

質疑討論

司会（五十嵐仁） それでは討論を始めたいと思います。今まで4人の方からご報告をいただきました。ご報告の中ではお互いについてのご意見などもありましたが、それは後ほどフロアーからの質問などに答えるときに触れていただくことにして、早速フロアーからの質問あるいはご意見を受けたと思います。質問あるいはご意見をおっしゃられる場合は、ある方は所属、ない方は別に結構ですが、お名前をおっしゃったあとに、質問の場合はどなたの報告に対する質問かを明示した上で、簡潔にお願いしたいと思います。遠慮なさらずにどうぞ積極的にご発言いただきたいと思います。

工藤幸男 日本ILO協会の工藤でございます。口火を切らせていただきます。これは今日のお話に関係する質問ではありませんが、規制緩和の大会で、この数年来日本ではグローバリゼーションとかいろいろ言われておりますが、私が今非常に気にしていることは、実は日経連タイムスの今年の4月の何日かに出ていたアメリカのAFL-CIOの調査報告で、それによりますと、97年の数字のようではありますが、アメリカのトップ大企業の最高経営責任者の平均報酬と、平均的な工場労働者の所得の格差が380倍とか、何かものすごい数字になっているという記事が日経連タイムスに出ておりました。最近わが国ではアメリカ経済が好調だ、できるだけ早くアメリカのようにならなければならないというようなことで、規制緩和だとかいろいろと叫ばれておるわけですが、その結果がそういうふうになっていくと非常に大きくなるということならば、果たして一懸命規制緩和をやったりグローバリゼーションに血道を上げる必要があるのか。

わが国は、戦後民主主義政策、特に農地改革以降非常に所得が平均化された社会というふうになっております。恐らく数字もそれを示していると思うのですが、そのわが国もこの数年来の傾向を見ると、所得格差が非常に拡大している。日本なんかは貿易立国でありますから、当然国際競争力を強めなければならないのは当然であります。そのために生産性向上その他、努力をしなければなりません、だからといって、所得格差がひどい社会になることは、果たしていいのかどうか。その辺について、今日お話をいただきました諸先生のご感想なりご意見をお聞かせいただければありがたいと思います。以上です。

司会 ありがとうございます。格差拡大の傾向についてどう考えるのか、規制緩和をしていけば、アメリカのような形での所得格差の拡大という結果になるのではないかというご意見でした。これについての感想なり見解をうかがいたいと思います。経営者の給料の話が出ましたので、まず紀陸さんからいかがでしょうか。

紀陸 工藤先生が実は米国事情に一番詳しいいのでしょうか、アメリカは所得格差が非常に大きいというような感じがいたします。前の日経連根本会長がアメリカの雑誌に、ご記憶かと思います



が、従業員の数を大きく削減した会社の経営者ほど給料が高いという記事を紹介していました。380倍なんてものではなくて、まさに天文学的な額である、しかもボーナスとかストックオプションで得ている。それはどう見たっておかしいのではないかと。しかも最近は大統領自体が、ちょっとそれは行き過ぎだろうというようなことを言っています。とくに業績の悪い会社を急激に建て直して、その成功報酬を巨額なボーナスでもらうというような傾向が出たのだと思う。しかし、それがほかの会社にもどんどん広がるかという、そうではないでしょう。やはり非常に目立つから報道されるというようなものだと思います。

日本の場合にも、以前に日経連は試算をいくつかしましたが、社長の手取り収入が新入社員の7倍程度とか、非常に格差が少なかったんです。日本は逆に言うと非常に格差の少ない社会です。それがいい意味で労使のコミュニケーションを強めてきたのだと思います。やはりサラリーマン社長が多いですから、そんなに役員報酬をたくさんもらうという意思はないですね。会社の収益がどんどん上がっている状況ならいいでしょうけれど、現実にはこういう状況ですから、そんなに役員の上の方と一般の社員の人の格差が広がることはないだろうと思います。一方、能力主義化人事処遇制度によって、特に40歳代、50歳代と上に行くにつれて同一年齢の賃金格差が開いています。そこでは、めりはりのきいた賃金配分をしようという意図はあるのだと思います。けれども低い層をどんどん下げているかという、そうでもない。ある程度、額を下げるにしても、子供が卒業したとか住宅ローンを払い終わったとか、そういう層の額を少しずつ下げていく。ところが上の方の人は、功労が多ければ上げるよと。そういうことで格差が開いたのが実態なのではないでしょうか。だからせいぜいその範囲の話だというふうに思います。アメリカが行き過ぎで、日本は普通ではないかと感じております。

司会 ありがとうございます。高梨先生はどうですか。

高梨 規制緩和が進んで経済格差がどんどん拡大していくということは言えるんです。京都大学の橋本教授が『日本の所得格差』という本を岩波新書から出しています。これはジニ係数を使った

格差ですけれども、ジニ係数を使うとたしかに格差は拡大していますが、この原因についてはいろいろ異論がありまして、必ずしもこれが正しいとは言われていないんです。自由競争をすれば、結局強者が勝つに決まっているわけですから、そうなれば強者弱者の間で格差は当然開いてくることは予測されるけれども、計測結果が正しいかどうかはまだ何ともいえない状況だろうと私は思っています。

今の工藤さんの質問ですが、私はアメリカのトップマネジメントの問題は、日本との選び方の違いが大きいと思うんです。向こうはヘッドハンティングが多いですから、高い報酬を提示してヘッドハンティングしています。日本の場合には生え抜き社長なんです。僕は日本の企業別労働組合というのは情報を共有しているメリットがありますから、もう少し経営へのチェック機能を働かせたらいいだろうと思うのですが、最近の金融不祥事等を見ていますと、どうも企業別組合のチェック機能が不十分なわけです。もし労働組合にチェック機能があれば、先輩の頭取がやったことを後輩の頭取が、組合のチェックがあるからそれは変えなければならぬといえるわけです。違法行為がはっきりしているんですから、そう言えたと思うんです。だからその辺は私は問題があると。今紀陸さんが言われましたが、生え抜き社長ですから、比較的所得についても序列で上がっていくので、そう飛び抜けた所得は得ないということで、企業としてのまとまりがあると思うんです。

それが一つと、それからもう一つは日本のトップマネジメントの選び方で私が若干気にしているのは、日本のビジネス社会は表現は悪いですがゴマすり天国になっており、ゴマをするほど後継の社長に指名されるチャンスが多くなっているのです、実力主義ではどうもないのではないかということです。経営者は、もっと実力主義を貫徹すべきだと言いたいのが私の感想です。

司会 ありがとうございます。引き続きフロアから、関連したものでなくても結構ですので、質問や意見など出していただければと思います。

諏訪幸雄 航空労組連絡会から来た諏訪と言います。三点ほどあるのですが、一点目は経営の方で、規制緩和がなぜ出てきたかという理由のところ、日本経済がこのままではだめになるというようなことで出てきたと思うのですが、結果として今非常に悪いわけです。その中でこの間起こったことというのは、賃金が下がったり低賃金労働者が増えたり、それから今は大合併で人員削減の報道がバンバン出ていると。こうやって見ると、今まで日本経済が悪かったのは、労働者の働きが悪かったのかというふうにも思ってしまうのですけれども、経営としてその辺の総括というのはどういうふうに行っているのか、なぜこういう事態になっているのかということを知りたいということです。

それから労働組合の方にですけれども、政策がいろいろ出されていて、いいのはわかるのですが、なぜそれが実現できないのか、運動面の問題はないのかということを知りたいと思っています。新聞報道とかを見ると、アメリカとかヨーロッパではかなりストライキとかが起こるんですけれども、日本ではほとんどそういうことが起こらない。それでこういった事態をどういうふうに行っているのかということです。先ほど全労連の方から、社会的なインパクトがある行動を考えているというようなお話がありましたけれども、具体的に何をやるのかということを知りたいと思っています。

それから三点目に、日産のリストラの件なんですけれども、佐高信さんという評論家が、労働組

合が闘わなかったツケだというふうに斬り捨てたんですけれども、たしかに競争競争ということで、企業が競争のための設備投資をして、結果として設備過剰になって設備が稼働しないと。その設備を破棄するために、労働者も一緒に破棄されるという事態はあると思うし、時代と共に産業構造が変わると、当然設備過剰という問題が起こって、そこで設備が廃棄されると。そうすると当然そこにいる労働者が切られるという問題が起こるので、なかなか批判だけすればいいのかという難しい問題はあると思うのですが、労働組合としてそういった問題にどういうふうに立ち向かうのかという部分があれば、お願いしたいと思います。

司会 ありがとうございます。それでは日経連の紀陸さん、経済が悪くなっているけれど、経営者として総括せよと言われても困るでしょうが、日経連としてどう考えているのかということ、あるいは経営者側の対応に問題があったかなかったかというようなことを含めて、お答えいただければと思います。

紀陸 結論からいうと、やはり経営側の対応が遅かったのだと思います。基本的には今の不況がなぜもたらされたか、特に収益の悪化がなぜ生じたかという問題です。その結果賃金が上がらない、あるいは雇用の方に手がつくという問題が出てきている。やはりバブルに入ったときに、企業の体質をきちんと維持していた会社は今ほい雇用調整をしなくて済んでいるわけです。しかも株価もバブルが崩壊する前と今の株価を比べると、じりじり上がってきているという会社も現にあるわけです。ですからバブルがはじけたあとに財務体質に大きな傷を負った会社ほど、株価が落ち収益が落ち、一段と厳しい雇用調整をせざるを得ないという状況です。これはやはり基本的には経営判断の誤りが原因と考えます。勝ち組と負け組という言葉が流行っていますが、企業実態に大きく差が出てきており、その責任の差は経営者にあるということだと思います。

ただし、91年にバブルがはじけてここまで景気の悪さが続いているのは、政治にも責任があると思います。様々な構造改革への取り組みが非常に遅れた。それは政治や行政の責任でもあると思います。また、基本の責任は経営にあるけれども、やはり労働側においては、広い意味でのチェック機能、経営に参画していく姿勢というのがもっとあってもよかったという企業もあるだろうと感じております。

司会 ありがとうございます。それではあとの方の質問ですが、労働組合に対してヨーロッパやアメリカでは、かなりいろいろと運動がやられているような報道がある。ところが日本では、これだけ人員削減とかいろいろ問題が出てきているのに、組合はちょっとおとなしいのではないかという質問です。それと、日産などで設備廃棄や人員削減が行われるという発表がありましたが、産業構造の変化に伴う設備廃棄は当然あり得るわけで、そういう問題と今回のような問題とをどう區別して考えた方がいいのかという質問もありました。また、全労連の坂内さんは社会的にインパクトのある行動をくり返し波動的に取るというようなこともおっしゃられましたけれど、具体的にはどういうことを考えておられるのか、連合の笹森さんに対しては、先ほどの報告の中で坂内さんは連合が先頭に立って定期協議などイニシアチブを取ってもらいたいというような提起もあったわけですが、そういう問題を含めて、笹森さんの方からお答えいただければと思います。

笹森 まず全体的な方から言いますと、先ほどはじめて坂内さんのこういうところでの30分の演説を聞いたのですが、思っている以上にお上手ですね（笑）。それと考えていたよりきわめて情緒

的な話で、そういう意味ではちょっと違うかなという感じがしたのですが、その反面紀陸さんの方は、顔に似合わずきわめて戦闘的な対応をされたので、言われたことについてはややむっとしたところもあります。率直に申し上げます。それから高梨先生の方は、連合として21世紀への挑戦委員会というのをやっております、この中の学者グループのお一人としていろいろな意見をいただいております。先ほど発表された部分も、連合の方からいろいろなお願いをしたときの経過もあるので、中身的には連合としてはまったく異存がないという内容で、高梨先生には特に反論するつもりはありません。

それで一つは、ILOの工藤さんの方から出された問題と、それから特に紀陸さんの方から言われた部分とちょっとラップするのですが、「労使自治」という言葉を、今、日経連はきわめて好んで使っています。これは言葉としてはきわめてきれいです。だけどその労使自治の裏側にあるのは何か。労働組合の組織率が6割を超えていたときには、労使協議、労使関係の問題というのはその中で解決できた。それからもう一つ触れられたのが、企業別労働組合。これは日本の場合原点ですから、この形がなくなるとは思っていないのですが、労使協議は大手を中心にしてやられてきた。そこで経営参加というのは本当に行われていたかということ、行われていないんです。業務運営上の問題の経営協議は相当突っ込んでやりますが、経営の根幹に関わる、言うなれば経営権の範疇に入るものについては、労使の協議の中には含まれていない。となると工場閉鎖の問題とか営業譲渡の問題とかというのをどこまで労働組合がチェックできるかと言ったら、できるはずがないんです。われわれは本当の経営参加をどういうふうにするかということはずっと求めてきたけれど、経営権に入り込まれるのを経営側がものすごく忌避をして、今まで断ってきたという経過があります。そのことを忘れて情報の共有化の中で、経営参加問題で労使のチェック機能があったのかなかったのかということだけを問われるというのは、少しおかしいのではないかなというふうに思っています。

それから所得格差の問題にもちょっと触れさせていただきますと、日本の場合、380倍というのはないでしょう。そんなにはならないと思いますが、アメリカモデルがグローバルスタンダードだというふうに間違っ受けてとめて、アメリカモデルを全部導入していくという形になれば、これはジニ係数の数字の取り方はいろいろあるのですが、不平等が拡大してきていることは事実です。この現実をしっかりと見ないといけない。単純に経営側が言っているようなアメリカモデル万能だというふうになるということについては、われわれは絶対反対という立場を取らざるを得ないということだと思います。

それから航空労組連絡会の諏訪さんの方から出された質問で、まず規制緩和の問題ですが、規制緩和は万能ではないし、市場経済が万能ではないと思っているのですが、もともとの発端は日本型護送船団方式に対する規制をどういうふうに緩和するのかという部分が一番のベースにあったのだと思います。それが個別の中に置き換えられてきた。しからばそのことによって勝ち組負け組ができた。アメリカやヨーロッパの場合には、この勝ち組負け組ができるときに、いわゆるセーフティーネットという部分が必ず置かれるんです。これは弱者に対するセーフティーネットというふうに坂内さんは言われたけれど、弱者だけではなくで、勝者に対する敗者へのセーフティーネットというのも敷かれているはずなんです。ここところが日本の場合にはない。それで法律万能か

と、何でも法律制定で守ればいいのかという話も紀陸さんの方から出されました。けれども、そういうルールをどういうふうに決めて、そのことによって制度でどう守るのかということになれば、今の場合に、勝ち組とか負け組とか弱者に対するいろいろなルールとか法制度の問題からすると、片側だけの理論でつくられてくる法律に対して、労働者側がそれに対するセーフティーネットを法律としてどういうふうに最低限押さえておくかということが必要だ。そういう意味での法制定というのをわれわれは求めるというふうになるわけです。

それから政策の実現の問題。ここは波状攻撃をかける、多面的多元的で、重層的に、と、労働組合の場合にはいろいろなことを言いますよ。では一体どうやってるのということになれば、運動の形が変わってきた中で、政策実現にはどうしたらいいのかということをもう一回考えてみる必要があります。というのは、私は運動方針の中で労働運動が、もちろんそれだけではないと思いますが、抵抗型から要求型へ、そして参加型へ変わってきたと思います。その中で目標が変わったということを書いてきたんです。食う物が無い、着る物が無いという時代、人権の問題を含めて近江編糸事件があり、今はそんな形にはなりません、最終的に総資本対総労働という三井三池闘争があった。その中では大抵抗運動をやってきたわけです。それがある程度高度経済成長時代の波に乗って、要求が変わったんです。欧米に追いつけ追いつけという目標を掲げたんです。そのことが実現できた。そうすると、その上で社会的なルールをどうつくるかという部分の考え方の中から経営参加の問題とか、政府の審議会、行政に対するいろいろな参加の問題とかを含めて参加をしていく中で、われわれの政策をどう実現するかということに変わってきたわけです。その中で、では右肩下がりデフレ経済下で雇用問題がこんなになったときに、同じ運動のスタイルのままでいいのかということになる。そしてそれは変えなければいけないとなる。今までの労働組合がやってきたようにストライキをやったりデモをやったり、国会に何回も何回も攻撃をかけに行き、それで直るのかということになると直らない。

そこで8割を超える給与生計所帯の人に、私は運動のスタイルを含めて、今までの拠って立つ基盤のものところから政治解決をさせなければ直らないのだという感覚に戻してもらいたい。それはどういうことかという、7割は長期終身雇用型で、ベースとしては長期契約型になるでしょう。雇用移動というのはその上の3割で、これは高梨先生とまったく同意見だし、日経連も同じことを言います。けれども現実問題として、一つの企業の中で、そこが政治であり経済であり生活の場であったという今までの企業城下町の中の個別企業で働いていた人の立場と労使関係は、今のような時代になると崩れるんです。そうすると、今度は個別企業の労働運動が、壁を取り外して地域なり家庭なりそして行政なりにどう対応するか、NPOとの問題をどうするか、というふうに開いていかなければならない。その運動に変えられるかどうかなんです。

だから今までの労働組合が、われわれの要求はこうだから、少しデモンストレーション的に国会に3,000人出せ、5,000人出せと、そんなことを言ったって、今日もかなり来ていますが、マスクミの方々は取り上げませんよね。絵にならなければ訴えられない。では少しの団体を引き連れたからといって、国民的な運動を展開したといえるのか。労働組合はやはりそこから変わらなければいけない。そのことが社会的にインパクトを与えるということになると思うんです。

そこで三つ目の問題に入りますが、日産の問題を中心にして、櫻井よしこさんは「闘いを忘れた

労働組合」というのを『週刊新潮』に出しました。佐高さんは労使が闘わなかったツケだと言う。ただこの日産の問題だけを言いますと、日産そのものは労使関係の中で経営問題を含めて闘った実績があるんです。その中で、経営責任の問題をどこかに置き忘れているということを、今最終的なすべての手だてを尽くしたあとに、多分日産労組や自動車総連は問うでしょう。今はその過程にあるということなんです。

これはどういうことかといいますと、一つには経営責任の問題は、トヨタを意識しすぎて兵站をのぼしたということです。それによって取り返しのつかないことになった。もう一つは、本来再生をするための手だてとして、大鉈を振ったとき。これは座間工場の閉鎖です。だから今のリバイバルプランが出されたゴーンの政策よりは、そのときの方が日産の従業員にとってははるかに衝撃的だった。今度の方がそれほどでもない。これは海外も含めた連結決算グループの中の、14万人を越す中の21,000人なんです。ただ問題は経営責任にある。兵站をのぼしすぎて、再生をするきっかけがあったにも拘わらず、踏み出しきれなかったところにある。では経営責任だけ問えるのかということになると、かなりな努力をして、本来ならばすでに少しずつ雇用を削減してこなければならなかったところについて、ぎりぎり我慢をしてきたのだという評価も組合の中にはあるということです。だから単純にストライキを張り、そのことがけしからんというようなことだけでの対応ではなくて、再生に向けてどうするか、そのことで首首が取られないようにどうするか。

その次に今度は、系列会社、関連会社、下請け、そして地元の産業、さらには地方自治体の収支の問題があります。これについては、経営責任だけで責任を取りきれない部分、労使自治でも取りきれない部分を、社会的な責任を共有する立場で労働組合が政府なり行政なりにどういうアプローチを仕掛けるか。これは逆に私はナショナルセンターの責任だと思います。そういうようなことをやっていく中で、今までのような旗を振ってストライキをやってデモ行進をすればいいというような運動パターンから変えられるかどうか、社会的インパクトを与える労働運動に転換できるかどうかということになるのではないかというふうに思っています。

司会 ありがとうございます。それでは坂内さん、いろいろおっしゃりたいことがあると思いますが。

坂内 私は日経連さんの発言を聞いて少し安心したのですが、工藤さんの質問に対して紀陸さんは、アメリカ社会が異常な社会なのであって、日本はそういう社会を必ずしも望まないのだということを言われました。

今ちょうどアメリカの電気・ラジオ・機械労組の国際局長をしているロビン・アレクサンダーが日本に来ているのですが、彼女の報告によると、1970年代にアメリカでは1%の富裕層が20%の国の富を所有していたと。今日では40%以上の富を1%の富裕層が所有している。コンピュータ産業の代表的な帝王でありますビル・ゲイツの所有は、たった一人で650億ドル、日本円にして7兆1,500億円を保有している。このビル・ゲイツの保有している富は、アメリカ国民の40%が所有する富を合わせた額と同額なのだと。20年前にアメリカの平均的企業役員たちは、平均的労働者の40倍の報酬を受け取っていたが今日では今日アメリカの最高経営責任者（CEO）は平均的労働者の420倍の報酬を受け取っていると報告をしました。GEのジャック・ウェルチの報酬は8,360万ドル（91億9,600万円）で、この年間報酬は時給ベースで働く平均的な労働者の2,000倍だと。こういう話

をしながら、アメリカでもNAPTA（北米貿易協定）以降の規制緩和などがもたらした貧富の差の拡大を指摘していました。

高梨先生が言われたように、この貧富の格差が日本でも広がりつつある。その原因がどこにあるのか、われわれはそれを検証しなければならないと思います。アメリカの状況などを見ると、規制緩和万能論、市場経済万能論だけでいいのかという疑問を強く感じざるを得ない訳であります。

それから航空労組連の諏訪さんのご質問について、今笹森さんからいろいろな話がありました。笹森さんは非常に率直な方で、どの場所でも本音を言う方だと思いますが、今言われたことが全部本音かなというのでしょうか？ 労働組合が集会をしたりデモをしたり国会に押し掛けることが好きな指導者ではないかなと私は思っております。それだけではだめだということは、笹森さんが言われた通りですが、しかし今日のあまりにも激しいイストラ、あるいは首切り競争がわれもわれもと行われているときに、労働者は部品ではなくて生身の人間ですから、その怒りを直接あらわすことも非常に大事な局面に立っているのではないかと。そういう意味で、通産省や労働省やあるいは日産などに対して、波動的な抗議行動を、労働組合はあるときは展開しなければならないのではないかと。そんな思いを非常に強くしています。

日産問題は労使間、労働者にとどまる問題ではありません。武蔵村山地域の下請関連企業、地元商店会、自治体、学校関係者などを含めて、本当に地域経済をどう守るのか、地域社会をどう発展させるのかという観点からとらえて、労働組合だけの運動ではなしに、社会的な問題として日産問題を運動化してみたいと感じています。また、友好関係にあるフランスCGTのルノー工場労働者との交流など、国際的な連帯を広げて大きな世論化をはかりたいと決意しているところです。

司会 ほかに、よろしいですか。

高梨 今の航空労組の方の質問で、私は経済学者として先ほどレイパーマーケット（労働市場）の規制緩和ということで、新古典派経済学者の諸君の理論構成の間違いを指摘しました。全体に日本の今の財の供給サービスですが、このシステムについても若干補足した方がいいと思っています。というのは財の中にはいくつかの性質がありまして、一つは自然独占的にサービスされる財があります。これは電力とかガスとか水道とか、それから交通・通信もそうです。これは自然独占論で経済学で組み立てられたことですが、多くの公益事業と称されるものはこの産業のカテゴリーに入ります。これはどういうことかということ、電力でもガスでも水道でも、配線配管してそこで供給していきます。当然先発企業の方が後発企業より競争上有利になります。後発企業は絶対勝てません。つまり「市場の失敗」が必然的に生ずることです。だからこれは特定の地域では独占が生ずるとい産業です。その地域で供給サービスが独占されるから、価格料金等についての公的規制をかける。こういう性質の財があります。ただその場合に、最近の技術進歩によって、電力供給でもガスでもそうですけれど、別の手段方法で提供できるようになった。通信もそうです。この辺の自然独占をどう考えるのか。たとえばNTTと第二電電の競合の問題で、基幹回線を開放すべきだという意見があります。そうになったらNTTはひとたまりもありません。しかも完全な重複投資になりますから、資源の無駄遣いです。そういうことは競争上これが望ましい成果を生まないの、資源の無駄遣いしか生まない。それを一体どう考えるかということが一つ。

それからもう一つは、経済学では経済財と公共財を区別して議論してきました。経済財というの

は一定の投資，費用の投下に対してどれだけの経済的成果が上がったか測定できる財です。公共財は違います。それだけ費用投下したからといって，どれだけ経済的成果が上がったか測定できない財です。代表的には司法とか警察とか消防とか軍隊です。これは典型的にそうです。アメリカでは監獄を民営化なんて乱暴なことが言われています。それ以外に治山・治水事業とか，最近は教育も民営化した方が望ましいというので，国立大学の独立行政法人化が言われています。そういうようなものは経済財として投資の対象として収益が測定できるか。とりわけ人材の育成などは，ただちに収益で測定できるはずがないんです。公共財というのは一定の費用投下に対してどれだけの経済的成果が上がったかを測定できない財ですから，これはこれなりに別途の方法があっていい。普通は公共財はすべて国の独占であります。そういうようなことで，これは国有企業で残さなければいけない財です。最近のエコノミストは明日の経済を予測するんです。彼らは経済学者のカテゴリーに入りません。その辺の街の占い師と同じです。そういう議論はやめてもらいたいというのが二番目です。

それからもう一つ，価格破壊ということが一時言われました。この価格破壊もずいぶん経済学の常識に反している表現です。というのは商品の中には需要の価格弾力性のない商品があります。いくら価格が下がっても消費が増えない。たとえばアルコールがそうです。安くなるからといってみんなお酒を買ってアル中になりますか。化粧品もそうです。安く売ったら女性が厚化粧しますか。それから主食のあらかたがそうです。こういうのはもともと価格の需要弾力性のない商品ですから，もっと別の方法で価格規制を考えなければならぬ。こういう商品であるのに，これも自由競争させるのが望ましいというので価格破壊を推進したスーパーそのものは自分が赤字倒産しかねない状態になりました。これは当たり前です。適正価格で売らないと，結局そこにどれだけのコストをかけたか計算されないわけですから，市場価格というのはそうやって形成されるものです。そうでないと健全な価格になるはずがありません。このことは理論上の問題ですから補足しておきたい。

それからもう一つ，景気の問題で今は不況が長期化してどうなるかというので，明日のことに大変不安感が強いわけです。けれども，私は経済学を勉強してきましたが，そんなに経済学で来年の短期的なことはもともと予測できないんです。ただ基本的に，もう少し中期的なモデルではちゃんと予測できるんです。日本の経済の発展の過去を見ると，1960年代の日本の経済を支えた技術は大量生産技術です。60年代には実質経済成長率が年率10%を超えました。実質賃金も10%超えました。大量生産技術があらゆる産業，あらゆるところに浸透したからです。低価格でしかも大変性能のいい商品，とりわけ耐久消費財などは典型的ですが，大量に供給されました。そのために大衆消費購買力が刺激されて景気を上昇させたのです。1960年代は外需依存型成長ではありません。内需依存です。もともと大量生産技術は，少品種の大量生産について自動化・効率化した技術です。オイルショックのあと出てきた技術はMA技術であります。これは多品種少量生産を自動化・効率化した技術です。経済成長率は安定経済成長と言われたように，4%台を維持しました。賃金も大体3～4%上がっていました。それでバブルが来てはじけたあとに長期不況になったんです。これから生産技術で一番日本の経済を発展させるものは何かといえば，情報処理技術と通信技術の結合した情報通信技術であります。

今回の雇用対策基本計画では，経済成長を向こう10年間で実質2%から3%と予測しました。完

全失業率も3%台後半から4%の前半の程度で推移するだろうと。これは参考値で入れました。そのときの私の基本認識は、どういう生産技術をどうこれから普及させていくか。今回の臨時国会にどこまで計画が出されるかわかりませんが、私の考えは光ファイバー通信網を全国ネットワークで公共投資で行うべきだということです。これは職場のみならず、家庭も含めてです。それで国道と同じように通信料金をただにする。料金無料でやると。するとすごく生産性が高まるはずで。ここまでやっていく必要がある。こういうことをしながら生産力が回復すれば、それなりに成長率は維持できるし、国民の所得も向上していく。こういうものが10年とか20年タームで動いていくというように、私は経済学者として予測するわけです。短期的には景気変動はもちろんします。こんなことに一喜一憂するのはその辺の町の経済学者に任せておけばいいんです。そういうように、もう少し基本的な経済学の知識を身につけながら経済現象をぜひ理解していただきたい。

私は航空産業で新規参入をもともと歓迎していません。そんなことをしたら安全が阻害されるんじゃないかと思っています。そういう意味で、こういうような自然独占産業についてはもう少しルールを決めて、それなりの産業の発展を私ははかるべきだとかねがね思っているところであります。

司会 ありがとうございます。ほかに質問や意見のある方はいらっしゃいますか。

二村一夫 この3月まで大原研究所におりました二村と申します。高梨さんが戦後労働法制を全面的に考え直すということを指摘された中、特に戦後の労働法制が常用雇用を基本につくられてきていると。そこを見直さなければならぬということも指摘されましたが、大変重要な点だと私は思います。特に労組法の2条あるいは7条についてまで言われて、笹森さんは高梨先生に全面的に賛成と言われたわけでありますが、労働組合としてもこの労組法をそういう意味で全面的に見直すということが必要というふうに、そこまで含めて賛成されているのかどうかということが一点であります。それから、これは高梨さんに労組法の2条を変えれば、たとえば本業組合的な体質というのが変わるということは、多分お考えにはなっていないと思います。その一つの条件をつくるということで、前から高梨さんは、たとえばそういう職業紹介を労働組合がやれと、あるいは先ほどもご指摘になっていましたが、健保を組合がちゃんと担うというようなことでもっといろいろな企業別ではない労働者の組織化を進めるべきだというご意見だとは承知しているのですが、そういうことについて労働組合の側ではどんなふうを受け止められているのか、その辺をうけたまわりたいと思います。

司会 それでは引き続いてどうぞ。

白木信次 白木と申します。1957年に社会学部の2部を卒業した者です。私は戦後間もない時期に、14歳で大手印刷会社に就職をして、半世紀近い勤務を終えて定年になったわけです。入社した時期は組合は印刷出版労働組合という全国組織で、産別会議に属していましたし、その後総評に変わり、その後そこを脱退して同盟、連合と進んで定年になったわけです。私は今日の事態を見ると、30数年前の60年代の頃と非常に共通性があるのではないかというふうに考えます。

というのは60年代のいわゆる高度成長に向かう中で、企業は国際競争力に勝たねばならない、評価をしなければならぬ。そのためには企業の中でも労使が一体としてがんばらなければならない、成果を挙げて配分をしているんだというふうな風潮をずっとつくり上げ、労働組合をつくり変えるという野望が経営の側に当然あったわけです。私は60年安保闘争前後に労働組合の役員をやってい

たのですが、その後そういう風潮の中で、経営側の職場における憲法や労働法規の否定が徹底的に行われたわけです。労働組合の役員選びについても、職制を通じて経営に意の通じる都合のいい人たを職制機構を通じて選ぶということがさんざやられ、当然の権利を主張する人にはさまざまな形での差別いやがらせがあったと。そういう積み重ねの中で、ひどい場合には職場の外の貸倉庫へ18年間も6か所も移されたと。完全に当たり前の主張する人たを排除し、それを見せしめにして全体を押さえて、結局労働組合が本来の機能を果たせなくしてしまったということが、私の経験からあるわけです。

ご承知の方もいらっしゃると思いますが、印刷はかつてはおおの分野で規模別にそれなりの仕事が成り立っていたのが、大手の2社がますます独占を大きくしていき、中小零細でやっていた部門の仕事を吸収して、中小企業やそこに働く人たの存続を非常に困難にしているというのが今の状態であるわけです。そういう60年代に使用者側がつくり上げたのは、結局一律人間をつくるという、自衛隊に合宿入隊をさせて上意下達の考え方、自分の意見が気に入られなければ出世はしないのだという形で、上目遣いの労働者をたくさんつくっていき、物言わぬ労働者として結局は使用者側が成功したと。そういう矛盾が今日非常にあらわれているのではないかと思います。

あるいはまた、持ち家制度が労働者、人間の甲斐性だみたいな風潮がずっとつくられていき、かつてはローンは短い間で返せたのが、今や結局ローンを数十年抱えることによって企業に忠実にならざるを得ない。首でも切られたらという生活上の不安感がたくさんあって、発言もなかなかできなくなったという実態にあらうかと思ひます。そういう法律的なことも含めて、組織率がずっと下がっていることも合わせて考えれば、もっとそこら辺で労働組合も本腰を入れて運動づくりをしていかなければならないかというふうに思ひわけです。長くなりますので以上で終わりにします。ありがとうございました。

司会 それでは次の方、お願いします。

武居秀樹 政治経済研究所の武居と申します。まず日経連の方におうかがいしたいのですが、日経連はくり返し労働問題研究委員会報告などで労使は社会の安定体だと、今日もまた述べられたと思うのですが、先ほど全労連の方から日本的な労使関係を支える三種の神器が変貌しているというふうなお話で、それで労使は社会の安定帯という構造も変わってくるのではないかというお話があったと思うのですが、そういう点について日経連の方はどのようにお考えなのか、かなり時代が大きく変わってきているわけですから、労働の規制緩和の中でそういう安定帯と言われた装置も変容していく中で、変わらざるを得ない側面で、今まで通り安定体で生き続けられるかという問題があると思ひます。その辺について、私は危機感をひょっとして持っていたらっしゃるのではないかと思うのですが、お考えを聞かせていただきたいと思ひます。

あと、全労連の方にご質問したいのですが、日経連の側からワーキングスタイルの多様化ということが言われて、たしかにパート労働にしる派遣労働にしる、そういう労働者の要求が基礎にあつて広がっていったという側面は否定できないと思ひます。失業問題はちょっと別ですけども、そういうパートや派遣労働者の労働を必要としているんですね。そういう要求があるという問題について、そういう変化、労働の多様化といひますか、ワーキングスタイルの多様化をどうとらえていらっしゃるのか、その点についてお聞きたいと思ひます。

最後に、これはくり返しになってしまうかもしれませんが、連合の方が雇用は生命線というお話をされて、体を張ってというお話をうかがいました。具体的には議員立法などの話は出しましたが、生命線であり体を張ってというお話でしたので、現在の高い失業率を考えたときに、連合としてどのような具体的な政策なり行動をとっているのかというお話をもうちょっとくわしくお話しただけだと思います。その点については、もし時間があれば、全労連の方からもお聞きしたいと思います。

司会 ありがとうございます。まことに申しわけありませんが時間がありませんので、質問については以上ということにさせていただきます。パネラーの方が回答される機会もこれが最後です。今質問で出されたこと以外にも何かおっしゃりたいことがあれば、笹森さんの方から順番にお答えいただきたいと思います。質問は、労組法の見直し問題で、高梨先生の方から労組法2条と7条について具体的なコメントがありましたけれど、これについてどう考えるか。雇用について、体を張って守るというけれど、何を体を張ってやるのか、その具体的な内容について。それから、先ほど全労連の坂内さんから一致できるところで一緒にやろうというような話がありましたが、そういう問題について何か考えておられることがあればお答えいただければと思います。

それから、全労連の坂内さんについては、ワーキングスタイルの多様化という問題についてどう考えるのかということをつけ加えてお答え願います。先ほど白木さんの方から、組合活動に対する経営者の介入や持ち家制度が現在のよう労働組合の状況をつくる上で何らかの関係があったのではないかなというような指摘がありましたが、これについてもご意見をうかがえればと思います。

紀陸さんの方には、「三種の神器」などの日本型経営の内容がかなり変わってきているなかで「安定帯」としての労使関係をどう維持していくのか、最近の労使関係の変容をどう見ているのかというようなご質問があったと思いますが、それについてお答えいただければと思います。また、坂内さんは今のようナストラのやり方は労使関係を阻害するのではないかな、このようなやり方で企業の健全な発展が保証できるのかという問題提起をされましたが、これについてもご意見があれば、お答えいただきたいと思います。

高梨先生には、具体的な質問はありませんでしたけれども、全体について何かご感想なりご意見があれば、お願いしたいと思います。

それでは笹森さんの方から、よろしく願いいたします。

笹森 順番が逆の方がいいのかなと思うんですが、常にトップからやるといろいろ足りないところもあって、補ってもらうのが一方的になりすぎるところがあるのですが、せっかくのご指名ですからやりましょうか。

まず二村先生の方から言われた部分ですが、これは両刃の剣なので連合としては非常に悩んでおりますが、今の段階で労働組合法について手をつけるという考え方はありません。だからその足りない部分を、先ほど言ったように労働者保護法だとか、一連の部分でカバーをしていくという考え方を基本にしております。だから全面的と言っても、各論まですべてということではないということです。

それから企業別ではない組織化という部分のご指摘がありました。企業別労働組合が日本の場合には基本で、これは将来とも形は変わらないと思うのですが、先ほどの話の中で一つだけ抜かして

おきましたのは、日産の問題に関連する部分もありますが、「連結グループとして」という言い方になっているんです。言うなれば純粋持ち株会社になったときにどういうふうにするかということもあるのですが、これは今までの三階建て構造の中に中二階が一つできたということです。企業別、産業別、ナショナルセンターの間に企業連というのがある。名前はいろいろあります。いろいろな経営戦略を出すところがあって、それに対して系列関連会社がすべて影響されるということになりますから、労使関係の問題とか労使交渉の問題をどこが受け持つのかということを決めていかなければならない。だからすべて個別企業でやれるかということ、そうはならないんです。日産の場合も、今回連結グループでやった場合、日産車体だとか販売だとかというのは全部別会社ですね。それからアメリカ日産にしてもメキシコにしても、全部法人が違います。別々に持っています。それが本社のゴーンが決めたら全部が一律に扱われ、それに影響されていく。ではその責任は一体どこが取るのということで、今はまだ追いついていないという部分をどうするか。これは組合の組織化の問題も含めて、形を変えなければいけないという部分があります。

それから白木さんのお話については、私も60年代安保の世代で、私の方がちょっと若いですが、大体同じような経験をしていると思います。言っている意味合いの中で、すべて組合に対して企業あるいは職制が人事介入をしたのかといえば、ゼロだとは思いません。そういうケースもあったと思いますが、一般的には労働組合がたどってきた、特に連合に収斂されてくる労働四団体時代から、全労連さんの動きはちょっと違うのですが、どういうふうになってきたかということ、一番最初の昭和21年に労働組合が再建をされてできたとき、60%を越す組織率でした。この中で何が起きたかということ、イデオロギーの対立なんです。アメリカ型民主主義がいいのか、ソビエト型共産主義がいいのか、職場の論議をする前に、どちらが優秀だということでもやり合うし、そのことが思想的に分裂分散の歴史を繰り返してきた。運動論で出てくるよりも、そちらの方が多かったという気がします。それぞれの企業の中で、経営が介入したかしないかは別ですが、民主化闘争というのが起こって今のような連合型の方に収斂してきたというのが、大多数の今組織をされている労働組合の姿ということになるわけだから、全部一律には扱えないのではないかと。ただし一つの企業に入った場合、不思議とどういう人事教育、労務教育をやるにしても、何となく会社の人という顔になるんです。これは本人が意識するしないは別です。だから一律型というのは、すべて押しつけではない部分の中で、今までは企業に対するロイヤリティーが必然的にあったのではないかと。これが今のような形で雇用問題や企業の対応が悪くなっていくとすれば、この一律型の、企業に対するロイヤリティーというのは、私は消えると思うのです。そこで、経営側の姿勢というのは、本当に労使は社会の安定帯だというふうを考えているならば、労使関係の問題についてはもう少し踏み込んだ、こちら側に向けた対応をしていくべきではないかというふうに思っています。

それから持ち株に関係する部分は、これは企業ばかりがそのことで拘束をして縛りつけているということではなくて、フリンジベネフィットの部分を入れると、賃金に対してあと30から35ぐらい上に乗っている。135が総額人件費だということになる。それぞれの企業の労使が何でそうしたかということ、政治や政府のいろいろな行政施策の不備に対してどう補完をするかということなんで、その最たるものが持ち家制度です。だから従業員優遇措置として、企業側は押さえつけるためではなくて、そういう不備をどう補完するかということをつくった制度なのです。ただしそれが長期化

すれば返済の部分があるから拘束されるということが出てくるかもしれませんが、前後の関係からいうと、そうではなかった。今、ややとらわれ過ぎているのは、これは国策の不備だろうというふうに思うべきではないかと思います。

それから雇用は生命線の問題ですね。これはいくら企業側に対して労使交渉をやってきたからといって、生首を取られないからと唯々諾々と交渉妥結するなど。まず一つはそれぞれの当事者にはそういうことを言っています。その中で、では労働組合はナショナルセンターの役割として体を張って何をやるのかということになれば、これは今まで要求だけをする団体でよかったのかと。連合800万というのは、未組織の約5,000万の人たちから比べれば、きわめて恵まれている存在です。先ほどストライキの話も出たけれど、ストライキをやらないでここ数十年きている中で、個別の組合がそれぞれどれくらいのスト賃をプールしているか。これをノウハウとして、あるいは資金量として、組織化の問題だとか雇用問題に提供できるような基金にできないのかとか、そういうこともナショナルセンターはまとめる必要があるかと思います。

その中で、今連合は連合ハローワークを提供したいと。これは要求する団体からみずからを救うという、自救する団体の性格も労働組合は持つべきだと。これは組織をされている人たちは社会的弱者の集まりではないという位置づけの中でやりたい。もちろん全部がそうではないですよ。ただそういう中で、職業訓練とか職業紹介とか、最終的には派遣の問題まで含めてナショナルセンターが踏み込めるかどうか。これは言うは易く行うは難しで、今プロジェクトをつくっているいろいろやっていますが、そう簡単にはいかないと思います。けれど、そういうものに労働運動としては進んでいきたいと。

それから先ほど怒りを忘れたとか共同歩調の問題とか、いろいろありました。これも私が就任したときに言葉で言っています。「怒りを忘れた労働運動は労働運動ではない、闘いを忘れた労働組合は労働組合ではない」と。では現実にはどうかというと、なかなか行かない部分がある。だけどその基本線は持ちながらどうするか。その中で全労連さんと共同歩調の問題は、私の立場からいうと無理です。共闘はできません。それは今までのこの10年間、それからこの10年の前までのいろいろな、組織を連合としてつくり上げていく過程の中で、何があったかということで、問題はいまだクリアできていないんです。現場の段階では、特に地方自治体の職員を含めて、激的な組織的な競争をやっている中で、表だけで形だけの共闘を取っていいのかどうかというのは、組織事情が許さないという意見があります。だから少なくとも共闘はできないけれど、この2年間の実績の中では同時多発的にやるというような行動までは否定しませんよということを申し上げてきているのだということです。

司会 ありがとうございます。それでは坂内さん、よろしくお願いします。

坂内 最初に労働組合法への対応の問題ですが、これは連合さんと基本的には同じ考えを持っておりまして、今これをにわかに変える必要はないのではないかと。やや全労連は警戒心が強すぎるのかもしれませんが、労働組合法の改正の中に、たとえば少数組合の交渉権の制限問題であるとか、あるいは経営側からの不当労働行為などの申し立て権を認める問題なども議論されているやに私も聞いておりますけれども、そういったものも含めて今議論すべき時かといえ、その時期ではないのではないかとというのが基本的な考えです。しかし先ほど高梨先生から指摘された、第2条と

第7条の問題も含めて、勉強もしなければならない、傾注をしなければいけない課題ですので、なお十分に検討したいと思っています。

それから政治経済研究所の武居さんからのお話ですが、労働者の雇用形態の変化というのは単に政府や財界の労働政策によってだけではなしに、労働者個人の意識変化、働き方に対する考え方の変化からも起きているという側面は、私は否めないと思います。従ってパートや派遣や臨時など不安定雇用労働が増えているのは、ただ単純に政府財界の政策が悪いからだというような、言ってみれば政府が悪い、あるいは財界が悪い、あるいは連合さんが不十分だといって、相手を批判することによってみずからの考えの正しさを証明するような立場に、全労連は立っていません。また、高梨先生が派遣法の問題についてもいろいろご苦勞なさって建設的な提言をなされているのは、私どもも充分承知をしているつもりです。問題は、現実に行進している雇用形態の変化の中で、パートや臨時労働者に対して、たとえば退職金制度を設けていく、あるいは雇用保険への加入の道を開いていく、あるいは厚生年金や社会保険の加入をどうするのかというような問題を、現実には即した問題としてやはり考えていかなければならないときにわれわれも来ているというふうに考えています。

最後に誤解のないように念のために申し上げておきたいと思います。私は今日ずっと政府や財界の規制緩和論には異論があるということ述べてきました。けれども、われわれ全労連は、大企業の存在そのものを否定的にとらえているわけではありません。生産力の発展だとか、技術革新を進めていけば、必然的に企業規模の拡大につながるという面があるのは当然のことです。もちろん大企業だけではなしに、中小企業も含めまして私は企業というものを生産力と生産関係の二重の視点からとらえることが必要だと思っております。企業は一面では社会のニーズに応える、社会的に有用な生産物を供給する社会的分業の組織形態だという側面を持っていると思うんです。同時に、労働者の雇用と生活のための所得を保障する場でもある訳です。企業の評価について一面的にこれが悪だとか、そういう考え方は持っておりません。企業は社会的・公共的な存在だというふうに考えています。

しかし他方では、資本は私的所有の下にありますから、企業は当然ですが利潤を目的として市場での自由競争を行うために労働者をいろいろ管理する経済体でもあります。その二重性を企業は持っているのだろう。従ってわれわれが大企業を民主的に規制しなければならないという場合、それは当然資本主義の枠内の改革であって、企業の設立だとか企業活動の自由だとか、あるいは投資と利潤配分の自由だとか、これは当然の前提となっているわけです。つまり企業の私的所有制度は変更しない、国有化ではないということを前提にしながら企業のあり方を問うていきたい。その意味で最近日経連の奥田会長が経営者に対して言われた「経営者よ、労働者の首を切るなら自分の腹を切れ」という言葉はわれわれにとっては刺激的でしたし、ぜひそういう立場に全企業が立ってほしいというふうに思っています。

それから労働組合の共同や統一行動の問題は、これまでどちらかといえば連合・全労連の政策や要求の違いがどこにあるかということを強調しすぎたきらいがあるのではないかと。私個人はそう考えています。これから必要なのは、何が違うかを追い求めるのではなく、何なら一緒なのか、何なら共通するのかということの大いに追い求めていくことではないでしょうか。連合と全労連が

正式な関係で共同する形が今の現状の中でただちに実現するとは、私自身も思っていません。笹森さんがよく言われる同時多発的共闘でいいじゃないかと。私はそれで結構だと思います。ただ今の日本の行政の中で、たとえば労働行政についても社会保障問題についても、政府審議会の中にわれわれの代表が参加して意見を反映する手段を持っておりません。したがって重要問題については、全労連をはじめ広く連合が労働団体の意見を聴取をするという場を設定するように、さらに努力をしてほしいということをお先ほど述べたわけです。

司会 ありがとうございます。それでは紀陸さん、お願いいたします。

紀陸 時間がありませんので、先ほどの三種の神器論だけお答えします。私どもは高梨先生と同じように、これは日本独自の制度ではなかろうと思っています。欧米にもあります。ただし企業別労働組合は日本の特色だと言っていいでしょう。年功序列だとか長期安定雇用とかはいろいろな国にもあるでしょう。大事なことは、世の中が変わってきているけれども、長期安定雇用の対象となる人たちには、やはり魅力ある企業に勤めているという満足感をつくってやらなければいけないだろうと思います。働く人と企業と両方にメリットがないと、企業の競争力はつかない。だからそういうようなめりはりがつくような処遇をして、企業がちゃんとしたアウトプットをどうやって実現していくか。それを労使がお互いに考える。日本の労使というのは、かなりいろいろなことを話し合っているはずで。労使間で、経営情報の共有化はかなり進んでいます。ただし最終決定は経営側がやるよというだけの話であります。情報の共有化はいろいろなレベルでかなりほかの国に比べて高い。それをもっと強めていくのが本当の意味での労使自治だろうというふうに考えます。それを企業レベルで、産業レベルで、各ナショナルレベルで、それぞれ役割は違うけれどやっていく。こういう状況変化の中で、労使自治で、かつ労使協議を一所懸命やっていくというのが一つの将来のイメージであります。

司会 ありがとうございます。最後になりますが、高梨先生、よろしくお願いいたします。

高梨 今回の第九次雇用対策基本計画では、従来はなかった問題を入れました。それは最後のところですが「安心して働ける社会の実現」ということで、個別的労使紛争処理対策を早急に検討すべきだということを提案しました。そこで私の念頭にあるのは、連合なども検討されて連合の案も出て、国会へ議員提案立法として出されていますが、この中に労働委員会制度を拡充して対応すると、ここまで連合も踏み込んで提案しているわけです。今回、個別紛争処理制度を設置するために、労働省は地方労働局を来年4月1日から発足させ、地方労働基準局、職安、それから女性少年室、これを一本にして地方労働局をつくっていくことが決められています。地方自治体との関係はいろいろ問題がありますけれども、私の構想の中には、そこに地方調停委員会、旧公労委の下部機構でしたが、今は中労委の下部機構になっています。これは全国に8か所あります。これを各都道府県の地方労働局に入れて、それで個別紛争処理受付窓口をそこにつくったらどうかというの考えです。基準局は権利紛争は処理できます。しかし利益紛争処理はできませんから、それを労働委員会制度を活用して利益紛争処理をして中労委とつなげたらどうかというのが私の考え方です。地方労働局発足後、第2段階でそれを考えられないのかなということを、問題提起だけさせていただきま

司会 長時間にわたってご意見ご感想、あるいはさまざまなご発言をいただきまして、ありがと

うございました。

最後に司会者としてひとこと述べさせていただきます。今日の報告及び発言の中にもありましたけれども、労働者の雇用と生活を守るという点、人間尊重の社会を実現し、安心して働ける社会をつくるという点については、ここに参加されているすべての人の間で少なくとも一致できる点ではないかと思われます。

また、このテーマは大原社会問題研究所が創立以来80周年にわたって追い求めてきた課題でもあります。安心して働き、生活できるような世の中をつくるために何が必要かを明らかにし、その実現に向けて力を尽くすということです。そのために、同時多発的行動を可能な限り、特に今の大都市の中では雇用を守るという点で、追求していくことが重要になっているといえるでしょう。この点において、本日のシンポジウムが何らかの形で役に立てば、あるいは貢献できれば幸いです。

最後に、本日出席していただきましたパネラーの方に感謝の拍手を送りたいと思います。以上で、本日のシンポジウムを終わらせていただきます。

●普通選挙の実施という新たな政治条件下の農民運動を分析
近代農民運動と政党政治—— 農民運動先進地 香川県の分析
 横関 至著 A5判・三〇〇頁・五〇〇〇円

●実態主義による「民間経済主体」の思想
草莽の経済思想—— 江戸時代における市場・道・権利
 小室正紀著 A5判・三八〇頁・七二〇〇円

●大阪商業大学比較地域研究所研究叢書 第一巻
清代農業経済史研究—— 構造と周辺の視角から
 鉄山 博著 A5判・二六〇頁・二九〇〇円

●ふしぎな王朝、清朝の二六八年にわたる通史（新装再版）
満洲—— 起源・植民・霸権
 小峰和夫著 A5判・三六〇頁・四八〇〇円

●中国経済改革に関するもうひとつも簡明なテキスト
中国経済の改革と発展
 孫尚清著／隅谷三喜男・李廷江監修 A5変・二九〇頁・三四〇〇円

●好評発売中
現代資本主義と農業再編の課題
 保志恂・堀口健治・應和邦昭・黒瀧秀久編著 税別七二〇〇円

●激動する現代世界経済のもとで農業問題に立ち向かう方法を探る
日本農地改革史研究—— その必然と方向——
 庄司俊作著 農地改革の直接的成果を改革後の農村の社会政治構造から分析し農地改革が自作農創設方式をとった歴史的必然性を説明。（税別六九〇〇円）

創業50周年 **御茶の水書房** 東京都文京区本郷5-30-20 ▶価格は税別◀
 〒113-0033 電話03(5684)0751/FA×03(5684)0753