

## 新しい労使関係のかたち

「日本はすべて、かたち」といわれることがある。

何々のかたちとか、表題のように労使関係のかたちといったぐあいである。茶道や武士道といった伝統的なものから仕事や日常生活の中にある躰や礼儀作法をとっても、かたちという概念は日本社会に深く浸透している。

「日本人が形を重んじるのは思想がないからである。(中略) 司馬遼太郎は典型的な日本人だから、日本思想を論じる代わりにかたちを論じた。」と養老孟司氏は『無思想の発見』(ちくま新書)で述べている。かたちとは、社会的に厳格に規定された約束事であるという。

たとえば、労使関係を規定するにあたっては、少なくとも使用者と労働組合の中に共通の理解や納得が永年にわたって形成されてきたものといえる。それは制度や慣習といったかたちになって信頼関係を築いてきたともいえる。

しかしながら、近年、グローバル化やIT化・金融革命などによって強固としてあったと思われる日本の労使関係に変化が生まれてきているように感じられる。企業経営は長期から短期の利益重視の視点となり、従業員利益から株主利益へとシフトし、正社員から不安定な非正社員への代替が進められている。それは会社の変節した、あるいは変節したように見えるということかもしれない。かたちを形成していた一方の会社が変わったとすると、かたちが喪失してしまうのは必然となる。その変節の流れは、社会全般にあいまいな不安や言い知れぬ寂しさのような空気となって日本社会を覆っているようでもある。

ロンドン大学名誉教授で知日派でもあるロナルド・ドーア氏は、昨年10月に放映されたNHKの100年インタビューに出演し、日本型資本主義について「日本は、古い英国の階層化社会になりつつある」と警告していた。

また、「将来に対する希望を必要以上に失くしており、しょげている」と述べると同時に「やはり、持ちつ持たれつの共同体的社会を見直すことが大事である」と強調していた。また、「春闘は、非常にいいシステムである」と述べ、「標準が決まり、それに従って業績のいいところは少し上、悪いところはそれなりに、とい

た仕組みができた」と明言していたのは印象深く感じた。

今の日本の雇用状態の始まりは、1995年5月に経団連によって公表された『新時代の日本的経営』といわれる。3人に1人は不安定な非正規労働者といった現状では、雇用・労働条件の改善は喫緊の課題でもある。格差を放置しておいては、社会不安の温床になるのは確実である。

昨年10月末に連合総研が実施した「勤労者短観」によると、今後1年間に失業不安を感じる者の割合は25.0%と高水準であり、とりわけ女性、若年層、非正規雇用者では失業不安が増大している。賃金収入では、1年前と比べた自身の賃金は横ばいで、今後1年間の見通しは悲観的としている。

多くの人には心のどこかで希望を求めている。希望が持てないと人生は生きづらいし、だからこそ希望の持てる社会が必要となる。

今日ほど職場で継続的に人の成長を促し、人の価値を高める連帯や絆を強化する活動が求められている時はないと感じられるが、そこには土台となる希望という存在が希薄である。希望よりもぼんやりとした不安が底流に流れているように感じられる。

たとえ日本社会が「しょげている」としても、希望のかたちがイメージできれば、日本人は小さなものにいるんなものを詰め込むことがうまいように、かたちの中にアイデアや創意工夫を詰め込み、情熱と勤勉さで取り組むことには長けていると思う。

そのためには、日本社会の強みを生かすことである。それは、たとえば生き物のように状況に応じて考え方や行動様式を変えていく適応力の高さにあるのだろう。ある面では思想がない分、現実対応ができるというものだ。

労働運動には、従来のクラシカルな闘争に対する郷愁もあるが、大切に残し守っていくもの、新たに挑戦していくものを明確にし、労働組合自らが新しいかたちを創っていくことが必要である。それは、「新しい労使関係のかたち」でもある。

混沌とし、閉そく感の漂う時代にあっては、労働組合の存在こそが希望になるであろう。

(連合総研・主任研究員 矢鳴浩一)