

日本的劳使関係の变革

中央労働福祉協議会会長 笹森 清

戦後10年、日本が廃墟の中から立ち上がり、経済が活動し始め、貧しかった生活に希望が見え始めた1955年。いわゆる「55年体制」は、政治の自・社体制ばかりが言われるが、経営と労働にとっても一大転機の年であった。

それは、春闘の始まった年であり、何よりも『生産性運動』がスタートした年だからである。高度経済成長をもたらした軌跡の復興を成し遂げた原動力は、この生産性向上運動だったといえるだろう。そして特筆すべきは、その中で確認された生産性三原則（雇用の確保・拡大、労使の協力・協議の充実、成果の公正配分）であり、配分は三者〈経営者・労働者・消費者〉で分けるという、ステークホルダーまで確認した理念であったといえよう。

この事が、わが国経済の繁栄、企業の発展や労使関係の形成、働く人とその家族の生活の安定に大きく寄与してきたことは間違いのない。しかし、生産性運動が50年の歴史を刻み21世紀に入った2005年。社会・経済・労働をめぐる情勢が激変する中で、生産性運動がこれからの100年に向けて、この三原則の意義が問い直されている。

この三原則の根底に流れているのは、資源のない日本にとって最大の資源〈財産〉である「勤勉な労働力・人を大切にすること」すなわち『従業員主権』の精神だっ

たはずだ。そのおかげで、日本はジャパン・アズ・ナンバーワン、ルック・イーストと称されたのではなかったのか。しかし、バブルがはじけデフレスパイラルに陥る中で、国際競争に勝つという名分のため『雇用』が犠牲にされた。

1990年以降のいわゆる失われた10年は、グローバルスタンダードと言いながら実はアメリカンスタンダードを取り入れ、構造改革の名のもとに、サプライサイド（広義的にみれば〔生産・供給・経営・大手企業・中央都市〕）を強化する政策をとり、その為にはデマンド・サイド（消費・需要・労働・中小企業・地方市町村）が犠牲にされてきた10年、いや15年だったといえよう。

そこでは3つの過剰（雇用・設備・債務）を整理し、国際競争に勝つという名分をたて、リストラという美名のもと「雇用」が犠牲にされた。

いってみれば、生産性三原則の基本理念が、経営側の都合によって一方的に踏みにじられたと言っても過言ではない。その上、日本的労使関係の最大の特性である「終身雇用、年功賃金、企業別労働組合」をも壊し、さらに、経営コストにばかり目をやり“雇用なき経営”すなわち直接雇用（正規社員）から間接雇用（非正規社員）への転換をしたことは目に余るものがある。

そして、市場経済万能主義のも



と「株主重視＝株主主権」に傾斜した。その結果、とんでもない「勝ち組優先格差社会」、政治も経営も労働も全ての分野にわたる不祥事の発生にみられるような、「モラル喪失社会」になった。更に、各種法改正が従業員の立場を低下させ、使用者責任を不明確にするなど、これまでの労使関係、労使協議のあり方を脅かす事にもなった。

「会社は誰のもの？」などと野暮なことは言わないが、「社員は株主？従業員？」と改めて問いたい。何故ならば、日本の経営者は「ウチの社員」と呼んで従業員を大切に思う気持ちを表し、従業員は「ウチの会社」といってロイヤリティを抱いてきた。これが欧米と違う、世界に誇ってきた「日本型資本主義と日本の労使関係」だったはずではなかったか。

世界に伍して勝てる日本の最大の武器は何だったのか、労使ともよく考えてほしい。