

労働組合幹部は 小泉・竹中改革をどう見るか



こが・のぶあき

1952年生まれ。75年宮崎大学工学部卒業。同年、松下電器産業株式会社入社。86年中央執行委員、94年書記長、96年中央執行委員長を経て、2000年全松下労働組合連合会会長就任。2002年現職ほか、連合総合生活開発研究所(連合総研)理事に就任。多国籍企業労働問題連絡会議委員、中央労働委員会委員等兼任。



すずき・かつとし

1942年生まれ。57年東芝入社、82年東芝労働組合書記長、88年電機労連(現・電機連合)書記長、96年電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)中央執行委員長、連合副会長。96年電気通信審議会委員、98年物価安定政策会議委員、98年中央労働委員会委員、2001年現職に就く。2002年電機連合会長に就任。



たかぎ・つよし

1943年生まれ。67年東京大学法学部卒業。同年旭化成工業入社。69年全旭化成労働組合連合会調査副部長、80年ゼンセン同盟労働政策局労働政策部長を経て、81年外務省入省。82年在タイ日本国大使館一等書記官就任。84年外務省退職後、96年ゼンセン同盟会長等を経て、2002年現職に就く。日本労働組合総連合会副会長等歴任。著書「タイ見たまま感じたまま」。

古賀伸明

電機連合中央執行委員長

鈴木勝利

全日本金属産業労働組合協議会議長

高木剛

UIゼンセン同盟会長

竹中金融大臣が進めている構造改革。不良債権処理が進めば最も「痛み」を受けそうなのは雇用労働者である。こうした状況を労働組合はどう見ているのか。三団体の幹部に話を聞いた。労組としては構造改革とデフレ対策を同時に進めるべきという見方で一致した。一方、働き方が多様化する中、労組自身の構造改革も必要で、パートタイマーの均等待遇を求めるべきという意見も出た。破綻した企業の再生時に組合が関与した例も紹介された。

中国発のデフレ圧力には抗しきれない

工藤 不良債権問題は、裏を返せば産業界にとっては企業の解体など、雇用問題につながります。こうした状況に対して労働組合からの発言がないことが、私は非常に気になっていました。そこで今日は構造改革の動きについて、労働組合ではどういった認識をもたれているのかをうかがいたいと思っています。

そこでまず、皆さんは、ご自身の業界の現状をどのように認識されているでしょうか。それを踏まえた上で、今後、組合は業

界の変化にどのように対応していこうとしているのか、うかがいたと思います。

鈴木 私が議長を務めている全日本金属産業労働組合協議会は、自動車、鉄鋼、造船、電機といった金属産業、つまり日本の中では、特に国際競争にさらされている産業別労働組合の集まりです。

この立場から言いますと、日本の製造業においては、日に日に国際競争力が減退しています。大きな理由の1つは、中国を中心とした発展途上国の生産力が上がっていることがあります。

日本国内の産業がこの状況に対応できて

いない。このままでは為替レートの変動で一時的にはしのげても、日本の製造業は根本的に回復しない。つまり国力が回復しないということだと危機感を持っています。その意味で日本の構造改革は早く進めなくてはならない。これ以上先送りせずに、ここで思い切って膿を出し切って新たなスタートを切らなくてはいけない、という意識があります。

ただ労働組合の役員という立場では、一般的に構造改革の痛みは雇用問題にあらわれてきますから、構造改革推進とは言いにくい面もあります。問題は企業倒産に伴う雇用不安をいかに和らげるかということです。

今の経済や社会は、1つの団体や産業だけが一生懸命やればよくなるという状況ではないと思う。関係する業界や団体が危機感を共有して、悪いところは直していかなくてはならないと思います。

工藤 高木さんはいかがですか。

高木 一見、ドメスティックな産業にもグローバル化の流れは入ってきています。例えば流通産業では、大手量販店で売っている商品で、繊維製品などは9割以上が海外からの輸入品です。

こうした製品を輸出している中国が、日本にとってのデフレ圧力の根源であることは疑う余地がない。中国では内陸部から労働力がどんどん投入され、技術や資本は海外からどんどん入っている。通貨の人民元は非常に安いレベルでドルにペッグされている。この状況が続く限り、中国発のデフレ圧力は弱まりません。マイカルやダイ

エーなど、経営上の問題があったにせよ、流通業界はこうしたデフレ下では売上高は伸びません。

ですから私どもの感覚では、デフレ問題と構造改革は、一部は同じ根っこの問題ですが、根本的な処方せんは違うと思います。例えば5月に景気底入れ宣言がありました。あれは完全に判断ミスだったと私は思います。昨年の暮れに、青木建設が民事再生手続きを開始したことをもって構造改革だといわれたこともありましたが、これも認識としてはおかしいのではないかと。

ただ、先ほど鈴木さんが言われた通り、われわれ労組は受け身の対応をせざるをえなかった立場があります。そもそも経済財政諮問会議にも、働く者の立場で意見を言う人は参加していません。小泉内閣に限らず、自民党を中心とする内閣は伝統的に労組側の意見を聞くことに対して消極的です。

もうひとつ言えるのは、労組自身がデフレから抜け出すための強い提案を出せていない。日本の企業別組合の宿命かもしれませんが、産業界を横断する労働力移動の仕組みができていないことが問題だと思います。

間接金融の機能不全で 悲鳴を上げる中小企業

工藤 高木さんのいう、デフレ対策というのは何を指していますか。

高木 デフレの最大原因は有効需要不足ですが、公共事業を安易にやれとはいえない

い。将来につながる芽のような話はいろいろ出てきますが、実際には実を結んでいません。

有効需要がなかなか増えないと、資金需要がなくなって金利が下がる。インフレ・ターゲット論も出てきていますが、議論そのものが現実性のない負の連鎖に陥っているように見えます。

私にも明確な処方せんはありませんが、当座は輸出増でしのぐということでもありがたいと思います。

今から暮れにかけて、非常に短期間で見た場合、銀行も税効果会計の見直しで大騒ぎをしています。そこに米国のイラク攻撃などが重なったら大変なことになってまいります。

もう1つあります。今年の4～6月に、中小企業百数十社を回って経営者の皆さんと話をしました。中小企業が日本の産業に占める割合は大きいと思いますが、彼らに直接金融という手段はないんですよ。間接金融しか頼れない。具体的には信用金庫とか、信用組合、第二地銀、商工中金、中小企業金融公庫や労働金庫です。こういったところまで金融庁が特別検査をした結果、貸出先3年間の貸借対照表を見て少しでも赤字が出ていたら金利を上げる、この条件を飲めないならさようなら、みたいなことをしている。中小企業の経営者からは悲鳴が聞こえてくるんです。よく、金融は産業の血液といわれますが、特に中小企業に関しては金融がその役割を担えなくなりつつあるのが現実です。過渡期の混乱が整理されていません。

工藤 電機業界はどういう状況でしょうか。

古賀 ご存知の通り、2001年度決算は大手が2兆円を超える赤字を出しました。そこで、V字回復と言っていますが、今年の第1四半期もしくは上期はそこそこ構造改革の効果が出て、数字はそれなりに回復したようです。でも全体的には米国経済や国内の総需要が伸びていないので、下期はかなり厳しいと思います。

電機産業全体で見れば、新聞紙上で毎日のように他社との提携などが発表されています。再編は始まっているんです。こうした中、全体では何をすべきかという、1つは産官学の連携。もう1つは中国とWin-Winの関係を築くこと。僕はお互いがきちんと向かい合えばできると思います。もう1つは海外に比べて遅れていた特許や知的財産権に関する対応を強化することです。

それから先ほど鈴木議長も言われていた不良債権問題は、処理をすればするほど新しく出てきます。デフレのせいです。ですから、不良債権処理はデフレ対策と同時に進めなくては、めちゃくちゃなことになってしまうと考えています。

労使共同して痛みに対応する時

工藤 私も今、それが一番気になっています。ただ、組合側としては何を一番期待しているのでしょうか。

古賀 産業再生が極めて重要だと思います。そして、産業に活力を与えるためには政策減税などが必要です。新規需要を起こ

すきっかけという意味では、国は財政出動をするべきだと思います。

工藤 少し違う視点からお聞きしましょう。先日、慶應大学の島田晴雄教授と話をしましたが、彼は「規制緩和は、規制に挑戦する動きがあって初めて意味をなす。それが今はない」と言います。

つまり、個々の産業で既にどんな規制にあらがう取り組みがあるかで、何をすべきかが変わってくると思うのですが、いかがでしょうか。

鈴木 結局、構造改革というのは国内にある生産性の低い分野を淘汰して、生産性の高い分野の産業育成を図ることが基本です。生産性が低い分野がこれまで成り立ってきたのは規制や保護や、談合体質のおかげです。それが価格に転嫁されて日本の高コスト体質を作ってきた。そうしたぬるま湯、温室にいた産業は規制があった方がいいわけですから、構造改革には反対します。

金属産業全体で見れば、供給過剰設備を持っています。今後は産業構造を変えていかなければならないわけで、そうした中でリストラやグループ企業の再編、分社化といったことが行われています。でもこうした経営努力を上回るスピードで市場規模が縮小しています。

これまでも産業ごとに相当な血を流してきたとは思いますが、10年前に対処していればすんだであろう流される血の量と比べて、ここまで先送りしてきたためにたまった膿を切開して出すときの血の量は、何倍も多くなってしまった。だからさらに先送りすることはできないわけで、この点

において労使が対立している余裕はありません。

ですから、それぞれの産業がこの構造改革にどう取り組み、経営者、労働組合それぞれがどう痛み分けをして対応していくのかを考えなくてはならない時期にきています。

会社の枠組みを超えた人材流動化が必要

工藤 製造業としては、本来なら事業部門を独立させるといった大胆な経営判断がなされるべきなのに、有名企業で働いている人たちは子会社に行くのを嫌がるといった声があります。そうした意識が企業の立て直しを遅らせていたのではないのでしょうか。

古賀 いや、そんなことはないと思いますよ。先ほども少し言いましたが、今、各社は提携や新会社設立、分社化を進めています。工藤さんから見たら少し遅いかもしれませんが、変化が加速していることは事実です。これまでは各社で競い合っていた半導体でも、日本の電機メーカーが2つのグループに再編されようとしています。

工藤 労組の人たちも意識が変わってきていると。

古賀 少なくとも私はそうだと思います。これだけの数のメーカーがしのぎを削るのは、もう無理でしょう。新製品に対して百億円単位の投資が必要なわけですから、それが無駄にならないような再編が必要です。ただ、組合員1人1人についていえば「私は松下に入社した」とか「私は東芝だ」

といった意識があると思います。こうした意識からどう脱却するかが問われている。

鈴木 ただ、こうした会社への帰属意識が勤勉な労働力の背景にはあったわけです。

ダイエー内部では 法的手続き並みの変化が

工藤 高木さんのところは生産性がかなり低い分野で、しかも中小企業が多いですね。体質転換のためにはどういったサポートが必要なのでしょう。

高木 まず最初に、繊維産業が、日本の産業の中では一番最初に様々な洗礼を受けてきました。確かに1つの産業の中で非常に多くの企業が過当競争しています。自社が生産するもののうち、5割も6割も輸出できるという意識でやってきましたが、今は輸入圧力のほうが圧倒的に高い。例えば日本の紡績産業は、かつての生産能力の10分の1になっています。

とはいえ日本は金融立国ではなく、やはり産業立国です。製造業の空洞化をどうするか考えていかななくてはなりません。大量生産・大量加工は中国に歯が立ちません。一方、大量生産の必要がないニッチ商品や、加工前の川上、川中といわれる素材原料や高度な技術を必要とする中間部品にはまだ日本の生き残る道があるでしょう。

化学や医薬品などの分野、特にバイオはこれからいろいろなネタが出てくると思います。

こうした分野をサポートする産業立国の

ために必要な研究開発投資減税などは大歓迎です。また、中小企業では研究開発の芽はいろいろあるのですが、ファンドや人材がトータルで揃わない。こうしたものを供給するサポートシステムがあったら良いと思います。

工藤さんがお聞きになりたいのはマイカルやダイエーだと思いますので、これについていいますと、まずダイエーはバブル期に本業以外の分野に手を出しすぎました。それもバブル崩壊に近い時期に手を出したものが皆、負の遺産になった。今、ダイエーがやっていることは公式には会社更生法手続きにのっとってはいません。けれど社内で労使が取り組んでいるのは、実質的には会社更生法の下で、更生計画に従って再建を行っているのと同じことです。

正式に更生法の手続きに乗せると、納品されている10万社に及ぶ方たちの持っている債権や、社債を持っておられる方に迷惑がかかる。マイカルの社債と同じことが起きます。ダイエーの場合はこういうことをしていないだけで、社内に関しては、パートタイマーを含めて多くの雇用が減っています。

そういう意味で、西友はウォルマートの資本を受け入れましたが、競争優位のないところはどんどん負け組になっていきます。消費者の利便にこたえることができる企業が、この業界では生産性が高いということです。そういう観点から見て、生産性が低いところはやはり負けています。

私も組合員のいるお店をたまに見ますが、総じて店が大きすぎます。同じ商品を

10メートルも並べていたりする。選択肢は多いけれど、お客さんが買うのはその中の2~3種類でしょう。

地域密着の流通業は業績好調

工藤 ユニクロはそれをやっていますね。フリースだけ大量に置いたりした。

鈴木 構造改革が進めば結果的に雇用や労働条件に影響を与えますが、今の高木さんのお話では、改革できたところは再生し、中途半端にやっていたところは相変わらずよくないということでしょう。

では、改革に当たって、労組としては「解雇自由、労働条件を半分に下げる」ということは口が裂けてもいけません。決して既得権益を守ろうとは思いませんが、こういう条件の下でどうしたらいいか考える必要があるということです。

工藤 もう1つうかがいたいのは流通業の実態です。中小企業のパパママストアみたいなところは、どう対応するのでしょうか。

高木 地方のチェーンで元気なところはたくさんあります。商品開発や販売政策をきちんとやっているからです。大きな企業でもイトーヨーカ堂やイオンが順調なのは、大企業主義的な発想を徹底的に排除して、地域特性に合わせようとしているためです。

地域によって嗜好は違うし、学校週休2日制が始まった時には、土曜日の食材の売れ方がどう変わるかといったことをきちんとフォローしています。

工藤 それでは、個々の企業の自立性に

任せてどこまでやれると思われませんか。韓国の場合は通貨危機があったので時間が限られていたという点がありますが、国家主導で財閥を解体するなど、かなり強引に産業政策をやりました。

日本の場合も、もちろん民間企業の経営者が良い分野に投資したり、リストラしたり、市場の自立性に任せて調整されるのが一番いいと思います。でも、一方でそれではどうしようもない部分もあると思います。

例えばゼネコンとか不動産はよく挙げられますが、流通業を見た場合、こうした自立の可能性についてはどう思われますか。

高木 根本的には、会社更生や民事再生の手続きを入れて、スポンサーを探してやるということがあります。そこまでいかなくても、従来は銀行の力が強かったので、銀行がその役目を果たしていました。今はそれができません。

ただ、同業他社がスポンサーになる場合はよく相手の事情を知っているんですね。「あの企業を引き受けたら、こっちが危なくなる」みたいに。こういう場合、引き受ける側が得になるような社会的なインセンティブが与えられなくてはなりません。

例えば九州の寿屋は民事再生ですが、スポンサーは複数社います。この時はイオンが、食品スーパーに近い分野と大型店で比較的良い立地のところを取りました。こういう場合、他社にもそれなりにメリットがないと引き受けるのが辛い。

こういう手続きをやる時、もうひとつ問題になるのは出資とか融資です。マイカル

の経験でいうと、最初は民事再生法で申請して、それを会社更生法に切り替えるのに70日かかりました。この間に資産が劣化した。その時、政策投資銀行にDIPファインランス（事業再生融資制度）をお願いしました。

この制度は担保がないといけないし、金利が非常に高く、使い勝手が悪い仕組みだと思いました。

マイカル再建、陰の立役者は労組だった

工藤 今の話は企業がつぶれた場合ですね。つぶれずに残っているところが結構ありますが、それをどう立て直しますか。

古賀 やはり、工藤さんが先ほど言われた韓国の例と今の日本の状況は少し違うと思います。日本の場合は自立でもう一回がんばってみようという状況だと思います。

高木 企業を生かしたままで再生するというのは、ある程度進んでいます。例えばヤマダ電機とダイクマの例とか、ダイエーも家電売り場のかなりの部分をヤマダ電機に場所貸しすることになりました。

商品供給力の高いメーカーが小売に対して「こうしたらどうか」と提案する機能を担うこともできると思います。それから、あまり表に出てはいませんが、労組が産婆役をやっている例もあります。

工藤 それは業界内ですか。

高木 そうです。同業他社が集まっている組合の会合では、夜、一杯やりながら、自分のところはかなりしんどい、とか、それならうちの会社の経営者にちょっと話し

てみるよ、といった感じで非公式にやっています。

これとは別の話ですが、マイカルを再建したのも労組だといってもいい面があります。表に出ているのはイオンですが、裏方としては労組とそのOBの皆さんが頑張っておられます。混乱した状況の中で、職場の人の不安解消のために労組が一番求心力を発揮したんです。もちろん、経営者は皆いなくなっているような状況にある。

ですから、金融的な側面だけでなく、産業や企業を再生するといった要素を入れた日本経済の再生の枠組みとその担い手を考える必要がある。

工藤 担い手というのはカネと人ですか。

高木 もちろん第一義的にはお金です。それから人。自社にないノウハウや技術を持っている人がいれば再生しやすいですから。

今はセーフティーネットに関する議論も活発ですが、僕は雇用保険などもさることながら、不良債権処理の影響がいろいろ出てきた時の企業再生をどうするかということが大事だと思います。

工藤 それから今、不良債権処理の論議が盛んですが、銀行からRCCや産業再生機構へ動かすのはいいですが、国が企業を再生できるとは思えない。ここで企業再生の役割を担うのは、だれになるでしょうか。

鈴木 先ほどマイカル再建に労組が深く関わったという話を聞きましたが、同じような役割は他でも果たせると思います。労働条件を少し我慢しつつ、自分の会社を再建させるということなら、組合員は頑張り

ますから。労使が共通課題として再建努力をする必要があると思います。

古賀 私も基本的には同じ意見です。

就業に結びつく職業訓練の整備を

工藤 今、高木さんがおっしゃった、セーフティーネットの議論はいかがでしょうか。失業保険の問題と中小企業の問題だと思いますが。

古賀 保険の給付期間を延ばす必要があります。ただこれは、バンソウコウを貼るような意味合いなので、本当の意味でのセーフティーネットは他にあると思います。

1つは新規雇用創出になるような産業、医療、介護、観光なども入るかもしれませんが、そういうものをつくることです。かつて、石炭産業が衰退した時は、炭鉱で働く人をどんどん別の産業に転換させました。当時伸びていた、自動車や電機に。同じようなことをする必要があります。

もう1つは日本全体の士気、やる気の問題があります。高度成長の中で、挑戦の楽しさや物を作る楽しさが削がれていった気がします。

鈴木 私は、マクロで見た場合、日本はどこまで失業者を社会全体で支えることができるかという問題があると思います。職業訓練を伴いながら、常に新しい分野に移動できるのであれば、失業イコール即社会不安ではないと思います。

今、全失業者に占める1年以上失業している人の割合が3割に達しています。これ

は社会不安の原因になりますから、失業者がうまく新分野で働ける仕組みを作ることが絶対的に必要です。そういう意味で職業訓練は中高年を急に職種転換させるためのものであってはいけません。若いうちから体系的に訓練していく制度が必要です。

これまで、最初は自分の会社の中で何とか雇用を守ろうとしていたのですが、今度は産業全体でやり繰りしようということになり、それもできなくなった今、異職種への転換が現実問題として起こっています。それと並行して派遣やパート労働者、請負やアウトソーシングが進んでいます。これに対しては労使が協力して対応しないといけない。

組合ごとに考え方は違うと思いますが、非正規社員であっても、正規社員と同じ仕事の内容であれば同等の待遇にするという仕組みを作ることが先決だと思います。そういう意味で高木さんのところはパートさんの比率が非常に高いので、労組の中では模範的だと思います。

公務員組合員も雇用保険を払うべき

工藤 失業保険の延長だけでは駄目ということですね。

鈴木 もちろん、保険は必要です。遊んでいる失業者への給付を増やせとは言いませんが、失業中に一生懸命勉強すれば新しい職場がある、という仕組みをつくる必要がある。訓練期間中の生活保障は社会全体で見てあげる。

それから、公務員は失業保険を払わなく

てもいいという仕組みも変える必要があります。この時代、働いてられる人は幸運なわけですから。そういう意味で公務員の労働組合から「自分たちもこれからは雇用保険を払います。われわれのお金も有効に使ってください」と言ってこないのが不思議（笑）。私はこういうことが本当の働く人たちの連帯だと思います。

工藤 今の話はいかがですか。付け加えることはありますか。

高木 失業というのは、再就職への入り口だと考えるようにマインドを変えなくてはいけません。そういう意味で、職業訓練のあり方を見直す必要があります。例えばその際、いまだに旋盤を教わったりするわけです。しかも基本的な古い機械を回すことを教わる。これを半年やって、次の日に仕事があるかと思ったら極めて疑わしい。

訓練の内容、ジャンルを見直して、これを真面目に受けたら仕事がある、というものを受けられるようにする必要があります。企業のニーズがどういう人材を求めているのか、ということを考えて、いわばマーケティングの発想を取り入れて、職業訓練が行われなくてはならないと思います。

非正規社員の待遇改善は 労組の新しい課題

工藤 これまでの話を聞いていると、今までの労働組合とはだいぶ違うイメージの議論がされていることがわかりました。まだ、労組というと賃金を上げるとか今ある雇用を確保するためのものという印象があ

りますし、発言主体としてあいまいな面があると思います。

お話を聞いていて、組合運動自体が曲がり角に来ている感じも受けましたが、一方で政策形成の当事者になっていく必要があると思いました。みなさんは、組合の今後のあり方をどうお考えになっていますか。

鈴木 確かに、これまでの組合活動は、時代の変化にできる限り抵抗するとか、既得権益を擁護するという印象が強かった。その最大の理由は、メンバーズ・クラブとしての限界を迎えているせいだと思うんです。一般的に言って、組合員イコール正規社員ですから、正規社員の権利だけを守ればいいという風になる。パートなど非正規労働者が社内にとっても、事業の再建を図る時には、そういう人たちが辞めてくれればいいという考え方をする。自分たち正社員が一番最後まで守られる、という仕組みがあった。

つまり、多様な働き方をする人が生まれる一方で、正社員であるというのは一種のステータスみたいになってしまっている。こういう考えからいかにして脱却するかが、問われていると思います。これまではパートや派遣労働者を、正規社員という自分たちと同じ側に引き込もうとしていましたが、現実にこれだけ多くの人が多様な働き方をしている中では、同じ仕事には同じ待遇を与えるという方向に変える必要がある。

私は均等待遇は人権問題だと思っています。多様な働き方を所与のものとした上で、全体の雇用の場をどのようにしていくか考

えていけばいい。すると、経営者が解決すべき問題、政府が解決すべき問題、また自分たちで解決できる問題が見えてくる。単に要求するだけではなくて、自分たちでできることを考えた方がいい。先ほど高木さんがおっしゃっていた企業再建のように自力でできることがあるでしょうし。例えば倒産するような会社を、組合の連合などがスケールメリットを生かして自主再建するような仕組みをつくってもいいと思う。

これまで通りに固執した組合運動を続けていたら、構造改革に竿を差して、結局は再起不能の産業が増えてしまうだけだと思います。

パートタイマーも組合員にせよ

工藤 確かにそうですね。先ほど高木さんがおっしゃったように、組合間での情報交換とか産業を超えたコーディネーターができたらいいですね。その場合、賃金や雇用を守るという今までの組合の目的はどうなるのでしょうか。

鈴木 それぞれの企業に置かれた人たちの自覚の問題だと思います。これまでと同じ給与水準でないと再建には協力しないと考えるのか、自分たちで汗を流してしばらくは我慢しようと思えるかどうかではないでしょうか。

古賀 やはり雇用や労働条件を守ることが、組合の基本原則だと思います。ただ「上げろ」という要求だけで、本当にこのままやっていけるかどうかは考えなくてはいけないと思います。

そういう意味で言いたいことの1つ目は、労働条件など物質的なことを求めるだけではない労働組合にしていかななくてはならないと思う。

2つ目は政策形成能力をいかにして強化していくかということでしょう。

3つ目は、キャリアデザインとか人生設計を労働組合員1人1人がどういうふうを描いていくかについて、組合がサポートする必要があるということです。

最後は、鈴木さんがおっしゃった通りで、内部だけの利益を追求しても世の中から存在意義を認められないので、労働者全体、市民、国民全体の発展を考えてどう動いていくのかというところに力点を移していかななくてはいけないと思います。

工藤 高木さんはいかがでしょうか。

高木 鈴木さんがおっしゃった通り、正社員だけを構成員にした企業別労働組合の限界にぶち当たっていると思います。実際に日本の多くの企業別労働組合、特に私のところの産業は、まさに空洞化しています。

例えば流通業では、最も核となる働き手はパートタイマーの皆さんです。だとすると、コアの働き手が構成員でない労働組合に本当に機能が果たしているのかどうかという問題が生じてきます。今、連合では核となる働き手の皆さんに、労働組合に参加してもらおうという運動を進めています。

そういう意味では、21世紀の最初の4分の1を見たとき、日本社会では給与をもらって生計を立てている、いわゆる雇用労働者は今83%くらいなのが、90%くらいまで行くと思われれます。こうした中で労組と

いうシステムが重要なことは変わらない。だからパートタイムで働く人が、組合の委員長である職場もあっていいと思います。まだそういうことにはなっていませんが。

もう1つはコーポレートガバナンスに対して影響力を行使できる組合を作れないか、ということです。

組合が企業統治にかかわった ミスタードーナツ事件

工藤 それは組合員が株を買うということでしょうか。

高木 やはり、社会的に認められる経営権に対する関与でなければ意味がない。そういう意味でドイツの監査役会の制度や共同決定の仕組みは参考になります。ただ、全部まねすることはできないので、日本なりのやり方で、経営の意思決定に影響を与えられる仕組みを作る必要があると思います。

つい最近、ダスキンでミスタードーナツの問題が起こったとき、企業統治を再生させるための委員会が作られました。弁護士の中坊公平さんに委員長をお願いして、労働組合からも委員長と副委員長が参加をしました。他のメンバーはお客さん、商品を扱う代理店の人たち、それから社員や役員のOBの皆さんが参加しました。現役員は入っていません。

今度、11月22日の臨時株主総会で、社長は責任を取って辞任しました。ただ、この人が立派だったと思うのは、再生委員会の結論を全面的に尊重します、という姿勢を

取ったことです。社長と組合の委員長が2人で中坊さんのところに再生委員長を頼みに行った時、そういうことになったんです。

工藤 そういう企業統治問題にかかわる場合、組合はどういう立場に立つんですか。

高木 ダスキンの場合、株は公開されていませんが、前社長が自分の持ち株を買い取れというので、約7億円分のうち半分くらいを社員が個人個人で買い取りました。社員が株主になれば、会社の株主に対する責任や社会性、情報の管理を真剣に考えるでしょう。

工藤 お話を聞いて、労組もずいぶん変わってきたなと驚いています。

高木 ミスタードーナツの問題は、中国で大きな肉まんを作った際、国際的に実害はあまりないといわれているけれど、日本の規制では使ってはいけないことになっている添加物が使われていたんです。それが発覚した後も、在庫があるから売り続けた。消費者は当然怒りますよね。ダメージはミスタードーナツだけでなく、ダスキンのフランチャイズ加盟店にきたんです。加盟店で働いている奥さんたちが、お客さんから「ダスキンはあんなことを起こして何なの」と言われるわけです。

こういうふうにならないために、社員は自分が働きやすくするために企業のイメージをきちんと保ってもらう必要がある。

いまだに大きい大企業と 中小企業の賃金格差

工藤 企業と組合と社員の関係が、大き

く変わってきていますね。

鈴木 ただ全体を見ると、まだ変わっていないところのほうが大きいです。企業経営者は最後のところでは耳を貸すけれど、普通の状態なら「経営のプロはわれわれだ。組合ごときに言われたくない」という思いがあると思いますよ。

高木 もちろんそうです。いわゆる社員上がりの社長や経営幹部にしても、入社は同じだけど、社長になったらこういう物の言い方をするのか、と思うような人もいます。また、中小企業オーナーで「かまどの灰まで会社は俺のもの」と思っている人もまだ多いです。

工藤 最後に、マクロ的に見ると全てのものの値段が下がってきてデフレになっている中、賃金はどうなっていくべきだと思いますか。

鈴木 私は失業問題と、現在仕事がある人の労働条件をセットで考えています。そういう意味では先ほど、非正規社員の方の人権問題と言いましたが、女性の社会進出をもっと促進しなくてはならない。

共働きを前提に生活設計を考えたら、日本全体の賃金が下がった、ということになると思います。下げることが目的のではなく、一方の均等処遇を実現することで、結果として日本全体の賃金水準を見直すという方向に行くと思います。特定の部分の人だけが一生懸命やっても問題は解決しないので、全体をそういう方向にもっていかなくてはならないと思います。

工藤 高木さんどうですか。

高木 よく賃金カットの話をする時に思

うのですが、同じ1割カットでも、大企業で年収1000万円もらっている人と、中小企業で年収400万円の人では意味が全然違います。やはり現実には二重の構造があります。労働組合が条件改善を訴えるにしても、この現実を見た上でないと、画一的に論じても意味がない面があると思います。

日産ゴーン改革の裏で泣く中小企業

鈴木 もちろん、日本という先進国で企業経営をするわけですから、最低限の労働条件は保障されなくては行けない。金属労協全体として、今年はベアを見送ると決めた場合でも、産業間格差や企業規模の格差を考えなくては行けません。

大手と中小でやむを得ず生まれる格差には、いろいろな要因があります。たとえば不公正な商取引によって生まれる格差があるなら、それを労組がどう改善するか考えなくてはならないわけです。

高木 日本では、大企業と中小企業の賃金水準は、100対80くらいの格差がある。ボーナスは100対50くらい。退職金は100対15。全部ならずと、100対60くらいになります。

たまたま生まれた年の景気が悪かったとか、生まれた地域によって就職先が決まってくるということも含めて、もう少しこの格差を埋める必要があるのではないかなと思います。これはすぐに解決できる課題ではないですけど。

工藤 賃金格差を少なくした方がいいということでしょうか。

高木 そうです。今年の4月に小泉首相と会ったのですが、彼が「日産のゴーン社長の経営改革はすごいよな」と言うわけです。もちろんある意味では称賛に値するのですが、小泉さんがあまりに「3000億円も利益が上がるようになった、これこそ改革のお手本だ」とおっしゃるので「ちょっと待ってください」と言いました。

私どもの加盟組合のある中小企業で、日産の仕事をさせてもらっているところが結構あります。ここは日産のリバイバルプランのせいで、これまで100円で納品していたものを70円にしろといわれている。もちろん日産本体の人も、希望退職や片道切符で関係会社にいった人などがいたとは思いますが、でも、そういう中小企業の人が改革にこたえていることも事実なんです。

こうなると、トヨタやホンダ、いすゞだって、同じように取引先に厳しい要求をしていきますよ。下請けの中小企業は「自動車の仕事がないと生きていけないから」と要求をのむかもしれませんが、正直、これではやっていけないギリギリのところまでできています。こういうことがあった上で日産の業績改善であることをわかってから物を言ってください、と申し上げてきました。

労組の存在意義は 個別に考える時代になった

古賀 これは諸先輩方からずっと教えてもらってきたんですが、最初労組は、戦後の食えるかどうかというところで賃金を上

げろとやってきた。その後は、欧米に追いつき追い越せて「欧米並みの賃金をよこせ」。つまり、明確な目標があったわけです。ところが今、食うに困らないし追うべき外国もなくなって、賃金というのは何なんだろうという基本的なことが問われているような気がしてならないんです。

そういう意味で、労働者全体ということで賃金や労働条件を見るのではなく、個別に見ていかなくてはならないと思います。高木会長がおっしゃったように、本当に年収が低い人と高い人をどうするかとか、職種や業種ごとの格差をどう考えるのか突き詰めていけば、解答が出るような気がしてなりません。

(司会は工藤泰志・言論NPO代表)