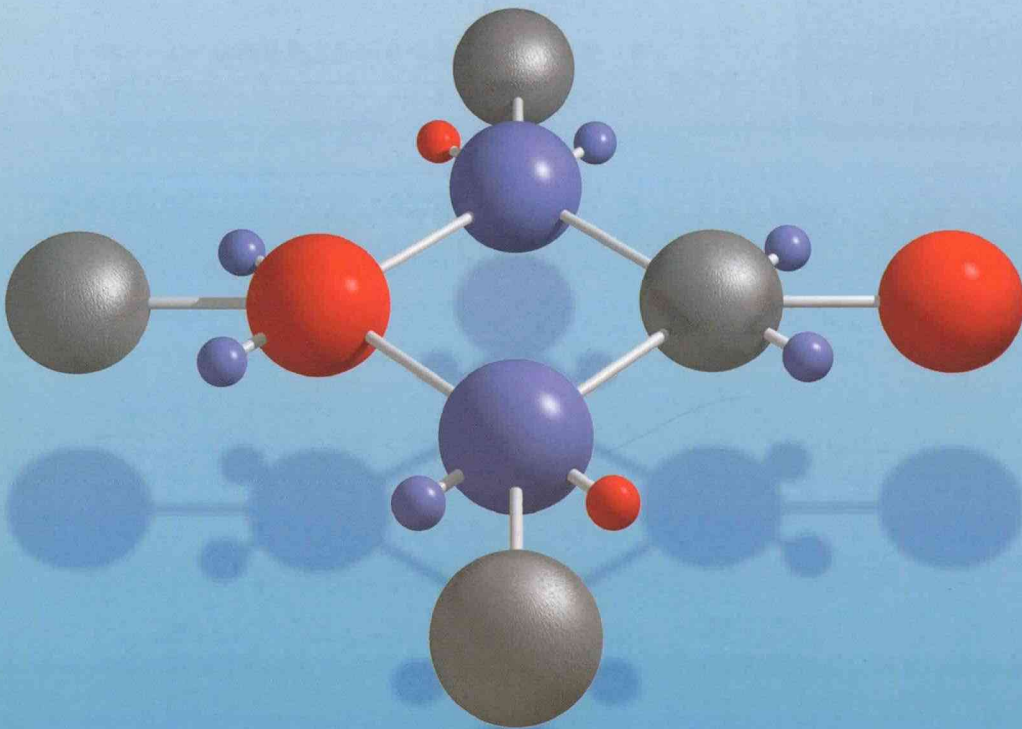


自治研 6

かながわ

1996
6

No.53



◆ 質疑討論から……

◆ 労働運動の今日と明日を考える

社団法人 神奈川県地方自治研究センター

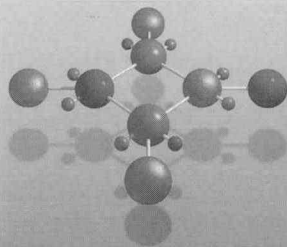


自治研 6

1996

6

No.53



神奈川県地方自治研究センター

◆労働運動の今日と明日を考える
◆質疑討論から……



もくじ***CONTENTS

労働運動の今日と明日を明日を考える	1
はじめに	1
1. 日本の政治を考える	5
2. 労働組合運動、労働運動の実績	8
3. 労働運動の今日の課題	11
4. 21世紀へ向かう日本社会の課題を考える	13
5. 21世紀に向けての日本社会の選択	18
6. 第二次産業革命から第三次産業革命へ	26
7. 労働組合の未来	27
質疑討論から……	32

労働運動の今日と明日を考える

(財)連合総合生活開発研究所
副所長 井上 定彦

はじめに—「連合総研」の研究活動

日本労働組合総連合会（連合）のシンクタンク、「連合総合生活開発研究所」では、欧州労連の研究所、ドイツのナショナルセンターの付属の研究所、EUの付属研究所などと日常的に連携しながら仕事をしています。方法論としては極く常識的なものによっていると言っていると思います。

どういう仕事をしてくれているかは、「研究プロジェクトの進行・相関フローチャート」（図表1）を見ていただきます。現在、17名の職員がいます。長くいる職員は3名で、産別が推薦した専門家ということになっています。変わり種としては経済企画庁と労働省から課長級直前の人に来ていて、数年勉強して帰っていくというスタッフがあります。基本的には内部の人間でものが書けるという質と量がありませんから、東大、一橋大、慶応大をはじめとする大学から年間で大体100人の学者と、各省庁本省の官房OBの政策担当審議官など数10人の協力をいただき、年間で15～6の研究プロジェ

クトをつくって、現在までに、60冊ほどの報告書を出しています。

時代が時代でして、総評時代に比べますと発行点数は一桁低くなっています。ものを考えたり読んだりする文化慣習が労働組合周辺で下がっている事態は、労働組合の力のバロメーターでもあると思います。考え方は、オーソドックスなソーシャル・デモクラットだと評価する人もいますし、日本にしては少し社会的に過ぎるという議論もあるかと思っています。時代の趨勢が、やや新古典派経済学の方に引き寄せられていますから、それに対して、オーソドックスな欧州の社会経済理論、国際的にはケインジアン左派的な立場での分析をしています。経済学、社会学、政治学、労働・雇用システム、地球環境問題などほぼ全域を手がけています。

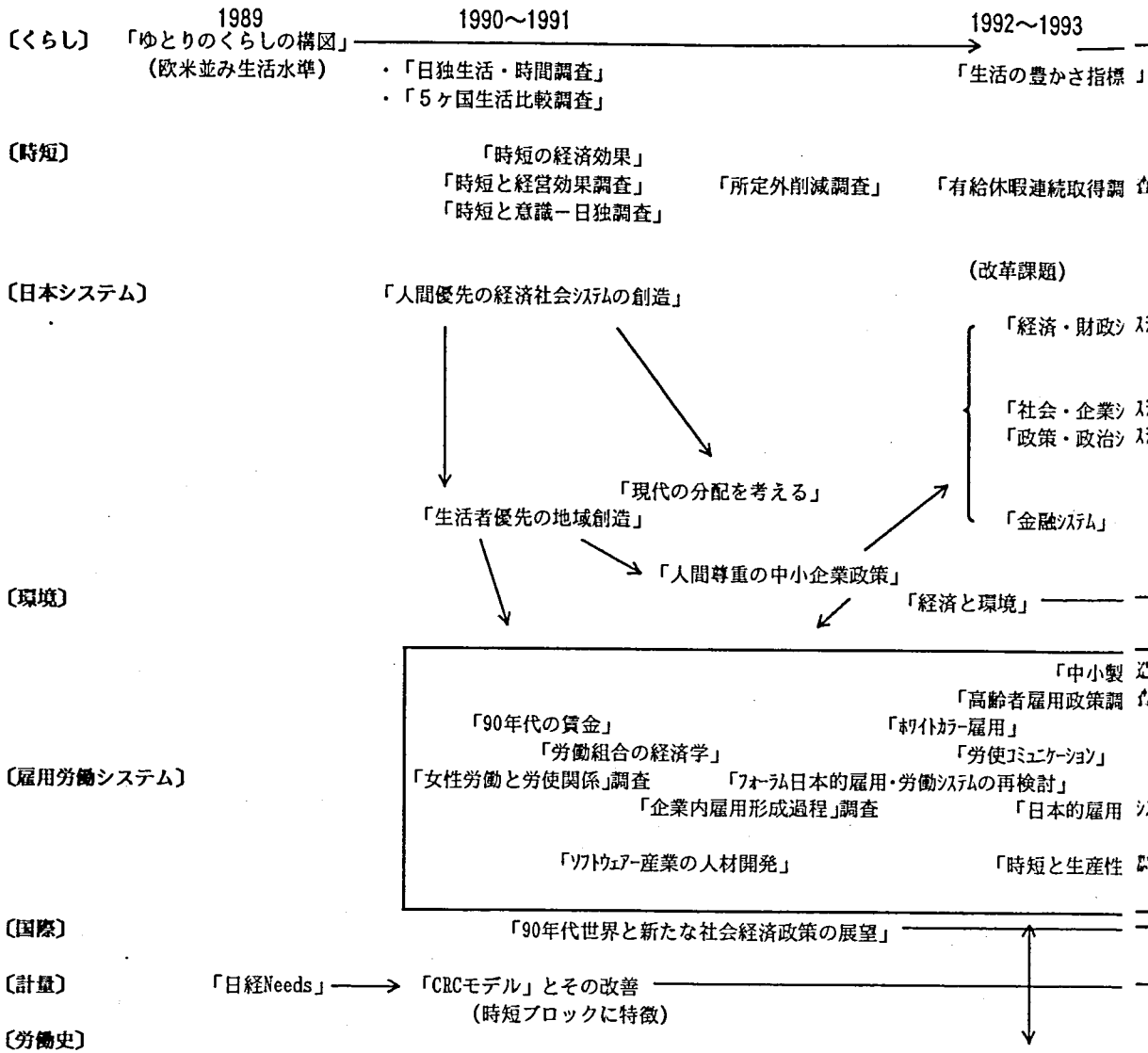
フローチャートにある「人間優先の経済社会システムの創造」というのは、連合総研が出発する90年当時の問題意識です。つまり、日本の経済社会システムをいかにして、より人間中心の、人間尊重型のシステムに構築していくかという問題意識で、日本のいままでの経済社会、職場の構造、労

務管理、労使関係などを批判的に検討しながら、それらの具体的な改革の方策を戦略的に積み上げ開発するということをしてきたつもりです。94、95年頃からの考え方は「福祉経済社会の選択」という本にしまし

た(図表1参照)。

そこでは福祉経済社会という経済社会システムを、ポスト・ソシアリズム、正確にはポスト・ボルシェヴィズムと市場万能主義的な市場経済に対して、批判的にアプ

図表1 連合総研・研究プロジェクト

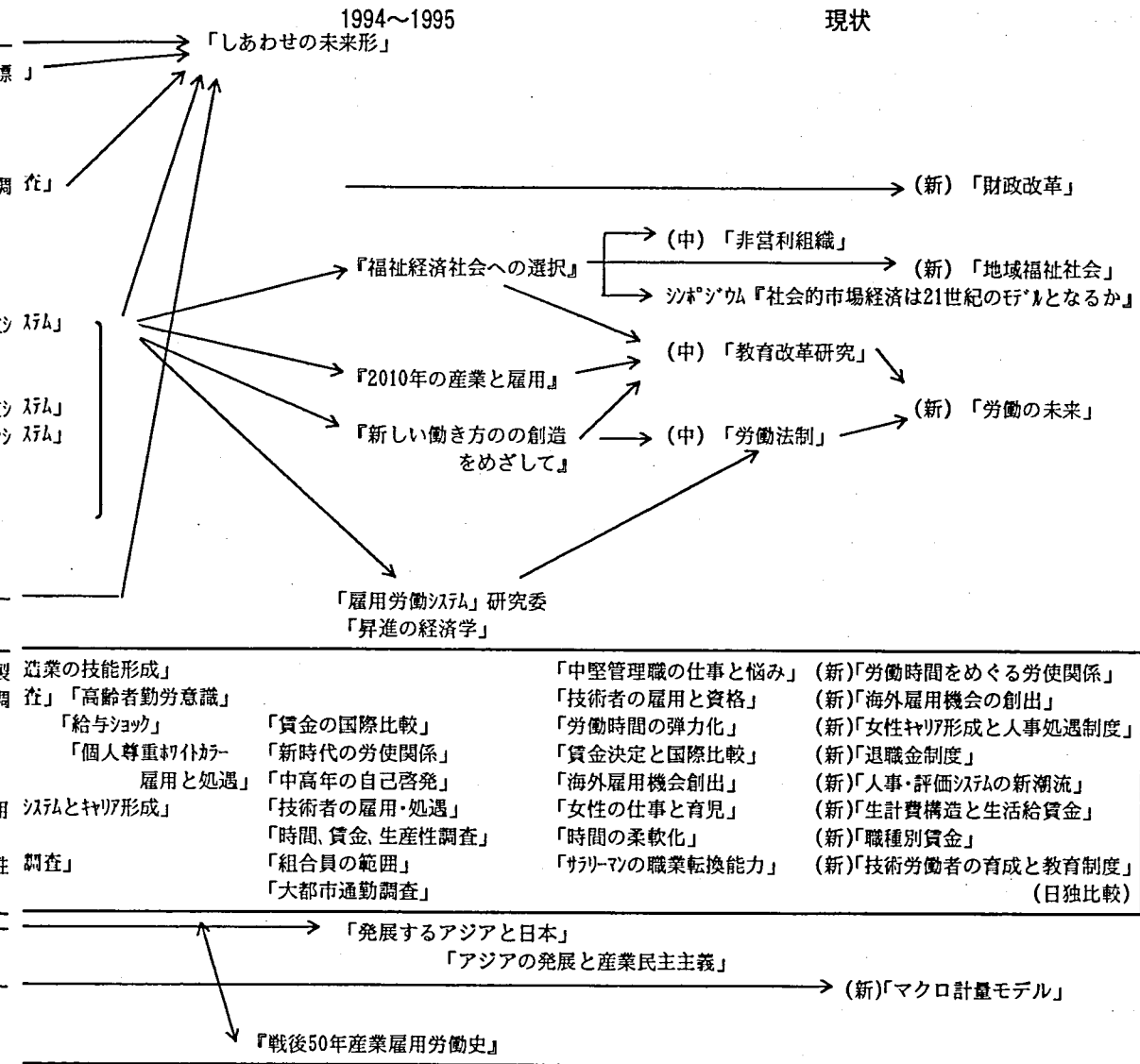


上の各ブロックそれぞれに関わる 短期と中長期課題双方
 (経社研) 「新成長時代に向けて」(89) 「調整局面をいかに乗り切るか」(90) 「内需主導型成長の第二段階」(91) 「人内

ローチし、人間優先と雇用の安定と社会連帯の両立を経済の効率を達成しつつ図る、という理論システムを開発しました。幸いにも、当時、一橋大総長を辞めて社会保障研究所長をやっておられた宮沢健一さんが

書かれたものが比較的近い傾向があると思います、ご相談に伺って一年半後には、宮沢さん自身が社会保障制度審議会の会長になってしまいましたが、この本には、基本論文が宮沢健一、巻末の最終論文が隅谷三喜男、

エクトの進行・相関フローチャート



人間中心主義の基礎構築 (92) 需主導型経済の再構築 (93) 「構造調整を超え生活の新時代を」 (94) 「日本経済の新機軸を求めて」 (95)

それに東大の宮島洋さんという、今、一線の理論家が集まりました。

【2010年の産業と雇用】では、東大の社会情報研究所のチームを中心に、俗にいう「脱工業化社会の産業構造と日本とアジア」「世界の分業関係」「産業空洞化と雇用、福祉ニーズを抱いた経済への変貌過程とよりよい望ましいあり方」を分析したもので、これも本になっています。

職場の労働運動もテーマに

「新しい働き方の創造をめざして」は、大阪大学の猪木武徳さんを中心に、昔流に言えば「職場における労働運動の活性化」の問題を、現代的な労働協約論と交渉論と制度論から考えました。職場での人間の自由を拡大し、雇用の安定と両立させながら、なおかつ企業との一種の効率関係から人間的能力の適切な向上によって企業との両立を図るという理論で、ドイツの共同決定などの段階へ至る前の日本的な労使関係をもう少し制度化することによって、勤労者のより広い自由と権利を保障させていくようなシステムを構想した本です。

非営利組織・NPOに関わる研究では、経済企画庁経済研究所にいた林雄二郎さんに主査をお願いしているのが「非営利組織研究委員会」です。これは大阪大学の本間正明さんをはじめとした学者の協力を得まして、その報告書が近くでき上がります。

「社会的市場経済は21世紀のモデルとなるか」というシンポジウムも開催しました。社会的市場経済というのは、市場経済の中に社会的な規範・規律とルールを確立することによってそのマーケット・メカニズム

の短所を是正して行くという考え方で、ドイツには広くありました。ワイマール憲法下における当時の社会民主党の一部の考え方が、戦後、与野党に広がっていったのです。社会的市場経済派という考え方は、ドイツでは基本的な考え方であり、それと現在のEU、欧州統合の考え方は基本的に一致しているわけです。

欧州経済統合は、経済は「つま」というか「てこにはなりませんよ」ということです。本質的にこの考え方の出発点は、20世紀最大の流血をもたらした二つの世界大戦の原因が独仏対立にあったという認識です。「二度と独仏闘わず」という1957年の不戦の約束から、闘わない、戦争にしないための政治統合が必要であり、そのためには、ヨーロッパという共通の社会土壌の中に社会統合を行って、その上に経済的なマーケットを完成するというものです。経済は第二義的三議的ですが、日本ではそれを「経済」統合と言っていますが、基本的には戦争を回避し、社会的な統合（インテグレーション）を図っていくための装置です。

欧州・米各国との連携を強めて

そういう欧州統合につながるような理論が「社会的市場経済」ですから、ドイツのエーベルト財団、むかし、ローザやリープクネヒトが「けしからん」といった、あの初代ワイマール共和国大統領のエーベルトの社会民主党にも繋がるのですが、そこに因んだ研究財団と共同の国際フォーラムを、ドイツ人、日本人、アメリカ人で開きました。「これからはメガ・コンペティション」、いきなり市場万能の社会が突然現れたとい

う議論が、ここ5、6年、日本では流行っていますが、そういう議論ではないということをも基本的にも明らかにしたシンポジウムでした。

なお「人間中心」ということは、人間の生涯的な広い意味での能力の発達ということと、社会のあり方、経済のシステムは相互に関わるもので、教育は学校だけではありません。人は仕事を通じ、日々の暮らしを通じて成長するわけです。教育はそういう視野から生涯、仕事と暮らしと余暇をつなぐ人間の成長過程として、システムが保障しようという考え方があります。「生涯学習論」はそういう性格を持つわけで、その視点から「教育改革研究」を社会学者、経済学者、教育学者に加わっていただいた報告書ができ上がりつつあります。この秋には、ロンドン大学のドーアさんや森嶋通夫さんのグループの協力を得て、「国際生涯学習フォーラム」を、連合、日教組、文部省、労働省という今まであまり組んだこ

とのないシステムでやるつもりでいます。

もう一つは、新しく発足したばかりですが「ザ・フューチャー・オブ・ワーク」、労働の未来、労働組合の未来をどのように構築していくかという研究プロジェクトを立てています。国際労使関係学会の2000年世界大会の研究テーマですが、それに見合せて「労働の未来研究委員会」を発足させています。

こういう活動をしてきているものですから、宣伝広告に努めていますが、知的な結集力が働いている「連合」ではありません。自立と連帯ということで、広くネットワークを張って、いろいろな方々に素材を提供していただかなければなりません。連合から年間に2億円いただき、また、それだけのスタッフを抱えて日本の第一線の学者の協力をボランティアの形でいただいています。その発行物が十分に利用されないのは非常にもったないと考えています。

1. 日本の政治を考える

日本の社会や経済の変化は、そこそこ順調に動いていると思います。労働組合がこういう形になったのもことは必然、主体的な結果を含めた必然ですが、そういう感じを持っています。

「政治を考える」というテーマは、90年当時の『国民の経済白書』で、「ベルリンの壁の崩壊は日本の戦後の政党システムを必然的に変える。西と東という座標軸があったときには、積極中立や非武装によって、社会や時代の緊迫感のアイデンティティを

立てることができたが、そういう時代は終わったわけで、政党は名前が変わろうと変わるまいと、必然的になくなる」と言っていました。いま予定通りになっているのです。

まず民社党が消え、社会党が看板を代えました。運動論的あるいは政策論的な連続性が早く喚起されればよかったです、遅れたためにやや流れ解散的状况にあるのは残念です。連合総研は、21世紀に向けて社会進歩と人間の向上を再構築するという

視点から仕事をしているわけで、そういう社会進歩の座標軸を、経済白書のような表現で報告してきたつもりです。

最近まで、理事長は山田精吾（「連合」の前事務局長）でしたが、山田さんは「これで一つの勤労者政党らしい理論体系がほばできている」と言っていました。残念ながら交通事故で亡くなってしまいました。現役のうちに早く気がついて欲しかったと思いました。現在は、芦田甚之助（連合会長）が理事長ですが、すこしでも理論形成を進められればいいと思っています。教育文化協会という組織を連合はつくっていますが、知的道徳的ヘゲモニーといいますが、もっと求心力を持たなければいけないという感じがあります。機構と金と人はつくのですが、運動が出てこないのは求心力が働いていないということです。

1) ポスト冷戦の意味

戦後型経済社会システムについて、今、議論があります。中谷巖さんとか田中直毅さんの議論を聞いていますと当たっていない面があります。日本型経済社会システムは相当に大きな歪みをもっているわけです。

典型的には、政官財癒着ということに示される一種の利権型の経済主義的な装置がまだ残っているということです。細川連立内閣から今に至る過程の変化はかなり大きいわけで、「生活者重視の政治」と与野党ともに言わなければならないというわけです。

この秋からは、1980年に起こったのと同じ現象と同じが起これると思います。いまの財政制度審議会の、この秋にでる答申では「もう一度強い経済のために福祉マイナス

シーリング」に近い、一種の逆流過程が提起されると思います。

2) 戦後型経済社会の光と影

それにしても、ベルリンの壁崩壊後の4年間の、変化と進歩はいろいろあったと思います。たとえば、生活大国5か年計画が、国民生活を中心に高めることをナショナル・ゴールにするというのは、明治維新以来150年、はじめて起こった現象です。国家官僚や企業社会に対するナショナル・アイデンティティ、統一的な目標が内部から変わりつつある時代、ようやく日本にも本格的な市民社会の定着の兆しがでつつあると考えることができるのかも知れません。

しかし、ここまで作り上げてきた日本の経済社会システムは、前民主主義とか前近代とは言えません。独特の歪みがありながら、戦後の民主化が築き上げてきたメリットがあるわけです。このメリットは気がつかないところにあるわけで、4年前から日本経済のゼロ成長状態が3年、4年と続いた時に、日本経済はどうなるかについて、エコノミストは100人が100人とも相当悲惨な状況になって高失業社会に転落するといいました。つまり明治維新以来、日本は戦争期を除いてゼロ成長状態が瞬間的に入ったのが昭和恐慌期の1929年しかないわけです。それも2年とは続かなかった。現在は、4年間のゼロ成長が続いても雇用が安定しています。鉱工業生産、企業の収益、それから一番遅れてうごく雇用指標も、有効求人倍率が一番悪いときが0.61ぐらいまで下がりましたが、0.67まで回復しています。失業率も3.4だったのが、3.1まで回復して

いまして、基本的には不況は終わりました。長い不況でしたが、これは典型的な資本主義型の不況でした。

アメリカの1929年の恐慌とおなじバブルの破裂です。バブルの拡張と破裂という資本主義経済の運命的な資産インフレと資産デフレは100年に2回ぐらいあるものだったのです。これに対して、40兆円ぐらいの財政を投入したものですからほぼゼロ成長で止めることができました。投入しなければ、GNPはマイナス20%ぐらいまで落ちたと思います。失業率も7%ぐらいまでいったでしょう。これで公定歩合を下げて、国民の方に被害をかけた上で、産業・企業の方はほとんど回復しました。第三次産業もサービス業の回復は遅れていたのがほぼ水面に上がってきました。今年から来年にかけての成長率は2%台の中頃まで戻ると思います。

先進国7か国の1990年から95年の経済では、日本は最低水準を4年続けたわけです。その時代がいま終わって普通の状態に戻ってきました。OECD諸国の平均成長率が2.5%内外ですから、ようやくそこにたどり着くでしょう。そのために、失業、雇用情勢、それから全体の社会の活気も、力強いものではありませんがほぼ正常化に向かってきて、アメリカ型の大不況にならないで済みそうだという「雇用社会経済システム」がどのようにしてでき上がったかが大事なのです。

長期雇用というシステムは、どういう市場経済の合理性から生まれたのか。それは戦後の、昭和20年以来の労使混合組合、企業別組合の解雇反対闘争を中心にした基軸的な闘争を約15年間することによって、日

本の社会ルールとして「雇用の重視」ということと、「そう迂闊には首は切れない」ということ、とくに組合の活動家や幹部であることによって強制解雇することが基本的にできなくなったのが三井・三池闘争です。中央労働委員会の最終裁定は「会社の不当労働行為としての解雇はダメ」と判断しました。実質的には労働側からみれば不当さあまりない解決になったのですが、それをもとにして、多くの判例から組合の運動家であるという理由で解雇することはできなくなり、日本の判例や法制度は非常に雇用保護的になりました。

したがって不況になったからといって、少なくとも本工、本職については公然たる解雇はしないレイオフはしない。できる限り、中高年の希望退職を促進して出向で出していく。本当はかなりの量的な整理が行われたのですが、制度的には雇用は比較的安定しています。製造業の「リストラだ、リエンジニアニングだ」という本がたくさん出ていますが、5年間の統計数字を見る限り、そのやり方は非常にゆっくりしたもので、これで大体終わったのではないのでしょうか。

こういう分析を、日本の代表的なエコノミストはしたでしょうか。日本の経済社会システムの基本認識が違ったまま、「規制緩和」ですべていくというのは、実証的ではないし、社会科学的良心はどこにあるのだろうと思っています。連合総研が出版しました『現在の経済構造改革』では、そのように主張しています。

3) 世界と日本の関係変化

昭和39年はオリンピック景気のピークで、私は大学の4年でした。この時が地価の上昇過程のピークでもあります。これはかなり無理な公共投資をオリンピックに向けましたので、企業の投資バランス、収益バランスが悪くなってきます。

1965年(昭和40年)に構造不況に陥り、日本経済はこれまでの高成長時代が終わって秋風が吹く時代に入ります。とくに1964年のIMF86、つまり資本取引の自由化とガットの自由化体系に移行したわけです。韓国は1987年から最近時点までにやったことを、日本は1961年から66、67年にかけてやりました。「黒船が来た」と言いました。日本のような弱い経済力の国が世界市場に飲み込まれて、日本の製造業は、せっかく伸びかかった電機産業、自動車産業を含めて大きな打撃を被り、下請け、裾野が非常に弱い機械工業しか持っていない自動車産業がミゼットから小型のパブリカの生産にかかってきたのに、これでGM、フォ

ードのもとに系列化される、つぶされると多くのマスコミの論説や学者が書いています。

したがって、解雇反対闘争で雇用の安定基調を得てきたにもかかわらず、賃金は職能給を中心として近代化し、リストラをしなければならない、「生活を保障する賃金」などと言っているのは世界競争に負けるというのが、当時のほとんどの新聞、雑誌の論調になっていました。

むしろ電機産業では、昭和41年に松下電器が「仕事別賃金」を打ち出しました。当時のどちらかと言えば年齢・勤続を軸にした新卒採用型の管理システムから「仕事別賃金」という体系を打ち出しました。

その後の松下電器の賃金体系を見ますと、実質的には生活給化、年功給化してきています。その傾向が電機産業全般に広がったのが1970年代です。第1次、第2次石油ショック下において、賃金カーブが若年層と中高年層との間の格差が立ってきます。つまり生活諸手当をつけて賃金カーブを立て、新期採用ストップと初任給抑制で入口を締めました。

2. 労働組合運動、労働運動の実績

この時、日本の賃金体系が変わった、日本的雇用システムが崩壊した、などという理屈が言われました。中高年の賃金の高い層の首を切って、賃金の安い若年層を採用するというのならその通りです。しかし、世界に類例のない高い退職金というシステムは残っているのです。事実誤認があまりに甚だしいのではないのでしょうか。それは、

1965年の第1次構造不況と言われたときもおなじです。

1970年の秋、ニクソン・ショックと言われましたが、ニクソン大統領は、ドルと金を交換することによって世界の基軸通貨になっていたアメリカドルを下げさせる、ドルと金の関係を切断するという声明を出しました。それを期に、1ドル360円が崩れま

した。ドルの価値を下げることによって、アメリカの産業を支えたという面がなくはありませんでした。

1) 日本の社会・国家を生み出す担い手として

日本の通貨価値が、現在の1ドル105円から360円に振れたら、日本のどんな製造業も怒ってしまいます。急激な円高も問題ですが、トレンド線で見れば70年の360円から、当時のスミソニアン・レート318円が急速に200円台に移ってきました。日本の繊維産業を中心に製造業のかなりの部分が淘汰される、潰れると騒ぎました。

その騒ぎを救済するために「日本列島改造論」を田中角栄が打ち出しました。公共投資、社会投資を軸にした金融拡張政策が打ち出され、1973年（昭和48年）のブームをもたらしました。そのブームの中で、うまく開かなかったのが年金改善闘争、労働4団体の年金ストライキでした。そのストで、年金がすこし当てになると感じられるようになりました。そのころ、老後が年金で支えられるという認識は、日本人にはありませんでした。

1973年秋の第1次石油ショックのあと、堺屋太一さんは「日本は油上の楼閣である」と言いました。日本経済は石油の上、海外の資源の上であり、第一次石油ショックで1バーレル2ドルの石油が9ドルになり、その後の第2次石油危機でさらに3倍、1バーレル35ドルまでいきましたから、日本経済は崩壊すると言ったのです。そのころから、日本のメカトロニクスを中心とした機械工業は集約化によって、ドイツやスイ

スの機械工業を駆逐することによって、世界市場のシェアを上げていったのが事実経過でした。

したがって、日本的な雇用慣行は大手企業を中心としてますます広く深く根付き、公務員が原型となって、それが地方公務員に波及し、大企業のホワイトカラーにあったものがブルーカラーに広がります。大手のシステムが中小企業に広がった過程が、日本的な雇用関係の広がりの過程、昭和30年代には、まだ二重構造の上層部の一部にしかなかったものが、昭和40年代50年代には、すくなくとも社会の規範として一般化してしまったのです。

50年代には、中小企業もできることなら中心部門は長期勤続でしっかり仕事をする、賃金のカーブは40歳代で早めに寝ますが、生活保障的な発想法で基軸的な労働力をつくります。もちろん、女性のパートタイマーや高齢者が組み込まれて、基幹部門のウェートは低いのですが、しかし他にモデルはありません。いい意味で、日本の全社会に年功を軸にした日本型のシステムが規範として、M. ウェーバー流に言えば「理想型」と言うのでしょうか、ほかにはあり得ないが全部は決してできないというものとして定着したのが、昭和50年代だったろうと思います。

2) 戦後民主化と労組の役割

その定着という成功は、もともと日本の年功賃金、終身雇用、企業別組合が、終戦直後の第一次の波、昭和20年8月15日から21年の4月頃までに、すでに最初の労使混合組合の発生の広がりにあり、21年の終わ

り頃までには、かなりの部分に定着しました。ホワイトカラーと工員との間に雇用身分的な格差があり、管理のシステムは基本的には違っていたという第二次大戦前のシステムが、終戦ショックによって、職場に残された人たち全員がつくった従業員組合の合意によって、管理のシステムとして一元化していきます。労職統一的な管理は、職制の方がガタガタでしたから共同でやったようなものです。昭和23年までに、企業別組合の原型が戦後の一種の民主革命として広がり、それを労働三法で追認する形になったのだと思います。

昭和20年代は、まだものすごいインフレ過程でしたから、生活水準が戦前のピークの状態にもったのが昭和30年です。昭和5年と昭和30年が一人当たりの経済水準がほぼ同じですから、もとに戻るのに約25年かかったことになります。それほど第二次大戦の惨禍がひどかったのです。生活が前の水準にもどっていない非常に苦しいときに、職場に戻った仲間の中での共通のルールとして「能力給的なもの一本ではとてもやれない、女房・子どもがいる」。当時、女性には仕事がなかったし社会進出も進んでいない、サザエさん、向田邦子の世界であったわけです。

それに見合った賃金論は生活保障が軸になります。生活保障という労働組合の要求が置き換えられて「電産型」の賃金体系になり、その賃金カーブをとれば年功給体系になるというようにして、日本の年功給的な性格ができあがったのです。それが大手の特殊な優良企業から広がっていきました。そして昭和30年代にはかなりの中堅企業にまで広がりました。

退職金の制度は、ほかの国にはありません。戦前の日本でも特殊な部分だけで、ブルーカラーにはなかったのです。戦後、戦地から帰ってきた人々は、インフレで退職金にしても貯金にしても持っていたものの価値がたちまち100分の1、数100分の1になってしまい、貯金はなくなる財産はないという状態になります。

日本の公的年金制度は、形ばかりは昭和15～6年から発足していますが、まったく役に立ちません。定年は55歳ですから、辞めたときには、本当に生活が成り立たないということで、電力などいくつかの優良企業から「老後の生活資金をよこせ」「せめて小さい家でも一軒建てて老後の暮らしができるための資金を」という要求です。理屈は、賃金の前払いでもなんでもいいということでした。

そして「退職金」がすこしずつ広がりました。ただ、退職金闘争する知恵しかなかった労働組合、つまり社会制度として年功的賃金を、自分たちの知恵と思想で社会制度として、ソーシャル・ポリシーとして考える質にまでは、日本の労働組合は成熟していなかったのです。

ワイマール共和国を体験したドイツの労働組合運動は、そういう経験から、戦後の最初のシステムとして公共住宅と社会保障をつくることを第一課題にしました。退職金闘争などは思いつきもしなかったのです。日本は、その代わりに退職金闘争を企業に対してやりました。

そのようにして、年功序列賃金と終身雇用と退職金と企業別組合が、ほぼワンセットでできあがって、それに春闘システムが1955年からできあがりますと、このシステ

ムが稼働して、約20年の間自己発展していきます。大成功でした。そして昭和50年代には立派な企業中心型社会をつくりあげました（笑）。

企業中心型社会と言いますのは、いい大学をであればいい会社には入れる、いい会社に入っていえばいいポストにつく。すると「ゆりかごから墓場まで」生涯にわたって親子が暮らせるという仕組みであり、フェビアンやヴェバリッジの代わりに、企業の中で生涯生活設計が成り立つかのごとき幻想を与えるシステムです。いい大学に行けるためにはいい高校に、いい高校に行けるためにはいい中学に、と、小学校のうちから塾通いをする。「親父は過労死、子どもは過労児」という社会の教育システムをつくりあげた力が企業中心型社会にあって、それを演出したのは、経営の側だけでなく、自民党政治でもない。我々がやったのです、共同正犯なのです。

そうしてできあがった労働組合運動です。旧冷戦体制の社会主義については、ボルシェヴィズムは社会主義であったのかとだれしも自然に思うでしょうが、それが社会主義に見えたのです。

ヨーロッパ労働運動のように長い伝統が

あって、その伝統から見たらソーシャリズムとは言えない変な系統の社会主義、サダム・フセインが社会主義を習ったのがソ連ボルシェヴィズムだという常識があるヨーロッパ、その常識がなかった戦後日本には、そういうモデルを理想と考える層があったのでした。

しかし、少なくともシベリア抑留から帰った人は素直には賛成できません。東のモデルそのものではない、かといって親兄弟が闘って死んだアメリカのもとに隷従するのはいやだ、というのが普通の庶民感覚であったわけです。アメリカに対しての一種の違和感と、かといってソ連システムがいいというわけではない。いわんや第二次大戦で大きな惨禍を国内で蒙り、数百万の人々の死を経験した人々にとって、反戦という「絶対平和主義」という信念と東と西の対立に巻き込まれないという市民感覚が一体となって、社会党・総評ブロックが1950年代に誕生して自己発展しました。

そのもとで、社会党・総評ブロックと保守・自民党の経済発展主義の拮抗関係が戦後過程の政治を演出してきたのであり、そのツケがいま回ってきているのです。

3. 労働運動の今日の課題

1) 労働市場の流動化への対応

「産業空洞化」と「円高」は、決して両立しない概念です。いま、日本の産業が空洞化しているかと言ったら空洞化してはい

ません。空洞化してくれば円安になります。製造業が空洞化すれば、アメリカがそうであったように対外経常収支は赤字になります。赤字が拡大し通貨が安くなり、円安に大きく振れます。日本は実際のところ、世界最大の黒字をまだ稼いでいます。黒字

幅が減ってきて輸入が幸い増えてきています。増えた状態のことを内需主導型経済といいますが、もう少し輸入が増えると内外収支がバランスします。

まだこの秋以降の景気によっては、円高の可能性が残っています。やや、日本の企業が、ワールド・エンタープライズとして、アジアおよび欧米に進出して、世界多国籍企業として日本向けに国内向けに輸出しているという製品輸入はふえています。そのおかげで、黒字の伸び率が落ちていますから、傾向としてはいい方向に行っているのですが、基調はまだ円高です。まだ空洞化していません。空洞化したように見えるのは、ゼロ成長状態を4年続けた、資産インフレと資産デフレという最も資本主義型の好況と不況を体現したツケにあるという理屈で8割がた説明できます。

したがって、資産デフレ不況がだんだん底に入ってきますが、まだ土地は下がっています。資産価格が落ち止まるころまでいきますと、本格的に資産デフレが終わったということになるでしょうが、そのお返しがはじまったのが「住専」問題です。これで負債規模がおおよそ見当がつかます。低金利で一般預金者のたくさんの金利が掠めとられ、金融機関に救済援助を一般預金者がしているわけです。それが3年ぐらいで銀行の負債を全部返すことになって負債デフレは終わりになります。その論理から経済の行き詰まりと地域産業、中小企業における不況の説明が半分以上できます。

普通は日本企業が海外に進出して、その工場が日本に向けて輸出するから下請関係が苦しいのです。いずれにしてもセルフ・サービスです。他人のせいではありません。

それなのに、大競争、メガコンペティション時代の世界競争の荒波の中で日本企業が…、という浪花節のような話があまりにも多いのです。

物価問題についても、日本では誤解が多いと思います。卸売物価というのは財の生産性を表現していますが、消費者物価はかなりの部分をサービス価格で説明できます。サービス価格は賃金です。賃金が下がれば消費者物価は安定ないしマイナス基調になります。賃金が安定していれば消費者物価は同じです。物価引き下げというのは、財については正しい命題だと思っていますが、消費者物価、サービス価格一般を引き下げるということは、そこにある勤労所得を引き下げることが期待しないと価格破壊にはなりませんので、それは生活の質や社会の所得分配の構造をゆがめるわけです。

ただ、日本の経済は二重構造です。発展した世界の先進的な市場と太刀打ちできるだけの生産性をもった産業と、そうでない産業、そうでない産業を規制産業とか保護産業と言えばほぼ当たります。典型的には農業です。土地の自由な売買とか資本の集中と技術革新がしにくい仕組みになっています。それは戦後の農地改革の成果であり影でもあります。つまり戦後、大規模な土地を1町歩以下の土地に細分化し、そこで農地改革をやって国内で米のできる制度をつくりました。これは優れたシステムです。

2) 原型つくった「戦時体制」

日本は、昭和20年代から失業率が低い社会でした。完全雇用ならぬ完全就業、低賃金でもできるだけ仕事に就けてしまうとい

う戦時統制経済的な仕組みがあって、農村にたくさんの人口を抱えさせて、低い所得ですがそこそこの再生産が自前でできるような仕組みを担保しようとしたのが日本の農業政策です。二重構造の底辺を保護していくというやり方です。そこに世界的な市場競争の波があたらないようにしました。農業の生産性が上がると、急激に農村人口が都市に排出されますので、できるだけ抱えていくということです。

それでも実際には1960年代に、農村が出洩らし状態といわれるほど、都市への急速な労働力の移動が起こったのですが、これの原因は新規学卒者です。私たちの世代は、集団就職列車で東京、大阪へ上ってくるといふ形の移動ではあっても、農村の戸数が国際市場競争の中で急激に減るということにならない仕組みです。当然、生産性の低い分野が産出する財、食糧、その他に関わる場所のコストが高いのです。ですから、消費者物価の体系がほかの国に比べて歪んでいます。そして生活必需品的な食糧あるいはそれに関わる流通関係のコストは非常に高いのです。それを一種の規制と誘導の

ようなものと、同業者間のゆるいルール、合意みたいなものでたくさんの雇用を抱えてきました。その分だけ、その生産性が上がりませんので、消費者物価が高いということになります。

その現実を見据えた上で、ある部分は規制を緩和し、ある部分は社会的なルールによって担保して、地域における商業構造の転換をはかるべきです。大店法は中小の街における商店街を保護することとマッチしてできたわけです。それを今、大店法規制をはずして、スーパーマーケットに集中していくという流れは止まらなくなっています。

それが流通過程の価格破壊をもたらしているのです。中小商店がこの5年間にやめた比率はものすごく高くなっています。倒産というよりも世代交代で閉めていくというものが多いため、社会的にはあまり目立ってはいません。このようなことを知った上で、物価引き下げとか価格体系の是正とかを言わなければならない、同じ勤労国民としての、横の痛みを分かち得ない制度政策要求というのはあり得ないと私は考えています。

4. 21世紀へ向かう日本社会の課題を考える

1) 日本型経済社会システムの 問い直し・再構築へ

日本型経済社会システムを今のような形で理解してくると、そこには歪みがあることは事実ですが、しかしそこには光と影があるのです。そのシステムの光も影も一絡

にしてしまっていて、アメリカ、ヨーロッパ型の高失業社会になり、社会の二極化が起こった方がいいとは言えないわけです。したがって、日本型経済社会システムを改革するという面と、改革から出てくる、例えば規制緩和がもたらす社会的なマイナス、格差とか雇用の拡大のような社会的なルールの新たな構築という、もう一つの面がない

と、これから21世紀に向けての、より望ましい経済社会の構築はできないだろうと思われます。

昨年7月にでました社会保障制度審議会の勧告は、戦後で三回目の本格的なものです。昭和25年に大内兵衛さんが出した第一次勧告は、イギリスのヴィバレッジの「ゆりかごから墓場まで」を抽象理念としたものですが、実際にはその後の5年から10年にわたって有効だった社会保障制度は生活保護しかありませんでした。大内勧告は、実質的には生活保護にアクセントがあり、社会保険として一般に広がり始めたのは1961年の第二次勧告「国民皆保険皆年金」です。このころからようやく人々は、医療保険、社会保険が多少は当てになるという実感を持つようになります。年金制度がある程度成熟して、物価スライド、所得スライドを導入することによって当てになると思われるようになったのは、わずか10年ほど前、1980年頃ではないでしょうか。

2) 21世紀の勤労者のくらしの構図はこうなる

連合総研では、組合員の意識調査をやってきましたが、「老後の生活は自分の貯金しか絶対に頼れない」と組合員は思っていました。いまでもそう思っている人が多く、そのために、必要もないのにせっせと貯金するという「貯金ぐせ」、先進国で世界一貯蓄性向の高い国といわれるのは、その「くせ」が残っているからです。もう少し社会構造が近代化して、社会保障が成熟化しますと、徐々に貯蓄性向は落ちていくと思います。

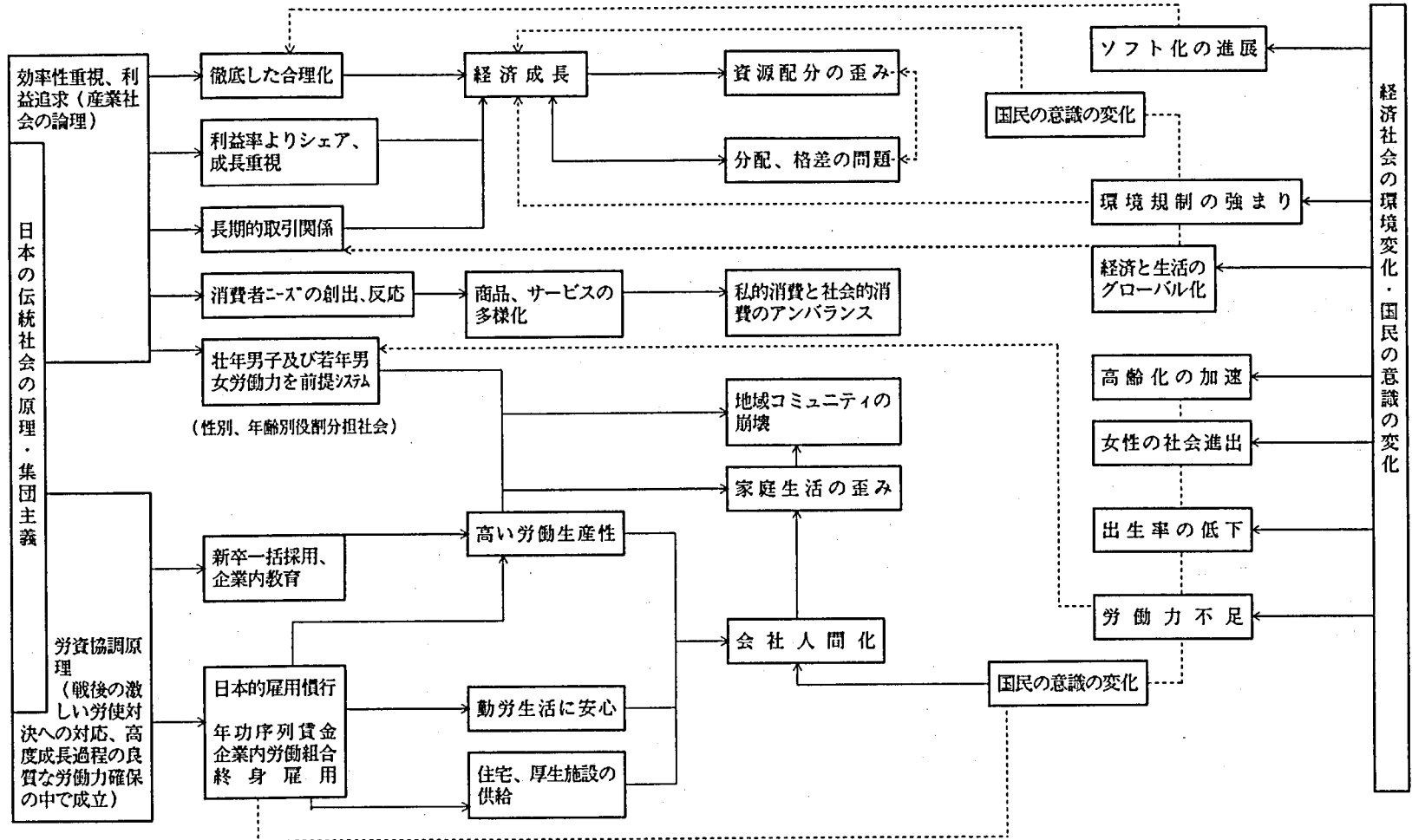
そして第三次答申では「福祉の普遍主義」という概念をはじめてうち出します。それまでは例外主義で、弱い立場、高齢者、特定の層のみを対象にした社会保障的なものでした。

第二次臨調の基本答申は、本文では「福祉は基盤的保障に止める」といい、その前の議論の中では、「福祉は例外的な救恤(きゅうじゅつ)、慈善として救わなければならない層に止める」という考えが背後にありました。そのために、せっかく伸びかかった児童手当が打ち切られて消えてしまいました。この約10年の後退から、ようやく前進がはじまったのが1990年代で、そこから今回の第三次答申がでたのです。

「普通の勤労者、要するに健全な、身体 of 健康な勤労者も生まれてから死ぬまで福祉とともにある。しかしそれは個人の自立の上に構築できる」というのが第三次答申の意味であり、また重要な指摘をしています。「近代社会は、大家族から核家族、核家族から単身者の多い社会構造へと移っていく。生活が豊かになり女性が社会参画して自立していくということになると、人間の個人の自由の拡大という意味では社会の進歩であるけれども、その光の裏側には影がある」と。D. リースマンが分析した“孤独な群衆”という、欧米先進国では5～60年前にあらわれた社会の解体現象が起こってくるのですが、「そこにアソシエーションという自由な市民の横の、多様な結びつきというコミュニティが形成されないならば、そこから個人社会の解体現象に陥り、社会病理が生じる」と、第三次答申では書いています。

優れた文明をもっていたワイマール共和

図表2 企業中心社会の構造



(資料出所) 国民生活審議会基本政策委員会「個人生活優先社会をめざして」1991年

国では「まさか」ということだったのでしようが、近代社会の孤独な群衆の産物が、ヒトラーのようなもの、オウムのようなものを生むということです。「人間は近代化し豊かになり自立したと思ったときに、自ら自由から逃走する」というのは、エーリッヒ・フロムの理論です。

3) 福祉経済社会への選択

それともう一点は、日本においても社会の流動化現象がもしもすすむならば、意識としての市民社会の連帯を、制度としての連帯に置き換える装置としての近代社会保障、地域における福祉・社会サービスのネットワークを下から積み上げていくことが大事になるだろうと思います。

雇用の問題において、レイオフが自由になり、中高年のホワイトカラーを仕事から追い出すことがいいという話になれば、労働市場の激しい流動状態をもたらすわけで、雇用保険を受け取る人が増えて、出す人が減って雇用保険はつぶれます。そうすると社会保険のあり方をもう一度再構築しないとおかしくなります。

多分そうはならないと思いますが、政治的ネットワークであり、社会連帯の制度としての連帯のシステムをはりめぐらすという点で、つまり、個人の自立ということと制度としての社会連帯を、コミュニティを軸につくりあげていく制度としての連帯構築が大きな課題になるでしょう。そういう議論がされていないのです。

規制緩和には賛成ですが、規制緩和がなにを意味するかという認識が基本的にずれているところがあります。日本の規制緩和

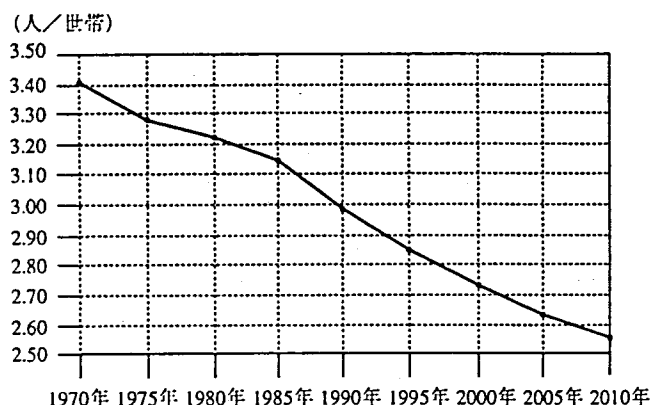
の必要性は、明治維新以来、発展途上国の上層にあった日本が、100年かけて先進国の経済システムに追いつて行くときの独特の歪みです。つまり廃藩置県をして中央の国家官僚機構と軍事力と国家権威を高めて、中央にすべての資源を集めて地方におろしていくシステムに切り替えることを、国家としてやらざるを得なかったわけです。

産業の発展も先進国のモデルに追いつき型で、はっきりした目標があります。そこに集中的に国家資金を動員して、富岡製糸工場は民営化するという格好を含めて、産業基盤整備を国家的にやっていくという国家のシステムをつくってきました。

取引関係も官僚制のシステムによる規制のネットワークは二重三重になります。その延長線上に、1940年ごろのナチス・ドイツの統制経済論とソ連の Gosplan の計画経済の技法に影響された、日本の1940年の戦時統制経済の型が戦後に尾を引いているというのが、野口悠紀雄さんの「幸せの1940年代」論です。私はそう単純ではないと思っていますが、1940年体制的なものが残っているという規制はたしかにあり、これは引き算をしなければなりません。

もう一つのレギュレーションは、1930年のアメリカ・ニューディールやドイツを含めて社会政策、ソーシャル・レギュレーションの発達がありました。アメリカではワグナー法という労使関係調整法をはじめとして、資本のカルテルに対抗して労働者側の対抗力を働かさなければ民主主義はもたないという考え方がありました。当時の大統領・ルーズベルトが結果的にはそういうものをうまく使って、アメリカの民主主義、経済発展の基盤をつくりましたが、日

図表3 平均世帯人員の推移



(人/世帯)	
年	本推計
1970年	3.41
1975年	3.28
1980年	3.22
1985年	3.14
1990年	2.99
1995年	2.84
2000年	2.72
2005年	2.63
2010年	2.55

(資料) 経済審議会「少子・高齢社会委員会」

本が「ビヴァレッジ報告」を受け入れたように、英米モデルの長所として先進国（国家独占資本主義）のシステムに入りこんでいきます。そこには社会保護と雇用の安定、完全雇用を組み込んだという側面があります。

この二重の規制体系を、今もう一度、福祉国家の肥大と行き詰まりという視点から、また世界的な市場競争の中から問い直すという、その地点から規制緩和問題を捉え直すという正当な問題の立て方を規制緩和委員会などはしていません。そこには、社会システムや法制度論や規制緩和を議論しながら、その議論には経済学者ばかりで法律学者が一人も入っていないのです。またそれは、社会党がどういう知的ストックをもって連立政権についたのかという問題でもあったのです。

私たちにとって、どういう社会モデルが望ましいかをフローチャート（図表2）を示しました。「企業中心型社会の構造」です。1970年代から80年代前半に向かって、日本の労働組合は、社会運動団体から、本来の利権団体へとその機能を縮減してきま

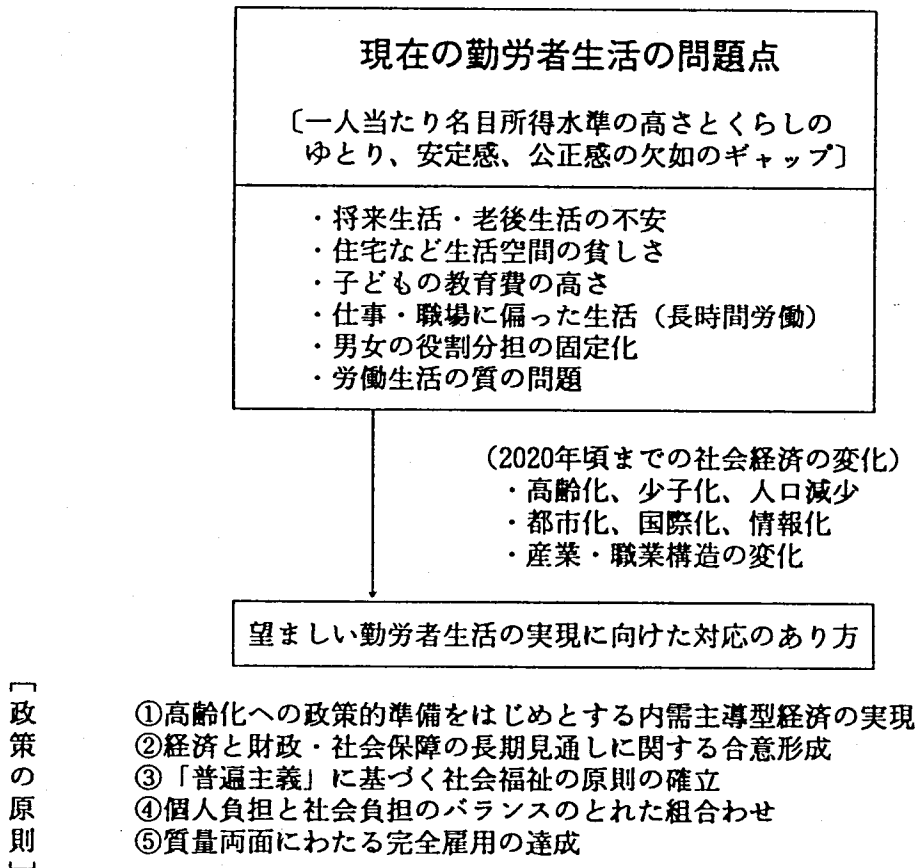
した。しかしそれは成功なのであり、正常化なのです。それがこの社会のシステムであり、これをどう改革するか、欠点をどう是正するかということです。

4) 社会モデルの選択

社会構造が変動していくと、なによりも地域やコミュニティの基盤が変わってきます。平均世帯人員の推移（図表3）を見ますと、大家族の時代から高齢者のシングルが構造的に増える時代、また、高学歴の女性がなかなか結婚しないので、子どもの数は減少しています。いま私たちが受け取る予定の年金では出生率は1.8人を想定していますから、年金水準が下がらないと、とくに負担率を上げないでいこうなどと考えると制度がもつはずがありません。

「社会保障や福祉は、近代社会にとってガンであり、重い病である」などという経済学者がいますが、19世紀後半からの社会保障とかコミュニティにおける制度的な福祉の発達をどう見ているのでしょうか。

図表4 連合総研「しあわせの未来形」(1994年秋)



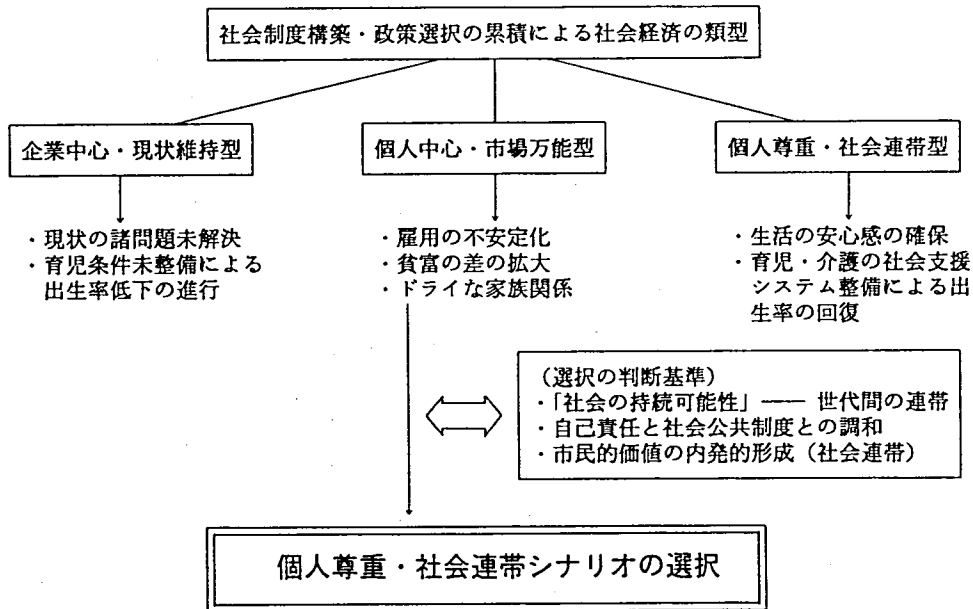
5. 21世紀に向けての日本社会の選択

「私たちに望ましい社会のシステム」について、これは「しあわせの未来形」という、私たちの連合総研の研究報告書（主査・正村公宏教授）のエッセンスをフローチャート（図表4）にしてみました。

現在の勤労者生活の諸問題点を政策の原則と社会的意思決定の見方を踏まえていくと、三つの社会モデルがあり得るものとして想定されます。一つは「企業中心・現状維持型」で現在の仕組みにちょっと手直し

「
社
の
会
的
的
り
意
方
思
決
定
」

- ①対話に基づく社会内部からの市民的価値の形成（労働組合の役割の重要性）
- ②形成される「社会的規範・標準」と制度化等（政治の役割）
- ③民主主義の観点に立った地方分権化（制度と財政的裏付け）
- ④産業優先政策から高度福祉社会構築のための社会政策への政府の役割の転換



「
シ
の
な
り
め
オ
の
実
具
現
体
策
」

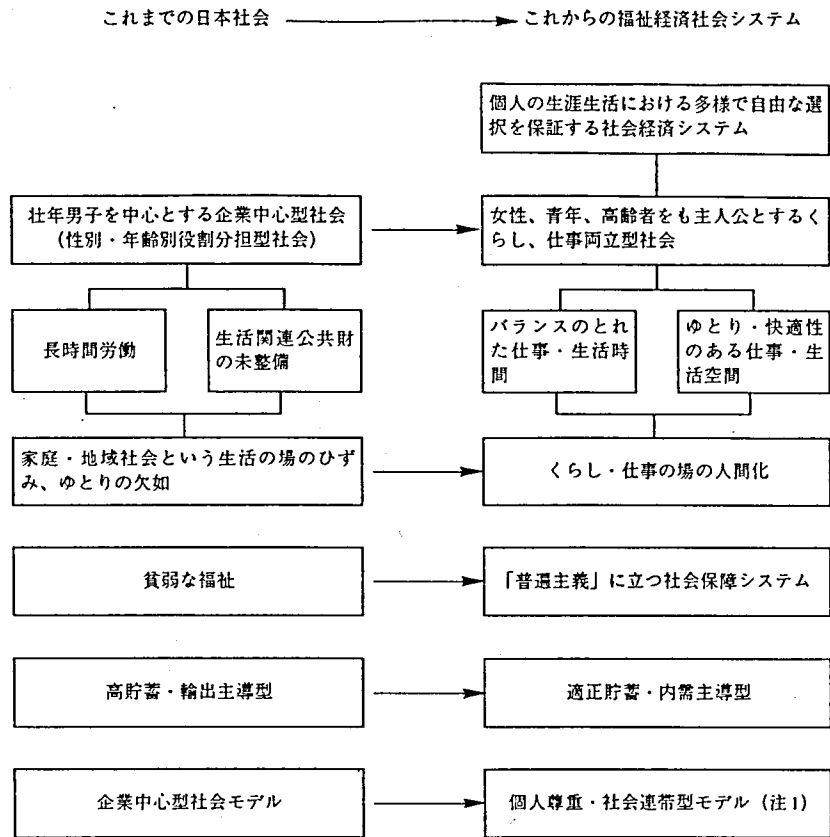
- ①産業民主主義の確立（団体交渉、社会標準形成）
- ②社会的負担への合意
- ③新ゴールドプラン、エンゼルプランの推進
- ④福祉社会保険の創設による高齢者介護の抜本的充実
- ⑤同保険創設による保育制度の改革
- ⑥子どもに関する所得分配の強化（児童手当の拡充等）
- ⑦教育に関する意識改革と奨学金制度の拡充
- ⑧地方分権化と快適な都市空間の整備
- ⑨高齢者が暮らしやすい街作りと住宅整備

するといふものです。もう一つは「個人中心・市場万能型」の民間活力型社会で、保守の中の新自由主義派、タカ派が唱えるものです。不思議なことに、70年代の後半には民間労組にもイデオロギー的な影響を与えたようですが、いまはありません。

つまり市場経済が資源の最低価格レベルをもたらすというのは「資本論」と同じ理論で新古典派一般均衡理論ですが、政府や

行政が介入すればするほど社会の資源配分をゆがめる、完全雇用状態にもっていくためには自動安定市場調整機構としての「市場」を完全に開放すること、そこから規制緩和万能という理論が出てきます。資本論的な世界あるいはひっくり返して「ゴータ綱領批判」で社会主義をつくれると勘違いしたボルシェヴィキーもいたわけですが、同じように新古典派の若いエコノミスト、

図表5 これまでの日本社会からこれからの福祉経済社会システムへ



(注) 1. 連合総研「しあわせの未来形」(1994年)

とくにアメリカ帰りの若手のエコノミストはほとんどこの論理です。

それに対して、個人の尊重と社会制度の発展という課題は人類文明の数千年の間稜々相まってきたもので、ソーシャル・レギュレーション、社会的な制度構築と人間の尊重とが支えあって、したがって法体系(ルール・オブ・ロー)による三権分立によって社会の安定と発展をはかるという常識的なことをやろうというのが個人尊重・社会連帯型です。こと暮らしに関わる社会的な小システムを制度的にも担保して、自立と市場を生かしながらやっていくという

ムがどのように可能かということが次のテーマです。つまり個人尊重・社会連帯シナリオをもしも選択するとしたら、いかに可能かという報告が、連合総研発行の新版『福祉経済社会への選択』です。

それを次のフローチャートで表現しますと、「これまでの日本社会からこれからの福祉経済社会システムへ」(図表5)で、左側が「これまでの日本社会」で壮年男子の中心型社会、性別・年齢別の差別があるということです。高齢者雇用はこれがある限りむずかしいですし、女性も腰掛け半分ぐらいに扱われます。そうすると成年男子中心ですから、女性はいつも家庭にいと

いうモデルで、長時間労働です。地域ではお母さんたちの運動はあっても、親父が参画した地域福祉構築の挑戦などはなかなか見られません。そうすると生活の場からのニーズが出てきませんから、地域においてはどうしても生活関連の諸制度は遅れます。労働時間や社会財の配分が歪みます。生活にゆとりがなく福祉の貧弱さは改善されません。老後に頼れるのは「金」しかありませんから一生懸命に貯金します。その高貯蓄をもとに海外に高投資することによって、輸出主導・海外資本進出・空洞化ということになり、そういう企業にすがりつければ企業中心型社会モデルを再生産していくことになります。

右側が「これからの福祉経済社会システム」で、個人の生涯生活における多様で自由な選択を保証するシステムというものです。女性、青年、高齢者と成人を主人公とする仕事とくらしの両立型社会、仕事の中で人は成長し、くらしの中に生き甲斐を見つける、くらしの場も人間性のある快適なものにしようとする職場改革の意欲も生まれてくる。職場の人間化、ヒューマニゼーションを社会保障システムが支えるというものです。

1) 21世紀への福祉経済社会のシステム

(必然性と持続可能な条件)

それを経済理論と社会理論から、ややこしい福祉経済社会システムを説明したのが「21世紀への福祉経済社会のシステム」です(図表6)。果たして夢のようなうまい話、福祉と経済が両立するのだろうかということですが、

【現状と課題】

先進国でもっとも高齢化がすすまなかった若い社会の日本が、あと15年ぐらいで、最も高齢化率の高い北欧諸国を追い越すという超高齢・少子社会がすすみ、日本型経済社会の歪みと家型社会で企業にしがみつくしかないということをや何とか変えていきたい、それはまた産業構造が、企業そのもののテリトリーを変えていくこと、そういうリストラが必要です。それによって世界市場でそこそこの力を持っていないと経済の競争はできません。

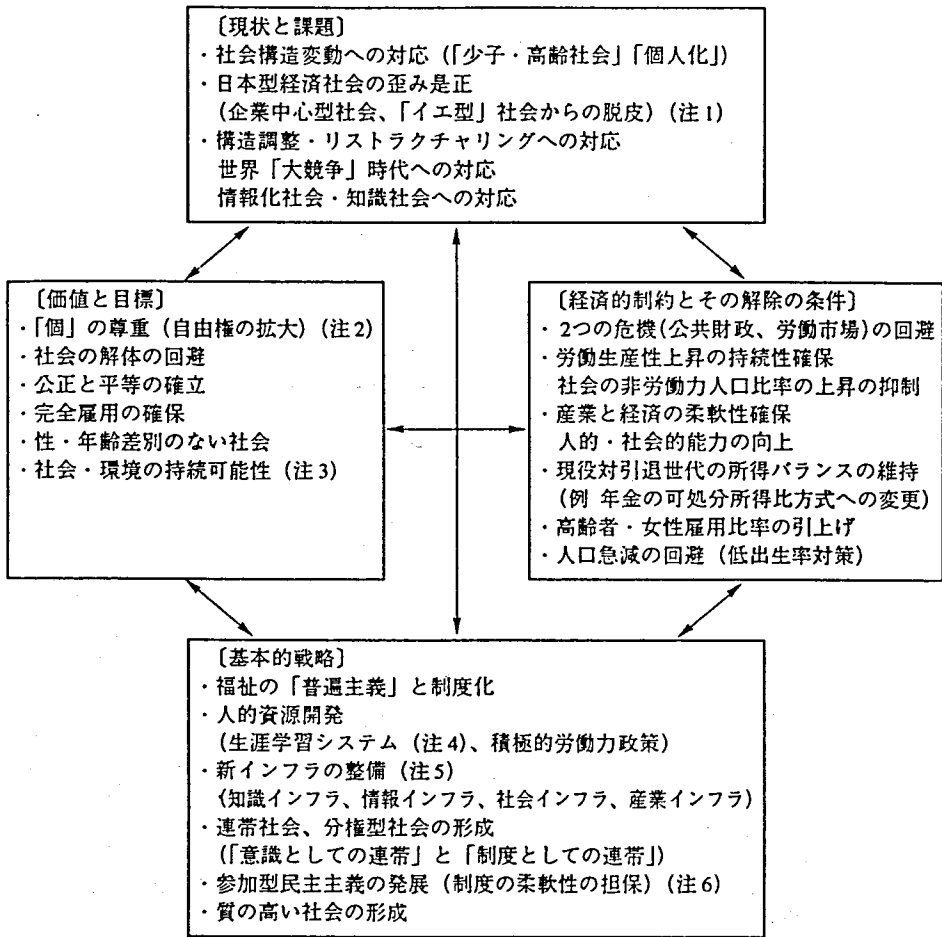
【価値と目標】

そこから企業社会、知識社会へという大きな時代の波に対する緩やかな対応も大事なことです。そこでは、昔で言えばトーマス・モア、カンパネラ以来のソーシャリズムの目標とあまり変わっていません。個の尊重、自由権の拡大、社会のインテグレーションと解体の回避、公正と平等、完全雇用の確保、性・年齢差別のない社会、社会・地球環境の持続可能性を担保していくシステムです。しかし、そこには経済的制約があります。その制約をどう解除していくか、目の前に迫っているのは二つの危機です。

【経済的制約とその解除の条件】

一つは、公共財政が破綻していることです。金がないからなにもできないという妙な話になると、底辺からの社会サービスをつくりあげていく意欲も消えてしまいます。財政危機は先進国中でもっともきついています。当然だと思えます。1990年から

図表6 21世紀への経済福祉社会のシステム—必然性と持続可能な条件



- (注) 1. 連合総研「新時代の経済構造改革」（1993年）
 2. このうち雇用保障のあり方については、連合総研「新しい働き方の創造をめざして」（1995年10月）
 3. このうち地球環境については、連合総研「環境と経済」（1993年）
 4. 連合総研「教育改革研究委員会報告」（1996年夏予定）
 5. 連合総研「2010年の産業と雇用——生活開発型産業構造へのシナリオ」、また増田祐司「情報の社会経済システム」（1995年、新世社）
 6. 連合総研「しあわせの未来形——2020年への選択」（1994年）

94年にかけて、日本はOECD諸国でもっとも低成長でした。イギリスでさえ2%、アメリカは3%台、ドイツは2%台に戻りましたが。この危機に財政を投入しないでなんのための財政なのか、財政赤字は当たり前というのが社会科学の常識だと思うの

ですが、新聞の論説ではそうは書きません。公共財政の危機を理由にして福祉のカット、介護保険はやめた方がいいと気楽にいう意見も増えると思います。

二つ目は労働市場です。ヨーロッパ、アメリカ型の開かれた市場システムになるの

であったら高失業社会です。10%の失業率になります。企業の中でいろいろ言いながらも、中高年の賃金カーブを寝かすぐらいで60歳まで引き延ばす。また、2割ぐらいの賃金ダウンでやっていくという、これまで積み上げてきた雇用中心、かつ大事にしてきた労使関係がくずれるのはまずいと思います。この労使関係の、ミクロ世界が4年間高失業を止めてきたわけです。これが戦後労働組合運動の、解雇反対闘争の成果ですから、ここでダンピングすることはありません。

これは経済論から言えば、労働生産性の長期的な上昇率を鈍化させていいのですが、いままで3から4%、高成長の時は5%ぐらいの労働生産性がありましたが、2%は伸びないとまずい。一人当たりの成長率に直せば、実質2%成長です。それはドイツやイギリス、アメリカでも過去30年やったことで、むずかしいことを言っているのではありません。そこには条件がいくつかあって、とくに高齢者層が増えてくると、社会全体が労働力人口と非労働力人口、扶養人口で構成されますが、高齢者が増えて全員が働かないとなると、世界一の長寿国は世界で一番非労働力率人口の高い国になる。ということは、労働力人口が一番高い社会負担をしなければならなくなります。スウェーデンが70%であれば、日本はまだ38~9%ですが、日本も70%を越さなければ成り立つはずがありません。

しかし、スウェーデン型はきついと思います。所得の70%を社会保険料にもっていかれるのですから。そうすると、高齢者もそこそこ働いて、年金をまるごと貰わなくてもすむ、早くから権利は与えるけれど、

働く意思と能力に応じて、受け取らないで働いていた方が楽しいような雇用条件を広げていく。高齢者雇用の条件を各地域で、職場でつくっていくという本格的な労使関係がつかれるかはむづかしいところです。

高齢者雇用は今ぐらいでいいとも言えます。現実にはなんらかの形で平均して64~5歳まで働いています。その間を埋めてきているのが女性で、就業率が急激に上がってきています。今では共働き率は50%を超えています。アメリカ並みの70%ぐらいまでいきますと、かなり労働力人口比率は上がってきます。女性の、110万円以下のパートタイマーのような差別雇用を減らして、まともな雇用にしていけば社会保険料も入るわけです。

これはやろうと思ってできないことではないのです。社会連帯の精神で、高齢者雇用と女性雇用の機会を広げていくことを考えると、年功賃金の昇給カーブがこれまでのように立つことは必要でなくなってくるし、無理でもある。年功賃金は、昭和40年頃では標準労働者と高齢者の比率は1対4ほどの格差がありましたが、今では1対3を切っています。格差が埋まってくれば労働能力に応じたウェイトで賃金を支払っていくのが一番合理的です。

ところが、経営側が、40歳ぐらいまでは年功賃金で、40歳を過ぎたら能力給でというのは二枚舌です。かって年功賃金の昇給カーブを立てていた生活構造、つまり生活給体系は理由があったわけですから。昭和20年代、30年代の高齢者をみたら、辞めるときには貯金がほとんどない状態です。残った貯金に退職金でようやく生きていく、だから退職金は高くなければいけない。それは

年金が当てにならなかったからで、昭和40年頃までの公的年金は「雀の涙」しかなかったわけです、一部の公務員を除けば。

ところが公的年金が当てになると、老後のために多くの貯金がなくても、退職金が法外に高くなくても、家さえあればそれなりに生活できます。家は建てなければならない、子どもはできの悪いのがいて私立の中学、高校、大学と行く。いわんや結婚式の費用まで親父に出させるというひどい構造に対応するための生活給的なものが「おかしい」と言われるようになりました。子どもの出生率が全国平均では1.5人ですから、親が持っている家をほとんど自動的に貰える身です。土地需要は、これから5年か10年で下がるでしょうし、住宅需要も下がります。いまの地価の鎮静化は、バブルが崩壊したことによって先々の土地需要が下がるという長期期待が絡んでいますが、産業も、大規模な土地を使う産業から情報型の産業に変わりますので、地価の低落は間違いありません。

つまり年功的な賃金カーブを立てていた背景には、住宅コスト、教育コスト、老後のコストがあり、このために賃金カーブが立っていないとやっていけませんでした。本来、これに児童手当がつけばいいのですが、とくに「教育コストは親が払うもの」という勘違いの文化がまだ続いています。アメリカのように本人が奨学金を借りる、ヨーロッパのように教育コストは社会のコストだから公的に負担する、という制度に切り替えていくことができれば、教育コストも下がります。すると、年功賃金カーブはもっと緩やかになります。老後のコストが下がり、住宅コストも下がれば、出生

率が1.5人から1.3ぐらいまで先々下がってもやっていけます。年功賃金体系が変わっていくことも多少無理もないということで、電機連合は、長期雇用は守るべきだが賃金体系の手直しは仕方がないという方針を出したのだと思います。

世代間の扶養能力も、マクロで言えば現役労働者対引退労働者の数と所得のバランスがとれていなければなりません。いままでの年金制度は、1985年改正前では引退労働者の年金が130%ぐらいまで上がっていくものでした。それを85年と95年の改正で引き下げて、70%になりました。現役労働者に対する平均所得の60%水準(実質)が、高齢者世帯の生活資金、年金だという形で制度をもう少し安定させる、つまり可処分所得を年金給付により徹底しようとしたのが95年改正です。そうすれば社会全体で働いている人口と働かない人口の比率がそう変わらなくなります。働いている人の所得と働かない人の所得のバランスも変わらない。ならば、成長率がゼロであろうとマイナスであろうと大丈夫だと考えています。

社会連帯のシステムがしっかりしていれば、成長率がプラスでもマイナスでも、物価が上がっても下がっても支えられるはずだというわかりやすい話です。それを、このままで行ったら厚生年金は崩壊する、貯蓄性向が下がり投資がだめになり、日本経済もだめになるという論調がまだ多いのです。

人口が急減するというのは良くありません。2010年から急カーブで落ちていきますが、そのトレンド線で行けば出生率が1.5人では、2060年の日本の人口は7000万人ぐらいになります。出生率1.6から1.7人ぐら

い、女性が生涯で生む子どもの数が2.1人というのは静止人口で、増えも減りもしないのですが、1.6ぐらいに戻すためには、スウェーデンのように男女平等社会を実現して、子どもを社会で扶養し育てていくようなシステムに変えていかないと、女性はますます子どもを生まなくなると思います。少子社会対策は、社会のシステムを平等社会の方に向けて改革することで、出生率対策にもなるのです。

【基本的戦略】

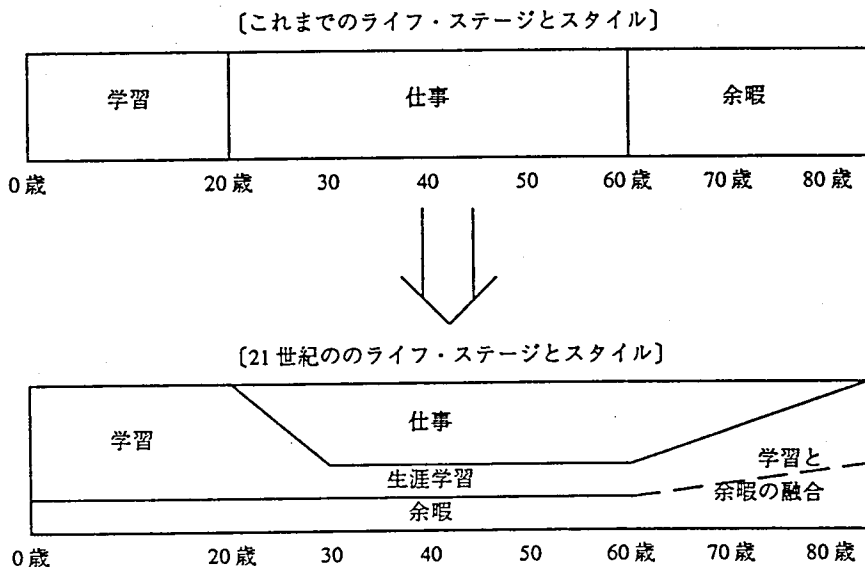
したがって基本戦略は、福祉の「普遍主義」と制度化で、人的資源開発のできる社会基盤が必要です。自民党支配体制は昭和40年代までは経済発展主義だったのですが、70年代に、経常収支が恒常的に黒字状態に転換しました。ニクソン・ショック、石油ショック以後、社会全体であまった一般資金、郵便貯金を含めた資金を財政投融资で運用して、それによって国全体の機構

運営をしていきます。そのウェートはGNPに対して15%ぐらいあるわけで、この大規模な資金を、集めてばらまく装置が田中角栄の政治システムで、「列島改造論」を中心とする大規模な所得の再配分をしていくときの分配装置が田中派です。

いまそれが二つに割れ、自民党と新進党の一部ですが、残念ながらその装置であるということは、日本の財政投融资や行政による資金配分の構造を歪めています。典型的には、経済企画庁は国民的統計とか経済分析とかを多く出していますが、職員は450人ぐらいです。農水省統計部の統計研究会に所属する職員は6500人ですから、1対10です。本来、国民生活に必要なところに投資すべきですが、必要のないところ、山の上に道路をつくるなどを、ゼネコンが企画立案して自民党の議員と話をつけて資金をもっていくのです。

私たち都市の勤労者の税金と資金は、そういう形で全国的に資源再配分され、列島

図表7 21世紀のライフステージとスタイル



改造論のシステムを発展させるのに貢献したわけです。もう少し、福祉とか教育とが本来人間の市民社会を支える基盤のところ、人と金が集まるような行政に変えていくのが本来の行政改革だと思うのですが、一向にそうはなりません。630兆円の社会資本のための公共投資は、みごとに昭和40年代初頭の資源配分比率と同じ形で、それから10年かけて配分されるわけです。

それをなおすのが「行財政改革」というのですが、農水省、建設省、大蔵省関連とかの官僚の数を大規模に減らして、福祉・社会関係や教育関係に回さなければいけないと思います。「省益あって国益なし」で、省ごとの終身雇用体系を企業中心型でつくっています。企業中心型社会というのは、民間の企業のことではなく公務員の世界です。自分の雇用関係の一単位当たりが企業中心型の元祖で、民間の大手のまねをただけです。その中で、すべてが完結するようになっているのです。国家公務員は人事院で一括採用して、国の必要な行財政部門

へ振り分ける仕組みに切り替えていくことです。

2) 21世紀のライフステージスタイル

いままでの、20歳すぎまでガリ勉した学校優等生が優良企業に入って、モーレッツ社員になり、55歳ぐらいから天下って周辺に行き60歳で定年、そして、ヒマヒマで早くボケるというライフスタイルから、生涯にわたって社会的活動をして働き続ける、生まれてから死ぬまで仕事もするし学習もする、そして余暇もバランス良く組み合わせるようにする。そうすれば、年金だけ受け取ってあと25年を生きるというのでは無駄ですから、地域における社会活動、福祉活動をする。いまの会社人間の若手とは違って知恵もネットワークもあるのです。もったいない話です。60歳から70歳は人間的にも能力的にも一番力がある、社会貢献する力があるのです（図表7）。

6. 第二次産業革命から第三次産業革命へ

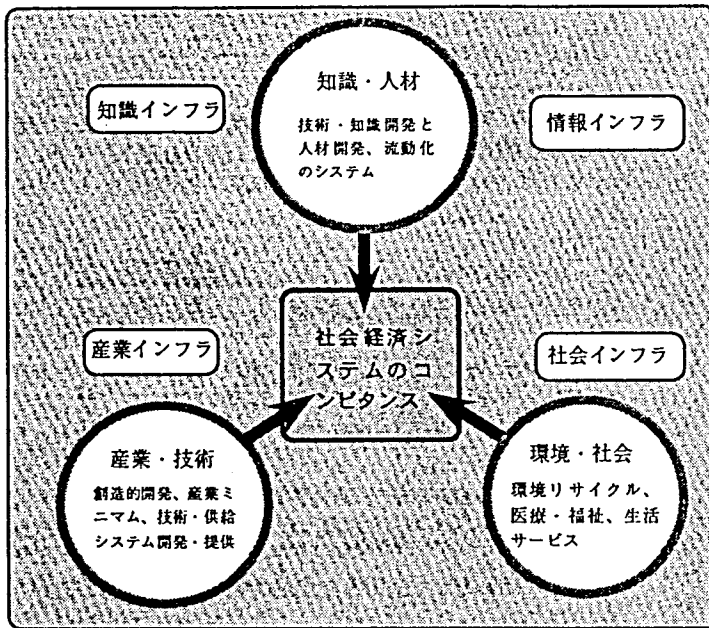
工業中心の第二次産業革命から、第三次産業革命に至る産業構造の大きなパラダイムと、これまで産業基盤投資と言われてきたものを、これからは、社会、情報、人材のインフラ整備に向けるべきです。

社会開発型の発展戦略へと移るべきだということを、フローチャート「社会経済システムのコンピタンス」（図表8）で示唆しています。これは「2010年の産業と雇用」という、これからの産業構造、雇用研究の

レポートです。

そして、明治維新以来の集権型の国家構造が、ようやく少しずつ向かいはじめた市民社会的なライフスタイルに、経済的なテンポの緩やか鈍化によって正常化してきつつあります。大蔵省は地方に財政責任を押しつけようと考えているのですが、それが合体して「地方分権の推進」になるわけです。地方分権推進法と地方分権推進委員会の役割は、いつも危ないギリギリのところ

図表8 社会経済システムのコンピタンス



にあり、うっかりしますと国が持つべき財政責任を押しつけられるというところと、自治が際どくせめぎ合うこととなります。そこで自治労は「してやられてなるものか」とがんばって欲しいのですが、国家官僚を相手に、明治維新以来続いてきた国家構造を変えるためにやっているのですから楽で

はありません。

いまや、労働運動のかなりの部分がいろいろなところへ広がっている、地球環境とか福祉ボランティアとかへと広がっていると理解した方がいいのですが、労働運動内部の力が衰退しているという気がしないでもありません。

7. 労働組合の未来

日本の労働組合運動は大成功しました。昭和50年代に利益共同体として企業中心型の社会を完成して、抵抗から一種の労使反映のような安定した方向をとりましたから、組合運動家て社会の変化に鋭敏なグループは企業内の組合運動に定着しないで、むしろ企業経営の方に行くか地域の社会運動の方に参加するかでした。かつて組合運

動家として進取の気質があって献身的であった層は40歳代ぐらいで終わります。それ以後は、企業家精神として企業の中で新しい世界市場をめざして働くか、あるいは地域社会で環境とか介護とかボランティア運動の方へ出ていきます。「成功の影」といいますか、市場経済ではそんなに結構なことにはならないのです。

職場や労働組合の内発的なパワーが落ち

てきます。労働組合のパワーというのは、統計的には、年間にそれぞれの単組がどれだけの交渉経緯をもち、どれだけの資金を動員してどれだけの人々を動かしているかという組織調査をすればわかるのですが、ここ10年、労組の内発的な力は着実に落ちています。資金はあまり落ちていませんが、人を配置して動かした回数とか、団体交渉や労使協議の回数は落ちています。進取の気質のある同期の機転の利きそうなものが組合の幹部にならないという比率が上がっている、あまり機転の利かないのが順番に組合の役員をやらされている傾向が強まっている可能性があります。

1) 労組の日常活動のあり方の 体質改善

ドイツの労働組合の大会では「労働組合の未来」がテーマになっていました。アメリカも、クーデターのような執行部の大改選があり、対決採決になって今までの指導部が少数派に転落しました。そういう動きが各国とも出はじめています。その背景には、組合内部の内発的な活力を持っている組合とない組合のどこかで移動が起こっている可能性があります。労働組合は、職場の職業人としての連帯の中に基盤があると思いますので、連合総研が出版した「新しい働き方の創造」では、「団体交渉・協議の実態」、勤労者にとって一番大切な「勤労生涯」、昇格・昇進でどう配置され、それに労働組合がどのような発言力をもっているかを調査したのですが、単組間のバラツキが大きいのです。

大産別に加盟していながら労働協約がな

い、協議もしていないというところもあります。労働協約は、せめて5年に1度は見直して行かなければなりませんし、それに見合うような積み上げをしていかなければ組合員の利益は守れません。日常的な組合員の雇用に関わる交渉や協議も十分にやられていません。まず会社に入るときに、初任配属では本人意向はほとんど無視されています。企業内でのキャリア形成、プロモーション、昇進・昇格制度に対して労働組合が関与できていないのです。外部に出されるときにも、ひどいときには労使協議もしていません。これは組合が形骸化しているということで、内部の求心力を弱めている一番大きな理由だと思います。

それから自分の熟練度形成、仕事の能力を広く上げていくことは、労働者にとって誇りでもあり生き甲斐でもあります。企業内の職業訓練に、労働組合がシステムティックに関与して、機会を同じように与えて仕事の能力を広げていくことへの関与も弱いと思います。生涯学習のシステムとして、労働組合が組織をうまく使っていないのではないか、というのが連合総研の調査の結果です。昔流に言えば、もう一度「職場に労働運動を」です。内発的な力の衰退が、民間の大手組合の半分ぐらいにそういう現象が見られました。

日経連の「日本型経営見直し」論は、昭和30年頃の懐かしのメロディーをもう少しカルカチュアチックに言っているわけです。いまの日本的な雇用システム・慣行と、OJT＝職場訓練と相互の意志疎通の良さが、日本的な企業のダイナミックス、柔軟性のある技術革新を、ほかの国に比べて早く消化してきました。中卒・高卒の学歴を問わ

ず、非常に適応能力の高い職場の構造をつくってきたのが、日本の企業、日本資本主義の成功に結びついた最大の秘訣であったと言っています。

その後の大手企業の労務管理の変化をみるとそうはなっていません。やはり、長期雇用システムのメリット、長所をうまく生かすようにしていくことが基調にありますから、失業率も上がらないのです。

2) NPO (非営利組織) に関する基本認識

労働組合は、歴史的には非営利組織の代表です。それを忘れていて、「労働組合は既成の利益団体だろう」とNPOの人たちが思っています。それほどまで、労働組合が労働組合らしくなくなってきたのです。NPOというものを、J・ポプキンス大学のソロモンという研究者に言わせれば、政府か市場かという20世紀のパラダイム、あるいは「市場の失敗」「政府の失敗」、福祉国家の硬直化というような「失敗」を踏まえて、非営利組織的なものが新しいNPO革命として世界的に広がっている、となりますが、それは基本的に間違った認識ではないかと思えます。

私は、例えばILOの基本である「集会、結社の自由」というときの、「結社」は誤訳だと思うのです。日本国憲法の「国民」はピープル、人民です。結社というのは「アソシエーションズ」、諸市民の自由な連合体、労働組合は典型的です。

アソシエーションズの伝統は、19世紀の自由の伝統の中から生まれ広がって、その延長線上に政党や生活協同組合、労働組合

があり、国家のシステムを福祉国家型に改革する力を20世紀にもってきたものです。しかし、この時代にNPOを重視するということは大切だと思います。それは、自由な、自立した市民の横型の連帯、パリ・コミューンに立ち上がった人たちと同じ精神の、さまざまな営利活動・非営利活動を含めて行っていく横型のシステムです。

イギリスでいうとチャーチスト運動、フェビアン協会につながる伝統、フランスではブルードンからサン・シモン、フーリエにいたる社会主義の伝統の基盤と労働組合運動、とくに、いまの国際自由労連の源泉をなす考え方なのです。それを再認識すると、それらしいものは労働組合とか農協、医師会です。本来、労働組合らしい内発的な、横型の連帯とそれに基づく価値、文化の創造がアソシエーションズの基本的な機能なのです。

価値形成機能というのは労働組合の中にあって、それを内発的に広めて、市民の共通の財産にしていくことによって、地域・自治体の制度を変え国家の法体系を変えていく、近代を産出してきた自由な人間の連合体がアソシエーションズなのだろうと思います。

労働組合の活性化とか、ユニオン・アメニティは難しい話ではないのです。だんだん利益共同体、利益団体へ、農協や医師会とならぶような組織になってきているのを、もう一度、一人ひとりの組合員、一人ひとりの市民の内発的な社会の欲求、介護とかりサイクル活動にチャレンジしていくことが労働組合活性化の一番大きなテコになります。

ところが、労戦統一のコンテクストは、

ナショナル・センターの合同によって指導されたという面があって、率直に言って弱いのです。個別企業連、大手組合の連合体が産別を動かし、産別がナショナル・センターを動かし、ダンゴになってできた労戦統一であったものですから、ナショナル・センターと産別や地域機能が労働組合運動の基盤ではなくなって、下手をすると企業の中の利益共同体の方に機能が縮減していく傾向があります。つまり利益団体的に労働組合機能が狭くなっています。縦型の産別組織の力も上がって来ないし、地域における労働組合運動が下がってきたのがこの10年だと思います。地方連合と地協の力を、どのように連合が戦略的に高めていくことができるのか、その前提として産業別組織の機能をどのように拡充できるのかという、第二期の労働組合の活性化、「労働組合の未来」という課題がここにあるのではないかという研究を始めたところです。

社会に開かれた労働組合活動に変えていくことができれば、その労働組合は内発的な力をもつし、時代の変化にも適応できると思います。企業の中で、労働運動のワンセットが完結できるかのような運動から、市民社会、普通の市民、住民としての暮らしを360度の同心円に描く。企業との同心円が半分は入ってもいいですが、人間の生涯にわたる暮らしと地域社会を、360度の同心円に描く運動ができれば、労働組合運動はもっと大きな可能性をもてるのではないかと思います。

具体的には、せめて単組、地協や県連合には、NPOのさなぎまなコンタクト・ポイントを設け、そこにいつも人がいつも集まる。そういう交流のプラザとして地協や

各単組が機能する、交流している。場合によっては、その中からボランティアのコーディネータ的機能が生まれ、リサイクルのスペシャリスト・チームが生まれて、自治体から仕事を請け負っていけば、「公」がやるより遥かに安く質が高い公共社会サービスが提供できます。地方自治体の公務で直接やる部分と準公務でやる部分と、民間やNPOのボランティアをうまく使いながらやる部分との接合の仕方、雇用契約とボランティアのむずかしいところをしっかりと詰めることに、とくに公務員組合の大事な課題があるのではないのでしょうか。

テーマとしては、NPO活動、地域活動、住まいとまちづくりに関する条例運動など、具体的な情報をもって交流でき、政策的な知恵を蓄積して交換できるセンターのようなファクターがこれから大切です。

高齢者介護もリサイクルもそうです。したがって、産別、連合、地域労組、単組の機能が政策提案＝アドボカシー型、政策提案型でしかも日常的に情報をストックして交流する力をもつ、社会に開かれてやっつけられる労働組合運営が必要だと思います。活動家層・リーダー層が育っていくことが大切で、寄付と募金の精神のよわい日本でも、単組で議論して年末には1000円ぐらいカンパしようじゃないか、現にやっているところもあるのです。

3) 労働組合の組織問題

これは民間組合の問題ですが、組合員の範囲を「課長以下にしよう」としないで、肩書きではなくて実質的な位置において労働組合員になれる範囲を拡大する方向に、

労働協約も就業規則も変えなければならないのです。労組法上の運用も変えるべきです。とくに情報技術者はクセがあり、熟練工的な独特の職業倫理をもっていますから、それに見合った階層別の対策をしないとホワイト・カラーや技術者は組合の中に定着しません。女性の社会参加では雇用機会だけでなく、平等の問題が大切です。

ようやく単組が、企業と同心円を描きながら安定した社会的地位を築いた、いわば企業別組合の成功の時代から、企業別組合の長所を生かしながら、次の21世紀に耐えられる自己改革の時代に、連合はこれからさしかかるのではないか。それをいかなるリーダー像が担うのが課題だろうと思います。

図表9 第二次産業革命から第三次産業革命へ

	第一次産業革命 (1760-1870)	第二次産業革命 (1870-1970)	第三次産業革命 (1970-)
1. 世界経済システムの主導的パワーと社会形態	<ul style="list-style-type: none"> ・パックス・ブリタニカ/植民地主義の時代 ・近代産業国家の形成 英国の「世界の工場化」 ・イギリス的生活様式の拡散 	<ul style="list-style-type: none"> ・パックス・アメリカナ/米ソ冷戦の時代。 ・産業文明としての自動車文明の興隆 ・大衆消費社会とアメリカ人的生活様式 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル経済の時代、三極経済の相互浸透 ・アジア地域の経済発展と世界経済システム再編 ・多国籍企業の展開 ・グローバルな環境革命
2. 産業パラダイムと主力産業の編成	<ul style="list-style-type: none"> ・近代的生産分業システムの形成-機械制生産方式の確立、クラフト的生産システム ・繊維産業、工作機械産業 	<ul style="list-style-type: none"> ・大量生産体制の確立・拡散・成熟、大量生産消費システム、自動車産業の成長と成熟 ・自動車産業、機械産業、航空宇宙産業 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報技術によるデジタル文明の形成 ・地域内国際分業システムの形成 ・情報技術 (IT) 産業 ・ネットワーク技術
3. 科学技術システムの構造と遷移	<ul style="list-style-type: none"> ・産業テクノロジーと科学の分立 ・近代科学技術システムの形成 ・技術開発の中軸としてのイギリス 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内の技術研究制度 (研究所) の確立 ・政府の科学技術研究の役割増大 ・技術開発の中軸としてのアメリカ 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の研究開発のグローバル化と国際技術移転 ・国際共同研究プロジェクトの推進 ・研究開発拠点のグローバル分散
4. 製造技術システムと労働力構成	<ul style="list-style-type: none"> ・近代機械システム (原動機-伝動機-作業機) の形成 ・クラフトマンシップの形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・合理化・自動化システム (トランスフォーマン等) の導入 ・単能工・非熟練工の出現 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報技術 (ME、通信) によるCIM等の生産制御システム開発 ・ニュークラフトマンシップの形成
5. 産業・企業システムの特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・マーシャル的企業 (1製品・1市場) と原子的競争形態 	<ul style="list-style-type: none"> ・巨大企業 (ビッグ・ビジネス) の形成と寡占的産業編成 ・企業活動の多国籍化 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業組織のネットワーク化・フラット化 ・ハイテク・ベンチャー組織の役割
6. 情報メディアと技術構造	<ul style="list-style-type: none"> ・印刷技術の革新 ・電信技術の導入 ・近代的新聞の登場 ・マス・コミュニケーションの形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・電話通信の普及 ・マス・コミュニケーションの成長と成熟 ・コンピュータ技術の誕生と革新 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報技術 (IT) によるサイバースペース技術 ・デジタル技術による技術融合とマルチメディア技術
7. 主要な産業化の形態とファクター	<ul style="list-style-type: none"> ・物的産業の産業化 ・近代市場経済システムの形成 ・近代教育制度 (基礎的リテラシー) の形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・技術・情報の作業化 ・市場経済システムの国際的拡散=近代化 ・高等教育の拡大・拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・知識・知能の産業化 (情報化としての産業化) ・仮想経済空間の形成 ・知識社会の情報リテラシー

質疑討論から……

笠原 連合の本部は連合官僚で、縦割りで指示ばかり出して、金を出さない。全然、実態がわからずに方針を出してくる。自分の出身の産別がやってきた運動がそのまま行くと思ってやってくるので、非常に困っています。うちは「下部組織ではありませんよ、と」。たまたま、連合の構成組織に入っているが、地方にある組織が集まっています、会費も地方の組合員からもらっていて、補助金はわずかしかももらっていないわけです。それを下部組織だと思っているところがあるのです。運動面でもそういう悩みを日常もっています。クラフト・ユニオンとか未組織のところを組織化して、地方連合に加盟したら金は吸い上げると言う。

われわれは、おっしゃるとおり地方の運動をやっているかなければだめだと思いますが、しかし金がないのです。

井上 同盟の方が、まだナショナル・センター的です。同盟は縦横、単一組織ですから、採決権も発言権もある。金もそれなりに降りてきたし。労戦統一の過渡期というのは、企業連からはじまっています、産別からではないのです。企業連からはじまって、全体の流れをつくってきた。もう一度、それを再組織して労働組合らしい体裁をつくっていく過渡期なのですが、その全体が見えているリーダー層がすくない。

笠原 労働組合が機能しているところで、発言力も企業に対してある。組合をや

めたときに、一定の仕事ができるものから一定の地位につく。そういうものが無いのに労働組合の役員になると、現場に戻ったときに一定の地位にいけるように勘違いがあるのです。職場に労働組合を、と言われましたが、組合事務所に座っていて、「忙しい忙しい」ではなく、出前の労働運動、職場をまわらなければしょうがないのではないか、そうすればなにかある、と言ってきたのですが、最近は全然ちがう。

活性化というと、どうしても社会貢献になって、「カンボジャ学校」をつくると人が集まるんです。春休みに「父親と子どものセットで行きましょう」というと。

井上 連合総研でもボランティアに関する調査をやったのですが、平均の市民社会よりは組合員の活動家は意識がたかいですよ。自分自身がやって、組合には内緒でやっているとか職場に内緒でやっている。それはすこしおかしい。より支援できるようにすればいいのと思う。ボランティア休暇とか介護休暇がありますから。

笠原 高齢者の問題で、連合神奈川ではシニア連合をつくっているのですが、これから政治的パワーになっていくと思っているのですが。

上林 地域にどう展開できるかという話だろうと思いますが。

笠原 金も問題もあるのです。いまは会費をとっていないのです。連合神奈川から

年間、300万円を自由に使っていいことになっています。それは増やしてもいいとおもっているのですが。

井上 安い金額でもいいから、会費をとるようにしないと…。

笠原 産別によっては、OB組織のないところがいくつかあるものですから、専従者が会議に出てきているのです。選挙の時の組織はあるのですが。

井上 連合の悩みは、構成組合のでこぼこがあって、組合費が典型ですが、単組レベルでほんの僅かしかとっていないところがあるのです。そこに合わせていくしか組合費はとれない。総評・同盟時代だと、その地域でかなりの組合費をとれていたのが、ミニマムに落ちていっている面があります。その辺をすこし濃淡をつけて、組合費を出せないところにも発言権を保障するなどの運営をする気風を育てない限り進みませんね。

笠原 労福協を県レベル、地域レベルにつくって、そこに会費をとる。額の濃淡はあってやむを得ないとして運営をはじめようとしている。それは行政からもなにがしかの補助が出ますから。

上林 それに対して、かなり大手の民間単産から「お金は出せない」というのが出てきます。

笠原 中央集権の強いところは難しいですね。

井上 産別の強化と、地域の創造性・自発性といくつか矛盾するところがあり、難しいですね。

笠原 組合員の範囲もそうですね。あれは電機の場合だと、学歴によって資格の違っていました。大学、高校、中学という学

歴によって資格の格差ができていました。最近、ほとんどが大学卒業になりまして、標準者を35歳とってききましたが、いまは標準が大学卒で、その上は大学院なんです。だから賃上げは難しいし、求心力がなかなかつかないと言いますね。役職一本ではなく、資格制度がありますから、資格から「非組合にする」という協定になっていきますから、みんな非組合員になってしまう、役職で言えば大学卒業者では35歳で、文句なく非組合員ですね。

井上 組合側は、幹部が30歳代後半、奇特な人ががんばって40歳代がちらほらですが、会社は50歳代、60歳代の超ベテラン、組合幹部を経験した人が出てくるのだから団体交渉でもかなわないですね。

笠原 経験も知識もそうですね。

上林 自治労でも世代交代が早くすすんでいますから、いまの単組幹部で、ストライキの経験を持っている人はいませんね。ストライキのやり方を知らない幹部がたくさん出てきていますね。

笠原 電機でも、保安協定を結べない役員がいたり、提案者側がわからないのです。単組では一人ひとり、ストライキに入れるかどうかチェックしますからね。

上林 前回の研究会では、鶏飼弁護士から話を聞いたのですが、ドイツなど雇用安定に関する法律がかなり行き届いている。日本の場合には、法律によるカバーではなく、危ういところかなりあり、そこは法制化しなければいけないという問題もあります。

井上 労使慣行があり、判例がありますね。規制緩和は、本来、労働市場の規制緩和にいくのです。結局、産業構造がうまく

行かない、転換がきかないという、それは労働者の雇用がいつまでもあって賃金を取ってがんばっているから、転換がすすまない、という議論する人が増えています。その場合には、企業の寿命がつきている場合が多いのです。結局、雇用の規制緩和に議論が収斂していった、労働法そのものを緩めろという議論が出はじめており、国際的には、サッチャー政権の末期の1987年頃からのイギリスの労働法の改正は、労働市場の自由化、規制緩和です。

笠原 制度をきちんとすると、「制度があるから」といってどんどんやられる危険性もある。労働組合が「力でなく制度でいく」という体質が日本の場合にはあり、経営側は絶対にそうしてきますね。

上林 問題は中小企業のレベルですね。大企業では労使間の力関係を含めて慣行というか、積み重ねがありますが、中小企業では労働組合もない。

井上 従業員代表制のようなシステムを法制度化して、労働組合ではないが、ドイツの経営組織法に近いかたちで行ったかどうかという議論もしてはいます。ただ、それをやると労働組合が永遠にできなくなる可能性がある…。

笠原 いまの36協定をみていると、結局、労務担当者や総務担当者が従業員を代表している。

井上 それはよくある話で、36協定は「いい加減なもの」になってしまっています。

熊谷 NPOについて、EUでは「社会的経済」という領域を行政セクターと民間（営利）セクターの間に設定するという試みがなされているようです。

井上 労働者が賃金を対価にして働くようになった時代のなかで、非営利センターは古くからあったと考えます。19世紀には非常に発達しました。20世紀になって、その一番の成功形態が生活協同組合とか労働組合ですが、それが見えなくなってきました。日本でも大正デモクラシーから昭和5年頃までの社会運動は、NPOの方向をめざしたのではないのでしょうか。大杉栄、賀川豊彦などの運動がそうだとされています。ところが、戦時統制経済で、国家セクターがお上と民間に厳重に区分されてしまいました。

戦後は当然、回復するはずなのですが、日本の社会運動としては、非常に深くボルシェビズムの影響を受けていて、アソシエーションズ、自由な人間の共済、共助の基盤にして交渉機能をもっているのが労働組合という理解ではなくて、闘争組織ととらえ、多様な機能を非常に狭く戦闘体系に縮減してしまいました。生活協同組合や労金、労済などの労働者の共済運動はいつも日陰というか、組合のOBがやってくれているからそこそこに支援はするのですが、大きな意義をもつと位置づけられなかったのです。

労済や労金がいまのままでいいかという問題もある。40年代には労働者が住宅ローンを組もうとしても一般の金融機関では貸してくれなかったときに労金の意味が出てきたし、高い生命保険よりは労済の方が得だという。勤労者にとって選択肢が乏しく、とくに貯蓄不足の時代には労金、労済が発展する要素があったのですが、いまでは民間の金融機関でも貸してくれます。こうなってきたときに労金、労済をもう一度、ア

ソシエーションズ、自由な人間の連合体として、会員の運営としてどのような民間の金融機関や生命保険会社と違ったサービスができるか、内発的な討議をやっていかないと、良くて現状維持でしょう。現に、そういう議論はしていますが。

労金の改革として、広域的な一元化はもちろん、NPOについても融資するなどがある。NPO的な機能の拡充はいま大きな組織の内部でも必要だし、労働組合自身が日常的に一種のNPO機能を持たないと、組合の、自由な職業人の連合体としてのメリットが出てきません。労働組合自身がNPOであるということを再規定して、運動課題を見つけだしていくという内発的な努力と、市民社会に出はじめているリサイクルとか介護・ケアなどとのコンタクト・ポイントをつくって、自らがやらないにしても、そことの交流を持つこと、また海外支援でも、そういうことが大切ではないかと思えます。

もともとブルードンとかラサールはそうなのですが、マルクスは大いに否定したわけではないのです。一種の戦闘組織としての労働組合運動が、とくにボルシェヴィズムが話を狭くしてしまいました。戦後の労働組合運動は、その影響を受けたために、戦前の総同盟時代あるいは労働組合運動の初期にやったような共済的な機能を落としてきています。

熊谷 ワルラスなんかも社会的経済について言っていますね。

井上 理論モデル的にはフィランソロピーみたいなもので、それはいまの純粋なエコノミストからは新古典派理論、経済白書のツールになっている考え方からみたら、

企業は最も高い利益を産む装置として社会に貢献しているわけです。なにもフィランソロピーをやる必要はないだろうという話になるのですが、企業自身も一つの社会の影響を受けた制度、システムで、理論仮説としてワルラスの均衡モデルがあるわけです。

熊谷 ドラッカーは評価していますね。

井上 アメリカが、NPOが盛んというのはアメリカの特性です。アメリカ型のモザイク社会は、移民の到着順の社会階層のような深い不信感があって、社会の連帯感はない、階層間の中にはあるのですが。ヨーロッパの場合には民族が大規模に変わったのは、ゲルマン民族の大移動はあったのですが、以降は定着していますから、内部の会員を守るということは地域社会みんなを守ることに自ずからつながります。

アメリカのAFL-CIOの運動の悲しいところは、イギリス系の熟練職人組合の伝統をもっていますから、熟練度を持っている範囲のメンバーは上から守ります。ところが自動車とか鉄鋼など、職能を全員組織するような形式の運動になってくると、どこかほかの国とは違った個性のある運動で、社会から孤立しやすいですね。

70年代になると、労働組合の幹部は人から絶対に尊敬されない、蔑まれるような状態になっているほどに、アメリカ労働組合運動は凋落した、と言われていきます。日本はまだそこまでは行っていないと思いますが、単なる利権屋が集まって組合の幹部になるようになったら、それはもうダメでしょう。

本来は、NPO的なものが、労働組合のあり方なのです。しかし、地域に自然に育

ってできているようなたくさんのコアがあって、それを自治体の公共機能がつなぐのが福祉社会なのです。

熊谷 賃金決定についての理論はどういうものになっているのでしょうか。

井上 春闘というのが、モダンの極地とかポスト・モダンと言っていいぐらいに、ものすごく優秀な機構なのです。投入する財力、知恵、汗の少なさに比べて、一発で、一日で賃金が決まるのです。私でさえ、春闘相場の予測でコンマ1以上ずれたことはありません。ベテランの組合のリーダーは大体わかるというすごい装置です。企業の支払い能力、産業の支払い能力に関係なく、マクロでみるとこういう相場に収斂するとして率・額で換算していく。この装置は、日本の社会の独特の高度信頼社会が産んだものものです。発足したのは1955年です。

それまでは、賃金に社会的相場があるという考え方がなく、その概念が賃金白書に出るようになったのは1966年です。それまでは、職場と勤務先、産業が違えば賃金に相場があるとは思っていなかったのです。ですから、定額+アルファというのが多かったのです。しかし、同じ額を要求して、同じ時期に交渉することを積み上げていき、ほかの国にはない平等社会をつくりだしました。

国による所得の再配分で日本社会が平等化したわけではありません。40年間、同じような賃金を組織労働者も未組織の労働者も、官民含めてつくってきましたから中央と地方の格差、ライフスタイル、社会の構造がみごとに平等化しました。これが平等化の大きな装置だと思っています。市場的

にいうと、所得の再配分は、社会の統一性とか平等性を広げていく一番大きな装置で、それを瞬時にやり遂げる、極端に言えば集中決戦で数日で決まり、あとはパフォーマクターが広がって人事院勧告にハネ返ってくる。これは経済学でも説明できない、多分、情報理論で説明するのでしょうか。

それはマクロの話ですが、それでは「春闘見直し」をどう考えるか。賃金体系的には、高い比率の年功賃金のカーブが寝ていくのは、やむを得ないと考えます。実際には資格・職能制度が1960年代から入ってきていて文字通りの年功給はほとんどありません。本給部分でそれに近いのが公務員ぐらいです。いろいろな名目で職能給化されているのですが、結果においてそんなに差がつかないようにしているのです。

ただ、一概に言えないところもあります。機械職場で、高度熟練の人はその能力を評価されないで大括りにされた職能資格の中に押し込まれています。金型工などは組合から「高い熟練度格付けに」と言わないと、古い技能を生かしていく、産業技能ミニマムと言っていますが、世界に通用する技能を内部に残していくことができなくなると思います。働く現場の誇りを残さないといけないのです。マクロに見ても、経済的、社会的な意味は大きいのです。

* * * * *

この稿は1996年5月18日に当研究センターの「労働問題研究会」における井上定彦氏の講演をまとめたものである。文責は編集者にあります。

1996年6月25日

自治研かながわ月報第53号 (1996年6月号, 通算117号)

発行所 社団法人 神奈川県地方自治研究センター
発行人 横山桂次 編集人 上林得郎 定価1部 500円
〒232 横浜市南区高根町1-3 神奈川県地域労働文化会館4F
☎045(251)9721(代表) FAX 045(251)3199
振替口座 労働金庫本店 1365-1195174 横浜銀行市庁舎支社 317-709629

会員になるには

1. 誰でも会員になれます。
2. 申込書は自治研センター事務局にあります。
会費は個人会員月1,000円、賛助会員月500円のどちらかを選び、半年または1年分をそえてお申し込みください。
3. 詳細は自治研センター事務局 ☎045(251)9721 へご連絡ください。

会員の特典

1. 自治研センターの「自治研かながわ月報」が毎月送られます。
2. 「月刊自治研」(自治労本部自治研推進委員会発行・A5版・120~150ページ定価500円)が毎月無料で購読できます。
3. 自治研センターの資料集が活用でき、調査研究会などに参加できます。