

「労働問題」とは？

世界で、日本で、何が問題なのか

労働政策研究・研修機構（JILPT）は五月十五日、日本研究家として知られるロナルド・ドーア先生を講師に招き、海外労働情報研究会を開催した。以下では、ご講演の概要と質疑応答の模様を紹介する。

ロナルド・ドーア

（ロンドン大学LSEフェロー）



〈プロフィール〉
一九二五年英国ボーンマス生まれ。戦時中、日本語を学び、一九五〇年に初めて日本に留学。それ以降、日本の社会構造、日本の経済・企業の社会的な研究に精力的に取り組む。ロンドン大学、コロンビア大学、ハーバード大学、MITなどで教鞭をとる。著書に『イギリスの工場・日本の工場 労使関係の比較社会学』、『日本型資本主義と市場主義の衝突「働くということ」』、『誰のための会社にするか』など多数。

「労働問題」とは？

日常生活の中でも、労働問題という言葉はよく使いますが、果たして何を問題とするか。世界で、日本で——というちよつと大きなタイトルをつけましたが、何が問題から出発しなければならぬと思います。抽象的に、あるいは一般的に研究者が問題を取り上げるとき、取り上げる動機は何か、そしてどういう種類の研究があるかをまず考えます。

羅列してみましよう。

（1）新聞や本で読んだことか、自分で観察した現象によつて好奇心がそえられること。不思議にみえる現象がこういう現象と結びついているのはいかかという仮説が出る。そして実際、そうなのかどうか事実の検討が必要になる。

（2）これが一番多いと思いますが、何か社会に不合理なこと、不公平なこと、しゃくにさわわることを見つけて、それをどうやって不合理でないものにするのか。つまり、改良主義的なモティーフで調査をして、できれば、政策提案まで持つていくこと。

（3）役所などから実質的に政策の提案があつたときに、それを裏つけるか、またはその政策を洗練するためのいろいろな事実を集めて、仮説を確かめる技術応用の仕事もあります。

（4）そしていわば遊戯的知的満足もある。特にアメリカの経済学雑誌の論文などを見て、何とか新しい概念、あるいは新しい統計操作の技術を見つけ、「ああ、これはおもしろい、何とかデータを集めよう」というような論文も多くあります。

私からみれば、好奇心や改良主義の方がいい研究ができる出発点になるの

ではないかと思えます。

市場が日本的経営か

日本について考える場合、問題を整理しようとするれば、欧米諸国に共通な問題としての市場部門と、日本独自と言える残存的「日本的経営」の部門、つまり、常用雇用の部門とを別々に考えなければならぬと思います。そして、その市場部門の中で、外国との比較が意味のある研究と、外国の経験がさほど役に立たない研究の両方がある。

例えば、外国の経験が非常に参考になる例として、最低賃金の水準を上げると、雇用にどのように影響するかがあります。イギリスで問題になったことは、一〇年程前に最低賃金制を導入するとき、水準の引き上げは危険で、失業率が一気に高くなるという主張が多かったわけです。ところが、最賃水

準と雇用は単純なトレード・オフ関係ではないことが分かった。一方でたとえば、学卒の労働市場とそうでない労働市場への影響の差について、イギリスでは、いい研究が出てきています。それは日本でも参考になって、研究の出発点となりうると思います。

また、非正規雇用から正規雇用へのルートをつくること。これについては、スペインやイタリアなど、日本と似た終身雇用的な労働慣行のある国が参考になります。これらの国は日本と同じく非正規労働者が非常に大きな問題になっていて、正規労働へのルートをもどくようにつくるべきかについて、実験を行っています。

一方で、非正規雇用の身分保証、社会保障や社会保険の扱いといった問題も。いろいろ細かい行政技術的な問題が起こりますし、その場合も海外の研究も参考になるはずだと思います。

反対に、外国の経験があまり参考に
ならない問題もかなりある。つまり、
非正規労働者であることの社会的な意
味など。非正規でいることの意識が、
自分の社会における地位にどう関係す
るか。一〇年ほど前から旧JILでも
いい研究の蓄積があります。

そして、学習能力と学歴と雇用機会
との相互関係の問題。実質的な能力と
レッテルとしての学歴について、それ
を雇い主がどう評価するかについての
研究も重要だと思います。

また、生活水準と生活標準との関係
コーネル大学のロバート・フランクと
いう優秀な経済学者が、最近、Earning
behind というとても面白い本を出版
しました。アメリカで所得ランクが一
番上の〇・五%の層が、ものすごい金
持ちになった。その金持ちが存在する
ことが、ゆくゆくは、中位の収入層の
生活標準に影響を与える。自分の家族
にとつて適当な、一市民にふさわし
い住宅という観念や、したがって、目
標とする所得の標準が、少しずつ変わ
ってきた過程を、説得力をもって分析
している。これもアメリカと日本で
は、ある程度まで同じ効果が作用する
といえるものの、社会の実態が違うの
で、国ごとに研究しなければならな
いのではないかと思います。

それから、どうして非正規労働の形
態が増えているのか、少なくとも条件
は何かを、各企業の採用方針を調査す
ることによって、分析しなければなら
ないと思います。

もう一つ、残存的「日本の経営」の
部門にもどると、新卒採用が依然とし
て雇用形態の中核になっている部門で

すが、①企業と個人の「試業・就業」
意識②大企業の人材確保競争の競争形
式③組合のある企業の労使関係——の
三つの点で、それぞれ進化がみられる。
このうち今日話したいのは、第三の組
合の存在です。

「労」とは、「使」とは

労使関係とよくいいますけれども、

「労」とはだれ、「使」とはだれなのか
具体的にだれを指すかを考えると、一
九四六年に制定された労働組合法にさ
かのぼっていきます。労働組合法の前
提となっていたのは、いわゆる「普通
の、当たり前の」資本主義において、
労使の利害関係が相入れない、矛盾す
ることが必然的であることを前提にし
ています。だから「使」は経営者とし
て、資本家のために利益をたくさん上
げることを使命としている。一方「労」
は個別では、対等な立場で使用者と交
渉できないから団体交渉権を行使する
独立した組合を必要とする。賃金をよ
り高くしようとする意欲を、潜在的、
必然的に持っているのが「労」である
ということを前提にした法律です。
「使」は経営者の意味であって、資本
家のために利益を上げることを使命と
する。だから、労使関係は「使」を使
つても、「資」という言葉を使つても、
結局同じことになる。

そして「労」は、労働者一人一人が
使用者と交渉する場合、どうしても立
場が弱いので、労働組合をつくる。そ
してその組合は、団体交渉権を十分行
使できる独立したものであることを前
提としています。だから、その法律の

中で、「使用者の代理人」と思われるよ
うな管理職の組合への加入禁止条項が
あり、それによって労働組合の独立性
を確保しなければならない。

この二つの当然の帰結として、一つ
は使用者の代理人と思われている管理
職は組合員になれない。そしてもう一
つの「使」資」という前提は、経営者
は会社法において、報酬の一部として、
給料以外に賞与、つまり、利益の一部
を役員の実受として受け取ることによ
つて、所有者及び経営者の利益が同等
なものであるということを前提にして
いる。つまり、労使の分岐線を明確に
引くことが透明性の条件であるとい
うことは、「普通の資本主義社会」の思想
です。

普通の資本主義社会の「労働運動」とは

普通の資本主義社会の労働「運動」
とは、各企業、各産業で労働組合が団
体交渉するとき相互支援する。日本
で五〇年代から形成されてきた「春闘」
ですが、これほどうまく統一的に個別
の組合が協力できるような制度はほか
の国にもほとんどなかったと思います。

「春闘」は、終身雇用制と深く結び
ついています。というのは、終身雇用
が前提の場合、新卒採用が一番重要で
す。新卒をいつ採用するかといえは、
学年の終わり、四月一日。そして、イ
ンフレが続いていて、少なくとも毎年
一回賃金を見直す必要があるときとい
えば、新入社員が入社する四月一日が
当然な選択となる。このように、終身
雇用によって、日本で「春闘」が構築

されるためにいい状況が整っていたと
いえます。

それから、労働運動のもう一つの側
面は選挙制度などを通じて、労働者の
住みやすい社会をつくること。税金、
福祉、教育、医療などの制度を通じて、
民主主義的に修正主義で社会を改良し
ていくか、あるいは革命を通じて所有
制度を転覆させ、社会を根本から変化
させ、つまり、資本主義から社会主義
とか共産主義へ移る。大雑把に改良主
義的な労働運動と革命主義的労働運動
と両方あった。

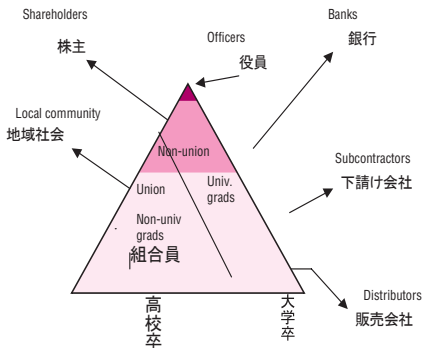
日本の場合、一九五〇年ごろ、革命
的な労働運動が下火になって、革命主
義が改良主義かの問題に決着がついた。
しかし、戦後日本の経済発展を促した
安定的戦後システムはそうすぐ成立し
たものでありません。一九五五年、労
使官による日本生産性本部の設立を経
て、六〇年代になると、戦後システム
がほとんど完成に近い形になってきて
いたと思います。

「普通の資本主義」とは異なつた企業形態に

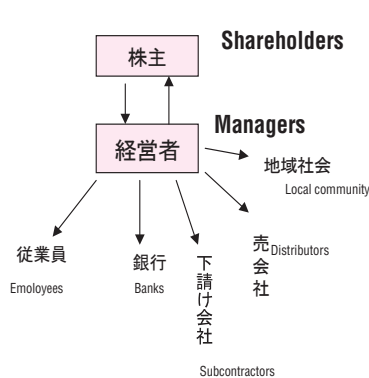
組合は労使協議会による生産協力の
一方、春闘では、どれだけ賃金を上げ
て、どれだけ利益を計上し、どれだけ
投資のための内部留保にあてるかとい
う付加価値の配分を労使で団体交渉す
る協調的企業別組合制度が確立してい
きました。その結果、いわゆる普通の
資本主義の企業とはかなり異なつた企
業形態になりました。

株主の所有物としての会社の場合、
株主が経営者に企業を委託して、経営

The firm as a collectivity of employees
従業員の集合体としての会社



Firm as a piece of shareholder's property
株主の所有物としての会社



者が株主のための利益を上げることが使命とする。そして、その経営者が地域社会とか、販売会社、下請け会社とまったく同じように従業員と交渉する。労働力も電力と同じように、なるべく質のいいものを、なるべく安く買うことになる。

ところが、共同体的な日本企業の場合、役員・経営者が、ピラミッドの一番上、つまり従業員共同体の長老みたいな形になっている。会社全体が下請け会社、銀行、販売会社や株主をも、外的ものとして交渉する。株主所有物企業では「労働」が、共同体的企業で

「2種」の神器

は「株主」が、ワン・オヴ・ゼムにすぎない。

だがこの言葉をつくったか知りませんが、七〇年代にアメリカ人やヨーロッパ人が日本の労使関係の話をするときに、三種の神器という言葉を使つた。終身雇用制、企業別組合、年功序列制という三つの要素を指摘していた。しかし、私はそれより重要な二つの神器があったと思います。一つは「持ち合い株制」、そしてもう一つは「春闘」。

持ち合い株制のおかげで、経営者に対して利回り第一主義を強いるような株主がいなかった。ほんとうに物を言う株主は銀行や持ち合いのパートナー。利回りを二ケタにしるとチルドレンズ・インベストメントファンドが現在Jパワーに要求しているようなことが昔はなかった。こうしたことが、準共同体的な企業が生存できた条件として非常に重要だと思えます。

また、株の時価の1%にも満たない安定配当を維持すれば義務を果たしており、それが常識で、配当は社債の利子とあまり変わらない性質のものとして受けとめられた。配当が1%に満たなくても済みますことができず、一九九〇年まで株価が右肩上がりであることが常識だったためです。

一斉同時交渉制度Ⅱ春闘

「一斉同時交渉制度」とは、英語でシンクロペーという。イギリスでその話が流行したのは一九九二年の選挙の前でした。労働党内閣が所得政策を実行しようとした一九七〇年代において失敗した一つの理由は賃金交渉が年がら年中続いたからでした。例えば、鉄道の組合が二月に交渉し、鉄鋼の組合は九月ということになると、後で交渉する方が、インフレが進行して一定の賃金上昇率を維持できなくなる。

だから、もし労働党が天下を取り、本当の所得政策を実行しようとすれば、この問題をなくすために、みんなが同時に交渉しなければならぬ。これは所得政策としてマクロ経済政策形成においてメリットになります——という論法が流行した。当時、私もその論法に参加して、今日の司会の稲上理事長と酒向まりさんの援助を動員して、日本の春闘についてパンフレットを書きました。いわば、自然にでき上がった日本の一斉同時交渉制度が、イギリスでも参考になるかもしれないと思つても本格的な交渉が始まる前から、来年四月の賃金改正の要望と予測が、すでに一一、二二、三三から各団体が発表を出し、いろいろなセミナーで労使が主張をぶつけ合つていけば、その過程を通じて、労使ともにマクロ経済上、何が必要かという話にならざるを得ない。

だから、いよいよ交渉が始まる時に、労使だけでなく官もマクロ経済について同じ認識を持つて交渉を成し遂げることができる。これがマクロ経済面のメリットで、所得政策ともいえる

企業内のメリット

ものです。

もう一方、企業内の組織を結束させ、準共同体的な体制を維持するうえでもメリットがあった。それは、交渉するときに、労働組合も経営者も今後一年間の市場や為替レートの成り行きについて、共通認識を持つことができたことが一つ。もう一つは、とくに一九七〇年代からでき上がった慣習である。どういう慣習かといえば、組合員のベラスアップが交渉で3%と決まったならば、管理職も役員も同じく平均で3%ぐらい給与が上がっていた。つまり、管理職も役員も社長も給与の上がり方の歩調を従業員のそれと大体合わせていたんです。役員の賞与までそうだった。

その証拠に、財務省の法人企業統計調査という六〇年代までさかのぼる時系列データを見るとはつきりできまします。資本金一〇億円以上の企業の数字を取ってみると(因みに、八〇年代にはそれに当たる企業が二〇〇〇社で、最近五〇〇〇社に増えたのですが)、役員と一般従業員の一人当たりの報酬を比較できます。

正確には役員一人当たりの給料・賞与の、従業員一人当たりの給与・賞与プラス福利厚生者の倍率ですが、七五年から二〇〇〇年までの四半世紀の間、二・五倍というほとんど平行線が推移している。景気の変動で二・三から二・七倍の幅はあってもだいたい二・五倍ぐらい。横ばいになっていたのは、一九九九年までで、二一世紀に入ってから

らは相当変わってきました。私がいう二種の神器がなくなったのが二一世紀です。

「春闘」がデフレで形骸化

経営側が廃止しようとした春闘が、デフレの影響が大きくて、完全に形骸化したのです。もともと賃金交渉の出発点はインフレによる購買力の損失を回復することでした。インフレに対する代償の上に、生産性上昇の成果における従業員の分け前としてのプラス・アルファIIベアを何パーセントにするかというのが交渉の順序だった。ところが、デフレでその出発点も奪われて春闘が全く形骸化してきました。

もう一つ重要なことは、もう一つの神器、株式市場から企業を絶縁させてきた持ち合い関係が解消されてきました。安定株主の救いや慰めを企業が受けられなくなった。そして、株価を上げるため配当を払わないと、敵対的買収者がいつ出てくるかわからないまったく異なった世の中になりました。

とくに春闘がなくなった結果の一つとして、賃金制度の個別化や成果主義化がすすみます。そして、キャノンのような企業では、団体交渉が完全に廃止される結果になりました。

財務省の法人企業統計でみた、資本金一〇億円以上の企業の数字ですが、円高不景気だった八〇年代において八年のプラザ合意以後、不景気から回復した四年間と、二〇〇二年から二〇〇六年までの四年間の二つの不況期からの回復期を比較します。八〇年代においては、従業員の給与+福利厚生が

一九%上がったが、最近の四年間ではマイナス三%になっている。配当は八〇年代には二%足らずの上昇だったが、最近四年間では一九二%も上がっています。

そしてもう一つ、非常に有意な違いは、給与と賞与です。八〇年代には従業員が一九%上がった一方、役員は二%上がった。ところが、〇二年から〇六年の間をみると、一般の従業員が賃金カットされているときに、役員の報酬はほとんど倍になったんです。これは大きな違いです。従業員の賃金上昇と自分の賃金上昇の歩調を合わせるかわりに、利益をたくさん出して、株主に報いる配当をした方が、大きな業績になる。そして、成果があれば役員も高い給料をもらっているという世の中になっています。昨日、産業再生機構の代表取締役専

不景気からの回復；二時代の比較

	86-90年 増加率%	02-06年 増加率%
従業員給与+福利厚生(一人)	19.1%	-3.1%
配当	1.6%	192.4%
役員給与+賞与(一人当たり)	22.2%	97.3% (2001-05年)
内部留保/配当比率	1.78	0.55

出所：財務省法人企業統計調査
(注) 資本金 10 億円以上の企業、約 5000 社

今は「自分も従業員」と「自分も儲かるため、株主を大事に」という両方の意識が働く過渡期かもしれない。しかしとにか、四年で役員の報酬が倍になったことは事実で、しかも、この統計にはストックオプションが入っていない、ストックオプションを入れれば、二倍以上になるに違いありません。役員の退職金制度を廃止して給与に繰り入れる会社もかなりあることがその一部を説明するでしょうが、むしろ、株主所有者と経営者との利害関係の一致を前提とする成果主義の普及の方が大きな要因だろうと思います。つまり、日本は今、「普通の資本主義」

「普通の」資本主義の時代？

務(COO)だった富山和彦さんに会って、話をしました。日本の経営者に成果主義がどれだけ貫徹しているか、つまり、利益という業績で役員の給料が決まる原理がどれだけ普及しているかをきいたところ、「まあまあ普及しつつあります」といっていた。ただ、それを妨げる要因として、価値の創造を担っている従業員、とくに研究開発の重要な従業員でも賃金が上がらないのに、自分が利益に比例して報酬が上がったら、その重要な従業員は納得がいなくて、彼らに対する自分の統制力が劣ることを意識していることです。それが利益連携の「成果主義」の普及を阻んでいる。株保有の平均期間が一年足らずの株主の短期利益追求と、従業員の一〇年・一五年の利害計算とは、どうしても矛盾している——といっていました。

の時代に入りつつあると言えるでしょう。もちろん一般従業員と役員の給与比率が二・五倍から五倍になったくらいでは、アメリカと比べればまだ差は大きくないといえます。この間のアメリカの数字を見れば、大企業では、五倍ではなく四七五倍になっている。準共同体的企業の一つの残存要件であった「経営者も『わが社』の従業員だ」という意識が、会社という物件の所有者のために働いている代理人ではないというような意識に取って代わられつつあります。最近読んだ非常に刺激的な本があります。ハーバード・ビジネススクールで組織行動学を教える Rakesh Khurana が書いた「From higher aims to hired hands」というアメリカのビジネススクールの歴史です。アメリカのビジネススクールが二〇世紀初めに形成されたとき、経営者は企業のトップで、ステークホルダー全体に対する責任があるし、倫理的にも、見識の高い人でなければならなかった。そういう意味で、商業教育がいよいよ大学にふさわしい教課程として認められたわけです。企業の経営者は、倫理や道徳の観点から非常に尊敬されるべき人間でなければならぬ。それが higher aims です。そういう通念が七〇年代まで通用していた、七〇年代は、社長と一般従業員の給料の倍率は、二〇倍ぐらいでしかなかったわけです。そして、社長はほんとうにオールマイティーだった。物を言うシェアホルダーがあまりなかったわけです。

ところが——そして hired hands が個々で入ってくるのですが、一九八〇年代から、資本の集中度が非常に大きくなった。まず、年金基金、その後九〇年代になったら、プライベート・エグジティブ、ヘッジ・ファンドなどの株所有が非常に多くなり、集中的に企業の乗っ取りをめざすようになった。こうして、経営者と所有者との関係がまったく変わってきた。

どれだけ変わったかという点、前の段階を Managerial Capitalism といえ、今は Investor Capitalism。そして、Investor Capitalism においては、経営者は、見識の高い者である必要はなく、株主という所有者の僕として、アメとしてストックオプションやボーナスなどを与える一方、ムチとして、利益が下があれば社外役によって解雇される。つまり、経営者は召使のようになってきたのを hired hands という。

新時代への組合の対応 ——団体会渉力の強化を

こうした時代になったのに対して、組合はどう対応するべきか。チャンバラ映画ではありませんが、「君は君たらずとも、臣は臣たるべし」なのか。つまり、経営者の経営姿勢が変わっても組合が依然として協調的組合でいいでしょうか。二つの選択肢があると思います。

一つは、もとの状態を何とか取り戻そうとする方法。しかし、この方法をとるには、今の会社法では無理です。会社法及び敵対的買収の規則のもとで、簡単に敵対的買収ができるために経営

者は株価維持・株主へのサービスを第一としなければならない。敵対的買収が難しくなるような法改正を推進する運動が組合から出てきていいと思いますが、出てきそうもない。

そうすると、やはり普通の資本主義になったわけだから、組合も普通の資本主義国家の労働組合になって、団体会渉力をより強化する必要があるでしょう。労使協議会的な生産の面での協調を打ち捨てる必要はないと思います。付加価値の配分について、発言力を増して、ストライキという武器を復活させて、交渉力を強める以外道がないんじゃないかと思えます。

私が「問題」としたいことは、こういうことです。

〈質疑応答〉

(質問1) 今のところまだ企業内から上がってきた共同体の人が親分になるケースが多い。しかし、それとはまったく関係ないプロの経営者が普通に出てくると、より普通の資本主義に近づいてくるとは、いいのでしょうか。JILPTの〇五年調査では、株主からプレッシャーを受けるのが当然と考えている従業員が多数派だった点からすると、準共同体的なものや資本主義的のものがある程度うまく共存できているのではないかと思えます。ひよつとすると今普通の資本主義に伴うデメリットは、正社員ではなくて、非正社員と呼ばれている人のところに集中しているのかもしれない。それが正社員にも及ぶことが起こったときに、普通の資本主義の筋道が非常に現実味を帯びてくるの

ではないでしょうか。

【ドーア氏】

一番犠牲になっているのは、非正規労働者ですけれども、正社員だって、この間、実質賃金が少しは上がったかもしれないけれど、名目賃金が全然上がっていない。こうした状態がいつまで続くのか。景気の成り行き次第でしょう。それから社長が内部から来ている点ですが、私の見通しとしては、日本の経営者のほとんどが、生え抜きの内部から上がっていく形が続く限り、アメリカのような企業には完全になり切らない。

アメリカも先ほど引用した Khurana の別の本 "Searching for a corporate savior" によると、アメリカの社長たちがどういう過程で社長になるかといえば、一九七〇年ごろまでは九〇%以上が生え抜きたんなんです。ところが、それが外部から引き入れる外部市場がだんだんとできあがってきて、現在は生え抜きの比率が六五%ぐらいに下がっている。

そして、内部から昇級した社長でもいま、取締役会と自分の雇用条件を交渉するとき、外部からきた人と全く同じになっている。ところが日本では、副社長が社長になったり、常務が社長になる場合、どれだけ給料が上がって、どれだけ退職金が上がるとか、首にされたときにはどうするかというような交渉はほとんどないでしょう。しかし、外部から取り入れた人の数が増えれば、当然そういう交渉ができてきます。そして、それが普通のことになってくれば、役員に採用されるときに交渉によって、どういう使命を持って経営に当たるか

の意識が変わる。だから、日本でこうした経営能力の外部市場ができるかどうか、いわば「普通の資本主義」に徹するかどうかのメルクマールとして、一つの大きな注目点ですね。

(質問2) 日本の戦後雇用システムの神器というと、三種の神器を指すことが多いのですが、「持ち合い株制」と「春闘」という別の二つの神器を対象に、論理と分析を進められた結果、労働組合の交渉力の評価という結論が導き出されたのは非常に興味深かったです。

ただ、そのときに、労働組合の交渉力をいかに高めていくかが大きな問題として残ると思います。その中身としては正規と非正規や、若年と中堅間の賃金格差の問題、意識の差なども問題になってくると思います。そうすると、先生は二つの神器で説明されたわけですが、いわゆる普通の三種の神器、終身雇用、企業別組合、年功序列の行末がどうなっていくのが、この労働組合の交渉力強化を考えると大きなヒントになると思います。

【ドーア氏】非正規の人たちのジェネラル・ユニオンを強化することができたら、かなり意味のあることだと思いますが、なかなか難しいでしょう。こうした層の労働者を組織化して、労働裁判に持っていくのが、ジェネラル・ユニオンですね。しかし、裁判があるときは、組合員が増えても、裁判が終ると抜けて行ってしまふ。こうした難しい問題がある。だから、企業別組合が産業ごとに、より協力関係を強めることもポイントです。

ところが、その委員長、書記長にな

る人物が大きな問題だと思えます。二、三年役職をこなして、会社に帰って、労働組合の経験を生かして、出世する組合指導者が非常に多いでしょう。企業の中で不満が高まってくると、闘う姿勢の強い指導者を求める声に従業員の中から上がる可能性は理論的にはある。ところが、現実として、それが起こってくるかどうかは疑問です。アメリカやイタリアダって、労働組合の交渉の力が、長期的展望として低下する。交渉力がすでに非常に低い日本で、世界の傾向と逆行して、それを高めることは容易なことではありません。組合幹部は、とくに労働者の中で一番日当たりのいいところにいる人たちですから、不満がその中から高まってくることは一般的に言えば想像しにくい現象です。

(質問3) 直接労働分配率という言葉を使われなかったんですけれども、企業の利益の中で、従業員の給料に配分する部分が、近年小さくなっていることは、大きな問題になっていきます。先生のお話を聞いて、なぜ労働分配率が下がったのかを理解することができた気がします。先生のお話を整理すると、近年、年金基金などの資本の集中が非常に起きている。それによって、巨額の資金を株式市場で動かす団体の力が強くなっている。そのため、株主の影響力が以前よりも強まり、それが企業経営に影響力を及ぼすようになったというのだと思います。そうすると、企業は株主に配当をもっと増やし、成果主義を導入して役員の給料の上昇に反映する一方、その分、労働者への配

分が減り、労働分配率が低下する流れにつながっていることだと思えます。では、労働分配率を上げるためには、何をすればいいのか。その点、先生の提言に組合が、株式市場からの圧力をもう少し緩和するような法制度の改革を推進すべきだというのは非常に興味深いものです。では、例えば、どういった法制度を導入すれば、より株主の影響力を限定的なものにし、企業の経営をより高度なマネジメントの方向に移行させ、労働分配を引き上げられるのか、具体的な提言があれば伺いたいと思います。

もう一つは、非正規雇用が増えることと、組合員の組織率の低下が同時進行しています。ですから、当然ながら、それによって春闘の影響力も低下し、交渉する人が減れば、労働分配率が低下してしまいます。ですから、労働分配率を引き上げるもう一つの方法は、非正規を正規へシフトさせる流れを促進することが必要不可欠だと思います。先生のお話の中でも、非正規雇用から正規雇用へのルートの設定に関してスペインやイタリアの例に触れていました。各国でどのような社会的実験が行われ、日本にとつてどのようなヒントになるのかについてもご紹介いただければと思います。

【ドーア氏】後者の方は、詳しいことはよく知りませんが、最近フランスで、若年労働者の就職について、学校を出た後、正規・非正規の区分は設けず、全員に対して、試用期間を三年間にするとといった制度の試みがありました。またイタリアでは非正規労働者を非正規のまま、働いていられる

期間が制限されています。

労働分配率ですが、国民経済分析でマクロの数字が出てきますが企業ごとの分配率を明確にすることも考えられます。そのために、利益中心の会計制度以外に、有価証券報告書などに付加価値会計を法的に要求することも考えられると思います。つまり、付加価値がどれだけあって、その中で、地代的財産への借料、また利子、配当という資本所有者への支払いの分、それから従業員への人件費、それから企業自体への蓄積として減価償却プラス内部留保、それから国家・社会に支払う租税公課および法人税、つまり資本、労働、国家、企業自体という四つの授受者の分け前は各々何パーセントを明示する表を出せばそれぞれ透明性確保といえます。もちろん、資本装備率の違う業種の個別の企業の比較はできないのですが、同じ企業の昨年と今年の表を比較すると、今年の生産性上昇分を誰が主に享受したかが透明に分かり、賃金の団体交渉の場合、労働組合にとつてのいい材料になるはずだと思います。

それからもう一つ、重要なのが、敵対的買収の制度に対する規制です。敵対的買収は完全に不可能にする必要はないと思います。やはり、悪い経営者もいます。ひどい経営者が乗っ取られて従業員もほかのステークホルダーも、下請け企業も、だれでも喜ぶような企業買収もありえます。しかし、それと、そうじゃなく、ブルドックソーシヤや東京スタイルやソトローのように、かなりしつかりした会社の隠れ資産を絞り上げるような敵対的買収を見分け

る制度は考えられないこともない。

今朝、金融庁のひと話していたら、その人がしきりにいうのは「企業が倒産する最終のリスクを負う人が企業のガバナンス、統治権を持つべきだ」という。これはコーポレートガバナンスの基本原理です。そして、昔の日本では、最終的なリスクを負っていたのは銀行だったわけです。だから、メインバンクが統治するのが当然だった。ところが、今はメインバンクの存在がほとんどなくなつて、倒産すれば、財産を失うのは株主ですから、株主が最終的なリスクを負っている。だから、当然統治権を持つべきだという。現行法がその原理にもとづいて、敵対買収に対する防衛策としての、新規予約権の発行が株主だけの意向で決まるようになっていきます。

そういう論法ならば、最もリスクが高いのは従業員になる。株主は、自分の金融資産の一部を損するかもしれないが、従業員は、自分の職場をなくして、将来の収入が見込めなくなり、住宅ローンが払えなくなる大変なリスクがある。

だからドイツでは、それを認めて、統治する監査役会の席の半分を従業員に代表に与えている。金融庁の人に、これはいい制度じゃないかと言ったら、啞然としていました。啞然とするのではなく、当たり前の話だと思わわけですが、敵対買収の場合、従業員やその他のステークホルダーの意向をも反映させるような制度改革を提案・推進する動きは、あつてよさそうですが、残念ながら日本では見当たりません。

(調査・解析部)