

## 視点

# 後付けの社会正義では意味がない

No.142 2000年 9月

### 少年法改正をめぐる議論

先般の衆議院選挙で争点の一つに、少年法改正問題への対応があった。「人を殺す経験」をしたくて下校途中に中年女性を金槌で撲殺した少年、高速バスを乗っ取り人質を刺殺した犯人らが、何れも17歳であったことから「恐るべき17歳」という見出しが、連日新聞紙面を賑わせた。それらの事件に加えて、「凶悪事件を起こした犯人が、少年であることを理由に極刑に処せられないのは不合理ではないのか」という被害者遺族の悲痛な叫びが、視聴率偏重のワイドショーを中心にマスコミの取り上げるところとなり、少年法見直しを求める声が高くなっている。

そうした機運を踏まえて、自民党は、死刑相当の罪を犯した少年に対し、仮釈放までの期間を延長するとともに、刑事処分の適用年齢を16歳から14歳に引き下げ、殺人と強盗、婦女暴行に関しては成人犯罪同様に検察に送致すること等を内容とする少年法改正案をまとめた。この法案は、昨年3月に国会に提出されたものの一年以上たなざらしになった末、5月中旬にようやく審議入りしたが、解散に伴なって審議未了で廃案となった。

そもそも刑罰の強化と適用年齢の引き下げが、どの程度犯罪の抑止効果につながるのかということについては議論が分かれている。しかし、本当の問題はもっと根の深いところにある。私たちの社会のルール・秩序が、どこに正当性の源を有しており、どこまで個人に強制しうるのかということである。

換言すると、多数決原理と個人の権利の関わり方の問題でもある。

## 正義に反対する者は不正義か

被害者遺族たちが吐露する怒りと無念さは、人間的な感情として当然の反応である。しかし、私たちは社会のルールや秩序が感情論によって構築されるべきでないこともまた忘れてはならないであろう。たとえ多数決原理に則って支持され決定されたルールであっても、集団的熱狂下で策定されたものには、しばしば理性を見失った不合理が含まれている（たとえば、第二次大戦時の米国における日系人強制収容命令など）。

自分たちが一般的に信じている「社会正義」と異なる価値観を持っているからといって、それを不正義と決め付ける根拠を立証することは難しい。これまで、ギリシャ・ローマ時代や古代中国の頃から、いろんな説明や議論が哲学や倫理学として展開されてきた。18世紀、カントの道徳的共同体の提唱もその試みの一つであった。しかし、その適用対象範囲がどこで線引きされるべきかという根本的課題は時代によって変化し続けている。わずか200年前のトーマス・ジェファソンでさえ、「全ての人間が自明の理として奪うことのできない権利を有している」と主張しつつ、自ら黒人奴隷を所有することに矛盾を感じていなかった。

つまり共通の社会に属しているか否かによって、共通の正義を議論できる土壌の有無に関わってくる。逆にいうと、私たちの正義への反対を必ずしも不正義とは決め付けることができない。そこに別の正義が存在しているかもしれないからである。サルマン・ラシュディに死刑執行しようとしているイスラム原理主義者らさえも、自分たちの行為は神の正義に基づくものと確信している。問題は他者にもそれを強制する根拠となる「人類共通の法」を見出し得るかということである。

## なぜ人を殺してはいけないのか

この「なぜ人を殺してはいけないのか」という質問は、オウム真理教事件や神戸小学生殺人事件のあと、ある公開シンポジウムの中で一人の若者によってさりげなく提示され、それに対し壇上の有識者が答えに窮したことで有名

になった。果たして、私たちは面と向かってこのような質問を突きつけられたとき、どのように応答できるだろうか。

最近、小浜逸郎氏がこの質問をそのままタイトルにした著書（洋泉社新書）で解答を模索している。そして、「君自身は殺されたくないだろう。また君の愛する人を殺されたら君は怒り悲しむだろう。だから、君も人を殺してはいけないのだ」とか、「私は人を殺すくらいなら殺される方がましだと思っている」、「人を殺すと、それまで築いてきた『自分』が壊れる」、「人が人を殺せるのは、相手を同じ人間主体と認識していないからだ。相手の人間主体を認めれば殺意はひるむはずだ」等の、幾通りかの答え方を分析して、その何れも十分な説得力を持ち得ないと指摘している。

一方、多くの戦争や紛争においては、当事国の民族感情や宗教観などからすると、敵対相手を殺すことは正当な殺人とされてきた。つまり同じ人を殺す行為に関しても、「正当な殺人」と「汝殺すなかれ」の使い分けが行われてきた訳である。犯罪者に対する「死刑」制度もまた、公権力による一種の「殺人」であり、同様の議論を生む側面を有している。

小浜氏によれば、先進諸国の中で「死刑」が存続しているのは日本と米国だけである。世界中では、全面的に廃止した国68カ国、通常犯罪のみ廃止した国14カ国、10年以上執行実績がなく事実上廃止している国23カ国、存置している国90カ国となっており、アジア諸国に「死刑」を存置している国が多い。日本でも多くの意識調査は、「世論の大半は、死刑制度存続を支持している」という結果を示している（小浜氏自身も存続支持派）。

## 新時代のグローバルな人権保障に向けて

しばしば死刑存続論の論拠に用いられる、被害者の被った犠牲と量刑の均衡を考慮すべきだという主張がある。これは結局のところ、国家が被害者に代わって報復することを求めるものである。この発想の基本もまた、加害者が共通の正義の基盤に立っていることを前提としている。

しかし、そこに異質な価値観がはいりこんできたとき、いかなる対応が可能なのだろうか。私たちの指向するべきは、報復としての罰ではなく、共通の

秩序・ルールに復帰させ同じ過ちを繰り返さないようにするための教育としての刑であり、さらに重要なことはそういう不幸な犯罪者を生み出さないために未然の市民教育の充実、相互の信頼と尊重関係の再構築ではないだろうか。

そうした観点から、私たちは「死刑」も「拷問」もない社会を地球規模で形成していく努力の担い手になるべきではないだろうか。目前に迫った新たな世紀、新ミレニアムにおいて、基本的人権の尊重という潮流が国家主権の枠を超え、人類共通の理念となる日を追求していく必要をあらためて痛感させられる。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

## IT革命が労働組合を変える

電機連合中央執行委員長 鈴木勝利

情報化時代の到来といわれて久しいが、IT革命は想像を超えるスピードで進み、かつての「産業革命」に匹敵する環境変化を招きつつある。そういう話を聞くにつけ、昔、社会科で習った今日の工業化時代の礎となった「産業革命」に対し、当時の労働者が職を奪われる危機感から「機械打ち壊し（ラッダイト）運動」を通して世の中の変化に抵抗したことを思い出す。

人は、それまでの自分の人生を通じて培われた価値観を変えることには抵抗もあるし、また難しく簡単にはできない。今の会社に入社してから今日まで、精一杯黙々と働いてきた自分の人生があり、そうすることが自分の為でありまた会社の為と思ってきた。処遇は年功と共に上昇し、経済と企業の右肩あがりの成長がそれを可能にした。民主主義も未発達で生活が貧しい社会の時には過酷な労働条件が存在したし、働き方も当然のように時間管理を必要とした。しかし、時代の変化や進歩の背景には、生活の向上という経済的裏づけによって成し遂げられた人間の意識変化が存在する。その意識変化が社会制度としては民主主義制度を比較論として一番ベターな制度として定着させてきた。

一方、経済的には大量生産・大量消費という構図によって人々の消費意欲は刺激され、経済成長と生活向上を果たした。それを支えた市場主義は、企業における競争を通じてたえず技術開発を促し、工業化時代の次は「情報化時代」といわれ、目覚ましい情報技術の発展が続き、その代名詞がIT革命といわれることになる。

IT革命が世の中をどのように変化させていくのかは既に言い古された感があるが、それは同時に私たちの働き方、就労形態など、労働組合運動を左右するいくつもの変化を予見させる。

一般的にはIT革命の光の部分に比して、負の部分として「情報格差」やプライバシー保護などが指摘され

るが、ここでは組合運動の側面から検証してみたい。

一番大事なことは、情報化時代は従来の「人と人」のコミュニケーションのあり方を決定的に変化させることである。インターネットを通じて進められる経済的活動にしる、個人のメール交換にしる、そこには当事者間の「人間の顔」は存在しない。人間関係は「人々の顔色」や「声」を通じて思いめぐらす人々の深層にある心理とは無関係に無機質なものに変化することが予想される。「フェイス・トゥ・フェイス」と呼ばれる人間関係が希薄になることによる弊害は想像に難くない。幸いにも労働組合は即人間集団の組織であるから、情報化時代に失われるであろう人間関係を補完する最も有効な団体なのである。その人間集団である労働組合が情報化時代の将来の姿を想定しつつ、その負の遺産を清算させ、あるべき社会を目指すことは重要な仕事になる。

さらに日常の生活や企業における変化にも対応していかなければならない。一つには、仕事の仕方が変わることである。生産設備がある会社への出勤は特定の仕事に限定され、例えば経理業務なども社内のインターネットを活用すれば在宅勤務を可能にする。在宅勤務は個人の仕事の裁量権を大幅に拡大し、人間らしい仕事をする可以同时に、家庭において育児と仕事の両立を可能にし、女性の社会進出を決定的に促すに違いない。

法律的には家庭における安全衛生や勤務管理のあり方が整備されなければならないし、労働組合も職場に居ない組合員という組織運営上の課題を抱える。

そうなれば、仕事についても「労働の対価として賃金を得る」という「経済的側面」と、仕事を通じて技能を高め「働き甲斐」「生き甲斐」「人格の形成を図る」という「精神的側面」の両面を視野に入れた活動に拡大せざるを得ない。「労働時間は使用者という他人の支配下にあるゆえに、賃金の支払い原則は労働時間にある」という法的解釈は有効性を失わざるを得ない。サービス労働という概念も大きく変わっていく。

また、処遇についても企業が必要とする人材は黙っていても優遇され、そうでない職種の人々との格差は拡大していく。組合員間で職種による賃金格差のあり方についても組合としての考え方を整理しておかなければならないし、その制度の透明性や客観性の濃淡、あるいは組合の運営に対するチェック機能が問われることになる。さらに言えば、労働組合にとって格差容認の大原則はミニマムの保障にある。ミニマムを通じていかに水準の底上げを図っていくのかが運動の中心とならなければならない。それは平均や大括りの職種による賃金の引上げを無意味なものにし、賃金交渉のあり方を決定的に変化させていく。



そして最も重要なことは、一人ひとりの労働者にとって、時代の変化についていけない技能は陳腐化されていくから、個人の技能向上はたえず図られていかなければならない。

労働組合が職業訓練や職業紹介事業へ進出する意義はここにある。これができない組合は従業員にとって一番重要な課題に背を向けることになってしまう。

IT革命の影響は既に出始めている。インターネット取引による仲介業者の中抜き現象、物流事業の増加、製造業メーカーによる共同購入や規格の統一化、企業を超えた技術提携・事業統合など、その影響を受ける組合員の業務形態の変化にいかに対応していくのか。昔の労働運動を続けるのが一番楽でいい。あるいはIT革命によって自分の産業が衰退するかもしれないからIT革命に反対し、時代の変化に目を塞いで昔のラッダイト運動の愚を繰り返してはならない。

社会的規範団体としての労働組合は、メンバーシップでは許されないのであるから、増加し続けるパート労働者、派遣労働者、契約社員、定年後の人々、正規社員以外の人々の組織化に力を注ぐべきであるし、職業訓練や職業紹介活動の延長線上には、職能別組合の姿も想定しておかなければならない。

IT革命は国際競争力を決定付ける要因として猛烈なスピードで進み、企業が変わっていくのと同じように、労働組合運動も、その運動の内容においても、組織運営においても、今や避けられない時代の変化として正面から積極的に対応し、いやむしろ、その革命の担い手としての役割を果たす労働組合へ転換していくのは間違いないことと思う。

情報化社会、IT革命は、社会や企業のシステムと同じように労働組合にも決定的な影響を与えるに違いない。企業の事業構造の変革にどのように対応していくのか、従業員の働き方はどのように変化していくのか、それに伴う処遇の公正なあり方は、そして、組合の組織運営のあり方についてもいまから準備をしておかなければならない。

こうした状況の到来を予測しつつ、電機連合は情報に関連する共通の課題を抱えた産業の組合と、今後の組合運動の在り方を話し合っていく為、今年度、情報労連との協議会に向けての体制準備に入ることを決めた。

情報ソフトとハードのサードウェア産業の政策や、通信と放送の融合に伴う幅広い連携も視野に入れつつ、21世紀の社会の骨格となる情報化社会における労働運動を構築していきたい。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)





## 連合総研トップセミナー

### 今回の衆議院議員選挙結果をふまえて

北海道大学法学部教授 山口二郎

#### 選挙の結果と民主党の課題

ご紹介いただきました山口です。今回の選挙の総括、民主党と労働組合の役割、そして、いかにして政権交代をこれから起こすのか、ということについて、お話してみたいと思います。

#### 1 民意の動き

まず、選挙結果についての総括ですが、これについては、すでに新聞・雑誌等で多くの学者がさまざまな論考を発表しています。私自身も新聞に2つほど論評を書きましたが、日本の世論のいちばん深いところ、底流には、政治の変化を求める民意があったということ、私は今回の選挙で感じています。

議席数の上では自公保が絶対安定多数を確保しました。したがって国民が森政権を信任したということになるわけですが、これは小選挙区制度という選挙制度に特有の、ある種のフィクションの所産です。得票率という指標で見れば、自民党の得票率はわずか小選挙区で40%、比例では30%。これでは、到底自民党が国民から信任を受けたということにはならないだろうと考えています。確かに国会の勢力比を見れば、自民党の牙城というものは揺らぎそうもない。しかし、過去10年ほどの国政選挙を振り返ってみると、特に衆議院総選挙においては、1990年の総選挙で自民党が単独過半数を確保したのを最後に、自民党はもう単独で過半数を獲得することはできなくなっている。そういう意味で、底力が大きく低下しているということは、一つの明確な結論だろうと思います。

この底力の低下は、組織的な面、それから政策的に、あるいは政権を担っていく能力の面、両方において相当末期的になっています。考えてみれば、今回の総選挙は、4月に小渕前首相が急病で倒れたことが

らスタートが切られたものです。この間、政治主導とか政治的なリーダーシップの強化が叫ばれ、それに向けた内閣や国会の制度改革も行われてきたわけですが、あのような緊急事態において、密室の談合で権力のたらいまわしをする。そして、よりによって、最も首相に不向きだと思えるようなキャラクターを総理大臣に指名してしまった。そのくらい自民党幹部の力量は低下していると言わざるを得ないでしょう。

#### ◆ [decent] なリーダーを求める民意

選挙結果は、やはり森首相の「神の国」にはじまる一連の時代錯誤的な失言によって大きく左右されたと思います。選挙戦の最中における「無党派層は寝ていてほしい」発言も、自民党政権、あるいは連立与党のイメージを著しく損なったことは明らかです。

小選挙区制度における2回目の選挙を迎えて、誰を総理にするのか、どの党を政権につけるのかという選択の機会という側面が、さらに明確になってきたと思われまます。そのなかで、自公保の組み合わせ、あるいは森総理という選択肢は、多くの国民からみれば拒否の対象でしかなかったのだと思います。

民意は、英語で言うと [decent] なリーダー、日本語で言うと「品格がある」リーダーを求めていると思います。そういう意味で、やはり自公保は「敗北した」という総括をしなければいけない。自民党が過半数近い議席をなんとかとれたということは、地方における小選挙区の貯金によるものです。そういう小選挙区においては、政権の枠組みや総理の顔ということよりも、地域代表を誰にして、政策的な受益をどう引っ張り出すのかという、従来の利益配分型政治、あるいは利権政治がハバをきかせている。そういう地域で利権共同体の自己保存に依拠したかたちで自民党の多数が成り立っている。ここは非常に重要なポイントだろうと思います。

#### ◆伸びきれなかった民主党

他方、民主党はどうか。私は、この結果を「躍進」と呼んではいけないと、マスコミでも言ってきました。今回、確かに議席数は増えましたが、もっととれるべきところをとりそこなった、そのチャンスを逃したと総括しなければいけない。そして、その責任がどこにあるのかと言えば、最大の責任は、民主党のリーダーの問題だろうと思います。

政権枠組み論という土俵を自公保から突きつけられ、それに無防備にのってしまった。拳句の果てに「加藤紘一」などという自民党の政治家の名前を出してしまった。選挙戦の中盤で、「もう民主党はダメだ」と、私はため息をついたわけです。そのあと、森首相の「無党派寝ている」発言で多少盛り返す

ことができ、なんとか127という議席になったのですが、やはり民主党は選挙に臨む基本的な戦略が十分に準備できていませんでした。それは政権の構成、苦い薬と言われる政策、両面で問題があったと思います。

#### ◆政権枠組み論という土俵にのった失敗

政権枠組み論をどうクリアするのは、難しい問題です。民主党単独政権は可能性が低い。とすればどこかと組まなければいけない。しかし、そこで、自公保のように選挙協力もしながら事前にこの連立で行くというようなことまで言う必要があるのだろうか。連立政権が日常化している西ヨーロッパの国々をみると、フランスにしてもドイツにしても、選挙は政党間の競争であって、将来連立を組むパートナーであっても、選挙戦は戦う。しかる後に、第1党となった政党が政権構想を提示して、選挙のあとで連立の構想を決めるというかたちで政権交代を起こしている。だから、民主党も、政権枠組み論を議論していく上では、まず自分たちが第1党になって政権構想を示し、その上でそれに乗ってくる政党があれば協議をしていく、自分たちが中心になった政権をつくるのだということだけを言っていればよかったのだと思うのです。事前にかっちりした連立政権構想をつくらうとすると、どうしても矛盾が出てきます。

それならばいっそのこと一つの党になってしまえという話にもなってしまいます。

政党間の選挙協力は、うまくいくのかという疑問です。今回選挙の自公協力をみても明らかなように、差引勘定をして自民党に本当に得になっているのか。都市部においては、自公の選挙協力はむしろ裏目に出たのではないかと。創価学会票がいくらか入ってきても、逆に逃げた票のほうが多かったという結果だったと思います。それが政権枠組み論の問題です。

民主党の問題点については、今日はこういう場ですので、本音のところをお話して、みなさんにもお考えいただきたいと思います。

今回の総選挙における民主党の勝ち方には、2つのパターンがあるように思いました。

一つは、私のいる北海道のように、昔から比較的労組・民主党ブロックが強いと言われている地域です。ここは衰えているといえども、まだまだ労組は選挙を戦う力を持っています。人材も組合からリクルートする。そして場合によっては中央政界における対立構図とは別に、「非自民」のような構図があって、公明党との水面下の協力もしながら、小選挙区の選挙を戦っていくというスタイル。これはおそらく北海道と近畿、大阪あたりの民主党の戦い方だったと思います。

北海道では、小選挙区と比例をあわせて21議席あるなかで、自民と民主で9対9という互角の戦いをしま

した。その数字だけみれば、民主党は健闘したという総括ができるかもしれませんが、私がみたところでは、小選挙区であと2つはとれたところがある。そこは候補者の問題、あるいは地域の組合がいま一つ動かなかったという問題があって、そのチャンスをいかしきれなかったという印象です。

他方、自民党の非常に強い地盤では、犠牲候補のようなかたちで女性候補を3人たてた。ここは、勝てるはずがない選挙ですが、たいへん健闘してたくさん票をとったのです。そういう選挙は、組合がそれほどまじめにやったはずがない。しかし、郡部といわれる、自民が圧倒的な牙城を築いているような小選挙区でも、女性が立って都市的な選挙キャンペーンをはると、予想外に票が伸びたということがあったわけです。

そういう意味で、中途半端に強い財産をもっているとなかなかモデルチェンジができない。相手候補が強いところは女性の犠牲候補を立てて健闘する。こちらが勝てそうなところでは、あえて古いスタイルの候補をたてて、古いスタイルのキャンペーンをやって票が伸びない。こういう結果があったのではないのでしょうか。ここは、北海道の民主党および組合も、かなり厳しい分析をしなければいけないものと思っています。

他方、東京や愛知など、東海道沿線あたりの小選挙区の戦い方をみると、「自公連立」対「民主」という、非常にはっきりとした対決の構図をたてる。そして、公募というかたちで比較的若い候補者を擁立していく。いかにも浮動票頼み、風頼みというところで頼りない感じもしますが、しかし組織の弱体化ということは保守も革新も同じです。自民党の側も、かつての商工会議所など、都市部での集票マシンはもっていません。創価学会という大きなマシンが動くと、必ずその反作用が起こって、学会票がまるごと上積みされるという結果にはならなかったわけですから、都市における選挙の仕方は、やはり従来の常識とは違ったものになっていく。

そうすると、都市部における民主党の「躍進」という問題は、民主党の今後の可能性を考えていく上で、非常に大きな意味をもっているのではないかと思います。もう中途半端な財産は残っていない、昔のような組織が非常に稀薄になっているところでは、あえて候補者のリクルートの仕方、あるいは選挙のキャンペーンの仕方についても新基軸を出さざるを得ない。それが、今回は森自公連立政権に対する「NO」という民意を吸収する受け皿になりえた結果なのだろうと思います。そういう意味で、政権の構成については、中央でも地方でもはっきりした対決の構図づくりをやっていったほうが、今後の民主党の発展にはつながっていくのではないかという印象を私は持っています。

#### ◆今後の政局

今後の政局の問題ですが、森政権は、もう最初から「レームダック」状態だと思います。アメリカのクリントン大統領も、中東和平会談が終わったらあとは仕事がなくなって、12月の任期切れまで休眠状態。そのことを「レームダック」というのですが、まさに森政権はレームダックです。こういう不様な組閣というのは、近年にないことではないかと思います。そういう面で、自民党政権は相当末期的になっています。

建設の汚職事件で建設大臣のなり手がなくなってしまった、そごうの不良債権問題で内閣の決定を自民党政調会長の非公式な電話で事実上ひっくり返したなど、日本という国はどうやって政策を決めているのか、国民に対しても、外国に対してもまったく説明がつきません。不良債権の問題は、そごうに限らず、今後、流通やゼネコンなどもっと出てくると言われています。あるいは、今後の財政運営を考えた上でも、補正予算を組む、来年の予算についても景気刺激ということが続けて言わざるをえない。しかし財政赤字はどんどんたまっていくという状態で、統治能力をどんどん失っていく。

森政権とは、7月のサミットをこなし、9月に補正予算をつくって臨時国会をやる、そういうカレンダーに書いてあるスケジュールを一生懸命こなすことで、なんとか前へすすんでいくのだろうと思います。自ら困難な政策課題を設定してそれを解決する力量、あるいは意欲はまったくと言っていいほど持ってはいないと思います。

「来年1月の省庁再編に備えて12月に改造があるから、今回の組閣では各派閥ともエース級を温存する」ということを新聞で解説していました。ということは、この半年間は何が起こっても軽量級の大臣でのぐしかないということを自民党全体として認めているという話です。これほど国民をばかにした話はない。いまの森政権には、そういう意味での将来に向けた政策的な対応はまったく期待できません。政権がどんどん遠心力を強めていって、いつ瓦解するのかわからないという状態になっていくでしょう。しかしそうは言っても、自民党という政党は、なかなか打たれ強い、危機に強い政党です。森が引っ込んだあとは、おそらく加藤か河野を立てて、若干軌道修正をはかる。構造改革に向けた統治能力のイメージを出していくことが予想できます。しかし、いまの主流派体制を維持したかたちで、とりあえず頭だけをすげ替えるのであれば、加藤紘一氏が仮に総理になっても、あまり多くは期待できないだろうと思っています。

問題は、野党です。2年後なのか3年後なのか、あるいは早くて来年の参議院選挙のあとなのかわかりませんが、自公連立政権が、内外の政策の課題に対する不適応で行き詰まっていくときに、受け皿となる、政権を担いうる野党、対抗勢力があるのかという問題です。

## 2 民主党の政権戦略

そこで民主党の政権戦略という話になります。私たちは、すでに2年前の参議院選挙のあとに、一度絶望を味わっている。あのとき、やはり参議院選挙で予想外の躍進をして、これで民主党を中心にした政権構想を出していこうということ、私も一生懸命叫んでいたのです。ところが、その後、金融国会におけるマルノミ発言、そして自自連立ということで、その勢いはどんどん失速してしまいました。

### ◆98年の失敗を繰り返さない

この98年の失敗から何を学ぶのかということです。一つは、野党としての責任とはいったい何なのかという問題。野党には政策の実現を求めてはいけないということです。結局金融国会というのは、非常時というか、まったく前例のない経験をし、仕方がなかったという面もありますが、政策の結果に対して野党が責任をシェアするということになれば、これは結果において政権政党の生き延びを助けてしまうことになる。したがって、金融危機管理にしても、あるいは社会保障、税制等々といった一連の諸要求にしても、野党が要求を出して政策の実をとっていくということを期待していくと、これは落ち目の自民政権にとっては助け船になってしまう。連立政権、森政権が統治能力をどんどん失っている状況においては、野党は徹底的にこれに批判する、これに抵抗することが最大の役割だと思います。批判に徹することこそ野党の責任だと思います。

このところは、野党を支持する団体にとってはなかなか難しい問題だとは思いますが。本年度の予算編成で実をとりたいという意味で、野党の要求も部分的に入れろという働きかけは、長期的に見れば、自民政権の継続を許してしまう道なのではないのかと思うのです。こちら側の理念や政策は、政権を獲ったあとに実現すればいいということで、しばらくは腹をくくって批判に徹するというスタンスが必要ではないかと思えます。

仮に、2年前の金融国会のように非常に突発的な事態が発生し、野党もこぞって挙国一致的な体制で危機管理をしなければいけない状況になった場合にどうするのか。

そういうときには、60年代のドイツのように、はっきりした連立政権を組む。国会で与野党が協議をして法案を通すという方法ではなくて、表だった大連立を組んで、難局を突破する内閣をつくる。しかし、それについては期限をつける、あるいは課題を限定する。そして、難局を収拾したあとはすっきりと別れて解散総選挙をするというかたちで協力すればいい。ドイツの場合は、60年代に、キリスト教、



民主党プラス社会民主党の大連立政権を経てブラント政権ができたという経緯がある。そういう意味では、政策の結果に責任を負わなければいけない状況になった場合には、大連立を組むというシナリオを用意しておいたほうが良いと思います。

いまは、与党は絶対安定多数を確保しているので、当面そういう大連立というシナリオは出てこないと思いますが、例えば来年の参議院選挙が単独で行われて、またしても自公が議席を減らして、自公だけでは過半数にいかないという状態になれば、そういう大連立シナリオも出てくるかもしれません。そのところは幅広いシナリオを用意しておく必要があるかと思っています。

それよりも大事なことは、民主党としてどのような政権構想、あるいは政策の軸を打ち出していくのかということです。しかし、どうもスピードが遅い。今回の総選挙に至る準備の過程をみても、国民に目に見えるかたちで次の政権のイメージをどうやって打ち出していくのかという作業は、非常にのんびりしていたという感じるわけです。

私が考えているモデルは、1995年にブレアがイギリス労働党の党首になって、約1年半くらいの間に労働党政権の政権ビジョン、党の改革等をすすめていった、あの手法です。今回の選挙をみてわかるとおり、自民党は非常に高齢化しています。政治家自身も高齢化しているし、支持層も相当高齢化しています。これに対して、民主党は若い政治家が非常に増えました。支持層も、おそらく戦後生まれの人たちが中心だろうと思います。そういう意味で、党における世代交代の実現をする、そして、比較的若い世代の議論のなかで、党のめざすべき理念と政策の柱について、はっきりとした言葉を打ち出していくというスタイル、政策論議、政権論議をすすめてほしいと思っています。

#### ◆政策担当能力のイメージ

そのためには何が必要なのか。今回の選挙を経て、自民党の力量は相当下がってきていることは、だれの目にも明らかです。そうすると、まず必要なことは、どの党が政権担当能力をもっているのかというイメージです。これは、言葉に表した政策と主義主張とはちょっと違います。それ以前の問題として、党の印象とかイメージといった問題です。つまり、どのような人を党のトップに立てるのかということからはじまって、党の基本的な政策、あるいは日常的なさまざまな方針が、どこでどのように決まっているのか。そういう言葉にならない、政党の持っている基本的なイメージです。

これをどのように変えていくのかは、かなり重要な問題です。そういう意味で、民主党は、ものごとを議論して決めていくような仕組み、あるいは適切な人材を、年齢や経歴にかかわらず、きちんと登用して使っていく仕組み、あるいは党における顔、党を代表して日々起こるいろいろな問題について適宜コ

メントを出し、対応していく瞬発力とや敏捷性をもった党を背負う政治家をつくっていく、そういう面での組織の洗練、組織の変革が必要だと思います。

さらに言えば、党首の下に、党を運営していく上で、議論をし政策を決めていく権力の中核、「核」になる部分が必要になってきます。「核」と言っても、自民党の政調会長や幹事長のような「核」とは違う「核」にしなければいけません。そのためには、やはり「説明責任」、「公開性」というところが重要になってくると思います。

いずれにしても、自民党はどんどん内向きになっていって、政治全体に対する責任よりも党の秩序や党の和を重視してしまう状態です。それとの差異を打ち出していくことは、それほど難しい話ではないと思います。

手始めに大事なことは、9月の代表選挙、そのあとの党の人事だろうと思います。この際、大胆な世代交代をはかる、あるいは党を構成する「旧〇〇系」の派閥均衡をはかるようなことは全部やめる。旧社民系、旧民社系、旧自民系、そういうしがらみというか、過去からの経緯を背負った人は、この際なるべくうしろに退いてもらって、大所高所でアドバイスをするという役割に徹するべきです。いま、当選3回以下の国会議員の顔ぶれをみれば、どちらかといえば民主党のほうにいい人材がいるように思います。ですから、そういった面で、党のモデルチェンジ、イメージチェンジをはかることが非常に重要なポイントになってきます。

要するに自民党を批判することは簡単なのです。当選回数によって大臣のポストを割り振っている。派閥の均衡で人事を行っている。そういう批判をすることは非常に簡単なのですが、ややもすると、民主党のほうにもその批判がブーメランのように跳ね返ってくる。同じことをやっているのではないのかという批判や不満を、国民・市民は民主党に感じてしまいます。そこを乗り越えていく作業ができるのかどうか。これは非常に大きなメッセージになっていきます。

#### ◆政策構想の柱

次は政策の話です。今回の総選挙をみていて、「苦い薬」というメッセージについては、一定の国民の理解があったと思います。課税最低限引上げについては、それぞれ批判もあろうかと思いますが、今後の日本の財政再建等を考えていった場合に、もはや減税という公約だけで日本の財政は運営できない。もちろん前提条件として、さまざまな改革、あるいは不合理や特権の廃止は必要ですが、現実を直視して、率直に国民にその負担を訴えるという議論について、国民の大多数が、頭からそれを拒否するという事ではないことは、今回の世論の反応をみてもわかります。世論調査では、特に都市部において、

景気刺激よりも財政再建を重要視する声が多かった。それが、非自民という意思表示につながっていったということだろうと思います。

私のようなポスト団塊世代は、いよいよ高齢化社会がすすんでいくなかで、本当に税金や社会保険料を払うほうが多くて、自分たちの定年後の年金なんてぜんぜん当てにできない。だから、そういう世代からみれば、苦い薬というのは本当は苦くない、自分たちの世代にとっては、そういう政策のほうが利益になるのだという感覚がかなり共有されています。まして、いまの30代、20代においては、なおのことだろうと思います。

そういう意味では、世代的な選択というものをはっきりと考えるべきです。もちろん高齢者を敵に回すという話ではありません。持続可能な社会保障制度、あるいは持続可能な税制制度というコンセプトで、世代間の利害を調整していくという問題提起をする必要があります。

もう一つ地域的な選択という面についても、やはりいままでの自民党的な地方重視の利権政治を打破していく方向性を打ち出す必要があります。これは地方切り捨て論ということではなくて、資源分配の優先順位を変えていくということです。

自民党的なキャッチオール政党、つまり、あらゆる職業、あらゆる階層、あらゆる地域に、濃淡の差はあっても、広く薄く利益を分配して支持を獲得するというやり方は、これからのような財政窮乏の時代には適用できない。政党としての重心をどこにおくのかは、これから議論をして明らかにしていかなければならないだろうと思います。

そのなかで、民主党の基盤は、都市を中心とした働く市民であり、そこを第一に代表するというスタンスを明確にしていかなければいけないだろうと思います。もう一つ、働く市民といっても、やはり世代の問題はある。日本のいままでの政治は圧倒的に古い世代が担っていて、その世代が持っている家族観や倫理観を色濃く反映しています。例えば女性の年金、育児支援など、働く女性にとってのいろいろな政策的ケアをとってみても、非常に古い家族観に依拠して成り立っているという問題があります。

そういう意味では、もう少し戦後生まれの人間が持っている家族観と倫理観を前提にした制度の構想を出していく。個人を単位とした税制や社会保障制度を明確にしていくということが、必要な柱になっていくのだろうと思います。

いずれにしても今後の政局の展開のなかで、いまの連立与党は、そごう問題のように、世論の動向をみながら、支離滅裂な政策対応を繰り返していくことになるでしょう。そのなかで、政権や与党に対する信頼性がどんどん低下していくに違いないと思います。

そこで、そうではない政権の受け皿がないと、これはある意味では非常に危険です。

政治に対するフラストレーションがどちらの方向にいくのかという問題が出てきます。いまの自民党政権ではもたないというときに、例えば石原慎太郎的なデマゴグ（大衆扇動的政治集団）が出てきて、そちらの方向に国民のフラストレーションを引っ張っていくということも可能性としては大いにある。そこに例えば首相公選論などが重なると、21世紀初頭の日本政治はかなり殺伐としたものになってしまうおそれがあります。

### 3 政治的対立の構図

最後に、政治的な対立の構図の問題を考えていきたいと思います。

新しい政権構想を立て、新しい政権交代可能な政党のイメージを出していくとき、政党と支持母体との関係については、根本的な再検討をしなければいけないと思います。

私は、労働組合が働く市民の利害を代表して政治に参加していくことは当然だと思います。その意味で、働く人々を尊重し、むき出しの自由競争よりも社会的な公正や平等という価値を重視していく政治勢力を応援していくことは重要だと思います。

しかし、そうは言っても、世の中は大きく変化しています。本人たちはそう思っていないまでも、世間から見れば既得権だと思われるものが多々あります。例えば、大学です。大学には学問の自由があって、長年国から予算をもらって好きなことをやってきました。われわれはそれを当たり前だと思っていましたが、最近「これは特権だ」と世間の人はい出しただけです。大学も、いろいろな意味で世間の厳しい視線にさらされ、説明責任を果たしていかなければいけない時代に入ってきました。それはおそらく仕方がないのだらうと思います。いつまでも旧来の枠組みにこだわって反対論を唱えても、勝ち目はない話です。現に、アカデミックフリーダムの特権の上にあぐらをかいて、税金を無駄遣いしていた人たちがいたことも否定できない事実だと思うのです。

そうすると、国民、納税者が納得のいく仕組みをどうやってつくるのかという議論には参加していかざるをえない。そういう意味で、仕組みと政策を変えるというときには、内側からもそれに呼応して変えざるをえません。どうせ変えるのであれば、いい方向に、意味のある改革をしなければいけないという場面に、われわれはいま直面をしているのです。これから、本来の改革をしていくときに、正直言って、いろいろな既得権の壁がある。例えば公共事業の改革。これは今回の民主党の公約のなかでも結構注目を浴びたポイントでした。例えば、徳島では、吉野川の〇〇堰の問題で住民投票がありました。

そして今回の総選挙では民主党の仙石さんが堂々たる勝利をかざりました。これはやはり、そういう公共事業、あるいはもっと根本的な自民党の利権政治に対する批判を仙石さんがきっちり受け止めて勝ったということなのだろうと思います。

そういう問題をより具体的にかつ広い範囲で議論していくと、それでは公共事業をやっていく役所の体制はどうするのかという問題に突き当たります。私は、公共事業の改革、公共事業依存から社会福祉分野で新しい雇用をつくって地域経済の構造を変えていくといった話にしても、行政の体制そのものを根本的に変えていかないと無理だと思っています。現在の行政の体制は、国でも地方自治体でも技術系の職員を必ず一定数採用し、その人たちがいわゆる技官の共同体をつくります。そして、学会や業界、場合によっては政界と強いコネクションをつくって、鉄の四角形のような構図のなかで、受益者のいない政策を次から次へと続けていく。この体制に根本的にメスを入れないと、いくら改革のかけ声をかけてもものごとは変わっていかない。そうすると、否応なしに、役所のなかで職員をどう再配置して、今後、需要の増える分野に転換をしていくのか、そのための訓練・研修をどうするのかという問題に突き当たってしまいます。具体的な話で言えば、例えば自治労では、地方自治体における公務職員の再配置問題についてどう考えていくのかが、厳しくこれから問われてくるのだろうと思います。

構造を変えるというときに、いちばんのブロックになっているのは、政策を供給する体制です。いまの公共事業は需要があってやっているというよりも、建設省なり農水省なりの政策を供給する側の体制ががちりとあって、供給側が需要をつくり出しているという面が多分にある。そうすると供給システム自体を変えていくことなしには外側からの改革は不可能です。供給システムを変えていくということは、広い意味での行革なり、あるいは公務員の人事政策の根本的な転換という話になっていく。こういう面での対応について、あえて先手を打って、こちらから先に議論をしていくことが必要なのではないかと思っています。もはや、労働組合として、いままでの延長線上でどう待遇を維持していくのかとか、どう安定した職場を守っていくのかという、守りの発想では、おそらくこれからの政策のイノベーションには対応できないし、まして政権交代を担う政党のバックボーンとして力を発揮することもできないと思います。

#### ◆労働組合の政治的役割

そういう面で、労働組合がこれから担う政策論における役割は、非常に大きいものがあるのではないのでしょうか。われわれは、他人の既得権を批判することは大變得意ですが、自分の既得権を認めることは難しいことです。ましてそれを自ら手放すということは予想もつかない。しかし、そこでみんなが一步

前に踏み出して、ここのところはもう変えていかなければいけないという内側からの議論を出していく。そういうかたちの議論を受けとめて、民主党が政権を担いうる政党になっていくという展開を、私はいま考えています。それが、政策イノベーションと既得権という話です。

しかし、もう一つ、労働組合には本来の役割がある。それは格差がどんどん広がっていく時代に、基本的な平等という価値を擁護していくことだと思います。グローバリゼーションがどんどんすすんでいって、競争が厳しくなっていきます。最近、京大の橋木さん、東大の佐藤さんなど、社会学者や経済学者が相次いで日本社会の格差が拡大し不平等な社会になっているという本を発表しています。このまま放置すれば、ますますそういった趨勢が続いていくのだろうと思います。

残念ながら、いま、平等や公正という価値は、政治の世界ではあまり省みられていません。もっと厄介なことには、自民党的な護送船団方式、利権分配というものが、現実上はセーフティネットの役割を果たしているというたいへん困った現状があります。

例えば北海道では、この数カ月、公共事業をめぐる談合問題が火をふいていて、警察のメスも入っている。それに関連して、北海道のある地域では、地場の建設業者が選挙違反で挙げられて、これから大きな地殻変動が起こる予兆があります。

まさに、そういう談合と護送船団が、ある意味でセーフティネットの役割を果たして、弱いものの生存を確保してきたという面があります。ですから、いまの日本で、平等や公平を主張する人間は、二重の課題に直面しています。

一方でそういう腐敗した利権や護送船団的な意味での悪しきセーフティネット、自民党的セーフティネットは1度壊さなければいけない。しかし、その上で、グローバリゼーション万能の粗野な競争社会というイメージと対抗した新しいセーフティネット論を出していかなければいけない。この2重の課題に取り組まなければいけないという、たいへん困難な現状にあります。

これは、本当に難しい話なのですが、第1段階としては、多少は犠牲がでて、悪しき自民党的な腐敗したセーフティネットは全部切り捨てる、壊してしまうことが必要だと思います。公共事業をめぐる談合問題などをみていると、こういうことを続けていると、将来発展していく要素はまったくないと思うのです。国からの予算にぶら下がって、いろいろなものが住み分けをしている、末期の社会主義のような状況です。国のお金がなくなってしまうと、みんな同じように倒れて野垂れ死にしてしまう。

そのかぎりでは、自由主義的な観点から出てくる規制緩和論とも、ある程度共闘しながら、腐敗したセーフティネットの破壊という作業を前段でやらざるをえないと。しかし、同時にそういうかたちで古い自民党的なセーフティネットを壊したときに発生する社会的な摩擦のコストを極小化する別の受け皿を



用意する必要がある。雇用保険の問題、あるいは労働者の再訓練の問題など、いろいろと考えなければいけないテーマがあります。

いずれにしても、そういう観点から、21世紀の前半においても、平等原理や社会的な公平を、政策的な基軸・理念として立てるということをきちんとやっていかないと、自民党的な腐敗を全部一掃したら、新自由主義的な競争万能論になってしまったということになっても困るわけです。

その政策論の展開について、今後より工夫をし、議論を深めて、政策を出していく必要がありますが、実はわれわれ学者も内部で議論をしています。早急にそういう議論を労働組合や政党とつぎ合わせながら、21世紀のビジョンとしてまとめていく必要があると思っています。

#### ◆自民—非自民という落とし穴

今後の問題として、いくつか補足的に触れておきたいと思います。まず、「自民—非自民」という議論は、もうこれからは意味がありません。自民は放っておいても自壊していくのですから、それに「非」という接頭辞をつけてもあまり意味がありません。「非自民」と言えば、右は自由党から左は社民党、左は共産党までいる。これを束ねて非自民ということをやっても、もうインパクトはないと思います。そういう意味で、「非」自民というときには、自民党的な政治のどういう部分を否定するのかを具体的に打ち出していくことが重要なポイントだろうと思います。もはや「自民でもない、共産でもない」ところは「非自民」の仲間という話にはおそらくなりません。

なぜかという、今後、具体的な政策論議として、憲法改正論議や教育論議といった基本的な価値観や国家観、民主主義に対する考え方が問われてくる場面が出てくる。

そういうときに「自民—非自民」という議論をしても仕方がない。自民党は、財政や社会保障のような具体的な問題について政策能力、統治能力をどんどんなくしていくと、必然的に憲法論議とか教育論議のようなところに逃げ場を求めていくのだろうと思っています。つまり、国民の利害が錯綜しているような問題については解決能力がないとなったら、かれらは言葉の上だけで話ができて、議論をしていると自分の言葉に酔える、自分が高邁な理念を持っているような錯覚を抱けるようなタイプの争点に逃げ込む。憲法や教育問題を議論することによって、政治家や政党はまじめにやっているというイメージを与える。そういう逃げ方をするとと思っています。

21世紀の初頭に取り組むべきいちばん大きな問題は憲法ではないと私は思っています。何と言っても、国民の日々の暮らしに直結する大きな問題がたくさんある。社会保障、財政等々、そういう問題を先送

りしながら憲法論議をすることはまことに不真面目、不見識極まりない。仮に教育問題を議論するのであれば、道徳の説教をするよりも、どうやって先生の数を増やし、待遇をよくして、子どもたちに行き届いた教育をするのかという議論をしなければいけない。要するに空理空論のような話に乗っかっていってはいけないと思うのです。そういう意味で、政治的な対立ということで、大所高所の抽象論に話がかかないようにしていくということが大切です。憲法論議をやってはいけないとは言いませんが、それが5年やそこらで結論が出る話ではない。

それよりも、目前の問題をきちんと自分たちで解決していく。のちの世代に迷惑をかけないかたちで決着をつけることで、政策論議のアジェンダ、土俵を設定していくという作業を進めなければいけないと考えています。



## 国際会議

## 国連社会開発サミットに参加して

連合総研副所長 榎本 純

6月末、国連社会開発サミット（社会開発およびその後に関する国連総会第24回特別総会〔UNGASS〕）および関連会議に連合から出席する機会を得た。連合としては1995年に伊藤ILO理事と宮入経済産業局長（当時）が参加したコペンハーゲンの社会開発サミットに次ぐ参加となった。直接総研の仕事ではないが、前任の井上さんはじめ総研としても前回以来関心のテーマのひとつでもあり、編集部から紙面を与えられたのを機会に簡単な報告を記しておくこととしたい。

## 1. 「ジュネーブ2000」の全体像

今回の社会開発サミットは、5年前のコペンハーゲン社会開発サミットの合意、特に10項目にわたる実行課題（コミットメント）を受け、その後の世界情勢の変化を踏まえてその合意された行動計画の進展を検証するとともに、次の段階への取り組み方向を提起することを目的として、去る6月26～30日の1週間ジュネーブの国連ヨーロッパ本部（“パレ・デ・ナシオン”）で開かれた。

前回のコペンハーゲン・サミットや北京で開かれた国連女性会議、シアトルのWTO閣僚会議、バンコクのUNCTAD会議などと同じく、今回の社会開発サミットには各国政府だけでなく世界中のNGO団体が注目し、それぞれ代表をジュネーブに送りこんで各国政府代表に積極的な働きかけを行うとともに、この特別総会を多彩な活動で取り巻いた。国連の承認のもと参加者の種類別の登録が行われ、スイス政府とジュネーブ市の協力を得て大きなイベントとなり、これら全体が「ジュネーブ2000」と総称された。

多くの国際機関本部をはじめ会場が豊富に提供され、それらを巡る無料シャトルバスが用意されたほか、期間中ジュネーブ市内の路線バスを自由に利用できる無料パスが提供されるなど“至れり尽くせり”の受入体制の半面、昨年12月米シアトルで開かれたWTO閣僚会議が大規模なデモで大混乱に陥った経験からか、警備は軍と警察を総動員して厳重をきわめた。なかでも国連ヨーロッパ本部では、特に初日・二日など“怪しい者は追い返せ”とばかり、正規の手続きを経た参加者まで会議場に入れてもらえないというトラブルもいくつか発生した。

コペンハーゲン以後の重要なテーマとして共通に認識されていたのは、97年アジアにはじまった経済危機を引き金とした国際的な金融危機、最貧国の累積債務、エイズなど新たな感染症のアフリカをはじめとする各地での蔓延、そして途上国で深刻化する児童労働や児童売春、いわゆる「ジェンダー」問題、そして公正競争と労働条件との関係などである。総括的にいえば、昨今の「グローバル化」をめぐる諸問題が集約されている。これらについては、国連におけるグループごとに利害のくいちがいが錯綜している。

ICFTUもまた国連のなかに有力なNGO団体のひとつとしての位置を占めており、ジュネーブでの総会以前のニューヨークでの準備会合（“プレコム”）の段階から独自の取り組みを行った上でジュネーブの総会に臨んだ。

総会で確認される合意文書づくりのため毎日開かれる作業委員会の内容を逐一ウォッチし、労働組合の立場から望ましい内容を盛り込むよう各国政府に働きかけるロビー活動がその中心で、そのため、総会前の土曜日24日に経済社会委員会を拡大で開き、今回のサミットに臨む統一見解として独自の「声明」を確認した。そしてこれを基本において会期中毎日早朝にILO本部ビルで「ブリーフィング」と呼ぶ打合せをもって情勢分析と意志統一をはかり、会議場である国連本部（パレ・デ・ナシオン）へ移動して日々の動きに対応した。

各種NGO団体は、上のロビー活動のほかこの国連総会と並行して各種のパネル討論など多彩な行事を繰り広げた。内容的には玉石混淆のようだったが、数の上では国連特別総会に先立つ6月22日から毎日、ジュネーブ市内各所を会場とするおびただしい規模のもので、NGO団体のみならずILOや世界銀行、IMFなど各種の国際機関もそれにそれぞれの企画をもって加わった。ICFTUも独自企画として6月29日（木）の午前「労働組合パネル」を開催するとともに、各種のセミナー、パネル討論にパネリストやコメンテーターを送り込み、労働組合からの主張を積極的に展開した。

これらNGOグループが総結集したのが25日昼のジュネーブ大学構内での集会とその後の市内デモであった。ICFTUは昼の集会には全員で参加し、ファクソン・シャメンダ会長とナンシー・リッチ女性委員長がスピーチを行ない、その後のデモには自主参加の方針で臨んだ。デモは出発点の集会から次第に膨れ上がり、1万名を越す多様多彩な集団が広いマルコポーロ橋を幅いっぱい埋め、コルナヴァン駅前を経てWTO本部に向けて夏の日差しのなかをにぎやかに行進した。

日本からの参加者はNGO団体の呼びかけで出発前6月12日に東京で会合をもち、ニューヨークの準備会合の進展状況と確認文書の草案の内容について相互理解をはかってジュネーブへ向った。現地では独自の

ワークショップも開催したが全体としてその取り組みが迫力を欠いていたのは、わが国NGO活動の実情の正直な反映だろう。

## 2. 合意文書とICFTUの取り組み

特別総会が採択した「社会開発のさらなる展開に向けた諸提案」と題する合意文書は、第一部：「政治宣言」、第二部：「社会開発のための世界サミットで合意された内容の実施に関する総括的な評価と判断」、第三部：「サミット合意を実施するためのさらなる行動と取り組み」から成っている。事前に準備会合で合意をみたのは第二部のみで、第一部と第三部はいずれも6割近くの条項が未合意を示す括弧つきボールド文字のままジュネーブの総会に持ち越された。そのとりまとめ作業は、正規の委員会のもとに置かれた3つの作業委員会で行われ、ICFTUは毎日それぞれの作業委員会の議論の経過をウォッチし、毎朝のブリーフィングで前日の動きを判断して、その日のロビー活動の主な対象を確認し、それぞれについて関係国労組から働きかけを行う手筈を打ち合せて各作業委員会の傍聴に入った。ヨーロッパなど支持政党が与党である国のメンバーには自ら政府代表として参加する者ももちろんいる。

ICFTUが特に重視したのは、

- (1) 社会開発の基本条件としてILOの98年の「新宣言」(\*1)を重視しこれに具体的に言及するとともに関連ILO条約の批准促進を合意文書に明文化させること、
- (2) 特に過大な対外債務を負っている途上国の経済を圧迫する累積債務の帳消しを合意させること、
- (3) 国際的な脱税に対応する金融取引課税（「トービン・タックス」）導入についての検討の着手を合意させること、

の3点におかれていた。労働組合としての優先順位もこの順になっている。これに対して「ジュビリー2000」を中心とする他のNGO団体は(3)を最重点に置いていた。

総会初日に、世銀、IMF、WTOの代表に加えてアナン国連事務総長も署名した冊子が一方的に大量配布されたため、冒頭から混乱と批判を呼んだ。その内容は5年前のコペンハーゲン・サミットの合意の実施推進を美辞麗句に替え、実際にはその促進から目を逸そうとするものとして受け止められ、ICFTUもNGO団体もそれぞれ批判と抗議の声明を発表した。

そうした雰囲気ではまった特別総会の作業委員会の議論は混乱をきわめた。特にICFTUが重視したILO「新宣言」と関連条約批准については、アメリカ政府のほか「G77」と呼ばれる途上国グループ、特に回教諸国を中心とするその強硬派に中国とキューバが加わって強く反対し、またその内部不一致を調整するグループの打ち合せのために作業委員会はしばしば長時間中断しては「非公式（のそのまた非公



式) 折衝」をはさんでまた再開されることの繰り返して、特に日程後半では終了が連日深夜に及んだ。遅くなると食料と帰りの足の確保が大変だったが、ICFTUの担当者は常にその終了まで立ち合って事態の展開を確認し、さらにホテルに戻ってから半徹夜の作業でその日のまとめと翌日のロビー活動の具体案を文書化してはそれにもとづき早朝の打ち合せを主催するという厳しい作業を連日行なっていた。また「G77」に対してはそのなかの民主的グループに対する働きかけを南ア、インド、ラテンアメリカなどの組合代表が積極的に進めた。

日本政府代表の対応は、当初 (1) についてはアメリカ代表に同調するかたちで、また

(2) についてはこれまでの日本の対外援助の枠組みを維持する方向で、さらに (3) については問題にならぬという姿勢で、それぞれきわめて“保守的対応”(日本ワークショップにおける外務省担当官の表現) をみせていた。しかし会議の進行のなかで、(1) については労働省担当官が前向きな妥協案を提案してICFTU関係者から好意的な評価を受け、また (2) については、「全面帳消し」を政府代表スピーチで明言することに態度を変えるなど、会期中に一定の前進を示した。(2) の点での態度変化については、総選挙投票日翌日の26日(国連総会初日)に笹森事務局長が日本NGO代表とともに外務省に申入れを行った成果と受け止められた(\*2)。

### 3. 結果と今後について

ICFTUがめざしたILO「新宣言」と関連ILO条約の批准促進については、EU諸国の積極姿勢や日本政府代表の提案になる妥協案にも関わらず、「G77」を中心とする勢力の反対によりきわめて弱い表現にとどまった。債務帳消しについては「G77」も多くのEU諸国政府も前向きであり、それに日本政府の姿勢変化が加わって積極的な表現となった。金融取引課税の導入検討は結局陽の目をみずに終わったが、それをめぐる議論が幅広い関心を集めたこと、支持意見も本会議議事録に留められたことなどから、NGO団体もその最後の声明で「第一歩」と評価している。

しかし全体としてみれば、コペンハーゲン・サミットから5年間の前進という意味を込めた「コペンハーゲン・プラス・ファイブ」という呼称にふさわしい内容とは言いにくい結果と評するほかない。ICFTUの会合では「プラス・ファイブ」どころか「マイナス・ファイブ」ではないかとの酷評も聞かれるほどであった。こうした結果には、この5年間に悪化した世界的な政治・経済環境の逆流とそれに対する国連の限界が映し出されているといえそうである。

コペンハーゲン以降のアジア経済危機とその波及、エイズ感染の拡大、児童労働と教育など、多くの諸国で深刻な影響と広い関心を集めており、困難のなかで行われた今回の社会開発特別総会の議論と合意



を、次の段階へ向けたひとつのステップとすることがこれからの課題となる。特に世銀、IMF、WTOなどで関連する会議が次々と開かれる予定であり、労働組合もICFTUやTUACを中心にそれらへの対応を準備することとなる。連合としても、こうした動きに連動して系統的に対応し、ICFTUの主要加盟組織にふさわしい活動を担えるよう態勢を整えることが求められるだろう。

## むすび

「社会開発」(social development) という表現は、わが国では必ずしも共通の理解をもって定着しているとはいえない。

ケネディ政権下のアメリカの大規模な「開発援助」戦略の展開と1960年代の「国連開発の10年」に始まる「開発」は、なにより経済開発であった。「南北問題」という枠組や「第三世界」という問題の捉え方もここに始まった。「援助」という言葉が“aid”から“assistance”へ、さらに“cooperation”へと変化していったのもこうした展開の一面を示すものだった。だが、「援助」思想にもとづく経済開発は必ずしもその地域の住民に幸福をもたらしたのではなかった。開発計画が順調に進まなかっただけでなく、開発そのものが新しい問題を生み出した。巨額の援助資金が受入国の政権を腐敗に導いたケースも少なくない。貧富の格差拡大、自然環境の破壊などが深刻なテーマとして浮上した。他方、先進国側では援助資源の枯渇が進んだ。最大の援助国だったアメリカは、この20年の間に再建国から最大の債務国に転化している。そして、ヘッジファンドに端的にみられる短期資本の国境を超えた投機的取引が経済秩序を根底から攪乱している。こうした状況をふまえて「開発」の趣旨と政策思想を問い直すなかから登場したのが「社会開発」という“新語”だったはずである(\*3)。この新語になじみが薄いとすれば、それは60年代以来の「開発」をめぐる世界過程への関わりが薄かったことの現れというほかない。今回の特別総会の議論に加わった日本政府代表にしても、食糧危機に対する回答とされた「緑の革命」や、途上国側からの主張として注目を浴びた国連貿易開発会議(UNCTAD)の「プレビッシュ報告」、あるいは70年代以来国連やOECDで議論されてきた多国籍企業の財務政策と国際金融危機など一連の問題群に対する基本的な理解を正確に踏まえていたかどうか疑問の余地なしとしない。公衆衛生からエイズの蔓延に至るまで医療・保険衛生問題が深刻化しているなかで、同じジュネーブにあるWHOにアタッシェを置く厚生省が政府代表に加わっていなかったこともまた小さくない問題と思われる。外交折衝の全面に立つ政府関係者にしてそうであれば、民間での認識と理解がそれ以下であっても不思議ではないかもしれない。

だが、途上国側の認識には官民含めて鋭いものがある。労働組合の世界でも、APROはじめ各地域機構と

それに加わる各国労働団体は、わが国のODAの内容や政権の動きに強い関心を向けている（総選挙の結果についても多くの参加者がCNNテレビや新聞の報道を注視しており、連合の評価について質問せめにあった）。また、組織率の限られた労働組合以上に広範な組織力と財力をもつNGO団体も多く存在し、国際的なネットワークをもって活動している。今年2月にバンコクで開かれたUNCTAD総会では、「経済のグローバル化」「次期多角的貿易交渉」と並んで「NGO」がキーワードのひとつになるほどその影響力は大きい。労働組合の「社会開発」問題との取り組みは、こうした途上国側やNGOの視線に応えるだけの内容を求められていることを肝に銘じておきたい（\*4）。

先に触れたように、途上国グループのなかでも「開発独裁」型政権の諸国は労働基本権についてきわめて否定的である。中国がWTOに加盟すれば、貿易と労働条件をめぐる議論はいつそう困難になることをICFTUも警戒している（\*5）。他方、欧米側にはこの「労働基本権」問題を非欧米地域諸国に対する差別的な扱いの口実とする「黄禍論」的な発想も根強く感じられる。韓国のOECD加盟をめぐる数年前の論争や加盟後の「保護観察」的な措置など、メキシコやトルコの扱いと対比すればその一端であろう。地球上のあらゆる地域でそこに暮らす人々に幸せをもたらす「社会開発」に向け、日本の労働組合が負っている課題は重くかつ大きい。

---

（\*1）「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」（連合国際局編『グローバル社会の公正労働基準：ILOの新宣言』所収）

（\*2）最終合意文書が印刷物になるには時間がかかりそうだが、英文のテキストは国連のWEBサイトで見ることができる。ICFTUの関係主要文書も同じ。こちらへは連合のホームページから直接にジャンプできる。

（\*3）「開発援助」がはらむ問題を社会政策の視点から総括的に検討したものとして、ウィリー・ブランド元西独首相を議長とする「国際開発問題独立委員会」のレポート『北と南』（1980年、邦訳日経新聞社）がつとに名高い。

（\*4）そのための基本となる素材は、山田陽一JILAF専務理事著『ODAとNGO：社会開発と労働組合』（発行＝（財）教育文化協会、発売＝第一書林）にコンパクトにまとめられている。今回の国連特別総会参加にあたって、この本に負うところ少なくなかった。感謝を込めて各位のご一読を特にお薦めしておきたい。

（\*5）今年5月アメリカ議会が中国に対する恒久的最恵国待遇の供与を立法化したことで中国のWTO加盟

にはずみがつくとの認識がある。



## 講義ノート

# 日本的労使コミュニケーション：労使協議制の果たす役割

連合総研・主任研究員 中島 敬方

この報告は、日本労働研究機構が行なっている海外労働関係者招聘事業の一環として、7月3日～12日の間に訪日した「タイ国政労使上級指導者」に対する日本労働・経済事情紹介の一部として実施された。同代表団は、タイ労働社会福祉省、タイ労働会議（LCT）、タイ労組会議（TTUC）、タイ使用者連盟（ECOT）、タイ貿易産業使用者連盟（ECONTHAI）の代表者で構成され、ようやく回復傾向の見え始めたタイ経済社会を安定的かつ持続的成長の途にのせるべく、「経済の回復と労使関係～雇用改善と安定した労使関係の構築に向けて～」をテーマに日本の経験と現状を視察した。この講義は、7月5日（水）新宿モノリスビルにおいて行われた。

## 1. 日本の経営を支えてきた労使関係

55年前に第2次世界大戦が終わったとき、日本の都市や工場は壊滅的な打撃を受け、とくに大企業の生産設備は再起不可能なほどダメージがありました。しかしそのような状態から再出発しながら、1960年代から70年代にかけて、驚異的な経済成長を達成し、先進各国に追いつくような経済力を示し始めたとき、世界の学者・研究者たちが、挙ってその原動力を探ろうと日本の企業システムを分析しました。

「日本的経営」という表現が使われ出したのは、この頃です。そして、日本的経営の構成要素として指摘されたのが、「終身雇用制度」と「年功序列型処遇」と、もう一つが「企業別労働組合」です。この3つを総称して日本的経営の「三種の神器」というように表現されます。この3つの要素がうまく組み合わさって、つまり、企業別労働組合と労働者の生活安定を重視する雇用・処遇制度の存在が、労使間の信頼関係を構築する基礎になり、高度経済成長を生み出したとされています。

たとえば、1970年の暮れに約3週間にわたり日本を訪れたOECD調査団は、労働組合ナショナルセンター（総評、同盟）や経営者団体（日経連、経団連）、学者・研究機関、一般企業を訪問して聞き取り調査を行ない、その結果として日本的雇用制度、いわゆる「三種の神器」の存在が、日本の経済復興に果たした役割を積極的に評価しています。（ただし、先進国化した今後はもうこうした方式を維持できないのでは・・・ともっていますが）

その後も、日本的経営を研究する学者や報告書が次々に現われました。そして、日本企業の国際的競争力がもっとも強くなった1980年代、米国はそれまでの経済競争力世界第1位の地位が、日本に脅かされるようになったことに危機感を覚え、「工業競争力」回復のための研究チームを設置しました。その検討チーム「工業競争力に関する大統領諮問委員会」の報告書は、1985年1月に発表され、委員長ジョン・ヤングの名前からヤング・レポートと呼ばれていますが、そこでは日本との競争を意識して、米国労使の課題が次のように報告されています。

「米国企業は、生産性向上と製品の品質向上を目指して、労使がともに協力し合わねばならない。伝統的な敵対関係は両者の利益にとっても、公共の利益にとってももはや何の役にも立たない。国際競争による諸外国からの圧力増大により、今や労使間に協力の機運が生まれている。

一部の部門では、この10年間に協力化に向けて大幅な歩み寄りが見られはしたが、全体的にみるとチームワークはいまだ通則というよりも例外の域を出ていない。労働者とその生産性向上から、直接恩恵を受けているかどうかという調査によると、日本の労働者の93%が恩恵を受けていると答えたのに対して、米国労働者の場合は9%に過ぎず、わが国最大の競争相手に比較して何とも情けない結果となっている。」

「労使は今や同じ船上にある——国際競争という荒波にもまれている船上にある。米国民は、信頼と協調という新しい時代に無事に上陸しなければならない。経営者側にとっては、それは適切な情報公開と、繁栄も苦難も進んで分かち合う姿勢に通じる。

労働界にとっては、企業の基本目標に合わせて順応性を高め、新たな挑戦に立ち向かうことを意味する。労使双方にとっては、一貫性と誠実さを持って対等に問題解決に当ることによってのみ、相互信頼を築くことができるのである。」と、言っています。

そして、このレポートは大統領に次のように勧告しています。

「米国の労使間に新しい協調関係を確立し、従業員とその選出代表者を職場の意思決定に参加させると

共に、企業全般にわたる経営参加を奨励して、生産性を最大限に向上させる。それに加えて、相互信頼、情報公開、労働者の経営参加に裏打ちされた労使の協調化努力に対しては、大統領が公にその労をとる」

このように、日本企業の競争力の秘密を、労使関係の安定性にあるとする分析はたくさんありまして、日本の労使関係は、日本国内でも、また海外からも総じて高く評価されてきました。

## 2. 企業別労使関係の共通目標

さきほどの米国ヤング・レポートにも出てきましたように、欧米の伝統的な考え方によれば、労働組合と企業経営者は利害が対立するものだ、ということになります。成果の配分をめぐる、片方がたくさん取れば、他方が少なくなります。たとえば、労働側が賃金とか労働条件を引き上げますと、経営者は内部留保や株主への配当を減らさざるをえなくなります。そういう意味では、確かに労使は利害が対立する存在ということになります。

しかし、それは現在の一時点を捉えた場合の話であって、日本的経営では、そのような近視眼的な見方をしません。現時点だけを考えると、誰かがたくさん取ると、他の人の取り分が少なくなるのは当たり前ですが、それよりも皆で協力して、将来分けられる「成果」を増大させることによって、結局、皆の分け前が増えると考えます。

まず企業の中には、どういう集団・利害対立があり得るかと考えますと、「株主」対「従業員」、「経営者・管理職」対「一般従業員」、「ホワイトカラー」対「ブルーカラー」、あるいは「自分の会社」対「取引先企業」、「自分の会社」対「消費者」等の関係があります。単純に言いますと、これらの関係は、どちらかが得をすると、相手が損をするということになりますが、日本的経営では、これらの利害関係者のうち、誰か一人、あるいは片方だけが損をするのは不合理であると考えてきました。

企業運営に関する経営学の議論では、こうした利害関係者のうち、誰の利益を重視するかというのを、「コーポレート・ガバナンス」と呼びますが、一般的に米国型経営は「株主価値重視モデル」、日本型経営は「多元主義的モデル」と呼ばれています。多元主義というのは、いろんな利害関係者全体の利益バランスをとるという意味です。

日本では、皆で協力して今よりも分け前を増やそうと考えます。それを「パイ・ケーキ」の分け方に譬えて、「パイの拡大」と「パイの分配」という表現が使われます。「パイの分配」だけを考えると、あ



ちこちで利害対立が起きます。しかし、企業活動は連続的に展開されています。今日の「パイの分配」と同時に明日の「パイの獲得」を目指しています。その明日のパイを、もっと大きくすることが出来れば皆の分け前が増えます。そのためには、企業内で各集団が対立しているよりも、協力したほうが効率が良い。それが「パイの拡大」の考え方です。協力してより大きなパイを獲得し、皆がそれぞれより多くの分け前を増やすので、片方だけが損をするのではなく、両方がこれまでより得をすることになりますので、「Win-Winモデル」という言い方がされます。

### 3. 労使間の「協力」と「協議」

それでは、どうやって「パイの拡大」をしていくのか、各集団がどうやって協力していくのか、ということ話し合う場が必要になります。その話し合いの場として使われてきたのが、「労使協議制度」です。日本において、「労使協議」がどの程度普及しているかという資料が図表1です。

5000人以上の企業では、77.9%の企業に労使協議機関があります。逆に規模が小さい企業になるほど、労使協議機関は少なくなります。これは、規模が小さい企業では、利害関係者が集団化するほど人数がいまないので、わざわざ協議機関を作らなくても、日常の企業運営の中で、お互いの意見交換や主張を伝えることができるからです。

一方、企業規模が大きいと、従業員ひとりひとりにその意見を聞くことが不可能です。それで各集団・レベルごとに意見を集約して、意見交換や協議することが必要になります。それで導入されてきたのが、「労使協議制度」です。この労使協議制の普及にあたって、「日本生産性本部」という団体が大きな役割を果たして来ました（この団体は、現在、社会経済生産性本部という名称になっています）。

日本生産性本部は、もともと欧米の考え方や、1952年にILOが出した労使協議制に関する勧告等を日本に採り入れるべく1955年に発足した団体で、生産性の向上によって経済的繁栄と生活水準改善の両立を可能にしようという考え方を提唱しました。この主張は、当時の日本の状況、企業運営によくマッチしました。それまで第2次大戦後の日本では、労使の対立が激しく、大規模なストライキや労働者の整理解雇も、さかんに行われていました。そうした労使対立は、生産性をさらに悪化させて、ますます分けるべきパイを小さくしてしまいます。それでまた「パイの分配」をめぐる労使対立が一層激しくなる、そういう悪循環が繰り返されていたのですが、その流れを断ち切って、「生産性向上」→「パイの拡大」→「公平な分配」というように変えていくことの重要性を提唱したのが、生産性本部でした。

生産性本部は、その発足にあたって次の3つの基本原則を発表しています。①生産性向上によって、経済規模を拡大させて労働者の雇用拡大に結びつけること、②生産性向上のためのやり方は、各企業で労使が協力して研究して協議すること、③生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に公正に分配すること、です。この3つの原則は「生産性運動の基本3原則」と呼ばれています。

こうした考え方を実行に移すためには、労働組合の理解が不可欠です。生産性運動が提唱され始めた頃、労働組合側では、「生産性の向上は、労働者の意思を無視した経営者本位の合理化運動になり、成果も経営者が独り占めしてしまうのではないか」と心配して反対する意見が強く主張されました。とくに、古いマルクス主義理論を信奉する勢力からは、経営者と労働者は、階級的に対立するので協調など有り得ないと主張して、強い反対運動が展開されました。

しかしそうした中であって、当時の労働組合の一つでありました総同盟がいち早く生産性運動への参加を決め、1955年生産性本部との共同確認書にサインしました。民間企業の多くが、この総同盟に加盟していましたので、積極的に生産性運動に取組み、その推進手段として「労使協議制」の充実に努力してきました。後に、日本が国際競争力を高めた造船や自動車、電機などの産業では、ほとんどの企業がこの運動に取り組むようになりました。結果として、生産性向上と品質改善が、その後の日本製品の国際競争力を生み出す要因になりました。

先ほど御紹介した生産性運動の基本原則の2番目は、「労使協力・協議の原則」です。この趣旨はまさに、それまでの階級対立的な労使関係の実態を改善し、労使間の「協力」と「協議」を通じて、企業の生産性を高めることです。それに共鳴する労使の努力によって、労使協議制度も拡充・発展してきましたし、労使間の意思疎通は格段の改善を見ました。その効果をどのように評価しているかと聞いたものが、図表2です。

この図表2を見ますと、企業規模によって差がありますが、労働組合の「ある」企業の欄では、「かなり成果があった」とする企業が約7割、その成果の内訳としては、「労働組合との意思疎通が良くなった」が78%、企業活動が円滑になった」が43%、「労働環境の整備に役立った」、「従業員が会社運営に関心を持つようになった」、「従業員の仕事に関する満足度が高まった」などの成果が指摘されています。

企業ごとの労使協議制は、労働組合代表者と経営者側代表者による全社レベルのものだけでなく、図表3のように事業所レベル、職場レベル、部門レベルなど、さまざまなレベルの協議機関があります。それ

それぞれのレベルにおいて運営方針や計画、状況・結果を説明・協議することで、従業員の意見や要望を経営に反映することにつながり、従業員の参画意識、また経営に関する情報を共有することによって、その経営計画達成や業務遂行に対する責任感も生まれてきます。

図表4は、その関係を図示してみたものです。日本の一般的大企業では、入社と同時に全員が労働組合に加入するユニオンショップ制を採用しているところが多いので、ある一定のレベルまでは従業員全員が組合員でもあります。従業員としての業務上の指揮命令を管理者から受けるとともに、組合員として自分の意見や要望を労働組合を通じて、会社に対し発言することができます。

この企業目標と労働組合の両立は、当然、自動的に達成できるものではありません。労使関係には、「対立」と「協力」という二面性が包含されていますが、対立関係については「団体交渉」による平和的な解決をはかり、また協力関係については「労使協議制」の充実と活用によって円滑に対処するように取り組んできました。

それを可能にする前提条件として、次の4つの原則が重視される必要があります。①「労使対等の原則」、②「労使相互不介入の原則」、③「労使自治の原則」、④「労使相互理解の原則」、の4点です。労使間の団体交渉や協議が民主的に行われ、その機能を十分に発揮するためには、労使がお互いにその置かれている立場を尊重し合い、それぞれの立場を理解することがきわめて重要です。近代的な労使関係を確立するためには、労使が日頃から人間性を尊重し、さらに相互信頼がその根底になければなりません。そのためには職場段階のすみずみまで労使コミュニケーションの仕組みを作ることが重要になります。

「団体交渉」と「労使協議」の違いは、法律による裏付けがあるかどうかが一番大きな差です。「団体交渉」は、労働条件を決定する手段として法律で保障されているものです。団体交渉は、「決裂した場合は、ストライキなどの争議行為をする」という力を背景とした交渉の性格を持っています。労働者は、賃金、ボーナス、退職金や労働時間など労働条件に関する事項であれば、経営者に対して「団体交渉」を要求する権利が法律上保障されています。そして、経営者が、この要求を拒否することは、不当労働行為として罰せられることになります。

一方、「労使協議」については、法律上は何の規定も設けられていません。労使協議は、労使関係の中から生まれて来た自主的な労使間コミュニケーションの手段です。だから、労使協議でどのような問題を取扱うか、どういう運営方法や決定事項の効力なども、すべて個々の労使間で自主的に決めなければなりません。通常、労働組合のある企業では、労使協議のやり方、ルールを、労働協約の中で規定しています。

#### 4. 一つの事例として製造業M社の場合

次に、具体的に個別企業において、どのように労使協議制が運営されているか、一つ事例を挙げて御説明したいと思います。ここで紹介いたしますM社は、日本を代表する重機械メーカーの一つでして、100数十年におよぶ歴史を持っています。

同社では、労使間のあらゆる問題が、まず「労使協議制」の対象となります。そして「労使協議」で話し合いがまとまらない場合は、「団体交渉」に移行し、「団体交渉」も決裂した場合に限って、ストライキなどの「争議行為」に突入することと順番が決められています。しかし、同社では終戦直後の混乱期を除いて争議行為に突入したこともありませんし、労使協議がまとまらず、団体交渉に移行したことさえも最近数十年間ありません。賃金引上げや賞与の水準協議等も含めて、すべての問題が、労使協議の話し合いの場で解決されてきました。

M社に、最初に労使協議機関ができたのは、今から約80年前です。当時は第1次世界大戦が終了して、日本にも欧米の考え方が入ってきて労働運動が盛んになりました。そして、労働組合の指導によって、各地でストライキなどが発生するようになりました。そこで、会社としては、従業員の意見や要望を把握するために、話し合いの場を設けることが必要であると考えようになりました。

それでM社では、1920年頃各工場に「労務協議会」という話し合いのための機関をつくり、各職場から従業員代表者を選挙で選んで、経営陣との話し合いを通じて、問題解決を図ることにしました。しかし、そこで協議され決定された内容を実行するかどうかの、最終決定権は企業経営者側にあったので、その当時の労務協議会は、現在のような労使対等の協議・決定機関ではなく、使用者に職場の意見・要望を伝えるだけの諮問機関に過ぎませんでした。

第2次世界大戦後、米国の占領政策の影響もあって日本の各企業に労働組合が結成されたとき、M社にも労働組合が結成され、会社との間で労働協約が締結されました。その労働協約の第1条には、「この協約の目的は、会社と組合の間に正常かつ公正な労使関係を確保し、組合員の経済的・社会的地位の向上と、企業の発展をはかることにある」と、同社の労使関係の基本精神が規定されています。

そして、労使間で労使協議が円滑に進めるための基本的条件として、①労使間の正常な話し合いの場を尊重すること、②ルールに従って誠意を持って平和的な話し合いが行われること、③事前協議制が確立していること、の3つの条件を確認しています。「事前協議制」というのは、会社が経営施策や経営計画

を実行するより前に、まず労働組合と労使協議を行い、組合の意見や要望を確認した上で、もし必要なら計画を修正して同意を得た上で実行に移すということです。

M社の労働協約では、労使協議は付議される案件の種類によって、「経営協議会」、「生産委員会」、「労務委員会」の3種類に分かれています。そして、それぞれの全社レベル、事業所レベル、部や課の職場レベルごとに同様に協議機関があります。全社レベルのものには「中央経営協議会」、「中央生産委員会」、「中央労務委員会」、事業所レベルのものには「事業所経営協議会」、「事業所生産委員会」、「事業所労務委員会」、課レベルでは「課生産委員会」などがあります。図表3のように、何層にも重なった協議機関が設けられています。

「中央経営協議会」では、①賃金や一時金に関する問題、②労働時間や定年制度に関する問題、③退職金制度に関する問題、などと並んで、④経営方針や経理状況、生産計画に関する問題、⑤会社組織の変更や従業員の移動の問題、などが話し合われます。

「中央労務委員会」では、労働条件に関する問題や福利厚生の問題が話し合われます。たとえば、賃金引上げ協議ではまず「中央経営協議会」で水準が決定され、それを従業員にどのように配分するかなどの問題は、この「中央労務委員会」で話し合われます。賃金規則、昇給規則、昇進規則、旅費規則などの内容を定めるのも、この「中央労務委員会」です。「中央生産委員会」では、事業本部の運営方針や会社組織の変更、安全衛生の問題、労働時間の問題などが話し合われます。生産能率や作業合理化、生産計画・人員計画などの問題についても、この「中央生産委員会」で協議されます。

そして労使協議では、労使双方がお互いに納得するまで徹底的に議論を尽くします。案件によっては、一日で結論が得られず、何日間にもわたって協議されることもあります。それでも必ず最後には合意点が見つけれられると、相互に努力をしています。合意点を見つけるためには、お互いが自分の主張にこだわるだけでなく、どこまで譲歩できるかを考えます。その時点の損得だけでなく、将来的を含めた得失を考え我慢することも有ります。お互いに譲歩することを「互譲の精神」と呼びます。M社の労使協議では、「相互信頼」と「互譲の精神」が基本であり、そのバランスをいかに保って行くかが重要となります。

M社の労働組合としては、労使協議がうまく機能するための条件に次の6点を指摘しています。①労使が相互信頼の関係にあること、②組合員が組合活動に関心を持っていること、③組合執行部が組合員の代表であることを自覚していること、④組合執行部と組合員が密接につながっていること、⑤職場委員・協議員が役割を自覚していること、⑥現場職制が組合活動を正しく理解していること、の6点です。



このようにM社の労使協議は、労働条件問題から経営問題まで幅広い協議を行ない、会社や事業所の方針を職場末端まで伝達してトップダウン機能を円滑にするとともに、職場の声や意見を会社経営施策に反映させるボトム・アップ機能も果たして来ました。

## 5. 最近の日本労使間コミュニケーション上の問題点

今ご説明したような労使協議のあり方は、M社だけに特有のものではありません。先ほど、図表1で御覧いただきましたように大企業を中心に広く行われています。また図表5を御覧いただきますと、これは経営者の団体である日経連が会員企業を対象に実施した調査結果ですが、多くの経営者が、労使の話合いの場として「労使協議制度」を重視すると回答しています。

そして、実際に労使協議機関でどのような事項が取扱われているかを聞いたものが、図表6の資料です。

「雇用・人事に関する事項」や「労働時間に関する事項」、「職場環境」を労使協議機関で取り上げた企業が約6割程度あります。また、「賃金に関する事項」や「福利厚生」、「経営方針に関する事項」を話し合った企業も約5割前後と多くなっていますが、「賃金に関する事項」に関しては団体交渉で取扱う企業の方が多くみられます。

このように日本の企業経営においては、「労使協議制」が大きい割合を占めています。「団体交渉」のように法律的な裏付けがないにもかかわらず、従業員の経営参加・発言を確保する制度として、有効に機能し定着してきました。しかし、最近とくに経営側の対応において、労使協議制の重要性に関する認識が後退しているのではないかと、とも思われるような出来事が増えています。

最近、私たち労働組合関係者に一番大きな衝撃を与えたのが、ある自動車メーカーの経営リストラ策の発表でした。幾つかの工場の閉鎖とか、従業員の削減という内容そのものも衝撃的でしたが、それよりも、もっと驚かされたのが、労働組合役員もこのリストラ策の内容をTVニュースで見て初めて知った、と報道されたことでした。この企業は、かつて労働組合の発言力が大きいことで有名な会社でした。それが今では海外メーカーの資本参加を受けて、派遣されてきた外国人社長がトップダウンで経営戦略を判断するようになり、労働組合の発言力が従来とはまったく変わってしまったようです。この会社に限らず、最近の日本では「グローバル・スタンダード」化という表現が、よく使われていまして、「従来の日本的やり方ではもうだめだ。もっと欧米企業のやり方見習って経営するべきだ」という風潮が強



くなってきています。

企業経営が、これまでの従業員重視から株主や金融市場を重視する方向に、長期的な取引関係よりも短期的な成果を重視する方向へと、変わりつつあるようです。短期的な成果と効率性を追求する声が強くなり、職場での労使コミュニケーションが軽んじられる傾向が出てきたのではないかと心配されています。図表1の資料でも、労使協議機関の設置企業の割合が、この5年間で55.7%から51%へと低下してきています。

その原因として、「経済競争がグローバル化してきて、意思決定の迅速化が不可欠である」からだという説明がよく使われます。しかし、ワンマン経営者がトップ・ダウン方式で意思決定することが、本当に迅速な経営につながるのでしょうか、と言うと少し疑問もあります。確かに規模の小さい企業ならワンマン経営で迅速な企業経営画できるでしょう。しかし規模の大きい企業では、経営判断・裁量を要する仕事が各レベルごとにたくさん出てきますので、いちいちトップに判断を求められませんから従業員が自分で考えながら仕事をする必要があります。

また、経営トップがいくら迅速な意思決定をしたとしても、その経営施策が迅速に実行に移されなくては、まったく意味がありません。従業員参加型の経営では、意思決定の断面では少し時間がかかるかもしれませんが、方針が決定されてからの施策実行の段階でのスピードが速くなりますし、従業員一人一人の仕事の精度が格段に良くなります。結局、生産性と品質向上には、従業員の意見や要望を反映させる方式の方が優れていると言えるのではないのでしょうか。そういう好循環をモデル化したものが、図表7です。このような日本的経営の仕組みは、「これからも世界に通用する制度の一つである」という意見が、全くなくなった訳ではありません。英国ロンドン大学のドーア教授や、米国ハーバード大学のヴォーゲル教授などは、最近の著書でもそういう主張をされています。

また労使協議制の後退の原因として、従業員の意識の多様化や人事処遇制度の個人別化の影響を指摘する声もあります。労働組合の意見が、実際の従業員一人一人の声をどれだけ正確に反映できているのか、労働組合は本当に従業員の声を代表できているのだろうかという問題です。この点に関しては、さっきのM社の事例でも出てきましたが、労働組合自身の責任が大きい、と言えます。労働組合は、自らの対応能力、つまり、経営側が協議する相手として認識するに足る存在となっているか、組合員の信頼を得ているか、組合員の声をきちんと把握できているか、適確に情報を分析し、職場や経営の課題を抽出できているか、そしてそれに対して適確な対策・提言が発言できているか、等を検証し対応能力を高める努力をしていくことが必要となっています。

## 6. 在タイ日系企業の労使関係調査から

では次に、日本の労使協議制度がタイ国の労使関係にとって、どの程度ご参考になるのか、少し考えてみたいと思います。残念ながら、私はタイ国のデータをあまり知りませんので、労使協議制がどの程度普及しているのか、労使間のコミュニケーションがうまくいっているのかどうかよく分かりませんが、日系自動車メーカーを中心に年に何回かタイ国労働事情調査に出掛けております。

私自身の調査対象は、日系自動車メーカーですので、タイ国全体のことを考えるには、少し特殊な事例であり、ご参考にはならないかもしれません。私がタイ国の労働組合の方にお話を伺ったところでは、「もっと自分たちは労使協議、経営参加をしたいと考えているのだけれど、人事部門の責任者であるタイ人マネージャーが理解してくれない」という声が、比較的多いように思います。一部の日系企業では、労使協議が導入されているようですが、その他多くの企業では労働条件についての団体交渉はあるけれど、労使協議は行われていない、と聞きます。

その理由を経営者にお聞きすると、「経営に関する問題は、経営者が責任を持ってやっているので、組合に相談する必要はない」という欧米的考え方に基づく答えの他に、「だいたいタイ人は日本人と違って、会社のためなどと考えないで自分のことばかり考えている」とか、「タイ人は勤勉ではなく向上心が乏しいので労使協議をしても建設的な意見が期待できない」というタイ人労働者に対する消極的な評価を指摘する人が少なくありません。

私は「本当にタイ人は仕事に対する意欲が低いのだろうか」と疑問を持ちまして、1998年にタイ国に進出している日本の自動車メーカーの生産現場従業員（もちろんタイ人ですが）に、アンケート調査をやってみました。その結果が図表8です。この図の中で日本の数字は、自動車総連の調査ですが、タイ国と日本を比べて見ますと、明らかにタイ人のほうが会社のことをよく考えています。おそらく現在のタイ人は、日本人がかつて高度成長時代に会社に対して抱いていたのと同じような愛社精神を持っている人が多い。これは正確に言うと、高度経済成長をしているから会社に対する愛着が強い、企業の発展と自分の生活向上が同一視できる、と考えるべきかもしれません。

いずれにしてもタイ人だから勤労意欲が低いと決めつけるのは間違っているということは、他の幾つかの質問からも分かりました。勤労意欲が低いのではなくて、勤労意欲を發揮できる場が少ないのだと思います。そういう勤労意欲を引き出す仕組みの一つが、労使協議制だと思います。では何故、タイ国に進出した日系企業で労使協議制があまり取り入れられないのでしょうか。タイ国や留学先の大学で教え

られる経営学が米国型経営に偏っているので、タイ人の人事マネージャーが労働組合を敵対的存在と捉えるからでしょうか、日本人派遣役員が日本の親会社の意向ばかり気にしているからでしょうか、多分、その両方の側面があると思います。経営者が日本本社を気にしているのか、タイ人従業員を重視しているのかという議論は、先に挙げました「株主重視」か「従業員重視」という議論と同じ性格のもので、こうした経営姿勢の違いが、従業員の満足度に大きく影響していることが図表9のアンケート結果からも分かります。

また、タイ人労働者の気質や特徴について、米国人の経営コンサルタントであるヘンリー・ホームズ氏と、タイ人の社会学者スチャーター・タントンタウィーさんが、共同で丁寧なインタビュー調査を行なってまとめた本に、『Working with Thais—A Guide to Managing in Thailand』という大変面白い作品があります。この本の中では、タイ人の仕事に対する姿勢が欧米人と異なり、人間関係を重視し、仕事を楽しむ（サヌック）よりも、気楽にできる（サバーイ）環境を求めると分析されています。職場の人間関係が良く、家族的な雰囲気がある、上司の管理が厳しくないという環境（ガン・エング）が、タイ人にとって望ましい職場環境である、と指摘しています。また人間関係に対する配慮（グレン・チャイ）から会議でも自分の意見を言わない、と批判しています。

しかし、こうした考え方や行動基準は、日本人とかなり共通した部分が有ります。またタイ人労働者の中でも仕事観や企業での行動基準には、個人によって差が有るし、職場の人事管理システムなどによって大きく異なってくる。私が日系自動車メーカーで調査したタイ人たちは、「自由で気楽な職場」よりも「仕事のやりがいのある競争的な職場」に肯定的でした。また、若い人ほど、賃金に個人の成果・業績を反映させることを支持していました。要は動機付けの仕組みを、いかにうまくタイ人労働者の価値観に合うように作るのかという問題であると思います。この点では、日本人であれ、タイ人であれ、基本的にはまったく同じ事が言えると思います。

そのために労使協議制を導入し、タイ人労働者の経営参加を促進して、図表7のような「勤労意欲の好循環」を形成することは、もちろん見込みがあり有効な対応であると考えられます。図表11は、少し時点が古いのですが、日本労働研究機構が海外進出企業を対象にして、良好な労使関係を確立するために配慮すべき点を調査したものです。この調査を見ても、一番大切なことは、対話の場を出来るだけたくさん持つことであるという結果になっています。

## 7. 日本の労働組合の課題と方向性

最後にもう一度、日本における労使協議制の方向性について考えておきたいと思います。日本の経済不況や企業業績低迷は、これまでのシステムを改革して行く必要性を、いずれの立場の人にも痛感させています。

かつて「日本的経営の三種の神器」と言われた仕組みについても、見直しが進んでいます。「終身雇用制」ではなく「雇用の流動化」へ、「年功序列」から「成果・業績主義」へと、基本的考え方を転換すべきである、という議論も強くなってきています。私は、そうした見直しは必要であるが、基本的な制度の枠組には、従来のシステムが中心として維持されるだろうし、維持すべきであると考えておりますが、この点については労使間で、いろいろな議論が行われています。

それらの議論の中で、考え方としては労使間にほとんど食い違いがないのが、「企業別労使関係」は維持していくべきだという信念です。学者の中には、この企業別組合を批判する人は残っていますが、現場の労使の間では、この労使協調関係の安定を維持する仕組みとして、「企業別労働組合」を評価する意見がほとんどです。世界の労働運動も、マクロ・レベルの中央交渉から、企業レベルの個別交渉に重心が移りつつあります。個々の企業の存続・発展のためにも、一層の生産性向上が求められるようになり、これまで団体交渉制を補完（あるいは代替）し、産業民主主義の実現を目指して構想され、日本の経済発展の基盤を担って来た「労使協議制」の役割を再確認しようという声が強いです。労使協議制こそ、従業員の経営意思決定過程への参加機会を保障する機関です。これをおろそかにして、個別的な苦情の解決・解消も、職場のチームワーク、生産性の向上にもつながらない、と思います。

日経連でも昨年5月に発表した『新時代の労使関係の課題と方向』という報告書で、今後の対応として次の点を強調しています。「コーポレート・ガバナンスと労使関係」については、株主重視と従業員重視の調和を図ること、そのため集团的労使関係だけでなく個別的労使関係を重視して行くこと、多様な労使協議の場の活用と合意形成を重視して行くことを提言しています。その基礎になっている資料が、先ほど御覧いただいた図表5です。

その報告書では、日経連がかねてから基本理念として提唱してきた、「人間性尊重の経営」、「長期的視野に立った経営」をあらためて強調し、次の4つの点を指摘しています。①企業と従業員、労働組合との立場、役割などを従来以上に明確にしつつ、日本の良さを生かした労使関係を築く努力を、今後とも続けて行くこと、②多様なチャンネルを活用した透明度の高い労使の話合い、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる労使関係を目指すこと、③情報・危機意識を共有化し、経営の安定・発展と雇用の確保などに労使は知恵をだし、行動する労使関係を志向すること、④労使は社会の安定帯として国内外

から評価されるよう今後とも努力をして行くこと、の4点を挙げています。

企業内労使関係を基軸として、企業内のさまざまなレベルにおける労使協議を重視しながら、情報公開を行ない、労働組合の意見に留意していくというのが日経連提言です。もちろんこれに対し、労働組合としても労使協議の形骸化を防ぐための一層の努力が求められている、と言えます。



## シンクタンク

### 労働関係シンクタンク交流フォーラム・事務局会議を開催

2000年7月28日（金）、第2回労働関係シンクタンク交流フォーラムの開催に向け、事務局会議を開催した。（於：連合総合生活開発研究所会議室）

このフォーラムは、労働関係のシンクタンク各機関が調査研究結果を持ち寄り、より幅広い視点での意見交換を通じて分析・検討の深化、相互の研究活動の連携強化を図ることを目的に、それまでの情報交換の場としての懇談会を発展させたもので、昨年10月に第1回が開催されたものである。

今回は、第2回フォーラムの開催に向け、代表者による事務局会議を開催したもので、当初の目論見をしのぐ活発な議論となった昨年の状況を踏まえ、以下のことを決定した。なお、中部産業・労働政策研究会の新規参加を併せて確認した。

1. 日時 2000年10月12日（木）13：00～17：30
2. 場所 池之端文化センター
3. 研究報告 共通テーマとして「労働組合の雇用戦略」を設定（予定）
4. 参加者 各機関の研究員に加え、連合構成組織や労働関係機関の政策担当者・研究者等に幅広い参加を呼び掛ける（会費制）

#### <参加機関>

労働調査協議会、生活経済政策研究所、現代総合研究集団、アジア社会問題研究所、地方自治総合研究所、国民教育文化総合研究所、電機連合総合研究センター、全通総合研究所、生活福祉研究機構、労働研究センター、シンクネット・センター21、中部産業・労働政策研究会、連合総合生活開発研究所（順不同）







## シンクタンク

### (社) 北海道雇用経済研究機構設立

2000年7月25日、北海道知事からの法人格の許可を受け、「社団法人北海道雇用経済研究機構」(HEERO: Hokkaido Employment Economy Research Organization) が設立され、8月4日(金)に設立記念総会が札幌市で開催された。

97年の北海道拓殖銀行の破綻など、今日、北海道の経済は深刻な事態に陥りつつあり、経済活動の根幹をなす雇用にも多大な影響を及ぼしている。このような状況のもと、日本労働組合総連合会北海道連合会と北海道の労働福祉事業団体においては、北海道再生のためには狭義の労働運動の枠を超えて、労使と官学の協働による、雇用の創出と道民の福祉向上のための活動が必要であるとの同意にいたり、新たな研究機構を発足させることになった。

(社) 北海道雇用経済研究機構は、北海道の発展に寄与するため、相互に自由で弾力的な関係を維持する自主研究を主体としつつ、勤労者意識調査や福祉事業へのニーズ調査、自主福祉活動の調査研究などを行い、その成果に基づいた政策提言活動によって北海道の産業経済社会の発展と雇用創出の実現に努めていく。

尚、設立記念総会は8月4日(金)に札幌市のホテルアーサー札幌を会場に行われ、設立記念講演会では三菱総合研究所主席研究員の武藤泰明氏による基調講演のあと、「北海道の雇用環境の変革と新たな雇用形態の胎動」についてセッションがとり行われた。

(社) 北海道雇用経済研究機構の役員は次のとおり。

会長 荒又 重雄 (釧路公立大学 学長)

副会長 高橋 進 (東京大学大学院法学政治学研究科 教授)

笠井 正行 (日本労働組合総連合会北海道連合会 会長)

専務理事 工藤 寛 (労働福祉活動推進本部 本部長)

理事 船水 博 (北海道労働者福祉協議会 副理事長)

遠藤 聰司（日本労働組合総連合会北海道連合会 副事務局長）

井上 一彦（北海道労働金庫 専務理事）

倉田 憲一（全労災北海道地方本部 専務理事）

大森 一弥（北海道勤労者住宅生活協同組合 専務理事）

植松 憲二（北海道医療生活協同組合 専務理事）

研究理事 山口 二郎（北海道大学大学院法学研究科 教授）

横山 純一（北海学園大学法学部 教授）

松本 懿（酪農学園大学環境システム学部 教授）

幹事 柿澤 茂（公認会計士柿澤茂事務所長 公認会計士）

渡辺 勝幸（北海道労働者福祉基金協会 事務局長）

#### ～ 各県総研と連合総研との連絡交流会 ～

北海道雇用経済研究機構設立総会に各県総研からも参加があったので、この機会を活用させていただいて各県総研と連合総研との連絡交流会を併せて開催した。

今回は、新しく発足した北海道をはじめ、栃木、新潟、富山、静岡、兵庫の各県総研からご出席いただき、研究活動の近況報告と日常の運営で直面している問題について報告していただいた。

各県総研では、財政上の問題や大学等の他の研究機関との連携がうまくいかないといった問題がある中で、それぞれ特色のある調査研究活動に取り組んでいるようである。

調査研究の対象で、これからの主要な取り組みの一つになるものとして「介護保険制度」が上げられた。会議の中では、質の高いサービスとは何なのか、ケアマネージャーが充実した仕事をするにはどうしたらいいのか、介護の中で発生する「医療行為」をどのように扱うべきかといったことから、介護問題と関係の深い女性の問題や余暇活動の問題にまで議論が及んだ。

また、先に上がった大学等との連携の問題については、「学者ネットワーク名簿」（仮称）の作成などを通じてネットワークを共有して活用できないか検討していくことになった。

連合総研としても、各県総研との連携をより強化し相互協力を進めることによって、今後の調査研究活動の充実を図っていきたいと考えている。



Back

## 就任にあたって

連合総研副所長 榎本 純

前任の井上さんが本物の「プロフェッサー」として転出された後を受けて連合本部から出向してまいりました。ナショナル・センターで賃金・時短・雇用・社会保障などいくつかの分野で仕事にたずさわるなかで、連合総研には、前身であった「経済社会政策研究会」時代からいろいろお世話になり、故佐々木孝男初代所長以来、折に触れてご指導いただいていたところですが、今度は自分がこちらに身を置くことになり、まだ気分が落ち着いておりません。

労働組合の研究所の役割はどういうものか、あまり振りかぶった議論をして大上段が大冗談になっては困りますが、端的に言えば本体の運動に“役に立つ”ことが求められるのでしょう。でも、これはあまりに当然すぎて無内容な「トリビアルな解」というほかありません。そこで少し無理してひねり出すとすれば、「理論」と「視点」と「構想」といった月並な言葉が押し出されてきます。

「理論」には、「実践」を後ろから支える面と、「実践」を先導する面とが絡み合っていると思います。そして後者にとって重要なのが「視点」ということかもしれません。この「視点」は、実践が不可避に引きずらざるを得ないしがらみから少し距離をとった立場を必要とするはずです。けれどもそれは、“大所高所から”の議論より、労働組合運動が時代に向合う緊張感に支えられることを求められると思います。この緊張感こそ、適切な政策提起を「構想」する力の源泉だろうからです。佐々木初代所長が「研究会」時代にまとめられた「逆生産性基準原理」の提唱は、その意味で特に印象深いものでした。

連合総研は「総合生活開発」という名称にその課題を表現しています。では「生活」とは何か。「生きる」「活かす」、いずれもその主体は〈人間〉です。経済も社会も〈人間〉が創り出したものなのに、しばしば当の〈人間〉を手段とし、あるいはそれを疎外して「発展」を自己目的化しようとする動きを示します。経済のために〈人間〉があるのではなく、〈人間〉のために経済がある、そのような社会の姿を求める立場を鮮明にし、それをひとつひとつの政策に具体的に表明していくことこそ労働組合の作

る研究機関の役割と心得え、これからの仕事にあたっていきたいと思います。

各位のご指導・ご鞭撻をお願いいたします。

---





## 書評

### 「不平等社会日本」 さよなら総中流

佐藤俊樹著 中央公論新社刊

#### ●佐藤俊樹（さとう・としき）

一九六三年（昭和三八年）、広島県生まれ。

東京大学文学部社会学科卒。東京大学社会学研究科博士課程中退。現在、東京大学総合文化研究科助教授。

著書『近代・組織・資本主義』（ミネルヴァ書房、九三年）『ノイマンの夢・近代の欲望——情報化社会を解体する』（講談社選書メチエ、九六年）

この本は出版以来すでにかなり広く知られており、新聞紙上などにも多くの書評が出ている。私もある研究者の方に「おもしろいよ」と薦められてこの書を読むことになった。

著者が分析に利用している「社会階層と社会移動全国調査」（略称SSM調査）については私も詳しくは知らないし、著者自身が述べているとおり、その数値分析による解釈には研究者によってやはり相違があるようだ。

著者は、日本の企業の現場などで、すでに実際に起きている責任感の喪失状態を引き起こす「階級社会」化の問題を提起している。「階級社会」化、つまり知識エリートの子供がまた知識エリートになる時、本人が信じている「実績」は本当に本人の力だけによって得たものなのであろうか。そしてその「実績」について本人は意識しているのか、いないのか。このことが今、日本の産業社会に問題を引き起こしているということである。

いったい日本は『努力すればナント力なる』社会なのか『努力してもしかたない』のかということがこの本のキーポイントの一つである。その属する世代によって時代背景に違いはあっても、だれもが一度

は考えてきたことであろう。生まれた家庭や親の職業によって自分の職業が左右されるのかどうかという問題である。

戦前の日本社会は貧富の差が大きく、生まれた家庭によってはどんなに成績が良くても上級の学校に進学することが難しい『努力してもしかたない』社会であったのが、戦後、70年代の一億「総中流」意識を経て1980年代前半までは『努力すればナント力なる』社会、つまり親の職業に関係なく、本人が努力すればホワイトカラーの管理職や専門職になれる社会であったのだ。（ホワイトカラーの管理職や専門職になることだけが従来必ずしも『上昇ルート』ではないと著者も説明している）

それが「団塊の世代」をターニングポイントにして、戦前と同じような『努力してもしかたない』社会、『閉鎖された』社会になってきているというのだ。つまりホワイトカラーの管理職になるのには、親がホワイトカラーの管理職の家に生まれた人が優位になってきているというのだ。そしてこのことが現在の日本の産業社会から日常生活にいたるまで様々な歪みを引き起こしていると検証している。

ホワイトカラーの管理職の家庭に生まれた人はホワイトカラーになるのが当たり前という雰囲気の中で育ち、当然のように本人もホワイトカラーになって管理職を目指す。つまり、強い目的意識も責任感も持たないままにホワイトカラーの管理職へ向かって学歴社会を戦い、出世競争を勝ち抜くのである。その結果、本文を引用すると、『そうなると選抜は壁というよりも、ゲーム感覚に近いものになる。壁を突破した後何をやりたいかではなく、乗り越えること自体が目的になるからである。試験と「戯れるエリート」たち—そこにはあぶらぎった権力欲もないが、責任感もない。』状態になるのである。また、一方、『努力すればナント力なる』と信じてまじめに働き日本の産業を支えてきた「質の高い労働力」が将来に希望をなくしてしまうことになる。こうして責任感のないエリートと希望をなくした現場が組み合わさって、私たちは職場など社会の様々な側面で問題に直面することになるのである。

著者は本文中で『格差があること自体がわるいのではない』、『差がつくことがわるいわけではない』とくり返しのべており、『あくまで機会の平等／不平等』であり、最後に『要するに、私はただ、成功といえる成果をあげたすべての人が、「自分の実績だ」といえる社会でありたいだけだ』と述べている。

市場社会と実績主義、学歴社会とエリートなど、当然のことながら読む人によって見方は異なるであろうが、現代社会の持ついろんな問題について考えさせられる一冊である。皆様にもご一読いただきたい。



## ちょっといい話

### 昼飯時の連合総研界隈

連合総研は、九段下から飯田橋に抜ける目白通り、グランドパレスホテルの隣にある。1973年、韓国の金大中大統領がKCIA（韓国中央情報部）に真昼間拉致されたというあのホテルである。

今回は、この界隈の昼飯時のお店を紹介しよう。第一のおすすめは、知る人ぞ知る『魚鐵』。主人は魚屋4代目。近海ものの刺身は絶品だ。紹介したら、後日お礼の電話がかかってくるというくらいだから、まず期待を裏切らない。まぐろ、かつお、かんぱちにひらまさ、そしてひらめ。どれをとっても、憎らしいほどの美味さ。親父の造ったしめ鯖はぐっと心にしみる。まず、入門はしあわせ定食がいい。刺身には白米がよく合う、とは研究委員会の某教授の言。添えられるひじきなどの煮物もいい。魚を食い尽くしたと豪語するあなたにこそお勧めの店だ。彼女が生ものはだめというなら、煮魚もいい。魚、味付、煮具合、三拍子そろった煮魚は得がたい。おいしかったら、親父に「おいしかったよ」と一声かけよう。そのときの親父の笑顔がこれまたご馳走だ。

裏通りに一本入るが、とんかつ『晴真』もはずせない。ひれカツおろし付きがいち押しだ。大根おろしに絶妙な味があり、カツとよく合う。えびクリームコロッケにも感動する。たっぷりの芝えびが気持ちよく入っている。一時休店していたが、それが事故に遇った妻の看病だったと聞いて、親父の愛情が、肉汁の中に見えた気がした。

魚、肉ときたので、次は野菜の店を紹介しよう。

東西線の出口の急坂を少し上った『ビストロナート』は、無添加、有機栽培の野菜を主としたヘルシーな店。ここの売れ筋メニューは五穀セット。五穀には諸説があるが、ここでは胚芽米、麦、粟、小豆、黍を使っている。なかなか香ばしい。ここでは、ご飯をかきこむことがなく、一口一口かみしめている。でも、お寺で精進料理を食べている雰囲気はなく、店の雰囲気は明るい。おかわりが自由なのもうれしい。水は富士の湧水。味噌汁、日替わりの料理は薄味で、健康を意識して食べるにはいい。五穀セットを体験したら、次はポトフをお勧めする。これも勿論塩分控えめ。子どもが使ってる定規ほどもあろうか。丸ごとのにんじんが目を奪う。こぶし大のジャガイモ、それらの何倍も時間をかけ隅々まで味を染みとおらせた鶏肉。ご飯は、五穀めし、胚芽米、麦から選べる。

江田五月氏が社民連時代よく通ったという『ベル』は、昔ながらの大皿に季節の野菜や魚の煮付けが乗っている。今なら、かぼちゃ、なす、インゲンがおいしい。昆布の煮付けも忘れがたい。魚はおかみの出身地、銚子からの直送。お勧めはいわしの団子。銚子は、醤油の特産地。味付けにはこくがある。お袋の愛情いっぱいの料理だ。もともとはカレーが売り物。このボリュームにはびっくり。

あと一つ紹介する。イタリア料理の『ルーチェ』。昼の定食は、肉、魚、カレーなど満遍なく揃っているが、やはりお勧めはスパゲティ。かなりの分量だが、つい残すことなく平らげてしまう。近隣でも人気の店だが、その秘密は、デザートにある。ここの手作りのイタリアンジェラード、私が好きなのはごまだが、これが結構いける。

いずれの店も12時前後では、並ぶことになる。やや時間をずらしていくのがいい。ここに紹介したお店は、電車賃を使っても損はない店だ。時間をたっぷり目にとって、連合総研にも寄って欲しい。

(MASA)



## 国際経済の動き

海外経済：主要国の経済動向をみると、アメリカでは、個人消費などに減速がみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、2000年1～3月期前期比年率4.8%増の後、2000年4～6月期は同5.2%増（暫定値）となった。個人消費は、耐久財消費支出が減少したこともあり伸びが鈍化している。設備投資は大幅に増加している。住宅投資は増加しているが、住宅着工件数はこのところ減少している。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は拡大している。物価は総じて安定している。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は拡大している。7月の長期金利（10年物国債）は、上旬はほぼ横ばいで推移したが、その後上昇し、下旬には低下した。月初と月末を比較すると上昇した。株価（ダウ平均）は、前半は上昇基調で推移したが、後半になって上下した。月初と月末を比較すると下落した。

西ヨーロッパをみると、ドイツ、フランスでは、景気は拡大している。イギリスでは、景気拡大のテンポは緩やかになってきている。鉱工業生産は、ドイツでは増加している。フランスでは緩やかに増加している。イギリスでは伸びが緩やかになっている。失業率は、ドイツ、フランスでは高水準ながらも低下している。イギリスでは低水準で推移している。物価は、ドイツでは輸入物価の上昇がみられるものの総じて安定している。フランスでは総じて安定している。イギリスでは安定している。

東アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポはやや高まっている。物価は安定している。貿易は、輸出入ともに大幅な増加が続いている。韓国では、景気は拡大している。貿易は、輸出入ともに大幅な増加が続いている。

国際金融市場の7月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、増価基調で推移した。

国際商品市況の7月の動きをみると、CRB商品先物指数は、上旬に下落し、中旬にかけ上昇した後、下旬には下落した。原油スポット価格（北海ブレント）は、月初から下落基調で推移し、中旬に一時強含む場面がみられたものの、月末にかけては25ドル台まで下落した。

（月例経済報告より）



---

## 国内経済の動き

---

需要面をみると、個人消費は、収入が下げ止まってきたが、おおむね横ばいの状態が続いている。住宅建設は、マンションなどは堅調であるが、全体ではおおむね横ばいとなっている。設備投資は、持ち直しの動きが明確になっている。公共投資は、堅調であった前年に比べれば低調な動きとなっている。

産業面をみると、生産は、堅調に増加している。企業収益は、大幅に改善している。また、企業の業況判断は、業種や規模によってはなお厳しいが、全体としては改善が進んでいる。企業倒産件数は、やや高い水準となっており、負債金額の増加がみられる。

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、残業時間や求人が増加傾向にあるなど改善の動きもみられる。

輸出は、基調としてはアジア向けを中心に緩やかに増加している。輸入は、アジアからの輸入を中心に、増加している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字は、基調としてはおおむね横ばいとなっている。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、7月は月初の105円台から下落し、月末には109円台となった。

物価の動向をみると、国内卸売物価は、おおむね横ばいで推移している。また、消費者物価は、安定している。

最近の金融情勢をみると、短期金利は、7月は月央にかけて上昇した後低下し、下旬は横ばいで推移した。長期金利は、7月は横ばいで推移した。株式相場は、7月は上旬に一進一退で推移した後、下旬にかけて大幅に下落した。マネーサプライ（M2+CD）は、6月は前年同月比1.9%増となった。また、企業金融のひっ迫感は緩和しているが、民間金融機関の貸出は依然低調である。

（月例経済報告より）





## 事務局だより

---

### 【7・8月の行事】

7月11日 所得分配・格差研究委員会 主査 宮島東京大学教授

12日 雇用戦略研究委員会 主査 栗林所長

13日 政策研究委員会 委員長 草野自動車総連会長

17日 新年度研究テーマ打ち合わせ

21世紀プロジェクト 主査 栗林所長

19日 連合総研トップセミナー 山口二郎北海道大学教授

経済社会研究委員会 主査 田中中央大学教授

生活指標策定プロジェクト 主査 藤井主任研究員

24日 マクロ経済勉強会 指導 吉川白鷗大学教授

26日 所内会議

27日 連合との政策関係局会議

28日 連合関係シンクタンク懇談会

31日 会社法改正問題プロジェクト 主査 野口専務理事

8月1日 連合北海道総研立ち上げ

3日 介護サービス実態調査研究委員会 主査 堀越日本女子大助教授

7日 生活指標策定プロジェクト 主査 藤井主任研究員

新年度研究テーマ打ち合わせ

25日 会社法改正問題プロジェクト 主査 野口専務理事

28日 政策研究委員会 委員長 草野自動車総連会長

29日 21世紀プロジェクト 主査 栗林所長

31日 企画調整会議

### 【新入研究員の紹介】

8月1日付で当研究所の主任研究員として中尾さんが着任されましたのでご紹介いたします。

○中尾 和彦（なかお かずひこ）

<プロフィール> 1946年3月22日生まれ。1970年法政大学法学部卒業。同年電機連合（当時、電機労連）に入職。調査、組織、中小対策、労働協約、電機総研などを担当。

<本人から一言> 8月1日付で電機連合より着任しました。これまで産別の立場から石油危機・円高への対応や80年代のME技術導入をみてきましたが、現在労働組合が直面している問題はかつてない深刻な問題をはらんでいると思われます。社会や組合員のニーズをたんねんにひろい、労働組合の役割や運動の再構築に役立てるような調査・研究活動の一端を担えるよう心がけていきたいと思ひます。皆さまのご指導・ご鞭撻をよろしくお願ひ致しませす。

#### 【訂正】

DIO141号の書評で「Japan as No.1」の翻訳者の名前を福田範昌氏と記載してありましたが正しくは福島範昌氏の誤りでした。謹んでお詫びいたしませす。

