

## &lt;会員のひろば&gt;

## 「企業社会」と基本的人権

野中郁江（東京都／明治大学講師）

「企業社会」にはほとほとうんざりしている。特に自分の専門が簿記会計、経営分析などという企業の世界にどっぷりつかっているせいか、企業戦略、最適意思決定シミュレーション、未来指向型企業評価、——企業に最大の利潤をもたらすための、企業世界にだけ通用する概念や人と人との関係にうんざりしているのである。私達の地球号が現代文明によって傷ついている現実のなかで、会話の成立しない企業社会に、背筋の寒い思いをしてしまう。

さて、現代日本は「法人資本主義」あるいは「企業社会」である、といわれている。最近「企業社会」という枠組がまさしく当を得ているという感を深めている。

その一例は、日立武蔵での残業拒否を理由とする解雇事件に対して最高裁が原告敗訴、解雇を正当とする判決を下したことである。当日の日経新聞夕刊は、残業を許容する労働基準法第36条にもとづく労使協定、いわゆる三六協定について、残業に対する経営側の刑事罰の免責規定であるという解釈を紹介している。この解釈と企業は残業を強要する絶対的権限を持つ、とする最高裁判決との隔たりはどうしたものか。世界人権宣言第24条は何人も労働時間の合理的な制限と定期的な有給休暇とを含む休息および余暇を得る権利を有する、とうたっているではないか。

また最近もう一つ気になる判決があった。牛島税理士訴訟についての福岡高裁の不当判決である。南九州税理士会が政治献金を目的として集めた特別会費の納入を拒否したことで処分され、同税理士会を相手どり処分の取消しと慰謝料を求める裁判を起こしていた。熊本地方裁判所の一審判決は、「税理士会が税理士政治連盟に寄付するための会費徴収は違憲、違法」としたが、福岡高等裁判所は税理士会が政治連盟に寄付するために会

員から会費徴収することを容認する原告逆転敗訴の判決を下した。税理士会は強制加入の特殊公益法人であって、この裁判は直接私企業に対する判決ではないが、企業献金を適法、合憲とする八幡製鉄事件の最高裁判決に連なる判決である。

いつから、人権の担い手が企業や団体になったのか。有限責任である株式会社についてみれば、その法人格（legal person）は、専ら経済的便宜から社会的特権として与えられたものである。自然人の天賦の人権とは全く異なるものである。したがって法人格の取得には一定の資格要件があり、その権利の行使は一般商行為や訴訟能力といった限られた範囲でのみ可能なはずである。企業や団体が自然人と同等の権利主体とされている結果、企業や団体による人権の抑圧が適法となったのである。労働基本権、思想・信条の自由、参政権という基本的人権が、憲法の番人たる最高裁判決によってふみにじられている事態、これが日本の現実である。

現在、官僚統制に優位するとされている市場経済万能論が、投機と証券スキャンダルのなかで規制能力をもたず、資本主義のモラルが問われている。暴力団や詐欺まがいの投機活動の続出、それを支える官民癒着構造に対して、企業だって(?)市民社会の一員であるはずだ、いう極めて低い次元の責任が声高に追求されている。この市民社会の基本的原理が人権社会であることは、自明のことである。

東欧社会主義の崩壊や湾岸戦争における国連の無力さ、という現実のなかで、人類社会の到達点として世界人権宣言や日本国憲法の理念は普遍である。天皇制イデオロギー対国民民主権、総合安保体制対平和・民族主義、そして企業社会対基本的人権の点でも、あらためて世界人権宣言と日本国憲法の世界史的意義を痛感する。

## 薬を飲まない企業病患者

山崎 光平（日本労働ペンクラブ事務局長）

### 理不尽な賃上げ抑制

ちょっとこの所報向きの話題ではないかも知れませんが、最近、電機などの大手企業が役員賞与の凍結や管理職給与のカットなどを決めました。業績不振の責任とかがいいますが、実は今春の賃上げをうんと抑えこんだ手前の辻褃あわせ、不満をかわし、業績回復へ叱咤する魂胆でしょう。

ご承知の通り、大手の賃上げはほとんど昨年より千数百円から二千数百円低いものでした。しかし業績悪化といっても、赤字ではありません。6月に株主総会を開く東証一部上場企業の91年度の経常利益が前年度より14%ぐらい下がったといいますが、それでも5、6百億円から千数百億円の利益を上げているのです。二千億円、三千億円という利益を出しながら、目標に達しなかったといって賃上げはガッチリ抑えこんでいます。

資本主義企業とはそういうものです。問題は、抑え込まれている側の思想です。折角討議して決めた要求はどこへいってしまったのでしょうか。

### 労働者につれない労働組合

利益が減れば経営がやりにくいということを理解するとしても、こんな計算もできます。業績が落ち込んだといっても、従業員一人あたり、大手企業で平均二百数十万円の経常利益は出しています。賃上げを千円上積みすると、いろんなハネ返りを含めて1人あたり年間2万円そこそこの支出増です。つまり従業員が稼ぎ出した利益の1%足らずを返してもらうに過ぎません。それさえ割り込まれているのが、昨今の賃上げなのです。

こんな計算は、本来労働者の賃金要求の思想に馴染まないものですが、仮にそんな勘定をしてみても、ここ何年も続いている賃上げ抑制がいかに横着なものか、そしてそれを受け入れている労働組合がいかに、企業に甘く労働者につれないか、ということが浮かび上がってきます。

私は10年あまり前、毎日新聞を定年退職して以後も労働問題のジャーナリストとして、フリーで仕事をしてきました。その間日本の労働運動はまったく様相を変えてしまいました。変わらないのは運動をむしばんでいる企業主義という慢性病です。もちろん健康な組合も多いのですが…。

処方箋も書かれています。でも、それに従って薬を調合できる人に乏しい、薬は出しても肝心の患者が引き出しのなかにしまいこんでしまって飲まない——という状況ではないでしょうか。

### 運動史に学ぶ

3年ほど前に解散した総評（日本労働組合総評議会）も、この病に悩まされ続けたのでした。その総評40年の労働運動史をまとめる仕事にここ2年、関わってきました。その中で、地域・中小の運動には感じるどころが多くあります。

たとえば構造不況の折り、企業の勝手な首切を許さない協定を、県評が県当局、経営者団体と三者で結んだ例もありました。関係地区労と市町村というレベルまで事実上の交渉権を確立して、企業行動をチェックするシステムです。保守的な地方なのに、`県民スト、などを背景にした県評の交渉力がものをいったわけです。

膨大な資料にあたりながら、あるいは闘いの挫折に痛恨の念に駆られ、あるいは貴重な集積にその発展を願うというのが、この仕事に携わりながらの日常です。運動史とはまさに`温故知新、の宝庫かも知れません。総評労働運動史のまとめ（今秋出版の予定）を一区切りとして、今後を考えてみたいと思っています。

私の所属する日本労働ペンクラブについてひとこと。これは報道各社の労働担当論説委員、労働問題評論家、学者、専門誌編集者などの親睦的有志団体ですが、少し活動の幅を広げて新しい動きにアプローチしてみたいと考えています。

&lt;会員のひろば&gt;

## 問われる労働の中身

安藤 信雄 (明治大学大学院政治経済研究科博士前期課程)

企業で12年間働きかつ労働組合で活動してきましたが、その年月は、企業・組合双方に多くの疑問を感じ、かつ自己の未熟への思いが積み重なる時間でした。その思いが学習研究活動への思いとして具体化し、退職して現在大学院で協同組合論を学んでいます。

研究活動に身を投ずることを決意するまでは、多くの組合活動家が考えてきたように、「労働者のみ」が社会変革の主人公であるという考えで物事を見てきました。しかしその視点では、「労働者」といっても一様ではないということや、専業主婦の立場からも鋭い社会批判があることや、公害問題を始め住民運動が既存の大労組が全く取り組めなかった問題に特筆すべき運動と歴史を与えてきたことが軽視されがちであったといえます。

私が、国鉄分割民営化に反対する地域活動に組合から参加しているときに、中島誠氏の講演を聞く機会がありました。その講演の主旨は「首切り反対ばかり唱えていては限界があるのではないか。首を切られた人が、企業社会に戻ることを目的にする運動よりも企業社会からはじかれた人達も含めて生きていける地域社会をつくろうとする視点がいままでなかったのではないだろうか」というものでした。

私は、関わっていた組合が組合幹部を解雇されていましたから解雇撤回闘争の重要性はそれなりに感じてきましたが、その限界も感じていました。というのは、解雇撤回闘争は労働者に解雇されたときのために組合の必要性を強く感じさせることで、組合活動の原動力になりますが、一方で「解雇されることがどんなに大変なことか」ということを感じさせもするのです。ですから、解雇撤回闘争は「賃金労働者」への執着心をつねに抱きかかえながらおこなわれるのです。賃金労働からの解放を唱えながら、賃金労働へ執着する活動の中

で矛盾を感じたのは私ばかりではないでしょう。

解雇撤回闘争はすべきでないと言っているのではありません。賃労働をどのように告発したらいいのかということが非常に難しいことだという事が言いたいのです。ここに今日労働運動が企業を告発できない核心が潜んでいるのではないのでしょうか。

賃労働を告発する視点として企業社会の生産と消費の分断の状況があると思われまます。

かの水俣病反公害闘争で、漁民・住民がチッソに対してデモをおこなったとき、当時総評のなかでも戦闘的といわれた合化労連の労働者が、デモ隊が工場に押し入るのを阻止するため、会社と一体となってピケを張ったという有名な話があります。総評はもともと階級的でなかったのだという批判もあるでしょうが、当時多数の労働者がその総評を支持していたという事の方が重要な問題だと思われるのです。そこに生産者と消費者の対立がいかにか根深いものであるかを感じるからです。

今のところ企業社会の問われ方は、たとえば長時間労働に対する非難が、具体的にはサービス残業などへの取り締まりとして現れているように、今まで違法行為を無視してきたことを改め、これからはきちんと「違法」としてとらえようというレベルであると思われまます。すなわち今日の問われ方は「企業社会の否定」でなく「異常な企業社会」を「正常な企業社会」にしようと言うものであるように思われまます。

さらに進んで企業社会が根本的に問われるとするならば、消費者と生産者が対立させられていることが問われるのではないのでしょうか。協同組合も消費者運動と生産者運動で対立してきた歴史があります。どちらがよいのかを論じていたのでは企業社会が発している問題の本質をなかなか突けなくなってしまうのでは(16ページ上段へ続く)

## 生産手段の所有を大衆へ

市川 兼三（香川県／香川大学法学部教授）

日本の主要な生産手段は株式会社が所有している。国富の大部分は株式会社によって生産されている。生産手段の所有は生産手段によって生み出された富を取得する権限を与える。

株式会社は出資者が営利を追求する組織であり、株式会社の得た利益は出資者に分配される。株式会社の経済的意味での所有者はその出資者つまり株式所有者である。

株式会社の主要な出資者が自然人である場合には、株式会社はその自然人の営利追求の手段であり、株式会社の経営はその自然人の支配下において彼の諸属性による影響を受けざるをえない。

日本の主要な株式会社では複数の主要な出資者が株式会社であり、これらの株式会社は株式の相互保有によって企業集団を形成している。企業集団に属する株式会社においてもその経営を担当するのは自然人である。自然人の諸属性はしばしば資本の増殖活動にとって有害となりうる。株式の相互保有による企業集団は、株式会社への主要な出資者から自然人を排除することによって、株式会社の支配的所有から自然人を切離す（これによって日本の資本主義は世界史上初めて資本家は存在するが労働者階級と相対する資本家階級は存在しない資本主義となる）と共に、複数の経営者の相互牽制によって資本の増殖活動にとって有害な自然人の影響を排除し、その意味において株式会社を資本増殖体として純化する。互いの保有株式に基づく議決権代理行使白紙委任状を交換することによって、各会社の代表者は、1円の個人財産を支出することもなく完全に自社の株主総会を支配できることとなり、各会社の内部では完全な独裁者となる。株式会社の生み出す富は、株式の相互保有によってもっぱら社内に蓄積され、税金による外には社外に流出しないこととなる。会社で働く人々の組織は営利追求を至上目的とする軍事

組織類似の組織となり、彼らの多くは営利ファシズムに捕えられることとなる。

つまり日本の資本主義は人間の顔の見えない資本主義となる。今、必要なことは日本の主要な株式会社において人間の顔を取戻すことであろう。そのためには生産手段の所有を人間の手に取戻すことが必要であろう。だがそれは今戦前の日本のような、労働者階級に対立する資本家階級を復活することであってはならない。資本家階級の復活を回避しながら生産手段を人間の手に取戻す1つの方法は労働者協同組合であろう。だが労働者協同組合は市場での営利追求競争において株式会社に競合しうる存在とはなりえないであろう。市場経済の担い手としての、営利追求組織としての、株式会社の優越性はその組織特性が明らかにしているのみならず、歴史的に証明されていると見てよかろう。市場経済を肯定するならば、生産手段の所有を人間の手に取戻す方法は、株式会社といういわば資本主義の生んだ貴重な成果を生かすものでなければならない、と思われる。

日本の主要企業の株式を国民大衆に解放することが必要である。これによって国民1人1人が生産手段を所有し、その生産手段の生み出す富を利用できるようになる。働くことのできない人々も自らの消費する富を生み出す生産手段の所有を土台として自立することが可能となる。生産手段の所有を大衆へ、これが現在私が協同組合に関心を持ち、従業員持株制度を研究対象としている理由である。

## &lt;会員のひろば&gt;

## 問われる企業社会—「フレックス・タイム」制で長時間過密労働は解消されるか—

清 山 玲 (高知大学人文学部経済学科講師)

## はじめに

近年、日本人の「はたらきすぎ」(あるいは「働かされすぎ」)が先進資本主義各国から槍玉にあげられ、日本企業は時短対策に迫られるようになった。そこで、日本の大企業は、1988年の労働基準法改正以来、仕事の繁閑に柔軟に対応することにより、業務の効率化(生産性の向上)と時短とを同時に達成できる一石二鳥の方策として、「フレックス・タイム」制の導入を急速に進めた。

この制度によって、果して、日本の長時間過密労働は解消されるであろうか?—現在のところ、筆者はこの問にたいして、懐疑的である。

## 「フレックス・タイム」制

## の特徴と問題点

なぜなら、各企業が、「フレックス・タイム」制として導入を狙っているのは、労基法上のフレックス・タイム制ではなくて、みなし労働時間制だからである。この制度の特徴の第一は、コアタイムの時間を極端に短縮し(約一時間程度)、その上で就業時間帯を最大限に(たとえば1日24時間にまで)弾力化したことである。月の所定日数勤務すれば、月間所定労働時間働いたものとみなされる。その結果、一日の労働時間が何時間であったとしても同一労働時間と規定され、また労働時間帯がどこで位置していても、割増賃金は支払われない。第二は、時間外勤務手当を完全に廃止し、そのかわりに奨励金等のかたちで業績給の要素を拡大し、時間賃金から「仕事賃金」へと移行させたこと、第三は、タイムレコーダーの廃止など時間管理を放棄したことなどである。

しかし、本制度は大きな問題をはらんでいる。すなわち、会社が労働時間帯および時間数の弾力化を極限まで進め、その時間管理を労働者へ委ね、

人事考課に基づく業績給の要素を拡大したことは、労働者として、まず「自発的」に、時間あたりの労働者密度を最大限にして働くようにしむける。ついで、長時間労働をも促していく作用をもつ。

なぜなら、労働者は、与えられた仕事を、まず最も短い時間でこなそうとする。さらに、所定労働時間内に仕事が終えられなかった場合には、低い査定とそれによる昇給の遅れを恐れて、労働時間を長くしてでも仕事をしようとするからである。

かくして、現在各企業が導入しようとしている制度は、日本の長時間過密労働を解消できないように思われる。

## 「フレックス・タイム」制の可能性

ところで、労働時間の弾力化は、現在の長時間労働のもとでは、労働者側にとっても、生活防衛的観点(たとえば、保育園への送り迎えなど)からある程度期待されている。それでは、「フレックス・タイム」制に、長時間過密労働を解消する可能性はないのであろうか。

紙幅の都合で詳しく述べられないが、仮にありとしたならば、その鍵は、まず厳密な意味でのフレックス・タイム制の確立(労働時間のイニシアティブを労働者側が実質的にもつこと、時間外勤務手当を節約しないこと、健康に害を及ぼさない程度の標準労働時間の設定など)にある。加えて、時間外労働を促す現在の賃金決定のありかた(不透明な人事考課に基づく上厚下薄の賃金体系)に歯止めをかけることにあるのではないだろうか。

しかし、当然、そこまでの道は、非常に険しいものと予想される。

(参照・拙稿「合理化」と「フレックス・タイム制」[高知論叢]第43号)