

「『働くことを軸とする安心社会』の実現に向けて」

日本労働組合総連合会会長

古賀伸明

<講演者プロフィール>

1975年4月松下電器産業株式会社 入社。1996年 7月 松下電器産業労働組合 中央執行委員長、2002年 7月 電機連合 中央執行委員長、2005年10月 日本労働組合総連合会 事務局局長などを経て、2009年10月より現職。その他、公職として法務省 法制審議会 委員、財政制度等審議会 委員、税制調査会 特別委員なども歴任。

1 はじめに

ご紹介にあずかりました日本労働組合総連合会の会長を務めております古賀でございます。本日は学習院大学経済学部創立50周年にお招きいただき、誠にありがとうございます。本日はまず、世界の動向を踏まえて、私たちはどういった環境のなかで働き、生活しているのか、そしてどのような社会を目指すべきなのかなどについてお話し、そのなかで我々連合はどのような位置づけにあるのかをご説明します。そして、後半ではこれからの働き方と社会のあり方といったことについてお話をさせていただきます。

2 世界的な動向からみた現在の日本

2.1 世界の無極化と新たな枠組みの模索

まず、世界的な動向を踏まえて現状認識と課題をお話しします。リチャード・ハース氏というブッシュ政権時代にパウエル国務長官の補佐官をされていた方の言葉を借りると、現代は「ノン・ポラリティ」、つまり「無極化の時代」であるといえます。彼は2008年に発表した論文の中で、歴史からみた世界の動向を次のように説明しています。二度の世界大戦以前の多極化の時代から、冷戦によって米ソの二極対立となり、冷戦後一時はアメリカの一極化体制になるのではないかと言われたものの、結局そうはならず、「無極化の時代」に入ったと…。2008年のリーマン・ショックを契機に、世界の経済政策、社会政策、世界の秩序を議論する場もG7やG8からG20へと移行したが、これは先進国だけでなく、先進国と新興国がともに議論しなければならない時代になったということです。そのほか、アメリカの政治学者で、ユーラシアグループの代表取締役でもあるイアン・ブレマー氏は2012年に『「Gゼロ」後の世界』という本を発表しました。これも無極化を意味しています。日本では、寺島実郎氏が初めてこの「無極化の時代」について語られたのではないかと思います。彼はこの「無極化の時代」のサブタイトルとして、「全員参加型秩序の時代」という言葉をつけています。すなわち、あらゆる主体が意見を主張し合いながら秩

序をつくっていく時代に突入したということです。政府だけでなく、企業も産業も、NPOも労働組合も、市民団体も、あらゆる主体が発信し、ともに秩序をつくっていかねばなりません。つまり私たち一人ひとりが内省を繰り返しながら対話をしていき、新たな秩序をどうつくっていくか考えなくてはならない時代に突入した、ということです。誰かがやってくれるわけではありません。そうした世界のなかで、日本をみると、成熟社会になり低成長と価値観の多様化が起きています。私たちは、その多様化した意識のもとで、どんな社会をつくっていくのか、その社会にどう参画し、ともに新しい価値観をどうつくっていくのか、ということ問われていると思います。

経済社会政策の面からも、新自由主義から新たな経済社会システムを模索する時代にいると思います。新自由主義政策とは、「全てを市場に委ねれば上手くいく」、「官は効率が悪いので、民間に権限を移管していく」、「競争、効率、経済性を追い求めれば、トリクルダウン、つまり成果が富める所から水が滴り落ちるように社会に広がっていくことで、社会に好循環が生まれる」といった考えのもと行なわれてきた政策です。新自由主義政策のもと、金融工学という学問まで生まれ、ほとんど実体経済なく莫大なお金が動くことで、富が形成される時代が形成されました。しかし、これはリーマン・ショックを大きな契機として終焉したのではないかと考えています。現在、世界のあらゆるレベルで、新しい経済社会システムとは何かを議論し始めており、私たち一人ひとりも考えなければならない時代に入っていると思います。

そこで考えられる新経済社会システムのキーワードの一つにディーセント・ワークがあると思います。これは、日本語では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されますが、国際労働機関ILOで1999年に事務局長に就任したファン・ソマビアさんが、政策のスローガンとして掲げたことが始まりだったと思いますが、2008年のG20以降、世界的にこの言葉が広がりました。リーマン・ショック以前まで、G20は中央銀行総裁と財務大臣の会合でしたが、2008年以降は各国首脳が出席し世界秩序、社会政策、経済政策を議論する場となっています。この新体制のもと、ワシントンで2008年11月に初会合が行なわれ、ディーセント・ワークを経済改革の中心に置くという議長声明が採択されました。これ以降、ディーセント・ワークというキーワードは国際機関のあらゆる場面に登場するようになります。国際通貨基金IMFや世界銀行、経済協力開発機構OECDは新自由主義の牽引役でしたが、現在、OECD事務総長のグリアさんや、IMF専務理事のラガルドさんがディーセント・ワークという言葉を使っています。このことから、ディーセント・ワークが世界の大きなひとつの流れとなっていると考えられます。

ちなみに、ILOは国連組織の中でも非常にユニークな組織です。全ての政策決定は政府の代表、労働組合の代表、経営者の代表で行ない、世界の労働基準を政労使で作りに上げていく組織です。ILOがディーセント・ワークとともに、活動の中心に置いている4つの行動指針がありますので、こちらについてもお話しします。これは1944年にアメリカのフィラデルフィアの総会で採択されたことから、「フィラデルフィア宣言」と呼ばれています。

当時、日本は敗戦間近の非常に混乱した時代でした。本日は4つのうち2つについて申し上げます。1つ目は「労働は商品ではない」ということです。労働は、生身の人間の営みであるといっています。2つ目は「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」ということです。一部の貧困を見過ごせば、社会全体がどんどん悪い方向に行ってしまうということをいっています。この2つの宣言については、日本の社会も共通認識に立たなければならぬのではないのでしょうか。

2.2 脅かされる日本社会の持続可能性

さて、ここまで海外の動向をお話ししてきましたが、つぎは日本がどういった位置づけにあるのか、現在の日本の労働環境で起こっている主な変化を3つお話しします。

1つ目は、非正規雇用者の急増です。非正規雇用者の数はこの20年で急激に増加しました。厚生労働省や総務省など政府の統計では、約4割が非正規労働者となっています。このように非正規労働者が増えれば、社会保障の担い手が減り、技能研修等の能力開発から除外される人が増えれば、次世代の日本の担い手がなくなってしまいます。さらに年金の受給資格がないまま年をとる人が増えれば、今の制度のままでは生活保護しかなく、莫大な公費が必要になります。これは働く側の問題だけにとどまりません。日本社会の持続可能性に関わる問題です。日本に住む全ての人々が考えるべきことだと思います。

2つ目は、恒常的な長時間労働の問題です。これは、日本にとって非常に大きな課題だと思います。日本の総実労働時間は労働者全体で見ると減ってきていますが、これは短時間勤務の非正規雇用者が増えているからです。実際は、フルタイム労働者の労働時間のみを見ると、現在でも年間2000時間を越えており、依然として大きな変化はありません。リーマンショックの際には、フルタイム勤務者の総実労働時間も少し下がりましたが、1、2年のうちにすぐに戻りました。この恒常的な長時間労働については、労働組合も反省しなければなりません。我々は賃金が100円、200円下がると大騒ぎするのですが、労働時間が少し伸びたところで全く騒ぎません。自分の総実労働時間が何時間か知らない方もいるかもしれません。恒常的な長時間労働の原因の1つとして、日本社会が残業を1つの経営の仕組みとして組み込んでおり、残業代が生活費の一部になっていることが考えられます。このような働き方を続けているため、日本は男性が家事に使う時間が、国際的にみてダントツに短いのです。

そのこととも関連して3つ目は、超少子高齢・人口減少社会の問題です。少なくとも2060年には日本の人口は8000万人台になります。2010年から50年間でいわゆる生産年齢人口は3700万人、3800万人まで減少します。これによって社会保障の負担額も増加します。野田佳彦前総理も述べていましたが、昔は胴上げ型で、たくさんの人で1人の高齢者を支えていました。しかし今は騎馬戦型で3人で1人を支えています。そして今後は、1人で1人の高齢者を支える肩車型になると言われています。

こうしたことを少しでも解消するために、これまでの男性・正社員・長時間労働のモデルを脱却しワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略す）社会の創造を目指すことが必要だと考えています。先ほども申し上げましたが、男性は外で仕事、女性は家で家事という考えを転換しなくてはならない時期に来ていますし、私たち労働組合としても力を入れていかなければならないと考えています。これは何も女性活躍のみを目的として言っているわけではありません。結局は男女に関わらずそれぞれが適材適所で働き、活躍できるよう全体を底上げすることが重要なのではないかと考えています。どうも政府のいう女性の活躍促進は、一部の層にばかり焦点があたっており、圧倒的に多い非正規雇用者やシングルマザーなど、様々な立場で頑張っておられる方も視野に入れて、全体を底上げするという意識が薄く、その他大勢の女性への施策がほとんどないように感じます。仕事と生活の両立に加え、社会や地域コミュニティへの積極的な参画も行なえるようにすることで、日本社会の持続可能性につながると考えています。

しかし、こうしたWLBを推進するための働き方の多様化においては、最低限2つの条件をクリアしている必要があると思います。1つ目は、働く側の意志が尊重されることです。非正規雇用者の費用項目を、人件費ではなく物品費として扱っている会社も多いです。このように使用者側だけの意志で、労働者を商品のごとく働かせるのはいけません。労働は商品ではなく、血が通う人間の営みなのです。2つ目は、同一価値労働同一賃金を守ることです。年収200万円以下のワーキングプアは、1100万人と20数パーセントに達しています。人口減少や労働力減少が激化する今こそ、こうした問題を解決するチャンスではないかと感じています。この2つの最低条件をクリアし、その前提のもとに多様な働き方を構築すべきだと思います。

3 これからの労働と社会のあり方

3.1 新たな社会・経済モデルの構築

日本の労働環境を踏まえて、我々連合がどういった議論をし、どういった社会を目指しているかをお話しします。2008年のリーマンショック以降、連合でももう一度我々の政策理念を整理しようと論議をスタートしました。そして5つの政策理念を改めて確認しました。1つは連帯です。東日本大震災以降、支え合い、連帯といった言葉を日常でよく耳にするようになりました。やはり人間の本質は支え合い、助け合って社会を構成していくことにあると思います。2つ目は公正、3つ目は規律です。この2つは非常に基本的なことですが、点検の意味も込めて「これらが本当に日本社会の隅々まで行き渡っているか」、「自分の働く現場はどうだろうか」、「地域はどうだろうか」ともう一度、問い直したいと思います。4つ目は育成です。これは、人材育成という狭義の意味だけでなく、お互いが育て育むという風土を作っていこうということです。5つ目は包摂です。これは一部の成長ではなく、全てが成長していけるようにしていこうということです。国際的にもIMF

のラガルドさんやOECDのグリアさんが最近では**Inclusive growth**（包摂的成長）という言葉が頻繁に使われています。この5つを政策理念として、「働くことを軸とする安心社会」をテーマに、目指すべき社会について約1年議論しました。お手元に簡単なレジюмеがございますのでご覧下さい（スライド1）。

スライド 1 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策パッケージ

連合は雇用労働者の集団ですが、労働を広義に定義しています。働いている人には、雇用労働者だけでなく、地域活性化のために一生懸命活動をしている人や、子育てをしている男女、家事労働という働き方を通して社会に参画している人まで含んでいます。「働くことを軸とする安心社会」では、そうした全ての労働者が、働きがいのある人間らしい仕事を通して全員が社会的、経済的に自立し、助け合い支え合う社会を目指しています。しかし、残念ながら私たちは長い人生のなかで、思いがけない事故や病気にかかることもあります。自分是一生懸命働いているのに、産業構造の変化のなかで職や仕事を失う可能性もあります。その時には、社会がきちんと受け止めるよう、きめ細かいセーフティネットと、次の活躍できる場を提供できるように環境を整備する必要があります。この社会の実現のため、具体的には社会に5つの「安心の橋」をかけることを目指しています。橋ですので、両側を行ったり来たりできるということがポイントです。たとえば、「教育と働くこと」をつなぐ橋です。これは、大学等を卒業後に入社したけれど、もう一度勉強したいと思った人は、働きながら勉強ができるということです。ほかには、「働き方と働き方」をつなぐ橋です。ライフサイクルに合わせて働き方を変え、元の働き方にも柔軟に戻れるようにするという事です。こうした橋をかけていくために、政府への要求や要請、法制化に取り組んでおります。

新しい社会モデルや経済モデルを考えたとき、グローバル経済とローカル経済の併存はなかなか難しい問題です。プリンストン高等研究所のダニ・ロドリック教授は、グローバルと民主主義と国家主権の3つは両立しないという「グローバリゼーション・パラドックス」を提起しています。彼はグローバル化が進めば、民主主義や国家主権のいずれかを諦めなくていけない時代になると予測しています。グローバル化の波が激しくなっている中で、民主主義と国家主権によって一定の規制をかけていく必要があります。

日本でも、産業再生機構COOを務めた富山和彦さんがPHP新書『なぜローカル経済から日本は甦るのか』のなかで、グローバル経済とローカル経済とで政策を分けるべきだと指摘しています。彼は、グローバル経済、ローカル経済の両方を経験しており、グローバル経済の発展の必要性も言っていますが、現在の政策では日本国内で生活を営んでいる大半の人に対する施策が全く進んでいないと指摘しています。彼が一番強く言っていることの一つは最低賃金を上げるということです。賃金を上げることで、消費が増え、そしてローカル経済が循環していくという仕組みを作るべきなのです。世界を相手に活躍されている

企業は多くありますが、現在の日本の政策は、グローバル企業へ重点が置かれすぎていると思います。日本はローカル経済がGDPの約7割を生み出し、雇用の8割も占めています。ローカル経済の側から見れば、地産地消ではなく地消地産という概念もあります。地域で消費するものを地域で作るという経済も世界の中には存在しているのです。

3.2 労働運動の社会化

最後に、連合の立場をお話しします。今後も私たち連合は、集团的労使関係は日本社会のインフラとしていっそう重視されるべきとの立場を全うしたいと考えています。そのためには、集团的労使関係を労使が尊重しながら結んでいく体制を作らなければなりません。労働組合を組織化し、健全な労使関係を築いていくことが求められます。それには、国民の皆様が共感する運動を作り出していくことも必要です。連合のメンバーシップのなかにとどまらず、オープンに様々な方と対話を行ない、皆様とともに持続可能な社会を目指していきたいと思っています。

最後に、先日働くことについて考えさせられたので、少しそのお話をしたいと思います。私は全国各地の大学などでお話をさせて頂いています。そのなかで、よく学生の皆さんに「働くこと」の3つの側面についてお伝えしています。1つ目は、自分の能力と時間を売ってお金を得るという側面です。2つ目は、苦しいことや、嬉しいこと、悲しいこと、仲間と1つの目標を達成することを通して、自分を見つめ直す、自分を磨くための媒体という側面です。3つ目は、社会と人、人と人をつなぐという側面です。これをお話した後、1人の学生が、「古賀会長の仰ることは非常に勉強になりました。私もこれから社会に出て、そのことを胸に刻んで、社会と関わっていきたいです。しかし、働くということにはもう1つ違う側面があるのではないのでしょうか。働くということは、その社会で生きるルールを身につけることではないかと思います。そういう役割を働くことが果たしてはいないのでしょうか。」と発言してくれました。たしかに、働くということには、人と関わりながら社会で生きるルールを身につけるという側面もあるなど、私も大変共感致しました。

大変粗雑な話になりましたけれども、何か1つでも感じて頂ければと思います。これからも連合の活動に対しますご支援、ご指導をお願いいたします。ご清聴ありがとうございました。