

報告書

「希望のもてる社会づくり」

～2008東京シンポジウム報告書～

全労済協会

は じ め に

今日、アメリカ発の世界的な金融危機の深まりと、実体経済への深刻な影響の広がり示されるように、世界は行き過ぎた市場経済・マネー経済化の限界を露呈しました。また、原油・資源・食料が高騰し、金融不安、景気後退、インフレ、社会不安の増大等により、先行き不透明な状況にあります。

わが国でも米国型市場経済の導入や、やみくもな規制緩和等により、戦後最長であった景気拡大にもかかわらず勤労者の所得は伸び悩み、非正規雇用の急速な拡大によるワーキングプアの増加、社会保障の後退などにより働く者の将来不安が増大しています。また、自殺者の増加、頻発する殺傷事件、食品偽装に代表される不正の横行、地域社会の崩壊、地方経済の疲弊、家族の絆の弱まりなど、社会不安・閉塞感が社会全体を覆い、国民が希望を持ってない状況となっています。

今こそこうした不安や閉塞感の原因をただし、人々が安心して希望をもてる社会を作ることが求められています。

本報告書は、このような状況の中で「希望のもてる社会」を作り上げていくには、今何が必要なのかを探求するべく、2008年9月16日に開催いたしました『2008東京シンポジウム—希望のもてる社会づくり—』をまとめたものであります。

第1部では、社会・経済問題に対する深く鋭い洞察と問題提起で世界的に有名な、英ロンドン大学政治経済学院名誉客員のロナルド・ドーア氏から基調講演をしていただき、格差社会の到来が人々の希望に暗い影を落としていること、対策として、人間の尊厳にかかる教育の重要性、所得の再分配のための税制のあり方、国家福祉ファンド創設のアイデアなど、貴重な示唆に富むご講演をいただきました。

第2部パネルディスカッションでは、連合総研の草野理事長をコーディネーターに、労使の代表として連合の高木会長と日本経団連の大橋副会長、そして北海道大学宮本教授の3名をパネリストとしてお迎えし、ドーア先生にも加わっていただき、大変有意義な議論を展開していただきました。

本報告書が、行政や議会、研究機関、労働組合、経営者団体などでご活躍されている方々をはじめ、多くの方々のお役に立てれば幸いです。

2008年11月

(財)全労済協会 理事長 鷺尾 悦也

目 次

■ はじめに	
■ プログラム	4
■ プロフィール	5
■ 第1部 基調講演	9
「希望もてる社会づくり」 〈講師〉ロナルド・ドーア氏（英ロンドン大学政治経済学院名誉客員）	
■ 第2部 パネルディスカッション	25

プログラム

■ 開会挨拶 13:00

■ 第1部 基調講演 13:10~14:30

「希望のもてる社会づくり」

《講師》ロナルド・ドーア氏 英ロンドン大学政治経済学院名誉客員

休憩 14:30~14:45

■ 第2部 パネルディスカッション 14:45~17:15

《パネリスト》

高木 剛氏 日本労働組合総連合会会長

大橋洋治氏 日本経団連副会長、全日本空輸会長

宮本太郎氏 北海道大学大学院法学研究科教授

《コーディネーター》

草野忠義氏 連合総研理事長

《コメンテーター》

ロナルド・ドーア氏 英ロンドン大学政治経済学院名誉客員

■ 閉会挨拶 17:15

プロフィール

●講師

ロナルド・ドーア氏（英ロンドン大学政治経済学院名誉客員）

1925年英国ボーンマス生まれ 戦時中に日本語を学び、1950年に東京大学に留学、その後、ロンドン大学、コロンビア大学、ハーバード大学、MITなどで教鞭をとり、日本の社会経済構造の研究を続けてきた。主な著書は『日本の農地改革』『都市の日本人』『学歴社会 新しい文明病』（いずれも岩波書店）『イギリスの工場・日本の工場』（筑摩書房）『日本型資本主義と市場主義の衝突』（東洋経済新報社）『「こうしよう」と言える日本』（朝日新聞社）『働くということ』（中公新書）『誰のための会社にするか』（岩波新書）など。

●パネリスト

高木 剛氏（日本労働組合総連合会会長）

1943年生まれ 東京大学法学部卒業後、旭化成工業入社。その後ゼンセン同盟会長、UIゼンセン同盟会長を経て、2005年10月より日本労働組合総連合会会長に就任。2007年3月から成長力底上げ戦略推進円卓会議委員、2008年1月から社会保障国民会議委員。

大橋 洋治氏（日本経団連副会長、全日本空輸会長）

1940年生まれ 慶應義塾大学法学部を卒業後、全日本空輸株式会社入社、その後、同社代表取締役社長をへて2007年4月より取締役会長に就任。

他に、日本経団連の経営労働政策委員長および経済連携推進委員長、東京商工会議所議員で交通運輸部会長の役職に就任。

宮本 太郎氏（北海道大学大学院法学研究科教授）

1958年生まれ 中央大学大学院法学研究科博士課程修了後、立命館大学法学部助教授、ストックホルム大学客員研究員、スウェーデン労働生活研究機構客員研究員、立命館大学政策科学教授などを経て、2002年より現職。比較政治学、福祉政策論、政治学博士。

主な単著は『福祉国家という戦略 スウェーデンモデルの政治経済学』（法律文化社）『福祉政治 日本の生活保障とデモクラシー』（有斐閣）、編著に『脱「格差社会」への戦略』（岩波書店）、『比較福祉政治』（早稲田大学出版部）、『市民社会民主主義への挑戦』（日本経済評論社）、『福祉国家再編の政治』（ミネルヴァ書房）、『スウェーデンハンドブック（第二版）』（早稲田大学出版部）など。

●コーディネーター

草野 忠義氏（連合総研理事長）

1943年生まれ 東京大学経済学部を卒業後、日産自動車株式会社入社。その後日産労連会長、自動車総連会長、IMF-JC議長、連合事務局長を歴任。2005年11月より現職。他に（社）教育文化協合理事長、連合顧問、（財）東京市調調査会監事、年金積立金管理運用（独）運用委員会委員、NPO金融年金ネットワーク代表理事、公務員倫理審査会委員の役職に就任。

司会 皆さん、こんにちは。本日は大変お忙しい中、また足元の悪い中ようこそお集まりいただきました。私は本日の司会進行を担当いたします全労済協会の西岡と申します。どうぞよろしくお願いいたします。（拍手）

それでは、ただいまより「2008東京シンポジウム 希望のもてる社会づくり」を開会させていただきます。まずはじめに主催者を代表いたしまして、全労済協会理事長 鷺尾悦也よりご挨拶を申し上げます。鷺尾理事長、よろしくお願いします。



鷺尾 ただいまご紹介いただきました全労済協会の理事長を務めております鷺尾と申します。あまり私が長いおしゃべりをすると、せっかくのドーア先生をはじめ斯界（しい）の権威の先生方は議論の時間が少なくなりますので、予定時間は5分となっておりますが、できれば1分ぐらい。というともう終わらないといけないのですが、そうしろというふうに事務局から指示をされています。

まず何よりも、だいいいお天気になりましたが、お出かけになるときには雨がぱらぱら降っておりまして、大変足元の悪いところをこれだけたくさんの皆様方にお集まりいただきまして、主催者として心からお礼を申し上げたいと思います。

なお、毎回、私どものシンポジウムにご参加の方も多くおられるのではないかと思いますけれども、私どもは毎年おおむね11月ごろに東京シンポジウムと称しまして、各界の皆さん方にお集まりいただきまして、きょうのプログラムと同じような形でシンポジウムを開催しております。その際には全労済の会館がございます新宿のほうで開催をすることになっております。これは宣伝でございますが、来年以降も同じようなシンポジウムを開催いたしますので、きょうご列席の方でまだ来たことがないという方がおられましたら、ぜひともそれにもご参加をいただければ大変ありがたいと思っております。

本日は、司会の連合総研の草野コーディネーターが話す部分を私が先に言ってしまっ、できるだけ中身のある議論を草野理事長の司会とコーディネートで議論を深めていただいたほうがいいと思いますので、お手元にある資料に書いてあります講師ならびにパネリストのご紹介をちょっとにして、草野さんにはその部分を省略していただいたほうがいいのではないかと思います。

まず講師陣を見ていただければ、皆さん、ご案内の大先生ばかりでございますのであらためてご紹介するまでもないと思います。とりわけロナルド・ドーア先生はここにも書いてありますようにイギリスのロンドン大学の政治経済学院の名誉客員教授でございます。後ほどおわかりになると思いますが、日本語も達者でございまして多くの著書も書かれております。特に私がお勧めしたいのはここに書いてあります中で新書版の2冊で、中公新書と岩波新書でございます。ほかの本は比較的分厚い本ですので読むのに時間がかかりますが、もちろん研究者の方はしっかりお読みになっていると思います。私はこの新書版の2つはすぐ手に入りますので、ぜひお読みいただければ大変いいのではないかとお勧めをしたいと思します。

次にパネリストでございますが、高木連合会長はこれまたよく知られている人でござますのであらためてご紹介するまでもありませんが、現在の連合会長を務めております。そして幾つかの政府関係の審議会の委員もされておりますので、おそらくきょうの議論を踏まえて、それらの政策に反映をしていただけるのではないかと思います。また、連合の運営に関

しても今までもこうした議論を積み重ねておられますが、参加していただくことについても大変参考にしていただけるのではないかと考えております。特に高木さんはかつてゼンセン同盟の会長になられる前に、連合派遣で民間から外務省に出向して在外公館で活動するようなポストがございまして、タイの一等書記官、参事官で3年強、4年弱ですけれども、バンコクで外務省の職員として勤務した経験がございまして国際的にも非常に豊かな経験をおもちの方でございます。

それから日本経団連の大橋洋治副会長でございしますが、これはまた有名な方でございますのでご存じだと思います。全日空の社長をされて、現在全日空の会長であります。そしてこの紹介にも書いてございますように、とりわけ日本経団連の経営労働政策委員長というのをされておまして、例の有名な日本経団連の年末に出します政策委員会のとりまとめをされている方だと伺っております。これまた労使関係の経営側の代表としてご活躍の方でございまして、その点でもきょうのシンポジウムを通じて、大橋会長にも十分議論を踏まえて日本経団連の施策に反映していただければ大変ありがたいと思っているところでございます。

北海道大学法学研究科の教授、宮本先生でございしますが、宮本先生もこの業界とってはおかしいけれども、この学会では大変著明な方でございます。お手元を書いてあります資料にもたくさんの書物が紹介されております。健筆をふるわれておまして、この福祉政策、福祉国家というような議論については学会においても第一人者と言われるのではないかと伺います。私も全部ではありませんが、数冊の本を拝読させていただいておりますけれども、大変重要なご提言をされている方でございます。

したがって、この3人のパネリストの議論に対しまして草野連合総研理事長が適切な議事さばきといたしますか、司会をしていただきまして、その間ドーア先生にもご参加をいただいて、冒頭講演以外にもこのパネルディスカッションの中でもご提言をいただくということになっております。押しつけがましいですが、ぜひ楽しみにしていただいて、そしてこれからの皆さん方のさまざまなご経験に対しまして参考になればいいなと思っておるところでございます。

以上で、おそらく制限時間の3分を超えていると思いますが、冒頭のご挨拶にさせていただきます。本日は、皆さん、どうもありがとうございました。（拍手）

|||||

第1部 基調講演 「希望のもてる社会づくり」

ロナルド・ドーア氏
英ロンドン大学政治経済学院名誉客員

|||||

司会 それでは早速、第1部 基調講演に入らせていただきます。「希望のもてる社会づくり」と題しまして、イギリスロンドン大学政治経済学院名誉客員のロナルド・ドーア先生にご講演をいただきます。プロフィールのご紹介をする予定でしたが、先ほど鷺尾理事長が申し上げましたので割愛させていただきますと思いますが、プログラムに書いていないこと1点だけをご紹介しますと思います。

現在ドーア先生は京都市を拠点に活動している国際日本文化研究センター、略称・日文研でございますが、日文研の国際交流プログラム顧問を務められるなど、現在でも各方面でご活躍中ということでございます。

それでは早速ですが、ドーア先生、ご登壇のほうをよろしく願いいたします。どうぞ皆様、大きな拍手でお迎えください。（拍手）



ロナルド・ドーア 皆さん、こんにちは。今度のシンポジウムで基礎講演をさせていただいて大変光栄に思っております。鷺尾さんがおっしゃったように楽しみにできる講演になるかどうかはちょっと疑問ですが……。私は棒読みされた原稿を聴くのはやはり聴きづらくて嫌だと思いますけれども、しかし、もう記憶力がおかしくなって、やはり原稿がなければ講演ができないようになりましたので、なるべく棒読みしていないようなふりをして棒読みをさせていただきます。

全労済はどういう団体かと思ってウェブサイトを見たら、その理念として共生の社会について非常に面白いことが書いてありました。

「これまでの競争社会で行われた一方通行の扶助を変えていって、自立しながら、人々とのつながりを大事にし、お互いに助け合う。こうしてお互いを尊重することが本当に豊かな暮らしを実現できる社会へとつながっていきます。」

いい言葉ですが、そこで今度のシンポジウムにとって非常に重要なテーマが2つ浮かんでくると思います。1つは競争社会、競争と協力のバランス。最近の日本では、総裁になろうしている小池さんはまだ依然として同じことを言っていますが、規制排除、独占的既得権解体の改革の気運が小泉政権の時代に比べて少し引き潮になっているのではないかと思います。しかし、それでも経済システムにおいて競争と協力の健全なバランスを保つためにどれだけ規制が必要で、そしてカルテルまがいの企業行動はどれだけ許されるべきかというのが1つの問題だと思います。

そしてもう1つ大きなテーマは、そこに「お互いを尊重する」という言葉が出ていました。つまり、人間の能力の不平等と個人の尊厳の問題、その両立の問題。「自立しながらの助け合う」というのは理想として非常にいいですが、能力も自信もあって容易く自立できる勝ち組と、どんなに努力しても自立がし難い負け組との間の助け合いというのはどうしても「一方通行の扶助」になりがちです。そうでないようにする方法があるかどうか。あるいは、それを防ぐことが不可能ならば、どうしたらその一方通行の事実が市民同士の「お互いの尊重」を妨げないようにできるか。どうしたら個人の尊厳、市民としてのプライドが傷つかないようにできるか。その競争の問題と尊厳の問題というのが、「希望のもてる社会」あるいは「希望に満ちた社会」を考える場合は非常に重要なテーマではないかと思います。

希望の歴史学

最近、希望の社会学という新しい学問分野ができたようですが、私はまだ希望の歴史学という学問を聞いたことはありません。将来の社会における希望の持ち方、希望をもつ可能性を考える上では、過去において一般の人間がどういう期待をもって、どういう機会の可能性を考えて、希望を抱いてきたかという、そのさまざまな諸相を振り返ってみるのはやはり無意味ではないと思います。

もちろん個々人の希望にはピンからキリまであります。万が一、百万が一、宝くじに当たるささやかな希望から、例のクラーク宣教師でしたか、北海道で「青年よ、大望あれ！」というような大望まで、いろいろピンからキリまであります。歴史的に見て「希望に満ちた社会」がどういうときに現れてくるかというと、例えば戦争が終わったときの一時的な安心感が広まってくるときが1つ言えます。戦国時代の内戦が終わって、徳川家の覇権の下で治安が確立されて、そしていつだれに殺されるかわからないような不安が少なくなって、新田が開発されて、手芸が少し繁盛したり、生活がいくらか楽になったときには一時的な希望に満ちた社会が現れたと思います。

しかし、長期的に、そしていわば構造的に「希望に満ちた社会」が現れてくるのは割に最近のことではないかと思います。それに必要な条件は、歴史観といいますか、歴史哲学として「進歩の信念」が普及することが1つの条件だったと思います。社会の進歩が必然的な歴史の趨勢（すうせい）だと見られて、そして一般の人が自分の子どもや自分の孫の時代はきっと自分より幸せな人生を送ることができるだろう、できるはずだという信念が普及してきた社会は、やはり18世紀以来の「進歩への信念」が普及してきたときだったと思います。

そういう信念が出てくる前に安心の時代、また文明が非常に栄えた時代、つまりギリシャ、唐代の中国、平安時代、ローマという少なくとも貴族エリートの文明が繁盛する時代はもちろんありましたが、東洋でも西洋でもやはり1～2世紀前までの支配的な歴史観はいわば「治乱の循環」だったのです。いいときもあるが、いつも悪いほうに転じる可能性をはらんでいる。「祇園精舎の鐘の声 諸行無常の響きあり 沙羅双樹の花の色 盛者必衰の理をあらわす。」そういうのが世界的に典型的な生活観、歴史観だったと思います。

進歩への信念

それが「進歩の信念」に取って代わりはじめるのは、やはりそれまで緩慢で、そして断続的だった技術の進歩や蓄積が加速された18世紀の終わりごろだったのです。加速されて制度化され始めるときだったのです。そしてそれを見て、コンドルセやコントやヘーゲルなど19世紀前半の思想家に進歩のイデオロギーが展開されて、それがマルクスとエンゲルズの1848年の共産党宣言に結晶された形で語られています。そして、さらにダーウィンの進化論に補強されて、ハーバート・スペンサーなどの著書によって19世紀後半のヨーロッパ・アメリカのオーソドクシーになりました。

ちょうどそのときに欧米と交流を始めた明治維新後の日本では、社会進歩論の普及が文明開化の一貫として非常に速く進んでいきました。スペンサーの本が訳されて、ミルの本も訳されて、徳富蘇峰などのようなジャーナリストや学者によって非常に日本でもはやりまし

た。

立身出世の世界

そして、それが個々人の希望のもち方にも大いに影響しました。日本が身分社会だったのが、立身出世の社会、能力主義、メリトクラシーの社会への移行がそこで始まりました。身分社会はやはり共同体の社会でもあります。村の共同体、藩の共同体、株仲間の共同体。共同体における身分相応に目標を立てて、身分相応の希望をもって暮らすことが当たり前とされていたのです。

働きの百姓と怠け者の百姓の個人個人の違いはありました。そして商売のうまい商人と無能な商人もあって、そういう個人差によって2～3代で百姓が地主になり、地主が大地主になり、商人が豪商になる可能性はありましたが、長者になっても長続きすることは稀だったのです。やはり「親辛抱、子楽、孫貧乏」ですか。庶民の家の規模でもやはり盛者必衰の理がありました。

それでも江戸時代の滑稽本、あるいは俳句なんかが示すように、楽しい生活、ごく楽しい生活を営む人も随分多かったのです。大きな希望を抱かない人は大きな失望も経験しないという原理もあります。そして、貧困や搾取に悩まされた惨めな生活を強いられた農民・水呑百姓などは、この浮世を去るときには阿弥陀の極楽浄土に行けるという希望に支えられることもできました。マークスの言葉にあったのですが、宗教は権力体制を支える機能を果たす大衆のアヘンだというのは、さほど外れた言葉、観察ではないと思います。

そういう身分社会から明治維新になって市民平等が宣言されて、義務教育の普及が始まって、そしてだれでも立身出世への希望をもつべきだというような社会となりました。その移行は、ヨーロッパ諸国に比べて日本はテンポが速かったのではないかと思います。例えば入学試験。徹底的な学力次第の大学入学といったような制度は、東京大学はオックスフォード大学よりも百年ぐらい早く徹底していました。また、いい大学に入って取得する学歴は、イギリスよりも社会的地位を確保するのに確実な武器だったのです。それでも社会移動率が本当に高くなるまで相当時間がかかりました。明治維新後すぐ起こったことではありません。原 敬は最初の「平民総理」と言われていましたけれども、実は彼は盛岡藩の家老の家に生まれた人だったのです。本当に庶民の入れ墨のとび職の孫が総理大臣になったのは21世紀になってからです。

身分世襲の社会がいよいよ学歴選抜社会に本当に変わりきったのは、第二次世界大戦の後、四半世紀がたってからの1970年代だったのではないかと思います。学力さえあれば大学への進学を希望することが一般的に当たり前とされてきたのはそのころです。ほとんどだれでも高校へ進学するようになって、中学3年生のほとんどが進学し、高校へ入ることを少なくとも1つの選択肢として考えていました。そして同時に、封建的な職業世襲の原理を守り続けたのはやはり政治家の社会に限られてきました。

オール中流社会

その期待、その希望の同質性が、いわゆる「オール中流」社会成立の1つの重要条件だっ

たと思います。事実はもちろん決してオール中流ではなくて、親世代の所得のばらつきでも、あるいは子ども世代の一流国立大学に入る確率のばらつきでもかなりの不平等はありましたが、アメリカなどに比べてそのばらつきは小さくて、むしろスκανジナビヤ諸国に近いものだったのです。そして、「オール中流」は多少幻想であっても、それは益こそあって、害のあるような幻想ではないと思います。みんなが希望をもてる社会、希望に満ちた社会は、やはり明るい、住みいい社会であると思います。

格差社会の到来

ところが、オール中流社会が長続きしませんでした。11年前の金融危機を境に、日本人の日本社会のイメージが急速にオール中流社会から格差社会に変わり始めました。どうしてでしょう。希望のもてる社会づくりを考えるなら、その大きな変化の原因をどうしても究明しなければならないと思います。

バブルの破裂だとか、失われた10年だとか、安易なスローガンだけで片づけておけるようなことではないと思います。やはり確かに成長率自体が大いに関係してきます。80年代のように平均にして経済が4～5%ぐらい毎年成長して、そして大半の人が同じ4～5%ぐらいの実質賃金の伸びを経験していたとき、将来が明るく見えるのが当たり前なのです。ところが、今世紀に入って最近終わった好景気。戦後の一番長い、しかし一番浅い、一番実感の出ないような好景気のとき、最近5年間の経済全体の伸び率はせいぜい2%。そして、その恩恵を被ったのは株主と企業の両方だけで、大半の人が給料の停滞や低減を経験してきました。そんなときに同じように明るい将来を期待しなくなるのは当たり前でしょう。

高度成長時代は戻ってこないと思います。戻ってくる可能性はもちろんない。もう成熟した先進国ですから、せいぜい1.5～2%ぐらいの生産性向上率しか望めないというのが一般の経済学者のコンセンサスであります。そして、高齢化・少子化のおかげで労働人口が縮小していくに違いありませんから、たとえ外人労働者を大量に歓迎するように政策を変えても、やはり1～2%ぐらいの成長率しか期待できないでしょう。だからこそ、その1～2%のわずかな成長の成果がどういうふうに分けられるか、国民所得の増加分を大半の人が少しずつ分かち合うのか、あるいはほとんどが少数の勝ち組に占有されるかどうかというのは、一般の社会の雰囲気を決定する、まさに重要な要因となってくると思います。

構造的変化：イメージも現実も

明らかに日本の社会が最近変わったのは経済成長率が低下したということだけではありません。分配のメカニズムも変わってきました。オール中流社会というイメージが格差社会というイメージにとって変わられたということはやはり大事です。なぜそうなったか。私は3つの大きな変化によると思っています。まず競争の激化。そして二番目に、経営者資本主義から投資家資本主義へ移行してきたこと。その2つともグローバル化と密接な関係をもっています。三番目は、グローバル化とほとんど無関係の要因ですが、国民社会のいわば自然進化というか、社会移動率が低下して、言い換えれば階級構造の硬直化しはじめたということ。後でその3つの要因についてもう少し分析を深めたいと思います。

その前に格差社会のイメージと現実、イメージの変化、オール中流から格差社会といったイメージの変化と現実の変化の関係について一言いいたい。メディアに映るイメージが確かにオール中流社会から格差社会へと変わりましたが、どれだけ現実が変わったかというのは別問題です。繁盛していた80年代でも、同じ溶接工でしっかりした



労働組合をもっている大企業のブルー・カラー社員と、町工場の労働者との生活条件にはもともと大きな格差がありました。しかし、いわば安定した格差だったのです。20年、30年間続けて相対的に変わらない格差だったのです。いわば慣習化された格差だったのです。大企業の労働組合が春闘を闘って、その平均ベース・アップがメディアで計算されて、今年の春闘の世間相場が何点何パーセントだということが大きく報道されたら、中小企業でも大体同じパーセントのベース・アップをしなければ労働者のモラルが落ちて、おやじが困る。そのメカニズムによって格差の安定が保たれていました。

ところが、春闘も完全に形骸化された今ではどうなるか。財務省の法人企業統計のデータが非常に使いやすく、そして非常に詳しいです。大企業といえば資本金10億円以上の大企業と、資本金1,000万円未満の小企業を比較してみることができます。給料・ボーナスおよび福利厚生費を全部合わせて、一人当たりの2005年の額は、大企業においては1995年と同じなのです。つまり、低成長の10年の間は停滞しています。ところが、小企業となると停滞どころの話ではなくて、名目で20%も減っています。

1つの企業の中でも同じような安定的な格差がありました。その同じ法人統計のデータを使って見ると、役員の給料や賞与と一人当たり従業員の給与・賞与および福利厚生を比較してみます。つまり、役員が従業員の何倍を取っていたか。戦前は30倍、40倍ぐらいだったのです。50年代においてはそれがだんだん減って5倍ぐらいになったのです。そしてオイル・ショックの後で2.5倍という数字が出ています。そして、その2.5の倍率が2000年までほとんど変わらなかったのです。つまり、大体春闘で5%のベース・アップが決まったら、役員も同じような5%のベース・アップを取るということが慣習化されていました。安定された格差だったのです。ところが、2001年から2006年までの数字ですが、大企業従業員の賃金がゼロ成長のところ、役員の給料プラス賞与は倍になりました。つまり、2.5だった倍率が5倍になってきました。

オール中流のもう1つの面。70年代から高校進学が当たり前となって、大学まで進学することがほとんどだれでも視野に入っていたのですが、やはりそのときでも5%の子ども、つまり20人に1人が高校へ進学しなかったのです。高校中退も2~3%ぐらいありました。20

年前に私がイギリスの青年失業の調査なんかにかかわっていたときに日本ではどうかと思って、日本で5%の子どもはどういうところに就職するか、どういう生活をしているかということに興味をもって調べてみたのですが、ほとんど調査がなかったのです。地方の職業安定所、今はハローワークという面白い名前がついたのですが、そこへ行って、中学卒の就職を取り扱っている専門的な職人もいましたけれども、「それはどうなんですか」と聞いたら、「うーん、結構難しい」と。すしの出前とか、ゴルフのキャディーとか、町工場の非熟練工。時々大工のなどとして大体片づくのですが、非常に難しいという話だったのです。

しかし、そのときにも今で言うニート、つまり勉強も就職も求職活動もしていない若者たちはオール中流時代にもやはりいたと思います。しかし、メディアに登場してこなかったのです。フリーターも結構いました。私がフリーターという言葉始めて聞いたのは、80年代に下請け専門の企業を訪ねたときでした。外注の注文が非常に変動の激しいような工場だったから、フリーター労働を随分使っていました。そういうオール中流のイメージがピンと来ないような工場はかなりありました。しかし、フリーターの数は限られていたし、多くのフリーターが後で安定した職業に移ることができましたし、1時間当たり800円でなくて1,000円ぐらい取っていたでしょう。最近のように、フリーターが400万人、ニート10万人、ネットカフェ難民5,400人と推計されている時代にはかなり多くの国民にとって現実が変わりました。現実が本当に変わったからイメージが変わるのも当たり前と言えましょう。

社会格差が開く要因：競争の激化

さて、その変化をもたらした3つの大きな要因に戻りましょう。まず競争の激化ですが、それはいろいろな形で現れてきました。中国からの安い輸入品に日本の生産者が辛うじて競争するのに、人件費などのコストを極限に下げていくことがその1つの作用。もう1つは競争力増強のために日本の企業が国内で投資するのではなくて、中国で工場を造って、中国で生産して、日本で雇用の機会造成が鈍くなって、そして労働市場における競争が激しくなるという悪循環もあります。もう1つは、サムスンのように韓国などで人件費やコストの面ばかりではなくて、技術水準でも日本の企業と結構競争できる新しい競争相手が現れたことも日本の企業にコスト減の圧力を加えています。

それから、そのような自由貿易というグローバル化現象とは別に、政治思想のグローバル化の影響もあります。中曽根時代以来アメリカから輸入された新自由主義思想が生んだ、民営化、規制緩和、政府機能縮小の諸政策がそれです。民営化された国鉄は、利益最大化という新しい至上命令の下でやはり私鉄とより激しく競争するようになります。サービスをよくして、料金を抑える効果で消費者はもちろん得をしたのです。しかし、同時にJR福知山線のような事故にもなりましたし、その事故で判明したように鉄道労働者がよりストレスを伴う働きとなったことは確かです。

それから規制撤廃による競争の激化がほかにもあります。例えば東京電力の従業員の賃金が伝統的に一番トップだったのです。それは前からの伝統です。東電は独占企業のようなもので、東電の株をもっている銀行などに安定配当さえすれば、そして公定料金さえ政治力で操作すればその独占にあぐらをかいて、いい賃金を払うようになれました。ところが、その規制廃止で縄張りが廃止されて、競争しなければならないようになったら、同時に銀行が

もっていた株を外資系投資家を買って、配当を上げろという要求をしてくるようになるとうそんないい労働条件を従業員に与えることができなくなります。

しかし、国内企業の間の競争を激化させた要因として、政府の規制撤廃ばかりでなくて、やはり意識の変化もあったと思います。いろいろ競争を規制してきた同業者間の仁義というか、同業者に多少義理を感じる、思いやりをするという志向が薄れてきたと思います。昔、例えば繊維などの斜陽産業では通産省が不景気なときに不況カルテルを行政指導で組織しました。業績の悪い企業がつぶれて、強い企業がさらに拡大するという結果が不景気から出る代わりに、生産者一斉の生産調整によって、一番弱い企業でもつぶれないで不景気を乗り越えることができるような不況カルテルだったのです。しかし、競争に強い会社や輸入業者などがそういう自主規制をだんだん断るようになった、サボるようになったのです。結局、もう20年前から、通産省がそのようなカルテルを行政指導で作ることができなくなりました。今はさらにそういう同業者間の連帯意識が薄くなって、同じ製紙業でも王子が北越に敵対的買収をかけるほどになりました。昔だったら考えられないことだったのです。

例えばアメリカと比べると多少まだ取引関係が義理人情に規制されているのではないかと思います。当時、経産省の次官だった北畑さんが、この1月に、デイトレードは浮気で無責任で云々という演説がばれて新聞で騒がれた。そのときの演説は非常に面白い演説で、後でパンフレットになったのですけれども、その演説の中で非常に面白い逸話を伝えています。

三菱重工、石川島だったかは知りませんが、重工の経営者が自分の利益がどうしても上がらない。ROE（株主資本利益率）が低いという非難に悩んでどうしようかと思って、アメリカの一流の大学のMBAアナリストを呼んでアドバイスを聞いたのです。そしてアナリストが言うには、「一番いいのは、利益が上がっていない部門をまず整理することなんです。おたくは造船部門がもうかっていないんだから売ちなさい」と。すると社長が言うには、「いや、とんでもない。造船は本社の原点なんです。打ち捨てるのは会社の存在を否定するようなものなんだ」と。「そうか。それなら、もう1つもうからないのは圧延加工設備の製造だ。閉鎖したらどう?」、「いや、とんでもない。そういう機会を作っているのはうちだけなんだ。やめたら国内の製鉄メーカーはみんな困る。」そしてアナリストが言うのには、「じゃあ、そんなに独占なら、価格を上げたらどう?」、「うーん、しかし製鉄さんたちとはいろいろ取引があって長い付き合いだからね、重要なお客さんだからそんな足元を見てやるような商売はできないですね。」そうするとアナリストはさじを投げたという話をしています。

そういう場面は今でも日本に見られますが、20年たったならその社長さんの後継者は、同じようなウエットな答えをするかどうかは非常に疑問だと思います。やはり利益最大化を至上命令とする気運が世を支配するようにだんだんとなっているのではないかと思います。

社会格差が開く要因：経営者資本主義から投資家資本主義へ

競争の激化に次いで、格差社会、希望のもてない人が多くなる社会の到来の説明として挙げたもう1つは、経営者資本主義が投資家資本主義に取って代わりつつあることでした。それはどういうことかといえば、多少アメリカの資本主義の歴史に立ち入らなければ説明しにくいと思います。なぜかという投資家資本主義への移行がグローバルな現象であって、

そして経済覇権国アメリカがその魁（さきがけ）です。アメリカで起こった変化がかなり急速に日本に伝わってきているからです。伝わってくるパイプは主に2つです。1つは、大勢の人がアメリカで2～3年間勉強して、アメリカ大学のMBAとか経済学博士の学位を取って、すっかり新古典派経済学に洗脳された人たちがますます日本の政界・財界・官界・メディアのエリートをなすようになってきたこと。それが非常に重要なことだと思います。そしてもう1つは、外国人外資系株主が東京株式市場の株の3割ぐらゐを保有するようになって、そして毎日の売買出来高の6割を占める外資系株主の到来です。外資系株主が実質的に日本の株価を形成しているようになりました。

そして、その2つのパイプで伝わってくるのは、投資家革命によって大きく変わったアメリカ資本主義の原理・精神および慣習なのです。ガルブレイスの有名な本の『The Modern Industrial State』が書かれた1960年ごろは、経営者資本主義の黄金時代だったのです。黄金時代になった説明にはもちろん戦後の好景気もさることながら、資本所有の分散の影響が非常に大きかったのです。20世紀のはじめごろは非常に資本が集中していました。CarnegieとかMorganとかRockefellerなどが非常に多くの企業を支配していました。

しかし、そういう巨大な資産家の手からだんだん株が離れて、そしてサラリーマン経営者の勃興と同時に資本所有が非常に分散してきました。強力なオーナーの管理から開放された大企業の経営者はオールマイティーだったのです。そして同時に一種のモラルをもっていました。プロフェッショナル・マネージャという医者とか弁護士は、社会に対して責任をもつ者として育てることがビジネススクールの役割だとされていたのです。彼らは利益追究一点張りではなくて、社会に対して、顧客に対して、自分の従業員に対して、地域社会に対して責任を意識して経営しなければ一人前の経営者にならないという理念もありました。

そして、経営者支配の資本主義であると同時に、ステークホルダー資本主義でもありました。そして、その理念の一部だったのですが、報酬もかなり自制していました。アメリカの社長たちは今のように平均給料の千倍の報酬を取っていたのではなくて、その当時はせいぜい30倍、40倍ぐらゐの報酬を取っていました。

ところが、それはオイル・ショックの後で、そして特にレーガン政権の80年代においてだんだん変わってきました。変化の大きな要因は2つでした。1つは資本所有のさらなる集中。もう1つは思想的変化。資本がさらに集中してきたのは、最初はかなり長期的な展望で投資する保険会社や年金基金という機関投資家が主でした。しかし、80年代後半、90年代においてますます重要になってきたのは、短期利益の最大化を図るようなプライベート・エクイティやヘッジファンドでした。それから証券会社。この週末、軒並み倒産するリーマンとかメリルリンチなどのような会社が非常に大きな資金力をもつようになりました。そして、その結果として物を言わない小株主が、物を言う大きな株主になった。そればかりではなくて、もう株主の言うことを聞かない経営者に対して敵対的買収の脅しをかけるような株主になりました。

それと同時に、経営者はその脅しに屈したほうが賢明だというばかりではなくて、やはり原理理想主義として投資家の言うことを聞くのが経営者としての天職だというような思想、つまり経営者は投資家の代理人でしかないというフリードマンなどのシカゴ学派の学説がだんだんはやってきました。そしてコーポレート・ガバナンスにおける株主価値論、経済学におけるプリンシパル・エージェントのゲーム理論がいわば学問的制空権を獲得するようにな

りました。経営者は全部のステークホルダーに対して責任をもつべきだという理論が否定されて、経営者の責任は資本提供者の利益の最大化に尽きるとする株主価値論が正統になりました。

その思想的変化の過程をHBS（ハーバード・ビジネス・スクール）のクラナという教授が、『From Higher Aims to Hired Hands』という面白い題の非常にいい本を書いて、そういう思想の変化をたどって分析しています。特に重視しているのは、日本だったら同友会にあたる「Business Roundtable」という大企業の社長さんの団体ですが、「Business Roundtable」の毎年の宣言をたどてみれば、1990年にはまだ企業の社会に対する責任を唱えています。ところが、97年となったらそうではなくて、それを否定しています。

我々の意見では、経営者および取締役会の最高の義務は企業の株主に対するそれである。他のステークホルダーの利害は株主に対する義務から派生的なものにすぎない。その株主主義がどれだけ日本に浸透してきているかという、配当の統計を見ればいいです。財務省の同じ法人企業統計ですが、2001年と2006年の間の動向を見れば、大企業の一人当たり賃金が3%減っています。配当が190%上がっています。そして、ほぼ同じ額が自社株買いという、もう1つの株主を潤すような目的に使われています。それはどうしてでしょう。経営者が急に株主を愛するようになったとか、尊敬するようになったからではないと思います。最近までタブーだった敵対的買収が日常茶飯事となりつつあるからです。配当を気前よく出さないと株価が下がる。会社の資産よりも時価総額が安くなるとファンドに狙われてしまいます。格差社会の到来はそこにも1つの原因があると思います。

社会格差が開く要因：社会移動率低下

競争の激化、それから資本主義の質的化。そして第三番目に挙げたのは社会移動率の低下、階級構造の硬直化。いずれも日本ばかりではなくて、先進国の共通な現象なのです。イギリスでも10年前から教育政策上それが非常に大きな問題とされてきましたし、フランスでは先々週その実態を分析する調査が発表されて、新聞で大きく取り上げられました。

もちろん成長率も関係してきます。高度成長のときに職業構造が変化して、専門職、管理職のポストが相当な勢いで増えています。労働者の子どもでも、親より社会的地位が高くなるチャンスが増えます。出世への希望がもちやすいです。しかし、低成長社会でも、もし機会均等の原理が貫徹されていたとすれば、専門職・管理職にありつく人の中で労働者出身と管理職層出身の割合が、人口における労働者と管理職者の割合に比例するはずです。もちろん完全にそうなった時代はどここの国にもありません。しかし、戦後の日本はますますそのような状態に近づいていました。

ところが、最近その傾向は逆転して、むしろそういう状態から遠ざかっていく傾向が強くなったように見えます。東大の学生がますます東大卒の子、そしてオーナー企業が少なくなるのに、サラリーマン社長になるのはますますサラリーマン経営者の子孫。つまり、階級構造がますます世襲的になりつつあるように見えます。それを説明する要因は3つ考えられると思います。経済的な要因、文化的な要因、そして遺伝学的な要因。

経済学的要因と言えば親の収入。教育費をどれだけ出せるかということで私的教育費が進学のチャンスをますます大きく決定するのは、大学進学準備として私立の受験校が公立の

高校よりずっと優勢になった過去30年以来的ことです。文化的要因とは、教育ママが子どもの勉強を促す、宿題を手伝うということばかりではなくて、親が子どもに毎日の対話の中でどういう期待を、どういう一般知識を、どういう思考方法を、どういう自意識を、どれだけの社会的自信を与えるかということを行います。イギリスのような伝統的な階級社会では、学校よりもこのような家族の文化的雰囲気の違いに根づいている要因が非常に重要とされていて、子どもの7～8歳の学力差が、既に2～3歳の子どもの話し方・遊び方に現れているという調査結果がたくさんあって、それを重視して保育園の教育の普及や質の改良に力を入れています。しかし、問題は第三番目の遺伝的な要因です。頭のいい親は大体において頭のいい子どもを生む。学歴社会で、学力によって職業や社会的地位が決まるような社会が3～4世代続くと、先天的学力の分布を階層化させることは十分考えられることです。

もし、社会移動率の低下が、主として経済的要因および文化的要因だけによるのであれば、教育政策や社会保障政策のいかんによってある程度対策が考えられますが、もし遺伝学的要因が大きく働いているならば非可逆的な傾向になります。そして、私が見た研究を総合して考えれば、どうも事実はそうであるように思います。学歴を廃止して、職業への採用をくじ引きに変えることでもしない限り、ますます社会階層の世襲制化が進行していくことは予想しなければならないと思います。

そして、そういう事実がより悲劇的な結果をもたらすような、もう1つの要因は技術の進歩です。技術の蓄積が進行しますと高度な技術を使う職業にあたるための知的準備がますます重要になって、学習期間が長くなって、そして知識を消化する知的能力がますます重要になります。つまり、頭のよさのプレミアムが高くなります。同時に、ロボットなどが発達して、どんなに数学が苦手な人でも覚えられるような単純な仕事が少なくなる。そういう仕事しかできないような人が多ければ、需給関係でそういう仕事の市場賃金の下がる傾向にあります。それもやはり将来の社会を考える場合に考慮に入れなければならない重要な要因ではないかと思います。

対策

学者の悪い癖で、わかりきったことを長々と要因分析をして、結局それをどうするか、対策は全然言わないのではないかと皆さんは思うでしょう。やっとその対策の話に移ります。競争の激化、そして投資家資本主義への経済、階級所属の硬直、悲観する材料ばかりを話してきましたが、依然として国民の大半の人が結構希望をもって生きているでしょう。毎日、新聞で高齢化だの、少子化だの、温暖化だの、原資価格長期高騰だの、憂うつな材料ばかり載っていても、自分の身近な生活環境ではサラリーマンが課長・役員になれるだろうとか、高校生が自分の偏差値に見合ったような大学に入って、それ相当なやりがいのある仕事に就けるだろうとか、実現確率の高い将来の希望を抱いて生活している人が大多数ではないかと思います。その希望の実現確率をどう受け止めているかは、主として朗らかな人であるか、陰気な人であるかとか、社会構造よりも主としてその人の性格によることが大きいだろうと思います。

しかし、社会構造・社会づくりが大きく問題となるのは、そういう今まで当たり前とされたような生活を営むことが到底望みにくい人、いくら「自立しろ、転んでも再チャレンジに

挑んでいきなさい」と言われても、実現確率が高い希望をもてない人が多くなってきているところにこそ問題があると思います。労働人口の3割になっている非正規労働者の中に、子どもを育て、仕事に戻った主婦もかなりあって、職場よりも家庭や子どもの将来に希望を託している人が3割の中で半分ぐらいいるでしょう。しかし、そのあとの半分の人には正規雇用を望んでも見つけられない人も大部分です。そして正規・非正規の違いとしては給料水準や保険ばかりでなくて、将来の昇進の見込み、将来に対する見通しや希望の違いが非常に大きいのです。そういう立場に追い込まれる人、失業者もワーキング・プアも含めた人たちを少なくするのに、どういう社会づくりが必要かというのは今度のシンポジウムの中核問題ではないかと思います。

対策案を考えることは難しくないと思います。いろいろ対策があると思います。しかし、それらが政治的に実行可能な対策とする社会的雰囲気醸し出すことが可能かどうか、そこにこそポイントがあると思います。対策案は大別して3つに分けることができると思います。1つは思想工作。ミクロ制度対策。そしてマクロ制度対策。そのおのおのについて一言。

思想工作

思想工作とはおかしい言い方かもしれませんが、教育の場や政府の宣伝、メディアを通じて人の考え方を变えようとする戦術をいいます。最近の10年間、特に小泉・安倍政権の下で推薦された生活思想は、いわば努力万能型思想だったのです。悪平等排斥、個人の自立、成果主義貫徹、安倍氏の「再チャレンジ工作」など、「格差はどこの社会でもあるもので、問題は努力が報いられるかどうか」といったようなスローガンがはやってきた時代でした。いずれも競争の努力を礼賛するような風潮を普及させることを目指した思想工作でした。勝ち組の偉さ、負け組のみすぼらしさを強調するような思潮でした。

明治時代の修身の教科書にあった逸話だったかと思いますが、こういう話がありました。国務大臣と毎日その大臣を乗せている人力車の車引きの対話。車引きが大臣に言います。「先生は世界で一番偉い大臣になってください。私は世界一の素晴らしい車引きになるつもりです」という逸話が、その身分相応の希望を教える逸話でした。

そのような宿命的身分社会に戻るわけにはもちろんいきません。いわゆる負け組でも負け犬になる必要はない、同じ一人前の市民ではないか、自然たる尊厳をもって生まれてきた人類の一員ではないかと、自他ともに認められるような社会的雰囲気をつくることは不可能でないかもしれません。東大の玄田さんという経済学者ですが、彼が書いた本の中で「フリーターを軽蔑するな」と論じています。そしてそこで言っているのはこういうことです。まずフリーターでも相当な職業訓練を身につけている場合が多い。そしてそれでも不安定じゃないかということに対して玄田氏はこう言います。「いや、そうじゃない。正社員の働き方がこれまで守られすぎてきただけだ。ただ安定が欲しくて正社員を望む若者もいるが、安定を求めた瞬間キレがなくなる。本当の仕事ができなくなる。そのことは、本当に仕事ができる人は知っている」と。そういう強がりとは言えますが、フリーターにとってはあまり気休めにはならないと思います。たとえテレビのコマーシャルが礼賛する消費社会の価値体系を軽蔑する人でも、病気しても保険証なし、収入月15万円という生活はこの日本で希望に満ちた生

活と言える人は少ないと思います。やはり所得分配を変える、いわばマクロ対策以外に根本的な対策はないと思います。

ミクロ制度の効果

しかし、それに移る前に、いわばミクロ制度的といいますか、教育のあり方とか組織のあり方について一言いいたいと思います。学校で勉強がよくできない子、どんな努力をしても大学進学ができるような成績を出しそうな子どもに対して、今高校で総合学習とか生活学習とか、さほど知的水準が高なくてもそれなりの教養・常識・处世術を与える時間を設けるようになりました。あらゆる子どもが大学に進むことを前提とするアカデミックなことだけを教えるより、それはもちろんましだと思います。学校の中でそういう時間は大事にされていません。退屈している先生が儀礼的に義務を果たすような、通り一遍の授業状況が少なくないような話を聞きます。しかし、そういうタイプのよくできない子どもへの教養的教育をより優先順位の高いものにする必要があると思います。たっぷり予算をつけるということだけでなく、一番いい先生、一番子どものあこがれの的となり得るような先生をこういう仕事に充てることが大事だと思います。

もう1つミクロ制度と言えば一般の会社の組織の問題ですが、正社員になるということの妙味は安定性・安心感の度合いばかりではなくて、大抵の会社では昇進の制度があって、昇進がある程度制度化されていることはやはり希望をもって働ける1つの重要な条件ではないかと思います。このごろ成果主義一点張りで「年功序列的」はけなす言葉となってきましたが、大抵の会社でそれでもまじめに働けば、給料も責任も職位も定期的に少しずつ上がるような制度をある程度まで保存していると思います。それは別に日本的な伝統ではなくて、どこの国でも希望をもたせ、インセンティブを与えるための合理的な雇用制度とされているもので、成果主義の名においてそれを破壊することは能がないことだと思います。

所得の再分配

しかし、繰り返しますが、一番必要なのはますます格差が開く所得分布を変える手段を考えることだと思います。最低賃金制度の改正がもちろん1つの方法です。最近少し上がっても、ヨーロッパの諸国に比べると平均賃金に比較してかなり低い水準でしかありません。上げれば失業がうんと増えるという経済学者もいますが、他の国の経験からすればそうではありません。それに見合った消費者需要も上がって、景気刺激要因にもなります。この間、連合が日経で一面広告を出して、最低賃金を上げるように勧めたのは非常にいいポイントをつかんでいると思いました。

しかし、所得分配構造を効果的に変える方法としては、やはり社会保障制度を通じて、所得の再分配を図るしかないと思います。日本は厚生年金制度だけはヨーロッパ並みで、医療制度は問題が多いようですが、他国と比べるとかなり効率が高いように見えます。患者負担が高いだけなのです。ただ、患者負担分が最近かなり上がって、失業保険とか生活保護とか、日本の社会保障制度に不親切な面がたくさんあります。制度的に優先させてよさそうなのは、まず基礎年金の半額でなくて全額国庫負担とすることが1つ。そして、未納者、拠出

できない人の将来の不安を取り除くばかりでなくて、未納防止に使っている膨大の予算、だれも信用しない記録保存の負担も省くメリットもあります。

そしてもう1つ、アメリカで始まって今イギリスでだんだん拡大していくのがワーキング・プアのための給料補填制度です。自民党の与謝野さんが負の所得税という形で推薦していますが、どれだけ本気で推薦しているかは知りませんが、時々それに言及しています。それがイギリスの社会保障予算の大きな割合をだんだん占めるようになって来ました。また、先ほど言いましたメリトクラシーの当然な帰結として、市場がもたらす所得分布・給料構造がますます不平等なものになるに従って、この賃金補填制度は将来ますます増える給付形態をなしそうです。ゆくゆくそれは行政の負担の省略や不正防止のために、アラスカ州やブラジルに既にある市民給付に展開する可能性をはらんでいると思います。つまり、だれにでも機械的に払うけれども裕福な人から税金で取り戻すという、最低生活を維持するだけの市民給付をいいます。そういう構想を推進するための「基礎所得世界ネットワーク」、BIENは、もとはBasic Income European Networkだったのが、最近Basic Income Earth Networkというふうになりました。そういう協会が20年ぐらい前からありまして、日本の学者も幾人か入っています。もちろんそのいずれも相当な増税を意味します。

細川内閣が福祉税を提案したとき以来、消費税増税の必要が識者の間で認められてきているのですが、選挙で挙げる公約をするほど勇気をもっている政党はないようです。その問題に立ち入るつもりはありませんが、言いたいことは2つだけ。日本国民の税負担率はどう計算しても国民所得の40%しかありません。社会保障の掛金も入れての話です。誠に住みいいスカンジナビア諸国は60%ぐらい。デンマークは73%です。デンマークまでいかなくても、福田さんが言う5つの不安をなくすのに、フランス・ドイツ・イギリス・イタリアの平均は52%ぐらいですが、少なくともそこまで長期的には上がるのは当然と考えなければならないのではないかと思います。現在、消費税増税の問題は主として赤字財政の治療として論じられていますが、そうではなくて長期的目標を念頭に置いて考えるということがむしろ重要だと思います。

それから第二の点、ヨーロッパでも消費税率20%など間接税依存度が高いですが、日本で財源を見つける議論が消費税だけに集中する必要はないと思います。同時に所得税の累進性がどうして問題にされないのか。今は一番高い課税率が37%で、中曽根の改正以前は60%でしたが、60%まで戻す政治的可能性はないでしょうが、少なくとも累進制をまたより強く取り入れたような税制構成、所得税構成にする余地が随分あると思います。

もう1つは、私は前から非常にいいアイデアだと思うのが、ノーベル経済学者だったジェイムズ・ミードの構想で「法人企業資本水割り税」です。今、法人税を下げるという話になっていますけれども、これは法人税と違って「水割り税」というおかしい名前ですが、こういう構想です。ある一定の大きさの企業、例えば資本金1,000万円以上の企業が毎年資本金の例えば0.5%に当たる新株を発行する。そしてその新株を国家の福祉ファンドに収める。議決権のない株式。だから、政府が企業の管理をすることはできませんが、議決権がない株ですが、配当は国庫の収入になります。そうすると20年ぐらいたったら配当の1割が自然に国庫に入るような仕組みです。そういうアイデアも考えられるのではないかと思います。

政治的思想はどこから

先ほど、対策を考えるのは簡単ですが、政治的に実現可能な対策は考えにくいと言いました。減税こそ勝つスローガンで、増税を唱えるのは政治的自殺を意味するというのは民主政治の常ですが、労働階級を主たる基盤とした社会党も共産党も力を失った現在の日本において、以上のような所得再分配制度を導入する政治的意思はどのように形成され得るだろうかというのが一番大きな問題ではないかと思います。

ヨーロッパでも日本でも福祉国家の諸制度を築いた左翼政党は、労働者や虐げられた貧乏人の票をもちろん集めたし、その指導者も労働階級出身の人たちも多かったのですが、全部がそうではないです。そういう運動の指導者にも支持者にもかなり裕福な中流・上流の人もいました。イギリスの有名な小説で『金持ちの良心』というのがありますが、やはりヨーロッパおよび日本の福祉国家の構築には金持ちの良心はかなり働いていました。つまり、勝ち組の一部の、負け組に対する同じ国の市民としての連帯意識が働いていました。国富論で有名なアダム・スミスのもう1つの力作には、『Theory of the Moral Sentiments』の本がありますが、その基本概念はSympathy。そういうSympathyがやはり福祉国家構築には働いていました。今でもそれに頼るしか方法はないだろうと思います。

政界も財界もメディアも完全に勝ち組に牛耳られています。その勝ち組の良心いかんだと思います。才能に恵まれなくて、努力して長時間労働をしても、ろくな生活ができない人がたくさんいる社会は決して住みいい社会ではないから、何とかしなければという意識が表れることが鍵だと思います。

この間、連合が日経の一面広告に最低賃金の低さを訴える文章を出しました。連合の組合員で最低賃金で働いている人はうんと少ないだろうと思いますが、それもそういう弱者への連帯意識の表れではないかと思います。そのような意識が中流階級でより強くなって、より普及してきて初めて希望のもてる社会づくりができるのではないかと思います。（拍手）
司会 ドーア先生、どうもありがとうございました。ドーア先生は普段、北イタリアにお住まいでいらっしゃるって年に数回来日されますが、日本の経済社会構造に関する造けいの深さに基づいた大変貴重なお話だったと思います。そして、何よりも人への思いやり、人に対する温かい心の大切さをあらためて思い起こさせていただいたお話だったと思います。皆さん、どうぞ先生に今一度大きな拍手をお願いいたします。（拍手）

これをもって第1部の基調講演を終わります。

|||||

第2部 パネルディスカッション 「希望のもてる社会づくり」

〈パネリスト〉

高木 剛氏（日本労働組合総連合会会長）

大橋洋治氏（日本経団連副会長・経営労働政策委員会委員長、全日本空輸会長）

宮本太郎氏（北海道大学大学院法学研究科教授）

〈コーディネーター〉

草野忠義氏（連合総研理事長）

〈コメンテーター〉

ロナルド・ドーア氏（英ロンドン大学政治経済学院名誉客員）

|||||

草野 先ほどといいますか、冒頭の主催者代表挨拶で鷺尾さんが言われたのは、お前はあんまりしゃべるなということだろうと思いますし、時間が非常に限られておりますのでもうすぐにそれぞれの方々から主張を述べていただきたいと思っております。

最初に日本社会の現状についてどのように見ておられるのか、そしてその背景には何があり、原因は何だとお考えでしょうか、という大変大きなテーマではございますが、お一人7分をめどに主張を述べていただきたい、そのお考えを述べていただきたいと思っておりますので、まずは連合の高木会長からお話をお願いしたいと思います。

日本社会の現状について

高木 ご紹介いただきました連合の高木でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。最初に日本の現状をということでございますが、私の仕事柄、どうしても暗い見方の部分が多いかもしれません。そういう意味ではうとうしいお話を申し上げるかもしれませんが、お耳をお貸しいただきたいと思えます。

皆さんもご承知のように、「いざなぎ景気」と言われた長期にわたる景気回復、その時期を上回る長期的な景気回復過程に長い間あったということが言われてきておりますが、こういった「いざなぎ景気」を超える平成景気とでも言うのでしょうか、これがどうやら終わりを告げ、輸入インフレといいますか、そういうインフレと景気後退が同居する、世にいうスタグフレーションといった状況に今入りつつあるといったことが専ら言われております。また、長期にわたって好況局面が続いたということも言われておりますが、好況な経済の中でその景気の高さを実感できてきた人たちはどんな人だろうか、あるいはどんな産業がそういうことを実感できたのかという面で申し上げれば、その実感は一部にとどまってきたのではないかとそんな受け止め方もあろうかと思えます。

具体的には労働分配率は、この好況局面と言われる中でも、先ほど来ドーア先生のお話の中にもございましたように一貫して低下をしてきております。この間、とりわけ小泉政権の5年5カ月の間は国民勤労者への負担増を求める政策、あるいは社会保障等の給付という面から見ますと給付を削減する、いわゆる負担増・給付削減路線と言われる中で、特に家計の可処分所得は10年にわたって今日に至るも下げ止まっていないという状況もございます。家計の可処分所得が下がり続けるわけですから個人消費がよくなるはずがない。個人消費はどの国にとりましても経済の一番大きなウエイトを占める柱でございますが、景気は回復するといえども柱がきちんと建たない日本経済という、ある意味での脆弱性を抱えてきたのではないかと思っております。

そういう中で非正規雇用労働者が急増を続けております。非正規雇用労働者は総じて所得が低い人が多い。ワーキング・プアといった指摘もございますし、あるいはフリーターと言われるロスジェネレーションなんていう言葉もある。そういう働きぶりの人たちの数も、一説によりますと400万人近くになっているというお話もございます。また、一方で正社員雇用の下で働いている者も過長な時間外労働。この時間外労働の問題はいわゆるサービス残業の問題なり、ここ1～2年は名ばかり管理職なんていう話もあり、きちんとしたルールどおりに時間外手当さえ払われない、そういう働き手も増えております。そういう意味ではこういう一人ひとりの経済的な側面、あるいは企業のビヘイビアにかかわってという意味で申



し上げますと、特に労働あるいは家計というこの2つのスコープから見ますとどうやら負の側面ばかりが気になってしょうがない。そんな現状を今我々は迎えていると思います。

また次に企業のガバナンスという点では、2003年に具体的に施行されました商法改正等の影響もあるのでしょうか、これも先ほど

ドーア先生のお話と同主旨のお話がありましたが、株主利益優先主義というのでしょうか、そういった経営のニュアンスが強まっており、その間、持ち株会社化、あるいは委員会等設置会社、あるいはその設置会社におけます社外役員の登用、あるいは米国会計基準への追随や執行役員制度といったような企業のガバナンスにかかわります試みもいろいろなれてきております。

特に投資家といいますか、株主利益を優先する経営マインドの高まりが日本の社会にいろいろな影響を与えてきており、こういう考え方の中では、株主の利益と競合する利益はすべて否定だという整理になる企業の対応が非常に増えております。これは後ほど大橋さんからご反論があるかもしれませんが、一方で株式市場を通じて云々という論理の中で株主代表訴訟等の懸念がある、あるいは企業の買収といいますか、そんな懸念もあってというご説明もごさいますが、株主の利益と競合する存在、例えば企業の付加価値についてある一定の配分を求めます労働組合の発想は、株主利益と当然のように競合する場合も多いわけでごさいます。そういう意味では競合する労働組合なんていうのは、そういう余計なことをするのは株主にとって不要のものだというような整理も論理的にはあるのでしょうか。その労働組合が増えた付加価値の中で、生産性三原則なるもので付加価値の配分の適正化を求めるというのも株主にしてみれば余計な話だと、「そんな論理にいつまで拘泥するのか、経営者よ」というお話になる。そんな趣もあるのではないかと感じて心配をいたしております。

7分ほどということでごさいますので最後にさせていただきますが、こういうような世の中の状況、経済、社会、とりわけ企業のガバナンスのあり方等の延長線上の中で国民が今の社会をどう思っているのかと。内閣府が毎年2月に実施しております社会意識に関する世論調査で、例えば2008年2月時点の調査では最近どんな項目が悪くなっているのかということをお聞きをしました。悪くなっているものの数字の高いものから順番に、景気・物価・食料食品・財政・医療福祉・地域格差といった項目が上位に並んでおります。国民の暮らしに対する不安ぶり、不安の状況が読み取れるのではないかと思います。もちろんこの中で、財政・医療・福祉・地域格差などの項目は、いろいろな政策の結果としてこうい

う感じを国民に与えているという面もあるのではないかと考えております。とりわけ社会保障にかかわりましては、毎年2,200億円、社会保障の自然増分を抑えるという論理で削減をされておりますが、こういった政策の影響が国民にどんなふうに及んでいるのか、そんなことも示しているように思えてなりません。

まだいろいろな論点から現状を分析できると思いますが、とりあえず時間の関係もございますので、以上数点を申し上げて冒頭の発言にさせていただきます。

草野 ありがとうございました。非常に限られた時間の中でかなり多くの課題についてお触れいただいたと思いますが、後ほどまたその延長線上で議論させていただきたいと思います。

それでは大橋会長のほうから今のテーマでひとつよろしく願いいたします。

大橋 はい。日本社会の現状についてどのように見ているかということと、その背景に何があって、原因は何だということですが、私が思いますのは今の日本社会の現状を言い表すという言葉は最近新聞・テレビでも出ていますが、閉塞感、停滞感、手詰まり感といいますか、そういうことではないかと思えます。踊り場でちょっと休んでいるよというようなことよりも、さらに沈み込んでいってしまうのではないかという不安感が先に立つのではないかということだと思います。

きょうもメルリンチをバンク・オブ・アメリカが買収するとか、リーマン・ブラザーズの破綻とか、いろいろアメリカサイドで事件が起こっております。やはりそういう中で日本の社会を見てみますと自らの国の将来に対して自信を失っておって、現状を打開する前向きな課題の克服に取り組んでいくというよりも、そういう気概が不足している状況があるのではないかと。ハードルが前にあるとすると、そのハードルを跳び越えようと思っても、それに尻込みしてハードルの前で立ち止まってしまうというような状況ではないかと思っております。

背景と原因につきましては、やはり私たちを取り巻く経済・社会、いろいろ状況が大きく変化しているということですが、そこに対してどう対処していくのかという備えができていないということ。また、戦略をうまくつくっていないことがあるのではないかと思います。世界経済の観点から見ますとこの資源価格の高騰が想定外の段階に突入しておりまして、日本経済、世界経済が発展してきた前提が崩れつつある。いわば世界経済の地殻変動に伴う景気後退という局面が現れているのではないかと考えております。

それからもう1つの側面は、経済のグローバル化の進展。そして少子高齢化といった日本社会・経済を取り巻く環境の変化の中で、旧来の日本の経済、それから社会を支えてきたシステムが至るところで制度疲労を起こしているということがあろうかと思います。小泉政権以降そうした古いシステムから決別ということを図るべく構造改革への取り組みが進められてきたのだと思いますが、改革に伴う痛み、ひずみ、ゆがみ、例えば格差問題なんかがございます。そういった問題がその後の政治情勢の中でクローズアップされて、改革マインドそのものが冷え込んでしまっているというのも問題だと思います。今を乗り越えていくために変わっていかなければならないということについて、国民的あるいは政治的なコンセンサスが得られていないのではないかということが言えると思います。

これまでの構造改革の路線が必ずしも正しいというわけではなくて、どうしても欧米流、アングロサクソン流といいますか、そういうシステムの直輸入になっている部分もあろうか

と思います。それが日本の社会風土の中でひずみを生じてきている部分もあるだろうし、明治以来の富国强兵策によって割を食ってきたのが例えば農業という側面もあるでしょう。それから大都市圏を中心とした改革がある意味地方を犠牲にして成り立ってきたところもあるだろうと思います。しかしながら、そういったこれまでの路線改革といったものに対して疲弊感や拒否感というようなものがあるかもしれませんが、必要な改革は進めていかなければならないと思っております。

そもそもグローバル化の大きな流れの中で方向転換が迫られるという局面は過去にも何度もありました。明治維新しかり、戦後の復興しかり、足りない点を埋めて解決するための努力をやってきた過去からの歴史があります。日本は過去からグローバル化というか、そういうものをちゃっかり取り入れて、日本の独特なものも残してきたというか、欧米流の発想と日本的な発想をうまく調和させてきて、そこに新たに生じる価値を求めていくというようなものがあるかと思います。そういうことをやることによって今の危機を乗り越えて、希望のある未来をつくっていくことができるということだと思います。言ってみれば、これは連合の高木会長の部分とある程度また違うかもしれません。構造改革や規制緩和といったものによって生じる痛み、ゆがみ、ひずみ、これをどうするのかという問題は早急に取り組んでいかなければならないテーマではありますが、グローバルな変化の波自体を昔に引き戻すということはできないわけです。課題の先送りではなくて、正面から立ち向かっていかなければならないということだと思います。

以上、経営者としての立場からあえて改革の必要性という側面から問題提起をしてみました。

草野 どうもありがとうございました。今、大橋会長からもさまざまな問題提起がありまして、その中でも幾つか議論を深めていかなければならない課題があったかと思いますが、それは後ほどこれからどうしていくかというテーマのところで議論を進めてまいりたいと思います。

それでは宮本太郎先生からも引き続き同じテーマでご発言をお願いいたします。

宮本 はい。現実をどう見るか。楽観的な見方、悲観的な見方、いろいろあると思います。この会場にお見えの方々の大体半数くらいは私と同世代かそれより上だと思いますけれども、ある世代までは若者たちは今日本の現実がこんなにひどくなっている、とんでもないことになっているという憤りを感じ、それをエネルギーに変えて、よし頑張るぞというふうにいったわけですね。でも、最近は違います。教室で日本社会はとんでもないことになっているぞというふうに縷々説明をすると、この前もまじめな学生が手を挙げて、半分涙目で「先生、じゃあ、もう日本はだめってことですか」と言うのですね。きょうは「希望のもてる社会」を語るのだけれども、現状を告発するだけでなく、希望のもてる語り方をしなければいけない、そのように考えた次第です。

ただ、確かに現実はいろいろ大変なことがたくさん起きているわけです。ドーア先生もネットカフェ難民5,400人というふうにおっしゃいました。今はネットカフェに一晩泊まるのに幾らかかるかご存じでしょうか。フラット席って、足を伸ばすことができる席を一晩借りると1,980円だけれども、雨宮処凛さんによると、それも高くつくので、マクドナルドで朝まで過ごすマック難民が増えているということですね。

実はその格差とか貧困とか、それ自体はまだ耐えられることなのかもしれません。ドーア

先生のお国のイギリスで、ノン・エリートの若者たちが義務教育を終えるときに、どういうふうに分身の運命に納得していくかということをはりかく調査した『ハーマータウンの野郎ども』という研究があり翻訳もされています（ちくま学芸文庫）。そこではエリートたちがもっといい学校に行くのを横目に見ながら、「いや、俺たちはあんな自分本位の生き方はしないんだ。お互い支え合って仲間として生きていこう」と言うわけですね。ところが、今おそらく若者たちが一番つらいことがあるとしたら、そのような繋がりが見失われていることのような気がします。ここで頑張りたい、この人に認められたい、あの人のようになりたいという、そういう生きる場が喪失しているのではないかと。この前の秋葉原の悲惨な殺傷事件を見ても、あれは非正規雇用とか格差というよりは、生きる場を失った若者が最悪な形で暴発をしたということになるのか、と思います。

それでは、うまいこと正規で正社員になれば万々歳かということと必ずしもそうではなくて、経済生産性本部のメンタルヘルス白書によると、うつ病など1カ月以上休職している社員がいるという企業は2002年は58%でしたけれども、2006年は74%になっているわけです。なかなか正社員で組織の中でやっていくのも非常に心理的なプレッシャーが大きい。これまで会社はしばしば頑張れば報いてくれたけれども、今度は頑張らないと荒涼たる原野に放り出されるかもしれないというプレッシャーがある。

ある社会学者が言っていることでもあります。去年、「KY、空気を読め」ということと、小島よしおの「そんなの関係ねえ」というのが両方はやったわけです。矛盾することのようで、どう関係するののかと思ってしまうのですけれども、組織の中ではKYなんですね。外には「そんなの関係ねえ」という荒涼たる原野が広がってしまっているから、そこに放り出されないように、じっとプレッシャーに耐えなければいけない、そんな形になってしまっているのかなと思います。

それではその手かぎりははないのかということとそんなことはない。ここには、連合と日本経団連という日本の労使を代表される2つの基本的な組織の代表がお見えになっているわけですが、実は日本型資本主義というのはこれまで確かに社会保障や福祉にはあまりお金を使わなかったのですが、日本的経営でも土建国家でも、人々に「生きる場」、働く場を与えることで格差を一定程度は抑制してきたわけですね。これもドーア先生のイギリスの話になりますが、そこでは「第三の道」、福祉から就労へというのがスローガンだったわけですが、実は日本型資本主義というのはそれを先取りしてやってきたわけですね。

そういう意味では、私たちのこの社会、この日本型資本主義というのはバブルがはじけるまではさんざん礼賛されてきて、バブルがはじけた途端もう日本型資本主義の擁護をするとなんか石器時代の遺物を論じているかのように言われるようになってしまった。日本型資本主義の本当のバランスシート、グローバル化の時代にこれがどういうふうに対応できるのかということは十分議論しつくされてないのだらうと思います。おそらくみんなの「生きる場」を確保してきた、そこがポイントですね。大企業のみならず、地方の土建業者だとか零細な流通業なんかでも、頑張って働いていく条件を提供したというのはすごく大事なことです。

けれども、おそらく幾つか問題もあって、1つは「男女振り分け型」だったことです。それは働く場が「生きる場」に設定されるのは男性で、そして女性は育児・介護の場が「生きる場」とされた。だから、きょうもお忙しい中おいでいただいて文句を言うのは甚だ失礼ですけれども、労働関係の集まりを見るとやはり女性が非常に少ない。これでもかなり増えて

きたなと思いますけれども、まだまだ少なく、これはまだ日本型資本主義の1つのゆがみの残りなのかと思います。

それから「囲い込み型」だった。いったん会社に入ってしまう、業界に入ってしまうと基本的にはそこから抜け出すことは困難であって、新しいチャレンジをすることは難しかった。会社や業界に肌にあった人はよかったが、そうでない人は転換が難しかった。それから「官指導型」だった。これもあまり言う必要はないと思います。こういう問題をどう克服していくのかということに希望の手がかりを見るべきかと思います。以上でございます。

「希望のもてる社会」にしていくためには、 どのような社会・経済のシステムをつくり上げていったらいいか

草野 ありがとうございます。今、宮本先生からは、日本型資本主義がグローバル時代にどう適応できるのかという議論がほとんど深まっていなかったのではないかなというようにご指摘もいただきました。

今までは現状をどう考えておられるのか、その背景に何があるのかということでのご発言をいただきました。時間の関係もありますので、今度はこれから本日の最大のテーマであります「希望のもてる社会」にしていくためには、どのような社会・経済のシステムをつくり上げていったらいいかという点についてそれぞれお三方から発言をいただき、その後ドーア先生からそれに対するコメントをいただきたいと思います。お待ちしております。

事前に幾つかのテーマをそれぞれの先生方に事務局から提起をさせていただきました。1つは、今後の経済システムの基本的なあり方はどうあるべきか。2つ目には雇用のあり方や働き方はどうあるべきか。この2つが主たるテーマでございまして、そのほかにも社会保障制度のあり方。4点目には公共政策と政府のあり方。そして5点目には教育のあり方。この大変大きな5つのテーマについてご提起をさせていただきましたが、この全部をお答えいただく時間は多分ないかと思いますので、それぞれの先生方から最も大事だと思われる点を幾つか、この中の特に1、2には触れていただきながらご発言をお願いしたい。今度は7分ではちょっと難しゅうございますのでその倍の15分を取りまして、順番は申しわけないですが、高木会長から大橋会長、宮本先生という順番でご発言をお願いしたいと思います。では、高木会長、お願いします。

高木 今度は、アプローチの仕方も含めて何か思っていることがあったら発言をしろというご依頼ですが、まず論点の1として与えられております今後の経済システムの基本的なあり方はどうすべきかという論点について、2～3申し上げてみたいと思います。

今グローバル化がどんどん進展し続けているというお話が随所でございますが、確かにグローバル化には積極的にとらえるべき側面と、いわゆる陰の部分といいますか、グローバル化の負の部分と両面あるかと思っています。私もとりましてもグローバル化の積極的な側面にアプローチをし、その果実をエンジョイしているという側面もあるかと思っています。日本のグローバル化が進展する中でのアプローチの仕方について、まず国内でどんな問題を起こしているのか、海外でどんな問題を起こしているのか、その負の部分に対する対応の仕方が不十分ではないかというご指摘も多いだろうと思っております。

何もグローバル化は日本一人だけのものではございません。私も連合もヨーロッパの労

働組合ともいろいろな接触の場をもっておりまして、負のグローバル化の問題もいろいろ議論をいたします。グローバル化の負の側面について、特にヨーロッパでもアメリカでも、あるいは発展途上国も含めまして世界のかなりの地域で共通する問題点を抱えております。それは例えば非正規雇用がどの国でも相対的な比率を高め、世にいう貧困率もどの国でも共通して高まっている。なぜグローバル化が貧困率を高めるのか。グローバル化するということは貧困率を下げるしかないのか。貧困率を低下させることがグローバル化の必然なのかということで、係数だけを見ればやはり必然だなどとはえざるを得ないわけです。

本年2月にジュネーブで、このグローバル化の問題と経済社会政策のあり様に関する一種の討論の場がありました。プログレッシブ・グローバル・フォーラムと言われる会議でございまして、通称「テン テン テン ミーティング」と言われる。「テン」というのは数字の10ですね。ヨーロッパ各国の主として社民主義的な考え方をもつ政党の代表の皆さん、労働組合の代表、それからWTO、ILO、世銀、UNDP、そういう国際機関のかなりハイクラスの皆さん、そんな方々が40～50人集まっての議論でございました。テーマは、今のグローバル化による主として陰の部分、どうして各国の経済・社会政策の中で改善のためにアプローチしていくのかというのがテーマでございました。

そういう意味でグローバル化にどう対処すべきかという観点から言えば、この陰の部分について国ごとに若干ニュアンスは違うかもしれませんが、かなりの部分はニュアンスを共通させている面がありますが、その陰の部分、特に分配政策についてどうするのか。これは先ほどドーア先生からは与謝野さんが言っている話ということも含めてお話がございましたが、負の所得税なんていう話がございました。やはり一番大きなポイントは、そういった観念も含めました所得再配分機能をグローバル化の進展の中で、各国のいろいろな社会保障制度等とどう組み合わせてそういうニュアンスを高めていくのが最大のポイントたるべき政策ではないかと思っております。単に一国だけの論理だけでこういったお話は進まない面もございまして。そういうグローバル化の陰の部分は、アジアで、世界じゅうでどういう政策協調を行うべきかといった視点も非常に重要ではないかと思っております。

次に、今後の日本の、特に経済構造などについてです。先ほどもちょっと触れました企業経営のあり方というのをどういうふうと考えていくのか、非常に大きなポイントだと思っております。ドーア先生のお話にもありましたが、いわゆるステークホルダー重視型の経営のあり方と、株主といいますか、投資家の利益重視型の企業のあり方。そのどちらにもそれなりの論理はあるわけでございまして、特にアメリカでは後者の投資家利益を重視する経営がかなりのところまで行っているというご紹介もございました。

このことは日本の経済のありようにも大きくかかわっております。今、非正規雇用の問題、格差社会の問題がございすけれども、私は連合と日本経団連との会談の中でも申し上げております。今の格差社会と言われる状況にかかわるいろいろな要素、要因、原因があります。何が一番大きくかかわっている原因だと思いいですか。私どもは労働という切り口で見る立場かもしれませんが、非正規雇用があまりにも急速に急激に増えたこと。このことが格差社会の最大の原因だと思っております。働き方のルールの問題もございまして。また、処遇といいますか、3つの過剰を抱えて経営再建をしていくのにローコスト志向はやむを得なかったという側面が全くなかったとは言いませんが、それにつけても全労働者の3分の1を超える人たちが非正規雇用で働くこと。このことは確かにローコストで下げたでしょう。そ

のことによって立ち直った企業がだいぶあることもそのとおりだと思います。

しかし、ローコストの人たちが増えると、単に個人消費が盛り上がらないというだけではございません。トータルの社会全体で見た分配が減る中で、その分配が減ったことによっていろいろなひずみ。例えば所得が低い。当然、家計支出を減らさざるを得ない。その中で子どもにもいろいろな影響がある。あるいは所得が減ることにつれて離婚率が高まる。ちょっと大阪だけは例外ですが、それ以外は県民所得が低い県ほど離婚率が高くなっています。そんなこともございますし、経済的な理由にする自殺者の数も増えております。いろいろな因果をこの問題は与えてくる。

こういうことについて後ほど大橋さんと議論になるかもしれませんが、日本の社会をよくしていく、希望のもてる社会にしていくために、こういう要因を少しでもいい方向に向けるには何をすべきか。こういう非正規雇用労働者を一番増やした当事者はだれかといったら、やはり企業の経営者の皆さんです。経営者の皆さんが皆さんのガバナンスの一環として判断された政策、企業の施策が、こういう世の中にしてしまったということについての経営側としての責任はどう感じなのか。そしてそのために改善を要する点があるとしたら、それをどう直そうとするお考えなのか。寡聞にして、そういうお話はあまり経営者の皆さんの口からは出てこない。もちろん私も連合も、正社員クラブ、公務員クラブなんて言われておりまして、「おまえらも黙って見とっただけじゃないか」というご批判もたくさんいただいております。

そういう中で企業のガバナンスのあり方、とりわけ株主さん、もちろん株主にも適正に報いていただくのは全然反対ではありません。けれども、あまりにも過度に株主だけに傾斜した配分。そのための原資を生み出す手段は、他のステークホルダーの利益等をほぼ顧みない形で行われる。そういう企業活動の延長線上に希望のもてる日本があるのでしょうか。

その辺のことにつきまして、歴史のネジは過去にさかのぼって巻き戻せないということかもしれませんけれども、将来に向けて日本が先取りしてきたいいい点もあったというお話もございしますが、そういう面も含めて企業のあり方、企業の利潤のとらえ方ということにつきましての日本的経営といいたいでしょうか、そういったものの再構築が必要ではないかと思っております。

あと雇用の関係ですが、これはもうダブりますけれども、とにかく非正規雇用の人たちの処遇が悪すぎます。最低賃金、先ほどドーア先生がちょこっと褒めていただいたような、褒めていただかないような。あまり褒めてくれませんでしたよね。去年、ことし、全国で中央最低賃金審議を含めてご関係の皆さんにご努力にいただいて2年間で30円と少し、全国の加重平均がやっと700円を超えました。それ以前の10年ほど経済の状況が悪かったということもありますが、毎年1円、2円、3円ぐらいの引き上げ。ひどい年は一銭も上がらなかった。

ご承知のように最低賃金のレベル、為替レートの問題もありますが、主要先進国の中では日本とアメリカがビリ争いをしておりました。アメリカが先の中間選挙で共和党が負けて、大統領選挙等をにらんでこんな状態にしておったら塩梅が悪いということで、3年間で2ドル10セントほど上げる、そんな最賃の決定をアメリカはしたわけです。そういうふうにはアメリカが先に行ってしまったものですから、ゴルフをやられる方の言葉でいえばアメリカが尻から二番目、ブービーです。日本は一番ビリ、ブービーメーカーということです。現状はだ

いぶブービーの背中が遠くにしか見えないブービーメーカーというポジションに今日本はございます。

ドーア先生は日経の広告のことをおっしゃっていただいて、連合は最低賃金にあまり関係ないんだけど、なんか思いやりみたいなことでそういう努力をしているのではないかと、たぶんお褒めいただいたのだらうと思って聴いておりました。最賃の低さが最低賃金ぎりぎりの人たちだけの問題ではなくて、最低賃金の低さが地域によりましては、その地域で働くパートさんなり、派遣の人たちの時間給にもろに張りつきます。

きょう現在で申し上げますと最低賃金の一番低い県は秋田と沖縄。今度は秋田が最低賃金から脱出しまして、宮崎・鹿児島・沖縄、もう1県はどこだったですか。10月以降はそれになります。例えば今の状態でいいですと秋田の最低賃金618円でした。それが秋田県のパートタイマーの時間給、625円、630円という形でペタッと張りつきます。だから、そういう県は一人当たり県民所得も高くなりません。当然、県内の所得も消費もそんなに増えません。消費が増えないということは仕事は増えません。というビジネスサイクルをそうした地域では回るわけでございます。そんなことも含めて最低賃金を上げる。これはある経済界の著明な方が私におっしゃいました。「1年に最低賃金100円、2～3年上げたら、地域の個人消費はだいぶよくなるよ」とおっしゃられました。全くそのとおりだなと思っております。

そういうことも含めまして、この雇用のあり方、特に働き方のルールという意味でも派遣労働等にはいろいろな問題があると思っております。この2～3年ほど派遣法を見直してくださいという運動をいっぱいやってまいりまして、やっと今、派遣労働法の改正といいますか、見直し法案が国会に出る直前まで来ております。今度、臨時国会9月12日、本来ならもう先週始まる予定だったのですが、ご承知のようなことで国会開会はいつになるやら。始めてもすぐ解散なんて言うておりますから、しばらくこの派遣法改正の問題等は先に行ってしまいそうですが、何とかそういう働き方のルールもちゃんとするということが必要ではないかと思っております。

そういう意味で働き方にかかわって、もう1つ指摘していかなければいかんというのは、やはり労働分配率が下がりました点です。それは私どもの直接的な責任領域でもございます。そういう意味で分配率の改善のために……。それでさっき少し申し上げましたが、物価がこうやって急に上がっています。特に中低所得層と言われる層につきましては、毎月消費のために購入される財やサービスは、その必需品の度合いが高いものほど上昇率が高いという状況にあります。来年の春の交渉に向けて、少なくとも物価上昇分ぐらいは取り返さないと生活という面から見たらなかなか大変でございますので、そんな議論も今始めておるところです。

こんなときになりますと、きょう六百幾ら、株が下がっているそうで、株が下がるときに何でそんな要求をするかといろいろ出てくると思いますが、その辺ははじめをつけてやっていかなければいかんのではないかと思っております。

草野 ありがとうございます。日ごろの高木さんの不満がだいぶ爆発したような感じはいたしますが、いよいよパネルらしくなってきたかなとそういう感じを思っております。グローバル化の負の側面、陰の部分はどうするかという意味での所得再配分といいますか、分配機能をどう再構築していくか。それから企業経営のあり方についてのご指摘。そして特に最低賃金の問題。あるいは来年の春季生活闘争にかかわるかもしれませんけれども、労働分

配率が下がりにすぎている中で特に生活必需品物価、物資の高騰ということで生活が脅かされている。そういうものに対応していかなければならない。そこがこれからの希望ある社会へのつながりになっていくんだというようなご指摘がございました。

当然、大橋会長のほうからは反論もあろうかと思いますが、先ほどのテーマに沿いまして15分ほどお願いをしたいと思います。

大橋 高木会長のお話を聞いておりますと、昔、私が仕事で担当をやっておりました労務関係のなんか団体交渉とか、経営労協というのをやっておりましたけれども、そこに私は今いるのでないかなと思ったぐらいの錯覚がありました。私は私で自分のペースでちょっとやってみたいと思います。

日本はご存じのとおり貿易立国でございます。この自由貿易体制で恩恵を被ってきたし、これからもそうであろう。今後も拡大する経済のグローバル化の流れに対して背を向けたり、いいとこ取りをしたりというわけにはいかないのではないかと。放っておいてもグローバル化というのは来ます。それをどうやって処理していくかというか、調整するか、そういうことが大切であって、やっぱりその中に日本型のいいところを残しながら、グローバル化の流れの中に沿って生きていくということが大切ではないかと思っております。

私、経団連で経済連携推進委員会の委員長ということを務めさせていただいておりますけれども、日本は世界の中でアジアと共に世界経済の持続的発展を先導するというための役割を果たすべきだということで、今、頓挫しておりますWTOドーハ・ラウンドの早期妥結や、それから経済連携協定（EPA）の拡大など、私は絶対に必要であろうと思っております。

そしてまた、地球温暖化問題、資源エネルギー問題、食料・水問題、こういう地球的な課題に対しまして日本は技術大国でありますので、これに貢献して経済成長と両立化を図るべきであろうということで、各企業ともに風土や考え方をグローバル化、またはオープン化の進展に則したものに変わっていく必要があらうかと思っております。そういうことで企業内の研修とか教育ということもそういう視点で進めていかなければならないと思っております。先ほど高木会長からありましたことはまた後ほど時間があればお話をしたいと思います、そういう中で今言ったグローバル化にどう対処すべきかということをお話いたしました。それから日本の経済産業構造をどうすべきかということですが、今、特にドーハ・ラウンドとかEPAをやっておりますとどうしてもネックは農業ということになります。いかに生産性を高めていくかということが農業では重要だと言っておりますが、農地の集約化・大規模化というものを進めるべきだということも一方では叫ばれていまして、ある部分では当たっておりますし、ある部分ではまた違うのかなという気もいたします。それぞれの地域の特性を生かした特産物生産に特化するとかいうことも必要でしょうし、農業の担い手がこれからだんだん減っていく中で、これを増やすような教育や研修の機会をどんどん増大させることも必要でしょう。また、外国の方たちを受け入れるということも一方では必要になってくる時期が来ると思います。

一方で、日本の強みでありますいわゆるメーカー、製造業。これは今後とも維持発展しなければならぬ。

そして産業。サービス産業は年々拡大しておりますけれども、日本のこのサービス産業の生産性ということは国際的に見ても低水準であります。その生産性向上のためにはITの高

度な利用というものがたぶん不可欠になってくるのではないかと。といいますのも、ITのインフラ整備は日本の全産業の中でも大変重要であって、官民を挙げて取り組む必要があろう。そういった意味では先進国の中でITの高度利用では遅れているのではないかと考えております。

そして、経済のグローバル化に伴って、世界でオープンになりました金融市場。これも昨今の新聞紙上の一面をいつもにぎわしておりますが、こういう金融市場において資金が国境を越えて取引される。この本邦企業が活動していくための基盤として、そういう時代においては相当規模の資金調達が可能である金融市場というものを日本に取り込むことが必要だろうと思います。その反面そうした金融市場の拡大がマネーゲーム化している負の部分はあると思いますので、そういう行き過ぎた投資とか暴走に対しては国際的なルールを今後考えて何らかの歯止めが必要だろうと思います。

そして企業のあり方ということですが、やはり企業経営の根本的な部分は変わらないと思いますが、企業内の経営やビジョンを共有すること。先ほど高木会長が日本の経営というか、そういう部分では株主優先というか、そういうことをお話になりました。私は決してそうではないと。そういう時期もあったと思います。7～8年前、株価の問題ばかり取り上げられて、私自身もそういう面では苦労したことがございますけれども、やはり今はお客様のニーズをとらえて他社との差別化を図る。そして従業員、お客様、株主、そして地域の方々、そういうステークホルダー全体の調和を保っていくことが重要だろうと私は思っております。

この十数年間、各企業は成果主義の導入ということを含めまして、欧米流の人事制度のよい部分を試行錯誤しながら取り入れてきたのではないかと思います。しかしながら、日本型経営の特徴とされますチームワークの重要性ということを重視すること、それから合意に基づく意思決定方式、こういう部分などは本質的な部分はそう変えていないのではないかと。それらをすべて欧米化しているとは私は思いません。そうした日本型経営は日本の過去から風土文化に根ざしたものであって、日本的な価値観とうまく融合させてきたと言えるのではないかと思います。

しかし、経済のグローバル化が進展する中で経営戦略や仕事のやり方、仕方などを大胆に変えていかなければならない点もございまして、3点ほど申し上げるならば、第一にはウェブ化、あるいはITインフラの進化を促進させて、日本型の経営の中にうまく取り組んでいくべきだということが1つ。それから第二番目には海外の資源国や新興国市場におけるビジネスを強化すること。詳しくは申し上げませんが、そういうことでございます。それから第三に、今後の少子化に対するために先ほど宮本先生からございましたように、女性の活用、それから高齢者、外国籍人材の採用・雇用を伸展させるということが必要だろうと思います。

雇用のあり方については先ほど非正規雇用の増大というのが、このグローバル化の中の負の側面、陰の部分ということを高木会長はおっしゃいました。雇用のあり方につきましては、公正で開かれた雇用の機会があることが重要だと思います。結果としての経済的受益の違いは容認されなければ、社会の活力が失われてしまうということもある側面では正しいのではないかと思います。

ただし、結果としての格差が、経済的、社会的に固定化されてしまうというのが問題であ

りまして、格差の固定化によって社会全体の活力が失われてしまうということもありますので、こういうことは早急に是正すべきだと思います。例えば今言われております就職氷河期に、意に反した働き方を余儀なくされた人々に長期雇用への道を開いていくということは必要だと思っております。それはまた企業にとっても重要かつ有益なことだと思っております。国としても、自助・自立を前提として再チャレンジの基盤となるセーフティーネットとか能力開発の機会について、より実効性のある対策を行うことが重要であって、企業もこれに協力していかなければならないということが必要だと思います。

一方では、必ずしもフルタイムの雇用関係を望まない層も確かに存在いたします。または、短期間雇用を積極的に選択する等の価値観の多様化も広がりつつあります。この雇用の課題をとらえるには、社会の流れ、社会のニーズ、就労ニーズ、こういうものも踏まえた対処も必要であり、一律に非正規雇用を望ましくないと決めつけることは私はどうかと思います。一方でそういうニーズもございます。

時間があまりないのでちょっと半分ぐらいしか言えませんが、ちょっと先ほど高木会長が物価上昇と大幅賃上げの関連についてお話しされました。やはり物価上昇。過去日本は、1974年ごろの賃金交渉で前年比32.9%という大幅な賃上げが実際ありました。インフレ抑制がされない中で、賃上げがされたために人件費のコスト増により、企業収益が悪化して、経済がマイナス成長となったという経験がございます。そういうことで物価上昇に見合った賃金の上昇ということが本当に正しいのかどうか。これは、組合サイドと企業サイド、お互いによくよく議論し合って検討していかなければならないと思っております。

その後、第二次オイル・ショックにおいてもその機会がありましたが、消費者物価指数はその当時非常に高かったのですが、民間の賃上げは7.5%にとどまりまして、その影響もあつてか、消費者物価指数は4.0%となったという歴史もございます。もうちょっといいですか。

草野 はい。

大橋 それともう1つお話をしておかなければならないのは労働分配率でございますが、確かにそういう側面もあるかと思いますが、労働分配率というのは景気との逆相関関係が見られます。一般に景気後退局面では賃金や雇用というものが比較的安定している。そういうことで労働分配率は上昇する。一方、景気拡大局面では分配率は低下するという資料がございます。一概には言えませんが、装置型の企業であれば労働分配率は低くて、逆に労働集約型の企業であれば労働分配率は高くなるというような、事業特性や従業員の構成によりまして大きく異なっているために、私はやはり賃金決定の基準とはならないのではないかと思います。

一言それだけつけ加えさせていただきました。あとたくさんありますが、これはまた後ほど時間がありましたらお話ししたいと思います。

草野 ありがとうございます。多分12月から始まるであろう連合と日本経団連の来春闘への論争がもう始まったような感じはいたしますが、この問題を突き詰めていきますとまた時間が足りなくなってしまうし、1974年という私も自動車総連の賃金交渉を丁々発止とやっていたときで血がたぎってくるわけですが、きょうはちょっとその辺は横に置きまして議論を進めてまいりたいと思っております。

先ほど大橋会長のほうからは、ステークホルダー全体の調和、あるいは日本的な人事管理

といいますか、労務管理の良さはグローバル化の中でも残していかなければいけないのだと。この辺になりますとなかなか議論がしにくくなってくるわけではありますが、後ほどまた議論を深めてまいりたいと思います。それではお待たせをいたしました。宮本先生のほうからよろしくお願いします。

宮本 はい。高木会長からの問題提起に、大橋会長が対応し始めたところなので、私なんかが一歩進めるよりは、このままその対決が深まったほうがいいような気もしています。労使が正しく建設的にケンカすることこそがその社会経済システムのバイタリティーだと思います。そうではありますけれども、私には私の役割もありますので、どういう社会経済システムをつくっていくのかということについて思うところを述べさせていただきます。

それは基本的には先ほど申し上げたように日本型のシステムのいいところを伸ばして、悪いところを解決していくということ。それをグローバル化の時代に対応する形で行っていくということですが、それは具体的にどういうことなのだろうということ。基本的には、すべての人が自分の判断と決断で「生きる場」、自分の力を発揮できる場所に到達できる仕組みをつくっていくことだと思います。そうであるならば所得格差も、基本的に収まるところに収まっていくだろうという考え方です。

その場合これまでの日本型資本主義をどうしていくのかということでもまず浮上している問題が、既に高木会長と大橋会長のやりとりの中でも焦点になっている非正規労働者の処遇の問題だと思います。これは日本型資本主義が解決しなければならない一番大きな問題であるわけですね。実は、これは連合も日本経団連も形の上ではどう解決するかということについて基本的に同じ回答をしているわけです。それは均等待遇であり、同一労働、同一賃金であるということです。

そうであるならば、なぜ依然として正規労働者と非正規労働者の処遇の格差というのは、高木会長がおっしゃったように広がり続けるのか、賃金も格差が広がり続けるのかということをやはり問わざるを得ないと思います。おそらく2つの面がある。1つは、多くの経営者の皆さんがやはり他社も低賃金頼みの経営をやっているから、自分のところだけ舵（かじ）は切れない。このまま突き進めば、社会全体の購買力の低下が進めば、あるいは担税力の低下が進めばシステムとしてどうなってしまうのかということはおわっているのだけれども、舵を切れないでいる。低賃金だのみの経営から脱却していくことについては、日本経団連などの上からのイニシアティブをふくめて、対応をすすめていただく必要があろうかと思います。

それからもう1つはもうちょっと難しい問題で、先ほど申し上げたような労働市場の二極化の中で、一方ではその組織の中でいろいろKYでプレッシャーも感じつつもキャリア形成を確実に進めていける人たちと、その外部でキャリアや技能、あるいはもっと基本的に人とコミュニケーションをとっていく能力そのものがうまく培われないような人たちが分かれてしまうわけですね。ここで同一価値労働、同一賃金をやろうとしても、外部にいる人たちの労働の価値というのは所詮、レベルの低いものになっていってしまうわけでありまして、ここをどうするのかということなのだと思います。キャリア・ラダー（技能とキャリア上昇の道筋）のようなものがつくられなければならない。今、多くの経営者の人たちが自分たちにとって当然不可欠のキャリア形成には熱心だけれども、当面必要ないところについては放置しているところがある。でも、それも長期的に見るならば経済全体を相当傷めていく

可能性がある。企業により広範な人たちのキャリア形成の一端を担っていただく必要があると思いますが、この問題は、企業だけではなくて公共政策として対応していかなければいけない問題ですね。そうなる問題はその財源をどうするかということです。

日本人にとって税金というのはなかなか自分たちに役立つものという実感がありません。それは先ほど申し上げたように、税金が回り回って再分配を通して生活が支えられる仕組みではなくて、仕事が確保されることで生活が成り立つ仕組みだったから、税金はどう使われるかという官主導の仕組みにはいろいろ不透明な部分が多く、とくに現役世代には、それが自分たちの役に立つという実感がありません。まして、経営者、企業にとって税金というのは、「みかじめ料」みたいなものでありまして、経営の質を高めるために税金が活かされる、などというのは想像だにできないことであろうかと思います。

私は自分の研究のフィールドとしてスウェーデンに一貫して関心をもっていますが、スウェーデンのような高負担、高福祉などというのは、日本の経営者にはまず拒絶されてしまうでしょう。私もスウェーデンのシステムがすべていいとは思ってないですけれども、スウェーデンでは、経営者も含めて役に立つ税金の使い方、それはビジネスにとって役に立つお金の使い方というのを心得ているように思います。

先ほど例で言うならば、スウェーデンでもすべての人が安定した長期的な雇用に就いているわけではないですけれども、非正規で非熟練の仕事を始めたらずっとそのままということはないわけです。1つの現れ方として、大学をのぞいてみると18歳の若者というのはむしろ少ない。高校を卒業して大学に直接行く若者というのは4割程度であって、みんな高校を卒業するといったん働いてみる。でも、それは低賃金で低熟練の仕事ですよね。自分にとって合った仕事は何なのか、自分がやりたいことは何なのかという見通しがついてから大学に入ってくるから、大学の教室をのぞいてみるとなんかみんな、おじさん、おばさんばかりだなという印象をもちます。日本の同じ世代の少年少女が集まった大学を見慣れている感覚からすると、随分違和感があるようなところがあります。

その他、職業訓練しかり、生涯教育しかり、あるいは女性が新しい仕事の獲得のために必要とする保育や介護などのサービスなど、長期的に見ると企業にとっても有能な人材の確保という点で役に立つ税金の使い方があります。このような仕組みで、すべての人々に「生きる場」と働く場を提供する、これまでと違って、「生きる場」に到達する複数の回路を提供し人々の方向転換も可能にする、このようなかたちで、労使を含めて多くの人々が納得する、あるいは日本型資本主義の再生にもつながる税金の使い方を考えることが重要になってきていると思います。

あと2点、日本型資本主義の修繕法というか、発展のさせ方についてお話をしたいと思います。大丈夫でしょうか。

草野 はい。

宮本 大企業向けの労働力育成ということについては比較的合意が得やすいかもしれない。では地方の公共事業だとか、零細なお店の保護だとかいうのはどうなのかということです。こうした支出についてはすべて整理するべきか。もちろんむだな支出を削減することは必要ですが、同時に国の競争優位というのは、すこし広く考えていく必要もあると思います。今グローバル化の中で各国資本主義の競争優位がどこで決まるかというと、単なる加減法ではないと思います。つまり、強力なエースストライカーをたくさん育てたところがすべ

て勝つというわけではない。すべての人がエースストライカーになれるはずがないわけです。そうではなくて、減点を少なくするディフェンダーも必要である。どういうことかというところ、地方に根を下ろして、そこで生産性という点から言えばそう効率的ではないかもしれないけれども、仕事に就いて地方を守っていくような人たちというのはとても大切なのだらうと思うわけです。

アメリカ流資本主義の競争の仕方を見ると、国際競争力のあるエースストライカーをどんどんつくるけれども、ゴールは丸空き状態で、なんかオウンゴールみたいな形で、どんどんひどいことになっているわけです。つまり、社会が底割れをしていっているわけです。結局、今度のウォール・ストリートのパニックでもサブプライムローンがきっかけになって、そうした矛盾がめぐりめぐって金融のシステムの矛盾という形で噴出してきたのだらうと思うわけです。

したがって、何でもかんでも保護するべきだということでは決していないのですが、例えば地方が生活保護漬けになってしまう、犯罪が増大するとか、人々の心が荒れてしまうようなことを考えれば、それ自体として生産性が決して高いとは言えない、国際競争力があるとは言えないような事業でも維持し発展していくという役割・課題はとても大切だらうと思います。

日本型資本主義をどうするかに関してもう1点。これはドーア先生の言うような経営者資本主義から投資家資本主義に変わってしまっている以上、もう日本型資本主義を守ろうといったって基盤が崩れてしまっているのではないかという考え方があると思います。今これは大橋会長も金融システムの導入という言い方で、何を変えなければいけないかということでご示唆がありました。

実は世界をめぐりめぐっているお金。それはリーマン・ブラザーズかもしれにないし、ヘッジファンドかもしれない。その根っこをたどっていくと何があるだろうかというふうに考えていくと、私は別なところでも何度か言った話なので既に聞いたという方もおられるかもしれないけれども、グレー資本主義という考え方があります。グレー資本主義というのは、基本的に世界をめぐっているお金は髪の毛のグレーな年配の方たちが老後に備えてためているお金だ。その所有権というのは、実はグレーである。その2つの意味でグレー資本主義なのです。髪の毛の白い人たちはそれをそんな荒っぽい仕方です投機的に使ってほしいとは思っていない。せめてもうちょっと穏やかな社会ができるように使ってほしいというのが本音である。けれども、それが実際にはハイリスクな投資を支えるような使われ方をしているということです。

であるならば、例えばきょうの主催者は全労済ですけれども、こうした働く者のファンドがいればグレーな人たちの意思あるお金——意思あるお金というほど強くなくても、せめて穏やかな社会をつくるために使ってほしいというメッセージを受け止めて、同じ会社でも大橋会長のように良心的な経営者のいる会社に投資するとかいう形でお金を回していく仕組みを考えなければいけないのではないかというふうに思います。

それはヨーロッパでは、倫理的金融、エシカル・ファイナンスとかいう言葉で言われているやり方で、間接金融で言えば、イタリアの倫理銀行だとかオランダのトリオドス銀行だとか、普通の銀行だけでも、預金者の意思をなるべく反映させるような形でお金を回していくような銀行も現れていますし、直接金融では社会的責任投資なども大事なメカニズムだと

思います。

以上、大きく3つのやり方で、日本型資本主義の手当てが可能なのではないかということをお話ししました。

草野 ありがとうございます。それでは今お三方に、これからあるべき姿、望ましい姿について問題提起をそれぞれの立場からしていただきました。ここで基調講演をいただきましたロナルド・ドーア先生から今のお三方の発言についてのコメントを含めてお願いをしたいと思います。

ロナルド・ドーア どうも、日本語能力の結果、皆さんの話を完全にわかっておりませんので、的外れなことを言いましたらちょっとお許し願いたいと思います。2～3、とにかくわかった問題について申し上げます。

物価上昇。例えば石油だとか、いろいろなコモディティーの物価の上昇に見合った賃金上昇があるべきかどうかということは、そういう輸入品の価格が上がってくる、つまり貿易条件が変わることがやはり国民全体の損であって、そしてもともとオイル・ショックの後で見たように、それに完全に見合った完全な賃金上昇をすればハイパーインフレーションになる可能性はあります。そのハイパーインフレーションにならないような防止の方法はあると思います。

ちょうど先々週メルリンチの社長がフィナンシャル・タイムズに中国のことについて書いていました。彼は、中国はこれからインフレの危険が非常に重要な脅威であって、それはどういうふうに対処するか、1970年代のアメリカの経験を考えなければならない。アメリカではやはりインフレがだんだんとひどくなって、結局Volckerボルカーが79年非常に厳しい金融引き締めをして大量な失業を起こして、大変な不景気を2～3年やって、そういう痛手を与えておかなければならなかった。中国も同じようにしなければならぬだろう。そして、中国は今後2～3年の間にそういう非常に危機的な状態になるだろう。

僕がそこで思ったのは、やはりさっき大橋会長も触れました日本の経験なのです。オイル・ショックの後の日本の経験で、日本でインフレがやはり23～24%ぐらいになりました。ところが、その23%インフレをまた一ケタに下げるのに2年しかかからなかった。イギリスはサッチャーが現れるまで7年、そしてアメリカはボルカーが現れる前まで5～6年かかった。ところが、日本では2年で、やっぱりハイパーインフレーション防止の方法があった。

それは何でできたかという政労使というのですか、政府、労働組合と使用者がやはり話し合って、そして国のためにインフレを下げるのが1つの共通な目標であるというような意識の下で、話し合いで春闘の要求を下げたりしました。僕はメルリンチの社長の主張は当て外れだと思います。というのは、中国はまだ政労使のそういうような話し合いのできる社会です。

ところが、日本がそういう話し合いができるような社会でなくなったのです。私はもう10年ぐらい前かな。デフレが非常に問題になっていたときに、中央公論に「新しい形の所得政策が必要だ。今度はオイル・ショックの後でみんな賃金を抑える協定ではなくて、みんなが賃金を上げるような協定をしたらどうか」と。そのときはまだ奥田さんが経団連会長になる前かな。しかし、とにかく奥田さんがなんかそういう似たような発言をしていましたが、奥田さんに手紙を出して「こういう提案はどうですか」、「いや、そういうことは今の日本ではできない」というような返事だった。まさにそうだったと思います。

そして、ことしも福田総理が御手洗会長を呼んで、「なるべく賃金を上げてください」と言ったときに「全然効果ないぞ」と（笑）。何とかして高木さんも、そういうような効果的な賃金操作を経団連が主体になって、自分の会社のために賃金をうんと抑えることが合理的ですが、国の経済を考えた場合に少し自社を犠牲にしてもそれを上げるような気分で大企業の社長がなってくれればいいと思います。けれども、今、投資家資本主義になりつつある日本ではそれがちょっと難しいだろうと思います。

今、宮本さんが投資家資本主義になりきっているとおっしゃった。私は必ずしもなりきっているのではないと思います。結局、非常に重要なのは敵対的買収の規則はどのような条件で、許すかという問題です。それに関して経済産業省の企業価値研究会が6月にガイドラインを発表しましたが、それによれば、敵対的買収に対する防衛策を発揮する場合に株主の利益ばかりではなくて、株主の利益とかなわない他のもの、例えば従業員、あるいは顧客、あるいはサプライヤーなどの利益を勘案してはいけないというふうに法律を解釈しています。そしてそういう解釈をやはり経済産業省の、当時の次官だった北畑さんはやはり自分もステークホルダー論だと言いながら、経済産業省なのに、省としてのオフィシャル・ワードはやはり株主のみが大事であるということです。

それに対する反発はどうしてなかったか。日本でステークホルダー、ステークホルダーと言う人がいますけれども、ステークホルダーの利益を守るための規則が問題となるときにやはり活発な議論にならないわけです。日本の企業がこっそりと安定株主や持ち合い制度を作り直したりしますが、大っぴらにしない。そういうことをすれば、まさに市場の規律から逃れようとしているトリックをしていると非難されて、株価が下がって、そしてひどい目に、敵対的買収に遭う可能性があるというふうに恐れている。だから、大っぴらに持ち合い制度、安定株主工作をやっているとは言えないですが、本音はしたいと思います。そして、その本音をだれか代表して経団連で……。経団連は最近コーポレート・ガバナンスについてあまり発表していないと思います。三角買収の場合に経団連が発言しましたがけれども、それ以後、経団連のコーポレート・ガバナンスについての意見発表はないと思いますが、もしステークホルダーを大事にするような気運があれば、それを大っぴらに言いまして、そしてなるべく企業価値研究会のような見解に対して対抗的な立場をとるべきではないかと思います。

まず企業価値研究会のメンバーシップの問題について経団連から文句を言わないのは非常に不思議だと思います。というのは、学者



7人、弁護士4人、そして製造業の代表は6人いたのですが、この春3人をクビにして、代わりに金融業の人を2人入れて、今、金融業の代表者が13人、製造業の代表者が3人という非常に不思議な偏った構成の研究会が、結局、敵対的買収の制度を支配しているわけです。グローバル化について大橋会長もおっしゃいましたけれども、グローバル化の1つの結果は、ナショナリズムをまた強調させます。つまり、それはヨーロッパ共同体でも統合の度合いをすすめるとしてイギリスのナショナリズムがまた盛んに煽られる。そして、そのナショナリズムには、グローバルにしか処理できない問題に協力しないようなナショナリズム。例えばBISの規定など、金融業の国際的規制を協同で決めるときにそれに協力しないというグローバルリズム反対の気運と、そうではなくて自分の文化的価値を守りたいというようなグローバルリズムの反対、ナショナリズムの表れ。それは違うと思います。

もちろん多くの場合は日本でとにかくグローバル・スタンダードと言えばアメリカ・スタンダードであって、そして例えばコーポレート・ガバナンスのお話になると、ドイツはアメリカとまったく違ったコーポレート・カバナンス・システムを持っていますから、グローバルではないわけです。ドイツで監査役会には従業員代表が半分をなしているということは、日本のコーポレート・ガバナンスの世論に全然入らない。そしてイギリスでも、おとしやはり会社法の改正でステークホルダー論を原理として入れたのです。つまり、取締役会の機能・義務を規定するところでは、株主ばかりではなくて、やはり従業員の利益などを考慮に入れなければならないという項目がイギリスでも入ったのです。それも決して日本におけるコーポレート・ガバナンスの議論では誰も触れない。いろいろグーグルで探しましたがけれども、1カ所だけ、日本でそれに触れる言葉を見つけました。

日本で閉鎖的という言葉をよく使います。さっき引用しました北畑次官なんかもその講演の中で、いかにして日本は閉鎖的でないということを強調したのです。それは外国人から、日本人のやつはみんな、こそこそ日本語で何を言っているかわからないけれども、話し合っ、そして「外国人と協力していますよ」というようなふりをしながら何とか協力しないような工夫を考え出している。それが外国人のイメージとして確かにあります。そのイメージは日本にとっては損なのであって、そのイメージをひっくり返すことはやはり国益だと思いますけれども、あまり無理をして閉鎖的呼ばわりされることばかりを気にするのはおかしいと思います。

そしてインヴェスト・ジャパンですか、小泉政権のときに日本への直接投資を2010年までに倍にするというような約束をして、だからそのためにコーポレート・ガバナンス・システムとか、東京証券市場の規則など、外国を歓迎するようなシステムにならざるを得ない。そうでないと閉鎖的であるというような非難を受ける。そういう心配はもともとFDI－外国からの直接投資－があればいいこともあるでしょうけれども、そんなに一生懸命に外国人に日本へ投資させる必要がないと思っています。資本もそんなに日本で不足していないし、また新しい技術、新しいアイデアをもってくることで非常に有益な場合もありますけれども、そればかりではないのだから、閉鎖的でないことを証明するのにそんなに一生懸命にならなくてもいいのではないかと思います。

草野 どうもありがとうございました。企業価値研究会の問題について、大橋会長、高木会長、何かございますか。よろしいですか。

高木 いや、私も詳しくないです。あんまりよう知らんのです。

草野 わかりました。いやいや、知らんことないですけど、時間の関係で遠慮していると思いますが……。ドーア先生、もう1つ、今、宮本先生がおっしゃった倫理的金融という問題について。

宮本 エシカル。

ロナルド・ドーア それがよくわからなかった。何かな。

宮本 エシカル・ファイナンス。倫理的な、つまりイタリアの倫理銀行など。ああいうのが日本型システムを支える道具になりませんかというご提案をしました。

ロナルド・ドーア エシカル。はい。つまり投資信託などは、いい会社、CSRをよくする会社にしか投資しない。そう、そう。うちの家内もなんかそんなのをもっています（笑）、なんかEthicsのやつを。

エシカル・ファンドは日本にもありますよ。とにかくあることはある。ところが、東京証券市場でそのファンドの保有している割合は2～3%。アメリカでもイギリスでもそうなのですね。だから、やはり規制。ロバート・ライシュの『Supercapitalism（暴走する資本主義）』のメッセージですけれども、そういう、エシカル・プリンシプル（Ethical principle）で闘っても十分ではないので、やはり市民が民主主義的なプロセスを通じて規制しなければ世の中がよくなりません。

草野 ありがとうございます。今もドーア先生からお話が出ましたが、宮本先生や高木会長からおまえも読めと言われた難しい本ですが、この元クリントン政権でしたかね——の労働長官をやられたロバート・ライシュさんが書かれた『Supercapitalism（暴走する資本主義）』という本の中で、要するにスーパー資本主義、超資本主義が一言でいうと、とにかく消費者と投資家という視点のみからすべてを席捲してしまう。それに対して市民の立場が完全に追いやられてしまう。そういう中ではCSRというのもある意味ではごまかしではないかというような視点で書かれています。

これが正しいかどうかはまた議論しなければならない話だろうと思いますが、先ほどから話がありますようにグローバリズムにどう対応していくか、グローバリズムにルールが作れるのか、あるいはグローバリズムをコントロールできるのかというような議論のときには、この本に書いてあることは大変大きな問題提起をしてくれるのではないかと思います。

ただ、ドーア先生は今言いましたように、このライシュさんは消費者と投資家という視点と、こちら側で市民という視点の中で生産者という視点が抜けているというのを、先ほど始まる前にドーア先生は批判をされていました。私も言われてみて、なるほどな、と思ったわけでありまして。ぜひともお目通しをいただければと思っております。

さて、そこで随分時間がなくなってまいりました。先ほどドーア先生も最後にコメントされました、昭和48年、49年、第一次オイル・ショックの32%の消費者物価に対しての賃上げが33%程度でしたかね。それがなぜ2年で終息したかという話になりますと鷺尾理事長がもうムズムズしています。これ以上話を続けると大変なことになりますので、このくらいにしたいと思っております。

それで先ほどから議論をされておりますが、ちょっとこれで議論を進めようかなと思ったのですが、もう大橋会長と高木会長の中でこのところは一致してしまったと言ったらおかしいですが、要はステークホルダーを大事にしていくという考え方ではもう一致をされている。これは宮本先生もドーア先生も全く同じ考えをもっておられるわけです。では、どうい

うふうにやっていくかということになると、これはなかなか立場が違うと、突き詰めていくと面白い議論になっていくと思いますが、残念ながらそこまでの時間はありません。

それからもう1つは、非正規労働者の問題につきましても、大橋会長はそういう働き方を希望する人もいるのではないだろうか、あるいは有期雇用でも短期間で働きたいという人もいるのではないかと、こういうお話がございました。それは、まさにそういう方がおられることも事実ですが、一方で高木会長が言われますように、働き場所はなくてやむを得ず有期にならざるを得ない、あるいは非正規にならざるを得ない、こういう方もたくさんおられることも事実だと思います。

その比率がどうかというのはなかなか難しい議論だと思いますが、私も申しわけないですが、労働組合側の立場におりますのであえて言わせていただければ、やはり自分は正規従業員になりたいけれども、働き場所がなく非正規にならざるを得ないという人のほうが圧倒的に多いのではないかと考えています。

その場合にその処遇をどうしていくか。これは法律で少しずつ、ほんの少しずつ改善されてきておりますが、派遣法でいうと先ほど高木会長が言われましたように今国会の中では、多分今のままの状況で行けば廃案になってしまうのですかね。というようなことでもう一度仕切り直しということになっていくのだらうと思います。

そういう中で同一労働・同一賃金という考え方がありますし、均等待遇とか均衡処遇という考え方がございますが、これは私は経営側の皆さん方も労働組合側も両方とももう一度踏み込んで考えなければならないのだらうと思います。同一労働・同一賃金といった場合には、正規社員・正規従業員の労働条件や雇用のあり方が今のままでいいかどうかという問題に必ずぶち当たってくるのだらうと思います。経営側の皆さんが均等待遇と言ったときに、本当にそこまで出す腹積もりがあるのかということも一方で問題になってくるのだらうと思います。これ以上詰めていきますとちょっとまずいかなと。まずいと言ったらまずいですが、私も発言したくなって、うずうずしてくるものですから。コーディネーターがそれ以上しゃべるといけないと思います。

ただ、1つだけ私の持論ですから申し上げさせていただきたいのは、非正規労働者の場合に最大の問題点は、職業能力の向上あるいは発展ということのだらうと思います。日本の場合にご指摘のように資源が相対的には少ない国でありますから、国際競争で勝っていく場合には人的パワーをやはり上げていかなければいけない。既に労働力人口は1995年から確かもう減ってきておりますし、総人口は2006年からもう減少に入っている。そうすると数は減っている。そうすれば一人一人のパワーを上げていかなければならない。

ところが、非正規労働の場合には、これは大橋会長がおられて申しわけないですが、経営側から見れば今そこにある仕事をやってくれればいいというのが非正規に対する大概の考え方です。もちろん中には固有名詞は言いませんが、正規従業員に登用したり、管理職になったりということもいっぱいあります。非常にいい方向に流れているところもありますが、大半のところは今の目の前にある仕事をやっていただければいい。その人たちのスキルアップは当面考えないということが圧倒的なわけであります。

そうしますと結果としては一人一人の能力はアップしないで、いわゆる数が減ってまいりますから、そうするとその総和というのは減ってきてしまう。では、日本の経済や産業を支えていく人的能力は一体どうなっていくのか。こういう視点からもやはり非正規問題を考え

ていかなければいけないのではないかと。こういうふうには個人的に思っています。

余計なことを申し上げましたけれども、さあ、そこで残された時間が35分ほどになってまいりました。少し議論をと思っておりますが、ドーア先生にも後ほどご発言をいただきますので、多分目いっぱいになってくるのではないかと考えております。

そこで、もう一度時間があれば繰り返しますけれども、最後に、希望のもてる社会というのはそれぞれの先生方から見てどういう社会なのかということをもう一度整理をしていただくと同時に、今までの中で言い残したこと、そしてほかのパネラーの方が言ったことに対する反論も含めてご発言をいただければと考えております。それぞれ7～8分程度で整理をしていただければ大変ありがたいと思います。それでは高木会長のほうからよろしく願います。

希望のもてる社会とはどういう社会なのか

高木 はい。分配の話とか論争すればいろいろありますが、またそれは機会を改めてやりましょうか。今のお話を聞いておまして、例えばステークホルダーの利益も企業経営に当たっては大切に経営だと思えます。仮に大橋さんがおっしゃっても、これは失礼な言い方になったらお許しいただきたいのですが、経団連の総意になるかといったらそんなものではない。経団連自身もある種の感覚の経営者だったらもう無用の長物。会費を払わなアカン。かといって、投資家の利益になるような存在に足り得ているのかといったら、もう経団連なんて入らんでいいという経営者はおりますよ。この間いました（笑）。今のはちょっと失礼ついでの話にさせていただきたいのですが……。

そんなことも含めまして、先ほどドーア先生からも昭和48～49年のときの賃上げのお話がございました。私はまだ若造でございましたが、それでもその当時の状況を思い出す話もあります。やはり今とは違った政労使というか、とりわけ労使の間の真剣に議論をする土壌と信頼感があつたと、あえてあつたと申し上げます。ということは、今はそういうレベルの信頼感がどうもないのではないかと考えてなりません。

冒頭、今の日本の社会をどうしたらいいのかということで、非正規雇用が増える等で経営側の皆さんの責任の自覚の問題にちょっと触れさせていただきましたが、そのことに関して申しあげれば、それは信頼感というのは一方的な話ではありませんから我々に対する信頼感もないかもしれません。我々はどういう反省をしなければならんのかということもあろうかと思えますけれども、今ドーア先生が提起されたようなコンセンサスをそう簡単に作れるとは思わない、思えない実態がありますということをちょっとあえて申し上げておきたいと思えます。

いわゆる倫理観に富む企業のあり方、あるいはよく言う人間で言えば徳というような話でしょうか。徳のある人、ない人なんていう言い方があります。もし企業にもそんなものがあるとしたら、もちろん最近の企業論は法人実在説というよりは法人犠牲説に立つ考え方が多いようございしますから求めるほうが無理なのかもしれませんが、倫理なんていうのは知ったことかと言われたら終わりですよ。先ほど草野さんが『暴走する資本主義』の話をされました。株主の利益にとって倫理なんて関係ないと。そういうものに少しでもコストがかかるようなことをするのなら、その分は付加価値で足して配当に回せという論理の前にはあら

がうすべがない、そういった考え方にそれにこだわられてしまうと。それを直すのは市民しかない。市民が否定するしかないというお話がありましたが、市民にそれを葬り去る、否定するだけの糾合力があるかどうか。ドーア先生の冒頭のお話にもございました政治的な実現可能性みたいなものとかかわり合いも、やはりもっているのだろーと思います。

福田さんが今年の春も御手洗さんに賃上げを少ししたらと言っていたいたというべきなのでしょう、そういうお話が伝えられました。それで御手洗さんはどういうアクションされたのかと思ったら、あまり具体的なアクションはなされなかった。もちろんアクションしても、そんな労使で決める話に政府が言い、それを経団連がもって回る話でもないだろうと言われたらしまいだというご判断であったのかもしれませんが、そんな感じの話を聞いております。

草野さんからのご指示は処方せんなんかもうちょっとましなことを言えという話でしたが、やはり今日よりはいい明日にするという、よくいう古い話でございすけれども、そういうことのために今何が求められているのかということ在必死になってみんなで考えて、そのためにどういう処方せんが書けるのかということを経団連のいろいろなジャンルごとにやっていくしかないのではないか。

きょうは時間がなくて税の話もあまり触れられませんが、税というのは不思議なところもありまして、負担の多い少ないを言うというよりは、公正であるかどうかにより強い関心をもつという、そんな性格もある制度、インフラではないかと思っております。

では、今の税の現状、これも経団連はどこでも法人税は高いとおっしゃる。私も政府税調の委員を仰せつかっておりますが、政府税調でも毎回、経団連代表の委員の方はそのことをおっしゃる。法人税は何を原資にして払うのかといったら、みんなが働いて上げた利益の中から払うわけです。そういう意味では利益にもかかわらず、我々の立場としてべらぼうに法人税が高ければいいなんて思っているわけではありません。ほどほど。税というのはやはり前後のバランス、それに対する納得性の問題だ。

1999年に小渕政権のときに恒久的減税といって3つの減税が行われました。法人税率を大幅に引き下げました。それから所得税率の所得階層別の税率、最高税率をかなり下げました。それから中間所得型のサラリーマンのところに定率減税、恒久的減税。恒久的とついてもった。今、廃止されたのは定率減税だけです。こういうような扱いをしておきながら、さらに法人税を下げろと。日本の法人税はべらぼうに高いかって、私はそうは思っておりません。社会保険料等も含めると、そこそこ、これぐらいの負担が適正。もちろん隣の韓国と香港と比較して、途上国あるいはケイマン島という話をすればまた別ですよ。そういうことも含めて税の議論等もいろいろな議論をきょうは申し上げたかったのですが、あまり時間ありませんので、例えば法人税のあり方等につきましてもコンセンサスを得たいなと。

今、大橋会長が経団連のほうの労働関係を見られる責任の長にも就かれましたので、大橋さん、ちょっとそういう話を突っ込んで前向きに日本の将来を明るくするために、労使というか、経団連と連合でもきちんと話をする場をつくりませんかというお願いをつい最近したところでございます。たぶんお受けいただける（笑）。いや、ちょっと言いすぎたらごめんなさい。ちょっと今おしゃべりがすぎたかもしれません……。

そんなことも含めてまずベースにある信頼感。これも抽象的ですが、これも信頼感なんてクソ食らえだという話になったら、そんなものはあり得ないわけで、そうでないような関係

を国民の間にいろいろ広げていくという、そのことが抽象的ですが、きょうよりも、よいあしたの日本ということにつながる話ではないかと思っております。最後は抽象的ですがすみませんでした。

草野 ありがとうございます。それでは大橋会長、お願いいたします。

大橋 はい。先ほど15分の中でお話ししようと思った半分ぐらいお話をしていませんが、それをまた話し出すと実は私、ちょっと後がつかえていまして早口になってしまうし、皆様に申しわけないのでそこはちょっと飛ばして、先ほど高木会長がおっしゃった労使で話し合うということは大変私はいいいことだと思っております。反対するものは全然ございませんので、まずそれだけお話ししておきます。

先ほどありましたステークホルダーの話は私の社長時代の後半あたりから、やはりいわゆる投資家とか株主ということを経営するのではなくて、ステークホルダー全体の、株主もそう、それからお客様もそう、そこでお互いに商売をしている相手の企業の方もそう。将来を担う若者、小さな子どももそう、地域の方々も全部ステークホルダーだ、そういう人たちに向けて経営をしなければいかんということはずっと私はしゃべり続けておりまして、これに対して反対をされる方はだれもいらっしやいません。反対しない方に話をしているのかというところでもないなと思っております。ですから、決してこういうことを初めて言ったわけでもございませんので、そこはご理解いただきたいと思います。

最後に「希望のもてる社会」とはどのような社会なのかということですが、一言でいってしまえば「希望のもてる社会」とはすべての人に公正な機会、チャンスが開かれて、努力の成果がきちんと報われる社会。なかなか難しいことですが、努力すれば道が開けると。それなりに精神的にも経済的にも豊かで安定した暮らしを営んでいくことができる社会が本当を言えば「希望のもてる社会」だと思います。

しかし、そういうことを言いながら、一方で豊かさや安定した暮らしはタダで入るものではありません。安全と水と同じでございまして、タダでは手に入らない。時代の変化、環境の変化、そういう変化に合わせて、自ら改革、変革を図っていかなければならないと思っております。改革に対して前向きにひるむことなく取り組んでいくという姿勢や気概。最初にお話ししたときも気概という話をいたしました、それが必要だろう。どうも気概が最近あまりないのではないかと思います。

今のこの状況を見ますと改革には痛みを伴う場合もありますが、もちろん痛みは伴うことが多いわけですが、そのリスクから逃げたり、本当にその必要な改革を先送りするというようなことをしたりしたら、やはり未来に向けて真に「希望のもてる社会」を実現することはできない。これははっきり言えると思います。この改革を進めつつ、弱者に対するセイフティーネットということを整備することは重要でありまして、両方を混同すべきではない。セイフティーネット＝改革そのものということではもちろんありません。そういう意味では「希望のもてる社会」とは、厳しい環境や試練の中にあっても、それを乗り越えれば何かよい結果がもたらされるという展望をみんなが抱くという社会であるということも言えるのではないかと思います。

私の経験で申し上げますとつい最近ですが、いろいろな改革をしなければならない会社の危機というものがありました。そういう中で3つ申し上げるならば、何のために改革をするのかというその背景、それから会社として目指すビジョンをグループの社員全体に知らし

めて共有化することが一番でございます。まずこういうことが改革するためには必要ですよと。何で改革するかというこういう背景がありますよと。そういう改革をすればこういうビジョンがあって、将来は皆さん、その中で希望をもって生きていきましょと。これはもうトップ自らが背水の陣を敷いて、これが先に成功しなければ責任を自らもつという姿勢が大切だと思います。これが二番目。それから三番目は痛みを乗り越えて、改革をした暁には何かを得られるということを社員に示す。これはビジョンがあります。そのビジョンに向けて一生懸命やればこういうことになるのですよと。この3つが必要だろうと思っております。

昔、社内改革をしたときに、明るく元気にコスト削減という話を組合の皆様と話をして、えらい怒られたことがございますけれども、とにかく今のこの試練に対して、後ろ向きに逃げ腰になるのではなくて、前を向いて力強く立ち向かっていく気概というものが必要だろう。これまで日本はピンチを乗り越えて世界をリードするポジションを築いてきましたが、オイル・ショックのときなどはまさにそうであろう。構造改革に労使一体となって、取り組んでいった結果として日本企業の競争力が高まったのではないかと考えております。

まさにピンチはチャンスということでありまして、そのためにやはり政治の強力なリーダーシップに期待しなければなりません。また、経営者としてもそれを発揮することが必要だと思います。「希望のもてる社会」とはということで、そういう社会にするためにこういうことが必要だということを申し上げたわけです。私がまだしゃべるとちょっと時間が足らなくなるので、あと教育のあり方とか社会保障の問題、税制の抜本改革を行うに当たっての問題、給付等の見直しの問題、公的年金の問題、福祉政策の問題等、実はこの中の話をしたかったのですが、またこれは高木会長とまた別途にいたします。

高木 はい。

草野 そこまでご用意していただいて、私の進行がまずくて申しわけない。

大橋 いいえ。

草野 お伺いしたいなという気持ちはありますが、どうしても大橋会長は次のご予定がありますので……。それでは宮本先生、社会保障の問題、教育の問題等を含めてお願いしたいと思います。

宮本 はい。「希望のもてる社会」というのは何なんだろう。そもそも希望というのは何なんだろう。ギリシャ神話の有名な話でパンドラの箱、正確にはパンドラの壺（つぼ）というらしいですけども、そのようなエピソードがございまして、パンドラが、神様から開けてはいけないという壺、箱を好奇心に開けてしまった。その途端、悪徳が世界じゅうに流れ出て、際限のないもうけの欲求だとか、他人を顧みないエゴイズムだとか、あふれ出てしまった。慌ててパタッと壺を閉じた。箱を閉じた。そこに最後に残ったのが希望だったという例の話ですよ。

でも、これは実はあんまり正確でない解釈らしくて、考えてみればちょっと不自然です。つまり、悪徳はもう全部外へ出てしまっているわけです。希望を閉じ込めてしまったので、希望はもう出ていないわけで、そうなるともう絶望しかないはずなのだけれども、正確な解釈によるとその壺の底に残ったのは「未来を見通す能力」であると。つまり、未来を見通す能力、予知力がうまいこと閉じ込められたから、人々は悪い未来を見ないで済んで希望を抱いていられる。こういう身も蓋もない話らしいです（笑）。これは困ったなと思っていまし

た。

ただ、ドーア先生もちょっとおっしゃっていましたが、確かにいろいろ大変なことは山ほどあるけれども、人間は依然として希望をもってられるんですよね。その積み重ねの中でどんなに先行きが大変でも少しずつ少しずつ変えていこうというエネルギー、まさに会長がおっしゃったような改革のエネルギーそのものは、おそらくここにおられる皆さん、パネラーの皆さん、決してその重要性については否定をされないだろうと思います。

それでは「希望のもてる社会」というのはどういうことなのか。希望というのはおそらく単なる「願望」ではないですよね。何かを希望するという場合はどうしてもその当人の意思が表明されていると思います。それから希望というの単なる「期待」でもない。例えば台風が来ないでいいなというふうに期待することはあっても、台風が来ないでほしいと希望することというのはしっくりこなくて、希望という場合にはだれかほかの人の存在というのが前提になっている。誰かと出会い、その人に認められたり、あるいは彼から大いに感化を受けたりする。つまり、希望という言葉は、人との出会いと強くかかわる言葉なのであると思っています。

そうなってくると私はやはり、「生きる場」という言葉を使いましてけれども、働く場であれ、生活する場であれ、人々がそこで頑張ろう、これを守ろう、ここで自分が成長していこうという場にたどり着くことこそが、あるいはたどり着く道筋が用意されている社会こそが「希望のもてる社会」なのだろうなと思っているわけです。

日本型資本主義にはそのための役に立つ仕掛けがいろいろあった。にもかかわらず日本ではそこをどうやって発展させていくかという議論がどうもきちとなされていなかった。それに対してむしろ海を越えてイギリスから、例えばドーア先生や、あるいはブレア政権のブレインでもあったウィル・ハットンさんなどから、「日本型資本主義をそんな簡単に捨て去っていいの？」というメッセージが届いていたわけです。

私も去年の連合のトップセミナーでお話したときも「そんなドーア先生のメッセージをどう受け止めるのですか」と問題を投げかけましたけれども、そのメッセージをこのように議論する場がもてて、しかも大橋会長を含めてステークホルダー型の資本主義というのは発展させていかなければいけないという合意があったというのは、とても大切なことだろうと思います。日本経団連もおそらく近年の経営労働政策委員会報告なんかを拝見していると、少しした日本型のシステムの大事なところを生かしていこうという議論になっているのかなと思います。

ステークホルダー、要するに、労働者であれ、経営者であれ、地域の住民であれ、顧客であれ、みんなが協力して元気になれるような条件づくり、みんなが参加することが大切だと。ここはおそらくだいぶはっきりしてきたと思いますけれども、そのために何がどこまでなされるべきということについてやはりもう一歩突っ込んで議論をしていくと、意見の違いは明確に出てくるのかと思います。再チャレンジ社会だとか、日本経団連も全員参加社会ということを言っていますけれども、おそらくそのために何がどこまで必要かということになると、またちょっと違って来るだろうと思います。それは見方を変えれば、参加できないでいる、頑張ろうにも頑張れないという条件についてどう思うかということだと思います。

合意があったということで安心してしまわないで、むしろそれを出発点に、参加型社会の

ためには何がどこまでなされなければならないのか、これをきちっと議論していく必要があると思います。たとえば職業教育にしても、日本の職業教育に対する支出というのはGDP比でいってOECD諸国の中では平均の半分程度ですね。低所得世帯ほど教育費支出が重くのしかかるという問題もあります。そういう意味では何がどこまでなされなければならないのか。頑張ろうにも頑張れない人々の状況がどういうところにあるのかという認識はおそらくまだまだ大きな溝があるだろうと思います。まさにその溝を埋める議論をしていかなければいけないだろうと思います。

きょうドーア先生は最後にSympathyというお話をされました。それはおそらくこの集会にお集まりの方々を含めて、どちらかというと相対的に恵まれた条件の下にある人たちがSympathyをもつことが大切である、と。それはおっしゃるとおりだろうと思って伺っていました。実際のところ高木会長のリーダーシップの下で連合が、非正規の仲間に対する支援で本当に真剣な取り組みを始めているということについては感銘を受けています。と同時にこうした運動の原動力はおそらくSympathyだけではないのだろう、とも思います。

さっき紹介したウィル・ハットンというイギリスの研究者が、「30/30/40 Society」、「30/30/40社会」という議論をしています。ウィル・ハットンというのは先ほど申し上げたように日本型のステークホルダー資本主義を応援している人です。これはどういう意味かというと、日本だろうが、イギリスかであろうが、40%の相対的に安定している人たち、それから30%のかなり追い込まれている人たち、日本で言えば非正規派遣といったような立場の人たちで、実際に今日本の非正規労働者は33%を超えたわけです。そして後30%の退職者だとか、病気などで活動してない人たち。こういう比率である。ハットンによれば、現実にかけているのは、40%の相対的に安定した人たちから毎年1%ずつぐらい二番目の層の30%の不安定なところに人々が移っている、というわけです。自分自身は何とか逃げ切っても、私なんかも自分の子どもたちの世代を考えるとこれは厳しいと思います。

そういう意味では、同情、Sympathyだけではなくて、ここでこそ未来予知能力が問われてくるのだらうと思います。パンドラの底に閉じ込められた未来予知能力を今引き出すことは、むしろ絶望するためではなくて、希望を現実につなぐために必要なのではないかと思います。以上です。

草野 どうもありがとうございます。それでは最後になりますが、ドーア先生から最終的な「希望のもてる社会」について先ほどもお話しいただきましたが、大変恐縮ですが、7分程度でおまとめをいただきたいと思います。では、ドーア先生、お願いいたします。

ロナルド・ドーア はい、どうも。ザ・ラスト・ワードですか。いろいろ言いたいことがありますが、うまくいえるかどうか。まず高木さんがおっしゃった信頼感のことについて一言、特に労使関係について。きょうはメディアの話が出てきませんでしたが、メディアが希望がもてるかどうか非常に重要な要因だと思います。例えば春闘がその一例。昔の春闘の黄金時代には、やはり11月、12月に要求を出して、そしていろいろなところでセミナーをやりました。労働組合の代表と経営者の代表が来年の日本の経済の成り行きがどうあるか、つまり、共通な意識、日本の経済を盛んに栄えさせようとするような共通な意識についてまじめに、そしてかなり経済学的素養の高い両方の代表の討論があって、それがよく新聞に載って、交渉が始まる前に予備知識を与えて、共通な期待を与えて、信頼感を醸し出すような機能を果たしたのです。そういうような場をどうぞ経団連と連合がなるべくまた作って、そし

てメディアに働きかけて、一般常識をつくるのが、それが非常に重要な問題であるということ……。

そして労働分配率についてさっき言い忘れましたけれども、大橋会長がおっしゃったように景気の変動によって違うということは確かにありますが、先週、私の好きな法人統計の2002年の数字が出ました。そして80年代、つまりまだ日本がバブルになりかかった1987年から90年までの4年間と、最近の2004年から2007年の4年間を比較してみると、付加価値における人件費は80年代に57%あったのが今53%。そして配当の付加価値に対する割合が3.5%ぐらいだったのが9%に上がった。だから、そういう景気の変動以外の構造的な変化が本当に起こっていると思います。

それは航空会社のようにおそらく敵対的買収がないようなところでは、本当にステークホルダーを考えて経営をすることはできますが、例えばスティール・パートナーズのターゲットとなりそうな小さな会社はそういう余裕がないわけです。やはり配当を上げて株価を気にしなければというのが1つの至上命令になりかかっていること。だから、繰り返して言いますが、敵対的買収の制度を考え直す必要があるのではないかと思います。

大橋会長が非常に面白いことをおっしゃいましたが、痛みの改革のときにみんなで話し合っ
て情報を共有して、そしてビジョンを共有すると。やはり希望をもつことは個人的な状況に対する希望ばかりではなくて、自分が所属している企業が楽観的なビジョンがもてるような企業であるか、そしてまた自分の国が楽観的な展望をもっている国であるかどうかということは大いに関係しています。

そこで大橋さんもおっしゃったのですが、政治的指導力が非常に大事でありまして、かわいそうな福田さんの5つの不安の構想を出したときに、その冒頭に非常にいい言葉があったと記憶しています。日本に生まれてよかったとみんなが思えるような社会をつくるのに、こういう安心感を与えなければならぬと。それでやはり日本に生まれてよかったというのは生活環境が非常に大きな問題ですが、その国の外交の姿勢も非常に大事です。10年ぐらい前だったら安保理事会の常任理事国になるという展望があった時に、それにひとつ国民的な希望を託すことができた。それが、まあまあないようになって、やはり日本という国が何でもアメリカの言うとおりに、例えばグルジアの問題についても何についてもアメリカの言うとおりの姿勢しかとれないような外交であるというときには、日本人としての誇りをもつということは非常に難しくなるのではないかと思います。

最後の1分間で外交の問題をもち出すのはおかしいですが、おそらく私の7分を費やしてしまったと思いますから、ここで終わりにしたいと思います。（拍手）

草野 どうもありがとうございました。まだまだ議論は尽きないと思います。特に最後に大橋会長が言われた改革についてという問題もどう取り組んでいくかという面では、多分それぞれの先生方はいろいろ違いがあるのではないかと思います。

ただ、私、このことで2つだけ思ったのですが、1つは先ほど紹介した『Supercapitalism（暴走する資本主義）』を読んだときに思い出したのは、ちょうど私が約10年前に使った宇沢弘文先生が言っていたことであります。「レールム・ノヴァルム」というローマ法王が出す回勅という文書があります。これは当時のローマ教会の正式な考え方を伝えたもので、1891年にレオ13世が出したものが「資本主義の弊害と社会主義の幻想」というタイトルです。そして、そのちょうど百年後の1991年、この前亡くなられましたけれども、ヨハネ・パ

ウロ2世が出されたのが「社会主義の弊害と資本主義の幻想」という言葉です。これを見ますとやはり『Supercapitalism（暴走する資本主義）』のことを実は言い当てていたような、そんな感じもいたしました。

それから最後に多分基調講演の中でドーア先生が『The Theory of Moral Sentiments』というアダム・スミスの力作を紹介されましたが、これは日本語に訳すと『道徳感情論』という本だと思います。これが書かれたのは1759年であります。『国富論』を書いたのは1776年。『国富論』をさかのぼること17年前に書かれた本でありますけれども、なぜ私がこれを言いたいかといいますと、実は石門心学の石田梅岩という人がまさに商人道と倫理とを一緒に説いたときがこの時代と全く同じであったということでもあります。

CSRが経営側のいわゆるPretenseといいますか、ごまかしだという説もありますけれども、私はやはり経営者にしても労働組合にしてもこの倫理というものは決して忘れてはならない。そこには必ず人の心がよってくる場所があるのではないかということを最後に申し上げて、パネルの先生方に感謝をしながらこのパネルを終わりたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

司会 草野理事長、ならびにパネリスト、コメンテーターの皆様、大変ありがとうございました。皆様、今一度大きな拍手をお送りください。（拍手）

司会 それでは閉会にあたりまして、全労済協会専務理事の加藤長久よりご挨拶を申し上げます。

加藤 どうも本日はお疲れさまでございました。皆様におかれましては平日でありまして大変ご多用なところ、このシンポジウムにご参加いただきまして、大変素晴らしいシンポジウムを作ってくださいまして本当に心から御礼を申し上げます。本日このシンポジウムにお集まりいただいた方は378名と報告を受けました。これほどの方が参加していただいたこと、主催者として大変喜びとともに、また来年も素晴らしいシンポジウムを作ってあげようではないかというような励ましにもなっております。

ちょっと宣伝させていただきますが、全労済協会は今年度の課題はこの「希望をもてる社会づくり」というところで、多々調査研究活動も行っております。このシンポジウムの報告書は来年年明けには皆様のもとに届くように頑張りたいと思いますし、また幾つかの調査研究の報告も来年秋口ぐらいには皆様のもとにお配りできる手はずになると思っています。期待していただければと思っております。

それでは長時間おつき合いいただきまして本当にありがとうございました。本シンポジウム、これにて閉じさせていただきますと思います。ありがとうございました。（拍手）

2008東京シンポジウム報告書

「希望のもてる社会づくり」

日 時：2008年9月16日（火）午後1時開会

場 所：憲政記念館

主 催 （財）全労済協会

共 催 全労済、日本再共済連

後 援 連合、中央労福協、退職者連合、
（社）教育文化協会、（社）日本共済協会

発 行 財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

印 刷 株式会社ふそう美術印刷

東京シンポジウム既刊報告書

2008 年 2 月 「ケアサービスを支える地域の福祉力」

- ・基調講演 「これからの地域福祉のあり方」
講師 ルーテル学院大学大学院教授 和田敏明
- ・パネルディスカッション 「ケアサービスを支える地域の福祉力」
コーディネーター 龍谷大学教授 池田省三
パネリスト たむらソーシャルネット代表 田村満子
北九州市保健福祉局介護保険課育成支援係長 中村順子
愛知県高浜市長 森貞述

2007 年 2 月 「多様なライフスタイル、働き方を実現できる社会を目指して」

- ・基調講演 「多様で柔軟な働き方の追求」
講師 慶應義塾大学教授 樋口美雄
- ・パネルディスカッション 「ワークライフバランスが可能な社会の実現に向けて」
コーディネーター 日本女子大学教授 高木郁朗
パネリスト 東海大学教授 廣瀬真理子
朝日新聞東京本社記者 竹信三恵子
連合総合人権・男女平等局長・総合労働局長 龍井葉二

2006 年 2 月 「介護保険制度の充実に向けて－制度改正の検証と国民合意形成への今後の展望－」

- ・基調講演 「予防重視型介護システムと長寿社会」
講師 名古屋学芸大学学長 井形昭弘
- ・パネルディスカッション 「介護保険制度の充実に向けて」
コーディネーター 龍谷大学教授 池田省三
パネリスト 立教大学教授 高橋紘一
高齢者総合ケアセンターこぶし園総合施設長 小山剛
我孫子市長 福島浩彦
厚生労働省老健局計画課認知症対策推進室長 渡辺由美子
連合 生活福祉局次長 花井圭子

2005 年 2 月 「国民に支持される年金制度の改革を－制度改革の課題と抜本改定に向けて－」

2004 年 2 月 「社会保障改革の視点と展望を探る－年金・医療・福祉制度の充実と雇用の安定へ－」

2003 年 2 月 「安心して持続可能な社会保障制度へ－世代間に信頼される公的年金制度の確立を－」

2002 年 2 月 「21 世紀を安心して暮らせる社会へ－新たな社会保障制度の構築を－」

2001 年 2 月 「検証！スタートした介護保険－現況とこれからの課題と展望－」

2000 年 2 月 「介護保険実施に向けた介護サービス事業の展望と課題－利用者の立場に立ったサービスのあり方を探る－」

1999 年 2 月 「介護保険下におけるケアマネジメントのあり方－制度実施に向けた市町村の果たす役割－」

1998 年 2 月 「動き出す公的介護保険－21 世紀における介護システムを探る－」

1997 年 2 月 「戦後社会保障の総括と今後の展望－公的介護保険の意味するもの－」

1996 年 2 月 「公的介護保険への意義と課題－新しい介護システムの構築へ－」

1995 年 2 月 「21 世紀に向けて高齢社会を展望する福祉サミット」

1994 年 2 月 「余生なんてもったいない－人生 80 年時代を元気に生きる－」

1993 年 2 月 「女性が拓く日本の福祉－女が言わなきゃ進まない－」

1992 年 2 月 「21 世紀にむけて高齢化社会を語る」

1991 年 4 月 「豊かな日本貧しい介護－働く女性は提言する－」

1990 年 8 月 「日米高齢化社会の現状と問題点」

全勞濟協會