

一九九四（平成六）年三月一五日
高知短期大学『社会科学論集』第六六号

発行
抜刷

財界団体の『これからの労働のあり方』論覚書

——一九九三年春闘とリストラ「合理化」問題にふれて

芹 沢 寿 良

財界団体の『これからの労働のあり方』論覚書

——一九九三年春闘とリストラ「合理化」問題にふれて

芹 沢 寿 良

目次

- I 高知短期大学と労働組合運動の四〇年
- II 一九九三年春闘における賃金抑制のイデオロギー攻勢
- III 財界団体の「これからの労働のあり方」論の展開
- IV 「これからの労働のあり方」論の問題点
- V リストラ「合理化」の推進と労働組合運動の基本的課題

I 高知短期大学と労働組合運動の四〇年

高知短期大学は、働きながら学ぼうとする勤労者のための高等教育機関として一九五三年四月二七日に開学し、今年四〇周年を迎えた。本学創立の最も注目すべき特徴は、一九五一年から五二年にかけて高知女子大学が地域住民のために開催した社会科学を中心とする公開講座を契機に、それを受講した勤労青年男女が「勤労者のための大学を」という要求を掲げて全県的な創設運動を展開し、幅広い県民の支持のもとに県議会を動かし実現させたところにある。

おそらく、わが国においてこのような諸関係と経過のなかで創立された高等教育機関は、本学において他に例をみないであろう。⁽¹⁾

一九五一年から五三年にいたる日本の基本的な政治過程は、第二次世界大戦後の連合国軍の軍事占領体制のもとで、労働運動をはじめとする民主主義運動の高揚に対する日米支配層の第一次反動攻勢―その最大のものが官公労働者の労働基本権の剝奪といわゆるレッドパージであつた―によつてつくりだされた政治的、社会的状況の後退と停滞から、サンフランシスコ条約体制への移行を転機に、とくに労働組合運動の前進と発展のなかで再び各種の大衆的な民主主義運動が活性化に向かい新たな政治的、社会的状況と階級的力関係を生みだしていたことである。

高知という地方における勤労青年男女の学習意欲と大学創立の運動にもこうした時代の変化と流れが影響し、一定程度反映して盛り上がりを見せたのではないかと思われる。資料的には明らかにされていないが、学習意欲をもつた勤労青年男女を組織していた当時の労働組合なりその他の社会的な運動組織は、大学創設運動を県民的な課題として支持し必要な協力を行つていたようである。それについての関係者の若干の証言はあるが、本学創立から一年後の一九五四年六月に、勤労者の哲学、経済学、政治学など社会科学を自主的に学ぶ学習運動組織である高知県勤労者教育協会（会長・阿部 孝高知大学長）が高知大学、高知女子大学、高知短期大学の教員が協力して結成されていることもこの点で注目される。

この勤労者の学習要求の高まりと労働・社会団体の関わりなどこのあたりの説明は、今日の勤労諸階層の高学歴化のなかでのさまざまな学習要求の高まり、それに対する高等教育機関の対応とあり方、高等教育機関と社会的諸団体との関わりなどを考えていくうえでも今日的意義をもつのではないかと思つている。

財界団体は、社会・労働改革に関する近年の指針的な諸文書では、初等中等教育や高等教育のあり方や課題を日本の進路と労働戦略に関わる重要な問題としてとりあげ、積極的な意見、改革方向を提起しているが、労働組合運動の⁽²⁾

サイドでは、教育関係の労働組合が当然中心的な位置付けをしているとはいえず、国民的諸課題を担うナショナルセンターは教育問題、大学問題について労働組合運動の立場からの基本的な考え方や改革方向をほとんど提起していないように思われる。教育問題、大学問題は労働組合運動の民主的な社会的基盤の構築にとつても軽視出来ない重要性をもっており、この点からも大きな立ち遅れをみせているといえよう。

この四〇年間のわが国における短期大学など高等教育機関の発展はめざましく、本学もこの間に内部的にはさまざまな改革を積み重ねながら、地域に根ざした働く者の大学として独特の存在意義を獲得し、発展させてきたが、そして今日、社会と時代の歴史的な転換期にあつて新たな国民的な学習要求とともに、また各方面と大学内部から大学改革の気運が高まり、それを背景に改革が具体的に進みつつある時、創立の原点を踏まえつつそれらに応えることの出来る本格的な改革と今後の発展の途が求められている。労働組合運動サイドでの大学改革問題の総合的な検討とその結果の社会的提言のもつ意義はきわめて重要である。⁽³⁾

さて、高知短期大学が創設される前後からの労働組合運動は、破防法反対闘争や賃金引き上げの産業別統一闘争の前進、そして春闘の組織化、その発展のなかでの安保条約改訂阻止闘争と三池炭坑争議などが示したように質量ともに成長、発展を遂げていき、国民生活擁護における存在意義を強めて社会的権威を回復していったことは周知の通りである。とくに、わが国の労働組合運動が戦後一〇年の賃金闘争の諸経験のなかから、春闘という広範な労働者、労働組合を結集した国際的にも独特な賃上げ・生活防衛闘争方式を創造し、発展させたことの歴史的な意義は大きなものがある。一九五五年に成立したこの春闘方式も四〇年の歴史をもつに至った。しかし、この間に春闘の形式的なパターンは変わることなく維持されてはきているものの、民間大企業労働組合と産業別組織の運動組織の変質、その後の官公労働組合の同質化、それらを単位とする新しいナショナルセンター（連合）の成立のなかで、かつての闘争組織としての機能は失われ、労資協調主義による「春闘管理機能」を推進する機構といつてもよいものへ変質を遂げ

ている。

本稿では、この春闘の流れを簡単に振り返り、一九九三年春闘における賃金抑制のイデオロギー攻勢と独占的大企業を中心に全産業的に推進されているリストラ「合理化」問題についてふれながら、日経連、経済同友会など財界団体がプロジェクトを編成して全面的に検討し、一九九二年に相次いで社会的に公表した「これからの労働のあり方」論で提起されている「人事労務施策間での大胆な変革」なるものの基本的内容と狙い、及びその問題点、労働組合運動の対応方向についてきわめて不十分なものであるがとりあえず覚書的に指摘しておきたいと思う。稿を改めて日本鉄鋼業の独占的大企業についてこれらの動向を検討するつもりである。

〈注〉

(1) 高知短期大学の四〇年の歩みについては、一九九三年四月、創立四〇周年を記念して編集出版された「働くもの」の大学づくりをめざして―高知短期大学四〇年史」を参照。但し、通史部分の記述も諸評価も分担執筆者の個人責任とされている点を留意する必要がある。

(2) 財界団体の高等教育機関問題についての提起についてはたとえば、日経連は、近年春闘前に公表する労働問題研究委員会報告において「教育」の問題をとりあげ、財界の立場から教育改革の必要性を強調しているが、一九九二年度の報告「新時代の経済・社会と労使関係を求めて」においては、日本の経済、社会を支えてきた家庭教育、学校教育が、今日、多くの問題を孕んでいるとして、大学に対しては「学生たちの間断ない私語の中での講義」とか、「文系を中心とした大学のレジャーランド化など」と指摘し、大学生には「日本の将来を担う若者としては、社会に出る際には、職業人として少なくとも自分がそこで何をするかを考えておいてほしい」という注文を持っていることを明らかにしているが、総括的に「教育が日本の将来を決める」としているのである。また、一九九二年の「これからの経営と労働のあり方を考える」特別委員会報告は、ゆとり・豊かさの主体的条件について触れ、「これらに対応するには、学校教育、企業内教育、家庭教育、社会教育のすべてにわたり、そのあり方を再検討することが必要である。ゆとり・豊かさの中で、心の問題が占める部分の大きさを認識することが、生活大国の基本である」と強調している。

新聞報道によれば、経団連は、一九九三年七月に「新しい人間尊重の時代における構造変革と教育のあり方」という

内容のほとんどが大学に関わる提言を發表しており、一層の大学設置基準の弾力化、教育の自由化、大学間への競争原理の導入、六・三・三制の見直しなどを主張するとともに、大学自治に対する否定的観点から、大学運営について①財界など学外者の参加による学長諮問機関の設置②教授会の権限縮小と学長の管理能力の強化、改革にあつたつての主導権の強化③教員人事の流動化④客観的評価システムの確立とその評価による予算の重点配分⑤財界参加の首相直轄諮問機関の設置などを提案している（『学生新聞』一九九三年一月二七日号）。

(3)九州大学教員の下山房雄氏は、「国民の要求」が自分の子供を「いい学校→いい会社」にいたいというものに即したものであるかぎり、その要求は本来満たしえないものであり、このような要求を教育改革において抛るべき「国民の要求」とすることはできない。自然・社会に対する認識の深化・拡大というところに教育の課題を置くならば、これは全員が追求可能な課題である。このような課題を「国民の要求」として教育改革を行なうと同時に、賃金の規模別格差を縮小させるような「企業改革」運動―その主体は労働組合運動にほかならない―が勝利してこそ問題の根本解決がある。これは、すべての学校を「いい学校に」に、すべての企業を「いい企業に」という理想主義的路線であるが、あらゆる学校と企業の中で努力可能な路線として現実的でもあると主張している（『大学改革―何が問題か』、『福岡教育問題月報』六七号、一九九三年六月）。この視点は、労働組合運動が教育改革・大学改革を検討し、基本的方向を提起していく場合重要であると私も考える。

II 一九九三年春闘における賃金抑制のイデオロギー攻勢

①春闘の基本的流れ

今日に至る春闘の流れを振り返ってみれば、春闘はそれぞれの年の政治経済情勢とそれを背景とする独占資本の春闘抑圧政策のなかでも、経済情勢の景気の回復・好況、景気の後退・不況にかかわらず毎年組織され、多くの労働組合は労働者の生活の防衛、向上をめざして賃金引き上げを中心とする諸要求をかかげ、その獲得のためにたたかつてきている。もちろん、春闘の流れは発展の連続ではなく、労働組合運動の発展法則のように、前進と後退を繰り返

しており、労働組合らしい闘争が有効に發揮されて前進を勝ちとり、また国民諸階層との連帯によって大きな成果をあげた春闘も少なくないといえ、一九六〇年代後半以降、労資協調主義的勢力がJCやその他民間大企業労組の運動組織において主導権を掌握し、春闘におけるストなし一発回答方式を定着させ、そのなかで「春闘相場」が形成されるようになってからの春闘は、独占資本のいわゆる「管理春闘」へと変質し、連合の結成以降かえってその性格を強めて今日にいたっているのである。⁽¹⁾ そうした労働組合運動の内部では、春闘方式そのものの前進的な改革について、労働組合の組織と活動の原点に立ち帰った大胆な改革についても自主的に論議され、実行されてこなかったといつてよい。春闘で論議されていることといえば、賃上げ要求基準、回答指定日、歯止めなど形式的なことのみで、どのように闘争力を形成し、有効に行使して要求を実現し、春闘を前進させるかという基本的な課題はほとんど掘り下げた論議はされずに今日に至っている。また、春闘結集に対する「自己批判」というものが行われなくなっているのも特徴的である。

このような春闘を批判して「国民春闘」の組織化に努めてきた労働者、勤労諸階層の利益を優先的に擁護しようとする勢力が一九八九年に、連合と同じ時期に新しいナショナルセンター・全労連を結成し、一九九〇年以来春闘の積極的側面を継承、発展させていることは注目されよう。しかし、全労連は少数派のナショナルセンターで、すぐれた経験とその成果を春闘全体に及ぼすほどの影響力をもつに至っておらず、一九九三年春闘も全体的には独占資本の不利下の「企業危機」、「雇用危機」宣伝のイデオロギー攻勢のなかで賃上げ抑制策の基本的枠内に抑え込まれ、前年の水準を下回る結果となった。そして、時間短縮要求も見るべき成果はなく、さらに重要なことは、民間大企業を中心に大々的に計画され、推進されようとしているリストラチャリングに伴う大量の人減らしにたいしても労働組合としてとるべき当然にして必要な反対闘争さえほとんど組織せずに、むしろそれらを事実上容認する姿勢をしめしたのである。

春闘四〇年の歴史は、労働者と労働組合が独占資本の賃金抑制と「合理化」のイデオロギー攻勢とたたかい、要求の正当性を堅持してストライキを含む大衆行動をもつて要求の実現を迫ったとき前進、発展していることを示している。この教訓は重要であり、今日の情勢下の春闘において生かされ発展させられる必要がある。

②春闘情勢の特徴

まず、一九九三年春闘がどのような情勢のもとでたたかわれたか、その特徴を指摘しておこう。情勢の特徴はもちろん今日においても基本的には変わっていないし、経済情勢はさらに悪化している。

資本主義世界の経済情勢は、アメリカ、イギリス、カナダ、フランス、イタリア、日本、ドイツなど先進諸国の「同時不況」が長引いて、世界的に自動車、電機、工作機械、鉄鋼、石油化学、紙・パルプ、繊維など主要産業の売行き不振・生産調整が続き、これらのサミット参加七カ国の失業者は、各国政府の発表でも、アメリカの約一、〇〇〇万人をはじめ実に二、五〇〇万人に及ぶ状況であった。その後、各国において独占資本と政府の経済危機の犠牲を労働者と勤労階層に転嫁する経済的、社会的諸政策がとられ、それに反対する労働者階級を中心とする近年みられなかった広汎な闘争が展開されているのが共通した状況となっている。しかし、そうしたなかでも労働組合組織の対応に複雑な様相がみられることも事実である。⁽²⁾

こうした世界同時不況のなかでの日本の経済不況の現状については、すでに専門的な把握と分析が行われているが、バブル崩壊後の経済指標は、国民総生産（GNP）の実質マイナス成長、電機、工作機械、自動車など製造業を中心とする民間設備投資の四期連続の落ち込み、企業倒産の急増、失業者の増大、有効求人倍率の連続的な低下と一倍の割り込み、個人消費の停滞など不況が一段と深刻化していることを示していた。

バブル経済の破綻と景気後退、不況の深刻化は、当然、企業に売り上げの不振と大幅な減益をもたらすことになるが、膨大な内部留保を積み増ししながらも、大企業も一九九二年の九月中間決算では多くの産業で売り上げ高を減ら

し、經常利益を大幅に減少させることになった。

大企業を支配する独占資本は、このバブル崩壊と景気後退、不況の犠牲を労働者に転嫁させるために、一九九二年の春闘において産業「危機」、企業「危機」を煽って賃上げを額、率ともに前年を下回る回答に厳しく抑制し、夏期一時金では五年振りの低い伸び率の回答を押し付け、政府もこうした抑制政策に追隨して国営四現業の仲裁裁定、公務員の人事院勧告(人事委員会勧告)、最低賃金の目安設定を行ったのであった。電機産業では一時金の一部を製品等の「現物支給」に替えるという措置までとられている。

また、あらゆる産業において「残業規制」が一方的に強められ、その結果時間外労働手当が減り、手取り収入の大幅な減収はいまなお続いて家計は深刻化しており、また、職場において日常的に必要なとされている諸経費の節減策も徹底をきわめていた。

人減らし「合理化」は、「雇用調整」という名のもとに未組織の不安定雇用労働者であるパートタイム労働者や派遣労働者、アルバイト、そして日系外国人労働者の解雇からはじめられ、正規雇用労働者にたいしては、中高年労働者を中心に配転、出向、社外応援、一時帰休、そして希望退職募集がその方法としてとられている。このような人減らし「合理化」の重要な特徴は、これまでの不況時においても例外的なケースであったいわゆるホワイトカラーと管理職層をも対象としていることであり、人員削減や支店など店舗の統廃合を中心とした経営合理化計画を打ち出している大銀行がその典型であった。

もちろん、大規模な人減らし「合理化」計画を検討、立案し、推進しようとしているのは、大銀行だけではなく、主要産業の大企業もすでに各種の「合理化」計画を設定し、この長期化する不況をチャンスとしてとらえ、計画通り強行しようとしているのである。

このような人減らし「合理化」と残業規制の強化のもとで、どこでも労働者一人ひとりの所定労働時間内の労働密

度が増大していることはいうまでもない。

労働者の家族との生活の面では、とくに僅かの賃上げ、少ない一時金、時間外労働手当の削減と手取り収入の減少によってどんな影響が生みだされているのか。労働運動総合研究所生活保障プロジェクトの「過重労働」下の労働と生活に関する調査報告」をはじめとする労働組合や民主的社会的な生活実態調査、商業新聞のレポートなどがその深刻な状況を明らかにしている通りである。賃上げの抑制のなかで時間外労働手当、管理職手当その他の諸手当のカット、一時金（ボーナス）の切り下げなどで収入は大幅にダウンし、そのため家庭生活の生活設計は狂い、住宅ローンや教育費ローンあるいはゴルフ会員権ローンの返済が重くのしかかっており、預貯金を取崩しながら、冠婚葬祭費、耐久消費財、電話代、交際費、教養娯楽費、小遣いを節約して生活をしているというのがほぼ共通した生活状況といえよう。それだけに賃金引き上げの労働者と家族の要求は切実であった。

③ 独占資本のイデオロギー攻勢

こうした状況は、九三年春闘を広範な国民春闘として大衆的に発展させ得る客観的条件が存在していることを示していた。それだけに独占資本の春闘の大衆的発展への危機感強く春闘を分断、抑圧しようとする先制攻撃はより強化されることになったのである。

労働組合運動の九三年春闘準備の議論が始まる一〇月段階に入ると、日経連は春闘牽制の先制攻撃に出て「不況のもとで賃上げなんてとんでもない」といった考えを打ち出し、春闘へ厳しい姿勢で臨むことを明らかにした。これが一月に当時の近藤鉄雄労相と日経連の永野健会長との「論争」へと発展することとなった。近藤労相が「景気が悪いといっても（大企業で）赤字になっているところは少ない。バブル時代に蓄積した利益を活用して前向きな対応をしてほしい」と述べたことにたいし、永野会長が「不況下で苦しむ企業経営の実態に理解の及ばぬ非常識な発言」「早急に訂正を」と厳しい調子の抗議談話を発表して反発、これにたいして近藤労相は「企業にもう余裕がないと言っ

らパブル経済のなかであげた利益がどうなっているのか説明してほしい」と反論し、永野会長に討論をよびかけたが、永野会長が「今すぐ話し合わねば日本がつぶれるということでもない」と逃げて討論にはならなかったというものである。

こうした独占資本の先制攻撃は、その後連合と傘下単産が要求基準を前年以下に切り下げるといふそれなりの効果を受け、日経連はそのことについて、一定の評価する姿勢を示したが、一九九三年に入ると、「賃上げゼロ」の基本姿勢を鮮明にし、あくまでもそれを貫く本格的な攻撃を開始した。一月一二日の日経連臨時総会における永野会長の挨拶と労働問題研究委員会報告「新しい国際化時代における日本と労使の選択」がそれである。⁽³⁾

この労働問題研究委員会報告が、注目されるのは、それまでに検討し、公表していた「労働力・雇用問題研究プロジェクト」最終報告や「分配率問題等検討プロジェクト」の最終報告、「これからの経営と労働のあり方を考える特別委員会」の提言などの基本的内容を大幅に盛り込み、単に春闘対策としてではなく、二一世紀を展望して労働力・雇用問題を中心に据えて「これからの経営と労働のあり方」を提起したことであった。

また、もう一つの財界団体である経済同友会も時期を同じくして「二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方」を発表したが、これらの文書において提起されていることは、これまでも財界内部や大企業の労務人事担当者サイドから提起され、実行に移されていたことでもあり、内容的には特別に目新しいことではないが、世界経済と日本経済の現状把握と二一世紀を展望するなかから二つの財界団体が共通の認識のもとに、基本的に見解を統一して今後の環境変化に合わせた「人事労務施策面での大胆な変革」方向として提起し、その推進、実現にみなみな意欲と決意の必要性を強調しているところに特徴があるといえよう。

景気後退と不況下の春闘のこれまでの共通した重要な特徴の一つは、独占資本と政府が春闘にたいする対決姿勢を明確にし、賃上げ抑制と闘争阻止のために日本経済の「危機」、企業の「危機」などを誇大に強調し、労資を中心とす

る国民的協力による「危機」突破を訴えるいわゆる「不況宣伝」を大がかりにかけるとともに、景気後退と不況の犠牲を次々に労働者に転嫁するさまざまな措置を強行して、労働者に企業利益を重視させ、労働組合をして要求の自粛、ストライキの回避、話し合い解決という方向へ転換させようとするところにある。賃金問題に限らず労使間のあらゆる問題についてストライキは一切行わず、労資協調的な話し合い解決を基本的立場とした労働組合運動が多数派を占めている現状においても、賃上げと生活改善の切実な要求をもっている一般の労働者と勤労諸階層にたいしては、思想攻撃は執拗に繰り返されているのである。

日経連は、景気後退や不況の経済情勢下の春闘においては、独占資本の立場からの経済情勢論に立つて日本経済沈没論、産業危機論、企業危機論などを大々的にふりまき、「危機」突破のための国民的協力論、企業安定優先論、企業体力強化論、企業の社会的責任論、労資運命共同体論、安定的労資関係維持論などを展開し、またたかう労働者と労働組合を孤立させるための破壊者論まで持ち出して春闘の発展を抑え込むことを狙い、さらに生産性基準原理論、賃金物価悪循環論、雇用優先論、賃上げ・時短パッケージ論、安定賃金協定論、企業支払能力論、総労務費コスト抑制論、賃金世界最高水準論、社会福祉世界一論、失業率世界最低論など賃金抑制のためのあらゆる主張を総動員して労働者の賃上げ意欲を鈍らせ、闘争への消極性を広げて企業の「合理化」計画の強化を容認させようとするものであった。この点で見逃してはならないことは、独占的大企業の労働組合を中心とする協調主義的勢力がこれらのイデオロギーのほとんどすべてを受容、同調し、賃上げと雇用確保の労働組合としての本格的な闘いを放棄したことである。

独占資本は、九二年春闘の段階から労働者のあらゆる経済的要求にたいして景気後退と不況の進行を理由にして厳しい拒否的な態度を貫き、犠牲転嫁の措置をつぎつぎに押し付けつつ、そうしたつくりだされる「現実」を利用して労働者の不安を煽り、企業内教育や広報活動、職場における小集団活動等とおして労働者に企業イデオロギーを徹底させる攻勢を強めていたのである。

九三年春闘を前にして個別の企業では「危急存亡の時」（東京芝浦電気）、「経営の存立基盤が揺らぐ事態」（日立製作所）、「危機的状況」（日本鋼管）といった危機感を煽るとともに、これまで以上のドラスティクなコストダウンをめざす「合理化」推進の号令が発せられていた。新日本製鉄の斎藤社長は、新春対談で中期経営計画を見直し、人減らしの徹底によるコスト削減を「原点にかえて勇猛心で」当たると述べ、住友金属の中村社長も年頭にあたり、コストは極限まで引き下げ、強固な収益力を有する企業体質の確立をめざし、厳しい姿勢で総力を結集して進める決意を表明しており、その他の企業でも「低成長下においても利益の得る体制づくり」（東京芝浦電気）、「売り上げの伸びがゼロでも利益がでる体質をめざす」（松下電器、トヨタ自動車）、「売り上げゼロ成長下で生き残れる会社づくり」（スズキ自動車）、「いかなる環境にも動じない固まりの強い事業体質づくり」（三菱重工業）という方向が共通して企業トップから強調されていたのである。⁴¹⁾

このように独占資本は、日本経済や産業、企業の「危機」を誇大にまた最大限に煽りながら、経済運営を進めてきた自らの重大な責任には全く触れず、責任が労働者を含めた国民全体にあるかのように宣伝し、国民的な協力によって不況、危機を乗り越えるべきであるとするのが常套手段であり、そしてまた労働者と国民の生活状態改善の社会的責任の遂行にあてられるべき高収益・高蓄積―内部留保については一言も触れていないのである。これまでの春闘において、この内部留保について民間大企業労働組合がほとんど追求しないのもきわめて特徴的なことであった。ただ、一九九二年春闘から全労連が「ビクトリーマップ（勝利への道）」を作成して、主要産業の独占的大企業の内部留保を算出し、その取崩しによる賃上げを大きく社会的にアピールして以来、一九九三年も全労連と日経連事務局との間に討論会が開催され反響が広がるなかで、連合もこの問題を無視することが出来なくなり、内部留保問題をはじめとしてあげたことは注目すべき変化であった。

バブル経済の崩壊と高利潤追求の設備投資による過剰生産恐慌の複合した今日の経済危機を招いた責任はあげて独

占資本と政府にあり、この経済過程で蓄積された膨大な内部留保は労働者の賃上げをはじめ勤労者諸階層の生活改善のために取り崩さるべきであり、それは企業として当然の社会的責任である。

春闘要求実現をめざす労働組合運動の取り組み、たたかひの経過については、ほぼ前年と変わりはなく、連合傘下の民間単産の春闘は、独占資本の統一的な低額一発回答をそのまま受け入れて終結しており、全労連などたたかひを重視する労働組合は、ストライキを含む大衆行動を繰り返して、平均すると連合水準を上回る回答を獲得している。毎年、低額一発回答で春闘を終結させる連合に対して商業新聞が手厳しい論評を加えるのは当然であろう。⁽⁶⁾

一九九三年の春闘結果について、日経連は一九九三年五月の定時総会において「不況化の厳しい条件のもとではあったが、おおむね平穩のうちに終了した」、「額・率ともに三年連続して前年を下回ったのは昭和三〇年代初めに春闘方式が始まって以来、始めてのこと」と報告するとともに、永野会長は、「こうした経過をふまえ、「いつまでも日本経済が右肩上がりの成長をとげることができない……毎年ベース・アップがあるとはいえない時代になってきた。しかし、ベース・アップがなくなっても生活水準を上げることが可能である」で述べているのである。これは、その後も繰り返され一九九四年以降の春闘への挑戦宣言となっている。⁽⁷⁾

④日経連・一九九三年度労働問題研究委員会報告

ここで、独占資本のイデオロギー攻勢の基本的文書である日経連の一九九三年度「労働問題研究委員会」報告について触れておこう。

これはよく知られているように、一九七四年の「大幅賃上げ方研究委員会」報告を一九八〇年に改称し、毎年一月の日経連臨時総会で採択される独占資本の基本文書で、近年は春闘対策にとどまらず昨年の「新時代の経済・社会と労使関係を求めて」、今年の「新しい国際化時代における日本と労使の選択」というテーマにもみられるように世界と日本の政治、経済に言及して労働組合運動と国民を巻き込んだ日本の国家と社会の進路についてまで主張している

ところに重要な特徴がある。

こうした大きな観点から春闘の発展と前進を阻止し、賃上げをはじめとする生活改善の要求を迎え込む基本方針としての役割を果たしており、J・C関係の低額回答を统一的に協議する新日本製鉄、日本鋼管、日立製作所、東京芝浦電気、三菱重工、石川島播磨重工業、日産自動車、トヨタ自動車の金属関係の独占大企業で構成されるいわゆる八社懇では、この報告書を基準に据えて回答額の調整、決定をおこなっている。昨年の春闘前に「世界に通用する企業理念」の追求という立場から「時間短縮」と「豊かさを実感できる給与水準の実現」などを提起したソニーの盛田昭夫会長の考え方も日経連永野健会長のはげしい批判と八社懇の方針の前に屈服させられ、ソニーも独占資本の方針に従い労働者に低額回答を押し付けたのであった。

日経連の九三年度労働問題研究委員会報告の内容は、序文、第一章「激動する内外諸情勢と日本の対応」、第二章「豊かな国民生活を実現するために」、第三章「これからの経営と労働のあり方」、第四章「今次春季労使交渉に対する考え方」、付録から構成されている。

第一章は、日経連の内外情勢の現状認識で、そのなかで「わが国においては労使間の課題については着実に解決されてきている」とし、第二章では、ゆとり・豊かさの実現にとって国民の効率的な生産性の高い経済・社会を建設する努力、物価（内外価格差）問題と土地・住宅問題などの解決が必要であるとしている。第三章は、これからの経営と労働の在り方を考える特別委員会の報告の要約といつてよく、日本の経営は今後年功を中心とした従来型の人事処遇制度は変えていかなければならないとし、従業員のいつその能力の活用としてとくにホワイトカラー部門の生産性の向上の必要性を強調している。この部分については、経済同友会の同種の提言とともにとりあげることにする。

第四章の内容は、春闘対策で、これまでの主張とあまり異なるものではないが、企業利益を優先させる徹底した企業イデオロギーが貫かれており、労資の階級対立を否定し、労働者の生活の向上は企業の発展、繁栄に依存するとい

う考え方から、労働者を企業のあらゆる利益追求体質強化に同調させるとともに、労資協調主義に立った経営のなかに企業の将来的な発展方向があることを提起しているからである。その後、この部分は、個別企業のレベルにおいて労働者の内部に春闘への消極的、否定的な状況をつくりだすために春闘要求の討議、交渉、闘争の過程で最大限に利用されている。

ここでは、「日本経済は深刻な不況のなかにある。オイル・ショック、円高不況とは形を異にして、日本経済の内部から発生した構造的な不況である」との認識を示し、こうしたなかで多くの企業の経営を大きく圧迫している資本費、人件費といった固定費の膨張を圧縮させるためには「新規設備投資の繰り延べ・抑制、人件費の抑制努力といった形の厳しい合理化策をとらざるをえない。しかし、そのプロセスを経ずに、今回の不況は脱出不可能である。いわば不況が企業を筋肉質にし、その体力を強めるという現実のままに直面していると考えるべきであろう。」と徹底的な「合理化」による地道なコストダウン、体質改善以外に景気回復の「選択肢」はないとしているのである。

そして、「賃上げで景気がよくなることはないことはすでに実証されているところであり」「企業労使は、中期的な企業経営のあり方について掘り下げた論議を行うなかで、雇用の安定を最優先し、当面の賃金改訂については……生産性基準原理を基本に据えて、個別企業の支払能力に即して、賃金・労働時間、賞与、その他福利厚生など諸条件のあり方を、総額人件費コストの視点から選択的に判断することが肝要である。なお、新規学卒者初任給の上昇には一層の歯止めが必要である」としている。今年度の賃上げ要求については、生産性基準原理と支払能力「いずれの観点からみても、人件費のコストアップを認める余地はきわめて少ないことをあらためてここで強く指摘したい」としているが、永野会長は臨時総会あいさつのなかで、この点についてより具体的に「企業サイドとしては、定期昇給程度に止めざるを得ないというのが大勢」と述べて賃上げゼロに抑制する姿勢を打ち出しているのである。

時間短縮問題については、不況下では「性急に実施するのではなく、時短の着実な進捗を図るべく、……労使の合

意の下に、中長期の経営計画のなかで、地道な努力を継続する姿勢が必要となる」として、政府の時間短縮のための法改正や行政指導の強化、時間外労働の賃金割増率の引き上げに反対することを明記した。

最後に、労使による「中長期的な経営計画の検討を」求め、「こうした労使協力の過程のなかで、日本の経営の本来のよさである、一人ひとりが企業の担い手となりその責任と自覚をもつ全員参画経営的考えがさらに醸成されれば、それは必ず企業の将来の発展につながるものとなろう」と労使一体的関係の強化に期待しているのである。

〈注〉

(1) 春闘の歴史については、これまで数多くの著書、論文等があるが、最近の簡単な通史として内田誠「春闘の歴史」、総括的論文としては、早川征一郎「春闘の展開と変貌―春闘史の中での連合春闘―大原社会問題研究所編『連合時代』の労働運動―再編の道程と新展開」所収二四三ページを参照。

(2) 主要資本主義諸国の労働者階級の失業反対、雇用確保の闘いの状況については「失業とたたかう欧州の各国民」日本共産党機関紙「赤旗」一九九三年二月二三日付、その他最近の海外労働運動について「ひろばユニオン」（一九九四年一月号）の特集「苦悩する海外労働運動」のアメリカ、ドイツ、イタリア、フランス、イギリス、アジアの状況を参照。

(3) 日経連労研報告の変遷について、渡辺治氏は一九七四年から一九八八年までを三段階に分け、その内容的な特徴を指摘しているが、一九七四年から一九七八年までを第一段階として、報告書目的が労働組合運動の抵抗を排して賃上げ抑制と「減量経営」をいかにして貫徹するかにおかれ、第二段階は一九八七年までで、ここにおける報告書は、第一段階の過程でつくられた民間産業における協力的な労使関係を評価し、より強化することにおかれたとし、一九八八年以降を第三段階として、民間産業の労使が手を結んで政府に対して提言するという協力、共同の段階をつくろうとする方向を提起しているとしている（豊かな社会）日本の構造二七二ページ以下参照）。こうした区分からすると、それ以降は、日本資本主義の構造的、体質的な諸困難の深まりのなかで、国際化路線の追求に労働者、労働組合運動を統合し、包摂していくところに新たな目標が設定されているといえよう。

(4) 新日鉄斉藤社長の人員合理化推進発言は「鉄鋼新聞」一九九三年一月一日付を参照。

(5) たとえば、鉄鋼労連は一九九三年春闘の総合評価として「重要課題として取り組んだ時間短縮が着実に前進し、厳しい環境条件のなかで、精一杯の取り組みの成果であった」としているが、春闘の評価と経過については「一九九三年度（第

二七期前半)活動の評価と課題(案)」「鉄鋼労連第一一六回中央委員会議案」二ページ以下、「一九九三年春季総合生活改善闘争経過」「鉄鋼労連第一一六回中央委員会報告書」(七月二日)一〇七ページ以下参照。加盟大手企業連の団体交渉がどのように進められたかについては、たとえば、日本鋼管製鉄労連の「九三年春季闘争団交チラシ」№1―№8を参照。

なお、わが国の民間大単産の組織と賃金決定、即ち賃上げの産業別闘争方式を知るには社団法人国際産業・労働研究センター「民間主要単産の組織と賃金決定―一九九二年版」(平成四年二月)が便利である。一九九三年春闘賃上げ要求・妥結結果等に関する政労使の資料について、「賃金と社会保障」一九九三年七月下旬号参照。

- (6) 近年、毎年の春闘結果に対して、とりわけ連合主導の春闘に対して商業ジャーナリズムの批判は年々厳しくなっているが、たとえば、朝日新聞は一九九三年春闘の回答後の社説で、「慣例的な一発回答」にこだわらない闘い方を再構築する必要があると提起し(一九九三年三月二五日付)、それから半年後の社説で連合に対し「要求と結果との落差にしても、これまで以上に責任の所在を明確にする必要がある。とりわけ労組幹部は、このことを肝に銘じてもらいたい」(九月七日付)と要求している。また、これまで民間大単産の賃金闘争に専門家としての立場から協力してきた者からも「賃金交渉を原点に戻せ」といった批判が加えられているのである(孫田良平、「朝日新聞」「論壇」一九九三年四月二五日付)。
- (7) 日経連の一九九三年五月定例総会の状況と永野会長発言については、「日経連タイムズ」一九九三年五月二〇日号。

III 財界団体の「これからの労働のあり方」論の展開

日経連は、九二年春闘が一段落し独占資本がそれぞれの産業、企業において景気後退と不況の犠牲転嫁をおしすすめている過程で、労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告「ゆとり・豊かさの表現と労働力・雇用問題への対応―労働力多消費社会から発想の転換を」(五月)、また、これまでの賃金抑制策とその「理論」を再整理した「分配率問題等検討プロジェクト」の最終報告(七月)、つづいて「これからの経営と労働のあり方を考える特別委員会」の提言「これからの経営と労働を考える」(八月)、「事例でみる中小企業の問題点と進め方」(一九九三年一月)を発表し

て九三年春闘と今後の労使関係に関わる諸問題、労働組合運動への基本的対応について堅持し、貫く考え方と路線を打ち出していたのである。⁽¹¹⁾

労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告は、労働力・雇用問題の総合的な検討を総合的に検討して労働力減少傾向の中で、活力ある豊かな社会・ゆとりある生活を可能とするためには、企業も現有人員を最大限に活用し、さらに、より少ない人員で仕事ができる仕組みづくりをめざさなければならぬと、より徹底した人減らし「合理化」の必要性を結論としている。

分配率問題検討プロジェクト最終報告は、二一世紀にかけての日本の経済・社会の見方、労働力配率、生産性基準原理と支払い能力、賃金の国際比較、労働時間短縮について日経連の主張を再整理したものといつてよいが、労働時間短縮問題については、政府が六月に打ち出した新経済計画の年間総労働時間一、八〇〇時間達成目標に反対し、当面（二〇〇三年）一、九〇〇時間台を目標とすべきであると、これからの経営と労働のあり方を考える特別委員会の提言は、近年高まってきた日本の労使関係にたいする批判と見直し論への日経連の見解を変えなければいけないもの、変えてはならないものにと整理しながら「安定した労使関係が企業の発展の礎であることを改めて銘記すべきである」としたものである。

もう一つの財界団体である経済同友会も、一九九二年二月に「二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方」という提言を発表し、「人間尊重の経営」「中長期的視点に立った経営」「組合・従業員との相互信頼を基礎とした経営」を今後とも継続し、その上で環境変化に合わせた人事労務施策面での大胆な変革が必要であると、基本的には日経連の提言「これからの経営と労働を考える」と同じ方向を明らかにしていた。

このように日経連と経済同友会が九三年春闘を前にして二一世紀を展望しつつこれからの労働の在り方を体系的に検討し公表したことは重視する必要があるだろう。

ある論者は、「これらの諸方針はいづれも、宮沢内閣の経済政策『生活対策五カ年計画―地球社会との共存を目指して―』を基本的方向としてとりこんで、それを独占資本の利潤と蓄積を情勢の変化のなかで維持拡大するための経営戦略として、具体化したものと言うことができる。五カ年計画の指標が、年間一、八〇〇時間達成のように、独占資本の利潤に直ちに適合しうる体制がとれないような課題には、これを当面先送りするような修正を求めつつも、全体的には、経済五カ年計画に企業経営の立場から肉付けを与えているといえよう。それは、二一世紀へ向けてグローバル展開をめざす独占資本にとって避けられない道として設定されたものだからであり、同じ時期に出された経団連の『共生の時代における日本企業の将来展望』や経済同友会の『二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方』の提起するものと共通していることは、自民党政府と一体となった独占資本の新たな経営戦略を、九三年春闘への対応から精力的に推進する宣言として、平成五年版労働問題研究会報告をみなければならぬ」と指摘しているが、きわめて重要な視点である。⁽²⁾

ここで、日経連の労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告「ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応―労働力多消費社会からの発想の転換を」とこれからの経営と労働のあり方を考える特別委員会の提言「これからの経営と労働を考える」、経済同友会の『二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方』について、まず、基本的な内容を見ておくことにしよう。

①日経連の労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告

日経連は、一九九〇年一二月にこのプロジェクトを発足させ、その成果を一九九一年九月中間報告としてとりまとめたが、その後引き続き検討を重ねて、一九九二年五月に最終報告を発表した。プロジェクトは、民間大手企業約四〇社の人事労務担当課長および地方経営者協会幹事、日経連政策調査局で構成されている。

最終報告は、第一章「活力ある豊かな経済社会の構築と労働力・雇用問題への対応」、第二章「ホワイトカラーの生

産性向上策と高齢者・女性の活用策」、第三章「雇用問題の多様化と企業の対応」、第四章「将来の労働力確保と出生率問題」、第五章「外国人労働者問題の現状と課題」、第六章「労働力需給の変化に対応した法制の方向と使用者としての法的対応」の六章からなっている。

第一章は、最終報告全体のいわば総論部分で、労働力需給の展望と今後の経済社会の在り方、企業を中心とする労働力・雇用問題の基本的課題について検討しており、将来的に労働力の需給逼迫は構造化すると予想されるとして、今後の労働力・雇用問題については、人手不足対策、労働市場のミスマッチ解消、出生率の改善、外国人労働者問題等、取り組むべき課題は数多く、とりわけ、企業においては、省力化・合理化技術の推進、ホワイトカラーを中心とする在籍従業員の効率的活用、高齢者・女性の活用に従来以上の努力の傾注が望まれるとしている。

第二章は、ホワイトカラーの生産性向上については、業務の効率化による人員の有効活用、捻出された人材の戦略部門への重点的配置が肝要であり、高齢者の活用については、五〇歳〜六〇歳位までを対象とする従業員の職務・仕事、本人・企業のニーズに応じたいくつかの雇用・就労パターンの設定と従業員の選択可能な制度の導入が必要であり、女性の活用については、長期勤続を支援する就労環境の整備、能力の発揮に応じた処遇、管理職層の意識改革、さらに女性自身の職業意識の確立が望まれるとしている。

第三章は、雇用形態の多様化が進むなかで、企業としては、パートタイマー、出向、派遣労働者について、それぞれ能力を十分に発揮できるようにきめ細かい人事・雇用管理を行なうことが必要であるとしながら、終身雇用型従業員の有効活用が人材活用の基本であるとしている。

第四章は、出生率の向上を図り、低下の事態を回避するためには、行政・企業が連携し調和をとって「人間としての男女平等意識の確立」、「家庭機能の復活」、「子育てのしやすい環境整備の推進」など長期的視点に立脚した対応が望まれるとしている。

第五章は、外国人労働者問題は、さまざまな問題に深く関わる国家的大問題であるとして、国際協調という観点から相手国の自立的経済発展を支援するため、外国人研修生の積極的受け入れを図るとともに、開かれた国際社会へ向けて国内環境に整備に早急に取り組むべきであるとする。

第六章は、現行の労働法制は、労働者保護を図りながら、労働力が効率的に活用されるよう必要な見直しが必要であることが必要であり、有料職業紹介や労働者派遣事業についての規制緩和、契約期間、解雇制限等についての規制の緩和、変形労働時間制の弾力的運用の強化、女性に関する労働時間の規制の撤廃等について検討されるべきであろうと提起する⁽³⁾。

②日経連の「これからの経営と労働を考える」

日経連は、一九九一年七月に「これからの経営と労働のあり方を考える特別委員会」を設置し、一年間にわたる検討結果を一九九二年八月の経営トップセミナーにおいて報告した。それが「これからの経営と労働を考える」である。

この報告は、日本をGNP世界第二位の経済大国とすべての人びとに平等な機会が与えられる国にまで成長させた経営と労働を今後そのまま維持できないような大きな変化の要因が日本の経済や企業を取り巻く環境の中に生じてきたとして、その内的要因に人不足社会の到来、ゆとり・豊かさを求める社会への変化、企業の論理と一般社会の常識のかい離、新しい価値観が求められる時代の進行、環境問題重視の時代の到来などをあげ、さらにその外的要因に外国からの日本企業の競争力のあり方、日本市場の閉鎖性、不透明性のたいする改善、開放要求などをあげている。

そして、生活大国の実現のためには経済成長が物質的な基本的条件であり、住宅問題の緩和、内外価格差の解消、とくに労働時間短縮は最優先課題として取り組むべきことであるとする。さらに、真にゆとりある豊かな生活には豊かであると感じる心の持ち方が重要であるとして、そのためには学校教育、企業内教育、家庭教育、社会教育のすべてにわたり、そのあり方を再検討することが必要であるとしているのである。

続いて、報告は、「時代や環境の変化に伴って、日本的経営はこれからどうあるべきか。当然のことながら変えてはいけないものと、変えなければいけないものがある」として以下のように提起する。これが中心部分であるといつてよい。

変えてはいけないものの第一は「長期的視野に立った経営」であり、第二は「人間中心の経営」である。

日本的経営で変えていかねばならないものとして、「年功序列賃金の再検討」、「きめ細かい一人ひとりを対象とするような個別人事管理と新しい企業カルチャーの設定」、「高齢者のその能力と意欲による選択採用と能力にふさわしい処遇」、「働く女性の家庭生活と職業生活の両立が図れるような就業環境の整備」、「新しい人材の供給源を使ってもなお生ずる労働力不足に対応するなかでの外国人労働者問題」をあげている。

報告は、このような認識と課題を示しながら、労使関係の新しい展望として「企業内組合を基幹とする労使関係もまた基本的には変わらない。日本企業の運命共同体的体質は、これからも受け継がれていくであろう」とし、連合を「春闘」から政策課題を重視する総合生活改善取り組みへと運動路線を一新させたことは高く評価したい」とするとともに、企業別労働組合のチェック機能について「しっかりとした企業組合ほど、その存立基盤である企業の内容に強い関心をもっており、経営にたいして強い発言をしている……安定した労使関係が企業の発展の礎であることを改めて銘記すべきである」と結んでいる。

この後、報告は「世界の中の日本企業」において日本をめぐる輸入と輸出の問題をはじめ地球環境問題について触れ、最後に高い志と深い哲学をもった「新しい経営者像」が期待される時代になっていることを強調して終わっている。⁽⁴⁾ 以上のような報告内容の基本的部分は、一九九三年度労働問題研究委員会報告の第三章の中により整理されて取り入れられたのである。

③ 経済同友会の「二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方」

経済同友会が一九九二年一二月に発表した「二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方」は、Ⅰ「はじめに」、Ⅱ「労働の側面から見た日本企業の強みと今後の環境変化」、Ⅲ「これからの労働の在り方」、Ⅳ「行政・社会一般への問題提起」の四つの柱からなっている。

内容は、基本的に日経連の以上の二つの報告と同じであるが、整理されたものとなっているといつてよい。

第二章では、日本企業の経営姿勢の特長として、(1)人間尊重の経営、(2)中長期的視点に立った経営、(3)組合・従業員との相互信頼を基礎とした経営をあげ、その日本企業を支えてきた環境とその変化として、(1)豊富な若年労働者の存在、(2)勤勉な労働力の存在、(3)長時間労働が可能な環境について述べ、今後新たに進展する環境変化としては、(1)技術革新、情報化・サービス化の進展、(2)グローバル化の進展の二点をあげている。そしてグローバル化について「日本は国際的な自由市場経済体制の下で始めて発展できる国家であり、国際社会の中で共存していくことが不可欠である。そのためには、日本企業は謙虚な姿勢で国際社会との協調や共存の在り方を摸索し、世界的に受け入れられる行動様式を改めるとともに、労働の側面からグローバル化に的確に対応した変革が必要である」としているのである。以上のように整理をして、第三章では「今後二〇年間の企業と経営者の進むべき方向」としてこれまでの日本企業の三つの経営姿勢の特長は今後も継続すべきであり、その上で、「環境変化に合わせた人事労務施策面での大胆な変革が必要である」としている。

はじめに、「基本認識」として社会の在り方、企業の在り方、個人の在り方、企業・経営者の心構えを明らかにし、「企業に求められる変革（理念）」としてゆとりと豊かさの実現、生き生きと働くこと、多様な人材の活用、グローバル化への対応を提起している。

そして「これまでの雇用システムの評価と今後の方向」として、(1)採用制度・人材育成制度について「今後は、定期採用によって人材を確保して長期的な育成を行う一方で、「必要な人材を必要な時に採用する」といった考え方取

入れ、多様な能力をもった人材を効率的に活用していくことが肝要である」とする。

(2) 賃金制度・役職制度・組織形態について「年功序列型賃金制度・役職制度は、……個人の能力開発や能力発揮の度合、仕事の成果に応じた賃金制度・役職制度に変えていくことが必要である。……役職制度については、……今後は個人の意思・能力・適正に応じて、人をより効率的に活用するために、管理職・専門職・専任職などが並存する複線型の役職制度の導入が必要である。……企業組織についても、……組織の特性に応じて柔軟で機動性の高いフラット型組織やプロジェクト方式の導入など戦略的な組織運営が必要である」と提起している。

(3) 雇用制度・勤務制度について「今後は、多様な人材を雇用しながら、それぞれの能力を発揮させていかねばならず、そのためには、フレキシブルな雇用形態（勤務地限定、ストック型・フロー型、多様な育成コース等）や勤務形態（サテライトオフィス、在宅勤務、短時間勤務等）を取り入れていくことが必要である」とする。

(4) 定年制度・トータル処遇としての終身雇用については、将来的にもその役割を肯定し「……多様な能力を持つフロー型人材を有効に活用するためには、それらをコーディネートし、組織目標に向かって統率できる人材が不可欠である。そして、その役割を担うのは、長期に亘って企業ニーズに合致した幅広い職務遂行能力を高め、それを発揮していくことのできるストック型人材（中途採用者もストック型人材となり得る）である。その意味で、同一企業で長期に亘って雇用されるといった日本で一般的な雇用制は、今後ともその役割を果たしていくものと考えられる」としているのである。

第四章では、「今後の環境変化に対応して、国際社会と調和し、活力に溢れ、「ゆとりと豊かさ」を実感できる社会を実現するためには、個々の企業の努力だけでは限界がある。個々の企業を超えた経済構造や法的規制、さらに国民の意識まで含めた見直しが必要であり、それに沿った適切な対応が図られなければならない」として、行政と社会一般に対して問題提起をおこなっている。

行政に対しては、(1)労働法制の見直し、(2)教育の見直し、(3)社会的インフラの整備、(4)労働力需要ミスマッチの解消・緩和、(5)規制緩和等による内外価格差の是正、(6)「実習」による外国人労働者受け入れの早期実現という提起である。このなかで「労働法制の見直し」については、「現行の労働関係法制は、……今後の変化に対応してさらに見直すべき点も多い。……多様な人を活用していくことが求められている今後においては「人の活用」という考え方に基づき、多様な人が持てる能力と意欲を十分に発揮し得る法制度に見直しを図っていくべきである」とし、一例として「現行の『女子保護規定（時間外勤務や深夜勤務の規制）』は、十分な能力と意欲のある女性と同等の雇用機会や処遇を得る上で妨げになっている面があるため、今後の労働時間短縮の進展をみながら、この見直しを図るべきである」としているのである。

社会一般に対しては、「過度のサービスの見直し」の必要性を提起し、「国際化への対応」として日本を外国人が住みやすい社会に変えていくことが肝要であるとしている。⁽⁵⁾

〈注〉

(1) もちろん、財界団体がこのような「提言」を発表したのは今回がはじめてではない。木元進一郎教授は、財界が政府の労働法制の再編と一体となつて次のような「提言」を出してきたことを例示している。関東経営者協会「男女雇用機会均等法とこれからの雇用管理の方向」(一九八六年)、同雇用形態の多様化とこれからの雇用管理の方向」(一九八七年)、日本生産性本部「労働市場の変容と総合人材管理」(一九八七年)、労働省人事管理研究会、組織活性化専門委員会報告(一九八七年)、団魁の世代活性化専門委員会報告(一九八七年)、企業の人材調整システム専門委員会報告(一九八八年)、高齢化等の下での人事制度に関する専門委員会報告(一九八八年)、労働省人事労務管理研究会「産業・労働力構造の変化とこれからの人事・労務管理」(一九八九年)、日経連「活力ある豊かな高齢者社会の構築をめざして」(一九九〇年)、木元進一郎編著「激動期の日本労務管理」序章一九ページ〜二〇ページ。

(2) 金田 豊「国際化戦略下での新たな搾取強化の財界指針」労働者教育協会会報「季刊・労働者教育」八〇号。

- (3) 日経連・「雇用・労働力問題プロジェクト最終報告」は「ゆとり豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応―労働力多消費社会からの発想の転換を―」（平成四年五月二〇日）全文一二九ページ。
- (4) 日経連・「これからの経営と労働を考える」特別委員会提言は「経営者」（日経連機関誌）一九九二年十月号。
- (5) 経済同友会・「二〇一〇年に向けての労働の在り方」（平成四年十二月）全文一七ページ。

IV 「これからの労働のあり方」論の問題点

日経連をはじめとする財界団体は、これまでも毎年の労働問題研究委員会報告や連合など労働団体との懇談会、あるいは全国労務管理者大会など関係する機会に、以上のような「労働」と「経営」のあり方論を主張してきたが、一九九二年から九三年にかけて特別に総括的にまとめ、労働組合の春闘時期に前面に押し出してきた背景と狙いはどこにあるのか。これは財界の現在の国際関係認識における危機感と深くかかわっている。

日経連の九三年度労働問題研究委員会報告において「世界の諸情勢の動向と日本の役割」をとりあげ、「冷戦終結後の世界情勢は、大きな歴史的転換点に直面している……しかしながら、こうした大きな変革を推進すべき資本主義経済の活力はヨーロッパ、北米においてこのところ停滞気味である。これに対し、最も高い経済成長率を示しているのは、極東および東南アジア地域である。……わが国は……アジアのなかの日本という立場を自覚し、アジア諸国の理解と協力を得つつ、……欧米とならんで世界経済にリーダーシップを発揮すべきである。」そのためには「日本はさらにその経済力に見合ったレベルまで市場開放を推し進めなければならない。自由経済から最も大きな恩恵を受けている日本の立場が問われているといっても過言ではあるまい。……また、国際経済において最も資本輸出をもつ日本経済に対しては、発展途上国および市場経済化を進める諸国への援助に一層の期待がかかることになる。国際社会と

日本的企業経営の特質をいかに調和させていくか、さらに、国際分業の一層の高度化に、国内の産業・雇用構造をいかに適合させるか、これらに努力しなければならない。」と主張している。

これが今日の不況の長期化のなかで日本資本主義が直面している構造的・体質的な諸困難を乗り越えようと独占資本が推進しているリストラクチャリングとその国際化戦略の方向であるが、この成功にとつての不可欠な基礎的な課題は「労使が社会の安定帯を作る」ことであり、そのための「日本の労使の重要な選択」課題として「これからの労働のあり方」論を総括的に提起したのである。⁽¹⁾

また、一九八〇年代の後半から日経連が世界に誇れるものと評価する日本的経営・日本的労使関係に対する国内外からの批判が高まり、年々厳しさを増してその再編強化が求められていたこともこの提起の背景にあるといえよう。

一九九一年後半から九二年の前半にかけて、ナショナルセンターレベルの国際的な会議が日本で開催され、各国の労働組合代表が参加したが、それでも厳しい批判の対象になったのが日本的経営と日本的労使関係であった。「日本の労働組合は会社の業績に周到な注意を払っていて、会社の危機に際しても注意深く、協力的に行動する」といった批判は広がり、一方、財界の内部やその周辺からも見直し再編の意見が出されるようになり、それらをめぐって論議が行われるようになっていた。

経団連の副会長であるソニーの盛田昭夫会長が「文芸春秋」一九九二年二月号に「日本型経営が危ない」という論文を発表し、⁽²⁾さまざまな物議をかもししたが、それより前の一九八〇年代末に、経済同友会の当時の代表幹事・石原日産自動車会長は、「日本的経営は終えんの時が来た。企業経営者はそれを十分に認識して経営の大転換をはからなくてはならない。大転換なしに、貿易摩擦の解消も国民生活の向上も、企業の発展も有り得ないであろう。……これまでは新卒者を一括して採用し、終身雇用を保障し、年功によって賃金を決めてきた。今後はこの方式を修正し、スカウト型の採用、ひとつの会社に定年までとどまるのではないという意味での雇用の流動化、能力給制度を、積極的に取

り入れていく必要がある」と強調していたのである。

盛田会長は、一九九一年一月に経団連の視察団に加わり、ドイツ、ベルギー、オランダ、イギリスの四カ国の政府、財界の首脳と意見交換するなかで、欧米から見れば異質の経営理念をもって世界市場で競争を続けることは、もはや許されない、日本企業も共存共生していこうとするならば、世界に通用する企業理念を真剣に考えるときであるということを感じたとして、そのために企業人として考えるべきことを六点にわたって提起したのであった。「労働時間の短縮」、「豊かさを実感できる給与水準の確保」、「欧米なみの高い配当」、「取引先への価格・納期面での配慮」、「積極的な社会貢献」、「環境保護・資源対策」である。この提言をめぐって日経連永野会長との間に論争が展開されたことは周知の通りである。なお、一橋大学の中谷 巖教授は、日本の経営の行き詰まりを打開するためにこれまで「会社人間」を作り続けてきた伝統的な日本的雇用慣行の見直しを中心的内容とする提案を行っている。これは大学制度の改革にまで論及している点注目されるものである。

労働組合運動として重視する必要がある点は、若年層の労働者を中心に年功的処遇制度、終身雇用制度に対する不満や批判が高まり、意識転換が進みつつあることである。この傾向を示すデータはいろいろとあるが、一九九三年度の『労働経済の分析』（労働白書）は、「雇用管理と職業生活の課題」のなかで勤労者意識と働き方をとりあげ、次のように指摘している。^③

「終身雇用制に対する意識は、終身的雇用的な考え方を肯定する者の割合が過半数を占めるものの、一〇年前に比べ低下。代わって、いくつかの企業を経験して管理職または専門職になるとの考え方の割合が上昇している。転職については、この五年間で肯定派の割合が高まっている。年功序列制に対する意識は、肯定派が否定派を上回っているものの、その差は縮小している。特に若年層では、否定派が過半数を超えている。また、賃金を年功序列中心から能力中心に切り替えることについては、『好ましいと思う』がどの年齢層でも広く支持されており、能力を重視した評

価基準や人事考課の結果の従業員へのフィードバックは、労使ともに肯定的だ。今後は、会社と従業員の相互の理解が得られる人事評価基準の確立が求められている」

このような経過と状況のなかで、「日本の経営」のあり方をめぐる検討が、再編、維持発展の方向でおこなわれ、これからの経営と労働のあり方としてまとめあげられたのであるが、労働者にたいする対応の見地からみると、労働者間競争を従来以上に強め、資本主義世界の諸矛盾の激化の下で、国際化戦略を推進しつつ、リストラクチャリングのための大量の人員整理、新しい競争・搾取強化のための労務人事管理制度の方向といえよう。

それでは、日経連と経済同友会の提起すべてについて論及することは避け、幾つかの基本的な提起にしぼって問題を明らかにしていくことにしよう。最後に触れる独占的大企業が今日実際のおこなっている人減らし「合理化」の実態がこれへの有効な批判となろう。

①人間中心（尊重）の経営

両財界団体が今後に変えてはならない日本企業の経営姿勢として「人間尊重の経営」を共通してあげている。その特徴について、経済同友会は「企業は、経営上の都合による人員整理を極力避け、経営環境が厳しいときでさえも、所定外労働時間による調整や配置転換・応援・出向等に対応し、人的資源としての従業員を大切にできた」とし、日経連は「その根底には、人間こそ経営の基本であるという哲学がある。従業員の企業に対する信頼感もその結果生まれ、そこから生産性の向上もたらされる」としているのである。

この「人間中心の経営」という理念は、はじめは能力主義的労務管理の理念としてかかげられ、日経連の一九八八年度の労働問題研究委員会報告以来毎年の報告書に登場しているが、それによると、日本の経営の核心をなす日本の労使関係の特徴づける終身雇用制、年功制、企業別組合という「三種の神器」は、「人間中心の経営」理念が制度化されたものだといっているのである。

両財界団体は、このように「雇用調整」問題への対応の仕方為例にあげて「人間中心の経営」を最大限に強調するが、これまでの大企業における「雇用調整」、人減らし「合理化」問題の歴史的経過をみても、会社側が「人間尊重」理念で対応したものとどういみすることは出来ない。一九八五年以降の円高不況下の鉄鋼産業や造船産業の独占的大企業におけるどのケースをとってみても、ここでいわれることは反対の対応がなされ、労働者や家族の気持ち、地域社会の事情や要望を踏み踞って企業利益を最優先させ、大量の人減らしや工場閉鎖を強行し、多方面にさまざまな犠牲を強要してきたのである。⁽⁴⁾ その事例は枚挙にいとまがないであろう。今回の不況とリストラクチャリング下の「雇用調整」、人減らし「合理化」でも同様である。

また、一九七〇年代の低成長期に入ってから、独占的大企業は景気の後退と不況のたびに、春闘時期には「雇用か、賃上げか」の二者択一を労働者にせまり、労資協調主義的な労働組合に同調させ「雇用確保」を口実に賃上げや時間短縮を抑制してきたのである。

そして、不況が深刻化すると大規模な人減らし「合理化」のために、「希望退職の募集」という形で事実上の一方的解雇を繰り返してきていることは周知の通りで、「希望退職の募集」は、直接生首を飛ばす解雇ではなく、労働者本人の「意思」による文字通り退職であるとするのが、企業やそれに協力する労働組合の弁明である。これまで多くの事例は、企業とそれに同調する労働組合の圧力によって抵抗の手段を失った労働者のやむをえざる退職であることが明らかにされているのである。そこには「人間尊重の経営」の理念など全く守られていないといつてよい。最近の商業ジャーナリストでさえ、こうした状況をとらえて「不況期にも人員整理をしないのは果たして『哲学』によるものかどうか怪しい」と批判している。⁽⁵⁾

また、時間外労働の規制、配転・出向・応援という方法にしても、労働条件の切り下げや生活条件、環境の悪化、単身赴任など家族問題の発生をはじめ、いかに多くの犠牲を労働者とその家族に強いてきたか、そのなかでどれ程の

苦痛を味合わせたことか。今日のバブル崩壊と不況の進行のなかでその厳しい実情が全国各地からレポートされているところである。

さらに、企業は、このように「雇用確保」、「企業防衛」を名目として、労働者の人間性と人権無視の労務管理とともに、周知のように発達した資本主義国に例を見ない長時間・過密労働を労働者に押し付け、その結果、労働者の健康状態の悪化、労働災害と職業病の続出、なかでも心身症、「テクノストレス症」など精神、神経上の疾患の新たな職業病の増大、人間そのものが破壊される過労死の頻発、家族・家庭生活の破壊といった悲劇的な深刻な事態を引き起こしている。こうしたことも「人間尊重の経営」の欺満性を示すものである。

もう一つ、このような職場状況の拡大のなかで、労働者の生活と権利を守り、労働組合を本来の組織に変えようと努力しているいわゆる自覚的な労働者に対して、その思想、信条を理由にあらゆる面での差別待遇や懲罰措置の人権侵害を繰り返し、協調的労資関係を維持する有力な手段、方法としていることも見逃されてはならないことであろう。「両財界団体の「人間尊重の経営」論は、このような労働者の労働権、生活権の侵害と非人間的な労働実態、職場における自由と民主主義の抑圧を覆いかくして「日本的経営」の温存を図ろうとする狙いをもったものといえよう。

この「人間尊重の経営」論とともに、「中長期的視点に立った経営」論を今後に変えてはならない経営姿勢としてあげ、経済同友会はこれが「現在の国際競争力のある日本企業を構築してきた」とし、日経連も「これが日本の企業の発展と競争力の源泉であるからである」としている。これについては、日本の独占的大企業の国際競争力の強さの根源がこうした点にはなく、日本の労働者の賃金水準の低さ、長時間・過密労働と下請け企業に対する支配、収奪にあることだけを指摘しておく。

「人間尊重の経営」論を批判したさきの商業ジャーナリズムは、これについても「確固とした哲学があったならば、バブル崩壊の時期に奪い合って大量採用して、今度はわずか数年で採用を大幅に絞り、賃下げなければ雇用を維持で

きないという状態になるのだろうか。「長期的視野に立った経営」というのも眉唾ものである」と批判しているのである。

②組合・従業員との相互信頼を基礎とした経営

日経連は、民間の独占的大企業において協調的労資関係の成立に成功すると、一九七〇年代の前半あたりから職場の協調的労資関係は「社会の安定帯」という認識をしめし、以後一貫して「労使が社会の安定帯を作る」ことを強調してきたことはよく知られてところである。

この協調的労資関係は、その後、臨調行革路線によって公共企業体の民営化をテコに拡大され、それらのナショナルセンターとして成立した連合は、財界団体から全面的に高く評価されているように、独占資本のパートナーとして「もはや労働組合とはいい難い」という批判を肯定せざるをえない存在状況となっている。

九三年度の労間研報告では「労使関係については、われわれ日本の労使は、相互の理解を深め、雇用の安定を実現している点については、世界に誇れるのではないか……わが国においては労使間の問題については着実に解決されてきているように思われる」と胸を張っている。はたしてそうだろうか。これはあくまでも独占資本の利益擁護にとつての問題解決であつて、労働者と国民が実現を求めている要求や諸課題の基本は未解決のまま推移してきており、それだけに現状の労使関係の在り方、とりわけ労働組合の「ものわかりの良し」対応への不満や批判は年々高まっているのである。

こうした状況の広がりを示す意識調査結果のデータはこれまで数多く公表されているが、たとえば、一九九〇年八月に発表された雇用促進事業団委託調査雇用労働問題研究委員会の調査研究報告によると、「労使関係の現状評価」では、職場組合員は「大幅に組合が会社に譲っている」「どちらかといえが組合が譲っている」とする組合譲り派は、六五・〇％とほぼ三分の二にたつている。それにたいして組合役員の場合は三九・五％と二五・五ポイントもすくな

い。組合役員の場合でも四年前の調査と比べると組合譲り派は二・四ポイント増えているのである。⁽⁶⁾

もう一つ、財界から運動路線や活動で評価の高い鉄鋼労連が一九九三年五月に発表した「第3回鉄鋼労連「総合意識調査」中間報告」によると、労働組合についての意識では、組合活動の現状に「やや不満」「大いに不満」の合計は四年前に比べて数パーセント減少しているものの支部・職場レベルで三九・〇%、単組レベルで四八・〇%、企業連レベルで五五・一%、鉄鋼労連の活動については五七・〇%となっている。この結果について、鉄鋼労連は、「その後の景気的好転で、とりまく環境条件が変わったこともあり、総じて評価は上がっている」としているが、組合活動への意見反映については「あまり反映されていない」「まったく反映されていない」を合わせた「反映されていない」は、相変わらず六割を超え、六四・一%にのぼっているのである。⁽⁷⁾

財界の評価とは反対に、発足後の連合の路線と活動力に対して組織の内外から広く厳しい批判と注文が噴出していることは周知のところである。朝日新聞も社説「『疑似労組』と本当の組合」(一九九一年一月六日付)で「経営者、当局に対抗する労働組合が弱くなりすぎては困る……労組への信望感は弱まっている……組織を生き生きさせる幹部と組合員との一体感が欠かせない。そうした本当の組合が、激動する社会の暮らしを改善できる」と指摘している。

財界団体もこうした労使関係の現状を厳しく認識し、資本から独立した自主的、民主的な労働組合との間に労働基本権の尊重と真の労使対等を前提とした緊張感のある労使関係を構築し、諸問題の解決にあたるべきである。さきにも紹介したように、日経連は「労働組合の経営に対するチェック機能の低下がいわれる」ことに反論するように、「しっかりと企業別組合ほど……経営に対して強い発言をしているのが実情である」としており、また、これだけ今日の労働組合運動に対する社会的批判が厳しく寄せられているなかで、労働問題の専門的な研究者の間でも財界と同じような評価を下す傾向も見られるが、「しっかりと企業別組合」とは、資本の評価基準に照らして企業の利益擁護を優先させる労資協調主義的組合のことであり、労働者の利益を優先的に守ろうとする労働組合のことを指すものでない

ことは明らかである。

③従来型人事処遇制度の見直し

日経連は、「変えなければならぬもの」として、年功制（年功賃金、年功的昇進・昇格）を中心とする従来型の人事処遇制度をあげており、経済同友会も「これまでの雇用システム」としての採用制度・人材育成制度、賃金制度・役職制度・組織形態、雇用制度・勤務制度、定年制度・トータル処遇としての終身雇用をあげ、その見直し方向を提起しながら、「これからの各企業の取り組み方は一律的ではなく、業種や規模、あるいは置かれていた環境や問題意識に基づいて、中長期的な視野に立った対応を図っていくことが肝要である」としている。経済同友会は、その後一九九三年八月の「日本経済の構造改革に向けて」というレポート（新日本製鉄今井社長を委員長とする経済政策委員会がまとめたもの）において「現状の雇用調整に加え、構造改革による影響が短期的に雇用面に及ぶであろうことを踏まえ、柔軟な労働市場の形成が必要である」として、「我々経営者は、従業員が多様な個性と能力を最大限に発揮できるように、新しい時代に対応した人事・賃金制度の抜本的見直しをすべきである」とより明確に打ち出しているのである。

財界団体はこのように提起している背景、根拠について「従来の学卒入社、定年までの雇用という単一の人事は、これからの人材の質の多様化への要請、国際化、人手不足を考えれば変えていかざるをえない」と強調しているが、その方向は、多様な人材を雇用しながらそれぞれの能力を発揮させる雇用の「弾力化」をすすめるとともに、性格を異にする多様な労働力の構成に見合うように年功性のいつその見直しをおこない、雇用と人事管理の複合化を図るというものである。

具体的には、従業員をストック型従業員とフロー型従業員に区分し、ストック型従業員は「雇用期間については生涯少なくとも相当長期にわたることを前提として企業に入り、従業員の中核になるもので、その採用源は、中途採用

者、女子などを含めて新規学卒者に限定されない。その資質も……個性と創意に秀でた研究開発型とでもいうべきタイプが新たに求められる。……フロー型従業員は、フルタイムの勤務はむずかしい労働力を雇用期間や勤務に弾力性を持たせて活用するもので、女子、特に家庭の主婦、高齢者、外国人労働者などが対象となる」

そして、このような複合的な従業員の構成に対して、年功序列賃金の再検討が必要であるとして、在来型のストック型従業員に対して能力給化を一層徹底する、研究開発型の従業員には年俸制などを研究する、フロー型従業員については職務給を基本とする時間給制度の確立がふさわしいとするのである。

両財界団体が、このような雇用（労働力）の「弾力化」政策を改めて提起し、推進することによって労働者にたいする差別と労働者間の競争を強めるとともに、「労働力不足」に対応する労働力の新たな「流動化」を狙っていることは明白であろう。

このような従来型の人事処遇制度の見直しについては、すでに財界内部やその周辺、大企業の人事労務管理担当者の中で検討され、実施に移されつつものであり、それは日経連の「労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告」の中の事例紹介や機関誌「経営者」一九九三年一月号に掲載されている「九三年わが社の人事・労務管理目標」を見ても確認することができる。⁽⁸⁾

そこで、日経連の九三年度労問研報告の中の「これからの労働力・雇用問題への対応」について批判的に見てみることにしよう。

④ これからの労働力・雇用問題への対応

これはさきにも触れたが、一九九二年五月に日経連の労働力・雇用問題研究プロジェクト最終報告「ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応―労働力多消費社会から発想の転換を」の基本的部分を位置付けたものである。まず、「基本的な考え方」として「二一世紀初頭には、日本の労働力人口は減少に向かう。当然、雇用の増加による

経済の成長には限界がくる……経済成長に制約があるなかでは、……労働力のムダ使いをやめ、効率的でスリムな経済・社会を構築しなければならない……第一次産業、第三次産業を中心に雇用構造の一層の効率化が要請されるころである。……そうであつてみれば、今後の労働力の減少に対しては、低生産性部門の効率化によつて労働力の余裕を生み出し、それを活用する以外に対処の道はない。……低生産性部門の効率化、そこから生み出される労働力の再訓練、再配置が重要である」というきわめて反労働者的、反国民的な方向を打ち出している。今日のように不況が長期化し、深刻化するなかで一九八〇年代後半から急増を続けてきた不安定雇用労働力が資本にとつての過剰労働力として削減される状況が現実には拡大しつつあるとき、財界団体は、こうした点を無視して「労働力不足」の到来が避けられないとし、それを口実に大量の人減らし「合理化」攻勢を展開しようとしているのである。その特徴的な状況については、後で指摘するが、独占的大企業の経営者が率直に述べているように、徹底したコストダウンで新しい強搾取体制Ⅱ「ゼロ成長下でも収益が上がる企業体質」の確立を狙っていることは明らかであろう。

この基本的な考え方に基づいて、両財界団体は「今後の個別的対応」策を提起しているが、それらはすでに個別企業において実施に移されているが、問題点を多く含むものである。

(a) 「従業員の一層の能力の活用」

その重点は、ホワイトカラーの生産性向上におかれ、「まず優先度の低い仕事のカットなど、仕事の合理化からはじめ、ライン管理職、スタッフ職、営業職、研究職といった職種に応じた効率化策を検討し、人員を有効に活用し、それで捻出された人材は再訓練し、不足部門に重点的に配置させることが重要である。……ホワイトカラーの評価は、労働時間の長さではなく、仕事の成果で行うことが大切である」としている。

今日の不況下の人減らし「合理化」の最大の特徴は、その中心がホワイトカラーに向けられていることであり、経済関係の諸レポートは「ホワイトカラー中心に厳しさを増す雇用調整」の状況を伝えているが、大企業はすでにこの

方向を設定し推進しつつあるのである。それは、パイオニアの管理職に対する指名解雇問題が典型をしめしたように中高年管理職が削減のターゲットにされていること、八〇年代中頃に導入された人減らしのための早期退職制度とか退職援助制度といったものの適用対象が四〇歳代前半のいわゆる「団魁の世代」にまで広げられていること、ホワイトカラーの典型的な職場である金融業界において大幅な人減らしが計画されている⁽⁹⁾。

(b) 「女性の社会進出を助ける環境の整備・改善」

こうした方向は、財界団体に限らず政府の女性施策や女性団体の要求の中にも共通して盛り込まれているが、「女性の労働は、新たな労働力の確保という点だけでなく、女性の機会均等、社会進出の促進という観点からも重要である。」として、個々人の適性に応じた仕事と成果による処遇、男性中心の考え方で構築されがちな種々のシステムや考え方の見直し、行政の支援施策の充実などを提起している。

この提言の最大の問題は、これらの施策と「同時に、真の男女平等の確立に向けて、母性保護を目的とするもの以外の女性保護規定を見直し、何よりも女性自身の就業に対する主体的のあり方の一層の成熟を期待したい」として、女性保護規定の見直しを提起していることである。

この女性保護規定の見直しは、すでに財界団体の一致した要求になっており、経済同友会も「二〇一〇年に向けてこれからの労働の在り方」の行政に対する問題提起のなかで、さきに紹介したように、労働法制の女子保護規定が、十分な能力と意欲ある女性が男性と同等の雇用機会や処遇を得る上で妨げになっている面があるとしてその見直しを提起しているのである。

政府もこの財界団体の要求に応じ、一九八五年の男女雇用機会均等法と同時に改定された労働基準法において女子保護規定は緩和、弾力化しているが、妊娠・出産に関する保護規定以外は時間外労働、休日労働および深夜労働の規制など全面的に撤廃していく方針であり、一九九一年八月の総務庁行政監察局「婦人就業対策等の現状と課題―総務

庁の行政監察結果からみて―」も「意欲、能力のある女子労働者に均等な雇用機会と待遇を確保するためには、労働基準法の女子保護規定がネックとなっている状況が認められる。したがって、労働省は、雇用における男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保する観点から、労働基準法の女子保護規定のうち、女子の時間外労働、深夜業等の規制の基本的な在り方について検討を進める必要がある」としている。財界からのこの点の政府に対する要求と圧力は今後さらに強まり、政府もそれに対応する措置をとることは確実である。財界のこうした要求の背景には、女性労働者の地位向上、男女平等の確立というよりも「労働力不足」をカバーするために女性を低賃金労働力として、「一定の環境の整備・改善」とともに、多様な雇用形態で今後は昼夜をわかつた男性労働者なみに働かせ、搾取をさらに強めようとする意図があることは疑いなくところである。¹⁰⁾

一九八五年の改定労働基準法によって時間外労働、休日労働、深夜労働の規制を撤廃された女性の管理職、専門職が男性並の働き方をさせられるなかで、いかに多くの人が結婚もできない、こどもも生めない、育てられない、健康状態がすぐれず働く意欲が失われるといった状況に追込まれたか、数々のレポートが明らかにしているところである。全面的な母性保護を前提にして「女性の社会進出を助ける環境の整備改善」は積極的に推進されるべきであろう。労働組合や女性団体の共通した要求の視点と方向はここにあるといつてよい。

パブルの崩壊と不況の長期化の過程で、女性労働者を中心にして深刻な憂慮すべき状況が広がっており、雇用責任を負う企業経営者の対応の反省、是正が求められる問題が発生している。女性労働者が圧倒的多数を占めるパートタイマーの解雇、採用の抑制、大学、短大卒業予定の女子学生の採用制限、コース別人事管理制度による女子差別の温存などである。これらは、日本の経営者が雇用における男女平等のもつ本質的意義や男女雇用機会均等法の理解さえ極めて底の浅いものであることを暴露しており、女性の社会進出・労働参加を阻害する差別的な許されざる行為といえよう。求められている雇用における男女平等、男女共生の職場の実現にとって、男女を問わず働く能力と意思のあ

るすべての労働者が一体となった労働市場が形成されていることが必要である。

(b) 「高齢者の労働環境の整備・改善」

政府は、一九九二年に二一世紀を展望して「長寿社会雇用ビジョン」を発表し、六五歳雇用システムを実現させ、六五歳定年制を提唱しているが、それ自体基本方向としては評価に値するものであることはいうまでもない。

財界は、これらの文書のなかで、高齢者を女性とともに今後の「労働力不足社会」における貴重な労働力として位置付けているが、ここでは年功制人事を適切な段階で見直し、処遇は、仕事の内容、勤務状態に応じて、その能力や貢献度を適切に反映させ、高齢者がいきいきと働ける仕組みをつくるのが大切であるとしている。高齢者についての基本的な考え方として、定年まではストック型の従業員として雇用し、定年後は再雇用を原則にしてフロー型の従業員として活用しようとするものであることは明らかである。

高齢者雇用には企業にとってメリットとデメリットの両面があることは否定できず、若年層と高齢者層がバランス良く配置されてその長所と短所を相互に補い合う関係が求められることになるが、こうした観点からの諸制度が企業において検討、導入されている。しかし、このような多くの活用方向が狙うものは、けっして高齢者をすべて定年も自動的に活用するというのではなく、再雇用による選別によって資本の搾取に耐え得る高齢労働力だけをピックアップし、フロー型の不安定雇用労働者として再雇用し、より低い賃金、労働条件を押し付け、利用しようとするところにあることは明らかであろう。高齢者を重視するのであるならば、定年到達前の退職制度などを改め、定年制度を延長することを中心に基本的な労働条件の切り下げのない再雇用制度を確立し、運用すべきであろう。

提言では、高齢者の健康管理対策の重要性が指摘されているが、それは当然としても勤労意欲を高める心身の健康にとって、雇用形態と労働条件の安定性、職場環境の整備等がもつ意義は決定的といつてもよい。そうしたなかで、高齢者はその企業で働く喜びと意欲を持ちその能力を十分に発揮することになるであろう。¹⁰⁾

(d) 「多様化する労働力の効率的な活用を」

ここでは、正規従業員のほかに出向、パートタイマー、派遣労働者などの活用による雇用形態の多様化、出向・転籍者の増加のなかで、終身雇用制も広域的なグループ終身雇用制へと徐々に変化しつつあるが、しかし、そのなかでも企業の中核となるのは、長期勤続を前提とした従業員であり、その能力開発を図ることが長期的視点に立つ経営の基本であると確認している。そして、こうした従業員を基軸に「多様な雇用形態の従業員を適材適所に据えて活用することがますます必要になってくる」としているが、これは、労働者間の競争をたくみに組織することをねらっているといえよう。

現実にパートタイマー、派遣労働者は増大を続けているが、不安定雇用労働者として正規雇用労働者よりはるかに劣悪な労働条件のもとで働かされ、その上不況の犠牲を真先に負わされて労働権、生活権は危機的な状況にある。「効率的な活用」を優先させるのではなく、「人間尊重の経営」を経営の哲学として誇るのであるならば、これらの労働者の労働権、生活権を明確に保障する労働基準法をはじめとする労働保護法規の適用、パートタイム労働者の権利保障を明確にした新たな法制定を積極的に推進するべきである。政府は、その後一九九三年に野党の統一的な「パート労働法」の国会提出に対して「短時間労働者の雇用管理等に関する法律」を上程し、一部野党の主張を取り入れて成立させ、一二月施行している。この法律の一定の意義は認めるものの、「パート労働法」としては極めて不十分なもので、労働組合運動の組織化の推進と結合させて運用を強化させ、三年後の見直しにおいて「パート労働法」として内容的に拡充させることが必要であろう。

(e) 「外国人労働者問題にしっかりとした基準を」

このなかでは、外国人労働者問題は、基本的に国際協力の観点に立ち、相手国の自立的経済発展を支援することをめざすべきであるとして、国際協力の観点から高度な知識、技能をもつ外国人には、今後、資格要件を一層緩和して、

積極的に活用を図り、一方、いわゆる単純労働者の受け入れについては厳格に対処し、不法残留者、不法就労者についても厳正に取り締まりを実行すべきであるとする。そして、相手国の自主的経済発展支援するために、一定の基礎的研修の後に、雇用契約による技能実習機関をもうけるとともに、さらに外国人技能検定制度を整備し、検定合格者には入管法上の技能者として入国・在留の途を開くことも考慮してもよいのではないかと研修生制度の拡大の方向を示唆している。経済同友会は、この点をもっと積極的に「外国人技能実習制度」による外国人労働者受け入れの早期実現を要求している。この前提には、外国人労働者の受け入れは、社会保障、教育、住宅、治安などに要する社会的コストは莫大な額にのぼり、わが国の将来を危くする国家的な大問題であるとして反対し、研修生という外国人労働者だけは安上がりな労働力として活用していくという考え方がある。

外国人労働者問題に対する政府の基本的考え方は、一九九二年の「生活大国五カ年計画」において「相手国の経済発展の支援による雇用機会の創出」「労働力不足対策は、合理化・省力化や労働条件の改善を基本とすべきであり、外国人労働者の受け入れ問題を労働力不足対策の観点から考えるべきではない」とするものであるが、労働政策の責任省庁である労働省は、従来の「労働鎖国」政策から明らかに政策を転換させており、研修生制度の拡充、技能実習制度の創設、日系人雇用サービスセンターと国際研修協力機構の設立などにみられるように、財界団体のほぼ共通した「段階的、条件付き受け入れ」論にそった政策を推進しているといえよう。

外国人労働者問題、とりわけ単純労働に従事する外国人労働者の受け入れ問題で必要なことは、開放社会の原則、人権尊重・内外人平等の原則、雇用調和の原則、互恵・共生の原則、国際水準の原則など対応の基本原則を踏まえて無条件の受け入れではなく、まず人数、職種、滞在期間の設定、違反する雇用主への罰則など受け入れ枠を二国間協定の締結によって定めるべきである。そして住宅、教育、医療、社会保障などの面の受け入れ条件を整備し、また、労働保護法令の全面的な適用、その他労働者としての権利保障を明確させること、さらに外国人労働者の人権を十分

に保障する態勢（権利救済センターの設置）を整備することである。もう一つ強調していきたいことは、日本人が外国人、とりわけアジア人に対する偏見、蔑視や差別意識を克服して人権尊重の思想と意識を確立し、外国人労働者の固有の立場を尊重し、共に生活していくコミュニティを築いていくことが強く求められているということである。¹³⁾

⑤ 人事労務管理問題と労働組合運動の対応

ところで、わが国の労働組合運動はこれまで企業の人事労務管理施策の導入や推進にたいして有効なたたかいを組織し、資本のストレートな狙いを規制することに成功してきたのであろうか。結論的には、中心的な民間大企業においては、協調的労資関係が確立されて以来、全くといっていいくらいこうした分野の取り組み、たたかいは組織されず、したがって人事労務管理施策は若干の技術的な手直しは行なわれたことはあっても、基幹部分には何の手も加えずに労働者間の競争、分断、支配、抑圧のシステムとして機能してきているのである。

日経連や経済同友会といった財界団体は、このような歴史的な経過と現状のなから、長期化する不況を好機として最大限に利用し、労働組合運動の抵抗、闘争ということを視野に入れることなく以上のような「これからの労働のありかた」論と人事労務管理施策を提起し、協調的労資関係のもとでそれを具体化し、リストラ「合理化」と結合させて推進しようとしているのである。その特徴を簡潔に表現すれば、労資の歴史的な力関係を背景に制度的に、あるいは慣行的に権利性を強めてきた労働者の企業における賃金・査定、昇進・昇格、配置、定年・「終身雇用」などの人事労務管理を弾力化、流動化させ、権利性を薄め、または切り縮めて、より資本の主導性が貫かれた能力主義的なものへ再編強化することにあるといえよう。

財界団体が推進しようとしている以上のような人事労務管理施策がストレートに強められていくならば、正規雇用労働者のみならず女性労働者や高齢労働者、外国人労働者など非正規雇用労働者を含めすべての労働者が激しい能力主義的なさまざまな競争に組み込まれ、そうしたなかで長時間労働や労働強化がさらに広がり、その結果、職場や家

庭、地域からゆとりが奪われて、健康破壊、過労死に追い込まれていくことになる。また、家庭生活の要の役割を現実的に担っている女性労働者の家族的責任を一層重くして職業生活との両立、人間としての自立を困難にし、男女の共同責任による家族関係の形成にとつて大きな障害を生み出すことは明白である。

労働者相互の競争の激化が、労働者の連帯と団結を困難し、労働組合の抵抗力を低下させることはいうまでもないが、そうしたなかで協調的労資関係は強まり、それだけ職場の賃金、労働時間、安全衛生など労働諸条件の改善は現在以上に厳しくなる。

労働者の状態がさらに低下、悪化していく状況は、当然、それに対する不満、要求が高まり、その改善を求める労働者の動き、運動を生み出していくが、「組合・従業員との相互信頼を基礎とした経営」を最大限に重視する協調的関係の労資双方は一体となってそれらを抑圧し、そうした労働者への差別的処遇と懲戒処分を加えてくる。こうした状況をそのまま放置すれば、財界団体が期待する「これからの労働のありかた」が崩れていくことになるからである。

労働者、労働組合は、資本の人事労務管理に対して本来的にはどのように対処すべきか、それとのたたかいは極めて重要な課題である。なによりも大切なことは、労働組合を資本から独立した自主的、民主的な組合員の利益を徹底して守り、人間らしくゆとりをもって働ける職場をつくり守れる組織とすることである。このような労働組合なしに資本の労働者を分断して競争にかりたてて抑圧と支配を通して搾取を強化しようとする人事労務管理を規制し、労働者の人権と職場の自由、民主主義をまもり、確立することは困難といつてよい。

労働者の利益を徹底して守る自主的、民主的な労働組合は、その必要性を自覚した労働者が中心になって日常的な努力によつて建設して行く以外にないが、その労働組合は、これまでの企業別労働組合の根本的な組織的弱点を克服し、強化していくことが求められる。それは、繰り返し強調されながらあまり進展していないパートタイム労働者、派遣労働者、アルバイト、外国人労働者など不安定雇用労働者を積極的に組織化していくこと、さらに、今日のリス

トラ「合理化」のターゲットとなり、かつてない多大の犠牲を強要されている管理職従業員の組織化、あるいは独自組織の結成を援助して企業内における団結の基盤を強化すること、さらに下請け、その他の関連企業従業員の労働組合の結成に協力して、それらとの組織的な連携を確立していくことである。

そして、労使関係の諸問題を団体交渉を基本に解決していくという体制を確立し、その機能を日常的に強化していくことが、自主的、民主的な労働組合の活動にとって決定的な重要性をもつことは言うまでもない。もちろん、その団体交渉力がストライキを含むさまざまな大衆行動に裏打ちされて有効に発揮されることになるのである。

このような自主的、民主的な労働組合が建設されれば、それ自体、資本主導の協調的労資関係を変えうる可能性を高める契機となることは明らかであるが、能力主義の人事労務管理とたたかい、その専制的な反労働者性を規制し、取り除いていくためには、そのための労働組合としての独自の取り組みがなされることが必要である。

まず、なによりも人事労務管理に対する研究と学習を系統的に進め、強化することである。労資協調主義の労働組合運動においては、資本の人事労務管理施策を基本的に受容しその根幹に触れない技術主義的な対応に終始する程度であったが、階級的民主的な労働組合運動においても、資本の人事労務管理施策の全体状況を把握し、その上で個別的な制度面の問題に取り組む点で弱点をもっていた。労働組合運動の立場から人事労務問題を一貫して研究してこられている木元進一郎教授は、かつて春闘などをあげ「労働運動にかなりの前進がみられながらも、労務管理の再編・強化にたいするたたかいが、かならずしも効果的に組織されているとはいえない」と指摘し、その理由について「……きわめてさまざまな形態や内容をもって、しかも、多面的に、かつ広範囲にわたって強化されている労務管理の意図や本質、労働者におよぼす影響などについての科学的な認識が、かならずしも十分ではなかった」ことをあげ、これは早急に克服されなければならないと述べていたが、この状況は基本的に変わっていないのである。それだけに、さらに木元教授が指摘しているように「資本主義についての科学的認識を深め、「人間尊重」とか、「参加」とかの美辞

麗句のもとですすめられている、資本による「人間破壊」と対決し、人間らしい生活を職場の外でとりもどし、さらに、それを発展させていくためには、労務管理について階級的視点にたつて正しく分析することは、今日ますます重要になってきている」といえよう。

このようにして資本の人事労務管理を科学的に認識して、その基底に据えられている人事考課・査定の方労働者性を規制、是正していくたかいたか組合員の闘争力を背景とした団体交渉を基本に進めていくことである。この場合の重要なポイントは、最近の木元教授が財界団体の「これからの労働のありかた」論に立った人事労務管理施策の展開を「日本的労務管理」と規定し、それとのたたかいかについて提起しているように「人間らしく働き」かつ「ゆとりと豊かさ」を実現していく第一歩は、「誰の目にもごまかしようのない、まぎれもない客観的基準」にもとづく言葉の正しい意味での民主・公平・公正な処遇の制度化にむけての、人事考課・査定の方民主的な規制を追求してゆくところにある」のである。労働組合がそのような客観的基準にもとづく民主・公平・公正な処遇を制度化の要求としてつくり上げるためには、労働者の利害や要求の多様化・個別化にたいしてきめ細かな対応を進めつつ、そのなかから共同の利益とそれに基づく共通要求を形成、確立するための粘り強い討議と決定という組合民主主義の実践が求められることはいままでもない。

労働組合運動の以上のような資本の人事労務管理施策とのたたかいかを通して職場に自由と民主主義が回復され、すべての労働者が共同の連帯のなかで人間らしくゆとりをもって働くことのできる職場が築かれるのである。

〈注〉

- (1) 菊本義治「財界の21世紀国際戦略」労働者教育協会会報「季刊・労働者教育」八〇号、島 弘「国際化・情報化時代の人事・労務管理」中小企業労務管理研究会「21世紀の人材戦略—人育て・人活かし・企業づくり」所収、大木一訓「リストラ戦略の国際展開と経済民主主義」『労働運動』誌一九九三年一二月号などを参照。

- (2) 盛田昭夫「日本の経営が危ない」『文芸春秋』一九九二年二月号、この論文は大きな反響を呼び、財界内部でも論争を巻

きおこしたが、この盛田論文について二宮厚美「企業社会の扉をひらく」基礎経済科学研究所編「日本型企業社会の構造」所収、二五ページ以下参照。

(3) 平成五年版「労働白書」職業をめぐる諸問題と今後の対応「二四六ページ。終身雇用慣行問題についての私見は拙稿「終身雇用制崩壊」の論議と労働組合運動」『賃金と社会保障』一九九三年十一月月上旬号を参照。

(4) 一九八六年―八七年の鉄鋼独占資本の人減らし「合理化」については、拙稿「鉄鋼業における労資関係の新局面―戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動」高知短期大学「社会科学論集」第五四号参照。

(5) 日本経済新聞社編「日本型人事は終わった「役職デフレ」時代の到来」四八ページ。

(6) 雇用促進事業団委託調査雇用労働問題研究委員会報告書「国際化、構造転換時代の労使関係と労働組合の課題に関する調査研究―新経済成長時代における雇用問題への労働組合の対応策について」(一九九〇年八月) 九八ページ以下参照。

(7) 「第三回・鉄鋼労連「総合意識調査」中間報告」五五ページ以下参照。

(8) 近年の民間大企業の人事労務管理の状況については上井嘉彦「民間大企業の労働問題―「日本的経営」下の労働問題」戸塚秀夫・徳永重良編著「現代日本の労働問題―新しいパラダイスを求めて」所収、その実態を多面的に詳細に分析的に明らかにしたものとす青木 慧「トヨタ人間管理方式―効率経営の秘密」がある。平尾武久「現代日本の労務管理と労働組合運動」(1)(2)札幌大学経営学部付属産業経営研究所「産研論集」八号、九号、毎日新聞経済部編「リストラ元年「変わる会社」」も参照。

(9) ホワイトカラーをめぐる動向と問題点については、論文、レポートかなりの数にのぼっているが、さしあたり「労働運動」誌一九九三年七月号の特集「怒れ！ホワイトカラー」の各論文、ルポルターージュを参照。

(10) 最近における政府の全般的な労働政策の基本的な方向については岡部晃三「明日をめざす労働戦略」を参照。女性労働力活用施策の方向は、総理府編「女性の現状と施策―新国内行動計画第二回報告書」の第二章三節「多様な選択を可能にする条件整備」及び労働省婦人局編「平成五年版・働く女性の実情」の「III働く女性に関する対策の概況」を参照。

労働省は、一九九四年一月二四日、男女雇用機会均等法の指針と労働基準法的女子保護規定の緩和に関する改正案をまとめ、婦人少年問題審議会に諮問したが、女子保護規定の緩和の主な点は、非工業的事業の時間外労働の範囲を現行の四週二四時間以内から四週三六時間以内とする、保護規定の適用除外の「専門職」に弁護士と社会保険労務士を加え、さらに女性の深夜業を認められる業務に航空運送業務、消防業務を加えるとするものである。

労働法制改正問題の動向としては、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会労働契約等法制部会は、一九九

三年五月一〇日報告書をまとめて労働大臣に提出し、労働大臣は、同日中央労働基準審議会にこれを提出して、審議を求めており、中基審は、これを審議する部会を設けて審議を進めている。報告書に対する日本労働弁護団の批判については、日本労働弁護団編「労働者の権利白書―一九九三年版―」一九ページ参照。

- (11) 大企業の高齢者、障害者雇用の現状は、依然として法定率を下回っており、遅々として進んでいない。政府の雇用審議会は、一九九三年二月二日に六〇歳未満定年制を解消するための法的措置を打ち出す答申を行い、六五歳までの継続雇用については、事業主の自主的努力を促進するための法的措置を講ずることが適当とし、「二世紀初頭までに、希望すれば少なくとも六五歳まで働けるような社会を作り上げることが必要」としている。「週刊労働ニュース」一九九四年一月四日付。丸谷 肇「高齢者雇用政策・その焦点と盲点」田沼 肇「労働運動と企業社会」所収参照。

- (12) 女性労働者が圧倒的な比率を占めているパートタイム労働者や派遣労働者などのいわゆる不安定雇用労働者の現状や問題を論じた論文、報告書等も数多いが、最近のものとして川口和子「日本の経営」における不安定就業労働者の重層的拡大」中央大学企業研究所編「日本の経営」の再検討」二七二ページ以下参照。なお、多様化する雇用形態の重層的拡大」中央大学企業研究所編「日本の経営」の再検討」二七二ページ以下参照。なお、多様化する雇用形態と労働法理」の諸論文を参照。最近のものに一九九四年一月上旬・下旬号の「労働法律旬報」の特集「雇用調整と労働法」の解説論文を参照。

- (13) 外国人労働者問題についての一九八〇年代以降の全体的状況については大原社会問題研究所編「日本労働年鑑」(第五九条)の特集「日本の外国人労働者問題」、政府の現状把握と政策的方向は、法務省入国管理局編「平成四年度版出入国管理―国際化時代への新たな対応」の「外国人労働者問題への対応」「研修制度の拡充」「不法就労対策」一八六ページ以下、労働省労働基準局・労働省職業安定局編「外国人雇用・労働条件指針の解説」を参照。なお、外国人労働者の人権侵害の状況については「日弁連カウンターレポート 問われる日本人権―国際人権(自由権)規約の日本における実施状況に関する日本弁護士連合会の報告」一八八ページ参照。その他、「失職するパブル期の「金の卵」―日系労働者に雇用調整の波・自動車産業の現場を見る」『朝日新聞』一九九三年二月四日付。

- (14) 木元進一郎「労働組合と労務管理」一六一―一八ページ。

- (15) 木元進一郎「いまなぜ人事管理・査定の「見直し」か」『労働運動』誌一九九三年十二月号

V リストラ「合理化」の推進と労働組合運動の基本的課題

日本の今日の不況が、バブル経済の破綻を契機として、バブル経済期の過大な設備投資による過剰生産能力と市場との矛盾が激化したところから発生したものであることは明白である。

独占資本は、はじめに見たように不況宣伝のイデオロギー攻勢を強めて、協調的労働組合運動の要求の自粛とストライキ放棄のなかで、三年連続前年を下回る低額回答を押し付けるとともに、不況をチャンスに、これまたすでに指摘したように大規模な人減らし「合理化」の徹底的な推進に乗り出している。

一九九三年春闘を前にした独占的大企業の経営トップの年頭挨拶は、このような姿勢と決意を明らかにしていたが、財界の総本山・経団連は、「一九九三年の活動方針―人間中心の経済社会とグローバルな共生をめざして」のなかで「不況に活路を切り開くことができるものは企業を措いてない。……石油危機や円高不況時の経験が明らかにするように、不況を逆に挺子とした将来戦略の構築こそ、経済発展の新しいフロンティアを創出する起爆剤となる」不況好機論を主張し、経済同友会も平成五年度年頭見解「変革へのリーダーシップ」で「変革は企業で求められている。これは単にコスト削減にとどまるものではない。……それは戦後の企業経営の基本的枠組みに及ぶものである」として経営者に挑戦をよびかけているのである。

独占資本がめざしている具体的な方向が、固定費、とくに減価償却費と人件費の圧縮による収益構造の改善、高収益の確保、国内外における競争力を強化する効率的な生産体制の展開、リストラクチャリング（事業の再編、構築）、それらに対応する新たな搾取体制の構築にあることは明らかであり、独占的大企業は、一九九一年秋以降、不況の長期化を背景にして低収益部門の縮少と高収益部門・分野の強化、国内本業と関連事業の整理統合あるいは吸収合併、

企業間提携を含む新たなリストラクチャリング、大規模な人減らし「合理化」を計画し、推進していたが、今日さらに強化されており、その結果、わが国の雇用・失業状況は、全国的に深刻化している。⁽¹⁾

九三年春閣直前の新聞報道の主なものを見ると、たとえば、鉄鋼独占資本は、二一世紀に向けた経営戦略として「製鉄無人化」や「ゆるぎない経営体質を有する二一世紀型の製鉄所」づくりのリストラクチャリング構想を描き、現在人員を半減させる方向を追求するといわれており、九〇年代の前半までに新日本製鉄四、〇〇〇人削減、川崎製鉄の鉄鋼事業部門三、五〇〇人削減、日本鋼管の鉄鋼部門ホワイトカラーを含め一、〇〇〇人削減、神戸製鋼の鉄鋼部門を中心に四〇〇名削減、日新製鋼の管理部門五〇〇人以上の削減である。

電機独占資本は、日立製作所の二、〇〇〇人、日本ビクターのパートなど三、〇〇〇人、沖電気のグループでの二、〇〇〇人、そしてパイオニアでの管理職三五人の指名解雇、自動車独占資本は、日産自動車の四、〇〇〇人削減、トヨタ自動車の間接部門一、〇〇〇人削減、その他造船重機の独占資本も三菱重工が防衛関連で二、〇〇〇人の削減方針を検討しており、銀行独占資本もさくら銀行の三、〇〇〇人、あさひ銀行の二、三〇〇人、大和銀行の一、〇〇〇人、東海銀行の八〇〇人の削減が報道されていた。

日本興業銀行が一九九二年一〇月〜一二月期の製造業の生産統計をもとに適性な従業員規模を推進し、それと実際の従業員とを比較した結果に基づく調査レポートで、いわゆる「社内失業者」として製造業が抱えている余剰従業員を八六万三、〇〇〇人と算出し、ホワイトカラーを中心に本格的な雇用調整の波が押し寄せる可能性を示唆している。その他多くの調査機関も「企業内失業者」一〇〇万人とする試算を発表しており、これに対して長銀総合研究所の最近の「労働力需給の現状と展望」と題するレポートで、これらの推計を過大とし、「雇用調整」の深刻化の可能性は小さいとしている。しかし、今後ホワイトカラーの過剰雇用は構造的な問題となり、これからの不況時にはホワイトカラーが解雇の対象になることは間違いないと警告しているのである。

労働省は、一九九三年五月から六月にかけて自動車、電機、鉄鋼など主要一四業種の四二〇社を対照に実施したヒヤリング結果をもとに雇用動向調査を明らかにしているが、それによると、長期的視点に立つたリスチラクチャリングの取り組みがなされるなかで、八割以上の企業が「合理化」計画を「実施中」「計画策定中」「計画策定を検討中」と回答している。この要因は、「本業部門の業績悪化」「人件費の負担増」「バブルの負担増」である。

「合理化」の具体的内容は、「需要の変化に対応するための組織の改編」がトップで、「年功序列重視から能力主義重視への人事方針の変更」と続いている。人員削減については四割以上の企業が検討中で、削減割合は、約七二%が「約一割台」、「約二割台」が約二二・五%となっている。また、事業活動を縮小させる部門、人員削減部門ともに、事務・管理部門、管理職が多く、対象はホワイトカラーが中心である。⁽²⁾

その後、朝日新聞社の「AERA」誌（一九九三年一〇月一八日号）が報道した「社員減らしを始めた主な企業——一九九三年実施・発表されたもの」によると、日立やNTTをはじめとするわが国の代表的な独占的大企業五一社で社員の削減総数は、六二、八九〇名にのぼっているのである。この外に多数の配転、出向も同時におこなわれているが、こうした人減らし「合理化」は今後さらに拡大する様相をみせている。

もちろん、その他の産業分野においても大規模な人減らし「合理化」計画が立案、報道されており、雇用・失業問題を中心的に研究されておられる金沢大学の伍賀一教授は、今日の「雇用調整」、人減らし「合理化」の特徴を次のように指摘している。⁽³⁾

第一の特徴は、電機や自動車産業、ソフトウェア業など一九八〇年代の日本経済をリードした成長産業を不況が襲い、出向、配転、一時帰休にとどまらず、一九九三年に入って希望退職や事実上の指名解雇などの人員削減が強行されていることである。

第二の特徴は、先の円高不況の際には、生産ラインの人員削減、効率化の追求がこれ以上の余地のない程度まで強

行されたが、当時やりのこした本社事務系職場などホワイトカラーの削減に重点がおかれている。これが最大の特徴である。

第三の特徴は、人員削減の荒波は、生産ラインの労働者をもとより、バブル好況時に労働市場に大量に引き入れたパート、期間工、外国人などの不安定雇用労働者をも襲い、かれらを再び失業者のプールへ追いやるうとしていく。

わが国の独占資本がこのような大規模な人員削減によって「現状より少ない人員で仕事のできる仕組みづくり」「低成長下でも収益を確保できる経営体質づくり」をめざし、そして労資協調主義の「日本的労使関係」をさらに維持強化し、そのなかで労働者の採用制度と人材育成制度、賃金制度、役職制度、企業組織、雇用制度、勤務制度、定年制度、終身雇用制度など「人事労務施策面での大胆な変革」を、さきに見た方向で具体的に推進しようとしているのである。

このような大規模な人減らし「合理化」と高蓄積体制を構築しつつ、新たな事業戦略・リストラクチャリングと生産拠点の海外展開・多国籍企業化を本格的に推進する―これが二一世紀を展望した独占資本の戦略的方向といえよう。

以上のような人減らし「合理化」が推進されるなかで、政労使の三者を母胎にして構成運営されている日本生産性本部の機関紙「生産性新聞」は、一九九三年九月一日付の「主張」において「わが国の雇用システムは、今、危機的状態にある」との認識をしめし、「いつの時代にも働く者にとって雇用の安定は最大かつ基本的願いであり、労働組合は全力を挙げて、ときには闘いによってその組合員の期待にこたえていかねばならない。そのことの重要性が、最近やもすれば忘れがちになっている」と主張し、終戦直後の労働組合の解雇反対闘争と「終身雇用制」との関係について触れ、「企業が従業員に暗黙の了解として解雇しないことを約束したのは、企業に経営余力があったからではない。まして企業の善意や好意によるものでもない。それは文字どおり血と汗を流して労働運動によって築きあげたもので

ある」と論じている。極めて重要な指摘であり、労働組合運動はしつかりと受け止める必要がある。

日本生産性本部に指摘されるまでもなく、日本の労働組合運動は、第二次世界大戦直後の大量首切りに反対して果敢に闘い、一時的な後退から立直った一九五〇年代の前半にも日産自動車、三井鉱山、尼崎製鋼、日本製鋼室蘭における大量首切りに反対して粘り強く長期の闘いを展開しているのである。今日の情勢下における労働組合運動の雇用の確保のための責務はこの上なく大きいことは明白であろう。

一九六〇年の三井三池の大量首切反対闘争を転機として人減らし「合理化」反対闘争は大きく停滞し、後退していくことになり、さらにその後は労働組合運動の主流が完全に労資協調主義的潮流に支配されるに及んで労働組合運動が独占資本の人減らし「合理化」計画を容認、支持して一体となって推進するまでに後退している。それは日本生産性本部の批判の対象にすらなる驚くべき状態なのである。

なぜ、このような状態に陥ったのか。その原因を簡単に列挙するならば、独占的大企業が労働者に対する搾取と支配を強化する新しい経営、労務、人事の諸制度と技法を導入、実施したこと、労働組合運動の主導権を労資協調主義的勢力が掌握したこと、独占資本が人減らし「合理化」を労働組合を刺激しない巧妙な諸方法をとることになったこと、このような状況が拡大、強化されるなかで、労働組合がパートタイム労働者やアルバイトなど不安定雇用労働者に対する首切りや差別と闘わずほとんどストレートに容認してきたこと、人減らし「合理化」を推進するためのさまざまなイデオロギー攻勢に対するたたかいを放棄して、容認していること―このようなことにあるといえよう。

今日の情勢のなかでも、このような弱点は克服されるどころか体質化して一層後退しており、それだけに、労働組合運動の人減らし「合理化」に反対し、雇用確保の闘いを前進、発展させることは容易なことではないが、労働者の利益を守りぬく労働組合運動は、次の方向を追求していく以外に道はないのである。⁽⁴⁾

第一に、労働者と労働組合は、人減らし「合理化」に反対し、雇用を確保するために闘う原則的な階級的立場を堅

持し、正規、非正規を問わずあらゆる雇用形態の労働者の労働と生活を守って闘う体制を職場から確立し、産業別、地域別の広汎な団結と統一で粘り強くたたかい、解雇規制協定を企業レベル、産業別レベルで獲得していくことである。

第二に、中小企業経営の困難と危機の深まり、倒産下におけるたたかいとしては、中小企業の労働者と労働組合がみずからの生活と権利をまもるとともに、経営を守ろうとする中小企業家の正当な要求を支持し、積極的に努力し、奮闘することは重要である。

第三に、このような闘いと結合させて憲法の生存権、勤労権を保障する原則にそって法的な解雇規制の確立と「救済措置」といふべき雇用・失業補償の法的拡充の確立を追求すべきである。

第四に、深刻な不況を民主的に打開し、国民本位の経済民主主義が確立された日本経済の安定的な成長、発展の方向を明確にしていくことは、首切り、人減らし「合理化」反対闘争の前進、発展にとって不可欠の課題である。

これらのことを含めて総括的に提起するならば、わが国労働者階級の基本的な闘争である春闘をはじめあらゆる闘争において、さまざまな傾向の労働者、労働組合の広範な統一行動を中心に国民的規模の闘争を構築、発展させ、工場閉鎖や海外進出など独占の大企業の横暴を規制し、大幅賃上げ、労働時間の短縮、減税と内需拡大など生活の防衛、向上によって不況を国民本位の方向で打開していくことである。⁽⁵⁾

以上のような方向を追求していくとき、独占資本のリストラによる大規模かつ苛酷な人減らし「合理化」を阻止する決定的な力をつくりだすことになり、そして現実には基本的な成果を獲得することができるならば労働組合運動の社会的権威は回復し、労働者と勤労諸階層の支持は高まることになろう。

〈注〉

(1) 一九九三年八月に発足した細川連立政府は、一九九四年一月六日、長期化する不況による雇用不安を解消するため、細

川首相を本部長とする「緊急雇用対策本部」を発足させたが、労働省は、一九九三年一月二七日に雇用調整助成金の対象業種を拡大し、その結果、一九九四年一月一日現在、指定業種数は二四業種、対象事業所数は一九万八〇〇〇所〔雇用保険適用事業所数は、約四六九万六〇〇〇人（雇用保険適用非保険者の約一三・九％）となっている。〕「朝日新聞」は一九九三年一二月の中旬から下旬にかけて「雇用・暮れの風景」を連載し、各産業、各地における雇用問題の厳しい状況、それに対する労働者の抵抗などを取り上げ報道している。

- (2) 今日のおゆるりリストラ「合理化」が中高年のホワイトカラーを標的にしたものであることを論じ、分析した論文、解説、レポートなどが多く出されている。二、三の経済専門誌について見ると、「エコノミスト」の鶴飼良昭「労働者の悲かな叫びを繰り返させるな」（一九九三年三月三〇日号）、水野朝夫「ホワイトカラー受難はなぜ生じたか」（同年四月一三日号）、吉田春樹「本格化する企業のリストラ」（同年八月二三日号）、桑島靖夫「企業内失業一〇〇万人説」は誤りだ」（同年一月八日号）、『週刊東洋経済』の特集「大失業時代がくる―標的は中高年ホワイトカラー」（一九九三年一〇月九日号）などがある。

- (3) 伍賀一道「リストラ戦略の新展開と雇用問題」『労働運動』誌一九九三年六月号
労働者の資本の「雇用調整」の方法、進め方に対するたたかいの論拠、主張については、日本労働弁護団編著「ハイ、こちら「雇用調整ホットライン」です・Q&A41」、鶴飼良昭、徳住堅治、水口洋介「雇用調整をはねかえす法」などを参照。

- (5) 戸木田嘉久「不況・リストラ「合理化」と独占の民主的規制」『労働運動』誌一九九四年一月号、藤吉信博、米澤幸悦「新たな産業再編成と資本主義的「合理化」反対闘争」『赤旗評論特集版』一九九四年二月七日付、八九〇号参照。

〈追記〉

その後の財界団体の動向について、新聞報道等から簡単に触れておくと、日経連は、一九九三年一月六日に「新・日本の経営システム研究プロジェクト」を発足させ、終身雇用慣行と年功的賃金制度をセットで維持することは困難との観点から、基幹的労働者については終身雇用慣行は維持しつつ、年功的要素を重視した人事処遇制度は改める方向で検討を進めているといわれ、一九九四年八月に中間報告をまとめ、一九九五年に正式決定することである。

日経連は、その後一九九四年一月二日に恒例の臨時総会を開催し、永野会長の「企業の存続と雇用の確保、産業の空洞化の防止に全力をあげてほしい」という挨拶を受けて平成六年度版労働問題研究委員会報告「深刻化する長期不況

と雇用維持に向けての労使の対応」を採択した。この報告でも雇用安定重視を前面に据え、労使共通の課題として位置付け「賃上げの源資は、何よりも雇用の安定にあてるべきであり、九四年度については安易に賃上げを考えるべきではない」としている。報告のなかの「雇用問題への対応と日本的経営の新たな展開」においては、さきの研究プロジェクトでさらに掘下げて検討していくと思われる基本的な観点やこれまでに明確にしてきた「女性能力の適性を評価」、「高齢者の能力の活用」の考え方が改めて述べられている。

経済同友会は、一九九四年一月、「改革を後戻りさせてはならない―新しい日本経済の創造を目指して―」を発表し、「未来を見据えた創造的な企業経営に踏み出すべきであり、今年こそ前進の年としたい」と述べていたが、二月に「二一世紀に向かっている日本の経営のあり方」と題する意見書を発表し、そこで「創造的な企業経営」の実現のために、能力主義への移行、勤務形態の多様化、若年段階からの年俸制の導入などを求め、その一方で長期雇用慣行は維持すべきであるとして、再就職のための労働市場の整備、再教育のための公的施設や雇用保険制度の拡充、自己啓発費用の所得控除制導入などの雇用対策を提案している。

なお、経団連も「一九九四年の活動方針―日本経済の再活性化を目指して―」において企業が「日本型経営の再構築」に積極的に取り組むよう訴えている。