
第1セッション

国レベル、産業別、地域レベルの労使関係、
政労使三者構成の取組み

今日、私は、特にヨーロッパにおける雇用関係あるいは労使関係の変化というものについてご報告をさせていただきます。特に、労使の社会的ダイアログがどのような課題に取り組んでいるか、この世界経済の変化にどうやって対応しているかということをお話しさせていただきます。

あらゆる国々が直面している世界経済の変化ということでありますけれども、まずそれがどのような形で、企業のレベルに影響を与えているかということです。まず、この競争関係の激化、そして経済の国際化あるいは世界化、グローバル化ということですね。そして、情報化の導入ということがあります。この変化というものを十分コントロールすることができないということが、今、大きな問題になっております。

このような世界経済の変化ということですが、雇用制度と労使関係の再編成を生んでおります。また、異なった経済間における競争の激化を生んでおります。そして、企業の経営展望の短期化を引き起こしております。また、カンタン氏とツェプター大使が強調されたことですが、現在のこの企業環境の変化というものは、労働の面では、労働と雇用の柔軟性の拡大になっており、そして今日の午後は、この雇用の安定ということがテーマになるかと思っておりますけれども、労働と雇用の質の安定性に対する脅威を生んでいるということでもあります。

次に、イノベーションの決定的な役割、いわゆる知識経済における技術革新の役割ということ、これは情報革命ですね。その結果、先進国の間の競争が激化し、雇用のレベルでは教育ニーズが高まっており、また生涯教育、生涯学習の地位の役割が根底から再編されつつあるということでもあります。特に、カンタン氏が先ほどおっしゃったように、雇用の問題は日本とも共通なんですけれども、この雇用の戦略というものが、さまざまな構造的な困難によって触発されているということです。まず一つは、高齢化ですね。高齢化のほかに、日本やアメリカと比べると極めて就業率が低いということです。人口当たりの仕事についている人の率、雇用率あるいは就業率が低いということがまずあります。いわゆる2000年のリスボン・戦略が定めた目標と現在がいかに開きがあるかということを表にまとめたものがこれです。

このハイレベルの欧州委員会の取り組み。まず、失業率が高いということがあります。日、米、欧と比べますと、一番失業率が高いのはヨーロッパであります。ヨーロッパが一番上で、アメリカと日本が相対的に低いという失業率の推移があります。それから雇用創出ですけれ

ども、国によって非常にばらつきがあります。雇用創出のばらつきですが、まず高齢化も国によって違うということがあります。つまり、就業年齢に到達する人口が国によって随分違うということです。ですから、労働力人口の年齢構成、これは国によって違い、あるいは日、米、欧でも違うということがあります。現 EU 加盟15カ国と、それから新しく10カ国が入るわけですが、その2つのグループの間でも年齢構成が違うということがあります。

その次に、柔軟な、フレキシブルと呼ばれる雇用の増加ということがあります。パートタイムの増加ですね。オランダがチャンピオンです。このパートタイムの雇用の増加というものが、いわゆる雇用のフレキシビリティの最大の表現になっております。有期契約は、1992年の11%から2002年の13%へと毎年増えており、この傾向は続くでしょう。国によってももちろん違いますけれども、この有期契約というものはますます増える傾向があります。

それから新しい傾向として、賃金の過度の抑制ということがあります。これは、国内総生産における給与部分の変化ですね。これでいわゆる給与、労働者への分配がどういうふうに移してきたかを見ることができます。いわゆる GDP におけるサラリーの割合ですが、アメリカは、大体コンスタントです。日本を見ますと、一遍下がって、またちょっと上がってきているということです。これは、デフレ傾向を反映しているということです。ところが EU の方は、このサラリーのパーセンテージが一貫して下がっているということですね。日欧に共通の傾向は、まず雇用の柔軟化と、それから第三次産業、サービス産業の割合が増えているということです。

この第三次産業化ということは、労使関係を大きく変えております。まず、この雇用関係が個別化しているということ、それからキャリアが複雑化していること。雇用状況が多様化していること。それから女性雇用が増加し、また人口が高齢化しているということです。これは、日本でもこのような傾向があります。ですから、このような雇用形態の個別化によって、雇用関係のあり方も変わってきています。

欧州のリスボン・ストラテジー以来の雇用戦略でありますけれども、3つの目標が掲げられております。まず、完全雇用です。これはもちろん、再定義する必要があります。いわゆる戦後の高度経済成長の時期と、完全雇用という言葉が意味するところが変わっているわけですから。それから、労働の質と生産性の向上という目標があります。第3には、社会的なコヒージョン、つまり格差の是正ということ。それから社会的な統合、インテグレーションを進めていかなければいけないということです。この3つの目標を掲げております。

このリスボン欧州理事会では、雇用目標を今後2010年までに、EU 全体の就業率を70%に上げ、女性の場合は60%、そして高齢者は50%に上げるという目標が掲げられました。日本の方が、この就業率あるいは雇用率は高いわけです。ですから、EU の方はこの就業率を上げなきゃいけないということですね。

皆さんのドキュメントの中に配付されているはずですが、この労使関係のナショナルシステムというものがそれぞれ違うわけです。日本、それからヨーロッパ、あるいはヨー

ロップの中でも国によって違っており、各国モデルに多様性があるということです。二者間のダイアログ、あるいは三者構成のダイアログは、国によってそのモデルが違うということです。したがって、ヨーロッパレベルでのソーシャル・ダイアログというものをまとめていくのはなかなか大変なわけですが、一種、総合するというのが、欧州委員会にとっては課題として課されているわけです。このような労使のダイアログの各国のモデルの多様性を考慮に入れて、全体でこのダイアログを進めるにはどうすればいいかというのが、EUレベルの問題です。

しかし、この収斂へ向かってのいい条件としては、まず通貨統合があります。このパートナーシップも収斂へ向かって調整が進んでいるということでもあります。つまり、通貨が統合されてマーケットが統一化されていますから、収斂へ向かっているということです。EUの労使対話の変遷ということですが、これはまず、70年代には各国レベルの労使団体が、その構成員、すなわち労働者と企業の関心をEUレベルで表明するようになったということ。そして、マーストリヒト条約は、1992年2月の調印ですが、このヨーロッパの統合が進むにつれて、EUレベルでの労使間の契約空間、コントラクトなスペースというものを作っていきこうという動きが出ました。特に、多国籍企業が増えたということが背景にあります。ですから、業種レベルだけではなく、また業種横断的なレベルでこの対話を進めていかなければいけない。そのためには、マーストリヒト条約の138条というものが一つの法的な根拠になっております。つまり、労使対話の自立性を高めていく、それがその条約によって制度化されたのが138条なわけです。

まず、労使対話における行動としては共同文書というものが、また枠組み合意というものがあります。そして、ルクセンブルクのEUサミットで定められた、雇用戦略と社会アジェンダというものがあります。そして2003年、2005年の複数年にわたる労使の共同作業計画というものが、2002年の11月に策定されております。最後にはトライパーティ、三者協議というものが、EUレベル労使パートナーが、加盟国と委員会とともに理事会の作業の準備に貢献しています。理事会というのは、EUサミットのことで。

最後の3分が残っておりますので、結論ということですが、今日の1日のセミナーの議論のための問題提起をしておきたいと思っております。日本との協議の上での、我々の関心というものを示しておきたいと思っております。ソーシャル・パートナーは、このような新しい変化、特に競争力の拡大ということで、非常に対応を迫られているわけですが、雇用形態が分極化しているということ、賃金形態あるいは雇用形態が多様化しているという中で、一体この労使関係はどうなるのかということが第一ですね。その次に、賃金関係が個別化しているということで、それにどう対応するかということです。つまり、これは団体交渉、団体協約というものにそぐわない賃金形態の個別化が進んでいるということです。そして第3には、権利と社会的保護をどのように進めていくかということです。

困難なのは、法律の改正です。経済環境の変化に従って法律を変えていきますけれども、

そのときに社会的なコンフリクトを回避できるような、特に社会的な保護、社会保障、それらをどのように組み込みながら法的改正をやっていくかということ。それから4つ目には、女性雇用の増大ということ。これはぜひ強調しておかなければなりません。そうすると機会の均等、あるいは平等の問題が出てきます。これはエコノミストとして、これまで女性の雇用市場における不足ということがあったわけですが、この女性の参加というものをどういうふうに保障していくか。最後に、いわゆるこのポスト・フォーディズムと呼ばれる低成長時代における、そして第三次産業の拡大という時代における労使関係と、それからガバナンスの問題をどう管理していくかということ。以上の5つを問題提起として、この結論として申し上げたいと思います。

ナデル先生に世界経済の変化、それからそれが雇用にどういう影響を与えているかという点を、非常に詳細に、的確にまとめていただきましたので、私は特に日本の変化、中でも雇用形態の多様化というものが労使関係にどのような影響を与えているかという点に絞って、この基調報告をしていきたいと思っています。

このタイトルページにありますように、今日お話をしたい点は特に2つございます。1つはフレキシビリティ、柔軟性、それからもう一つは、その結果として特に働く人々が得なければいけないエンプロイアビリティというものについてであります。まず柔軟性というところでいきますと、日本の企業はもともと雇用面での柔軟性を持っていました。それは大きく3つの面での柔軟性というふうに言われてきました。まず第1番目は、いわゆる数の面での柔軟性です。第一次オイルショック後、日本の企業は正社員の数をできるだけ少なく抑えて、生産量やサービス量の変動には非正社員で対応する方式をとってきました。これは、いわゆる数の面での柔軟性を確保することになります。2番目は時間の面での柔軟性です。正社員は残業に非常に協力的で、少しぐらゐの変動であれば残業して対応しています。3番目が、いわゆる賃金面での柔軟性です。ボーナスという、企業業績とある程度連動する仕組みを日本の賃金制度は持っていましたので、企業業績が悪くなれば少し賃金も下げられるしくみがありました。

こういう形で30年ぐらい前から雇用面での柔軟性を持ってきたわけですがけれども、その柔軟性の度合いにはもちろん制限がありました。例えば数を自由に変えられるといいましても、完全に自由ではなく、正社員の雇用は守った上で数を変動させるわけで、制限付きの柔軟性でありました。あるいは、ボーナスという制度はありますが、ボーナスの金額は完全に変動させられるかというところではありませんでした。仮に企業が赤字になったとしても、ボーナスをゼロにするのは、非常に難しいことでした。ですから、いわば限定された柔軟性というのが、1970年代の後半から1990年代の前半まで日本の企業にあったように思います。

この柔軟性が、1990年代の後半から明らかに変化しています。これを一言で表現するならば、「柔軟性の強化」と言えると思います。数の面、雇用者数の面では、より一層正社員を削減して、パートや派遣労働者を増やす方向でやってまいりましたし、賃金面では個人個人の業績を評価して、企業業績との連動を図りながら、賃金を変えられるようになってまいりました。いわゆる柔軟性の強化が、日本社会の雇用状況、それから労使関係にどういう影響を与えているのか、それを今日の報告で整理して、私たちが解決しなければいけない問題

点を提示したいと思います。

それからもう一つ、エンプロイアビリティということについてです。これは、企業経営が柔軟性を強化していくことに伴い、働く環境が大きく変わっております。これはEUでも起こっていることが、先ほどナデル先生の報告の中にありました。いわゆる雇用保障が弱くなり、企業が要求する柔軟性に従業員がうまく対応することが求められています。その柔軟性に対応するために必要とされるのが、このタイトルにありますエンプロイアビリティだと思います。このエンプロイアビリティという言葉は、日本社会の中では、まだ十分に受け入れられているとは言えませんが、企業が労働力として雇いたいと思うような能力を身につけていかなければいけないという認識は広がっていると思います。この点はEUの中でも議論をされており、ライフ・ロング・ラーニングとも関係をしてまいります。

今日の報告の中では、エンプロイアビリティを3つの面からとらえます。労働者を3つの層（若年層、中高年、高齢者）に分け、それぞれに求められるエンプロイアビリティを整理します。エンプロイアビリティを高めるために、政府、経営者、労働組合は何をしていけばいいのかを議論していきたいと思っております。

最近の企業経営の特徴を「柔軟性の強化」と申し上げましたが、柔軟性の強化が際限なく続いていくとはちょっと思えません。柔軟性はどこまで求められるかという点もポイントになるかと思えます。これは、日本社会のあり方、日本はどのような社会を目指していくのかというところの議論を抜きにしては語れないと思います。最後にその点を申し上げまして、私の問題提起にしていきたいと思っております。

それでは、どういふ変化が起こっているかというのを駆け足で見っていきます。まずは、失業率が非常に上がってきています。日本はこれまで、第二次大戦後の混乱期を除けば、1950年代から90年代の初めまで、とても低い失業率で推移をしてきました。それが1990年代以降、大きく変化をし、失業率が5%前後になっています。2003年12月には4.9%と、5%を切りましたが、決して楽観できる水準ではありません。EUの方々から見ますと、5%という水準は低いのではないかとお感じになるかもしれませんが、私たち日本人にとっては、この10年間に失業の水準が2.5倍になったことの衝撃が非常に大きいと思います。

2番目の変化として、既に申し上げました非正規労働力の増加があります。正規労働者というのは雇用期間の定めのない人たちを示していますし、非正規というのは雇用期間の定めのある労働者を指しています。この割合が、1980年には就業者の10%でしたが、2002年には23.2%に上昇いたしました。日本には現在、約5,400万人の雇用労働者、どこかに雇われている人たちがいますが、雇用労働者に占める非正規労働者の割合を見ますと、1993年の20.8%から、2003年には30.2%に増加しております。これは、まさに企業経営が柔軟性を増してきた帰結だと言えると思います。

それから、労働市場の変化として、忘れてならないのは高齢化の進展です。日本社会の高齢化は急速に進んでおりまして、65歳以上が人口に占める割合を見ますと、2000年には

17.3%でしたが、2025年には28.7%に上がると予測されています。また日本の労働人口は、2007年、2008年あたりから減少を始めると予測されています。日本の特徴は、高齢化のスピードが非常に速い点にあると思います。

4番目の変化は、労働組合の組織率の低下があげられます。1970年代前半までは、大体30から35%ぐらいの水準で安定していました。それが昨年、2003年の時点で19.6%と、20%を切る水準にまで下がってきています。

そこで、次に問題となりますのは、このような変化がどういった問題を起こしているかです。一つは、雇用の安定性、雇用保障が低下してきている点です。日本企業はこれまで、正社員に対しては雇用を保障する方向でやってまいりました。しかし柔軟化の強化の中で、パートタイマー、派遣労働者、契約労働者が増加し、その結果として雇用保障機能が低下してきていると言われます。

こういった状況に対して、日本の労働組合は必ずしも十分に対応できているとは言えません。2003年にナショナルセンターの連合が実施した調査を見ますと、パートタイム労働者がいる企業の中で、パートタイム労働者も組合員にしているところは、全体の7%にとどまっています。雇用労働者の3割が、非正規労働者になっていますが、そういった人たちの権利を一体だれが守るのが問題になります。

柔軟化の動きは、正規労働者の雇用にも影響を与えています。1998年から2003年までの5年間に、正規労働者の数は376万人も減りました。そのかわりに、パートタイム労働者が93万人増加し、派遣労働者などが213万人増えています。まさに不安定な雇用が増えている現状があります。

次に、エンプロイアビリティですが、まず若年層のエンプロイアビリティが問題になります。日本の失業率は全体で5%だと申し上げましたが、若年層は男子に限って言えば10%を超えています。実は若年層の問題は、フリーターの問題です。これは日本独自の言い方ですけれども、1980年代の終わりぐらいから使われ始めた言葉です。フリーターの定義は人によって少しずつ違いますが、2003年の労働経済白書は、正社員になるつもりが当面なく、短期のパートの仕事をしている15から34歳の人たちと定義しています。この数は、このスライドにもありますように、1982年の50万人から、2002年には209万人に増加したと言われています。他方、内閣府が出しています国民生活白書は、フリーター予備軍も含めて、集計しています。1990年の183万人から、2001年には417万人に増加をしたと述べています。同じ「白書」でも数字は相当違います。ただ、200万人から400万人の間にフリーターと呼ばれる人たちがいるのは事実のようです。雇用労働者の割合にしますと、4%から8%ぐらいの水準になります。フリーターの問題は、正社員になろうと思って努力したけれども正社員になれなかった人たちが次にどういう仕事を見つけれられるのか、ジョブキャリアとして次につながっていくような働き方になっているのかどうか、これが非常に大きな問題だと思います。

エンプロイアビリティの2番目は、中年層のエンプロイアビリティです。失業率は確かに低いです。ここにありますがような数字です。しかし、この層が一たんある会社から外へ出ますと、なかなか次の仕事を見つけることができません。私は、中年層の一番大きな問題は、彼らが自分自身の能力を客観的に表現できないことだと思っています。ですから、能力の分析をする力、それから能力を表現する力を養っていけば、相当数は次の仕事を見つけられるのではないかと思います。

ただ、中高年層のもう一つの問題は、市場で提示される賃金額が非常に低いことです。例えば年収800万円もらっていた人に対して提示される賃金額は、300万円とか400万円の低さです。これを直ちに受け入れられるかという点と難しいですね。

高齢者のエンプロイアビリティについては、65歳に向かって年金の支給開始年齢が上がっていくことと関連しています。65歳まで働き続けることが必要になっていますが、働き続けられるだけの能力をいかにして維持していくのが問題です。年金の問題を考えていきましたが、60から64歳の人にもっと働いてもらう必要があります。ただ、ここで問題になるのは、経営者が持っている高齢者に対する偏見です。高齢者は能力が劣るとか、高齢者は使いにくいといった考え方をいかに解決していくかが問題になるかと思います。これは、簡単なグラフですので、また後でござんください。

これらの問題に対して、政府の政策が出ております。すべてお話する時間はありませんが、特に規制緩和による新しい雇用の創造について一言申し上げたいと思います。私は、この政策には疑問を持っています。この政策によって生み出される雇用の大半は不安定雇用です。これをそのまま放置してもいいのだろうかという点です。それから、いわゆる需給のミスマッチを解消するために、公的な職業紹介機関と、それから私的な職業紹介、これをうまく合わせていく、いかに未充足求人を見つけていくか、こういった問題に政府は取り組んでいます。私はこれ自体、とてもいいことだと思っておりますが、未充足求人がなぜ解消しないかについて、もっと分析する必要があると思います。企業側が提供する仕事についての情報が必ずしも明確になっていない、あるいは労働側が自分の能力を表現できていない、そのあたりを解決していくことが緊急の課題だと思います。その方法として、キャリアコンサルティングの仕組みを早急につくっていくことがあげられています。

それから、次に経営者の役割ですが、2つの点を申し上げたいと思います。1つは、いわゆる雇用保障を、経営側はこれからどう考えるのかという点です。2番目は飛ばしまして3番目です。これから日本の労働力が減っていく中で、一人一人の能力を高めていかないと、日本の国力を守れない。個人が能力を高める場合は企業で働くことですから、結局、経営者としてどれだけ良好な雇用機会の場を提供できるのが課題になると思います。先ほど申し上げました年齢によらない採用の仕方も課題です。

労働組合の役割。連合については、いわゆる政労使の合意によってワークシェアリングの仕組みを2年前に導入しましたが、まだ実行に移せていません。その中で、連合がワークネ

ットという派遣会社をつくり、ここを通じて新たな雇用の場を創造しようとしています。この試みはなかなかおもしろいと思います。

それから、産業別組合の役割ですが、産業別組合に求められているのは、やはり雇イアビリティを高めることだと思います。電機連合が、ヴォケーションナル・アカデミー、職業訓練のアカデミーを設立して活動しています。これは、非常に注目されるべき活動だと思います。同時に、非正規雇用の部分をいかに組織化していくかという大きな課題があると思います。

最後に、問題提起という形で申し上げたいのは、こういった柔軟性を強化していく方向で企業経営が行われている中で、私たちはどこまで柔軟性を認めるのかという点です。この問題を議論する際の基本となるのは、私たちは日本をどういう社会にしたいのかというコンセンサスです。この図には、上下を対比する形でまとめています。上がいわゆる市場万能主義といいますか、市場を非常に重視したやり方で、下はヨーロッパ的といいますか、市場と話し合いの共存です。あるいはどんどん競争が激しくなると、二極化が進んでいきます。その二極化を容認するのか、あるいは、差は認めるにしても、その差をあまり大きくしないようなしくみを私たちは求めるのか。または、いわゆる高福祉・高負担の社会を求めるのか、あるいは低福祉・低負担の社会とするのか。こういった日本社会のあり方というのを抜きにして、これからの柔軟性、それから労使関係の変化は語れないと思います。後の議論で、こういった問題について EU 側の経験をお伺いし議論ができれば、非常に参考になると思います。

パネリスト報告

欧州委員会 雇用・社会問題総局 社会対話・労使関係・変化適応課長
ジャッキー・モーラン

基調講演としてお二人の方から非常に豊かなご報告をいただきました。私、お話を伺っていて、お二方が強調された、この問題の共通性ということに大変打たれたわけであります。つまり、変化にどういうふうに対応するかということと、それからその変化に対応するときの態度、これもやはり共通であると思います。つまり、変化にブレーキをかけるのではなくて、結局、経済パフォーマンスと社会的前進を結合させながら、どうこの変化を管理していくのかという態度。ナデルさんから報告があったわけですが、私はヨーロッパ側を代表しまして、ヨーロッパのソーシャル・ダイアログということについて、若干補足をしたいと思います。

EUでは、このソーシャル・パートナーに正当性というものと、それなりの権限を与えております。この認識ということですが、非常に社会的なパートナーシップが、参加各国の中で蓄積を積み重ねてきたということから生まれてきたわけです。もちろん、それぞれの国ごと、業種ごと、それから業種横断型で労使間の協議というものが行われており、また、それぞれのアクターには自立性というものと行動能力の尊重というものが認められているわけです。

EUの基本的な文書はマーストリヒト条約ということになるわけですが、それによって欧州委員会は、欧州レベルでのソーシャル・ダイアログを促進する義務があるというふうに定めております。そして、ソーシャル・パートナーは、すべての社会労働問題に関して協議を受ける権利があり、欧州委員会はこの交渉をすることによって、立法プロセスに入ることができるというふうに定めております。この立法措置は、EUレベルでは指令、ディレクティブという形で結実するわけであります。

このようなメカニズムにより、例えば父親に与えられる出産休暇であれ、あるいはパートタイム、あるいは短期雇用の問題であれ、次々にヨーロッパレベルでの法制化というものが進んできました。その法制化を進める前に労使双方のネゴシエーション、協議というもの、あるいは対話というものが行われてきているということでもあります。

この社会的な対話には、政労使と、それから二者間つまり労使双方という2通りの、つまり、三者協議と二者協議があるんだということでもあります。二者協議は、労使双方の間の自立的な決定権に属する問題を協議するレベルであります。2つの形のうち、まず政労使ですが、ヨーロッパのソーシャル・パートナーは、それぞれの国のパブリックオーソリティー、要するに政府あるいは監督官庁と会って、それで協議をすることができると。特に

EUレベルでは、労使双方の代表が欧州中央銀行の総裁と会って、それでマクロエコノミーに関するさまざまな協議をすることができるということ。それから、雇用の問題につきましても、このような協議をすることができるということです。このような政労使のダイアログについて、それぞれの加盟国、政府及び欧州委員会が、この社会的な対話に基づいて設立された法制とプロセスというものを円滑に実施させるように機能するわけであります。

それからもう一つ、三者ではなくて二者の関係、労使のレベルでのダイアログということですが、これは欧州労連とかさまざまなインタープロフェッショナルな労働組織があり、また雇用者の側の組織も業種横断型でもってヨーロッパの連合体として組織されております。ですから、労使双方がそのような組織を持っているということでもあります。

今朝ほど提示されたようなさまざまな問題について共通の態度をとり、そして12月にEUサミットに対して与えられたリコメンデーションというものがありまして、これはさらにリスボン・ストラテジーを実現する方向での重要なリコメンデーションというものをEUサミットに向けて寄せております。

それから、このソーシャル・パートナーはヨーロッパレベルでのベンチマーキングということで、要するに基本的な政策を確定し、そしてモニタリングを可能にするような客観的な基準の策定を行っております。それぞれの組織ごとに、例えば建設は、2002年の雇用における安全と衛生、中小企業向けの基準というものを作っております。そういうふうに、セクターごとにベンチマークと呼ばれる一つの基準というものを作っております。これはパートタイマー向けでも同じことが行われております。

それからもう一つは、ヨーロッパレベルの基準を作ることによって、これはインタープロフェッショナルのレベル、あるいはセクター別のレベルでの基準作りということをやっております。ソーシャル・パートナーは、例えば短期雇用契約あるいはパートタイムの雇用形態というものを、2002年にはコンピューター利用のいわゆる遠隔労働についての基準というものを作っております。それから、ことしの最後にはモラルハラスメントに関する基準というものを作っております。それから鉄道労働者の分野では、労働条件、特に機関士、運転士の労働時間の基準作りをやっております。このようなものが、社会的なパートナーの対話を通して行われています。ですから、雇用の安全にせよ、技術革新に対する対応にせよ、あるいは訓練のシステムにせよ、基準作りが行われているということです。

お二人の基調講演者から指摘のあったようなさまざまな問題について、EUレベルでは労使の協調ということを重視しながら、グローバル化、あるいは技術革新というものにブレーキをかけるのではなく、それを円滑な形でアクセプト可能な形のアダプテーションを行う方向で努力しているということでもあります。

パネリスト報告

欧州繊維被服皮革労働組合連盟 事務局長

パトリック・イッチェルト

私からは、今までのジャッキー・モーランさんの延長線上で少しお話ししたいと思います。そしてまた、3つの点を基調講演の方でお話をいただきました。つまり、こうした産別のダイアログということになりますと、どういった役割があるのだろうかということです。同時に、今お話があったように、ソーシャル・モデルといえましても多様化しているわけであり、でも、やはりそんな中におきまして、いくら多様化していても、やはりソーシャル・ダイアログ、労使協議、対話というものを大いに重んじていく必要があるわけです。

そして、もう一つ共通点ということをお考えすると、やはりアンリ・ナデルさんがお話しになったように、もっともっと大きいところから見た場合に、やはりサラリーというものを考えた場合には、産別の協議が大変重要になっているということをお知らせしたいと思います。第二次世界大戦後に労働者の権利というものが認められたわけであり、組合があつて、経営者がいるということ。そして、やはり企業間の協調というものが健全なものであるならば、こうした競争はいわゆる労働力のダンピング、安売りをしてはいけないということで、組合というものを大事にしなくてはならないということになったわけです。これは、加盟国におきましてもヨーロッパにおいても同じスタンスなわけであり、

やはり、EUといたしまして、最初に協議をしようということが始まったのは、まずは産別でありました。これは1955年の鉄鋼と炭坑の分野であったわけです。そしてまた、現在、30の産別の分野がございまして、そうしたものが協議をしているわけであり、その中でも11というものが、この連盟という形で産別での協議になっています。そして230のコミットメントが、そういったものからできています。

私自身といたしましては、欧州繊維被服皮革労働組合連盟を代表しているわけであり、けれども、やはり私どもの分野におきまして、こうした雇用と、それから教育というもののミスマッチがあるわけであり、また、雇用機会の均等というものも求めています。それからまた、私ども、この産業分野といたしまして、3つの方向性というものを求めています。そしてまた、ヨーロッパにおきまして、ソーシャル・パートナーということで、もちろんしっかりとヨーロッパという、政府の方の下支えがあつて、こうした方向にいつているわけであり、つまり、グローバリゼーションというものが影響しているわけであり、けれども、中国がWTOに入ったということで、このマルチファイバーアグリーメントというものの収束を見たわけであり、どのような手段をとっていくか、それによりまして、いろいろとショックを軽減していく必要があると考えているわけであり、

ですから、産別の組合としては、やはり競争力というものを促進していく立場になくはいけない。と同時に、経営者との対話というものを深めていかななくてはいけないと思っておりますし、生涯教育、雇用の安定、そして保障というものを求めていくものであります。

そしてまた、やはりこうしたいろいろな対話があった場合にも、各レベルでの対話というものがうまく連動しなくてははいけません。ヨーロッパ、EUといたしましては2つの圧力を受けています。1つは、やはりヨーロッパというものが収束していかなくてははいけない。同時に、やはりそれぞれの脱集権化という形、分散化という形での経営者からのプレッシャーを受けているわけであります。いろいろなダイアログがあったとしても、それぞれのレベルのそれぞれの存在価値というものを大事にしなくてははいけない。なぜなら、一つのレベルですべてを対話できるものではないからであります。

ですから、やはり政労使の協議並びに労使協議、二者協議というものも大事にしなくてははいけない。そしてまた、ヨーロッパの加盟国としての、つまり成熟した形での対話というものも必要になるし、そしてそれが二者協議ではなく政労使という形でのダイアログもあるわけであります。ですから、日本におきまして、やはり政労使の三者協議というものがより必要なのではないのでしょうか。

そしてまた、企業レベルというダイアログも必要なわけであります。ですからダイアログが企業であって国であって、そしてヨーロッパのレベルでもある必要があるわけで、加盟国としてのダイアログ、そしてまた、それを越えたところのダイアログが必要になるわけであります。そうした形での多様化というものがダイアログに求められている。と同時に団結、連帯というものを求めていかななくてははいけません。同時に各産別のダイアログというのは、その産別ごとの問題点、例えば不法就労者というような、建設業者並びにレストラン、そしてまた農業などに特有の問題というものがあるわけですから。こうなるとまいますと、これは企業では語り尽くせない問題でもあるわけですから。

それからまた、先ほど藤村先生からお話があったように、組合組織率というものが低下しているわけであります。ヨーロッパでもそうであります。そしてまた、経営者団体にしても、そうした組織率の低下を見ているところもあります。そうしたものを見ている間に、やはり自分たちのところだけの雇用を確保しようといっているものではない。やはり協調してやらなくてははいけないと思っております。また、もっと幅広い形での協議が必要になると思っております。例えば、フランスにおきましては、組織率が下がっていたのが、8年前から組合の組織率が上がってきているわけであります。

ですから、もちろん、やはりヨーロッパにおきましては組合の組織率が低下している。企業によっては奨励をしないという企業もあるからであります。そうなりますと、組合の存在というものがぼけたものにもなるわけであります。いわゆる組合の権利というものをしっかりと守っていかなくてははいけません。そしてまた、産別のフレームワークというものを守っていかなくてはなりません。

そして、私どもが最近やったものといましては、1つがブルガリアにおきます被服分野のもの、そしてトルコにおける繊維分野のもの、そしてもう一つ、革分野のものということで、3つのパイロットプロジェクトというものを行っております。そんな形で、私どもは、世界中でやはりしっかりとした組合があるように闘っているわけでありまして、連帯を超えたところで、中期的そして長期的に見た場合に、私ども組合が強いということは、我々にとっていいことであると考えているからであります。

パネリスト報告

ベルギー経営者連盟 社会局長・欧州産業連盟代表
アルノウト・ドゥ・コストウル

まず3つの点をお話ししていきたいと思います。第1点といたしまして、少し楽観的な話、展望を皆様にお示ししたいと思います。といいますのは、ちょっとやはり分断しているということで、量と質ということで労働の問題が指摘されましたが、それを幾つかの事実を挙げながら、その点を少し明らかにしたいと思います。それから、第2点といたしまして、団体交渉の役割の重要性ということをもう一度指摘したいと思います。企業が適応して変化するために、これは重要です。第3に、政策上の影響がどのようなものか、こうした2つの要素によってどういう政策の変化、影響が起こったかであります。

第1に社会の局面におきまして、非常に暗い全体像が描かれたわけであります。EUのレベルについて見てまいりますと、例えば、ますます労働市場が変わっている。そして賃金が抑えられている。そして不平等が増えているということ。そして、日本側に関しましても、なかなかいろいろなコメントが出てきたわけであります。しかし、私どもの意見では、実際にここで注意を喚起したいことは、やはりもうちょっと楽観視した方がいいんじゃないでしょうか。事実は事実ですから、もう少し楽観視してもいいんじゃないかと思います。

第2に、この5年間、EUのレベルで1,000万の新しい雇用が創設されています。ですから、労働の量という点に関しまして、私どもは非常に課題に直面してきました。賃金抑制も一つの対策でありました。ですから、より労働集約的になれば、労働集約的な製品のまたいいものが提供できるかもしれません。それから第2点といたしまして、労働の質ですけれども、これもちょっと誇張されてきたと思います。労働市場でその部分が非常に強調され過ぎました。あるいは不安定な労働というのは、見た目ほどそんなに危険ではありません。パートの労働というのはそんなに不安定な雇用じゃないんです。パートタイムの人たち、これは社会保障が適用されているんです。3分の2の人たちは、パートタイムといいましても、自主的に個人が選んでいるわけであります。つまり、訓練とか、個人の家族の事情とか、いろいろなことでパートを選んでいます。ですから、雇用側がこれを課しているわけありません。そして、この固定した労働をする、あるいは徐々にこうした仕事、パートから入って長いキャリアを積んでいくわけであります。仕事の満足度は高いです。働いている人の85%は、自分たちはかなり満足していると言っています。ですから、労働市場について、あまり悲観視することはないと思います。

つまり、数多くの仕事が生まれているということであります。そしてまた、もう一つ我々が保障できたのは、質が担保できたということであります。こうしたメカニズムの質も損な

われていません。

さて、第2点に移りますが、やはりこれも重要な側面です。かなりいい状態が労働市場にあるということ。しかし、その背景には、非常にすばらしいソーシャル・パートナー能力が発揮されたことがあります。つまり、真の交渉が行われました。そして、これに伴って競争に対するチャレンジがなされ、グローバリゼーションに対していい対策をとってきました。ですから、この辺のメリットが、今まで過小評価されていたと思います。今まであまりにも悲観的な状況が描かれました。例えば事実を見てまいりましても、いろいろなことが実現しています。幾つかの研究とか、いろいろな分野で合意も行われております。まさに一連のいろいろなミックスポリシーによりまして、社会保障制度とか国の慣行、それから現地、そしてセクターレベルの交渉など、いろいろ積み重なりまして、このようなりストラにも対応できたんです。そして、紛争もなく済んでいるのがほとんどの状況です。例えばこの労使紛争の数は、近年顕著に減っております。

それからまた、混合型の政策を出しました。つまり、再教育、再訓練なども進められております。例えば、アウトプレースメントで業者を使っていく、あるいはフレキシブルなワークとか、いろいろな形によりまして、こうした変化に伴う状況に適応がうまくできてきたわけであります。

もう一つ、新しい団体交渉のシステムが導入されつつあります。これは、先ほどパトリックさんが指摘されたとおりであります。これによりまして、より明確な形で異なる団体交渉のレベルを取り込もうとしております。学者の方々、ハイマン先生とかいろいろな方が言っておりますが、コーディネーテッド・ディセントライズド・バーゲニングといわれる協調された分散型団体交渉であります。一定の部分で協調されている、しかしながら非常に下のレベルでの団体交渉が進められるようになりました。例えば労働時間に関しましても、数多くの交渉、合意がなされております。その中でいろいろな取り決めに模索しています。つまり、ますます柔軟性が必要だという経営陣のニーズに対応するようにしているんです。

しかし、もう一つは、個別化した柔軟性にも対応しています。家族のケアとか家庭生活と仕事を両立させるとか、そういったことともあわせて柔軟性が担保されているわけであります。オランダとかベルギーとかドイツとか、そういったところではフレキシキュリティということで柔軟性と安定性が組み合わされております。契約上の柔軟性も高まりました。しかし同時に、一定の枠組みがなされまして、社会保護政策とも兼ね合わされております。労働法という政策もありまして、そこで一定の安定が労働者に関して担保されているんです。

また、重要な団体交渉ということで、エンプロイアビリティ、そして生涯学習とかいろいろなことも保障されてきました。これは新しいことですが、労働者が使用者に対してニーズを満たせということを要求しているだけではなく、やはり訓練、研修というのは、労働者自らが責任を果たし、自らのエンプロイアビリティを上げようと努力しているわけであります。やはり、皆が時間や努力をこんなふう傾注すべきであります。

ですから、団体交渉といっても、とても活発でいいと思います。そして、それによって、このように相互に共有された価値観をもとに進展、進化してきました。ですから、よりプラスの変化もあったということ指摘しておきたいと思います。

しかし、政策にどういう影響が出たかということではありますが、例えばEUのレベルの政策面について触れましょう。今、いろいろな事実関係を申し上げました。しかし、国別の事例を示すこともできます。つまり、EUのレベルにおきまして、まさにさまざまな形で各国の制度がある、労使関係も各国それぞれあるということによりまして、現在のオープン方法で協調することは大事だということを示していると思います。つまり、さらに規制が要らないということです。EUのレベルで、上からの規制はあまり要らないということでもあります。つまり、労使関係を一枚岩的に一つにまとめることはできません。豊かな多様性がありますから、一つの規則をすべてに適用することはできない。リストラに関しても同様であります。これを一つのメッセージとして申し上げたいと思います。

第2は、労働組合に対するメッセージであります。今、我々が直面しているのは、大きな課題であります。そこに2つの選択肢があるでしょう。1つは、ほとんどの場合にも適用されておりますが、真の団体交渉、協議を模索する。そしてお互いにみんなが勝てるようなウィン・ウィン状況を作ろうということなんです。それによりまして成長が促進され、雇用は増大する。そしてまた責任感も高まり、労働者のニーズを満たすこともできるでしょう。

もう一つの選択肢というのは、限られたところでも実施されているのですが、まだこれは交渉を分散してやっているということでもあります。つまり、変化というのは、既存の権利を侵害するとみなす古いやり方で、非常に封建的なやり方をやっているようでもあります。しかし、古いやり方に縛られることで、EUが競争力を維持することはできません。成長は促進できないし、よりよい社会進歩もできません。

社会の進歩ということが大事だと認識しております。しかし、これは経済に基づいているだけではありません。社会進歩は経済の墓場ではできないということは重要な言葉であります。やはり、経済がちゃんとしていないと、社会進歩だって得られないんです。この点を認識すべきであります。グローバルでEUの経営陣が1つのイデオロギーを持っているわけですが、やはり欧州モデルには非常に特定の特徴がありまして、これは社会的な状況によっても鼓舞されております。つまり、経済進歩は、やはり社会の墓場に構築することはできない、これも言えることでもあります。

日本に短期間訪問しておりまして、私もいろいろな印象を持ちました。日本の忠実な労働者はとてもいいと思いますし、人々をケアするということも重要な考えだと思います。やはり、日本式のいい点ももっとヨーロッパで導入したいと思っています。そして、労働組合の人たちとも協力しながら、グローバルと一緒にやりたいと思っています。そして、変化に対応する。しかしそれは社会的な点に配慮した、社会的な形で変化に対応していきたいと思えます。

パネリスト報告

厚生労働省 参事官（労働政策担当参事官室長）

草野隆彦

現在、労働者の生活をめぐる大きな転換点に当たっています。政策の面でも同様でございます。そういう意味の課題と政労使の対応について、私のほうから若干お話ししたいと思います。これはもう既に藤村先生からもあった話でございますけれども、やはり失業率が非常に高くなっております。これは日本経済自体がキャッチアップ過程を終わったということで、失われた10年ということが言われております。仮にこのデフレ問題、不良債権問題、金融問題、こういうのが解決したとしても、キャッチアップ段階を終えておりますので、ものがかかなりあふれている。そういう中で、昔のような高度成長というのは、やはり無理であり、2、3％ということ巡航速度に考えざるを得ない状況になっております。

失業率もこれに合わせて、5％というような数字になってきております。これは、かつて日本にはなかったことで、やはりグローバル化の影響というようなことが、非常に背景としてはあろうかと思えます。例えば東南アジア、中国を中心とする新たな産業が興ってきて、国内にある仕事が大分そちらに移ってきている。特に若年者に顕著な傾向でございます。高校卒業者の職場というものが、中国などの外国へ移っている。あるいはパートなどに切り替えられるということで、職場が急速に失われてきていて、若年者の失業率が10％にも高まっている。こういう現象があらわれてきております。これはミスマッチの現象、需要不足ということも同時にございますが、大きな背景としては、やはりグローバル化というような構造転換、構造変化というものの影響が非常に大きいと言わざるを得ないと思っております。

また、このグローバル化の影響というのは、先ほどからございますように、激しい市場競争を通して、即戦力志向という形になっておりまして、短期的な利益を追うということ。企業は生き残りのために即戦力となる30代、40代の方たちに頑張ってもらおうということで、長時間労働の傾向が顕著であります。他方、若年者については失業率が高く、高齢者も同様でございます。この世代間のアンバランスというものが非常に出ておりまして、これもある意味ではグローバル市場における競争というものが背景にあるということがあろうかと思えます。

それから第2の大きな変化として、やはりポスト工業化、成熟社会ということがございます。日本も知識社会になってきた。産業構造を見ますと、環境とか福祉、情報技術、アウトソーシング関係、こういった分野の産業が大きく伸びておりまして、これは明らかに成熟産業、ポスト工業化という特徴をはっきり示しております。また、働き方もヒエラルヒーのはっきりした集団的な関係から、自立した労働者の個別的関係へと次第に移りつつある。組織

もヒエラルヒーのはっきりした組織からフラットな組織へ移っておりますし、やはり個人に労使関係がシフトしております、個別労使紛争というものが大きなウエートを占めつつあるという状況でございます。

やはりそういうことに応じて、組合の役割というのもおのずから少し変わってきている。集団関係はもちろんですが、個別労働者に対する支援相談というようなことが大きな役割になってくるのではないかと、あるいは参加というようなことが、今後課題になってくるのではないとも言われております。

それから、知識社会の中で就業形態の多様化が非常に進んでおります。これは藤村先生からお話があったとおりでございます、パートタイムが非常に増えている。そういう中で多様就業間の公正さをいかに確保するかというのは極めて重要な課題で、特にパートタイムについて、正社員との均衡ということが大きな議論になっております。昨年、指針の改正ということで、均衡の一応の基準を示したものを改訂いたしまして、これは労使で取り組んでいただくことになっております。

それから高齢化というのも、もう一つの大きな現象でございます、これは現在65歳以上の人口が19%でございますが、2020年には25%を超えると。世界に例のない急速な高齢化が進んでいるわけございまして、年金の支給年齢、これを2013年に65歳に引き上げるということが決まっております。これに応じて、高齢者が働く環境をどうつくるかというのは課題でございますし、さらに労働力不足ということを見据えますと、高齢者だけでなく女性や若い人が働く環境、職場あるいは就業形態というものをどうつくっていくかということが、今後の大きな課題になってくるという状況でございます。

これに対して、政労使の取り組みでございますが、既に労働政策すべてについて、三者構成の審議会というものがございまして、ここで法案も含めてすべてを決定していく仕組みでございます、政策的な参加という意味では、ある意味では完璧な形を一応とっているわけでございます。

こういった政策に加えまして、その時々いわゆる失業情勢、こういうものに応じた臨時の対策、例えば補正予算を組むとか、臨時の対策を組むということに対応して、政労使の雇用対策会議というものを99年からつくってきております。特に2002年12月が政労使合意ということで、雇用政策全般にわたる合意をつくったところでございます。この内容は、雇用の維持確保、例えば労働側はある程度労働条件の弾力化に協力する、もちろん経営者側は生産性の維持向上に努めると。そして、労使がワークシェアリングを取り入れてやっていこうということの合意をしております。先ほど、なかなか進んでいないというお話もありましたが、いろいろ模索しながら、政労使、取り組んでおるという状況でございます。

そのほか、就職促進のための対策でありますとか、雇用創出措置、それから雇用保険制度の再就職支援のための重点化、それから3番目として、先生がおっしゃっていましたが、労働市場改革ということで、必要な規制改革、労働法制の見直しということでございます。

派遣期間を1年から3年にするとか、有期を3年から5年にするなどの期間の長期化を図っております。これはある意味では、おっしゃったような労働条件が悪い分野というものが出てくるという面もありますが、反面、労働者の選択の幅を広げるという意味もあるわけでございます。こういうことが労働条件劣化にならないようにどうしていくかということが大きな課題でございます。そういう労使の取り組みもでございます。

それから最後に、私どものほうで、変化の時代でございますので、一つの考え方をご紹介します。これまで、雇用を守るということで、雇用保証ということが法的に重要なポイントでございました。しかし現実に非常に変化が激しい中で、企業がつぶれてしまうとか、ある程度リストラを余儀なくされるという事態もあるわけでございます。そうした中で雇用の安定性をどう保つかというのは大変重要な課題でございます。一つの考え方として、キャリアというものに注目して、このキャリアがロスを生ぜず、個人の財産として職業能力の蓄積が進むような権利保障、キャリア権と言っていますが、こういう考え方も提示されております。

要するに、職業生活を送るプロセスにおいて、エンプロイアビリティが高まるような、例えば教育訓練でありますとか、あるいは配転・出向にしても、本人のキャリアというものを尊重して配転・出向するとか、あるいは本人のキャリアを尊重した公募制をとるとか、そういったものを基礎づけてキャリアの準備・形成・発展を円滑にしていくような権利と、そういうことを通してエンプロイアビリティを高め、雇用の安定を図っていく。こういう考えも最近提示されるようになりました。非常に変化の激しい中で、雇用の安定を図っていく上で、一つの見解ということでご紹介させていただきました。

パネリスト報告

日本労働組合総連合会 総合労働局長

須賀恭孝

労働側としての認識について、若干ご紹介をさせていただきたいと思います。EU側から、かなり温かい助言をいただいていますので、日本の状況を若干説明しながら、そしてなおかつ日本のよさも強調させていただきたいという視点で、少しお話をさせていただきたいと思います。

まず、日本の労使関係の中心にありますのは、やはり企業別の労使関係です。このことは、多分ヨーロッパからご参加の皆さん方もおわかりだと思わんですが、問題は企業別の労使関係がやや最近になって傷んできているのではないかという問題意識を持つところであります。その話は後ほどすることにいたしますが、この企業別の労使関係の中でつくり上げてきたいろいろな労働条件決定、あるいは働き方のルール、こうしたものを社会全体の規範として波及させていくというシステムが、日本の労使関係の非常に大きな特徴だろうというふうに思います。ヨーロッパと逆の流れというふうに見ても構わないのじゃないかなと。全体の枠を決めて、それを個別企業に適応させていくということではなくて、日本の場合は、個別企業が決めてきたことを徐々に社会に波及させていくというシステムで、決め方の流れに大きな違いがあるだろうというふうに考えております。それがまず1つです。

そしてもう一つ、幾つかの点で違う部分も紹介しておきますと、先ほど、たしかイッチェルトさんだったと思うんですが、パートの雇用は不安定ではないということをご指摘になりました。実は、日本におけるパートの雇用、これは先ほど藤村先生からも指摘がありましたように、最も不安定な労働だというふうに、私ども労働組合は考えております。つまり、その根っこにありますのは、先ほどのご指摘では、社会保障がきちんと担保されているというふうにおっしゃいましたけれども、日本のパート労働者には、一部にそうした社会保障をきちんと整備させているところもありますが、大半のパート労働者には社会保障を経営側が意図的に適用させないという、こういうまずい仕組みになっております。したがって、こういう問題も、私どもとしてはこれから、先ほど草野さんのほうから紹介がありましたけれども、正規の社員とそれから非正規の社員の均等な処遇を実現する、それは単にお金の支払い方を均等にしていくということだけではなくて、働き方の均等、あるいはその結果における処遇の均等、さらには社会保障等を含めた、トータルとしての均等というものを求めていかなければならないという問題意識を持っておるということを紹介しておきたいと思います。

それからもう一つ、紛争の数がヨーロッパでは減ってきているというふうにおっしゃっていますけれども、日本でもそんなに紛争がかつてのようにたくさん起こっているという状況

ではありません。きのうの夕食を食べているときに、そういう調停だとかの数が、ヨーロッパと比較してもものすごく多いという印象を持たれたというような話なんですが、私どもはそういうふうな認識は持っておりません。特に、企業内における雇用調整の中では、先ほど紹介しましたように企業別労使関係の中で、これも紹介があったんですけども、フレキシキュリティーということをしきりとEUの方、おっしゃいますけれども、つまり労働組合が非常に重要な役割を果たしているという、新しい交渉システムなり、あるいは協調しつつ分散をした労働条件決定ということで、フレキシキュリティーという考え方を非常に強調されているんですが、実は、すべての個別の労働組合は、きちんとした交渉をやっておりまして、そういう意味では両方の視点、フレキシビリティとセキュリティということをきちんと労働組合が、今でもやっています。

問題は、先ほどこれも組織率の低下で指摘があったんですけども、だんだんそういう交渉の対象となっている組合員の数が減ってきている。ここに問題がありまして、そういう意味では、私ども連合といたしましても、この組織をいかに拡大させていくか、とりわけ非正規の社員に対する組織拡大、あるいはさらにそれらを進めていかなければならないというふうに考えている一番身近なところに、正規社員、非正規社員という2つの区分けをしていますが、どちらも同じ企業に働く社員なんです。時間が短いか、それとも正規の就業時間どおりに働いているかという、この差だけありますので、そういう企業の中に働いているパート労働者を、従来の正規の組合員、正規型の労働者と同じように組合員の中に加えていくという取り組みと、もう一つはそれらの皆さん方も対象にした最低賃金の協定だとかいうようなものの締結をやろうといたしております。

ちょっと分散した話になって申しわけなかったんですが、それともう一つ、政労使の協議について、完璧な三者協議というふうに先ほど草野さんはおっしゃいましたけれども、そんなに完璧ではないと思っております。後ほど経営側のスピーカーがおられますけれども、当然、この三者で話し合っても、意図しているところ、あるいは目指しているところが必ず違うわけですから、したがって、妥協の産物でしかありませんので、その結果、完璧な三者協議がスタイルとしては成り立ったとしても、結果としての完璧性というものは成り立たないのではないかというふうに考えておりますし、最も問題なのは、これは私どもにも責任があるんですが、組織率が低下をする中で、労働組合が今まで正規の社員しか相手にしてこなかったということが非常に問題になっています。これからは、三者協議を有効に活用しながら、やはり最終的な手段としては、ある程度、法による規制ということを考えていかなければなりませんので、それに向かった、草野さんがおっしゃっているような完璧な三者協議になるように、私どもも努力をしたいというふうに考えております。

パネリスト報告

日本経済団体連合会 国民生活本部副本部長

松井博志

一番最後ということで、何を言うべきか、皆さんが言わなかったこともやはり触れたほうがいいかと思いつつ、さらに労使協調のところもあるし、そうでないところもあるということをはっきりしていくのが、私の役割なのではないかと思っております。まず1点目は、私ども経営側としまして、日本においては企業別の労使関係が基本であると認識しております。私自身、労働政策審議会の中での派遣労働並びに財形制度の審議会の委員をしておりますけれども、そういった場面においても、私どもが意思決定をしていく場面におきましては、それぞれ個別企業におけるニーズを酌み上げた上で、どういうものを目指すべきかという形をとっております。

したがって、仕組み上においては、中央の三者構成、あるいはもう一つ、日本の場合は私どもから見ると、公益、労働者側、使用者側、プラス政府側ということで、四者構成というケースも考えられると思います。審議会によっては、障害者の問題を扱う場合には五者構成とか、いろいろな仕組みがございます。

そういう中で合意を得ていくことは非常に難しいケースがございますけれども、私どもとしては、そういう場面においても個別企業におけるさまざまな問題が解決できないものを上に吸い上げて対応していくことが基本になっていると思っております。だからといって、個別企業における労使関係、それが労使協調が無駄であるということではなくて、それが基本にあるからこそ、私どもといたしましては、須賀さんが先ほどご説明されましたように、日本の中には自動的に柔軟性並びに安定性が担保されていると理解をしております。

労組の組織率の低下が、マクロ的に見ると労働組合の力が弱くなっているように見えるかもしれません。あるいは、マスメディアなどにおいては、最近の賃上げ率が非常に低い、あるいはマイナスになっていくことも労働組合が容認しているというような論調がございますが、それは、それぞれの個別企業において、どういう方式が一番あり得るのかということです。そして今、個別労使においては、いかに雇用を安定していくのかということが最大の課題になっております。

雇用の安定あるいは雇用の維持のためにやむを得ず賃金を下げている、そういう決断をしているというところを、認識していただければ大変ありがたいと思っております。私どもがバーゲンをして、たたきつけて値切っているということではないということを、強調したいと思います。

それではもう一つ、審議会レベルとしては、また別の役割が中央レベルあるいは産業別レ

ベルにあるのではないかと考えております。特に、連合と日本経団連としましては、労使のナショナルセンターとして、ネゴシエートでなくて、日ごろ意見交換をする中で、どういう形で今後の労使の進むべき道があるのかということを議論しております。

先ほど、ご指摘のございました政労使合意は、審議会とは別の形で新たな取り組みをする模索の一つではありましたけれども、その中身が伴うものかということ、私自身、かつてそれを担当していた者として、高い評価は与えられないのではないかと考えております。

それよりも、最近はあまり取り上げられないですけれども、連合が民間連合から結成をされて、1988年に、当時の連合並びに日経連が初めて住宅問題、あるいは物価問題について討議をして、共同のシンポジウムを開催いたしました。そこでは、働く側あるいは企業側としても住宅問題並びに物価問題が大変深刻であるという共通認識に立った次第であります。その結果として、連合と日本経団連、当時は日経連でしたが、共同の賃貸住宅協会というものを設立して、労働者のための住宅の供給をする事業を始めた次第であります。

いろいろな時代において、労使協調の枠組みがあり得るのではないかと考えておりますけれども、まず私どもとしては、結論的に言いますと、EUのようなアプローチではなくて、企業レベルあるいは労使が自主的に取り組む、それを場合によって政府にも要望していく、そのような枠組みがあるのが、一番望ましいものではないかと考えております。

全体討論

【荒木】 既に皆さんのプレゼンテーションの中でも出てきておりますとおり、EU側の問題提起に対して日本側から、この問題は日本ではどうなっているかというお答えもありましたし、また逆に、問題の投げかけもあったように思います。

パネルディスカッションをさせていただきたいと思います。パネリストの皆さんの中で、今までの議論に対して何かレスポンスがあれば、お願いしたいと存じます。

【モーラン】 ちょっとコメントさせていただきたいんですが、今、松井さんの方からおっしゃられたことだと思いますけれども、社会対話のさまざまなレベルの接合ということですけれども、それについて私見を述べさせていただきます。

もちろん、フレキシビリティということは、まず第1には企業レベルで解決すべき問題であります。それから、社会格差というものが開かないようにしなければいけない。結合というものを一般的に確保していかなければならない。それで、そのためには企業経営の方向づけというものを、その枠組みを定め、そしてネゴシエーションのコストというものを減じていくことが必要です。それで、サブシディアリティーということをヨーロッパではよく言いますが、サブシディアリティーというのは権限を下の方に委譲するという考え方があります。特にこれは労働問題におきましても、上のEUレベルで法制化するよりも、それぞれの下のレベルの労使の対話でもって解決することがふさわしいというふうに一般的に考えております。

また、非常に強い動因、リスボンサミット以降、非常にこのテーマが大きく議論をされるようになり、そして完全雇用実現のためのさまざまな行動がとられており、この傾向が大きく変わったということを指摘したいと思います。

3つのニュアンスとして、ただし書きのような形で申し上げたいと思います。もちろん、このパネルを通して、ネガティブなイメージとポジティブなイメージが出てきたわけですが、マクロエコノミーのレベルで、どこにこの状況をコントロールしていくかという問題では、マクロエコノミーの問題が、非常に過去2年間、特にヨーロッパでは雇用関係に影響を与えております。しかし、雇用市場の構造が変化して、そして雇用が創出されてきているということが確認されております。

今日、ヨーロッパで特に大きい問題は拡大であります。10カ国が今年5月に加入するわけです。この新しい10カ国は、56%の就業率となっております。2010年に就業率を70%に引き上げる目標を掲げておりますが、この70%を達成するためには、2010年までに1,500万人の雇用を創出しなければなりません。そういう大きな課題を抱えているということです。

労使双方にとって戦略の中心となっているもの、非常に鍵となるファクターは何

かといいますと、これは雇用保障、つまりフレキシビリティとそれからセキュリティの間の調和ということでもあります。それをエンプロイアビリティを高めながらやっていかなければいけないと。現在、有資格の（クオリファイドされた）労働者は、就業率が80%ですけども、そうではない労働者の場合は、就業率が50%に下がっているということが確認されております。

訓練あるいは職業へ向けての学業の訓練、それが1年高まるごとに、その就業率は有意的な形で高まっているということが、調査でわかっております。現在、ヨーロッパの労働者の2人に1人は終身教育の機会を与えられていないという問題があります。したがって、この生涯教育、あるいは生涯訓練ということを実施させていくということも非常に大きな課題になっております。

【荒木】 ありがとうございます。どうぞ、ほかの方。松井さん。

【松井】 おそらく、終身教育や生涯教育というのが、ヨーロッパで言われ始めたのは、ここ10年くらい、あるいは20年くらいかもしれません。日本の企業はどのようなことが行われていたかといいますと、やはり大手の企業を中心に、終身に雇用する、あるいは長期に雇用するという考え方の中では、いろいろな技術革新を乗り越えて、企業の総合力を維持していかななくてはならないわけですから、従業員には絶えず教育をして、そして新しい製品を生み出していくという対応をしてまいりました。

今現在、何が起きているかといいますと、日本におけるエンプロイアビリティの考え方が、藤村先生は新しいことというようなご指摘がございましたけれども、エンプロイアビリティという言葉は使っていないけれども、かつて日本の企業は十分それをやってきたのではないかと考えております。

今のエンプロイアビリティのもう一つ違う考え方としましては、ものすごく早い技術革新に、特に中高年層が追いついていけないといった問題をどのように解決していくのかということが一番の課題になっております。他方、草野さんからご説明がありましたけれども、今、日本の労働市場の中で若年層の失業率が高いというご指摘もございました。私どもといたしましては、そういう若い方々を雇うことができれば、大変望ましいことであると思っております。しかし、一方で、強い雇用保障が正規従業員のところに多く残っております。そういう状況の中で年金の支給開始年齢が徐々に引き上げられていく段階にありまして、その部分の雇用の延長も法律で求められているというのが、今の現状でございます。

そういう中であって、正規従業員と非正規従業員の労働条件の格差など、いろいろな指摘がなされておりますけれども、私ども経営側としては、ある程度やむを得ない選択でこういう対応をしてきたという点も、少し理解をしてもらいたいと思っております。

それから、もう一つ重要なことは、正規従業員、非正規従業員の差はあるといいましても、正規従業員の中における差は、日本においては非常に少ないのではないかと考えております。労働条件の個別化が進む、あるいは成果主義賃金が進むという中においても、私の知る限り

においては、ヨーロッパのホワイトカラーが享受しているような、ブルーカラーに比べると高い賃金格差があるというものではない。日本の場合は、おそらく労使関係が今まで比較的安定してきていたところは、社会の二極化が進むと言われておりますけれども、二極化が進む中であっても、まだ差が少ない部分もあるということ、認識していただければと思います。おそらく、須賀さんは違う意見があると思いますので、つけ加えていただければと思います。

どうもありがとうございます。

【荒木】 須賀さん、いかがでしょうか。

【須賀】 先ほど、コストゥルさんのおっしゃっていたいろいろな条件決定の権限を下部に委譲していくというのは、先ほど私のスピーチの中でも申し上げましたように、もともと日本はそういう形でやっていて、一番下、つまり個別の企業の労使関係の中で、非常にフレキシビリティを持ちながら、なおかつもう一方にあります雇用をどうやって安定化していくのかということについて、常に話し合ってきたと思います。ただ、近年の傾向として、その枠組みが徐々に崩れてきているというのが実態だろうというふうに考えています。

これは外的な要因に負うところが多い、つまり変化のスピードが速いということと、それから日本の経済そのものがかなり長期にわたって低迷しているという状況の中で、労使のやむを得ない選択の結果ではあるんですけども、従来のように、できるだけ雇用を企業内で確保していくという姿勢がやや経営側に薄れてきて、短期的な利益優先型の、アメリカンスタイルの経営を志向しているという、そういう状況の中での変化だというふうに、私どもとしては考えています。

これをアメリカ型がいいだとか、ヨーロッパ型がいいだとか、日本型がいいとかいうことを言うつもりはありませんが、かつて日本がキープしてきた日本的な労使関係のよさ、つまり個別企業の中でできるだけいろいろな課題を消化していくという、その姿勢をこれからはもう一度再構築していく必要があるんじゃないかなと思っています。この点が1つです。

それから、松井さんのおっしゃっていた二極化なんですけど、実は、これも繰り返しになっていますが、きちんとした労使関係のあるところでは、そんなに大きな二極化は進まないと思っています。しかし、藤村先生の話の中にもありましたように、パート労働者、派遣労働者、あるいは請負労働者を含めまして、かなり非正規型の雇用者が増えてきております。その中で、従来の正規型の労働者と比べて、そこの層に向かって二極化は間違いなく進んでいると思っています。

これは、確かに労働者みずから働き方として短時間労働あるいはパート労働、どんなふうに言ったらわかってもらえるのか、日本の方はわかるんでしょうけれども、パート労働の定義もヨーロッパと日本はちょっと違いますから、簡単にパート労働と言ってしまうと難しい部分があるんですけど、日本でいうパート労働者の場合は、先ほど私も指摘しましたように、いろいろな部分で均等な処遇というのが実現できていませんし、権利がものすごく制限され

ていますので、結果的には従来、私どもがターゲットにしてきました正社員とのいろいろな格差が広がって、結果において二極分化しているということは、私は言えると思います。これから、私ども連合がきちんとしてやらなければならないことは、これもさつき藤村先生のご指摘がありましたけれども、どういう日本を目指していくのかということを考えてみますと、二極化する日本を目指しているということにはならないはずでありますので、ぜひそれを防ぐ方向に力を入れたいというふうに考えております。

【荒木】 ありがとうございます。

【藤村】 私から、EUの方にぜひお伺いしたいことがあります。私の報告の中でも述べ、今の議論の中にも出てまいりました。EUは社会的な対話によって大きな枠組みをつくって、その中で個別企業で労使が話し合う形をとっています。ですから、ある枠がしっかり決まっています。日本側は逆に個別の企業中心です。場面場面で社会的な枠をつくることはあったけれども、基本的には個別の企業を尊重してきました。それぞれに一長一短あると思います。EUの方に伺いたいのは、社会的な枠組みをつくることがどれくらい成功しているのかという点です。先ほどのご報告の中で、労働組合に入っていない人たち、それから経営者の中で経営者団体に入っていない人たちが増えているというお話がありました。ですから、労働組合と経営者団体がある枠組みをつくっても、その外にたくさんの企業なり人々がいるわけですね。こういう状態がこれからも多分強まっていくだろうと言われていています。それに対してEU側としては何ができるのか、そのあたりの議論を少しご紹介いただければと思います。

【荒木】 EU側からお願いします。

【コストゥル】 パトリックさんもおっしゃったとおり、これは基本的には、もちろんドイツ、ベルギー、オランダ、イタリア、いろいろな国の例が実際にあるんですけども、産別というのが実際の戦略策定のベースになっています。このようなやり方で作られてきて、それはいろいろなメリットもあったということ、それから労使関係、個別の団体交渉ということもありました。中小企業の場合には、例えば枠組み合意の対象になっています。ですから、労働組合と交渉を直接するというような危険な行動に出なくても済むというメリットがあることが1つ。それから、基本的な基準も、もう作られているということがある。

組織率にそういうことが、意味があるのか。これはプラスの面で直接的な作用があったと思います。間接的にもそうです。ですから、全般的に拘束力があるような合意というのが1つあって、例えば大半の企業、経営者というのが、EU各国においては使用者団体のメンバーになっている。ですから、そこで決まったものというのが普遍化されるということはあると思います。

ですから、組織率あるいは加入率に悪い影響があるということではないと思うんです。全く発言力がなかったものに対して拘束をされるということはないし、もちろん影響力を与えたいという場合には、そういった使用者団体に参加をするということになります。要するに、参加をしてもしなくても拘束されてしまうわけですから、だったら参加をしようというふう

に思う経営者が多いということです。

むしろ、産業別でやったときに、あまりにもどの産業でも均一になりすぎているところが問題だと思います。例えば、衣料、服飾、それに対して樹木の場合ですと、葉っぱが長かったり短かったり、いろいろあるわけです。ですから、いわゆるコーディネーター・バーゲニングということが言われますけれども、そうすると、それだけではなくて、企業、例えば現在経営困難に陥っているようなところでは、ある程度柔軟性が与えられるというふうになければならないと思います。これが、まさにドイツで今議論されているところです。

どうすれば社会的な意味で均一な平等ということを保証しながら、個別企業の場合においては、議論のある程度の柔軟な範囲というものを提供できるのか。つまり均一なセクターレベルの合意すべてが適応されるのではなくて、例えば賃金もそうですし、労働時間もそうですし、ある程度の範囲を提供できるかということが、今、議論されています。

【イッチェルト】　　ちょっとつけ加えさせていただきますけれども、ベルギーと同様、3つのレベルがあります。まずナショナルレベルがあります。それからブランチレベル、業種レベル。そして企業レベルと。ですから、レベルが下がるということではなくて、つけ加えることができるということです。ナショナル、それから業種レベル、それから企業レベルと。

セクター別の労使ダイアログは、産業レベルで行われるというのが大事だと言いましたが、それは企業レベルで、単体レベルでこの対話が行われていないということではないんです。

【モーラン】　　ちょっとつけ加えさせていただきますか。確かに、中央集権を排除する、分権化ということはあるわけです。これは第3次産業が進んでいるということとか、それから、雇用形態が多様化しているということとも連動しております。

企業レベルでの交渉、これはもちろん行われているわけで、他のレベルを補完する形で行われているわけです。ですから、企業レベルのネゴシエーションというのは、全体のナショナルレベル、それから業種レベルのダイアログを補完する形で、そしてよりローカルなレベルで、ふさわしい形の交渉が行われているということです。

そして、欧州統合が進むに従って、どうしてもヨーロッパレベルでの社会対話というものを進めていく必然性、必要性が増えてきているということも事実です。多くの加盟国はここ数年の間にトライパータイト、政労使の合意というものが一種の社会契約という形でもって進められております。それが最も成功している例としてアイルランドが挙げられるわけですが、複数の分野、マクロエコノミーの分野、それから労働市場の構造の問題についても、政労使という三者が協議して合意に到達し、それがパクト、契約という形でもって形式化される。これは非常にポジティブな効果を上げております。

最後につけ加えたいんですが、ヨーロッパで今、幾つかの国々において、労働組合の組織率が下がっているということが言われておりますけれども、しかし、多くの国々において、労使双方で協議して締結したコントラクトというものは、大体80%の分野に及んでいると

ということです。ですから、組織率は低いけれども、約8割の部分に労使の対話の成果が及ぶということ、これは非常に無視できない傾向であるというふうに考えます。

社会の変化、例えば環境問題とかいろいろ拡大する問題が、この労使の交渉の中で新しい問題として入ってきているということもつけ加えておきたいと思います。ですから、この労使交渉の適用範囲というのは、逆に広がっているということです。

【荒木】 ヨーロッパ、EUでは、労使の設定する規範が社会に広範に及んでいるというお話がございましたけれども、さらにいかがですか。

【草野】 ヨーロッパのシステムというのは、産別テーブルがしっかりして、拡張適用ということで、その協約が広く行き渡っているという話でございますが、ヨーロッパでは、やみ労働という顕著な問題もあろうかと思えます。日本ではまだ外国人労働も非常に限られており、70万人ということなんでございますけれども、ある種の縁辺労働力の区分けが、そういうやみ労働とそうでない正規の間にあるというような気も若干しています。日本ではそういうことがないかわりに、パートと正規の間で、パートはどちらかという縁辺の役割を果たしている。そういう雇用構造の違いみたいなものが、やはりありはしないか。

こちら辺、数字的にはなかなか難しいと思えますけれども、ソ連の崩壊に伴って、東欧諸国やロシアから人も入ってくるという状況がありますので、そこが果たして政労使合意、労使の協約において、なかなか適用が及ばない領域であると思えます。私もドイツに3年ばかりいたことがございますけれども、建設関係でなかなか、協約を守っていると建設業が成り立たないというようなことがありました、協約以下でかなり競争があったというようなことがありまして、そこら辺の現状というのはどういうものがあるか。あるいは、EU諸国の外のところとの賃金格差の問題とか、いろいろ難しい問題があると思えますので、そういう問題について、労使でどういうふうな取り組みをなさっているのか、伺えればと思えます。

【荒木】 いかがでしょうか、労使レベルあるいはEUレベルで高い労働水準を設定されて、それについていけないような企業があるかもしれない、そういう場合にどういう対応がなされるのか。それは「やみ労働」ということになるのか、あるいは、ドイツでは協約からの逃避という状況がありまして、使用者団体から使用者が抜けるとか、そういった状況もあったようです。非常によい面をご指摘いただいたんですけども、問題点というのはないのだろうかという質問かと思えます。

【コストゥル】 数字も揃っていませんので、EUレベルということでは申し上げることはできないのですが、私の国、ベルギーに関して申し上げますと、ベルギーを含め、確かに、大体10%ぐらいが不法労働者、いわゆるブラックレイバーだと言われています。

他の要素に関して言えば、いわゆる不法労働者というのは、すなわち正式にきちんと報告に上がってこない、例えば移民などが従事している労働ということですが、清掃とか、あるいは建設関係に従事している人たちは別として、あまりこの正式な経済にはそれほど多くは

参入していません。例えば、個人に対するサービス経済、つまり家政婦とかそういったものは別として、それほど多く参入しているわけではありません。雇用側としては、これを弾効しています。つまり、不誠実な形での競争のやり方ということになるからです。

どういう措置をとるかということに関して2つあります。1つは予防、反対、つまりもう既にこれが不法な形で確立されてしまっている場合には、それに対抗するということです。予防ということに関して、多くの場合、人件費、労賃が大変高いということが問題なのです。

一番いい例としては、賃金以外の労働費というのが、正常の賃金よりも30から40%ぐらい高くなってしまっているという状況があります。ですから、例えば総賃金を100としたら、雇用者としては実際には150のコストになると。そして実際に家に持ち帰る給与として受け取るものは50であるわけです。このようなコストに関して、つまり総賃金100、そして賃金コストは150。特にこれは時給といったような場合です。というのも、年末のボーナスとか、あるいは疾病手当、有給休暇などによって、少なくともコストが50加わります。そして、実際に手取りとして受け取るものは、50から60であるわけです。

需要側としては、確かにそういった不法労働者を使うというインセンティブがあるのです。ですから、まず予防ということを考えていかなければいけない。そして、長期的にはこういった、いわゆる賃金以外の労働費というのを減らしていくということも考えなければなりません。社会保障制度に関して、あまりにもこれが寛大過ぎるというような、そういったことの悪影響があると思います。

それからもう一つ、サプライサイド、供給側に関しまして、ヨーロッパ全体として総賃金と、そして賃金以外の労働費という、この二重構造の間の格差を減らしていかなければならない。特に資質の低い労働者に関しましても措置を講じていかなければなりません。これはこういったブラックレイバー、不法労働に対して対抗するというだけでなく、時間当たりの労働賃金があまりにも高い業界において、いかに競争力を維持するかということもかかわっています。

それから、社会保障の問題ですが、違反があったような場合、きちんとした罰則も科していかなければいけない。そういったことでやみ労働ということに対抗していかなければならないと思います。

まとまりがない話になってしまいましたが、こういった状況だということを申し上げました。これはまた移民の問題とも関連しています。しかし、これはまた別問題です。やはり、制限されていない、きちんと報告されていない労働の問題、そして不誠実な競争のやり方ということでもあります。

【荒木】 ありがとうございます。

それでは、大変お待たせしましたけれども、ここで会場の皆様からいろいろな質問、あるいはコメントをいただきたいと存じます。

【会場から】 今、お話の出た企業レベル、産業レベル、それからナショナルレベルでの

決まり方の話なんです。ナデルさんの最初のレジユメの17ページに、組織率、それから団体交渉のカバー率、それから各レベルの交渉のどれが優位だというような表がございました。それを見ながら、今のお話を聞いていましたが、これで見ますと、例えばフランスが組織率、今、9.1%とかとなっているのですが、団体交渉のカバー率は90から95%というような高い数字が出ています。この読み方といますか。あまり労働調査をしているというわりには詳しくなくて申しわけないんですが、例えばフランスなどでは、組織率は、これは下がった数字なのでしょうか。こういう数字になっても、全体のカバー率を維持しているというのは、どういう仕組みによるのでしょうかということをお聞きしたいと思います。

【荒木】 フランスの協約制度の問題ですけれども。

【ナデル】 確かに1つの特徴は、ジャッキー・モーランからの説明にもありましたけれども、コレクティブ・バーゲニングによる団体協約のカバー率が高いということで、団体交渉の中心的なレベルでの協約にどれだけ縛られるかということ、これは国によって違うわけです。労働者がこの団体協約の適用を受ける率、これも国によって違うわけです。この17ページの表を見ますと、カバー率が非常に高いということが見られます。組合の組織率と比べると非常に高い。フランスを見ると、確かにこの差が非常に激しいわけです。

フランスの場合には、ほとんど90から95%の賃金労働者を、団体交渉がカバーしているわけです。ところが、組合の組織率は9から10%であると。ですから、組合に参加しているかどうかということと、団体交渉の成果の恩恵にあずかれるかどうかの間には関係がないということになります。

政府が一種のアンパイアの役割で、労使の間の交渉が全労働者に適用されるような調停役を果たしているということです。ですからトライパータイト、政労使の交渉による一つの協約というものが、企業にもそれから労働者にも適用される。そしてこれは組合の組織率が低くても、政府が適用をギャランティーしているということで説明されるわけです。スウェーデンの場合は、組合の組織率が79%ですから非常に高い。そして、団体交渉のカバー率は90%以上である。したがって、スウェーデンの場合には、組合に入ることがほとんど義務づけられていると言ってもいいでしょう。それがカバー率の高さを説明しています。

【会場から】 私は、ヨーロッパの中小企業を代表してこの会議に参加しております。ヨーロッパでは雇用の60%は10人以下の中小企業なわけです。この中小企業の場合は、労使の対話に参加する回路がなかなか難しいわけですけれども、このセクター別、あるいは地域別の労使対話というものが、完璧にとは言いませんけれども、やはり制度化されているわけです。ですから、日本の場合も中小企業というのはあると思うんですけれども、労使のダイアログというものが、中小企業の場合は日本ではどうやって行われているのでしょうか。というのは、先ほどの連合の方が、企業の単体レベルでの交渉が大事だというふうにおっしゃったので。

【荒木】 日本の中小企業における労使関係の問題ですね。

【須賀】 その部分では、日本のほうが相当に劣っていると思っています。先ほど、60%というふうにおっしゃいましたけれども、日本でも、全体の雇用労働者のほぼ7割弱ぐらいはやっぱり中小企業で働いています。そういう意味からしますと、そこでの労働条件決定に労働組合がどの程度関与できているのかということ、多分尋ねられているんだろうと思いますが、実はその分野の労働組合の組織率が非常に悪いという日本なりの悩みを抱えています。

したがって、中小企業における労働条件決定ということから考えますと、できるだけ法の規制、あるいは社会的な規範という形で影響を及ぼさせていくという、今の状態の中では、こういうことをやるしかないというふうに思っていますが。もう一方で、先ほども紹介しましたように、組織拡大をすることによって、そこを私どものメンバーシップに加えていく。そしてきちんとした労使交渉ができるようにしていくということ、これはそれぞれの産業別本部と連携をしながらやっていっていますし、地域においては、隣の企業に労働組合をつくらうという運動を、こちらの企業にある労働組合が働きかけるとか、そんなようなことをやっています。そういう意味では、ご指摘になった部分は、日本の条件決定、あるいはいろいろな労使関係の中での弱い部分だと思います。

【松井】 それにちょっとつけ加えて申し上げますと、先程、法の規制によって規範をつくっていくということがあるべき姿というご説明がございました。ただ、それがほんとに労働組合の組織率とか、労働組合そのものの力を強めていくのかというのは、やはり議論すべき点であろうかと思えます。フランスの例でございますように、組織率が低いということは、フリーライダーが相当多いのではないかと考えております。その点は、十分考えないといけないのではないかと私は考えております。

ただ、もう1点、労働組合がないといっても、日本の中では中小企業においても労使協議制が、それなりに普及しているという点がございます。労使協議制というのは、日本において特に法律で義務づけられたものではございません。日本が工業化を進めていく中で自主的に、当時は1955年からだったと思いますが、生産性向上の運動の中で、富の分配をいかに公平に行っていくか、その中で議論をしていこうということが日本の生産性運動の始まりでした。

大手の企業では、団体交渉以外にも労使協議ということで、いろいろな話し合いが行われております。統計によれば、組合のない企業でも、労使協議を持っているのは5割弱くらいあります。従いまして、全く使用者側と話ができないかどうかというところではなく、また別の問題があると思えます。

【須賀】 ちょっとそれに、短い時間で、確かに労使協議は持たれていますが、そこで何かを決める、あるいは条件として決定するということまでは至っていないのが実態です。確かに中小企業においても、今の経営の状況がこんなふうにありますとか、あるいは将来的にはこういう経営戦略を持っていますとかということは話し合われていますが、じゃあ、そ

の結果において、労働条件はこんなふうにしましょうとか、あるいはボーナスはこんなふう
に支払いましょうとか、労働時間はこういうふうにしましょうというところまでの決定をや
っているような労使協議ではないということを補足しておきます。

【松井】 確かに決定までどうかということはあるかもしれませんが、経営における透明
性を高めるという意味で、大変重要なことであろうかと思えます。私は反対に、ヨーロッパ
の方々に伺いたいのですけれども、このようなソーシャル・ダイアログという枠組みを設け
ないと、企業側はなかなか情報を開示しようとしなないのかどうか。本来、私がする質問では
ないかもしれませんが、その点を教えていただければありがたいと思えます。

【荒木】 大変重要な質問だと思えます。

【コストゥル】 私の質問に対する理解が正しいかどうかわかりませんが、ほとんどのヨ
ーロッパの国においては、そのもとになっているのはEU指令であります。ほとんどの国
において35から50%といったような形で情報公開、そしてそのための協議が行われていま
す。そしてまた、指令の中においては、もうほとんどの欧州諸国で行われていたことをさら
に繰り返し確認するというような形で、例えばその状況について情報を公開するというよう
なことを義務づけています。ですから、今、50%と言いましたが、他の国ではもっと比率
は低いかもしれませんが、30%以上といったような比率でしょうか。オランダです
と、これは低かったけれども最近上がったと聞いていますが、ともあれ30%以上というよ
うな場合でこれは実践されているということで、情報公開は行われています。

では、実際、中小企業ではどうかといいますと、雇用者の側におきまして幾つかの事例、
あるいはEUのレベルにおいては、正式な機関は必要ない。特に中小企業の場合、代表を通
さなくてもよいということになるわけです。つまり、しばしばこういったものがあると、か
なり保護が厚くなり、実質終身雇用のような形になってきます。ですから、何も正式化され
た対話は必要ないのではないかと。労組の代表を介するのではなくて、直接雇用者と話し合
うということで十分ではないかという考え方になっているんです。同じような議論は行われ
ています。つまり、どのレベルからということに関して、また、どの程度の対話か、あるい
は社会的な対話かということはありませんけれども、しかしともあれ、これは価値ある機会と
なっています。多くの場合、労組の役員とそして個人の間でコミュニケーションが十分でな
いというような場合があります。我々としてはむしろ労組を介さなくても、直接のコミュニ
ケーションの機会はあるし、またそういった社会的対話という形で、情報公開を行うことが
できると考えています。労組の方は、意見が違うかもしれませんが。

【イッチェルト】 補足させていただきますけれども、企業委員会というのがヨーロッパ
の多くの国々ではあるわけです。組合の要求というものは、企業委員会という形で行われ
ているわけです。資本の移動だとかさまざまな経営上の情報というものが、企業委員会、これ
は労使双方がパリティという形で同等の資格で参加して協議が行われているということ
であります。

ですから、今日の午後、議論されるポイントだと思えますけれども、社会的な責任というものは、1980年代にこのような方向での EC 指令というものができております。現在は40から50だったのが、700にまでアグリーメントが増えているわけでありまして。このヨーロッパ各国での企業委員会というもの、これが多かれ少なかれ順調に機能しているということを経験しておきたいと思えます。

日本の企業が ASEAN で仕事をする場合に、1年に1回、例えばマレーシア、インドネシア、フィリピンの労働者を東京に呼んで、それで企業の経営方針を説明し、そして一緒にどうということがやっていけるかということを経験する。そういうのが企業委員会の役割ですが、そういうことが考えられるでしょうか。雇用の問題、リストラの問題、あるいは企業の経営展開の問題、こういうことが協議されるわけです。ヨーロッパでは、拡大が目前に迫っているわけですが、労働者がこの企業委員会を通して、経営陣に対して企業の未来はどうなるのか、どういう経営方針なのかを質問し、協議することが可能だということ、これを申し上げておきたいと思えます。

【荒木】 それでは、またフロアからいただきたいと存じます。

【会場から】 今回の最後の、ヨーロッパの組合代表の方がおっしゃった点なんですけれども、労使関係を議論する場合に、もはや国内だけの労使関係ということで押し切れない問題があるんじゃないかと思うんです。日本の企業もヨーロッパの企業も、数多く外国に直接投資をして、そこで労使関係を結んでいる。労使関係を議論する場合、例えば日本の労使関係といった場合に、日本国内だけじゃなくて、日本の企業が、今、例にあったマレーシアなりインドネシアなりでどういう労使関係を結んでいるのかということも、きちんと視野に入れないとまずいのではないかというふうに思っています。

そういう観点で、EU の場合に、EU 圏外で EU を母国とする多国籍企業が結んでいる労使関係について、どのような考え方を持っているかというのを、質問としてお聞きしておきたいというふうに思っています。

それから、もう一つは、先ほどから企業レベルにおける労使関係で、日本型とヨーロッパ型でフレームワークが下へ下がってくるか、企業をベースに置いて、だんだん拡大していくかという話がありました。労働組合の組織率にしても、1,000人以上の企業で見るとは約51%の組織率があって、999人から100人までは16%台で、100人未満になると約1%という、歴然とした組織率の違いがあって、平均をとれば19.6%ということになりますけれども、企業数からいけば1,000人未満のところは圧倒的に多いわけです。そういう実態も見ておかないと、日本の実態はこうだということ、大企業のところだけをベースにして議論をすると、少し実態からずれてしまうんじゃないかと。これは感想です。

【会場から】 今のご質問、私もちょっと聞きたかったんですけども。例えば、経営側と労働側の対話については、EU の場合、ワークスカウンシルという場がありますね。そういう、ある程度フォーマライズされたメカニズムというのは、世界レベルで考えられないか

ということなんです。

例えば、EUの場合、多国籍企業について、私が知っている限りでは、個別の企業の組合が対応されているというふうに聞いていますけれども、日本の場合にも若干それに似たところがあります。ところが、そういうメカニズムを企業レベルで導入しているところは、ごく少ないということです。結局は、例えばEUのようなワークスカウシムみたいなものを導入できれば好ましいと思うんですけれども、果たしてそういう可能性というのはどの程度、例えばEUのレベルで考えていらっしゃるのか、そのことをちょっとお聞きしたいと思います。

【イッチェルト】 半分だけお答えしたいと思います。今日の午後、リュック・トライアングル氏の方から、この問題の専門家ですから、今のご質問に対してお答えがあるはずですよ。ですから、今の私の発言はテキスタイル、繊維の産業に限ってお話をしたいと思います。

まず、グローバル化に対処する上で、意思を持って、単にEUの指令で定められた線を超えて、ヨーロッパレベルのすべての企業の企業委員会が、例えばマグレブ諸国の労働者とかを含めた形での協議というものをやるように努力してきております。これはテキスタイル産業の例です。

また、しばしばEU域外の下請企業を使っているケースが多いわけです。ですから、下請企業における労働条件というものも報告を出させ、それが労使協議の場で議論されるというふうなプラクティスが行われております。

【荒木】 それではもう一方、フロアからお願いいたします。

【会場から】 本日の経済構造や産業構造の変化に伴う労使関係のあり方という、一般的な問題については大変貴重なご教授をいただきました。そこで、そのように変化に伴って変わりつつある労使関係が、具体的な課題に対してどのように機能し得るのかということについて、1つ固有の問題を挙げてご質問したいと思います。特にEU側の方にご質問したいと思います。

それは、ソーシャル・パートナーの役割は、一つには労働条件の全体的な向上でございますが、もう一つ、労働市場の適正なコントロールという機能があると思います。一方で、できるだけ労働力が生産性を高め、他方ではできるだけすべての労働者がディーセント・ワークを享受できるような労働市場の構築。そのために、一定のコントロールをもたらすというのがソーシャル・パートナーの大変大事な役割だと思います。

この点において、最近、EUと日本の両方の世界で共通の問題となっているのが、年齢層に応じたアクセントのある労働市場政策ということです。一つには、もちろん高齢者の雇用問題、これはおそらくEUのほうがより深刻に意識されているでしょう。もう一つが、私の質問したい、若年者の雇用、失業問題です。

実はこの点は、日本ではこれまであまり意識されてきませんでした。しかし、これだけ就業構造が多様化してまいりますと、若年者がどのように有効なキャリアを積んで、あるいは

どのように適正な職業教育を得て労働市場に参入していけるのか、これが大変大きな問題となっております。EUでは、例えばドイツのデュアルシステムというものは、日本でも大変有名でして、厚生労働省は、日本型デュアルシステムを構築するために一定の予算を組んで、これから対応していくということを表明しております。EU全体の中で、国の政策ではなく、労使関係、ソーシャル・パートナーの役割として、労働市場における若年者の雇用問題にどのように対応しようとしているのか、このことについてご教授をいただければ幸いに存じます。

【荒木】 それではEUからいらっしゃっているマタイセンさんをお願いしたいと思います。

【マタイセン】 最後の質問に答えてみたいと思いますが、あと幾つかの質問もあったので、答えてみたいと思います。

まず、今のところ、我々は混乱しております。EUのレベルと国のレベルでどういう政策をとるべきかということです。EUというのは、すばらしい統合ですが、多様性があります。各国があるんです。各国それぞれ制度もある。そして各国のソーシャル・パートナーもいます。ですから、今、収斂がなされつつある。しかし、同時に国レベルでそれぞれ違うことをやっています。これは先ほどコストゥルさんの方から指摘がありました。私も最後の質問に答えてみたいと思います。

特に失業問題であります。事例を挙げてみたいと思います。EUのある国、この国も似たような問題に直面しておりました。まさに今日本が直面しているのと同じような問題です。日本よりもっと小さいオランダという国の同様の過去の問題です。80年代末に失業率が若い人の間で25%にもなっていました。日本と同じ問題と言えましょう。

さて、振り返ってみましょう、一般の失業率は18%でした。ですから非常に高かったわけです。そして、我々は、これをヨーロッパの病人と呼んでいました。さて、ソーシャル・パートナーが集いました。これは三者というのではなくて二者であります。政府はそこには介入しませんでした。政府を意図的に排除したということが、ソーシャル・パートナーの選択でありました。ソーシャル・パートナーは二者協議に集い、そして問題を審議し、そして契約を打ち出しました。これはいわゆる、その後も有名になるものであります。例えば各国大統領ですら、今も口にし、オランダに学びに来るぐらいであります。私もヨーロッパ各国を回り講演いたしまして、どういうことをしたかを説明いたしました。いわゆるパーソナル・コントラクトというものであります。これはどういう契約かといいますと、この中でまずパートタイムの仕事を導入したわけでありまして、そして企業、個人はやはり最大の柔軟性がなければならないと言いました。柔軟性はある、しかし同時にセキユリティーも必要だということを打ち出したわけでありまして、この安定、セキユリティーは、パートタイムを社会保障制度の中にきちんと組み込みました。ですから、保護もある形に担保したわけでありまして、その結果、すぐにわかったんですが、失業率は急速に下がりました。そして、特に、若年層

に、つまり経験を積むチャンスが企業の中でも生まれました。後の正規雇用のために鍛える時間ができたんです。パート組織も組織されました。マンパワー組織と呼ばれるものですが、そこでもこうした若い人のトレーニングの担当をいたしました。労働市場に備えて育成するわけです。大企業なども同じようなことをやりました。つまり人々を労働市場に備えて訓練、研修するということです。

正規雇用として引き受けるという義務は負いませんでした。しかし、労働市場のために育成するというわけです。この仕組みは本当に成功を収めました。そして、今日まで非常にこれは人気のある仕組みとして定着しております。パートタイマーの比率を見ますと、雇用人口の37%になっております。そして、パートは増えています。パート労働者が増えているのは企業が望むのではなくて、個人がパート労働を好むから、それが増えています。

これも一つの事例となるんじゃないでしょうか。つまり、いかに国としてこのような問題に対応したかという、その二者間におけるソーシャル・ダイアログによって、このような合意を得た成功例と言えると思います。

【荒木】 ありがとうございます。

【コストゥル】 一言短く申し上げたいと思いますが、我が国の悪い例をご紹介します。それはどういうことかといいますと、私どももやはり同じような問題がありまして、暗示的にやりましたが、こういったことは他の国でも考えられるでしょう。つまり、年とった労働者を早期退職させました。若い人のために、そこで職場をあけたわけです。74年にそれをやりました。これは、最初の第1次石油危機後であります。そして、人々は早期退職しました。そして、早く辞める文化ができた。つまり50とか52歳で引退するんです。かなりいい給料です。

その結果はどうなったでしょうか。非常に大きな問題がでてきました。労働者の高齢化問題です。つまり、我々が作った文化は、労働市場から退くということ。つまり、65歳が公式の退職年齢ですが、実際は、55歳や57歳で辞めます。そして純収入、所得はどうなるのか。8割ぐらいは保障される。つまり働いていた所得の8割ぐらいが保障されます。ですから、我が国は悪い例であります。あまり世代ごとで変えてはだめであります。最終的には支払わなきゃならなくなります。年金の方にそれが出てきます。社会保障、健康保険の問題が出てきます。ですから、そのメンバーの文化、考え方を変えることは大変です。活発な状況を維持し続けるということを奨励した方がいいと思います。我々がやったやり方を真似てはだめだと思います。

【荒木】 ありがとうございます。オランダの成功例とベルギーのあまりよくない例を挙げていただきました。

第1セッション討論まとめ

【ナデル】 私の役割はどうしても一般論に限定した形でお話をするということでありま
す。比較ということで日欧を比べた場合に言えることは、雇用の安定性、雇用保障、これを
どう確保するか、これをソーシャル・パートナーがどういうふうに分担していくのか、協力
していくのかということです。不安定感というものが多くの労働者の中に一つの感情として
広がっております。つまり、社会的なあるいは労働市場におけるリスクが増えており、雇用
の安全あるいは保障というものが揺らいでいるという意識を持っているわけです。

ソーシャル・パートナーは、この問題をももちろん以前から扱ってきております。それから、
もちろん、成長の富の分配ということだけではなく、やはり雇用の安定ということは重要な
課題でした。成長の成果をどう分配するかということと、それからこの雇用の安定というこ
と。これはほとんど2つの重要な関心事項だったというふうに言えます。それが資本主義の
世界化ということに伴って、ますます重大な問題意識になってきております。特にソ連、共
産圏というものが、いわば資本主義に組み込まれるという形で、より大きな雇用の面での自
由というものも増大したということであります。つまり個人の自由というものが尊重される
ような傾向、これは世界大に規模が広がっているということです。

日本でもヨーロッパでも共通して言えることは、さまざまなアクターがこの問題に参加し
ているということです。まず国家があります。しかし国家だけではなくて、さまざまな制度、
機関があります。これが過去の歴史的な時代ごとにいろいろな苦勞をして、例えば福祉国家
を建設しました。しかし今日ではその福祉国家の危機ということが、ヨーロッパでは叫ばれ
ております。そして、労働市場ではフレキシビリティが高まり、個人のレベルでは、今度
はエンプロイアビリティというものをどう高めていくかということが問題になっています。
そして、雇用市場は一般的にはリスクが高まっています。これは国際的に見た場合に、やは
り金融面での支配関係というものが強まり、そのために投資の収益性のボラティリティとい
うものが高まっているということから、雇用の不安定性というものも出てきています。そ
れに対応して、いろいろなインスティチューションが生まれているということですが、ヨー
ロッパでは歴史的に前代未聞の新しい欧州統合の中で、しかも国際環境が変わる中で、ソー
シャル・ダイアログが制度化されてきたということであります。

それは、新しいフィールドを開きながら、企業の個別的なレベル、それから産業間レベル、
そして国レベル、そして国際レベルで、どういうふうに対応していくかという、ダイアログ
の制度化がなされてきたということであります。

それにもかかわらず、残された問題は非常に大きいということであります。日本はヨーロ
ッパに比べて非常に均質的な社会であるというふうに言われております。そして、コーデ

ネーションがうまくいっているというふうに言われてきました。ヨーロッパと違って言語は1つですから、このダイアログは容易だというふうに思われていました。このパートナーあるいはアクターというものが多様であるにもかかわらず、収斂性のある協調というものが図られてきました。ですから、雇用の安定を保障していく上でのシステムは日本にはあったわけですが、それが今の変化の激しい時代に大変になってきているということでもあります。

そういうことで、ヨーロッパと日本で状況が似てきている。第2次産業が減って、第3次産業への移行が進んでいるということ、これも共通です。それがアクターの変化、そしてコーディネーションの態様というものも変わってきているということです。

結論ですが、企業レベル、国レベルあるいは産業セクターレベルを超えて、今、国際的なレベルでの協調関係、あるいはレギュレーションというものが必要になっており、それがなければ、国レベルのソーシャル・パートナーの対話というものもうまくいかず、国際的な広がりを持った対話が必要だということです。

【荒木】 藤村先生は午後のセッションでも基調報告をいただきますので、最後にまとめてコメントをいただけるということです。

議長の特権を若干濫用しますと、午前中のセッション、労使関係と変化ということで、変化にどのように対応すべきかというのが中心的なテーマだったのですけれども、変化の状況自体はヨーロッパ、日本、かなり共通している。雇用関係が非常にフレキシブルな方向に移行しているということでありました。

その状況の評価については、労使で必ずしも意見は一致していない点も見られました。しかしながら、確認できたことは、そのような状況の対応に関して、労使がきちんと話し合って解決策を模索するということの重要性はすべてのパネリストに共通しているのではないかと思います。そして、日本とヨーロッパを比較して最も違う点は、ヨーロッパでは1991年のマーストリヒトの合意以降、ヨーロッパの立法手続に労使が参加をする制度がつくられた。それによって、これまではECのコミッション、欧州委員会がECディレクティブの内容を決めていたのが、労使がその内容を決めるというシステムに移行していった。それが過去10年間のヨーロッパレベルのソーシャル・ダイアログで、それが非常に豊かな実りを今、上げつつあるという状況だったわけです。

それに対して日本の労使関係というのは、非常に分散化された、ディセントライズドの会社レベル、企業レベルの労使交渉なわけです。これは変化する状況に迅速に、柔軟に対応できるというメリットはあったのですけれども、しかし、企業を超えた問題に対しては、なかなか対処が難しい。ソーシャルノームといいますか、社会的な規範を設定する上で、日本の企業別組合には一定の限界がある。それをどう乗り越えるかというのが、日本の労使関係にとっての課題ではないか。そういう点が確認できたように思います。