

## (2) 新しい企業像

次の新しい企業像が問題になります。例えば第三のイタリアというのは中小企業、ボローニャ、フィレンツェ、ベネチアだとかのファミリービジネスが多いのですがヨーロッパの社会学者から注目されています。或いはモンドラゴンがスペインのピレネー山脈の麓にある労働者協同組合です。これも株式会社でない一つの新しいモデルです。中国で今急速に伸びているのが郷鎮企業。訳せば、町村企業ということですがこれが中国では今もっとも伸びています。

これらが理想というわけではありませんが、新しい企業像としてあげました。

## (3) 労働と仕事

レーバーとワークは違うとハンナ・アレントという女性の哲学者が『人間の条件』の中に書いていますが、古代ギリシャで「労働」というのは奴隷がやり、職人とか芸術家というのは「仕事」をした。労働は生きるためだけにやって後は何も残

らない。仕事は残る。彼女は労働と仕事と活動という3つに分けるのですが、そういう意味での仕事をするということが大事だと思います。

大企業があるからそこに就職するという前提で、学校間格差をつけるのはけしからんとか、もっと探ってくださいという言い分も解りますが、企業自体をどう変えていくかということが必要です。中小企業に入り学生1人2人の意識で企業を変えていくということが有りうるわけです。大企業は解体する方向にあり、株式会社が終焉の方向にあるが、しかし企業は無くならないと思います。これから就職する学生が考えなくてはいけないことは、存在する企業に従属するのではなく、中で企業をどう変えていくかということです。その意識がなければ新しい企業システムは生まれてこないと思います。

〔この原稿は、講演いただいた内容を編集部の責任でまとめたものです〕

# パネルディスカッション

## その評価と課題

上井 喜彦 (埼玉大学経済学部教授)

### はじめに

6月28日に埼玉大学で「もう一つの就職セミナー～私の仕事を考えるシンポジウム～」が開催され、パネルディスカッションが行われた。私は、司会役を務めた関係で、その内容紹介と司会としてのコメントを求められ、この文章を書いているが、少々気が重い。今回のパネルディスカッションが(シンポジウム全体としても)成功したとは思えないからである。

しかし、誤解のないように述べておきたい。私は、パネラーのレベルが低かったと言っているの

ではない。今回のパネルディスカッションには5名の方々をパネラーに招き、冒頭でそれぞれの立場から簡単に話していただいたが、いずれも「仕事」あるいは「就職」について問題意識を広げるうえで、まことに貴重な話であった。そこで、その紹介から始めよう。

### 企業リストラの現場

最初に仕事の場でいま何が起きているかを取り上げ、まず東京管理職ユニオンの書記次長である佐藤建夫さんに発言を求めた。

管理職を組織するユニークな組合＝東京管理職



ユニオンは、全国一般東京労組に所属する個人加盟の組織である。バブル経済が崩壊してからの企業のリストラ攻撃は、企業の根幹をなす管理職を解雇するということにまで進んできたが、よく知られるように、このユニオンは企業別組合が何ら対処しないという状況の中で誕生し、たちまち反響を呼ぶようになったのである。

佐藤さんはユニオンへの相談事例を分析し、今日のリストラのもとで「一定の年齢がいて給料の高い人で安全な人は今や誰もいなくなっている」と状況報告をされ、続いて活動内容を説明された。そのまま辞めるのでは辞めきれないから一言社長に文句を言いたいという人も少なからずいるので、ユニオンは団体交渉をやって、社長に思いの丈をぶちまけて、辞めさせるということをやっている。

が、今重点にしているのは、組合員のケアであるという。すなわち、組合に来る人は、会社から見捨てられたのに、自分は会社にとっていかに必要な人間かということを1時間でも2時間でもしゃべる。ユニオンとしては、「会社への未練を断ち切れ」と言い、まだ「40代、50代という先には人生が長いから、その人生をどうすればよいかを皆で考えようという活動を行っている」とのことである。

このように、佐藤さんの発言は、会社本位主義でやってきた人をも首切る企業の苛烈さと、会社人間になった末に放り出される人の悲しさを照射するものであった。

### 一般企業に代わる オルタナティブな仕事の場

では、かような企業に代わるオルタナティブな仕事の場はどういう形で存在しうるだろうか。日本労働者協同組合センター事業団で働いていらっしゃる菊地謙さんの話は、この点に迫ろうとするものであった。

菊地さんの話で印象深かったのは、次の2点である。第1。センター事業団は5年程前から、リクルートブックに募集広告を出すようになった

が、年々応募者が増え、実際の採用は1年に20～30人であるが、面接も500人から600人が来る。「学生の考え方がだいぶ変わってきているのか、一般の企業でないというところに魅力を感じて来たという人が非常に多い」というのである。

5年前の菊地さんがそうであったように、入ってくる人は最初から労働者協同組合が何たるかを必ずしも理解しているようでもないから、途中で辞める人もいだろうが、そこに居着く人も多いと聞く。それは何故かというのが、第2の点である。菊地さんの体験では、一般の企業とは仕事の大変さでは変わらないが、ここでは抑圧された感じとか、ストレスがたまるとは少ない。その秘密は事業運営の仕方にあるという。事業運営の仕方は、就業規則や賃金体系まで、様々な経歴の全体としては20代、30代の人を中心になって、自分たちで作ってきた。だから、いきいきと働ける職場が作れてきた、と菊地さんは述べる。

### 学生からみた就職問題

さて、今回、学生代表として二人の方にパネルに加わっていただいた。二人は、就職戦線の前線で苦悩する学生の問題意識を語ってくれた。まず埼玉大学学生自治会の代表である仲内淳君によると、埼玉大学の学生も就職難が厳しく、新入生にも不安が広がっている。特に教育学部はこの2年間の採用率が30%である、という。そして仲内君は、教育学部の学生は教育実習があって就職活動ができない、大学に学びに来ているのに、就職活動をやっていると講義に出られなくなるのは困るという学生の声を紹介し、状況の改善を訴えた。彼はその上で、国立大学はもっと就職指導をして欲しい、と求めた。

続いて、リクルート・スーツ・パレードなどでマスコミをにぎわせている、「就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」代表の杉山恵子さんが発言した。杉山さんは、均等法では募集段階での男女差別を認めていないにも関わらず、企業が資料配布で女性差別したり、面接の場でセクハラが横行している状況を具体的にあげ、これを人権侵害



として鋭く告発した。彼女の話の中で、改めて深刻に感じたのは、均等法を所管する労働省の対応である。人権侵害を許していいのかと話したところ、労働省の役人は「やはり企業の方にも選ぶ自由があるんだ」と言うとのことである。

このような中で、女子学生の会はセクハラの実態をつかんだ段階でマスコミに公表して、社会的にも圧力をかけ、企業のセクハラ面接は許されないというガイドラインを引くことができた。また、国連の方にも日本企業の就職差別の実態を訴え、女性の権利を勝ち取るという成果を上げているという。さらに、国民に広く訴えて、労働省や政府を動かそうと奮闘しているというのである。

### 埼玉大学の就職支援活動

では、大学は就職問題にどう対処しているか。この点に関しては、埼玉大学経済学部教授で前埼玉大学学生部長の貝山道博さんから、大学側の状況認識や取り組みの現状を聞くことができた。

貝山さんは、女子学生の就職率が68%という埼玉大学の厳しい就職状況に触れつつ、個人的見解として状況認識を2点示された。これは一般的認識になっていることだが、第1は、リストラが深く進行しているから、景気が良くなっても雇用問題はさほど解消しない、ということである。第2は、学生は企業のことを知らない、企業は学生のことをよく知らない、という情報不足から生じるミスマッチが実は軋轢を生じさせているのではない、という点である。ここから、大学は情報という点で責任を持って取り組まなければならない、という課題認識が出てくるわけである。

こうして貝山さんが学生部長に就任した年（1994年）から、学生部先行という形で、就職ガイダンス、会社合同説明会、就職セミナー等に取り組んできた、という。取り組みの中には、就職活動をどう行うかのノウハウをまとめた『就職の手引』を学生に配布したことも含まれている。貝山さんは、この手引によって面接の際の学生のマナーの悪さなどが改善され、就職活動にかなりの効力を発揮するだろう、という期待も示された。

### 大学は就職支援活動を行うべきか？

さて、以上のような発言をふまえてディスカッションに入ったが、今回のシンポジウムの基調報告をされた中央大学教授の奥村宏さんから論点の提示があった。私立大学を見ると、大学の就職課、部は一部上場企業に何人入れたかを大学の評価につながると考えて、大企業信仰を強めるようなことをやっていて、問題である。就職した場合の仕事のあり方についての情報を教える、あるいはそういう判断力を学生に養わせることが必要なのではないか、というのが発言の主旨であった。

大企業信仰を強めるような活動は論外としても、奥村さんの推奨されるような活動が、『就職の手引』配布のような活動とどう噛み合うかが気になる。また大学教員が研究費等の面から企業との癒着を深めている状況のもとで、どうすれば奥村さんの推奨するような活動を広げることが可能

### 感想文より

#### 学内・研究生

就職活動に論点が集中していたようですが、（絞っていたのか？）それは新聞紙上などでも多く取り上げられていることなので、就職、社会で生きていく意味などに関わる話を増やしていただけたらと思います。

#### 学内・教育学部2年

一般の方の聴講者が多く、初めは難しく感じた。私は、今自分が何ができるのか、何をすればよいのか考えるヒントにしたかったので、菊池さん佐藤さんのお話は新たな視点を持つことができました。

私たちはもっと外に目を向けるべきだと思う。社会で生きていくという自覚を持つ必要を感じないでも日々楽しめる今。このような外の方のお話を聞ける機会が必要、この社会で自分がどんなことができるのかを考えるのをとらえるためにも。



になるかという論点もあろう。しかし、当日は時間の関係でこれらについては議論できないで終わった。

### 労働者協同組合の 存続・拡大の可能性は？

ここで、奥村さんが言及された就職した場合の仕事のあり方に立ち入ろう。労働者協同組合について、いくつか論点があろう。私は、その存続可能性、拡大可能性を問題にしたい。日本労働者協同組合は仕事の場として素晴らしい。またフロアから日本労働者協同組合連合会の永戸祐三理事長の発言があったように、人間にとって必要だが資本は投下されない福祉的な仕事を担うことには、意義がある。それに海外では第3セクター論が盛んになっているし、NPOも増加していると聞く。

しかし、労働者協同組合はなお大企業が参入しにくい産業分野、非効率な分野に限定されているのではないかというのが、私の率直な印象である。それは実践の課題であるとお叱りを受けるかも知れないが、こういう面での具体的展望が見えないと労働者協同組合は多くの学生にアピールする力をもちえないのではないかと危惧するわけである。

### 企業はどこでも同じか？

そこで、就職した先の仕事のあり方を考える場合、企業のあり方を問題にしなければならない。永戸さんは「企業の本質は、資本の自由のために一般の企業は存在して、労働力は商品として売り買いされているものだ」という本質から見極めなければならない」と発言された。こうした本質論は、一般企業と労働者協同組合の相違、労働者協同組合の優位性を際立たせるためには有効ではあっても、仕事の場を一般企業に求めざるをえない大半の学生にどれほど届くか。彼らには「企業に就職するな」と聞こえるだけでないか、ということを私は問題にしたいわけである。佐藤さんの場合、「技術とか人脈を習得できるような中小企業に入

ること」を薦められたが、その薦めはあくまで手段主義的選択としてであって、規模を問わず、企業はどこも苛酷で働きにくいという点で差がない、という認識にやはり立っておられる。

仕事の場として企業による違いはないのか。あれば、よりましな企業とはどういう企業かを示す必要があるのではないかと私は考える。近年、「社会との調和」、「自然との共生」、「人間的な工場」などのスローガンを掲げる企業が増えている。経営トップが「日本的経営の見直し」を唱えたソニーの例もある。単に「建前」であっても、こうした建前を示さない企業より、仕事の場として改革できる可能性を秘めている。ここで私は、体制側の建前を逆手にとって決起してきた日本の民衆運動の歴史を思い浮かべているのである。

### 学生を魅き付ける企画を！

前項で触れた点は、今回のパネルディスカッションを成功と評価できない点に関わっている。

まず、参加者が予想をはるかに下回った。常時参加者50人未満で、うち学生は組織動員した20名強にすぎない。目立ったのは労働者協同組合関係の参加者で、一般企業からの参加はほとんどなかった。

フロアからの発言でも、労働者協同組合関係の方達の発言が突出していたというのが私の印象である。逆に学生の発言は1件に過ぎなかった。私の記憶では、埼玉大学学生部や経済学部が主催した就職セミナー、就職ガイダンスではこういうことはなかったと思う。これでは、今回の企画が辛うじて参加した学生の関心さえ引けなかったと総括せざるをえない。大学側から出席していた学生部職員が「セクトの集まりのようだ」と言ったと聞くが、学生にもそう映ったのではないだろうか。

何故、このようになったか。主催者が参加を呼びかけた範囲の狭さ、取組みの弱さに問題があったこと、勿論である。しかし、企画自体に問題がなかったか。私の司会にもまずさがなかったかと深く反省している。