



〈時評〉労働者に労働組合からの自由を

中山和久

〈座談会〉日本の企業と労働を問う——日立武蔵事件最高裁判決を契機に

加藤哲郎+アンドルー・ゴードン+後藤道夫

〈研究〉スエーデンの団体交渉権と共同決定権・上

光岡正博

〈連載〉潮路の葉／その三十九葉め・ヴォルシェーブニクのたえがたき重さ——宮岡多恵子「水上庭園」と危険地帯

野分・遙

〈連載〉ベレストロイカと季節の終焉⑤——ソ連八月政変をめぐって

早川弘道

〈判例解説〉スキーバス運転士のクモ膜下出血と労災認定——横浜西労基署・桑迫クモ膜下出血事件

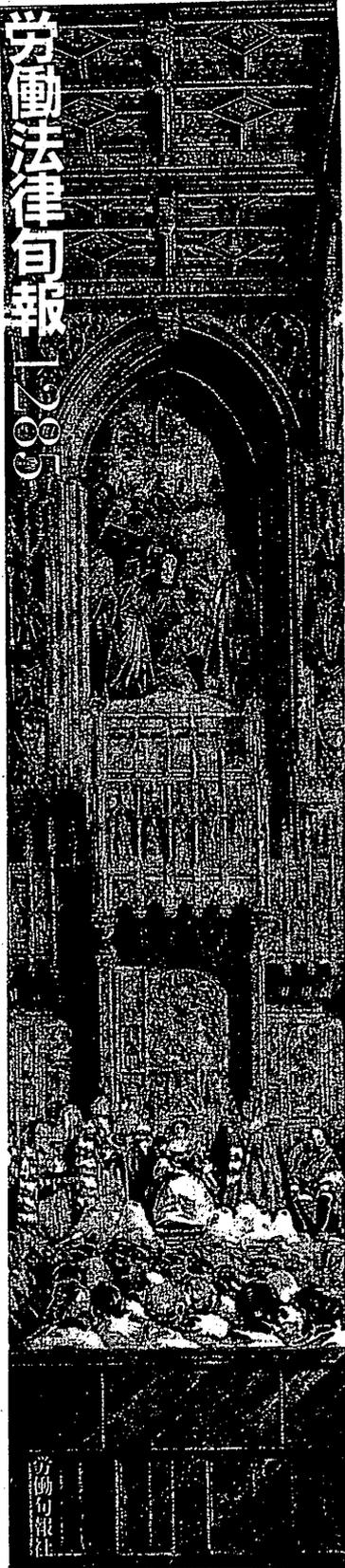
星山輝男

〈資料〉育児休業等に関する法律の施行について〈平成三年二月二〇日婦発第二八二号〉

〈資料〉育児休業制度の労働準法上の取扱について〈平成三年二月二〇日基発第七二二号〉

〈情報〉労働情報〈一九九二・三・一〜三・一五〉

茨城大学労働法ゼミナール



表紙デザイン：杉浦敬平+佐藤風司

# 日本の企業と労働を問う

日立武蔵事件最高裁判決を契機に

加藤哲郎・アンドルト・ゴードン・後藤道夫

企業的な社会関係の浸透をチェックするような勢力、伝統、規範、

イデオロギーなどがとても弱いということが現在の日本社会の特殊性

といえる。資本の論理、企業の論理が煮詰められたかたちで社会全体を

覆っているわけで、その意味で典型的な資本主義社会

といえないこともない。もともと資本主義の論理は必ずそれにたいする

強いチェック機構や対抗勢力を生み出すはずで、

なぜ、今の日本ではそうしたものが現われないのか。

## 日立武蔵事件が提起するもの

●加藤 今日はお集まりいただきありがとうございます。昨年一月二八日に日本の最高裁判所は、

日立武蔵の田中秀幸さんの残業拒否を理由とする解雇事件について、

田中さんの残業は会社の命令であるから残業の義務がある、したがって解雇は有効であったという判決を出しました。たった一回の残業拒否に対して懲戒解雇が有効であるという判決で、私たちも驚きました。この事件は、単に田中秀

幸さん個人に対する判決というだけではなく、過労死という表現が英語でもすでにポピュラーになっていることに象徴されるように、日本の現在の働きすぎ社会とか企業社会と呼ばれている事態を象徴しているように思えます。

今日は、この事件にも詳しく、また田中秀幸さんの裁判の守る会の副会長である、都留文科大学の後藤道夫さん、それにアメリカのデューク大学で日本の労働運動史を研究しているらっしやるアンドルー・ゴードンさんに集まっていた

だいて、労働を中心に日本社会の問題を話し合ってみたいと思います。この裁判を糸口にしながら、いまの日本の労働のあり方、企業のあり方、社会のあり方について考えてみたいと思います。

●加藤 それでは最初に、後藤道夫さんから、田中裁判にかかわる問題についていくつか話していただけませんか。

●最高裁はなぜ残業拒否解雇を認めたのか

●後藤 今回の判決を受けて、田中さんはもちろんですが、周りもここまでひどい内容の判決がいまの時期に出るとは感覚的に思えなかつたところがあって、一瞬は呆然としたということがあります。しかしマスコミを含めて全国的な反応が非常に批判的で、最高裁を支持するような反応はほとんど何一つなかった。各地域の労働運動の担い手たちからは一斉に電話とかファクスとかで、今後どのよう

に闘ったらいいか、その指針を示せという依頼が関係団体に殺到しました。本当は判決が出る前にそういう状況になるべきで、そうならなかったのは残念だったので、判決によって田中さんの周辺の人たちはもちろん、それをやるかを超える広がりをもった国民の怒りが一挙にわき出たという感じになりました。それで田中さんも、その周辺の支えてきた団体も、ずっと規模を大きく、もう一回戦闘態勢を組み直して、本格的に職場復帰まで闘うことを決意したので

す。もともと最高裁の判決内容そのものについては、理論のうえで予想できなかったことではありませぬ。口頭弁論が開かれていなかったのも、判決が出るのとすれば東京高裁の判決の内容をなぞったものになるであろうということ、それから労働関係の民事の裁判で、最高裁が五年以上の時間をかけるこ

とは通例ほとんどありませんから、昨年一月ごろの時期に判決が出るということ自身は、不思議なことではありませんでした。

しかし内容的に見て、非常にずさんな判決です。しかも、上告に際して判断を求めていた論点のかなりの部分がまったく判断を回避され、一方的に包括的な残業義務がある、それを拒否した場合には懲戒権がある、懲戒権利については時間外労働と時間内労働を区別する根拠は何もない、さらに懲戒解雇という非常に厳しい処分をした理由については、もともと残業が発生した理由が田中さんの手抜きによるものであるから、量刑不当とは言えないという、二重、三重にうそとずさんな論理を積み重ねて、いままでの裁判の下級審の判決の流れをほとんど無視した判決が出てしまったわけです。

いうことにいまのところなっています。

割合最近、判決が出たころの情報なのですが、日立のある事業所で午後五時になって若い人たちが帰ろうとしたので、下級の職制が「帰るな!」と言って入口のところで大手を広げたところ、若い人たちは、その下をくぐり抜けて一斉に帰っていったというのです。日立のなかでの出来事としては大事件であり、こんなことはいままて起きたことがなかった。その事業所では、その青年たちのことを「退却神経症」と名前をつけて、病気の広がりや必死になって食い止めようとしているという話が伝わっています。

ですから、最高裁がなぜこんなに無理な判決、つまり国際的にも批判され、国内的にもほとんどの人が批判的だという判決を、いまの時期にしたのか。ただ情勢判断ができなかったとか間違ったという性質のものではなく、おそらくいまの若い人たちの状況をそのまま放置しておく、日本の産業の強さの部分が下から根こそぎ崩れていく可能性があると考えていたのではないかと推測しています。

その強さの部分というのは、極端な長時間労働と、いつでも残業、休日出勤が命令できる、拒否する権利は実際にはないという二点が大変大事な点です。それが実際には下のほうから崩れ始めているという危機感があったのではないかという気が個人的にはしています。

●加藤 日立武蔵の田中事件は一九六七年に起こりました。その第一審は一九七八年で、それは田中さんが勝訴して、残業命令に従う義務はないという判決が出たのですが、会社側が控訴して、一九八六年に東京高裁が残業命令は適法だという逆転判決を出した。そして今回、一九九一年一月に東京高裁の判決が支持されたという、非常に長い裁判です。

この過程で、日本の国内では労働組合や労働法の学者を含めて、いろいろな人々が田中さんを支援してきました。学者・研究者の特別署名は昨年一〇月五日現在で二一五五人分集まり、団体署名は六〇〇〇団体から寄せられ、個人署名は一六万八八五〇という多数にのびりました。

それと並行して、一九八九年から海外にも訴えていこうというこ

とで、後藤さんや私が中心になって、海外の主だった人々に事件についての英語のパンフレット、「アンフェア・デイスミザル・イン・ザ・ヒタチムサシ・プラント」を作って訴えてきました。

今日ご出席いただいているアンドルー・ゴードンさんには、デューク大学でこのパンフレットおよび署名を広げていただいたのですが、その合計も、判決の前には四七カ国から八一〇人の署名が集められていました。そのなかには世界の著名な学者や労働組合指導者、それに多くの海外の日本研究者の署名と激励がありました。

そういう意味で、海外でも非常に関心のあつた事件ですが、今回の判決をちよと日本に滞在して知ることになったゴードンさんはどう受け止められたのか、印象をお聞かせください。

●なぜ労働組合は残業協定を結ぶのか

●ゴードン いくつか印象を述べたいと思います。一つは、この裁判の判決自体に関しては、日本の最高裁は日本社会の現状に対して批判的な判決を出したがらないという印象をもっているから、さほ

ど驚かなかったことは事実です。しかし判決の中身を読んで、ほんとおかしな理屈で田中さんの主張を拒否したんだなという印象です。特に、職場では自分の仕事をもち権利とひきかえに、ちゃんと仕事をこなす義務があるという論理はあると思うし、それが一種の社会常識でしょうが、残業までもその義務になかに入れるというのはおかしい。

ただ、私が今日話したいのは、この判決自体というより、その周りのいくつかの問題です。一つは、当時以来現在に至るまでの、日立という企業のなかの組合の対応です。つまり、組合と会社の協定が結ばれて、その規定によって会社が残業を命ずることがありうるといふ協定があるわけですから、日立の労使関係の現状をある意味では裁判所は尊重して、ノータッチというカレッセ・フェールのに認めているともいえるのです。

そうだとすれば、組合が別の協定を結ぶこと、つまり、労働者に残業を命ずるときに、その労働者に異議があるとか事情がある場合には、それを配慮しなければならぬという協定が当然想像できま

す。ですから私としては裁判の判決より、組合がそのような協定を結ぶことは当然だとずっと考えてこなかったことが大きな問題だと思えます。

私は戦後日本の労使関係の歴史を研究しているのですが、こういう実体を変えようとしていないことは日立独特の事情でもなんでもなく、日本の特に大企業の労働組合の本質を反映している事情です。

組合のなかの個人個人にできるだけ自由を与えて選択の幅をもたせるといふより、うまく職場を統合して会社と一緒にスムーズにものごとを運ぼうとする組合の方針がある。それが日本の現状の労使関係の特徴であり問題であって、田中事件のなかに出てくるポイントだと思えます。

●加藤 ゴードンさんの同僚であるデューク大学の政治学者、マーガレット・マッキーンさんは新聞に「田中さんの判決を聞いて」というコメントを寄せているのですが、アメリカの労働者の場合なら労使関係は法的に自由であるが、経営が事実上そういうことはできない、つまり三六協定、残業を命じられた労働者は必ず残業しなけ

ればならないというような就業規則が結ばれることはないだろうと言っています。アメリカの労働組合の場合、労使間の合意で残業強制を認めるなどということはありえないだろうというのです。ゴードンもそうお考えですか。

●ゴードン 調べてみないとはいきりしたことは言えませんが、こういう問題が裁判になったことはないと思います。アメリカの労働者は決して職場において権利の面で恵まれているとは思えません。残業を拒否した場合法律上、解雇されない権利があるか、私は確実にはわかっていないし、もしかしたら解雇できるかもしれない。ただし、おそらく組合のある職場であつたならば、そのようなことはまず起こらないと思うのです。それは法律の問題ではなく、労使関係の問題であり、日本のような事情はちょっと想像しがたいと思います。

●加藤 アメリカではイメージもできないような状況なわけですが。残業のあり方がそもそもアメリカと日本ではずいぶん違うということもあるのではないのでしょうか。

●ゴードン そういうふうに感じ

ています。

●加藤 日本の場合には残業するのが当たり前であり、家計のなかにも残業分が組み込まれているという事情がずっと続いているのだと思えます。

●—民主主義の問題としての田中事件

●ゴードン もう一つ、戦後の労使関係とも関連しているのですが、田中事件を論ずる場合には建前と本音の部分があり、表に出ているのはほとんど建前論で、私はそれに対してかなり不満です。特に海外に対してこの事件を宣伝するとき、事情を間違えて伝えているところがある。この事件は、単に労働者一人が残業を拒否した問題というより、政治的自由とか思想の自由の問題だと思ふのです。

この点は表にあまり出てこないのだけれど、この事件に関する資料を読むと、当時の田中さんは活動家だと書いてある。どの団体に入っていて、どういう活動だったかは書いてないのですが、想像すると、事件当時、つまり一九六〇年代の日本のほとんどの組合のなかには少数派的なグループがあつて、その根は一九四〇年代から五

○年代までにさかのぼっており、より協調的な組合に抵抗しつつ、より戦闘的な組合に変質させようとしていたわけですが、田中さんは、そのグループの活動家であったのではないかと推測します。

そうだとすれば、会社が田中さんの残業拒否をチャンスにして、非常にやっかいな存在を職場から追い出そうとしたのではないかと。田中さんを解雇した背景にはそういう政治的な要因があったと思います。この意味では日本の労働者は職場での民主主義をもっておらず、そういう活動に取り組みは首になる可能性はいつもあるという事情も世界に知ってほしい。だから、それが本音ならば、その点をもっと表に出したほうがいいのではないかと印象です。

●加藤 いまゴードンさんの言った建前と本音のギャップがあったのではないかと問題は、裁判ないし田中さん支援の運動とも関係します。この点は後藤さんどうですか。

●後藤 田中さんの解雇の本質は不当労働行為である、少数派の放逐にあるという指摘はまったくそのとおりです。そして、そのこ

とを前面にかかげてこなかったということはなく、英文パンフレットでも一九五〇年代からの日立の多くの不当労働行為事件の一つと位置づけていますし、裁判でも不当労働行為であることの立証に努力してまいりました。知識人の署名でも、思想の自由という問題が残業拒否の自由という問題とともに重視されるべきだと言っています。

ただ、実際の裁判上の最大の争点も、広く世論に訴える際の中心も包括的残業義務があるのかないのか、というところに集中してきたことは事実です。それは田中さんの解雇の理屈付けとして日立が出してきて、東京高裁が承認したとんでもない主張を打ち破る必要があったということ、社会情勢のほうでそれを焦点とするように動いてきたからだと思います。

●加藤 ゴードンさんがそういう印象をもたれたのは、ゴードンさんがおっしゃったもう一つの問題、日本の労働組合のあり方が、思想差別の問題や企業のなかでの民主主義の問題についてはあまり取り組んでこなかったということもあるのかもしれませんが、日本の現在の労使関係のあり方から見ると、

たとえば守る会の運動でも、思想差別などの問題で取り組むよりも、残業命令拒否に対する解雇ということに訴えたほうが日本のなかでも入りやすいし、海外でもわかりやすいだろうという印象は、われわれにもあったのではないでしうか。

●後藤 私自身は東京高裁の判決がすでに出た後、この事件に係わりまして、まだ三年あまりですが、加藤さんのおっしゃるように、国内的にも国内的にも残業を拒否する権利という問題を中心に訴える方がわかりやすいと考えてやってきました。二〇年以上も闘ってきたが、この事件がわずかしか世間に知られていないと感じましたし、日本企業の労働時間問題が国内外で焦点となっていました。

残業拒否解雇という論点は最高裁がああいう判決をだした今でも、依然として日立の弱点であり続けていると思います。

ただ、ゴードンさんがおっしゃることや次元がちがうのですが、日本では不当労働行為禁止にかんする法的な権利と判例の蓄積がかなりありますので、裁判闘争

の方法論として、不当労働行為にしばった法廷闘争のほうが有利ではなかったか、という意見はあるようです。私たちには判断できない分野の問題ですが、仮にそうした場合でも、そのままの論理で世論を喚起することは今の社会状況では相当にむずかしいと思います。

●加藤 きょうの座談会は、田中判決そのものを検討するというよりも、私たちは法律の専門家ではないので、むしろその背景を探ることが中心です。いま出された問題のなかからいくつかの点をピックアップして議論したいと思えます。

一つは日本における労働時間の問題、二つめは日本の労働組合運動の問題、そしてもっと大きく広げて日本における民主主義のあり方、特に憲法は会社の門前で立ちすくんで企業のなかには適用できないとよく言われるような問題をはらんでいます。

## 日本の労働時間はなぜ長いのか

●加藤 まず労働時間の問題から入っていきたいと思います。端的に言って日本の労働者は働き過ぎという事で、海外からいろいろな批判を受けています。国内においても、この間、特に過労死の問題をめぐって国民の関心が広まってきた、労働運動もようやく労働時間短縮の問題に本格的に取り組むようになってきた。また、日米経済摩擦の効果でしょうか、たとえば経営者のなかからも、『文藝春秋』二月号の『日本の経営』が危ない』でソニーの盛田昭夫会長が、そろそろ日本の労働者の労働条件を改善していくという方向で日本企業のあり方全体を変えなければ、外国の人々に日本の市場を制度的にオープンするだけではわかってもらえない段階に入ったと言出し、日経連と論争になったりしています。あるいは労働省や通産省なども、少なくとも建前としては労働時間短縮を言い出す状況にはなっています。

ただ、それでも公式統計では、労働省の毎月勤労統計調査の全産業平均で年間労働時間が九〇年で

二〇六四時間ぐらいです。九一年末に出た『労働時間白書』では二一五九時間、これに通勤時間とサービスマンを加えれば、二五〇〇時間以上という計算もあります。

よく私なども本などで書いていますが、たとえばフランスやドイツに比べれば年間労働時間でほぼ五〇〇時間も長い。私は三カ月分日本の労働者は多く働いているという言い方をしていますが、異常に長時間労働です。アメリカやイギリスがその中間になります、それでも二〇〇時間ぐらいは公式統計のうえで日本の労働者のほうが多く働いています。

そういう日本の長時間労働あるいは残業の多さという問題が田中事件の背景にあると思いますし、それが日本の高度経済成長やその後の経済大国化を支えてきたのだと思います。

この労働時間の問題で、後藤さんは、「いや、サービス残業その他を含めれば日本の労働者は実際にはもっと働いているのでは」とおっしゃっていました。

●一いつたいどのくらい働いているのか

●後藤 これは私が言っているというより、国際版の『過労死』（窓社、一九九〇年）という本の中で森岡孝二さんなどがおっしゃっているのです。森岡さんの方法は、総務庁の「労働力調査報告」を使う。「労働力調査報告」というのは個人面談で今週何時間働きましたかということサンプルしながら統計を取るというやり方で、労働者側からじかに話を聞いている。労働省が使っている「毎月勤労統計」は、事業所の側から何時間残業として支払ったかというところから統計をとっている。その森岡さんの方法で過労死一一〇番活動をしている弁護士川人博さんが一九九〇年のデータを使って試算したところ、日本の全産業の男女平均の年間総労働時間は二四〇九時間、男性のみでは二六一七時間、男子の非農林業分野の従事者で二五歳から四九歳まで、つまり中心的な男性労働者は実に二七〇〇時間を超えているそうです。

この数字は労働省の数字とは非常に違います。どの程度の信頼性

がおけるかは十分に議論しなければいけないのですが、川人さんは、この数字が実感とよく合うとおっしゃっておられます。過労死一一〇番にかかってくる電話その他から推計して、過労死は年間一万人を超えている、そして過労死予備軍、過労死してもおかしくない状態の人は数百万人いるというのが彼らの推計です。富国生命保険のアンケートでも、過労死の危険があると答えた人のパーセンテージは相当高かったと記憶しています。いろいろな調査がすべてそういうデータを示している、自分は過労死の危険があると思っている労働者が数百万人いることはほぼ疑いがないと思います。

川人さんたちの話では、だいたい年間総労働時間三〇〇〇時間が過労死している人の労働時間として一番数が多いそうです。ということは、三〇〇〇時間ぐらい働いている人が過労死予備軍として数百万人いる。そう考えますと、男子の中心的な非農林業の労働者の平均として二七〇〇時間という数字はリーズナブルですから、川人さんは、これは自分たちの実感とよく合う数字だという評価をされ

ています。私もいろいろなところで見聞きする事態と合っていると思います。

●加藤 一橋大学の私のゼミナールを出た学生は銀行とかマスコミに就職するケースが多いのですが、彼らの入社後二年目、三年目ぐらいの仕事ぶりを見てみると、二七〇〇時間ぐらいにはなるかなという印象ですね。これが統計的にどこまで裏づけられるのかという問題はありますが、私がヨーロッパやアメリカで見てきた社会のあり方から考えると、日本の労働者は働きすぎであるという評価は当たっていると思います。

ただ、アメリカ人と話してよく出てくる意見ですが、アメリカでもコンピュータの労働者とかマネージャーなどは四六時中働いている。トップ・マネージャーならそれこそ世界中を二四時間ジェット機で走り回っていたり、ビジネススクールを出てウォール街で働いているような人たちは二四時間働いているというのです。日本の労働者が全体としてこんなに働いている状況というのは、ゴードンさんから見てどんなところから来ていると思われませんか。

●ゴードン たしかにいまおっしゃったような西洋人の反応があると思うのです。アメリカでも一流大学を出てエリートコースに入ろうとする管理職予備軍だったら、三〇〇〇時間働くのも全然珍しくないし普通でしょう。私もまったくそのとおりだと思います。しかし、ここで問題にしなければならぬのはエリート大学卒の人たちの問題ではなく、一般的な人々も日本の場合においては二千数百時間も働いているということ。それは諸外国にはあまりないことです。

●働き過ぎを生み出す仕組み

●加藤 日本人の働き過ぎについての一般的な説明として、日本的経営をよく言う人の場合には働きがい保証されているのでロイヤリティをもつという言い方をしまし、私や後藤さんみたいに批判的な立場の場合には、それは競争を強制され統合されているという言い方をします。そのへんはゴードンさんから見るとどういう感じでしょうか。

●ゴードン 人々の動機を外から判断するのは非常に難しいと思うのです。自分の意思で選んだかど

うかを他人が見て判断することは非常に難しい。おっしゃるように、日本の労使関係を肯定する人たちは、みんな自分のためにもなると思つて、やりがいがあるから長時間労働をやっていると言う、たしかにそういう人間がいけないことはいないと思います。

しかし、私は一種の強制性をもっている制度のなかにみないで、だからそんなに働いているのだと考えています。強制性といっても、戦前の女工哀史風に工場の門に鍵がかかっているような強制性ではない。戦後、日本の事情は変わりました。強制性といっても、中流というか、みんなが思っているような暮らしぶりを維持するために、あるいは社会で一人前の大人として認めてもらうのに、ある程度の生活を営みたい、そのためには出世しなければならぬといった意味の強制です。だから、いろいろな意味で、社会もつくる強制性だし、マスコミもつくるし、自分に内面化して、ある意味では自分の選択によって生じることにもなる。そういう仕組のなかに、日本の働く人たちは生きている。ですから、よほど覚悟をもって職場での昇進

を考えていない人間でない限り、とにかく長時間の仕事は断れないし、働かざるをえない状況だと思います。

こういうことを証明するのは非常に難しいし、だれに聞かれるかによって返事が違ふと思うのです。特に外国の人に聞かれた場合には、自分の国である日本に対する一種の愛国心をもつていて、良く言うこともある。だから、インタビュ―していても、私に本音をしゃべってくれているのかどうかかわからない。ただ印象としては、やむなく働いている人が多いと思うので、社会、企業の構造に注目したいと思います。この意味では、加藤さんがおっしゃった「統合」という表現はふさわしいでしょう。

●加藤 後藤さんはそのへんはどうですか。

●後藤 賛成ですね。強制には違いないのですが、同意を通じた強制です。ですから、ゴードンさんがおっしゃったけれども、内面化されています。その内面化は、個人の出世の欲望があるからそうなるという理解でもさしあたりいいのですが、もうちょっと裾野が広いような気がします。つまり、よ

り自分が努力すれば認められて、企業内での地位が上がると思われるわけですが、地位が上がると考える

ことの基礎に、会社が競争で勝って利益が増えれば、それは自分に還元される、自分の生活向上は企業の向上によってという理屈が、高度成長期とその直後の時期を通じて、日本の大企業の労働者には完全に定着したのだと思います。

●加藤 私も、なぜ高度成長期の日本が非常に高いレベルで生産性を向上することができたのか、またそれが石油危機以降も諸外国に比べれば維持されているのかという話をする際に、モーレッツ社員というのが一九六〇年代に言われたことがあるが、マイホーム主義という言葉も同じころにはやっていた。つまり、マイホーム主義という家族に帰属しだらんしようという魂と、猛烈に働いて企業のなかで出世しようとする魂というものは、矛盾しているように見えるけれども、その時代にはつながっていた。マイホームを獲得するためにという手段性をもって猛烈に働き、企業のなかで自己自身を高めていこうとした。それが自己目的化して会社のなかに没入して

いったのだろうかと分析したことがあります。

ただ、歴史をもっと長くともみると『ジャーナル・オブ・ジャパニーズ・スタディーズ』の一九八八年夏号で、オーストリアのリンハルト・セップさんは次のようなことを書いていました。江戸時代の農民や町人の年間平均労働時間は自然条件にも左右されますから二〇〇〇—二三〇〇時間ぐらいで、それが女工哀史の時代、明治維新から殖産興業のあたりで三五〇〇—四〇〇〇時間ぐらいに激増してピークとなる。総合研究開発機構の試算では、以後の戦前は大体二九〇〇—三〇〇〇時間、戦後は出勤日数の減少で二三〇〇時間くらい、それが一九六〇年ごろにピークに達し二五〇〇時間近くに降り、オイル・ショック後の不況で一時下がって二〇〇〇時間、その後二二〇〇時間から徐々に下がって、いまでしたら二〇五〇時間ぐらいになった。セップさんのテキストは、だからようやく日本もポスト・インダストリアル段階に入った、つまり江戸時代並みの労働時間になってこれから減っていくのだという見通しでした。

●日本人の労働倫理と時間観念

●加藤 ただ、諸外国に比べると、戦後だけを取ってみてもやはり相当長い労働時間であったし、残業が労働者の意識のなかで当然のものでされている状況がずっと続いてきたのは、事実だと思います。

敗戦直後は欧米へのキャッチアップというか、敗戦から日本経済を再建するためという意識もあつたかも知れません。しかし少なくとも一九六〇年以降、高度経済成長がある程度軌道に乗った時期以降は、家族とか私生活、物質的な富、購入していくためにも働かなければならないという動機づけが生まれ、ある種のライフスタイルになっていった。長時間働き、また春闘を通じて賃金上昇を獲得し、それを自分たちの楽しみに使っていくというライフ・スタイルが生まれた。働くことを手段としながらも、それが実際に生活向上に結びつくことから、働くこと自体にも大きな価値と意義づけを行なうようになったのではないか。

こういう考え方というのは、人によっては儒教倫理から根拠づけたりしますが、私たちの価値観、

日本の労働者が長い歴史のなかで培ってきたある種の労働倫理みたいなものになっているようなところがあると思うのです。もう少し長い歴史で見た場合、ゴードンさんは日本人の働き過ぎという問題をどうお考えでしょうか。

●ゴードン 私が考え出した論ではないのですが、カリフォルニア大学のトーマス・スミス先生がかつて発表した論文「Peasant Time and Factory Time in Japan」(Past and Present, No.111 (May, 1986))。日本語訳は「日本における農民の時間と工場の時間」(大原社会問題研究所雑誌三八五号(一九九〇年一月))のなかに、江戸時代の日本人の仕事と時間に対する意識を論じたものがあります。それはかなり説得力のある論文だと思えますが、そのなかで論じていたのは、江戸時代の農業を見ても時間が非常に価値をもっており、無駄に使ってはいけないという意識がある。要するに、江戸時代の日本の農家はのんびりしていなかった。そして西洋との比較において、その時間が自分の所有しているものだという意識があまりないと言っています。つまり、時間を自分のものだ

から自分で守りたいというより、時間の社会性を強調する。ですから、職場を村に置き換えると、職場に入った際、社会的正当性をもつていれば、時間をどんどん投入しても抵抗を感じない。その意味では、マイタイムを守ろうとする日本人の仕事意識はあまりなかったという論です。

そうだとすれば、きょう話しているような、職場において自分から働く時間をあまり規制しようとする意味で、ある意味で会社のためコミットするような行動パターン

の根は非常に深いということになります。

●加藤 つまり、一日二四時間のうちで、自分の自由な時間なり余暇なり家族とのだんらんというかたちで絶対に守らなければならぬ時間が確立してない。逆に言えば、生計のための直接の労働時間に加えて、みんなが残っているからする残業とか、よく言われる例では、仕事が終わっても同僚と一緒に赤ちようちに飲みに行つて会社のうわさ話や上司の悪口でうさばらしをし、夜遅く帰るというスタイルの企業を中心にしたつながりが、自由時間のなかにずる

ずる入っていく。そのうえ通勤時間も異常に長い。自分自身の自由な時間を守る規制力が、内発的に非常に弱いというイメージですね。後藤さんはどうですか。

●後藤 労働以外の時間をいっばい使わないと困る社会制度や社会規範、イデオロギーが非常に弱い。宗教も弱い。家族については性別役割分業が激しいですから、家族に時間を取らなければいけないと思わない。安息日などという考え方もない。地域のコミュニティが強い結束力をもっているということもない。ですから労働を規制する、もっと言えば、生産活動を規制するような別の枠組の論理が、伝統的に非常に弱いということは確かだと思えます。

●企業に関わる時間の肥大化

●後藤 ちょっと前になりますが、丸山真勇さんが『日本の思想』（岩波新書、一九六一年）という本のなかで「社会的バリエード」という言葉を使って説明されたことがありました。要するに、国家の論理がそのまま個人に入っていく色彩が日本は強すぎる。西欧の場合だと、国家の論理が個人に来るまでにいろいろなバリエードが

あり、そのバリエードは非常に強くてなかなか壊れない。それは近代になるなり方に一つの違いがあった。西欧では前近代の伝統のなかに近代と矛盾するたくさんの制度や伝統があつて、それが姿を変え引き継がれながら、近代社会のいろいろな要素になっている。ところが日本の場合には、中世から変形されながら引き継がれた、国家の論理をじゃまするようなバリエードがない。正確にそういう表現であつたかどうかはちょっと記憶していませんが、そのようなことを書かれておられたと思います。

●加藤 その話で思い出すのは、ドイツ社会民主党の一九八九年にできたベルリン綱領に入っている「時間主権」という考え方で、正確にいうと、綱領討論のなかで現われたベルリン綱領を支える考え方です。ドイツの労働者たちの場合は、時間を労働時間と自由時間と社会的時間の三つに分けるのです。先ほど日本の場合は自由時間に執着する伝統が弱いのではないかと言つたのですが、もう一つ、社会的時間という問題がある。ドイツの人たちの言い方によれば、社会的時間というのはボランティア活動に携わったり、近所の人々とだんらんしたり、団体スポーツを行なったりという、文化的、社会的なコミュニケーションに費やす時間だと言えます。政治活動や組合活動にたずさわること、ここに入ります。日本の場合には、自由時間がミニマムであるというだけではなく、社会的時間も労働時間と画然と分かれていない。明治維新时期にソサイアティというヨーロッパ語が入ってきた時、はじめ会社と訳され、やがて社会という訳におちつきますが、会社と社会が互換的であるとも言いますか、会社の社会のなかでの意味が大きくて、個人の企業外での社会的活動がミニマムになってしまう。自由時間もミニマムであり、社会的時間もミニマムであるというかたちで、企業とのつながりが肥大化しているという印象をもちます。

ドイツの議論ですと、労働時間、自由時間、社会的時間の区分とそれぞれの中身の使い方について、労働者は主権を及ぼしていくべきだということ、**「時間主権」**という言い方をしています。日本の場合にはそういうかたちの労働のあり方、自分の一日の生活のなか

で自分自身の時間や企業を離れて人々とコミュニケーションする時間をつくっていくという志向、オリエンテーションそのものが非常に弱いと思います。

●ゴードン 日本と西欧の「時間観」はかなり違ふと私も思います。ただ、時間は重要だという意識が西欧のほうでは強いということではないと思う。むしろ、その重要である時間の所有に関する意識が

### 労働に組合はどう関わってきたか

●加藤 日本の労働時間の問題には、おそらく労働組合運動の問題がもう一つ関連しています。私は政治学者で労働運動は専門外ですが、労働時間問題に日本の労働組合運動が真剣に取り組み、賃上げと同等ないしそれ以上のものとして位置づけるようになってきたのはごく最近のことで、一九八〇年代に入ってからではないかという印象をもっています。先ほど田中裁判の問題でゴードンさんがおっしゃったように、日本の労働組合運動は、いわゆる労使協調になってくる、それからさまざまな労働条件の問題のなかで、賃上げにつ

違ふのではないですか。スミス先生の研究に戻りますが、一九世紀初めのアメリカやドイツの労働者の発言を見ますと、自分が労働を売っているだけではなく、時間も売っているという意識があると論じています。時間は個人の所有物であるわけです。日本の歴史では、こういう態度はあまりみられないと思います。

いては非常に敏感に反応し抵抗を示したけれども、労働時間短縮などの問題ではなかなか闘えなかったのではないか。それはなぜなのかと疑問をもっています。この点は、ゴードンさんの専門ですし、後藤さんもいろいろなかたちで論じられている問題だと思います。日本の労働組合をどう見るかについては、どうでしょうか。

#### ●労働内容への無関心

●ゴードン 日本の労働組合が労働時間に最近まで全然興味を示していないということはちょっと言いきだと思えます。私はいま鉄鋼産業を主に研究しているので

が、時短という言葉は一九五〇年代以来、組合のいろいろな方針書のなかに出てきています。そして一九六〇年代の初めごろから、かなり強い調子で時短をもとめ始めるのです。

そのなかで私にとって興味深いのは、特に鉄鋼産業は三交代制であり、非常に長くつかつた労働時間を少なくすることには力を入れたのですが、企業との交渉のなかで、労働そのものの質に対しては組合の主張が弱かったということです。企業も生産性第一という立場から、一人あたりの労働時間を減らすならば、それなりに生産性が上がらないと困るので、従来習慣としてはあつた余裕をとにかくなくし、その代わり名目で時間を減らすという取り引きが行なわれました。それが一九七〇年、三組三交代から四組三交代への変換があつたときに実施されました。それを見て私が問題にしたいのは、日本の労働組合運動は時間というより労働の中身に對してあまり関心を示していないという点です。

●加藤 たとえばアメリカの労働者の場合には、その関心のあり方はどういふことになるのでしょうか。

か。

●ゴードン たとえば鉄鋼の具体的な話の一つとして、従来三組三交代の場合、一つの組には八人がいたとして、そのうち二人ぐらいは補助要員でしたから、三人ぐらいが一緒に休んで食事をとりに行けた。みんな一斉に休むことはできない連続した生産過程だけでも、少人数でも仲間と一緒に食事ができた。それを四組三交代にすると同時に補助要員をなくした。その結果一人で、多くて二人で食事をとらなければならぬ。そうなる、まず一つは人間が孤立し、仕事における社会性がなくなる。もう一つの問題としては、三回に分けて少人数で食べると一時間半以内にみんな食べられるのですが、六回に分けて一人ずつとなると、四時間ぐらいにわたって食べるので、場合によってはものすごく早い時間かあるいは遅い時間に食べることになる。私が言った仕事の中心というのはそういうことなのです。

私はアメリカのちょうどそれに合う事例を研究したことがないので、比較するのは多少無責任だが、印象としてはそういう取り引きをしないのではないか。労働時間を

少なくするために、そんな働き方に同意するという労使交渉はないと思えます。ですから、それが一つの日本の労働組合の問題にかかわるポイントだと思えます。

●加藤 後藤さんも労働者教育にずっと携わっていらっしやるのですが。

●後藤 いまおっしゃった仕事の中身に関する交渉はしないという点ですが、いつでも日本の労働組合がそういう妥協を受け入れてきたということではないと思えます。

おそらく一九六〇年前後までは、そういうことについてかなり抵抗したのではないか。一九五〇年代に妥協するような体質がだいたい固まって、六〇年の三池闘争の敗北でそれがほぼ決定的になり、春闘の賃上げとの取り引きであとはなんでも認めるといふ体質にどんな傾斜していった。しかし中小企業と公務員は七〇年代の半ばまで、そういう体質をあまりもって

いかなかったと思えます。七〇年代の半ばのオイル・ショックの後の非常に激しい人減らしの時期で初めて、中小企業や公務員もそれに

ですから、私は日本の労働組合のいまおっしゃった鉄鋼のような妥協の仕方というのは、戦後の労働運動の高揚期のつぶされ方の方に、その原因があるのではないかという気がします。

●ゴードン 一九六〇年頃まで、労使の妥協の仕方がちがったという点には同感です。いまの研究のなかで労使関係の変化を非常に重視しているのですが、一九六〇年前後は最も大きな転換期だと感じています。その時期、三池ばかりではなく、鉄鋼の争議もありましたし、王子製紙でも造船でも争議がありました。

●海外からの日本評価の視点

●加藤 ただ、最近の海外の論調を見ていると、まさにそうやってつくられてきた日本の労働組合のあり方、新機械やロボット導入などの合理化に協力するばかりでなく、たとえば出向・配置転換や業種転換にも容易に応ずる、極端な例では単身赴任にも順応する日本の労働者のあり方が、フレキシブルな労働ということで、逆に高く評価されている。それが海外の経営者の側からだけ評価されている

によつては、ヨーロッパでも一部の産業で始まっていますが、労働組合の側からも日本の労働組合のあり方が評価されている。かつては非常に遅れていると言われていたものが、ある種の新しいものと評価が逆転し、これからの欧米の労働組合のあり方を示唆するものであるという受け止め方まで現われている。

私自身も『季刊窓』誌上で、日本の経営をめぐる国際競争を組織しましたが、非常に特殊であった日本の労働組合のあり方が、日本経済全体が大きくなり、かつ日本の企業が海外に出ていくことによつて、東南アジアばかりではなく、アメリカやヨーロッパにまで広がっている。こういう事態をいつた

いどう考えたらいいのかという点について、ご意見をうかがいたい。

●ゴードン たしかに日本の労使関係制度を日本の経済パフォーマンスの秘密の一つだとする議論は、アメリカばかりではなく、ヨーロッパにおいても非常に盛んです。そしてアメリカやヨーロッパの現状に対して批判的な人たちのなかでも、そういう見方が増えている。

の諸問題があると思うのです。だから、ある意味では日本の現状を論じているのではなく、自分の国の危機に対して論じているともいえる。極端に言うると、失業より失業がましだ、つまり自分の国の失業率が一割あたりになっていけば、二、三%ぐらいの失業率を維持するには残業が必要かもしれないが、そのほうがいいのではないかと、いうムードのなかで、日本のモデルを甘く見ることは十分ありうると思えます。

●日本の組合運動が変質したのはなぜか

●加藤 労働組合運動に話を戻しますと、日本の労働組合の労使協調とか企業内組合としばしば特徴づけられるあり方が、そのままストリートに世界化するということは、歴史的な伝統や文化も違わずし、必ずしも普遍的には現われてこないでしょう。この点は安心していいと思えます。しかし労働組合がある種の協力——日本的経営を高く評価する人は、欧米の左翼でも妥協という言い方をします——をし、経営側とのある種のコンセンサスをつくって今日の経

働組合のあり方が一つの重要な要素、不可欠なエレメントとしてビルトインされていたことは、おそらく重要な問題だと思えます。その点、後藤さんのほうで何かつけ加えることはありませんか。

●後藤 労働組合の意向も入れて、ある意味の妥協によって日本的な経営がくりあげられてきたという実態はある時期まではそのとおりだと思のですが、オイル・ショックの後、事態はかなり変わったと考えています。それまでは妥協という言葉で表現してもあまり間違いではないと思えますが、オイル・ショック後の事態は屈服だと思っています。実際には労働組合の意向はほとんど無視されているというか、むしろ無視してもいいぐらいの内容しか最初から要求しないようになった。実質上の対抗勢力という位置を、いろいろな意味でほとんどなくしたのでないかという気がしています。ですから、日本的経営ないし日本の労働関係でも、局面を時代で区別する必要がありますのではないかとというのが私の感じ方です。過労死とか

●加藤 それはオイル・ショックがあつて、いわゆる減量経営がなされた後、労働組合運動で言うところの公労協のスト権ストが敗北した後ということですね。

●後藤 はつきり体制が固まったのは、七〇年代のおしまいからだと思います。また元に戻りますが、過労死というのはストレス性の突発死です。だから、ただの過労とちよつと違うと思つています。だいたい脳か心臓の血管がやられるというのが普通のパターンで、そういうのが一万人規模と言われるぐらいに多発するようになったのは、日本でも新しい事態です。そういう事態を生じさせた労使関係というのは、やはり六〇年代の労使関係とは違つています。連統は当然しているのですが、質的に変わったと感じています。

●加藤 妥協をかちとる抵抗力さえなくなつてきたというイメージでしょうか。組織率で見ても、最近の統計では就業人口の二四・五%と、この間戦後最低を記録し続けています。組織そのものも弱くなつてきている。しかし、これは

で言うと、たとえば婦人労働が増えていつて、臨時とかパートとか派遣など短期の契約労働が増えてきました。最近では外国人労働者が入つてきたりということ、本工なり常雇の正社員層が全体として減つてきているという問題も関連しているでしょう。

そういう意味で、産業別労働組合か企業別労働組合かこれまでしばしば議論されてきた日本の労働組合運動の特質だけではなく、日本の労働組合が大企業の男性の正社員、しかもある程度の学歴を経た人々中心のものになつてきているという問題を感じます。日本の労働市場全体の変化のなかで、そもそも従来型の労働組合の組織を維持していこうとすれば、組織できる対象そのものが狭くなつてきているという問題がある。しかも、パートの組織化に取り組みますが、実際には自分の企業のパート労働者に働きかけて、それを一緒に組織していくという努力は非常に弱い。これは企業別労働組合の弱点という問題になるのでは

●後藤 協力的な労働組合運動でも、同盟系の労働組合はパートを組織しようとか努力していません。しかし、JC系はそういう問題に興味を示さない。だから協調的労働組合といっても、体質がかなり違う面はたしかにありますね。

●ゴードン ここまでの話のなかで、西欧、特にアメリカの労働者社会は日本のそれと違うのだ、と強調してきていますし、確かに価値観あるいは労働組合の態度においては違いがあると思えます。しかし忘れてはならないことは、石油ショック以降のアメリカでも、労働組合運動は大きく変化し、後退しました。組織率は減りました（今一五%を割っています）し、交渉力も政治上の発言力も弱くなりました。特に、一九八〇年代以降、企業の論理（また資本の論理）は社会全体の論理となりつつある。この意味では、日本とよく似ていると言えます。現在もこの傾向は続いているのではないのでしょうか。大統領選挙の有力候補者のすべて（民主党をふくめて）はビジネス界に対して好意的です。かつては、こういうことはなかった。

## 日本社会の特殊性と変革の要因

●加藤 つい先日、組合の忘年会で組合長が女性の組合員に酒を勧めたら、杯を受けなかったので組合長が憤慨して、その女子組合員を組合から除名した。ところがユニオン・ショップが結ばれていたために、それがそのまま解雇になつて、その女性社員が不当解雇と

いうことで訴え出た。これはセクシュアル・ハラスメントの入った事件ですが、おそらく日本の労働組合のなかだけの問題ではなく、日本の労働の場における女性の地位を象徴している事件だと思ひます。

この点も海外との比較で言えば、女性の賃金差別の問題、昇進差別の問題として、きわだっています。労働の場では、女性が数のうえで周辺労働者として増えており、雇用機会均等法はできたけれども、経営側の意識、労働組合の指導者の意識、それから一般労働者の意識のうえで、男性中心型の労働社会を引きずっている。これも日本の働く者の世界の一つの特質なのではないかと思ひます。そういうところから、長時間労働

働とか協調型労働組合を許す日本社会のあり方、今日の企業内だけに限らない社会のあり方という問題に移っていきたいと思ひます。

### ●日本社会の特殊性

●加藤 日本は企業社会あるいは会社主義社会と言われるように、社会関係全体のなかで企業のもっている意味が非常に大きい。欧米でしたら労働時間外の自由時間のなかで扱われる世界に、企業的な人間関係とか上下関係が入り込んでくるという日本社会の特徴がある。

そういう企業社会と呼ばれる日本の現状、あるいはなぜそういうふうになっているのかという点は、企業の外の問題まで含めていかがでしょうか。

●後藤 さきほども触れたのですが、企業的な社会関係の浸透をチェックするような勢力、伝統、規範、イデオロギーなどがとても弱いということが現在の日本社会の特殊性といえるかと思ひます。資本の論理、企業の論理が着詰められたかたちで社会全体を覆っているわけで、その意味で典型的な資

本主義社会といえないこともない。もつとも資本主義の論理は必ずそれにたいする強いチェック機構や対抗勢力を生み出すはずで、なぜ、今の日本ではそうしたものが現われないのか、その歴史的な条件の特殊性はどこにあるのか、ということが問題になるのだと思ひます。

この点では長いスパンで見ると、対抗勢力が凝集する際の歴史的手掛かりとしてのギルド的伝統の欠如、自治都市の力や中世的宗教の伝統が近世初期に断たれており、中央集権的な近代化への歯止めが弱かったこと、日本の近代的な労働関係の形成期が世界的にみて労働者階級に不利な時期であったこと、「豊かな社会」となる以前から労働者社会が不在あるいは脆弱であったこと、などがあげられています。たしかに、西欧福祉国家の対抗勢力、対抗諸機構などのあり方をモデルとして考えると、これらの諸要因は非常に重要な意味を持つと思ひます。ただ、もしも日本にそうしたモデルを固定的にあてはめると、こうした議論は日本での対抗諸要素の形成の展望の無さを論証する議論となりかねないところがありまして、私自身も

まだこのバイアスを抜け切れていないのですが、この点は現代日本論の本質的な課題の一つではないでしょうか。

この点で、少々古典的かもしれませんが、現在の日本での対抗諸要素を生み出す方向への諸変化に着目する、というオーソドックスな視点を強調しておきたいと思ひます。

●ゴードン 先ほども言いました、企業社会という現象は、日本に限るものでは決まらずと思ひます。だが、先進国世界全体は企業社会化されつつあるなかで、日本の特徴に関してやや極端に言いますと、よりトータルな企業社会が出来上がっていると言えるでしょう。日本の政治・社会制度ほど、また日本人の価値観ほど、企業の利益が社会の利益、個人の利益、国家の利益である、とする制度と意識はほかにはないのではないのでしょうか。

なぜそう言ったかと言うと、おそらく明治時代まで遡らなければならぬと思ひますが、ここではその議論にはいる時間がありません。●日本社会の変化と変革の要因

●加藤 いま、話された日本社会の問題点については渡辺治さんとか馬場宏二さんなどからも指摘されているし、最近では官庁の文書——国民生活白書が典型ですが——でもそういうあり方が問題だと認め始めてきている。それから先ほど紹介しましたソニーの盛田さんのような企業人からも、企業と企業外の生活の関わり方を変えていかなければならないという話が出ています。そのような日本社会の変化の兆しはあるのでしょうか。

●後藤 少なくとも最近の若い労働者のなかではプライベートタイムに対する要求が非常に強くなっています。会社を選ぶ際にも、仕事が目白というのと並んで、自由が利くということが大事な位置を占めるようになり、いやだつたらすぐ辞めるというのが割合普通のパターンになってきている。そういう若い人たちがなぜ生まれてきたのか。六〇年代、七〇年代の日本の労働組合とか労働者の働き方のなかからはなかなか出てこない。しかし、いまはかなりのつきり出てきていると思います。いままでの話は日本の企業社会は

働きすぎを強制する力をもっているという側面を分析してきたのですが、そこからはみ出す人間像がかなりの力をもって生まれ始めている。ですから逆に、そこから見たほうが社会についてよく見えるのではないか。

つまり、いまの若い人たちの感覚でいくと、プライベートタイムは自分個人の所有物だという意識が非常に強い。先ほどトーマス・スミスさんという方の話を引かれておっしゃっていた、時間を所有しているという意識がはつきりある世代が出てきた。これはたぶん欧米の一九六八年あたりに激しいラジカルな運動をした若い人たちの感覚に、長い時間をかけて日本の若い人たちの感覚も似てきたのではないかという気がしています。

●加藤 欧米ではサイレントレボリューション（静かなる革命）とか脱物質的な価値への転換と言われたような問題ですね。実は、私は去年オーストラリアに行って学会で報告したとき、オーストラリアの研究者が日本では新人類というのが現われたそうだけれども、新人類が企業社会と闘って企業社会を壊していく可能性はあるのか

という質問を受けました。私はそれに對して、あまり期待できないと解答してきたのです。いまの後藤さんの話と、ある意味では反することになります。

たしかに労働時間外のレジャーや海外旅行に価値を見出したり、フリーターになる若者、転職する若者が非常に多くなった。いま就業後三年目以内の人のうちの四〇%ぐらい、正確にいうと高卒で四六%、短大卒三八%、大卒二八%が離職していて、第二就職市場というか、高卒とか大卒という年齢のところまで一斉に動く新卒労働市場とは別のジョブマーケットが生まれてきたのは事実です。またそういう若者に企業の側も対応に苦慮していることもあります。

しかし、日本企業のフレキシビリティという言葉のなかには、そういう新しい状況に対する企業側の対応のフレキシビリティ、学生時代は大いに遊んでいた者を企業戦士にしていくというフレキシビリティをも含んでいます。ですから、それがどのぐらい日本の経営というかたちで培われてきた民間大経営の強固な労使関係、これまでの日本の企業社会のあり方の基

幹部分に食い込んでいくのだろうかという点については、まだ私は悲観的です。

おそらく周辺部分でフリーター、みたいな市場が生まれたり、大卒中堅社員のなかでの技能・経験をふまえての転職市場みたくなかちである程度は広がっていくかもしれません。しかし、それで先ほど問題になったような意味での労働組合と経営のあり方が変わるとか、働き過ぎその他で問題になっている労働倫理に大きく作用するということにはたしてなってくるのか。むしろ二極化していくというか、新しい価値観をもった人々が企業外で生きがいを求めたり、婦人パート労働などと同じようなかたちで副次的労働市場のなかに入っていくということはあると思います。ただ、それが大企業の基幹部分で本当に力を発揮するようになってくるのだろうかという点については、やや懐疑的です。

●外庄による変化と企業の対応  
●加藤 むしろ、外庄要因、たとえば構造協議とか、先ほどのソニーの盛田さんの議論でもそうですが、多国籍企業化して世界市場に入り込み、海外直接投資を増やし

工場もつくるといふかたちの日本企業の発展自体が、これまでのやり方のままではたちゆかなくなってくる。日米権協議のなかでは、コメとかスーパートマーケットの問題からはじまって日本の市場の特殊性、さらには労働時間や労使関係のあり方にまで論点が広がってきている。ヨーロッパやアメリカ、あるいはアジアの人たちの批判が、とりわけ制度的問題では、ある種の改革要因になる。佐々木毅さんのいう「横からの入力」です。

その縦の動きと横の動きによって少しずつ日本の企業社会が変わってくる可能性はあると思います。しかし全体としての環境は、景気が多少悪くはなっていますが、日本経済が世界のなかで相対的に指導的役割を發揮し続けている限り、企業社会が大きく変わるといふ見通しに対しては、ややベシミスティックにならざるをえないところがあります。ゴードンさんはいかがでしょうか。

●ゴードン あまりつけ加えることはありません。私も変革要因はさほど強くないのではないかと、加藤さんのほうに近い。一つは、一

九六〇年代にも似たような状況があったと思うのです。モレーツ主義に対してはマイホーム主義が出てきて、労働力不足の時期でもあった。学生運動が盛り上がりつつあり、現状に対して非常に批判的な若者も多かった。ちょうど田中事件が起きた時期であり、私は日立を研究していないのだけれど、ほかの電機メーカーは従来の組合に対して左のほうからの批判的な少数派運動がかなり拡大してきて、企業は非常に危機感を抱いていた。

それで労使関係が大きく変貌するだろうという期待、会社から言うところと恐れがあったのです。ところが、さつき加藤さんがおっしゃったように、うまくマイホーム主義と企業社会が統合された。私は現在も再びうまく統合されるのではないかと見ているのです。新人類は企業社会のあり方を基本的に変える存在ではない。彼らの要求しているものを現在の制度のなかにうまく取り入れようとする対応が出てきつつあると思います。

●後藤 若い人たちの動向が大企業の中核部分への闘争に直接にはむすびつかない、というお二人の見解には賛成ですが、日本型企業

社会を長いスパンで変えていく重要な要因となるといふ具合には見たいと思います。いまのところ「闘う」というのではなく、「逃げる」というのが若い人たちの感覚で、逃げる場所があるうちは逃げ続けるでしょうね。「逃げる」ということは、上の世代にとつてはイデオロギーのうえでも、生活感覚のうえでも、日本的経営のこれまでのパターンからいっても、ほとんど許されておらず、また、闘う論理からみても、「逃げる」ということが資本への対抗となる場合があるという具合には考えてこなかったと思います。

逃げる階層と日本の経営に包摂される階層に二分化されていくならば、それはそれでこれまでとは違った、企業横断的な「逃亡互助組織」としての連携がそうした階層に広がって、日本的経営の支配力の社会全体への浸透を妨害するということも大いにありうるのではないのでしょうか。いまのところ「逃げる」のはおおまかに見て三〇歳くらいまでのようですが、共稼ぎをしっかりと続ける割合が増えれば、この年齢も上昇して行くと思います。「時間は自分のもの

だ」という感覚をもつ青年たちを、集団的な超過労働志向を押し付ける体質をもつ今の諸企業が全体として統合するということはむずかしいと感じますね。

ちなみに、私たちは田中さんの支援の運動の際に、青年、女性、外国ということをもつても念頭においてやろうと考えていました。

いずれにしても、こうした時間感覚をもつ世代が大量に生まれてきたということに示される社会の変化を重視したいと思います。

●加藤 その点では私も同じです。先ほどフレキシブルに企業の側も対応するだろうと言いましたが、その対応の仕方も、最近では「地球にやさしい会社」というように環境問題を重視する姿勢を示すとか、これはおそらくアメリカあたりに進出した企業から逆輸入されたのだと思いますが、メセナとかフィランソロピーが花ざかりです。

あるいはボランティア活動に従事する労働者を数年間休職扱いで認めたり奨励するという類の、新しい動きは現われてきています。これはこれで、やはり評価する必要があるでしょう。

●モデルなき社会のゆくえ

●後藤 たしかに、企業の側は青年たちの新しい要求に合わせて柔軟にやると思いますが。ただ、なぜいままで時間を所有しているという感覚があまりなかったのに、いまの世代はもつようになってきているのか。これは仮説にすぎないけれども、日本の国民にとってはモデルがなくなった、すばらしい社会、目標とする社会が外になく、「がんばる」という言葉が嫌悪される時代になった。言ってみれば、飽きた。(笑) いまの生活スタイルと労働のスタイルに飽きる事ができる。

●加藤 ソ連型社会主義は崩壊したし、アメリカもいまや憧れの的ではなくなったという意味ですか。

●後藤 日本自身も劇的に良くなるということはない。これはだけれども感しています。飽きてくる、退屈になるということは、文化的にはとても大事な要素だと思っっています。いままでの消費の仕方とか働き方に飽きた世代が大量に生まれて初めて文化は変化していく。その飽きる条件がようやく出てきたと思っっているのです。

●ゴードン たしかにモデルもなくなっただけ、かつて社会運動家た

ちがもてた共産圏のモデルもそうです。そういう意味で、日本のことを考えようとしている日本人が自分のなかを見つめなければいけないという面があって、将来を考えると大きなポイントだと思います。

●加藤 私はその点では、むしろ欧米の人たちのほうが日本をモデルにし始めたり、もつと極端なのはかつてのソ連や東欧の人たちが日本のようになりたいたいと言っているの、いや、日本モデルよりまだスウェーデンモデルのほうがいいよという言い方で、オルタナティブの具体的なイメージを与えるようにしています。

いまスウェーデンみたいな福祉国家では、福祉社会へというかたちの転換が始まっています。もともと市民社会をつくるという方向には日本は向かってこなかった。「福祉国家から福祉社会へ」という言葉でさえ、日本に輸入されると、臨調答申にあったような福祉切り捨ての口実にもつばら使われて意味転換してしまう。経済大国から生活大国へと宮沢首相も言っっています。はたしてかつての高成長期のヨーロッパ社会がもつ

たような福祉国家への欲求が、日本のなかで企業社会を取り巻く環境を全体として変えていく要因になるのかどうかについては、一方に高齢化社会の到来はありますが、他方で「イギリス病」「スウェーデン病」という宣伝が若い人にまで相当浸透しており、まだ不確定要因が多いと思います。

しかし、いま後藤さんが言ったような意味でのある種の手詰まり状況、モデルなき航海に出発したということとはたしかで、これまでのシステムがこのままではたぶん存続できないだろうという感覚ないし不安は、若者たちだけではな

く、経営者、労働組合指導者ももつてきている。

その意味で、企業社会と呼ばれる日本社会のあり方について、もつと本格的に議論が起り、その議論が公論、パブリックなディスカッションとして、いろいろなどころで、普通の労働者のところでもなされる状況になっていけばいいなと思っますが、これはむしろ政治のレベルの問題になるでしょう。そして政治の世界を見ますと、どうもこちらのほうも若者たちに言わせるとある程度しらげざるをえない状況があります。

### 労働者と労働組合への期待と提言

●加藤 最後に、田中裁判や、長時間労働と過労死の問題、労働組合の問題、そして企業社会の問題と議論してきた流れを踏まえて、『労働法律旬報』の読者は労働組合の活動家とか、組合に関する仕事をしている人たちが多いと思うのですが、そこに期待するものがあります。ひとことずつお願いします。

●後藤 労働組合に期待すること

は何種類もありますが、一つだけ。職種のフレキシビリティというのは日本の経営のなかでは非常に高い価値を与えられているのですが、労働組合が職種とか仕事の内容にもつと介入して、場合によっては仕事のジョブトレーニングを労働組合がやる。ある意味では職業別労働組合の時代に戻る側面もあり、やや迂回路に見えるかもしれませんが、なんらかの意味の

仕事の分節化、セグメンテーションになるとちよつとまずいけど、アーティキュレーションを労働組合の側が介入して外側から仕事を分けていって、社会的なバリケードを労働の場でいろいろなかたけでつくりあげていくことを、少し本気で考えたほうがいいなという気がしています。

日本の労働組合運動のなかでは、東京土建とか埼玉土建という労働運動が非常に伸びているそうです。そこがうまくいっているのは、自分たちがコントロールできる自分たちの仕事というものをつくりあげるのにある程度成功しているからだと思います。企業のなかだけで必ずしも勝てることではありませんが、ちよつと遠くても、社会的な迂回路をいっばい使って、自分たちがコントロールできる職種あるいは仕事の内容を固めていくという作業をなんとかつくりあげてほしいなという気がします。そういうことを外側から地道にやらないと、企業社会に対抗することは大変難しい。やってもらいたいことはいっばいありますが、とりあえず。

●加藤 ゴードンさんは外から見

ての印象で何かありますか。

●ゴードン 二つの方面に期待をもっています。一つは中心部分の変革、あとは周辺部分で、いろいろな人々がそれぞれ重点を置いて将来のことを論じると思うのです。

しかし、いまの状況だと中心部分にいる人間たちの不満は非常に多くあるはずだと思うし、その意味で変革要因になれないことはないかもしれませんが、どうもあまり期待できない。むしろ周りのほうに、先ほど後藤さんがおっしゃった若い人たち、女性、外国人それぞれ層の要求なり不満をなんらかのかたちでまとめる勢力が出てくれば、将来本当の意味の豊かな社会がつくれる可能性が出てくると思います。

ただ、それは非常にあいまいなことです。特に外国人労働者が増えるでしょうが、彼らと日本にいる人々の利害が一致しているぞと主張して、うまく一緒に動かすことは非常に難しい。それは単に日本社会の問題だけでなく、どの社会においてもそうだと思います。ですから期待はそのへんにあると同時に、それは非常に難しいこと

です。

●加藤 私は端的に、「怠ける権利」ということを最近言うようにしています。マルクスの女婿ラファルグが昔言ったと思いますが、とにかく社会的活動に携わったり、企業の外に自分の時間を確保するとか生きがいを見出していくというための必要です。さしあたりは労働に対する発想を変えたいという意味で、「怠ける権利」とか、働く者が時間の主権者になるということを、あえて挑発的に訴えたいと思います。

きょうは長時間にわたり、どうもありがとうございました。

かとう・つとむ 一橋大学  
 アンドルー・ゴードン デューク大学  
 ごとう・みちお 都留文科大

◎“働きすぎ社会”から“ゆとり社会”へ◎

## 過労死と企業の責任

川人 博著 定価1400円



岡村親宜著 定価4000円

働きざかりの精神衛生  
 — ストレスに負けないための14ヶ条 —  
 石田一宏著 1450円

オフィス・ストレス  
 — VDT職場の健康マニユアル —  
 上畑鉄之丞・千田忠男・阿部真雄著  
 (定価は税込み) 1450円

東京都文京区目白台2-14-13  
 労働旬報社  
 電話(三九四三)九九一一  
 振替 東京〇一八〇三七四