

連合の立場から

笹森 清



- 1 連合結成10年——21世紀への新たなスタート
- 2 21世紀へ、われわれがめざす社会——労働を中心とした福祉型社会
- 3 労働組合の活性化に向けて
- 4 21世紀の新しいワークルールの構築
 - (1) 基本的な考え方（総論）
 - (2) 新しいワークルールの内容（各論）
- 5 重点課題
 - (1) 雇用とワークルール
 - (2) 安心と信頼の福祉・社会保障制度
 - (3) 組織拡大の具体的課題

皆さん、こんにち。連合の笹森です。いま、司会者、それから主催者の所長の方からお話がありました、はじめからこういう形で全労連代表と並ぼうと思ってうかがったわけではありません*。大原社研さんの方から、創立80周年・法政大学合併50周年記念シンポジウム＝「労働の規制緩和と労働組合」に出席して発言していただけないかというお話が最初にありました。私自身は出席者がどういう形になるのか知らないでお受けしました。組織の連中が眺めましたら、大変びっくりするでしょう。おそらく私自身は、戻るといろいろな組織からつるし上げを食うのではないかと考えております。ですが、最初にメンバーを確認せずに「出席しますよ」というお返事をしたこともあって、メンバーを見てから「じゃあ、やめます」という話でもないだろうから、きわめて学術的に労働問題を扱う場所であるならば、おうかがいをして意見を言おうということで、今日うかがったわけです。そういう意味では、冒頭お話ししたように、だいが興味津々の記者クラブの方々がおいでになっておりますが、別に全労連代表との同席が本意ではないということを、ぜひご理解い

* 笹森氏の冒頭発言は、この雑誌特集では、当日のシンポジウムで、その前にあった司会者および所長のあいさつを省略したため、やや発言の意味が分かりにくいかもしれない。

笹森氏の発言の前に、司会者および所長から、『読売新聞』1999年11月1日付夕刊に、“連合、全労連、初の同席”という見出しで、11月2日のシンポジウムの予告記事が載っている旨、それぞれニュアンスの違いはあったが、言及したことを受けての冒頭発言である（編集部注記）。

ただきたいと思います。

もう一つ、私の立場から言わせていただくと、国際的に登録されているナショナルセンターは、1国1ナショナルセンターですから、そういう意味では、全労連の坂内事務局長さんのところもナショナルセンター的な活動はおやりになっていると思いますけれども、扱い方としては並列で並ぶというのは、連合の組織としてはあまりよろしくないと思っております。そのように、ご理解をいただいております。

さて中身の話ですが、レジュメを出させていただきました。それからもう一つは、資料として「21世紀の新しいワークルールの構築に向けて」という冊子を出させてもらいました。これに沿ってお話を申し上げたいと思います。

1 連合結成10年...21世紀への新たなスタート

おかげさまで、連合も結成10年の記念の大会を10月14、15日にかけて行わせてもらいました。全労連さんも結成10年ですね。これは連合を結成するときにいろいろな経緯があって、総評や同盟などによる四団体時代のいろいろなそれまでの運動の路線の違い、政治路線の問題、これらを含めて最終的に全労連系の組合と訣別をして連合に加盟をしてきたという歴史の中で、今二つの団体があるのです。連合としては、この一番目に書いてある「連合結成10年 21世紀への新たなスタート」、これをあえてこの部分に入れさせてもらったのは、今の約6千万の雇用労働者の中の、連合としては公称800万、今の段階では公称800万と四捨五入してもちょっと言えない状況になっていますが、750万人をちょっと切るぐらいの組織を労働組合としてまとめているわけです。その中で運動の違いを乗り越えるための努力をしてきた10年というふうに思っています。

それが全労働者的に包含されないのは、連合としてはきわめて残念なのですが、思想的な問題は別にして、連合としては10年の中で大体3年ずつぐらいの節目があったのではないかと考えています。今からちょうど10年前の11月21日に、新宿の厚生年金会館で行われた結成大会、このときには世界各国のマスコミが集まって、これで日本の労働運動は統一成就間違いなし、明るい労働運動の未来が開けるよというようなイメージの大会をくぐったわけです。そのときには経済的に見ても、高度経済成長時代の最後の方でありましたが、まだまだ日本の経済が発展し続けるという中で、言ってみれば統一をされた日本のナショナルセンター連合が、順風な船出をしたというイメージの中でスタートを切れたと思うんです。

それがバブルがはじけたことによって、右肩上がり経済から右肩下がりに変わってきた。そこに不況下のきしみが生じた。その中で順風な船出をした連合労働運動が、きわめてきつい立場の中に置かれはじめたというのが10年の中の大体真ん中辺です。それを越えてきたときに、右肩下がりが極端に下がり、インフレ経済がデフレ経済に変わってきたと。その中で従来の戦後50年やってきた労働運動の体質、それから運動のやり方、これが通用するのかわからないのかという状況になったわけです。言ってみれば10年を迎えた現状は、これは連合だけではない労働者あるいは労働組合全体にかかっている問題として、きわめて逆風の中に労働者が置かれているという状況で、この10年、きわめて大きな変化が労働組合にのしかかっている。

そういう中で、冒頭申し上げた今までの運動路線の違いで、本当に極端に右から左へ開いていた

運動が、どうやったら一つの方向を向いた本当の力を結集したナショナルセンターになれるのかと。ちょうど今の執行部が会長・事務局長それぞれが3代目になりますが、初代からずっと努力を重ねてきました。残念ながら亡くなられた初代の山田事務局長は、違いを乗り越えて、最初は顔合わせ、その次に心合わせ、そして労働者全体の力を合わせようと提起しました。この思いについて、私自身が今年の運動方針に提起をした中では、まだそこに至っていないとの評価をさせていただいた。その上で、力合わせになるような労働運動に展開をしていかないと、2000年という20世紀の最後の1年と、21世紀最初の1年を執行するにあたりミレニアムという歴史的な1000年に一度の役割ということでもあり、新たなスタートを切らないと、取り返しのつかないことになるであろうということを連合労働運動の心構えとして持つことが必要だということを、それぞれの関係組織、組合員に訴えたというのが一番目です。

2 21世紀へ、われわれがめざす社会——労働を中心とした福祉型社会

なぜそんなことを言ったかということ、今日日本国民全体の中で81.5%の8割を超す人が給与生計所帯なんです。1億2,500万人の中の8割を超している。連合は今その国民的な課題、労働者全体の政策実現をどうするかということで、きわめて真剣な討論を重ねた末に16本の政策項目を出しています。これを政府行政そして経済団体等にぶつけ政策実現を迫っていますが、残念ながらこの8割を超す給与生計所帯の政策が、この10年間実現をしてきたのかどうかということになると、すべてがだめだというふうには言いませんが、点数的にはかなり辛い評価を受けるのではないかと考えています。連合は、結成10年に際し、「力と政策」から「力と行動」へとスローガンを変えましたが、その中で政策実現がどうであったのか、各16本の政策項目ごとに具体的な○×をつけさせてもらったという経過があります。

これは年次的にいうと、その年に要求したのが必ずその年に実現できるかどうかというのはありますが、大体スパン的には3年ぐらいで実現をしていくというのがかなり多いんです。従って全体的には、なっていないという評価よりは、なっているという評価の方が強いと思います。しかし、その中でもう一段運動を強めていかないと政策実現にならないということで、ではわれわれが求めるあるべき社会、これは何なのかということを、この二番目の中に書いてある「目指す社会」ということに凝縮させたわけです。これについては8割を超す、いうなれば勤労所帯ということになるわけですから、「労働を中心とした福祉型社会」、これが連合の目指すあるべき社会の姿というふうに位置づけさせてもらったということです。

これは全体的な今日のテーマにも関わりますが、私が就任をした1期2年目の連合の運動は、労働の現場が危ないという危機意識を持ち合わせようということを組織に訴え、それによって一連の労働法改正問題に対して全国的な運動を展開したという経過があります。この労働の現場が危ないというのは、規制緩和、グローバルスタンダード、アメリカモデル、これがいいのか悪いのかということでありますが、昨日、来日されたドイツのシュレイダー首相と連合との会談が行われました。外国の要人が来られると、必ず連合と会談をいたします。それから外国の大使が交替されると必ず連合に表敬訪問され、大体半年に一回ぐらい定期的な意見交換をやるという経過になっております。国際的な活動は連合が重点的にやっている内容なんです、そのシュレイダーさんがきわめて真剣

にわれわれに問いかけたのは、ドイツでは雇用における同盟というのを結ばれておると。これはEU全体にもその影響が出ているが、日本の中では聞くところによると、政労使による雇用対策会議を設置して、具体的な雇用創出、さらには雇用全体に関わる諸政策について三者での協議が行われていると聞いているが、その内容についてはどうかと。最初はそういう質問になったわけです。残念ながら会議の場は設定されているけれど、連合としてはまだまだ不十分と言わざるをえないというようなやり取りの中で、シュレイダー首相の方から、でき得れば小淵総理と会ったときに、ドイツと日本における雇用を中心とした政労使ミッションの定期協議の場というのを提唱したいとの話がありました。連合としてはそれに全面的に賛成であると申し上げたわけですが、ただちに労働省を通じて、夜、シュレイダー首相と小淵首相の晩餐会が行われる場までに間に合うように意見反映をしました。昨晩は総理の方からは前向きに対応したいという返事があったようであります。雇用問題というのは、連合はそれだけ重要視をしているという、そういう一つの問題でもあるわけです。

その中で、労働の現場が危ないというふうに象徴的に扱ってきたのが規制緩和の問題から派生をする社会的規制と経済的規制であり、これについてのわれわれの立場を明確にしておきたいということがあったわけです。経済的規制緩和は連合としては100%実行するべきだと。しかしながら、本来守らなければいけない弱い立場にある人たちの規制、これまですべて緩和をして競争原理にさらすということでもいいのかどうかということになれば、社会的規制については、これは逆に規制強化をしなければならないという部分があるのではないかという思いの中で、経済的規制と社会的規制というのを分けて対応してきたという経過があります。そういう中で「労働を中心とした福祉型社会」、これを目指しながらいろいろな施策の実現に向かっていきたいと思っております。

3 労働組合の活性化に向けて

それから三つ目のところは、これは運動の心構えに通じるのですが、今年の連合大会では運動方針を提起し、各構成組織からのトータルで23名の方との間で質疑応答をやったわけです。一貫して私の方から申し上げたのは、労働運動が右肩上がりの時代から右肩下がりに変わり、インフレ経済下からデフレ経済下になり、そして雇用の状況が戦後経験したことのないような劣悪な数字を更新し続けていると。若干止まったように見えますが、一本調子の落ち方が変わってきたかなという程度で、中身的には悪い状況は変わっていないわけですから、そういうものに労働運動としてどう対応するのか。ここのところが今きわめて希薄ではないかということ、あえて私の方から提起させてもらった経過があるわけです。これは高度経済成長時代にいろいろな問題が出て、分配率の問題でいうと100%満足ではないけれど、賃金にしても労働条件にしてもそれなりに高めてきたという事実はあるわけです。いつの間にか名目的には世界で一番だといわれるような水準のところまで来たと。その中で、企業別の交渉を行ってくる中で、労働組合があまりにもものわかりがよくなりすぎたのではないかということ、私の方からは何回も提起してきた経過があります。これは運動の質の問題です。

だからこういう状況になったときに、従来のように交渉事で妥結をしたのだからそれでいいというような問題が、かりに雇用を守るということが労働運動の生命線であるというふうに位置づけるとすれば、体を張った労働運動というものを展開しない限りは、これまた取り返しのつかないこと

になってしまうと。こういう警鐘を鳴らしながら、そういったものを含めて組織化の問題だとか労働組合の新しい運動のありようだとか、こういうものを見つけていく。いってみれば、そういうことをしなければ活性化につながらないということを三つ目には心構えとして申し上げたと。これがすべて労働の現場が今危機的な状況に瀕しているという部分についての連合の執行を預かる立場からの提起というふうに言わせていただいたわけです。

4 21世紀の新しいワークルールの構築

そして具体的な考え方としては、お手元に配布させていただきました「21世紀の新しいワークルールの構築に向けて」の冊子の中に、基本的な考え方、そしてワークルールの内容、これは各論の部分になりますが、そしてその実現に向けてというスタンスの三つに分けた考え方を提起させていただいております。これについては、今回の大会ではまだ完結編になっておりません。方向性を明示するという事になっています。2年前の大会で、1ページ目のところ、表紙の裏に書いてありますように、大きな転換期の中における労働・雇用といったシステムをどうつくっていくのかという方向性を示したいということで、提起をし、2年かけた論議をしたのですが、これは残念ながら産業別のそれぞれの今置かれている環境の中で、完全に意見が一致するというような討論結果にはなっていません。例にとれば、派遣労働で、連合としては登録型の禁止をし、すべて常用雇用型にするべきだというような派遣法の改正を求めているわけですが、産業別の組織によってはそうではなくていいのだと。こういう組織も民間の中にはあるわけです。

従って連合は今までの運動スタンスが違った労働組合が集まった組織でありますので、意見の一致するものからやっていくという、きわめて制約された今までの10年間の歴史があります。これをどう踏み越えるかというのがここからの課題にもなるのです。従ってこの各論の中ではそれぞれの立場から見ると、きわめてはがゆいと思われるところと、別の見方からすればこんなに突っ込んでいいのかという見方をされている部分があって、両方からの見方があるのです。その中でぎりぎり方向性について今回の大会で承認をもらい、これについてこれから具体的な各論づけをどうするかという段階に入ったわけです。まずこういう見方をしていただければと思います。

(1) 基本的な考え方(総論)

まず1ページの「構築の基本的なスタンス」には、 から までの考え方が書いてあります。今年の春、雇用を中心にしたE U諸国の政労使マスコミの円卓会議というのがベルリンで行われました。これはシュレイダー首相の主催による円卓会議だったのですが、そこにアメリカと日本が招待されました。労働組合として招待されたのは連合だけで、そのほかに参加をしたのはドイツのD G Bということで、労働組合は二つだけだったのですが、ここの中でアングロサクソン・アメリカモデル型の、いわゆるグローバルスタンダードについての論議がされました。ドイツからは日本に対するきわめて手厳しい批判が出ました。今までルック・イーストと言われてきた日本で、なぜ経営側はアメリカモデルを全面的に受け入れて、今のような雇用危機をみずからつくり出そうとしているのか、信じられんと。だけどその背景にあるのは大蔵省を中心とした、あるいは政府がおかしたという三度にわたる経済政策の失敗で、このツケがすべて国民にきてしまっているのではないかと。これを早くなおさないとだめだし、日本はもう少し自信を持って、日本独自の今までいろいろな国

から日本を見習えと言われてきたものについて、十分な自信を持った対応をしていくべきではないかという指摘も逆にされたという経過もあるわけです。これに対して、私の方からいろいろな考え方を申し上げたのですが、それは省略します。

そういうことに基づいて、すべて規制緩和がいいのだというのではなく、先ほど申し上げたように社会的規制については守らなければならないものを十分にベースとして持ちながら、21世紀のワークルールの理念とシステムのあり方を、連合としては積極的に提起していきたいという考え方を持っています。

(2) 新しいワークルールの内容(各論)

それに伴いまして、DGBとの間で労働の未来に対する共同宣言を2年前に出させてもらいました。これについては経済成長と雇用・社会福祉を両立させる社会の再構築に挑戦しようと、これを二国間のテーマとして労働組合の運動の中心に据えたいという考え方の中で、連合としては21世紀の労働協約の実現本部を設置し、関係組織と相談して各論にわたる考え方を考えさせてもらったというところであります。

2ページ目のところですが、「ワークルールの定義と構成」、これは連合が提起をする部分については、法制度とその運用、そして労働協約・就業規則、さらには労働慣行、この三つのレベルに整理をしていって、そのための新しいワークルールの築くと、このことを運動として推進したいというのがワークルールの定義と構成であります。そして2.の新しいワークルールの内容については、各論全部の説明はいたしません、記載いたしましたように、細かい部分について今の段階で方向性を提起させていただいているという内容であります。

この中で一つだけ解決しましたのは、3ページのイのところに書いてある「雇用確保における労使共同宣言」であります。これについては日経連と連合が両者共通の立場に立って共同宣言を發したということです。今の雇用問題を見ると、大手企業の中で大幅なリストラ計画が發表されるのですが、これは労働組合の対応の問題もちろんありますが、ぎりぎり経営努力をした末にはじめて雇用に手をつけるのかどうか、少しイージーになりすぎているのではないかというのが共同宣言を發するもとであります。時間外等の削減といったことに十分に経営努力をし、労使協力をしあった中で雇用問題をどうするかという段階を踏んでいかなければいけないにも拘わらず、今の段階では雇用問題をまったく無視している。これがアメリカンモデルに追従しすぎるということになるのかもしれませんが、連合としては日経連さんと1年かけた論議をした末に、労使の雇用安定宣言というものにやっと結びつけたというのが、ここの内容であります。

それから法制度の問題ですが、これは労働協約の締結の仕方等を含めて、今きわめて難しい問題に直面しております。これは商法の改正、それから今論議をされております持株制度の導入、さらには業務移転に伴う産業再生法案の中から出てきた一連の対応の問題、これがそれぞれの労働協約の交渉あるいは事前協議という労使協議の場にどう影響してくるか。ここで一番になりますのは、労働組合の今までの三階建て構造を変えざるを得ないという運動、それに伴う労使協議の問題が、インサイダー取引の関係で事前協議ができるのかできないのかということに追い込まれているということでもあります。今までの事前協議は、たとえば今回の日産の例をとりますと、トップ交渉、そして団体交渉、下部協議、さらには組合員に対する周知徹底、意見反映、そして交渉という

手続きを労働組合はとるわけですが、インサイダー取引に引っかかると、その関係がまったくやれないという状況になってきます。従って商法改正の中で、このインサイダー取引の問題に引っかかるか引っかからないかというのは、今までの労使関係の中の労使協議制について、具体的にここまではこうなんだということを示していかないと、協議すらできないという状況に追い込まれるという部分が一つです。

それからもう一つは、産業再生法案、これは経営者側の意向をくんだ、いってみればサプライサイド側に立った産業再生法案で、そこには労働側（デマンドサイド）からの考え方というのはまったく反映されていないという状況の中で、言い換えれば「リストラ推進イケイケ法案」になりかねない。現実には、リストラ計画を出した大手の企業が、産業再生法案の内容の施行について要請をするという状況になってきており、裏側に存在すべき労働者法案についてまったく欠落をしているという状況になっています。ですから、労働者保護法の制定を、連合としては全体的な法制度の改革の中で大きな問題として位置づけたいと思っております。一連の法改正の個々の問題については説明申し上げませんが、ぜひ中身の方についてはご参照いただきたいと思います。

（3）実現に向けて

それを実現させるために、9ページ以降では法制度改革の取り組みの強化の問題と具体的な労使協議の推進、そして全国キャンペーン、さらにはILO条約の批准が一番遅れているという日本の実状に照らしてILO条約の批准の問題について労働側としては攻勢をかけたいという考え方を明らかにしているというふうにご理解いただきたいと思います。

5 重点課題

（1）雇用とワークルール

それから雇用と重点課題の問題については、三つ出させてもらいました。連合の運動方針ではこのほか四つ目に政治との関係という政治対応の問題について出したのですが、政治の問題は今日は省きます。雇用とワークルール、これについては今申し上げたこの新しいワークルールの構築に向けての考え方を中心にしながらこれから各論に入るわけですが、基本的には議員立法を連合としては重点に置きたいというふうに考えています。当初、昨年の7月の参議院選挙が終わった段階では、自民党の完敗によって野党側が参議院で過半数を十分に占めていました。従って政府案が衆議院の段階では通過するかもしれないけれど、参議院では必ず修正ができるということを踏まえて院内闘争を重視し、そして議員立法を重視するという方向転換を昨年の夏以降したわけです。しかし残念ながら、今の与野党の図式はご承知のように自公から自公に変わり、与党が衆議院で7割、参議院で6割近い圧倒的な数ということになりましたから、政府案が否決をされたり修正をされるという可能性はきわめて薄い。その中で自公の3党で事前に与党内協議をすれば、すべてその中で終わってしまうという状況になってきています。しかし労働を中心とするいろいろな法案の問題については、労働委員会対応ということになっていくわけですが、今までの連合がそれぞれ関係を持ってきた政党との関係について、これはまったく没交渉ということではなくて、政策協議は継続をするという確認になっていますので、これは共産党を除いて政権党である自民党とも連合は政策協議を行っています、それぞれの政党の労働問題に対する関心を持っている議員との連携を強めな

が、議員立法をできるだけ多く連合としては出させていく、その中での実現をはかっていくというのをワークルールの確立の問題についての基本的な考え方にしております。

(2) 安心と信頼の福祉・社会保障制度

それから二番目は、雇用問題あるいは労働規制の問題と直接リンクする話ではありませんが、働く人たちが現役社会の中で十分に働いて、リタイアをしたあとの老後の生活をどう安定的に送れるかということを考えた場合には、社会保障問題を度外視するわけにはいきません。連合としては、全体的な運動方針の中の各論の考え方として、「7つのKの直近の課題の克服をしよう」というふうに提起をしております。この7つのKというのは、Kの頭文字ではじまる言葉なのですが、景気の回復のK、雇用改善のK、そして次の3つが社会保障に関係する部分で、国民年金、健康保険、介護保険、そして社会問題に関係をする教育、環境、この7つのKをどういうふうに課題的に解決をするか。これが短期的な運動方針の目標になっていますが、今申し上げた社会保障に関係をする3つのK、これについては今日お集まりの方々の中にはお医者さんはおられないと思いますが、連合は医師会との全面的な対立を考えております。医療制度、医療保険制度の改革は、政府案を出せない状況で、ここ1、2年停まっているわけです。なぜ自民党と与党が医療制度、医療保険制度の改革の提起ができないか。これは医師会の許せない横暴なんです。これを放置しておきますと、医療制度、医療保険制度は壊滅的になります。同じように介護保険制度は医師会の問題というふうには申し上げませんが、本来の目的理念からまったく逸脱する方向で、今国会の与党3党協議が行われていて、そのことが提起をされようとしている。これも国民にとっていかなものか。加えて年金問題、これについては今日おいでになっている高梨先生とは若干意見が違ってくるのかもしれませんが、連合としては負担、それから給付、このバランスをどうとるか。いってみれば今申し上げた医療、介護、それから年金も、すべて入り口の動機が不純というふうに思っております。財源問題から入っていくということになっているわけです。従ってそういった一連の社会保障の問題については、税制と社会保障のあり方についてあるべきグランドデザインを描いて、その中で負担についてはここまでの負担をがまんしろというのなら、ここまでの給付についてはそれぞれ全体的にはこうなるよということを明記させたいというのが、この二番目の考え方です。

(3) 組織拡大の具体的課題

3番目は雇用問題、景気問題が一番の解決策なんですが、一番やらなければいけないのは労働組合としてのパワーをどう持ち合わせるか。そのことが労働組合の、特にナショナルセンターの最大の使命である政策を実現するということになっていった場合には、パワーを持ち合わせるか持ち合わせないか。これは一律に組織率が低いからということには私はつながらないと思うのですが、約6,000万の人たちの中の連合に組織されているのは13%程度で、全体でも22.4%という数字ですから、これは従来のようなフルタイム正規社員だけの利益追求や条件擁護に限定をしたナショナルセンターの労働運動から、派遣、パート等いろいろな雇用形態の人たちに対する組織拡大の具体的な実践、これをどうしていくのか。そのことが一緒に運動としてリンクされてくると、はじめて労働の現場が危ないという問題についての対応ができるのではないかと考えております。

ちょうど30分になりました。全体的な問題としてまず提起をさせていただいて、各論の方は若干薄かったかもしれませんが、私からの提起にかえさせていただきます。

全労連の立場から

坂内 三夫



- 1 労働の規制緩和、規制緩和全体は何をもたらしたか
- 2 現在の最大の焦点は雇用問題——労働の規制強化こそが必要
- 3 労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題

ご紹介いただきました全労連の坂内と申します。大原社研創立80周年、法政大学合併50周年おめでとうございます。また今日はシンポジウムにお招きをいただきましてありがとうございます。今、笹森さんからお話がありましたように、今年は全労連も連合さんも10年目の節目の年であります。このたび、大原社研が編纂された『日本の労働組合100年』（旬報社）の中で、大内力東大名誉教授が推薦の言葉で、労働組合の組織率が急速に低下をして、大規模な首切り労働強化が進んでいるにも拘わらず、ほとんど何も有効な抵抗が行われていないと指摘されています。大変厳しい、また責任を痛感する指摘であります。客観的に見て現状はその通りだと言わざるを得ないと思います。こういう中でJIL会長の高梨先生や連合や日経連の皆さんと意見交換できるということは非常に意義深いことだと感じております。実りある討論になることを願いながら、労働の規制緩和、あるいはその背後にある規制緩和全体の問題について、率直な意見を述べてみたいと思います。忌憚のないご意見ご批判をいただければと思います。

今、連合の笹森事務局長は、政労使の協議の問題、あるいは国際的な視点からご発言されましたが、私はできるだけ、今現場がどうなっているかという実態報告を中心としながら発言したいと思います。私の発言で言いたいことは、レジュメにも書いてありますけれども、次の三点であります。

1 労働の規制緩和、規制緩和全体は何をもたらしたか

第一は労働の規制緩和あるいはその背後にある市場経済万能論、その結果がもたらしたものは一体何だったのか。私は政府や財界が言うようなメリット論とは逆に、むしろ日本社会の基盤を揺るがすような危機をつくりだして来たのではないかと。労働者の雇用不安や生活不安、将来不安はもちろんです。それだけにとどまらない。日本社会の誇るべき仕組みやルールをも突き崩しているのではないかと。その実態を笹森さんは労働の現場が危ないと表現されましたけれども、なるべく実態を指摘したいと思います。

第二に、労働の規制緩和に関わって、現在の最大の焦点は何かというと、それは何といっても雇用・失業問題ではないか。私はこの雇用問題も規制緩和がもたらした弊害であって、むしろ労働の

規制強化、働くルールの確立こそが必要ではないかということを強調したいと思います。そのために、雇用・失業闘争に労働組合が全力を傾注するということが、笹森さんも言われましたが、未組織労働者の組織化や、あるいは不安定雇用労働者や失業者の結集などを真剣に追求し、努力したいということを述べてみたいと思います。

第三に、労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題について少し発言したい。この問題での運動の到達点は不十分ではありますが、労働団体が労働基準法や派遣法などに反対修正を求めて足並みを揃えて運動を展開してきた、このことは今後の労働運動にとって非常に多くの示唆を与えていますし、今日でも雇用問題、労働時間問題、そして労働者の働くルールの問題などをめぐって、私は連合や全労連をはじめ労働団体の要求はほぼ一致しているのではないかと考えています。全労連として一致する要求の追求と、その実現のために最大限努力をしたい。この三点について述べたいと思っています。

まず第一の問題ですが、労働の規制緩和がもたらした結果は一体何だったのか。労働者の多様なニーズに対応する働き方を支援するとか、あるいは労働者の雇用増大と生活向上をもたらすものだと宣伝をされたわけですが、しかし結果としての労働の規制緩和はパートや臨時や派遣など、不安定雇用労働者の増大をもたらして、そのことが低賃金労働者を増加させているし、失業と貧困、あるいは貧富の格差も拡大しているのではないかと。パートや派遣の仲間というのは労働組合に集団的に加入することは非常に困難であることから、労働組合の組織率の低下、あるいは労働組合運動の社会的影響力の低下にもつながっている。数字でいいますと、労働の規制緩和が進行する中で、パートだとか臨時などの不安定雇用労働者は、今や1,200万人に達し、全労働者の4分の1近くを占めるようになっております。派遣労働者も100万人を超えました。これはまた、その多くが女性労働者であるという特徴も持っていると思います。政府の調査によっても、女性パート労働者の賃金は、一般の女性労働者の約7割、69%程度で、男性の一般労働者に比べると44%程度の賃金水準にすぎない。あるいは62.6%の職場では、パート労働者の仲間には一時金が支給されないと。退職金に至っては、92.4%の職場で退職金制度そのものがない。雇用保険の加入率は17.9%というのが実態です。

こういう結果を見ますと、政府や財界が言うような労働の規制緩和は労働者のニーズにマッチした労働形態だとか、雇用の創出にはつながらなかったのではないかと。実際には正規で働きたくても、パートや派遣しか仕事がないというのが実態であって、労働省の調査でも、経営者がパートを採用する最大の理由は人件費の節約で、これが52.3%を占めます。これらの労働者が最近の企業のリストラ、人員削減の中で真っ先に雇い止めになる。企業のコスト管理、人件費管理の調整弁として使われているのが実態ではなかろうかという感じがいたします。財界の皆さんは、日本の雇用関係・労使関係は、終身雇用と年功序列賃金と、そして職場の安全体としての企業内組合、これが三つの神器で、これによって日本の労使関係が支えられている、これが長い間日本の高度成長を支えていたし、高い品質の生産を可能にしてきた。三種の神器に基づく日本の労使関係は世界に誇るべきものだと言え称えてきました。

ところが最近の動向はどうかといいますと、今や財界や企業はみずからの意志をもってこの終身雇用制を取りやめ、あるいは年功序列賃金も崩そうとしている。労働組合がいかに労使協調の立場

に立ったとしても、もう企業の側は労働組合との集団交渉による労働条件の決定も否定するという傾向さえ見られる。もし、三種の神器がグローバル経済の下で時代遅れになったのだと主張されるのであれば、それに代わる代償措置というのは一体何なのかということを提起しなければならないと思います。

最近の政府の経済戦略会議の答申だとか、あるいは労働白書や経済白書などの政府関連文書を読みますと、しきりに「セーフティーネット」という言葉が使われるようになっております。言葉だけからしますと、労働者保護のための政策を提案しているようにも聞こえるのでありますが、実態はそういう方向にはなっていない。セーフティーネットというのは、もともとはサーカスの綱渡りなどの曲芸などで、高いところでさまざまな曲芸をする人が万一転落しても大けがをしないために綱をはりめぐらすという意味で、安全網のことを言うのだと思いますが、本来これは労働組合が失業とか貧困とか病気とか社会的な事故に備えて、国がセーフティーネットを設けるよう要求をして、運動でそれを一步一步実現させてきたものです。その結果として、失業した場合の生活保障としての失業保険制度が設けられ、再就職をうながす公的職業訓練や、あるいは公的な失業対策事業というものが行われてきたのだと思うのです。労働時間の制限であるとか、有給休暇の制度化であるとか、職場の安全衛生対策であるとか、女子の夜間労働の規制であるとか、あるいは労働者派遣事業の制限であるとか、こういう労働者保護もセーフティーネットの重要な政策として実施されてきた社会経過があります。

しかし、政府や財界が言うセーフティーネット論というものと、われわれ労働組合が言う場合のセーフティーネットとは、言葉は同じであっても意味がどうも違うらしい。政府や財界が言うセーフティーネット論というのは、安全網をつくった上で、その上に設けられたリングの上で労働者がルールなき熾烈な競争を展開することを言うらしい。リング上に投げ込まれた労働者は、リングから転落するかもしれない。すなわち失業の恐怖におびえながら、企業が次から次へと求める能力開発、自己啓発に追い立てられざるを得ない。休日は仕事から離れてゆっくり休養する時間ではなく、自主的な能力開発の時間に充てなければ労働者は生き残れない。サービス残業も率先してやらなければならない。そうしなければ雇用され得る能力（エンプロイアビリティ）も高められない。しかもこの大失業時代の下では、いくら能力を磨いたとしても、誰もが仕事に就ける保証はない。雇用を求める激しい椅子取りゲームが今展開されている。どうも政府や財界が言うセーフティーネットというのは、結果の平等よりもチャンスの平等のことを言うらしい。誰もが競争に参加する社会の中で、競争に勝った者と敗れた者の間で結果において不平等が生じることは、当然受け入れるべきだとおっしゃっている。競争に敗れた労働者の生活保障を国が責任を持って行うというのではなくて、何度でも競争に再挑戦できる、競争のリングから転落しても、何度でもリングにはい上がって再挑戦ができるための措置、私はそれが政府の言うセーフティーネット論に思えてならないわけであります。

従って、その行き着く先が労働者の基本的な権利である団結権とか、あるいは結社の自由に対する無視、あるいは事実上の否定につながることを非常に危惧しております。私はこういう競争社会の構築を前提とするセーフティーネットではなく、すべての労働者や国民に対して人たるにふさわしい雇用機会と最低限の暮らしを、国の責任において保証するセーフティーネットこそを求めたい

と思います。リストラや人員削減を企業の思い通りに容認するのではなくて、解雇規制法や、笹森さんも発言された労働者保護法の制定こそが、今求められているのではないかと。そのことが21世紀の日本経済や日本社会の再生のたしかな保証であるということを、改めて強調したいと思います。

2 現在の最大の焦点は雇用問題——労働の規制強化こそが必要

次に第二の問題ですが、労働の規制緩和に関わる最大の焦点は雇用失業問題になる。このことは規制緩和推進論に立とうが反対であろうが、認識にそう大きな違いはないと思います。今、大企業のリストラ合理化が、労働者が人間であることをも否定するような人権侵害を伴って進行していることを私は強く訴えたい。職場でどういう事態が生じているか、具体的な事例で事実に基づいて少し報告をしておきたいと思います。

私どもに加盟している組合に、日本IBMの組合があります。IBMは、ご承知のように国際的な大企業で、また超優良企業でもあります。株主には96年以来、1株当たりの配当額をほぼ倍増しています。従業員の賃金や労働条件の切り下げや、あるいは整理解雇を実施しなければならない経営上の理由はまったく見出せない。にも拘わらず、現在2万1,000人いる従業員のうち5,000人を削減するという合理化が労働組合にも提案され、強行されつつあります。50歳以上の労働者は賃金を45%カットした上で、子会社や関連会社に転籍させる。名目は出向ですが、IBMに戻ることは二度とない片道切符です。45歳から49歳の労働者は、50歳での転籍を前提に、子会社や関連会社で働かせる。総務だとか財政だとか人事だとか経理だとか、いわゆる不採算部門の職場はまるごと子会社・あるいは分社化して、所属労働者を全員出向転籍させる。さらに人権を無視したような退職強要も社会問題になっています。退職させたい対象の秘書や事務職の労働者にエンジニアへの職種転換を命じて研修させるわけです。研修は、実際には窓のない非常に絶望的な雰囲気、質問も受け付けずにひたすら先に進むわけです。研修のあとに何が待っているか。合格率が10%程度の認定試験が待っています。不合格の場合は戻る職場がなく、退職の道しかない。転籍を拒否した労働者はどうなるか。孫会社に出向させて、労働者のキャリアなどは一切無視して、従来アルバイトが行っていたような仕事をさせる。労働の規制緩和の進行に伴って、こういうことが頻繁に職場で起きている。

また、私どもの組合にゲーム機メーカーで有名なセガの組合があります。ここではマスコミの皆さんが「現代版座敷牢」と名付けた陰険ないじめや差別による退職強要が行われているわけです。社員4,000人中1,000人の希望退職、応じない労働者を窓もない隔離部屋に押し込めて、一日中仕事をさせないで退職に追い込むという手法が取られています。こういう現代の座敷牢というのは、日本NCRでもあって、転籍を拒否した労働者を全国9か所の隔離部屋に配転して仕事を与えない。現在私たち全労連の組合員69人が裁判闘争を展開しております。大阪の地域信用金融機関にある信用組合がありますが、ここでは営業譲渡によって380人の労働者を一旦全員解雇し、労働条件の切り下げに応じた労働者だけを新しい経営者が再雇用する。金融ビッグバンの下でそういう減茶苦茶なことが行われております。

私はこういう理不尽なリストラや人権無視というものが、労働の規制緩和や産業再生のみならず、国家の支援を受けながら行われているところに現在の特徴があるのではないかと。ちょっと辛口かも

知れませんが、規制緩和政策にも反する使用者保護の逆規制というようなものがある。それが銀行やリストラ企業に公的資金で国民の税金を投入する仕組みではないか。社会問題になっていますように、日産が2万1,000人、NTTが2万人、三菱自動車が1万人、富士銀行や第一勧銀や興銀の合併で6,000人、住友とさくら銀行が合併して9,300人の人減らし。完全失業率が今年2月以来8か月間連続して300万人を大きく超えている。

こういう実態の中で、労働者は雇用不安におびえながら、労働者同士の競争が激化するという現状にある。そのことは、単に賃金労働条件がどうなるかという問題だけではないに、職場の人間関係や協力関係をも破壊をする。ものも言えない労働者をつくり出して、職場を暗くしている、殺伐化しているのではないか。職場では労働者同士の会話も失われて、挨拶もしないという職場もあちこちで目立っております。あるニュースによれば、日本IBMの社長が箱崎の本社で朝たすきがけをして門前に立って、従業員の皆さんに「挨拶をしましょう」と訴えている。そういう姿が一体何を示唆しているのか。私はまさに企業責任、経営者の社会的責任が今問われていることを強く訴えたいと思います。

そして空前のこの失業状態の中で、法的・社会的な規制がどうしても必要だということを強調したい。労働時間は、政府が公約している年間1,800時間を達成するだけでも、272万人の雇用創出が可能である。法律違反のサービス残業、いわゆるただ働きを規制すれば90万人の雇用が創出できる。年次有給休暇が法定どおりきちんと取得されれば、170万人の雇用が可能になります。そういう意味では世界に例がない長時間労働を短縮して、雇用失業対策の抜本的な強化をはかるべきだと私は考えます。企業がリストラを促進したら、国がそれを財政的・法律的に支援するという産業再生法ではないに、最高裁判例でも確定している整理解雇四要件をただちに法制化すること、あるいは企業の分社化や営業譲渡などの際には労働者の雇用と労働条件の継承を義務づける、そういう労働者保護法が今必要ではないのか。

ヨーロッパの各国を見ますと、フランスの週35時間労働制など、新たな労働時間の規制がはじまっていますし、あるいはイギリスの全国一律最低賃金制度の復活だとか、EU司令など、規制強化の方向も見られる。国際社会への対応を政府や財界が言うのであれば、ILO条約の批准など、国際労働基準の確立に努力すべきではないかと思います。

3 労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題

次に労働の規制緩和に対する労働組合の対応について述べてみたいと思います。97年6月に女子保護規定が廃止されました。98年9月に労働基準法の抜本改正があり、99年6月に労働者派遣法、職業安定法の改正がありました。われわれは改正ではなく改悪だと認識していますが、こういうものが連続的に行われてきました。全労連も連合も、労働団体はこぞって反対、抜本修正の立場に立ちました。にも拘わらず、規制緩和の異常な大合唱の中で、審議会で審議をされる前に政府方針として政治的に事態が先に進むということも見られました。

最初に大内教授の言葉を引用して、今の状況に対して労働組合としての責任を痛感していること、労働組合の社会的地位の低下は客観的に見てそうだと言わざるを得ないと申しましたが、事実職場の実態は今大変な状況にあります。こうした重大な事態に労働組合がどう対応していくのか。当

面の全労連方針と、あわせて労働界全体の対応について思っていることを率直に述べてみたいと思います。

全労連は労働組合の真価が問われる問題として、雇用・失業の運動で社会的にインパクトのある行動を波状的に展開していかなければならないと考えています。厳しいリストラ攻撃を目の前にして、労働者の中にはやや萎縮している側面もありますが、他方では労働組合運動への期待が非常に高まっているという側面もあります。笹森さんもいろいろ示唆をされましたが、労働組合が職場労働者の不満や要求を本当に結集して運動するという姿勢に立てば、いろいろな運動の前進が可能な状況も迎えているのではないかと。現に先ほど紹介した日本IBMでは、リストラ攻撃に対して管理職も労働組合に加入して、出向の無効を求めて闘っていますし、セガエンタープライズやNCRでも、いわゆる現代版座敷牢に対して裁判闘争などで闘っています。セガではすでに勝利判決が出ていることはご承知の通りです。

私はこの間、労使紛争や争議を抱えているいろいろな企業に要請行動を行ってきたのですが、今のような異常なリストラ・首切り競争が本当に企業の健全な発展を保証するものだろうか、どんなに時代が進もうが、科学技術が進歩しようが、従業員の信頼感や団結のない企業というのは発展しないのではないかと。ただやみくもにリストラすればいい、従業員を削減すればいいというものではない。国際競争力の強化が必要だということであれば、なおさら全社一丸となる経営戦略が求められるし、ましてや労働者や労働組合を敵視したり差別したりするということをやっている時代ではないのではないですかと。そういう訴えに同調していただける企業の幹部もたくさんいることを、この間私は知りました。

その点では、今大きな社会問題になっている日産のリストラ問題は一つの試金石ではないか。カルロス・ゴーンが最高執行責任者になって日産・ルノーの提携がはじまって、その結果が会社の再建というよりも、村山工場など5つの工場の縮小・閉鎖、21,000人の従業員の削減となって現れてきました。世界が国際的な産業再編の嵐の中にあるということは承知していますが、日産がルノー生き残りのいけにえにされている側面がありはしないか。ブラジルやアルゼンチンにあるルノーの工場で日産車を生産する、ルノーの販売網を利用して日産車を販売する。ルノーの生き残りのために日本の工場が閉鎖され、労働者が職場を追われるという事態が起きているのではないかと。その影響は決して労働者だけにはとどまらない。工場閉鎖や関連企業の倒産は、その町の経済をも崩壊させるのではないかと。企業はこれまで電気だとか水道、ガス、ゴミ処理、交通その他多くの便宜を地方自治体から受けてきたわけです。東京の村山工場は、日産のドル箱であるマーチの主力工場であります。私は強調したいのですが、人にやさしい車というのは、従業員や地域にもやさしい企業の中からしか生み出せないのではないかと。

日産のリストラが報道された翌日に、三多摩のいくつかの学校で子供たちが不安げに先生にたずねたそうです。「先生、お父さんお母さんが突然引っ越すかもしれないと言いだした。僕は本当に転校するの？友達と別れるのはいやだ」と。一つの企業のリストラが、こんなたいげな子供たちの心を踏みにじっている。私はカルロス・ゴーンが本当にこのことを知っているのか、こうした仕打ちが彼の言う日産やルノーのルネッサンスになるのかということを、厳しく問いたいと思っております。

同時に、労働組合のある職場だけではなく、笹森さんがおっしゃったように未組織労働者の組織化や、不安定雇用労働者の結集にこれまで以上に力を入れるということも非常に大事な問題です。失業者の結集が避けて通れない課題になることを考えますと、非常に困難な課題ではありますが、失業者ネットなどの結成を真剣に追求したいと思っております。今東京や北海道で活動をはじめていますが、全国に広げたいと思っています。こういう問題は、やはり労働界全体で対応しなければならない社会的な責任ではないのか。この点で、雇用やリストラ問題のように全労働者に関わる非常に大事な問題については、私は笹森さんにこの場でもぜひお願いしたいと思いますが、連合の皆さんにより広い視野に立ってイニシアチブを発揮していただきたい。連合が唯一のナショナルセンターだと認識をしているのなら、その立場から労働団体の定期協議の場を設けるとか、懇談を定期的に持つとか、広く意見を集約して、政府や財界とも対応していくことをぜひご検討いただきたいと思います。労働組合同士とは言っても、いろいろ複雑な問題があるということは承知しておりますが、そういう対応をすることが、労働組合の社会的パワーをつけていくことにつながるのではないかと。

先の労基法や派遣法のたたかいでは、結果としてわれわれの思い通りの結果を得ることはできませんでした。成立した法案の評価については、労働団体間で若干の意見の違いはあると思います。しかし先ほども言いましたように、私は全労連や連合や全労協などの労働団体が労働法制の改悪に異議ありということで足並みを揃えて運動を展開したことは、今後の労働組合運動に大きな示唆を与えているのではないかと思います。当面の焦点である失業・リストラ問題、また賃金・労働時間問題、働くルールなどをめぐっての労働団体の要求は、ほぼ一致をしつつあると思いますし、このことは今日の労働組合運動のきわめて重要な到達点ではないのかと確信をしております。全労連としても謙虚な姿勢で、一致する課題ですべての労働者・労働組合との共同に努力する決意を申し上げて、私の報告とさせていただきます。ご静聴ありがとうございました。

日経連の立場から

紀陸 孝



- 1 雇用形態の多様化 / 就労ニーズの多様化に対応する労働法制を
- 2 労働契約法制の改定について
- 3 労働時間法制の改定について
- 4 労働力の需給調整に関する法改定について
- 5 これからの労使関係について

ご紹介いただいた日経連の紀陸と申します。今日は「労働の規制緩和と労働組合」というテーマです。本来連合さんと全労連さんが主役であり、かつ高梨先生は大御所でございますので、経営側の私どもは刺身のつまという感じで出てまいりました。討論に参加してどれだけ意義を加え得るのか心許ないのでありますが、お手元のレジメにございますように、ここでは柱を五つ建てさせていただいております。メインは一番最初の1と、5の問題であります。間の2、3、4というのはそれをつなぐ問題です。

1 雇用形態の多様化 / 就労ニーズの多様化に対応する労働法制を

特にこの1では、雇用形態の多様化であるとか就労ニーズの多様化という語句を並べてありますが、ご覧いただくだけで、私ども日経連として何を申し述べたいか、大体おわかりいただけると思います。そもそもいろいろな形で戦後の労働法制の変遷が今日まで起こってきた背景は何であったろうか。特に最近の動きを含め、60年代後半から今日までの労働法制の変遷を規制緩和として捉える見方があります。本当にそうか。一番の背景にあるのはやはり大きな意味で働き方だとか、あるいは企業の方の働いてもらうニーズが変わってきているからではないか。世の中の大きな変化がありませんと、そもそもここで言っている規制緩和がどういう意味なのか、別にしましても、そういうものが起こってこない。

諸外国においても、法制度や労使関係の変化もありますけれども、そういうものの变化あるいは変容を促している原因というのは、基本的には経済、社会、働く人の意識や働き方、さらに、企業の行動などが大きく変わってくるからいろいろな制度変更の問題が起こってくるのだらう。そういう大きな背景要因なしに、規制緩和というのは起こりようがないというふうに思います。

ここで雇用形態の多様化というのは、経営側がどのような労働者を組み合わせて働いてもらったら一番高い成果が出るのかという問題であります。もっと端的に言うと、できるだけ人件費を

節約して最大のアウトプットを出してもらおう。そういう場合にどう労働の組み合わせが一番いいだろうか。そういう問題であります。要するに効率の問題です。言うまでもなく人件費というのは固定費でありますから、その中でできるだけ変動費化していければ具合がいい。一方、働く人のニーズはどうか。こちら経営側のニーズと経済社会環境の変化に応じて変わってきているだろう。片方だけ変わって片方は全然変わらないというのでは、就労形態の多様化は進みません。経営側の一方的な指図だけで働く人の就労形態が変わってくるということは、本来考えられません。需要側の考え方だけではなくて、働く人のニーズそのものの変化を考えるべき時代がすでにもう来ている。実はこの認識があるかないかによって、評価も分かれてくると私は思います。いつも一方の面からだけ見ていると、どこまで行っても頭がそちらの方に偏ってしまう。やはりいろいろな目で少し柔軟にものを見ていくという姿勢が必要なのではないだろうか。

ここをどういうふうにご認識をいただくか。ワーキングスタイルの多様化ということを言っておりますけれども、今、私どものまわりの若い人とか、あるいは30代の入り口の人でも、企業に対する見方、あるいは労働そのものに対する見方、あるいは土曜とか日曜とか平日の夜の使い方、しかもいろいろなOAを使って遊びもやりましますし仕事もやりまします。友達ともコミュニケーションを取る。携帯電話でいろいろな人と話している。そういう生活環境の変化や、労働環境の変化が、大きく働く人の意識の変化につながっている。ここをどこまできちんととらえるか、くり返しになりますが、これが非常に大きな問題と考えます。

結論を申しますと、ちょっと言い方が大雑把になるかもしれませんが、労働の問題に関する規制というのは、何でもかんでも法律でやっていい問題ではなからう。国家に依存する仕組みであっていいのか。基本は私ども労使の自治だというふうに思っております。働く人と経営側の両方が、自分の会社をどうするのか、働き方をどうするかということで日常が動いているわけです。一つ一つの会社の中で、労使はわが社を将来どういうふうにもっていくか、それが一番の原点です。それを労使できちんと判断がつく会社が多いほど、雇用は安定するわけであります。そういう関係を、たくさんいろいろな会社でつくっていなければいけない。それを果たして今までやってきただろうか。何でもかんでも法律におまかせしますと、労働組合がやることはあるのかというふうに思います。労使の自治というのは、本当を言うと難しい内容を含みます。それこそ労使協定一つつくる過程においても、どういう代表を選ぶか、どういう中身の話し合いを続けていくか。これは普通の労働契約も同じ問題でありますけれども、その中身をきちんと営々と続けていけるか。いろいろな大会社がそれをやってきても、なおかつ何かのときにバンクしてひどい失敗をするのは現実の例が示す通りであります。そうならないために労使がわが社の雇用あるいは経営利益をちゃんと上げて維持していくのにどうやっていくか。誰も面倒を見てくれないんです。基本は個別の会社で、個別の会社がいろいろなことを全部自分で決めればいい。産別とかナショナルセンターの活動というのはあとからついてくる話でありまして、基本は個別企業の労使の話であります。

その労使が一つとなって、お互いに信頼ができる。労働組合があるとかないとかに関わりなく、その信頼関係があって何か会社があぶなそうだというときに本当に両方が力を合わせて危機を乗り越える。基本はそれしかないではありませんか。産業再編や合併の話が出ましたけれども、5年先10年先を考えた経営を誰がやっていくのか。これは経営側だけではできない話であります。労働組

合なり、あるいは組合がない会社でも労使協議の仕組みをつくって、そこで話し合いを重ねていくのが一番大事なことだろう。このレジメの5にあります、私ども日経連は、労使は社会の安定帯という言葉を使っております。安定帯の基盤は、くり返しになりますが、個別企業であります。個別企業の労使の安定がだんだん広がって、その幅と厚みが多くなればなるほど、いろいろな意味で社会が安定する。経済だけではなくて社会全体が安定する。そういう意味で、安定帯という表現を使っているのでありまして、基本は個別企業の労使です。

結局そういう労使の安定帯が広がりとして出てくれば、日本のこれからの21世紀というのはそんなに心配しなくてもいいのではないかと。今はきついですが、21世紀に明るい展望が開けるようなところへ持って行ける。日経連の会長は今年の5月に代わりまして、掲げる標語も少し変わりましたが、基本の理念は同じでございます。今の新しい標語は「人間の顔のみえる市場経済に21世紀をしよう」という表現を取っております。その前は「ダイナミックで徳のある社会を」というような言い方を前会長がされておりましたけれども、基本は同じであります。基本の柱の一つは、市場原理を徹底して、きちんと競争しよう、競争することによって物価も下がってくるし、マーケットも広がる、雇用も広がるという結果になります。もう一つは日経連の従来からの主張なんですが、人間尊重、人間を大事にしようということでもあります。

日経連は経営者団体でありますけれども、経営側の利益だけ考えている組織ではありません。企業の経営の健全性と、働く人の豊かさの向上が目標です。そもそも企業は何のためにあるかというと、自分の懐を育てるためだけではない、企業は付加価値の生産工場だというふうに私どもは申し上げております。付加価値というのは、企業が外部から原材料を購入してつくった物、サービスの売値、あるいは生産高から原材料費を差し引いたものです。労と使が工場の中などで新しく付加価値をつくり、付加価値の中から原材料費を差し引いて、その残りを労働側と資本側でそれぞれ分配します。労働側の取り分が人件費、経営側の取り分が利益です。労働側の取り分は労働分配率となります。経営側の取り分は資本分配になる。その資本分配が仮にどんどん減っていった場合、労働側の取り分は多くても投資はできない、内部蓄積が減りますからいずれ会社はつぶれてしまう。そういう構造になってまいります。一番望ましいのは、仮にたとえば労働分配率が一定であっても、根っこの付加価値が増えていくことが一番健全であります。付加価値が増え続けることによって、雇用が維持できる。経営が維持できる。片方だけいいという形では、企業の成長発展はできない。大事なことは、労使が協力して付加価値を産み続けることでもあります。それがやりやすいような労使自治の仕組みをつくろうと。それは法律にお願いすることでもなく、国にお願いすることでもないというふうに思います。

2 労働契約法制の改定について

労働契約法制の問題でも、あまり細かいことを申し上げませんけれども、ご承知の通り今年の4月からいろいろな法制が広がりました。しかし、まだ基本的には多くの縛りがあります。

3 労働時間法制の改定について

労働時間法制にしても、典型的なのが今度の裁量労働制ですね。こういう使い勝手の悪いもので

は非常に困る。何でそこまで、細かい点まで規制をするのか。規制緩和どころではなくて、新しい規制が相当にございます。労使がお互い信用していない。しかもナショナルセンターレベルとか、産業別レベルのところで信頼がない。一番大事なのはそこではなくて、くり返しですが個別企業の中の労使の信頼関係が本当にあるかどうか。そこで使い勝手のいい労働時間制なり契約法制がなければ何の意味もない。法律が一つできると、個別労使の意志に関係なく全部かぶってきます。

4 労働力の需給調整に関する法改定について

労働力需給の調整システムに関連していうと、やはり今後やむを得ず労働移動は進むという前提でものを考えるべきだと思います。どんどん進ませようということではなくて、おのずから進んでくだろう。雇用形態の多様化というのは経営側だけが押し進めようという問題ではなくて、働く人の意識の変化によって、やはり少しずつ進んでいく。少しずつ進んでくる場合に、きちんと公共職安と民間の需給システムの両方が競争し合って、できるだけロスのない形で労働移動ができるように仕組みをつくっていくことが大切と考えます。

派遣にしても、派遣労働者の方がたくさんいらっしゃいます。1年を超えたら会社で雇われなければいけないとか、そういうのは本当にいいのだろうか。本来、規制なしで働く人の自由にしたらいい。いやならば辞められるわけですから。片方からだけ見ていると、どうしてもそういう規制が部分的に強くなったり、ゆがんだ形になってしまう。できるだけオープンにして、まずい問題はあとで別のところで処理をすればいい。最初から規制をかけてしまうと、生み出る芽も全部つぶれてしまうというのが、こういう問題ではないかと思います。

5 これからの労使関係について

いずれにせよ、この労使の問題で一番大事なのは雇用の問題であります。先ほど笹森さんが言われましたが、日経連も連合も基本のところでは考え方は同じであります。ただし今、笹森事務局長からお話がありましたように、新しいワークルール、これはまだ本当の確定版ではないそうですが、新しいルールをつくるのであれば、やはり労使自治を基礎にしなければというのが私の考え方あります。連合さんのいうワークルールは、いろいろな五つの分野で、あまりに法制度に依存しすぎる発想ではないか。連合さんとは8割方同じ考えでありますけれども、ここの部分はちょっと乗れない。何でもかんでも法律化してしまったら、先に行って組合がやるものがなくなってしまうのではないか。基本は労使でいろいろな話し合いをすることが大事です。これは一遍にうまくは行かない。多くの会社にいろいろな経営者の方がいるのは事実であります。経営側も努力し、労働側の方も努力していただいて、会社の中や地域に、あるいは産別に、いろいろな形で新しい労使協議の仕組みをつくるというのが非常に大事だと思っております。会社が考えていることを、ごく一握りの上の従業員の人がだけが知っているというのはやはりよくない。コミュニケーションのパイプは太い方がいいわけでありまして、今まで日本は何やかんや言いながらここまで来れたのは、やはり労使関係の信頼がそこにあったからだと思うんです。それはこれからも大事にしていかなければならない。そういう意味で労使が話し合いができる機会を、これからいろいろな場面でたくさんつく

ていく。法律で強制するとか罰則で強制するとかは、やるべきことではないだろう。

特にこれもよく言われることですが、解雇規制の法律なんかをつくったら、会社は人を雇いません。一回採ったら辞めさせられないのだったら、絶対に人を雇わない。解雇規制法は労組みずからの首を絞めることになりはしないか。雇用が重要であれば、労使できちんといろいろなノウハウをつけていく努力が基本であります。決して会社側だって長期安定雇用を否定しているわけではございません。経営者自体サラリーマンですから、いつまでも総資本対総労働なんていっている時代ではない。組合員の方だって株を持ちます。経営者ですよ。今度401Kなんてできれば、自分の資産は自分で守らなければいけなくなる。そういう社会に変わりつつあるわけで、経営者と労働者が使用従属関係にあるという、そういう法律用語で定義するだけで済むか。どんどん世の中が変わっていきますから、変わっていくことに柔軟に対応できるようにするには法律中心ではダメというのが、私どもの基本的な考え方です。

それから個別の労使紛争につきましても、基本的にはあまり労基署とかそういうところに持ち込まないで、まず労使で話し合う。それがなかなか難しかったら民事調停でやってもらう。せいぜいそのくらいではないでしょうか。基本はやはり自己責任だと思います。先ほどからくり返しになりますが、いろいろなリストラで悪い例はたしかにあると思います。日経連も先ほど申し上げましたように、標語で「人を大事にした市場経済の徹底を」ということを言っておりますが、人の働きが多様であれば、それを選べるような仕組みをつくろう。かつ、そういう選び方が不幸にならないように、望むべくは結果の平等ではなくて、機会の平等が貫徹されることが大事だろうと考えます。結果の平等のみ追求すると悪平等になってしまいますね。それは程度の問題でしょうけれども、やはりチャンスは均等に与える。そしてもしそれがだめだったら別のチャンスを選ぼうと。それは転職という場合もありますし、同じ会社の中で配転をしようということです。そうした過程で人があまり不幸にならないように、セーフティーネットをつくることが大事だと考えております。

話があちこちに行って、おわかりいただきにくかった点があったかと思いますが、あとは高梨先生にご一任をいたします。

研究者の立場から

高梨 昌



- 1 労働市場「流動化」論への疑問
- 2 労働市場の特殊性
- 3 今回の雇用対策基本計画の基本的考え方
- 4 雇用形態の多様化に対応した労働法制を

高梨でございます。本日は大原社会問題研究所の創立80周年記念にお招きいただき光栄に存じます。私の所属します日本労働研究機構も労働関係のシンクタンクで、いわば仲間内でありますので、ぜひ私も参加して私なりのお祝いの言葉も申し上げたいということで、このシンポジウムにパネラーの1人として参加いたしました。

1 労働市場「流動化」論への疑問

お手元にお配りした「労働政策に問われている課題」のペーパーは、1997年ですから2年前の元日号の、労働省の機関誌である『労働時報』に掲載したものです。当時は規制緩和撤廃の大合唱の嵐が吹きすさぶ中、労働政策というのは全部自由化すべきだ、労働政策はかえって社会のリストラの妨げとなるという論調が支配的でした。マスコミも連日のようにそれをキャンペーンしていたわけですが、果たしてそれが正しいのだろうかということを、労働省の機関誌を通じて疑問を提示したわけです。また当時は連合の方もどちらかといえばものわかりがよくて、規制緩和撤廃の大合唱に洗脳されて、一部に規制の緩和・撤廃論に同調している向きがありましたので、そういうことで労働省としては、労働政策の見直しでは味方がどこにもいなくなってしまったという状況でした。

私は労働経済学・労使関係論の研究者として、一体今の労働政策ではどういう点に問題があるのか、私は規制緩和撤廃よりも、既存の労働政策の抜本的見直しが必要であるという基本的認識を持っていましたので、それに従って短いペーパーにまとめたものがお手元にお配りしたものです。

私がこれを作文するにあたって、どういう理論的前提を置いたかということ、まず申し上げたい。「現実離れした労働市場流動化論」と見出しをつけておりますが、労働市場というのはもともとそんなに簡単に流動化するのだろうか。これに対する疑問をまず提起したわけです。実は今年の8月13日に、日本の長期雇用計画を定める雇用対策基本計画第9次でありますけれども、これを閣議決定しました。これは向こう10年間の日本の雇用対策基本計画ですけれども、連合からは、今日ご出席の笹森さんも入られていますし、日経連からは福岡専務も入られました。雇用審議会の会

長として、私はこの作成にあたって事務局に注文を出したことがあります。「流動化」という言葉は避けてもらいたい。この言葉は理論的におかしいということで、雇用審議会の答申では「労働移動」という概念しか使っておりません。

「流動化」という言葉に対して、なぜ私が疑問を呈してきたかといいますと、1980年代にアメリカで猖獗をきわめたいわゆるシカゴ学派、新古典派経済学の一流派で、ロバート・ルーカスとかミルトン・フリードマンなんかが代表的な論客ですけれども、彼らの持っている労働政策の批判はいくつかあって、基本的には第一に非自発的失業を概念として否定していることです。失業というのはすべて自発的失業で、みずから進んで失業して、よりよい職業に就くための充電期間だという概念構成をしています。では会社都合退職はなくなるかといったら、資本主義経済である限り、景気変動しますから、当然自発的失業以外に非自発的失業が増えるのは当たり前のことです。ケインズ経済学はこの非自発的失業を、経済学の基礎的な概念構成にしたわけです。ここがまず彼らへの批判の一つの論点です。

それから次に、彼らは完全競争的な自由市場経済ほど望ましいと主張しているわけです。これらを妨げるさまざまな政策や制度や組織の存在を否定するという考えです。第一に大きい問題は労働組合の存在の理論上の否定です。労働組合は、労働市場を団体交渉とか労使協議によって統制している統制主体であることは自明のことです。これによって労働協約というルールをつくるわけです。いかなる市場競争であれルールは必要ですから、このルールを労使間の自治法規としてつくるわけです。これを守るようにさまざまな苦情処理制度等の司法的手続きを定め、立法府と同時に司法的機能を労働組合は持っている。ここに労働組合の社会的存在価値があるわけですが、内部外部の労働市場を労働組合が統制するのは好ましくなく、労働市場流動化を自由にさせるべきだというのが彼らの理論構成です。

それから第二に労働市場を統制する失業保険制度は望ましくないと主張しています。今世紀初頭に厚生経済学のピグーの一派であるグスタフ・カッセルが、失業保険は怠け者を養成し、失業保険制度は望ましくないと論陣を張りまして、つまりこれは賃金の下方硬直性を維持し、不況の時期に賃金が低下することを妨げるための制度だということで、この制度も否定いたします。

第三番目には法定最低賃金制も否定します。これも賃金のミニマムを規制するわけですから望ましくありません。事実この新古典派の理論にのっとって政権を取ったサッチャー政権は、法定最低賃金制を廃止しています。ブレアになって復活したわけですが、こういうのが第三です。

それからまた第四には、ケインズ政策の一番中心である総需要管理政策を否定していることです。総需要拡大のための公共投資政策は望ましくないと主張しています。ところが今日産業廃棄物にしても大気汚染にしても水質汚濁にしても、自然環境破壊はとことん進んでいます。これこそ「市場の失敗」で公共投資政策なくしてはこれを回復しようがなく、公害発生を抑制しようもないし、回復しようもないわけです。これすら否定しようとしている。こういう公共投資政策否定論があると同時に、もう一つは人間の生活を支えている社会保障制度の否定です。社会保障制度というのは、もともと私的消費の社会化です。これを理念にしているのが福祉国家ですが、これも怠け者を養成するということで、社会保障制度を否定し、たとえば、公的年金よりも私的年金をと、最近日本では企業年金の401Kへの転換まで向きつつあるわけですが、これが労働市場

流動化論で一番理論的に彼らが主張したかった点であります。

その次に、これに便乗して発言したのが日本の長期雇用システムの否定です。終身雇用とか年功賃金は労働市場の流動化を妨げるので望ましくないという批判であります。もともと長期雇用システムについては、世間も専門家も誤解しています。日経連ですら、安定雇用が望ましく、安定的雇用労働者は若干減るかもしれないが、70%を占め、流動的部分はせいぜい30%までだと経営者団体もはっきり言い切っているわけです。にも拘わらず、全部が流動化した方が望ましいという主張をしているということです。

それから日本の雇用政策ですが、実は私は1974年以来中央職業安定審議会のメンバーとして、日本の雇用対策についてあらかた企画立案に参加してきました。その中でいろいろご批判を受けるのが、労働者派遣法の立法化であります。雇用保険法ができた当時は目玉ではなかったのですが、オイルショックの嵐の中で急遽注目を浴びるようになったのが雇用調整助成金制度です。雇用保険法が従来の失業保険法と決定的に違うのは、従来は発生した失業者に対する事後的な対策として、失業保険の給付や再就職の援助にとどまってきたのを、解雇を抑制する政策にはっきり切り替えたということです。この代表的なものが雇用調整助成金です。それからその次に追加されてきたのが、可能な限り解雇せずに継続雇用した者に対して助成金をつける政策です。60歳以上で再就職した場合には、高年齢者雇用継続給付金によって、再就職にあたって15%以上賃金下がった場合には、その25%を限度に給付する制度を新設しました。この制度を今日200万人ぐらいが活用しています。それから育児に伴って退職する女性の方がいる。これについても育児休業手当制度まで入れて、しかも派遣では代替要員の1年間派遣を認めるということで、育児休業をとりやすくしています。だから女性が出産しても職場に戻りやすいシステム、これは介護休業制度も同様であります。こういうように継続雇用政策を幅広く実施してきたわけです。

こうすることで解雇抑制的政策で日本の雇用対策の体系が組み立っているわけであり。ところがこれは望ましくなく、自由に採用・解雇ができないということで、批判を受けているわけです。それから公共職業紹介制度も「2割職安」と批判されています。ところが世界で一番効率のよい公的職業紹介制度は日本なんです。日本はわずかに紹介担当者12,000人、シェアが20%弱です。ドイツは89,000人いて24%、イギリスは36,000人紹介担当者がいて24%です。日本は大変効率のいい制度なんです。それと有料紹介、派遣等の他の需給システムとどういうふうにうまく分業しながらお互いに効率を高めていくかということが大変重要な問題であるわけです。ところが公共職業紹介所は不要で、こんな暗いところは民営化すべきだということを安易かつ無責任な提案をする規制緩和論者も一方にいます。

2 労働市場の特殊性

どうも新古典派経済学またはその流れを汲む人たちは、労働市場を流動化させることが望ましく、それを妨げている要因である政策制度については廃止すべきだという論理に立っているということです。その際、私としては、市場（マーケット）の中にはタイプが基本的に三つあるということをしきまないと、労働市場の概念を否定することになると思う。

一つは株券とか外国為替などの金融市場です。これは短期的な市場です。しかもそれは投機的に

価格変動する市場で、これに似た市場は物でもあります。第一次産品がいずれもそうです。金銀銅の一次金属など、先物取引市場の商品や生鮮食料品、野菜とか魚介なども競り市場で日々売買されます。これも大体短期的に取引される。この市場の価格決定は決して理想ではないんです。しばしば投機的に走る市場ですから、非常に価格が不安定な市場です。

もう一つは物づくり産業に関わることですけれども、機械器具製造商品の市場です。これは別段価格が変動したからといって投資がされるわけではありません。長期間の期待収益率またはその市場が拡大するという見通しがあったときに、投資が起こる市場です。今日のように公定歩合が0.5%の低金利というのは何ら投資促進剤にはならないんです。これは歴史的に実証されていることです。1938年と39年にオックスフォード大学の経済調査があり、金利の高低で投資はしないということがはっきり答えられています。日本も経済企画庁による調査があります。同じ答えをしています。だから期待収益率が見込める、市場が拡大するとすれば投資をしていく。それによって生産量が増えれば単位生産物当りのコストが下がりますから、収益も高まってくる。こういう市場を形成しているのが製造業、とりわけ迂回生産を必要とするような製造品はすべてそうです。従って今の低金利政策は、銀行の救済だけなんです。早いところ公定歩合を元に戻さないと、日本の経済は順調な回復軌道にのるとは思っていない。

もう一つの市場は労働市場であります。労働力が商品として売買される市場ですが、もともと労働力という商品は、人間の肉体と分けることができなく、人間というのは生物ですから、24時間単位で生活しています。24時間の一部しか労働時間として売れない。こういう特殊な商品です。それからまた労働力は肉体と不可分ですから、当然、売り渡し先に通勤しなければ、労働力の売り渡しはできません。また労働力は売買にあたって健全な状態で売れなければなりませんから、当然職場の環境や労働条件について発言するのは当たり前のことです。しかも労働力という商品は投資期間が長く、高卒で18年、大学を出れば22年、大学院のマスターコースで最低24年です。大変長期間の生産を要する特殊な商品だということです。また人間でありますから、供給量を短期的に調整できません。それが失業という労働問題、社会問題を引き起こすわけです。もう一つ、この商品というのは仕事の経験によって能力が高まっていく商品だということです。ですから売り渡したあともオン・ザ・ジョブトレーニング等で高まっていく特殊な商品です。こういうように市場の特性を持っているわけですから、労働市場は簡単に採用・解雇ができる市場ではないということです。簡単にできる市場は、一つは日雇い労働市場と、フリーターと呼ばれるアルバイト労働市場だけです。他の市場は非常に定着的で非流動的です。このことをまず前提にしなければならない。

それからもう一つ、必要な人材を随時に労働市場から調達できる市場が理想だという論者がいますが、そんな市場はもともと存在しません。有能な人材は企業が抱えているのは当然で、有能な人材を解雇する企業はありえません。人材こそが競争力の一番の源ですから、当然のことです。技術進歩が起きたときに、必要な人材が社会的に供給されるかということ、される筈はありません。熟練とか技能というのは技術進歩の後追いですから社内で養成するより手がないわけです。

3 今回の雇用対策基本計画の基本的考え方

以上述べましたように、いい加減な議論があまりにも多すぎます。だから私は今回の雇用対策基

本計画、これは10年計画ですけれども「流動化」という言葉は使わないこととしました。この中で私が最大に強調したのは、まず雇用の安定です。第二番目に良好な雇用機会の創出です。第三番目に失業というのは人間にとって大変なダメージですから、失業なき労働移動への社会的支援の強化。人間が絶えず技術進歩に適応可能なように公共的に教育訓練サービスを手厚くするという事です。最近エンプロイアビリティという言葉を使っていますが、これを基本に据えて今回の雇用対策基本計画は立案されております。これは労使の方も賛成でありました。

その中でとりわけ、長期雇用システムをはっきり評価しています。どういう評価をするかというと、今は終身雇用とか年功賃金にはいろいろ批判がありますが、今日の雇用調整の嵐の中で、人員削減と言っても経営者は解雇していません。大企業は少なくともレイオフはしていないんです。なぜか。第一次オイルショックと第二次オイルショックのときに、日本の産業界は大変な苦い経験をしています。当時希望退職でかなりの雇用調整をした産業があります。日本人の労働者は、一旦希望退職に応募すると、二度とその会社に戻りません。そのときにもっと深刻なことは、会社に残った労働者のモラルダウンがひどかったことです。それを戻すために大変な苦勞をした。だから一気にレイオフするよりも、自然減耗、つまり定年退職とか自己都合退職を待ちながら、徐々に削減していくと。今日の不況の過程ではそういう人員削減計画を経営はとっているわけです。だから平均勤続年数を見ても、平均勤続年数はほぼ横這いで短縮されておられません。

それから年功制についても大変な誤解があります。年功は実力や能力も問わずに機械的に昇進昇格していくシステムと考える論者が多いのですが、決して実態はそうではありません。というのは日本の産業がこれだけ国際競争力を持ったのは、実力主義で人材を選択してきたからです。能力のない者を昇進・昇給させているはずがない。そうしたら国際競争力を持つはずがないと思います。日本の年功システムの最大のメリットは、少なくとも後輩は先輩を追い抜かない、逆転人事をしてこなかったということだと私は思います。そうであれば先輩は安心して後輩に仕事を教えます。もし逆転人事があったら、先輩は教えないと思います。職場のいじめが増えるだけです。日本の場合、そういう年功システムで、しかも選抜人事をするので、長期的にその人柄を複数の人が見ながら能力評価をして昇給昇格させていく。こういうシステムです。ジョブローテーションが頻繁ですから、大変多数の人の目に触れながら能力が評価される。たまたま自分の上の上司だけに評価されるわけではない。もともと人間というのは、自分の能力をどちらかといえば過大に評価していますから、人から評価されれば何事かと怒るのが当然のことです。そういうようなことで日本のシステムが今まで大変有効に機能してきましたが、その実態を知らないエコノミストと称する評論家が無責任なことを放言しているのではないかということを私は強調したいわけです。

4 雇用形態の多様化に対応した労働法制を

今回の雇用対策基本計画では、そういうことを柱に据えながら、長期雇用システムは維持すべきだと強調しました。ところが先ほど紀陸さんも強調されましたように、実際に労働者の側もさまざまな選択行動をとりはじめているわけです。これに対してどうするかということが大問題です。私がこのペーパーの最後のところで強調しているのはどういうことかといいますと、戦後の日本の労働法制、労働基準法にしても職業安定法にしても労働組合法にしても、いずれも何を理想にしてき

たかといえば、常用の正社員を理想のモデルに描いて、そうでない者は区別するという思想できたということです。そうではないのではないかと。たとえば労働者派遣法のときに、私は批判されましたけれども、派遣ということが実態として行われているわけです。その派遣労働者をどうやって保護するかというと、既存の法律では保護できておりません。派遣のルールを定める必要があるということで、私は労働者派遣法を、「みずから雇用する労働者を他人の指揮命令系統下で働かせることを事業とする者」という定義をつけて、しかもポジティブリストでこれを認めるということで、労使の方を説得したわけです。その結果、派遣の市場は比較的良好な市場となることができました。今回の派遣法の見直しは、ILO96号条約が今回181号条約として大幅改正されました。従来有料職業紹介事業だけでしたが、今回から派遣が入りました。もともと派遣という言葉は、テンポラルワークサービスといって、外国では一時的雇用で、短期雇用が中心です。そのILO181号条約に、政府も労使も賛成しております。96号条約が廃案になったわけですから、181号条約を批准するためには手続きが必要です。日本でも、派遣法では従来のポジティブリスト方式で26業務が合法化されてきました。これは残ります。それから高齢者派遣、育児介護派遣があります。今回新しいカテゴリーで、1年の短期のテンポラリーワークについての派遣のルールを決めて認めるが、ただし同じ業務で続けてできない、同じ人間はだめだという規制を加えてあるんです。ですから私は第5のカテゴリーと言っていますが、181号条約を批准することは労使が賛成しているわけですから、当然その改正は必要です。これについてのメリット・デメリットはいろいろな意見があるかと思いますが、私はむしろメリットを評価している方であります。これが派遣法の今回の改正です。

それから一昨年にされた労働基準法の改正で、一般には裁量労働制が注目を浴びていますが、私はそちらには余り注目していません。むしろ労働基準法15条の雇用契約法制の改正を大変重視しています。というのは、従来は雇用契約というのは賃金のみが強行規定でありました。今回から賃金以外のすべてが強行規定になりました。パート労働法もずいぶん苦労しました。その中で、雇い入れ通知書の義務化ということを絶えず組合から言われました。今回パート労働法を見直さなくても基準法の本体が変わりましたから、雇い入れ通知書は強行規定になったんです。しかも退職理由については文書明示まで義務づけられました。私はこれは長い目で見たら大きな改正と思っています。建設雇用改善法でも雇い入れ通知書の義務化が前から問題になっていましたけれども、あらゆる雇用形態が適用されるということは、私は大変大きな基準法の改正であり、従来の常用正社員以外の者の保護に大変役に立つものだとは評価しているところです。

それから労働組合法の改正はまだ手をつけられていません。日本は企業別労働組合で、組織率が大変低くなってしまっているわけですが、この労働組合法の中でいくつか改正すべき点があると思います。私の考えていることは、組合法の2条の非組合員の規定の範囲が広すぎるということです。労働組合員の範囲は、本来、組合が自主的に決めることで、法律で決めてもらうものではないと思います。これを日本では法律で決めているんです。しかも非組合員の範囲を広く決めている。このところは、私はもっと非組合員の範囲を狭くするように改正する必要は大変に大きいと考えています。

それから労働組合法の第7条、経費援助の規定ですが、これは私は廃止すべきだと思います。労働組合法の24年の改正法でこれが入ったのは、もともと労働組合が買収されて御用組合になるから

という説があったわけでありましてけれども、今日では決してその心配はないと思います。むしろ労働組合の自主的活動をどんどん活性化させ、特に未組織労働者の組織化にエネルギーと費用を投入するためには、組合財政資金をもっと豊富にしなければならないんです。ところが今は職場の活動家、これはみんなノーワーク、ノーペイの原則で組合費から支弁しています。ショップ・スチュワードについては、イギリスの場合には、全部フルペイにしています。労務管理機能の代替をやっているわけですからこれは当たり前のことです。私はむしろ企業の外のユニオンリーダーに、人件費に充当するように持っていくべきだということで、労組法7条の経費援助規定は廃止すべきではないかと考えています。

あと未組織労働者の組織化問題について私の持論は、組織化の意味をどう取るかが問題です。もともと労働組合は団体交渉によって賃金労働条件を改善する経済的機能があります。もう一つは労働者の生活を相互扶助で維持していく機能があります。生活扶助機能は、今世紀に入ってから労働・社会保険制度が発達して、国によって組織化されてしまったんです。中小企業の労働者は、労働組合が春闘で成功していますから、賃上げはほどほどに波及してくるわけです。生活の問題は、労働・社会保険でカバーされますから、あまり組合の必要性を感じなくなってしまう。これが大きいので、私はこれらの労働社会保険の運営主体に組合になるべきだということをかねがね主張し続けてきています。ところが労働組合はなかなかそれをやらない。そういう生活扶助機能を強めなければ、なかなか労働組合の組織化は進まない。一つの例は、国民健康保険組合、国保組合があります。医師会、弁護士会がほぼ100%これを通じて組織化しています。それを活用しているのが全建総連という組合です。私はパートとか派遣とか、職場を移動する人たちは国保組合をつくって、そこにさせるようにしていけば、わざわざ派遣で企業を替わったからというので労働・社会保険の切り替えをする必要はないわけです。特に社会保険がそうです。そういう切り替えの手間がはぶけるんです。労災保険制度と同じように派遣業界でファンドをつくって、そこに人件費相当の何%をおさめて派遣労働者はそこに登録して手帳をもらい、そして健康保険をやれば、制度的乗り換えはせずに済むだろうと考えます。こういうことを労働組合がみずからやれるようにすることの方が、私ははるかに組織率が高められると思っているところですが、なかなかそこまで議論が行っていません。

そんなようなことで、いろいろな問題がありますけれども、この『労働時報』の中で最後に私が言いたかった点というのは、雇用形態の多様化は望ましくないのではなくて、その人たちをどういった労働者としてきちんと保護するか。そのためにどのような規制をしていくかということです。ところが、そのための規制が今なさすぎるんです。そういうようなことで、規制の見直しが必要ではないかということをここで強調したわけです。

若干時間が余っていますけれども、後ほど討論のときにいろいろ、私についてはご批判も多々あるかと思いますから、その折りにお答えしたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

質疑討論

司会（五十嵐仁） それでは討論を始めたいと思います。今まで4人の方からご報告をいただきました。ご報告の中ではお互いについてのご意見などもありましたが、それは後ほどフロアーからの質問などに答えるときに触れていただくことにして、早速フロアーからの質問あるいはご意見を受けたと思います。質問あるいはご意見をおっしゃられる場合は、ある方は所属、ない方は別に結構ですが、お名前をおっしゃったあとに、質問の場合はどなたの報告に対する質問かを明示した上で、簡潔にお願いしたいと思います。遠慮なさらずにどうぞ積極的にご発言いただきたいと思います。

工藤幸男 日本ILO協会の工藤でございます。口火を切らせていただきます。これは今日のお話に直接関する質問ではありませんが、規制緩和の大合唱で、この数年来日本ではグローバリゼーションとかいろいろ言われておりますが、私が今非常に気にしていることは、実は日経連タイムスの今年の4月の何日かに出ていたアメリカのAFL-CIOの調査報告で、それによりますと、97年の数字のようではありますが、アメリカのトップ大企業の最高経営責任者の平均報酬と、平均的な工場労働者の所得の格差が380倍とか、何かものすごい数字になっているという記事が日経連タイムスに出ておりました。最近わが国ではアメリカ経済が好調だ、できるだけ早くアメリカのようにならないといけないというようなことで、規制緩和だとかいろいろと叫ばれておるわけですが、その結果がそういうふうにな所得格差が非常に大きくなるということならば、果たして一懸命規制緩和をやったりグローバリゼーションに血道を上げる必要があるのか。

わが国は、戦後民主主義政策、特に農地改革以降非常に所得が平均化された社会というふうに言われております。恐らく数字もそれを示していると思うのですが、そのわが国もこの数年来の傾向を見ると、所得格差が非常に拡大している。日本なんかは貿易立国でありますから、当然国際競争力を強めなければならないのは当然であります。そのために生産性向上その他、努力をしなければなりません、だからといって、所得格差がひどい社会になることは、果たしていいのかどうか。その辺について、今日お話をいただきました諸先生のご感想なりご意見をお聞かせいただければありがたいと思います。以上です。

司会 ありがとうございます。格差拡大の傾向についてどう考えるのか、規制緩和をしていけば、アメリカのような形での所得格差の拡大という結果になるのではないかというご意見でした。これについての感想なり見解をうかがいたいと思います。経営者の給料の話が出ましたので、まず紀陸さんからいかがでしょうか。

紀陸 工藤先生が実は米国事情に一番詳しいのですが、アメリカは所得格差が非常に大きいというような感じがいたします。前の日経連根本会長がアメリカの雑誌に、ご記憶かと思ひます



が、従業員の数を大きく削減した会社の経営者ほど給料が高いという記事を紹介していました。380倍なんてものではなくて、まさに天文学的な額である、しかもボーナスとかストックオプションで得ている。それはどう見たっておかしいのではないかと。しかも最近は大統領自体が、ちょっとそれは行き過ぎだろうというようなことを言っています。とくに業績の悪い会社を急激に建て直して、その成功報酬を巨額なボーナスでもらうというような傾向が出たのだと思う。しかし、それがほかの会社にもどんどん広がるかというと、そうではないでしょう。やはり非常に目立つから報道されるというようなものだと思います。

日本の場合にも、以前に日経連は試算をいくつかしましたが、社長の手取り収入が新入社員の7倍程度とか、非常に格差が少なかったんです。日本は逆に言うと非常に格差の少ない社会です。それがいい意味で労使のコミュニケーションを強めてきたのだと思います。やはりサラリーマン社長が多いですから、そんなに役員報酬をたくさんもらうという意思はないですね。会社の収益がどんどん上がっている状況ならいいでしょうけれど、現実にはこういう状況ですから、そんなに役員の上の方と一般の社員の人の格差が広がることはないだろうと思います。一方、能力主義化人事処遇制度によって、特に40歳代、50歳代と上にいくにつれて同一年齢の賃金格差が開いています。そこでは、めりはりのきいた賃金配分をしようという意図はあるのだと思います。けれども低い層をどんどん下げているかというと、そうでもない。ある程度、額を下げるにしても、子供が卒業したとか住宅ローンを払い終わったとか、そういう層の額を少しずつ下げていく。ところが上の方の人は、功労が多ければ上げるよと。そういうことで格差が開いたのが実態なのではないでしょうか。だからせいぜいその範囲の話だというふうに思います。アメリカが行き過ぎで、日本は普通ではないかと感じております。

司会 ありがとうございます。高梨先生はどうですか。

高梨 規制緩和が進んで経済格差がどんどん拡大していくということは言えるんです。京都大学の橋本教授が『日本の所得格差』という本を岩波新書から出しています。これはジニ係数を使った

格差ですけれども、ジニ係数を使うとたしかに格差は拡大していますが、この原因についてはいろいろ異論がありまして、必ずしもこれが正しいとは言われていないんです。自由競争をすれば、結局強者が勝つに決まっているわけですから、そうなれば強者弱者の間で格差は当然開いてくることは予測されるけれども、計測結果が正しいかどうかはまだ何ともいえない状況だろうと私は思っています。

今の工藤さんの質問ですが、私はアメリカのトップマネジメントの問題は、日本との選び方の違いが大きいと思うんです。向こうはヘッドハンティングが多いですから、高い報酬を提示してヘッドハンティングしています。日本の場合には生え抜き社長なんです。僕は日本の企業別労働組合というのは情報を共有しているメリットがありますから、もう少し経営へのチェック機能を働かせたらいいだろうと思うのですが、最近の金融不祥事等を見ていると、どうも企業別組合のチェック機能が不十分なわけです。もし労働組合にチェック機能があれば、先輩の頭取がやったことを後輩の頭取が、組合のチェックがあるからそれは変えなければならないといえるわけです。違法行為がはっきりしているんですから、そう言えたと思うんです。だからその辺は私は問題があると。今紀陸さんが言われましたが、生え抜き社長ですから、比較的所得についても序列で上がっていくので、そう飛び抜けた所得は得ないということで、企業としてのまとまりがあると思うんです。

それが一つと、それからもう一つは日本のトップマネジメントの選び方で私が若干気にしているのは、日本のビジネス社会は表現は悪いですがゴマすり天国になっており、ゴマをするほど後継の社長に指名されるチャンスが多くなっているの、実力主義ではどうもないのではないかということです。経営者は、もっと実力主義を貫徹すべきだと言いたいのが私の感想です。

司会 ありがとうございます。引き続きフロアから、関連したものでなくても結構ですので、質問や意見など出していいただければと思います。

諏訪幸雄 航空労組連絡会から来た諏訪と言います。三点ほどあるのですが、一点目は経営の方で、規制緩和がなぜ出てきたかという理由のところ、日本経済がこのままではだめになるというようなことで出てきたと思うのですが、結果として今非常に悪いわけです。その中でこの間起こったことというのは、賃金下がったり低賃金労働者が増えたり、それから今は大合併で人員削減の報道がバンバン出ている。こうやって見ると、今まで日本経済が悪かったのは、労働者の働きが悪かったのかというふうにも思ってしまうのですけれども、経営としてその辺の総括というのはどういうふうに行っているのか、なぜこういう事態になっているのかということを知りたいということです。

それから労働組合の方にですけれども、政策がいろいろ出されていて、いいのはわかるのですが、なぜそれが実現できないのか、運動面の問題はないのかということはどういうふうに思っているのかというのを聞いてみたいと思います。新聞報道とかを見ると、アメリカとかヨーロッパではかなりストライキとかが起こるんですけれども、日本ではほとんどそういうことが起こらない。それでこういった事態をどういうふうに思っているのかということです。先ほど全労連の方から、社会的なインパクトがある行動を考えているというようなお話がありましたけれども、具体的に何をやるのかということをお教えいただければと思います。

それから三点目に、日産のリストラの件なんですけれども、佐高信さんという評論家が、労働組

合が闘わなかったツケだというふうに斬り捨てたんですけれども、たしかに競争競争ということで、企業が競争のための設備投資をして、結果として設備過剰になって設備が稼働しないと。その設備を破棄するために、労働者も一緒に破棄されるという事態はあると思うし、時代と共に産業構造が変わると、当然設備過剰という問題が起こって、そこで設備が廃棄されると。そうすると当然そこにいる労働者が切られるという問題が起こるので、なかなか批判だけすればいいのかという難しい問題はあると思うのですが、労働組合としてそういった問題にどういうふうに立ち向かうのかという部分があれば、お願いしたいと思います。

司会 ありがとうございます。それでは日経連の紀陸さん、経済が悪くなっているけれど、経営者として総括せよと言われても困るでしょうが、日経連としてどう考えているのかということ、あるいは経営者側の対応に問題があったかなかったかというようなことを含めて、お答えいただければと思います。

紀陸 結論からいうと、やはり経営側の対応が遅かったのだと思います。基本的には今の不況がなぜもたらされたか、特に収益の悪化がなぜ生じたかという問題です。その結果賃金が上がらない、あるいは雇用の方に手がつくという問題が出てきている。やはりバブルに入ったときに、企業の体質をきちんと維持していた会社は今ひどい雇用調整をしないで済んでいるわけです。しかも株価もバブルが崩壊する前と今の株価を比べると、じりじり上がってきているという会社も現にあるわけです。ですからバブルがはじけたあとに財務体質に大きな傷を負った会社ほど、株価が落ち収益が落ち、一段と厳しい雇用調整をせざるを得ないという状況です。これはやはり基本的には経営判断の誤りが原因と考えます。勝ち組と負け組という言葉が流行っていますが、企業実態に大きく差が出てきており、その責任の差は経営者にあるということだと思います。

ただし、91年にバブルがはじけてここまで景気の悪さが続いているのは、政治にも責任があると思います。様々な構造改革への取り組みが非常に遅れた。それは政治や行政の責任でもあると思います。また、基本の責任は経営にあるけれども、やはり労働側においては、広い意味でのチェック機能、経営に参画していく姿勢というのがもっとあってもよかったという企業もあるだろうと感じております。

司会 ありがとうございます。それではあとの方の質問ですが、労働組合に対してヨーロッパやアメリカでは、かなりいろいろと運動がやられているような報道がある。ところが日本では、これだけ人員削減とかいろいろ問題が出てきているのに、組合はちょっとおとなしいのではないのかという質問です。それと、日産などで設備廃棄や人員削減が行われるという発表がありましたが、産業構造の変化に伴う設備廃棄は当然あり得るわけで、そういう問題と今回のような問題とをどう区別して考えたらいいのかという質問もありました。また、全労連の坂内さんは社会的にインパクトのある行動をくり返し波動的に取るというようなこともおっしゃられましたけれど、具体的にはどういうことを考えておられるのか、連合の笹森さんに対しては、先ほどの報告の中で坂内さんは連合が先頭に立って定期協議などイニシアチブを取ってもらいたいというような提起もあったわけですが、そういう問題を含めて、笹森さんの方からお答えいただければと思います。

笹森 まず全体的な方から言いますと、先ほどはじめて坂内さんのこういうところでの30分の演説を聞いたのですが、思っている以上にお上手ですね（笑）。それと考えていたよりきわめて情緒

的な話で、そういう意味ではちょっと違うかなという感じがしたのですが、その反面紀陸さんの方は、顔に似合わずきわめて戦闘的な対応をされたので、言われたことについてはややむっとしたところもあります。率直に申し上げます。それから高梨先生の方は、連合として21世紀への挑戦委員会というのをやっております、この中の学者グループのお一人としていろいろな意見をいただいております。先ほど発表された部分も、連合の方からいろいろな願いをしたときの経過もあるので、中身的には連合としてはまったく異存がないという内容で、高梨先生には特に反論するつもりはありません。

それで一つは、ILOの工藤さんの方から出された問題と、それから特に紀陸さんの方から言われた部分とちょっとラップするのですが、「労使自治」という言葉を、今、日経連はきわめて好んで使っています。これは言葉としてはきわめてきれいです。だけどその労使自治の裏側にあるのは何か。労働組合の組織率が6割を超えていたときには、労使協議、労使関係の問題というのはその中で解決できた。それからもう一つ触れられたのが、企業別労働組合。これは日本の場合原点ですから、この形がなくなるとは思っていないのですが、労使協議は大手を中心にしてやられてきた。そこで経営参加というのは本当に行われていたかということ、行われていないんです。業務運営上の問題の経営協議は相当突っ込んでやりますが、経営の根幹に関わる、言うなれば経営権の範疇に入るものについては、労使の協議の中には含まれていない。となると工場閉鎖の問題とか営業譲渡の問題とかというのをどこまで労働組合がチェックできるかと言ったら、できるはずがないんです。われわれは本当の経営参加をどういうふうにするかということをずっと求めてきたけれど、経営権に入り込まれるのを経営側がものすごく忌避をして、今まで断ってきたという経過があります。そのことを忘れて情報の共有化の中で、経営参加問題で労使のチェック機能があつたのかなかったのかということだけを問われるというのは、少しおかしいのではないかなというふうに思っています。

それから所得格差の問題にもちょっと触れさせていただきますと、日本の場合、380倍というのはないでしょう。そんなにはならないと思いますが、アメリカモデルがグローバルスタンダードだというふうに間違っ受けてとめて、アメリカモデルを全部導入していくという形になれば、これはジニ係数の数字の取り方はいろいろあるのですが、不平等が拡大してきていることは事実です。この現実をしっかり見ないといけない。単純に経営側が言っているようなアメリカモデル万能だというふうになるということについては、われわれは絶対反対という立場を取らざるを得ないということだと思います。

それから航空労組連絡会の諏訪さんの方から出された質問で、まず規制緩和の問題ですが、規制緩和は万能ではないし、市場経済が万能ではないと思っているのですが、もともとの発端は日本型護送船団方式に対する規制をどういうふうに緩和するのかという部分が一番のベースにあったのだと思います。それが個別の中に置き換えられてきた。しからばそのことによって勝ち組負け組ができた。アメリカやヨーロッパの場合には、この勝ち組負け組ができるときに、いわゆるセーフティーネットという部分が必ず置かれるんです。これは弱者に対するセーフティーネットというふうに坂内さんは言われたけれど、弱者だけではないはずで、勝者に対する敗者へのセーフティーネットというのも敷かれているはずなんです。ここところが日本の場合にはない。それで法律万能か

と、何でも法律制定で守ればいいのかという話も紀陸さんの方から出されました。けれども、そういうルールをどういうふうに決めて、そのことによって制度でどう守るのかということになれば、今の場合に、勝ち組とか負け組とか弱者に対するいろいろなルールとか法制度の問題からすると、片側だけの理論でつくられてくる法律に対して、労働者側がそれに対するセーフティーネットを法律としてどういうふうに最低限押さえておくかということが必要だ。そういう意味での法制定というのをわれわれは求めるというふうになるわけです。

それから政策の実現の問題。ここは波状攻撃をかける、多面的多元的で、重層的に、と、労働組合の場合にはいろいろなことを言いますよ。では一体どうやってるのかということになれば、運動の形が変わってきた中で、政策実現にはどうしたらいいのかということをもう一回考えてみる必要があります。というのは、私は運動方針の中で労働運動が、もちろんそれだけではないと思いますが、抵抗型から要求型へ、そして参加型へ変わってきたと思います。その中で目標が変わったということを書いてきたんです。食う物が無い、着る物が無いという時代、人権の問題を含めて近江絹糸事件があり、今はそんな形にはなりませんが、最終的に総資本対総労働という三井三池闘争があった。その中では大抵抗運動をやってきたわけです。それがある程度高度経済成長時代の波に乗って、要求が変わったんです。欧米に追いつけ追いつけという目標を掲げたんです。そのことが実現できた。そうすると、その上で社会的なルールをどうつくるかという部分の考え方の中から経営参加の問題とか、政府の審議会、行政に対するいろいろな参加の問題とかを含めて参加をしていく中で、われわれの政策をどう実現するかということに変わってきたわけです。その中で、では右肩下がりデフレ経済下で雇用問題がこんなになったときに、同じ運動のスタイルのままでいいのかということになる。そしてそれは変えなければいけないとなる。今までの労働組合がやってきたようにストライキをやったりデモをやったり、国会に何回も何回も攻撃をかけに行き、それで直るのかということになると直らない。

そこで8割を超える給与生計所帯の人に、私は運動のスタイルを含めて、今までの抛って立つ基盤のものとところから政治解決をさせなければ直らないのだという感覚に戻してもらいたい。それはどういうことかという、7割は長期終身雇用型で、ベースとしては長期契約型になるでしょう。雇用移動というのはその上の3割で、これは高梨先生とまったく同意見だし、日経連も同じことを言います。けれども現実問題として、一つの企業の中で、そこが政治であり経済であり生活の場であったという今までの企業城下町の中の個別企業で働いていた人の立場と労使関係は、今の時代になると崩れるんです。そうすると、今度は個別企業の労働運動が、壁を取り外して地域なり家庭なりそして行政なりにどう対応するか、NPOとの問題をどうするか、というふうに開いていかなければならない。その運動に変えられるかどうかなんです。

だから今までの労働組合が、われわれの要求はこうだから、少しデモンストレーション的に国会に3,000人出せ、5,000人出せと、そんなことを言ったって、今日もかなり来ていますが、マスコミの方々は取り上げませんよね。絵にならなければ訴えられない。では少しの団体を引き連れたからといって、国民的な運動を展開したといわれるのか。労働組合はやはりそこから変わらなければいけない。そのことが社会的にインパクトを与えるということになると思うんです。

そこで三つ目の問題に入りますが、日産の問題を中心にして、櫻井よしこさんは「闘いを忘れた

労働組合」というのを『週刊新潮』に出しました。佐高さんは労使が闘わなかったツケだと言う。だけどこの日産の問題だけを言いますと、日産そのものは労使関係の中で経営問題を含めて闘った実績があるんです。その中で、経営責任の問題をどこかに置き忘れているということを、今最終的なすべての手だてを尽くしたあとに、多分日産労組や自動車総連は問うでしょう。今はその過程にあるということなんです。

これはどういうことかといいますと、一つには経営責任の問題は、トヨタを意識しすぎて兵站をのばしたということです。それによって取り返しのつかないことになった。もう一つは、本来再生をするための手だてとして、大鉈を振ったとき。これは座間工場の閉鎖です。だから今のリバイバルプランが出されたゴーンの政策よりは、そのときの方が日産の従業員にとってははるかに衝撃的だった。今度の方がそれほどでもない。これは海外も含めた連結決算グループの中の、14万人を超す中の21,000人なんです。だけど問題は経営責任にある。兵站をのばしすぎて、再生をするきっかけがあったにも拘わらず、踏み出しきれなかったところにある。では経営責任だけ問えるのかということになると、かなりな努力をして、本来ならばすでに少しずつ雇用を削減してこなければならなかったところについて、ぎりぎり我慢をしてきたのだという評価も組合の中にはあるということです。だから単純にストライキを張り、そのことがけしからんというようなことだけでの対応ではなくて、再生に向けてどうするか、そのことで首が取られないようにどうするか。

その次に今度は、系列会社、関連会社、下請け、そして地元の産業、さらには地方自治体の収支の問題があります。これについては、経営責任だけで責任を取りきれない部分、労使自治でも取りきれない部分を、社会的な責任を共有する立場で労働組合が政府なり行政なりにどういうアプローチを仕掛けるか。これは逆に私はナショナルセンターの責任だと思います。そういうようなことをやっていく中で、今までのような旗を振ってストライキをやってデモ行進をすればいいというような運動パターンから変えられるかどうか、社会的インパクトを与える労働運動に転換できるかどうかということになるのではないかと思います。

司会 ありがとうございます。それでは坂内さん、いろいろおっしゃりたいことがあると思いますが。

坂内 私は日経連さんの発言を聞いて少し安心したのですが、工藤さんの質問に対して紀陸さんは、アメリカ社会が異常な社会なのであって、日本はそういう社会を必ずしも望まないのだということを言われました。

今ちょうどアメリカの電気・ラジオ・機械労組の国際局長をしているロビン・アレクサンダーが日本に来ているのですが、彼女の報告によると、1970年代にアメリカでは1%の富裕層が20%の国の富を所有していたと。今日では40%以上の富を1%の富裕層が所有している。コンピュータ産業の代表的な帝王でありますビル・ゲイツの所有は、たった一人で650億ドル、日本円にして7兆1,500億円を保有している。このビル・ゲイツの保有している富は、アメリカ国民の40%が所有する富を合わせた額と同額なのだと。20年前にアメリカの平均的企業役員たちは、平均的労働者の40倍の報酬を受け取っていたが今日では今日アメリカの最高経営責任者（CEO）は平均的労働者の420倍の報酬を受け取っていると報告をしました。GEのジャック・ウェルチの報酬は8,360万ドル（91億9,600万円）で、この年間報酬は時給ベースで働く平均的な労働者の2,000倍だと。こういう話

をしながら、アメリカでもNAFTA（北米貿易協定）以降の規制緩和などがもたらした貧富の差の拡大を指摘していました。

高梨先生が言われたように、この貧富の格差が日本でも広がりつつある。その原因がどこにあるのか、われわれはそれを検証しなければならないと思います。アメリカの状況などを見ると、規制緩和万能論、市場経済万能論だけでいいのかという疑問を強く感じざるを得ない訳であります。

それから航空労組連の諏訪さんのご質問について、今笹森さんからいろいろな話がありました。笹森さんは非常に率直な方で、どの場所でも本音を言う方だと思いますが、今言われたことが全部本音かなというのでしょうか？ 労働組合が集会をしたりデモをしたり国会に押し掛けることが好きな指導者ではないかなと私は思っております。それだけではだめだということは、笹森さんが言われた通りですが、しかし今日のあまりにも激しいイストラ、あるいは首切り競争がわれもわれもと行われているときに、労働者は部品ではなくて生身の人間ですから、その怒りを直接あらわすことも非常に大事な局面に立っているのではないかと。そういう意味で、通産省や労働省やあるいは日産などに対して、波動的な抗議行動を、労働組合はあるときは展開しなければならないのではないかと。そんな思いを非常に強くしています。

日産問題は労使間、労働者にとどまる問題ではありません。武蔵村山地域の下請関連企業、地元商店会、自治体、学校関係者などを含めて、本当に地域経済をどう守るのか、地域社会をどう発展させるのかという観点からとらえて、労働組合だけの運動ではなしに、社会的な問題として日産問題を運動化してみたいと感じています。また、友好関係にあるフランスCGTのルノー工場労働者との交流など、国際的な連帯を広げて大きな世論化をはかりたいと決意しているところです。

司会 ほかに、よろしいですか。

高梨 今の航空労組の方の質問で、私は経済学者として先ほどレイバーマーケット（労働市場）の規制緩和ということで、新古典派経済学者の諸君の理論構成の間違いを指摘しました。全体に日本の今の財の供給サービスですが、このシステムについても若干補足した方がいいと思っています。というのは財の中にはいくつかの性質がありまして、一つは自然独占的にサービスされる財があります。これは電力とかガスとか水道とか、それから交通・通信もそうです。これは自然独占論で経済学で組み立てられたことですが、多くの公益事業と称されるものはこの産業のカテゴリーに入ります。これはどういうことかということ、電力でもガスでも水道でも、配線配管してそこで供給していきます。当然先発企業の方が後発企業より競争上有利になります。後発企業は絶対勝てません。つまり「市場の失敗」が必然的に生ずることです。だからこれは特定の地域では独占が生ずるという産業です。その地域で供給サービスが独占されるから、価格料金等についての公的規制をかけると。こういう性質の財があります。ただその場合に、最近の技術進歩によって、電力供給でもガスでもそうですけれど、別の手段方法で提供できるようになった。通信もそうです。この辺の自然独占をどう考えるのか。たとえばNTTと第二電電の競合の問題で、基幹回線を開放すべきだという意見があります。そうになったらNTTはひとたまりもありません。しかも完全な重複投資になりますから、資源の無駄遣いです。そういうことは競争上これが望ましい成果を生まないの、資源の無駄遣いしか生まない。それを一体どう考えるかということが一つ。

それからもう一つは、経済学では経済財と公共財を区別して議論してきました。経済財というの

は一定の投資，費用の投下に対してどれだけの経済的成果が上がったか測定できる財です。公共財は違います。それだけ費用投下したからといって，どれだけ経済的成果が上がったか測定できない財です。代表的には司法とか警察とか消防とか軍隊です。これは典型的にそうです。アメリカでは監獄を民営化なんて乱暴なことが言われています。それ以外に治山・治水事業とか，最近は教育も民営化した方が望ましいというので，国立大学の独立行政法人化が言われています。そういうようなものは経済財として投資の対象として収益が測定できるか。とりわけ人材の育成などは，ただちに収益で測定できるはずがないんです。公共財というのは一定の費用投下に対してどれだけの経済的成果が上がったかを測定できない財ですから，これはこれなりに別途の方法があてい。普通は公共財はすべて国の独占であります。そういうようなことで，これは国有企業で残さなければいけない財です。最近のエコノミストは明日の経済を予測するんです。彼らは経済学者のカテゴリーに入りません。その辺の街の占い師と同じです。そういう議論はやめてもらいたいというのが二番目です。

それからもう一つ，価格破壊ということが一時言われました。この価格破壊もずいぶん経済学の常識に反している表現です。というのは商品の中には需要の価格弾力性のない商品があります。いくら価格が下がっても消費が増えない。たとえばアルコールがそうです。安くなるからといってみんなお酒を買ってアル中になりますか。化粧品もそうです。安く売ったら女性が厚化粧しますか。それから主食のあらかたがそうです。こういうのはもともと価格の需要弾力性のない商品ですから，もっと別の方法で価格規制を考えなければならぬ。こういう商品であるのに，これも自由競争させるのが望ましいというので価格破壊を推進したスーパーそのものは自分が赤字倒産しかねない状態になりました。これは当たり前です。適正価格で売らないと，結局そこにどれだけのコストをかけたか計算されないわけですから，市場価格というのはそうやって形成されるものです。そうでないと健全な価格になるはずがありません。このことは理論上の問題ですから補足しておきたい。

それからもう一つ，景気の問題で今は不況が長期化してどうなるかというので，明日のことに大変不安感が強いわけです。けれども，私は経済学を勉強してきましたが，そんなに経済学で来年の短期的なことはもともと予測できないんです。ただ基本的に，もう少し中期的なモデルではちゃんと予測できるんです。日本の経済の発展の過去を見ると，1960年代の日本の経済を支えた技術は大量生産技術です。60年代には実質経済成長率が年率10%を超えました。実質賃金も10%超えました。大量生産技術があらゆる産業，あらゆるところに浸透したからです。低価格でしかも大変性能のいい商品，とりわけ耐久消費財などは典型的ですが，大量に供給されました。そのために大衆消費購買力が刺激されて景気を上昇させたのです。1960年代は外需依存型成長ではありません。内需依存です。もともと大量生産技術は，少品種の大量生産について自動化・効率化した技術です。オイルショックのあと出てきた技術はMA技術であります。これは多品種少量生産を自動化・効率化した技術です。経済成長率は安定経済成長と言われたように，4%台を維持しました。賃金も大体3～4%上がっていました。それでバブルが来てはじけたあとに長期不況になったんです。これから生産技術で一番日本の経済を発展させるものは何かといえば，情報処理技術と通信技術の結合した情報通信技術であります。

今回の雇用対策基本計画では，経済成長を向こう10年間で実質2%から3%と予測しました。完

全失業率も3%台後半から4%の前半の程度で推移するだろうと。これは参考値で入れました。そのときの私の基本認識は、どういう生産技術をどうこれから普及させていくか。今回の臨時国会にどこまで計画が出されるかわかりませんが、私の考えは光ファイバー通信網を全国ネットワークで公共投資で行うべきだということです。これは職場のみならず、家庭も含めてです。それで国道と同じように通信料金をただにする。料金無料でやると。するとすごく生産性が高まるはずで。ここまでやっていく必要がある。こういうことをしながら生産力が回復すれば、それなりに成長率は維持できるし、国民の所得も向上していく。こういうものが10年とか20年タームで動いていくというように、私は経済学者として予測するわけです。短期的には景気変動はもちろんします。こんなことに一喜一憂するのはその辺の町の経済学者に任せておけばいいんです。そういうように、もう少し基本的な経済学の知識を身につけながら経済現象をぜひ理解していただきたい。

私は航空産業で新規参入をもともと歓迎していません。そんなことをしたら安全が阻害されると思うと思っています。そういう意味で、こういうような自然独占産業についてはもう少しルールを決めて、それなりの産業の発展を私ははかるべきだとかねがね思っているところであります。

司会 ありがとうございます。ほかに質問や意見のある方はいらっしゃいますか。

二村一夫 この3月まで大原研究所にいました二村と申します。高梨さんが戦後労働法制を全面的に考え直すということを指摘された中、特に戦後の労働法制が常用雇用を基本につくられてきていると。そこを見直さなければならんということを指摘されましたが、大変重要な点だと私は思います。特に労組法の2条あるいは7条についてまで言われて、笹森さんは高梨先生に全面的に賛成と言われたわけですが、労働組合としてもこの労組法をそういう意味で全面的に見直すということが必要というふうに、そこまで含めて賛成されているのかどうかということが一点であります。それから、これは高梨さんに労組法の2条を変えれば、たとえば本業組合的な体質というのが変わるということは、多分お考えにはなっていないと思います。その一つの条件をつくるということで、前から高梨さんは、たとえばそういう職業紹介を労働組合がやれと、あるいは先ほどもご指摘になっていましたが、健保を組合がちゃんと担うというようなことでもっといろいろな企業別ではない労働者の組織化を進めるべきだというご意見だとは承知しているのですが、そういうことについて労働組合の側ではどんなふうに受け止められているのか、その辺をうけたまわりたいと思います。

司会 それでは引き続いてどうぞ。

白木信次 白木と申します。1957年に社会学部の2部を卒業した者です。私は戦後間もない時期に、14歳で大手印刷会社に就職をして、半世紀近い勤務を終えて定年になったわけです。入社した時期は組合は印刷出版労働組合という全国組織で、産別会議に属していましたし、その後総評に変わり、その後そこを脱退して同盟、連合と進んで定年になったわけです。私は今日の事態を見ると、30数年前の60年代の頃と非常に共通性があるのではないかというふうに考えます。

というのは60年代のいわゆる高度成長に向かう中で、企業は国際競争力に勝たねばならない、評価をしなければならない。そのためには企業の中でも労使が一体としてがんばらなければならない、成果を挙げて配分をしているんだというふうな風潮をずっとつくり上げ、労働組合をつくり変えるという野望が経営の側に当然あったわけです。私は60年安保闘争前後に労働組合の役員をやってい

たのですが、その後そういう風潮の中で、経営側の職場における憲法や労働法規の否定が徹底的に行われたわけです。労働組合の役員選びについても、職制を通じて経営に意の通じる都合のいい人たを職制機構を通じて選ぶということがさんざやられ、当然の権利を主張する人にはさまざまな形での差別いやがらせがあったと。そういう積み重ねの中で、ひどい場合には職場の外の貸倉庫へ18年間も6か所も移されたと。完全に当たり前の主張する人たちを排除し、それを見せしめにして全体を押さえて、結局労働組合が本来の機能を果たせなくしてしまったということが、私の経験からあるわけです。

ご承知の方もいらっしゃると思いますが、印刷はかつてはおおの分野で規模別にそれなりの仕事成り立っていたのが、大手の2社がますます独占を大きくしていき、中小零細でやっていた部門の仕事を吸収して、中小企業やそこに働く人たちの存続を非常に困難にしているというのが今の状態であるわけです。そういう60年代に使用者側がつくり上げたのは、結局一律人間をつくるという、自衛隊に合宿入隊をさせて上意下達の考え方、自分の意見が気に入られなければ出世はしないのだという形で、上目遣いの労働者をたくさんつくっていき、物言わぬ労働者として結局は使用者側が成功したと。そういう矛盾が今日非常にあらわれているのではないかと思います。

あるいはまた、持ち家制度が労働者、人間の甲斐性だみたいな風潮がずっとつくられていき、かつてはローンは短い間で返せたのが、今や結局ローンを数十年抱えることによって企業に忠実にならざるを得ない。首でも切られたらという生活上の不安感がたくさんあって、発言もなかなかできなくなったという実態にあるかと思っています。そういう法律的なことも含めて、組織率がずっと下がっていることも合わせて考えれば、もっとそこら辺で労働組合も本腰を入れて運動づくりをしていかなければならないかというふうに思うわけです。長くなりますので以上で終わりにします。ありがとうございました。

司会 それでは次の方、お願いします。

武居秀樹 政治経済研究所の武居と申します。まず日経連の方におうかがいしたいのですが、日経連はくり返し労働問題研究委員会報告などで労使は社会の安定体だと、今日もまた述べられたと思うのですが、先ほど全労連の方から日本的な労使関係を支える三種の神器が変貌しているというようなお話で、それで労使は社会の安定帯という構造も変わってくるのではないかというお話があったと思うのですが、そういう点について日経連の方はどのようにお考えなのか、かなり時代が大きく変わってきているわけですから、労働の規制緩和の中でそういう安定帯と言われた装置も変容していく中で、変わらざるを得ない側面で、今まで通り安定体で生き続けられるかという問題があると思います。その辺について、私は危機感をひょっとして持っていたらいいのではないかと思います。その辺についてお聞きしたいと思っています。

あと、全労連の方にご質問したいのですが、日経連の側からワーキングスタイルの多様化ということが言われて、たしかにパート労働にしろ派遣労働にしろ、そういう労働者の要求が基礎にあって広がっていったという側面は否定できないと思います。失業問題はちょっと別ですけども、そういうパートや派遣労働者の労働を必要としているんですね。そういう要求があるという問題について、そういう変化、労働の多様化といいますか、ワーキングスタイルの多様化をどうとらえていらっしゃるのか、その点についてお聞きしたいと思っています。

最後に、これはくり返しになってしまうかもしれませんが、連合の方が雇用は生命線というお話をされて、体を張ってというお話をうかがいました。具体的には議員立法などの話は出ましたけれども、生命線であり体を張ってというお話でしたので、現在の高い失業率を考えたときに、連合としてどのような具体的な政策なり行動をとっているのかというお話をもうちょっとくわしくお話しいただければと思います。その点については、もし時間があれば、全労連の方からもお聞きしたいと思います。

司会 ありがとうございます。まことに申しわけありませんが時間がありませんので、質問については以上ということにさせていただきます。パネラーの方が回答される機会もこれが最後です。今質問で出されたこと以外にも何かおっしゃりたいことがあれば、笹森さんの方から順番にお答えいただきたいと思います。質問は、労組法の見直し問題で、高梨先生の方から労組法2条と7条について具体的なコメントがありましたけれど、これについてどう考えるか。雇用について、体を張って守るというけれど、何を体を張ってやるのか、その具体的な内容について。それから、先ほど全労連の坂内さんから一致できるところで一緒にやろうというような話がありましたが、そういう問題について何か考えておられることがあればお答えいただければと思います。

それから、全労連の坂内さんについては、ワーキングスタイルの多様化という問題についてどう考えるのかということをつけ加えてお答え願います。先ほど白木さんの方から、組合活動に対する経営者の介入や持ち家制度が現在のような労働組合の状況をつくる上で何らかの関係があったのではないかというような指摘がありましたが、これについてもご意見をうかがえればと思います。

紀陸さんの方には、「三種の神器」などの日本型経営の内容がかなり変わってきているなかで「安定帯」としての労使関係をどう維持していくのか、最近の労使関係の変容をどう見ているのかというようなご質問があったと思いますが、それについてお答えいただければと思います。また、坂内さんは今のようなリストラのやり方は労使関係を阻害するのではないか、このようなやり方で企業の健全な発展が保証できるのかという問題提起をされましたが、これについてもご意見があれば、お答えいただきたいと思います。

高梨先生には、具体的な質問はありませんでしたけれども、全体について何かご感想なりご意見があれば、お願いしたいと思います。

それでは笹森さんの方から、よろしくお願いいたします。

笹森 順番が逆の方がいいのかなと思うんですが、常にトップからやるという足らないところもあって、補ってもらうのが一方的になりすぎるところがあるのですが、せっかくのご指名ですからやりましょうか。

まず二村先生の方から言われた部分ですが、これは両刃の剣なので連合としては非常に悩んでおりますが、今の段階で労働組合法について手をつけるという考え方はありません。だからその足らない部分を、先ほど言ったように労働者保護法だとか、一連の部分でカバーをしていくという考え方を基本にしております。だから全面的と言っても、各論まですべてということではないということです。

それから企業別ではない組織化という部分のご指摘がありました。企業別労働組合が日本の場合には基本で、これは将来とも形は変わらないと思うのですが、先ほどの話の中で一つだけ抜かして

おきましたのは、日産の問題に関連する部分もありますが、「連結グループとして」という言い方になっているんです。言うなれば純粹持ち株会社になったときにどういうふうにするかということもあるのですが、これは今までの三階建て構造の中に中二階が一つできたということです。企業別、産業別、ナショナルセンターの間に企業連というのが。名前はいろいろあります。いろいろな経営戦略を出すところがあって、それに対して系列関連会社がすべて影響されるということになりますから、労使関係の問題とか労使交渉の問題をどこが受け持つのかということを決めていかなければならない。だからすべて個別企業でやれるかというと、そうはならないんです。日産の場合も、今回連結グループでやった場合、日産車体だとか販売だとかというのは全部別会社ですね。それからアメリカ日産にしてもメキシコにしても、全部法人が違います。別々に持っています。それが本社のゴーンが決めたなら全部が一律に扱われ、それに影響されていく。ではその責任は一体どこが取るのということで、今はまだ追いついていないという部分をどうするか。これは組合の組織化の問題も含めて、形を変えなければいけないという部分があります。

それから白木さんのお話については、私も60年代安保の世代で、私の方がちょっと若いですが、大体同じような経験をしていると思います。言っている意味合いの中で、すべて組合に対して企業あるいは職制が人事介入をしたのかといえば、ゼロだとは思いません。そういうケースもあったと思いますが、一般的には労働組合がたどってきた、特に連合に収斂されてくる労働四団体時代から、全労連さんの動きはちょっと違うのですが、どういうふうになってきたかということ、一番最初の昭和21年に労働組合が再建をされてできたとき、60%を超す組織率でした。この中で何が起きたかということ、イデオロギーの対立なんです。アメリカ型民主主義がいいのか、ソビエト型共産主義がいいのか、職場の論議をする前に、どちらが優秀だということでやり合うし、そのことが思想的に分裂分散の歴史を繰り返してきた。運動論で出てくるよりも、そちらの方が多かったという気がします。それぞれの企業の中で、経営が介入したかしないかは別ですが、民主化闘争というのが起こって今のような連合型の方に収斂してきたというのが、大多数の今組織をされている労働組合の姿ということになるわけだから、全部一律には扱えないのではないかと。ただし一つの企業に入った場合、不思議とどういう人事教育、労務教育をやるにしても、何となく〇〇会社の人という顔になるんです。これは本人が意識するしないは別です。だから一律型というのは、すべて押しつけではない部分の中で、今までは企業に対するロイヤリティーが必然的にあったのではないかと。これが今のような形で雇用問題や企業の対応が悪くなっていくとすれば、この一律型の、企業に対するロイヤリティーというのは、私は消えると思うのです。そこで、経営側の姿勢というのは、本当に労使は社会の安定帯だというふうに考えているならば、労使関係の問題についてはもう少し踏み込んだ、こちら側に向けた対応をしていくべきではないかというふうに思っています。

それから持ち株に関係する部分は、これは企業ばかりがそのことで拘束をして縛りつけているということではなくて、フリンジベネフィットの部分を入れると、賃金に対してあと30から35ぐらい上に乗っている。135が総額人件費だということになる。それぞれの企業の労使が何でそうしたかということ、政治や政府のいろいろな行政施策の不備に対してどう補完をするかということなんで、その最たるものが持ち家制度です。だから従業員優遇措置として、企業側は押さえつけるためではなくて、そういう不備をどう補完するかということをつくった制度なのです。ただしそれが長期化

すれば返済の部分があるから拘束されるということが出てくるかもしれませんが、前後の関係からいうと、そうではなかった。今、ややとらわれ過ぎているのは、これは国策の不備だろうというふうに思うべきではないかと思います。

それから雇用は生命線の問題ですね。これはいくら企業側に対して労使交渉をやってきたからといって、生首を取られないからと唯々諸々と交渉妥結するなど。まず一つはそれぞれの当事者にはそういうことを言っています。その中で、では労働組合はナショナルセンターの役割として体を張って何をやるのかということになれば、これは今まで要求だけをする団体でよかったのかと。連合800万というのは、未組織の約5,000万の人たちから比べれば、きわめて恵まれている存在です。先ほどストライキの話も出たけれど、ストライキをやらないでここ十数年きている中で、個別の組合がそれぞれどれくらいのスト賃をプールしているか。これをノウハウとして、あるいは資金量として、組織化の問題だとか雇用問題に提供できるような基金にできないのかとか、そういうこともナショナルセンターはまとめる必要があるかと思います。

その中で、今連合は連合ハローワークを提供したいと。これは要求する団体からみずからを救うという、自救する団体の性格も労働組合は持つべきだと。これは組織をされている人たちは社会的弱者の集まりではないという位置づけの中でやりたい。もちろん全部がそうではないですよ。ただそういう中で、職業訓練とか職業紹介とか、最終的には派遣の問題まで含めてナショナルセンターが踏み込めるかどうか。これは言うは易く行うは難しで、今プロジェクトをつくっていろいろやっていますが、そう簡単にはいかないと思います。けれど、そういうものに労働運動としては進んでいきたいと。

それから先ほど怒りを忘れたとか共同歩調の問題とか、いろいろありました。これも私が就任したときに言葉で言っています。「怒りを忘れた労働運動は労働運動ではない、闘いを忘れた労働組合は労働組合ではない」と。では現実にはどうかというと、なかなか行かない部分がある。だけどその基本線は持ちながらどうするか。その中で全労連さんと共同歩調の問題は、私の立場からいうと無理です。共闘はできません。それは今までのこの10年間、それからこの10年の前までのいろいろな、組織を連合としてつくり上げていく過程の中で、何があったかということで、問題はいまだクリアできていないんです。現場の段階では、特に地方自治体の職員を含めて、激烈な組織的な競争をやっている中で、表だけで形だけの共闘を取っていいのかどうかというのは、組織事情が許さないという意見があります。だから少なくとも共闘はできないけれど、この2年間の実績の中では同時多発的にやるというような行動までは否定しませんよということを申し上げてきているのだということです。

司会 ありがとうございます。それでは坂内さん、よろしくお願いします。

坂内 最初に労働組合法への対応の問題ですが、これは連合さんと基本的には同じ考えを持っておりまして、今これをにわかに変える必要はないのではないかと。やや全労連は警戒心が強すぎるのかもしれませんが、労働組合法の改正の中に、たとえば少数組合の交渉権の制限問題であるとか、あるいは経営側からの不当労働行為などの申し立て権を認める問題なども議論されているやに私も聞いておりますけれども、そういったものも含めて今議論すべき時かといえ、その時期ではないのではないかとというのが基本的な考えです。しかし先ほど高梨先生から指摘された、第2条と

第7条の問題も含めて、勉強もしなければならない、傾注をしなければいけない課題ですので、なお充分に検討したいと思っています。

それから政治経済研究所の武居さんからのお話ですが、労働者の雇用形態の変化というのは単に政府や財界の労働政策によってだけではなしに、労働者個人の意識変化、働き方に対する考え方の変化からも起きているという側面は、私は否めないと思います。従ってパートや派遣や臨時など不安定雇用労働が増えているのは、ただ単純に政府財界の政策が悪いからだというような、言ってみれば政府が悪い、あるいは財界が悪い、あるいは連合さんが不十分だといって、相手を批判することによってみずからの考えの正しさを証明するような立場に、全労連は立っていません。また、高梨先生が派遣法の問題についてもいろいろご苦勞なさって建設的な提言をなされているのは、私どもも充分承知をしているつもりです。問題は、現実に行進している雇用形態の変化の中で、パートや臨時労働者に対して、たとえば退職金制度を設けていく、あるいは雇用保険への加入の道を開いていく、あるいは厚生年金や社会保険の加入をどうするのかというような問題を、現実在即した問題としてやはり考えていかなければならないときにわれわれも来ているというふうに考えています。

最後に誤解のないように念のために申し上げておきたいと思います。私は今日ずっと政府や財界の規制緩和論には異論があるということを述べてきました。けれども、われわれ全労連は、大企業の存在そのものを否定的にとらえているわけではありません。生産力の発展だとか、技術革新を進めていけば、必然的に企業規模の拡大につながるという面があるのは当然のことです。もちろん大企業だけではなしに、中小企業も含めまして私は企業というものを生産力と生産関係の二重の視点からとらえることが必要だと思っております。企業は一面では社会のニーズに応える、社会的に有用な生産物を供給する社会的分業の組織形態だという側面を持っていると思うんです。同時に、労働者の雇用と生活のための所得を保障する場でもある訳です。企業の評価について一面的にこれが悪だとか、そういう考え方は持っておりません。企業は社会的・公共的な存在だというふうに考えています。

しかし他方では、資本は私的所有の下にありますから、企業は当然ですが利潤を目的として市場での自由競争を行うために労働者をいろいろ管理する経済体でもあります。その二重性を企業は持っているのだらう。従ってわれわれが大企業を民主的に規制しなければならないという場合、それは当然資本主義の枠内の改革であって、企業の設立だとか企業活動の自由だとか、あるいは投資と利潤配分の自由だとか、これは当然の前提となっているわけです。つまり企業の私的所有制度は変更しない、国有化ではないということを前提にしながら企業のあり方を問うていきたい。その意味で最近日経連の奥田会長が経営者に対して言われた「経営者よ、労働者の首を切るなら自分の腹を切れ」という言葉はわれわれにとっては刺激的でしたし、ぜひそういう立場に全企業が立ってほしいというふうに思っています。

それから労働組合の共同や統一行動の問題は、これまでどちらかといえば連合・全労連の政策や要求の違いがどこにあるかということを強調しすぎたきらいがあるのではないかと。私個人はそう考えています。これから必要なのは、何が違うかを追い求めるのではなく、何なら一緒なのか、何なら共通するのかということを大いに追い求めていくことではないでしょうか。連合と全労連が

正式な関係で共同する形が今の現状の中でただちに実現するとは、私自身も思っていません。笹森さんがよく言われる同時多発的共闘でいいじゃないかと。私はそれで結構だと思います。ただ今の日本の行政の中で、たとえば労働行政についても社会保障問題についても、政府審議会の中にわれわれの代表が参加して意見を反映する手段を持っておりません。したがって重要問題については、全労連をはじめ広く連合が労働団体の意見を聴取をするという場を設定するように、さらに努力をしてほしいということを先ほど述べたわけです。

司会 ありがとうございます。それでは紀陸さん、お願いいたします。

紀陸 時間がありませんので、先ほどの三種の神器論だけお答えします。私どもは高梨先生と同じように、これは日本独自の制度ではなかろうと思っています。欧米にもあります。ただし企業別労働組合は日本の特色だと言っていいでしょう。年功序列だとか長期安定雇用とかはいろいろな国にもあるでしょう。大事なことは、世の中が変わってきているけれども、長期安定雇用の対象となる人たちには、やはり魅力ある企業に勤めているという満足感をつくってやらなければいけないだろうと思います。働く人と企業と両方にメリットがないと、企業の競争力はつかない。だからそういうようなめりはりがつくような処遇をして、企業がちゃんとしたアウトプットをどうやって実現していくか。それを労使がお互いに考える。日本の労使というのは、かなりいろいろなことを話し合っているはずで。労使間で、経営情報の共有化はかなり進んでいます。ただし最終決定は経営側がやるよというだけの話であります。情報の共有化はいろいろなレベルでかなりほかの国に比べて高い。それをもっと強めていくのが本当の意味での労使自治だろうというふうに考えます。それを企業レベルで、産業レベルで、各ナショナルレベルで、それぞれ役割は違うけれどやっていく。こういう状況変化の中で、労使自治で、かつ労使協議を一所懸命やっていくというのが一つの将来のイメージであります。

司会 ありがとうございます。最後になりますが、高梨先生、よろしくをお願いいたします。

高梨 今回の第九次雇用対策基本計画では、従来はなかった問題を入れました。それは最後のところですが「安心して働ける社会の実現」ということで、個別的労使紛争処理対策を早急に検討すべきだということを提案しました。そこで私の念頭にあるのは、連合なども検討されて連合の案も出て、国会へ議員提案立法として出されていますが、この中に労働委員会制度を拡充して対応すると、ここまで連合も踏み込んで提案しているわけです。今回、個別紛争処理制度を設置するために、労働省は地方労働局を来年4月1日から発足させ、地方労働基準局、職安、それから女性少年室、これを一本にして地方労働局をつくっていくことが決められています。地方自治体との関係はいろいろ問題がありますけれども、私の構想の中には、そこに地方調停委員会、旧公労委の下部機構でしたが、今は中労委の下部機構になっています。これは全国に8か所あります。これを各都道府県の地方労働局に入れて、それで個別紛争処理受付窓口をそこにつくったらどうかとの考えです。基準局は権利紛争は処理できます。しかし利益紛争処理はできませんから、それを労働委員会制度を活用して利益紛争処理をして中労委とつなげたらどうかというのが私の考え方です。地方労働局発足後、第2段階でそれを考えられないのかなということを、問題提起だけさせていただきま

司会 長時間にわたってご意見ご感想、あるいはさまざまなご発言をいただきまして、ありがと

うございました。

最後に司会者としてひとこと述べさせていただきます。今日の報告及び発言の中にもありましたけれども、労働者の雇用と生活を守るという点、人間尊重の社会を実現し、安心して働ける社会をつくるという点については、ここに参加されているすべての人の間で少なくとも一致できる点ではないかと思われます。

また、このテーマは大原社会問題研究所が創立以来80周年にわたって追い求めてきた課題でもあります。安心して働き、生活できるような世の中をつくるために何が必要かを明らかにし、その実現に向けて力を尽くすということです。そのために、同時多発的行動を可能な限り、特に今の大リストラの中では雇用を守るという点で、追求していくことが重要になっているといえるでしょう。この点において、本日のシンポジウムが何らかの形で役に立てば、あるいは貢献できれば幸いです。

最後に、本日出席していただきましたパネラーの方に感謝の拍手を送りたいと思います。以上で、本日のシンポジウムを終わらせていただきます。

●普通選挙の実施という新たな政治条件下の農民運動を分析
近代農民運動と政党政治 農民運動先進地
香川県の実態
横関 至著
AS判・三〇〇頁・五〇〇〇円

●実態主義による「民間経済主体」の思想
草莽の経済思想 江戸時代における市場・道・権利
小室正紀著
AS判・三八〇頁・七二〇〇円

●大阪商業大学比較地域研究所研究叢書第一巻
清代農業経済史研究 構造と周辺の視角から
鉄山 博著
AS判・二六〇頁・二九〇〇円

●ふしぎな王朝 清朝の二六八年にわたる通史(新装再版)
満洲 起源・植民・覇権
小峰和夫著
AS判・三六〇頁・四八〇〇円

●中国経済改革に関するもうひとつの簡明なテキスト
中国経済の改革と発展
孫尚清著／隅谷三喜男・李廷江監修
AS変・二九〇頁・三四〇〇円

●好評発売中
現代資本主義と農業再編の課題
保志恂・堀口健治・應和邦昭・黒瀧秀久編著
AS判・二〇〇頁・一七〇〇円

日本農地改革史研究 その必然と方向
庄司俊作著
AS判・二六〇頁・二九〇〇円

創業50周年 **御茶の水書房**
東京都文京区本郷5-30-20
〒113-0033 電話03(5684)0751/FAX03(5684)0753

▶価格は税別◀