

1 9 9 3

# 労働法律旬報

No.1303 十 月 十 日 刊

〒100-8302 東京都千代田区千代田1-10-10  
TEL:03-5561-7171 FAX:03-5561-7172

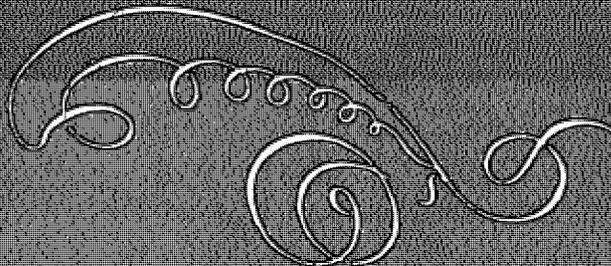
【編集長】

企業社会の発展に向けて

三宮厚美・加藤哲郎  
伊藤正直・高橋祐吉

労働旬報社

▼「罰則」25%の抑止力——中山和久▼「研究」団結権侵害と不公正行為の成立——大塚裕博▼事件・大阪地裁判決の研究——長瀬弘男▼「研究」自営労働中の賃金請求と他社での就労を理由とする懲戒解雇の効力——日通名古屋放銃作業事件・名古屋地裁判決の研究——小川賢▼「研究」所持品検査と労働者の名誉・プライバシー——日立物流事件・浦和地裁判決——百田淑子▼裁判企業中心社会問題をめぐって報告——菅中幸▼労働情勢(1992.12.1—12.31)——



◎渡辺洋三「民主主義選集③」

# 人権と市民的自由

定価二五〇〇円



人間の歴史と文明の至宝「人権」をものさしに激変する現代世界の基本問題と日本社会の課題をわかりやすく的確に説く最新刊！

〔既刊〕.....各定価二五〇〇円

## ① 戦後日本の民主主義

今の日本を正しく読むために、戦後の節々を浮き彫りにする。

## ② 日米安保体制と日本国憲法

日米安保体制と自衛隊を歴史的に総検証する。

◎両国の実証的比較を通してわが国のあるべき姿を探る。

# ゆとり社会の条件

日本とドイツの労働者権

定価二六〇〇円

西谷 敏（大阪市立大学教授）著

最新刊！  
両国とも経済大国でありながら、世界最高水準の労働条件を実現したドイツと、長時間・過密労働が蔓延する日本。この相違はどこから生じるのか.....

◎各誌・紙で絶賛！ 基礎経済科学研究所編 定価二八〇〇円

# 日本型企業社会の構造

渡辺治／伊藤誠／奥村宏／熊沢誠／成瀬龍夫／森岡孝二／二宮厚美／他

# 労働旬報社

東京都文京区目白台2-14-13（定価は税込）  
TEL 03-3943-9911 FAX 03-3943-8396

わが国初！教育実践に役立つ環境教育事典の誕生！

# 環境教育事典

編集代表

本谷 勲（東京農工大学名誉教授）〈日本環境教育学会運営委員〉

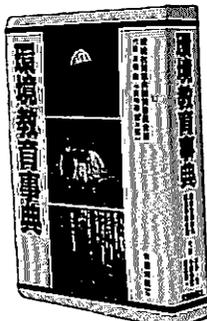
小原秀雄（女子栄養大学教授）〈日本自然保護協会理事長〉

宮本憲一（大阪市立大学教授）〈日本環境会議代表理事〉

発行

\*くわしくは、カタログをご請求ください\*

労働旬報社 〒112 東京都文京区目白台2-14-13  
TEL (03)3943-9911 FAX (03)3943-8396



本事典の構成内容と特色

第1部 環境教育用語解説

\*環境教育の創造に不可欠な用語約1500を50頁順に配列し解説。

第2部 環境教育実践のすすめ方

\*明日からの授業・教材に具体的に役立つヒント・アイデア集100例。

第3部 環境教育の考え方

\*第一線の自然科学者、社会科学者、教育実践家による論考。

本事典をすいせんします——。

大田 堯／沼田 眞／山村恒年

## 好評発売中!!

92年6月  
全国一斉発売

特価.....15,000円(本体14,563円)  
[刊行記念特価期限='92年12月末日]

定価.....17,000円(本体16,505円)

体裁...B5判、上製函入、総頁数700頁

〈時評〉25%の抑止力

中山和久

〈座談会〉企業社会の克服に向けて

二宮厚美+加藤哲郎+伊藤正直+高橋祐吉

〈研究〉団結権侵害と不法行為の成立—大阪税関事件・大阪地裁判決の研究

長淵満男

〈研究〉自宅待機中の賃金請求と他社での就労を理由とする懲戒解雇の効力—日通名古屋製鉄作業事件・名古屋地裁判決の研究

小川賢一

〈研究〉所持品検査と労働者の名誉・プライバシー—日立物流事件・浦和地裁判決の研究

吉田淑子

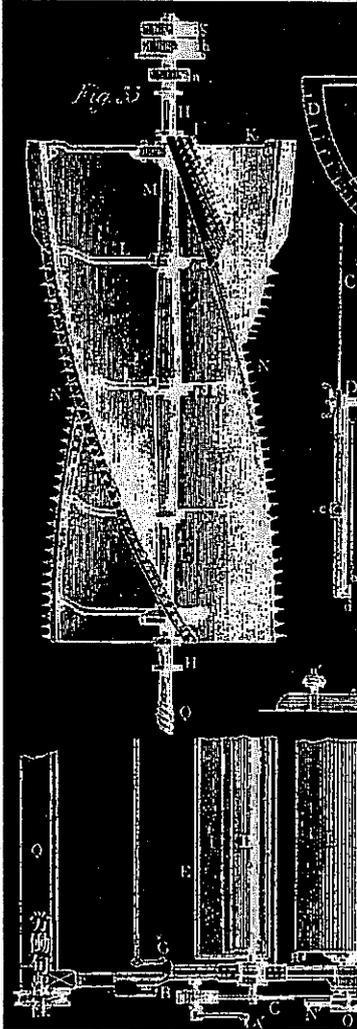
〈労働判例〉日通名古屋製鉄作業事件・名古屋地裁判決〔平三・七・二二〕

〈労働判例〉日立物流事件・浦和地裁判決〔平三・一・二二〕

〈資料〉企業中心社会問題をめぐる報告・答申等

〈情報〉労働情報〔九九二・二二・一—二・三三〕

茨城大学労働法ゼミナール



表紙イラストは杉浦康平+佐藤延司

労働法律旬報 103

## 25%の抑止力

中山和久

— 1 — 五億円手に入れながら、二〇万円の罰金ですませた事件は、一九九二年のハイライトを浴びた話題の一つであった。

まともに稼いだ金であれば、その内、地方税まで含めて三億円以上は税金として消えただろうのに、一度も裁判所にでかけずに、つまりそのための時間も空費せずに、三日分の利息にも足りない罰金二〇万円を支払うことですむのであれば、誰でも真似をしたいにちがいない。

産業廃棄物を不法に投棄したとして、同じく二〇万円の罰金を科せられた業者がいた。その放置したドラム缶を処理するために自治体が払った費用を考えれば、二〇万円はほとんど意味をなさない。労働法の領域でも同じ現象がある。基準法違反事件の大部分は、一〇万円以下の罰金刑にすぎない（一一〇条）。それすらもほとんど使われたことのない罰則である。

それで驚くにはまだ早い。労働組合法では不当労働行為についての労働委員会命令が確定した場合（めったにないことであるが）にのみ、一〇万円以下の過料を科されるに過ぎない。

そして極め付けは派遣法違反事件である。外国人を違法に派遣していたことを理由に、九二年一二月労働省はこの法律施行以来初めて（ということは一七七年目にして初めて）、その派遣事業者の四カ月間の業務停止を命じた。この法律が違法な派遣を放置するよりも、

業としての派遣を認めたらうで厳しく取り締まったほうが、労働者保護のためになるという理由で制定されたことを忘れてはならない。

この法律違反の大部分も一〇万円以下の罰金の対象になるにすぎない。だから四カ月間の業務停止でその業者は何十倍もの経済的打撃をうけるから、一〇万円の罰金よりも効果的であり、この行政処分を歓迎する。しかしその処分を受けるまでの最長七年間の儲けは不問に付されるし、なによりこの措置によって当該派遣労働者たちはどうな保護を受けたのだろうか。

— 2 — このように罰金などの制裁による違法行為の抑止力は、労働法の領域ではわずかなものでしかない。せめて使用者に懲役刑などの体刑がより多く予定され、かつ適用されていれば、その抑止力は大きいだろうが、それはわずかしかなしいほとんど適用されたいこともない。

逆に、日教組・都教組委員長の争議行為「あおり罪」については、地裁の罰金刑（一〇万円、法定の最高額）を不十分として検察官が控訴し、東京高裁から懲役刑判決を獲得した。最高裁もこの判決を支持したことは記憶に新しい（この間の経緯については労働旬報社「労働判例体系」の最新巻である第一八巻を最良の読み物として推薦しておきたい）。この異常なまでの体刑への執心は、その抑止力を検察が重視したためであった。



# 企業社会の克服に向けて

二宮厚美十加藤哲郎十伊藤正直十高橋祐吉

●はじめに

●編集部 本日は、お忙しいところどうもありがとうございます。新年を迎えて、今年も日本社会の焦点になるであろう企業社会の問題、とりわけその企業社会をどう克服していくかという観点から、この大きな問題を議論していただきたいということで、これまで企業社会の問題について活発に発言されている四人の先生にお集まりいただきました。

八〇年代に入り、国民のレベルでは、過労死の問題、長時間労働の問題、単身赴任の問題、家族・教育の問題など、「豊かな社会」といわれるなかで企業社会がもたらすさまざまな困難が噴出し、また国際的にも、日米経済摩擦に象徴されるように日本的な企業活動のあり方に対して批判が起っています。このように、今日、国内、国外において、企業社会のみならず

す問題がさまざまなかたちで顕在化していると見えるでしょう。

そのような状況のなかで、「企業社会」「企業中心社会」見直しの提言が、いろいろな立場からさまざまな内容でなされるようになりました。昨年一年間をみても、六月には「生活大国五か

年計画」と題する経済計画が経済審議会から、また国民生活審議会からは「個人の生活を重視する社会へ」という中間報告が六月に、「ゆとり、安心、多様性のある国民生活を実現するための基本的な方策に関する答申」が一月に出されています。経済界でも、二月にはソニー会長の盛田昭夫氏が文藝春秋二月号に発表した「日本の経営が危ない」をめぐって議論が起り、八月には「ゆとり・豊かさを目指す我が国の労働分配率、賃金、労働時間の実態とあり方の理解のために」という報告が日経連から出さ

れるといった状況です。

では、それらは今日の企業社会をどのようにとらえ、どう変えていこうとしているのか、その点を明らかにしつつ、いま求められている企業社会変革の方向を検討していただきたいと思

います。議論の入口として、まず「生活大国五か年計画」をどのようにとらえたらよいでしょうか。この「計画」は、勤労者世帯の平均年収の五倍程度で東京をはじめとする大都市圏でも住宅が取得可能となるような経済政策を実施するといったことや、国際的にも批判のある長時間労働をなくすために九六年までに年間総労働時間を一八〇〇時間にするといった内容が盛り込まれていたため議論を呼びました。この「計画」をどうとらえるか、まず二宮先生から簡単な問題提起をお願いいたします。

# 「生活大国五か年計画」を読む

## 1 五つの視点で「計画」を読む

●二宮 「生活大国五か年計画」の問題点と検討の視点をいくつか提起したいと思います。まず問題になるのが、「生活大国五か年計画」という表題です。経済計画のなかでも生活というのが正面に出てきたのはこれが初めてです。その意味をどのようにとらえるかということが、当然問われてしかるべきではないか。私は、『経済』一二月号の論文ではちよっとセンスがないのではないかと皮肉っておいたのですが、看板に生活大国という表現がともかくも出てきたことをどういふふうに見るか。議論すべき点として、それが一つあると思います。

それから二番目は、従来の経済計画との対比で言いますと基本的な路線は前回の経済計画である「世界とともに生きる日本」と大きく変わっているとは思えないという点です。つまり八年五カ年ブラザ合意を出発点として、前川リポートを踏襲した国際協調型経済構造だとか、内需主導型経済成長という路線です。具体的に各種の施策をみても、規制緩和だとか民活路線という従来の臨調行革路線にそれほど抜本的な変化があるとは思われない。ですから八〇年代後半以後の経済計画なり経済政策を基本的には踏襲し

ているという点で、新味はさほどないのではないかと思います。

ただし世界的にみますと、九〇年を前後して世界全体が大きく動きました。それが今回の経済計画に影響を及ぼしているとすれば、どういふ影響が出ているか。従来から言われてきた国際貢献路線がいっそう強く出てきていることは確かですが、その点も議論したいと思います。

それから三番目に、今回の大きな柱である生活政策という生活拡充の内容です。要するに、現代の豊かさとは何かという問題ですが、バブル経済崩壊後、社会問題の中心になっている感のある生活時間のあり方、住宅をはじめとする土地居住環境問題、つまり空間をどうするのか、それからゆとりだとか風格という表現で示されている人間関係というか、教育や福祉のあり方の問題、そこでは当然企業のなかの競争秩序の問題も含むだろうと思いますが、そういう人間の問題、それら三つで最近の議論はほとんど尽きていると思います。

ですから経済計画が時間と空間と人間を三位一体で問題にしたという点は新しいと言えば新しい。ただ、それと経済政策との関連で言いますと、時間、空間、人間というのは生活様式総体といえますか、家族、個人の生活からはじま

って環境だとかライフサイクルだとかいうものまでを正面にすえて、新しい内需主導型の経済成長を探るということになるわけですが、この点はやはり考えてみる必要があると思う。

それから四つめに、企業社会との関連では企業社会に対する規制は非常に甘く、ほとんど問題にしています。ですから生活大国といってもザル抜けの計画になる可能性が非常に強いと私は思います。労働時間についても残業規制に全然触れていませんし、社会保障制度についても多少の修正はあると思いますが、それほど抜本的に八〇年代の路線に手を加えることにはなっていない。企業社会そのものにメスをふるうという格好にはなっていないという感想です。

もう一つ指摘しておきたいのは、計画全体を貫く個人重視の基調です。この間、八〇年代からの家族政策をずっと追ってみたのですが、かつて七九年の「家庭基盤充実政策」だとか大平内閣の時の「新経済社会七か年計画」だとか、日本型福祉社会構想が出てきた時には、家族というものが大きな問題になったわけです。ところが八〇年代の後半、先ほどの八八年の「世界とともに生きる日本」になってくると、もう家族という言葉はほとんど出てこない。家族にかわって個人が出てくるわけです。家族というよりは、どちらかといえば強い個人というものが強く出てきている。そういう視角で「生活大国五か年計画」をみますと、やや妥協的ですが、かつてほどの家族論はないわけです。家族生活

の条件については少し言っていますが、個人の生活の充実とか、個人の安定とか、そういう個人主義を基調とする表現が強く出てきている。ただそれは「生活大國五か年計画」についてみられるだけではなく、「個人生活優先社会をめざして」（九一年一月）とか、「個人の生活を重視する社会へ」（九二年六月）という経済企画庁の報告類はほとんど家族について触れないという特徴があるといえます。

家族政策の系譜で言うと、厚生省とか文部省とかは福祉・教育にかかわって家族に触れざるをえないので、どちらかと言えば伝統的家族だとか日本型家族の価値観を出発点にすえて生活というものを議論せざるをえないし、またやっている指摘されてきました。ところが経済企画庁のレベルでは個人生活というのが強く出ていて、それが今回の計画でも踏襲されている。家族を問題にしてしまうと社会保障とか、家族生活と現在の企業社会との対抗関係が問題になり、したがって企業社会の規制課題にある程度入り込まざるをえなくなると思うのですが、そういうところは避けているのではないか。そのような特徴が、これから政府の描く国民像にちょっと検討しなければいけない問題を提起しているのではないか。そういう感想です。

## 2 なぜいま「生活」か

●加藤 「生活大國五か年計画」というネーミングから問題にするならば「生活」も初めてで

すが、「大國」もメイン・タイトルでは初めてです。「地球社会との共存をめざして」というサブ・タイトルを掲げているが、大國という表題をメインにしている。ある意味では一國主義的な観点が非常に強く残っているという気がします。

それが第一印象ですが、二宮さんもおっしゃったようにこの計画が出てきた流れというものを考えてみますと、八五年ブラザ合意、それから八六年、八七年の前川リポート、新前川リポート、そして日米構造協議が背景にあります。つまり日米関係の一九八〇年代後半における再編という問題が非常に大きなバックグラウンドとしてあった。政治学者のなかには東大の佐々木毅さんのように、「横からの入力」とか「健全野党としてのアメリカ」という言い方をする人もいますが、経済大國であってもそれがなかなか国民の生活実感にならないというギャップをアメリカもみていて、それで市場開放圧力をかけてくる。それに弁明している側面が非常に強い計画だという気がするのです。

それからこの計画は宮沢内閣の下で経済審議会にかけられ、ネーミングされたわけですが、宮沢氏が首相の座が近づいてくるにつれて提起してきたのは、池田内閣の所得倍增計画にヒントを得た、資産倍増というキャッチフレーズでした。それが実際には、バブルのほうにながっていったわけです。しかし所得から資産へという宮沢風の流れが、おそらくこの「生活」

というネーミングのなかには残っている。にもかかわらず、政府の経済計画のタイトルに「生活」が入り、国民生活審議会報告では「ゆとり、安心、多様性」、あるいは今問題になった「個人の生活を重視する社会」になる、あるいは、経団連が最近「共生」をキーワードにしているところには、単に日米関係にとどまらない冷戦崩壊後の世界全体のあり方、および日本国民がそれをどう受け止めているのかという問題が、やはり入っていると思うのです。

たとえば、ゆとりとか余暇というタイトルについてですが、岩波新書の『キャッチフレーズの戦後史』でみてみますと、すでに一九五九年の電気洗濯機のCMに「余暇を生む働きもの」というのがある。一九六三年のコーシヤルには、「一九六三年の最も感動的な新語はバカンスです」とある。これは東レがバカンス・ルックというのを売り出す時に使ったわけです。あるいは高度成長末期には「モータレツからビューティフルへ」とか、「くたばれGNP」とか、総理府でさえ「せまい日本、そんなに急いでどこへ行く」といいます、といった西欧へのキャッチアップをめざして駆け続ける日本に対するある種の反省みたいなコピーが出ていた。それが田中内閣の時に、革新自治体にも影響されて「福祉元年」として、一時的に政府の政策にも乗るかと思われたことがあったのですが、オイルショックで駄目になった。その後、再び全体が「二四時間戦えますか」という方向に走って

きたという流れがある。

しかし、「生活大国五か年計画」だけではなく、各省庁のさまざまな文書のなかに、ゆとりとか安心とか多様性とか個人といった問題が入ってくるのにはやはりそれなりの根拠がある。企業社会の問題がようやく本格的に政治問題、公共性の問題になってきている状況があるのだと思います。これまでの日本経済の進み方が、国際的な環境からいっても、国内的な状況からいっても難しくなってきたという問題があることは、率直に見ておいていい。そういう意味で言えば、環境問題とか、国際貢献とか、現在の日本社会にとっての外的環境、「横からの圧力」の問題だけではなくて、国内の今までの経済大國化を推し進めてきたシステムの根幹のところも政治問題化しつつある、少なくとも政策問題化してきているという側面がある。この面はある意味では積極的に評価していいことだと思います。

ところが、生活大国というキャッチフレーズの中身ですが、それほど期待はしていなかったのですが(笑)、実際にどういうことを書いてあるのかなと読んでみると、実は「大国」ではない。年間総労働時間を一八〇〇時間にするとか、年収の五倍で住宅が買えるようにするとか、いちばんひどいのは東京圏の通勤電車の混雑を、今の二〇〇%を一八〇%にするとか、これは全然生活大国のイメージではないわけです。OECD加盟国など先進国の水準でみれば、年間総

労働時間が一八〇〇時間になってもやっと英米並みの普通国ということであって、ドイツ、フランス、スウェーデンの水準には全然とどかない。住宅だって、年収の二、三倍というなら分かりますが、五倍で生活大国と銘打つのでは看板に偽りありといわれても仕方がないわけです。

そういう意味では、企業社会中心の現在のシステムに目が行ったところは評価できるにしても、この計画がたとえ全面的に実現されたからといって、それを生活大国と言えるのか、あるいはそもそも「生活大国五か年計画」の作り方が、政府の施策にふさわしいか、本当に国民の要求を民主主義的に結集した国民のものになっているのかという原理的なところで、やはり大いに問題があると思います。

### 3 批判の視点と評価の指標を考える

●「大国」をめざすことに問題がある

●伊藤 生活大国というネーミングの問題で加藤さんが言われたところで、政府の政策を批判する側も、「日本は経済大国になって企業大国にはなつたけれども、生活面では依然生活小国である」というような言い方をよくする。その場合の指標としては、たとえば住宅が今いちばん典型ですが、そのほかにも長時間労働の問題、医療・福祉におけるケアの体制の貧困、社会資本整備の遅れが出されたりするわけです。ただ、やはり国際的な視点を立ててみた場合に、明らかに日本は非常に歪んだ意味ではある

けれども、今の時点でも生活大国だと私は思うのです。消費大国というふうに言い換えてもいいのですが、非常に歪んだ形での生活大国にもなっている。ですから、そもそも「生活大国五か年計画」というかたちで提起されているような大國化をめざすということ自身が政策としてはもはやおかしいのではないのでしょうか。たとえば国際的にみて、現在「持続し得る成長」ということが課題になっているわけですが、そこで想定されている環境と成長の調和とこの「五か年計画」とは整合しませんよ。日本が計画で想定しているような生活大国水準が世界中に広がったら、地球社会は破滅することは明らかでなくです。

他方で中野孝次の「清貧の思想」なんていうタイトルの本が今静かなベストセラーになるところにもみられるように、生活大国というかたちの問題の立て方自身をまず問題にしないといけないのではないかと思うのです。

●GNP指標からの発想に転換を

●加藤 私もそのことを言おうと思ったのです。実際にこういう政府の経済計画が立てられて、それがどうだったかを評価する際には、経済成長率の目標値が達成されたかされなかったかという指標で、鳩山内閣の「経済自立五か年計画」以来のあらゆる経済計画の評価がなされてきているのです。経済計画の運営指標の一つとして成長率が使われるとしても、この計画を国民の側がどの指標で評価していくのかはまったく別

の問題です。

実際、年間総労働時間一八〇〇時間の実現は、まず無理でしょう。そもそも労働省は五年前に「一九九二年までに年間一八〇〇労働時間」と言っていたのが先送りされただけです。パブル崩壊で残業が減り多少短くなっても、ちょうど七五年の石油ショックの時に一時的に労働時間が短くなったのと同じで、景気循環的な意味での減少はあるかもしれないけれど、構造的に定着するようなかたちで本当に一八〇〇時間になれるのかどうかという問題は当然出てきます。統計操作は行なわれないでしょう。

土地だって地価が多少下がっているから、年収の一〇倍ぐらいだったものが七倍、八倍というところに行くということはあるかもしれませんが、五倍で家を買えるところまではいかないでしょう。しかもこの計画を実際に進めていったうえで、それが国民生活との関係でどれだけ実効性を持ったものであったのかというのは、宮沢内閣の後のいくつ目かの内閣の段階になって評価が定まる。そのころには多分経済成長率だけが問題にされる。実はこれまでの経済計画も、内閣が変わると次の計画立案が始まって、計画中途で新しい計画にきり変えられるケースが多かったです。

経済計画の指標ということでは、たとえば国連では一九九〇年から人間開発指標(Human Development Index, HDI)というのを作っていて、私は非常におもしろく読んでいます。そこ

で取り上げられている指標は、「生活大国五か年計画」で上げられているものよりも、はるかに広く多様なものです。人間の可能性をどこまで発展させようのかという指標を設けて一六〇カ国についてランキング付けしています。

その結果をみますとたしかに今伊藤さんが言ったのと近いのですが、人間開発指標の物的な部分では日本はトップです。単にGNPだけで評価するのではなく、たとえば識字率とか就学年数とか医者の数とか日々のカロリー摂取量とか、そういう指標です。ところが九一年から人間の自由度に関するランキング(Human Freedom Index, HFI)が人間開発指標とは別に作られたのです。このHFIでは日本は一五位、OECD加盟国では下のほうになるのです。人間開発指標(HDI)のほうで日本につづくのが、カナダ、アイスランド、スウェーデンや北欧諸国です。人間の自由度(HFI)のトップがスウェーデン、二位がデンマークで、北欧諸国はどちらの指標でもトップクラスというかたちになっています。面白いことに、男女のHDIの差、つまり性差別に関するランキングもあって、フィンランド、スウェーデン、デンマークが性差の少ないベストスリーですが、男女平均でトップの日本は、なんと一七位まで転落します。こういういびつな国なのです。

つまり、世界的にはもうGNPだけで、あるいは経済成長率が達成されたかどうかで豊かさを測る時代ではなくなってきている時に、日本

の「生活大国五か年計画」は、最後には成長率のところに収斂するような構造を持っているのではないかという疑問を持つのです。

#### 4 既存の計画のパッチワークにすぎない

●伊藤 「生活大国五か年計画」で出てきているブランド・デザインとそれをどう実現していくかという具体的な手順のところでかなり落差があると思います。こういうプランが出てくる背景には外圧と内圧の両方がある、外圧としては国際社会への貢献を日本が果たしていくということ、そしてそのためには物的な基盤が必要であるから、三・五%か四%か五%か分かりますが、成長率を維持しなければいけないというのをまず大前提に置くわけです。

他方でこういうスローガンが出てくる短期的な内圧としては、一九八〇年代後半のバブルとバブルの崩壊の下で出てきている非常に不公平感の拡大があると思います。新古典派的なフレームワームでいっても経済政策の基本的な課題は効率性と公正性と安定性の三つですが、公正性と安定性を揺るがすようなバブルがあった。九〇年は仕手集団光進への浮き貸しが発覚し、イトマン事件を契機にして住友銀行の頭取が辞任する。九一年に入ると蛇の目ミシンの問題で協和埼玉銀行の頭取が辞任し、ついで六月、七月には富士銀行、旧埼玉銀行、東海銀行の架空預金が暴露される。さらに八月には東洋信金の女性料亭経営者に対する三四二〇億もの架空預



について」という報告書を出しました。これが一連の金融証券不祥事の原因・背景について分析しているのですが、どういふことを言っているかということ、「ここ数年間内需主導型経済への転換を図るための金融緩和と政策が取られたこと等によりバブル経済と呼ばれる状況が出現した。同時に金融の自由化、国際化が急速に進展するなど、日本の金融機関をめぐる内外環境が著しく変化しました。こうした中で金融機関は経営の効率化の旗印の下に内部管理部門の人員を抑制し、機械化を急速に推進したけれども、その半面審査の充実とかりリスク管理の徹底とか職員教育指導面の対応が非常に遅れた。こういう内部管理を怠ったままに金融機関が安易な業容拡大と収益の追求に走り、ノルマ主義等の下で職員を預金融資拡大競争に駆り立て、投機的な土地株式等の取り引きのための融資を拡大していったことが今回の金融不祥事の原因となった」といふことです。

問題はその後で、こういう問題が生じるようになった根本的な原因は適正な競争が欠如しているからだというのです。つまり、金融機関に限られた分野で歪んだ競争を行なわざるをえなくなるにつれて、現行の業務分野規制に対する必要性にも疑問が抱かれて、その結果金融機関のルール尊重に対する意識が稀薄になったと。結局、適性な競争の推進とか競争の促進のための制度改革を実施する必要があるとするわけですが、日本の場合にそういう市場メカニズムが

十分に働かないような制度的な枠組みがあるから問題なのだ、つまり市場化が不徹底であるからそういうことが起きるのだというわけです。

二宮さんも前川リポート以来の、あるいはもう少し遡った臨調行革以来の民営化、民活規制緩和の動きの流れのなかに「生活大国五か年計画」もあるという話をされましたが、まさにそういうかたちで市場経済化が進めば公正性と安定性が保たれるのだというかたちで問題を出している。そこをやはり問題にしないといけないのではないか。高橋さんが言われた、企業の問題をきちつと取り扱っていないというのもある意味では同じことかと思うのですが。

●加藤 ヨーロッパなどの議論との関連で言えば、日本社会のひずみを政府の失敗の結果としてとらえるのか、市場の失敗の結果としてとらえるかという問題になると思うのですが、日本の場合は、いわば二重の失敗です。いわゆる経済主義的な成長のなかで、高度成長初期のような官僚主導型の発展は日本の戦後全体のなかでは過渡的な現象だったと思います。しかし諸外国からみれば、とりわけソ連や東欧の人たちからみれば、この政府による誘導で経済計画がうまくいったとみられる側面があったわけですが。しかしレーガノミックス、サッチャリズムが七〇年代末に登場した時期に、日本の場合には臨調行革というかたちで、ある種の市場主導型の再編を行なった。政界でいえば族議員がはびこるようになり、市場のほうはディレギュレーシ

ョンが進んで、国鉄も電々も民営化され、市場原理の先行するかたちでのさまざまな改革が進んできた。そのツケでバブルが崩壊した。

実は、生活大国というネーミングが問題になるとか、あるいは個人、ゆとりが問題になる、企業社会が問題になるのは、政府が大企業優先で市場の競争原理を野放しにしてきたことよって起こってきた問題のレベルと、それから市場そのものが法人資本主義とよばれるようにある種の日本の特性を帯びてくることよって起こっている問題の両方が、おそらく入っていると思うのです。そのへんの仕分けというのは、先ほども混合物ではないかという話が出ましたが、必ずしも明確ではありません。したがってそれに対する対応も、一方で出されている課題については労働時間のように公的に規制しなければならぬ問題がずいぶんあるのに、政府が市場や労使関係に入っていくことに対して非常におよび腰な政策になっている。政府のほうでも、そこらあたりの調整の仕方が分かっていないという気がするのです。

●規制と緩和の日本の特質に問題がある

●伊藤 今加藤さんが言われた後のほうの問題で言えば、金融制度調査会などは日本の金融と証券の市場化が遅れているからそういう問題が起こったのだと言っているけれども、逆に日本の経営の優位性を言っている人がいっぱいいるわけで、このひとたちは、安定的、長期的な相対取引とか、メインバンクシステムとか、株

式持合のメリットとかをさんざん強調するのですよね。しかし、たとえば戦後型の取引慣行というか、いわゆる安定的、長期的な相対取引がなければ利回り保証や損失補填などというのはありえなかつたらうし、メインバンクシステムがなかつたら含み資産の再評価とか、担保物件の評価換えがこんなに早くバブルの時に実行できたかどうか疑わしいし、また、もつと広く言えば株式持合という枠組みがなかつたなら、こんなに急激に株価は高騰しなかつたと考えられるわけです。

ですから、こういう一連の金融や証券の不幸事というのはいわゆるバブルの産物ではなくて、日本の市場化のあり方と持たれ合いの産物だととらえるべきで、そこに政府がどう介入するか、規制するかが問題なのです。そこをきちつとやらない限り、規制緩和で市場化したら全部うまくいくなどというのは、まさに観念論です。しかし、そういう視点は、今はまったくくないと言つていいと思います。

●高橋 必要なのは、株主の利益や消費者の利益、さらには労働者の利益をどう保護するかという視点からのレギュレーションのはずですよね。ところが、日本ではこれまでのところレギュレーションすべきところでディレギュレーションされていますね。ほとんど規制がない。そして逆に、ディレギュレーションされるべきところで業界の利益が特権的に保護されたり、日本株式会社のバリアで守られたりしている。つ

まり逆さまになっていくわけです。生活者や消費者を優先的に考慮するというなら、彼らの権利を保護するためのレギュレーションが必要なのであって、その話がもつと本格的に出てこないともな市民社会の実現は無理ですね。

●加藤 だから政府の失敗か市場の失敗かという問題のレベルでみてしまうと非常に観念的になってしまふわけです。日本型市場のレベルと日本型政府のレベルという視点を入れないと、外国の人たちにとっては、本当に分かりにくい内容になっていくと思います。

●二宮 もう一つ感じるのは、伊藤さんが挙げたような政官財癒着の構造から生み出されてくるスキヤンダルとか社会問題は霞ヶ関の問題であるとして認める、一応世論としてはそうだとするわけですが、その時に行革審だとか、あるいは細川護照だとか大前研一だとかは、そういう批判に対しては分権化でかわしておいて、規制緩和は規制緩和で、自由競争は自由競争で主張する。だから本来特権的な官僚機構だとか、特権的グループをコントロールしてバブル経済の崩壊の後の社会問題を解決しなければいけないという世論が盛り上がった時に、分権化論と規制緩和論とを組み合わせてセットにして出す。これが一つの特徴です。

ただ、彼らの議論は構図そのものからして、企業社会をコントロールしなければいけないということとは絶対言いません。つまり分権化ということとは言うけれど企業社会の問題点について

は絶対言わない。先日、平成維新の会の発足の文章を読んだのですが、彼らは絶対にそこは言わない。その限りで言つたら、加藤さんが紹介した経企庁の報告類のほうがまだいい。企業社会から個人優先社会へというように問題の所在を言っている。だから二手に分かれているのではないか。今の状況は、両方を使いわけながらやっていると感ずすね。

## 2 「個人」の重視とはどういうことか

●企業内システムの問題性には気づいたが

●伊藤 個人生活の確立とか個人の確立と言つた場合にも、高橋さんの話につなげて言えば、たとえば成長率を下方にシフトダウンさせるマインナスの役割しか果たしてこなかつたと言われるバンピング・システムとかセニョリティ・システムと呼ばれるアメリカやヨーロッパにおけるジョブ・ディスクリプションが持っている、人間として生き、人間として仕事をしていくうえで持つ意味が、効率性という観点からではなく、別の角度から見直されてもよいと思います。日本のようなジョブ・ローテーションが柔軟に行なわれて、本当に多能工といえるかどうか分かりますが、多能工が進んでゼネラリストであると同時にスペシャリストにもなれるという労働者の昇進・昇格システムの持っている問題をディレギュレーションすべきなのです。その場合にやはりいちばん問題になってくるのは、人事査定制度とかTQCといったシステ

ムです。小集団運動や人事考課制度が持つている問題がしばしば生産性向上のための動機づけと関連させて説かれていたのですが、もうちょっと広い視点でそれを問題にして、それが企業内ですべての人に開かれたかたちに本当に変わらうのかどうか、あるいはそれが社会のなかで共通の価値観になれるのかどうかを検討する必要があります。ちょっと広がってしまいましたが、そのことは学校教育における通知表が相對評価か絶対評価かという問題とも絡んでくると思うのですが、そんなことを感じていきます。

●加藤 そのレベルで言いますと、九二年一月二五日の国民生活審議会の「ゆとり、安心、多様性のある国民生活を実現するための基本的な方策」という報告では、第二章第一節の「個人生活の重視」というところで個人生活を重視する社会を作るためには企業と個人の関係の見直しが必要で、その第一が日本の雇用システムの見直しである、第二が労働時間の短縮で、第三が株式持ち合いを制限するための制度的対応を含む企業経営の透明性の確保であるという問題設定をしてきてはいるわけです。

問題はこういうかたちです出てきている。ただ、それを高齢化とか少子化社会との関連で、もっぱら労働力をどうするのかという観点のほうから政策的には対応していく。つまり問題の所在には目が向き始めているけれども、その政策的対応が相変わらずです。そういう意味では、問題の所在に迫ってきてはいる、しかし政策と

のギャップが大きいという印象を受けました。

●一宮 重視されるのは強い「個人」

●二宮 個人の重視という面では、最近規制緩和による消費者利益という方向がずつと前面に出ています。個人を重視するとか消費者の利益だとか言う場合は提供者対需要者だとか、生産者対消費者という構図で語って、肝心の企業社会というか労働関係とかのポイントのところはずれてしまう。だから消費者の利益というのはある意味で受動的な、企業が自由に提供する商品を選択するという地位での自由に過ぎず、それをアピールするというのが最近の特徴ではないかと思えます。その時はほとんど社会制度としての問題点が飛んでしまう。

●高橋 その特徴は、完全競争の市場において対等平等な個人が寄り集まって社会を形成しているという前提で議論を組み立てているところにあると思えます。こうした前提は、現状を無視したものではないか。企業の持っている圧倒的に優位な地位とその力がきちんと分析されていない。先ほどの伊藤さんの話に戻すと、ディスクロージャーの必要性がさまざまなところで指摘されています。これは単に企業経営に関しただけ問題とされることではないと思えます。労使関係や労務管理の実態もきわめて不透明であり閉鎖的です。その中身が社会的に是認されるものなのかどうか、きちんとオープンにされて検討されるべきだと思いますが、そこはまったく自信がない。実際にディスクローズされ

るのは、企業から差別されたり抑圧されたりした個人が裁判所などに駆け込んだ時だけだという現状ですからね。

つまり、個人優先社会というときのイメージがわれわれの抱くものとかなり違っている。もっと能力主義競争が徹底されることによって個人優先社会が実現するということになっていまして、今よりも厳しい競争にさらされることになる。だから、日本的雇用慣行の見直しという主張の自身をみると、もっと自由に労働者を企業から分離できることが個人優先だという論理にすりかえられている。これではたんに企業優先にすぎないはずです。

●加藤 先ほどの日本の雇用システムの見直しでも、「中途採用者が不利とならないよう、企業内の能力評価や昇進の仕組みを変える」という。それがもう少し具体的にはどういうふうになっているかというところ、「費やした努力や時間などが過度に重視される風潮があることは看過できないので、企業においては勤務評価の方法を変えていく」とある。要するに、社内にいる時間よりも、もっと能力主義・業績主義を徹底して密度の濃い労働と到達した結果を重視せよというかたちで、個人というのをクローズアップしていく手法になっています。

●二宮 そういう構造だと思いますね。雇用問題については若年労働力の不足問題とか長期的人口問題をバックにして、労働力浪費型から、もっと個人の能力を多元的に評価する新しい労働

使関係を築いていかなければいけないとする。その時に出てくるのが個人だとか個性だとか、能力なのです。だからそれは一つの長期戦略としてある程度固まっている。したがってこれまでのような労使関係でいいというふうには考えていない。その点は若干の修正を図ろうとしているのではないかと思います。

●高橋 たえば、高齢者や女性が能力を発揮しうる環境を整備するとか、障害者の雇用を促進するといったこれからさらに重視されなければならぬ政策課題が提起されていますが、それらがメリットクラシーをさらに徹底させるような方向で実現可能なのでしょうか。かなり疑問ですね。

●加藤 日経連の「ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応」などは典型的ですが、要するに労働力不足という枠で、少なくとも九二年の春の段階ではまだ考えているのです。長期的にみて労働力不足になるから高齢者や女性労働も使っていかなければならないと。つまり二宮さんの時間と空間と人間という話で言えば、人間というのはあくまで労働力という位置づけのなかでの既存システムの修正です。国連風に言えば、人間のヒューマン・ディベロップメントやフリーダムという観点が決定的に欠落している問題だと思えます。

●二宮 それで家族が消えるのではないかと思うのです。つまり、個人が裸で労働市場や教育市場で競争し合う、生涯学習社会で、多様で個

性のある能力開発に励む、敗者復活戦も準備しますよということであるわけです。その時に、夫婦関係だとか親子関係だとか両親の扶養問題だとか、つまり地域や家族で今まで抱えていた処理していた問題はどうなるのかということ、が当然問われると思うのですが、その問題に对应して家族生活はこういうことになるのだというビジョンを描くことができない。だから差し当たりは家族生活というのは横に置いておいて、諸個人の自由な選択だとか、個性的な能力開発というふうなことを主張する。ちよつと逃げていけるのではないかと印象です。

●高橋 個人に限定した場合でも「計画」の内容は不十分ですね。関千恵子さんの『この国は恐ろしい国』（農文協）という本がありますが、これを読むと、中年になってから子どもを抱えて離婚した女性の場合、シングルでは最低の生活さえ危うい状況にあることがわかります。日本では単身者としての女性の賃金が確立していないというかなり深刻な問題が放置されているわけですね。これは言い換えれば、ミニマムをきちんと確立することが重要だということになるわけですが、そうした議論はここにはまったくみあたらないのですね。だから、ここでいわれている個人というのは強い個人であって、そうではない普通の個人の問題が抜け落ちているわけです。

●フレキシブルな労働力供給をめざす  
●二宮 どのようかよく分かりま

せんが、労働市場などはある程度階層分解するものと考えているのではないか。一定の中核部分は中核部分としてつかんで、あとは非常に不安定でフレキシビリティに富んで、場合によってはドロップアウトしたりアウトサイダーになる人びとをどういうふうにするのかという点では、考えあぐねているのではないですかね。

●伊藤 六〇年代前半の教育政策で四六答申に行く前の三〇五〇のハイタレントの育成という政策が出された時期に比べると、今はチープレイバーというか、コスト・プッシュしない労働力をどうやって全面的に、多様に組織するかということと、そこでのロスをどうなくすかに焦点は絞られているのではないですか。だから本体の終身雇用の中核労働者をどれだけスリム化して確保するかという点と、それから広い意味での縁辺労働力をどうやって安定的に供給し、過剰になったら排出するかという点では、かなり積極的なプランを雇用の側は持っていると思います。だから考えあぐねているというよりは、そちらのほうにかなりはつきりシフトしてきた。

つまり、縁辺労働力をきちつと組織できるようになればこれまでの中核部門というのは余分が出てくるわけですから、それをどのように出向とか転籍とか派遣労働者とか、パート化するようななかたちでうまく排出するか。実際には下方シフトしているわけですから、下方シフトする時に食えない状態ではないけれども、十分に食える状態ではなくとも満足するようなシス

テムをどう作るかという面をみている、そのへんはかなりはつきりしていると思うのです。それをブッシュする要因もある。外国人労働力問題ですが、それがあまりにストレートに入ってくると、格差構造が露骨に目に見えるわけですから、そこはかなり抑えようとしている。だから高齢化社会が進展して労働力不足になるという条件を前提として、効率性を高めて、もっと少ない労働時間と効率のいい労働力で以前と同じ生産能力を持つようにしないとけないということ。「生活大國五か年計画」などでは強く強調するわけです。他方でそういう外国人労働力の流入は抑えて、格差構造が目に見えるかたちにならないようにする。そのへんは意識していると思います。

●加藤 労働力供給を常にフレキシブルであるようにしたいということだと思います。これは雇用問題というよりは労働時間の例ですが、労働基準法研究会の報告で残業の割増し率を現在の二五%から増やす方向の提言を出しているのですが、それに対して日経連の側は、日本では不況でも失業を出さないよう残業が雇用の調整弁になっている、つまり残業というものの意味が日本の市場のなかでは違うのだから、割増率の増加は絶対に駄目だという線を出しています。

つまり、日本の労働市場というのは、周辺にパート、臨時、派遣とか、最底辺に外国人労働者がいたり、いわゆるフレキシブルな労働力をビルトインしている。それから企業内において

は、解雇はしませんが配置転換が容易にできる出向など内部労働市場と、残業を安全弁にして調整しながらやってきた。そのシステムを全体社会に広げるというイメージではないか。

●伊藤 私もそこはそうだと思いますね。

●高橋 形式的な平等性については一応意識されているわけですが、その中身はかなり変えら

### 論点③

## 国民意識の変化とルール化の方向を考える

### 1 日本はルールなき競争社会か

●加藤 ゆとりとか個人の自由とか多様性とかいうものが政府の計画や答申のなかに盛んに使われるようになったことの評価ということ言えば、それは幻想だ、いつわりだ、実態と合っていないのではないかとというレベルの批判だけではなくて、実際にそういう生活要求があるという実態をふまえて、その看板が本当に実行できるものであるのか、あるいは企業レベルに降りていったら、それはどういうかたちで具体化できるのかという問題について、労働運動の側

なり、政府に対して批判する勢力もきちっと考えなくてははいけないと思います。

●競争をどうとらえるか

●二宮 能力に基づく結果としての不平等ということが出てきますよね。それに対してはやむをえないというか、そういう意味での能力主義

れていると思います。これまでのような終身雇用、年功賃金にいくらでも残されていた平等主義的な処遇については、さらに弾力化をすすめてなくしていこうとしている。ではどこで平等性を担保するのかというと、能力に応じた処遇という点で平等だということですね。平等の基準が違ってきているわけです。

的な公平感というのが強いですがね。ほかの特権や利権を使った結果としての不公平に対しては日本特有の平等意識を持って、金丸問題が起こった際のように強く反発する。ところが能力の違いに基づく結果としての不平等というのは甘んじる。そういうのはどういうふうにかえたらいいのでしょうか。

●加藤 それとからみますが、いわゆる公正な競争という原理をどういうふうにかえるか。過当競争なり、あるいは能力主義的競争を批判する原理と、それでは適正な競争とか公正な競争というのはいったいどんなものなのかというところで、はつきりしたイメージができていない気がするので。

ただし国際比較でいうと、日本の場合に特徴的なのは、ベーシックなところでヨーロッパの福祉国家にみられるような生活の最低限、ナショナル・ミニマムと言ってもいいですが、それ

を保障するという原理が確立されないまままで新自由主義的な原理がワーストと入ってきた。それで多様性とか個性化とかいう話になってますます混乱しているところがある。基本的には、外国人を含めてだれもが人権なり生存権なりが保障されなければならぬという原理を政府に対して要求していくし、かつ政策化しなければならぬという点では、おそらくだれも異存がないところだろうと思うのです。問題はそのうえで、それではたとえば競争は悪であるのか、あるいは能力による評価という問題設定そのものに対してどういう態度をとるかという問題が出てきているということです。

●ルールとは何か

●高橋 ただ、競争というのはルールがあつてはじめて競争といえるのであつて、これまでの日本の競争は、そういう意味ではほとんどルールがない競争だったといえるのではないですか。

●加藤 それは健全野党アメリカも言っている話なのですが(笑)。

●高橋 社会的に共通のルールというものが市民や労働者も含めてきちんと意識されていない。しかしそれではまずいのではないかということが、ようやく意識されるようになってきたわけですね。ではそのルールのレベルをどこに求めていくのかということですが、企業内のルールもあるでしょうし、市民社会のルールもある。さらに広げれば地球レベルのルールもあるわけですが、これまでのところ、われわれのルール

は曖昧なうえにそのレベルも低い。「世間並み」の横並び意識では、これからの時代には対応できない。

●加藤 それは企業間の関係についてもそうですし、政府と企業の関係だってそうです。たとえば政治資金では、営利法人を個人とみなしてパブリックに団体献金を認める、ところが、残業については、労使間の三六協定があればこれはプライベートの領域だからとして介入しない。要するに公私の区分がいい加減といえますか、二宮さんたちのやっている研究の領域で言えば市民的公共性の原理的な確立がないところで、国家のやるのが公で、それ以外はすべてプライベートという原理になっている。もともと市民社会の領域で形成される公共性が弱く、国家が公共性を独占するかたちで、公と私のバウンダリー、境界が非常に変なかたちになっている。

●高橋 五年ごとに労働省が労働協約に関する調査を実施していますが、最近の調査結果によると、過度の労使協調の結果として協約が「紳士協定」化しているという状況があります。つまり協約でルールがきちんと取り決められていないというわけです。賃金や労働時間に関する事項でも約五割、解雇や配転、出向などの人事に関する事項では約四割の締結率でしかないのです。これでは労働者の権利として意識されるはずもないし、労働者のコモン・ルールが形成されるはずもない。わが国の企業社会は、労働者の権利が極小化された社会、正確にいうとい

つでも極小化されうる社会だということではなにか。権利やルールが非常に弾力化された社会ですね。

●伊藤 労働組合でいえば協約改定交渉というのを内容が大して変わらなくても必ず毎年やる、形式的にでもやるという意識が今ものすごく曖昧化しています。とくに大手などはそうですね。私はそういう意味では最低限のルールというのは何かというと、ブルジョア的な規範というか、自由と平等と友愛だと思えます。とくに最後の友愛ということには、具体的には社会規範を法規範としてどこまで法化するかという問題が実はあつて、非法化のほうがいい、自然的な社会規範になっているほうがいいのだという考え方もあると思うけれども、少なくとも日本ではむしろきちつと友愛原理みたいなものを法化するべきだと考えます。

しかもすでに法化されている部分はあるわけです。たとえば憲法は、健康で文化的な最低限度の生活をうたっている。先ほど加藤さんが言ったことからすれば、これを侵害するような競争は、本来的な競争ではないということになるわけです。そこはやはり共通の社会意識になって、しかも総論賛成、各論反対ではなくて、各論の部分においてもそれをすつと徹底できるようなシステムを国レベルだけではなくて、地域や学校や、あるいは家族や企業や、そういう小さな単位のあるところまできちつと確立することです。それができれば、競争というのはい

けないのではないかとという考え方、たとえば灰谷健次郎さんとか竹林二さんなどの考え方もありますが、差し当たりはやはり公正な競争は容認しうるものだと思います。

●二宮 自分たちでルールを作るといってお話ですが、これは余談になりますが、昨年の夏の甲子園で五回連続敬遠事件があった時にフェアプレーの精神論と、ルールに違反していないという合法論がやりあうわけです。私は、それならフェアボールで歩くかどうかは打者の選択権に委ねるといふルールに変えたらどうやねんと世間話で言ったのですが(笑)、スポーツの場合だったら案じむとか、あるいは自分たちの生活を守るとか、そういうことで自分たちでルールを変えようというところまで行かない。そういう特徴が何かあるのではないのでしょうか。

●日本人の公平感と戦後民主主義を問う

●二宮 もう一つ私が感じるのは、たとえば金丸問題では、不正に五億円もらったのに二〇万円の前金ですますのは不公平だということで世論は怒ったわけです。だから非常に強い特権者が横暴を振るう時の不公平に対して比較的健全に反応したといえるでしょう。ところが不公平という場合、たとえば少数の者がいじめられるとか、弱者が虐げられた時にも不公平が生じる場合がありますね。つまり強いものが威張る場合と、弱いものが差別される場合と両方あるわけですが、後者の場合の公平感が十分育っていないのではないかと。どちらかと言えば日本社会

でちょっと弱い。それが企業のなかでの少数派の排除だとか、子ども社会におけるいじめだとかと結びついている。そのようなものがどういふふうにか公正な契約だとかルールに基づいて正されていくのかということが出てこない問題が解決されないのではないかと。

●加藤 私はそれは戦後民主主義の限界というか、一國主義であるということと関係があると思います。被害体験なり敗戦・ヒバク体験というところから出発して一五年戦争の加害責任の問題を曖昧にしてきたこと、あるいは外国との関係で言えば、アメリカのほうばかり見てアジアを見てこなかったという問題とリンクしていると、基本的には思っています。つまり生活世界の構造が一國主義的で、かつキャッチアップ型の経済主義的社会における、ルールの根本精神の育ち方という問題がそこにはある。先ほど市民的公共性と言った問題です。たとえば日本の経営のメリットと言われる場合も、その恩恵にあずかっているのは基本的にはせいぜい二〇%ぐらいの大企業の男性の正社員のところだけなのだけれど、既存の労働組合の側からはなかなかパートの組織化という話にはならないという構造と、同じ問題だろうと思います。

●二宮 そのルールづくりの主体がどこでどういう経験を積み、どういう学習を通じて出てくるかということが企業社会の規制とか克服という場合には大変重要です。一つは、地域社会におけるさまざまな住民運動です。たとえば革新

自治体の時には自分たちで自治体のルールを作る経験があつて、その時はあらゆるものが比較的高揚した。そのほかにももちろんあると思いますが、労働組合が全国的規模でなかなかそこまで行かない。

## 2 企業社会をどうコントロールするのか

●企業社会という視角で見えてくるもの

●二宮 企業社会というところからはいろいろな議論がありますが、いわゆる労使関係という枠から企業対家族とか、企業対地域とか、そういう見方を切り開くカテゴリーになっているという点では現代の日本社会の問題を探るのにかなりおもしろい用語です。つまり狭義の労使関係だけから企業体制をつかむ場合には、どうしても今言ったような家族生活だとか子どもの教育問題だとか地域問題が切れてしまうところがあります。そこが企業社会をどうするのかという時には視野に入れざるをえない。そういうインパクトを持っていたので、議論のほうも社会問題を包括したところに進んだ。それはメリットだと思えますね。

●高橋 われわれはこれまで抽象化された「資本」というものを問題にしてきたわけですね。そこから「体制」という問題も論じてきたわけです。そうした視角からの議論がなんらの有効性もないなどとはもちろん思っていないませんが、社会改革をもう少し具体的に考えていくと、「企業」というものをもっときちんと論じる必

要があると思います。「体制」の変革とは少しずれたディメンジョンですが、現実の企業社会を批判し、まともな企業のあり方を模索していく必要があるのではないか。「資本」を問題にしているだけでは、具体的なコントロールにまでは進みにくいような気がします。

●伊藤 アメリカの1%企業、つまり環境や社会改善のためにその利益のうちの1%を供出している企業を公開するという運動もそういう視点だと思っております。

●加藤 そういう風潮は、日本でも企業市民とかメセナとかフィランソロピーといって、海外進出した多国籍企業が逆輸入して、少なくとも去年まではある程度出てきた。それはそれなりに評価していいことだと思っております。

●伊藤 とところがバブルがはじけてしぼんでしまった。

●加藤 そうなんです(笑)。いちばん最初に削られたのがそこなのです。企業の社会貢献といったメセナなど文化・学術援助がまず削られ、それから広告費・交際費・交通費がカットされた。だから底の浅さというのが非常によく見えた。

企業というものをどういふふうにとらえるのかといった場合、今高橋さんが言った資本の現実態というところらえ方とか、階級闘争の場とか、いろいろなとらえ方ができる。生活者の立場からは、労働の場ともいえる。労働が人間生活のなかで必要不可欠であり、企業とはその労働の

ための必要空間であり時間を費やす場であるという位置づけもできます。しかし、日本が企業社会と言われることの意味は、二宮さんが企業対家族とか企業対地域という関係が明らかになるといったけれど、私の専攻する比較政治学のほうから言いますと、企業というものの意味がおそろしく個人生活のなかで大きい社会です。会社でおおわれた社会とか、会社と社会がほとんど同義になっているという意味で、日本社会の特質を示す表現として非常に適切だと思えます。企業のための空間と時間が異常に大きくて、レジャーなど自由時間はもとより、民主政治や社会活動に不可欠なコミュニケーション空間、公共的時間があまりに貧しい社会です。

それでは企業の内部をどういふふう企業社論で切れるのかというと、非常に単純化して言えば、二つの考え方ができます。企業というのは資本Ⅱ賃労働関係の闘争の場であり、労使関係という枠のなかで、労働者が労働者として労働者性で考えて変革していく場なのだとというところらえ方と、企業対社会なり企業対地域なり、企業対家族という構図で考えて、労働者の生活者性とか家族性とか地域住民性、市民性というところから問題を設定していく仕方と、両方ありうるだろうと思っております。

どちらかという二者択一は非常に単純化した言い方になります。少なくとも今までの日本の労働運動は過度に労働者性に依拠した運動であり、かつその労働者性というのも、資本から

の自立性を失い利益集団化した労働者性であった。労使協調であることも考えると、従業員性、企業性といってもいいでしょう。それから企業に外からプレッシャーをかけるはずの家族性とか生活者性とか市民性を出すことは、労働運動の側にとつては、ある種の戦闘性、純粋性を失うものであるかのような感覚が抜け切れなかった。こうした意味で、労働運動自体が、今日の日本の企業社会を作ってきた一要因だろうという気がするのです。

●高橋 たとえばある労働者がある企業に就職して資本Ⅱ賃労働関係に入ったからといって、その労働者が自然発生的に搾取や抑圧を意識するようになるとは断定しにくい状況がありますね。白紙の状態のところ企業に価値が注入されれば、「しかたがない」、「がんばります」となる可能性のほうが高いかもしれません。もしかすると、企業の価値を相対化しようとする独自の価値意識、言い換えれば市民的な感覚をもった労働者のみが、搾取や抑圧を意識し企業社論に対する批判者となりうるのではないかといい気もします。ではそうした意識や感覚はどこで形成されるのかということですが、それこそ家庭や地域や教育の場で形成されるのではないかと。こうした市民的な感覚のうえに政治的なイデオロギーも根付くのではないかと思っております。現状は市民的な感覚がものすごく弱まっている。ここをもっと大事にしていく必要がありますね。そういう意味では、私は二宮さんの考え方を

のほうに惹かれますが、これまでの労働組合運動は一方で企業のパートナーそれもマイナー・パートナーとして一体化してしまいか、他方はまったく外在的な批判者として存在しているかのどちらかになってしまっていて、いずれにしても市民的な感覚を大事にして企業の価値を相対化し企業の改革を展望するという視点が弱いのではないか。そのへんがこれからの課題ではないかという気もしますが。

#### ●企業社会をコントロールするには

●二宮 私はいさうふうに考えています。企業社会のコントロールではまずせないのは、まず日本で最大の問題の労働時間規制です。労働時間規制が労使関係の枠組みを作るわけですが、これはしかし社会的、法的にやらなかったら駄目です。ところが日本には社会的規制がない。真ん中はジョブ・コントロール、職務規制だと思います。これは企業内の個別の労働組合の支部だとか、イタリアの工場評議会のような現場の労働組合がそれなりの自立性を持ってなかったらやれないわけで、日本の大企業にはこれがない。

それともう一つは解雇規制だと思います。たとえばマルクスの言う団結というのはまず何よりも失業者と現役軍の団結です。労働者の階級の団結というのはそこなのだ最初から言っている。それをたとえば職場内の団結とか企業内の団結というふうに、かなり狭めて解釈する傾向があったと思うのです。つまり解雇規制と

いうのは産業別で、就業者と失業者の間の階級の団結がなかったらなかなかやれない。だから日本の場合、企業社会の問題解決なり改良なりは、社会的なコントロールとか、企業内のコントロールとか、産業別のコントロールという三セットが揃っていないとたしかにできないところがあると思うのです。

それが今のところできていないわけだから、それではさういうことができるような主体がどういうふうに育つてくるのかという時に、その主体は最低限企業から独立して物考える力を持つていなければ駄目なわけで、したがって企業から自立した文化をもつ個人を想定しなければできようがない。それではさうした個人は教育だけでできるかと言ったら、さうはいかず、やはり基盤がなければいけない。だから社会制度とか独立した生活の基盤としての家族だとか、地域だとか権利だとか、さういうことを想定す

#### 論点④

## 企業社会変革の主体を形成する

### 1 労働者をどうとらえるか

#### ●共働き家族像を主体に

●二宮 『日本型企業社会の構造』(労働旬報社)の第九章で書いたのですが、労働組合運動は思い切つて主体を共働き家族像に求めるべきではないか、理念としてね。つまり労働時間の

るわけです。職域での基盤は、言うまでもなく労働組合です。だからそのところで独立性を社会的に支えてやらないと、そもそも一人の人間が企業のなかに入つて独立性ということを実現しても、そのような人間は部分的、例外的には出てくるかもしれないけれども通常集団としては出てこない。さうすると先ほどの話に戻るわけですが、企業社会とそこから独立した生活領域とか文化領域というものをどうするかを考へなければいけない。さういうふうな順番で組み立てて考えています。

一言つけ加えると、企業からの独立と言うと、「独立」を「真空地帯」のように誤解するむきがあつて、階級社会でそんなものは考へられないという議論があるようですが、これは誤解で、階級対立があるから資本からの独立が問われるわけです。

短縮の要求だとか同一労働同一賃金の要求だとかも共働きの場合にはスツと入る。あるいは過労死問題についても、教師、看護婦などの専門職を除くと、最初から共働き家族の場合にはさほどなっていない。生活のスタイルからいってなれるはずがない。今までの労働組合運動の理論的な問題提起の限界は、共働き家族を中心

にすえることで乗り越えられるのではないか。私は学童保育をやっているからそういう人たちと付き合いが多いのですが、時短だとか男女同一労働同一賃金だとかは共働きの場合だったらある意味で矛盾なく、ストレートにいくのです。

それはそうですね。別に旦那の給料が上がりなくたって、奥さんの給料が上がれば家庭としては問題ない。あまり無理をしなくても現在の労働運動のスローガンになっている要求がすつと入ってくる。そのような要求を少なくとも実感として受け止められる主体、いわゆる企業人間だとか会社人間にどうしてもなれない家族という共同体を持っている階級主体が正面から、本来労働組合運動の主人公なのだというふうにいる切つて言うべき時期ではないか。

これは加藤さんもよく知っているとありますが、イギリスに行くと、イギリスの福祉国家の興味でのだらしなさがよく分かる。つまり男中心の産業別労働組合を背景にしていくと、たしかに医療と年金制度などの社会保障制度までは行く。ところがいわゆる社会福祉だとかパソナルな社会サービスの領域の福祉は非常に遅れている。それとスウェーデンの最初から共働きを正面に据えて社会制度のあり方を全部やり直すやり方、老人福祉というのは高齢人口が増えたから出てくるのではなくて、共働き家族ではもう面倒見きれないところから出発して作られたという経験をみていくと、日本で新しい福祉のシステムだとか生活の豊かさだと

か、労働運動の活性化を考えていく際の主人公に共働き家族を明確に位置づけていく必要があるのではないかと思います。もちろんこれは共働きでないという意味ではなく、理念上の問題提起ですが。

●高橋 二宮さんの話につながって来ると思いますが、原理的には労働者は現実の社会では賃労働者であり消費者であると規定されるわけですが、そうした自己規定の仕方自身が自分たちをどうも貶めているのではないかと感じるところがあります。生産者であり生活者であるという本質的な規定をもう一度見直してみると、労働の社会的な意義や市民としての生活の重要性といったものが浮かび上がってくるのではないかと思います。資本に管理された賃労働者であり単なる商品やサービスの消費者であるということを見直させるだけにおわる運動では、どうも魅力的ではないです。

●生活者としての労働者の視点で

●加藤 私などは前からそう主張しているのです。つまり産業社会がここまで進化してきますと、労働者であるか非労働者であるかという軸は、もちろん賃労働を行なっているかどうかという軸での亀裂があるのですが、それでは、たとえば失業者というのは労働者なのかどうか。労働者階級だが仕事がない存在だから潜在的に労働者である、産業予備軍であるというだけではすまない。正規の社員として安定した企業内福祉まで受けて働き生活している大企業労働者

とそうでない労働者、男性正社員労働者と女性パート労働者、あるいは構造不況業種の労働者と最先端産業で働いている労働者の関係、こういう構造が、社会のなかでの不公正なり不平等という問題のレベルでは、労働を通じての自己実現、疎外感という意味も含めて、古い言葉で言えば階級の内部での階層的な亀裂がものすごく大きくなっている。経済統計の意味で労働者階級が多数者だということではすまない。

働く人びとを括る時に、どういうかたちで公正なあり方、平等な社会に近づいていくかという時には、まず生活者として何が必要かが決定的です。ところが生産者としてどこまで自分の生活の時間なり空間なりを企業という場に捧げるのかということに対する関係性が、意識のあり方とか社会運動への関与の仕方とか、あるいは労働組合に対する見方に、ものすごく大きいインパクトを持っている。日本の場合には、それが企業内労働組合というかたちになるから、さらに細かく分散化するかたちになっている。それらを括ってなんらかのかたちでナショナルな改革をしようという場合の原理をどういうふうに立てるのかという場合、労働者規定だけでは進まないというのは、ある意味で当たり前です。

たとえば労働時間に対する考え方も、スウェーデンでは所帯別労働時間という考え方があります。つまり家事労働を含めて夫と妻の合わせた労働時間がどのくらいになるのか、それに

よって残りの自由時間なり社会的活動の時間がどのぐらい確保されるのかという計り方をします。それは、家族という生活の場を労働の場から自立したものととして確保しようということになるのだと思います。そういう問題は男性が家族を養うという日本の労働者像では根本的に抜けてくる。

政府のさまざまな文書でも、生活とかゆとりとかいいながら、家事労働の問題はほとんど触れられていない。女性労働力の参入の問題や育児休業の問題は出てくるのですが、労働時間短縮には企業外の家族や地域の生活の場であったりという関係が生まれなければならないのか、どういう条件が必要かという問題が捨象されている。そこがやはり問題だと思えます。

●高橋 経企庁の「一八〇〇時間労働社会の創造」などでは長時間労働がもたらす問題点かなり広い範囲で論じられていました。日常的な食文化が貧しくなるとか、家族が共有できる時間がなくなるとか、コミュニティが空洞化するとか、中堅層の文化活動への参加が阻まれているとかといった問題まで提起されていたわけですが、そうした広がりはなくなくなっていますね。

## 2 自覚の契機を探る

●労働過程の変化に対応する

●伊藤 二宮さんの話と関連させて言うと、七〇年代、八〇年代における労働過程の変化というか、俗に言うサービス化とかME化とか情報

化という労働過程そのものの変化をどうきつととらえられるかという問題が抜けてしまうと、外から自立の契機といってもなかなか難しいと思うのです。労働のあり方そのものが変化するなかで、理論的にはそれが労働の人間化をもたらすか、労働の二極分化をもたらすかみたいな論争は相変わらずありますが、実際にはそういう現場で働いている人たちは自分の能力をなんらかのかたちで発揮したいという意欲は持っているわけです。それが特殊な人たちではあれ、人事考課とかTQC、職場の小集団のなかでお互いに評価されるシステムが現実にあるわけです。だからそこを労働組合もつかまえないと何もできない。

しかも外からやっていくという場合に、外からの働きかけによる取り合いというのは歴史的にずっとあるわけです。たとえば六〇年代だったら労音とか民音とか音協とか労演という運動があった。それから七〇年代から八〇年代にかけては企業城下町と呼ばれる地域では、企業の側がその地域の町内の子どもの野球部の監督をやることをきちっと企業内の昇進や昇格の評価項目にしましようという動きもあった。しかし、いずれもうまく行っていないわけです。

そうすると今そういう契機はどこにあるかという、さっき高橋さんが言ったように中間管理職になって単身赴任を強要される、あるいは三〇代半ばになって出向を強要される、あるいは三〇代の半ばで外為のディールングとか、も

のすごい瞬間的な判断力が必要とされる職務に対応できなくなると、ジョブの転換を自ら認識する、そういう労働内容のあり方と関わる問題で一方で出てくるし、他方では家族生活や地域生活との関わりで出てくる。それをどう取り込むかという問題は大事だと思います。

もう一つ先ほどの二宮さんの話に関わるのですが、共稼ぎを基準に置いたいろいろなプランニングの問題も、たとえばフェミニズムという言葉が日本では定着したけれど、ジェンダーという言葉はなかなか定着しないということはどう視野に入れるのか。「生活大五か年計画」や経済企画庁の「個人生活を重視する社会へ」のなかで、たしかに男女の雇用問題についていろいろ指摘しているけれども、基本的には女性の問題について言えば縁辺労働力としていかにうまく活用するか、フレックス・タイムや短時間就労やパートの条件を改善して、また外に出られるような体制をどう整備するかということに重点がいつているわけです。だから具体的なレベルでどういうふうにやっていくかというのは非常に難しい問題です。組合が女性をとにかく組合のリーダーに半分は入れるとか、そういうことをやれば今の組合でもかなり変わる契機はあると思えます。

●加藤 組合役員に一定割合の女性の選出を義務づけるクォータ制を導入する動きは、連合系のユニオン・アイデンティティ運動のなかで一部に出てきていますね。

●—過労死問題を考える

●高橋 渡辺治さんの『豊かな社会』日本の構造（労働旬報社）のなかで、ライフスタイルを変えろといっても普通の労働者には難しいということが結論の箇所で述べられていました。渡辺さんのいわんとするところすなわちシステムを変えることの重要性は理解しているつもりですが、ただ実際に日本の企業社会の問題点をクリアにめぐりだし、システムを変えようとしている人は、ライフスタイルを変えている人だけなのですね。だから全員が変わるという話としても難しいことはよくわかりませんが、そうしたかたちで徐々に生れてきた少数の人びとのさまざまな抵抗をつなげて抱え込んでいけるような運動を広げていくことが大事だと思います。少数の人びとの運動は、どうもイレギュラーなものとして受け止められがちで、本人やその周辺の支援者に任せられがちですが、中身をみればその一つひとつはわが国の企業社会のあり方を問うような普遍的な問題提起になっているわけです。ですからもっと大きな運動として広げられたらいいですね。

●加藤 いちばんいい素材は過労死の問題です。弁護士の人川人博さんが言っているのですが、過労死はシンボリックに日本の企業社会を象徴している。普通の労働者だけではなくて経営者にもおこる。自営業者にも教師や看護婦さんにもみられる。二〇代の青年でも過労死している。単に労働者だけではなくて、日本の社会全体が

抱えている問題を象徴しているのです。ところが川人さんに言わせると、労使協調組合ばかりでなく戦闘的と自称する労働組合でも反応は鈍いというのです。先ほどの弱者に対してはなかなか目が行かないという問題とよく似ているのですが。そういう問題から労働時間の問題に入ります。そして生産性向上を労働時間短縮に向けるか賃上げかという選択だったら時間短縮のほうを取るのだというようなライフスタイルに具体化していくような道筋を、組合が作れるか。あるいはわれわれが作れるか。今日本社会のなかで現実起こっている問題から、政府の「生活大国五か年計画」で言っている実質的な部分に入っていくような筋道をどう作っていくのかというのがポイントだと思います。

実は今年度の私の大学の比較政治という講義を、労働時間の比較政治学というテーマでやっています。そこにゲスト講師として、川人弁護士や日立武蔵の残業拒否裁判の田中秀幸さんのほか、現役の企業戦士たち、つまり企業に入った卒業生をよんで、卒業を前にした学生たちに職場の実体験を話してもらっています。ものすごく反応がいい。学生たちは真剣に聞くわけです。その授業は月曜日なのですが、月曜日に銀行員はなかなか休暇を取れない。だから都市銀行の卒業生に頼んだら無理だったので信託銀行の人にしたりとか、バブル崩壊で経費節約のため残業時間規制が進んでいるが、実際にはその分サービス残業になっているとか、そういう話を

します。講師は実際に休暇を取ってやってきた卒業生ですから、どのようにして休暇が取れる条件を作ったかという話をしますと、企業の内部のメカニズムが学生にもよく分かるわけです。

いわゆる日本の経営を、たとえば三種の神器とかフレキシビリティとかと理論的に説明するのではなく、生身の個人が実際にどういうかたちでそれを体現しているのかを、企業外の間にも他業種・他職種の人びとも分かるように説明していく。そこに問題の発見の道筋をつけていくということが、今企業内の問題を見ていく場合には重要だという気がします。

●高橋 もしも個人優先社会というならば、個人の選択の自由度をどこまで広げたかということが一つの重要な指標になると思います。個人の自由を徹底して追求していくなかで団結のことも意味が再構成されるのではないか。わが国の企業社会は、個人の自由を個人が主張しているだけでは実現できないという厳しい状況にあります。そうすると、自由を確保するための団結があらためて必要になるわけで、団結⇨拘束とといった固定観念を打破する契機になる。

3 労働組合にできることは何か

●労働組合の現状をどうみるか

●加藤 労働運動もそういう意味では、政治学的にいうと基本的に利益集団化した側面があるわけです。しかも正社員だけの組合ですから、先ほど言った労働市場のフレキシビリティが増

大しているなかで、その意味なり位置が変わってきている。企業内で何をやるかという問題のほかに、地域とか社会での課題が大きくなっていく。けれども、連合にしろ全労連などにしろ、とにかく全体で二五%以下の組織率になってしまっているわけです。労働組合の役割が、全体としての社会構造の変革に対して小さくなってしまった。企業内はむしろ労使協調型で安定しているから、神戸大学の久米郁男さんの研究によれば、たとえば労働時間の規制問題でも、むしろ労働省のほうがハッパをかけ誘導しないとかなかなか労働組合が動いてくれなかったという事情があるみたいです（「行政機関の自律性と能力—労働時間規制行政を手がかりとして」『神戸法学年報』六号、一九九〇年）。

今閉塞状態になっている構造の幹が労使関係にあり、労働組合が役割を果たさなければならぬという話までは行っているけれども、労働組合の側からオルタナティブなり積極的な話が出てこないのはなぜなのか。企業社会だからと言ってしまえばそれまでですが、そのへんのところを組合をずっと見てきた高橋さんから、実態的にどういう状況になっているのかを出してもらったほうがいい。

●高橋 私イメージですと、能力に応じて階層化された社会がピラミッド型にできあがりますね。そして、それぞれの階層で強者を上に引上げ弱者を下にふるい落としていく競争が組織されます。そうしますとそれぞれの階層には弱

い人間はいないのですね。しかもその階層のなかでしか生活しないということになると、他者に対する共感とか伊藤さんのいう友愛といった感覚は育ちようがない。弱者はどんとん下の階層に追いやられ、別種の存在とされてしまう。

それから先ほど加藤さんが戦後民主主義の弱点として一國主義だということと加害体験を問題にしているというところを指摘されましたが、そうしたことも関係があるかもしれませんが、労働組合運動もきわめて消費主義的です。物質的な消費欲望を充足するところに組合運動の原点を置いています。ですから、視野狭窄的な会社人間が企業社会によってつくられていくと同時に、今度はそうした消費主義的な会社人間の価値体系が企業社会を下支えしてしまうといった問題が生まれてしまう。こうした悪循環的な状況を打破するには、組合の側の自己切開も必要になってくるのではないかと思います。労働時間の短縮については、一八〇〇時間になることがどのような社会革新的な意義を持つのかを考えるような構想力は弱いような気がする。消費主義を超えるような問題提起がもう少し欲しいですね。

●加藤 実態的には、組織率二五%まで落ち込んだ労働組合運動の内部でも、組合員の団結が相当形骸化しているのではないかという気がする。篠田徹さんの『世紀末の労働運動』（岩波書店）など政治学のほうから労働運動をみている人たちは、労働組合は官僚化し過ぎていて、

利益集団としても徹底していない、だから組合員に対するサービス機関としての労働組合のアイデンティティをまず確立することから再出発すべきだ、そのうえで地域とか家族の問題にも広げていくべきだという議論をしています。つまり観念的なあるべき姿の労働組合から出発するのではなく、実態的な今の日本の労働組合という問題から考える時には、どこまで利益集団として機能的に鈍化するかということまで含めて、考え直す必要があるのかもしれない。

●労働組合機能の鈍化が甚大か

●二宮 労働組合の活性化の問題で、私が非常に分かりやすい指標としてみているのは、男だけの労働組合だと駄目ですが、たとえば公務員だとか損保だとかの組合で、婦人部と青年部の活動をみて、そこが元気なところは活性化しています。なぜかと言ったら、春闘だとか秋闘はいつも企業とか当局を相手にして運動する三役執行部が主体ですが、それ以外の労働組合が持っている共済活動だとか、お稽古事だとかお茶飲みだとか旅行だとかの文化活動、スキーに行ったりスポーツ大会をやったりする活動の主体は婦人部や青年部となるわけです。そして、そのような企業内ないし労働組合内部の生活文化を高める運動をやっているところは、自然と職場のなかにあっても連帯が生まれ、闘う時のエネルギーも出てくる。あるいはそこで一種の平等な人間的交流ができますから、企業や行政から一線を画す非常に大きな役割も果たしている。

労働組合というもののイメージは本来もつと豊かなはずなのであって、今加藤さんから労働組合の機能を利益集団としても果たしていないのではないかという話がありました。が、そこまでは貧弱化している労働組合のイメージを高めることを何かでやらないとまずい。連合はそちらのほうばかりやるとい話になっていきますが、連合とは区別された「育てながら闘う」課題は見逃せない重要な面ではないかという感じがしますね。

●高橋 経済的な機能や政治的な機能に限定しないで、もう少し文化的な機能も重視してそれを再生させるような試みは必要だし面白いのではないかと思えます。その時に、これまで組合が取り上げてきた「文化」のイメージを変えて、先ほど出されていたライフスタイルや価値観を問い直したり、環境問題などまで議論できるようになれば新しい労働組合像も生まれてくるのではないかと思う。

●二宮 労働組合のイメージが狭いと、私などが呼ばれるのは、たとえば不況で今年のボーナスはどうだとかというような場だけになってしまふ(笑)。それも重要ではあるのですが、そういう学習会だけではなくて、環境問題とか食品問題といったどんな労働組合であっても生活者としては当然関わる課題に取り組んでもいいわけです。ただ、それも婦人部、青年部という限りではやりやすいというところはある。しかし、最近青年部はあまり元気がありませんが、そこ

は非常に大切なところだ。

それと、先ほどの伊藤さんの話に関わります。が、労働過程の変化でいちばん重要なのは、情報化のなかで潜在的にはシステム思考というか、全体的思考が必要となっているということです。

つまり労働過程がそうなっていますから、たとえ部分的な仕事をやらされていたとしても、本来全体の動きはこうなっているということが分かっていないと自分の労働の意味が分からないし、位置づけがはっきりしない。だからそういう全体の把握とか、システムに対する関心というものは労働過程の変化から育まれていることは確実だと思ふのです。その潜在的な視野の広がりというものをもちと引き出せば、今日の労働過程が持っている積極面を労働運動だとか社会運動で生かせるという面は強いと思ふ。

●伊藤 二宮さんが言われた、婦人部や青年部が元気なところは狭い活動ではなくて広い活動をやっているということについては、全体としては青年部は今元気がなくなっています。なぜかと言うと、たとえばスキーとかテニスとか、あるいはもうちょっと別のいろいろな活動をブランニングしても、それに参加してこないのです。参加しない理由は、会社で働いて、そのうえ組合からも会社のつきあいの延長のような感じで生活まで関与されたらかなわんという気持ち若い人が相当持っているからです。

労働組合は、そういう文化的な活動をやる場合、昔みたいに企業のなかでお花のサークルだ

とか、テニスだとかスキーだとかサッカーだとか、読書会だとかをやるのではなくて、そういうことを外でやれるような、企業と切り離れたところでやれるような状況を育てなければいけないのではないか。基礎研などに来て生き生きとやっている人というのは企業と切り離れたところで自己の能力を発揮できる場を持つということの方が力になっていると思うのです。だから労働組合というのは、そういう能力を身につけさせて、企業と関係のないところで、企業と離れてやれるような人間をどんどん作り出す、そのための準備なり、バッファになれるようないろいろなインフラの整備をするのだというふうに発想を大きく転換してやればよいのです。

#### 4 労働時間短縮の社会的意味は何か

●加藤 その経済的必要条件として労働時間の短縮がある。そういう発想がやはり必要だと思ふのです。

●一八〇〇時間労働にさえなればよいのか

●高橋 労働組合の活動家の人たちは、たいへんななかでがんばっていますから、ものすごく長時間の仕事をしているわけですね。ですから、時短などというところで活動は減らせということかという話になる。非常にたいへんな仕事をしている人たちにはそんなふうには受け止められてしまふわけです。しかしながら、長時間労働の現状を放置しておけば社会的な運動は死滅する。組合運動だって例外ではないと思ふ。

私はそんな危機感さえ抱いていません。ですから、もっと広い視野から考えないといけないような深刻な状況にきていることをあらためて認識すべきだと思いますね。

●二宮 やはり企業外の活動と、それから企業と結びついたところでの独立した活動をバランスをたもつてするためには、今の実態をみていると、時短が週休二日だけに収斂されたのでは非常に大きな問題を残す時短になる。それでは平日が追いまくられてしまう。労働組合のメンバーに聞くと、週休二日になることによって、現実としてがらっと組合運動のサイクルも変わっています。土曜日は完全に休みだから簡単には使えない。

●加藤 組合大会の開き方も難しくなる。

●二宮 また土日が休みになってしまうと、日曜日に何かするということがもうできない。それはまあ自分たちの市民生活とか家族生活を重視するという意味では社会的にみてもいい面もあるとは思いますが。しかし平日の残業が野放しでは、とにかく企業内の人間のままで五日は過剰ですということになってしまいます。こういうインバランスを抱えたままで進行してしまふから、やはり時短をいう時には、平日の残業規制、平日の労働時間のコントロールということも併せて言っていかなないと、自由時間ができてもまさに消費大國型のほうに向かってしまふという感じが強いですね。

●伊藤 この前NHKを見ていたら、小学校が

週休二日になっていくことについて、小学生に週休二日をどう思うかと聞いていたのですが、圧倒的な小学生がいやだと言っています。それは土曜日のカリキュラムが前倒して他の曜日に割り振られるために平日の学習時間が長くなってしまふからです。

●加藤 それは指導要領のほうを変えないでそのままにしているからですね。

●伊藤 そうです。サラリーマンは土日休んでいられるけれど、小学生は土曜日は塾へ行かなければいけないし、クラブもある。そうするともう本当に疲れてしまふと言っています。

●加藤 私は市民の時間主権を提唱しています。それが、それこそ一日単位、週単位、年単位の公的時間規制、そして長期休暇権が絶対的に必要なのです。その意味では、宮沢内閣の「生活大國五か年計画」だって、OECD加盟国のなかでみれば生活小國、普通國とか、最低限のミニマムである年間一八〇〇時間をどうやって達成するかというプランに過ぎないわけです。

●二宮 先ほどの一種の歪みを持った生活の肥大化、過剰化という問題に関わるのですが、「生活大國五か年計画」で提起されているような居住空間が豊かになるとか、自由な生活時間が豊富になるということが平常の生活レベルになれば、当然欲求の構造は変わってきます。それと企業規制だとか消費者の意識の変革、環境問題のコントロールということを結びつけることによって、初めて歪んだ消費大國のイメージ

がちよっと違うものになる。そういうふうに変わるのではないかと一ことだと思っただけです。しかし、年間総労働時間一八〇〇時間と言っている限りでは、一日の時間規制の視点が欠けているから、必ずしも今の労働者、国民の日常的な生活の豊かさとかゆとり感に結びつくかと言ったら、必ずしもそうはならないのではないかと。そういう抜け穴があるのでないかという感じがします。

●一 価値観の転換がせまられている。

●加藤 技術革新とかサービス化、ME化、ロボット化、情報化、国際化等々によって労働時間が短くなるという「産業社会から脱産業社会へ」というモデルが昔あったわけですね。しかし、そのモデルが現われた当のアメリカで、実際には一九六七年の年間一七九六時間から一九八七年の一九四九時間へ、要するに一六三時間もこの二〇年ほどで労働時間が増えてきている。その理由をジュリエット・シヨアというアメリカ・ハーバード大学の女性経済学者は、いろいろと分析し、どうやったら本当に労働時間の余りという響きをもつ日本語の余暇ではなくて、自己実現の時間としてのレジヤが獲得できるのかを示しているのです。生産性の向上というのは、質上げにもなりうるし、労働時間の短縮にもなりうる。そうだとすれば労働者は質上げは控えても労働時間のほうを選ぶというエトスができてくなくて、長時間労働とコマースリズム消費の悪循環にからめとられる、というのが彼女の

結論です (J. Shore, 'The Overworked American, 1991)。

彼女の本によれば、アメリカの場合ですと、一九七〇年代以降、土日に別の仕事をするとか、あるいは夜中に働くというスタイルのセカンド・ジョブ労働が増えていったわけです。長時間労働を規制するために、職場のなかでの協約・ルールだけに任せておくのではなく、州なり連邦なりのはっきりとした法的規制を要求しなければならぬ。それから男と女の家庭内役割分業を変えないといけない。さらにスモール・イズ・ビューティフルという脱物質主義的価値観への

## 論点⑤

# 過剰な市場メカニズムの見直し

## 1 生産—廃棄構造の転換を

●伊藤 日本の特徴としてアメリカ的な生産様式以上に、今の日本は過剰な市場メカニズムがワークする面があると思うのです。多品種少量生産とか変種変量生産と言われますが、たとえばコンピュータのデータにしても、食品スーパーでのグロスサリ部門の新品にも、それから靴とか服にしても生産—消費ではなくて、生産からただちに廃棄に行くという流れがかなりビルト・インされている。

今グロスサリのことを言っただけでも、年間で三〇〇〇から三五〇〇の菓子が開発されるの

転換が必要だという処方箋になっていく。そういう価値観の転換まで、あるいは高橋さんのいうライフスタイルの転換まで関わる問題として時短の問題を議論しておかないと、一八〇〇時間という数字が一人歩きして、一八〇〇時間の陰でサービス残業が増えたり、あるいはパートや外国人労働者の問題が見捨てられていくと思う。日経連が主張しているように例外規定を認めて、業種と企業規模で猶予期間を設けるといいう逃げ道を作ってしまう。あくまで法的に一日、一週、年間労働時間というのをはっきりとさせていくことが必要だと思えますね。

ですが、そのうち一年たつて生き残っているのは一割に満たない。二年たつと残りの数パーセントしか残らなくて、一部はセコハン・ルートに乗るけれど、大部分はそのまま廃棄される。靴なども毎日三〇〇〇足とか五〇〇〇〇足の靴が夢の島に捨てられる。その時に拾って履かれないように、ある日は左足だけを捨て、別の日には右足だけ捨てるといふことをやっている。それからコンピュータにインプットされている膨大なデータだって日々更新されるわけですが、全然使われないデータが九〇%以上あるわけです。そういう消費を介さない、生産から直ちに廃棄にいくというのは、結局マーケット・メカ

ニズムで値段がつかない、あるいはプライス・メカニズムのなかで過剰に供給されれば価格が引き落とされるからです。その結果、農産物などもそうですが、廃棄されるわけです。そこを何とかする機構をビルト・インしないといけないのではないかと。

●加藤 その文脈で言うと、盛田昭夫氏の日本の経営見直し論とか島田晴雄さんなどの言っている、モデル・チェンジの期間を長くするとか、薄利多売型を改めて欧米の市場ルールに合わせたいといった議論を、どういうふうにみるかという問題になる。私は実は盛田氏たちの議論をできるだけ積極的に評価して学生たちに紹介しています。もともとソニーの実態というのはまた別で、私のゼミナールの卒業生がソニーに入つて、ソニーもやっぱり日本の企業ですと手紙に書いてきました。そういう実態はそれで問題にしますが、しかし、労働時間短縮や労働分配率を改善するという議論が経営者の側から出てきて日経連との論争が起こるといふ面白い局面にある。連合のスタンスは、そんなことはわれわれが昔から言ってきたという評価になっている。けれども、グローバルなコンテクスト、今日の主題で言えば企業社会の克服に向けてという文脈のなかで、盛田氏のような主張をどう位置づけるかという問題がある。私はポジティブに見えるところははっきりポジティブに評価し、いわばホメ殺し風に対応すればよいと思っ

●高橋 伊藤さんが指摘したような話を学生たちに話すと、彼らも少しは真剣に考えますね。日本の労働者全体についてもいえることですが、

あれが欲しい、これが食いたいということですが、私的な消費欲求が無制限に広がってきたわけですが、しかし今の日本の現実には大量消費が大量廃棄につながってしまっているわけで、そうした欲求をどんどん拡大すればいいとはいえないような状況にある。ですから、労働運動においても大量消費社会を批判し克服しようという視野が求められているのではないのでしょうか。一方ではミ

ニマムをきちんと保障させつつ、他方では私的消費欲求をコントロールしていく、この二つが必要になってきていると思います。労働者の置かれた状況はさまざまですから単純化するわけにはいきませんが、少なくとも上層部分については、長時間労働―高所得―大量消費の現状を見直す必要があると思います。

●伊藤 そういふ点については労働組合は相対的に鈍感だったということは言えるのではないですか。連合はずっと主張してきたと言っただけでも。

●加藤 「生活大国五か年計画」で言えば、環境問題は相当入っているわけです。横からの入力、外圧の結果として入るのですが。エコロジーの問題とか、いちばん最初に伊藤さんが問題提起したサステイナブル・ディベロップメントという問題は、オゾン層の問題とか二酸化炭素の問題として日本でも切実に受けとめられるよ

うになってきている。ごみ問題などで身近にもなってきた。また子どもたちに対しては、今環境教育が盛んです、環境問題とエイズは文部省も率先して奨励していますからね。そこから企業社会の問題につながっていく切り口はぜひいろいろあると思うのです。それこそ労働組合が市民として、生活者として企業社会を問題にする際の端緒としては、格好の素材になっていると考えるべきです。

## 2 盛田論文の視角とその限界をみえる

●高橋 盛田論文では、長時間労働や低い分配率、低い配当、下請けいじめなどによる過剰蓄積、過剰成長はもはや世界では通用しないというわけで、日本型経営からの脱却を提起したわけですね。そのことの意義はわかりませんが、分配率を上げれば国民生活が豊かになるかというと、それだけでは私的消費が膨らむだけで、社会的・公共的な財やサービスの充実につながらないという問題もあるのではないのでしょうか。

●二宮 彼の議論は、たとえば下請けへの負担の押しつけだとか環境問題だとか、要するに今まで費用計算に乗らなかったコストを価格に転嫁して、それで労働分配率を上げたり、労働時間の短縮をしたり、あるいは地域文化対策に金を回したりする、つまり基本としては、広義の社会的費用の価格転嫁論だと思います。これはたとえば二酸化炭素に対する税金をかけるというのとある意味でよく似ている。だから先ほど

伊藤さんが言われた、浪費がなされていたり、費用計算がなされず切り捨てられている部分をもう一度市場メカニズムに乗せなければいけないということでしょう。

●伊藤 表裏だと思いのです。片方で生活過程の植民地化みたいなものを容認するような方向にも行くし、片方で今までコストに換算されないうような、もっと広く言えば家事労働だって換算されていないわけだけれど、そういうものをコストにきちっと換算するというかたちで安定性をもうちょっと高める必要があるというほうにも行く。

●加藤 盛田氏の議論には、少なくともOECD加盟国ぐらいのレベルでは日本は異常だ、社会的費用計算はすでに国際的なルールになってきているという認識があると思うのです。その背景には、地球サミットもあるし、環境庁もグリーンGNP指標を作るとか、あるいは先に紹介した国連の人間開発指標、自由度ランキングとか、そういう世界指標の圧力がある。日本企業が多国籍企業化することによって逆輸入されていることがあると思います。これも広く言えば外圧ですが、その国際的ルールを国内化していく際に、それが商品化なり市場メカニズムに乗るから限界があるということは、また別の次元の問題ではないか。「地球にやさしい会社」や「エコ・マーク」は、それはそれとして評価すればよい。

●二宮 加藤さんがおっしゃったように、背景

としては、たとえばヨーロッパの労働運動による賃上げだとか時短だとか、世界的な規模での環境規制だとか、そういうものの間尺からあまりにも日本がずれているという批判があったわけです。日本人からするとわれわれのほうが主体的にやったというよりは、国際的な企業規制なり民主主義的な運動の高まりの成果が国際的な企業摩擦を媒介にして入ってきたという点で、日本人はむしろ反省しなければいけないと思います。

ただ、盛田氏の議論で漏れているのは、コスト計算に載らないものをどうするかという視点です。過労死もそうだし、家族生活の弊害をどうするかという問題は当然経営者の発想では限界があつて触れられないわけで、そこが一つの盲点になっている。環境だって、税金をかけて回収できる分はいいけれども、絶対的損失という取り返しのつかない、簡単には再生できないものは価格への転嫁だけではすまない。その部分があまりにも日本の場合には肥大化しているというか、それを増進するような役割を果たしている。その意味ではやはりそこもコントロールしなければいけないのだということを併せて言っていく必要があるのではないか。

●加藤 日本でも一時的に地球にやさしい会社とか企業イメージを前面に出す広告が出ていたのが、バブル経済崩壊後のコマースシャルにはほとんどその類のイメージ広告がなくなつてしまった。つまり底が浅いかたちでしか入っていない

かつたわけです。それを定着させるのは、むしろ労働組合であり、地域の運動であり、市民の運動であると考えれば、道は十分繋がると思えます。もちろんそこにシルバー産業のような商品化・市場化はいくらでも入ってくるのですが、いまや労働組合をものぐ組織となった生活協同組合は、ある意味ではこういう流れで発展してきたわけですから。

●二宮 今の話に続けて言うと、どうしても価格に転嫁できないものがある、過労死のような生命や人格的損失というものは市場メカニズムに乗らないでしょう。この人格的損失を与えているというか、生み出しているところに日本の企業社会の独特の歪みがあると思うのです。子どもの落ちこぼれ問題にしてもそうだし、家族生活の崩壊もそうです。単身赴任でも赴任手当てという金勘定で評価できない部分はどうして残る。そうした人格的損失を社会的に起こしているところに日本の企業社会の特質があるわけです。

この企業社会の論理といわゆる市民社会というか、市民生活のルールというものの衝突が絶えず発生しているわけですが、いつも市民生活のほうを押され気味で、泣き寝入りになってしまっている。その火花を散らすところをわれわれとしてはもっと重視してやればいい、また違う企業社会に対する改革の見通しが出てくるのではないか。しかしこれは市場の評価能力とか市場計算では償えないものに対する社会

的评价能力を持った個人というか、労働者とか国民を育てていかないといけない。そういう人をどう育てるかというのが最後ポイントになるのではないかと感じがします。

### 3 市場メカニズム規制の基準をどこに求めるか

●伊藤 二宮さんの言われたことに賛成ですが、市場メカニズムが働く領域と、市場メカニズムが働いてはいけない領域を確定して、それを一個の人格のなかで統一して評価できるところとにならないといけないと思うのです。ところが全部市場メカニズムに彩色されていいのだ、全人格が市場メカニズムでいいのだというかたちになっている、とくに八〇年代前半の臨調行革の時期はそういうイデオロギーをものすごく強力に広めた。それが残念ながらかなりの度合いで定着している。

だから批判者の側というのは、市場メカニズム全否定みたいなかたちになってしまふ。焦点は、市場メカニズムがある程度働いたほうがいい領域と絶対に働いてはいけない領域をきちっと峻別できるかどうかだと思うのです。その場合の基準になるのは、先ほど私が言った自由・平等・友愛という規範であつて、それが差し当たり日本で言えば憲法原理だと言つてもいいと思うのです。

●加藤 世界的に言うと、現存したソ連・東欧社会主義の崩壊で、社会民主主義を含めて社会

主義の勢力が守勢に回っているという構造ですが、英語圏の社会主義をめぐる議論だと、今度はマーケット・ソーシャリズムをどうやって作るかという話になっている。デーヴィッド・ミラーの『市場・国家及びコミュニティ』という市場社会主義を論じた本がイギリスでは話題になっていきますし、アメリカではジョン・レーマールの日本の株式相互持合にヒントを得た市場社会主義論が出ています。日本では、今までの理論があまりにも国有化中心で硬直していたせいなのか、なかなか原理的な理論的再構成にながっていかない。基礎研は公共性論や発達論でよくやってきたと思うのですが、マーケットとか市場を原理的にどうとらえるのかという理論枠組み、企業とかベトリブ、あるいは平子友長さんの『社会主義と現代世界』（青木書店）などが提起している合理的官僚制の必要という問題が、研究者の側の問題としては非常に重要だと思ふのです。さらには、労働と生産力の意味の再検討が絶対に必要ですね。

●二宮 市場メカニズムを働かせてはいけない領域があるということが自覚されて、初めて市場メカニズムを有効に活用できる。つまり両方評価できる主体が育っていないとまずいというところでしょね。

●伊藤 先ほど私は、労働組合はまだやれることがいっぱいあって、企業に関係ないところで生き生きとできるような人間を育てるのが一つの、それが全部だとはもちろん言わないけれど

も、課題だと言ったのはそういう意味です。

●高橋 個人の自由を抑制するような企業のビヘイビアに対して、ベンルティがあまりにも弱すぎるのではないか。時間外労働の割増率も低過ぎますし、過労死の労災認定もなかなかすまない。現行の制度がベンルティ機能を果たしていないわけですよ。ベンルティ機能がきちんと確立するということは、人権が確立するということと同義ですし、それがあいまいまままで生活大國などというのはいささかおこがましい気がします。独裁が腐敗と抑圧を生むという既存の社会主義の失敗の教訓から、われわれもまた学ばなければならないと思います。

●加藤 アメリカだとレーガノミックスの失敗というのがもう通説化してきています。イギリスでもサッチャリズムは駄目だったということになってる。しかし日本はバブル崩壊までは、少なくとも日本型マーケットは欧米と違って世界経済への適応力があつたという話でできていたわけです。ところが、今そのバブルが崩壊してガタがきているところですから、企業社会の構造を問い直し改革するチャンスなのです、原理的なレベルで言えば。

●二宮 世界の歴史の転換と重なり合っているのは、日本の場合はそこだと思えますね。

●編集部 まだまだ議論すべき点が残されていると思いますが、バブル崩壊の状況を企業社会変革の契機とすべきであるというお話がなされたところで座談会を終えたいと思います。長時

間ありがとうございます。今日示された企業社会克服に向けて検討されるべきさまざまな論点を、引き続き旬報誌上で追求していきたいと思えます。

このみや・あつみ 神戸大学  
かとう・てつろう 一橋大学  
いとう・まさなお 東京大学  
たかはし・ゆうきち 専修大学