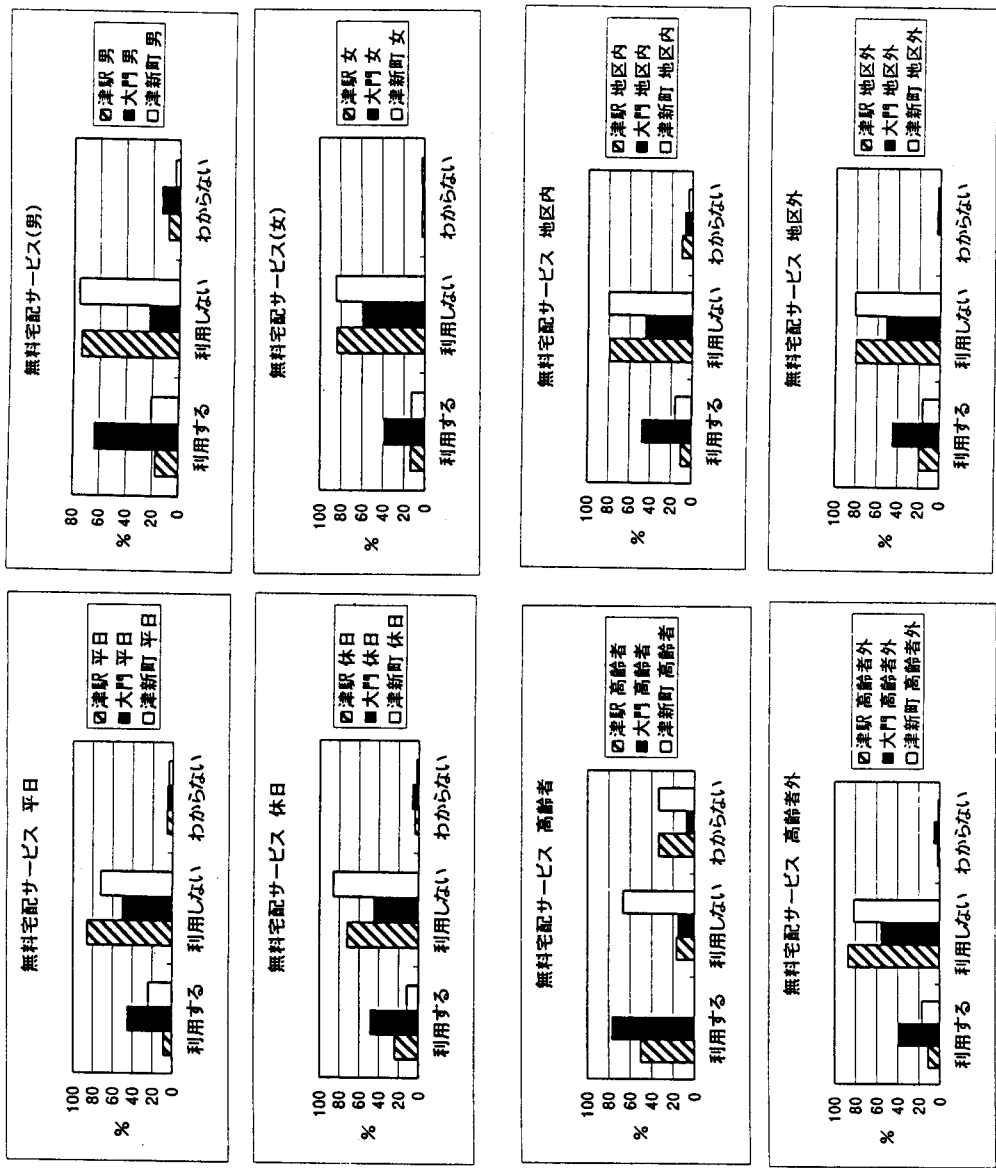


図27 宅配サービスの利用

では不利用意向が主である（図27）。

9) 来訪者動線マップ（パーソントリップ）

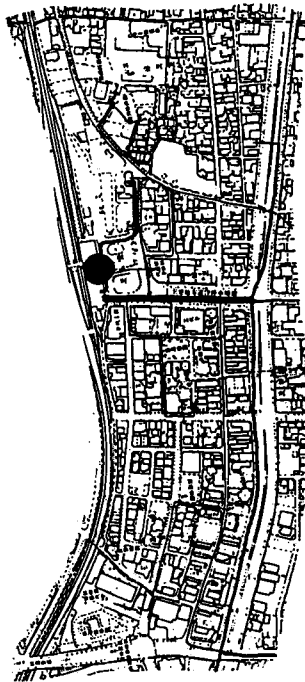
図28～30の来訪者動線マップから地区別の特徴は表6のようにまとめられる。津駅前地区は津駅を中心とした業務的なトリップに、津駅利用の交通結節型のトリップが混在している。トリップ終点の商業系施設が少なく、地区活性化のためには商業機能の充実が必要であろう。大門丸之内地区は日中の津観音を中心とした大門立町商店街への訪問が少なく、日中は国道23号の沿道型商業ゾーンとして機能していると考えられる。今後は沿道型の商業集積を図るか、大門立町商店街の面的整備を図るかの方針を明確にする必要がある。津新町地区のトリップは津新町駅から官庁方面又は松菱デパート等のある国道23号方面への通過型のものが主である。このトリップは徒歩者が多く、駅周辺等でのハード的整備とあわせて新たな商業機能の集積を行えば商業活性化の可能性が考えられる。

表6 来訪者動線マップによる地区別の特徴

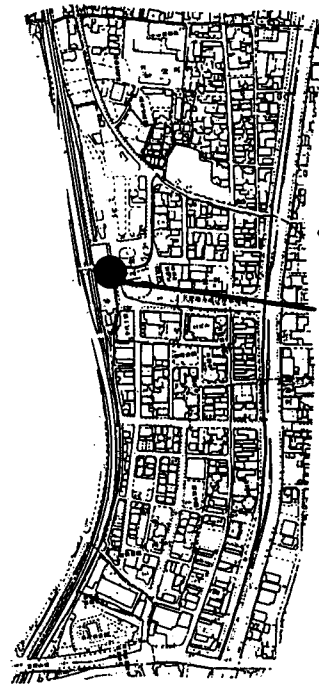
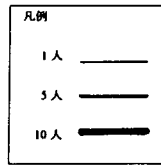
津駅前地区	大門丸之内地区	津新町地区
<ul style="list-style-type: none"> ・平日のトリップは休日よりも総延長が長くなる。 ・高齢者のトリップは点的である。 ・女性のトリップは男性よりも長く、大門方向に連絡している。 ・地区外者のトリップは地区内者よりも短く、地区内で完結する傾向が見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平日のトリップは休日よりも終点数が多いが、大門商店街内に入ることはない。休日には大門商店街に入るトリップが見られる。 ・高齢者のトリップ延長は高齢者外よりも短く、また大門商店街には入らない ・女性のトリップは男性よりも終点数が多い。 ・地区内者のトリップは大門立町商店街に入るが、地区外者のトリップの終点は朝日屋、三重会館、東洋軒などに限られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平日は休日よりもトリップ数が少ないが、津新町駅から官庁方面にのびるトリップの延長は長い。休日のトリップ終点は松菱デパート等に限定される。 ・高齢者のトリップは点的である。 ・男女のトリップともに地区内での完結性は希薄である。 ・地区内者は地区外者よりもトリップ数が少なく、トリップ延長も短く、津新町駅周辺に集中する。 ・地区外者のトリップは津新町駅から国道23号方面への長いものとなっている。

(4) まとめ

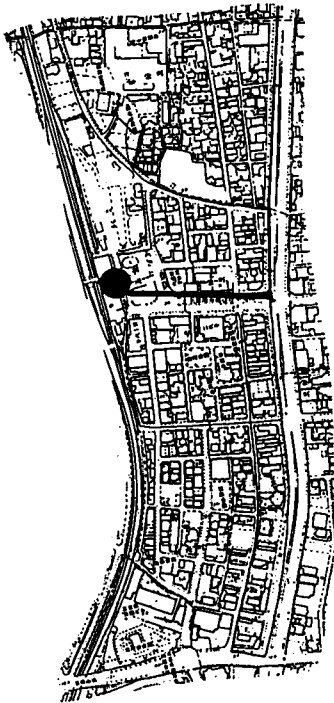
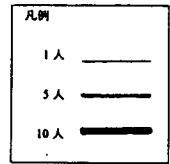
以上の結果をまとめると表7のようになる。津駅前地区の来訪者の行動様式としてはまず、通勤通学を初めとした交通結節型の行動形態が挙げられる。次に商業機能の集積が充分でないにも関わらず、女性等一部には日常生活中心としての買い物行動等も見られる。商業機能の充実が進めば、こうした行動形態は増大するであろう。大門丸之内地区の来訪者は買い物行動がほとんどであるが、それらの行動形態は地元住民の最寄り品購入と近隣からの買い回り品購入とが混在している。しかし、とりわけ地元住民の日常生活中心としての商業機能の衰退が著



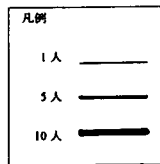
平日



休日



男



女

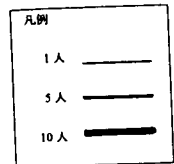
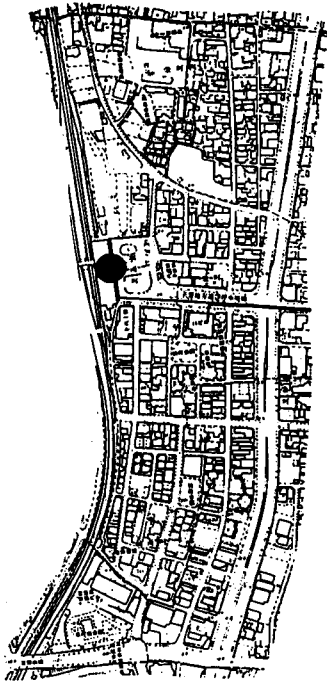
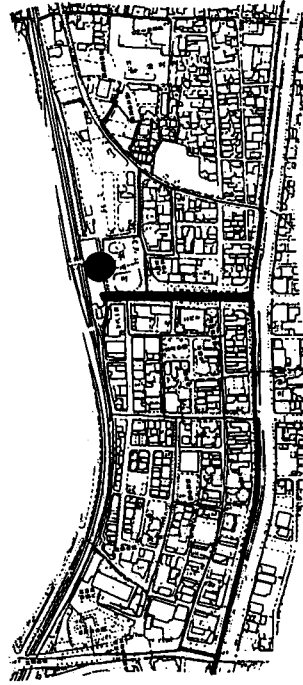
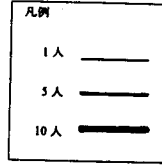


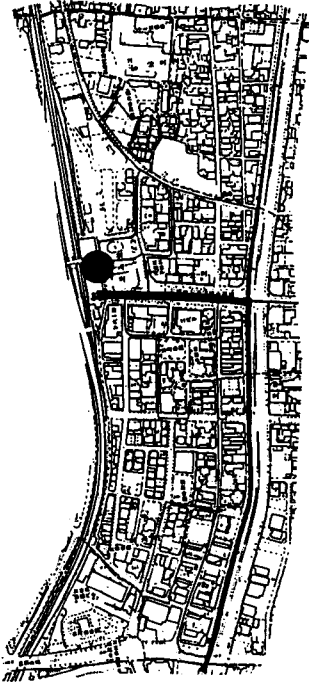
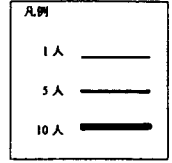
図28-1 津駅前地区来訪者動線マップ



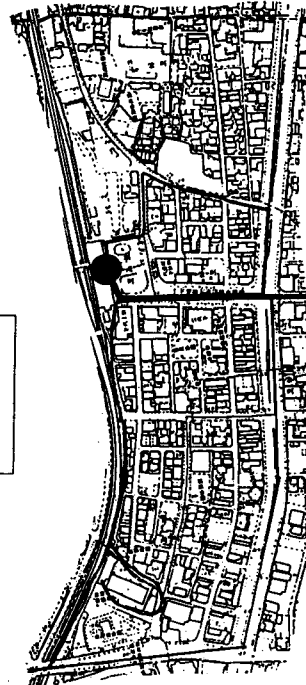
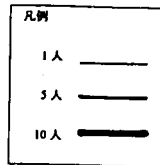
高齢者



高齢者外



地区内者



地区外者

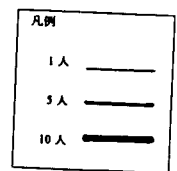


図28-2 津駅前地区来訪者動線マップ

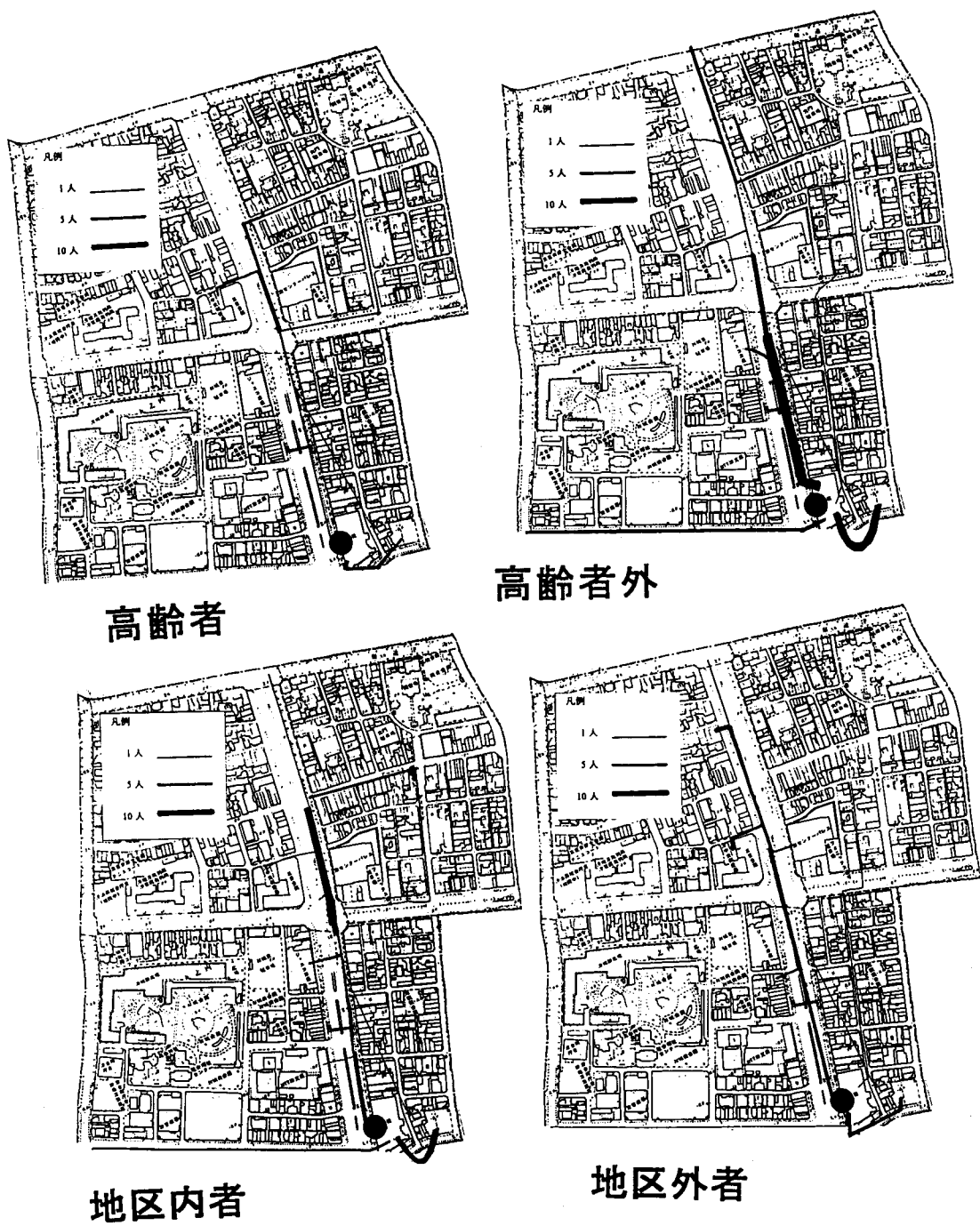
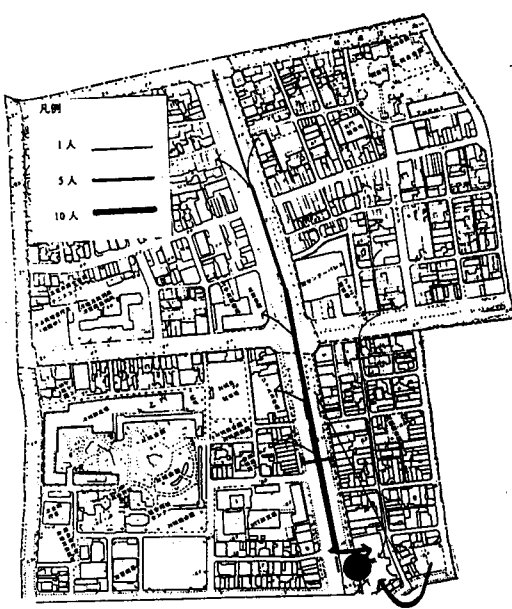


図29-1 大門丸之内地区来訪者動線マップ



平日



休日



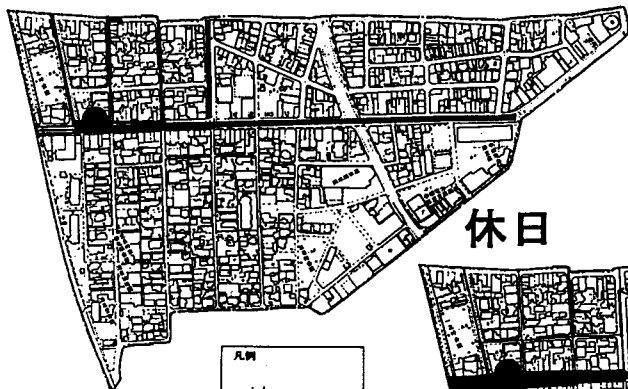
男



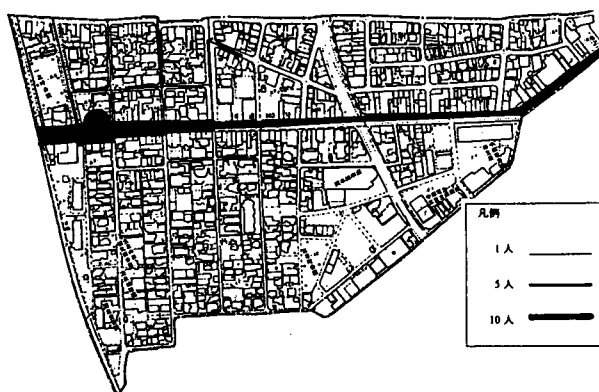
女

図29-2 大門丸之内地区来訪者動線マップ

平日



休日



男



女

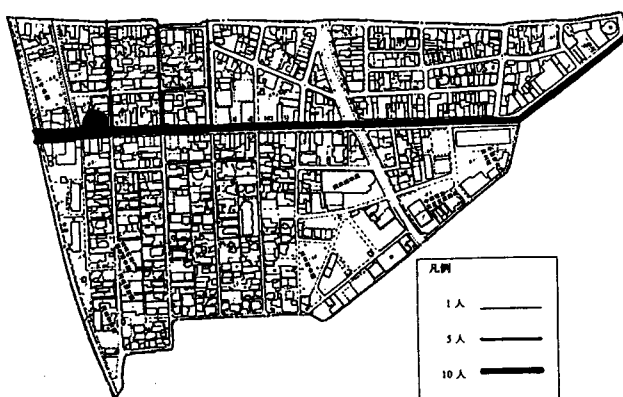
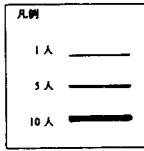
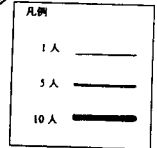
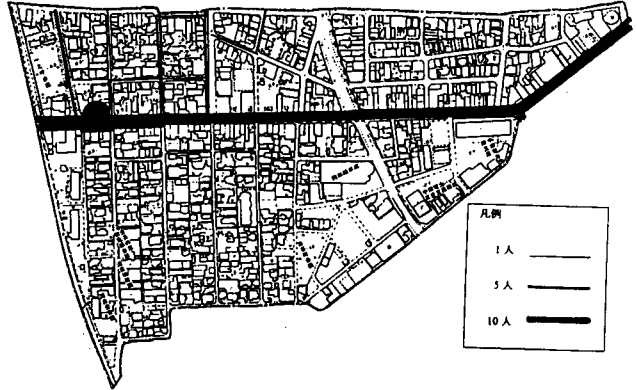


図30-1 津新町地区来訪者動線マップ

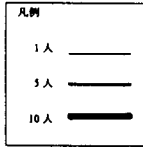
高齢者



高齢者外



地区内者



地区外者

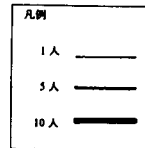
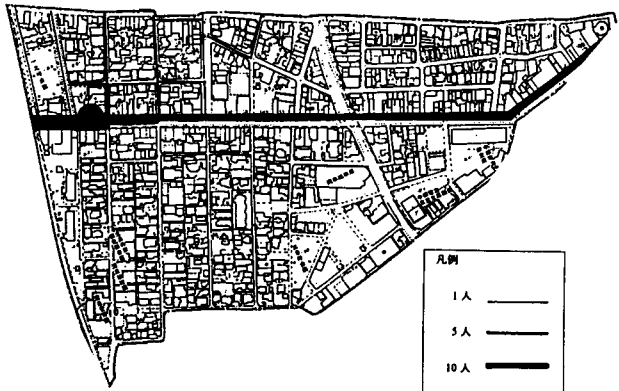


図30-2 津新町地区来訪者動線マップ

表7 来訪者インタビュー調査のまとめ

来訪者の行動様式意識	津駅前地区	大門丸之内地区	津新町地区
来訪頻度	通勤・通学、休日に1回	平日に高齢者外	通勤・通学、休日に1回
交通手段	車+電車、バス+電車、女性は徒歩、自転車	バス、自転車、徒歩	電車の後で徒歩
移動時間	長い	長短混在	短い
来訪目的	属性別に多様	買い物	買い物、散歩、友人の家へ
滞在時間	短い	長い	短いが休日、地区外者は長い
起点終点	交通結節型（ルートの途中）	終点型（買い物）	通過型、回遊型
地区についての感想	活気ない、客少ない、交通が不便、駐車場不足	活気ない	道路狭い、車多い、店少ない
宅配サービス利用意向	高齢者の利用意向	高齢者・男性の利用意向	利用意向なし
行動マップ（パーソナルトリップ）	業務的トリップ 交通結節型トリップ	国道23号沿いの買い物型トリップ	地区通過型トリップ

しいものと考えられる。定住者の確保増加等まちづくりの面から対策を考える必要が大いにある。津新町地区の来訪者の行動様式は近鉄津新町駅を利用した通過型の行動形態がほとんどを占めている他、国道163号沿い以外は住宅地であるために散歩等の区内回遊型の行動形態も少し見られる。こうしたことから、通過する人々を滞留させる仕掛け一例えば魅力ある店舗、ポケットパークや駅前広場の整備等を考える必要がある。

6 津市中心市街地活性化の方策

(1) 課題

TMOのワークショップの結果から、津市中心市街地活性化の課題はまず第一にまちづくりの主体形成・意識改革が必要であり、そのためには第二として主体形成の基盤となる日常生活圏の生活環境整備を行いつつ、まちづくりの後継者を育成していく。第三に楽しめる街づくりーアミューズメント機能の強化を行い、中心市街地の多面的な魅力を形成する。第四は特徴のある商店街づくり、中心市街地の定住者の確保対策、情報発信やバリアフリー対策等による人々が集えるまちづくり等に関わるソフト、ハード両面からのまちづくりを進める。第五に歴史文化遺産の活用や公共駐車場等の都市施設の整備等のハード面の整備が挙げられた。

都市基盤の課題としては、まず津駅前地区については駅前広場を核とした土地区画整理事業や市街地再開発事業により整備されてきたが、緑地環境等アメニティの不足、業務施設に比して商業施設（店舗等）の不足、駐車場等公共施設の不足が指摘できる。大門丸之内地区については、戦災復興土地区画整理事業により市街地が形成されたが主な商業・業務施設は国道23号

等の幹線道路沿いに線的に集積しているのみでアメニティ等の魅力ある都市空間が面として整備されてこなかったことが現在の問題の一因とも考えられる。また、定住人口の停滞、高齢化にともなって最寄り品店舗等日常生活中心としての機能が著しく衰退してきている。津新町地区については、戦災復興土地区画整理事業により形成された部分と地区内南側の都市基盤の未整備な住宅地区とによって構成されており、国道163号沿いの路線型商業施設を始めとして来訪者が滞留するような魅力ある都市空間が備わっていない。

こうした都市基盤の上で展開する消費者等来訪者の行動様式から見た課題は次のようである。津駅前地区では来訪者の属性別に多様な行動様式が見られるものの、業務関係の行動に比して買い物行動が少なく、今後は商業機能の充実が必要と考えられる。大門丸之内地区の来訪者についての行動様式は地元住民による最寄り品購入行動と地区外者等近隣からの買い回り品購入行動に分かれる。日常生活中心としての機能は最寄り品店舗の減少と相まってますます衰退している。津新町地区の来訪者の行動様式は近鉄津新町駅から市役所等の官庁や国道23号沿いのデパート等商業施設への通過型のものであり、買い回り品を中心とした地区内商業の停滞とも相まって地区内商業施設等への滞留が少ないことが問題と考えられる。

(2) 中心市街地活性化の方策

1) 基本的方策

①中心市街地活性化の都市政策を明確化し総合的に実行する。

自治体行政全体として中心市街地活性化を基本とする都市政策を採用し、これを実現するために都市計画を初めとする各種の政策を総合的に実行していくことが必要である。中心市街地の衰退は商業の郊外化ばかりではなく、行政機能や公共施設の郊外化も大いに影響し、また郊外での住宅地開発の影響も考えられる。中心市街地の活性化、再生の問題は自治体の都市政策に関わる政策全体が都市中心に対して遠心的なものから求心的なものに転換しなければ解決困難であろう。

②都心、副都心の性格の明確化。

津市の場合、中心市街地の他に伊勢自動車道路のインターチェンジ周辺の副都心やサイエンスシティの新都心が計画されている。中心市街地活性化をこうした計画を踏まえて実行する場合には各都心の性格を明確に差別化していくことが重要である。特に中心市街地の性格付けが重要であり、歴史的伝統文化遺産、既存の商業業務機能や行政公共機能の集積を利用して独特な性格を明確にし、強化する必要がある。

③中心市街地の活性化は総合的な事業。

中心市街地活性化の目的は消費者（来訪者）の増大のみならず都心の居住者をも増加させることであるから、活性化の事業は商業関係の他に日常生活圏の生活環境整備、住宅開発、道路等都市基盤施設、雇用の場としての業務機能の開発等多面的総合的なものとして位置づけられる。

2) 地区別方策

①津駅前地区

土地区画整理済みの地区であるから、今後は都市再開発事業等により商業機能を始めとした多様な都市機能の集積を図る必要がある。また、人々が集える本来の広場の整備や公共駐車場の拡大等のアメニティ環境を重視した都市施設の整備も大きな課題である。

②大門丸之内地区

この地区の商業は国道23号沿いの路線型の商業エリアが主と考えられ、23号から内部の最寄り品店舗、買い回り品店舗、飲食店、遊技場等が混在する大門立町の面的な商業エリアについては面的な再開発整備が必要と考えられる。そこでは新たな都心機能の創出が必要であり、商業機能の他に伝統文化やアメニティ環境を加味して人々が都心に集いたくなるような機能を実現する空間整備が行われる必要がある。そのためには地元の事業者や住民の地域に対する関心の高まりと地域のまちづくりに対する熱意ある協同作業の創造が必要不可欠のものである。

③津新町地区

来訪者（消費者）が津新町駅方面から目的地に向かってこの地区を通過してしまうことが地区にとっての大きな問題である。来訪者を地区内に滞留させるような魅力ある都市空間づくりとあわせた商業機能の拡充が必要である。たとえば、国道163号沿いの沿道商業施設を住宅等と一体にポケットパークやテラスなども設置するような整備、駅前広場とその周辺の再開発整備のような面的整備の方法により市街地を改造する中で商業機能の拡充を図るといった抜本的な対策が必要と考えられる。

7 地方中心都市の中心市街地活性化の課題

(1) 自主的なまちづくりの主体の確立

まちづくりの主体はあくまでも地元住民や事業者等であって、TMOやまちづくり会社はこうした主体の支援組織であると位置づけられる。中心市街地活性化の最大にして最終的な方策は自主的なまちづくりの主体を確立することであろう。主体の確立は、組織的な面と意識に関わる面との二面について必要であろう。まちづくりに参加する人の動機は色々であろうが、常日頃からまちに関心をよせ、注意を払い、人それぞれに自主的に管理し、そしてまちづくりの協働作業に参加していくような行動の過程は共通するものであろう。まちにアイデンティティを抱く人を育成することこそ重要である。自主的なまちづくり組織への参加者は住民、事業者、学生、企業等広範囲に考えられ、組織はこれらの参加者が自由に参加できる柔軟なものであるが、実践行動は堅実で緻密なものであることが、運動の継続性と実効性を保障するうえで望ましい。

(2) コンパクトな街づくり

津市においてもスーパー等の大規模小売店舗の市街化区域縁辺部への立地や市街化調整区域での住宅地開発等市街地の郊外地への散落的な拡大が中心市街地の空洞化を促進する要因の一つとなっている。中心市街地の活性化の観点からは市街地開発は散落状に拡大する市街地形成から様々な都市機能がコンパクトにまとまる市街地整備に転換する必要がある。その場合、単に市街化抑制のコントロール手法を適用するのではなく、居住、商業、業務機能が都心に回帰するインセンティブを与えるような中心市街地整備を行うことが重要と考えられる。

(3) 再開発整備

津市では戦災復興土地区画整理事業を始めとして一貫して広域幹線道路の国道23号線を軸に土地区画整理事業を展開し基盤目状の市街地を形成してきた。また、戦災復興土地区画整理事業で整備された区域内では建築物の老朽化という問題も発生している。これに加えてストックとなるような魅力ある都市空間が創出されてこなかったことが相乗して中心市街地の都市空間を脆弱化している。中心市街地の都市基盤を含めて抜本的な再開発が必要となっていると言えよう。

(4) 用途コンプレックス

中心市街地の活性化は商業の活性化のみによって実現できるものではなく、総合的な都市機能の充実が必要である。そこでは定住人口の増加、職場の確保、高齢者の生活への配慮、乳幼児の保護への配慮、行政サービスを始めとする様々なサービスへの期待、買い物・アミューズメント・エンターティメントへの要望等、様々な都市機能に対応することが求められている。中心市街地の再整備は各種の用途を複合的、一体的に取り込んだ総合的整備である必要がある。また、津市では中心市街地全体の人口が減少しているにもかかわらず、都心の中には人口が増えている住居地域もあることから、整備対象を商業地域に限定するよりもむしろ、周辺の住居地域等をも包含して広くする必要があると考えられる。

(5) 公園等アメニティの向上

津市の中心市街地ではオープンスペース、緑等が少なく、この整備要望が強かった。土地区画整理事業実施後、街区公園が積極的に整備されたが、現状では住民のニーズと乖離したものになっている。住民の公園整備に対する要求内容は変化していると思われ、これを適確に把握した上で中心市街地の再整備の中でオープンスペースの確保等と一体的に実現することが望ましい。

(6) 商業経営の改革

大規模小売店舗等に対抗するにはスーパー等に飽き足りない客層を引きつけるために買い回

り品については専門店化すること、最寄り品については鮮度の良いものや安全なものを揃える等品揃えを充実したり、宅配サービスをしてサービスを徹底化することなどが考えられる。そのためには伝統的商法から脱却しない経営者の意識改革こそがまず必要であろう。

(7) グランドデザインの策定

上記のような中心市街地整備の指針となるようなグランドデザインの策定が必要である。その内容としては「現状のまま保存する地区」、「修復型の街並み整備促進地区」、「複合的都市機能を整備する地区」のような地区区分が考えられる⁶⁾。

注

- 1) 中心市街地における市街地の整備改善及び商業等の活性化の一体的推進に関する法律（平成10年6月3日第92号）第18条、第20条。
- 2) 株式会社まちづくり津夢時風は津市の第3セクターとして平成12年2月24日発足した。
- 3) 市街地実態調査は1999年6月～7月に実施した。
- 4) 梅原三千、西田重嗣『津市史』（津市役所、1965年）pp203-219
- 5) 津市都市計画課編「津市都市計画概要」（津市役所、1997年）pp49-55
- 6) 森 稔『アーバンニューディール政策－第2の敗戦からの復興を目指して－』（森ビル株式会社、1999年）p10。

早稲田商店街の事例から見た津市商店街活性化の方策について

中井 加代子・岩田 俊二

はじめに

津市における中心市街地の活性化のために、TMO（津夢時風）が設立され、これを中心としたまちづくりが始動しているが、実効性のあるまちづくりの方策についてはいまだ模索中であると言えよう。まちづくりの方策は地域によって多様性があるべきであり、定型化されるものではないだろう。しかし、多くの教訓が活性化を目的として先行する諸事例から得られることも事実であり、先行する諸事例を参考にして、当面するまちづくりを検証していくことも望ましいまちづくりの方策の一つとして考えられる。本稿はTMO等法人には組織化されていないが、創意あふれる熱心な活動を展開している早稲田商店街の事例を参考にして、津市における現状を検証し、今後の課題を考察したものである。

1 現在までの早稲田商店街の取り組み概要

(1) エコ・サマーフェスティバルの開催

「『スーパーおやじの痛快まちづくり』おもしろい書名の本だなあ」。これが最初のきっかけとなり、読み始めたのが早稲田のまちづくりを知るきっかけとなった。これは超人的（Super）ではなく、まさに商店街のスーパーマーケット（SuperMarket）のおやじ（安井潤一郎氏）がしぶしぶ商店街会長に役付けられ、始めた、早稲田いのちのまちづくりについての本であった。まず最初に、スーパーおやじが考え出したのが、早稲田は大学が夏休みになると人口が半分に減り、商店街の売り上げも落ちる。この「夏枯れ」を何とかしようということであった。環境問題は世界中で、日本でも注目を浴びていたが、1996年東京23区でも商店から出されるゴミが有料化になるということから、何か良い方法はないかと早稲田商店街でも思案の最中であった。そこで、この環境（エコ）の名を借りてイベントを開催しようと考え、早稲田大学構内で「エコ・サマーフェスティバル・インワセダ」（実行委員長＝安田潤一郎・早稲田商店会長）を1996年8月に開催した。これは、「楽しいことともうかること」をキーワードに、ごみゼロ（ゼロミッション）を目指し、環境問題に取り組もうと発案されたものである。東京都新宿清掃工場から程度の良い家具などをもらってきて、エコ・オークションを行ったり、生ゴミはコンポスト化、アルミ、トレーは再資源化を進め、企業からリサイクル機器の提供や、デモンストレーションを行ってもらった。特にゲーム付き空き缶・ペットボトル回収機に人気が出て1日で空き缶1,300缶・ペットボトル130本が回収でき、その全体の90%が再資源化できた。

(2) 早稲田いのちのまちづくり委員会の発足

また、その年の11月に大学の授業が始まり学生が戻ってもごみゼロ運動を継続する「ご

みゼロ平常実験」が、企業・住民・大学等が参加する「早稲田リサイクルシステム研究会」の協力で1ヶ月間行われ、コア期間として11月13日から19日までの1週間で、空き缶24,000缶、ペットボトル1,700本、生ゴミ7tが集まった。役所からの補助金なしで空き缶回収箱、生ゴミ処理機を設置し、その結果、フル稼働で大成功となった。この取り組みはあくまで、市民と企業主体の自立したまちの人々の努力であり、お役所は側面支援（知恵と信用の提供）であった。この方法こそ、市民と役所の力が一番発揮でき、「市民がやっているところに役所が参加する」行政参加型まちづくりを目標にする「早稲田ルール」であった。「ごみゼロ日常実験」の後、1996年12月に早稲田いのちのまちづくり委員会が設立された。

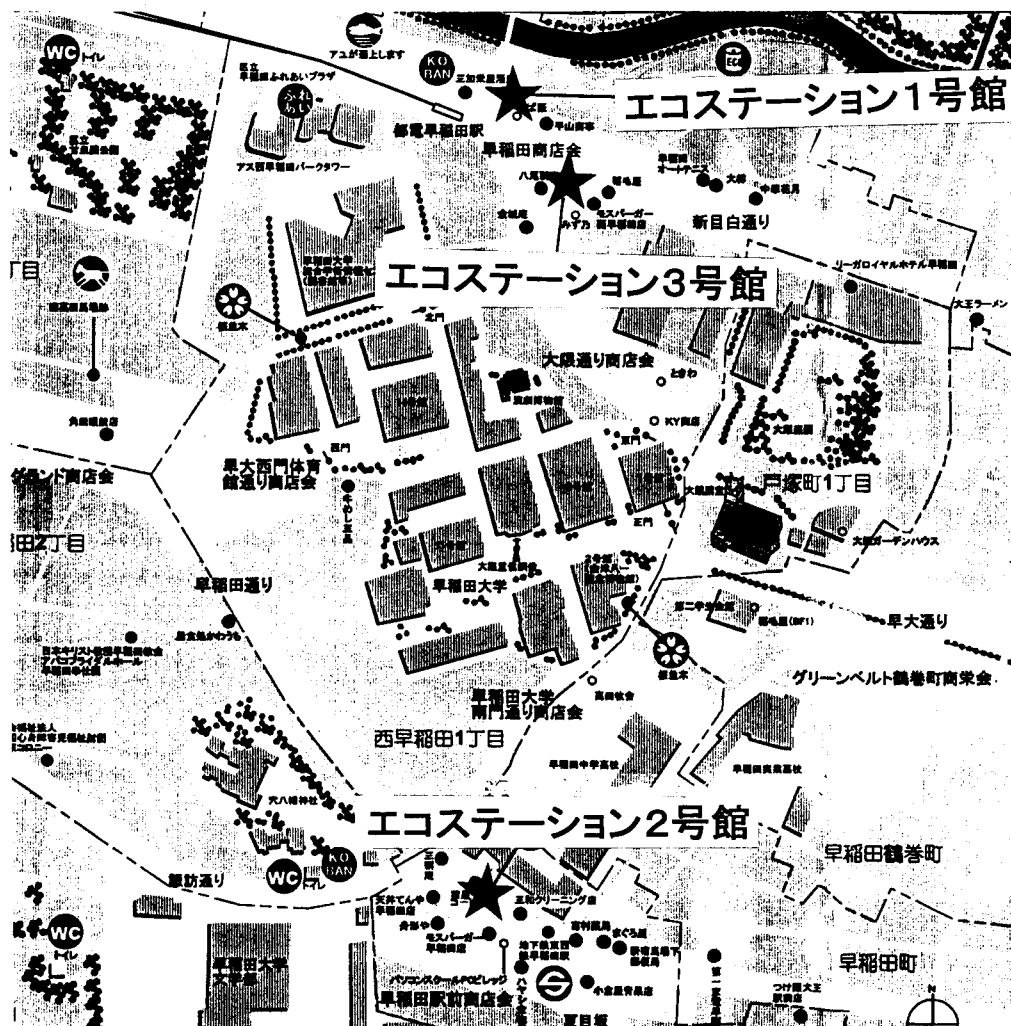


図1 早稲田商店街エコステーション位置図

この委員会は①リサイクル部会、②バリアフリー部会、③震災対策部会、④情報部会、⑤地域教育部会で発足し、その後97年に⑥元気なお店部会、98年に⑦行政参加部会が設置された。

(3) エコステーション1号館

ゲーム付き空き缶回収機は、缶やペットボトルを投入すると商店街加盟店舗が発行するラッキーチケット（コーヒー一杯無料券からハワイ旅行券まで）が当たる「楽しく、儲かるリサイクル」として、また商店街の共同集客、ポイ捨て防止、子供たちの環境学習体験と一石三鳥の働きをしている。

その結果として、子供たちが競って空き缶を回収するなど大いに効果をあげ、また生ゴミは処理機によって堆肥の材料にされ、以前から交流のあった山形県金山町で堆肥化してハーブや野菜を育て、農産物は商店街に戻してもらうという都市と農山村を結ぶ独自交流をも作った。

捨てればゴミになるが生かせば資源になるというシステムである。このような活動は、町内会やPTA、大学、企業などの連携を深め、商店会を基軸にコミュニティづくりを加速し、ついに1998年9月に空き店舗を利用して常設の「エコステーション1号館」（図

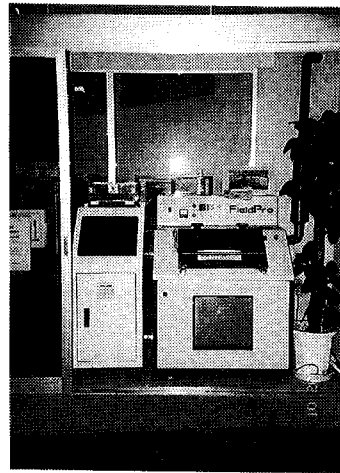


写真1 生ゴミ処理機



写真2 空き缶ペットボトル回収機

1)をつくり、生ゴミ処理機（写真1）・空き缶ペットボトル回収機（写真2）を設置するに至った。その後「エコステーション2号館」を早稲田実業中・高校正門横に設置した。その結果、総合学習校（高校）の生徒がどんどん見学にくるようになり、彼らにラッキーチケット（図2）の景品としてリサイクル資源を使用したボールペンや定規等のエコ文具を与えるようにした。そのうち「環境とリサイクルの商店街」見学や修学旅行・遠足で1999年4校70名が、2000年には30校以上の学校が見学に来た。また、ボランティアの早稲田大学の学生も1年目の1人から3年目には100人に増えた。

(4) 早稲田いのちのまちづくりの理念

早稲田いのちのまちづくりの理念は、スーパーおやじの安井潤一郎氏に負うところが大きい。実行委員長安井氏のまちづくり三条・・・①自分たちの街は自分たちで守る、②あらゆるひと

とつながりあう、③楽しさが一番、失敗をおそれない。安井氏の口癖は「街では、失敗と書いて経験と読む」「イベントに関心を持つな、イベントによって街がどう変わるかに関心を持って」「子どもは宝、中心市街地のたいへんだというのは、子どもが荒れ出すことを言う」「もうこのまちはダメだという言葉聞いて育った子どもはどうなるのか?」「大人が見捨てるような街を子どもが大切に作るわけがない」「子どもたちの心の中にまちづくりの気持ちが20年間あったとすればそれはすばらしいこと」である。




<p style="text-align: center;">ラッキーチケット 1999年9月6日 17:14</p> <p style="text-align: center;">中華 花月賞</p> <p>お食事の方に、餃子一皿サービス</p> <p>リサイクルまちづくりにご協力 ありがとうございました。</p> <p>この当り券を当店にお持ち下さい 。有効期限：発行日より7日以内</p> <p>早稲田商店会 (57)中華 花月 TEL 03-3202-1531</p> <p style="text-align: center;">PB-2152 No.00025</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ご使用 月 日 おなまえ 年令</p> <p>ごじゅうしょ(ご住所) 〒</p> 	<p style="text-align: center;">ラッキーチケット 1999年9月6日 17:17</p> <p style="text-align: center;">まぐる家賞</p> <p>生ビール中ジョッキ1杯サービス</p> <p>リサイクルまちづくりにご協力 ありがとうございました。</p> <p>手頃なお値段で、入りやすい寿司 屋です。ぜひこの機会にお立ち寄 りください。有効期限：発行日より7日以内</p> <p>早稲田駅前商店会 (5)まぐる家 TEL 03-3202-5082</p> <p style="text-align: center;">PB-2152 No.00059</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ご使用 月 日 おなまえ 年令</p> <p>ごじゅうしょ(ご住所) 〒</p> 	<p style="text-align: center;">ラッキーチケット 1999年9月6日 17:14</p> <p style="text-align: center;">アーク イチカウ賞</p> <p>カット1割引券プレゼント</p> <p>リサイクルまちづくりにご協力 ありがとうございました。</p> <p>この当り券を、当店へお持ちくだ さい。有効期限：発行日より1ヶ月以内</p> <p>早稲田商店会 (51)アーク イチカウ TEL 03-3985-9540</p> <p style="text-align: center;">PB-2152 No.00024</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ご使用 月 日 おなまえ 年令</p> <p>ごじゅうしょ(ご住所) 〒</p> 
---	---	---

図2 ラッキーチケット

(5) 環境まちづくりの展開

商店会も売る商法から作る商法へと変わっていった。「大豆畑トラストMY豆腐作戦」は茨城県八郷町の無農薬有機栽培の大豆農家と連携し、年4,000円で毎月2丁分のおいしい豆腐引換券を販売、生ゴミのでんぶんの生分解系フィルムにより作ったリサイクル買い物袋の販売等を通して環境まちづくりの楽しさを実践している。また、インターネットを使い、いのちのまちづくりの全国展開のために「RENET」（メーリングリスト）を設けた。「RENET」は最初からの早稲田の地元活動や、第一回エコサマーフェスティバルを組み立てる仕事及び次の早稲田ごみゼロ平常実験の実行委員会、メーリングリストが「メーリングリストグループ（情報交換・交流の場）」、「環境会議室（環境について論議し広く社会に発信する）」、「公開提案（社会的な効果を生み出すことを前提に、新しい取り組みについて一般の方々から広く参加してもらい具体的に作り上げる）」に整備され全国の社会活動の仕組みを提案し実行していく人々の共通の場として、さらには地域を支える新しい産業を興す動きの情報発信基地として発展したものである。その動きの一番最初の成果となったのが「教科書再生紙化要請」だった。教科書を手にとってすぐ再生紙とわかることにより、子どもたちに資源の大切さ



写真3 発泡トレイ処理機



写真4 アドマリン

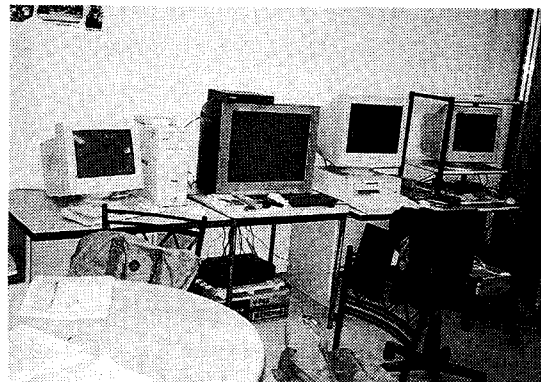


写真5 パソコン（インストールNO.3）

軒先パソコン教室
受講証

受講番号 東-09



体験日

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

インストラクター名

- 1 受講票を作る
- 2 ネットをぶらぶらする
- 3 デジカメで自分を撮る
- 4 ペイントで写真を編集する
- 5 メールアドレスを作る
- 6 メールを書いてみる
- 7 ネットで好きなことを検索する
- 8 ゲーム（ソリティア・タイツ）をする
- 9 予定表・家計簿を作ってみる
- 10 どの曲（ソング）がレ、文を10枚

氏名: _____

電話: _____

mail: _____

軒先から希望の交換がはじまります。

軒先パソコン教室
インストラクターカード

名前 久保 里沙
電話 _____
アドレス _____



生徒名	生徒名	連絡先(電話)	使用日
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓
			✓

軒先から希望の交換がはじまります。

図 3 軒先パソコン教室受講票インストラクターカード

を身をもって実感してもらいたい。大事なことは、「紙の質」でなく「教育の質」である。地域環境問題を「紙パルプ100%」の教科書で教えるべきではない。建て前と本音の食い違いは、教育上良くない。こうした要望を当時の小杉隆文相に提出し、その結果99年度から小中高の教科書に全面再生紙を使用することに決定した。

(6) エコステーション3号館での試み

2000年8月6日に「エコステーション3号館」が設置された。そこは一般消費者に解放され、発泡トレイ・生ゴミを出し、処理機（写真3）で処理した人にリサイクルのボールペンや有機肥料で作られた野菜プレゼント等を行う資源リサイクル化設備、アドマリン（熱帯魚水槽付き画像情報発信機）（写真4）やパソコン（写真5）が設置され、イベント会場やパソコン等の教室として多様に利用されている。ボランティアの大学生がパソコンを教えたり、都立農芸高校の生徒が育てた植物のプレゼント会をしたり、エコマナーのシステム（図3）によって学生

がパソコン教室で高齢者や主婦に教えた代わりにおにぎりを作ってもらったり、昼寝の起こし番（目覚まし時計の係り）をしてもらったり、お互い弱者の能力範囲内でコミュニケーションを持つことを実践している。「自分のできる事をしてお互いが得をする」まさに共生である。特に今のIT時代、パソコン教室は開始後3週間で200人が受講した。今や「環境のまち早稲田に住んでみませんか」のキャッチフレーズで、都市型マンションが売り出されてる。現に、人口増加によって、今年、戸塚小学校生63人（2クラス）が増加した。「人が集まれば消費も生まれる。エコステーションを人がふれあう情報発信基地に育てたい。」と、まちづくり委員会広報部の久保さん（ボランティアスタッフ）は考えている。今後エコステーションは大学周辺の7つの商店会に各1箇所ずつ、合計7箇所の設置を計画している。また、大学構内への設置も計画し早稲田大学の学生に対し、まちづくりの意識向上とお店との接点を高め、それによって大学のまち早稲田の活性化を期待している。また、単にリサイクルの拠点だけでなく「災害時の情報発信の拠点」として、震災や洪水（神田川）といった災害の際に、空き缶回収機やアドマリンのCRT画面を活用して、区からの正確な情報を発信する拠点として整備を目指している。その他、現在は専属スタッフが不在であるため、管理を早稲田商店会学生ボランティアスタッフで担当しているが、将来は高齢化社会に向けて高齢者にお願ひし、雇用対策にもつなげていきたいと意気込んでいる。



写真6 オーデンビルチャレンジショップ

2 津市における商店街活性化の取り組み状況

津市においては中心市街地活性化のため、2000年2月に（株）TMOまちづくり津夢時風が第3セクターとして設立され



写真7 街の駅 i PLAZA

た。津（をかたる街）夢（をはぐくむ街）時（をかける街）風（をおこす街）との意味を込め名付けられた。組織体制は企画総務部と事業部に分かれ、事業部は空き店舗、カード、バス、

宅配の各事業グループに細分される。住民ワークショップ等を踏まえ、TMO事業のフレームを4つ決めたが、更に事業計画のため調査を実施している。①ループバス運行事業、②カード事業、③宅配事業（2000年2月開始予定）、④空き店舗対策、その他情報発信等。また事業推進体制は協働事業者（商店街等・市・商工会議所）、事業パートナー・サポーター（地域活動団体・民間事業者・地域住民）制度とこれに対する国・県の支援という図式になっている。まず、第一の活動として、2000年3月に津市の街を気軽に紹介している生活情報紙「つむじ風」を新聞折り込み等で発行した（春・夏・秋・冬の年4回発行予定）。2000年5月に空き店舗対策として、大門のオーデンビル（旧手芸店）にチャレンジショップ（写真6）を創設し店をやってみたいと意気込みがある人を募集し、6店舗が試みたが、残念ながらこれは1年を経ずして3店舗となってしまった。2000年11月に空き店舗対策もかねて、街の情報センターとして「街の駅 i PLAZA」（写真7）が丸之内の旧小林薬局にオープンした。これはZTV（旧津ケーブルテレビ）と共同で、情報をキーワードに街に人が集まりコミュニケーションの広場として活用するため、県内レジャー情報・商店街情報・みんなの掲示板、ZTVの高速通信インターネット無料体験、パソコン教室、喫茶店などを設けた。近くのジャスコも閉店し若者が減っていく中期待されている。また、空いているセンターパレスも公共の施設として活用される予定であり、こうしたことにより、街に人を集めようと試みている。

3 津市における取り組みの特徴と課題

表1は、（株）TMOまちづくり津夢時風と早稲田いのちのまちづくり委員会について、組織形態、参加の主体、運営資金、専従者、活性化の理念、地元商店や住民との関係をつくる仕掛け、主な活動、活性化の効果の各側面を比較したものである。これから両者の特徴として

（株）TMOまちづくり津夢時風は①支える住民の参加が薄弱である、②活動内容が既存のものを中心、③法人の組織化はされている。早稲田いのちのまちづくり委員会は①参加の主体が多様、②活動内容は創意もあり豊富、③法人化等組織の未確立があげられる。このように（株）TMOまちづくり津夢時風は早稲田いのちのまちづくり委員会と比較してみて、上からの枠組みが先行しているように感じられる。早稲田いのちのまちづくり委員会は、まず何をしたいのか、何をすべきなのかを決め、事務局とか補助金とかは後で考える。それは「早稲田は補助金が嫌いです。制約がいやだから。TMOも採算にとられる無理があるから。」「お金とサービスは同じ。お金のいる人にお金を出したい人がいる。」という精神によっている。早稲田の事例から自分たちでできることを、みんなで楽しく、みんなが得をするように実行する。みんなが楽しいまちづくり、まち主役行政参加をルールに商店街がまちづくりに対する使命を理解し、それを基にTMO・行政等が支援していく形態がまちづくりに有効であると判断できる。さらに早稲田商店会の重要な点はマネージャー・リーダーがいることであり、マネージャー・リーダーはこうしたまちづくりが進展する必要条件である。津市商店街も早稲田商店会同様、

表1 (株) TMOまちづくり津夢時風と早稲田いのちのまちづくり委員会の取り組み状況

	(株) TMOまちづくり津夢時風	早稲田いのちのまちづくり実行委員会
組織形態	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会長（商工会議所の会頭） 代表取締役社長（丸之内商店街代表 理事） 専務（市役所産業労働部長） 常務取締役（商工会議所専務理事） 企画総務部・事業部 	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア組織 実行委員長（早稲田商店会長） リサイクル、バリアフリー、震災対策、情報、地域教育、元気なお店、行政参加各部会
参加の主体	<ul style="list-style-type: none"> 商店街（津市大門通り・津新町通り・津市立町・津駅前通り・丸之内） 行政 商工会議所 	<ul style="list-style-type: none"> 早稲田大学周辺商店会（早稲田・ワセダグラウンド・早稲田駅前・早稲田西門体育館通り） 早稲田大学南門通り・大隈通り・早稲田通りグリーンベルト鶴巻町） 住民 地域の行政 学校 企業 学生サークル 福祉団体等有志メンバー
運営資金	<ul style="list-style-type: none"> 資本金 3000万円 運営費は業務により捻出予定 	<ul style="list-style-type: none"> 個々プロジェクトグループ 97年ハウジングアンドコミュニティ財団からまちづくり団体の活動助成 企業からの協賛金 行政からの委託調査費 ラッキーチケット広告費
専従者	<ul style="list-style-type: none"> 事務局長（商工会議所職員） 	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア多数
活性化の理念	<p>中心市街地に多くの人たちが集いふれあうことで愛着を持ち夢を語れる街ホスピタリティーあふれるまちづくり、先人達への感謝と畏敬の念を忘れることなくこれから築いていく未来への架け橋を作り続けていく</p>	<p>自分たちの街は自分たちで守るあらゆる人々とつながりあう楽しさ一番失敗をおそれない、共生・温故知新・平等・誇り</p>
地元商店や住民の関係を作る仕掛け	<ul style="list-style-type: none"> 情報紙発行 	<ul style="list-style-type: none"> エコステーションでのラッキーチケット（商品 引換券） エコマネーによる行為・活動の互惠 生ゴミリサイクルによる有機野菜・ゴミ袋プレゼント 発泡スチロールのリサイクルによるボールペン・定規への交換 エコサマーフェスティバル
主な活動	<ul style="list-style-type: none"> インターネット・ホームページ発信 チャレンジショップ（空き店舗対策） 情報センター（街の駅 i PLAZA） 	<ul style="list-style-type: none"> エコサマーフェスティバル エコステーション 全国リサイクル商店街サミット MY豆腐作戦→豆腐の引き替え券の販売 RENET 商店街サミットでの修学旅行
活性化の効果	<ul style="list-style-type: none"> イベントのある日は人が増えた 	<ul style="list-style-type: none"> エコシティを売りにしたマンション販売 小学校クラス増加 早稲田大学志願者増加 修学旅行見学者増加 視察団体増加 商店会加盟店増加

三重大学・三重短期大学の学生の参加が期待できる。地元・地元外を問わずみんなが楽しいまちづくりに参加すれば活気も出てくると思われる。今まで年末には三重大学・三重短期大学の学生が大門にクリスマスイルミネーションを飾り、夏には七夕等色々なまちづくりのイベントにも参加している。その他、商店街独自で産地直売、新鮮な野菜魚等を自主的に意欲的に販売している市がにぎわいを見せている。その時だけではなく、そのイベントをきっかけに自分たちの住みよい、明るい、楽しいまちづくりに発展することを期待したい。こうしたまちづくりは、自分たちのまち、自分たちのつながり、自分たちの生活、自分たちの家族、自分たちの子ども、自分たちの創造につながってこよう。まちづくりには、自分たちがまちをつくる、一人ではできなければ二・三人と一緒に「自分たちが自分たちでまちをつくる」という意識改革が先行しなければならない。早稲田の事例から、都市施設が整備され、都市機能が集中し、都市形成の資本も集中している大都市中心における再生のまちづくりは運動的側面に重点を置いた方策が選択されることを示している。一方、津市のような地方中心都市においては、早稲田のようなまちづくりの運動的側面が基本的に必要であることには異論がなかろうが、中心市街地の実態からは、都市施設の更なる整備、都市機能の再生、都市を形成する資本の誘導等の課題が大きな障害になると考えられる。

【参考文献】

安井潤一郎『スーパーおやじの痛快まちづくり』（講談社、1999年）

長野 基「早稲田の『まち』のチャレンジ」（2000年度日本建築学会大会都市計画・農村計画部門研究懇談会資料『特定非営利活動法人と地域の計画』、日本建築学会都市計画委員会・農村計画委員会、2000年）pp56～60。

岩切淳子「商店街リーダーに学ぶタウンマネジメント」（中心市街地の再生とTMO戦略研究成果論文集『地方分権時代のまちづくり』、（社）中小企業診断協会東京支部中心市街地活性化研究会、2000年）pp140～143。

三重県下における生涯学習推進状況について（5完）

—まとめ—

東福寺一郎・水谷勇¹⁾

はじめに

三重県の生涯学習については、地域問題総合調査研究室が設立された当初から、主要な研究テーマの一つであった。1987（昭和62）年3月には、筆者らを含めた7名による共同研究「三重県における生涯教育の現状と課題」が公表されている。これは、生涯教育の基本理念を問うとともに、全都道府県の教育委員会および三重県下全市町村を対象にした生涯学習推進状況に関するアンケート調査、当時国内で「生涯教育」の先進地と目されていた府県へのヒアリング調査、県民意識調査、県内中等・高等教育機関の地域への開かれ方についてのアンケート調査など、大規模かつ総合的に行われた調査結果に基づくものであった。その後、生涯学習についての調査研究は、筆者兩名と1993（平成5）年度までは佐武智恵子研究員の手によって進められてきた。いくつかの成果については、すでに「地研通信」あるいは『三重法経』などの学内誌に掲載されている。また、県内の市や町の生涯学習推進に直接かかわる機会も何度か与えられた。

この間、三重県では1991年に生涯学習検討委員会の最終答申が出され、その報告を受ける形で、三重県総合文化センターが1994年にオープンした。このセンターには、生涯学習センターの他、県立図書館、大中小ホールをもつ文化会館、女性センターがあり、待望の三重県生涯学習推進の拠点施設ができあがったのである。同時に、このことは三重県の生涯学習推進が新たな局面を迎えたことを意味する。また、全国的には、1996年4月24日、生涯学習審議会の答申「地域における生涯学習機会の充実方策について」が出され、文字どおり、国・地方を通じて生涯学習振興のための施策がより積極的に展開されようとしている。この答申は地域における拠点施設・機関を四つの類型に分けて改善を求めている。第一は大学などの高等教育機関で、第二は小・中・高校などの諸学校で、第三が社会教育・文化・スポーツ施設で、第四が各省庁や企業の研究機関である。このうち市町村等の地方自治体が直接的に責任を負うのは第三の施設であり、他の3つの施設・機関とはどう連携を図るか、活用していくかという課題が浮かび上がってくる。本稿ではこうした最新の政策動向を踏まえた考察にまで成熟しきれてはいないが、筆者それぞれはこうした動向を念頭に置きながらヒアリング等の調査研究を重ね、理論的・政策的な提言を得るための基礎作業としての調査研究に取り組んできている。

このような情勢の中で、筆者らは県内各地域の生涯学習推進状況を新たに把握する必要性を痛感したのである。そこで、1993年度より毎年県内から一つの地域を選び、その地域の各市町村に対する生涯学習推進に関するアンケート調査の実施と、地域の教育事務所あるいは2、3

の市町村を対象にしたヒアリング調査の実施を開始した。1993年度は東紀州(尾鷲・熊野)地域、1994年度は上野地域、1995年度は北勢地域、1996年度は中勢地域、1997年度は松阪地域、1998年度は南勢志摩地域と、それぞれを対象に当該地域の市町村における生涯学習推進状況について調査を行ってきた²⁾。これら6年間の調査をまとめ上げるとともに、1999年度末に出された三重県生涯学習審議会答申³⁾の内容を検討し、この間の推移を県の資料をもとに検討して、この間の一連の研究におけるとりあえずのまとめをするのが本稿の目的である。

これまでの調査結果の概要を簡単にまとめてみると、

東紀州地域は、概して関連施設は整ってきているが、過疎化の中で移動公民館や出前講座等、一層の工夫と配慮をしていかねばならないであろうし、高齢化対策として高齢者の個人差への配慮や高齢者の活用を含めた総合的施策が求められ、さらには、市町村における実質的な推進組織の設置と活動、市町村間の連携(広域学習圏づくり)が求められているという現状と課題があった。

上野地域は、公民館が充実しており、そこにおける生涯学習が中心であるが、そのスタッフにおいても充実しているのは上野・名張といった市部だけであり、それは参加者数や開設講座数の多さに顕著に現れている。また両市には公立図書館もあって、もう一つの生涯学習の拠点となっているほか、推進体制としても整っている。町村で推進組織を有するのは青山町と大山田村であり、夜間や土・日における講座・イベントの開催など、住民の新しいライフスタイルにあった学習提供が模索されていた。しかしながら、全体としては参加者の低迷・マンネリ化、指導者不足に頭を痛めていた。

北勢地域では、都市型の生涯学習社会を具現化しつつある四日市市、推進組織・要項等の整っている亀山市をはじめとして市部では概して進んでおり、町村部でも東員町をはじめとして施設的な充実が進んでいた。文化振興や住民主体のまちづくりと並んで生涯学習の進行が図られつつあるのもこの地域の特徴であった。しかし、住民ニーズとの関連では施設が少ない、または老朽化している、予算が少ない、講座・学級の参加者が固定されている、といった他地域と同様の悩みを抱えていた。

中勢地域では、県都津市はじめ、県の中心部として、県の施設や高等教育機関の存在など他地域とは違った様相がある。また、河芸町は生涯学習の先進地として、かなり早くから今日まで先駆的な役割を果たしてきている。取り組み等においてこうした特性を活かした画期的なものは見られなかったが、概して進んでいる地域であった。

松阪地域では、松阪市と明和町が先進的で体制や施設が整っている他は、宮川村と飯高町がモデル市町村の指定を受けて取り組みをはじめたところであったが、他町村においても施設の充実が具現化してきている点で目を見張るものがあった。ここでも住民が主体者としてどう立ち現れるか、それを行政がどう支援していくか、が課題であった。

南勢志摩地域では、歴史資源と自然資源に富んだ観光地としての性格が強く、社会教育を主体とした生涯学習では、1997・98年度実績でみると、4町村で出前講座を行っており、フェス

ティバルも2市町で行われ、玉城町の史跡案内人養成講座、二見町のふたみ文化フェスティバル、浜島町の生涯学習連続講座「もちの木スクール」などのユニークな取り組みも見られ、生涯学習センターや図書館・資料館などの関連施設の新設・充実といったハード環境の整備は他地域同様（それ以上に）進んできている。他方、指導者不足、職員不足、予算不足、参加者の固定化といった共通の悩みも挙げられていた。

1 三重県生涯学習審議会答申(2000年2月)について

三重県生涯学習審議会は、1998年7月8日、三重県知事及び三重県教育委員会から「これからの三重県における生涯学習のあり方」について諮問を受けた。その後、一年半にわたる精力的な審議を行いつつ、県民の意見を積極的に聴取して、2000年2月14日、同審議会は答申を提出した。

今日その具体化に向けて県の生涯学習行政が動きつつある。そこで、ここでは、前述した調査研究の結果得られた筆者らの視点に立って答申の内容を検討し、その意義と問題点について若干のコメントをしたい。

まず、この答申の概要は以下の通りである。

1 生涯学習とは何か

(1)生涯学習の考え方

生涯学習の特性は、①自発的に行う、②自己にふさわしい方法を選ぶ、③学びたいときに学ぶ、④年齢を問わない、ことが考えられ、生涯を通じて行われるものである。生涯学習は「自ら学ぶ喜び、励む楽しさを実感し自分らしく生きる取り組み」であり、「学ぶ人の幸せ」のための「学び」であるべきである。

(2)生涯学習と学校教育

学校教育は、「生きる力」という生涯学習の基本的な資質の育成を重視することから、生涯学習の基盤となるべきものである。

2 生涯学習の振興はなぜ求められるのか

(1)現代的課題への取り組み

- ①人権問題 自ら人権意識を高め、お互いの人権を尊重し合うために学習する機会を充実していくことが求められている。
- ②心身の健康問題 心身の健康問題について学び、考える機会を設けたり、介護や心の健康に関する学習が求められてきている。
- ③高齢社会 高齢者が元気で活躍する場を設けるとともに、日常生活や学習面で自立が困難になった高齢者を支えていくシステムの構築が望まれる。
- ④環境問題 県民一人ひとりが人と環境について理解を深め、自ら何ができるかを考え実践していく環境学習の重要性が高まっている。
- ⑤国際化 異なる文化や価値観を理解し、それらに対する尊重と寛容の精神を身につけるとともに、日本文化、歴史を正しく学び理解することが大切になっている。
- ⑥科学技術の進展 今日の急速な科学技術の進展により、新たな知識、技術に対応するための学習が必要になってくるとともに、その負の側面にも気づくことが求められている。
- ⑦高度情報化 高度情報化に主体的に対応する能力を身につけていく必要がある。

(2)ライフスタイルの変化

生活水準の向上、自由時間の増大に伴い、人々のライフスタイルが変化中、精神面での豊かさ、生きがいのある人生などが求められるようになってきている。

(3)これからの社会像

- ①職業能力の向上(生涯現役社会の到来) 生涯にわたる職業能力開発の機会を設け、自ら望む時期に望む内容を学んだり身につけたりできる「生涯学習社会」の実現が求められている。
- ②住民と行政とのパートナーシップ 県民自身が「三重のくにつくり」に参画し、県民と行政がパートナーとしてともに考え行動するためには、社会の変化に対応しつつ地域の課題解決に参画していくための「学び」が求められる。
- ③自己責任社会と生涯学習 「自己責任社会」では必要とされる情報が提供されるかわりに、それを自分で理解し決定する必要があることから、そのための学習が必要となる。

3 生涯学習の振興における役割

(1) 学習者、民間、行政の役割

学ぶ人自身が社会において生涯学習の推進役を果たすことが期待される。民間教育事業者、学習サークル等の民間が積極的な学習機会を提供するとともに、行政は適切な情報提供と学習環境の整備など県民の学習活動を側面から支援することが求められる。

(2) 民間教育事業者と行政とのかかわり

行政は、民間教育事業者が多様な学習機会を提供できるよう配慮するとともに、地域の実態に応じて適切な役割を果たすべきである。

(3) 地域と学校とのかかわり

学校は生涯学習の拠点として、「学社融合」の観点から地域住民、学校、行政などとの連携を進めていかねばならない。

(4) 高等教育機関との連携

高等教育機関は、公開講座の実施や施設の開放など一層充実した学習機会の提供に努めるとともに社会教育施設や生涯学習関連施設との連携をはかる必要がある。

(5) 県と市町村の役割

行政において生涯学習を推進する場合には市町村がその中心的役割を果たすことが求められ、県は市町村単独で実施することが困難な事業を行うなど適切な役割分担が必要である。

(6) 知事・市町村長部局の役割

首長部局と教育委員会とが連携することで、行政の様々な事業を「学ぶ」という視点から再構成し、学びやすい環境を整え、施策が推進できる体制の整備が必要である。

4 今後の生涯学習の振興のために

(1) 三重県生涯学習センター機能の充実

生涯学習の中核施設としての機能を一層充実させるとともに、適切な情報を広く県民に提供する工夫が必要である。

(2) 生涯学習ネットワークの形成

県民、民間団体、学校、企業等と行政が連携して、生涯学習の振興を図るためのネットワークの形成が求められる。

5 おわりに

この答申を踏まえて、三重県及び三重県教育委員会が、生涯学習社会の実現に向けて連携して取り組まれることを望む。

この答申の意義は、冒頭にも述べたように県民の意見をできる限り聴取した県民主体の答申を心がけて作り上げられたことである。三重県は、1991年に既に別の生涯学習に関する審議会答申を得、それに基づいて1994年には県立生涯学習センター（総合文化センター）も建設されて動いている。さらには、1997年の「人権が尊重される三重をつくる条例」を踏まえて人権問題に一層配慮がおかれ、心身の健康や環境問題、さらにはインターネットの急速な普及など高度情報化の進展、自己責任社会の到来など、9年を経過しての新しい情勢展開を踏まえた答申となっている。施設・条件の点では、放送大学が1998年度より正規の大学となり、大学の公開講座も7大学が連携して行われるようになるなど、条件面で新しい充実が見られ、それらを踏まえていることも付言しておこう。この点で作成者の熱意と努力がひしひしと伝わってくる。

この答申を踏まえ、2000年秋には、三重県を舞台に全国の生涯学習フェスティバルが展開され、活況を呈したことは記憶に新しい。

しかし、問題はそうした答申が描く構想を画餅に終わらせないために、現実の施策と住民の運動をどう実現させていくかにある。昨秋、全県下で今までになく活況を呈して行われた生涯学習フェスティバルも一年限りのものに終わらせることなく、住民の持続的な運動にどうつなげていくか、住民の自己運動の起爆剤として行ったものがそうならず、マンネリ・固定化、参加者の拡がりのなさに悩まされてきたこれまでの経験がどれだけ反省的に省みられて改善されていくのか、一向に出口が見えてこない。行政担当者自身の変革と養成の重要性、自己責任社会にふさわしい主体者として住民が立ち現れるようにするための行政の支援のあり方が、NPOの経験などに若干見られはするが、不十分の感が拭いきれない。それは、生涯学習に対する総花的な理論学習と県民ニーズの把握は行っても、第一線で苦闘する市町村の担当者や住民との丁寧な対話に欠けているからではないだろうか。むしろ必要なのは、そうした第一線で働き悩んでいる人々の意見を集約し、その解決策を丹念に探っていくことなのではなかろうか。今回の答申は県行政のあり方に対するソフト面の充実を訴える優れたものとなっており、もちろん現実にも前進していく面があるであろうが、改善されぬまま矛盾が覆い隠されていく側面もあるのではないかと危惧される。

ともあれ、優れた答申を手にした今、文言通りの社会を実現すべく努力していきたいし、行政にはその先頭に立って（時には後衛として後押ししながら）頑張ってもらいたいと切に願う。

2 各地域のその後の推進状況について

これまでの調査では、各市町村を対象に生涯学習推進状況にかかわるアンケート調査を実施してきた。本節では、その調査結果と三重県教育委員会事務局生涯学習課発行の「平成12年度便覧 生涯学習社会の形成をめざして」（以下、「12年便覧」という）および調査開始時期にあたる「平成5年便覧 生涯学習社会の形成をめざして」（以下、「5年便覧」という）に掲載されている資料に基づいて、三重県下各市町村の生涯学習推進状況について分析していく。なお、アンケートには多くの市町村にご協力をいただいたが、5つの町村（北勢地域3、南勢志摩地域2）からは回答を得られなかったことを付記しておく。また、調査年度が地域によって異なることにも留意する必要がある。

（1）生涯学習推進組織について

生涯学習を推進するために設けられた特別な組織の有無について、表1に示すような回答が得られた。全体的には「ない」という回答が多いが、松阪および上野地域においては「ある」が半数以上であった。しかし、「ある」という市町村でも、「社会教育委員会」や「公民館運営審議会」がその役割を果たしているというケースが町村部にはあり、「生涯学習」と銘打った

組織の存在に限定するとさらに少数になる。

表 1 生涯学習を推進するための特別な組織の存在

	北勢	中勢	松阪	南勢志摩	上野	東紀州
実施年度	1995年	1996年	1997年	1998年	1994年	1993年
回答数	14	12	8	15	7	8
ある	3	4	5	3	5	1
ない	11	8	3	12	2	7
備考	四日市市	津市	明和町	伊勢市	上野市	御浜町
(あると回	鈴鹿市	久居市	多気町	南勢町	名張市	
答した市町	亀山市	河芸町	大台町	阿児町	阿山町	
村)		美里村	飯高町		大山田村	
			宮川村		青山町	

一方、「12年便覧」によると、現在生涯学習振興に係る組織をもつ市町村は、北勢5、中勢3、松阪0、南勢志摩5、上野1、東紀州1、合計15という状況で、地域による差異の大きいことがわかる。また、表1では「ある」が21ヶ所であったが、数値の上では6ヶ所減という現状にある。さらに、備考欄に掲載されておりなおかつ「12年便覧」に記載がある市町村は、四日市市、鈴鹿市、亀山市、津市、久居市、河芸町、伊勢市、南勢町、上野市、御浜町の10ヶ所に限られる。こうした変動の理由としては、補助事業の終了などにより組織の維持ができなくなったこと、あるいは特別に設置された組織や社会教育委員会などが一定の方向性を示したこととでその役割を終えたことが考えられる。

(2) 生涯学習推進上重要な役割を果たしている施設について

各市町村において生涯学習を推進する際に重要な役割を果たしていると回答のあった施設は、表2のようにまとめられる。各地域に共通して多いのは「公民館」「図書館」「体育館」「屋外スポーツ場」であり、「文化会館」「福祉センター」のようにホール機能を持つ施設もそれらに次いでいる。一方で、「博物館」は北勢地域に集中し、「カルチャーセンター・稽古塾」も北勢、中勢地域に限定される。なお、博物館については登録施設・相当施設・類似施設を合わせると109ヶ所が「12年便覧」に登録されており、それらは必ずしも北勢地域に偏っているわけではない。ただ、民間の所有する施設が相当数あり、それらがここでは数として上がってこなかったものと考えられる。

また、「12年便覧」によれば、県内69市町村にある公民館数は中央館63、地区館322、分館138、合計523であり、「5年便覧」の546に比べると23館の減少である。また、現在1市町村あたり平均7.6館設置されていることになる。しかし、四日市市、鈴鹿市、松阪市、鳥羽市、磯部

町、上野市、大山田村、熊野市のように20館以上存在するところがある一方で、1ヶ所のみという市町村も12ヶ所ある。もちろん、公民館数の多寡のみで生涯学習の推進状況を評価することは適切ではなく、市町村域の違いや他の施設の整備状況も考慮しなければならないが、今後も公民館には地域の生涯学習活動の拠点施設としての機能が求められていくことは確実である。

公民館以外では、12市16町2村が公立図書館を有しており、「5年便覧」の12市8町1村に比べると、この間に整備が進んだことがわかる。蔵書冊数1万点を越える公民館図書室も14ヶ所ある。また、ホールを所有する文化会館・市町村民会館等は13市24町2村に設置されており、複数のホール施設を所有する自治体も少なくない。

表2 生涯学習推進上重要な役割を果たしている施設

	北勢	中勢	松阪	南勢志摩	上野	東紀州
実施年度	1995年	1996年	1997年	1998年	1994年	1993年
回答数	14	12	8	15	7	8
公民館	13	12	8	14	7	7
図書館	10	8	4	6	2	3
博物館	7	1	0	0	0	0
資料館	5	4	3	3	1	2
文化会館	8	7	4	7	3	1
福祉センター	8	7	2	6	1	2
青少年センター	6	0	0	1	1	0
市(町村)民会館	4	3	0	0	0	2
地区市(町村)民センター	6	7	3	0	0	0
集会所	3	5	3	2	3	1
体育館	9	10	4	8	7	7
屋外スポーツ場	9	7	3	8	3	4
野外キャンプ場	5	2	3	1	2	1
公園	5	3	2	2	0	3
小中学校	7	7	3	5	3	4
高等学校	2	0	1	0	1	2
カルチャーセンター・稽古塾	4	4	0	1	0	1
その他	3	2	0	3	1	3

(3) 生涯学習推進上の重点施策について

生涯学習を推進する上で重点的に取り組んでいる施策を5つまでの複数回答で尋ねた結果を

表3にまとめた。回答数が多かったものは「指導者の発掘、育成を図る」「住民の実情にあわせ、主たる受講生が受講しやすい時間に講座を開講する」「生涯学習関連施設をさらに整備していく」「住民の学習要求を的確に捉え、それに対応したプログラムを用意する」「生涯各期

表4 生涯学習推進上の重点施策

	北勢	中勢	松阪	南勢志摩	上野	東紀州
実施年度	1995年	1996年	1997年	1998年	1994年	1993年
回答数	14	12	8	15	7	8
生涯各期にわたって学習プログラムを揃え、学習機会を増やす	5	5	2	6	3	0
生涯学習関連施設をさらに整備していく	11	5	4	3	2	2
生涯学習推進組織を確立し、基本的方向性を検討する	4	2	2	5	1	0
過疎化への対応として、地域の活性化を図るような事業を用意する	0	2	3	3	2	2
高齢者の生きがいに重点をおいた学習プログラムを用意する	2	4	2	3	3	4
学校教育と社会教育を有機的に連携させていく	2	3	2	6	4	3
生涯学習の重要性について、住民に対する啓発を行う	2	3	3	2	1	2
婦人会等の団体活動を活性化する	3	2	1	5	3	3
他部局との連携を図り、生涯学習関連事業を合理的に推進する	7	3	3	4	1	2
住民の実情にあわせ、主たる受講生が受講しやすい時間に講座を開講する	5	7	0	8	3	5
住民の学習要求を的確に捉え、それに対応したプログラムを用意する	5	6	3	7	1	2
新旧住民の交流を促進するようなプログラムを用意する	0	0	0	1	0	0
家庭教育を充実させる	3	4	2	2	0	0
世代間交流を促進するようなプログラムを用意する	0	2	1	2	1	2
学習情報提供を充実させる	7	2	5	2	4	0
学習相談事業を充実させる	2	0	0	0	0	0
指導者の発掘、育成を図る	6	8	4	6	1	6
その他	0	0	0	0	0	1
特に重点をおいていることはない	1	0	0	0	0	1
無記入	0	0	0	0	1	0

にわたって学習プログラムを揃え、学習機会を増やす」などである。一方で、「特に重点をおいていることはない」という自治体も2ヶ所あった。

指導者の発掘・育成については、遠隔地においては講師・指導者の絶対数が不足しているのに対し、比較的生涯学習の環境整備が進められている中核都市においては多様化する住民の学習要求に応えうる講師・指導者を求めているという違いがある。また、生涯各期にわたる学習プログラムの充実にかかわって、「12年便覧」に掲載されている公民館等社会教育施設における教室・講座などの開設数をまとめると、少年教育関係509、青年教育関係200、成人教育関係2,806、女性教育関係599、高齢者教育関係687、家庭教育関係573、人権教育関係942である。

「5年便覧」では、少年教育関係257、青年教育関係66、成人教育関係1,941、女性教育関係706、高齢者教育関係410、家庭教育関係311、人権教育関係413と、女性教育関係を除き、教室・講座数が増えており、学習プログラムの充実が図られていることが推察される。なお、平成「12年便覧」における青年教育関係の教室・講座については、その9割以上が四日市市で開設されている現状を指摘しておきたい。

(4) 生涯学習推進上の障害・問題事項について

各自治体が生涯学習を推進していく際に、それを妨げたり、困難にしている要因について3つまでの複数回答で尋ねた結果を表5にまとめた。「障害あるいは問題になっていることは特にはない」という自治体はなく、回答のあったすべての市町村が、生涯学習推進にあたり何らかの問題を抱えていることは明らかである。その中身を検討すると、最も多い回答は「講座や学級への参加者が固定化している」であり、全体の62.5%に達している。さらに、「担当職員が少なく、十分な企画ができない」「生涯学習施設が少ない、あるいは老朽化している」「全庁的合意が得られず、生涯学習推進が専ら教育委員会事務局の負担となる」「生涯学習推進のための予算が少ない」「生涯学習推進のための基本的な方向性が定まっていない」へも回答が集まっている。参加者の固定化は、従来からたびたび指摘されてきているところであり、講座修了者には自主的な学習サークルへの移行を促す自治体もあるが、そうして形成されたサークル活動が閉鎖的になり、新参者が参加しにくい状況をつくり出していることも指摘されている。

一方、担当職員の不足、施設の老朽化、全庁的合意形成の難しさ、予算不足、基本的方向性の未確定などは、いずれも行政側で解決していくべき問題である。「12年便覧」によると、生涯学習関係職員は全県で1,096名（うち専任職員は697名）で、「5年便覧」の946名から150名増加している。しかし、現在でも兼任・非常勤を含む担当職員が5名以下という市町村が22ヶ所（「5年便覧」では29ヶ所）あり、自治体によって担当職員数に大きな開きがあることがわかる。さらに、社会教育主事、派遣社会教育主事のいずれもが配置されていない自治体も12ヶ所存在し、「5年便覧」の5ヶ所から増えている。これは、社会教育主事（専任、兼任含む）が85名から61名に減ったことによるものである。ちなみに、派遣社会教育主事（同）は31名で変化していない。

表5 生涯学習推進上の障害・問題事項

	北勢	中勢	松阪	南勢志摩	上野	東紀州
実施年度	1995年	1996年	1997年	1998年	1994年	1993年
回答数	14	12	8	15	7	8
生涯学習施設が少ない、あるいは老朽化している	4	2	4	5	2	2
講座や学級を開設しても参加者が少ない	3	2	0	4	0	1
講座や学級への参加者が固定化している	8	8	6	10	3	5
適当な指導者を見つけることが困難である	1	1	0	1	0	1
担当職員が少なく、十分な企画ができない	6	6	2	3	4	5
全庁的合意が得られず、生涯学習推進が専ら教育委員会事務局の負担となる	2	5	2	3	2	2
地域の過疎化が進行している	0	0	2	1	0	5
地域住民が高齢化し、学習プログラムに偏りが生じている	1	4	2	2	1	0
地域住民が急増し、多様化する学習要求に応えていくのが難しい	0	1	1	0	1	0
県が実施する研修会へ出席したくとも、遠方のため、旅費や時間的制約がある	1	0	1	1	1	1
生涯学習推進のための予算が少ない	4	1	0	5	2	2
生涯学習推進のための基本的な方向性が定まっていない	5	3	1	1	1	1
集落が分散しているため、全市(町村)的な取り組みが困難である	1	2	1	1	0	4
その他	1	0	0	0	0	0
障害あるいは問題になっていることは特にない	0	0	0	0	0	0
無記入	0	0	0	1	1	0
備考						8つ選んだ町が1ヶ所ある

次に、2000年度当初予算において、教育費総額の中で社会教育費の占める割合をみると、嬉野町54.7%、飯南町47.2%の他、亀山市、朝日町、河芸町、小俣町が35%以上である一方、三つの自治体で5%未満となっている。これも、1992年度当初予算では、大内山村70.6%、多気町63.0%をはじめ、35%以上の自治体が11ヶ所あり、5%未満の自治体が2ヶ所であることと比べると、財政難の中で社会教育費への出費が抑えられていることをうかがわせるものである。

最後に、「12年便覧」をもとに、県下各市町村における生涯学習振興に係る推進プラン・基本構想の策定状況をまとめたものが表6である。19の自治体において、何らかの推進プランあるいはそれに相当するものが策定されており、「5年便覧」における10ヶ所から大幅な伸びを示している。なお、市町村の総合計画の中で生涯学習を明確に位置づけている自治体はさらに多いものと推察される。

表6 生涯学習振興に係る推進プラン等の策定状況

市町村名	生涯学習振興に係る推進プラン等	策定年月	生涯学習振興に係る推進組織
桑名市	生涯学習プランくわな「飛翔」	1999年3月	生涯学習推進委員会
四日市市	生涯学習推進計画・四日市プラン	1994年3月	「生涯学習推進計画・四日市プラン」推進会議
鈴鹿市	鈴鹿市における生涯学習推進の方向	1994年3月	生涯学習推進協議会
亀山市	亀山市生涯学習基本構想	1996年3月	生涯学習推進会議
員弁町	員弁町の教育施設整備計画	1998年1月	社会教育委員会
津市	津市生涯学習推進基本構想	1991年3月	生涯学習推進懇話会 生涯学習推進連絡会議
久居市	久居市生涯学習基本プラン	1997年4月	生涯学習推進委員会 生涯学習連絡会 生涯学習懇話会
河芸町	生涯学習の町宣言 第5次河芸町総合計画	1988年7月 2000年	生涯学習推進会議
安濃町	第4次安濃町総合計画	1995年9月	
白山町	活気あふれる生涯学習のまち白山をめざして	1991年4月	
飯高町	新しい社会を担う人と文化を育てる〔飯高町第4次総合計画〕	1999年4月	
明和町	明和町生涯学習基本構想		
宮川村	生涯学習基本方針		
伊勢市	伊勢市生涯学習推進の方向	1996年7月	生涯学習推進協議会
玉城町	平成12年度玉城町生涯学習の目標と施策の重点		教育委員会議
二見町	生涯学習とスポーツの振興	1996年4月	
南勢町	南勢町におけるこれからの生涯学習のあり方について	策定中	生涯学習推進協議会
上野市	上野市生涯学習推進大綱	1995年4月	生涯学習推進協議会
御浜町	御浜町における生涯学習の推進について	1998年4月	生涯学習推進会議

(5) 近い将来に実現が予定されていること

調査時点において、生涯学習推進にかかわって各市町村が近い将来に実現が予定されているとした回答は表7のとおりである。「特に予定されていることはない」と回答した自治体は12ヶ所あり、この中には選択肢としてあげたような整備はすでに一段落したというところも含まれる。また、内容としては、公民館や図書館を中心とした施設整備が多い。その他では、生涯学習指導者バンクの設置や住民意識調査を予定しているという回答内容であった。

表7 生涯学習推進上、近い将来に実現が予定されていること

	北勢	中勢	松阪	南勢志摩	上野	東紀州
実施年度	1995年	1996年	1997年	1998年	1994年	1993年
回答数	14	12	8	15	7	8
公民館の新築、改修	5	7	3	1	2	2
図書館の新築、改修	4	6	1	1	1	2
運動施設の新築、改修	2	4	1	0	2	2
その他の施設の新築、改修	2	3	1	0	2	1
生涯学習推進組織の設置	1	2	1	0	1	0
生涯学習指導者バンク	1	2	2	3	2	0
生涯学習情報誌の創刊	0	0	2	1	0	0
学習相談窓口の開設	1	2	2	2	0	0
他部局との連携による事業	0	0	2	1	0	0
民間企業との連携	0	0	1	0	0	0
施設の利用時間の延長、弾力化	3	1	3	0	0	0
学習ネットワークの構築	3	0	2	1	0	0
住民意識調査の実施	2	3	2	0	1	1
答申、建議、意見具申	1	0	1	2	0	0
生涯学習課(係)の設置	1	0	3	0	0	0
その他	0	0	1	1	0	0
予定されていることは特にない	3	0	5	1	2	1
無記入	0	0	2	0	1	0

3 今後の課題(まとめにかえて)

6年間にわたる調査研究の総括を行ってきたが、社会情勢の変化に伴い、県民の学習要求や課題も当然のことながら変化していく。それらに機敏に対応し、適切な学習プログラムや学習環境を整えていくことが行政サイドには求められている。しかし一方で、行政に任せきることなく、県民や民間の団体も主体的に活動したり、情報を発信していくことが望まれている。そ

のような視点から、三重県内の各市町村が今後生涯学習を推進していくために考慮すべき課題を4点ほど提示し、まとめにかえることにする。

(1) 三重県内の生涯学習ネットワークへの参加と推進組織の設置

生涯学習審議会答申で触れられていた生涯学習ネットワークが形成されようとしている。これは、行政主体に運営されるものではなく、民間事業者、民間団体など、生涯学習に関係する団体・個人が主体的に参加することが期待されており、三重県の生涯学習推進の根幹にかかわる組織となる。県内のすべての自治体がこのネットワークに参加し、積極的に情報発信するとともに、必要なところでは自治体同士あるいは行政と民間が相互に連携、調整していく柔軟な姿勢が求められる。ただし、自治体がこのような形で参加していくためには、まず各自治体の中で生涯学習推進のための組織を設置し、推進の基本的方向性を打ち出すことが必要であり、未設置の自治体には一日も早い取り組みが望まれる。

(2) 広域学習圏の視点にたった生涯学習環境の整備

各自治体が住民の学習ニーズに即した行政サービスを提供することは重要なことであるが、生涯学習推進は一自治体で完結できるものではない。一連の調査でも、その先駆けとなる事業を垣間見ることはできたが、今後は近隣市町村が緊密に連携し、相互に補完しあうような発想が重要である。例えば、隣り合った市町村が同じような施設を建設したり、似たような講座を開設するのではなく、相互協議に基づいて特色を持たせた事業展開をしていくことが、住民の生涯学習を促進する上で有意義である。このような広域学習圏を構築することにより、上に見たような障害や問題とされる事項はかなりの程度軽減されるものと思われる。

(3) 専門職員の育成と専門性を生かした配置

生涯学習を担当する職員は数の上でも決して十分な状態にあるとは言えない。また、担当職員がある程度慣れたところで異動の時期を迎えることは多くの自治体で共通していることである。しかし、生涯学習のように広域にわたる事業を適切に企画し、運営していくためにはそれなりの知識と経験が要求されることは改めて指摘するまでもない。今後は、そのような視点にたって、専門職員を育成するとともに、蓄積されたノウハウを的確に継承していくような配慮を欠かすことができない。そのためには、全庁的な協力体制も必要である。

(4) 学校週5日制の完全実施に向けての生涯学習環境の整備

現在、三重県の生涯学習審議会では学校週5日制が2002年度から完全実施されることに伴って、地域、学校、家庭の教育のあり方についての議論を重ねている。その答申が出るのはまだ先になるが、各自治体においても学校週5日制が生涯学習推進にもたらす影響については十分に考慮しておかねばならない。この制度は、子どもや学校だけの問題ではなく、子どもを家庭や地域に帰すという趣旨に鑑みれば、社会のあり方、親のライフスタイルに直接かかわるものなのである。土曜、日曜の2日間を親にとっても子どもにとっても意義あるものとしていくために、生涯学習関連施設とそこで行われている学習プログラムの根底からの見直しが迫られていると言っても過言ではない。

注

1) 本稿の はじめに および 1 を水谷勇、2 および 3 を東福寺一郎が執筆した。

2) 各地域の調査結果については、以下のとおり『地研年報』において発表している。

水谷勇・東福寺一郎, 1996, 三重県下の生涯学習推進状況について(1), 地研年報, 創刊号,
pp. 27-53

東福寺一郎・水谷勇, 1997, 三重県下の生涯学習推進状況について(2), 地研年報, 第2号, pp. 27-62

水谷勇・東福寺一郎, 1998, 三重県下における生涯学習推進状況について(3)－松阪地域－, 地研年報,
第3号, pp. 23-43

東福寺一郎・水谷勇, 1999, 三重県下における生涯学習推進状況について(4)－南勢志摩地域－, 地研年
報, 第4号, pp. 1-22

3) 三重県生涯学習審議会「これからの三重県における生涯学習のあり方について」(2000年2月14日、
北川三重県知事へ答申)

南カリフォルニアにおける三重県出身移民の実態

南 有哲

はじめに

戦前、西日本の各地から数多くの人々が米国への移民となったが、わが三重県も決してその例外ではない。先の拙稿¹⁾において三重県からアメリカ本土へ向かった移民について概観したが、アメリカ本土に渡った県人たちの多くは、カリフォルニア州域、特にロサンゼルスを中心とする南部に定着していった。

このような三重県出身の移民たちの実態を紹介している貴重な資料が『發祥 南加三重縣人發展記念史』（以後『發祥』と略称）である。本書は奥付によれば大正12年12月に南加三重県人会により、ロスアンゼルス市において発行された。全体は二部に分かれており、本論にあたる前半部分（1～57頁）と、「在米南加三重縣人傳記」（以下「伝記」と略称）「南加三重縣人名簿」（以下「名簿」と略称）からなる後半部分（1～170頁）から構成されている²⁾。

この「伝記」においては、三重県出身で南カリフォルニア³⁾に在住する成人男性204名について、原籍、移民の時期・経路、家族呼び寄せ、および来米後の就労状況についての記述が簡潔に記されている。また「名簿」においては、在ロスアンゼルス日本領事館に登録した三重県出身者550名（うち女性は2名）について、原籍・職業（一部のみ）が記されている⁴⁾。

本稿の課題は、主にこの「伝記」の記述の検討を通じて、三重県出身者の南カリフォルニアへの移動と、現地における就労の実像の一端を明らかにすることである。

1 南カリフォルニアへの移動をめぐって

(1) 移動の時期と経路

最初に、三重県から南カリフォルニアへの移動について見てみよう。まず三重県出身の移民たちの来米時期である。「伝記」においては、各人がアメリカ合衆国本土（以下米本土と略称）、あるいは転航経由地であるハワイ・カナダ・メキシコに到着した年について記載されているが、それによると以下のように1905～1907年の3年間に、実に6割にあたる122人が渡航していることがわかる。

1887～1904年	34人（年平均1.9人）
1905年	16人
1906年	69人
1907年	37人
1908～1924年	43人（年平均2.5人）
記載無し	5人

ところで、三重県からの米本土への移民が一番多くなるのは1913年から1925年にかけての時期であるが⁵⁾、この時期に移民となった県出身者で「伝記」に掲載された者の数は少ない。その理由として考えられるのは二つである。第一に「伝記」を通覧するかぎり、そこに掲載された者の多くは自作農、借地農や自営業者など、移民先において一定の経済的社会的上昇を遂げた人々であり、結果として古参の者についての掲載が多数を占めることになった。第二に、前稿においても指摘したように、1913-1924年の時期において申請された渡航目的の、かなりの部分は「家政補助」、すなわち男性移民の配偶者たる女性たちが占めており⁶⁾、したがって男性のプロフィールのみで占められている「伝記」の記述には反映されることがなかった、ということも考えられよう。

次に来米の経路について見てみる。上陸地が記載されていない者が12名いるが、その他192名のうち日本から直接米本土に渡航した者は136名で、うちサンフランシスコに渡航した者は107名、シアトルが20名、ニューヨークが4名、オレゴン州ポートランドが2名、ワシントン州タコマが3名、となっている。他のものは、いわゆる「転航者」ということになるが、このうちメキシコを経由して米本土に入った者が31名、ハワイ経由が17名、カナダ経由が8名である。これら転航者のすべてが1910年以前の時期にかたまって分布しているのが特徴的で、渡航者が集中する3ケ年について見ると、

	メキシコ	ハワイ	カナダ
1905年	0	3	1
1906年	17	5	3
1907年	12	4	3

という人数になっている。前稿において、1904年から1908年という時期に三重県からの移民送出にあたっての最初のピークがあり、その時期の渡航先としては、アメリカ以外にはハワイ、メキシコが主なものであること、また特にメキシコについてはこの時期のみに渡航者が集中し、ハワイにおいても同様の傾向が見られることから、この時期におけるこれら2地域への渡航については米本土への転航を目的とした可能性が高いことを指摘したが⁷⁾、この「伝記」における記述は、そのことを裏書しているように思われる。

なお、このメキシコからの転航についてはさまざまな困難や苦勞が伴ったようで、「伝記」にもいくつかのエピソードが掲載されている。たとえば、鈴鹿郡石薬師村出身の川北彌三郎氏の項には、メキシコから入米するにあたり「恰も布哇移民の米本土に轉航を禁ぜらると共に、墨國よりも入米禁止に際し、多數同胞の國境に集合して入國の困難なるを見て、約五ヶ月間内外呼應して援助するの策を講じたり」との記述がある。また河芸郡白子町出身の内田與吉氏の項には、「明治四十年六月大陸植民會社の移民として墨國サリナクルズ港に上陸せしも、契約條項の相違より自由移民として米國に入らんとし、山河跋涉三ヶ月の日程を経て、同年九月南加州ロス

アンゼルス市に來り…」とある。三重郡内部村の古市惣太氏は、「…墨國サリナクルズ港に上陸せり。…夫れより陸路十三日間にてベラクルズ港へ着し、三日の後タンピコへ着し、其の後は或は車或は徒歩にて二十八日間、宿る可き家もなく、呑むに水なき旅を終わりにミドルリバーに着したり。此の地に於て五六十名の日本人を見たるも、當時米國に入るに七十五弗の旅金と且つ八弗の入國税を要すれ共、悉く金錢に不自由勝ちなるより、君は桑港在の友人の助力により、同年九月漸くにして加州羅府に來り旭旅館に投じたり。」という体験を経ている。

(2) 家族呼び寄せ

南カリフォルニアへ定着し、一定の経済的成果を収めた移民たちは、妻・両親・兄弟・息子や娘などの家族を呼び寄せることが多かった。また、独身の者は写真結婚を通じて、あるいは日本へ一時帰国して妻を娶り、伴ってアメリカへ戻ることも行われた。こういった呼び寄せによって移住した親族の者たちも、移民の重要な要素として位置付けることができる。

家族呼び寄せに関する記述のなかで、量的に圧倒的に多く、また詳細なのが妻に関するものである。「伝記」においては、妻の来米に関しては以下の4通りの表現が見られる。

①妻を呼び寄せた	49例
②妻を迎えた	38例
③妻が渡米した	3例
④妻を伴って再渡米した	35例

このうち、①については既婚者が故郷に残っていた妻を呼び寄せたものと見て差し支えないものと思われるが、他については、以前からの妻の来米とも、新たに娶った妻の来米とも解釈できる。「故国より新妻を迎えた」と、独身者の結婚であることを明記している場合もあるが、少数である。志摩郡長岡村出身の中田松助氏の項には「大正元年故国より妻女を迎え」た後、妻を伴って一時帰国し、単身再渡米した後「大正十年四月妻女を呼び寄せ」との記述がある。また、河芸郡一ノ宮村出身の、坂 芳松氏の項には、「大正三年妻を呼び寄せ」るが翌年病没し、遺児を連れて一時帰国し、「大正六年更に妻女を迎え同伴して再渡米」したとあるが、これらは「迎える」と「呼び寄せる」を明確に区別しているケースである。しかし、志摩郡片田村出身の山本寅吉氏のように「大正五年妻女を迎え、同六年長男を呼び寄せたり」と、明らかに「呼び寄せ」の意味で「迎え」を使っているものと思われるケースも3例ほどある。とはいえ、「妻を迎える」・「迎妻のため帰国」といった表記がある場合、その時点以前における子供の存在を思わせる記述があるケースはこれら以外にはなく、したがって「妻を迎える」と言う表記の多くは独身者の結婚を意味するものではないかと推測される。

表1 移民の妻が夫と合流した年

夫と合流した年	人数
1909	1
1910	5
1911	5
1912	11
1913	6
1914	17
1915	10
1916	7
1917	20
1918	8
1919	15
1920	13
1921	9
1922	3
1923	1
計	131

これらの妻が以前に結婚した夫と、あるいは新たに夫となった男性と移民先で合流した年を整理すると、表1のようになる。1917年をピークとして、2桁以上の人数は1912年から1920年の間に存在するが、これは県統計書において「家政補助」目的の者が最も多かった時期と一致する⁸⁾。また、夫の渡米年と妻のそれとの差年は表2のようになるが、平均を求めると9.9年であり、成人男性が移民してから配偶者とともに暮らす余裕が生じるまでに10年近い期間がかかったということがうかがえる。

なお、妻が現地で没したとの記述があるものは4名であり、うち2名が再婚している。また、現地で同県人の娘などと結婚したのは2名、日本人以外と結婚している例が2名存在する。

妻以外の家族の呼び寄せについての記述は、妻に比べればかなり少なく、年を記していない例も多い。「伝記」に父母や兄弟・子供たちを呼び寄せたとの記載があるものは24名、自らが父や兄弟に呼び寄せられた、あるいは伴われて来米したとの記述があるものは19名である。

表2 夫婦の渡米年の差

年数の差	人数
1	0
2	2
3	2
4	3
5	4
6	11
7	13
8	14
9	11
10	15
11	9
12	11
13	14
14	7
15	4
16	6
17	2
18	0
19	0
20	1
計	129

但し、再婚の妻は数に入れていない

2 三重県出身者の就労について — 農業 —

カリフォルニアの日本人移民における最も中心的な産業は、何といたっても農業であった。本資料『発祥』の前半部、第二編第三章には南カリフォルニア地域における日本人農業について、以下のような数字が掲載されている。（中央日本人会作成・大正十一年現在）

総土地所有	3,927エーカー
総歩合耕作	7,105エーカー
総借地耕作	896,880エーカー
総同上投資額	9,289,370ドル
大正10年度総収入	23,910,844ドル
総農家戸数	3,003戸
総就働者	7,950名

また、日本人農民の主たる作物として、レタス・カリフラワー・セロリ・キャベツ・トマト・ジャガイモ・タマネギ・ハウレンソウ・砂糖大根・牧草・穀類・豆・砂糖大根・メロン・柑橘類・桃杏類・苺、が挙げられている。

農業分野における就労形態については、農業労働者・小作農・自作農の三つのカテゴリーに分類することができるが、それぞれについて「伝記」の記述を整理していこう。

(1) 農業労働者

まず農業労働者であるが、「伝記」において自らの経歴に「農園就労」・「果樹園就労」などと記している人の数は、204人中123名で、ほぼ6割に達している。これらの人々のなかには「みかん園就労」・「ぶどう摘採」・「レモンキャンプ就労」などと、自らの仕事についてより具体的に記している者もいる。これらの他に「果物会社就労」なる記述も散見され、そのうちの相当部分は果樹園就労と同義ではないかと推測されるが、志摩郡片田村出身の奥村楠太郎氏のような「レモンパッキング所に於いて箱製造に従事する」との記述もあるので、全てがそうであるとは言い難い。

カリフォルニアの日本人農業労働者は、労働力需要に応じて各地の農場を渡り歩き、農場では「キャンプ」と呼ばれる日本人だけを集めた合宿所に寝泊まりしながら、日本人監督の管理のもとで働く、というスタイルをとることが一般的であった。これに対応して、「伝記」においては、たとえば「農夫監督」・「農園監督」・「葡萄園監督」・「オレンジ園監督」という記述がそれぞれ一人ずつみられる。三重郡楠村の田中林蔵氏の項には、蜜柑会社付属日本人キャンプを10数年にわたって経営し、少ないときでも20～30名、多いときは70～80名の労働者を監督し、会社の信用も厚かった、とある。また同じく三重郡楠村出身の中川春景氏の項には、果樹園労働者のための合宿所を経営したとの記述がある。

(2) 小作農

農業労働者の上の階梯となるのが小作農である。矢ヶ崎典隆氏はカリフォルニアにおける日本人農民の小作形態として「契約（請負）制度」・「分益小作」・「現金借地」を挙げているが⁹⁾、「伝記」ではそれぞれ「耕作請負」¹⁰⁾・「歩合耕作」・「借地」と記述されている。「伝記」に「耕作請負」の経歴があると記されているのは5人、「歩合耕作」の経験があるのはわずか2人である一方、「借地」の記述があるのは104人である。このほかに「耕作」・「野菜耕作」といった記述があるものが5名ほどおり、「耕作請負」・「歩合耕作」のいずれかに入る可能性が大きいものと思われるが、「借地」経験者の数が圧倒的であることに変わりはない。

これら小作農の経営規模はどのくらいであったのだろうか。面積についての記述のある小作（借地・歩合耕作・契約請負）の件数を整理したのが表3である。50エーカー未満が全体の7割、20エーカー未満がほぼ3割を占めている。最大は1,300エーカー、最小は2エーカーと

表3 三重県出身小作農の経営面積

経営面積（エーカー）	件数
10未満	16
10以上20未満	53
20以上30未満	38
30以上40未満	21
40以上50未満	36
50以上60未満	8
60以上70未満	9
70以上80未満	6
80以上90未満	11
90以上100未満	1
100以上150未満	17
150以上200未満	5
200以上500未満	6
500以上1,000未満	2
1,000以上	4
合計	233

なっている。1,300エーカーの経営を行ったのは宇治山田市出身の置鹽元氏と藤村脩氏である。「伝記」によれば、両氏は早稲田大学の校友でもあったが、在学途中の1910・11年に相次いで渡米し、1年間の農園就労の後に共同で運輸業を始めて活動の基礎を築き、食糧雑貨販売と人夫請負業を営んだ後、1917年に借地し、砂糖大根500エーカー、麦800エーカーの耕作を開始した。馬匹20頭、トラクター数台、農具一切の設備に4万ドルを投じて奮闘したが力及ばず6年で中止し、ロサンゼルス市内へ移って三重県人の岡良三氏（河芸郡黒田村出身）の運送業を継承することになったと言う。これだけの大規模経営は、やはり相当に冒険的な事業であったということであろう。

また、これら小作における借地期間について、「伝記」に年数が記載されているもの、あるいは記述から年数が推定できるものを整理すると表4のようになるが、これによると3年以内というのが全体の4分の3を占めていることがわかる¹¹⁾。

さらに共同借地の問題について見ると、上述の置鹽・藤村両氏のケースのように共同で借地し経営に当たった例も「伝記」中には頻繁に見受けられ、共同借地の経験がある人は全部で48名であった。そのうち16名が親子・兄弟関係にあるもの同士であり、「伝記」や「名簿」に名前が掲載され、そのことから同県・同郷人であると判断される相手との共同を行っている人物が16名、その他の相手と共同した人物は17名であった。当然のことかもしれないが、共同の相手としては、より気心の知れた人を選ぶ傾向が強いということであろう。しかし共同関係の永続にはさまざまな困難が伴ったようで、同郷人の瀧川甚五郎氏と8年の共同借地を含め13年間にわたって共に行動している伊藤吉三郎氏（河芸郡一ノ宮村出身）の項に、「兎角は共同事業の困難にして往々感情の齟齬より一揆にして事業を擲ちて顧みざるの弊風を存する在外同胞間に於て、君の如き共同心に篤きものは希有に屬し、以って世の範とするに足る。」との賛辞が、わざわざ書き込まれているほどである。

表4 小作農の借地期間

期間(年)	件数
1	56
1.5	4
2	36
3	44
4	19
5	5
6	7
7	6
7.5	1
8	2
9	2
10	2
11	1
合計	185

(3) 自作農

土地を購入して自作農となった人は、「伝記」においては10名登場する。

- ①伊藤寅松氏（三重郡楠村出身） 来米5年目に80エーカーを共同購入し、開墾して葡萄園となし、4年後に売却。その2年後に10エーカーを購入してレモン園とし、数年後に売却。
- ②奥野俊平氏（志摩郡片田村出身） 来米12年目(12)に15エーカーを購入。
- ③竹内房吉氏（志摩郡片田村出身） 来米15年目に20エーカーを購入。
- ④田中林藏氏（三重郡楠村出身） 来米11年目に600エーカーを共同購入。

- ⑤種田茂市氏（三重郡楠村出身） 来米6年目に10エーカーを共同購入し、1年半後に共同者へ譲渡。
- ⑥村山吉松氏（三重郡河原田村） 来米後すぐに80エーカーを共同購入。開墾して葡萄園と為し2年以内で売却。
- ⑦山路權次郎氏（河芸郡大里村出身） 来米8年目に莓園（面積不明）を購入。
- ⑧小林太三郎氏（河芸郡一ノ宮村出身） 来米5年目に5エーカーを購入し、蜜柑の苗を栽培するが7年後に売却。
- ⑨坂 芳松氏（河芸郡一ノ宮村出身） 来米6年目に10エーカーを共同購入し、開墾して葡萄園とし、翌年に売却。
- ⑩野崎米太郎氏（三重郡楠村出身） 来米14年目に80エーカーを、長男名義で購入。

こうしてみると、土地を購入して自作農になった人々を、大きく2種類に分類することができるように思われる。一つは来米後数年の内に比較的小規模の土地を（しかも多くは共同で）購入し、短期間で売却してしまうタイプであり（①⑤⑥⑨）、もう一つは来米後10年以上たつてそれなりの面積の土地を購入し経営をつづけていくタイプ（②③④⑦⑩）である。前者のタイプのうち⑥や⑨のケースなどは、「自作農」というよりは、むしろ「開墾・耕地整備業者」とでもいうべき存在であろう。小作農から農業階梯を上昇して自作農になったといえるのは、後者のケースのみであると考えたほうがよさそうである。なお、⑧は両者の中間というべきであろう。

なお、他の農業関連の生業としては養鶏業が3名、養豚業が1名おり、養蜂業も1名いる。

3 三重県出身者の就労について — 漁業・商工業・その他 —

(1) 漁業

カリフォルニアの日本人移民にとって、漁業もまた重要な産業であった。『発祥』第二編五章の記述によれば、大正11年度の調査ではサンピドロ・サンディエゴの主要2港における日本人漁業者は966名、これに対して日本人が所有する漁船は189隻ということである。この数字からみても、漁業においてもみずから漁船を所有して出漁する経営者と、雇用されて働く、船をもたない漁師＝漁業労働者に大別されることがわかる。

「伝記」に登場する漁業経験者の数は26名で、うち「漁船を所有」あるいは「漁業を経営」などと明記されている人は11名、さらに漁船を共同所有しているとの記述がある人は4名であるが、これらのうち多少とも具体的に記されている例をあげる。

- ①長谷川幸太郎氏（三重郡楠村出身） 共同経営で20馬力のガソリンボートを購入し、7年間鮪その他の漁業を行って利益をあげた。

- ②濱口尚一氏（志摩郡片田村出身）同郷人平賀惣吉氏と共同し、大型発動機船を使用して4年間漁業に従事するも、経費がかかり損失が多く、中止。
- ③上出米藏氏（安濃郡片田村出身）共同経営で40馬力の漁船を1万2千ドルで建造し、沿岸部およびメキシコ方面へ2年間出漁するも、共同者が帰国したため事業を中止。
- ④米川常三郎氏（一志郡矢野村出身）サンピドロ港において漁業を研究する傍ら2年間就働し、その後缶詰会社と契約して4人共同で2年間漁業を行い、相当の収益をあげる。
- ⑤吉岡浅五郎氏（南牟婁郡井田村出身）酒造経営で収益をあげ、魚市場経営を経てサンピドロ港においてガソリンボート（50馬力、時価8千ドル）を購入し、7年間漁業に従事。
- ⑥竹内乙藏氏（志摩郡片田村出身）ホテル兼煙草屋で多くの利益をあげ、球戯場経営の後サンピドロ港にて漁船2隻を所有し操業。7年後、もう1隻建造するが、物価下落により経営不振に陥り、後好転する。
- ⑦城山清次郎（志摩郡片田村出身）渡米後各地において種々の事業を為して収益をあげ、サンピドロ港にて網漁に従事。漁業組合を設立し、ガソリン漁船3隻を造り、鯛、鰯、鯖類の漁業を経営。年収2万ドル以上。
- ⑧清水熊之助氏（南牟婁郡井田村出身）家内労働、借地農を経験した後、サンディエゴにて15馬力の発動機船を建造して漁業を開始。相当の利益をあげたので3年後にこれを売却して40馬力船を建造し、長男・妻女を呼寄せて当地にて10余年漁業を営む。

こうしてみると、共同で漁船を所有している者がいる一方で一人で複数の漁船を所有する者が存在すること、種々の労働や事業で収益をあげ単独で漁船を獲得する者や小さな船から始めて成功するにつれて大きな船に乗り換えていく者の存在、共同経営の破綻、成功者を襲う不振、といった日本人漁業経営者の実情が浮かび上がってくる。

他方、漁業労働者については、「伝記」においては簡潔に各人の経歴として記されているだけで、具体的な姿が見えるような記述は存在しない。ただ、「鮭漁の人夫としてアラスカへ向かう」という経歴をもつ者が4人存在する。このうちの3人——伊藤佐七氏・河戸要藏氏・行方辨藏氏——はみな河芸郡黒田村の出身であるが、いずれもその経歴のなかに「明治39年4月サンフランシスコに上陸した後、アラスカの鮭漁が有望であると聞き、鮭漁人夫としてアラスカに向かうが、契約した会社が火災に遭って全焼し、目的を果たせずに引き返した」との記述がある。このことは、遠隔地における漁業出稼労働者の募集と移動にあたって、同郷人間のネットワークが機能していたことを示すものであろう。

その他、捕鯨に従事していたとの記述がある者が2名いる。

（2） 商工業・サービス業

商工業・サービス業については、三重県出身者たちは経営・就労ともに多様な分野に進出している。ここではそれぞれの業種の経験者の数を「伝記」にしたがって示すことにしよう（単位は人数、なお業種の名称は原資料に従った）。

1) 経営

ホテル・旅館業13 食料雑貨店12 野菜果物店11 球戯場（玉突場）10 レストラン9
運送業7 魚肉豆腐店4 洗濯業4 写真屋3 浴場3 タバコ商2 貿易会社支配人2
うどん屋、そば屋、支那料理店、魚市場、酒造所、金融業、豆腐製造業、造船業、輸入販売
店、ベーカリー、肉屋、法律事務所、陶器製業業、日本喫茶店、魚商、洋服店、書店、便利
舎、ラバー製造会社支配人、各1

経営者として成功した例をいくつか紹介しておく。河芸郡黒田村出身の岡良三氏は、サンフ
ランシスコで運送会社を起し、8年間経営した後ロスアンゼルスへ移り、農産商會を經營。
その後再び運送会社を起して農産物の運搬を行い、2トン以上のトラック10数台と従業員10
数名を抱えるに至る。その間同胞業者のためにロスアンゼルス運輸業組合や貯蓄組合を組織し、
幹事として活動した。その後は運輸業を同郷人に譲る。

また、三重郡桶村出身の中島八十八氏は農園就労を経て豆腐製造業に進出。当初は同業者同
士の競争が激しく困難に遭うが、3店合同を実現して成功に向かう。満州産大豆2,500俵を使用
し、年収7万ドルを下らなかったという。

志摩郡片田村出身の奥村清助氏は、借地して苜耕作に励んでいたが、良い結果をあげられず、
農業をやめて魚肉・豆腐販売業に転じ、同郷出身の大石半吉・大石光平・山際千之丞の三氏を
共同者として励み、収入5万ドル・支出2万8千ドルという規模にまで事業を拡張したという。

なお、事業を開いたが経営は妻に任せ、自身は農園などでの勤務を続けている例もいくつか
あげられている。

2) 就労

製塩所7 料理人5 製材所3 缶詰会社2 商店勤務2 レモンパッキング所2

菓子製造所、酒店、写真屋、ポンプハウス、鉄工場、給水会社、売り子、映画会社、銅洗所、
牡蠣養殖場、大工、自動車技師、助産婦（妻）、各1

就労の方もなかなか多様である。活躍ぶりが目立つのが料理人で、各州を転々としながら働
き、店をもつというケースもある。たとえば三重郡富須原村出身の鈴木才助氏は、アイダホ州
で借地農を経験した後、料理人となって東部諸州を遍歴。セントルイスに赴いてアメリカ海軍
の主厨司となり、戦艦ケンタッキーに乗り組んで大西洋および南米諸州を航海すること4年。
その後ソルトレークに来てレストランを經營し、さらにモンタナ・ユタ・アイダホでレストラ
ンやベーカリー、肉屋を經營。1913（大正4）年にロスアンゼルスに来たが今度はアリゾナへ
赴いてレストランを經營。1919年には南カリフォルニアのサンディエゴに来て洋食店を經營す
る、といった具合である。

(3) その他

この他に、特筆すべきものとしては「鉄道への就労」があげられる。アメリカ中部・西部の
鉄道建設にあたっては中国人移民労働者が重要な役割を果たしたが、中国人排斥後に進出して

きた日本人労働者は保線工夫として就労するものが多かった。日本人工夫たちは民族ごとに編成された労働者グループである100～150名程度の「ギャング」——日本人ならば「ジャップ・ギャング」に所属し、数名ずつに分かれて、人夫長（フォアマン）の指揮下に5マイル程度の保線区（セクション）を担当した¹³⁾。「伝記」において「鉄道就労」の経験を持つ者は40名に上り、うち15名はネバダ・アリゾナ・ユタ・デンバー・カンザス・アイダホ・コロラドといった他州での就労経験がある。多くは保線工夫であると思われるが、「人夫長」・「監督」であった者が2名、「車庫」・「機関庫」で就労したとする者が2名、「ヤード（操車場）機関手」であったとするものが1名、また「鉄道会社付属ギャングの書記」を務めたというものが1名いる。河芸郡箕田村出身の川元吉松氏の項には、ネバダ州の鉄道会社で13年間ヤード機関手として勤務したが、ストライキのため日本人30人とともに解雇され、ロスへ出てきたとの記述がある。

園芸関係も目立つ。「伝記」において「花園業」（花卉栽培）経営が7名、就労1名、「植木業」・「庭園業」は経営13名、就労2名で、このほかに「公園就労」というのが1名いるが、これはおそらく園丁であろう。

日本人移民の職種としては、家内労働者も重要である。多くは白人家庭に住み込んで、調理や給仕、清掃や洗濯といった家事労働に従事していたのであるが、特に若者のなかには、住み込み先から学校に通い、英語や諸学の修得を目指す「スクール・ボーイ」も少なくなかった。「伝記」には「家庭就労」・「屋内就労」・「白人アパートメント就労」という経歴を持つものは15名、うち「スクール・ボーイ」・「学僕」の経験があるとするものは3名であった。

この他に、農場や鉄道会社などに労働者を供給する「人夫請負業」を営んでいるというものが7名おり、うち1名はアラスカの捕鯨業へ人夫を派遣している。

最後に特筆しておきたいのが「石油業」の存在である。「伝記」において「石油会社」への投資を記している者が9人おり、うち6人は「世界石油会社」なる社名をあげている。志摩郡の矢村出身の、谷 藤吉郎氏がこの会社の「発起人」で「株主」、河芸郡黒田村出身の伊藤佐七氏が「大株主并相談役」、同村出身の行方留五郎氏が「大株主にして相談役」、同じく黒田村出身の河戸要藏氏が同社の「大株主」となっており、四日市市出身の森中儀藏氏が同社の「投資者」となっている。また一志郡矢野村出身で金融業を営んでいる高山七之亮氏の項には、氏はテキサス州に赴いて石油事業の状況を観察し、またカリフォルニア州ロングビーチで有望な油脈を発見してこれを試掘し「益々世界石油会社の事業を擴張せり」との記述がある。

一方、河芸郡黒田村出身の行方辨藏氏の項には、テキサス州およびロングビーチの油業に私財を投じて株主となっていること、特にロングビーチにおける油井は発起者であることが述べられており、社名こそ出てはいないが、油井のある場所や兄弟である行方留五郎氏の存在も合わせて考えると、氏が関与している会社も「世界石油会社」である可能性がきわめて高い。また同じく黒田村出身の河戸平吉氏の項には、氏がテキサス州およびロングビーチの石油採掘会社に関係し、とくにロングビーチにおけるWO共同採掘組の発起者であり株主であるとの記述が

ある。油井の場所、氏は要蔵氏の親族であろうと推測されること、WOがWorld Oilの略ともとれること、などから平吉氏が関与しているのも「世界石油会社」であろうと思われる。

このようにして見ると、「伝記」の記述から、黒田村出身の両行方・両河戸氏と伊藤氏（しかもこのうち3人は、例のアラスカ被災組である）を核とし、他の三重県出身者をも加えて、南カリフォルニアのロングビーチとテキサス州での操業を試みようとしている「世界石油会社」の姿が浮かび上がってくる。この事業は長続きはしなかったようではあるが¹⁴⁾、南カリフォルニアを舞台とした三重県出身の移民たちの共同と活動の一端をうかがわせる事例であると言える。

おわりに

以上、南カリフォルニアへ定着した三重県出身の移民たちの実像の一端を、当時の資料をもとにして描き出してみた。その姿は他の日本移民史関連の文献に見えるものと大差はない。ところで、戦後の1966年、三重県海外協会が刊行した『三重県人北米発展史』には、片田地域出身の的場与左衛門氏の手記として「戦前、サンピードロは日本人漁師町として有名になっていたが、その漁師の出身者は、和歌山県人と、三重県の片田出身者によって占められていた」（226頁）、との記述がある。このことが実証されれば、日本移民史において三重県が占めていた独自の位置を示すことができるはずである。

しかし、今回依拠した資料からはそのような形跡を見出すことはできない。たとえば、「伝記」に登場した漁業経験者26名のうち片田出身者は8名であり、決して少ない比率ではないが、圧倒的であるとも言えない。また、前稿でも示したように、『三重県人北米発展史』が伝える1940年（本資料が出版されてから17年後）の名簿では、カリフォルニア州に在住している238名のうち、ターミナルアイランド（サンピードロ地区の中心部）在住者が38名を占めているし、同名簿に掲載された片田出身者45名のうち、ターミナルアイランドに住所を置く者は24名に及んでいる（47頁、および51-2頁を参照）。しかし「伝記」に登場する各人の現住所としては、ターミナルアイランドは全く登場しない。17年の間に状況が大きく変わったということなのであろうか。したがって今後の課題は、南カリフォルニアにおける片田出身者の状況、特にその漁業移民としての姿を検証していくことになるであろう。

注

- 1) 拙稿「三重県人のアメリカ移民・概観」、三重短期大学地域問題総合調査研究室『地研年報』第5号、2000年。
- 2) この資料は三重県庁の倉庫に保管されていたものであり、巻末に「高山由蔵」と記されている。高山氏は「伝記」にも登場する人物であるが、本人が戦後になって県に寄贈されたものと思われる。
- 3) 本資料が言う南カリフォルニア地域とは、ロサンゼルス市、およびロサンゼルス・オレンジ・ベンチュラ・サンタバーバラ・サンルイスオビスポ・サンパナデノ・リバーサイド・サンディエゴ・インペリアル各郡を指す。
- 4) 本稿において触れ得なかった本資料の前半部、および「名簿」の内容については、別稿において紹介する予定である。
- 5) 前掲拙稿、40頁。
- 6) 同上、44-45頁。
- 7) 同上、40-41頁。
- 8) 同上、43頁。
- 9) 矢ヶ崎典隆、『移民農業』、1993年、古今書院、10頁。
- 10) この「耕作請負」については、ユウジ・イチオカ氏によって次のような説明がなされている（但し、氏の著作では「請負耕作」となっている）。

「この農業形態では、日本人は一定の賃金で契約を交わし耕作した。…請負耕作農民は地主に労働を提供する一種の賃金労働者であった。砂糖大根、豆、じゃがいも、ホップなど多くの労働者を使う大規模経営を要する耕作には、このような農業の方法が一般的であった。請負耕作農民は労働力の高度の需要を満たすため、人夫請負人の役割を果たすこともよくあった。かれらは日本人労働者を供給し、畑でその監督をした。したがってかれらは地主に雇われた単なる働き手以上のものであった。資本を必要とせず、労働者の身分から脱却する道が開けているために、請負耕作は日本人労働者にとって魅力があった」（ユウジ・イチオカ著、富田虎夫他訳、『一世』、1992年、刀水書房、167頁）。
- 11) この背景をなす要素の一つは、1913年にカリフォルニア州で制定された外国人土地排斥法（「市民権を得ることの出来ない外国人——明らかに日本人を念頭に置いたもの——」の土地購入を禁じ、借地期間を三年に制限した）であろう。これに対して日本人農民は様々な手段で対抗したため、この時点では決定的な打撃を被ることはなかったといわれるが、同法がさらに厳しくなり、また他州にも広がるにつれて、日系農業は次第に追い込まれていくことになる。
- 12) 「伝記」原文には、奥野氏が土地を購入したのは「大正二年」となっているのだが、文脈に照らして見ると、これは「大正十一年」の誤り（つまり編者が原稿の一一を二と間違えた）可能性が高いように思われる。
- 13) アメリカ西部の鉄道における日本人移民労働者の実態については、鶴谷 寿『アメリカ西部開拓と日本人』（日本放送出版協会、1977年）第4章1節を参照のこと。
- 14) 戦後出版された『三重県人北米発展史』に掲載された河戸平吉氏の四男である房雄氏の手記に、父平吉の「石油採掘事業は莫大な米国資本の攻勢によりその権利を売却し」（160頁）とあり、また行方辨藏氏の長男である茂男氏の手記にも、父の石油採掘事業が「然しこれは成功するに到らず、再び農業経営に復帰した」（141頁）とある。

ブラジルにおける日系人就労斡旋のシステムの現状と課題

尾崎 正利

はじめに

本稿は、日系ブラジル人移住労働者の就労斡旋のシステムについて、ブラジルでの斡旋業者を中心とする調査研究を下に、その現状と課題を提示するものである。調査は、2000年7月23日から9月5日までの期間、ブラジル・サンパウロにおいて筆者により、日系人就労斡旋業者、及び日系人に関する各種機関に対して実施された。

斡旋業者に対する調査は、基本的には、NIPPO-BRASIL 紙掲載の日本国内就労斡旋に関する広告を基に、電話による調査の依頼を主たるコンタクトの方法として、インタビューにより、斡旋システム及び斡旋手数料等の相場、及びその流れ、その他関連事項についてヒアリングを行った。ただし基本調査の実施に先立ち、入国後最初の1週間に2業者に対して、調査方法その他を決定するために行った事前ヒアリングがある。

関係機関調査の実施は、CIATE、ブラジル日本文化協会、人文科学研究所、サンパウロ日本国総領事館、JETRO サンパウロ、ブラジル日本商工会議所、サンパウロ新聞社、ニッケイ新聞社、JORNAL NIPPO-BRASIL 社、その他アドバイス・資料の提供等の援助を戴いたのは、二宮正人サンパウロ大学法学部教授・弁護士、田村・ワルテル・幸男弁護士、川瀬幸子弁護士、三重県人会、相良・クリスティーナ・泉氏、その他である。

1 日系ブラジル人の初期における日本就労の状況

(1) 日系人移住労働者の就労斡旋事業の始まり¹⁾

日系ブラジル人の日本における就労は、今日の大量の流入につながるものとしては、ブラジル経済における未曾有の不況をもたらした、失われた80年代として知られる経済の崩壊期である1980年代に始まる日本国籍者の日本へのUターン就労である。このきっかけは、戦後に初めて移住したボリビア移民の日本（埼玉県）でのUターン就労の情報がブラジルに伝わったことに始まり、とされている。当時ボリビア（後にコスタリカに再移住）移住者でブラジルに再移住し、食料品店を経営していたA氏は、この不況により営業を継続できなくなり、旅行代理業に転身していたが、この情報に接し、日本での就労斡旋先を開拓するために複数の企業にその可能性を打診する手紙を送ったところ、回答がないか、あっても否定的なものであったので、直接日本に行って就労斡旋先企業を探すことにし、その結果関東地域（千葉県T社）で受入企業（構内下請業者）を見つけ、就労斡旋及び旅行代理業務としての送出事業を始めた。当初は日頃付き合ひのあった仲間を斡旋することを考えていたが、他にも多数の希望者がいるものと考えて、1984年4月に最初の新聞広告を

出したところ応募者が多数に上り、ツアーシステムを取り入れることとした。次いでSグループとの取引が始まり、1ツアーは25人程度の規模であった。しかしA氏の就労斡旋対象者は、日本入国に何ら支障のない日本国籍保有者だけであり、事業展開には限界があった。

他方、沖縄ではこの当時、既に、琉球大学に留学した二世であるG氏（沖縄県出身、現在Gインターナショナル代表）によって、二世に対するビザを（当時の4-1-16-1）法務大臣が特に認める者（当時の4-1-16-3）への切り替えによる日本就労が行われていた。これは、短期ビザを彼の経営する日本語学校で日本文化の学習を行うものとして就学ビザに切り替え、在学中にその身元を引き受ける親族を捜し出し、さらにビザを定住に切り替え、本土での就労を可能なものとするものであった。G氏たちは、この当時群馬県、埼玉県の業者と取引をはじめており、その後Sグループ、Mグループへと取引を広げていった。これを日本国籍者の就労斡旋をしていたブラジルのA氏が取り入れ、斡旋対象者を拡大し、それがために就労斡旋の規模が飛躍的に拡大した。A氏の話では、彼は1986年、この情報に接するやいなや沖縄に赴き、手続のノウハウを伝授してもらったとのことである。最初は沖縄県出身の二世の、日本での就労希望者を15名程度、沖縄県にツアーとして連れて行き、沖縄で身元を引き受ける親族を見つけ、ビザの変更を行った。このことにより、少し時間はかかるが、二世の就労斡旋がシステム的に可能となったのである。A氏はこの沖縄での業務のために、沖縄県に支店を設けた。

この当時の日本経済は驚異的な成長を続けており、人手不足が深刻になっており、また構内下請業も運輸・製造業を中心として徐々に拡大されつつあった。このために、人手不足に直面した日本の企業は、ブラジルの日系人労働力を得るために、日系旅行業社と提携し、又は、現地であるサンパウロに駐在員をおき、果ては社長自らサンパウロに乗り込んで、ホテルで面接会を大々的に実施するなどした。そのため、サンパウロ・リベルダーテ地区の日本人街（現在は東洋人街）は、日系人求職者の長蛇の列が面接会場となった日系パラセホテルや日系旅行会社の前に展開し、異様な雰囲気醸し出した、といわれている。

この間の事情を邦字新聞に掲載された求人広告で見よう。例えば、1986年11月1日のサンパウロ新聞に掲載されている広告は、この時期の求人広告の特徴をよく示している。それによれば、「日本で働く期間従業員」との見出しのもと、「日本国籍所有者、健康で勤労意欲旺盛な55歳までの男子及び35歳までの女子」を対象者とし、業種が「自動車部品製造その他」、資格・能力について「未経験者歓迎」とし、労働条件として「全寮制、残業・皆勤・精勤の手当あり」と表示している。広告に掲載したこの業者は、いち早く外国人労働力を活用して構内下請業に進出し、現在最大手に成長したSグループのブラジル子会社である（MグループはこのSグループから分離独立した。いずれも日系人を主として雇用する構内下請企業の大手であり、老舗に属する）。この時期の特徴としては、サンパウロ新聞で見ると、日系人労働力の日本での就労を目的とした求人広告の特徴としては、日本国籍保有者を対象としていること、月に数件の広告しか見られないこと、広告スペースが比較的小さいこと（サンパウロ新聞での聞き取りによれば、Sグループの先の広告は最小スペースの縦・横それぞれに対する倍率で2倍×3倍で、現在の掲載価格は258.00Rs）、

連絡場所として駐在員の個人名を用いていること、などが上げられる。

こうした事情は1988年後半からがらりと変化した。求人広告の掲載は毎日になり、しかも複数の広告が掲載されるようになった。これらの広告の例として1988年6月7日のサンパウロ新聞を挙げると、次のような内容となっている。それによれば、「日本で働きたい人」との見出しのもとに、「日本国籍のある人」「年齢52歳位まで」を対象に募集している。就労条件として収入を「日本円、28万円～30万円」とし、「日本で2年間働いた私の体験をお聞きください」との誘い文句が付けられている。2人の個人名が記載されているが、1人はサンパウロ・リベルダーテ、もう1人はポルトアレグロを連絡住所とし、募集地域を拡大しつつあることが分かる。この時期の特徴としては、この広告に見られるように現地のプロモーターが育ちつつあること、それらプロモーターがブラジル各地に展開するようになってきていること、さらに病院等付添婦などの女性用の募集が大々的に行われるようになってきたこと、日本の受入企業の社長又は人事担当者が現地で面接会を開催する広告が頻繁に見られるようになったこと、などが上げられる。また、1986年当時も存在したが、中小企業グループが直接雇用のために募集するものも増加した。

(2) 初期の就労斡旋事業の概要

この時期の斡旋業は大手の旅行業社の独壇場であった。日系人の就労斡旋が始まった当時から、これに関与していた大手の日系旅行会社は、4社あり、それらは、南米旅行（初期にはSグループと密接な関係を持っていた。後に倒産）、名嘉（元南米旅行のプロモーター）、知花旅行（元南米旅行のプロモーター）、ツニブラ（子会社New Lifeを通じて斡旋業を行っていた）である。とりわけ日本国籍をもっていない移住者の送り出しについては、彼らの役割は決定的であった。移住労働者の送り出し業務について、短期ビザで入国し、現地日本で切り替えを行う方法から始まった就労斡旋業務が、求人需要に迅速に対応することができる方法であったこともあって、ブラジル現地で定住ビザの取得が簡素化されるまでは、この送り出しが主要なやり方であった。移住労働者が日本に入国するにはとりあえず短期ビザが必要であるが、領事館でのビザの代行取得は旅行業者の本来の業務であった。また、ツアーを組んで日本に入国する方法が一番支障がなく、また航空会社と連携して、チャーター便を出したり座席を確保できるのも、こうした業者ならではのであった。日本国籍非保有者の日本での就労は、こうした旅行業社が中間に介在することにより、初めて可能となったのである²⁾。これら業者は人材を発掘して旅行業社に仲介をする、多くのプロモーターを抱えており、さらにその下にサブ・プロモーターを重層的に配置して、人材の発掘に努めた。こうしたプロモーターたちも1990年代の前半から徐々に独立していき、現在サンパウロで展開する日系人移住労働者の就労斡旋業者となっていくことについては、後述するところである。

1987年以降の状況を説明する上でJ社の活動は重要と思われる。J社は現在、ブラジル国内での人材派遣事業を手広く展開しているが、1980年代前半には、ブラジルに進出した日系企業に人材を紹介することを主たる事業としていた。1987年、彼はA氏の就労斡旋の情報を得て東京に行き、様々な事業や企業と接触をした結果、最終的に病院の付添婦の需要があると考え、日本の派出

婦会連合会と連携をとり、女性の送り出しを精力的に行うことで、事業に参入した。当時のサンパウロ新聞に大きなスペースで広告を出し、彼の配偶者を事業の責任者として据え、日本の派出婦会連合会公認の仲介であると募集を行った。その後、直接雇用を大々的に進めたF重工、N紡績、S電装といった製造業への仲介へと事業を拡大していき、なかでもS電装との取引は断然多く、S電装の複数の工場で一時期には800人程度が就労したこともあった（1993年頃から直接雇用に関連する取引がなくなってきた）。こうした業者の動向は、バブル経済期に、人手不足を理由とする大量の移住労働力の需要が大手製造業に存在したことを意味する。このような大手製造業の直接雇用需要はバブル経済の崩壊とともに消滅していくが、それと逆に需要が増大して行った構内下請業者と就労斡旋業者との関わりも見過ごすことができない。構内下請業者への就労斡旋は、FS氏（彼らを仲介した後、南米旅行の日本支社長に就いた）の仲介により、南米旅行とSグループの結びつきがその後の就労斡旋規模の飛躍的拡大につながっている。南米旅行はプロモーターとして、A氏やJ社を含めて、複数の日系旅行業者を用い、その後彼らが直接Sグループと取引をはじめ、またSグループからMグループが独立し、これら構内下請業者への就労斡旋が彼らの事業の安定をもたらし、現在に続く日本への就労斡旋事業の長期展望が開けることとなったのである。

（3） 初期の就労斡旋にかかる手数料等について

この時期は、就労斡旋手数料の負担者、金額等について標準的なルールが確立していない。A氏の話によれば、旅行業務としての収入が主たるものであり、日本の受入業者からの報酬は僅かであったとする。J社の関係した大手製造業による直接雇用での就労斡旋手数料については、移住労働者が1ヶ月就労した段階で、1ヶ月分が報酬として支払われ、さらに1年を超えて就労する場合には同額の報酬が支払われたとの例がある。直接雇用の企業の多くは、人手不足が深刻な時期でもあり、ブラジル現地の就労斡旋業者に対して、紹介1人当たり10万円程度の手数料を支払っていたようである。航空チケットの料金は、受入企業の負担（条件がよければビジネスクラスの往復）となっていたようだ（ビザ代行取得にかかる費用等については不明である）。これについて、A氏の話によれば、当時の日航との取扱例については、予めチケットを往復として発行するが、番号をチケットにつけておき、ツアーコンダクターが日本の空港での通関後に回収し、日航に返還するという取決めであったとする（復路のチケット代金を移住労働者から徴収したのかどうかは不明であり、A氏はこれを否定する）。これらの話を総合すると、この後に始まり、現在定着したシステムとなっている立替金に含まれる移住労働者が負担する金額（1,000 \$）の基礎となった、紹介手数料が当初は受入企業の負担となっており、S電装のような破格の報酬の例もあるが、おおむね1人あたり10万円という金額が、後の報酬額を決定する際の標準として定着したものと考えられる。

2 1990年代前半の状況。

(1) 日系人移住労働力拡大政策とバブル経済の崩壊による就労環境の変化

1990年の出入国管理法の改正（5月24日法務省告示第132号）は、「日本人の配偶者等」の資格（日本人の配偶者及びその子、家族ビザと称される）に加えて、いわゆる日系三世及びその配偶者を「定住者」として、日本でのすべての就労を合法化した。この家族ビザをブラジル現地で取得するのは、その手続きがそれまでと変わらず、取得が困難な事情に変化がなかったため、移住労働者たちの中には、これまでと同様に短期ビザで入国し、日本でビザの切り替えを行なった者も多く見られた。

このように労働力の供給圧力が高まる一方、バブル経済の崩壊が必要に大きな変化をもたらした。すなわち、ブラジル現地の就労斡旋業者の主要な斡旋先であった大手製造業の直接雇用が徐々に縮小していき、直接雇用の需要の小口化や報酬の削減などのために、これまでの事業規模を継続することが困難となって行った。他方、バブル経済の崩壊は、製造業における合理化を急速に推し進めることになり、業務の外注化等の合理化政策が構内下請事業に需要圧力をもたらした。こうした日本国内での労働市場の変化が進行するにつれて、日系人移住労働力の受入先は、中小企業を中心とした小口の直接雇用（業種は、食品製造、警備その他に広がりつつある）と、ますます増加する受注をこなすために規模を拡大しつつある構内下請業社での間接雇用徐々に特化していくことになった。

(2) ブラジルにおける就労斡旋事業の確立

1990年代前半は、労働力供給源の飛躍的拡大の影響で、ブラジルの就労斡旋事業は最大の活況を呈した。日系大手旅行業社の独占的営業中に経験をつんだプロモーターや日本での就労経験者たちは、こぞってこの業界に参入を始めた。すなわち、日系人移住労働者の就労斡旋事業が立ち上がった当初からブラジルの旅行会社で斡旋業務に従事していた者、日本で構内下請業者に雇用され、日系人労働者の管理業務を行っていた者、日本の企業の代理人として募集業務に従事していた者などは、1980年代の終わり頃から徐々に独立して就労斡旋業務を始め、現在の群雄割拠時代の原型を作ることとなった。パイオニアとなった旅行会社は、その後、業務を子会社に移管して、事業展開の表面に出なくなり、又は取引先を大幅に整理したりして、業務を縮小した。

これには、1989年、ブラジル側及び日本側の取り締まりの強化等により逮捕者が出たこと（重要な人物としては、A氏〔有料職業紹介事業違反〕、Sグループ社長〔派遣業法違反〕等、その他ブラジル側では刑法206条違反³⁾、さらに事業を行う資本が殆ど不要であること（ただし、日本企業との個人的つながり、ビザ取得、前借金回収等のノウハウが必要）などの要因に加えて、先に述べたように定住ビザ取得範囲が拡大されたこと（1990年の改正）、直接雇用企業のアウトソーシング化の進展により業務を構内下請に切替始め、それに伴う構内下請の業務量が飛躍的に増大することによる人手不足状況を日系人移住労働力で補う必要があったことなどから、日本における

受入会社の増加と求人圧力に対応するため、ブラジル全域からより多くの労働者を探す必要があったこと等によるものと思われる。ここに旅行会社の就労斡旋事業の兼務は終わりを告げ、業務を就労斡旋に特化した小規模の就労斡旋専門業者の時代に入った。

(3) 報酬について

この時期に、手数料の負担が移住労働者に転嫁された。初期からこの時期への移行期間には、様々な手法が用いられたようである。受入企業からの手数料支払い（構内下請企業が受け入れる場合には元々なかったようである）がなくなると、旅行会社は、先にA氏の話として紹介したチケット発行を利用した方法も用いたようである。これにビザ等の書類作成代行料金、紹介手数料が加わった。これらについては、移住労働者が日本で就労した賃金から分割で支払うという方法がとられていた。徴収は受入企業が代行するが、全額を予め業者に支払う方法と、分割徴収の都度送金するものがあった。途中で逃亡した場合の危険負担については、様々なものがあったと推測される。

業者数の飛躍的な増加により競争が激しくなったこと、プロモーターを使用して人材発掘を行うという、人材発掘業務の多重構造が確立し、プロモーターが複数の斡旋業者に人材を売り込み始めたことなどから、徐々に標準的な紹介手数料のシステムが作られてきた。

それは次のようなものである（幾つかのバリエーションは今なお存在する）。業者が得る紹介手数料金は1,000 \$、プロモーターの人材発掘手数料金は500 \$（プロモーターが複数多重的に関与した場合にも総額込みの金額で、この範囲内で元締めのプロモーターから順次下位のプロモーターに渡される）、航空チケット（現在は片道）代金800 \$、その他書類作成、ビザ取得代行料金として200 \$、合計2,500 \$であり、いずれも移住労働者が負担するが、普通は全額前借金となる。総金額は業者により異なり、夫婦と子供が一緒に行くような場合には、値引きもあり、また高齢者の場合に前借金額を高くする例もあった。

借用証は斡旋業者と移住者との間で作成されるものが多い（日本到着時に、日本語で、その時のレートによる円換算による受け入れ企業との借用書を作成する場合もある。これは徴収代金を日本で行う場合に、合法化するためのものであるとの説明があった）。ブラジルの借用書には、連帯保証人がつけられ、約束手形を振り出す場合も多い。例えば、Sグループは、送り出し業者と金銭消費貸借契約を締結した移住労働者に対して、日本で新たに金銭消費貸借契約を締結し、移住労働者は同グループに返済する仕組みを取っている。送り出した移住労働者が一定期間勤務をした後に、送り出し業者に対して、同グループから支払われることになっている。こうした場合でも、同グループは雇用期間を6ヶ月としており、雇用の継続が勤務成績不良で更新できなかった場合、逃亡した場合には送り出し業者への支払いがなされず、送り出し業者はそうした場合に備えて、送り出した移住労働者と直接金銭消費貸借契約を締結する必要がある⁴⁾。またO氏の話では、送り出した移住労働者については、とりあえず前借金を受け入れ業者が支払うが、逃亡等踏み倒しがあった場合には、新たにその人数分の労働者を送り出し業者の負担で補充する義務を負うことになっているとする例もある。移住労働者が日本で返済する場合には、3～4回、又は10回（弁当産業）の

分割の例があった。Kツアーの場合、広告応募、業者委託、プロモーター募集について、それぞれ前借金額を変え、広告分は2,400 \$、その他は2,600 \$としている。業者委託では、チケット代金、手続代行手数料、報酬を含め2,100 \$が代行業者の取り分となり、またこの業者はプロモーターの報酬が調査業者のなかではTツアーと並んで一番高く、900～1,000 \$であった。

3 1990年代後半の状況。

(1) 就労斡旋業者の新旧の交代

1990年代前半までは、就労斡旋を行う業者は、大手日系旅行業社、及びそれに続く日本国籍を保有する一世（彼らは戦後単身で移住したものが多い）であった。こうした業者は日本とのつながりを持ち、送り込み先の求人需要を開拓することができた。しかし日本での移住労働が10数年の経験を積み重ねると、移住労働者自身の中も、日本での就労経験を通じて、日本の業者とコンタクトを取れる者も現れるようになり、彼らが新たにブラジルで就労斡旋事業を起業し始めた。彼らに加えて、受入企業において移住労働者に対する労務管理を担当し、その能力を買われて、受入企業のブラジル現地会社の責任者として送り込まれる者も現れ始めた。彼らはこれまでの業者とは異なり、ブラジルで教育を受けた二世、三世である点に特徴がある。

これまでの旧来型の業者の例を上げれば、MツアーのS氏は、三重大学農学部を卒業後ブラジルに渡っており、S旅行のT氏は、拓殖大学卒業、日本で就職した後ブラジルに渡った。EプランのO氏は、高校卒業後地元の新聞社に勤め、パウルスタ新聞記者を経てこの業界に入った。HサービスのI氏も含め、彼らはいずれも日本とのコンタクトを武器に事業を展開してきたが、現在の事業規模はあまり大きくない。彼らは初期投資を既に回収できており（オフィスも自己所有である）、堅実な経営を心がけているようである。中でも従業員を雇用していないO氏は、月に数人の送り出しで充分生活できるという。

他方、新規に参入した業者の例を挙げれば、次の者がある。NサービスのY氏は、二世であり、事業は複数による共同経営で、全員日本での就労を経験している。その中で日本語が出来る者1名が群馬県大泉町に駐在し、その他の者がブラジルで人材開拓をしている。最近の送り出し実績は月に40～50人とのことであった。TツアーのM氏兄弟は、二世の弟が日本での就労経験（1988年；エレベーター設置下請、この業種は当時の新聞広告に頻繁に現れる）を活かして、日本で仲介事業を試みたがうまく行かず、ブラジルに帰国し、当時地方で郵便局長をしていた兄と共同で事業を興した。弟が日本就労時に築いた人脈を最大限に活かして事業を展開している。プロモーターを活用し（日本就労経験者を起用し、定期的に訓練を行い、報酬が1,200 \$と高い）、ブラジル全土から人材を発掘し、積極的的事业展開を行っている。最近の送り出し実績は月に60～100人とのことであった。KツアーのS氏の場合、二世である彼は1990年から日本に就労し、構内下請企業の労務管理を担当し、同社がブラジルに進出する際に同社と共同出資で就労斡旋事業を始めた。

最近の送り出し実績は月に50人程度とのことであった(20人を最低送り出し人数と設定している)のであろう。Mグループのブラジル子会社(送り出し業者とのトラブルにより2年前に設立された)のW氏も二世で、同グループで当初現場作業に従事した後に管理業務に変わり、同子会社の代表として勤務中である。彼以外の同子会社の従業員もまた全員がMグループの従業員であった者である。このパターンは、Sグループのブラジル子会社であるSツーリスモのN氏にも当てはまる。ブラジル子会社は、現地の業者が発掘した人材を審査し、日本親会社に送り出すこと、すなわちブラジルの就労斡旋業者と日本の受入会社との間にあって、送り出し業務の円滑化及び業者を指揮・監督することを任務としている。

以上の新旧業者の相違点として指摘されたのは、旧世代の業者は「人買いをしている」との思いが常にあり、事業を思い切って拡大しにくかったが、新世代はドライであり、事業経営と割り切っている、というものもあった。

(2) 募集から送り出しに至る手続

NAサービスは、大手のプロモーター(18のブラジル就労斡旋業者と取引関係にある)であるが、その説明では、募集から送り出しに至る手続は次のようになっている。

まず広告を見て、求職者が電話を業者(またはプロモーター)に入れる → 電話での話の結果、事務所を訪れる → 所定の様式の履歴書を作成する → 就労希望を聴取する → 求人・求職のマッチングを行う → 就労先を決定する → 履歴書を就労先に送る → この間に諸手続の準備に入る → 決定 → 金銭消費貸借契約及び関連契約書の作成・締結である。

NAサービスがビザの代行取得のために整える書類は次のものである。①身元保証人(雇用する企業の責任ある地位にある者、例えば代表取締役)の源泉徴収票、②身元保証人の戸籍抄本、③身元保証人の住民登録の写し、④身元保証書、⑤雇用予定証明書である。こうした簡素化された手続は現在、サンパウロ領事館の管内に居住する日系人の「定住」にのみ適用される。

この手続中に、求職者の日本語能力が審査される場合が多い。最近の広告では、必要な日本語能力については、パーセンテージで表示されることが多い。これについては客観的な基準が存在しないが、おおむね50%で日常会話が可能な者、30%で基本的な指示を理解できる者として運用されているようである。求人の職種や業種によりこの要求程度は様々であるが、50%以上の能力を要求するものが多い。

(3) 求人メディア

送り出し業者の出す新聞・雑誌での求人広告の効果については、広告を見て電話または来訪した者が送り出し総数の2割内外である。求人広告は、邦字新聞には1日数件が掲載されるが、これは日本語能力、高年齢者等の求人に有効であるとされる。NIPPO-BRASIL(Empresa Jornalistics International Press Brasil LTDA)は、日本での移住労働を希望する者のための総合求人誌であり、求人広告を中心として、その他、日本事情及び日本での就労状況等、並びに日本で就労中の者に対する

ブラジルについての様々な情報を提供する。従来サンパウロ地域の発行であったものがパラナ州からパラ州にまで発行地域を拡大している。その他、日本、ブラジル両国で入手できる日系人向け雑誌、「Made in Japan」「Todo Bem」等に広告が掲載されている。

NIPPO-BRASIL は中でも広告量において他を圧倒するものがある。同紙は毎週木曜日に発行され、売店で 1.8Rs で購入できる。ちなみに、ニッケイ新聞は、1.2Rs、サンパウロ新聞は 1.3Rs で、火曜日から土曜日の間毎日発行されている。NIPPO-BRASIL は、求人広告として「Contatos no Brasil」「Contatos no Japao」があり、後者は日本での求職者用である。ここでは前者に限ってその掲載等について記しておく。広告枠は、基本が 4.5cm×6 cm で、料金は 240Rs である。例えば、8月31日発行のものを見ると、この基本枠は 4 件しかない。この 2 倍の枠（料金がそれぞれ等倍される）が 13 件、3 倍枠が 2 件、4 倍枠が 24 件、8 倍枠が 5 件、12 倍枠が 3 件、24 倍枠が 1 件となっている。合計 49 件の広告が掲載されている。この件数自体は増加していないが、紙面スペースから見ると増加しているとのことで、1 件当たりのスペースの増加が顕著になっているとのことであった。とりわけ新たに開業した業者についてこの傾向が見られ、競争が厳しくなっているのでは、と観測されている。先に紹介した新規参入業者の広告もこの中に含まれる。またカラー広告は 30% の追加料金が必要であるが、全件数 49 件中 15 件ある。

ブラジルには旅行業者に対する広告規制があり、例えば、旅行業者は職業の斡旋を表示することができない。そのために、旅のコンサルタント、書類作成の手伝い、といった表示をそれに代えているとのことであった。こうした規制のあることは広告主に伝えるが、記載内容について広告主が責任を負うので、規制に抵触する広告もある、とのことであった。例えばこの広告に掲載されている H ツアーの文章中「書類のすべては当方で整えます Providenciamos toda sua documentacao」が抵触するとのことであった。また男女別の広告について、従来日本では認められていたためにそのままにしてあるとのことであったが、今後検討するとのことであった（ちなみに、日本コンタクト分については、日本でも発行されることもあって、日本での規制に従い男女別の表示はない）。

（４）労働者供給事業の問題

新たに参入した業者の問題点として、次のものが指摘されねばならない。彼らは日本語能力が充分ではないため、日本における受入業者とのコミュニケーションに難がある、と指摘される。彼らは日本での就労により培った人脈を梃子に、送り出し事業を展開するのだが、業務提携をする日本の業者の求人には変動がある。そこで新たな受入業者を見つける上で言語能力の不足がその障害となり、安定的な経営を継続することが難しい。安定した経営を継続させるために、求人の有無にかかわらず、常に一定数の移住労働者を日本に送り込む必要がある。そのための方法として、次のようなものがあるとの指摘を受けた。それは、受入企業（本人には受入企業名を告げて、その企業での就労を斡旋の内容としている）がないのに日本に移住労働者を送り出す斡旋業者が存在する。送り出された移住労働者は、斡旋業者の日本駐在事務所、または日本における労働者供給業者の関係するアパートに閉じこめられ、受入企業が決まるまで待機しなければならない。業者は、彼らを企

業に売り込むために、マイクロバスに乗せ、構内下請業者や企業を回り、彼らを直接売りに歩く、といわれている。そこで業者は、受入企業からさらに斡旋手数料を徴収することになる。この手数料は、移住労働者からブラジルで締結した借入金額に加えて受入企業から徴収される。

これらのケースは、インタビューに応じた斡旋業者が一樣に話したものである。彼らは「自分はそうした行為はしない」と話し、「しているのではないか」とされる業者の名前を明らかにしてくれたが、それらを照合すると、複数に指摘された業者が浮かび上がる。その特徴は、比較的最近（1995年以降）になって開業した業者であること、日本での就労経験を持つ二世、三世であること、事業者の年齢が比較的若いこと、日本語能力が不足すること、等が見られる。彼らの拠点としては、群馬県、岐阜県等が指摘されている。TツアーのM弟氏によれば、彼が日本で行っていた事業がこうした事業であったが、トラブルが多く事業の継続を断念したという。Nサービスは、こうした事業について、一時期労働力が過剰になったときに解雇され、日本語が不自由なためにうまく職を見つけることができなかつた移住労働者がそうした業者に抱えられていたという。またTツアーの話では、労働者供給事業に送り出しているブラジルの業者の特徴として、広告の条件表示において、または移住者に提示する貸金表示金額の水増しが顕著である、との指摘があった。

4 日系人移住労働力供給についての今後の見通し

(1) 日系人の人口及びその属性について

日系人のブラジルにおける人口については、現在のところ、調査によって数値を出したものは存在しない。最近の公式の、かつ最も信頼の置ける調査は、サンパウロ人文科学研究所が1987年～88年にかけて調査したものである⁹⁾。『ブラジル日系人実態調査報告書』によれば、調査対象区域はフェルナンド・デ・ノローニャ島を除く全ブラジル区域であり、対象者として、ブラジルに居住するすべての日系人としている。「日系人」の範囲について、日本人移民及び日本人のブラジル長期滞在者（旅行目的ではなくブラジルに3ヶ月以上居住する、またはその予定者）とその子孫をさし、こうした日本人を祖先の1人として持っているブラジル在住の者すべて、である。従って非日系配偶者は含まれない。調査は結論として、第1次基本調査に補充調査を加え、1987年7月現在、日系人総人口を1,228,000人（誤差3,000人）とした。これを基礎数値として以後の統計分析において使用するが、推計値として調査中の自然増等を加えて、1987年7月では1,280,000人としている。

1987年のブラジル総人口は、IBGEの推定によれば、141,452,187人であら、日系人がブラジル総人口に占める割合は、0.868%である。サンパウロ市、大サンパウロ区域、サンパウロ州に居住する日系人は、887,000人で、日系人全体の72.23%を占める。また日系人の全世帯数355,000の内、同区域の世帯数は262,000で、その占める割合は73.80%となる。また世代別人口構成は、（調査結果の大分類世代別人口構成比－1988年）によれば、一世（12.51%）、二世（30.85%）、三世（41.33%）、四世（12.95%）、五世以上（0.28%）、不明（2.07%）となる。なお、

この分類は、世代を異にする夫婦から出生した者の世代を、例えば、より新しい世代の親の世代+1と計算するもので、より新しい世代の増加を強調して表示するものである。いずれにしても、人口の世代構成は、三世を中心にしながら四世のウェートが徐々に高まっていくことが推測される。

また、非日系人との婚姻比率は、日系人社会の地域的集中度などとの関係からばらつきがあるが、ブラジル全土では、日系人×日系人の組合せが54.1%、日系人×非日系人の組合せが45.9%と両者の差が接近してきている。こうした結果は三世の非日系配偶者の割合が今後高まるものとの推測を可能にするであろう。これとの関係で言語能力の状況を見ると、日本語が全くできない層は男子で33.07%、女子で33.97%あり、日本語が少しできる層の男子、25.64%の内、ポルトガル語が充分出来るとするもの25.41%、女子でそれぞれ27.25%、26.60%となり、日本語が充分できるとする者についても、それぞれ男子41.25%、36.08%、女子38.75%、28.69%となっている。結局、ポルトガル語が充分出来る者が男子で94.24%、女子で88.85%に達し、日本語が充分出来る者の2倍を越えている。こうした結果は、ブラジル日系社会の共通語はもはや日本語ではなく、ポルトガル語であることを示しており、日本語学習が日系社会における文化的伝承の一つとなる可能性も危惧されている。ブラジル文化協会が1995年度に実施した、ブラジル各地の各種日系団体107団体に対する実態調査報告によれば、「読み、書き、会話のできる会員が50%以上という団体は31.9%しかなく、あとの団体は日本語の理解力は非常に弱いと報告されている。日本語が書けなくても読める会員数が30%以上と回答した団体は12.5%で、それ以外は殆ど日本語の読めない会員を抱えていることになり、団体運営のための使用言語は、日本語の文章だけでは意志の疎通が出来なくなっている。」⁹⁾と、現状を受け止めている。

職業の状況については、専門・技術職、管理・事務が43.33%、商業・販売、運輸・通信、サービスが34.43%となるが、他方農牧畜水産は11.75%でしかない。報告書は、1958年調査の数値として、農業従事者の55.9%と比較し、激減したと評価している。1958年と比較して増加したのは専門・技術、管理・事務職で、7.63%から35.7ポイントも上昇した。またブラジル全体と日系人との、「被用者」「自営」「経営主」「家族従業員」の区分での比較では、経営者の区分でブラジルの3.47%に対して日系人の18.08%、被用者の区分で66.05%に対する49.92%となっている。日系人の時代による推移では、1958年調査との比較では、被用者に増加が見られ、自営業が減少し、経営主が増加し、家族従業員の減少がある。

所得別の状況では、調査は最低賃金をベースに分類している。そのためにCIATE（国外就労者情報援護センター）調査⁷⁾との比較も可能となる。参考までに調査報告書の表3-16を再掲しておく。

この表によれば、調査時点について2年間の開きがあるが、ブラジル世帯が1～5倍層に集中していることに比較して、日系世帯は各所得階層に万遍なく分布していることが分かる。しかし10倍層未満について、43.85%に達していることにも注目すべきである。CIATE調査は日本で移住労働を行った、または行おうとしている者が対象であり、そうした層が最低賃金の10倍層未満であることを示している。調査報告は、日系人の社会階層帰属意識としての中産階級のレベルを1

～20倍層とするが、これが現在にも当てはまるものとするれば、10倍層までの中産階級意識を持つ世帯、40.32%は、日本での移住労働の可能性を持つ階層として算定できるであろう。

所得額	ブラジル全体	日系世帯	世帯 単位% (CIATE 調査)
最低賃金まで	12.0	3.26	50 (無収入)
1～5倍	49.9	19.85	25
5～10倍	19.7	20.47	17
10～20倍	10.3	15.49	8
20倍以上	5.7	16.09	—

注) 日系世帯は1988年7月調査時点、ブラジル世帯は1986年時点、CIATE調査は1999年後半期時点である。

なお、1986年と次の為替レートで計算すれば、最低賃金額は53.82\$、8,395.74円となる。CIATE調査時点では、最低賃金額136Rs、約70\$、約7,350円として検討されている。これは円相場の上昇によるものである。

(2) 求職動向

先に引用したが、CIATEが1999年後半に行った、日本への「出稼ぎに関するアンケート調査結果」によれば、ブラジルでの所得と移住労働希望との間には次のような関係が見られると云う。これまでブラジルでは1,000Rsの月収があれば国外就労を希望しないとされてきたところ、為替レートを、調査当時の1\$を2Rs、1\$を105円として計算すれば、最低賃金(月額)136Rs(2000年5月からは151Rs)は68\$にしか相当しなくなり、しかも1,000Rsを得るには日本円で5万円強の所得に相当することになった、との経済事情を見るべきだという。これは1999年当初の1\$が1.2Rs、1\$が115円であったのと比較すれば、大雑把な計算によれば、1,000Rs得るためには日本で10万円を稼ぐ必要があったが、調査当時ではこれが5万円になった、ということである⁹⁾。すなわち、日、米、伯の為替相場の変動により求職圧力が今後ともに高まる可能性もある。

調査対象となった移住労働経験者の現在の月収分布によれば、最低賃金の5倍(680Rs)までの層は25%、10倍(1,360Rs)までの層は17%、それ以上の層は8%であり、中でも帰国後無収入と回答したものが50%に達している。この調査を取りまとめたCIATE理事長の二宮教授が指摘するように、調査対象者は、日本で就労して帰国した後のCIATEによる各種援助事業を受け、または日本での就労の相談に来訪した者であるとの偏りを考慮しても、日本就労希望者におけ

る低所得層の割合は大きい。

ブラジルにおける日系人の失業率等、雇用に関する統計類は存在しない。しかし、次のようなNPO活動の例が示すように、少なくとも、サンパウロ市域での日系人の雇用が充分ではないことを窺わせるであろう。

「Grupo Nikkei de Promacao Humana」は、リベルダーテ商工会会長池崎氏の下に、1999年10月にスタートした。従来から日系人社会の変化に危惧を持った有志（日系人及び日系人を配偶者に持つ非日系人の中小企業経営者、教師、ジャーナリスト、その他関心を持つ有識者）がよりよい環境を築くための方策を話し合っていたところ、日系人の失業問題が話題となり、また出稼ぎ者の就労対策についても緊急の課題として論議された。そのおりに、サンパウロ日伯援護協会で失業者のリストが作成されつつあり、その活用について計画がないことを知り、その名簿の移管を受け、就職支援活動を始めることとしたものである。この名簿を基にさらに登録活動を進め、現在（2000年8月31日）の登録者は600人程度、内80人がこの間に就職した。求職者の支援活動は月1回、リベルダーテの東洋文化会館で夜間行われ、参加者は70人～100人程度、登録者は8割弱が大卒、または在学者で、年齢は15歳～80歳まで、筆者のざっとした観察では、比較的万遍なく分布していた（8月31日の説明会）。説明会は、まず世話役の自己紹介から始まり（筆者も通訳付きで挨拶をした）、元気を出して就職活動を行おうという元気づけの話に続いて、スライドを用いた就職活動の基本的な方法、心構え等についての全体説明があり（再就職支援マニュアルによる）、その後登録カードに記載した希望職種毎にグループに小分けして個人面談が行われた。説明会は午後7時30分に始まり、終わったのが11時であった。このボランティア組織は、連邦プログラムを用いた起業家セミナーも開催している（CIATEのセミナーと同じものと思われる）。

この8月の面接会で、日本で就労経験のある人にアンケートをお願いしたが、経験者が4人しかいなかったことにも注目したい。このことは、多くの日本就労未経験者に加えて、先のCIATEの調査に見られるように、それに日本就労経験者の失業が加わり、日本での就労を希望する潜在的求職者が相当存在するものと推測されよう。

求職圧力の高まりは、日系人以外の者からもある。例えば、現在の定住者の要件は、日本人の子、孫、及びその配偶者、並びにその子であるが、サンパウロ領事館における非日系人配偶者のビザ取得をめぐる混乱は、非日系人の求職圧力の高まりを示すものである。ビザ発給担当の説明によれば、非日系人については婚姻（法的に有効な婚姻で、同棲、重婚は除く）が偽装の場合には許可できず、その一応の基準として、従来は1年間の婚姻期間を目安としていたが、現在は6ヶ月に短縮し、場合によっては同棲期間もこの期間に含めることになっているようである。書類上疑問があるものについては個別に面談による審査を行うが、その段階では大半が偽装と認定される、との説明があった。また三世について、提出書類が簡素化されたのはサンパウロ領事館管轄区域に居住する者だけであって、その他の領事館では従来の「在留資格証明書」が必要であるが、三世は親族の身元引受が得られない場合があり、このことはサンパウロでの住所の偽装設定を招いている。こうしたケースはビザ代行業者が扱わず、個人申し立てのなかに見られる、との指摘もあった。

(3) 移住労働の就労経路の整備等について

これまでみてきたところからすれば、いずれの状況も流入圧力の高まりを示すものであり、日本での就労を希望する移住労働力は、今後とも、少なくとも現在の規模またはそれを越える規模で流入が継続するであろうことが、十分に予測できる。

ところで、現在の日系移住労働者が日本で就労を行うために採用する経路については、次の複数のものであることが分かっている。一つは、ブラジルでの就労斡旋を用いるケースであり、もう一つは親族呼寄せを利用して、直接日本の企業とコンタクトを取るケースである。

後者については、直接雇用の企業が労務管理の煩わしさを軽減すべく、移住労働者を一つのまとまりのある集団として雇用管理を行うことのメリットから、採用者について縁故採用を優先させる傾向があり、この親族呼寄せという斡旋業者を仲介させない方法が、そうした傾向を促進させたものと見ることが出来る⁹⁾。さらに「還流型¹⁰⁾」移住者の出現も親族呼寄せを利用しているものと見られる。そのために、これまで直接雇用を行う企業と密接な連携のもとに、その事実上の代理人として斡旋業を行ってきた従来型の業者は、安定した仕事を失い、大手の構内下請業社に対する送り出しを行うか、事業を縮小せざるを得なくなってきた。例えば、Gインターナショナルは、こうした傾向に加えて、就労期間の長期化から、特定の直接雇用企業に対する就労斡旋をやめ、それに代えてその企業の労務担当及び生活アドバイザーとしての業務を請負い、地域社会との仲介役としての事業展開を図っている。

前者については、さらにこれを二つのサブグループに分ることができる。一つは、民営の斡旋業者が介在するケースであり、もう一つはCIATEの情報を利用して、日本の職業安定所の仲介ルートにしたがって就労斡旋を受けるケースである。民営の斡旋事業の概要については、ヒアリング調査に基づいて上述したところである。これらには、大手構内下請業社ブラジル子会社の監督の下に、斡旋業者がプロモーターに近い立場で行うケースと、日本からの求人情報を受けて仲介業務を行う典型的な斡旋のケース、並びに、恐らく存在するものと思われる、斡旋業者が日本からの求人がないにもかかわらず、自ら設けた日本の事業所等に移住労働者を送り出すケースがある。これらの就労経路の相違とそれに伴う移住労働者保護の問題があるが、なお追加的な調査が必要であるため、ここでは論じない。

(4) CIATE を介した就労の現状とその問題点

CIATE は¹¹⁾、1991年、ブラジル日本文化協会設立35周年記念事業として、多数のブラジル人の国外流出に伴う諸問題を検討するために、日本、ブラジル政府、民間企業、学術関係者等の幅広い参加を求めて、11月8日、シンポジウムを開催した。ここでの一致した意見によれば、「移住労働者が日本での就労をスムーズに行えるよう、出発前にインフォメーションセンターでオリエンテーションを受けるようにすること、日本での社会福祉を日本人同様に享受できるよう、完全な市民権の取得を日本政府に訴えること」であった。この中で、二宮正人サンパウロ大学法学部教授が「出稼ぎ者の困難を少なくし、日伯友好促進に役立てるために、送出側現地に雇用に関する情報

提供、指導センターの開設」を提案し、これをうけて、1992年4月1日、文協独自の事業として、文化センター内に「出稼ぎ情報・オリエンテーション及び援護センター」が開設された。

9月までの6ヶ月間の事業期間で、同機関への相談件数631人、電話相談140件を数え、その他集団説明会の各地での開催、日系団体に対する労働事情の配布等の活動が記録されている。この試行機関の成功を受けて、ブラジル日本文化協会、サンパウロ日伯援護協会、ブラジル日本都道府県人会連合会の3団体が新しい組織を創設することとした。この間の文協と民営送り出し業者との間には、意見の食い違いが大きく、相当の軋轢があった。『四十年史』はこれについて、「サンパウロ日系旅行社協会との間で、新設するセンターの運営問題についての軋轢が強まっていた」のを強行して、邦字紙記者会見を行い、開設を発表したと、この間の事情を窺わせる記録をしている。A氏はこの間の事情について、設立の際に業者から賛助金を募り、シンポジウムを開いた後、突然仲介業務を開始すると一方的に宣言され、しかもその目的が違法な業者を駆逐するとのことだったので、関係が悪化した、とする。この悪化した両者の関係が現在なお継続している。

1992年9月28日、公益法人「国外就労援助センター」(CIATE)の創立総会が開かれ、役員構成を決め、10月26日に開所式が行われた。このセンターは、関係機関との連携の下に、次のような業務を行う。

まず日本国内において、東京と名古屋を管轄する公共職業安定所と、産業雇用安定センター分室とが相互に求人・求職情報について連絡をとりあい、さらに産業雇用安定センターの分室とCIATEとの間に、個別求人情報・一般情報、並びに求職希望情報について連絡を取りあい、他方ブラジル側では、CIATEが求職者に対して雇用情報、求人情報等を提供し、求職の申込を受ける(個別求人情報に対する求職希望の受理及び取次)¹²⁾。CIATEはこの他、各種相談業務(日本の労働法システム、税金、社会保険脱退一時金等について、並びにブラジル在住家族による日本移住者の所在調査等がある)、ブラジル経済社会への再参入を可能にするための各種研修会等を実施している。

CIATEが1999年4月から2000年3月に扱った新規求人・求職者数は総数で、求人数、企業数がそれぞれ50人、4企業、求職者数が6人、就職者数(渡航者数)が5人という結果であった。これに対して、相談業務では、新規相談者総数が2,130人(男1,179人、女951人)を数え、年齢別では25歳~35歳層が321人(15.07%)ともっとも多かった。相談内容別では、社会保険脱退一時金、老齢年金などが多く、また個別援助における所在調査などが目立っており、日本で就労後帰国したと思われる者、及び就労者の家族による相談の多さに注目すべきであろう。こうした数値から見ると、CIATEにおける求人・求職関係業務は、民営の就労斡旋業者1業者が1ヶ月に扱う業務にも達していないことがはっきりしている。日本からの求人需要がCIATEにこないこともその大きな理由であるが、それらが今後増加すると予測するのは困難であろう。その理由としては幾つか挙げられるが、求人から就労までの期間が長いこともその一つである。産業雇用安定センターのパンフレットによれば、1ヶ月で就労可能と説明するが、民営業者では、これが1週間である。構内下請け事業は契約事業所から日々変化する生産量にしたがって、毎日毎日必要な人数

を指示され、それに即座に対応しなければならない。人材の空白は事業経営を危険に陥れる。こうした求人側の要求に CIATE のシステムは応えることが出来ない。さらに先に示した CIATE の調査でもはっきりしているように、移住労働を行おうとする求職者は一般に所得が低い層が多く、移住にかかる費用を前借金で賄う必要がある。ヒアリングでは、当座の生活費を前借することも相当であるという。民営業者の斡旋では全く資金を持たないで日本で就労できる、定型コースが用意されている、という利点も彼らを有利なものとするであろう。これらに加えて、「循環型」移住労働の増加、親族呼寄せによる移住の増加などが CIATE に不利な要因として上げられるであろう。

してみると CIATE の果たすべき重要な機能というのは、第一に移住労働経験者、移住労働希望者及び移住労働者並びにその家族に対する、総合的な生活援護措置の実施であり、加えて日本での就労の適正化を達成する目的に関するものとして、ブラジルの就労斡旋業者に対する各種の情報の提供、業界の適正な運営を行わしめるために事業団体を結成させ、倫理綱領の作成等の内部コントロール化を促進させるための援助、及びその後の適切な両者の連携が考えられる。前者は既に機能の拡充を 2000 年度から実施（先に述べた帰国者の自立援助研修プログラムによるセミナー）しており、こうした機能の拡充を進めていくことで達成できるが、先に述べたような他の日系人団体の事業との密接な連携も必要であろう。民営就労斡旋業者の団体の結成の可能性とそうした団体と CIATE との連携については、各業者の意見は否定的であった。これについては CIATE 設立時のいきさつ¹³⁾を問題にする業者もあったし、業者の事業が安定的でないから、業者の協力関係を維持するのは困難である、ということも理由にする業者もあった。

(5) 国外にわたる職業紹介システムと日系人移住労働者の就職斡旋事業

こうした国外の求職者と国内の求人者を仲介する業務に対する、わが国「職業安定法」の適用関係について、1993 年 5 月の、「国外にわたる労働力需給調整制度研究会報告書」¹⁴⁾では（ILO96 号条約の下における需給政策の範囲内）、次のように想定している。報告書は、職業安定法の適用範囲について、それを行政法規からする属地主義を原則としつつ、一種の効果理論、ないし偏在説の適用を考慮して、「労働力需給システムに係る規制については、放置した場合に予想される中間搾取や強制労働等の弊害を除去し、労働者各人の職業選択の自由が保障され、その有する能力に適合した職業に就くことができるよう、労働者保護と国内労働市場の秩序維持を図る等の重要な目的を有するものであり、国内に及ぼされる影響が非常に大きいものであって、規制の必要性も高く、当該行為が実質的に国内の事業所に帰属するものとみなし得る場合には、具体的行為が国外で行われるものであっても、規制が及ぶものと考えることが適当である」とその範囲決定基準を明らかにした。

この報告書の位置づけでは、CIATE の求人・求職にかかる業務は、①職業安定機関が関与するタイプに属する業務で、②求人者が公共職業紹介機関に求人申込を行い、③仲介者（公共職業紹介機関の業務の一部の代行機関である産業雇用安定センターの業務執行者）としてのブラジル現地の公的機関（CIATE）での求職希望を受け付け、それを日本の公共職業紹介機関に送付し、④日本

の公共職業紹介機関での紹介業務を完成させる、というものである。報告書では、公共職業紹介機関と CIATE とを＝線で結んでいる。この＝線により、求職・求人の申込・受理、雇用契約の斡旋のすべてが日本国内で行われたことになる。他方民営斡旋業者による仲介については、その主要な業務がすべて国外で行われるので、職業安定法の規制は及ばない、とする。ただし例外として、「求人申込等の連絡が国内に対して行われる場合には、規制が及ぶ」とする。ところが海外の公共職業紹介機関が仲介する場合には、こうした例外をコメントしていない。この差をどのように考えるべきか。公的機関であるから日本での連絡等の国家行為は一切行い得ないとの立場をとることも考えられるが、むしろこうした問題は本来的に国家間の協議に委ねられるべき問題である、という理解が妥当と思われる。

ところで問題となるのは、「求人申込等の連絡が国内に対して行われた」が、具体的にどのようなものをいうのかである。ヒアリングでは大半の業者は、受入業者との間に仲介業務に関する文書を交わしていない、と回答した。しかし時には日本に赴き、受入業者と、または受入業者がブラジルに赴き、斡旋業者と協議を行うとするものもあった。またブラジルに子会社を持っている大手構内下請業社などは、斡旋業者または委託募集人としての子会社と親会社との間に、頻繁的、恒常的に求人申込等の連絡を行っているものと推測される。また業者の中には、日本に事務所を設置している者もあった。この事務所での事業内容は、たとえばNサービスのヒアリング回答では、移住労働者として日本に送り出した者たちの医療、その他生活上の各種ケア、仕事の確保、労働者の連絡拠点等である、とする。これらの業務は、送出業者による一種のアフターケアであると思われるが、日本において労働者の受入先を探すこともその中に含まれており、こうした場合には、日本国内での雇用にかかる事業を行っていることは明らかである。

なお、報告書によれば、労働者供給事業においてブラジル就労斡旋業者が採用する型に関連すると思われるのは、供給先、供給元が日本に所在し、労働者が国外の場合である。これについて、報告書は入管政策上、就職先の決まっていないものの入国を認めないとするにとどめているが、供給元の審査については形式的審査（登記簿謄本の提出）で事足りるのであり、それ故に労働者供給業者との雇用契約も入国が保障されることに留意すべきであろう。加えて、ヒアリングでは、委託募集に従事する者（いわゆるプロモーター）と紹介事業者との区別が極めて曖昧であった。報告書では委託者が日本に所在する場合には、受託者と＝線で結び、委託募集の許可に関して日本法が適用されるとするに止めているが、効果的な規制の実施については再考を要するのではないだろうか。これらのことは、伝統的な行政法規の域外適用論や効果論でもってしても、日系人移住労働者の適正な就労経路の確保について、十分な規制を及ぼすことが出来ない¹⁵⁾ことを示している。先に述べた、労働者供給事業の存在の可能性も極めて高いことなどもあわせて、就労経路適正化のための、ブラジル国内での効果的な情報提供等による指導を含め、適切な対応が急がれる。

最後に、前借金の問題にも触れておこう。これまで述べてきたところによれば、こうした前借金の額は標準的なものでは、2,500 \$ 程度であった。この債権の回収方法については、日本で就労中に行なう場合には当然のことであるが、労働基準法 17 条及び 24 条の強行的適用が予定され、

債権譲渡または代行取立ての方法で受入業者が徴収する場合にも、賃金からの控除が許されない。こうした事態を避けるためにも、分割返済にせよ、一括返済にせよ、いずれにしても返済の期日と額について当事者間に明示の合意があることが望ましい。これについて送出業者はかなり神経を使っているように思われる。

【主要参考文献】

- 1: ILO, Migrant Workers; ILO 87th Session Report 3 Part 1B, ILO, Geneva, 1999.
- 2: Aristeu de Oliveira, Manual de Contratos de Trabalho, Atlas, 2000, Sao Paulo.
- 3: 尾崎正利「出稼ぎをめぐる状況の推移と現状」、「雇用の実態とその変遷」（一色将行編『共同研究 日系ブラジル人による異文化交流を考える—生活と子供の教育』、三重県高等教育機関連絡会議、2000年、所収）
- 4: 佐野哲『日系人労働者の需給システムと就労—「出稼ぎ」に関するブラジル現地調査を中心に』（JIL 調査研究報告66号）、日本労働研究機構、1995年
- 5: サンパウロ人文科学研究所『ブラジル日系人実態調査報告書 — 1987-1988』、Sao Paulo、1987.
- 6: 『サンパウロなんでも便利帳』（SAO PAULO nandemo BENRI-CHO）
- 7: サンパウロ新聞社社会部編『ブラジル日本移民の1990年代』、サンパウロ新聞社、サンパウロ、2000年1月
- 8: CIATE, Resultado de Questionarios sobre Dekasseguis,（出稼ぎに関するアンケート調査結果）CIATE, 1999, Sao Paulo.
- 9: ジェトロサンパウロセンター『ブラジル経済データ』、サンパウロ、2000年7月
- 10: 鈴木信男訳『改訂 ブラジル統一労働法（1999年度版）』Shoey, Sao Paulo 1999.
- 11: Shosei Miyagui, Lideres da Comunidade Okinawa no Brasil, Okinawa Times no Sao Paulo.1998.
- 12: Takefumi Miyoshi and Masato Ninomiya, Manual da Lei de Imigracao Japonesa, Banco Amarcia do Sul S.A. Sao Paulo, 19993.
- 13: Jornal do Nikkey, Caminho dos Imigrantes Japoneses; Brasil-Seculo 20, Jornal do Nikkey, 2000, Sao Paulo.
- 14: 日本労働協会編『わが国海外進出企業の労働問題 — ブラジル』、日本労働協会、1975年
- 15: Valentin Carrion, Comentarios a Consolidacao das Leis do Trabalho, 21th edicao, Sariva, 1996, Brasil.
- 16: ブラジル日本商工会議所『ブラジル経済情報』（月2回発行）なお <http://www.camaradojapao.org.br>にて参照可能
- 17: 文協四十年史編纂委員会『ブラジル日本文化協会創立四十年記念 文協四十年史』ブラジル日本文化協会、サンパウロ、1998年
- 18: ラテンアメリカ協会編『ブラジルの労働法』（財）ラテン・アメリカ協会、1971年7月
- 19: Ricardo Verta Luduvic e Valedir ed., CLT e Legislacao Trabalhista Complementar Atualizada, Metodo Editora, 2000, Brasil

【参考① 関連ブラジル共和国労働法令】

以下の法令の翻訳は、公証翻訳人である、田村 ワルテル 幸男弁護士の公証翻訳であり、彼により提供されたものである。

1：外国において勤務するために契約または転勤する労働者の地位について定める法律（法律第7064号 1982年12月6日）

第1章：序章

第1条：この法律は、国外で勤務するため、ブラジルで契約した労働者、または、エンジニアリングの役務（コンサルティング、設計及び施工、組立、管理及びこれらと類似の業務を含む）を供与する企業が、転勤せしめた労働者の地位について規制する。

単項：この法律の制度からは、下記各号を条件として、90日を越えない期間、一時的な性格で、役務を供与するために指名された従業員は除外する。

- a) 上記の一時的性格を明示的に通知されていること。
- b) 往復の旅費の外、外国における労働期間の日当を受領すること。この日当は、価額のいかんを問わず、賃金の性格を有しないものとする。

第2章：転勤

第2条：この法律の効力に関しては、下記のことを転勤とみなす。

- 1：外国に転勤せしめた従業員で、その契約がブラジル領土内で行われたもの。
- 2：外国において労働するために、外国に本店を有する企業に移籍した従業員。ただし、ブラジル人使用者との労働契約を維持していることを条件とする。
- 3：ブラジルに本店を有する企業が、その外国における業務において労働するため、契約した従業員。

第3条：転勤した従業員の労働契約に責任を有する企業は、勤務地の法律の遵守とは別個に、下記の事項を保障しなくてはならない。

- 1：この法律に規定する権利。
- 2：この法律と両立しない現地の法律がある場合において、現地法よりブラジル法が、法規の全体及び各個の事項において労働者に有利であるとき、労働者保護に関するブラジル法を適用すること。

単項：この法律の特別規定を尊重して、社会保障、勤続期間保障基金（FGTS）及び社会統合計画（PIS/PA SEP）に関するブラジル法を適用する。

第4条：書面による合意により、使用者と従業員は基準賃金額及び転勤の追加金額を定める。

- ①本条に従い取り決めた基準賃金は、ブラジル法規に定めた強制的調整と増給に従う。
- ②基準賃金は、当該従業員の職種に関して定めた最低賃金未満であってはならない。
- ③①に定めた強制調整と増給はもっぱら内国通貨において取り決めた価額について課せられるものとする。

第5条：契約の基準賃金は、必ず、内国通貨において定めなくてはならない。ただし、前条に言う追加額を算入した、従業員の転勤中に債務となった報酬は、全部又は一部、外国において、外国通貨により支払うことが出来る。

- ①従業員の書面による選択で、報酬中、内国通貨によって支払う部分は、銀行勘定に預金することが出来る。
- ②従業員には、外国における勤務期間中、規則の規定に従い、上記の対応額の返還と勤務地に対する送金を保障しなくてはならない。

第6条：外国における2年の滞在ののち、従業員は、使用者たる企業の負担により、ブラジルにおいて、年次休暇を享受し、あるいは、旅行の費用を收受する権利を取得する。

- ①本条に言う費用は、本人と居所を共にする配偶者及びその他の扶養者に拡張する。
②本条の規定は、休暇を享受することが出来る期間以前に従業員が最終的に帰国する場合には適用しない。

第7条：下記の場合において、企業は、従業員帰国を決定することが出来る。

- 1：外国における従業員の勤務が不必要または便宜でなくなった時。
- 2：従業員が契約の解除に正当事由を与えた場合。

単項：従業員に対しては、勤務期間の終了または、それ以前においても、下記の場合が発生の時に、ブラジル帰国を保障しなければならない。

- a) 継続3年の労働ののち。
- b) 正規に証明された、重要な、家族関連の必要性に応じるため。
- c) 医師の診断書に記載の勧告に従う保健上の理由による時。
- d) 従業員が契約の解除に対する正当事由を与える時。
- e) 本条の1に規定した場合。

第8条：下記の場合、従業員の帰国の費用は使用者が負担しなければならない。

単項：帰国が従業員の意志に出ることが証明された時、または、従業員が契約の解除の正当事由となる時、従業員は、その費用を支払わなくてはならない。ただし、前条の単項に規定した場合を除く。

第9条：転勤の期間は、ブラジル法のすべての効力に関して、従業員の勤続期間に算入する。勤務地の法律が、この勤務を自立的契約の結果とみなし、当該契約の終了から生じる権利の清算を決定する場合と云えども、上記のごとく取り扱う。

- ①本条に規定する権利の清算の場合において、使用者である企業は、1966年9月13日付け法律第5107号の第2条に言う拘束勘定に在る従業員名義のFGTS預金からこの支払いを差し引くことが出来る。
- ②前項に言う勘定の残高が、同条に言う差し引きに不十分である時は、差額は、ブラジルにおける当該契約の終了の時、同条勘定残高から、あらたに控除することが出来る。
- ③外貨建ての支払いに関する上記の差し引きは、支払いが行われる日の為替相場によるクルゼイロ変換によって計算する。
- ④上記の差し引きの結果、使用者が行う計算の効力は、裁判所の確認を必要とする。

第10条：転勤の追加給与で、現物で支給されるもの、及び、外国において滞在のために従業員が当然に権利を有する他の各種の利益は、当該従業員が帰国の後は、債務としないものとする。

第11条：外国において勤務中、転勤従業員に関して、教育賃金、工業社会事業、商業社会事業、国家商業訓練事業及び国立植民農地改革院に関する分担金は、債務としないものとする。

第3章：外国企業による契約

第12条：外国において労働するため、外国企業が行う労働契約は、労働省の事前の認可を条件とする。

第13条：第12条に言う認可は、ブラジルに住所を有する法人が、少なくとも、資本の5%に参加している企業にのみ与えられるものとする。

第14条：外国企業は、労働者に対して、本章において与えられた権利を保証しなくてはならない。ただし、この規定は、労働法及び社会保障法の権利、恩典及び保証に関して、勤務地の法律の適用を妨げるものではない。

第15条：(欠落)

第16条：労働者の国外における滞在期間は、3年を越えて約定してはならない。ただし、当該労働者及びその扶養者に対して、外国企業が旅費を支払って、ブラジルにおいて、年次の休暇を享受する権利を保障する時はこの限りでない。

第17条：外国企業は、下記の時において、ブラジル人労働者の最終的帰国を保障しなくてはならない。

1：契約期間の終了した時、または当該契約が解除された時。

2：帰国を勧告する公認の医師の診断により、正規に証明された健康上の理由による時。

第18条：外国企業はブラジルにおいて、送達の受理を含め、代理の特別の権限を有する適格の代理人を維持しなくてはならない。

第19条：第13条に言う、ブラジルに住所を有する法人は、労働者の契約から生じるすべての義務に連帯して、責任を負うものとする。

第20条：この法律の制度外で、外国で労働するためにブラジルに住所を有する労働者を勧誘する時は、ブラジル刑法典第208条に規定した罪を形成する。

第4章：共通規定及び末尾規定

第21条：この法律に言う企業は、必ず、労働者のために、外国向け乗船（搭乗、乗車）の時からブラジル帰国までの期間を担保する、生命保険及び障害保険に加入しなくてはならない。

単項：保険金の価額は、労働者の月次の報酬額の12倍以上でなくてはならない。

第22条：この法律に言う企業は、外国の勤務地またはその近傍の地において、医療及び社会援護の無料かつ十分なサービスを保証する。

第23条：90日の期限において、第5条の②、第9条の①から④まで、及び12条の規定の細則を定めなくてはならない。

第24条：この法律は、公示の日に発効し、これに反する規定は失効する。

2：省令第3256号（1989年8月17日） 前記23条に基づく細則

労働大臣は、その権限を行使して、下記のごとく決定する。

1：外国企業が行う、ブラジル人労働者の外国における労働契約は、労働省が労働関係局を聴聞して行う認可を必要とする。

2：認可の申請は、必ず、ポルトゲスによって作成し、下記の書類を添付しなくてはならない。

a) 本店所在地国の法律に従い、法的に存在する証明（公認翻訳者がポルトゲスに翻訳したもの）。

b) ブラジル企業が、払込済み資本の少なくとも5%に株式参加し、この企業が、外国企業の負担及び義務に連帯して責任を有する証明。

c) 送達を受理する権限を含め、特別の代理権限を有する、ブラジルに住所を有する代理人の任命。

d) 1982年12月6日付法律第7064号の規定に関連するポルトゲスによる個人労働契約で、なお、労働契約の結果である争いを解決するブラジルの管轄裁判所を選定するもの。

3：この省令に言う認可は、3年の有効期間を有するものとし、その終期において、申請人である企業は、同上期間、認可の更新を申請することが出来る。ただし、外国企業の旅費の支払いにより、従業員とその扶養者が、ブラジルにおいて年次休暇を享受していることを証明しなくてはならない。

4：この省令は公示の日に発効する。

3：ブラジル連邦共和国刑法典

第206条：外国へ移住を目的とする労働者の誘惑的斡旋。刑；1年から3年までの監禁。罰金は1～10クルゼイロス・ノーボ。

第208条：犯罪を目的とした3人以上の集団。刑；1年から3年までの監禁。

単項：武器等携帯すれば2倍の処罰。

[参考② 業務委託契約の実施細則の例]

覚書書

(株) **コーポレーションとブラジルエージェント**との覚書にて、下記の内容で合意したものとす。

- 1 渡航費及びかかる経費は本人負担とし、最高US \$ 2,800程度とする。
又、別に経費がかかった場合、請求書に明記する事。
- 2 渡航費の保証人は必ずブラジルサイドで用意し、約束手形をかならず取ること。
- 3 来日者に渡航費の負債が発生した場合に、基本は保証人が支払うものとする。しかしながら、事情によっては双方協議のうえ、解決するものとする。
- 4 下記の項目についてはエージェント側の責任とす。
①健康状態及び、就労に関わる重大な嘘があった場合。(持病、健康上の偽り、隠し事、期限つき家族の呼び寄せ、その他来日前に無い約束事。)
②履歴書に大幅な違いがあった場合(言葉レベル、職歴、怪我、事故等の経歴)
上記2点に該当する場合、貴社にお返しいたします。
- 5 来日手順
①日本側：就労条件提示
②ブラジル側：候補者紹介
③日本側：検討 → 来日OKなら来日日時指示
→ 来日NGなら次候補紹介(期限検討)
④ブラジル側：来日日時決定後発券、来日便を日本側に指示
⑤日本側：来日便確認、空港迎え、ブラジル側に到着確認連絡
基本はFAXにて交信。又は、インターネットでの交信も可能。
- 6 支払日
請求書を基本とし、月/8日と23日にエージェント指定の銀行口座に振り込む。尚、振り込み日が日本の休日の場合、翌日の振り込みとする(請求書は支払いの5日前に日本到着の事)
- 7 覚書の後、後日契約書を締結するが、基本は1年を契約期間とする。双方異論がなければ契約は自動更新とするが、甚だしい違反が在れば、途中で契約を打ち切る場合もある。

以上

注

- 1) 初期の就労斡旋の状況については、藤崎康夫『出稼ぎ日系外国人労働者』（明石書店、1991年3月）
- 2) 渡辺雅子「日系ブラジル人雇用をめぐる問題」（渡辺雅子編『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人』上、明石書店、1995年10月）70頁以下によると、就労斡旋業者が仲介的役割を果たす理由として、① 言葉の仲介、② 日系人、日本受入業者双方のコンタクトが可能な機関としての旅行代理店、邦字新聞等の役割、③ ビザ取得手続の代行、④ 航空運賃の立替、日本での住居手配等の生活面でのケアが挙げられている。
- 3) この間の事情については、藤崎前掲書、とりわけ1章及び3章を参照されたい。
- 4) 日本で新たに金銭消費貸借契約を締結する場合でも、恐らく債権者側の認識では徴収代行であろうと思われるが、法的にはこれを債権譲渡と考えることも出来る。債権譲渡の準拠法について、わが国の通説によれば、債権譲渡が有効であるために原因行為の有効性を必要とするかどうか、担保権等が債権と共に移転するかどうかの問題は、債権自体の準拠法によることになる。日系移住労働者の締結する前借金消費貸借契約は、モデル契約に準拠法約款が見あたらないこともあり、黙示の指定の探求、または補充連結である行為地法によることになるだろうが、ブラジル法が準拠法になるものと思われる。ただし、譲渡の対抗問題に関しては、法例12条により債務者の住所地法である日本法上の要件を備える必要がある。
- 5) サンパウロ人文科学研究所『ブラジル日系人実態調査報告書 1987-1988』サンパウロ人文科学研究所、サンパウロ、なお発行年については不詳。以下の記述はこの報告書による。
- 6) ブラジル日本文化協会『文協四十年史』195頁。
- 7) 国外就労者情報援助センター「出稼ぎに関するアンケート調査結果」サンパウロ、1999年12月。
- 8) 国外就労者情報援助センター「前掲書」3-4頁。
- 9) これらについては、筆者が1999年8月に実施した三重県内日系人労働者雇用事業所に対するヒアリング結果を参照されたい（尾崎正利「雇用の実態とその変遷」、一色将行編『共同研究 日系ブラジル人による異文化交流を考える 一生活と子供の教育一』、三重県高等教育連絡会議、2000年3月、所収）28頁以下。
- 10) 還流型移住労働を指摘するのは、森幸一「国際労働力移動の中のブラジルと日本」（森廣正編『国際労働力移動のグローバル化』、法政大学出版局、2000年3月）である。また、NIPPO-BRASIL紙の記事内容の変遷は、このタイプの移住が大きな勢力となっていることを示す。ヒアリングによれば、これまでは「日本からの便り」という欄を設けて、移住労働者の近況及び日本の状況を伝えるとともに、ブラジル国内及び日本国内の求人情報の掲載を主要な内容としてきた。しかし「還流型」移住が行われるようになって以来、編集方針を変え、ブラジル国内での日系人の状況やブラジル国内の環境変化も伝達する必要から、帰国者の便宜を図るために、ブラジル国内のマンション、車、その他の移住労働者が購入する可能性のある商品などの広告も掲載するようにした、販売地域も拡大し、パラナ州からパラ州までをカバーしている、とのことであった。
- 11) 以下の設立経緯については、ブラジル日本文化協会前掲書188-192頁を参照されたい。
- 12) 国外就労者情報援助センター発行パンフレットの「日系人就労適正化事業・雇用管理改善事業」フローチャートによる。このチャート図によれば、サンパウロの就労斡旋業者との関係は全く記載されていない。
- 13) ブラジル日本文化協会前掲書190頁。
- 14) 岡山茂編『国外にわたる職業紹介の理論と実践』、労務行政研究所、1997年6月）255頁以下に掲載のものを参照した。
- 15) 山川隆一『国際労働関係の法理』（信山社、1999年1月）208頁以下は、この問題に関する唯一の研究

である。彼は、「職安法32条1項は、一定の要件の下に許可を得た場合を除き、事業として有料職業紹介を行うことを禁止しているのであるから、国外に存在する事業者についても、その行為が国内においてなされた場合には、現実の行為者に対して同条違反として行政取締を行い、刑罰を課することは可能である。実際上も、紹介者に対する規制は、たとえば、外国人ブローカーによる紹介などのように事業者がその従業員を通じるなどして国内で活動する場合に問題となることが多いと思われるから、このような場合、当該行為が国内で行われたときには、職安法違反による行為者責任（同法67条参照）を追求することができると思ふべきである。」（215頁）とする。この解釈自体に異論はない。職業安定法の域外適用の一般的原則が明らかにされたものと考えられる。しかし、ブラジルでの就労斡旋事業の展開は、こうした問題の発生を回避しながら慎重に行われている。日本の受入業者とブラジルの送り出し業者の連絡は、ファックスや電子メールであり、日本国籍を保有する業者などは自由に日本に出国し、片手間に業務連絡、商談を行う。受入業者も短期ビザでブラジルに出国し、それまで連絡を取り合ってきた相手方が信頼のおける人物かどうかを最終的に判断する。このような状況は、今や国内法の適用を論じる段階ではなく、別個の、たとえば二国間条約の締結や、先に述べたようなCIATEの情報提供機能の強化、日系人団体を通じた業界への適切なコントロールを図るなどの方針を考えるべきである。

【調査】

三重県下市町村における女性行政の現状にかかわる調査¹⁾

東福寺 一郎

1 目的と方法

1999年に男女共同参画社会基本法が成立したのを受けて、各自自治体では男女共同参画社会実現に向けての動きが活発になってきた。三重県においても、日本女性会議2000津が津市で開催されるのに歩調をあわせるように条例が制定された。また、本学の設置者たる津市では、すでに1995年に「男女共同参画都市」を宣言している。このように、県や中核都市では女性行政が積極的に推進されているが、町村部においてはその動きははっきりとした形で現れてきていない。

そこで、本調査は三重県下各市町村における女性行政の現状を、組織・体制、女性の政治参画、重点施策、住民に対する働きかけなどについて明らかにすることを目的に実施した。

調査対象は三重県下69市町村で、2000年7月下旬から8月下旬にかけて郵送法を用いた。8月中に回答を得られなかった市町村については電話にて督促し、最終的に63市町村から回答を得た。回収率は91.3%（市部100%、町村部89.3%）である。

なお、調査票は付録として掲載しているが、相談業務については回答数が少なく、意味ある分析ができなかったため、言及はしていない。

2 女性行政担当部局名と担当職員について

女性行政を担当する部局（係）名とその職員数について尋ねた。名称については多様な回答があったが、それらを「女性」「総務」「市民・生活」「企画」「人権」「政策」「福祉」「教育委員会」にわけて整理した結果が表1である。

表1 女性行政担当部局の所在（課・室など）

	女性	総務	市民・生活	企画	人権	政策	福祉	教育委員会	合計
全体	4	30	6	13	2	1	1	5	62
市部	4	0	3	2	2	1	0	1	13
町村部	0	30	3	11	0	0	1	4	49

※無回答1

(実数)

全体としては「総務」に置かれているケースが48.4%にのぼるが、そのすべてが町村部であり、市部では皆無であった。一方、市部では女性課（四日市市1993～、伊勢市1996～）、女性

政策課（上野市1997～）、男女共同参画室（津市1988～、ただし現名称は2000～）に見られるように、女性行政専門の担当課・室が4ヶ所において設置されている。

担当部局が本庁舎外にあるという回答は6ヶ所から寄せられた。このうち、女性課のある四日市市では四日市市女性センターに置かれている。また、河芸町（町民の森総合センター）、芸濃町（芸濃町総合文化センター）、嬉野町、阿児町（阿児アリーナ）は教育委員会、長島町（福祉健康センター）は福祉課がそれぞれ担当部局である。

表2 女性行政担当職員数

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	合計
全体	32	17	6	3	1	1	0	2	62
市部	1	5	3	1	0	1	0	2	13
町村部	31	12	3	2	1	0	0	0	49

※無回答1

(実数)

次に、担当職員数については表2に示すように、「1人」が回答のあった市町村の中では過半数に達した。しかし、ここでも市部と町村部で差異があり、「1人」とする市部は1ヶ所であるのに対し、町村部では63.3%にあたる31ヶ所が該当する。担当職員数を平均すると市部の3.54人に対し、町村部は1.57人と2人ほどの開きがある。なお、5名以上の職員がいるのは津市、四日市市、伊勢市、楠町の3市1町であった。

担当職員の中で専任職員が占める割合については、表3に示すとおり、「なし」が圧倒的に多く、全体の82.2%に達する。「全員」は7ヶ所であり、多くは市部からの回答であった。

なお、専任職員の割合が100%という回答の中で担当職員が複数いるのは、鈴鹿市、桑名市、松阪市、上野市、鳥羽市の5市であり、町村部の2ヶ所はいずれも職員数1名である。また、全員が女性センター職員を兼務する四日市市のような例もある。

表3 担当職員の中の専任の人数

	なし	半数未満	半数以上	全員	合計
全体	51	2	2	7	62
市部	5	2	1	5	13
町村部	46	0	1	2	49

※無回答1

(実数)

担当職員の中で男性職員が占める割合については、表4に示すとおり、「なし」が最も多く、「女性行政は女性の手で」という姿勢がうかがわれるようにも思う。しかし、「半数以上」と「全員」をあわせると32ヶ所になり、数の上ではバランスが取れていると言えるだろう。なお、男性

職員の割合が100%という回答の中で担当職員が複数いるのは、芸濃町、明和町、大宮町、海山町、御浜町の5町である。

表4 担当職員の中の男性職員の人数

	なし	半数未満	半数以上	全 員	合 計
全 体	26	4	17	15	62
市 部	4	3	6	0	13
町村部	22	1	11	15	49

※無回答1

(実数)

3 女性職員・女性管理職の状況について

各自治体職員の中で女性職員の占める割合については、表5に示すとおり、50%未満という回答が全体の71.0%を占めている。最も多いのは市部、町村部を問わず「30～49%」で、全体の60.0%にあたる。50%以上という回答は町村部に多かった。

表5 全職員の中で女性職員の占める割合

	30%未満	30～49%	50～69%	70%以上	合 計
全 体	7	37	16	2	62
市 部	2	9	2	0	13
町村部	5	28	14	2	49

※無回答1

(実数)

表6 女性管理職の割合

	10%未満	10%台	20%台	30%台	40%以上	合 計
全 体	31	8	10	8	4	61
市 部	8	1	2	2	0	13
町村部	23	7	8	6	4	48

※無回答2

(実数)

一方、管理職の中で女性の占める割合については、表6に示すとおりである。ここでも市部、町村部を問わず「10%未満」が多く、全体の半数に及ぶ。とりわけ市部においては、「10%未満」が全体の61.5%に達し、町村部の46.9%と14.6ポイントの開きがある。

参考までに、総理府（現内閣府）によると、1998年度の国家公務員における女性の割合は、定型的業務を行う職務にあたる1級では33.6%に達するものの、本省係長級にあたる4級から6級にかけては10%台、さらに準課長・課長相当級の9級から11級になると約1%と低下して

いる²⁾。また、都道府県の本庁における女性管理職（本庁の課長相当職以上）の割合は3.4%（1999年度）である。

4 政策決定への女性参画について

議会や審議会などで女性議員ならびに女性委員の占める割合を指標に、政策決定への女性参画の状況について調べた。まず、各自治体の議会で女性議員の占める割合については、表7に示すとおり、20%を超えるところはなく、10%に満たないところが大半で、女性議員が皆無という町村が21ヶ所にのぼる。ちなみに、女性議員の割合が最も高かったのは長島町と紀伊長島町（いずれも18.8%）である。

総理府調査によると、都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の中で女性議員の割合が最も高いのは区議会で19.7%であるのに対し、町村議会は4.2%となっている（1999年末現在）。また、市議会は9.8%であるが、その中では、政令指定都市が14.1%と高い数値を示している。

表7 女性議員の割合

	いない	10%未満	10%台	合 計
全 体	21	26	16	63
市 部	0	6	7	13
町村部	21	20	9	50

（実数）

審議会等における女性委員の割合については、おおよその割合を尋ねている。その結果、表8に示すように、議会における女性議員に比べるとその割合は高いようである。回答は0%から30%台の間に分布しており、10%台の回答が最も多い。全体の傾向は市部と町村部で類似している。ただ、「いない」という町村が3ヶ所あることも留意する必要がある。

なお、総理府調査によると、国の審議会等において女性委員が占める割合は20.4%（1999年9月30日現在）である。

表8 審議会等における女性委員の割合

	いない	10%未満	10%台	20%台	30%台	合 計
全 体	3	14	29	12	2	60
市 部	0	1	8	4	0	13
町村部	3	13	21	8	2	47

※無回答3

（実数）

5 推進組織の存在について

女性行政や男女共同参画を進めるための特別な推進組織の有無について尋ねたところ、表9に示すような回答が得られた。「ある」という回答は市部を中心に14ヶ所あり、これは全体の22.6%にあたる。しかし、裏返せば8割近くの自治体に組織がまだないという現状がある。

「設置に向けて検討している」というところも10ヶ所あるが、一方で約6割の自治体は「当面設置の予定なし」と回答している。

表9 女性行政・男女共同参画推進のための組織の存在

	ある	今年度中に設置予定	設置に向け検討中	設置する予定はない	合計
全体	14	1	10	37	62
市部	9	1	2	1	13
町村部	5	0	8	36	49

※無回答1

(実数)

推進組織があるという回答があった自治体について、組織の名称や設置時期を表10にまとめた。14自治体に組織があるが、設置時期を見るとここ数年がピークであったことがわかる。また、名称から市部と町村部で組織の性格を異にしていることが推察される。

表10 女性行政・男女共同参画推進のための組織の名称・設置時期

自治体名	組織の名称	設置時期	備考
桑名市	桑名市男女共同参画推進協議会	1999/4	
四日市市	四日市市女性施策プラン推進懇話会	1994/3	
鈴鹿市	鈴鹿市女性問題懇話会	1995/9	
亀山市	男女共同参画推進会議	1989/3	
津市	津市女性問題懇話会	1990/2	名称変更予定
	津市女性関係行政推進連絡協議会	1988/7	名称変更予定
松阪市	松阪市女性行動計画推進会議	1995/10	市民参画の庁外組織
	松阪市女性施策推進連絡会議	1999/5	庁内組織
伊勢市	女性施策推進会議	1997/4	
鳥羽市	鳥羽市女性施策推進会議	1999/4	
上野市	上野市女性政策推進会議	1998/11	
	上野市女性政策懇話会	1998/5	
朝日町	アイリスあさひ	1999/6	
河芸町	女性のつどい実行委員会	1994/4	
小俣町	男と女のまちづくりアドバイザー	2000/5	一般公募による
海山町	女性会議「みやま」	1997/7	
紀和町	連合婦人会		

6 女性行政推進のための基本計画について

女性行政推進のための基本計画が策定されている自治体は、表11に示すとおり、13ヶ所である。市部については、9ヶ所が策定済みのほか、策定に向けて検討している市が4ヶ所で、策定の予定がないという回答はなかった。逆に、町村部においては、策定済みが4ヶ所、策定に向けて検討中が10ヶ所であり、残る33ヶ所は策定の予定なしという回答であった。さらに、表12に示すとおり、「策定済み」と回答した4町も総合計画の中で触れられているという扱いである。

表11 女性行政推進のための基本計画の有無

	策定済み	今年度中に策定予定	策定に向け検討中	策定の予定なし	合計
全体	13	0	14	33	60
市部	9	0	4	0	13
町村部	4	0	10	33	47

※無回答3

(実数)

表12 県内自治体で策定済みの女性行政推進のための基本計画

自治体名	基本計画の名称	策定期
桑名市	男女共同参画推進プランくわな	1999/3
四日市市	四日市市女性施策プラン	1995/3
鈴鹿市	鈴鹿市男女共同参画プラン	1997/3
津市	津市男女共同参画プラン	1996/3
松阪市	松阪市女性行動計画	1995/1
伊勢市	伊勢市男女共同参画れいんぼうプラン	1998/3
鳥羽市	ほほえみプラン	2000/3
上野市	うえの男女共同参画プラン	2000/3
名張市	名張市女性行動計画「ベルフラワープラン」	199/10
嬉野町	第4次嬉野町総合計画	1997/3
飯南町	第3次飯南町総合計画 後期計画	2000/3
大王町	大王町第4次総合計画	1994/3
御浜町	御浜町第3次総合計画	1991/

7 重点的に取り組んでいることについて

女性行政の中で重点的に取り組んでいることを5つまでの複数回答で尋ねたところ、図1に示すとおり、市部、町村部ともに「意識の啓発」や「広報活動の充実」、「職員の意識改革」という住民や職員に対する啓発・意識改革がまず必要であるという回答が目立った。また、「(審議会や委員会などへの)女性の登用促進」や「女性団体やグループの育成」「女性の働く環境の整備」など、女性の社会進出を支援することに重点を置いていることがわかる。一方で、「セクハラやDVの防止」「DV等の被害女性救済」「相談体制の整備」などの相談体制や、女性センターなどの施設整備にはあまり回答が集まらなかった。この回答傾向から、女性行政はまだその緒についたばかりであることがうかがえる。

なお、市部と町村部を比べると、担当部局の設置が比較的早かった市部では、団体・グループの育成など住民の活動支援に重点が置かれているのに対し、町村部では、職員の意識改革に重きを置く傾向が認められる。

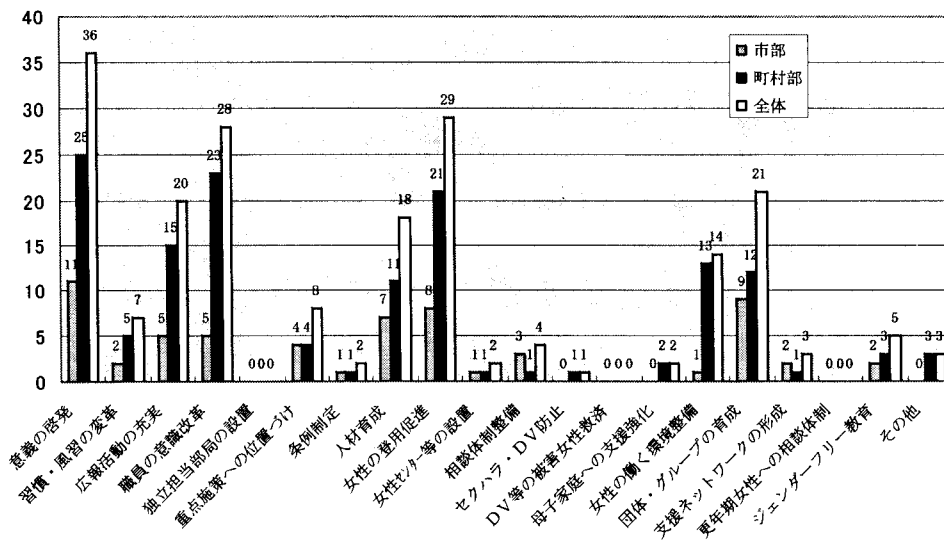


図1 重点的に取り込んでいる施策(件数)

8 職員を対象にした研修について

先に見たように、女性行政担当職員は同僚である自治体職員の意識改革が重要であると考えている。しかし、表13に示すとおり、職員に対する研修会を市部では実施しているものの、町村部においては大半が行っていないという実態がある。町村部で「行っている」と回答したのは嬉野町と大山田村、「かつて行ったことがある」と回答したのは勢和村である。また、飯南町は本調査期間中の7月末に実施予定という回答であった。

表13 自治体職員を対象にした研修の実施

	行っている	かつて行ったことがある	今年度中に実施予定	来年度以降に行う予定	行う予定はない	合計
全体	12	3	2	11	32	60
市部	10	2	0	0	0	12
町村部	2	1	2	11	32	48

※無回答3

(実数)

9 住民に対する啓発・広報活動について

住民を対象にした、男女共同参画を内容とする講演会・研修会の実施については、表14に示すとおり、半数近くの自治体で行っている。しかし、ここでも市部と町村部の差が大きく、市部では11ヶ所であるのに対し、町村部では34.7%にあたる17ヶ所である。

表14 住民を対象にした講演会・研修会の開催

	開催したことがある	近いうちに開催予定	開催する予定はない	合計
全体	28	1	32	61
市部	11	1	0	12
町村部	17	0	32	49

※無回答2

(実数)

次に、住民に対する啓発・広報活動の媒体について尋ねたところ、図2に示すように、「広報誌（紙）への記事掲載」という回答が最も多く、全体の41.3%に達した。

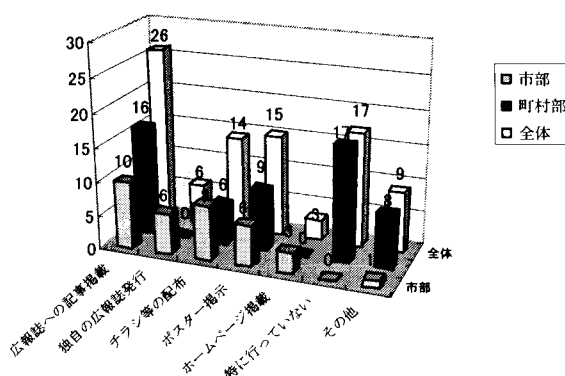


図2 住民に対する広報・啓発活動の媒体

この傾向は市部と町村部で共通しているが、市部ではさらに「独自の広報誌（紙）」を発行

しているところが6ヶ所（今年度中に創刊予定の上野市を含めると7ヶ所）存在する。次いで回答の多い広報媒体は「ポスター掲示」や「チラシ等の配布」で、それぞれ23.8%、22.2%であった。一方で、「特に行っていない」という回答も町村部の34.0%を占め、全体的には市部と町村部の温度差を感じさせる結果となっている。なお、独自の広報誌（紙）を持つ6市について、表15にその名称と創刊年、発行回数を整理した。

表15 6市が発行する男女共同参画推進のための広報誌（紙）

自治体名	名 称	創刊時期	発行回数（年間）
桑名市	花菖蒲	1998	2回
四日市市	よっかいち女性課・女性センター通信	1995	1回
鈴鹿市	今・ima	1997	2回
津市	ぶれいす	1996	2回
松阪市	ひまわり	1998	2回
伊勢市	れいんぼう	1999	2回

また、住民を対象にした意識調査の実施については、表16に示すとおり、「実施したことがある」が12ヶ所であるが、これも市部に集中している。町村部では、83.7%にあたる41ヶ所が「予定なし」という回答であった。町村部で「実施したことがある」と回答したのは木曾岬町と川越町である。

表16 住民意識調査の実施

	実施したこ とがある	今年度中に実 施予定	実施に向けて 検討中	実施する予定 はない	合 計
全 体	12	2	7	41	62
市 部	10	1	2	0	13
町村部	2	1	5	41	49

※無回答1

(実数)

10 まとめ

今回の調査を通して改めて確認できたことは、市部と町村部における取り組みに大きな差がある現状である。行政改革の中で新たな専門部局を設けたり、専任職員の配置や担当職員を増加することは難しいことかもしれないが、国における基本法や三重県における推進条例の制定が、今後の県下各自治体における女性行政のあり方を変えていくことは十分に予想されるものである。

女性行政・男女共同参画を推進するための組織については、9市5町において存在するという回答が得られたが、市部と町村部ではその組織の目的や役割は異なっているようである。ま

た、基本計画についても、9市4町から策定済みという回答があったが、4町については総合計画の中に位置づけられており、女性行政推進のための基本計画が単独で策定されているわけではない。推進組織と基本計画の不在が町村部における女性行政推進の大きなネックとなっていることは明らかである。

しかし、市部においても、議会や審議会等における女性議員・委員の比率は決して高くなく、行政職員や住民の意識改革がまず必要であると考えているなど、ようやく緒についた状態といえることができる。また、市部の中でも女性行政への取り組み姿勢に差異が認められる。

今回の調査では、最後に回答者の個人的な意見を自由記述として尋ねている。その中に、担当者自身の意識の変化や担当者として抱える悩みなどが浮かび上がってきた。まず、女性行政担当者となって、自身の中で変化がおきたかどうかについては、「変化があった」という回答が多かった。内容としては、「当たり前のように思っていたことが、実はジェンダーであったことを知り、困惑している」「自分の中にあるジェンダーの部分をはっきりと認識できるようになった」など自己のジェンダー意識の深化や、「子育てなど具体的な場面場面で、ジェンダーフリーを実践できるよう努力するようになった」という行動面の変化が主なものである。一方、「変化はない」という回答は全体としては少数であったが、その中身は、「人権教育などで日頃から関心を持っている」という既成型、「それほど不平等と感じない」という現状満足型、「『男女共同参画』社会の推進が全体ではなく一部の人間の本能、本性を無視したものであり、リーダーシップをとれる人や人の後をついていく方が自分に合っている人等がいる。特に女性の方にそういう傾向がある」という拒絶型、「女性が男性と同じように認められるのには時間がかかる。甘えを無くし、自覚を持つまでは変わらない」という慎重型など多様であった。

また、女性行政担当になって気づいた課題や意見については、「委員会への女性の登用を考えてほしい」「女性が働きやすい環境整備として保育所の充実を図る必要がある」という具体的な提案、「男性優位社会を変えていくのはやはり男性の意識変革が不可欠」や「女性自らの意識改革が必要ではないか」「女の敵は女と思っている」と男女それぞれに意識変革を求める声、「各市町村の首長や行政職員が時代の流れと上辺だけをとらまえず、本当に男女共同参画の意味を理解しようとする意欲」「職場の中からも意識を変えなければ」という自戒などがある一方で、「やっぱり男はえらいと思う」は極端としても、「男女共同参画といって男性、女性にこだわりすぎていると思う。男性、女性の特性を生かしながら共に手をつなぎあって生活していける社会になってほしい」「男性特有、女性特有の持ち味をうまく出し合っていくことがこれから必要なのではないか」とある範囲での男女差を容認する意見もあった。今後の見通しにかかわるものとしては、「以前に比べ女性の地位も向上し、職場においても少しずつではあるが、解消されている気がする」という意見はあるものの、「地域に残る慣習の中で男女平等という意識を改革するということはとても難しい」「比較的若い世代では意識が変わってきているのではと思うが、やはり60代以上になると『男は外で仕事、女は家庭』という

考えが根強い」と難しさを指摘する回答も多い。「女性も生き生きと働き続けることが、21世紀には必要かくべからざる事になると思う。社会的な子育て支援や働き方の多様性への社会システムへの充実が急務」ではあるが、「焦らず、慌てず、確実に進めて」いかざるを得ないのが現状である。

注

- 1) 本調査は、筆者が担当する環境心理学ゼミの研究テーマでもあり、調査票の設計ならびに集計、分析にあたっては、ゼミ生の法経科第一部行政コース古寄麗子、増田舞、松村綾子、吉崎恵、吉田裕紀および同第二部行政コース花岡瑠美、水谷浩久も加わっている。また、この調査結果の概要については、日本女性会議2000津ワークショップ「活動展示」において発表を行った。
- 2) 総理府編『平成12年版 男女共同参画白書』 大蔵省印刷局。

【記録】

第20回地域問題研究交流集会報告（要旨）

三重短期大学地域問題総合調査研究室（以下「地研」とする）では、三重短期大学の教員・学生・行政の関係者・一般市民の方々に参加していただき、地域問題についての意見の交換を行う研究交流会を毎年度開催しております。本年度第2回目は「失業との戦い 労使の取組の課題—地域労働市場政策形成はいかにあるべきか—」というテーマで2000年11月20日（月）午後1時30分～午後4時30分に、津市センターパレスホールで開催いたしました。参加者は約80名でした。以下では、当日の録音に基づき講演と討論を掲載いたします。

【講演者】

日本労働組合総連合会労働政策局長
龍井 葉二 氏

日本経営者団体連盟労務法制部部長
坂本 武弘 氏

【来賓】

三重労働局職業安定部長
三輪 宗文 氏

三重県生活部長
鳥居 芳幸 氏

【コーディネーター】

地研室長・三重短期大学教授
尾崎 正利

【開会挨拶】

三重短期大学学長
雨宮 照雄

【来賓挨拶】

三重雇用創出会議副会長・連合三重会長
北岡 勝幸 氏

「失業との戦い 労使の取組の課題『地域労働市場政策形成はいかにあるべきか』」

（三重短期大学雨宮照雄学長挨拶）

三重短期大学の雨宮でございます。本日はあいにくの天候になりましたが、お足元の悪い中お集まりいただきまして、誠に

りがとうございます。今、司会者の方より、この地域問題総合調査研究室に関する若干のご説明をいただきました。三重短期大学は、みなさんご承知のように津市が設置する短期大学でございます。従いまして、地域の問題を学問的に研究して、その成果を地域に還元していくという大きな使命を持っております。この地域問題総合調査研究室は発足以来すでに16年を迎えまして、お手元の資料にもありますように、数多くの委託研究、あるいは共同研究。また研究員による自主研究を通じまして、地域問題の解明、その成果の公表に努めてきております。本学の教員の数はあまり多くありませんが、政治、経済あるいは行政、産業、さらには教育、文化など多方面にわたる研究を行ってきているわけでございます。本日の研究交流集會も、室長の尾崎がコーディネーターとなりまして、地域における雇用創出の問題を扱っております。この研究交流集會を開催するにあたりましては、三重労働局、三重県、津市を始め、いちいちお名前は申し上げませんが、多くの団体の後援をいただきまして開催することができました。厚く御礼を申し上げます。

さて、本日のテーマでありますけれども、1990年代の資本主義各国の動きをみてみますと、アメリカは確かにニューエコノミーといわれる、新しい雇用の創出であるとか、あるいは経済成長がみられますが、他の資本主義各国は不況に苦しんでおります。そのような中で、雇用問題が資本主義の第一の課題としてあがってきております。しかし、各国の取組はやはり様々でございます。アメリカのように市場原理を活用することによって、企業のフレキシビリティを高めるといような政策を採っている国もございます。対局にありますのがやはりヨーロッパ諸国でありまして、労使の協調といいますが、あるいはコーポラティズムのような労使連携をとりながら雇用を創出していく、そういう意味では行政、あるいは政労使が一体となって雇用を創出するワークシェアリングなどのような動きもみられます。日本は従来、終身雇用制をとってまいりまして、一時期、世界各国からもそれに注目するような時期もございましたが、現在ではその終身雇用制自体を企業の方が大きく見直す状況になってきております。特に、企業内部における再編は非常に

急速に進んでおりまして、中高年層の離職あるいは退職を勧告するといったことも非常に進んでおり、よく耳にするようになってまいりました。そういった中で日本における雇用の創出の必要性は中高年とそれから若年労働者という二極のところ非常に象徴的に現れてきているように思います。今後、年金の65歳支給と併せまして日本における雇用の創出あるいは労働環境の整備をどういうふうに進めるのかというのは、ひとり企業だけの問題ではなく、労働者、あるいは国民すべてにかかってくる問題、最重要な問題であると私は認識しております。

そういう意味で、今日は各界のご専門の方をお迎えいたしまして、特に地域における雇用創出をどういうふうにはかかっていくのか、再就職支援事業などを中心として様々な有益な話題、あるいは取組のご紹介がなされること、と思います。私も非常に興味を持って期待しているところでございます。この研究交流集会を通じまして、三重県におけるそのような取り組みがますます活発化いたしますように私も期待いたしておりますし、本日のこの集会に参加された皆様方と共にその問題を考えていきたいと思っております。簡単でございますが、開会にあたってのご挨拶といたします。

(北岡 勝幸氏による挨拶)

みなさん、こんにちは。紹介を頂きました連合三重会長の北岡でございます。三重県では、三重県経営者協会と連合三重、そして行政を含めまして、失業が非常に厳しくなってきた段階で雇用創出会議というものを作りました。その会長には、経営者協会の谷本さんに就任をいただいたわけでございます。今日都合で出席が出来ないというわけでございますので、その雇用創出会議を代表いたしまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

三重県における取り組みでございますけれども、後ほどパネラーの方々からも紹介があると思いますが、実際の問題として、この失業という問題を解決していくという時に、なかなかこの行政にいたしましても、経営者にいたしましても、この労働組合にいたしましても、非常に難しい課題であるということ、しみじみ、いろんな角度から検討するたびに思うわけでございます。

従いまして、そういう意味では今日の交流会で是非そういうところに突っ込んで経営者がどういう役割を果たし、あるいは労働組合がどういう役割を果たすのかということについて少し深く議論を詰めていただいたらありがたいなと思っております。

さて、今回の失業者が4.7(%)に増えたという状況について振り返ってみますと、私も実は24歳の時に小さな単組の書記長をやらせていただいてから、ずっと30年余りにわたって労働運動をやっております。



北岡勝幸会長

しかし、今回ほど厳しい非常に長期にわたる不況というのはなかったのではないかなと思っております。今までの一つのパターンをみてみますと景気が悪くなる、そして政府が低金利政策と公共投資を中心とする経済対策を講じれば日本の景気というのはそこそこ持ち直すことが出来たのではないかと、そして景気が持ち直して一年から一年半ぐらい経ったときに雇用も持ち直してくるということの連続であったのではないかと思います。しかし、今回はすでにバブルが崩壊をして10年を越えるということになりました。この間、今までとってきた同じ政策である低金利政策と公共投資中心の政策を政府がとったのですが、今回は未だに先が見えないという状況にあるというのは、なにが原因しているのかということを考えますと、やはり経済そのものの構造的なものが問題になっているのではないかと、いう風に思います。言うならば、日本だけで何かの経済政策をとっても、もうこの

手法では追いつけない。世界的な規模での対応ということ、日本としてとらなければならぬという風に思います。従いまして、景気が回復をしないわけでありまして、当然のこととして簡単に失業率が低くなるという事はあり得ないわけでありまして、ですから、まず失業率を解消する力を付けるためには、やはり日本の経済を根本から立て直さなければ、簡単には今回の場合はいかならないのではないかなと思っております。それともう一つの決定的な原因は、その経済政策に取り組む政治の方が極めて不安定であった、指導力がどンドンどンドン落ちてきているところに今回の特徴があるのではないかと思っております。

そういう状況でありますから労働者にとっては極めて大変であります。連合が調査をした最近の結果によると、今までは、将来に不安を感じるという人が不安を感じない人を上回るということがなかったのですが、しかし今、65%の人たちが将来の生活に不安を感じている、というところまでできてしまいました。さらによく報道されておりますように、そういう雇用不安、各企業のリストラ、対策が十分にとられていないことを含めて、将来に不安を感じるという人たちが、将来の生き方ということについて苦しみ、悩み、という結果として、男子の平均寿命を変えるくらい自殺者が増えているという状況がございます。交通事故の死亡者が1万そこそこであるのに対し、自殺者が3万人という非常に大変な数字になっているわけでございますし、それぞれの企業では、メンタルヘルスの問題が労働安全衛生の問題として最大の課題になってきているということからすると、この失業問題というのは、私は労使だとか行政だとか経営者だとかということ抜きにして、今、一番考えなければならぬ仕事だと考えております。それは、ただ単に働く場所を確保するという事ではなくて、福祉や医療の面を含めまして、生涯生活に対しての不安を取り除く政策・対策がとられなければならないのではないかと思っております。

今日は本当に意義のあるこの集会を開いていただきましたが、少し参加者が少ないようであります。労働界としても大変な責任を先程から感じているわけでございますけれども、是非、少人数で中身のある交流集会にしていただく事を心からお願いをし、

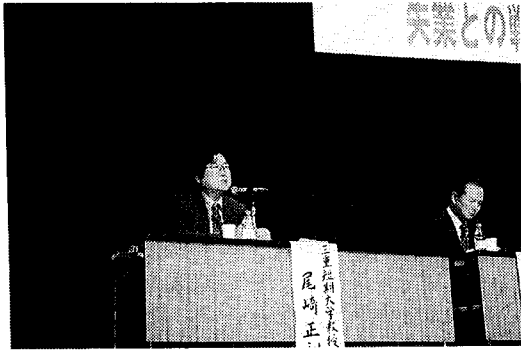
挨拶に代えたいと思います。どうもありがとうございました。

(尾崎室長による主旨説明およびシンポジウム司会)

ただいまご紹介いただきました尾崎でございます。本日はコーディネーターをつとめさせて頂くことになっておりますが、シンポジウムの冒頭で、このシンポジウムの主旨と構成につきまして簡単にご説明申し上げます。

今回のシンポジウムの課題は、なかなか勇ましい表題がついておりますが、いわゆる地域の、この地域というのはこの周辺を考えておりますが、その地域の労働市場における労働移動をスムーズに行うためのシステムを作る場合、いったい何が必要なのかということをお問うことにあるわけでありまして、この点につきまして、近年極めて注目されておりますのがオランダモデルでございます。このモデルにつきまして、国際石油化学労連の宮崎典子さんにこのシンポジウムにおきまして、基調報告をしていただく予定になっておりましたが、残念ながら骨折という不幸に見舞われまして参加していただくことが出来なくなりました。そこで、いわゆるペーパーの提出ということで参加して頂きました。このペーパーは資料集の中に掲載されておりますので、それを参考に見ていただければありがたいのですが、その結論的なところを言えば、オランダの成功したという労働市場政策において、一応成功したといえるのではないかとおもうのですが、その成功の原因は労働市場政策における労使の主体的協働がベースにあるのだということです。とりわけ、エンプロヤビリティという言葉の理解が、労使が共同して、いわゆる労働市場において不利な影響の下におかれる女性や若年者を労働市場の中にうまく引き込むための基盤づくり、そして企業の中で上進する、上に上っていくという基礎を作っていく、それは労使が共同してやっていくというところに意義がある、というような内容が見ただけかと思っております。この宮崎ペーパーの主旨を含めて、私がこのシンポジウムをどのように考えているのかについて資料集の一頁以下に非常に詰まった字でペーパーに掲載しています。そこに記載した中に、いくつかの取り組みを説明しておりますの

で、それも併せてご参考に見ていただければと思います。



尾崎地研室長

このシンポジウムの問題提起を切実なものにしたのは、結局、日本企業における人事・雇用管理の劇的な変化というものがその原因であったわけでございます。さらに地域労働市場政策というものを作らなくてはならないということを要請させた原因は何かと申しますと、労働市場政策が地域福祉政策との関連性と極めて強いのだということを意識した、OECD、EUの例がそれにあたるわけでありませうけれども、我が国独自の要因を探してみますと、我が国における地方分権化の流れが一つの大きな底流の中にありますし、加えて労働省の職業安定行政が県行政からこの4月から分かれていった、一種の政策転換というものも、要因の一つとして数え上げることが出来るんじゃないかなと思っております。そもそも労働市場におきましては、ソーシャルパートナーという表現をよく使うのですが、これはいわゆる労使の協働システムと考えて頂いたら良いのですが、このソーシャルパートナーとしての労働者の団体の代表、それから使用者団体の代表の役割というものがクローズアップされるのが通例であろうと思われまふ。しかしながら我が国ではこれまでのところ、政策立案についてはこうした労使の団体がそれに積極的に参加するという形を取ってきたわけですが、ソーシャルパートナーとしての労使の協働というのは政策立案への参加以上に政策の主体的実施者、政策そのものをどういった形で実

施していくのかという、その実施者としての役割が極めて重要なのではないかと、思われるわけでございます。そう申しますと、こうした機能というものは残念ながら、我が国の労使の組織形態の制約といったこともありまして、これまで日本ではほとんど行われてこなかったといえます。また、行政の労働市場政策の実施という側面を見ましても、実施主体者としての行政の独占的姿勢が極めて強く、雇用の維持についても、直接個々の事業者に対して助成金政策を行う、つまり雇用を一人増やせば補助金をいくら出すという政策を、事業所に、直接行政がアタックしていく形で行っていたわけでありまして、職業紹介以外に外部労働市場へ積極的に関与するという姿勢というのは、この春から徐々に起こってきております、いわゆる職業紹介の民間開放という事態まではほとんどなかったのではないかと、いえるわけでございます。

ここで誤解をされてもいけないので、若干説明をしておきますと政策樹実施主体者というのは何かということでございますが、これは労使が職業紹介業務を直接行うということの意味するものではありません。すなわち、職業紹介業務が適正かつ公正に実施されることを確保するために、その目的の下で業務を、事業を行う、ということにこの主旨があります。具体例を挙げてみますと、例えば失業者の悩みを聞く、就業について適切な行動がとれるようにアドバイスをする、ないしは、生活も含めた全般的な援助をここで考える、こういう直接の行動と、そうした活動を通じて得た経験をもとに、必要な施策について行政の政策立案に反映させていく、そういった事業をここで「実施」する責任と、私は考えているわけでございます。その点を理解していただければ、ここでの議論は誤解が少なくてすむのではないかと、思っております。

ところで、三重県では、連合三重と三重県経営者協会との間で、労働問題を中心とした長年にわたる話し合いの実績を積み重ねてまいりました。その一つで、先程連合の会長からお話がでたように、今日の労働市場問題について、「みえ雇用創出会議」という会議を設立し、それを中心とした、問題解決に向けての精力的な協議が着実に積み重ねられてきたわけですが、この両組織というのは、地域の労働市場政策につ

いて自ら実施の責任を負うべき立場にある、この実施というのは先程いった実施の意味ですけれども、その認識の下に、可能な協力の在り方、方法等について、現在、一つひとつ協議を積み重ねられているところがございます。これにつきまして、共同で研究を積み重ねてきた一つが、資料集の48頁以下にその例が一つ出ておりますので、また参考にしていただきたいと思います。成果はいくつかございますが、一端は再就職支援事業というものをこの地域で展開する可能性があるかの検討に、現在至っておりますわけでございます。

この再就職支援事業というものはどういうものかといいますと、職業の紹介はしないけれども失業者を励まし、失業者の労働能力を正確に分析し、自営業や学業への復帰等を含めた総合的な進路決定のアドバイスを行う事業、として一般的には位置づけられているものであります。具体的にはその中のどの事業をするのかとか、もっと機能を増やすのか、といったようなことはまだまだ検討の段階にあります。この再就職支援事業。英語でいいますと *outplacement* と表現される事業であります。この資料集の中で、これもいろいろと定義がございまして難しいものですから資料集の18頁以下にいくつかの新聞記事の中で具体的な事業内容を紹介したもの等を掲載していますので、そちらの方も参考にしていただきたいと思います。この「みえ雇用創出会議」には三重県の労働行政がメンバーとなっております。政労使が一体となった取り組みが基本的な構造でございます。この取り組みは単なる県行政への要求型とは違った、いわゆる労使のイニシアティブで進められる雇用問題への取り組み、そういう取り組みについて行政がそれをバックアップしていく、行政自身もそのバックアップの過程の中で、行政としての地域労働市場政策というものを組み立てていく、こういう相互作用が行われる、そういう構成になっておるわけでございます。

こうした政労使の対応状況の中で、私も「地研」は、これら組織の取り組みについて広く中央、および地域のご意見を聴取して、その動き、運動をより強固なものとするための支援を行いたいと考えまして、ここにシンポジウムを開催いたしましたわけでございます。今後の協議の進むべき方

向について、ここで何らかの指針を得ることが出来ましたらこれに越したことはない、ということで、今回の事業を企画させていただいたのが一つの理由になっております。従って、今回のシンポジウムで具体的にどのような項目についてお話を頂くかということですが、まず最初に項目をあげますと、現在の失業問題をどのように理解するのかということ、それから日本において労働移動を妨げる要因は何かということ等について意見を交わした後、政策立案と実施主体の問題についても意見を交わしたいと考えております。それらについて、具体的には現在の実施主体の組織形態、これは労働組合、企業ベースの労働組合もちろんそうですし、使用者団体の組織形態もちろん含むわけでございます。そういう組織形態という条件の下でどの様にすれば地域労働市場政策の効果的な実施責任というものを全うできるのでしょうか、それから次いで、地方行政は地域労働市場政策をどのような形で立案するべきか、その内容はどのようなものであれば良いのか。それから三番目に、中央行政は、全国的に展開される労働市場行政をどのような方向で地域労働市場政策と効果的に連結させるべきなのか、ということ、別々でいけという話はありません。実際、様々な連携が行われているわけでございますが、効果的な連携というものはどういうものであるべきか、ということ、それから四番目としましては、そうした際に、中央と地方行政はこの労使の取り組みについて、どのような役割を果たすべきなのか、ということを中心に議論をしたい、と考えているわけでございます。ただ、本日は時間の制約もございまして、それぞれ一つ一つについて議論を展開することは到底不可能ですので、これらをいくつか組み合わせる形で、テーマをそれぞれに設定させていただきたいと考えております。

なお、私自身の考え方は、先程も申しました通り資料集の1頁から掲載のペーパーに示しております。また関連資料も資料集に掲載させていただいております。現在の失業率等の具体的な労働市場のデータにつきましても、その関連資料をご覧頂くことによつて、このシンポジウムの参加者の皆さんと共通の理解を得て、同じ土俵の上で議論を進めていきたいと考えております。

それでは、まず意見交換という形に先立ちまして、失業問題、地域労働市場政策等について、労使、それぞれのお考え、取り組みについてお話をお聞きしたいと思います。時間は20分程度をお願いします。いわゆる基調報告という形のお話をお願いします。まず連合の龍井さん、次いで、日経連の坂本さんの順でお願いいたします。それでは、龍井さん、よろしくお願いたします。

(龍井 葉二氏による講演)

みなさん、こんにちは。今、ご紹介いただきました連合の労働政策を担当いたしております龍井と申します。まず、冒頭ですが、この交流集會も既に20回を重ねられておるといってございすけれども、非常に地道なテーマで、地域に密着した場を持っておられるということに敬意を表したいと思ひます。そこで、発言の機会を与えていただいたことに感謝を申し上げたいと思ひます。併せまして、先程のご報告にもありましたが、政労使での雇用創出に向けた取り組みもされているということで、連合としてもそういうことを呼びかけている立場からむしろ、難形にしていって頂きたいということもまず冒頭申し上げておきたいと思ひます。今、基調報告ということだったので、具体的なテーマは後ほどご用意させていただいておりますので、前座をまず努めさせていただくということで、7頁にレジメを用意させていただいておりますが、いくつかのテーマは後ほど触れるということですので、全体について軽く、連合として、労働組合として考えていることを、一当たり問題提起風にお話申し上げたいと思ひます。

先程、北岡会長のご挨拶にもございましたし、尾崎先生のレジメの中にも(レジメ1頁参照)第1パラグラフの後段のところ、企業の再構築の下での新たな人事政策についてのコメントがございす。「終身雇用システムの崩壊」という言葉も出てまいりますし、「労働市場の流動化を図るべく」というフレーズも出てまいります。それで、こういう事態について、私どもも全く起きていないということも申し上げるつもりはございせんが、逆に問題提起風、こういう動きが、はたして一時的なものなのか、構造的なものなのかということが

よく議論として言われます。言葉を変えれば、景気が回復すればある程度、今までと同じようなパターンでいくのか、先程の北岡会長のご挨拶では今までにないパターンというご指摘がございましたけれども、それが雇用の失業率の推移だけではなくて、ここに書かれていますような、労使関係システムそのものがドラスティックに変わろうとしているのか、あるいはさらに、しぶとくそうはいいながらも続いていくのか。これは単に予想とかということではなくて、これがどうなるかということについての、それがメインのテーマでございせんけれ



龍井 葉二氏

ども、どう見ておくかということの共通の認識を持つ、持たないということが具体的な労働政策、そして地域の政策にも大きく関係してくると思ひますので、この点に簡単に触れておきます。まず、私どもはむしろ、これまで何度も実はこういった見直し論が叫ばれ、提起をされていながら、なおかつなぜ今こういった現状にあるのか、という逆の問いかけをしたいと思うのですね。ですから、そういった問いかけをしたからといって、今回もその一つだということもございせん。ただ、逆にこれまでも日本の労使関係の中の年功賃金見直し、終身雇用見直し、これはもう早い時期は60年代後半から、特に大きく叫ばれたのがいわゆる74~75年の第一次石油ショックの頃から今と同じくらい年功賃金の終焉ということが雑誌のテーマとなり、単行本でもベストセラーとなりました。その後、能力主義の提起ということも、日経連さんの提起にな

りますと60年代半ばから出されておりまして、ご承知のように職能資格給のような制度が導入されて参りましたが、結局それは、運用を見る限りでは、いわゆる年功的運用がされてきた。そしてまた今回、成果主義・即戦力重視ということで提起をされているわけですが、つまり私が先程申し上げた提起でいいますと、そういうことが何十年來、議論をされていながら何故、今のようなシステムがまだ生き延びているのか、延命しているのか、これは、私は先程の提起のヨーロッパとの比較も非常に大事だと思えます。結局一言で申し上げますと、雇用あるいは配置、それから育成、処遇、これらは実はワンセットのものだと思います。つまり、トータルとしてのシステムが変わらない限りは雇用システムだけ、あるいは賃金システムだけ、あるいは育成システムだけというような、単品で取り上げても、全体にトータルな見直しでない限りは単品では変わらない。

逆に言いますと、ヨーロッパとの比較が一番端的だと思いますが、よく言われますように、個人個人の賃金の軌跡をとってみますと、年を経て、スキルを上げることで賃金をアップしていくことは結果的にはございますけれども、制度としてはご承知のように職務給・仕事給でございますから、年齢、勤続ということが直接リンクする賃金カーブは描かれません。単純にAの職場はこれ一本、Bの仕事はこの賃金一本、横一本ですよね。従って、移動もその職でもって移動していくということです。従って、定年制も日本的な意味での定年制はない。非常にわかりやすい。日本で言うと、なかなかそういう賃金システムに対応する職はないのですが、大工さんが一日何万円とかいう、これは正に仕事そのものです。ある程度のスキルがいていけばその山に見合ったペイをする。日本の場合は少しずつ変わってきているので後で補足をいたしますけれども、少なくとも今まで、現在でも多くの職場では皆様方のご経験でもそうだと思いますが、まず仕事での採用ということは一応、なんとか職と書いておりますがヨーロッパ的な意味での仕事採用ではない、よく言われますように就職でなくて就社だと。何々社に就職をする。学卒一括採用というのも日本の特徴でございますが、そこでジョブローテーションを繰り返して、そ

こで、幅広いスキルを身につけて、従ってこれもいろんな評価がございますように、ただ幅広いということだけではなくて、かなりトラブルが起きたとき、いざというときの対応力までを含めた能力を身につける、身に付けさせられていきながら全体として職が上がっていく、スキルが上がっていく。従って年功といっても当然勤続年数、年齢だけの年ではなくて、スキル賃金でもあるということです。ですから今問題になっていきますように、労働移動する時に、そういう職務評価というものが正にヨーロッパ的、欧米的な意味で仕事に就いていくということが逆にないために、正に移動という立場に矢面に立たされた時に、そのシステムのなさにはたと気付かされるわけです。職務はヨーロッパと違いまして企業の中、企業システムの中では極めて柔軟性の高い仕組みでありながら、一旦企業の外へ出ると、そうした仕事評価あるいは育成のシステム評価が横に広がっていく、あるいは共通に行われるという、このシステムを持たないところに日本のシステムの特徴があると思えます。従いまして、一言でいうと日本にはジョブがない、なかった、という一言で、今申し上げたことを集約できると思えます。良くも悪くも、何とか社の社員としてのスキルで来た。

それで、私たちはこれからどうなるのか。例えばソフト関係ですとか、システムエンジニアですとか、かなり専門的な採用、処遇が増えつつあります。ですから、製造業型の年功型のもので今でも通用しており、それがまだかなりのウエイトを占めておりますけれども、そうでない部分も非常に急速に増えてきているということでございます。ただ、問題はこれが多数派になるかということです。二つございます。一つは、今のコンピューター関係を中心としたソフトのスキルというものはまだ実験途中です。つまり、35歳定年といわれておりますように、今はそれでそういう賃金システムが出来つつあるように見えますけれども、じゃあその彼ないし彼女が、その先10年、20年もそうしたシステムでいく保証があるかという、まだわかりません。まだ実験中です。もう一つが先程ふれましたように、一体、全体の何割が新しいシステムに移行しているのだろうかということです。日経連さんの方で95年に、「新時代の日本的経

営」ということで有名な3つのポートフォリオを提起されて、その中で長期蓄積雇用型、いわゆる従来型ですよね、それを出されて、それ以外に2つ短期型と専門型を出されたわけですが、その日経連のアンケートをとってみても、長期蓄積型が7割以上を占めている。それは数年前の調査ですから、今はわかりません。しかし、そうした8割から7割に、1割変わるだけでも私は確かにドラスティックだと思いますけれども、我々がこれからの日本の雇用の在り方を考える場合に、その変わる1割、あるいはそうした三つの内の一つのシステムにかなり軸足を置いたことを展望におくことが果たして得策なのかどうか。私は、一時的なものかどうかの判断で、もう一つの考えるポイントとして、この1頁の尾崎先生のレジメにも提供されておりますように。やはりそれが正社員の絶対数が減り、パートを始めとする非典型というのでしょうか、そういう方々が増えている、韓国では今や52%までにもなろうとしています、この即戦力型の人事政策の背景はいったいどこから来ているのだろうか。これにはもちろん、IT革命の影響を指摘される方もいますし、もちろん情報部分でいえばアウトソーシングの形は今までとは全く異なるという意味で、正にドラスティックです。それが物作り分野や対人サービスの分野までネット上で起きていることがいくのだろうか。そうしたネット上で次々出来るようなことが、我々の仕事、暮らし、地域といったものを追っている。ところが、可能なかといえど決してそうではございません。先程、ご指摘もありましたように雇用というのは単に賃金を稼ぐという契約関係だけではありません。そこで生活をし、暮らしをし、なおかつそれが再生産されていく。再生産されていくというのは、個人だけではなく、家族だけでもなく、まさに三重なら三重の地域として再生産されていく。そういうものとして雇用というものは考えなくてはいけないもので、そういう風に考えていきますと、失業率の4.7という数字が3%台になればそれで解決かといわれれば、これまた単純な問題でもなくて、もっと雇用の中身について私どもが関与していかなくてはならない時代にきているのだなあと思います。

レジメでは、雇用創出ということを経

雇用創出という風に提起しています。具体的な説明は後ほどさせていただきますが、私ども日経連さんと一昨年から100万人雇用創出ということを政府に投げかけて政労使協働で取り組もうと提起をして参りました。その中で私どもが着目をいたしましたのが、成長15分野を規制緩和で広げればよいという提起ではなくて、キーワードが「環境、福祉、保育、教育」といった、いわば社会的なニーズがあるものについて、どれだけ仕事を作り出せるか、今さかんにNPO ボランティア組織がいろんな分野で躍り出ておりますが、これにはニーズが具体的にある。足下にニーズがありながら結局、公的分野でも、そして民間分野でも、正にそこが産業化されていない分野、そういう意味でのニッチのところ、自らのネットワークと自らの総合援助でもって新しいサービスを提供していく。これは正にニーズがありながら対応できていないということを端的に物語っているわけで、もちろん介護等々はその中で一部保険システムに繰り入れられ、一部公的なものにされ、一部民間になってきますが、やはりどうしてもそうじゃない所っていうのが残るわけですね。私どもがすべてを公的な直接雇用でということも提起しておりませんが、少なくとも先程のご提起にもございましたように、景気の回復を待っておれない、あるいはやみくもに規制緩和をして一時的な傷が出て、後でどうせ吸収されるということにもくみしていない。やはり、公的、社会的セクターが、そうした将来的にニーズがある分野に先駆けていくということが極めて重要な課題であろう。言ってみれば、雇用のための雇用ではない。正に社会的ニーズを、あるいは地域の地域作りとしてどういう社会を作っていくのか、そこに結果として仕事がつき、雇用がつく。場合によっては全部が全部、労基法上の雇用じゃなくても、さっきのNPOでの雇用も含めていいのですが、少なくともそういう分野について正に担い手である、これは労働組合だけでは当然ございません、地域住民として、生活者として、そういうニーズを掘り起こしていく、そこに、これからの雇用創出というものは、かなり大きなものを占めたいと思います。

これも先程ご指摘がございましたように、今までの不況パターンでいいますと、どん

なにつぶれても、どんなに減ってもそれを上回る、中小企業でいえば廃業率を上回る開業率、失業数で言えば失業率を上回る新しい雇用が生まれておりました。今はそれは、トータルとしては増えています、先程ふれましたように、それがいわゆる正規雇用になっていかない。そこに我々から見ると企業経営が極めて短期的な利害や利益にあまりにもシフトする。これは証券資本主義とかいろんないわれ方をされますけれども、やはり日本の今までのパターンであれば、そこに長期的な設備投資だけではなくて、人材に対して投資をしていく。育成していくかということではなくて、無理をしてでも企業でそこだけは手放せず、人材を育成してきた。それが経営者の方に言わせれば、そんな余裕はないということ、これはたぶん率直なご意見なんだと思います。去年の労働白書も指摘をしていたように、雇用調整すれば株価が上がるといふ現状は由々しい、という指摘がありましたけれども、片方で、経済白書では三つの箇条を捉えて、需給ギャップを、冷え切った需要にあわせて供給を調整していくんだということで、今盛んに、産業立法で企業分化を始め、企業組織再編のための立法が行われているように、そこにはあまりにも短期的なバランスシートに、これも指摘がされますような株主に目を向いた、その短期シフトにあまりにも傾斜してしまっているがために、今まで正に、日本の経済あるいは日本企業の、彼らの言うところの競争力のなさに一番基盤であった人材の所が、単に雇用として傷つけられているだけではなくて、企業内のOJTとか育成がだんだん疎かになっていく、その部分自身もだんだんアウトソーシングをし、外部化していく。しかし、私どもから言わせれば、そういう事で日本の企業システムが、流行の言葉で言えば、持続可能なのか、最近では派遣も新卒派遣という形で専門職よりもコスト優位と言うことで派遣の人が急速に増えておりますが、果たしてそういう人材が全部、一体それは誰の費用で、どうやって育成をしていくのかということ。フリーター現象も片方ではございます。いずれにしろ、そういう意味では失業率の数字以上に由々しき問題が起きているのではないか。それに対して、一つが短期利益にシフトしてしまった経営に対して、どれだけ我々が、労

働組合の立場から、もっと長い目で見るといふような経営について企業内での発言力を高めていけるか。もう一つ、そうした前段に申し上げましたような、新しい仕事というものをはうっておいても、そこどころが生まれてこないのであれば、お互いの力で、正に政労使でそういう雇用を作り出して、その次につないでいく。そういうことをある程度政策的にやらなくっちゃいけない。政策的な重要性が強まっているということを指摘をして、具体的な展開については、後の発言の方でふれたいと思います。ありがとうございました。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。この龍井さんのご発言について、コメントは後でまたいろいろな所から出てくるだろうと思います。それでは引き続きまして、坂本さんの方からお話をいただきたいと思います。よろしく願いをいたします。

(坂本 武弘氏による講演)

皆さん、こんにちは。日経連の坂本でございます。ただいま、連合の龍井さんの方から非常に詳しいお話をいただきましたけれども、私の方は今日、追加資料ということで簡単なレジメを差し上げております。そのレジメについて、日経連の雇用問題に対する基本的な考え方という形で若干ふれさせていただきたいと思っております。それから、先程尾崎先生からのご指摘がありました問題につきましても、時間の許す範囲内で解説させていただけたらと思っております。

まず、一番目の中長期的な雇用問題への基本姿勢ということでございますが、私どもは毎年、賃金交渉が始まる前の段階で、労働問題研究委員会報告書というものをもとめております。今年の労働問題研究委員会報告書の中で基本方針なるものを一つ一つたっているわけでございますが、その中で、一つは中高年齢層の雇用機会拡大という問題、これは具体的に、今、少子高齢化社会になっていく中で、しかも先程からもご指摘がありますように、来年度から厚生年金の支給開始年齢が61歳という形で、以後3年毎に1歳ずつ上がっていくというような形になります。そこで組合さんとしても、

一昨年辺りから電機連合さん等でこの取り組みについてかなり積極的にやっておられましたけれども、今年の賃金交渉の段階で、大手の組合さんは会社側と基本的な合意が出来、早い所は来年の4月以降から、雇用の延長という形でスタートするようなことを聞いておりますが、会社の事情によりましては、来年度はいろいろ今まで中高年の方々に対しての雇用調整等がございましたので、景気予測の問題等もございまして、すぐには出来ないということで、再来年以降に取り組むとか、若干の違いはありますが、いずれにいたしましても、そういう取り組みを進めているわけでございます。日経連といたしましては、中高年齢層の能力とか、経験を生かす仕事を企業の方で作りに出していきたいということで、雇用の機会を拡大する必要があるんだ、ということ提唱しております。これは今まで龍井さんの方からも年功序列の賃金等、職務給、



坂本 武弘氏

職能資格給というようなお話がありましたけれども、こういう人達について、雇用の拡大を図るためには、いわゆる貢献度に応じた賃金、処遇を徹底すべきではないかということです。更に60歳以降の定年後の雇用、65歳までの60歳台の前半層といいますか、こういう方々の雇用の問題も含めまして、全ての従業員の方々に、企業への貢献度に応じて、メリハリをつけた処遇を行っていかないといけない。更には勤続要素がいろいろ高いと言われております。賃上げと同時に急カーブで増えてまいります退職

金制度の問題があります。これについても、貢献度を反映した方向へ、改革が必要なんだということを提言をしております。これが一つでございます。

それから、更には、女性への両立支援の問題でございます。これは企業を挙げて、職場と家庭の両立に一層真剣に取り組むべきなんだということで、女性の場合、出産・育児を支援・尊重する環境作りといった、こういうものを政府・自治体に努力を求めています。とりわけ、当面の子育ての支援策といたしまして、保育所サービスの充実の問題であるとか、規制緩和の問題もありますけれども、保育事業への民間企業の参入の問題、こういう問題も提言しております。ここで挙げておりますのは、一般の正社員として働く方々もそうでございますが、さらに子育てを終わって家庭から職場に戻ってくるような方でパートタイマー等で働く女性がかかなり増えておりますが、そういう方々の能力を十分に発揮できるような税制の問題、こういう税制等の問題を見直すというようなことも提唱いたしております。

レジメには書いてございませんが、今年の報告の中では、更に外国人の活用の問題を提起してございます。これは今すぐという問題ではございませんけれども、今後、少子高齢化という問題があります。そうしますと、21世紀の半ば以降は労働力が不足してくるという社会になってまいります。そうしますと、どうしても日本人だけで出来ない様な感じになってきますと、もちろん先程申し上げましたように高齢者の活用も必要でございますけれども、今から国の入管制度、そういう問題について検討して、準備をしておく必要があるだろうということを提起してございます。

それから更に雇用の維持と創出という問題でございますが、これは日経連の奥田会長が昨年就任以来、「人間の顔をした市場経済」というキャッチフレーズを使っておりますが、企業経営者の責務というものは雇用の維持にあるんだということを常に強調されておられます。ですから、企業の雇用創出が経営者の最大の責務であるということをご中々強調いたしております。日本の経営自体は、基本的に、人間を組織運営の基本に据えておりまして、資源がない日本でございますので、人間が財産である

ということで、経営資源の重要な問題であるということで、どうしても事業経営が厳しくなって不採算部分等を閉じるような場合でも、その部分は一番最後にしてもらいたい、そういうことを奥田会長は述べております。そのようなことを言っておりますので、企業経営の安定と発展というのは雇用の維持が前提なのだというのを、この中で提言をいたしております。

それから更に、働く個人の職業能力、あるいは雇用され得る能力の向上、先程、オランダモデルの話でエンプロヤビリティという話が出てまいりましたけれども、日経連の場合には、エンプロヤビリティを雇用され得る能力の向上という様な形で訳しております、また使っておりますが、ここでは龍井さんとはやや意見を異にいたしますけれども、産業とか就業構造が変化してまいりますと個人の就業意識やライフスタイルが多様化をしております。そういうことになってまいりますと、いずれは労働力が流動化する社会になってくるだろうと思えます。そういう社会に備えて、円滑に労働移動が出来るように企業内外の柔軟な労働市場の整備、こういうものに向けまして、官民が協力して雇用情報の充実や、労働力需給調整システムの多様化を徹底すべきなのだと申しております。円滑に労働移動が出来るように、先程、龍井さんの方からも指摘がありましたように、外部労働市場というもの我が国ではまだ整備されておられません。基本的に長期勤続雇用という形で推移をしております、特に大企業を中心にいたしますと、大企業さんの場合には、自社内でいろいろ受け皿会社等に配置をするというような形で、社内移動するというような形が今まで通例であったわけですが、これからそういうことも完全な形で出来なくなりつつあるということで、そういうものも併せながら、国にも協力をしてもらって、外部労働市場を整備してもらいたいということが挙げられるかと思えます。しかも、そのエンプロヤビリティの向上というものは、いわゆるこれからの労働市場では年齢や性別・学歴・国籍に関わりなく、多様な人材が求められるということで、それぞれ個人の専門能力とかあるいは知識・経験、こういうものが重視される。特に語学力なんかもこれからは重視されてくるだろうと思いま

す。そういう形で働く方々が長期の職業生活を価値あるものとするということで、いわゆる自助努力という形で、エンプロヤビリティを向上させるということが大事なんだということでございます。ですから、これが個人がそういう働く、いわゆる雇用され得る能力を身に付けることによりまして、産業・企業・国・地域のそれぞれが、個人のこうした努力を積極的に支援をする仕組みを作っていくなくてはならない、ということをやっているわけでございます。

更にエンプロヤビリティの問題と併せて、教育の改革の問題も言っておりますが、特に最近、物作りを軽視する風潮が進んでいることでございます。現場で物作りを支える人材が少なくなっているのではないかとこの点でございます。ここで長期的な視野に立ちまして、コストと時間をかけて技術・技能の後継者の育成に努めなければならない、ということで、各企業で核となる人材の質的水準を維持しなければならないと提唱してございます。資源の乏しい我が国では、人材こそが最重要の資源なのだというのをうたっております。教育の問題につきましては、教育の課程を通じまして、勤労観や倫理観を育てるということ、更に自立性と創造性を身に付けさせて、中学校の教育や高等教育では社会において有用な実践的成果を発揮できる教育、こういうものを日経連としてはお願いをしたいということでその重要性を訴えております。

それから、二番目の企業における高コスト構造改革という問題でございますが、これにつきましては、(1)として多様な雇用形態の最適な組み合わせによる経営効率の向上と掲げております。先程、龍井さんからもお話がありましたように、雇用のポートフォリオの考え方を徹底してほしいという事を企業さんの方に呼びかけております。これは、既に多くの企業では雇用形態の多様化という問題について取り組んでいるわけでございますが、これからは勤労者の就労ニーズと企業のニーズを計画的に合致させて、雇用コストの軽減を図ろうという考え方でございます。これを徹底することによって、一律的な雇用削減が回避できるということでございます。実際には、企業内の様々な事業分野ごとに、その収益性や特殊性に応じた柔軟な雇用管理や労務管理が求められている企業が多いわけでござ

いますが、雇用ポートフォリオの考え方もそのような企業の実体に即して、徹底される必要があるのではないかと考えております。

それから、(2)として、年功的な人事・賃金制度からの脱却の徹底ということでございます。これは、今、多くの企業の労使はこのような方向を目指していると思えますけれども、従業員の皆さんの理解と納得を得ながら、年齢・勤続要素に偏重した仕組みを早急に改革をする必要があるのではないかと考えております。具体的には全ての従業員に対しまして、企業業績への貢献度に応じた賃金・賞与等の処遇の問題が必要なんだということでございます。こういうことをうたっております。詳しくは申し述べませんが、先程も申し上げましたような退職金制度につきましても同様でございます。

次に(3)の人材の積極活用の問題でございますが、ここでは従業員の生産性を高めることによりまして、結果的にコストの適正化を図るということが述べられております。多様な雇用形態の従業員がそれぞれの優れた能力を持って、企業への貢献度を高めるといことになれば、従業員と企業の双方にとって雇用維持の価値が高まってくるのではないかと考えております。

それから(4)の総額人件費管理の徹底ということでございますが、これは皆さん方は前からお聞きだと思いますが、日経連は、マクロレベルの考え方につきましては一貫して生産性基準原理という形で唱えております。ここ数年、ほとんど生産性の向上が見込めないということで、マクロレベルでの賃上げにつきましては極めて慎重な対処が必要になってくるということ、今年の賃金交渉の中でも申し上げてまいりました。個別の支払い能力の問題については、今、深刻な状況におかれているということで、去年や今年の賃金交渉でもそうなんです、やむを得ず賃金の引き下げを迫られているという企業も数多く見られます。

それから、(5)のワークシェアリングの検討問題でございます。これにつきましては、日経連の報告書の中で、昨年初めて取り上げたわけでございますが、今年は昨年の考え方をもう一步踏み込んだ形で提案をしております。日経連の考え方は連合とはやや違いますが、日経連の考え方とい

しましては、ワークシェアリングとは一般に就業時間を減らし、その分、賃金を下げて雇用を維持する手法であると理解しております。ヨーロッパでは時間短縮によります雇用の維持、拡大に様々な施策が行われてきましたけれども、現実には高失業の国が多く、課題を残しているということでございます。日本の場合にはこれまで不況のつど、採用抑制、あるいは配転、出向、残業規制、一時休業、臨時従業員の雇い止め、このような雇用調整の措置を講じて雇用安定を図ってきたわけでございます。今後、我が国の労使は、この様な経験を生かして、勤労者の間で雇用、賃金、労働時間を多様、あるいは適正に配分をして雇用の維持、創出を実現をするという観点から、極めて柔軟なワークシェアリングについて種々の具体策を検討、実施していくことが必要なんだと述べております。今年の場合にはその中で過剰雇用の問題、これは労働時間の縮減に応じて賃金を削減をするという一つの選択肢の問題ですが、緊急避難の時限措置ということで昨年実施した企業もあると紹介しております。二番目には正規の従業員の仕事や価値を洗い直して、仕事の性格、内容に応じて、時間給管理が可能なものについては時間給賃金とする発想も必要ではないか、という提案もしております。さらに、三番目につきましては、情報の進行、あるいは就労ニーズの多様化を背景に生まれてきております、多様な就労形態、こういうようなものにつきましても、単に人件費コストの抑制、あるいは雇用の維持、創出という観点からだけではなくて、従業員に多様な働き方の選択肢を提供するという観点から、適切な人事とか、雇用管理に留意する姿勢が必要なんだということを言っております。さらに、敷衍をいたしまして企業の中の特定部門の分社化の問題、それからアウトソーシング、そういう問題の活用のことについても今後は一層進んでいくだろうということを挙げております。以上が主な基本的な問題、姿勢でございます。

次に日経連の雇用対策への取り組みでございます。一つが、インターネットを活用した「人材受入・求人情報」の提供を行っております。これは、平成10年から実施いたしております、そこに書いてありますように、全国の経営者協会の会員企業の求人情報を登録して、インターネットに公開

をして良いという情報のみを、日経連の方でピックアップをいたしまして、全国に流すというような形で、情報のみの提供を行っています。これには財団法人産業雇用安定センターの都道府県事務所や全国のハローワーク、人材銀行とも連携をいたしまして、情報のやりとりを行っております。今、申し上げましたところは無料の職業紹介事業が行われるということで、我が日経連あるいは地方経協さんは無料の職業紹介事業が出来ないことになっておりますので、職安法の規定に従えば情報提供に止まるというような形で取り組んでおります。それから、二番目に日経連「緊急景気・雇用対策本部」の設置、これも平成10年の1月に立ち上げたものでございますが、当時は日本郵船の会長であります根本さんが、会長の時代に緊急の本部を作りあげました。ここでは雇用の安定と国民生活の質的改善を追求するために、ブルーバード・プランを提起いたしました。さらに、そういうものが敷衍をいたしていきまして、先程龍井さんからもご紹介がありましたように、政労使雇用対策会議という場で、日経連と連合の100万人雇用創出、エンプロヤビリティの向上、こういうものを政府の方に要請をしていくという形です。先程龍井さんの方からふれましたので細かくは省略をさせていただきます。それから、三番目には雇用問題に関する各種の調査研究と成果の発表ということでございますが、これにつきましては、その年その年、最近は特に雇用の問題が重視されてきておりますので、ある時には外国人の雇用、労働者問題、それから先程龍井さんの方からもありましたように、95年の新時代の日本の経営の問題、それから更には、昨年には雇用処遇制度の革新ということで、高齢化対応への具体策という形でまとめたものもございます。それから更に今年の5月には、先程の新時代の日本の経営を中小企業にもそのような指針が出来ないかということで、21世紀を展望した活力ある中堅中小企業、こういう冊子を取りまとめてございます。そういう形でいろいろやっておりますが、更には日経連の場合には直接、総理に宛てての緊急雇用対策・経済対策の中で、早期の景気回復であるとか新産業の投資の問題、労働市場の環境整備の問題、柔軟化の問題、特に労働者派遣法とか職業安定法の問題でござい

ますが、これは一昨年に改正されたわけでございますけれども、まだまだ規制緩和の観点からすれば事業主側から使い勝手が悪い部分もありますので、更なる規制緩和・撤廃を政府の方に対して要望をしていきたいと思っております。

簡単でございますが、以上で私の方のご説明を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。お二人の基調報告で雇用問題、労働市場問題についてどういう形で各側それぞれ取り組んでおられるかについて、よくご説明いただけたと思います。

コメントというわけではございませんが、龍井さんのご報告では、終身雇用システムというこのシステムがそれほど簡単にはなくならないのではないか、むしろ新しいNPOでの雇用というものも同時に考えていながら労働者の生活安定を図っていくべきではないだろうか、というのが基本なお考えのように受け取られましたし、また、坂本さんのお話の中では、日経連として、いわゆる能力主義というものを更に進めていきたいというお考えのもとに、いわゆる外部労働市場を整備していかなければならないという認識も持っておられるようです。ただ、この外部労働市場を整備する際に国の支援を得ながら、という形で、ご説明がございましたけれども、では使用者として、労働市場整備についてどういう形で関与されるのか、ということについては後ほどお聞きすることにしたいと思います。また、龍井さんの方も終身雇用制度がこのままずっと続くといたしましても、おそらく外部労働市場整備について否定される主旨ではないのではないか、と私は理解いたしております。といいますのは、現実に産業構造の変換に伴って、中高年者の失業者層が出てくるわけですから、外部労働市場が整備されていない世界に失業者があふれ出すと失業者の再就職に対して全くうまく機能しなくなってくる。龍井さんのお考えでも整備する必要は十分あるとお考えではないかと思っております。

ところで、日経連さんの方は7年ほど前に雇用政策等についての基本的な方針を全面改定された文書を出されまして、そこに

フロータイプとストックタイプの二つの労働者層を念頭に置きながら現代の労働市場の流動化につながるような議論をそこで整理されたのではないかと考えております。伝統的な終身雇用制度を、それぞれの企業で、個々別々に廃止し、ないしは縮小していくということになると、旧来型の労働市場では失業者の受け皿が見つけれないという、先程の問題に至るわけでございます。これが一過性なのか、これからもずっと継続する問題なのかという議論はございますけれども、この問題解決を公共の職業紹介システムが全て引き受けるべきなのか、それともそうでないのかという問題が出てくるんじゃないかと考えております。その職業紹介を民営事業に対して開放した政策というのは、こうした問題を解決する上では果たして有効なシステムになるのか、それともある程度有効なシステムではあるが限界があるのか、どういった形で民営企業をコントロールしていけばいいのか、といった問題がおそらくこれから出てくるのではないかと私も考えるわけです。更に国と地域のそれぞれの労働市場政策が二つのセクションに分かれてしまったということから、これらの労働市場政策をどういう形で連携させるのかという問題も今後の大きな課題として出てくるだろうと思います。

そこで、三重労働局の職業安定部長の三輪さんから、こうした点を中心に、労働省による職業紹介システムの概要も若干ご説明を頂きながらポイントをお話しいただきたい。ここからは、いわゆるシンポジウムの通常の形に入らせていただきますので、それぞれお席でご発言いただければ結構かと思っております。皆様よろしくお願ひいたします。

(三輪 宗文氏による説明)

三重労働局の三輪でございます。

進行の方からお話がありましたように、現在、職業紹介の公的機関としては国、労働省が公共職業安定所、ハローワークにおいて行っています。皆さん、安定所が何をやっているかということについてはよくご存じだと思いますけれども、三重県下には九つの安定所がございます。全国では安定所本所が約 480、出張所も含めると約 600 あります。個々のそれぞれの安定所や出張所で人を求める企業からの求人を探り、また仕事を探す求職者の求職申込みを受け付

けて、両者のマッチングをする。そして紹介をして、面接をそれぞれの間でして頂いて、双方合意すれば採用される。簡単にいうとこの様なシステムになっております。特にその中でも、対象を、例えばホワイトカラー中心の技術や管理の職業の方々については専門の人材銀行という窓口をおいている安定所もありますし、また、特に学生の就職の情報提供を中心に行う学生職業センターですとか、学生職業相談室というもの置いて、安定所の窓口として、別のところでそういった業務を行っている場合があります。さて、安定所というのはこのように職業紹介を行うということなんですが、民間と安定所(公共)というふうに大きく考えた場合に、その公共職業安定所が行う職業紹介の特徴というのは何があるかというのと、いくつか挙げられると思うのですが、まず、一つが無料であるということです。公共でやっておりますので、失業という事態に直面した方々のセイフティーネットとして職業紹介を行う。同時にそういった方々の生活面の保証の制度としての雇用保険制度を所掌いたしておりますので、職業紹介と雇用保険制度というものを一体として運用している。そして、もう一つ、いろいろと就職が困難な方に対する事業主さんへの指導援助や、様々な助成制度を使って、雇用対策をやっております。こうした雇用対策も安定所において紹介、保険制度の運営と共に行っているわけでございます。

そうした中で、民間の行う職業紹介とどういふ所に違いがでてくるかといえ、まず一つ大きいのが、民間が行う場合には、無料職業紹介と有料職業紹介というのがあるわけですが、有料職業紹介は当然のことながら、事業としてペイしなければやっていけないということがあります。つまり、紹介をし、手数料をもらった際に、事業として成り立つような利益が出なければ、有料の職業紹介事業というのは事業として続けていけない。そうなりますと、おそらくこの辺りは自然と、そういう手数料が多くもらえる分野という所に集まってくるのではないかと考えられます。一方で、安定所の方では全ての方を当然対象にするわけですが、その中でもかつて職業安定所のあり方について議論があった時にも、高齢者あるいは障害者の方の就職ということでは採算ベースに乗りにくいので民間の方に

お任せしてやって頂くというわけにはいかない、こういう所については、やはりセーフティーネットとしての職業安定所が一般の方向への求人をもたらしてくる中から、これなら障害者の方に向く仕事になるのではないかということで、事業主の方をお願いをし、あるいは助成制度の活用なんかも勧めながら、手作りで障害者向けの求人にしていく。こういうことが必要だという議論があったわけです。そしてそのことは、これまでにそれぞれの方が労働市場の流動化についてお話しされておりますけれども、そういった中でも、やはり公共が行うべき施策として、今後も必要な部分であろうと考えております。



三輪 宗文氏

先程、職業紹介、民営の話も含めていたしましたけれども、皆さんご存じの通り、職業安定法、それから労働者派遣法が昨年の12月に改正をされました。それまで有料職業紹介の分野ですと、職業紹介は国が本来するのですが、国が出来ない専門的な分野、あるいは手が届かない分野については例外的に民間がやるんだ、というような規定の仕方を職業安定法上しておったわけですが、昨年の改正ではそこを裏返しまして、民営の方でも職業紹介が出来るということ的前提にして、ただし、その中でそれに相応しくないものは除きますよという、いわゆるネガティブリスト方式という規定の仕方になりました。こうなるためには、公共職業安定所でも民営の職業紹介所でも同じように労働力の需給調整をしてい

くわけですから、そこで利用者に対する不利益が出ないように、共通のルールを整備をする必要があるということで、職業安定法の改正の中でも、個人情報の保護や賃金、労働時間等の基本的な労働条件等の文書明示などが共通のルールとして定められたのです。同時に労働者派遣法についても改正をされております。労働者派遣法については、それまでは専門的な知識、技術、経験が必要な業務、あるいは特別な雇用管理が必要とされる業務に限って、労働者派遣事業を許可、または届け出をしてやる事ができようになっておりました。ご存じのように、労働者派遣事業というのは雇用する者と指揮命令する者が分離をするという特殊な形態ですので、そういった専門的な分野、あるいは特別な雇用管理が必要な分野に限っていたわけです。これも安定法の改正と同じように、ネガティブリスト化されています。そして、これも職業安定法の時と同じように労働者派遣事業者が守らなければいけないルールというのを強化しております。例えば、派遣先が同一業務に派遣の受入を行う期間の制限を行うとか、個人情報の保護などをルール化し派遣元に対する指針、あるいは派遣先に対する指針等で示した、というようなことであります。

民営職業紹介、あるいは労働者派遣事業、どちらも民間が行う労働力の需給調整事業であります。こうした民間が行う需給調整事業というものが法改正により範囲が大幅に増えたということの背景には、これまでも議論の中に出てきておりますけれども、社会経済情勢の変化、あるいは就業者の意識の多様化、そして国際的なスタンダードでありますILO条約、これが改正をされて、労働力需給調整の分野では「原則公共が行い、民間はその補完」という考えから「公共も民間もともに行う。」という考え方に変わって来、日本も改正条約を批准したことなどが背景としてあるわけでございます。そういった中で、公共職業安定機関として仕事をする上で忘れてはいけないことというのは、セーフティーネットとして全ての方にサービスを提供するんだと、そしてこれがいわば憲法に保障された勤労権の確保のための施策である、ということであろうと思っております。私、最近いろいろな企業の方に訪問をさせて頂きまして、いわゆる求人の年齢制限の上限を上げてくださ

とお願いをしてまわってるわけなのですが、こういった時にも、職業安定所から紹介された方はこうだったとか、いろんなご意見も伺っております。私どもはそういう声は真摯に聞き、サービスの向上に努めていかなければならないと思っております。少し冒頭の話と重複いたしますが、民営の職業紹介システムというのがどこまで機能するかということになりますと、民営の機関が、労働市場の需給調整の全てをカバーするところまではいかない、事業として成り立つかどうかということで、扱う分野や地域など自ずと住み分けがされていくのかなあと思うわけなんですけれども、大きな流れとしては、安定所がそういった民営の職業紹介機関や労働者派遣事業を行う事業所と競争的な関係に立って、そして競争をしながら協力して、全体としての労働市場の需給調整機能が強化されていく必要があるんだと思います。その時に、派遣も紹介もそうですが、労働者保護の観点から、適正な事業運営がなされているということやどのように履行、担保していくのかということや、どのもう一方の問題になると思います。最近の規制緩和の中で、「事前規制から事後規制へ」という言葉がよく使われておりますが、活動できる分野が大幅に広がった、その代わりに何か不適正なことがあれば、そういったことは正して頂かなければならないのではないかと、そういった意味での指導、監督というものがこれまで以上に必要なものになっていくのではないかと考えているところであります。

それからもう一つ、今年の4月から地方分権が実施されまして、私ども、私も前は県庁の中の職業安定課で仕事をしていたわけですが、労働局として県から外へ出ました。そういった中で国と県がどのように役割分担をし、連携をとっていけばいいのか、ということがもう一つの課題としてあると思います。一般論的に言いますと、国は雇用施策に関するナショナルミニマムの維持、達成を図るために必要な施策を実施する、例えば、職業紹介、雇用保険事業です。それから、これらを一体で行う雇用の対策、そうして全国統一的な計画の策定、こうしたものを国が行って、地方公共団体は住民福祉の向上を図る観点から必要な施策を実施する。例えば、若年者の地元定着を図る観点からの就職支援ですとか、企業誘致と

いった地域の振興ということと一体となって雇用創出等の施策を実施する。こういったことが原則、一般論としてはいえるのではないかと思います。ただ、そうは言っても、それぞれの地域の特性というものもあります。具体的に、県レベルで様々な施策も講じられておりますけれども、そういったものと有機的に国の行う施策が連携をして、全体として効果を上げていくというためには、これまで以上に国、それから地方公共団体の中でも特に県との連携の強化をしていかななくてはならないと思っております。

4月以降、労働局が出来ましてから、労働局と県との間で労働行政に関するいろんな意見交換をする場といたしまして、労働関係連絡会議というものが設けられております。これは雇用施策だけでなく、労働局が持っております労働基準ですとか機会均等の分野も含めまして、労働行政全般について国と県が意見交換をしようということでありまして、6月には知事にもご出席いただきまして、大変活発な議論が行われたところでございます。それから職業安定行政関係では、労働局の職業安定部の中に事務局を置きまして雇用対策連絡調整会議というものも設けております。こちらは雇用対策ということに限りまして、課長、課長補佐クラスを中心にしまして、日頃の連携に必要な打ち合わせや意見交換を行っているということでありまして、例えば、就職面接会、大学生等を対象にしたものを国と県で連携をし、実施をしておりますが、第一回は国の予算を使って、第二回は県の予算を使って実施いたしました。こうしたことはほんの一例でございますけれども、今後も県の方と労働局の方が密接に連携を図りながら、全体としての施策を推進していくということが必要だろうと思っております。また、地域での雇用となりますと、やはり地域における労使団体の方々との連携ということも必要だと思っております。職業安定行政関係でもいくつか協議会なり、会議を設けさせていただき、労使の方々に委員として入っていただきまして、いろんな意見交換をさせていただき、また、意見を忌憚なく言っていただきまして施策に反映していく、というようなことをしてきております。これはどちらかというところ、そこで議論をして新たなものを作っていくというよ

りのご意見を伺う、ということにまだ留まっているのかなと思いますが、こうしたことを更に充実させて、三重県という一つの地域における雇用施策を更に充実させていければいいと考えております。

非常に雑駁ではございますが、以上でございます。ありがとうございます。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。国の職業紹介というのは、先程お話にもありましたように、いわゆるセイフティーネットとしての機能、これをしっかり持ちながら、民営の職業紹介というのはそれぞれに領域が限定されている、全てをカバーしきれない。というような所から、双方に競争をしながらも協同する部分がございます、そうした積極的な競争、協同という作業を通じながら、需給に関する機能をより一層高められるのではないかなというようなお話でございました。

ところで、お話の中にもございましたけれども、県行政に入っておりました職業安定行政が、この春から国の機関ということになっております。県はこの抜けた穴を埋めるために、雇用支援課という一課を創設いたしました。これに対応しております。県は国の雇用行政との関わりで、地域の労働市場政策を策定する責務というものを持っているわけがございますけれども、それをどのような方向へ持っていこうとされておるのか。県による地域の労働市場政策の策定はこれから問題でまだまだ始まったところですから、今どうかということではなく、将来的にどういう風に持っていこうとしておられるのか、ということについてもお話しを聞きたいと思っております。それから国との連携について、先程、三輪部長からお話ございましたけれども、県としての姿勢について、そういったものも連携の問題の中でお聞かせいただければと思います。

そのようなことで、三重県の生活部長でいらっしゃいます鳥居さんがお見えでございますので、鳥居部長の方からお話を頂きたいと思っております。よろしく願いいたします。

(鳥居 芳幸氏による説明)

三重県生活部長の鳥居でございます。

今、三重県、県独自の職業安定政策といえますか、あるいは雇用政策、先程、三輪さんのお話にもありましたように、この職業安定行政、あるいは雇用政策というのはこの3月31日までは県の組織の中で、私どもの生活部のセクションとして業務をやっていたいただいております。この地方分権一括法の施行で、4月1日以降、職業安定行政、あるいは雇用政策は国の専管事項となって、国の所管事業となって労働局の方で業務を行うということになりました。これまで職業安定行政は、職業安定課で所管をいたしておりました。雇用保険に関しましては、雇用保険課の方で所管をし、県の行政の一部としてやっていたんですけれども、実際は国の地方事務官の下で、国の施策をそのまま地方事務官が実施をし、県としては、県の雇用なり職業安定の施策として国が実施をされる施策の、刺身のツマのような形で、お茶を濁していたというのが実体でありまして、そういった意味で4月1日、裸で野に放り出された、こういう感じを今持っておるところでございます。そういったわけで4月1日以降、これまで全然ノウハウももっていなかった中で、国の労働局といろいろな情報交換をやりながら、あるいは労働局の職業安定行政のベテラン職員を県に派遣していただきながら、県としての今後の職業安定、あるいは雇用政策の模索を今しておるところでございます。

地方分権一括法の中では、地方は地域の事情にあった施策を講ずると定められております。その地域の実状にあった雇用政策ですが、地域の事情といいますと三重県の産業構造に原因をすることになりますが、北勢の方では製造業が集中をしています。南勢の方にはいきますと、特に伊勢志摩につきまちは、観光産業、東紀州になりますと、一次産業が大部分を占めております。こういった地域の産業構造なり、就労構造なりの特性、特殊性を考えて、三重県としての労働政策を実施していくこととなります。これから我々の進むべき方向といたしましては、まず第一としては、雇用の場の確保があるだろうと考えております。雇用の場の確保として第一は、新しい雇用の創出でありまして、これについては県としても全力を挙げて取り組んでおります企業誘致があります。これは商工農林水産部で実施をしておりますけれども、まずこの企業

誘致が考えられます。それからもう一つは、既存の就労の中での新しい職域の掘り起こしといいますか、新しい求人を開拓していくことです。この二つが雇用の場の創出であろうと思います。それと雇用の場の創出と相まって、いわゆる失業された方、あるいは職を求める方をどのような企業に合うのか、先程もお話がありましたけれども、いわゆる求職者の個々人のエンプロヤビリティをどのように高めていくのか、あるいは三重県の産業構造の実態にあった職業能力開発をどのようにしていくのかということになると思います。それと県の方は職業の斡旋なり紹介が出来ないわけですが、これを労働局の方と連携をとりながら、どのような形で仲介をしていくのか、更にはアウトプレイスメントといわれておりましたけれども、労使が一体となって如何にこの失業を防止するのか、あるいは短期間に抑えていくのか、あるいは失業する以前に新しい企業にどのように斡旋していくのか、こういった施策を講じていく必要があるだろうと考えております。求職者の個々人の能力開発につきましては、県の方といたしましても能力開発をやっておりますけれども、国の方も様々な分野で能



鳥居 芳幸氏

力開発をやっていただいております。そうした中で、県の今の産業構造からいきますと製造業の占める比率が非常に高いわけがございますので、技能職種の分野については現在においてもある程度再就職が、中高年層の再就職においても可能だという数字

がでておりますが、一般事務職になりますと非常に難しい状況にあります。これは一般事務職の求職者をどのような新しい職業能力開発をし、新しい職場にマッチさせていくか、この辺りについて、三重県の職業安定なり、雇用についての施策を組み立てていく必要があるだろうと考えております。

それからもう一つ、これは非常に大きな問題になるのですが、いわゆる求職をただ単に生活の糧のために職に就くという考え方ではなくて、自分の将来をどうしていくのか、あるいは女性の就労ということを考えますと、これは女性の就労のための条件整備を社会的に整えなければならないと、このように考えております。三重県では、この9月議会で男女協同参画条例が制定をされましたけれども、こういった中で女性の社会参画を求めていくためにはそれなりの社会基盤の整備が必要だという、これは就労という一つの面だけではなく、全体的な勤労者の福祉、これを如何に組み立てていくか、そして勤労者の福利向上にどのように繋げていくかということが、今後の大きな課題であるだろうと考えております。

県の施策としましては、雇用安定行政についてはまだ地に着いたところで、これから手探りでやっていくところでございますけれども、勤労者あるいは求職者の一人ひとりの単なる糧を求めるような施策ではなくて、広い意味での勤労者福祉といった観点から施策を組み立てていく、こういう方向を目指していきたいと考えております。私の方からは以上でございます。ありがとうございました。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。県がこれまで独自に雇用行政の中で施策としてされてきたのはユーターンとアイターンのシステムを整えているということですか、労働相談業務の一部が雇用にも関わっているし、最近新しく出来た企業家支援のシステムの中でもこれも一つ就業の部分として雇用に関わっておられるということではないか、さらに女性の就業援助の業務もございますし、高齢者、障害者の就業援助業務等もございますが、個別の所に限定されておりまして、なかなか全般的なところにはいっていなかったように思います。先程の鳥居部長のお話では、勤労者福祉という広

い観点から、これらの問題もおそらくその中に含まれて、いろんな施策がこれから打ち立てられていくのではないかと理解いたしました。

そこで、シンポジウムの討議を地域労働市場問題における労使の役割というところに絞り込んで、更に話を進めていきたいと思えます。まず、龍井さんのお話のところで、後半部分は後ほどに残されたものとしまして、連合版ハローワークの構想がレジメの方に1項目を当てて出ております。このことにつきまして、この問題について後でいろいろ討議をしてみたいということでご説明を省かれたのだらうと思えます。そこで、この連合版ハローワークについてご意見をお伺いしたいと思えますが、組合が直接、職業紹介の事業を行うこと、この是非については議論の余地があります。もちろん職業安定法は、労働組合の無料の職業紹介を固有の権利として認めておりますので、組合が紹介事業を行うこと自体にはもちろん異論はない、つまり、法的に当初から認められていた機能の一つであるわけですね。ところが、この職業安定法の規定の主旨はどこにあるのかということをいろいろ考えたときに、どうも沿革的に言えば団結権の擁護というのでしょうか、いわゆるクローズドショップ協定をした場合に、そこに労働組合員を紹介しなければ企業は従業員を雇うことが出来ませんので、そういうショップ協定との関わりもあって、こうした労働組合の職業紹介機能がとりわけ法制化されてきたのではないかと考えられます。それだけではないのですが、それも一つあるのではないかと思います。そこで龍井さんにお聞きしたいのですが、今回の連合のハローワーク計画というのは、労働市場問題にどういう効果、影響があるとお考えでしょうか。また、そういうこととはあまり関係なく作っている、つまり組織の問題として、組織の維持ということを中心に考えておられるのか、ないしはその両者なのかということをお聞きいたします。また、これが労働市場にどういう影響を持ってくるだろうかということ、他のお三方の立場からそれぞれコメントも頂きたいと思っております。

(龍井 葉二氏による回答)

はい。それでは簡単にご説明させていた

できます。連合ハローワークとなっておりますけれども、これは三輪さんの所のハローワークと対抗するつもりでいるわけではなくてですね、実は、今、司会者の方からも説明がございましたけれども、結論的には株式会社形態をとることにしました。それで今日は、そこに至る議論の経過を、この様な場ですから連合のPRということではなくて、どんな議論をしてきたのかということをご紹介して、この問題でチャレンジしていく中でぶつかった問題が、今、皆さん方からご提起のあった今の労働市場問題を、正にそのまま物語っている一つの面であると思えますので、そういう角度でお話をさせていただきたいと思えます。もちろん、今、尾崎先生の方からもございましたように、労働組合の紹介について、あるいは労働者供給事業、これは組合でいいますと、運転手の組合の全自運、新運転、それから全国一般ですとかCSG連合とか中小の多くの組織のところで退職者、定年退職者、あるいは高年齢退職者を対象にそういう事業をやっておる先例がございますし、それから無料職業紹介ということでもいいますとゼンセン同盟が各支部に看板を掲げて、繊維というものは大変ドラスティックな合理化を体験してきたところですので、組織内の組合の防衛政策という、むしろクローズドのシステムでやっておりました。この様な経験はあるのですが、では何故、連合がそんな訳の分からないところに乗り出したのかということになります。

そもそも論で言いますと、よくイギリスの組合がパブから出来たという風にいわれておりますように、あそこに行けば仕事が見つかるよというようなことから出発したと言われております。これだけ失業率が高くて、そして正に戦いとレジメに書かれておりますように、組合は一体何をしているのかということに、それは当然、各個別の企業における雇用確保の取り組みはともかくとして、それが産業構造の変換とか、先程ふれた企業組織の変更とかいうところでやむを得ない事態になったときに、連合として一体何が出来るのだらうかということに、当然、労働省なり、政府に対策を強化してほしいと要請してきましたが、なかなかそれだけでは埒があかない。やはり労働組合の、格好良く言えば助け合いと言いますか、連帯の事業として何らかの手を打た

なくてはいけないのではないか。今年の始めくらいから、既に失業率が一番のピークを迎えた段階からそういう指摘が内であり、議論をしまわりました。それで結果的に、いろんな可能性をヒアリングもし、探っていたわけなのですが、我々として出来ることは、組合のネットワークを通じたいわば、先程もご説明がありましたけれども、ミスマッチ問題があるだけで、全く求人というものが無いわけではない。従って、連合のある程度のスケールメリットを生かすには、そういう情報がある程度確保できるのではないかと。また、組合であるという立場から言えば、そうした再就職のためのバックアップ、これは組合が自らやるという意味ではなくて、いろんな所と連携をしながらそうした能力開発等も含めてお手伝い出来るのではないかと。あるいはもっと言うと、連合三重もやっておられますが、私どもも相談ダイヤルというものをやっている中で、やはり契約と話が違ふとか、いろんな入口問題でのトラブルがございます。組合としてある程度その責任を持てば、そういうトラブルにお手伝いできるのではないかと。あるいは少なくさせることが出来るのではないかと、いろんな可能性を探りました。

それから、公共職安につきましては、先程、セイフティーネットについてご指摘がありました。全くその通りだと思います。ただ、これは私どももいくつかヒアリングをいたしました中で、やはり良くも悪くもこれは公平、平等だということできくと、具体的に差別化をして、AさんとBさんの比較をして、Aさんの方を優先させていくというのが、これは良い意味でも悪い意味でもなかなか出来にくい。したがって、私どもがいくつか聞いた中では、こういう言い方は失礼なのですが、とにかく形式的にその紹介のデータをまわしていく、実際にそれがコーディネート、マッチングの所までは、なかなか行きがたい、場合によっては、それは情報提供だよと割り切れば良いわけですが、実際の紹介をした段階でも、そこがややもするとそうした形式に流される、あるいは流されざるを得ないという、これはある種、宿命などがあるわけですね。そこについて、先程の民営有料職業紹介だけではなくて、なにか、正に補完ですね。そこに組合という持ち味が少しでも発揮出来るのではないかと、ということから

スタートいたしました。

問題は、そうした経験のある所から聞いていても、結局、先程のお話で指摘しましたように、自分のやりたいこと、やってきたことをアウトプットする。これはその能力がないのではなくて、手段がないわけです。何をやってきましたか？とよく冗談話で言われるように、課長をやりましたと、それ以上に何をやってきたのかと言われても職務として、正にジョブとして語る言葉を持たない。逆に言うと、採用する側も、今こういう仕事で一時的に困っている仕事というのが、正にアウトソーシング型で即戦力型で、このプロジェクトでこういう人が欲しいという要求はあっても、もう少し企業全体にとってこういう風に育てていく人が欲しい、ということ語るべき言葉をなかなか持ちにくい。ここが先程の問題のジョブがないということからくる、単にミスマッチということがわかっていて、ミスマッチということもありますけれども、むしろそうではないところがあるわけです。労働省の方からでも、あるいはアビリティガーデンの中でも、いろんな業界システムを整理して、このブルーカラーの世界は、最近では、かなり標準化というか、まだ評価システムが労働条件、賃金までリンクするところまではまだいきませんが、多少、通訳が可能なようなシステムが、今、出来つつあります。しかし、ホワイトカラーは難しいです。ビジネスキャリアー制度や、いろんなものが実験的にありますけれども、先程も何度かご指摘もあつたように、ホワイトカラーの部分につきましてはその通訳をし、正に欧米型のモデルとは私は思いませんけれども日本の中でもそれを共通にA社からB社、あるいは業界に対して語っていく言葉がない。我々サイドもそうした問題や関心は強く持っているわけでございます。

そうしますと、最後のネックは具体的なコーディネートです。A社からこういう求人があった。こっちもCさんがこういう仕事を探している。その通訳しがたいところを、どうやってファジーにだんだんと落としていって、あまりトラブルがないようにコーディネート出来るか、マッチング出来るか。これはとてもじゃありませんけれども、我々素人ではまず絶対不可能です。先程のご指摘のような、いろんな民間職業紹

介所や、あるいはヘッドハンティングの要求が出てくることで、少しずつそういうプロのコーディネーターも生まれておりますけれども、まだ少ないわけです。しかし、結局何人確保できるかによって、これがかかってくるわけです。

ですから我々としては、組合の持ち出し事業では絶対無理だという認識をしました。それは、まず、業としてやらざるを得ない。業としてやるということは、我々は組合の立場ですからあくまで出来る限り、退職に追いやられた、労働省用語で申しますと非自発的退職者のところに我々は視線を向けていきたい。ヘッドハンティング型はこれはいくらでもありますから。でも、そうした人達をコーディネートして、マッチングする人材を業として確保し、なおかつそこから収益を上げていくということはなかなか難しい。これもいくつかヒアリングをしたのですが、プロの民間職業紹介の所でも、ヘッドハンティング型、あるいは丸ごとアウトソーシング型でやっとなんとんかどうかです。もちろんマージン率の問題もありますが、やはり組合がそういう立場であるということにすると、本来やるべきマッチングしなければいけない世界と、業として成り立たせるところと、実は大変な開きがあります。そこところは正にNPOで、利益を出す必要がないわけで、ただとんとんまでいけばいい。最初、ある程度、持ち出しはしながらも、とんとんまではいけるようにしようという風に事業を組み立てていくと、まず株式会社にはせざるを得ないというのと、当然ですが、認可を取るためにはこれはやはりきちんとした法人格を持たざるを得ない、という2点から株式会社化をいたしました。そして、なおかつ職業紹介だけではなくて派遣事業、ここはさすがに臨時的、一時的なところまで私どもも手を出すつもりは全然ございませんので、現行の専門26業種のところに限定した派遣です。これは司会者のお話にございましたように、私どもの力では労働条件整備を念頭に市場にコミットが出来ません。ただ、こういう情報をこういう風に公開する、あるいはマージン率をこういう風に公開していく、これは職業紹介でも一緒ですけれども、我々自身がオープンにし、適正な条件を確保していくということで、いわば一石を投じるといいますか、問題提起型でやってみ

よう、スタートしてみようと考えています。これは全国でもっと雇用の状況が大変な所があるわけですが、そういう条件から、とりあえずパイロットプランとして、モデル事業として、首都圏、ですから、東京を中心に通勤圏である埼玉、千葉、神奈川辺りを、地方連合の協力を得て、その傘下の連合の加盟している組合から、ネットワークを使っている情報をいただき、そこで営業をしよう、ということです。これは実はまだ立ち上げておりません。11月にやっとなんとんが出来たばかりで、実際には年明け早々に世の中に発表していくということになります。実際にマッチングが始まるのは、更にその先、1月後半から2月ぐらいを今スケジュールに描いて準備をしている最中です。ですから、3年なら3年、実験的にやっとなんとんだったらずぐに撤退をしよう。もし、うまくいくのであれば、うまくいくというのは、つまり採算割れをおこさないところまでいくのであれば、いくつかの地方連合会からも問い合わせも出てきておりますので、他の地域にも3年後には展開することが出来るかと考えています。従いまして、これは雇用情勢が好転しようがどうしようが、そういう主旨よりもむしろ労働組合自身の助け合い事業として、そして特に派遣については、職業紹介についてもそういう組合としてやることによつてのルールなり、情報の透明性ということで、市場の視野を通じてではなくて、ワークルールを通じた一石を投じることで、何らかの問題提起が出来るのではないかということで検討を進めております。今日は、この様に偉そうに言っておりますが、その後、果たしてこの様な形でご報告できるかどうかは、まだ心許ない状況なのですが、是非チャレンジしていきたいと思っております。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。この問題は、実は非常に難しい問題もいろいろ含んでおるのではないかと思うのです。というのは失業者が出そうな場合、少し堅いことを申しますと、本来、労働組合は使用者と多方面にわたる協議を行いまして、まず出来るだけ失業者が出ないような方策を協議する、次いで、失業者が出るのがやむを得ない状況になった場合には、その失業者の処遇について協議をする。その失業者

の処遇というのは退職金の上積み等も含みますし、再就職の可能性についても鋭意協議して失業者が路頭に迷わないようにとことん守っていくのだと、それが労働組合の姿勢じゃないかと思います。ヨーロッパでこのアウトプレイメント事業を労働組合が利用するのはその最後のところで利用します。ギリギリまで協議した後でどうしても何人かは仕方がない。じゃあ、その方々が次の職がうまく見つかるようにいろいろトレーニングをする、それを使用者の負担でやりましょう、ということになってきます。先程のお話になってきますと、どうも民間にそうした連合さんが考えるような業者がないということで、そこで連合が自らその意に合う組織体を作って、そこに労働者を委ねていくのだ、ということになれば、わりにヨーロッパタイプに近いのかなと思ったり、それをある程度、業界のモデルにすることで業界全体を指導していくことも出来るのではないかという、二つの積極的な意義をお話になられたのだと私は思います。非常に堅いことを述べまして、申し訳ありません。

ただ一つ、非常に気になる点は、使用者の方と話をしている際に気になるお話もありまして、それは労働組合が紹介する人材については企業の中に入れにくい、とりわけ労働組合のない企業はそこに組合を、日本は企業ベースの組織形態ですから、個別企業に労働組合を設立されるのではないかと、それを恐れるために、あまり利用がないのではないかというような意見を聞いたことがあるのですが。そういうことについても、坂本さんの方からこの事業についてコメントをいただきましたらありがたいと思います。

(坂本 武弘氏によるコメント)

龍井さんのお考えでは、高邁な考え方で大変けっこうだと思いますが、たまたま東京中心に首都圏でやられるということでございますけれども、具体的に求人活動を皆さん方でやっていかれると思うのですけれども、これは連合傘下の各単産の組合のある会社に要請をして求人活動をやって、求職とマッチングさせるというお考えなのですか。それから、ハローワークを実際にやる場合、組織の中だけで双方の助け合い機能という形になるわけですが、

これが首都圏は人も多いですから移動の問題もかなりあると思うのですけれども、果たしてマッチングの問題が大変難しいのではないかという感じがするのですが、その辺りはどのように見通しを立てておられるのでしょうか？。

(龍井 葉二氏による回答)

一点だけ付け加えさせてください。実はこの情報は連合のワークネットも使いますので、会員登録をして頂くということで対象者になります。つまり、連合組合員であるかどうかは問わないのです。ですから、そういう意味ではオープンです。組合員限定の中でその傘下の企業を通じてというわけではなくて、先程は主旨のお話で、そもそも論のお話を申し上げましたけれども、事業として、株式会社ワークネットというのですが、ワークネットという株式会社としては全くオープンにそれはやっていますということで、新規の会員登録ということで、履歴なり職歴なり、情報をこちらに登録をして頂いた方についてはオープンでやっていくということです。今、ご指摘のように、正に、マッチングが難しい。これは単純に、今の定点で、こちらからこちらというマッチングは簡単ではないと思っています。

そこで労働省のアビリティーガーデンのように、アビリティーガーデンというのは東京の錦糸町にあります。業界団体とも連携をした再就職、もちろん在職者を対象に、国もやっておりますが、独特なのはある程度の求人情報を収集し、あるいはその情報を掴み、それにあわせて職業訓練、能力開発等のプログラムを業界団体と一緒に作っていくものです。ですから、これは退職者の再就職比率としては、とても高い比率を持っております。つまり、当てなしの能力開発をやって成り行きを待つ、というのではなくて、正にこれは公共システムのメリットなのだと思いますが、ある程度情報が集まりますので、それを前提にしてやっていく。

従って、我々はさっきもありましたように、自ら労働組合としてそんな事業、すなわち育成訓練までできるとは思っておりませんが、これはいろいろなNPO組織であるとか、あるいは一部の人材業界団体なんかとも連携をして、そうしたものを早めにキャ

ッチしたような育成プログラムの連携を、是非、密にやっていきたい。それが先程申し上げたような事業団体との評価システム作りをなんとか共同事業でやっていけないかということのお話なのです。従ってそこは、日経連さんは日経連さんの方で、また独自のネットを通じたものを持っておられますので、出来る限りそういった所といろいろ連携をさせていただいて、私どもはいわば既存の色々なシステムのネットワークカーとして役割を發揮していきたいと思っております。ですから、クローズドの私どもの世界の中だけでマッチングをしようという野望は持っておりません。

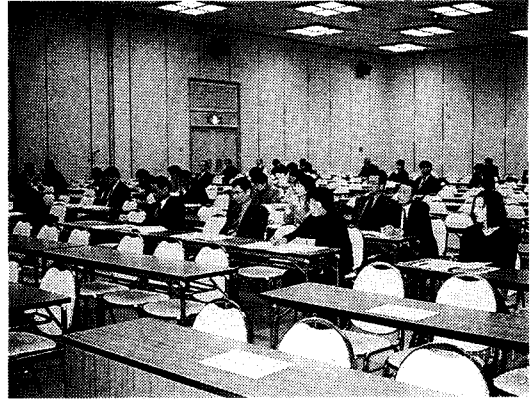
(尾崎室長)

どうもありがとうございました。今のお話をずっと続けていきたいのですが、実はもう一つ坂本さんの方にも私の方から質問をしたい部分がございます。

使用者は労働市場流動化へ向けて、費用の大半を支出するべきではないかという考え方が現にありまして、ヨーロッパ等では、アメリカは若干違いますが、こういう事業が行われる場合に使用者の負担というのが一般化しております。給料の何%という形で積み立てていって職業訓練に向けていとか、学卒未就職者の訓練をすとか、直接雇用する労働者と関わりのない労働者全般についての費用支出というものも、一応使用者が負担をするというような考え方がございます。そういう考え方について、次のような場面を想定して意見を頂けたらと思います。

すなわち、一般的な義務といたしまして、例えば第三セクターが運営する再就職支援事業に経費の面で支えるというような責任分担の方法、または個々の事業主として、例えば企業がリストラを実施する場合、被解雇者に対する再就職支援の費用を自らが企業自身が負担をする、これは現に東京辺りのいくつかの企業が出向扱いで、再就職支援事業に送り出して、6ヶ月間だけ面倒を見るというような形で、現に行っている所もあるのですが、そのような形ではなくて、労使が協議した結果、リストラ対象者がどうしても出てくると、そうしたリストラ対象者の再就職を出来るだけ保障するための措置として使用者が負担していく、というような負担の仕方なんかは日本では如

何でございますか？実現の可能性がございませうでしょうか？



会場の様子

(坂本 武弘氏による回答)

今、ヨーロッパの例をとりながら、意見を求められましたが、我が国自体はこういう問題に関して、現在、雇用保険制度というものがございまして、雇用保険制度というものはご承知のように、労使折半で失業等の給付に充てられる部分と、それから事業主が全額負担をいたしまして、これは100分の3.5という率になりますけれども、それによって雇用安定事業と能力開発事業、それから雇用福祉事業といった三つの事業が行われることになっております。これは、本体事業を補完をするということで、事業主の相互扶助という形で運営がされているものでございます。ですから、雇用の維持、安定という形で、今までそれに向けての能力開発の推進ですとか、雇用福祉の推進などにそのような形でお金が使われてきて、具体的には元々、制度としては雇用の安定事業ということを第一におきながら、政策が行われてきたわけでございます。

その雇用安定事業、この3事業で余ったお金につきましては、雇用安定資金という形で毎年積み立てておりまして、運用を、何か事があるときに使うというような形で運営がされてまいりましたけれども、ここ10年近く、失業率も大変高くなってきて、それから雇用に関わる補完事業に関しましても相当な費用が出てきているのが現状で

ございます。そこで、今年の、これは三輪さんの方が詳しいのですが、雇用保険法の改正によりまして、本体事業についても負担と給付の見直しが行われました。現在、労働省の職業安定審議会の中で、この雇用保険三事業、つまり雇用政策の在り方について検討が行われております。今までは、後ろ向きの雇用維持という形から、いろいろ出てきております労働移動、この問題も焦点におきながらこの三事業について、抜本的に見直しをしていくという形で議論がなされております。その中で労働移動についても重点化がなされるということで、能力開発事業等についても体系化が行われるというようなことで、議論が進められているということを知っております。

そういう問題等も併せていきますと、ヨーロッパでの考え方は、これは宗教や文化など歴史の問題などもかなりあると思えますが、いわゆる宗教精神に基づく博愛精神という形でやっつけられるような、ボランティアのような形で事業主が別に出すというのは、私は今の段階で、中央レベルで考えた場合にはちょっと難しいのかなという感じはいたしますけれども、あるいは地域の特性にあったような形で、労使間でそういう話がおまとまりになれば、その地域に合った、地域の特性に応じた雇用対策がとれるような形が将来的に出てくるのかなという感じはいたします。しかし今すぐというのはなかなか難しいという感じがいたします。

(尾崎室長)

ありがとうございます。これにつきまして龍井さんの方から何かコメントがございましたらお願いします。その後、三輪さん、鳥居さん、それぞれ両者の方からも何かコメントを頂きたいと思っております。

(龍井 葉二氏による回答)

まず、坂本さんの方からお話が合ったように、ちょうどその事が中央職業安定審議会で見直しの真っ最中の論点の一つなのですが、その点ともう一つ私どもの問題関心で言いますと、そうした支援事業の担い手といえますか、受け皿といえますか、私が先程の議論の延長で言いますと、企業が雇用についても丸ごとではなくて、能力開発

についても、その時に企業という単位から、それが変わっていくときに、いきなり個人なのかといえますと、私はそうは思わないのです。これはある意味では、私どもの問題提起はそれほど変わらないのではないかといいたいのですが、決してそれは今までと同じでいくとは思っておりません。ですから、その時に先程のキーワードで言えば、企業依存でなければ、じゃあ自助努力なのか、自己責任なのかという、その部分がないわけではないのだけれども、福利厚生から何から、企業の内部で全部やってきたことが、ある意味では弊害です。それを越えるときに個人にばらすのではなくて、企業を越えても、あるいは今までは移動ということが、転職ということが、多くの場合不利に作用したシステムをどう作り替えていくのか、というときに、そこに企業を越えたシステム、わかりやすく言うと地域の業界とか、あるいは業種とかそういうもののくくりでお互いの共同事業というものが出来ないのでしょうか。例えば、能力開発ひとつをとっても今のような、先程、坂本さんの方から物作りのお話が出されましたけれども、これは今までと同じ様に一社でそうしたものを継承、発展をやりなさいといわれても、なかなか難しい。これはコスト面だけではなく、技術上、難しくなっている。これは一時期はいわば集積産地に中小企業が集積を促して、ネットワークが出来ていたというのが、今どんどんボロボロになってしまっているというのを労使だけではなくて、政策的にも支援をして、そうしたものが正に、人材として個別の企業を通じてA社に対する支援ではなくて、三重県の何とか市の何とか業に対してバックアップをしていく。これは単なる補助金の受け皿であると言っているのではなくて、正に地域作りとして、地域の安定雇用を作り出していくんだという目標を持って、そこを安定的にそうした職を確保していく。ですから、先程のご提起に関しても、その時の受け皿ないしはシステムとして、第三セクターが介在したとしても、その相手が果たして個別企業と個人だけなのかという、もう少し広い枠組みが必要となるだろうと思います。その様な意味でいくと労働組合というのも、正に窓口としての責任というものが今まで以上に大きくなるのではないかと責任を持っております。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。坂本さんにまたご発言をいただきたいと思いますが、先に三輪さんの方からコメントをいただきたいと思います。

(三輪 宗文氏によるコメント)

連合ハローワークのことと使用者負担のことと、両方についてコメントというほどではありませんが、気が付いたことを言わせていただきたいと思います。まず、連合ハローワークの方ですが、モデル的にやってみたいと、ワークルールというものをしっかり守った紹介所、派遣会社にするということだったと思いますが、これについては私、個人的には大いに期待したいと思っております。ぜひ、模範となるような紹介所、派遣会社にしていただきたい。それから、そのお話の中で、職業紹介について公的機関がやる場合には良くも悪くも公平平等になってしまうのではないかとということがありました。公平、平等は大事なことでありますが、やはり公共の機関としても、ただ単にお互いに任せておくだけでとか、機械的にやるのではないかと十分は考えておきまして、その辺りのところの公的機関でのマッチング機能というものも、やはり強化をしていかななくてはいけない課題であろうと思っております。

その中の一例ですが、最近コンピューターがいろいろな所で活用されている中で、今まで安定所の方で求人公開のファイルを冊子で作っておりましたが、それをコンピューターで見られるようにするという取り組みが進んできております。冊子だと誰かが見ていれば他の人は見られませんが、コンピューターなら多くの人が同時に自分の見たい求人を見ることができます。求職者の方にとっては非常に便利になったと思います。しかし、安定所の職員が求人の内容や求人者の希望を十分理解せず、求職者の方が自ら選んだ求人に機械的に紹介するだけになってはいけないと思います。ご自分で選択できる方ももちろんいらっしゃいますし、ご希望は尊重されるべきものですが、やはり我々としてはそういうものをツールとして十分活用した上で、職員も求人の内容や求人者の希望も十分踏まえマッチングをする。また一方では、求職者の希望を十

分聞いて、求人を探し出していくというような、昔ながらのことをやはり忘れてはいけないのではないかと、思っております。

それから、坂本部長の方から使用者負担についての考え方についてお話がございました。現在、労働省の方で雇用保険の三事業の見直しが進められているところですので、それはそれでやって、さらに他に地域の特性に合った事情があればやっても良いのではないかとということだったと思うのですが、それは考え方としてはそうなのかなと思います。ただ、そういう際に検討の対象からはじめから除外をしてしまうのではなくて、そもそもの必要性、それから地域の実情等々、そういったところを踏まえて検討をして頂いたら良いのではないかと思います。以上でございます。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。次に、鳥居部長からお願いいたします。

(鳥居 芳幸氏によるコメント)

連合が考えてみえる支援事業なのですが、これは株式会社組織で行われるということですね。となりますとやはり、株式会社とは何かという観点からいかなければならないと思いますが、ただ、例えば県なり公共団体が株式会社に出資をする例がないわけではありませんので、いわゆる地域政策なり、地域の福利向上といえますか、それに合致するような会社であれば、地方公共団体も株式として出資をする事が出来るということになります。そういった中で、もしもこの連合がおやりになるハローワーク的組織が、先程私が申し上げたような勤労者の福利向上の政策に役立つ、その一環として、県行政といえますか、福利向上の地域政策の中の一つを担ってもらいたいということであれば、行政の出資もそれは可能であると考えます。この会社の特性からいけば、いわゆる再就職問題を発生させた企業の責任といえますか、そういった意味での出資、あるいは利益者負担といえますか、あるいは良い人材が見つかった、その企業から出資をしてもらう、これは出資という形を取るのか、あるいは会社に対する成功報酬という形で支払われるのかは、ともかくといたしまして、やはり発生させた原因、

あるいは受益を受けた企業からの何らかの形での参加は当然あるべきだと私は考えます。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。コーディネーターがなかなか慣れないものですから、話がスムーズに、いかないところも幾つかありました。

最後に予定されていたところでは、この資料集の6頁にあります。これは私が机上のプランで、いろんなところのモデルを集めまして、日本の労使関係という、そういうことも念頭におきながら、もし三重県で再就職の支援事業をする場合には、どのような形が可能性として考えられるだろうか、ということを考えながら勝手に作った資料でございます。この勝手に作った資料ではあるのですが、今のお話の流れの中で、連合版ハローワークの事業も、いわゆる労働市場政策の中心になるような事業です、この再就職支援事業というのはそこから半歩身を引いておりますが、同じく労働市場政策を実施する有力な事業の一つでもあります。それを地域に持ってきた場合、一体どのような効果が得られるのだろうか。有効なシステムというものは、一体どのようなシステムが効果的に目標を達成することが出来るのだろうか。ないしは、施策としては、どのような内容の施策が良いのだろうか。机上のプランではあります、考えることは出来るわけでございます。

そこで、今までの二つの問題点、使用者が費用を負担すべきであるかということと、労働組合が単独事業という形をとっているということがあります。後者について、労働組合が単独で使用者と連携せず一つ事業を行っていき、使用者側も産業雇用安定センターを通じた失業なき労働移動という形で、これまでのいわゆる出向という形を通じた人材の流動化を、もうこれもかなりの長い歴史を積み重ねてきております。ただ、この人材なき労働移動も出向というシステムがだんだんうまく機能しなくなり、職業紹介という、いわゆる転職支援など、そういった形に切り替わりつつある傾向も見せておりますが、依然として、これもまた労働移動の重要な機能を持っているということも否定できないわけであり、そういう労使双方のそれぞれの事業が単独で

行われる場合の功罪や、ないしは私の考えているような労使の連携ということと、同時にこの絵を見ていただくとわかりますように、公共の職業紹介機関と民営の職業紹介機関のちょうど中間において、職業紹介を両者に委ねていくということで、機能的な職業紹介も考えているわけでございますし、また各連携機関として様々な第三セクターとして活躍している雇用関係機関と相互に再就職支援事業の役割を分担していきながら、機能的なケアを行っていく、こういう机上の、机の上でのプランですから、こういう形になるのだと思うのですが、そういう形のプランがそれぞれの実行されているプランとの関わりで、一体どうなのかということ等を幾つか今の時点でお考えのところ結構ですので、コメントを頂けたらありがたいと思います。

龍井さんの方からお願いしたいと思いません。よろしくお願ひします。

(龍井 葉二氏によるコメント)

簡単に、気が付いた点だけお話しさせていただきます。今、ご謙遜なさって、机上のプランとおっしゃったのですが、そうであれば、私の先程の前段のお話とは是非組み合わせたいのは、労働市場対策だけではなくて、地域産業政策がここにコミットできないかなあと、先程、即戦力という言葉を使いましたが、この図の中では双方のニーズというものが、ミスマッチというのはどうなのでしょうか、今の時点に限ったミスマッチの問題なのか、あるいは、つまり例えば、今IT関係の人が足りない、では仮に私が無理して半年かけて、専門学校等に通って、ある程度のことを身に付けたとします。そうすると、確かにある所に再就職できた、でもそれがさらに半年後、あるいは2年後に雇用が保障されるかということ、そのような状況では全然ないのです。そのような担保がないようなミスマッチではないでしょうか。だから、繰り返しますように人材投資の方向がわからなくなっている状況の中でのミスマッチ、という風に私たちは考えております。そうになると、あまり右往左往するのではなくて、とついつい言いたくなってしまうのですが、そう考えていくと、安定的な雇用の見通しというものを、どこかで労使共に持っていないとだめなので、だから私は地域とい

うものが大事だというのは、企業誘致だけではなくて、地域で業を起こしていく、先程坂本さんが地域に根ざしたとおっしゃってましたが、産業構造もさっきの南、北、東ではないですが、将来的にどうなっていくのだろうか、多分、そういったところで皆さん方や皆さん方の次の世代の人達がここで生きていける、暮らしていける、働いていけるかという展望と併せて、こうやって遠大な計画を持つのであれば、是非そういう視点を入れていただきたいというのが一つです。

もう一つは、私どもの悩みを先程披瀝しましたように、ここのレジメで言いますと、4頁に出てまいりますコーディネーター・キャリアーカウンセリングというキーワードが並んでいるわけですが、誰がやるのかという問題があります。結局、ここがキードだと思います。ですから、私も仮説の段階ですけれども、労使というか、そういう所がちゃんとコミットする可能性があるのかなと思います。つまり、そこを私どもの株式会社のようにまったくプロに、わかっている人に委ねればいいのかというと、ただ、将来的にはそうではないと思います。やはり、コーディネーター自身がそうした地域作りや、まち作りといったことをわかりながらやるの方が相応しいかなと思います。多分、そういうことが、一つだけ例を挙げますと、私どもの雇用創出の中にバリアフリーの問題があるのですが、これは地域の公共交通機関だけではなくて、道路の段差などそういったことの出来る人が行政にいて、業界にもいるということになっていかないと、案を出してもそこからフルに具体化しないわけです。そういう様な具体的な出口といいますか、方向というものを全部について見定めなくても、最低限、三重なら三重、津なら津で、ここで業を安定的にやっていこうということと、コーディネーター自身もセットでないと、将来的安定性というところに繋がっていかないのではないかと、ない物ねだりを承知の上でそうした視点を持っていただければと思います。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。具体的にいろいろと問題点を指摘していただきました。とりあえず、先程、話された産業政

策との連動という点、特に地域の産業政策と一体どういう風にこうした雇用問題を関わらしめていくのか、この視点がどうも私の作文の中には欠けていたところが、これは素直に認めざるを得ません。良いことをおっしゃって頂いたなど感謝しております。その視点をまた一度考えてみたいと思います。次いで、坂本さんはいかがでしょうか？

(坂本 武弘氏によるコメント)

この6頁の再就職支援事業の位置づけということに関連いたしておりますが、尾崎先生が昨年の交流集会の中でまとめておられます、資料の32頁の中の下段の所や、先程、龍井さんがご指摘なさった問題も含めて、この様な施策につきましては、現在、東京を始め大阪、福岡などでやっておられます労働省の補助事業によるキャリア交流プラザというものがありまして、中高年ホワイトカラーの離職者を対象とした就職支援、再就職の支援をやっているわけですが、東京の場合は大都市ということもありまして、大変好評であると伺っております。支援期間が何ヶ月という中で、職務記述書の書き方から、コンピューターの初歩的な指導等をやっておられるという風に聞いておりますが、こういうものとの兼ね合いが、果たして三重の方では可能なのかどうかという問題があります。

それから一つ、三輪さんにお尋ねしたいのですが、この4月に高齢者雇用安定法が改正をされまして、高齢者等と「等」についてですが、この10月から労働省による再就職の支援事業ということで、今までは公共の職安が離職をした人を対象に求人、求職活動について受け付けるという形になっていましたが、これをまず、最近は中高年の方の非自発の離職者の対象が非常に多いということに着目をいたしまして、45歳以上の方で、しかも離職前、離職準備をしておられる方にも職安の窓口を広げましょう、というような再就職の支援事業を取り組むような格好になっておりますが、逆に三輪さんの方からこういう事業の位置づけ等についてコメントを頂いた方が適切ではないかと思ひまして、お願いします。

(尾崎室長)

では、三輪さん。お願いいたします。

(三輪 宗文氏によるコメント)

今、坂本部長の方から高齢法の改正に絡んで、45歳以上の在職者で退職をする方、そういう方も高齢者等の「等」ということで規定をして、援助をする仕組みになったという話がありました。これはその通りでございます。従来も再就職援助計画というものを個別に企業の方で作るという仕組みは前々からあったことはあったのですが、今回それが拡充をされまして45歳以上の在職者も入るということになりました。

どのようなものがあるかといいますと、そういった方に対する再就職援助計画を作って、本人に渡す。例えば、会社として年休とは別に特別に休暇を与えて、その時に求職活動しても良いよとか、あるいは会社としてこれこれの再就職の支援をしましょうといったような計画を作ってもらう。その中には安定所の利用というものも入っているかもしれませんが、そういう計画を安定所も出していただいて安定所の方で援助をしていく。そういう方のためにさっき言ったような求職活動の為に休暇を作って、賃金を払うような場合には、助成をするというような制度も新しく出来たわけでございます。そういった、45歳以上の在職者も含めた高齢者等についての公的支援が、新しくその枠組みが広がったわけでございます。

また、前段でお話のありましたキャリア交流プラザというものは、現に大都市圏では出来ております。やっていることは、キャリアカウンセリングですとか、あるいは高齢者同士の情報交換やセミナー等を行うといったことです。例えば、三重県で今こちらにあるような再就職支援事業やとした場合に、そこら辺りのところをどういう風に考えるのかという問題は一つあるのだと思いますが、キャリア交流プラザに関しては徐々に増やしていく方向にあるとは聞いております。ただ、今のところ大都市圏でやっておりますので、いつになれば三重県に出来るというようなことは何とも言えない状況です。

これらの国の方の事業の広がりとはまた別に、例えば三重県において労使が合意をされて、県も参画をされて同じようなものをつくるというようなことは、これは私個

人の考えで、本省に聞いたわけではございませんが、可能だろうと思っております。ただその場合には、仮に国の方で同じようなものを三重県にも作りましようとなった時には、一緒に併せて、より機能を強化するとか、そういう方向はあり得るのではないのかなと思っております。それと、安定所として公的に行う援助との関係ですが、法で新しく出来た支援措置等々について、安定所あるいは外隔団体の方と連携をしまして進めていく必要がもちろんあると思うのですが、仮にこういう様な労使の協働によります枠組みが出来たとしたら、どの様にやっていくのかはまだわかりませんが、そういった相談の中で、例えばあなたは事業主の方から再就職援助計画を作ってもらいましたか？というようなおたずねをし、まだだと言ったら、それを作ってもらって安定所に持って行って求職活動をする、こういうメリットもあります、というようなことを情報提供していただく。そのようなことは可能だろうと思っております。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。時間もかなり切迫してまいりましたが、鳥居部長の方から何かコメントがありましたらお願いいたします。

(鳥居 芳幸氏によるコメント)

こういった組織を三重県内に作るということなんですけれども、やはり三重県の産業構造なり、就労構造というものを踏まえた上でないと、なかなか再就職まで結び付かないのではないかという気がいたします。今の計画では、津の職業安定所管内とされているわけなんですけれども、県下全般を見た場合、東紀州、それから伊勢志摩、北勢とでは全然違うわけですので、そこをどの様にマッチングをさせていくのか、地域にマッチングをさせていくのか、これは一番大きな問題であろうかと思っております。

それからもう一つは計画では、いわゆる健常者だけが対象になっている様な感じがするので、これからは障害者あるいは高齢者、それから女性の就労といったものを進めていかなければならない、図っていかなくてはならないといった中で、県としての再就職対策、就労対策としては、

やはり労働者の能力開発、あるいは失業者に対しては適応能力をどの様に地域の産業構造にマッチさせていくか、そこら辺りをどの様に政策として組み立てていくか、ということが非常に難しいのではあるのですが、必要ではないかと思えます。そういった政策の上にこういう組織が県全体で、あるいは県の就労構造を考えた上でどの様に組み立てることができるのかが、一番難しいかなという感じがしております。

(尾崎室長)

どうもありがとうございました。いろいろご意見を頂きました。その中で、先程、三輪部長のおっしゃった、いわゆる民営との競争と協働というような考え方が、こうしたちょっと中途半端な存在の組織体も、同時に競争と競合という関係に入ってくるのではないかと思います。その時によりお互いに住み分けというのでしょうか、それぞれ得意な分野を受け持ちながら、不得意な分野はそれぞれにお任せしていく、そういう連携を強めていくことで需給機能というものをもう少し高めていくことが出来るのではないかと思います。民営業者の三重県への参入を見ても、ほとんど参入の形跡がない、幾つかは四日市市には入ってきているようですが、また、国の人材銀行をベースにした就職プラザですか、これも人材銀行の中の良いエリートを何人か取り上げてまして、それを再就職支援の教育をするという形で、しかも国で全部の就職を賄いきれないもので、みんな民営へ登録をしているようです。そして、民営の業者に登録をして国の斡旋も受けながら最終的に再就職というものを達成していく。それがだいたい6ヶ月ほど経つと6割くらいが再就職が出来れば、かなり良い線であろう、というようなレベルです。私も見せていただいたのですが、状況はかなり厳しいようです。

そのような中で、それぞれに利点もあり、またそれぞれに欠点もあります。各紹介機関、援助事業にしましても、そういうそれぞれの所をうまく引き出せるような一つの機関として、こうした再就職支援事業も考えていくチャンスもあるのではないかなど、こういう風に今日は皆さん方のコメントも聞きながら、感想を持ったような次第でございます。本来なら、ここで会場からいろ

いろなご意見を頂きたいと思っておりますが、何せコーディネーターの不手際でなかなかうまく予定通り話を進めることが出来ませんでしたので、時間が来てしまっております。龍井さんも、予定が入っており時間通りということでしたので、申し訳ございませんが、ご質問の方はこの主催をいたしております「地研」の方まで、メール、郵便、ファックスで結構ですので、いただきましたら、それぞれの担当の講師の方とご相談いたしまして、その質問について出来るだけ責任を持ってご回答させて頂くというような形にしたいと思います。

このシンポジウムは、これまで日本の中であまり取り上げられてこなかった労働市場の流動化と労使の役割というピンポイントに焦点を絞って、しかも三重県というある特定の地域を設定いたしまして、その中でこういう協働というのが一体どういう形で出来るのだろうか、その可能性を一度探ってみたい。と考えて起こしたシンポジウムでございます。そういう意味では、まだまだ実は議論というのはこれから始まるのであって、今日辺りが出発点と、日本のどこでも今日、この場所から、この議論が始まるのではないかと考えております。そういうことで、このシンポジウムに参加された皆様方は、この議論からさらに発展させて、いろんな所で地域の労働市場の問題、しかもその中で労使が一体どういう役割を果たすかというピンポイントに焦点を合わせながら、議論をこれからいろいろと展開をして頂ければ、主催者としてこれに勝る成功はないというところでございます。本日はどうもありがとうございました。

司会の方からこの後挨拶がございます。

(司会者による挨拶)

講師の先生方、長時間に渡りまして本当にお疲れ様でございました。どうぞ皆様大きな拍手をお願いいたします。貴重なご意見を本当にありがとうございました。お疲れ様でございました。これを持ちまして本日のシンポジウムを終了させていただきます。皆様、本日は誠にありがとうございました。先程、尾崎教授から話がありましたが、シンポジウムの内容などにつきまして、ご意見やご質問などございましたら、三重短期大学地域問題総合調査研究室の方までお申し出頂きますようお願い申し上げます。

す。講師の先生方とご相談の上、なるべく早く回答させていただきたいと思います。また、本日のシンポジウムに付きましては、後日、報告書が出来ますのでご入り用の方は研究室までお申し出下さい。皆様、本日は本当にありがとうございました。どうぞ、お忘れ物などございません様にお気をつけてお帰り下さい。本日はお足下の悪い中、本当にありがとうございました。

候ハ、御府内在町ハ市中と一東子ニ町役人村役人送書ニて通路仕候
方弁利之様奉存候、此儀御聞濟相成候共御府内在町と限り候義ニ付
猥リニ相成候筋無御座様奉存候

東 砂村 龜戸村 木下川村 隅田村辺

西 代々木村 角筈村 戸塚村 上落合村

南 上大崎村 南品川御支配場限り

北 千住宿 尾久村 滝之川村 板橋宿

〔朱筆〕、四宿並在町支配入組候場所全出生之者は伺之通取計飯令右場

所ニ店持候其他村出生之者は免許状取店貸可申候

一 店借之内孤ニ相成候者ハ其家主家族之末え人別差出可申哉奉伺候

〔朱筆〕、可為伺之通候

一 出稼之者は国元宗旨寺仮人別え相認置御当地ニて死失之節は定宿定請
之者之寺え仮取置為致候心得ニ御座候、尤他国住居江戸店等之分は御
当地ニ相定候仮寺有之候ニ付右之類は御当地之仮〔朱筆傳入〕寺人別え書出可
申哉奉伺候

〔朱筆〕、可為伺之通候

一 追放被仰付候者御赦被仰付候分ハ元生国他所ニても免許状ニ不抱御赦
被仰付候節引取候者ヲ書付取店貸候様可仕候哉奉伺候

〔朱筆〕、御赦相成候者引取候ものヲ書付取先ツ店貸置追て

〔朱筆〕、何丁誰店敷（後欠）

一捨子迷子ハ其所ニても出所相訳兼候義ニ付人別帳国訳之所御当地出生

ト認置可申哉、且實人無之内ハ都て訴人之家主家族之末え人別差出置

實人有之候得ハ御願濟之儀ニ付送り書ハ差出不申心得ニ御座候

一家族之者町方武家方え奉公ニ差出候得ハ元町人別相除奉公先主人の方

一方之人別ニ差加候心得ニ御座候

〔朱筆〕 奉公ニ差出候者は主人方之人別ニ差加候儀伺之通可心得候、

尤暇出候得ハ親元え立戻候儀ニて不縁付内ハ全人別不拔姿ニ付元町

方ハ名前相記欠印致其旨相認可置候

一町々之内拜領地ニて地面数多く家主兼帯致候分ハ店子御調等之節為弁

利家主名前之片書え小文字ニ地主名前認置可申哉奉伺候

〔朱筆〕 可為伺之通候

一盲人常住之者方え諸国ノ稼ニ罷出候盲人在所ノ免許状之儀町役人共ノ

取調候ては盲人之座法等も有之差支難計候間盲人之儀ハ惣録敷又ハ座

中之内役筋之者方え出稼之盲人国許之免許状一手ニ取置町方ニて店貸

候節ハ右之方え断書取候て店貸付家主ノ国元え引合等不仕様仕度奉伺

候

〔朱筆〕 書面之趣惣録えも相違候間伺之通可相心得候

一相撲取常住之者方え諸国ノ弟子取致候分ハ相撲取締致候年寄敷何れに

も其向之者方え免許状一手取置盲人同様取計申度奉伺候

〔朱筆〕 伺之通可相心得候、尤免許状ハ其筋之者え一手ニ相渡置可申

候、右体之者えハ其方共ノ得ト可申談候

一 元番組宿寄子共

米春宿

市場其外出稼軽子宿

大鯨職同

鯉鮎杜氏

車力

冬奉公人出稼

杣同

菓子杜氏

髮結手間取

右之分は他国もの多、尤御当地ニても所々日々々々ニ稼先も相替候儀

ニ付常住之者之内定宿並定請致候もの方え国許ノ免許状取置候て主

人方家主方えは定宿定請之者ノ書付取置候て仮人別之方え多人数ニて

も一手ニ差出可申哉、奉伺候、尤右之内ニも出稼中店持候者は定請定

宿之者店請人ニ取免許状ハ右請人方え取置候と申断書付を其家主え取

置候様仕度奉伺候

但此分ニは遠国宿多候処御領主ニ寄ては出稼不相成国法も有之由ニ

付免許状御達御座候間掃郷被仰付候様相成候ハ、元番組人宿寄子共

其外之者人数不足差支相成候ては御武家方御差支も難計候ニ付勘弁

仕此段奉伺候

〔朱筆〕 店持之者之免許状ハ家主方え取置可申候、尤其外之もの免許

状ハ家主方ニて相改候上書付取許状ハ請人方え相預ケ置其段人別帳

え改書致置可申其外可為伺之通候

一場末ニては在方御一方御支配場と御町方御支配場と地面毎ニ入組候場

所も有之、此分免許状ニては差支候哉も難計候間右入組之在方町屋並

四宿之分は此義掃郷勸農之厚御趣意ニ付御町方御支配場境ニて厳重ニ

御主法相立不申候ては不相成義ニ御座候、心得ニ候得共々々差支勝ニ

付奉伺候

但申上候ハ恐入候得共右四宿其外入組場所は勿論都て御府内と御定

之在町之分は市中同様之取計ニ相成候ハ、追年下女男其外市中荒

働致候出稼之者差支中間敷下々弁利之様奉存候間可相成御義ニ御座

⑨

市中人別書上取計方之儀先達て伺相濟候廉々之内猶又左之取計方奉伺候

一人別帳認方は迄は名主方え差置候ニ付町限片表何行宛と取極名前之間透無之様書詰候認振ニ仕、右は後日書足等不相成たため之儀ニ御座候処今般向 御番所え差上候ニ付紛敷義不相成候間一ト地面限り二句切相立認順ニて少々白紙残り候分は明置候ハ、九月ニ至リ増人数認入又は綴足候節弁利と奉存候、且又認方は美濃紙片面ニ人数三人宛認可申哉、尤家主老人ニて地面三四ヶ所又は四五ヶ所も兼帯致候分有之、此分ハ一町之内地所之順ニ不抱其家主住居之地面え人別差出、兼帯地面之向切えは家主誰店と家主名前は小文字ニ片書致、店子名前を書出し可申哉

〔朱筆〕 家主老人ニて地所兼帯之者ハ何町住居家主誰店と可相認候、其外可為伺之通候

一名主其身支配ニ無之、他町え当分仮住居致候分は当時住居之町内え人別差出支配之方人別帳えは名前書印形仕、何町仮住居ニ付人数之内相除候と申儀記し置可申哉、且家主も他町住居之分多分有之、是又同様取計可申哉、奉伺候

但場末名主共之内在方御一方並御町方両御支配町屋敷分兼支配致候内在方ニ住居仕候も有之、此分も前同様取計可申哉、奉伺候

〔朱筆〕 可為伺之通候
一 出稼之者ニ御当地ニ罷在候者は家守役ニは不相成義ニ可仕心得ニ御座候

〔朱筆〕 可為伺之通候

一 町内抱番人之義は出稼之者ニても月抱之義ニ付召抱候心得ニ御座候

〔朱筆〕 可為伺之通候
一 地主手代共之内家守相勤候者有之、此分は其地面之初筆え家守人別差

出候心得ニ御座候

〔朱筆〕 可為伺之通候

一 店借小前之内後家ニ相成後見等ニ可相成もの無之分は店主女名前ニて誰後家と相認差出申度女名前ニて店主不相成義ニ御座候ては差支、事実之書上方ニ難相成候間御聞濟奉願候

下 本文後家店主之分ハ爪印仕候得共爪印而已ニてハ自然可証立ケ 義無御座候間名前之上え死失致候夫歎親之印形致置候様ニも可仕哉、奉存候

〔朱筆〕 不及後見候其外伺之通可心得候

一 御咎筋ニて常住又仮人別之者之内所払被仰付候者又他国ニて追放村払等之者は御当地之分ハ書送り他国之分は免許状元住所ノ難差出候間店貸付候節其者之身寄之者ノ身分之次第書付家主方え請取候上ニて人別え差加可申諸国在方之分は其者元住所は御咎場所ニ付免許状又は人別除帳致候訳書付も難差出候間在方之親類住所之村役人ノ身分之次第斷書持參致候ハ、店貸付人別え差加可申哉、奉伺候

〔朱筆〕 追放相成候者御当地在方ニ不抱其所え立入候義不相叶事ニ付町村役人共ノ斷書實請候義は出来申間敷候間其段家主え申聞候ハ請人相立候上店貸渡置先方町村役人ノ掛合之上無相違旨相答候ハ、其旨人別帳え斷書致可置候

是迄区々ニ付当年ノ改町年寄之書上候難形
但組合持月行事持場所共此振合之事

支配限人別寄高	何番組
	名主
	誰

公役上納町家

又ハ
御年貢上納町家

又ハ
何寺領町家

一惣人数何人

但去何年と見合何人
増敷
減敷

此竈数何軒

内
男 何人

但去何年と見合何人
増敷
減敷

女 何人

但去何年と見合何人
増敷
減敷

但

御当地出生 何人
他国出生 何人

外ニ

他国才出稼之者

男 何人
女 何人

名主誰支配

何町

何町

何町

右は名主家持家主地借店借召仕共当歳迄之員数ニ御座候、尤町住宅ニても能役者武家方家来等御支配違之者は右員数之外ニて御座候、取調此段申上候、以上

年号月日

名主 誰 印

何町

外何ケ町

五月朔日

右之通昨日樽藤左衛門殿被申渡候間此段御達申候、己上

深川熊井町

名主 熊井理右衛門

小口世話掛市中取締掛り

惣代

小網町

同 伊兵衛

坂本町

同新助後見

新右衛門

雉子町

名主 市左衛門

人別帳表紙雛形美濃紙

人別書上

何番組

名主誰支配

何町

何町

何町

人別帳式冊己上綴分ケ候表紙美濃紙

人別書上

何番組

名主誰支配何ヶ町之内

何町

何町

何町

組合名主持月行事持場所人別表紙美濃紙

人別書上

何番組

組合名主持

又ハ

月行事持

何町

何町

他国ノ出稼之者仮人別表紙但半紙帳

出稼之者仮人別書上

前同断

様

多人數召仕候内常住之もの出稼之者仕訳

一主人ノ請人エ相専在方之者ニても請人之養子養女等ニ兼て在方ノ實請候旨相分り候分は常住本人別差加候事

一召仕之内請人方エ便り參奉公住致候分仮人別エ差出可申候事

下 店越亦は奉公人新夕ニ店持候節元町送り之義は人別差出置候

ケ 御支配御同役ニて差出候且亦送り書エは御同役押切印而已

札 ニハ御同役名前下え調印ニは及不申候事

右之通ニ付一籠之主人召仕ニても本人別と仮人別と両様ニ訳差出候様

可相成候間右之御含ニて御取調可然

一店持出居衆同居人杯と申出稼之分者取調国元免許状御番所エ御達願候積り

一召仕之分は免許状主人ノ請人エ申付国元懸合候積ニ付御番所エ不

申立取計候

一番人妻子共は人別之末エ書加エ候積

右御達申候以上

四月廿九日

人別取調掛り

右之通御達申候己上

卯五月初日

組合人別掛り

⑧

申渡

市中人別己後年々四月兩御役所エ一ト通宛差上候分町年寄エ差出候儀、名主支配限何ケ町ニても紙數二百枚余三百枚位迄は帳面老冊ニ致し其、余紙數多之分は式冊三冊ニ綴分ケ組合名主持月行事持場所も組合限右、紙數程ハ一冊ニ綴込一組限り世話掛名主エ取集組々々式通難形之通表、紙相認当年は樽藤左衛門役所エ可差出其俣兩、御役所エ差上候事、但淺草寺領人別帳は同地守代官奥印取之同様世話掛名主エ取集可差出候

一年々九月ニ至四月差出置候人別帳エ増減断書致候儀組々世話掛名主共直ニ兩御役所エ御下ケ相願取調之上尚又直ニ可相納、尤減候分は元帳エ断書致し増候分元帳エ難書入は綴足可差出事

一兩御役所エ差上候人別帳町入用ニ不響様粗紙可相用候得共区々ニ無之様常住之人別は美濃紙相用仮人別帳は半紙相用名主共扣も可為同断事、一是迄年々四月名主支配老ケ町毎之人数書並支配限寄高町年寄エ差出来候処右人別帳兩御役所エ差上候ニ付老町毎之人数書は以來相止支配限寄高書並組合名主持寄高書共町方並寺社門前之分相分ケ差出月行事持場所は其町限り或は門前地等組合来候分は是又組合寄高書可差出紙之義は先達て相触候通半紙可相用事

但淺草寺領も老町毎之人数高は相止領内限寄高書是迄之通同寺代官ノ差出可申候

右之通組々惣名主並月行事持場所共申合方可申通候

卯四月

右之通被仰渡奉畏候、為御請御帳ニ印形仕置候、以上

定世話掛り

(一四)

限之俣被仰聞候へ、心馳いたし取調方等閑可申も難計候間御含程能御馳
御談置可被成候

四月十日

南北小口

年番

同断

取締掛り

本文人別取調方御同前種々決兼候儀も有之、御參詣後早々茅場町にて打
合候筈ニ付、各様御決着被成兼候廉々一打書ニ被成半紙堅帳尤粗書ニ
て宜敷候間何ヶ条ニても御認メ伊兵衛方へ可被遣候

四月十一日

人別高書上之儀来月十五日迄日延之儀一昨日樽藤左衛門殿え申立置候
処、今日拙者共え相呼、右御日延之儀は御奉行所御聞届ニ相成候得共此
上御日延は難相成藤左衛門手元ニても一覽之上算当相済被差出候儀ニ付
無御心馳情々御取調十日迄ニ御仕立十五日を限御日延不相願様可申合旨
被申渡候間此段御達申候、御組合月行事持場所共不洩様御通達可被成候、
己上

卯四月十二日

多田内新右衛門
普勝 伊兵衛

右之通御達申候、以上

四月十二日

北方中通
年番

⑦

市中人別取調掛申付候間都て町触並申渡之通相心得一同申合行届候様可
致
右之通被仰渡奉畏候、仍如件

天保十四卯年四月廿九日

本町三丁目
名主 文左衛門
新葦屋町
名主 定次郎
小網町
同 伊兵衛
外六拾六人
深川熊井町
熊井理右衛門
牛込紋代町
石塚三九郎
小石川金杉水道町
鈴木市郎右衛門

深川熊井町

名主

熊井理左衛門

外七拾七人

人別取調掛被仰付候ニ付組々御懸ニて御組合分先達て何ヶ条其外共御
支配限御調出来候分は御支配御同役御懸り御同役御一同ニて北御番所
え御差出被成候

一人別寄高之儀は樽藤左衛門殿、今日被申渡候難形之通り御取調御懸
りニて御心付御差出可被成候

一先達て何済出稼人別難形ニ免許状取置候申文言有之、此義当年は
手廻兼候間免許状間ニ合兼候分は免許状取置候と申文言は除差上候

(一三)

右は此度何町誰店誰方え里ニ遣し候ニ付此段申送候以上
粹敷誰
当才

何町

名主誰殿

何町

名主誰印

⑥
以書付申上候

人別高書上之儀例年四月十五日定日ニ御座候所

日光

御参詣前火之元厳重被 仰渡

御留守中ハ別て御用多ニ付来ル廿五日書上可差出旨被仰渡御座候、然ル
所人別改方之儀ニ付今般御触被仰渡有之、御改革初年ニ付追々相伺候廉
々も有之、殊之外手数相掛右日限御書上差支申候、何卒来月十五日迄御
日延被成下置候様奉願上候、以上

南北年番惣代

北新堀町

名主 卯十郎

新乗物町

同和十郎後見

三郎右衛門

平松町

名主 弥左衛門

同断取締掛惣代

小網町

同 伊兵衛

坂本町

同新助後見

新右衛門

樽

御役所

右之通御日延願樽藤右衛門殿え差出候所請取被置候旨被申聞候
御参詣前問合も無之 御留守中人別取調方行届不申、右取調ニ懸り居書
役動方差支有之候ては恐入候儀ニ付為御心得此段御達申候、尤右日延日

此者儀は何国何郡何村百姓誰又は誰俵何にて何宗同国何寺檀家当何月々何年中迄免許状持参出稼仕候

此者儀は何国何郡何村百姓誰何にて何宗同国何寺檀家当何月々何年迄免許状持参出稼仕候
 惣人数 何人

右之通出稼之者仮人別相違無御座候以上

卯四月

何番組名主誰支配
 何町誰店 誰 印

何職 誰 誰店 印

何町 月行事 誰 印

名主 誰 印

何町誰店 何ノ何才 誰 印

一、生国何国何郡何村

何宗何町何寺
 店請人何町誰店誰

印 割



此割印名主扣人別と送り先名主押切判仕候て転宅先名主方え差遣し候積ニ御座候

右之もの此度何町誰店え引越候ニ付元町人別相除候間此段申送候已上

何町 名主誰 印

何町誰 誰倅 誰

何ノ何才

娘敷 誰

一、生国御当地

右之もの此度何町誰店誰方え奉公濟致候ニ付元町人別相除候間此段申送候以上

何町 名主誰 印

何町 名主誰殿

一、生国御当地

印 割

何町誰店 誰娘敷 誰

倅敷 誰

右之もの此度何町誰店誰方え縁付候ニ付元町人別相除候間此段申送候以上

何町 名主誰 印

何町 名主誰殿

一、生国御当地

何町誰店 誰 娘敷 誰

当才

(一一)

御当地

何国何郡何村

何宗何町何寺

請人何町誰店誰

一、生国御当地

何宗何町何寺

地請人何町誰店誰

何国何郡何村

宗旨寺右同断

御当地

何国何郡何村

何宗何町何寺

一、生国御当地
何宗何町何寺

悴

娘

父

母

誰地借
何商売

妻

悴

父

母

召仕

誰店
何商売

印

印

印

印

印

印

印

印

印

印

店請人何町誰店誰

何国何郡何村

宗旨寺右同断

御当地

何国何郡何村

何宗何町何寺

請人何町誰店誰

右人別取調相違無御座候、尤御支配違之分相除申候

右町

家主惣連印

妻

悴

父

母

召仕

印

印

印

印

印

上書 みの紙堅紙
 出稼之者仮人別書上
 何番組
 何町
 名主誰

右之通御触面御ケ条え銘々下ケ札を以相伺候処昨八日御付札之通御下
知有之且人別難形三廉は何之通可相心得旨被 仰渡候

右之通相心得今日より取掛り

御参詣相濟候ハ、早々書上差出可申旨被仰渡候間兼て談置通諸事入念
取調猶又下帳を以可被申聞候急速此段相達申候

天保十四卯年四月

組合

諸色掛り

市中取締掛り
年番

⑤

上書みの紙壁帳
何番組
何町
人別書上
何町
名主誰

何番組名主誰支配

一、生国御当地

何宗何町何寺

何商売

何町

家持

誰

印

何歳

生国同断

宗旨寺右同断

妻

誰

印

生国同断

宗旨寺右同断

倅

誰

印

生国同断

娘
誰
印

父
誰
印

生国御当地

何宗何町何寺

請人何町誰店誰

召仕
誰
印

生国

同

生国何国何郡何村誰倅

同

生国何国何郡何村

同
誰
印

一、生国御当地

何宗何町何寺

家持誰借家
誰

此者儀は何町住居二付
当町人別相除申候

後見
誰
印

一、生国何国何郡何村

何宗何町何寺

家守請人何町誰店誰

何商売
誰
印

妻
誰
印

(九)

但名主方え取置候人帳えは改後之存亡嫁娶之増減は勿論同居人之出入等迄委細ニ留置判形相改候もの有之候ハ、其段断書致し調印為致置不時ニ奉行所ノ尋方有之候節聊差支無之様可致候

「此御ケ条之内減之分は名主方帳面え委細記置候様可仕候得共増人数多き節書加え候ては帳面煩雜可仕候間増人数之分別帳ニ仕立置其上元町名主ノ送り書も有之候間紛敷儀御座有間敷哉ニ奉存候間奉伺候」

「書面別帳ニては紛敷候間成丈本帳え書加増人数多き節は帳面え綴込致し其所小札付綴足いたし候旨断書いたし可差出候」

一年々九月ニ至四月差出置候人別帳名主共え下ケ遣候間増減共断書致し可差出候

「此御ケ条増人数之分前同様別帳ニ仕立度奉伺候」

「前条付札之通可被相心得候」

一向後四月人別帳差出候得は奉行所ニて前年之人別帳え突合年附印形等迄取調候間少も油断致間敷候

一町方之者共出家致候歟又は頭を剃道心者願シ人等ニ相成吉田白川家陽師神事舞太夫等より新規門下ニ相成身分相応之許状請候ものは町役人ともノ町奉行え可申出吟味之上夫々可申付候

「此御ケ条都て本文之廉々え相当仕候儀は御月番御番所え御訴申上御下知奉伺候

町人共之内病身等ニて頭を剃候ても俗ニて妻帯致又は其日暮之もの長病等ニて難稼成者は給統之ため托鉢いたし候分は御訴申上間敷哉、尤右之類は法衣着候儀為致間敷哉奉伺候」

「書面御触面之通之者は月番之番所え訴出可申且町人共隠居致し頭を剃候類は不苦筋ニ付其日暮之者相統之ため剃髪致し托鉢ニ出候類

ハ僧形ニ相成候儀ニ付是又右同様訴出可申候」

一御当地市中之もの店替いたし候節は是迄人別送り無之候得共以来は元住居支配之名主ノ転宅先キ支配名主え違書可差遣候

「此御ケ条別紙雜形之通取計可申哉奉伺候」

「書面雜形之通取計可申候」

一近年御当地え入込妻子等も無之裏店借請居候者之内ニは一期住同様之ものも可有之左様之類は早々帰郷為致候様取計可申候

「此御ケ条相当仕候者共之内米春・輕子人足・武家方日雇・車力・船乗・駕籠舁・大鋸職・杣之類三四人位ツ摸合候て裏借屋等致候分

は一時ニ帰郷為致候ては日用差支難計候間右之類一町限り惣人数之内三分一程ツ、追々帰郷為致候様可仕哉、尤日用之稼無之遊芸等致し罷在候分は早々帰郷為致可申奉存候」

「書面米ニ春其外諸職人等日用稼致候出稼之者帰郷之儀は前ケ条附札之通取計其余遊民帰郷之儀は書面之通相心得可申候」

右之趣嚴重ニ相心得別て人別之儀は町役人共主役ニて聊たり共等閑之儀有之候ては不相濟儀ニ付巨細爾改方可致候、若等閑之取計いたすニおゐてハ名主家主共役儀取放之上急度答可申付候

右之趣町中不洩様可触知もの也

三月

右之通従町御奉行所被 仰渡候間町中家持借屋店借裏々迄不洩様早々可相触候

但番屋番屋えは大筆ニ認メ張出置可申候

三月廿六日

町年寄 役所

別帳ニ記置期月ニ至リ村方え立戻候ハ、其節免許状相返可申候

「此御ケ条之通在方御当地え出稼致し候者仮人別記置候得共當時
帰郷致し村役人御免許状を持罷出候様一時ニ取計候ハ、御当地日用
ニ差支候儀も難計候間右仮人別記置候之通書上候て当年初年之儀
に儀ニ付其御向々え御達し被成下置候間出稼年限相立候免許状当人
共手元え国許へ相廻り年限至リ候ものハ帰郷為致候御仮人別を相除
キ尚免許状改再出致候儀は仮人別え差加え可申候、年限中死失欠落
等いたし候節は其者之受人身寄之者御免許状村方え差戻候様可仕候、
且欠落死失共御訴可申哉奉伺候」

「書面之通相心得欠落者は定例之通帳附致候上仮人別え断書致置病
死之分は訴ニ不及何月幾日病死之旨右人別え点合致置可申候」

一奉公稼ニ罷出候ものも前書同様免許状を持出府致候管ニ付右書付を目
当ニ請人ニ相立奉公済為致免許状は主人方え差出置暇取候節受取可申
候

但右之通出稼之儀御取締相附候逆奉公人すくな之趣を以給金等せり
上候儀は決て不相成武家方中間町方下男共給金式両式分金三兩迄
を限り下女之儀は金老両式分式両を限り若輩微弱之ものは右銀之
外ニ取極万一定之給金高々余分を届候ハ、其段奉行所え可申立候、
若余分之給金申請候ニおいてハ奉公人受人共夫々咎申付召抱候主人
も不念たるべく候

「此御ケ条之内在方御幼年者奉公年季ニ取極又ハ職人共弟子ニ差置
往々家業向為仕覚候者は年限之免許状通一旦帰郷仕免許状改再出為
致候様可仕哉当三月より已来は在方御幼年之もの年季奉公人又は職人
弟子取等は不致様可仕哉奉伺候

一他国住居之もの御当地え出店差出商内致候もの共ハ召仕共も国許抱

ニ付此分は出店家内惣人数不殘仮人別ニ差加へ可申哉、尤是迄召仕
之内別宅致し妻子持候分は御当地永住人別之内え差加え可申当三月
已来手限帰郷致候方一条ニ為仕可申哉奉伺候

一奉公人請人人主是迄在方之者御免許状取置候も稀ニ有之候得共已来
他国出店之外御当地永住之者召抱候奉公人は国請不相成儀ニ可仕哉
奉伺候」

「書面在方御幼年之者年季奉公又は職人弟子取等難成筋ニは無之、
御触免之通免許状之年限を以年季ニ抱弟子取いたし年限相立候上は
一旦帰郷致させ猶又免許状改り罷出候分は前条同様可相心得候

一他国住居ニて御当地え出店差出し候もの召仕共之儀店支配人並別宅
致し妻子持之分は永住之人別ニ差加え国元抱之年季者は村方受人御
村役人え申立地頭免許状請取可申候、尤右之者共ハ仮人別え差加え
可申候

一奉公人国請不苦候」

一市中人別之儀毎年四月相改右帳面は名主方ニ預り置候処改疎漏ニて年
附印形等相違いたし且四月より翌年四月迄之内は出入人別と唱家主限ニ
人別記し置候故其間之出入ニ付種々紛敷取計いたし置候趣ニ相聞不埒
之至ニ候、自今己後年々四月両御役所え一ト通ツ、差出名主方一ト
通知ニ取置可申候

「此御ケ条是迄之御沙汰町役人とも奉恐入候、市中永住之者人別美
濃紙帳面ニ相仕立候様可仕哉奉伺候」

「書面之通可相心得候」

一向後右改方之儀家主方ニて店子並家族召仕同居之ものニ至迄生国善提
所年附等迄巨細ニ相記し名主え差出猶老人別名主方え呼寄判元見届人
別帳え調印為致候上兩御役所之分共町年寄え可差出候

③ 御配符にて御触

諸国人別改方之儀此度被仰出候ニ付ては自今以後在方之者身上相仕舞江戸人別ニ入候儀決して不相成候間、領分知行所役場等ニ罷在候家来々精々勸農之儀申諭、成丈人別不滅稼取計、且職分ニ付当分出稼之者並奉公稼ニ出府致候者共は村役人共連印之願書為差出右願之趣承届候旨右役場ニ相詰候家来奥書印形致し相渡、小高之分知行所ニ家来不差置遠国にて当地え願等手重之向は割元役之者奥書印形致候積、其外出家致し候もの儀は無由緒もの雖有弟子之望猥ニ不可令出家、若無抛子細於有之は其所之領主代官え相断可任其意旨寛文五年諸宗え御条目を以被仰渡候所近年乱方等閑之向も有之哉ニ相聞候間以來は出家相願候ものは人柄並子細等領主地頭にて得と吟味之上寺社奉行え申断開置之挨拶有之上にて可差免並廻国修行六十六部巡礼等ニ罷出候ものも前書出稼之者同様取計尤出家願等仕来にて添簡等致し候向は其通ニ可致諸藩中無抛子細にて出家致候分は是又寺社奉行え可相断、且吉田白川陰陽師神事舞太夫等々許状申請候もの共も其度々添簡亦ハ前同様願書え奥書いたし可被相渡候事

一 近年御府内え入込妻子等も無之裏店借請候者之内にて一期住同様之ものも可有之、左様之類ハ呼戻在方人別不相滅稼取計可申事

右之趣在所ニ罷在候家来え精々可被申付候

三月

右之通可被相触候

右之通御書付出候間町方のもの共も其旨相心得候様従町御奉行所被仰渡候間町中不洩様入念早々可相触候

三月廿六日

町年寄 役所

④

在方之もの御当地え出馴候ニ随ひ故郷え立戻候年慮を絶し其俚人別ニ加り候もの追年相増、不可然儀ニ付今般悉相改不殘帰郷可被仰付処、商売等相始妻子等持候ものも可有之所一般ニ御差返しニ相成候ては難渋可致筋ニ付格別之

御仁恵を以是迄年来人別ニ加り居候分は帰農之御沙汰ニ不被及己後取締方左之通被仰出候

一 此御ケ条ニ相当之者之内是迄国許村方え先出稼之積申立置御当地町人方へ養子又嫁嫁ニ相成相成新カ罷在候ては国許村方人別相除御当地永住人別之方居置可申哉奉伺候

一 書面養子又は嫁嫁ニ相成居候分は御当地永住之人別ニ差加え不苦候

一 在方より新二江戸人別入之儀以後決して不相成候事

一 此御ケ条之通当三月カ己来在方之者御当地人別入不仕尤在方親類等カ重縁又は由緒有之縁談取極候儀も一切差留可申哉奉伺候

一 書面本在方親類カ重縁又は由緒有之訳を以縁談取極候儀は不苦候

一 大工・左官・木挽・杣其外諸職人等当分出稼之者は期月を以御代官領主地頭役場にて承届村役人連印奥書印形有之免許状を持出府致候管ニ付右書付を目当ニ同居為致又は店貸遣し可申候

但右免許状は家主方え預り置人別帳えは不書入当分出稼之もの仮人

● 御触
 [●] 伺
 [●*] 御下知

②
御配符にて御触

在方之者当地へ出店馴候ニ随ひ故郷へ立戻候年慮を絶し、其匠人別ニ加り候もの追年相増、在方人別相減候趣相聞、不可然儀ニ付今般悉相改不殘帰郷可被仰付候処、商売等相始メ妻子等持候ものも一般ニ差戻ニ相成候ては可致難渋筋ニ付格別之御仁恵を以、是迄年来人別ニ加り居候分は帰郷之御沙汰ニは不被及、以後取締方左之通被仰出候

一 在方之もの身上相仕舞江戸人別ニ入候儀、自今以後決て不相成、大工・左官・木挽・杣其外職分ニ付当分出稼之ため出府致同居又は店持或は奉公稼ニ出候もの八月限年限等を以村役人へ申立、御代官領主地頭へ願出候得は村役人連印御代官所は手代私領は家来奥書印形之免許状相渡遣し候間出府之上家主或は主人へ差出、且何方ニ同居並奉公済致候旨村方へ通達ニ及、期月年限ニ至り候ハ、一旦村方へ立帰、何ケ度出府致し候共右同様之手続ニ相心得可申事

但在方人別入手重ニ相成候由を申唱、職人へ賃銀を増、奉公人は給金せり上候儀等決て致間敷候、己来男奉公人之分は武家方中間町方下男共金式両式分ノ三両迄、女は金老両式分ノ式兩を限り年若幼弱之ものハ其限ニ無之候間何程も給金引下ケ奉公済可致候、若相背主人方相對之上給金増之取極致ニおみてハ吟味之上急度答可申付候一廻国修行六部巡礼等ニ罷出候ものは迄ハ村役人とも或は菩提所寺院へ相對之上往来手形請取候由之所、己来は村役人共御代官領主地頭へ願出前条之振合を以許状相渡可申事

一 出家致し候もの共之儀以来無遺失所役人御代官領主地頭へ相願聞濟

之上添簡亦是奥書可申請、且吉田白川家陰陽師神事舞大夫等より新規門下ニ相成、又は百姓町人にて身分相応之許状請候者は勿論仮令々々配下にて神道葬祭或は継目許状請候節も其度々支配領主等へ相願添簡又は奥書を以其筋ノ許状可申請事

一 在方人別改等閑之趣相聞候、向後死亡・出生・嫁娶・出稼・奉公稼之もの共巨細ニ相改、当人印形取之、印判改候ハ、其段断書致置、職分ニ付出稼奉公稼之者期月期年ニ不立戻候ハ、其段御代官領主地頭へ訴出可申事

一 近年御府内へ入込、裏店等借請居候者之内ニは妻子等も無之、一期住同様之ものも可有之、左様之類は早々村方へ呼戻可申事

右之趣村役人共厚心得勸農之趣意深切ニ申諭村方人別相減不申様精々心附可申候、若人別改方等閑之取計いたすニおみてハ村役人共役儀取放之上急度曲事可申付者也

右之通可被相触候

右之通御書付出候間町中不洩様入念早々可相触候

三月廿六日

町年寄
役所

(表紙)

天保十四卯年四月ヨリ
人別改方御改正被仰渡書留

南北小口年番

平松町

天保十四卯年三月廿七日

名主

弥左衛門
外 八人

(四)

①

三月廿七日松の尾にて写物達し

南北小口年番

名主共

人別之儀は例年四月書上致来候得共、今般右改方改革初年之儀ニ付此節ノ名主支配限り月行事持之場所とも人別帳取調、而御役所分一ト通ツ、早々仕立、出来次第町年寄方迄可差出、調方之儀は諸事触面之通可相心得候

一是迄年来御府内人別ニ加り居候分は帰農之御沙汰ニは不被及候得共、近年御府内え入込裏店住居之内ニは妻子等も無之、一部住同様之者も可有之、右様之類は可成丈申論、帰郷為致御府内人別不相増様可取計候、尤御料は勿論領主地頭ニても右体之者ハ呼戻、在方人別不減様厚く世話致候筈ニ付、其旨可存、右之趣惣町之名主共月行事持場所えも不洩様申通、今般触面之御主意聊無遺失嚴重ニ可相守旨厚く可申合候右之通被仰渡奉長候、仍如件

右之通今日遠江守様御番所於御白洲被仰渡候間、御支配限り早々行届候様御達御触面前文ニ認、店連判御取置可被成候、以上
但自身番屋之張出候様御取計可被成候、以上

三月廿七日

組合

年番

店連判奥文言

右之通今日 遠江守様御番所於 御白洲被仰渡候趣、私共老人別ニ被仰聞逐一承知奉長候、為後日御請印形仕候所仍如件

年号月日

何町誰店

名主殿

印 | 印 | 印 | 印 | 印 | 印 | 印 | 印 | 印 | 印

誰店

家主

その回答が「(四月)八日」になされ、それを筆写したのが④の史料であることがわかる。つまり、これまで天保一四年五月と推定されていた奉行所からの下知は四月八日だということになるのである。

さらに、「禁令考」四〇四〇では、四〇三八の「一、在方より新二江戸人別入之儀以後決而不成候事」という条文についての伺と下知から記載が始まっているのであるが、④をみると前書きに当たる部分についての伺と下知が記されているのがわかる。つまり、四〇四〇に関する限り、「書留」の史料の方が全体を正確に伝えているといえる。

また、「禁令考」四〇四一(「幕末」一六九二も「禁令考」から採録したものである)は四〇四〇に続く町方からの伺に対する奉行所の下知であるが、これに対応するのが「書留」の⑨である。「禁令考」四〇四一では、一四箇条目の「一場末にてハ、在方御一方御支配場と……」という町方からの伺に対する奉行所の下知である「下ケ札」の部分が記載されていない。しかし、「触留」⑨をみると、同条分の「但書」の中の、「四宿並在町支配人……」以下の部分が奉行所からの下知として朱筆で記されている。つまり、「禁令考」の史料はその部分が本来「下ケ紙」になっていなければならないのが、何らかの事情でそれが記されず、回答の部分が質問の中に入り込んでしまった形になっているのである。

このように、「書留」は、「禁令考」の記載を補足して、天保一四年令の正確な理解をする上での重要史料といえるだろう。

そこで、石水会館のご厚意により全文の翻刻紹介を行うこととしたものである。

翻刻に当たっては、固有名詞など以外は通行の自体に改めた。変体仮名は、江・而・者・茂・与など助詞として用いられているものについてもひらがなに改めた。また、合字はゞのみを生かした。その他、表記に

ついでには、おおむね『三重県史 資料編』近世四(上)の例にならった。

とは、労働力移動と人口動態の関連を追及する上で何かの符合を感じさせるものである。

(三)

江戸への出稼人や奉公人の流入で、江戸人別が増加することを抑えようとする天保改革の対応を示す基本法令の一つが諸国人別改令であることは論を待たない。この法令は、『徳川禁令考』（以下、「禁令考」と略す）巻六十一「法制禁令之部」、第六十六章「戸籍調査統令」中に、史料番号四〇三五〜四〇四二として収載されており、また、「撰要永久録」中の該当部分が『東京市史稿 市街編』巻四〇、に掲載されている。これらの史料集を典拠として、幕府による人返し令や江戸市中に対する人別改政策を宗門改制度との関連で論じた業績としては林薫一「徳川幕府戸籍法研究序説（一）」（『法政論集』三一）や大竹秀男「江戸時代後期人別改考」（『神戸法学雑誌』二二―一、一九七二年）などがある。いずれにしても諸国人別改令は、天保改革を理解する上での基本法令の一つだと考えられる。近年では『幕末御触書集成』第二巻（石井良助・服藤弘司編、岩波書店、一九九二年、以下「幕末」と略す）が、「諸国巡見並御国高改其外人別改之部」一六八七〜一六九三において、『徳川禁令考』や「撰要永久録」を比較しながら諸国人別改令の翻刻掲載を行っている。

今回紹介する「天保十四卯年四月ヨリ 人別改方御改正被仰渡書留」

（以下「書留」と略す）は、縦二五センチ、横一五センチ、表紙を除いて墨付き四九丁の堅冊である。ただし、最後の部分は破りとられて後欠になっている。

(一)

伺、それに対する下知が時系列で記録された用留記録である。川喜田家の手代によって筆写されたものか、あるいは他家によって写されたものを川喜田家が入手したのかは不明である。時系列に沿って筆録しながら記録日時との異同は丁替えによって示されている。そこで、翻刻に当たっては記録のまとまり毎に①から⑨までの一連番号を付した。この一連番号毎の史料と「禁令考」、「幕末」に掲載されている史料との関連を示したのが、上の史料対照表である。

日付	書留	日付	禁令考	日付	御触書集成
14/3/27	①	14/3/26	四〇三九	14/3/27	一六八八
14/3/26	②	14/3/	四〇三七	14/3/26	一六八九(一)
14/3/26	③	14/3/	四〇三六	14/3/26	一六八九(二)
14/3/26	④	14/3/	四〇三八	14/3/26	一六八七
14/4/8			四〇四〇	14/5/	一六九一
14/4/8	⑤		四〇四〇		一六九一
14/4/10	⑥		—		—
14/4/11	⑦		—		—
14/5/1	⑧		—		—
	⑨	14/6/15	四〇四一	14/6/15	一六九二

「書留」に記録されている町奉行所からの触達は、「禁令考」や「撰要永久録」に記載されているものと基本的には同一である。しかしながら、字句上の異同他に、「禁令考」「撰要永久録」には記載されていない史料や情報も幾つか含まれている。

たとえば、④の史料は天保一四年三月二六日に出された町触で諸国人別改令の本体であるが、「書留」では、その各条文毎に町方からの伺とそれに対する下知がそれぞれ青筆と朱筆で書き込まれている。この、伺と下知の部分

部分が「禁令考」では四〇四〇「此度被仰出候御府内人別改之儀ニ付品々伺並御下知」と表題されて、四〇三八の「町触」とは別に掲載されている。また、「幕末」一六九一は「禁令考」の条文を掲載しているが、その年次を天保一四卯年五月と推定している。「書留」の④は四〇三八と四〇四〇を合わせた形になっているのだが、最後の追記の部分を見ると、諸国人別改令が出された後、江戸町方の名主たちとしては、その記載様式の統一性をはかるために奉行所に対して下げ札により質問を行い、

【資料】

天保十四年「諸国人別改令」に関する一史料

茂木 陽一

(一)

ここに紹介しようとするのは、天保改革の主要政策の一つである「人返し令」として知られる、天保一四（一八四三）年三月の諸国人別改令に関連して出された一連の江戸町奉行所の触達と、それに対する江戸の町方の側からのやりとりを記録した史料である。

「天保十四卯年四月ヨリ人別改方御改正被仰渡書留」（『川喜田家歴史資料目録』の目録番号は「B・9・②・1・73」、整理番号は「III・ケ・37」である）と表題されたこの史料は、津市の川喜田貞久家旧蔵のもので、石水博物館が管理する千歳文庫内に収蔵されているものである。

川喜田家は、田端屋田中次郎左衛門家や中条瀬兵衛家と並び、津に本家を構える典型的な「伊勢商人」としてつとに知られている。貞久氏の先々代に当たる紺野浦次（川喜田半泥子の筆名）によって著された『大伝馬町』は伊勢商人のイメージを作り上げた先駆的な著作であるが、同書には大伝馬町組に属した川喜田屋の江戸での活躍を示す多くの文書が収められている。

また、川喜田家に伝わる大伝馬町組仲間関係の文書や、それとの関係から伝存された十組仲間関係の文書は、東京大学経済学部による調査で、川喜田家の経営資料と共に整理・目録化されている。その中の仲間関係

史料のほとんどは、林玲子氏により『続海事資料叢書』第三・四巻（日本海事学会編、一九七八・七九年）に翻刻・掲載されている。

その後、文化庁・三重県の補助金を受けて津市教育委員会による川喜田家歴史資料調査の中で、東京大学経済学部の調査対象になったものの以外の多数の文書が確認された。その成果は、筆者も編集に携わった『川喜田家歴史資料目録』（津市教育委員会、一九九八年）として刊行されているが、川喜田家歴史資料中には江戸市中の様子を記した多数の文書も含まれていた。

(二)

筆者は、これまでに『三重県史資料編』近世四上（三重県、一九九八年）の編集や『勢和村史』通史編（一九九九年）の執筆を行ってきたが、その中で、勢和村朝柄の岡山家に所蔵されていた「勢州田丸領江戸出稼人名前帳」という文書が江戸へ出稼を構えていた田丸領内の伊勢商人の書上であることや、「天保一四年諸稼奉公人調帳」という文書が同村から紀州藩領内外への出稼・奉公者のリストであり、その中でも江戸稼・江戸奉公が大きな比重を持っていたことを紹介し、伊勢商人の存在が南勢地域の労働力需給に大きな影響を及ぼし、それは人口構造へも反映しているという見通しを述べてきた（人口構造へ与えた影響の問題については、拙稿「近世中後期の南勢地域における戸口変化」、『地研年報』第三号、一九九八年、を参照されたい）。

その際に、この二つの文書が天保十四年の諸国人別改令への紀州藩側の対応措置として作成されたのであろうと考えたのだが、そのような紀州藩の対応をもたらした幕府の側の触やそれをめぐるやりとりが記録された書留の写が有力な伊勢商人である川喜田家文書中に残されているこ

2000年度三重短期大学地域問題総合調査研究室スタッフ

室長	尾崎 正利 (本学法経科教授)
事務局長	東福寺一郎 (本学法経科教授・運営委員)
運営委員	岩田 俊二 (本学生活科学科助教授・今年度奨励研究員)
研究員	茂木 陽一 (本学法経科教授、地研年報編集担当)
研究員	岡本 祐次 (本学法経科教授)
研究員	森岡 洋 (本学法経科教授)
研究員	岩瀬 充自 (本学法経科教授)
研究員	疋田 敬志 (本学法経科教授)
研究員	水谷 勇 (本学生活科学科教授)
研究員	南 有哲 (本学法経科講師)
研究員	冬木 春子 (本学生活科学科講師)
事務局助手	松本 環

編集後記

去年は卒業式の夜に編集後記を書いていましたが、今年は月末の法経科第二部入試の前日に、休日出勤して書いています。今年度から本学も自己点検・評価報告書を刊行することになり、その編集も重なったため例年以上に過密スケジュールの年度末になりました。おかげで、この年報の編集作業中に通風の発作が出てしまいました。結石・リュウマチと並ぶ世界三大痛みだそうです、なぜかこの病気は世間の人々の同情の対象にならないようです。「ぜいたく病やな」「おいしいものばかり食べたつけが回ってきたのだろう」そんな声しか耳に入ってきません。そうではなくて、不摂生と締め切りギリギリまで仕事を抱え込むストレスのせいなのですが、これでもやっぱり同情の対象にはなりませんね。

今年度の年報は巻頭に岩田研究員と中井加代子氏との共著で津市の中心市街地活性化方策を探るための意欲的な論攷二編を掲載できました。行政や地域住民に対してはかなり厳しい評価になっていますが、地研らしい研究だと自負しています。東福寺・水谷研究員による「三重県下における生涯学習推進状況について」が完結しました。全県にわたる丹念なリサーチを積み重ねた調査研究です。県下の生涯学習推進の施策も次第に整備されてきていますが、両氏の研究も相当程度貢献していたといえるでしょう。東福寺研究員は昨年来の女性問題についての研究にシフトしていくようです。南研究員は引き続き県下の移民の問題に取り組んでいます。

尾崎室長はここ数年間の県下における外国人労働者問題についての調査から進んで、昨夏には外国人労働者の主供給源である南米ブラジルへ調査に赴き、その成果を生かして、ルポルタージュとしても読ませるような興味深い研究を寄せてくれました。

編集子は昨年から行っている川喜田家文書調査の過程で見出した幕府天保改革のいわゆる「人返し令」に関わる史料の紹介を行いました。この間進めている県下の近世人口史料の作成に関連して興味を持ったものです。しかしなにぶん天保改革に関しては門外漢なので思わぬ誤解をしているやもしれません。おおかたのご叱正をお待ちします。

年報の表紙は毎年色を変えています、来年度は景気のいい色にしたいですね。(M)

執筆者紹介（掲載順）

岩田 俊二	本学生活科学科助教授
中井加代子	本学生活科学科助手
東福寺一郎	本学法経科教授
水谷 勇	本学生活科学科教授
南 有哲	本学法経科講師
尾崎 正利	本学法経科教授
茂木 陽一	本学法経科教授

地研年報 第6号

2001年3月31日発行

編集兼発行者 地域問題総合調査研究室長
尾崎 正利
発行所 三重短期大学地域問題総合調査研究室
〒514-0112 三重県津市一身田中野157
TEL 059-232-2341
印刷所 合資会社 黒川印刷
〒514-0008 三重県津市上浜町二丁目11
TEL 059-226-4877

**ANNALS OF
THE INSTITUTE OF REGIONAL STUDIES**

TSU CITY COLLEGE

No.6 2001

[Articles]

- A Study on The Plan of Revitalization of City in Tsu
—A Study on The Revitalization of City Center in The Regional Hub City—
.....*Shunji IWATA & Kayoko NAKAI*..... (1)
- On The Way of Revitalization of City Center in Tsu City Viewed from The Example of
Waseda Shopping Street
.....*Kayoko NAKAI & Shunji IWATA*..... (55)
- Current Situation of Life-Long Learning in Mie Prefecture (5)
.....*Ichiro TOFUKUJI & Isamu MIZUTANI*..... (65)
- Immigrants from Mie Prefecture in South California
.....*Arisato MINAMI*..... (79)
- On the Recruit System with Migrant Workers at Brazil
.....*Masatoshi OZAKI*..... (91)

[Research]

- An Investigation concerning the Administration on Women in Mie Prefecture
.....*Ichiro TOFUKUJI* (115)

[Record]

- Symposium; Battles against Unemployment, What is Effective Regional Employment Policies?
..... (127)

[Material]

- A Material of Population Policy at Tenpo Reformation in 1843
.....*Youichi MOGI*..... (176)

Edited and Published by
The INSTITUTE of REGIONAL STUDIES
Tsu City College
Tsu, Mie, Japan