
総括セッション

最後に3つ申し上げたいことがあります。まず第1に、チャレンジということに関してです。今日のシンポジウムで明らかになったとおり、ヨーロッパも日本も共通の課題に直面しているということがわかりました。その中でもっとも重要なのは、第1にグローバル化、そして加速化する変化、それはすなわち競争力をさらに増していかなければいけないということの意味をしています。それから第2に、新技術の導入によって労働者の組織にも、また労働者の資質にも影響を与えています。さらには生涯教育、そしてその能力の向上ということとも関連しています。3つ目は完全雇用の実現、そしてエンプロイアビリティと適応性の向上です。日本とヨーロッパは確かに多くの面で異なっていますし、まだ、この失業率という面では、日本のほうが好条件にあります。それでもこの失業にさらに取り組み、もっと多くの雇用機会を実現していかなければなりません。それから柔軟性と保障、セキュリティのバランスということから問題が出てきます。すなわち、いかにしてより柔軟な形の雇用形態を労働者にとって魅力的なものにしつつ、いかに労働の質を高めていくかということです。

第2に、雇用の柔軟性が高まる中で、キャリアパターンや労働者の自由な移動など、こういった問題との関連をいかに考えていくかということです。人口動態、そして高齢化を考えていきますと、我々はいかにしてこれが労働組合や社会的な保護、社会的保障ということとどういう意味を持つてくるのか。また、ライフスタイルの変化、そして仕事と家庭の両立、そして最後に企業にとっての新たなチャレンジとしていかにあらゆる利害関係者、ステークホルダーとの協議を行っていくかということです。また、社会のあらゆる構成員を参加させていくことで、広範な利益、関心をいかに反映していくかということでもあります。

第2に、我々のそれに対する答えであります。ヨーロッパはこのようさまざまな課題について次のような形で答えようとしています。まず第1に、お互いに補強し合うような政労使の三者協議という形を通じ、欧州協議会の方で、リスボンで定義されましたように、あらゆるアクター、関係者が参加し、そして社会政策を投資、コスト、労働コストなどについて検討しつつ、加盟国の雇用政策の調整を図りながら、その目的とするところはいわゆるウィン・ウィンという状況を実現するということです。第2に、変化のためにパートナーシップを奨励していく、パートナーシップというのがこういった変化を予想し、それを管理していく上でのもっとも有効な手段だからです。政労使の三者協議は2004年3月に予定されていますが、このときにガバナンスという側面を強化していこうと考えています。そして多くの事例において、パートナーシップが国のレベルで成功裏に実現されております。第3に、

この欧州社会的対話を通じ、そしてまたこういったソーシャル・パートナーとの対話を奨励しながら、健康、安全、そして生涯学習、そして柔軟性とセキュリティー、保障の間のバランスをいかにとっていくかということでもあります。ソーシャル・パートナーというのは、原則を明らかにすることができます。そしてそれに基づいて変化を予測し、管理すること、その中には労働者に対しての情報と協議、そして人材への投資なども含まれます。

最後に、今日の企業は今やますます持続可能な開発に貢献したいと考えるようになっていきます。その結果としていわゆる CSR、企業の社会的責任という考え方が出てきました。これは欧州委員会においても強く奨励しているところであり、日本でも大変な関心が寄せられていると承知しています。

最後に指摘したいのは、今日の議論を踏まえて我々はどのような教訓を学ぶことができたかということです。今日の議論の中から明らかになった重要な見解として、まず第1に、グローバル化は労使関係においても大きなチャレンジとなっているということです。よりよい世界的なガバナンスを実現していかなければいけない。しかしこれはまだ発展の途上にあります。ガバナンスを改善するということは、すなわち説明責任、そして透明性の強化を必要とします。CSRの展開、そしてその実践というのがこの面でメリットを持っています。国際的なレベルにおいて対話を奨励し、またその中では既存のさまざまな手段も利用されていきます。柔軟性とセキュリティー、安全保障のバランスをとる、そしてその中で、保護的な、防御的なアプローチから、むしろ積極的な攻撃に打って出る。その中で、我々の産業の近代化の中においてチャレンジに取り組んでいかなければいけません。パートナーシップが重要だということは、日本、EU双方合意したことであり、このような枠組みの中においてより強力な組織化が、両地域の産業において求められています。

そして、それぞれの雇用ということを超えて、そしてまた企業や労働組合の役割を超えて、両者は共通の目的、チャレンジを持っています。そしてますます対話と協力ということに焦点を置きながら取り組みを行っていかなければなりません。確かに違いはありますが、しかし、労使関係を見てもみますと、例えばアメリカと比べた場合よりも、日本とヨーロッパのほうが共通点が多いのです。いろいろなレベルでの対話が存在し、それぞれの対話には、それぞれ適応すべきレベルがあります。そしてそれぞれのレベルでの調整を図ることで、このそれぞれの対話のレベルが重要な貢献をなすようにしなければなりません。そういった意味から今日のこの会議は、相互理解を深める上で大変重要でありました。

今日の議論から明らかになったこととして、グローバル化にかかわる変化、チャレンジというのは、それぞれの経済にも、社会的な体制にもこれからも影響を与えていくでしょう。そして、この問題は、さらに我々将来の協力の中で注目していかなければいけないと考えます。そしてまた、今日のシンポジウムで明らかになったとおり、両者の共通性、そして違いという中から大変興味ある議論が生まれました。私はこのような協力をこれからも続けたいと思っていますし、そしてお互いに学び合いたいと思っています。

総括

労働政策研究・研修機構理事長

小野 旭

最初のお話にもお話がありましたけれども、このシンポジウムは1991年に発足いたしまして、それ以後ずっと行われているわけでありまして、これは労働問題専門家の交流事業でございます。10数年の間、雇用・労働問題をテーマに、学識経験者、労使、それから行政の関係者の参加のもとでシンポジウムを開催してまいりました。この間いろいろなテーマを扱ってきたわけでありまして、第10回目の今回は、最初のシンポジウムと同じ労使関係についてであります。ここに書いてありますように、この労使関係とその変化ということでもって、もう一遍この問題にスポットを当てたわけでありまして。

本日の会議は、大変我々にとって有意義でありました。午前中も午後も基調講演の方々が、議論の後まとめてくださった。さらに、それに議長の荒木先生が総括をしてくださった。その上にさらに私が何か述べるといのは、せっかく焼いたクッキーをもう一遍焼き直すようなもので、あまりよくはないと思いますが、一応、きょうの一日の会議の中で私が得た感想を一つ、二つ指摘しておきたいと思っております。

まず1つは、日本とEUの間には大きな共通点と同時に、大きな相違点があるということをお私につくづく感じたわけでありまして。共通点といいますのは、日本もEUもグローバル化の中で、企業経営が非常に短期化、あるいは近視眼化しているというんですか、そういう中で多くの人たちが雇用不安を持っているということでありまして。これは日本においてもEUにおいても共通であります。相違点は、こういう状況に対処する社会的条件がどうも大きく違っているということでありまして。EUの場合は、労働組合の組織率が下がりましたが、労使の合意を他に波及させる機構がある。つまり、法律によって支えられた制度的な伝達機構が存在します。ところが日本にはそれが無いわけでありまして。日本でも、労働組合が達成した成果を他の分野に波及させるメカニズムはないわけではないんですが、それは全く市場機構にゆだねられています。例えば、大企業の労働組合が賃金を上げますと、それがほかに波及していくわけでありまして、その波及の度合いは全く経済の好不況に左右されてしまう、つまり市場メカニズムに全くゆだねられている。ところがEUにはそういうものじゃなく、ちゃんとした制度的な伝播機構がある。これは我が国とEUとの間の大きな違いであります。したがって、今回のシンポジウムでもしばしば取り上げられましたけれども、労働組合の組織率が下がる、そのことの負の影響は、EUよりも日本のほうがはるかに深刻ではないんだろうかと、こういう感じを強くしたわけでありまして。どこの国でも組織率が下がっていて、これはやむを得ないんだという考え方もあるかもしれませんが、しかし、それにしても

我が国における組織率の低下の影響というのは、非常に大きなものがあるであろうということであり、ります。

それからもう一つは、これは開会のあいさつの中でカンタンさんが述べたことでありますが、競争力を高めて就業率を引き上げていくこと。これは日本でも EU でも大変重視しなければならない大きなポイントの一つであると思います。ただこれは、とりわけ我が国にとっては大切であると思います。というのは、ご存じのとおり、我が国の経済成長率は、EU の先進諸国、アメリカと比べて、この10数年非常に低いんですね。それだけ就業機会が非常に乏しくなっております。現在我が国は、ご存じのとおり、国の赤字が大きいため財政政策が出勤できないわけでありまして、では国はどうやっているかという、いろいろ手は打っているんでありまして、厚労省の政策の中の一つとして、コミュニティビジネスとか NPO、これはコミュニティビジネスと密接に関連いたしますでしょうが、こういうものをつくり上げて、雇用の場をつくり出そうとしているわけでありまして。

就業を通じて社会と関係を持つ、これは大変大切なことでありまして、おそらく皆さんはこういうことに賛成だし、とりわけ EU の方々はこういう社会的な関連性をつけておくということは大変重要であるというふうにお考えであろうと思います。我々もちろんそれは大変重視するんでありますが、いかんせん、このコミュニティビジネスとか NPO の収入、年収が非常に低いんであります。そういたしますと、他面で雇用の質ということが問題になります。こういう面からやはり問題が出てきてしまう。望むらく、日本の場合は、先ほど言ったことの繰り返しであります、少し成長率がほかの国に比べて低いので、やはりこれはもう少し上げなければならないんじゃないか。それは大変難しいことかもしれませんが、私はそういう感じを非常に強く持ったわけでありまして。

現在、私が所属しております労働政策研究・研修機構、JILPT では、雇用戦略の研究をプロジェクトの一つにして研究中であります。市場重視の OECD の雇用戦略、それから社会的統合を非常に重視する EU の雇用戦略、こういうことを今研究中であります。先ほど申しましたように、日本と EU との間には大きな社会的条件の違いがあるんですが、我が国はこれまでの雇用慣行を考慮しますと、EU のジョブストラテジーに特に強い親和性を感じているということを申し添えたいと思います。