



特集：ここにもあった労働問題

座談会

消費者であることと財・サービスの 提供者であることの二面性を考える



島田尚信 (UIゼンセン同盟 書記長)

元石一雄 ((財)社会経済生産性本部 常務理事)

山崎雅男 ((株)東京電力 常務取締役)

【司会】

藤村博之 (法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授)

はじめに

藤村 本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。『日本労働研究雑誌』では、毎年4月号で、初学者の方に労働問題に興味をもってもらえるような特集を組んできました。例えば去年は「芸術と労働」でしたし、その前は「スポーツと労働」でした。一見、労働問題とは関係ないように見えるところで、実は労働が関係していることを説き起こすような内容を心がけてきました。今年は、「ここにもあった労働問題」というテーマを立てています。

私たちはいろいろなサービスを享受したり、あるいは財を買ったりしているわけですが、それが自分の手元に届くまでにいろいろな人の手を経ています。説明されれば、たしかにそうだと気づくのですが、ふだんはほとんど意識していません。あるいは、外国に行って暮らしてみると、日本で当たり前のことが外国では当たり前でないことをよく経験します。それは、日本社会が築いてきた非常に質の高いインフラ、あるいはサービスによるところが大きいと思います。そういった質の高さは、放っておくとだんだんだめになっていくのではないのでしょうか。まずはその存在に気づき、いろいろな人が守り、育てていることをわかった上で使う必要があります。私たちは、消費者であると同時に、財・サービスを提供する者でもあります。消費者の論理だけで行動するのではなく、財・サービスを提供してくれる人たちのことも同時に考えて行動することが求められていると思います。この座談会では、より大きな視点から労働をとらえて、議論してみたいと考えています。

今日はそれぞれのお立場から、私が設定したような問題に対してどんなことをお考えか、あるいは日々の仕事の中でどういう問題に直面しておられるかを伺いたいと思います。

まず山崎さんには、電力という非常に大事なインフラを担当されているお立場から、日本の電力・電気の品質やそれを支えている人たちについてお話ししたいと思います。日本の電気の品質や停電が少ないことは、実はあまり知られていないですね。そのような電力供給のために実はこんな労働があって、こういう人たちが働いているといったことをお話しいただければと思います。

島田さんには、UIゼンセン同盟という多くの産業

を組織している労働組合の立場から、働く人たちの実態についてお話ししたいと思います。UIゼンセン同盟に加盟している企業別組合の中には、組織している企業同士が取引関係にあるケースが多々ありますね。その場合、片方が消費者の論理を振りかざして無理な要求を突きつけると、他方の企業の従業員は、厳しい労働条件に置かれてしまう可能性があります。日々の組合活動の中で、お互いをおもんばかるといいますか、同じ仲間なんだという感覚をどうとらえていますか、そこをぜひお伺いしたいと思います。

元石さんには、社会経済生産性本部という50年の歴史を持つ社会運動体にご所属のお立場から、今後日本社会をどうよくしていくかという、全体を見据えながらのご意見をどんどんお話しいただければと思います。

まず、では、山崎さん、お願いいたします。

*「電力供給」という労働の特殊性

山崎 電力会社というのは、目に見えない電気というサービス・財を提供していて、例えば電気がついている、あるいは物が動いているということは消費者の方にもわかるけれど、藤村先生がおっしゃるように、その陰にいる人たちがたくさんいろいろな仕事をしているということはほとんどわからないと思います。

例えば、電気というのは発電をしなければならないと、これは誰にでもわかりますが、同時に、発電をした電気は、すぐに消費しなければいけない。だから、仕組みからいえば、瞬時瞬時の消費と供給のバランスをとりながら、発電所で電気を発電し、その電気を送電線で送り、電圧を変電所で変換をし、そして配電線を通してお宅にお届けする、工場にお届けする、あるいはビルにお届けすると、いうふうになるわけです。生産、即消費という性格があって一時たりともためておけないものですから、夜も昼も常に人を配置しなければいけない。これは、「電気」の性格からくる電力事業における労働のあり方を規定していると思います。

したがって、3交代勤務は工場でもありますが、私どもは、発電所がそうです。それから、変電所でも3交代勤務ですし、電気の流れをコントロールする給電所というところがあるんですが、ここでも3交代勤務になる。また、配電線を保守・管理するところは、休みの日でも事故があれば対応しなくてはいけませんから、これは宿日直という形で休日でも出てきてもらう。



ふじむら・ひろゆき 氏

そういう形で働いているのですが、実態はなかなかわかっていただけないなというところがあります。

これが、いったん停電が起きると途端にいろいろとわかっていただける。電気というのは工場の機械を動かしたり何かするのはちょっと違う部分がありまして、ほとんどの場合は自動的に、故障

の起きた区間を切り離し、遠方操作で復旧できるようにしてあるんですが、それによらないケースが出た場合、これはやはり人手に頼らざるをえない。したがって、人手に頼るということになると、現実的にそういう設備のある場所へ行って操作をしたりなんかするので、やはり時間が相当かかる。そうすると、こんなに時間がかかったら冷蔵庫のものが腐るじゃないかとか、飼っていた熱帯魚が死んじゃうじゃないかと、こういうおしかりを受けます。ですからそういうことをできる限り少なくしていくとともに、万一発生した場合にも、極力短時間で復旧できるよう常日頃からの訓練などに努めています。

それから藤村先生からお話があったように、停電の少なさは世界のトップ水準です。1年間でもまる平均停電時間数というのは数分です。それから、電気の品質というのは、周波数（ヘルツ）というもの、電圧というものをいかに安定的にコントロールするかです。日本はこの電気の品質も高く、電圧・周波数の変動幅が極めて少ないので、いろいろな機器や家庭用のコンピューターみたいなものもうまく動く。その陰には、そういうことに従事している人たちの労働があるということなのです。

藤村 私も外国に住んだことがありますけれども、家庭用のコンセントにそのままコンピューターを差し込むと、危なくてしょうがない。作成した文書をハードディスクに保存しようとしたときに電圧がふっと変わると、ファイルが変になることがあります。だから必ず間にバックアップの電源を置いています。そういうことが必要なのは、日本の電気の質が高いからですよ。ほかの産業からは、日本の電気料は高いと言

われますけれども、質や停電時間の少なさを考えれば、そんなに高くはないと思います。

山崎 日本の電気事業というのはおもしろいもので、欧米の電気事業が始まってから、わずか10年ぐらいの差しかないんです。しかも、明治時代は、電気というのは今の電気通信の事業みたいに極めて先端的な産業でした。それから、日本は、官営の製鉄工場とか、あるいは官営の造船工場とか、製糸工場とかというのも官営でつくりました。ところが、どういうわけか電力はみんな民間なんです。今、電気が高いからということで、自由化論議がはじまり、今も続いています。実は昭和の初期にすでに激しい競争時代を経験していて、一つの家にも配電線を入れるということまで経験した事業なんです。その後、国家統制になり、国家統制が終わった後に、戦後、昭和26年に今の形になりました。電力会社というのは、おもしろいことに公益的な産業でもありますけれども、民間主導で運営されてきたのです。

島田 本当に不思議なんですよ。公みたいな感じなんです。

山崎 たしかに財の性格がそうですから、ヨーロッパにはたくさんの公営電力会社がある。それがくっついて民営化するとか、アメリカでも、私的な資本でやっている会社と公営電力会社がある。この電気という財の性格からして、仕方のないことなんだと思います。

*深夜労働をうんでいるもの

藤村 ありがとうございます。では、次に島田さん、お願いします。

島田 UIゼンセン同盟には、ほとんどの業種の企業の組合が所属していますので、そこからわかる労働現場の現状などについてお話ししたいと思います。例えば、皆さんご存じのディズニーランドですが、基本的に夜はとまっていますよね。ということは何をしているかということ、夜中に保守・点検をしているわけです。朝一番の8時からあけるためには、夜中の11時から12時から朝の4時までの間にしか保守・点検はできません。JRさんも同じですよ。鉄道はとめるわけにいかない。ほかにもパチンコ店やスーパー、コンビニなど店を閉めてから店内の清掃・消毒をする仕事もあるし、スーパーやコンビニの24時間営業というのがあります。何かしら一日中仕事が行われているということなのです。

加盟組合の例ですが、在庫確認といった決算業務を自社でしないで、ほかがやるというところがあるんです。店が閉まった瞬間に人が入って、だっと3、4時間でやってしまう。店が開くまでにやってしまう、そういう業務がある。だから、逆に言えば、夜働いているのが当たり前のような業種ができてしまったというのが現実かもしれません。

もう一つ言えば、配送業も同じようなものです。例えば今、賞味期限ということが厳しく言われていて、生産したら1日、2日の間にどうしても送り届けなければいけない。つまり朝店頭と並ぶためにはトラックは夜中走らなきゃいけないということが起こるわけです。消費者のそういう期待のために。

そういう部分というのは非常におかしいなと思うし、私たち労働組合側から言ったら、みんながそれを我慢すれば、もうちょっと楽な働き方になるのではと。8時で店を閉めれば、12時までには終わって、夜、普通の時間帯で寝られる。少しの心配りだけでそういうことが可能になるのではと思います。実際、そういう職業があるということをみんなに知っておいてもらわないといけないですね。

ただ、夜間労働が必要なところもあるが、ただそこには人が入らないから、フリーターとかアルバイトでやっているのも事実です。本当は、安全・衛生すべての面からみて、裏方の仕事が一番大事なんですけど、そうした現場にいる人ほど知識がない。知識と意識を持った人がいなくてはいけない職場が、逆になってきているというのがあって、組合の立場からも、働いている同じ仲間としても非常に心配です。

*「お互いさま」の意識

藤村 日本社会は、消費者の論理というのが非常に強いですね。市場競争に対応できないところは、どんどん淘汰されます。それは質の高い製品を生み出してくる一つの原動力にはなったと思いますが、少し度を過ぎてやしないかというのが、多分、島田さんのご主張で、私もそこは非常に共感するところです。

日本には昔から「お互いさま」という言葉があったのですが、1990年代以降、お互いさまという感覚が非常に小さくなったというか、通じなくなったような気がします。UIゼンセン同盟のように、いろいろな業種がほぼ全部と言っていいぐらい入っていると、組合員同士で首を絞め合っている状況になっていますね

(笑)。「1分でも早く持ってこい」というオーダーをお互いに出すと、相当しんどいことになります。これをもう少し適正化するという問題意識をお持ちだと思んですが、労働組合でそういう議論はされるんでしょうか。

島田 ありますね。利害関係ははっきり言えば必ずあります。例えばスーパーが24時間にすると

いったら、その搬入の運送会社は当然休めなくなるわけで怒ります。まずスーパー側からは、パイを奪われるぐらいなら、特に消費財は、国内、同じパイしかありませんから、ふえることがありませんので、あけた方がいいとなるけれども、実際、ここ何年かあけていたって、トータル1年間は一緒なんだよというのがわかるわけです。だから、そういうむだを本当にしているのかと。本当にそこまでみんなが求めているかということで話し合う。

次に納入側からそんなにやっていて大丈夫ですかということを言う。そこで組合が両方の意見を聞いて話し合いをしながら、じゃ、もうちょっと減らして、本当に必要なところだけにして、不必要なところまでやる必要はないじゃないですか。われわれはいろいろな業種を持っているのでそういう話し合いの場を提供できるわけです。会社でもできる。そこで多少の調整をしてみんな、意見を言い合うわけです。やはり労働者の立場で見たときに本当にどうかと。企業論理はそこで忘れよう。取引関係も忘れようということではやっていますけれども、そこで本当に真実の声が出てくるし、そのときに働くというのはどういうことなのかという声も出てきているんだと思います。

*「労働に貴賤なし」

藤村 なるほど。次は元石さんにお伺いします。社会経済生産性本部は、21世紀になって以降、社会の生産性を高めることを中心に活動してきておられますが、今回のこの座談会のテーマである、いろいろなところに労働問題が隠れているという視点から、元石さんのこれまでのご経験を踏まえてお考えを聞かせてく



やまざき・まさお氏



もといし・かずお 氏

にされて、気働きができないようなやつはだめだというような職場の評価があります。それから、真心のサービスだとか、「商い」は「飽きない」ほどに仕事に惚れ込むという商文化がある。働くことによって人間の成長や人生の意味を知ることができるという労働倫理がある。そういうところから労働の提供する質がどんどん高品質になってきたという一つの側面がある。

私が生産性本部に入職した当初に、郷司浩平専務理事が労働組合幹部の研修の場で、吉川英治の「菊作り咲きそるふ日は陰の人」という俳句を紹介され、私は大変感動しました。組合の幹部は、いろいろと苦勞し汗をかいて、自分の時間を犠牲にして、みんなのために努力する。その成果を享受したときには皆がそんなに褒めてくださるわけでもない。皆のために汗をかくということに対して、皆さんはすばらしい仕事をされているんだよという誇りを組合幹部の人に伝えた一句でした。私は、労働組合運動の中にも人に尽くすことを使命、喜びとする組織文化が養われているなど感じます。

例えば、最近介護労働の看護婦さんの姿に身近に接する機会があったのですが、そのときにこの人たちは本当にすばらしい人たちだと感じました。若くてもこんなに一生懸命になって心配りができるんだと。正直、感動しました。看護婦さんたちは、夜間の交代勤務、厳しい労働環境、気を抜くことも許されない作業に取り組んでいる。

その一方で日本の長寿社会を支えているのは、医療の高度化があるわけですが、日本人のほとんど100%の人が知らないのは、注射針、注射器などの医療で使ういろいろな器具はどこで安全がクリアされているか

ださい。

元石 日本人は、「労働に貴賤なし」という発想でずっと来ていますよね。それは、「分をわきまえる」とか、「一隅を照らす」とかということを非常に大事にした労働の倫理観があって、それにさらに輪をかけて、気づきだとか気働きだとか、そういうものの価値が組織風土の中で非常に大事

というと、実は放射線照射による殺菌です。われわれはいくらでも病院に行くけれど、病院で使う医療器具を放射線照射している職場があること、また放射線医療で使用された放射線医療廃棄物を全国の病院から収集して中間貯蔵管理している職場で働いている人がいることを全く知らない。そういうところから従事している人たちがいるということを知ることによって、日本の医療の高度化の状況、長寿の一つの要因を知っていくことはやはり大事なことです。縁の下の力持ちが担っている労働があるんだということを知ることが社会を構成する一員として大切なことだと思っています。

藤村 今回の特集のテーマの中に医療の話も出てきます。今、医療の世界で問題になっていることの一つとして、脳外科とか小児科に人が入ってこない現象があげられています。ここ20年ぐらいでしょうか、医療過誤による訴訟が非常にふえています。医師が意図的にやったわけではなくて、一生懸命治療した結果そうなってしまった場合でも、責任を追及する風潮ができています。そうすると、そんなリスクを負いたくないという方がお医者さんの中にもふえてきて、難しい診療科への医師の供給が非常に細っているそうです。ということは、今この時点では全国でほぼ同じようなレベルの医療を受けることができますけれども、もう10年ぐらいたったら、大都市しかそういう難しい手術ができなくなることは十分あり得ます。これも実は、サービスを提供してくれる側に対して、サービスを受ける側がどう対応するかという問題です。確かに親族の命がなくなって悲しい気持はわかりますが、医師を訴えることによって自分たちが得るものは何か、あるいは社会的にどのような影響があるのか、そのあたりのことを考えなければならぬと思います。

*高い労働倫理観と過剰なサービス

山崎 日本には、労働、働くということについて極めて高い文化というか、よい文化というのがありました。気働きとか、先にいろいろな事態を想定して物事を進めるとか、そういう文化があったと。その働く側のそういういい文化が、高度な消費者を生むことに何か関係があるのかなということをお話をききながら少し思いました。たしかに電力会社でも、停電のときに苦情をいただいたり、料金収納の問題の不便性を言われたり、いろいろなことをお客様から言われて、そのことに対応することでいろいろ工夫した仕組みを

入れているわけです。例えばカードでお金が払えるようになったとか、そういうようなことをいろいろとやっていますが、それは、もう一方で、消費者として要求する側の人たちが、「働く」ということについて、ただ単に職務をやり遂げるだけでいいんだとは考えていないから、こうなっているのではないのでしょうか。藤村先生からは、消費者が求めるレベルが高すぎるのではないかというお話がありましたけれども、そういうことの背景には、逆に、労働者としての「働く」ということの意識と関係があるのかなと、思ったわけです。

藤村 ついこの間ミュンヘン空港で経験したんですが、荷物検査で長蛇の列ができていながらもかわからず、荷物を検査する人とボディチェックをする人が完全に分かれていて、ボディチェックをする人たちは暇にしている（笑）。我々の感覚でいうと、「手伝えばいいじゃないか」となります。でも、彼らの感覚は、それは自分の仕事ではないと平気にしていられる。そういう文化がヨーロッパにもアメリカにもあるから、待たされているお客さんのほうも仕方がないなと思っています。でも日本だったら、多分、それはありえない。手待ちが発生すれば、忙しいところを何とかしようとなりますね。その辺が日本のサービスが高い質を維持できているところにつながると思います。

山崎さんも、消費者のための利便性をいかに図るかというところで、本当に見えない努力をされてきていると思います。例えば、最近、電気工事をやるときに停電をしない、無停電工事をしておられますね。私は、東電労組の人に、それはお客さんを甘やかしすぎているんじゃないかと言ったことがあります（笑）。働く人の安全を考えれば、やはり電気をとめてやったほうがいいんですよね。

山崎 そうです。電線に電気を通したまま、あるいは迂回させることによりお客さまを停電させることなく、工事をやる、つまり線が生きている、電気が通った架線で作っているのが無停電工法なのですが、それはやはり危険性を伴います。ですから、いろいろと研究して、現場の人たちがいかに安全に効率的に作業できるか、工具の開発とか、そういうことをしなくてはならない。電気代が高いといわれていて、それには国土が狭いとか、資源がないとかという原因もあるんですが、求められているものに常に対応しようとするところにも、コストが高くなる一因があるかもしれません

ん。

***見直されるべき消費者の意識**

藤村 島田さんの先ほどのお話で、24時間動かしているところでもメンテナンスが必要なんだから、お客さんとメンテナンスが同時並行で走らなければいけない時間帯が出てきてしまうと言われました。その辺をどううまく切り分けていくかということだと思えます。

島田 本当に24時間やる必要があるかどうかですよ。例えばスーパーでも、地域でどこかであいていて、どこかは閉めているとか考えないとだめだと思います。だから、労働者がどう考えるかではなくて、企業経営を含めて、日本の消費者がどう考えるかだけでも、本当に便利になりすぎたのは事実なんです。

日本はこれまで、発展のために技術によって成り立とうということをお教え込んできた。また一方でアメリカ的な、要するに分業体制、欧米的な体制をとろうとしてきたのも事実です。ただ、チームワークというものがだんだんなくなってきた。昔、私たちが子供のころはこんなに消費者として上に向かって要求するような態度がとれたかという、とれていなかったですよ。ね。「うち、もう買うたれへんよ」なんていうことはできなかったですよ。ね（笑）。店も少ないし、企業も少ないから、言ったら、もう電気をとめられる、物を買わせてくれないという社会だった（笑）。今は何か代替がある。電気にしても、東京電力から買わなくても、ほかから買えと。個人個人の気持ちとしてもそれがでてきたら、やはり消費者として選ぶ権利があるんだって言うよというのが出てきてしまう。企業としてそれに応えなきゃいけない。だから、それは時代の趨勢としてあるんだけれど、どこかでそういうものをとめる機会はなかったのかと。

労働者にしても、こんなふうには教育の問題を言っただけじゃないかもしれませんが、「耐える」とか、そういう言葉はもうない。私は日本全体の意識が変わってきたんじゃないかと思っています。ヨーロッパへ行ったときにいつも思うのは、土日あいていないのは何故なん



しまだ・ひきのぶ 氏

だと。7時か8時になったら、「もうないよ」、「売らない」とか言って店を閉めてしまう（笑）。本当にいいのかと。

それから、ヨーロッパではスーパーのレジ係は座っている。日本は必ず立っているじゃないですか。私はスピードが一緒だったら座ってもかまわないのと思っています。そのあたりが感覚の違いだといつも思っているのですが、グローバリゼーションと言うのであれば、その感覚も全部グローバリゼーション化してほしいなと。日本では企業側に都合のいいところだけが導入されてきました。高度成長期から求めるものだけをずっととってきたというのがあって、そこがちょっと変わったんじゃないかと思うんですね。

山崎 豊かな時代になってきて、いろいろと変化が出てくる。つまり、経済的な情勢の中で変化してくることも多分あるだろうと。もう一つは、社会が高度化して、民主化した開かれた社会にどんどんなっていく中で、日本社会も刺激を受けて、より豊かに、あるいは便利にしていこうということについて、我々、日本人がきちんと受け入れたのではないのでしょうか。

例えば日本人はレジの係でもちょっと時間があれば、ほかの棚の仕事をしたりする。自分はその仕事をやりさえすればこれだけの給料をもらえるという、いわゆる職務給的な物の考え方というのは、日本にはあまり根づかなかった。つまり職務以外の周辺領域の仕事もこなしながら、会社の中での仕事、職場での生活を送っていくというのが極めて一般的だった。すると職務給というのは何か。資格給とか職能給みたいなものは一般化するんだけど、職務給というのは、私どもの会社ですら、結局、長くはできなかった。

電力会社は、7、8割はオペレーションとルーティンの仕事です。したがって、職務というものは明快に規定できるはずだというふうに思うのですが。ところが、長い間そうしてきたにもかかわらず、やはりうまくいかなかった。これは長期雇用との関係もあるのかもしれませんが、日本人の仕事の仕方というか、これだけやればいいんだよといって割り切れない性格にあるのではないかと思います。

元石 鉄鋼、化学、電力もそうだと思いますが、3交代の連続操業を主体にした産業というのはオーバータイムが基本的にはできないわけですから、そういう産業というのは基本的に賃金も高くなっているわけです。ところが、日勤労働の産業であれば、オーバータ

イムを景気や受注に応じてできるから、残業代が入るとかで必ずしも賃金が高いわけでもないという話がある。恐らくこれから産業界へ入ってくる人たちは産業形態と労働条件についてほとんど知らない世界だろうと思います。すると、連続操業の鉄鋼などは、操業中に保守・点検もやるわけですし、電力会社も電気を通した状態の中でやるので、いろいろな技術が高まってくるという一面と、結果的に労働災害もそういう産業では多くならざるをえない側面もある。要するに、とめて保守・点検できればいいけれども、とめられないでやるとなると、やはりそこに事故の確率は高まるわけですよ。そういう産業と、もう一方は、島田さんがおっしゃったみたいに、適正なサービスでいいところを、消費者が求めているからといって過剰サービスにしてしまう。その辺は、今後、消費者とも、社会のバランスの中でどう考えていくかということを含めて、社会システムを作り直さないといけない時代を迎えていますね。

*日本人の働き方の特徴

藤村 私はやはり労働組合の力が大きいと思います。つまり、サービスを提供する側として、これ以上、自分たちはもう労働できないと表明してもいいように思っています。ヨーロッパの場合、働く側が労働時間を制限しています。それは、消費者の側からするとたしかに不便だけれども、財やサービスを提供する側から言うと、適正な労働時間に保たれることになります。私たちは、消費者と財・サービスの提供者という二面性を持っています。それらのどの側面を強調するかで、働き方が変わってきます。日本の場合、企業別組合が大半であり、わが企業がもうかれれば自分たちもよくなるんだというので、産別が歯どめをかけようとしてもかけきれないですね。その辺が、島田さんがおっしゃった「なぜ今こんな風になったのか」というご指摘の状況の要因かなと思います。

島田 やはり企業が大事というのが日本人の心ですよ。気持ちですから、これは仕方ない。だから、労働組合というか、働いている人たち、要するに、日本人全体がそれをどう思うかの問題だと思います。組合員でも、いい悪いは別として企業のために働こうという気も必ずあるわけですね。だから、逆に言ったら、私はこれをする人間で入ったから、それだけやっていたらいいですなんていうことはできないと。みんな

完成しようという気風がまだ残っているわけですね。日本の社会には村八分というのがありますから、手伝わなかったら村八分になるというのがあると同じように、そういう気持ちはずっとまだ残っている中で、企業を大事にしようという部分がある。

それから日本人は時間感覚がない。8時間やろうが、10時間やろうが、自分が大丈夫だったら、働いてみようという感覚がやはりまだあるんです。これまではお金を稼ぐという部分もあったのは事実ですが、今は残業代もくれないところの方が多いですから、もうそんなこともないはずです。要するに働くことというのはやはり会社のためというのがまだ残っているんですね。自分の好きな何かをやっている。働いている。だからつい働いてしまう、その気持ちというのはなかなかなくなる。

自分自身もそうです。残業代をもらおうともうまいと、自分が好きで入った会社で、自分の好きな仕事であればやっていますね。そういう部分というのは、多分なくなる。もう生活の中に仕事というのが完全に入っている。その部分が変わらない限りは、日本は変わらないと思います。そして、そうした状況ではプライベートな時間はとても少なくなってしまうわけで、その少ない時間を豊かにしようと思うことで、さまざまなサービスが必要になってくる。短い時間ですべてのサービスが享受できるようにと、それが過剰サービスにつながっていると思います。

元石 『ALWAYS 三丁目の夕日』という映画がありました。中学、高校を出て都会に出て働くことによって私たちは豊かさを享受できるというのを実感として持ってきたわけです。だから、労働時間などは意識せずに働いていれば、まさに自分たちの家庭も含めて豊かになってきたというところがあったけれど、そこで今、ちょっと待てよということになってきている。

山崎 たしかに、日本には島田さんがおっしゃったような働き方があると思います。その要因として、私が考えるのは、大企業に限ってですが、これまである程度長期的な雇用が保障されてきた、それから企業別組合の存在があると思います。日本の労働組合は企業別組合だったために、ある時期からイデオロギー闘争みたいなことがなくなり、現実的な生活の改善とか、あるいは仕事の仕方の改善とかということに組合が取り組んだ。ヨーロッパではいくつもの組合と交渉をしなくてはならなくて、それに割かれる労力というのが

大変なんです。長期雇用、あるいは企業別組合といったものが、日本人の働き方をかなり規定してきたのではないかと。

それからもう一つは、個人が職務の契約に基づいて仕事をするという観念が強くないということです。だから長時間労働になる。特にホワイトカラーなんて、一生懸命いろいろな周辺領域のことまで時間をかけて幅広く調べて仕事をするでしょう。だけれども、今、豊かな時代が来て、じゃ、本当にそれでいいんだろかということが間違いなく出てきているわけで、やはり「ワーク・ライフ・バランス」は大事な課題として追求せざるをえないんじゃないでしょうか。

*現場における人材の採用と育成

藤村 そこで、そういう社会を支える人たちをどう供給していくかという点に入っていきたいと思います。若者は、目に見える格好いい仕事に就こうとします。でも、外から見える部分は全体のごく一部であって、背後でたくさんの人たちが表の部分を支えていますね。そこを想像する力が落ちてきているため、興味を示さない。例えば、山崎さんのところのように、それこそ24時間対応しなければいけない職場がたくさんあります。むしろ、天気が悪いときとか普通の人が働きたくないときこそ仕事が発生する職場もありますよね。そういう目に見えない、でも大事な労働をやってくれる人たちの採用についてはいかがでしょうか。

山崎 私どもは3万8000人ぐらいの規模で、今のところ一年に800名ぐらい採用しています。しかし、これから労働人口が減少していく中で果たして採用し続けられるだろうかという問題は、深刻な問題として受けとめています。

かつてバブル期に、3K労働忌避ということで、あつてもやはり真剣にいろいろと議論しました。例えば、発電所の定期検査をやったりすると、いろいろな会社が入ってくる、つまり、多層構造で仕事を請け負って、行っているのです。ただ、これはたしかに大変で、タービンの中を掃除したり、ボイラーをきれいにしたりする、こういう仕事はもうやる人がいなくなっちゃうんじゃないか。特に3交代など本当に会社に入ってやる人が出るだろうか、こういうことが真剣に議論されたんですが、あれだけバブルのときも人は一応は確保できました。

ただ、そういう問題意識をずっと会社として持ち続

けています。一朝一夕に電気の技術者は育てられませんが、かつては、中卒の人を、私どもの学園をつくりまして、高等教育をしながら、そこで電気技術を教え、発電所で働く人とか、あるいは電柱に登って仕事をする人を育ててきた。ところが、これもこの3月で終わりになることになりました。しかし、そうなってくると、一般の工業高校から人をとる。それでは、その人たちを職場に入れて平気かと。これはやはり無理なんですね。だから、連続じゃないにしても、初期1年間ぐらいはそういう技術・技能の育成のための時間がかかるんじゃないでしょうか。電柱に登って、電線を補修したり、ヒューズを取り替えるなんていうのは、やはりある程度訓練させないとできないんですよね、高压の電気が流れていますから。そういう育成というのは、会社が時間をかけてもやらざるを得ないだろうと思いますし、今後ともやっていくつもりです。ある程度、採用のパイがとれれば、それはできるだろうと思うんですが、そここのところは、先生がおっしゃるように、不安があります。

採用の現場の話をしてみると、なぜこの会社をあなたは志望するんだときくと、技術分野の人は、電気を勉強してきたからというのが結構います。ただし、圧倒的に多いのが、やはり社会貢献ができる企業だからと。

藤村 それは本心でしょうか(笑)。

山崎 本心かどうかかわからないです、それは(笑)。ただそういうふうに入って来る若い人たちはかなりの比率でいるんです。したがって、私どもの会社は自分たちでもそう考えていますし、仕事も実際そうですから、仕事の面での価値供給、つまり何のために自分が仕事をするかという意味を企業として教える必要はあまりないわけです。ただ、繰り返しになりますが、労働力不足の中でこれからもこういう仕事をしてくれる人が出るかどうか、そこは非常に不安です。

島田 多分、大手企業なら大丈夫なんだと思います。要するに、そのネームバリューでもう入っちゃうというのが基本的にある。今、おもしろい現象は、製造業が復活してきていて、流通業が採用できなくなっています。大手流通でも、もう製造業にみんなとられてしまう。これまで流通は伸びるといわれて、いい人材がとれたけれども、景気がよくなってくると製造業にみんな流れていく。製造の方が固いという、やはり土農工商の部分というのはまだあるんです。

同じように、縁の下の方力持ちとして中小企業の下請

的構造があるわけですが、中小企業というのは安定性がない。あるいは名の通った中小だったら行くかもしれないませんが、現実的に言うと、本当に下請としてきちんとやっている中小企業は人がとりづらい。裏方の人たちが社会を支えているということを学校でもきちんと教えて、自分はそういうほうに向いているからそっちへ行こうという、そういう企業のネームバリューとは関係なしに就職するような環境をつくらない限り、今後は減っていくことは間違いないと思います。

山崎 そうですね。今までずっと自分の会社のことだけを言いましたけれども、たしかに、島田さんがおっしゃるように、下請の方たちに支えられているわけですね。実際私どもが直接やっていない工事はたくさんあるわけですから。送電線の業界というのは、かつては3500人ぐらいの規模でした。それで日本全国仕事をやっていた。これがみんな高齢化して、どんどん減っているんですが、後継者というのはやはり確かに難しいんです。だから今、島田さんのほうでおっしゃったような、やはりどうしても産業の格差という問題から考えても、そういうところに入る技能労働者というのが本当に確保できるかというのは日本の社会にとっても大きい問題ですね。自分のところの育成だけ考えていると、さっき言ったみたいに比較的話しやすいですけれども、全部、それをトータルで考えないといけないですよね、産業が生きていくためには。

藤村 そうですね。私はそこは大企業の責任かなと思います。下請、電力会社、全部含めて、どういう状態が最適かを考えて実行する責務を負っていると思います。ここ1年ぐらいでしょうか、上場企業が最高益を更新して、社長さんたちが誇らしげに会見されますね。あれを見ていると、何か、ガキ大将が自慢しているように見えるんですよね。つまり、近所の子供からビー玉やメンコを全部巻き上げて、「どうだ、おれはこれだけとったからすごいだろう」という具合に。でも、そんなことをしていると、明日から遊んでくれる子供がいなくなります。やはり、協力会社や関連会社それぞれに適正な利益を上げて、各社が従業員に対してそれなりの賃金を払える。だからこそ、その企業を支える人材が途切れなく入ってくるわけです。その点が見えなくなっている大企業が多いように思います。株式市場の変化があり、経営者は、とりあえず目の前の利益を上げることに汲々としています。四半期ごとに経営状況を開示するという株式市場は、働き方にも

相当大きな影響を及ぼしているように思います。

***職業人を育てる**

元石 そういう点で、労使関係の中で人材のことも経営のありようも協議していくということが必要だという認識が出てきていると思います。電機産業の組合の調査で、企業グループにおける経営情報の共有機会があるのは77%程度だという調査結果があります。グループの労使協議制は今の労使の大きな課題になってきていることですが、労使協議制を育てることによって、親企業だけが先行するのではなく、グループの裾野まで含めて考えていくという体制というのは労使関係的に必要なことだと思います。それから、幅広く言いますと、人を育てるという点で、一つはお父さん・お母さんが仕事のおもしろさだとか辛さ、あるいは仕事の意義みたいなものを子供にきちんと伝えるということ、家庭のレベルで伝える努力が必要です。それから二つ目は、総合学習の時間で、地域にどんな産業があるのか、見学に行くとか、労働体験をしてみるとか、そういう機会をふやすというのはとても大事じゃないかなと。地域にどんな企業があるのか、看板を見ているとその仕事の中身まではわからない。そこはやはり地域の中で教育していくということですね。

それから三つ目は、かつては、管理職なり先輩なりが部下を育てる、後輩を育てるという機能があったと思うんですが、今、管理職は旅人になっていてどんどん変わってしまいますから、業務管理をやるのがやっとなりで、人の育成や管理というのは手薄になっています。ここの部分をどうやって、もういっぺん、見直せるのかと。川崎の港湾労働の会社の社長とお会いする機会があったんですが、その方がおっしゃるには、社員が朝出勤してきたら、全員と握手する。握手をすれば、その手のぬくもりと、その握手したときの距離のとり方で、その人の健康度合いが全部わかる。前日、お酒を飲んでいれば、やはりその匂いがする。そこで全員と握手し健康度を把握した上でその日の職場配置を決めるというんです。港湾作業は本当に危険ですからね。そういう産業といいますか、企業ごとに、人の育て方、配置の仕方というのがあるんだと知りました。その辺の面白さというのわかってもらうといいんじゃないかなと感じています。

藤村 たしかに、仕事は一般的に言ってそんなにおもしろいものではありませんね。でも以前は、「辛い

こともたくさんあるけれど、でも、こういうのがあるからおれたちはやっているんだ」というのを熱く語る人たちがいました。最近は何か、そういうことはあまり言うてはいけないのではという感じが企業の中にあるように思います。「この仕事をやってください」という依頼に対して、「はい、やります」となり、これで終わりです。表面的なやりとりで終始してしているのではないのでしょうか。もう少し、仕事の意味を後輩に伝えていかないといけないと思います。例えば、いわゆる3K労働のようなところで働いている人たちは、「嫌だ、嫌だ」という感覚ばかりになってしまう。自分が今やっている仕事の価値をどう見出していかという点は非常に大切だと思います。

元石 先ほどの港湾の会社の例でいうと、社長はきちんと社員を見ていて、社員の側でも、自分のことを見てくれている、気を遣ってくれているということがわかる関係になっているわけです。ところが、最近は個人情報保護などで、社員の住所も電話番号もわからなくなってきている。その一方で、メンタルヘルス問題が実際起こってきているわけです。こうしたことをカバーしようと思えば、管理職あるいは先輩は、どうしても個人の家庭の状況だとか連絡先をつかんでいないとできない部分があるのですが、そこまで入り込めなくなっている。この壁はかなり深刻な問題です。

***「仕事」の意義**

藤村 元石さんが先ほどおっしゃった中で久しぶりに聞いたなと思うのが、「労働に貴賤なし」という言葉でした。久しぶりに聞いて、いい言葉だなと思いました。電話や電気の工事で電柱に登っている人たち、あるいはマンホールの中に入っている人たちを見て、子供を連れてくるお母さんが、「ちゃんと勉強しないと、ああいう仕事しかできないのよ」なんて言うのを聞いたことがあるんです。とても残念なことですよ。 「労働に貴賤なし」というのが日本の文化であったのに、何かお金が取れる仕事とか世間的に注目を浴びる仕事がいい仕事で、地道な仕事はあまりいい仕事じゃないという風潮が出てきている。そのあたりも日本社会のあり方に悪い影響を与えているように思うんです。山崎さん、その辺はいかがでしょうか。

山崎 私どもの会社では、やはりこういった地道にこつこつやる仕事にもきちんと目を向けていかなければいけないということで、処遇等の問題もいろいろと

工夫しています。例えば現場作業者の人でも、会社の中で一定のステータスが持てるような制度をつかったり、技術、技能の面の向上を会社として表彰したりしています。日本の企業は、そういう現業の仕事というものについて、これは基本的に大きい企業あるいはものづくりの企業だけかもしれないですが、決して軽視はしていませんよ。そこにやはり高い品質のものをうみだす強さがあると思います。

異動はそんなに頻繁に行うわけにはいかないので、結局かなり長い間同じ部門で働くという人も多いわけです。それに人材育成にはやはりかなりの時間がかかります。例えば、当直長という原子力発電所の運転の責任者を育てるには20年以上かかります。だから、中途採用してすぐそのポストにというわけにはいかない。そうした面からも人材育成のいろいろな制度・仕組みを工夫している企業は多いのではないのでしょうか。

島田 一時のバブルのころよりは、時代がまた戻ってきたんじゃないでしょうか。「労働に貴賤なし」に戻ってきているように思います。「高卒だと頑張っても大卒と差が出てしまうから絶対に大学へ」とか、そういった風潮もありましたが、今はそういったこともなくなってきました。昔と違って自分たちが何をしたいかで入っている人もふえてきたと思います。

加盟組合の中に、ゴミの収集や廃品回収会社の組合もあるんですが、基本的に社員はほとんどやめないのだそうです。採用もきちんとできていて、アルバイト、パートを雇うという必要もない。やはり自分は何のために仕事をしていて、またその地域にどれだけ役にたっているかというようなことがきちんとわかっているわけです。若い人にそういう感覚が出てきているという点でも、10年前と今はちょっと違う感覚になったなと思っています。

元石 お金の問題でいえば、村上ファンドだとかライブドアみたいな姿を見て、やはり違和感が出ています。起業ベンチャーの人に若い世代や女性も結構出てきています。それから不況期に早期退職をした人たちが事業を立ち上げてきている。そうした例が周辺で見られるようになってきているというのは、ある意味ではプラスの要因で、専門、キャリアを活かす志を応援してやろうという心理が働いてきている。

藤村 そうですね。お金のためだけではなくて、生きがいとか自己実現のために起業に飛び込んでいく人たちがいますね。村上ファンドとかホリエモンの事件

が片方でありながら、むしろ、ああいうのがあったからこそ、お金だけじゃないというのが、もう一度、人々の中に呼び戻されてきたという側面はあるかなと思います。

* 社会における信頼関係の重要性

山崎 「労働に貴賤なし」という考え方を支えてきた社会的価値とか、社会の歴史的、文化的背景というものもなくなってきていることはやはりあると思います。けれども、そういう社会的な価値や文化というものを、どうやって存続させようかと考えていくと、やはり先ほどお話があったような教育の問題、元石さんがさっきおっしゃっていたようなところにある意味では手をつけていけないといけなけれど、なかなか難しいですよ。

恐らく、戦前まではこういった倫理観のようなものが教育の中の一つの支えとしてあって、それが社会の共通の考え方の中にもあった。ところが戦後はそういうものがむしろなくなってしまって、共通認識が打ちにくくなっている。でも、何かつくらなくてはいけないということを多くの人が感じていて、そういう動きがあるのではと思います。

藤村 そうですね。これまでの日本社会というのは性善説にたって「善意」と「信頼」をベースにいろいろなものをつくってきたと思います。長期の関係を前提とすれば、今日周りを出し抜いて何か得をしたとしても、だんだん仲間からはずされていくわけです。つまりお互いに得になるような取り引きなり、あるいは関係をつくっていく必要がある。

ヨーロッパもやはり長い歴史がありますから、その辺は非常に感覚が似ている。例えば、20年ぐらい前にロンドンで経験したことなのですが、露天でいろいろなお店があって、とても気に入ったセーターがあったんです。6000円ぐらいだったと思うんですが、手持ちの現金が4000円しかなかった。2000円分足りない。「どうしよう」と言ったら、「おお、持って帰っていいよ。足りない分はここに送って」と言って名刺を渡されたんです。自分は外国人なのに、こんなに信用していいのかなと思いました(笑)。多分向こうは、私の話し方とかを見て、大丈夫そうかなという値踏みはしていたと思いますが、要は信頼関係を基盤にしているのです。これがある社会というのは、いろいろな意味で暮らしやすいと思います。

逆に、アメリカは歴史が短いし、今日会った人と明日も一緒にいるかどうか分からない。そうすると、いろいろなことを、今日決済しておかないとダメだとなる。

日本には長い歴史があって、さまざまな面で生活の知恵といえますか、「お互いさま」とか、「商いは飽きない」、「近江商人は三方良し」という今のまさにCSRに通じるような考え方とか、そうしたものが社会の基盤にあって、その上に労働があります。その社会の基盤を私たちがどうとらえるかという点がとても重要だと思います。

島田さんは、その辺どう思われますか。

島田 私もそう思います。ちょっと論点はずれるかもしれませんが、要するに、裏方のサービスは公共がする、みんなが平等にサービスを受けられるようにというのがこれまでは基本的にあったわけです。それを民営化することによって、競争原理が出てきてしまった。

藤村先生のお話を伺っていて、日本がなぜアメリカの制度ばかり入れるのかというのがよくわかりました。ヨーロッパは自分たちと同じ世界だけど、アメリカを見ると違うように見えるから、よく見えてそれで取り入れるんだなど。でもアメリカの真似をするのではなく、公共と民間の役割をあらためてもう一度考える必要があると思います。公共のお金が足りないから、民間にしたほうが安くなる。サービスもよくなる。だからやろうというだけでは、やはり限度がありますよね。コストの面だけで言ったら、全部民間にしたほうが間違いなく安いわけです。ただそうしたときにどうなんだろうかと。だから、その感覚を日本人はもういっぺん、取り戻せるかどうかですね。

* 地域経営

元石 私はこれからのキーワードとして「地域経営」があると考えています。地域にはいろいろな課題があるが、それはみんなわかっていながらも、これまでは自分たちの業績向上だけに目を向けてきてしまった。小売・百貨店でいえば、隣の店が何時まで開店しますよということになれば、自分たちも同じ時間まで営業するというように、個別に競争をしてきてしまった。それがある意味で過剰な状況をつくり出してきているということを考えますと、まず、今、地域の課題は何かということすべての住民の各主体が考え、地域で

達成したい評価目標、そこを明らかにしていく。その達成したい評価目標に対して、各主体、つまり個別の企業、労働組合、NPO、ボランティア団体、自治体などに係わる多種多様な組織が、それぞれの知恵を共有した状況の中で問題解決のためのアプローチをして、達成された成果と責任を共有する。そういうことが「地域経営」というコンセプトで実現していくことが求められていく。これができないと、シャッター通りのような状況がどこにも出現してしまい、生活が成り立たない人は町を出ていってしまう。するとますます都会に一極集中して、地方は疲弊するという構造にならざるをえなくなるわけです。ですから、地域の品質を高める、そのための地域経営にみんなで取り組むという時代状況を明確に認識する必要があります。

労使関係でいうと「地域別労使協議」と私たちは言っているのですが、そこを一つの突破口にして地域全体を巻き込んでいく。全国に今NPOが2万もあるように、いわゆる賃金を得るためだけに働いているのではない、高い志を持った人たちもたくさん社会に出てきていますから、そうしたことをやれる可能性が社会の文化基盤として出てきていると期待しています。

藤村 元石さんがおっしゃる地域というのは、どれくらいの広がりかで考えていらっしゃるのでしょうか。それは地方自治体というか、市とか、そういう単位なのか、あるいはもう少し狭いのか。

元石 市区町村の単位が妥当でしょう。連合組織でいう地区連合単位のところまでは描けると思う。

* ワーク・ライフ・バランス

島田 「助け合う」という意識を社会全体であらためて取り戻すためには、今後は働いている人が余裕をもつことが大切になってくると私は考えています。趣味をもつのもいいのですが、要するに、企業にいない時間をどれだけ大きくして、ゆとりをもつか。ゆとりをもつことで初めて自分の代わりに働いている人がいるということがわかるわけです。

日本人は、自分の自由時間が少ないために、その少ない自由時間を有効に使おうとした結果、サービス過剰になってしまった。それを改めて、いろいろな意味で余裕をもって周りを見渡せるようになれば、自分が労働者であるとともに、生活者であることを再認識できます。そうやって初めて、社会全体にとって本当は何が一番いいのか、そのためにみんなで何を助

け合えばいいのかといったことが考えられるのだと思います。

山崎 そういう意味で、やはりワーク・ライフ・バランスがとても大事になってくるんだらうと思います。今、少子高齢化、特に少子化の問題で女性労働との関連で語られることが多いんですが、やはり仕事というものだけが人生ではない。自分の仕事以外にも自分のやるべきことがあるというように多様な価値観をもつ必要がある。豊かな社会というのはそういうことを社会として共有できるようになっていくというところに成り立つのだと思います。上から教育としてそういう基本的なことを教えることはもちろんできるし、教えることに問題はないと思うんですが、個人々がそうした実感を持つためには、やはりワーク・ライフ・バランスのような考え方を企業も労働組合も一緒になって考え、定着させていくという積み重ねが必要なのではないでしょうか。そうしてみることで、過剰なサービスと人間の本来の生き方というものを対比して考えることができるようになるような気がします。

藤村 そうですね。元石さんがおっしゃっていたことに関連でいうと、消費者の行動というのはとても大事で、例えば、車で10分のところに大きなスーパーができて、そちらへ行くと1個当たり何円か安い。でも、地元で昔からやっているお店があって、そちらはちょっと何か足りないときに走って買いに行けるからとても便利です。やはり消費者として両方あってほしいわけですよね。だから、近所の店で買うべきものはちゃんと買うという行動が必要です。あるいは、企業の行動を見て消費行動を決めることも重要だと思います。例えば、従業員にいろいろな無理を強いて働かせている企業の商品と、ワーク・ライフ・バランスに配慮して経営している企業の商品のどちらを買うかという選択を迫られたとき、後者のほうが少し高くてもそちらを率先して買うという消費行動ですね。このような消費者の行動が少しずつ社会を変えていくと思います。

*労働 CSR

元石 最近ではCSR、企業の社会的責任という考え方が注目され、制度づくりに頑張っている企業も増えています。ただ現段階では制度をつくることだけに一生懸命になってしまい、その実態がどうなのかというのは必ずしも問われていない。そういう状況下で労働

使が今後、実態を整備していくほうが良いと思っているのが「労働 CSR」という観点です。例えば、実際に残業時間はどれくらいなのかとか、有給休暇、能力開発の実態、社内公募、育児介護休暇、ボランティア休暇、メンタルヘルス、在宅勤務などの制度があるのか、その運用実績はどのような実態なのか。そういうことを企業が公表していく。世間はそれを見て、この企業の実態を評価し、採用応募、投資、取引を判断していく。

だから、経営も労組も自分たちはこういう企業だと、つまり労働 CSR を公表することによって労働現場の実像を見ていただくという努力はあってもいいと思います。むしろ、そういう時代が来ているのでしょうか。

藤村 私は最大のCSR、すなわち企業の一番の社会的責任は、いまだ未熟な若者を採用して一人前の職業人に育て上げることだと思います。良い職業人を育てるということは、良い消費者を育てることにつながってくるわけですから。

そろそろ時間になってきましたが、何か、これをもう一言言っておきたいということがあればお願いします。

おわりに

島田 近頃、社会全体で「労働」とは何かについてあらためて考えようとしている時期に入ったように感じています。それから、さきほど藤村先生が言われたように、例えば少し値段が高くても環境に配慮している企業の商品を買おうとか、そういう風潮も徐々に出てきていますよね。ですから、労働あるいは経済というものを日本社会が全体として見直すことが、今後の日本の発展のために重要になってくるのではないのでしょうか。

元石 私は労働 CSR の観点からもう一言言いますと、UIゼンセン同盟も頑張っておられるわけですが、今後は「同一価値労働同一賃金」をどこまで実現していけるかということが大事になってくると思っています。本当に長い努力がまだまだ必要だと思いますが、そこができてくると、今はまだ職業の中の「身分性」みたいな意識があると思うんですが、それが消えて、もう少しみんなが公正性を感じられるような社会状況になるんじゃないかなと期待しています。

それからもう一つは、今後70歳まで働いていくエイジフリー社会になっていく中で、20代から70歳ま

でのあらゆる段階でワーク・ライフ・バランスが実現できる努力をしていかないと、70歳になったときに、これまで何のために生きてきたんだということになってしまう。それはおおげさなことではなくて、例えば、帰りの電車の中で、きょう家に帰ったら何をしようか、パートナーや子供に何を話そうか、ということを考えることだけでも、ワーク・ライフ・バランスという意

味で一番いい効果を出せるんじゃないかなと。それでしたらお金もかかりませんしね（笑）。

藤村 今日はとても興味深いお話を伺うことができました。ありがとうございました。

(2007年1月19日：東京にて)