視点

高齢者雇用と生涯労働時間

No.151 2001年6月

高齢社会を迎えて、これからは高齢者にももっと働いてもらわねばという声があちこちに響く。それに押されるように年金支給開始年齢の引き上げも始まった。だが、わが国の高齢者は働かず安穏にすごしているのだろうか。60代前半層男子の労働力率をOECDの統計で比べると、米英が50%台、ドイツが20%台、フランスでは10%台なのに対し、日本では75%もある。60代後半になっても日本の数字は30%台、それに対して欧米では微々たる数にすぎない。日本の高齢者は今でも諸外国よりずっと働いているのが実態である。

「働いている」といっては語弊があるかもしれない。労働力率とは労働市場に登場している人の割合で、失業者も含んでいるから、失業高齢者を忘れるわけにはいかない。60代前半層の失業率は常に平均を上回り、雇用情況の悪化するなかで99年には男子はついに10%を超えた。問題のある統計ではあるが年令別有効求人倍率で60代前半の数字をみれば、好況期でさえ0.1倍程度にすぎず、現在では地を這うような低迷が続いている。この層の需給関係は慢性的な供給過剰状態にある。「もっと働いてもらう」というのは、この供給過剰の労働市場へさらに供給を増やすことを意味する。

では、そこへ押し出される高齢層の雇用の受け皿はどうか。昨年秋に旧労働省がつくった高齢者雇用の新しい「基本計画」は、「向う10年程度

の間に、原則として希望者全員がその意欲及び能力に応じて65歳まで継続して働くことができる制度の普及を図る」ことを謳っている。だが、上の条件をみたす制度をもつ企業の割合は16%にすぎないと推計されている。しかもこの推計のもとになった「雇用管理調査」で、「希望者全員」を定年後の継続雇用の対象とする企業の割合を94年調査と2000年調査で比べると、勤務延長制度では36%から26%へ、再雇用では27%から21%に減り、対照的に「会社が特に必要と認めたものに限る」割合は、それぞれ41%から44%、51%から52%へ増えている。事態は「基本計画」のめざすものとは逆方向へ進んでいるわけである。

これからの高齢者雇用を考えるとき、国際的にみてもすでに相当に高いわが国高齢層の労働力率をさらに引き上げることは、実効ある政策目標とはなりにくい。むしろ、圧倒的な供給過剰のもとで劣位にある処遇・労働条件の改善と雇用の安定にもっと目を向けるべきではないだろうか。実際、定年をすぎて雇用延長または再雇用で勤め続ける労働者は、賃金でも仕事の内容でも、現役時代とは大きな落差を余儀なくされている。その雇用契約もほとんどが1年ごとに更新される不安定なものである。にもかかわらず多くの60代が、暮らしのために仕事につかざるをえない。「高年齢者就業実態調査」で60代前半層の就業の理由をみれば、80%が「経済上の理由」をあげており、「健康に良い」「生きがい、社会参加」などの回答は、いずれも数%にすぎない。高齢者にとっての仕事は、定年前と同じく暮しを支えるためであり、そうしたニーズに応えることが「受け皿」の役割であろう。

ここで「定年制」の是非が大きな話題になる。「年齢」のみを要件として解雇権が全面的に発動される「定年」という制度そのものを廃止せよというのがひとつのラディカルな主張である。アメリカの「年齢差別禁止法」をヒントに描かれる「活力ある高齢社会」像は、使用者による解

雇権の発動に制約を加え、労働者の働く権利を保障するものかもしれない。だが、労働市場の実際の動きは、果たしてそのような楽観を許すだろうか。

わが国の定年制は、「年齢」を理由にした強制解雇装置である。だが他方それは、「年齢」以外の要件による解雇権の発動を規制する制度でもある。いわばそれは、アメリカのような「先任権制度」やヨーロッパにみる解雇制限法制がなく、いったん解雇されれば無防備で労働市場に放り出されるわが国で、ほとんど唯一の「雇用安定」装置でもあった。近年、定年制の持っていたこの雇用保障機能が弱まってきたことは否定できないが、ここでただ定年制を廃止するのは、今なお残る雇用保障機能を最終的に廃棄することを意味する。制度の「エイジレス」化は、若者と同じ敏捷さや筋力や視力を「年齢差別」なく高齢者にも求め、比較するだろう。「年齢」を理由にした解雇は制約しても、「年齢」以外の理由による解雇を拡げるように働くとすれば、それは雇用を保障するものとはいえない。

高齢者の雇用条件を改善するには、年金や医療保障、失業保険などとの関連を踏まえつつ、今みるような圧倒的な供給過剰状態を是正することがぜひとも必要である。それは「高齢者」という特定階層だけに着目して解決できる課題ではない。誰もが毎年必ず歳をとり、若者もやがて必ず高齢になるという単純な事実に立ち返って、全労働者・全年齢の問題、個々人の生涯にわたる問題として捉え返し、対策を考えることがぜひとも必要である。

ここで「労働時間」に目を向けてみたい。1日、1週、1年という単位ではなく、生涯にわたる労働時間である。人の一生を通じて、働く時間は、家での暮しの時間、楽しみの時間、能力を磨く時間などとの組み合わせの中にある。生涯労働時間を考えるとは、労働を生活全体のなかで

考えることであり、長い人生の価値を高める働き方、言い換えれば価値ある働き方を考えることである。個々人にとって価値ある働き方とは、持てる能力を発揮でき、やりがいを感じられ、それが周囲から評価される働き方だろう。50歳をすぎてまったく新しい職種へ転換することはむつかしくとも、青年期から培った能力を伸ばすことはできる。若い頃に集中して体験した仕事に戻ることもできる。“身体で覚えた”能力の特徴である。生産技術の転換がスピードを増している現代、価値ある働き方をするには技能・職能のリフレッシュがいっそう重要になる。

“大量生産・大量消費・大量廃棄”のシステムが浪費の体系として深刻な反省を迫られている。だがこれは、原材料や製品など「モノ」だけのことではない。原材料から製品を生み出す労働にたずさわる人間もまた大量に浪費されてきたことを意味する。この浪費圧力に耐えて働き続けようとすれば大きなストレスを引き受けねばならない。モノより人を大事にするなら、こちらのほうがよほど重大な問題であろう。
生涯労働時間を考えるとは、ここへ目を向けることにほかならない。
高齢者の雇用環境改善という課題をここから考えることができる。高齢期に働く分生涯労働時間を延ばすのではなく、生涯の労働時間を青年・壮年期と高齢期との間で配分し直すのである。視点を換えれば各年齢層のあいだで仕事時間を分かち合うことである。青年・壮年期の労働時間にゆとりを組み込み、教育・訓練や自己啓発や健康増進に振向ければ、高齢期にも能力を維持し延ばし、健康を維持してやりがいある働き方を続けることができる。近い将来「労働可能年齢」人口が減少して、経済成長を制約するという懸念が語られるが、これまでの労働の浪費をあらため、生涯にわたって能力を発揮できるようにすれば対応できる問題である。生涯労働時間の視点からの改善は、高齢者の雇用・労働条件の改善にとどまらず、全世代の労働に人間性を取り戻す課題とも重なっている。

「改革断行」を旗印に、小泉新内閣が鳴り物入りで発足した。その掲げる「改革」が誰のためのものか、知日派オランダ人の手になる本の書名をモジっていえば「人間を幸福にするシステム」に向けた改革かどうか、大いに注目したい。同時に、雇用労働システムの改革は、行政権力よりも当事者である労使が第一に責任をもって当るべき課題であることもまた、しっかり心に留めておきたい。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

寄 稿

新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を

日本商業労働組合連合会 会長 南雲光男

厳しければ厳しい程労働組合は改革者たれ

―― 21世紀を人間の為の世紀へ ――

今、日本の社会は政治、経済、労働、生活といったあらゆるレベルにおいて、先行き不透明な将来に希望を託す事ができない状況を呈しており、極めて閉塞感が蔓延している。

特に、あらゆるレベルにおけるリーダーの発言や行動は改革とは名ばかりで問題先送り型の無責任さえ感じる。それは私だけの思いであろうか。
世界は年々歳々、市場経済の名の下に国境のないグローバル化が急速に進展し、競争のみが激しく、勝者と敗者そして貧富の格差が拡大し、一部の勝者のみに富が集中し大多数の貧しい人々はグローバル化の恩恵を受けていない。

家族は崩壊し、子供たちの未来を奪っている。こんな人間社会で良いのだろうか。
私たちは日本はもはや日本だけで生きていくことができない構造になっている事を私たちは自覚する必要がある。国際社会の責任ある一員として21世紀が真に人間のための世紀にする為に国内外の改革に積極的にチャレンジする責務がある。

しかし、今ほど諸外国の目が日本に対して厳しい時はない。言い換えればそれほど日本は国際社会の中で重要な立場にある証左とも言える。

21世紀の日本社会はグローバル化、情報技術革新、地球環境問題に加え少子高齢化、人権問題すなわち人間尊重といった人間の存在に重きをおく世紀に向かって動く事になろう。その為には過去の延長線上でのみ未来を語るのではなく、未来のあるべき姿から現在を見つめ、その為の改革にスピードをもって挑戦しなければならないと思う。

労働組合は統合し分権せよ
―― ひとりは皆んなの為に、皆んなはひとりの為に ――

今、世界も日本も新しい社会経済秩序づくりの為に様々な課題に直面している。そのような中で特に企業はグローバル化と市場経済主義を旗印にマーケットを支配しようとし、ますます多国籍企業化し企業の統廃合を急速に進めている。この動きの中で私たちが見落としてはならない事は、規制緩和の名の下に人間的、社会的、文化的側面が無視され、ルールも秩序もない弱肉強食的行動によって勝者のみが賛美される風潮である。

この事に対し私たち労働組合は真正面から戦わなければならない。家族や子供達の為に人間の幸福の為に……。

企業が統合し多国籍化するならば私たち労働組合も統合し、国際連帯を強める必要がある。そして統合化された組織はより現場に近いところで意思決定できる分権組織にすれば良い。すなわち多様性を認め合う組織である。

「新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を」という思いは21世紀が人間の為の世紀でありたいからであり、労働運動こそ人間のための集団であるから……。
人間の復権それは労働運動の復権でもある。

商業労連はこのような認識の下、社会を構成する一員として社会の改革者として主体的に行動できるよう本年7月をもって新産別組織として統合し、経済運営や企業経営が経済・市場万能主義に過度に傾斜することのないよう、人間の尊厳を大切にする社会発展を促すチェッカーとしてパートナーとして役割を果たすべく決意したところである。

公平なルールの下で公正な競争を
―― 健全な労使関係で産業民主主義の確立を ――

私たち流通･サービス産業は規制緩和、消費構造の変化、経済の停滞などかつてない環境変化の中で企業間競争は熾烈さを極めている。今後も構造改革が進む中で急速に経済環境が良くなるとは思えない。その意味で高失業率の到来と言っても過言ではない状況にある。このような中で企業が社会的責任を見失う経営活動を拡大すれば働く者の雇用不安は増大し、ソーシャルセフティーネットが不備であれば生活不安を呼び起こし、人々の生きる力を失ってしまう。
「労働運動は何の為に存在するのか」。今こそ問い直さなければならない。産業別組織の果たすべき基本的な役割の一つに公平なルールの下で公正な競争を通じ産業の近代化、民主化を推進することである。

特に、私たちの産業が人々の暮らしや生活に密着している地場産業であるだけに地域の発展や消費者を擁護する、すなわち人間尊重の精神こそ企業経営の最も大切な企業の社会的責務である事を労使共に認識しなければならない。

流通・サービス産業は今後社会的にも経済的にも地域社会に対し重要な責任と役割を担うことになろう。そしてその責任のキーワードは、「多様性の尊重と自由な選択」を保障する事にある。その中で労働組合は働く者を代表して国政・産業界・企業などへの発言力・影響力を強め、社会、地域との共存の中で健全な産業の発展に貢献する事が期待されている。産業の発展なくして個別企業の発展もない。これからは個別企業のみに目けた企業内組合だけの産業にし

てはならない。公正な競争条件の確立なくして産業の近代化も民主化もない。その実現の為には統合された産業別組織が不可欠であるとの認識の下、日本商業労働組合連合会、チェーン労働組合協議会、百貨店七労組連絡協議会三団体が一つに結集し「新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を」の名の下に日本サービス・流通労働組合連合（JSD）という新たなる産業別組織としてその第一歩を踏み出す事とした。JSDは流通サービス産業の労働者に開かれた組織として力強く前進する。

広い視野と未来志向の中から創造と活力を
── 連合、国際労働運動を通じ社会的価値ある運動を ──

流通・サービス産業は時代の転換期となる環境変化の中で変革を求められており、企業レベルにおいても総合的な福祉の再構築や経営の構造改革が重要課題となっている。これらの課題を解決する為には企業・産業における健全な労使関係の構築が不可欠である。

このような状況において、真に産業を代表できる産業別組織の確立が私たちに課せられた重要な使命である。流通・サービス産業に働く仲間が信頼し、参加できる組織・活動を構築することはJSDと加盟組合の組織力の強化につながるだけでなく、連合労働運動や国際労働運動において一定の役割を果たすということになる。JSDは未来を展望した政策力と力強い組織・実戦力の構築を早急にはかる。

21世紀における労働運動を考えるにあたり構成組合員のみならず広く国内外社会に支持される政策を産業や労働運動の枠を越えて策定していく。すなわち環境問題や人権・教育問題など、あるべき社会づくりや人間性の復権をめざした「社会、文化、政策」を新たな政策の柱として検討していくとも視野に入れた活動をすすめる。

日本サービス・流通労働組合連合（略称：JSD）

（Japan Federation of Service and Distributive Workers Unions）

運動の視点・サービス・流通連合運動の定着を目指した活動の推進

・新しい時代における総合的な福祉の構築

・産業、企業の構造改革への取り組み強化

・21世紀の活力ある労働運動の創造へ挑戦

・集中と分権を基本原則とした活力ある組織運営店

「サービス・流通連合」の運動方針は大別して次の6つの基本方針で
―政策活動から加盟組合の支援そしてサービス活動の強化―

新組織結成初年度の運動方針は、産別としての活動を明確にしつつ、着実な活動を行うため政策的視点と実務的視点を基に、大別して6つの基本方針とする。

ＨＰ ＤＩＯ目次 ＤＩＯバックナンバー

ＨＰ ＤＩＯ目次

研究委員会報告

職業能力開発の現状と課題

京都大学教授 久本 憲夫

本報告は、4月6日、連合総研「雇用戦略研究委員会（主査：栗林世連合総研所長）」において、久本憲夫京都大学教授が報告されたものを事務局の責任で編集したものです。

はじめに

1. 一般論

2. 厚生労働省による課題と施策

3. 最近の厚生労働省の調査研究報告

4. 企業の立場からみた能力開発

5. 労働者の立場からみた能力開発

6. 労働組合にとっての課題

おわりに

はじめに

いちばんの大原則は、「労働者にとって唯一の財産は、職業能力＝技能である」ということです。ここをまず押えておく必要がある。なぜ、雇用されるのかといえば、この職業能力を買ってもらうためです。ここに雇用労働の根本がある。したがって、労働組合ももっと考えていいはずなのですが、にもかかわらず組合は職業能力ということにあまり関心がない。

「関心はものすごくある」と言われそうですが、少なくとも連合の政策文書などをインターネットでのぞいてみても、これといったものが何にもない。いっ

たい何をやっているのか、何もやっていないのではないかという気がします。これは、労働組合としては、とんでもないことではないのかという非常に素朴な点から話を始めていきたい。

現状についてはみなさんのほうがよくご存知でだろうと思うのですが、雇用の不安定化がもうずっと長く続いてきている。大企業も「余裕」というものを完全に失ってしまって、リストラなどをかなりやってきたということだろうと思います。能力開発という観点からすると、おそらく従来は企業内で能力開発をきちんとやりなさいという考えでやっていたわけですが、それが限界にさしかかっている。従業員に対して、中長期的な視野に立った形での能力開発というものが、従来のスローガンだったと思いますが、その「中長期的な視野に立った」という点がかなり苦しくなっているというのが、経営者の率直な考えなのではないかと思っています。

とくに中高年の雇用不安というものがあり、企業倒産が日常化している、希望退職を募ればあっという間に希望者が殺到するというような、従来は考えられなかったパターンが起こってきている。労働者にとってみれば、非常に不安なわけです。つまり雇用が完璧に守られているという意識、もしくは定年までいられるという意識があれば、ある意味では企業の要求に自らを託すことができるわけですが、それ自体ができなくなっている。したがって、労働者のほうからすると、自分自身が職業能力を身につけていかなければ、今後やっていけないという意識が、いま、非常に強くなってきている。

こういう問題に対して、どう対応するか、どう考えるかということが、非常に重要な点ではないかと思っています。そういう意味で、冗談っぽくいっているのですが、「いま、日本で一番経済的不安感のない人は、デフレということを考えれば、解雇、倒産による経済不安を持たない年金受給者」です。したがって、中高年は、なんとか年金生活に入ってしまえば、厚生年金が棒引きされるということはないだろと、厚生年金は大丈夫だろう。そこに滑り込めればセー

フだということではないかと思います。

もちろんやはり老後は、みんな不安です。健康を含めてほかに働く術も非常に少ないですから、こういった状況自体はいいことなんですが、しかしこういう非常に厳しい状態になっているということは、やはり何か考えなければいけないのではないかと思っています。

1. 一般論

［職業能力と賃金］さて、まず「一般論」を出してみました。一般論として、「職業能力」というものをどう考えるのか、賃金との関係をどう考えるのか。職業能力と賃金は対応するか、だいたい対応するものかどうかということが論点としてまずあります。

言い換えると、職業能力というものが、どの程度個々人の賃金というものを制約するのか。能力がないのに高い賃金をもらえる、もしくは能力があるのに低い賃金しかもらえない。そういうふうに完全にランダムであれば、なんら制約しないしまったく対応しないということですが、どのくらい制約するかということを考えると、対応すると考えるのは、「人的資本仮説」です。この場合、当然問題になるのは、資本減耗、陳腐化ということを、どう織り込むか。それが重要になるだろうと思います。人的資本はだんだん積み上がっていくと考えてしまうわけですが、じつは減耗していく。これをどう考えていくかは、一つの重要な点だと思っています。

それに対して、必ずしも対応しないというのが、効率賃金仮説や後払い説、生活給説などです。これらは基本的に、職業能力と賃金は、そのものとしては関係しないという考え方に立ったものだといえます。

戦略的な発想から、経営者も組合も対応しないという考え方を建前上とってき

たように思います。たとえば、経営者の立場からすると、中高年は能力より高い賃金をもらっているからいけないということになるし、組合のほうは、賃金は必ずしも職業能力が高いから高い、能力は高くない人は少なくていいとはいわない。そういうように、建前上関係ないという戦略をとってきた。それから能力はあるにしても、適切な職務がないから賃金が低いというような考え方もある。われわれは、こうした考え方を当然視すべきなのか、してはいけないのかを、やはり考えなければいけないだろうと思います。

［職業能力と雇用］2番目は、職業能力と雇用との関係です。ここでは、職業能力向上意欲と、「意欲」を加えました。最初は、意欲がなくて職業能力が向上しないような人、もしくは職業能力が低下するような人に雇用保障は必要かと書いたのですが、やはりそれは厳しすぎるということで、意欲を持っている人に対しては雇用保障は必要だというけれども、そういう意欲も失った人に対してはたして雇用保障は必要なのだろうか。そういうこともおそらく考える必要があるだろう。

［職業能力と労働者組織］労働者組織との関係はある意味であたりまえのことですが、雇用構造が職業能力を規定し、職業能力の形が雇用構造を規定する。とくに日本の場合は、終身雇用や企業別組合というような組織のあり方、もしくはそういった労働者移動の相対的な少なさというもの自体が、その企業の特殊熟練といったものを習得させたと思うわけです。他方では、こういったものがたくさんあるがゆえに、やはり組織や終身雇用にしがみつかざるを得ない。そういった相互作用というものがある。これをどう考えていくのかを考えなければなりません。

［能力開発と年齢］年齢との関係については、純粋に職業能力の効率性ということを考えれば、若い人ほど新たに習得した職業能力を使う、発揮する期間が長い。したがって、若年者ほど能力開発意欲が高いわけですが、中高年、とくに高齢者になると引退までの時間が短かく、職業能力開発の価値は低い。そう

すると、年齢によって差をつけるべきだという議論が成り立つのか、いやそんな年齢差別のようなことをやってはいけないんだというような議論になるのか。

［能力開発の時期と内容］5番目は、「能力開発の時期と内容」ということです。ドイツのシステムのよさというのは、仕事を経験したうえで教育を受けるということだろうと思っています。

ドイツでは、仕事に入りながら、学校にも通うというような形で基礎的なキャリアを積むわけですが、そのあとに、たとえば職長クラスなど上のクラスになる場合も、そういった職業経験を前提として、1年、2年に渡る長期間の、もしくはパートタイムで4、5年かけてというようなものもあるのですが、1000時間くらいのコースに通ってその上でまた仕事につくというシステムがある。仕事の経験から何が自分に必要かということを理解した上で、かなりの長期の教育を受けて、その上でまた仕事に戻っていくというシステムは、日本にはあまりにも少ない。そういった問題も考えなければいけないのではないか。仕事をしないと、やはり職業能力を身につけるといっても漠然としている。少数のエリートはいいかもしれませんが、そうでない人はやはり職業経験をしてから教育を受けるということを考える。これはいまの日本の現状では難しいですが、やっていくというのが良い方向ではないかと思っています。

［能力開発の目的］6番目は目的です。目的に関しては、4つくらいあると思いますが、これを分けて考えなくてはいけないのだろう。

一つは、まさしく雇用政策です。当然、失業者対策としての能力開発があるわけですが、とくに現在のように非常に失業者が増えつつあるときには重要です。もう一つは、失業者にならないための能力開発。陳腐化対応ということです。私は、技術者というのは、ある意味で大きな不安をもっているのではない

かと思っています。若いときは非常に役に立つとちやほやされるが、しかし、40歳、50歳になって管理職にならないような技術者を考えたときに、自分が昔身につけた、2、30年前の技術は使えない。そうすると、彼らがもっている、自分の財産としての職業能力に対する不安はものすごく強いはずです。こういったものにどう応えていくかということを考えなければいけないのではないか。とくに、いま、1970年代の終わりから80年代以降に採用された技術者が大活躍しているわけですが、これがあと10年、20年したら、やはりこれはたいへんだということになるだろう、すでになりつつあるだろうと思います。

そして、社内でのキャリアアップのための能力開発。これはまさしく企業内での能力をどう高めていくかという能力開発です。それから、社外でのキャリアアップのための能力開発。このように目的を分けると、それによっておそらく方策も違ってくる。重点をどこに置くかを、やはり分けて考えていく必要があるだろうと思います。

以上、一般論でこういったことがあるのではないかということでお話ししました。

2. 厚生労働省による課題と施策

［教育訓練給付制度］では、現在どうなっているかということで、少し調べてみました。
いまの厚生労働省の課題と施策として、まずいちばん目につくのは、教育訓練給付制度です。これは民間のいろいろな教育機関、資格産業機関が宣伝してくれるものですから、非常に有名であり、非常に好意的に受け入れられていると思います。給付総額は、今年度の予算で300億円ということですが、どれくらいが適正なのか。最初はとりあえず広げるということが重要だったと思うのですが、品質ということをどうするのか。カネをばらまくだけでなくて、どうし

ていくんだということが重要だと思っています。

［ビジネスキャリア制度（事務系ホワイトカラー）］教育訓練給付制度にも入っているといえば入っているのですが、やはりキャリアという観点からいえば、ビジネスキャリア制度が増えてきている。いままで日本にはなかった新しい制度です。どうも東京中心であるような気もしないではないですが、これをどううまく育てていくのかということが大きなポイントになる。たとえば労働組合という観点からしても、あるいは社会全体という観点からしても、これはものすごく重要なものだと思ってます。じつは、私は、最初、これはうまくいかないのではないか、すぐにつぶれるのではないかと思っていたのですが、いまの社会状況もあってうまく育つかもしれないと考えを変えつつあるのです。事務系のホワイトカラーにとって、非常に重要な制度だと思っています。

［技術系ホワイトカラーに施策は？］そうすると技術系ホワイトカラーはどうなるのか。第9次雇用対策基本計画には「（7）技術者・研究者の育成 経済のグローバル化が急速に進展する中において、絶えず技術革新に挑戦し、開拓精神の旺盛な高度の専門能力を有する人材の育成が急務である。そのため、産学連携による大学等の技術者教育に対する外部認定（アクレディテーション）制度を構築しようという動きに対する支援、技術の変化に柔軟に対応し、より広範な技術者が活用し得る国際的に整合性のとれた技術士制度の構築、試験研究機関等における研究者情報のデータベース化等により、技術者・研究者の育成を図る」と書いてはありますが、いまいち見えてこない。これをどう目に見える形で具体化していくかが重要です。

［影が薄くなっている技能検定制度と社内検定制度］ホワイトカラー中心の能力開発制度に比べて影が薄いのは、伝統的な技能検定と社内検定です。これはブルーカラー中心だったということがあって影が薄くなっていると思います。ブルーカラーの技能検定というものはだんだん「技能継承」のほうにシフトしていくということなのかと思っています。詳しいことはよく知らないので、む

しろ教えていただきたいと思います。

その他、雇用機会均等のための施策やたとえば女性の再就職者に対する能力開発という問題は非常に重要です。障害者の雇用という場合もたんに雇用率を割り当てるだけでは解決しない問題もあるのではないかと思っています。

3. 最近の厚生労働省の調査研究報告

3番目に、最近の調査研究報告をみていきたいと思います。
「平成11年の就業形態の多様化に関する総合調査・個人調査」で、今後職業能力を高めたい方法別労働者割合の正社員計、非正社員計というところをみると（次頁）一番は「⑤その他の自己啓発」。基本的に自分でやるしかないと思っているということですね。その次が「①会社での教育訓練」。この2つが大きな柱となっている。「教育訓練給付制度」は4番です。やはり意識としては、こういう形で自分の職業能力開発は自分でやるしかないということがある。ただ、実際、そのように動いているかどうかというのは、またいろいろあるかもしれません。資格産業は、いま非常に隆盛をきわめていますが、やはりこういう意識は非常に強い。これに対応したような形で、厚生労働省の施策もとられつつあるのかなという気がしています。

それに関しては、昨年の7月と12月に「今後の職業能力開発の在り方研究会報告」が出ています。座長は今野学習院大学教授です。ここでいわれていることは、「労働者のエンプロイアビリティというものは、労働者みずからが能力開発しなければいけない。それを支援するのが大切だ」ということです。それが「2. 労働市場の変化に対応した職業能力開発の在り方」のところです。それからキャリア形成の個別化というような議論をしています。

「3. 今後の職業能力開発の基本的方向性」というところでは、これまでのキャリアをベースにした職業能力評価システムの構築ということを議論してい

ます。

「Ⅲ今後推進すべき職業能力開発施策」のところでも、「労働者自身による能力の棚卸し」ということがあがっています。類似のことはいちいち申しませんが、他のものにも出てきている。総じてまとめるとつぎのようになります。

・企業は訓練投資そのものは減らさないが、訓練投資を底上げから選別的に
・責任は企業から個人へ
・個別的キャリア形成支援（ここでも紛争処理と同様に個別化志向）
・自己啓発支援強化
・職業能力評価制度の整備

『業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査』も今野教授のグループがやっているのですが、ここでの結果をみると、まず企業自体は訓練投資自体を減らそうとは思っていないわけですが、より選別的にやろうという方向に進んでいるということです。

つまり、従業員全員の職業能力を高めようということはやめる。もうそんな余裕はない。使えそうなやつを選別的に訓練したい、目的別に訓練したいという意欲が高まっている。ある意味では当然だろうと思いますが、余裕がなくなってそういう志向が強まっている。

それから企業サイドからみても、職業能力開発は、従来はかなり企業が責任を持っていたけれども、今後は個人が責任をもつべきだに、企業のほうも個人化という方向で考えてきているということです。

こういった状況を踏まえた上で、労働省の施策をみてみると、やはり個別キャリア形成支援です。労使紛争も個別紛争処理ということになっているわけです

が、個別化志向は非常に強まっている。これはおそらく労働組合という立場から考えると、非常に難しいところではないかと思います。というのは、組合は、基本的に集団主義ですから、みずからの集団主義を否定して個別主義を進めろとはおそらくなかなか言いにくい。しかし、紛争処理の場合は、それを言い始めているのではないかと思うのですが、能力開発に関してどう考えるのか。また、組合に関係なく日本のこれからの社会ということを考えた場合にも、その個別的キャリア形成、自己啓発支援を、どの程度進めるべきなのかということは問題になるだろうと思っています。

もう一つは、「職業能力評価制度の整備」が上げられている。ただ、この評価制度というのは非常に難しい。言うは易しいですが、どんな評価制度をつくるのかは非常にむずかしい。できるとすれば、ビジネスキャリア制度みたいな形が一つのモデルですが、これをより全般的なものにしていくのか、どうするのか。

第9次雇用対策基本計画でも、平成13年度の厚生労働省重点施策でもそうですが、基本的に「一人ひとりのキャリア形成を支援し、能力を発揮できる社会の実現」ということで、完全に個別化ということが明確に出てきていると言えます。これがだいたい、この間の厚生労働省の方向だろうと思います。

4. 企業の立場からみた能力開発

では、企業の立場から能力開発をみたらどうなるか。

「中長期的視野」というものが、非常に持ちにくくなっている。したがって、中長期的視野に立った育成は、全員にはやらないで選別的にやる。ごく少数の人間は中長期的な視野に立って、その他は短期的な視野に立って考えるという形です。ある意味で、多くの従業員にとって視野の短期化ということが起こるわけです。これ自体は、やはり企業にとっても、決していいことではない。従業員の能力開発意欲というものを萎えさせてしまう。そういうことが実際に起

こっているんだろうと思います。

大企業でも辞める若者が増えてきている。早期退職優遇制度に人がパッと集まる。いまのうちにもらっておかないと、もうもらなくなるかもしれない。そういう安定雇用への信認の揺らぎというものがある。そういったことから、たとえば日経連の教育特別委員会による「エンプロイアビリティ検討委員会報告」もかなり苦しいところだろうと思っています。自助努力をちゃんとやりなさいと言う。「従業員自律・企業支援型」に変化させることが重要だと言うわけですが、これ自体がある意味で自分たちの企業のなかだけではやりきれないという「悲鳴」だと言えないわけでもない。企業みずからが、忠誠心、求心力というものを低下させようとしている。そういう方向が見えている。

従業員も自分のエンプロイアビリティ向上ということを考えると、自分の仕事にこだわる。いま、若い人がそうだと言われますが、当然、中高年だってそうなります。なぜならば、いまの企業にちゃんといられる保障もなければ、賃金・昇進の保障なんかも全然ない。そうすると、やはり原点である「自分の財産は自分の職業能力である」というところにもどります。そうすると自分の仕事にこだわる。そうするとエンプロイアビリティ向上につながらないような異動なんてとんでもないということになるし、そういうことをさせられたら、モラールはますます低下するだろう。

大企業の場合、これに対して何か対応しなければならないから、たとえば社内公募制を広げる。これもメリット、デメリットがあるわけですが、面談制度をやる。しかし、面談制度も社内公募も、やるという以上は、形だけ導入したけど実際は機能していないということではものすごくみんながっかりするし、やる気を失う。経営サイドからみても、それに応えられないコストもまた大きいということだろうと思います。

たとえば面談で希望を言っても全然聞いてもらえないというようなことになれ

ば、どんどん忠誠心も削がれるし、能力向上の意欲も下がるということです。これは、企業経営者の立場からみてもよろしくないということになるのではないかと思います。

5. 労働者の立場からみた能力開発

労働者の立場からすれば、企業に安定雇用というものを求められない。企業だって自分でやれと言っているとなれば、当然職場の協調性は低下するし、やはり自分を守るのは自分しかないというような意識が強まる。そこで、自分たちを守るのは組合しかないということになってくれればいいのでしょうが、はたしてそうなれるのかどうか。ちょっとクエスチョンマークがあるところですが、そういった意味でやはり転職に役立つキャリア、技能の習得に力を注ぐということになるだろう。

成果主義といわれた場合、成果が上がらなかったらいくらがんばってもダメだというのではまずい。個人の立場からすると、やはり「がんばったんだから、それに報いてほしい」という気持ちが、ある意味では「がんばり」を支えているのかなと思うわけです。だいたい人間というのは、自分はたいしてがんばっていなくても、成果が全体にあがっていれば、自分はきっとがんばったに違いないと誤解する。だから、それにふさわしい処遇をしてほしいと思うわけです。がんばったのに成果があがらないときは、私のせいじゃないと言いたくなる。そういうことからすると、一般論では「がんばらないものは報われなくてもいい」と思うし、「自分はがんばっている」と思うのですが、でも、この部分的な誤解は、どこかで破綻しかねない。

6. 労働組合にとっての課題

最後に労働組合にとっての課題です。「自分たちのキャリアは自分たちで守る！」というのが、おそらく組合の理念だと思います。

しかし、どのように守っているのか、守ろうとしているのか、よく見えない。労働組合は関心がないようにみえる。少なくとも従来は雇用を守るということが重要で、雇用があるんだからキャリアは会社に任せておいたらいいいう発想だっうと思います。しかし、それが守れなくなってきた。もちろん守るべきだという「べき論」はわかりますが、では、職業能力開発というものに対して、どう考えるのかということを迫られてきているのではないかと思っています。

とくに、企業別組合、産業別組合、ナショナル・センターということで考えると、企業別組合では組合員の雇用確保は最優先課題である。やはり社内での教育訓練への対応がいちばん重要なのだろう。

ここでは技能を、私はつぎの3つに分けたいと思います。

1. 企業特殊技能の促進、企業内キャリアの一部（企業文化とか）、経営との連携
2. 業界特殊技能の促進、企業内キャリアの主要部分か業界団体との連携
3. 一般技能の促進（経理・財務、人事・労務、営業、生産管理、設計など）

これは機械的に図式化しただけです。順番が逆ですが、下からいうと、たとえばある人が職業能力を持っているという場合に、まず、ゼネラルな技能（一般技能）をもっているということがある。これをまずやろうと言わなければいけないのですが、つぎに2番の「業界特殊技能」が、当然ある。ある業界で仕事をしていたとすれば、その業界に必要な知識をたくさんもっている。それから、その企業で役立つ企業特殊技能。これは比較的小さいと思うのですが、この3つの技能をいかに促進させていくのかということになるのではないかと思います。3の「一般技能」は、職種特殊技能とすべきかもしれませんが、ある職業の能力ということで、ここでは「一般技能」としておきます。

企業別組合では、おそらく1と2が中心にならざるをえないと思いますし、中心にすべきだと思います。その場合に、やはり組合だけでは当然できませんから、経営との連携、個別企業との連携、経営者との連携が必要です。2番めに関しては、これはできればということですが、業界団体との連携。業界に関する固有性があるのであれば、これを考えてもいいのではないか。この部分は産別組織の役割ということになるかもしれません。いずれも、1、2が中心という感じがしています。

つぎに、エンプロイアビリティということからみると、つぎの3つに分けることができます。

1. 企業内エンプロイアビリティ
2. 業界エンプロイアビリティ
3. 一般的エンプロイアビリティ

こう考えないと、単にエンプロイアビリティというだけでは、何のことかわからないだろうと思います。企業内のエンプロイアビリティは、企業内で役立つ人材。この人間は手放したくないと企業に思わせるということでしょうけれども、業界内を渡り歩くということでは、業界内エンプロイアビリティということになる。そうでなくて、企業も業界もまったく違う世界でということであれば、一般的なエンプロイアビリティ。こういうふうに、エンプロイアビリティを分けて考える必要があると思っています。

産業別組織では、企業内のエンプロイアビリティは関係ない。そこは企業別組合にまかせておけばいい。むしろ業界特殊技能、業界内でのエンプロイアビリティをどう促進させるのかを考えるべきでしょう。これは当然業界によって違うわけですが、やはり考えていくべきだと思います。

ナショナル・センターは、職業人としてどのような一般的な技能、エンプロイ

アビリティを向上させるのかというところに重点をおくべきだろうと思います。もちろん実際に働いている人にとっては、1・2・3のいずれの技能、エンプロイアビリティも必要なわけですが、重点をおくところとしては一般的なエンプロイアビリティの向上というところになると思います。

おわりに

最後に、私が、「学校教育と職業教育」（1996年生涯学習／しごと社会の構築を目指して 連合総合生活開発研究所）という論文注1を読んで感じたことを少しお話しして、まとめとさせていただきます。

一つは、「連合は教育政策の検討にあたって、流行語ともいうべき『生涯学習社会の形成というスローガンをひとまず棚上げにした』という部分があります。これは、生涯学習競争であり、学習競争はダメだという議論になっています。きょうの議論と密接につながるのですが、「一人ひとりが自分の職業能力を高める」ということと「費用負担」の2点で棚上げになったのだということです。でも労働者が集団主義か個別主義かというところはありますが、やはり労働者は、基本的に自分の職業能力で食って生きているわけですから、それを早い時点で、20代とか30代とかでやめてしまうということはけっしていいことではない。一見、厳しい競争が悪のような表現があるわけですが、しかし、自分の職業能力を高めるために、少なくとも50歳くらいまでは頑張るんだというくらいの観点でみるべきではないかと思います。費用負担の問題は、ある意味で負担してもいいのかもしれない。お叱りを受けるかもしれませんが、そういう気がしました。

この論文のいちばん最後のところに、提案があります。1番が、「高校卒で社会人として遇する社会的なシステム」。これはどんな職業かということがないと、たんに高校を卒業したから社会人ということにはならないだろうと思います。

2番目は、「生活的技術の教育」でまったく賛成です。やはり生活技術は大事です。単身赴任者を考えると、家庭科ほど重要な職業教育はない。ものすごく役立つわけです。そういう観点で、なにか教育というと役立たないもの、教養教育が素晴らしい、役立つ教育は瑣末な教育だというような発想や教養主義的な考え方が意外とあるのですが、この生活技術の教育ということには、私はまったく賛成です。

3番目が「熟練形成のための技能教育」。社会横断的な技能評価、資格別横断賃金に結びつけることが、労働組合の仕事であると書いてあるわけですが、少しでもしているのかなという気がしました。どういう評価制度をつくっていくのか、つくりあげていくのか、単に政府に要求するというのではなくて、組合としてどういうものを考えるのか、組合としてどういうものをつくっていこうというのか。何かそういうものがないとつまらないなと思っています。

4番目に「社会人教育＝生涯学習」という観点がある。ここの生涯学習が職業教育を意味しているのか、人格形成のための教養教育を志向しているのかよくわからない。そのどちらを志向しているのかで、この4番の評価はしていきたいと思います。単に消費としての教養教育であれば、それはもちろん一つの娯楽であって、高等なものであり人間としては本筋かもしれませんが、職業教育とはまた違うわけです。趣味ではなくて、職業に役立つような社会人教育という観点が重要だと思います。

注1）1996年12月25日『生涯学習／「しごと」社会の構築を目指して』財団法人連合総合生活開発研究所編 補論「学校教育と職業教育―1つの視角 桝本純連合生活福祉局長（当時）」より

平成11年就業形態の多様化に関する総合調査・個人調査

就業形態、今後職業能力を高めたい方法別労働者割合（%）

就業形態	(1)	①	②	③	④	⑤	⑥	(2)	(3)
正社員計	80.1（100.0）	45.3	16.9	22.3	20.4	59.8	0.5	19.5	0.4
非正社員計	52.7（100.0）	31.9	10.5	10.4	16.7	68.6	1.5	46.5	0.8
契約社員	69.7（100.0）	32.8	14.8	14.0	16.1	65.9	1.2	29.2	1.1
臨時雇用者	67.7（100.0）	35.8	4.8	6.4	28.8	84.4	0.3	32.1	0.2
短時間パート	44.0（100.0）	29.6	8.9	8.2	14.7	69.9	2.0	55.0	1.0
その他パート	55.3（100.0）	33.6	10.5	8.5	16.9	64.1	1.2	44.2	0.6
出向社員	74.7（100.0）	36.0	15.4	23.9	18.4	66.3	0.1	23.6	1.7
派遣労働者	77.4（100.0）	31.6	11.0	13.4	20.6	73.7	1.7	22.4	0.2
その他	47.7（100.0）	34.5	21.8	23.2	19.7	63.4	0.5	51.4	0.8

注：1.（1）職業能力を高めたいと思っている。その方法（M. A.）①会社での教育訓練、②社内資格制度、③企業の自己啓発援助制度、④教育訓練給付制度、⑤その他の自己啓発、⑥不明
（2）職業能力を高めたいと思っていない、（3）不明
2. すべてパーセント。方法は(1)を100%としたときの割合

～厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合調査・個人調査」より～

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

書評 1 BOOK REVIEW

「レイバー・デバイド」中流崩壊
―労働市場の二極分化がもたらす格差

高山与志子 著 日本経済新聞社刊

「レイバー・デバイド」。どこかで、聞いたような言葉である。一般的な英語ではなく、著者がアメリカ商務省の用いた「デジタル・デバイド」を捩ったものである。読者のイメージを掻き立てる、よく考えられたタイトルではないか。本書では、今後の日本の労働市場と社会の動きを予測するために、1980年代に始まったアメリカの労働市場の変化とその原因を分析している。アメリカでは1980年代から1990年代にかけて、賃金格差の拡大と雇用保証の低下により、社会の中核をなす中間層が崩壊し、“労働市場の二極分化”が起こったが、これは、今後、日本が行き着く姿を現しているというのだ。

まず、序章において、アメリカの雇用市場における特徴（神話）について述べられているが、ここで、読者は、一般的な認識と現状とのギャップを知ることになる。アメリカの現状は、…【アメリカのレイオフは永久的な解雇である】【アメリカでもかつては雇用の保障があり、現在でも多くの人は安定雇用を望んでいる】【アメリカでも入社時は学歴主義である】【ハイテク分野でも高い教育レベルとスキルを持った者のみが高収入を得ることができる】【アメリカは多くの人々の実質賃金が低下し雇用保証も無くなるハイリスク・ローリターン社会である】。

そして、筆者は、労働市場の二極分化をもたらした要因として、①情報化の進展、②市場志向型経営の2点を挙げている。

まず、1点目として、情報化の進展によって、単純事務作業を効率化し、そのような業務に携わってきた労働者の需要と賃金とを低下させる一方で、情報技術に関する高度の知識を持った労働者に対する需要と賃金を上昇させた。2点目として、1980年代後半に株主からの経営改革の要求が高まり、株主重視型経営となり、従来外部から遮断されていた企業の内部市場が、労働市場と株式市場の影響を直接受けるようになった。その結果、同一企業で働く労働者の給与格差が個々人の能力の差を反映し拡大した。また、常に企業価値の増大を求める株主の要求に応えて、業績の良し悪しに関わらず人員削減の動きも恒常化し、雇用保証の低下が進んだ。

そして、著者は、日本の行く末をアメリカの“労働市場の二極分化”と示唆している。確かに、方向性は、そうであろうが、アメリカのような極端な二極分化まで進むであろうか。日本の労働市場の変化は途中過程であり、その行き先を示すのはわれわれ日本の労働者、経営者、株主等自身である。誰が、アメリカのように何倍、何十倍もの賃金格差がある社会、解雇の恐怖におびえながら働きつづける社会を最良と思うであろうか。

本書においては、あくまでアメリカおよび日本の労働市場の実態解明に止まっており、日本の労働市場の進むべき道について、著者の主張は明確に述べられていない。しかし、著者の実体験やヒヤリング（具体例）等によってアメリカおよび日本の実情を分かりやすく説明しているとともに、それを裏付ける文献（データ）も多く大変参考になる一冊である。
（篠田）

「レイバー・デバイド」中流崩壊

―労働市場の二極分化がもたらす格差

高山与志子 著 日本経済新聞社刊

●山本昌弘（やまもと・まさひろ）

一九六〇年、奈良県生まれ。一九八四年、同志社大学商学部卒業。一九八九年、京都大学大学院経済学研究科博士課程中退。この間ロンドン大学に留学。現在は明治大学商学部教授。主な著書に『国際戦略会計』、『戦略的投資決定の経済学』（以上文眞堂）、『良い会社 悪い会社』（東洋経済新報社、共著）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

書評 2 BOOK REVIEW

「国際会計の教室」

山本昌弘著 PHP新書

従来は会計といったら公認会計士や税理士に関わるものであって、一般のサラリーマンには関わりのないものとして考えられてきた。しかし、最近は、一般の雑誌までに国際会計基準とか時価合計とかの、会計の話が登場しており、昨年の連合白書でも大きく取り上げられているほどである。それだけ影響のあるものになった会計、とりわけ国際会計について、知っておくべき情報を整理してまとめてある。企業財務の本となれば、難しい数式の羅列という印象があるかもしれない。企業経営者から見れば、そんな複雑な計算をして投資の意思決定をしているわけじゃないよ、という反論がこれまであったのではないだろうか。しかし、この本は、国際会計基準をバーチャルな企業経営を通じて、つまり、読者が会社を興すとしたらという立場でどの段階でどんな会計の知識が必要であるかを解説することから始めている。

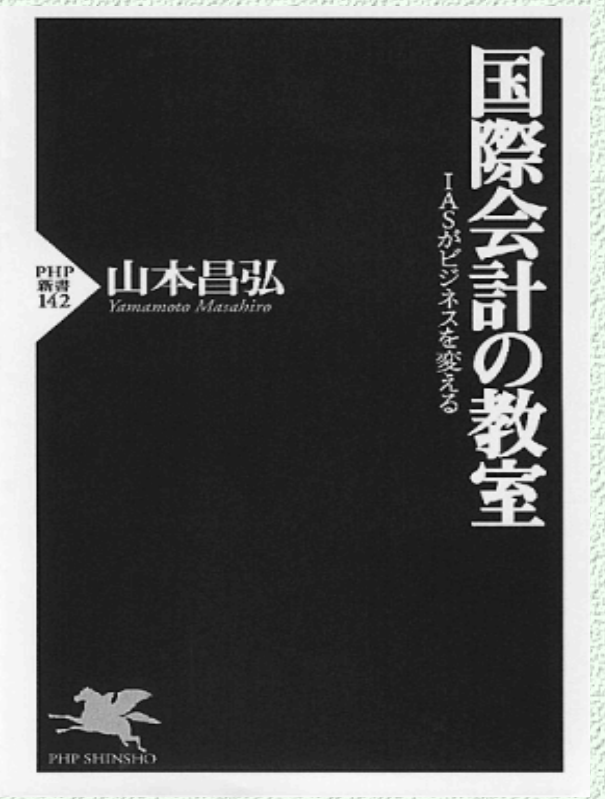
次に著者は、国際会計基準の導入について、資本市場の統合やIT革命等によって国際会計基準の導入が加速化しつつあること、国際会計基準はイギリスを中心に進められてきたものでアメリカンスタンダードではなく、アメリカをはじめ各国でも日本同様、導入にあたり苦労しているのが現実であること、特に日本は国際会計基準への対応が遅れていたため、会計ビックバンと呼ばれるほどの大きな変化を行わなければならなくなっていること等の国際労働基準導入に関する現状について触れている。その上で、国際会計基準の導入によって一体何が変わるかということについて、市場志向の経営にな

ざるを得なくなるだろうということ、つまり、企業が保有する金融商品の評価について評価の下がった金融商品について強制的に評価損を計上しなければならないことで安定性よりも収益性により敏感にならざるを得なくなることを挙げている。さらに、透明性の追求である国際会計基準の導入は、従来の「含み依存」の日本的経営には向かい風ではあるが、キャッシュフロー経営の点で見ると、ジャストインタイム方式など日本的手法が必ずしもに不利に働くわけではないこと等が述べられている。

国際会計基準と労働組合に関しても記述している。著者は、これまでの企業単位での経営側との労働条件交渉から、会計基準の変更により、企業経営が連結グループ全体の業績を最大化するべくリストラなどの人事政策を実施するようになることから、労働組合の方も連結グループ組合として結束して臨む必要があるとしている。また、年功序列型の給与体系についても触れており、年功序列型の給与体系は将来の利益に対してどれだけの支出ができるかという営業キャッシュフローに照らして見た場合、中高年をリストラして支出を減らそうとするインセンティブが働くのは経営者としては理解できるし当然であるが、賃金カーブを考えると過去の営業キャッシュフローというものも当然あるわけであり、現状だけを取り上げて利益が見込めないから解雇というのは規制改革の悪乗りであり、公正さに欠けるとしている。
投資家や市場を重視した経営をすることは従業員を重視するということと必ずしも矛盾しない。投資家に高いリターンを与えることのできる企業は、従業員に対しても高い賃金や福利厚生を与えられる余力がでてくるはずだからである。労働組合は時価主義経営が長期の将来を見据えた上で現在の評価を行う経営であることを自覚し、短期業績至上主義に基づく不公正なリストラが行われないように、連結グループ組合として結束していく必要がある。そのためには連結財務諸表をきちんと読みこなし、企業グループの財務状態を客観的に分析することが必要だとしている
以上は本書のごく一部の内容にすぎない。国際会計基準についてわかりやすく体系的に展開しており、労働組合の政策決定の上でも参考にできる書と思

う。

（末永）



山本昌弘著 PHP新書

●山本昌弘（やまもと・まさひろ）

一九六〇年、奈良県生まれ。一九八四年、同志社大学商学部卒業。一九八九年、京都大学大学院経済学研究科博士課程中退。この間ロンドン大学に留学。現在は明治大学商学部教授。主な著書に『国際戦略会計』、『戦略的投資決定の経済学』（以上文眞堂）、『良い会社 悪い会社』（東洋経済新報社、共著）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

研究報告

活力ある安心社会をめざして―福祉経済社会への提言―

栗林 世・連合総研 編著 第一書林発行

連合総研では、昨年、21世紀を迎えるにあたり、所内にミレニアム企画として、所長を主査とする研究プロジェクトを発足させた。

そこでは、①これまでの連合総研の研究成果と蓄積について中間的な総括としてとりまとめること、②すなわち一貫として追究している「福祉経済社会の建設」にむけた諸課題について、出来るだけ具体的なイメージを提起すること、③従って、内容は連合総研の現職とOB研究員によって、いわば内部討議の積み重ねの成果とすること、をめざして約1年間所内論議を行ってきた。本報告は、その成果物として公刊されるものである。

編別は、第1部が総論部分として、第1章で「福祉経済社会とは何か」の理念について、社会・経済・政府の役割を概説し、第2章で「福祉経済社会の実現に向けて」の戦略課題について論述している。第3章は「戦後日本の経済社会の推移と現状」について、データ的な背景を取り上げている。

第2部は、個別課題について、連合総研OBと現職の研究員がこれまで取り組んできたテーマについて考察している。

（本書の目的と基本的視点）

日本の経済社会の展望は、21世紀に入った2001年3月の時点において

は、まことに暗いものがある。2年つづきの消費者物価の下落にみられるように、日本経済は史上まれなデフレ状況にある。山を越えたかにみえた金融不安が株価下落とともに再び深刻化し、加えてここ数年好調であったアメリカ経済も、株価の下落をともなう景気後退過程に入ったようにみえる。失業率は5%に乗る懸念が増し、前年2000年の成長を牽引した設備投資も下向け修正がつづいている。かといって財政政策の出動には600兆円余の累積赤字の重圧があり、積極的な役割を期待しにくい。雇用と暮らしの不安増大を背景とする過少消費がデフレ圧力を高め、投資の下振れが中長期の期待成長率を引き下げている。

日本経済は1990年代の「失われた10年」を経たにもかかわらず、現局面は短期のデフレ要因が長期の成長力を落とし、少子・高齢社会への移行という社会構造変動への政策対応の不安などの長期展望の悲観材料が過少消費によるデフレ経済を引き起こす、という悪循環の様相がある。

政府をはじめとして、さまざまの日本経済の再生策があいついで公表されたものの、シナリオが首尾一貫性を欠いているだけでなく、政府・行政の求心力の喪失と政治不信のなかで、国民は日本の将来への「信認（コンフィデンス）」を失いつつあるようにみえる。

いまほど日本の経済社会に関する短期・中期・長期のあり方に関する明確なビジョンとワンセットをなす系統的な解決策が求められているときはないといえよう。連合総研はこの問題を正面にすえて、この2年間、栗林世所長を中心とした「21世紀プロジェクト」を立ち上げ、研究をつづけてきた。この課題はひとり「失われた10年」となった1990年代の日本経済に関する「循環」と「構造」の総体にわたる分析を必要とするだけではない。それに加え、さらに大きな問題、すなわち人間社会にとって、また国民の圧倒的多数を占める勤労者にとって「よき社会」とは何かという根本問題を問わざるをえないものであった。「ベルリンの

壁」の崩壊ののち、20世紀の過半を覆っていた「両体制時代」の終焉のあと、市場万能主義的な考え方が主な政策潮流をなすなかで、時代の方向感をさぐり、実現可能な「社会像」を想定しつつ、そこに向かうプロセスをデッサンすることが求められている。

（本研究報告の位置）

さいわいに連合総研は成立以来10年余、このような共通の問題意識をもちながら100本前後の研究プロジェクトを内外の第一線の研究者の協力を得てすすめてきた。そのうち本研究に関連深いごく一部を紹介しておきたい。

連合総研発足時に『ゆとりある生活の構図』（主査・佐々木孝男所長、1989年）をとりまとめた。経済力と生活のギャップを埋めて、経済先進国にふさわしい生活を求めて幅広い提言を試みている。この研究が連合総研の出発点といってよい。『新時代の経済構造改革――生活者の視点からの企業・公共システムの再構築』（1993年）では、日本的諸制度の歪みを透明性と競争ルールの確立によって改革しつつ、同時にそれを社会の安定や社会的一体性の維持を担保するために、日本においては「福祉社会」構築が不可欠であり、そのアウトラインをデザインすべきことを主張した。『しあわせの未来形』（主査・正村公宏氏、1994年）では、現行の「企業中心・現状維持型」というあり方に関する改革戦略について、対立する2つの方向、すなわち「個人中心・市場万能型」と「個人尊重・社会連帯型」という2つのモデルの緊張関係を視野におき、雇用労働者の長期的利益と一致する後者の「個人尊重・社会連帯型」の社会構築をめざすべきだとした。『福祉経済社会への選択』（主査・宮澤健一氏、1995年）では「個人尊重・社会連帯型」の社会モデルの具体化として「福祉経済社会」のシステムを提起

し、そこにいたる「持続可能な福祉社会」への基本的道すじとシステムの概略を明らかにした。この延長線上に、当面する少子・高齢社会の個別課題をふくめた検討を行ない『新福祉経済社会の構築』（主査・正村公宏氏）を2000年に公表した。持続可能な福祉社会構築の基礎をなす、人的能力開発と生涯的な教育システムのあり方と改革については『生涯かがやき続けるために』（主査・市川昭午氏、1996年）を発表し、知識基盤型社会での戦略的役割を指摘した。また日本の春闘装置などの社会的に合理性のある賃金決定と産業民主主義の役割についても、例年の『経済情勢報告』で折にふれ指摘してきたところである。

日本経済の短期動向分析についても、「失われた10年」の経済停滞とその対応策については、「日本経済の制度疲労」一般に、原因を解消する当時の通説的見方に対して、のちに評価が固まったように「負債デフレ」への構造的対策の必要性とマクロ経済政策の組み合わせの重要性をいち早く指摘した（『持続可能な成長と新たな経済社会モデルの構築—1997年版・経済情勢報告』ほか）。さらに日本型企業モデルの評価については、その長所（産業民主主義の日本的展開の側面をもつ労使関係）をふくめ、全否定的な見方が広がったとき（1997～98年）、日本型のコーポレート・ガバナンスのあり方についてロナルド・ドーア氏の助言などをえながら、『現代日本のコーポレート・ガバナンス』（主査・稲上毅氏、2000年）を公表している。またしだいに重要課題となった地球環境問題については『環境新時代への挑戦』（主査・佐和隆光氏、2000年）を公表した。本書はこのような連合総研の研究報告をふまえ、こんにちの時点でそれを経済学・社会学の近年の理論的な研究成果をふまえて、新たに再構成を試みたものである。

（本書のいくつかの特徴）

本書で「福祉経済社会」と名づけている日本の「よりよき社会」の方向

性にはいくつかの特徴がある。

第一には経済政策と社会政策を統合した総合政策としていることである。そこには以下の認識がある。現実の経済社会では、個人は家族、非営利団体、企業、自治体、国などの各種の組織に所属して社会的活動を行なっている。経済をふくむ社会的活動は新古典派の経済学が想定するような孤立した個人の集合として成り立っているわけではなく、相互に依存した社会的関係（ネットワーク）のなかで、すなわち社会的関係資本のなかで活動している。この関係のあり方が経済の効率、市場のあり方に大きく関わるからである。

個人の自由と尊厳を前提としつつ、福祉経済社会は「完全雇用」「高福祉社会」「機会均等」「誰にも排除されない社会」であり、そのために民主主義、分権的意思決定、信頼と連帯、ステークホールダー型ガバナンス、市場の活用、安定した金融システム、有効かつ効率的政府がポイントとなる。
第二には、第一の点とも関係するが、雇用政策と社会保障政策を統合して考えたという点である。この二つの政策は通常はべつの次元の問題として扱われるが、たとえば女性の社会参加、高齢者雇用がすすみ、人的能力開発によって青年の雇用開発がすすめば、社会保障原資が節約され、経済の成長性も高まる。このようにして社会の活力が高まり、制度のガバナンスが図られれば、こんにちの生活不安の原因となっている社会保障と福祉社会の将来像は信頼のおけるものとなりえよう。

第三は、福祉経済社会の理念として「仕事を中心とする福祉型社会」をかかげている点である。働く意志をもっている人すべてが働ける完全雇用こそが最大の安全ネットである。また高齢者雇用の条件拡大、学校から職場への移行策の改革、「技能修得による就業能力を高める（エムプロイアビリティー）」ための積極的労働力政策、そして生涯教育と職業

教育がその鍵をなすこととなる。労働におけるフレックスキュリティー（柔軟性と保障）をはかることが知識基盤型の21世紀経済の成長政策の核をなすといえよう。

第四は、経済社会における産業民主主義、参加拡大による社会的合理的な合意形成の意義に着目していることである。日本型雇用システムの長所を生かしたステークホールダー型の企業統治、安易な解雇を抑制し雇用安定をめざす内部労働市場秩序のための労使協議、毎年の春闘という装置に基づく分権的で、かつ集中的な社会的合理性ある賃金決定などが重要である。これらは、産業における民主主義の発展であるだけでなく、仕事に自己実現をみいだそうとする現代労働者の要求である。社会的格差拡大を抑止しつつ、新たなワークルールを立てていくこともその課題のひとつである。産業民主主義は現代社会の一体性（social cohesion）を担保する重要なメカニズムにほかならない。

第五には、有効かつ効率的な政府による適切なマクロ経済政策、財政政策、金融政策と成長政策である。当面するデフレと過少消費に対して、消費者物価が2%程度となるような金融政策運営、実質成長率が2-3%、名目成長率4-5%をめざすようなマクロ政策運営が必要である。それが財政赤字からの脱出の条件ともなろう。これからの公共投資は、ITをはじめとする日本が比較優位をもつ技術革新へのR＆D、少子高齢社会のためのインフラ整備、都市生活環境の整備などを中心に、構成を抜本的に見直すべきである。単年度予算主義ではなく、中長期の展望に立った「景気調整・新社会資本勘定」創設が求められる。以上のような特徴をもつ政策戦略の考え方には、欧州諸国の政府がすすめている「第三の道」を日本社会の現実に即して発展させた面があることが推察されよう。

（本書の構成）

第一部では、「よい社会」としての理念である「福祉経済社会」について述べたのち、現代日本の直面する課題に対する短期、中期、長期にわたる総合政策として理論的に整理し、新たに提起した。第二部は、そのような第一部の政策プログラムの個別課題について、これまでの研究に携わってきた研究員を中心に考察したものである。課題の性格上、細部にわたり全員の合意を得ることは困難であり、各著者の個人論文としての性格を有していることをお断りしておきたい。

連合は、21世紀の運動戦略を策定するための21世紀への挑戦委員会を設置し、中間報告をまとめ、最終報告に向けて検討をつづけている（2001年連合定期大会）。この連合ビジョンの素案では、内外の厳しい情勢認識にたって、新たにすすむべき社会経済モデルとして「労働を中心とする福祉型社会」をかかげ、産業民主主義の発展をめざすことが述べられている。

連合総研の本報告が、連合が挑戦しようとしている21世紀ビジョンに生かされればさいわいである。さらに「よい社会」のビジョンを提起し、その戦略を論ずることは、われわれの能力をはるかに超えている点が多い。あえて、連合総研の10年間の総括という意味を含めて試みたものである。これまでご教授いただいた諸先生方に感謝申し上げるとともに、本報告書にご批判をいただければさいわいである。

『活力ある安心社会をめざして ―福祉経済社会への提言―』
第Ⅰ部
第1章――福祉経済社会とは何か
第2章――福祉経済社会の実現に向けて
第3章――戦後日本の経済社会の推移と現状

第Ⅱ部

第1章――労働を中心とする経済の見方

第2章――就業形態の多様化と女性の社会参加

第3章――経済と社会保障のあり方に関する一考察

――年金制度を中心として――

第4章――医療・医療保険の現状と課題

第5章――情報技術革新（IT革命）の本質

：生活・労働環境へのインパクトと政策

第6章――21世紀の環境政策

第7章――多国籍企業と労働組合のチャレンジ

第8章――グローバル化の中の労使関係の変容と21世紀の課題

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告

日独労使関係比較に向けて

ハイデルベルグ大学調査団

ドイツ経営組織法改正の内容

マニュエル・メツラー

「従業員代表委員会」と職場労使関係の新動向

竹中 陽

雇用創出に向けた政労使の同盟

ヴォルフガンク・ザイフェルト

去る4月、ドイツ・ハイデルベルグ大学日本学研究所から、日独労使関係調査団として、ヴォルフガンク・ザイフェルト教授、竹中陽助手、マニュエル・メツラー研究員の3名が来日した。同調査団のプロジェクトは、大企業に比べてこれまで調査研究実績の薄い中堅企業の事業所レベルの労使関係に着目して日独両国の比較研究を行う目的で企画された。調査団は、JAMの協力を得て工作機械関係を中心に企業労使からの聞き取り調査を行った。企画段階から調査団に協力してきた連合総研もこれに参加した。

ここに紹介するのは、JAM工作機械専門部会の「2001年春季生活闘争総括会議」（4月15日、犬山市）の席で行われた報告である。掲載を快諾されたJAMおよび同工作機械部会に感謝する。報告後の質疑応答は紙面の都合で省略させていただいた。なお、文中の文言や中見出しについては、事務局の責任で編集させていただいた。

ドイツ経営組織法改正の内容

マニュエル・メツラー

ご紹介頂きありがとうございました。よろしくお願いします。時間も限られていますから、できるだけ簡単に発表したいと思います。
我々の研究チームが、フランクフルト空港で飛行機に乗った先週木曜日に、ドイツのリースター労働大臣が社民党・緑の党の連立政府の閣僚会議で決まった改正法案を紹介したところです。それは、「経営組織法」という法案です。きょうは、法改定に向けた幾つかの動きを含めて、そういう生のインフォメーションを皆様に紹介したいと思います。

日本と違い、ドイツでは、労使関係は労働法に組み込まれていることはご承知のとおりです。事業所レベルでは、枠組みが上述の「経営組織法」に基づいています。100ヵ条以上ある法案全部を述べると複雑な話になってしまいますから、今日は、重要な点だけを述べたいと思っております。

まず第1に、従業員1人を職場の普通の仕事から免除して、いわゆる「専従役員」とすることが、今まで 300人以上の事業所で、可能です。今回の改正ではこれを 200人以上の事業所に専従役員を置けることが可能になります。これが、多分、一番大事な変更です。

第2番目は、従業員代表委員を選挙する手続や決まりの簡素化です。今までの選挙手続きは非常に複雑なもので、普通の労働者や経験のない代表委員には理解しにくく、選挙を断念する傾向もよくみられます。これから1つか2つの従業員総会で信任し、選出できる手続が提案されています。

第3番目は経営に対する従業員の意見の反映です。今まで会社や事業所の経営方針や、組織構造の問題は，経営者の経営権とみなされてきました。改正案

では、従業員代表委員に提案する権利が与えられています。経営側がそれを受けとめたくない場合には、拒否説明書を提出しなければならないことに法律上なります。

もう1つの大事な点ですけれども、ドイツにも会社の分割や合併などが増えています。その結果として、ある事業所が2つあるいはそれ以上の会社に所属するという場合が生まれます。この場合、事業所の従業員は1つの会社に所属していなくても、その事業所だけの従業員代表委員会を設立する権利が予定されています。

ここでいう「従業員代表委員会」（ドイツ語でベトリープスラートという）は、日本では、これまでに「経営委員会」とか「経営協議会」とか訳されてきましたけれども、労使でつくるものではなく、これは従業員の代表組織です。

ドイツの労働組合は、企業別ではなく、産業別に横断的につくられていますから、ある会社のある事業所の中にはいろいろな組合に属している人たちがいるわけです。労働組合としては、別々の労働組合に属しているけれども、1つの工場、1つの事業所で働いている人たちが、まとまってつくる、それがここでいう「従業員代表委員会」です。これは日本の「単組」に当たると考えてほとんど間違いありません。ドイツでは事業所別・企業別にこの従業員代表委員会があり、産業別の横断労働組合は企業・事業所の外にあるという二重構造を念頭においていただいたらわかりやすいかと思います。

この「従業員代表委員会」のない事業所もあります。その従業員は、今まで全然発言権がなかったわけです。今回の法改正ではこうした（主に中小事業所の）会社や企業グループの総合委員会を通じて発言権を付与されることになっています。これが5番目の点です。

最後に、新しい法案では、テレワーク社員、サービスや営業などで勤めている社員は、明確に正社員であるということを述べています。今まで不透明なところでしたが、これからは明らかにされるところです。

あと、さまざまな細かい決まりがありますけれども、時間も限られていますから、もし興味がある方がいらしたら、後でぜひお話しさせていただきたいと思います。

「従業員代表委員会」と職場労使関係の新動向

竹中 陽

私はこのプロジェクトでドイツ側では従業員代表委員会と経営側との関係、日本企業については、経営側と企業別組合の間の関係を比較研究してきました。今日は、ドイツにおける事業所ないし企業レベルにおける労使関係の仕組みと生い立ち、我々が研究中で気づいた、ドイツと日本の企業レベルの労使関係の相違点と共通点について短くお話しさせていただきたいと思います。

まず、従業員代表委員会ですけれども、図（次頁）をご覧下さい。制度的にいいますと、全部ひっくるめて「共同決定」というのです。共同決定の枠組みは2つあって、株式会社ないし資本会社の場合は、監査役会に従業員代表者が参加しております。図の左側です。従業員代表委員会は、右側にある事業所レベル共同決定に関するもので、これが我々の研究対象です。

現行の法律ができたのは70年代なのですけれども、できたころは、企業レベルでの戦略的な経営の決定をするときの従業員側の影響を一番強くする手段

として、監査役会に従業員代表を入れるのが一番効果的な方法ではないかと考えられておりまして、事業所レベルにおける代表委員会というのは、もともとはこれを補完するような形でつくられたのです。

ところが、この2つの法律ができてから25年ぐらいたちますけれども、重要性からいいますと、実際には全く逆になってしまいました。監査役会の従業員代表者というのは、トップレベルの経営の情報を得る、説明してもらう程度でして、企業レベルないし事業所レベルの労使関係は従業員代表委員会と経営側の間で行われるという仕組みになりました。

3つレベルがありますけれども、事業所が1つの場合は従業員代表委員会しかありませんし、事業所が2つ以上の場合は、それぞれの代表委員会が連携して代表をやっていくか、企業全体の総合従業員代表委員会をつくる。コンツェルンの場合は、それにもう1つ上のレベルができる。

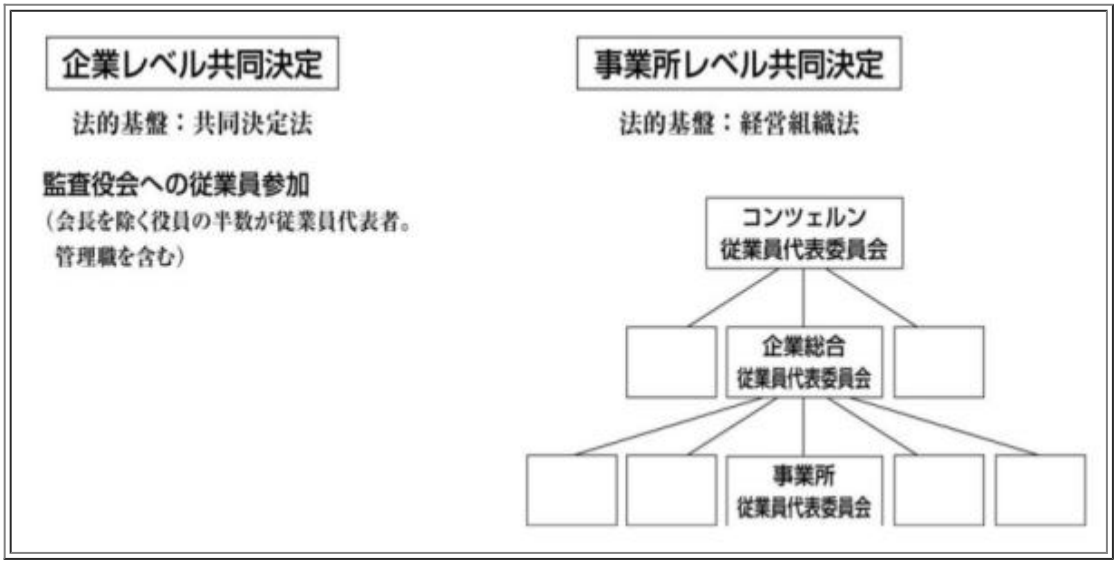
生い立ちについて申しますと、今の経営組織法ができたのが1972年。それから1980年ごろまでは模索と試行錯誤の時代といえると思います。それまでにも従業員代表制度はあったのですけれども、そんなに効果的に機能しておりませんでした。従業員代表委員会に与えられた権限も限られていましたし、労働組合も決して従業員代表委員会を積極的に支持していなかったのです。事業所レベルや企業レベルの労使関係が余りにもウエートを増してしまったら、企業の外にある産業別組合は機能を失ってしまいかねない。権限をとられたくない。だから、事業所の従業員代表のことをライバルみたいに考えていたわけです。それは、今は全く変わっているのです。

1980年ごろから1990年代初頭までの間は、私は、確立と強化の時代という見解をもっております。かつて従業員の代表を効果的に反映されてこなかった企業で、その時期に自信をもって行動する従業員代表委員会が次々と出現するのです。それもいろいろな背景がありまして、おもしろいバックグラウン

ドもあるのですけれども、一々例を挙げていましたら時間がなくなってしまいますので、今はこれだけにさせていただきます。

1990年代初頭ぐらいまでに、いわば強い、自信をもった従業員代表委員会が次々とあらわれるのですが、その労使関係のパターンの主流は、対抗的、対立的な関係でした。決して労使が信頼で結ばれているとか、協調的とはいえなかった。ところが、1990年代の初頭から、例えば機械産業、工作機械産業について、正確にいうと1993年、1994年ごろの危機から今までの間に協調と共生、共同経営の時代が始まったといえると理解しております。

これが我々のプロジェクトの1つの大きなポイントで、日本の場合は、経営側と企業別組合側の間の信頼関係、協調関係の伝統が長い。数多くの研究者によって、深いレベルの経営参加の伝統があるという見解が発表されています。ドイツでも今、企業レベルの労使関係で協調的な関係、共同経営、「コーマネジメント」という英語の言葉がはやっているのですけれども、そういうパターンが出てきた。これは日本と似てきたということなのか、あるいはそうではないのか。違いがあったとしたら、どういう違いがあって、どのように説明できるか。それが我々の研究プロジェクトの1つのポイントなのです。



先の図について、時間があれば上から詳しく説明しようと思っていたのです

が、時間がありませんから短くします。

1つ目の日本とドイツにおける事業所ないし企業レベルの労使関係の相違点と共通点。1つは、従業員側の力のもとが何であるか。日本の企業別組合は労働組合ですからストライキ権があります。ドイツの従業員代表委員会は、組合ではありませんから、ストライキはかたく禁じられています。協調関係、協力関係を保たなくてはいけないと法律に書いてあるわけです。ですから、ストライキをしようと思ったら、産業別組合のレベルでストライキをやるしかない。従業員代表委員会の力のもと、源泉は法律なのです。もし経営者が経営権を濫用するようなことがあれば、従業員代表委員会の人は、六法全書ではないですけれども、法律を振りかざして、ちょっと待て、法律にはこう書いてあると反論するわけです。

従業員代表委員会には経営組織法によってここに書いてあります幾つか権限が与えられているのですけれども、我々が興味があるのは、法によって定められた権限以外のインフォーマルな枠組みで行われる労使関係で、そこに注目したいわけです。そういう理由もありまして、我々は、雇用をどのように保っていくか。その目標をもって、経営の中期的、長期的な決定に関与していく。それがどのような形で行われているのか。その点に注目したいのです。その1つの大きな理由は、ドイツにおきましても、この分野では経営側の経営権が絶対とみられておりまして、従業員代表委員会は、法的には何も権利はもっていないわけです。影響力があるとしたら、インフォーマルな影響力しかないのです。日本の場合でもインフォーマルな影響力がありますね。ドイツ、日本両企業でこのインフォーマルな影響力がどのように発揮されているか。そこに注目したいわけです。

ポイントの2番目ですけれども、日本にもドイツにも協調的な関係がよくみられるようになりましたが、その共通点、相違点はどういうところにあるか。

3つ目。まだ研究を始めたばかりで、結果はほとんどといっていいほど出ていないのですけれども、1つ気がつくことは、別に新しいことでも何でもないのですが、「資格」というものの意味と位置づけが違うのです。ドイツの場合は、会社という共同体に属しているというのではなくて、自分が職人だというアイデンティティーをもっていて、個人として外の労働市場で通用するためにどういう資格をもっているかということを非常に強く意識しますから、資格ということにこだわるわけです。自分がどのような資格をもっていて、これは外の労働市場でどのように通用するかですね。

ですから、資格というのが従業員代表委員会の活動分野の1つの大きな面なのです。日本の場合は、従業員がどのような能力を取得していくかというのは、職場の枠組みの中で決められていっているようですが、ドイツではこれが従業員代表委員会の1つの大きな活動分野となっています。

2つ理由があると思うのです。1つは、申し上げたように、それぞれの労働者は、個人として企業外の労働市場に通用しなくてはいけない。自分は旋盤工なのか、何工なのかという意識を強くもっていて、自分の持っている資格で今でも通用するのか常に意識しております。ですから、資格というのは、主に経営者側が考える問題ではなくて、従業員一人一人が自分の側からも自分の資格は何だと常に考えるわけです。それが1つ。

もう1つは、これはちょっとずさんかもしれません。英語では「ヒューマン・キャピタル」といいますけれども、本当にそういえるのかわからないのですが、漠然とした印象として、日本に比べるとドイツの方が経営者側に従業員を人間として大切にする伝統が薄いようです。ですから、従業員の利益を代表する人たちの側でも、この面で経営者側に対する不信感が非常に強いと思います。実際、90年代の中葉、経営側が例えば 1,000人のうち 300人ぐらいリストラで解雇するといって、それに対して従業員代表委員会がこのように新しい資格を与えてやったら解雇しなくても済むではないかと反撃して、実

際はほとんど解雇しないで済んだというケースもあるのです。ですから、資格へのこだわり方というのがドイツの企業レベルの労使関係の1つの特徴だと思います。
時間が超過してしまいましたので、これで終わらせていただきます。

雇用創出に向けた政労使の同盟
ヴォルフガンク・ザイフェルト

私は、アクチュアルな問題についてごく短く報告させていただきます。
実は、ドイツの政府、経営側、労働側のトップの指導者が全国的なレベルで集まって、現在の経済の景気や失業について話し合いをしました。これは3月4日のことでした。その結果についてお話ししたいと思っています。

このトップミーティングの正式的な名前は、「雇用創出、訓練及び国際競争力強化のための同盟」と申します。と次のようになります。この場合の「同盟」は組織ではなくて、1つの統一行動を意味しています。

誰が参加しているかといいますと、簡単に説明しますと三者構成、つまり政・労・使で構成されています。政府の側では、首相自身が出席して、英語だったらモデレーターとか司会者といった役割を果たしたいといっています。首相は、恐らく皆さんがご存知のように、今、社民党・緑の党の連立政権で、ゲアハルト・シュレーダーさんです。

経営側では、ドイツ経団連、ドイツ経連、日経連に応じている組織、全国的な組織としての商工会議所。日本の団体でいいますと、中央会に近い組織、手工業をやっている全国的な組織のそれぞれのトップの人が出席しています。

労働側は、ドイツ労働総同盟DGBの会長、それ以外に有力産業別労働組合の書記長・会長も出席するとなっています。

このミーティングの構造をもうちょっと説明しますと、協定みたいなことを結ぶという結果が出ません。むしろ、もっとやわらかな形をとっていて、文書や契約みたいな形をとっていません。お互いの約束といえばいいでしょうか。

経済問題・雇用問題について、何時間ぐらい話し合いをするかといいますと、平均2時間半ぐらいです。このミーティングは、1998年9月の総選挙の結果、新しい政権ができてから今までに7回行われました。

これは、日本の審議会とも違いますし、日本にあります似たような組織でいわゆる産労懇、産業労働懇話会です。ただし、ドイツの場合は、首相が定期的に出席することとなっています。

3月4日のミーティングで何が一番重要な議題になったかというと、雇用創出でした。いいかえれば失業率をどう下げるか、どのように低くすることができるか、失業者の人数をどのように減らすかです。ドイツの今の政権もそのように考えていますけれども、雇用創出は一番大きな社会問題です。パーセンテージからいいますと、今の失業率は10%弱、人数でいえば 410万人ぐらいです。旧西ドイツと旧東ドイツとの間に大きな差があります。これは、首相の考え方でも第1に解決しなければならない課題です。

今度行われたミーティングでは、雇用創出のほかに次の議題や項目についても話し合いがありました。1つは職業訓練をどう改善すればいいか。特に中年労働者、サラリーマンの再教育です。例えば、今までだったら、50歳を超え

たら新技術の導入によって求められる能力に合わない人を、解雇するケースが非常に多くあったのです。それをどうすればいいか。もう1つは、若者の訓練。進学していない若い人たちに単純労働させるようにどのように努力すればいいかというテーマもありました。

それから、これはヨーロッパの問題ですけれども、EUの東欧への拡大がドイツの労働市場にどんな影響をもたらすか。それについて大きな論争がありました。一言でいいますと、安い賃金で職に就く東欧からの移民労働者は、ドイツで訓練を受けた労働者との競争みたいな事情が生じることが予想されているからです。
その他には、勤労財産形成の問題も議題の1つです。最後に、先ほどメッツラーさんから報告された「経営組織法」の改定です。

それぞれの議題が取り上げられて、結果として何が出たかですが、雇用創出を絶対実現しなければならないという労働側が一番要求していた点では、余り大した結果が出ませんでした。労働側が何を要求したかといいますと、今のドイツの企業で直接に雇用の増加をはかるよう、ワークシェアリングに近い考え方を導入しようというものです。しかし、その点で経営側が何も積極的な反応を示してくれなかったのです。それから、もう1つのところで合意が達成されていないという結果になった。それは、先ほどメッツラーさんが述べた経営組織法の改定です。その点でも何も前進はなかった。ただし、ほかのところではかなり合意が達成されて、評価はさまざまですけれども、一応ちゃんとした結果が出たといえると思います。

ミーティングに参加した政府の代表者である首相、労働側の代表者、経営側の代表者が一人一人それぞれ多少違った評価をしました。一番不満を表現していたのが金属労組の委員長です。その委員長は、これから非常に注目すべきところをいいました。雇用創出で、進歩がなければ、自分たちは今度の賃上げ闘争でこの問題を一緒に考え、今までの比較的モデレートな賃上げの路

線をやめて、むしろ大幅賃上げを要求せざるを得ないのではないかと。いろいろなコメンテーターの意見では、ある意味で非常に危ない発言とみられていますが、彼が一番不満をあらわしました。

もう1つ非常に有力な産業別組合である合成化学（日本だったら、今の正式的な名前はわかりませんけれども、昔は合化労連でしょうか）、その委員長も従業員の勤労財産形成にもっと力を入れるべきだといっているのですが。その点でも成果はありませんでした。

首相も含めたトップレベルのミーティングでどんなところが議題になったかということについて、ごく簡単に報告させていただきました。どうもありがとうございました。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

特別報告

労働組合と雇用

連合総研研究員 青木 誠

「労働者の首を切るのは労働組合」ということをヒシヒシと感じた。そして、今日の労働組合の社会的役割を痛感した。それが、JAM・ミツミユニオンの「鶴岡工場の閉鎖・首切り撤回闘争」だった。

舞台となったところは、ミツミ電機㈱の100％出資子会社、山形ミツミ㈱鶴岡工場である。近年の激しい円高と市場競争に起因して、「海外への生産移管」が続けられ、山形ミツミ㈱の国内の主力生産工場としての位置づけが揺らいだ。この数年間、「一時帰休」「出向・派遣」などによって、雇用を継続するための様々な手段が模索され続けてきた。多くの組合員も、現状の労働条件での雇用の継続を願い、「辛い雇用継続のための施策」を受け入れてきた。

ところが、今年に入ってからの山形ミツミ㈱の業績は、急激に悪化した。売上高の減少による損益悪化と、新製品投資の失敗による設備廃棄損が、大きく経営の足かせとなった。親会社であるミツミ電機に与える影響も大きい。ミツミ電機自体も、売上高の減少と在庫の著しい増加、在庫製品の値崩れが顕在化し、厳しい経営見通しとなっていた。ここに、山形ミツミの損失が重なり、キャッシュフローの悪化が顕在化した。

原因は、何でもかんでも海外に移し、国内の技術・技能を空洞化させた経営施策にある。この失われた10年といわれる時期に、海外の安い労務費による生産体制の確立に走ったミツミ電機は、国内への投資を充分に行っていなかった。易きに流れ、本来、やるべきことを見失ったことが原因だ。新設と増設が繰り返される海外工場の生産体制の確立のために、国内の多くの技術者や管理者などが翻弄され、次代を担うべき新しい製品事業の確立が疎かにされた。また、自己資本による海外への進出に拘るあまり、他人資本の活用が疎かになり、固定費の変動費化が成されず、自己資金の負担を一層増加させた。腰高経営の典型であり、ついに「工場閉鎖・首切り」を発生させるに至った。企業の持つ総合的な経営技術力の劣化が原因と断じざるを得ない。

JAM・ミツミユニオンは、2000年12月18日の団体交渉における経営者からの「工場閉鎖・首切り」通告に対して、「親会社が過去最高益に迫る決算見通しの中で、子会社の工場を潰し首切りすることは許せない」とし、即時撤回を求めるとともに、闘争方針・資金方針を決定した。そして1月15日に全国全支部の組合員2,850名が参加する24時間一斉ストライキ、同日から2週間の時間外就労拒否、1月30日・31日両日の48時間ストライキなどが、闘争方針とともに闘争戦術として全組合員に示達された。この闘争態勢を背景として労使のトップ交渉が続けられたが崎田委員長とミツミ電機の森部社長のトップ交渉が決裂し、第一波ストライキと時間外就労拒否に突入した。

この闘争に転機を迎えたのは、第二波の48時間ストライキを直前にした1月25日である。ミツミ電機は、その事業構造から毎月の最終2日間に月の売上高の約三分の一が建てられる。国内ミツミ電機グループ全ての会社の組合員が、整然と行ってきた第一波ストライキと時間外就労拒否を経営者が目のあたりにし、第二波の48時間ストライキ突入が回避できず、相当な経営的な打撃を被ると考えた時点だ。トップ交渉において、

経営者が工場閉鎖は撤回しないものの「首切り撤回・事業転換」に踏み切った。そして、このことが最終的に全従業員192名の雇用創出策につながったといえる。

ここで、ミツミユニオンの闘争戦略に触れたい。ミツミユニオンは、JAM本部の指導のもと、戦略を「巨大な経営資本には、マスコミの権力で対抗する」ことに基本を置いた。一般的には新聞、テレビ、ラジオなどが上げられるが、組合組織内における全支部オンライン情報化、ホームページによる情報開示などに全力が上げられた。勿論、組合の主張や経営者の経営施策へのしっかりした批判も、積み重ねられた経営分析を踏まえて構築された。

一般的な報道機関は、社会的に支援の輪を広げるための役割を担い、これに組合のオンラインされた情報が相乗効果を発揮させた。ミツミユニオンの機関紙は、ネットワークを通して同時に全支部全組合員に、闘争の全てをリアルタイムで伝えた。闘争開始から終結まで、この機関紙は連日75号が発行された。ホームページは、闘争期間の100日間で10,000件にアクセス件数が迫った。組合として、山形新聞に「なぜ、闘うのか」を主題とした意見広告も紙面の半分を割いて載せた。組合の街頭宣伝車を使って、直接、市民に本闘争の支持を訴えた。

この戦略が、組合員の家族や親戚、そして市民に闘いの意義の理解を促進させ、その中核にいる組合員の心を大いに奮い立たせた。ミツミ電機グループ全社の管理職にも理解を促進させ、組合の闘いに協力者となることを決断させた。

日本の労働運動の長所と短所を併せ持つ企業内組合。ともすれば、企業内労使によって隠され続けてしまう各種のリストラとその被害者。親会社のために潰されていく子会社。生き残るために、子会社のリストラに

目を瞑ってしまう親会社の労働組合。近代的と称した無機質な労使関係が、首を切られていく労働者を覆い隠してしまう現実。闘いは、労働組合の執行委員にとって勇気がいる。経営者の様々な圧力、自分の企業社会での立場。様々なことが闘いのための障害となる。

しかし、執行部の判断のもとに労働組合が妥協したときに、労働組合は自らが組合員の首を切ることになる。雇用問題は、組合員を人生の分かれ道に立たせる。賃上げや一時金などの労働条件を決める春闘は、やり直すことができる。しかし、雇用問題はやり直しができない。泣いて分かれなければならない仲間に、嘘はつけない。労働運動には理屈も大切だろうが、労働運動の原点に戻って、人を愛することを記憶の中から呼び起こしたい。そして身体を張った取り組みをしたい。それは、自分自身の人生のためにも。

ＨＰ ＤＩＯ目次 TOP

ＨＰ ＤＩＯ目次

特別報告

アジア社研久村さんの思い出

連合総研専務理 野口敞也

アジア社会問題研究所（アジア社研）の久村 晋専務理事が亡くなられてから、すでに3ヶ月がたった。2月末にアジア社研の理事会が開かれ、研究所は解散の方向で決まったとのことである。国際産業・労働研究センターに続く、労組系の特色ある研究所の閉鎖は極めて残念であるが、やむをえない。

久村さんは、ゼンセン同盟における私の大先輩の一人である。化学エネルギー労協の事務局長になられた久村さんとは、ゼンセン同盟ではすれ違いになったが、その後いろいろな局面でお世話になった。最後は、「労働関係シンクタンク交流フォーラム」の仲間という関係でもあった。氏の功績については最終版となった機関誌『アジアと日本』の326・7合併号に、矢加部日本労働ペンクラブ代表が「久村さんの追憶」を書かれている。交流フォーラムの立場を利用し、後輩の一人として重複を避けて思い出をつづってみたい。

私は、ゼンセン同盟に昭和53年に入局し、6年余り産業政策を担当した。久村さんはゼンセン同盟の産業政策の基礎を確立した方であり、つくられた制度や産業政策に臨む労働組合

の視点の持ち方は、いまもなおゼンセン同盟に脈々と伝えられている。入局した当時には廃止されていたが、久村さんがつくった制度で私が最も感銘を受けたのは「紡績業の連続操業の査察制度」である。高度成長期に綿紡績業界が画期的な近代設備の導入をはかろうとした。これによりそれまで2交代制で操業してきたものを、24時間連続操業に切り替えようとしたものであった。当然産業全体の雇用、深夜の勤務、新たな労働の負荷、安全等のさまざまな問題が生じる。結果として確立されたのが、この査察制度である。

紡績業の査察制度は、大雑把に言って次の3条件を満たした場合に近代設備の24時間連続操業を認めるもので、これを紡績業界と協定した。

　労働強化を招かないため、時間当たりの糸切れ回数が一定以下の設備とする。

　交替等の作業条件、労働環境、安全等に関し必要条件を具備する。

　上記の要件を満たしているか、ゼンセン同盟と当該部会の査察を受け容れる。

部会の査察団は、部会の産業政策委員会が核となったと記憶している。多数の単組の産業政策担当で構成されている。いまから考えるとすさまじいものである。最新鋭の設備をある意味では他企業の専門家に公開させたのである。世界の労働

史上においても誇るべきシステムであった。このようなシステムは形を変えていまも安全衛生の分野で引き継がれている。すなわち、労働災害で死亡事故があった場合、ゼンセン同盟、部会、県支部の担当者が事故を起こした事業所を訪問し、その原因と対策を会社側から聴取するシステムである。同様なことが合理化対策でも行われている。

久村さんは、文字どおり仕事の鬼であった。調査魔であったし、電話魔でもあった。携帯電話の時代になってからどうだったかは知らないが、いつもポケットに十円玉をジャラジャラさせていた。丁寧すぎるコミュニケーションに辟易された方も多かっただろう。また、まことに頑固な人であった。しかし、この頑固さに対抗できるほどの信念と説得力を持った人には、いまだあまりお目にかかっていない。この仕事師が化学エネルギー労協でなされた貢献について私は語る立場にないが、国内はもとより国際舞台においても労働運動家として、専門家として縦横の活躍をされたことは想像にかたくない。かって私は、ゼンセン同盟の擁立した衆議員候補者の選挙で、茨城県の鹿島コンビナートに落下傘で降りたことがあったが、その時久村さんに一役かっていただいた。久村事務局長が来るということで、化学関係の労組リーダーが沢山参加されたが、その時久村さんにあてられた敬意のまなざしは、今も忘れられない。事務局長としての久村さんの活動の拡がりと、また、地方から寄せられた久村さんへの期待をズシリと感じた。その後私はゼンセン同盟副書記長時代、時の全化同盟の河内山会長等により、発足した連合化学部門

の事務局長に祭り上げられたが、久村さんの怨念がいつの間にか乗り移っているのを強く意識したものだ。

アジア社研における久村さんの功績については、上述の矢加部代表の「追憶」に譲りたい。ほとんど一人であれだけの事業を、実に多数の学者、官僚、マスコミ人、企業人、労組関係者を動員して推進していたすごさには、まったく頭が下がる思いである。官僚でも孫の年ほどの人を講師に引っ張ってくるが、一度その秘訣を聞いたことがある。「なんてことはない。残業で頑張っているときに一升ビンを新聞紙にくるんで置いてくるんだ」とのことだ。堅物の久村さんにもそのような一面があったのかと合点がいった。

アジア社研は毎月のように講師を呼んで研究会を開いていたが、最後の講演は梅澤国士舘大教授による「インドのＩＴ産業、ソフトウェア産業と人的資源管理」であった。76歳の久村さんの先見性と知識欲に感嘆する。アジア社研は、他に類例のない「組合費調査」のほかに受託研究調査をやっている。平成12年度の研究は　「アジア諸国におけるベンチャー企業の動向と課題に関する調査研究（委員長白木三秀早大教授））」　「大陸部東南アジア諸国の動向と経済開発に関する調査研究（委員長池本幸生東大助教授）」　「アセアンから見た東アジアにおける地域協力に関する調査研究（委員長原洋之介東大教授）」の3本であり、いずれも上記の最終誌に要約が収載されている。アジア社研の後整理を助けられているかっての同僚、井上 甫創価大学教授のご示唆もありここに紹介する次第である。

70歳を超えてまで事務所にベットを引き入れて寝泊まりしていた久村さん、点滴を受けながら病院を抜け出して最後まで仕事に手を抜かなかった久村さんに、心から敬意を表しつつ、強靱な労働組合家の魂の安らけきことを祈る次第である。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

経済の動き

国際経済の動き

国内経済の動き

国際経済の動き

世界経済をみると、全体として成長に減速がみられる。

アメリカでは、耐久財消費や住宅投資などに底堅い動きがみられ、消費者心理や企業の景況感に下げ止まりの兆しもみられる。一方で、企業収益の悪化から設備投資が抑制されているなど、内需は緩やかな伸びにとどまっている。

在庫調整が進むなかで、生産活動が停滞している。雇用は製造業や人材派遣業を中心に減少し、失業率が上昇している。景気は、昨年末に比べれば減速は緩やかになっているものの、企業収益の悪化などで先行きに不透明感がある。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は緩やかに拡大しているものの、製造業の景況感は悪化している。フランスでは、固定投資が内需の伸びを支え、景気は安定した拡大を続けている。イギリスでは、景気は緩やかに拡大している。

アジアをみると、中国では、輸出の伸びに鈍化がみられるものの、個人消費や固定資産投資が堅調に推移しており、景気の拡大テンポはやや高まっている。韓国では、生産や個人消費の伸びの鈍化に加えて、

輸出の伸びが鈍化したことから、景気は減速している。

金融情勢をみると、アメリカでは、4月18日のFOMC臨時会合で短期金利の誘導目標水準が0.5%ポイント引き下げられ、4.50%とされた。
国際商品市況をみると、夏場のガソリン需要期を控え、原油価格は上昇した。

国内経済の動き

個人消費は、家電リサイクル法施行前の駆け込み需要があったものの、おおむね横ばいの状態が続いている。販売側統計をみると、小売業売上高は、改善の動きが続いている。一方、百貨店販売額は弱い動きが続いており、新車販売台数も伸び悩んでいる。個人消費の動向を左右する家計収入の動きをみると、定期収入が3ヶ月連続で減少となるなど弱い動きがみられ、3月は現金給与総額が2ヶ月連続で前年割れとなった。一方、実質賃金はやや増加した。また消費者マインドは、このところ弱含んでいる。

設備投資は、平成11年末に持ち直しに転じて以降増加基調が続いており、景気を支える要素となっている。これまで電気機械を中心とする製造業から他の業種へと広がりをみせながら増加してきた。設備投資の今後の動向については、先行指標である機械受注が、昨年後半は増勢が続いていたため、当面は製造業を中心として堅調に推移すると見込まれる。しかしながら、日銀短観の平成13年度設備投資計画において非製造業を中心に減少が見込まれていること、1－3月期の機械受注が減少の見通しとなっていることなど、先行きについては鈍化の兆しがみられる。

住宅建設は、平成11年以降おおむね年率120万戸前後で推移してきたが、このところ弱含んでいる。また、住宅金融公庫融資の申し込み戸数が減少していることなど、先行き、住宅着工を減少させる要因もみられる。
公共投資は、公共工事請負金額が昨年6月以降継続して前年を下回るなど、総じて低調に推移している。平成12年度の公共事業関連予算の動向をみると、国においては、前年度の予算が比較的高水準であったため、補正後予算は前年度の規模を下回っている。地方においては、厳しい財政状況から投資的経費を抑制する動きが続いている。

輸出は、アメリカやアジアの景気減速を背景として、半導体等電子部品などの電気機器を中心に減少している。アジア向けは、中国向けが増加しているものの、アジアNIEs向けを中心に減少しており、アメリカ向け、EU向けも減少している。今後は、アメリカ経済の減速が持続した場合、これが我が国輸出の下押し要因として作用するものと見込まれる。

輸入は、IT関連財を中心とした機械機器が減少していることなどから、これまでの伸びが鈍化し、おおむね横ばいで推移している。増加を牽引してきたアジアからの輸入は、中国からの輸入が繊維製品を中心に緩やかに増加しているものの、全体では機械機器の減少によっておおむね横ばいで推移している。アメリカ、EUからの輸入は弱含んでいる。

鉱工業生産は、平成11年初めの景気回復初期から増加基調を続けてきたが、平成12年秋頃から増加のテンポが緩やかになり、今年に入ってからは減少している。輸出の減少等により、IT関連品目の生産

が減少に転じたことが主因である。

企業収益は、平成11年以降改善しており、特に平成12年半ば以降は大幅な改善が続いていた。今回の改善の背景としては、企業のリストラ努力が挙げられるが、製造業において売上高が伸びていることや、非製造業において平成12年初までは変動費を削減してきたことも大きく寄与していた。しかし、日銀短観によると平成12年度下期から平成13年度上期にかけて伸びが鈍化する見込みとなっており、「法人企業動向調査」によると平成13年1－3月期における大中堅企業の経常利益の判断（前期比「増加」－「減少」）は、「減少」超幅が拡大した。

倒産件数は、やや高い水準となっている。3月の倒産件数は、東京商工リサーチ調べで1,703件となるなど、やや高い水準となっている。

雇用情勢は、依然として厳しい。完全失業率が高水準で推移し、求人や残業時間も弱含んでいる。 完全失業率は、3月は4.7%と前月比横ばいで推移し、依然として高水準にある。また、雇用情勢の先行きを懸念すべき動きが引き続きみられる。企業の雇用過剰感が製造業で強まっている中で、新規求人数は、前年同月比でみると依然として増加している（3月前年同月比8.3%増）が、前月比では3ヶ月連続で減少した（3月前月比4.0%減）。製造業の残業時間は、生産の動きを反映し、5ヶ月連続で前月比減となった。雇用者数についても弱含んでいる。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

ちょっといいはなし

「銭」と「心」

ミツミ電機グループで発生した鶴岡工場の閉鎖・首切り撤回闘争に貼り付いた。100日闘争と言われるこの闘争に貼り付いて、巨大な経営資本と闘った。この闘争が行われた2000年末から2001年3月末までは、東北地方で25年ぶり大雪が降った。毛糸の帽子、マフラー、手袋、長靴を必需品として、身も凍る「工場閉鎖・首切り撤回闘争」の指揮を執った。

冬の嵐は、人の心も凍てつかせる。ドンヨリした雪雲に包まれて、息も詰まるような突風が吹く激しい吹雪が、「首切り」を通告された組合員を襲う。折からの日本経済の混迷によって、域内の有効求人倍率も凍てついたように低迷している。組合員の誰の心にも、「失業」の恐怖がヒタヒタと迫る。家庭はどうなる、子供の進学はどうなる、住宅ローンの支払はどうなる。昼も夜も悩み続ける組合員の顔が、ドンヨリとした雪雲のように曇る。
経営者は、「資本の論理」として、年間で約50億円の損失を計上しなければならない大きな赤字会社故に、「工場閉鎖・首切りは当然の経営施策」として組合に通告してきた。自らの経営の失敗が「工場閉鎖・首切り」に至った責任を、従業員の前で謝罪しようともしない。もっとも、謝ってもらっても許すことはできない。「首切り」を通告された労働者にとって泣き寝入りはできない。闘うのみである。

組合員の不安な日々を一転させたのは、現地の新聞社など報道機関による正確な報道だ。景気が悪く、そして激しい市場競争を理由に、工場閉鎖や事業解散、そして各種のリストラが横行する中で、これらの報道機関は私たちの主張と闘いを正確に報道してくれた。この種の多くの報道は、会社の一方的な主張

を取り上げ、労働組合の主張が黙殺される傾向があるが、今回の報道は丁寧な取材と労使の主張に配慮したバランスの良いものであった。

これで俄然、組合員が元気づいた。「家族から励まされた」、年末年始に集まった親類から「労働組合があって良かったな」など、励ましの声が組合員に集まった。連合山形も、JAM山形も、その加盟組合が闘いの支援に全力を揚げてくれた。闘いは、時には中心にいる者ほど孤独に陥るものだが、一人で闘っている訳ではないことを、多くの組合員に気づかせてくれた。工場の近くにある蕎麦屋もラーメン屋も、食事から事務所に戻るときに、「頑張って」と励ましてくれた。

遠く離れた九州支部からは、東郷神社のお守り「勝守」が届けられた。多くの組合から「檄」やメッセージ、Eメールでの激励が届けられた。闘争と同時に開設したホームページへは、10,000件に迫るアクセスが続き、「対岸の火事とは思えない。闘いを全力で支援する」と、産別の垣根を越えて単組からの支援が集まった。闘争の中心にいる組合員にとっては、嬉しく心強い限りであった。

心を忘れ「銭」の付加価値を追求する経済活動が蔓延する中で、「心」の付加価値を追求する労働運動の大切さが、しっかりと組合員の心に刻み込まれた。「多くの仲間に支えられて心強かった」「有り難うございました」との組合員の感謝の言葉を残し、100日闘争は一人の脱落者もなく、自らの職場を自らの闘いで創り上げ完結した。

（青木）

ＨＰ、ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

事務局だより

【5月の行事】

9日 所得分配・格差研究委員会 主査：宮島 洋 東京大学教授

10日 連合政策局との懇談会

11日 生計費構造等の変化と勤労者の賃金、

資産形成等に関する研究委員会 主査：舟岡史雄信州大学教授

14日 研究部門会議

17日 ミクロ経済学勉強会 講師：吉川薫 白鴎大学教授

19～21日 所員研修

24日 経済社会研究委員会 主査：田中努 中央大学教授

25日 勤務者の質の継続的測定 主査：藤井宏一連合総研主任研究員

28日 所内会議

アジアの社会的対話研究委員会 主査：鈴木宏昌 早稲田大学教授

30日 雇用戦略研究委員会 主査：栗林 世 連合総研所長

【編集後記】

小泉政権が発足した。自民党の総裁選では、圧倒的な支持を地方の党員・党友から受け、発足後の各報道機関の世論調査でも、史上最高の支持率を記録している。派閥や特定の団体の利益ではなく、多数の普通の人々のために行動する。こんな当たり前の主張が大きなうねりを呼び、既存の枠組みの維持に固執した勢力は、民意との乖離に気づかなかった。このように解釈できるのであろうか。

ところで、我々労働組合はどうであろうか。組合員の声を常に行動に反映させているであろうか。当たり前のことができているか。これを機会に問い直してみたい。

（末）

ＨＰ ＤＩＯ目次