

経団連『2012年版・経営労働政策委員会報告』批判

—— 隠された“ねらい”を読み解く ——



日本大学名誉教授
(労働総研代表理事)
まきの とみお
牧野 富夫

はじめに

昨年3月の大震災・原発事故<3.11>後、政治・経済・国民意識などが大きく変化している。肝心なことは、変化の方向・ベクトルである。だがまだ、それが定まっていない。国民の世論・運動と、財界を中核とする支配層の動向、そしてこの両者のせめぎ合いが、日本社会の方向・将来を決することになる。その意味でも、<3.11>後初めてたたかわれる<2012 国民春闘>の意義はきわめて大きい。

労働者だけの春闘では勝ち目がない。国民的規模の真の“国民春闘”にしなくてはならない。「99%」対「1%」のたたかいにすることだ。そうすれば勝利の道が大きく開ける。またそうなれば、権力べったりのマスコミもおっとり刀で国民サイドに擦り寄ってくる。押せ押せムードの国民的な春闘となる。そうなることを一番恐れているのが財界である。

財界サイドの春闘方針書＝日本経団連「2012年版・経営労働政策委員会報告」（以下「報告」と

略記）が1月23日に発表された。いったい何をねらっているのか。それは財界の単なる「春闘方針」ではない。その射程は広くて長い。一言でいえば、亡国への誘いだ。この国を丸ごと地獄に連れ込もうとしている。厄介なのは、その自覚が財界にないことだ。「報告」の隠された“ねらい”を、つぎの3点に集約できる。

①かれらが以前から^{もくろ}目論みながらも踏み込まずにいた財界戦略（＝「構造改革」の新展開）を、<3.11>とその「復興」を口実に一気に軌道に乗せようとねらっている。TPP（環太平洋経済連携協定）参加、「社会保障と税の一体“改悪”」、原発指向のエネルギー政策などがそれだ。これまで以上に「財界とアメリカの意のままになる経済・社会」をつくりたいということで、当然憲法と衝突し、“憲法改悪”も射程に入ってくる。

②<2012春闘>をそのような大戦略の一環に位置づけ、「国際競争力」論、円高・産業空洞化論などで危機感をあおり、賃金や雇用の慣行・システムなどの抜本改悪をねらっている。「ベアゼロ」・「定昇の延期・凍結」の方針も許し難いが、それを通じてねらわれている労働関連の慣行・システム等の破壊にも嚴重な警戒を要する。

③以上の実現のため、「労使のパートナーシッ

「報告」 = 「労使一体」の意義を繰り返し強調し、春闘を財界の手のひらで演じられる「手のひら春闘」に一本化しようとしている。マスコミも財界の意を体して、「普通の労働組合」による“まともな春闘”を無視・排除して「手のひら春闘」だけが春闘であるかのように印象づけようと懸命である。

「報告」の構成をみよう。冒頭の米倉弘昌経団連会長の「序文」のあと、「第1章 重大な岐路に立つ日本経済」、「第2章 危機を乗り越えるための人材強化策」、「第3章 今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」と3つの章が続く。「おわりに」のタイトルは「従業員・家族、社会と会社の共栄の道を歩む」という事実とは正反対の美辞で飾られている。

米倉会長が「序文」で春闘を「礼賛」している。「最近では春の労使交渉不要論さえ囁かれることがあるが、労使交渉・協議は、企業の置かれた状況や課題を真正面から議論しながら、国際競争力を高めるための知恵を出し合う、またとない機会である」というのが、そのくだりである。かれのいう「春の労使交渉」とは「春闘」のことだから、これは春闘を天まで持ち上げた「春闘礼賛」論である。もちろん、その「春闘」なるものは「愛しきパートナー」との「手のひら春闘」のことである。

米倉会長が春闘を「またとない機会」と礼賛する理由は、「手のひら春闘」が「要求実現のたたかいの場」から「財界のための宣伝・広報の場」に変質しきっているからである。そのような「宣伝・広報の場」を毎年春に持てるのだから、財界にとって「またとない機会」であるに違いない。「報告」は労働者・国民を「洗脳」するためのテキストなのだ。

以下、「報告」の“ウラ”を詳察しながら、そ

の隠された“ねらい”をあぶりだそう。なお、ここでの検討の対象として、「報告」そのものだけでなく、1月23日の「報告」発表における宮原耕治・経団連副会長の説明や、1月25日の経団連・米倉会長と連合・古賀会長の「労使トップ会談」の内容なども狙上^{そじょう}にのせる。

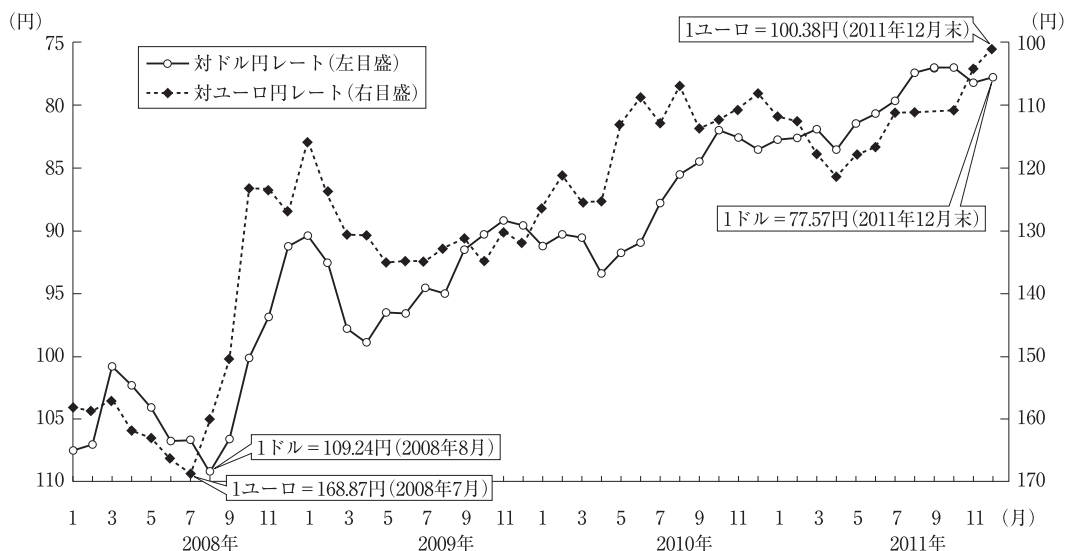
● 「第1章 重大な岐路に立つ日本経済」について

「報告」の第1章のタイトルは、標記のとおりである。後続の章（とくに春闘を正面から取り上げる第3章）の伏線となっている。「オオカミがくるぞ」という“脅し”の色彩が濃いのは、そのためである。第3章で、1%のベースアップにも応じられない、そればかりか定期昇給も延期・凍結するなど、きわめて厳しい財界の方針が待ち受けている。むろん本章は、そのための単なる伏線ではなく、TPP参加など「経済連携の推進」、原発利用をたくらむ「エネルギー・環境政策の転換」など、それ自体が「構造改革」の新展開を執拗に追求している。

「報告」はまた、「日本国内での企業活動は一層の危機的状況に置かれている。事業環境は長年にわたって劣化を続けており、そこへ追い打ちをかけるように急激な円高が進み（図表1）、さらにエネルギー制約にも直面している」、このままでは「企業は海外移転を一層加速せざるを得ない」と危機感をあおり、つぎの5点を提起している。

第1に、「円高の是正」策として「過度の円高は阻止するという断固たる姿勢を政府・日銀が示すとともに、適切なタイミングでの為替介入を行う」べきである、と。また、「円高の背景にあるデフレから脱却するため、適度なインフレ期待醸成に向けて金融緩和を継続・強化するとともに、

図表1 為替レートの推移



出所：日本経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」6頁

経済成長を通じた需給ギャップ解消をめざす」と。

政府・日銀が「断固たる姿勢で為替介入」しても「太平洋に目薬をさすようなもの」で、そうした小手先の対応で効果が上がらないことは、ふり返って過去数回の為替介入の結果をみても明白である。賃金・雇用・社会保障等を劣化させて内需を冷やしつづけるかぎり、円高・デフレの根源を解消することはできない。また、実質「ゼロ金利」に加え大企業が膨大な内部留保を貯め込んでいる状況下では、金融緩和の効果など期待できない。

第2に、「法人税率の引き下げ」と「消費税率の引き上げ」が必要だとして、「法人実効税率を早期に主要国並みの30%とし、その後もアジア諸国と均衡する25%程度まで引き下げる。同時に、消費税率引き上げを含めた社会保障と税・財政の一体改革を一刻も早く実現する」よう主張している。

企業が負担すべきは法人税だけではない。社会保険料もある。日本企業の法人税負担は国際比較上決して多くはないし、社会保険料負担は主要欧州諸国の半分以下と極端に低い。企業はいさぎよく社会的責任を果たすことだ。「社会保障と税の一体改革」論は、消費税増税と社会保障改悪の「一体改悪」をねらうもので、企業が社会保障等の負担を免れようとするものである。岡田副総理が「2015年10月に消費税が10%になっても、社会

保障の充実には新たな増税が必要との認識を示し、年金制度の抜本改革のために必要な財源は、今回の10%に入っていない。さらなる増税は当然必要になる」(朝日新聞、2012年1月23日付)と明言している。なによりも、逆進性の強い消費税を、社会保障「改革」と一体のものとして提起すること自体、矛盾に満ちた二律背反の主張なのである。

第3に、「経済連携の推進」として、「真に『開かれた日本』を実現するため、TPP(環太平洋経済連携協定)と日中韓FTAおよびASEANプラス6による経済連携協定を進め、2020年を目途にFTAAP(アジア太平洋自由貿易圏)の構築をめざすとともに、日EU・EIA(経済統合協定)の締結を促進する」ことを提起している。

そこには、日本の財界・大企業がアメリカのグローバル戦略に追随し自らもおこぼれに与ろうとする魂胆が隠されている。TPP参加は日本の農業が致命的な打撃を受けるだけではない。医療や労働分野その他の制度・慣行がアメリカ仕様^{あずか}に塗り替えられ、日本がアメリカ資本の“恰好の草刈場”^{かっこう}となるばかりか、アメリカの“属国化”しかねない重大問題である。目先の利益しか考えない経団連に対して「愛国心」を持ってアドバイスしたくなるではないか。

第4に、「エネルギー・環境政策の転換」として「当面の電力安定供給の道筋を早急につけるとともに、安全性確保を前提としてエネルギーの安

定供給や経済性により力点を置いた政策への転換を図っていく。革新的な省エネ技術の開発と、普及に向けた政策支援により、エネルギー・環境技術に一層の磨きをかけ、関連産業のさらなる発展につなげる」と主張している。

ここから、＜3.11＞福島原発事故後、「原発安全神話」が崩壊し、膨大な「原発利権」が消失するのをなんとしても阻止したいという財界の執念が読み取れる。いまや「原発ゼロ」化が不可逆的なグローバル規模の大きな流れとなっている。これに逆らっても環境・エネルギー政策の展望は開けない。

第5に、「報告」は「労働規制の見直し」として「労働規制強化の動きを改めるとともに、公的職業訓練施策を通じた職業能力の向上や、雇用の流動化促進などを通じた労働市場の基盤強化、高度な外国人材の受け入れ体制の整備、今後の成長分野を支える外国人看護師・介護福祉士の活躍機会拡大などを進める」としている。

「報告」は「労働規制強化の動きを改める」ように迫っているが、事実誤認も甚だしい。ふり返ってみれば明白なように、90年代初頭から（94年10月27日付「日経連タイムス」にみられるように）財界（日経連）が①「産業別最低賃金の廃止」、②「労働者派遣法の適用対象業務の拡大」、③「労働基準法の女子保護規定の撤廃・緩和」、④「裁量労働制の適用範囲の拡大」、⑤「労働基準監督署への届け出の簡素化」など「労働分野の規制緩和・撤廃」のプレッシャーを政府にかけ続け、これを自民党（中心の）政府が受容し、そのほとんどを実現させる急激な労働分野の「規制緩和」を強行してきた——これが事実経過である。この「規制緩和」が「小さな政府」の最たる具体化である社会保障の削減・劣化と合成し、90年代後半以降、「貧困と格差」の増大が重大な社会問題となって今日に至っている。21世紀に入り「小

泉・構造改革」のもとで「製造業派遣の解禁」（94年）ほか「規制緩和」がエスカレートし、これを忠実に執行した自公政権が国民に愛想をつかされ、09年の衆院選挙で大敗を喫し、あえなく野に下った経緯は万人周知のところだろう。

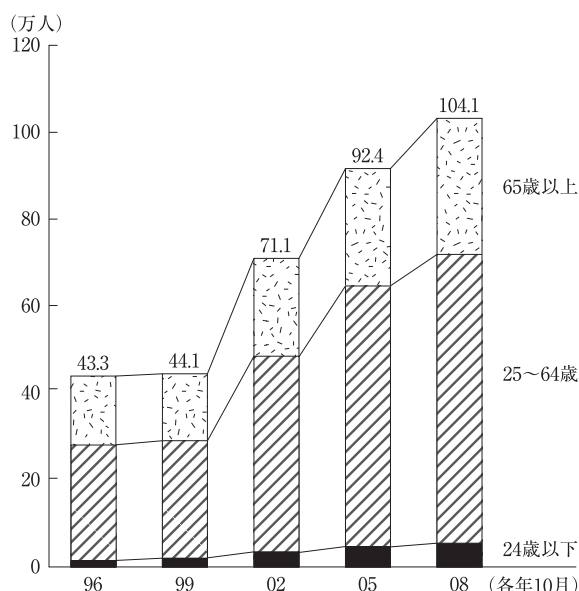
「第2章 危機を乗り越えるための人材強化策」について

「報告」の第2章は、標記のタイトルのもとに「人材強化策」を打ち出している。「企業を取り巻く状況は極めて厳しく、景気の回復や国内事業環境の改善などを待つだけの姿勢であれば、組織の存続すら危ぶまれる」として、「人材育成や、人事評価、処遇のあり方などを含め、世界を舞台に戦っていけるグローバル人事体制を早急に構築・整備していくことが重要である」と強調し、(1)「グローバル経営に対応した人材戦略」と、(2)「人材の多様化に対応した人材戦略」が示されている。

(1)では、①「企業理念で『求心力』を高める」、②「グローバル人材の育成に向けた基盤整備」、③「グローバル展開に欠かせない異文化理解力の醸成」、(2)では①「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」、②「優秀な女性従業員が活躍できる環境づくり」、③「高齢者活用の取り組み」、④「若者の就業機会の創出」が述べられている。

(1)の①では「経営の究極的な目標や働くうえで基軸である『企業理念』を徹底することにより、組織の一体感と求心力を高め、日々変化するビジネスに対応したスピーディな行動が可能となる」そうであるが、具体的にどう「企業理念」を叩き込むのかは明かにされていない。「報告」の中で本章が一番退屈な章で、いちいちコメント

図表2 うつ病患者の総数（躁うつ病、気分変調症を含む）



出典：厚生労働省「患者調査」
出所：日本経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」50頁

する興が湧かない。

そんなわけで、2点だけ付き合うにとどめたい。1つは、「ワーク・ライフ・バランスは、多様な働き方と、効率的な仕事を模索することで、仕事の質的向上と、生活の充実を高めるという相乗効果（シナジー効果）を高い次元でマッチングさせることをめざすものである」として、それには「労働組合の理解と協力を得ることが大きなポイントとなる」というくだりである。それがどのような「協力」なのかといえば、「時間外割増率の引き上げ」や「要員増」の要求をしないこととくる。理由は「総額人件費の上昇をまねく」からということで、これでは身も蓋もない。

要するに、「ワーク・ライフ・バランス」推奨のねらいは、「全身全霊無駄なく労働に励み、さっさと帰宅してくれ」、そうすれば企業の残業代その他の経費も節約でき、労働者も自分の自由時間が増えるではないか、といったレベルのことなのだ。いやしくも大企業の総本山たる経団連としてのプライドがあるなら、傘下の企業に対して「サービス残業絶滅」の号令ぐらいかけるべきだ。そうすれば経団連の「権威」も高まろうし、なによりも労働力需要を大きく喚起できるではないか。それだけでも失業者が大幅に減ることはハッキリしている。

いま1つは、トピックスとして掲載された「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」について（図表2）。「部下の能力や業務負荷、労働時間数などを把握し、必要に応じ、業務量の軽減や業務遂行するために必要なアドバイスを適宜行うことが望まれる」は指摘されるまでもなく当然のことである。驚くべきは、「精神疾患を呼び起こす要因には、離婚や重い病気、近親者との死別など仕事関連以外にさまざまなものがあることに加え、個々人のストレス耐性の強弱に負うところも大きい」として、結局、「健康管理の基本はセル

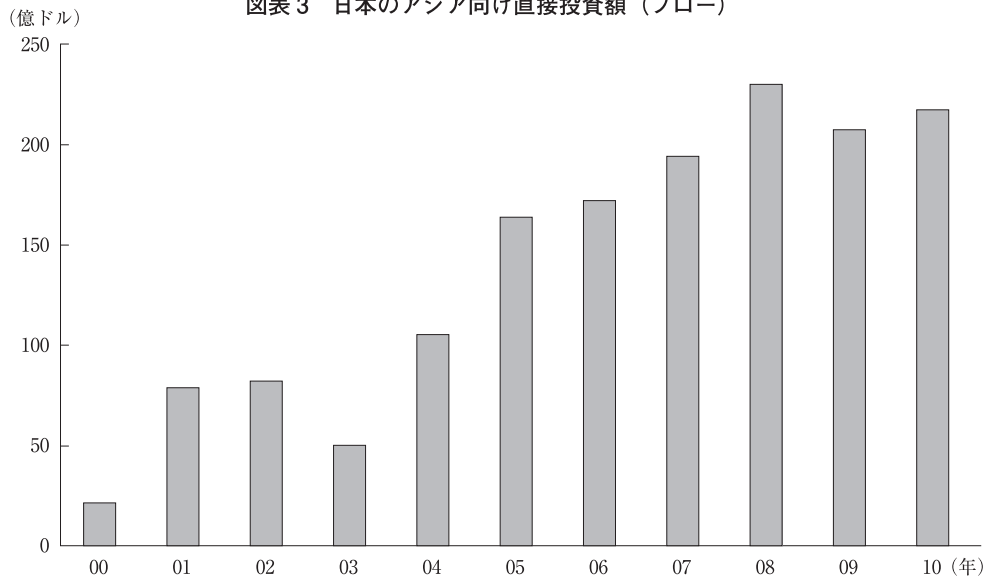
フケアであり、企業としても、心身の維持増進は自ら行うことの理解を従業員に求めるための取り組みを一層強化していく必要がある」という結論に帰着していることだ。

誰がメンタルヘルス障害（心の病）になるかどうかは多分に「偶然」であるが、労働者間競争・労働強化・雇用不安等が強まればメンタルヘルス障害の増大は「必然」となる。「必然性」は「偶然性」を媒介に貫徹することを経営者たるもの忘れてはならない。成果主義が「職場文化」となった今日、メンタルヘルス障害の増大を「必然化」させる条件が急速に高まっていることに無関心なようでは「経営者たる資格なし」といわねばならぬ。

「第3章 今次労使交渉・協議 に対する経営側の基本姿勢」 について

本章は、今次春闘に対する財界の「基本姿勢」を表明した部分で、「報告」の“本論”にあたる。ここでは、つぎの5点がとくに強調されている。第1に、「労使パートナーシップ対話」を深めるべきだということ。企業をとりまく情勢が深刻化したもとで一層の「労使一体」化が必要だと説かれる。第2に、「総額人件費管理」が重要である

図表3 日本のアジア向け直接投資額（フロー）



出典：財務省・日本銀行「国際収支状況」
出所：日本経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」57頁

ということ。社会保険料など自然増の増加が見込まれると注意を喚起している。第3に、ベースアップは「論外」で、定昇を当然視せず「延期」・「凍結」もありうると述べ、関連して人事・賃金制度（賃金体系問題）に言及し、賃金管理の「個別化」を徹底すべきと強調している。第4に、一時的な業績変動には賞与・一時金で対応すべきだということ、賞与・一時金も「個別化」すべきと主張している。第5に、非正規労働者の処遇は個別実態に応じて処遇するので、格差是正のための特別な策をとる必要はないとの見解を表明している。以下、スペースの許すかぎり、これらを敷衍したい。

「労使パートナーシップ対話」の深化

「報告」のサブタイトルが「危機を乗り越え、労使で成長の道を切り拓く」となっているように、「労使一体」の深化が「報告」最大のテーマとなっている。全労連や春闘共闘に結集した「普通の労働組合」による“まともな春闘”が存在するのは困る、「手のひら春闘」の範囲を押し広げたい、財界に従順な「愛しきパートナー」を拡大したい、「抵抗勢力」を根絶して何事も財界の思い通りにしたい、これが経団連の“願望”なのだ。この願望がつぎのような言説で表出してい

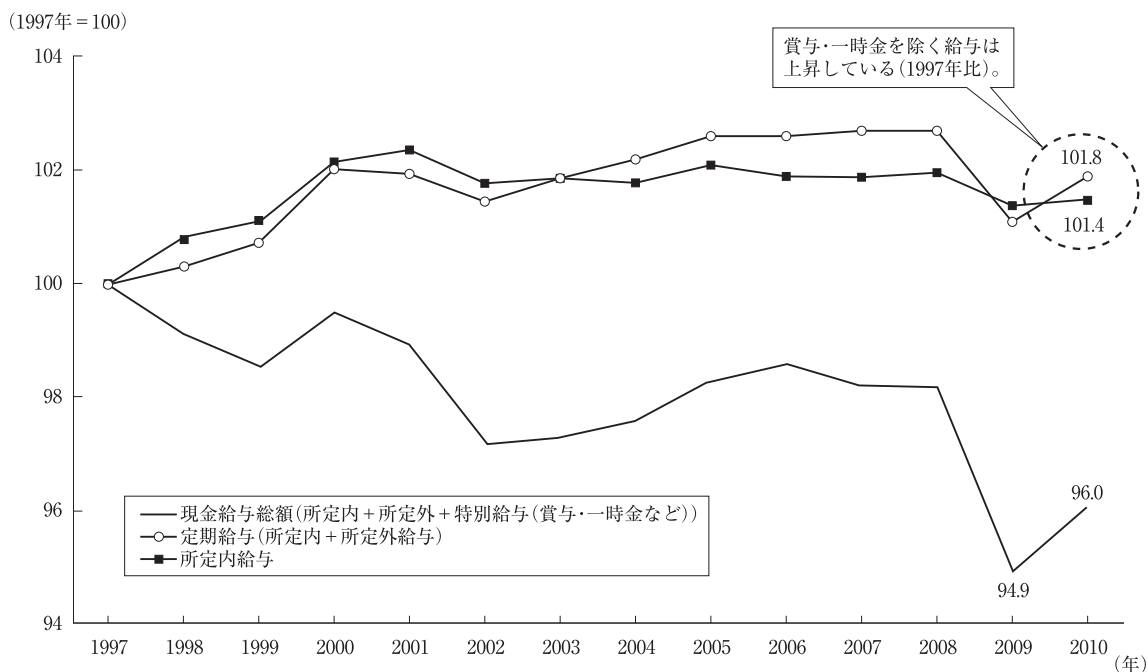
る。

「2011年版の本報告書では、春季労使交渉・協議を、横並びの賃金や賞与・一時金の話し合いに終始することなく、国際競争に打ち勝つために必要な課題の解決に向けた話し合いを深める場とするよう提唱した」が、とくに今次春闘では「為替変動リスクの高まりや電力の供給制約などにより産業の空洞化が急速に進むなか、海外からの投資も減少して世界から孤立しかねないほど、国内事業環境は急激に悪化している」（図表3）から、「いまや労使が解決すべき最大の課題はいかに企業を存続させるかであり、2012年は企業にとって生き残りをかけた正念場の年となる」と。

「報告」=財界は、春闘を「労働者の要求をめぐる労使間のたたかいの場」から「情勢認識を共有する同志的な労使関係」にしたい、そして春闘の変質を通じて「同志的・一体的な労使関係」を深化させたい、と考えているのである。かれらが「春闘」という表現を避けて、それを「春の労使交渉・協議」と言い換えている理由もここにある。

われわれが賃上げや時短等で人間らしい生活を実現し、内需の拡大により円高やデフレを解消して日本経済を健全に発展させるためには、「手のひら春闘」にみられるような異常な労使関係を払拭しなければならない。「手のひら春闘」の「愛

図表4 一人あたり賃金水準の推移（全産業・一般労働者）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
出所：日本経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」63頁

しきパートナー」である労働組合の組合員の多くは、そのような異常な労使関係では要求が実現しないので批判的である（図表4）。リストラされても見殺しにする「名ばかり労働組合」に愛想をつかしている。その意味で、矛盾を孕んだ薄氷を踏むような「手のひら春闘」である点も指摘しておきたい。だからこそ、財界がその維持・温存のため多大なエネルギーを傾注しているのだ。

「ベアは論外、定昇も当然視せず」の意味・ねらい

まず“ベア”について「報告」は、「産業の空洞化が一層進みかねず、わが国産業の行く末が案じられている状況のなか、労働側が昨年引き続き『1%を目安に賃金を含め、適正な配分』を要求しているのは、企業の危機的な経営環境に対する認識が甘いといわざるを得ない」として、「ベアは論外」の態度をとっている。

ついで“定昇”については、「安定的な運用が望まれるものの、制度の持続可能性について労使で絶えず確認する必要がある、定期昇給の実施を当然視できなくなっている」として、定昇の「延期」・「凍結」の可能性もありうるという態度である。

まずベアについて。「労使トップ会談」の状況などからみて、また連合加盟の自動車・電機などの主要労組が「ベアは要求せず」を決めていることからみて、ベアについては「手のひら春闘」領域では「すでに決着がついている」と判断できる。朝日新聞の労使トップ会談の報道記事の見出しも「定昇 労使に隔たり」（1月25日付）となっており、これは「隔たり」はベアになく定昇にだけ、という含意で、言外で「ベアでは決着」と伝えている。

全労連・春闘共闘ほか中小企業労組など「普通の労働組合」の春闘はこれから本番に向けてたたかいを強めていくわけだが、「ベアなし」という「手のひら春闘」の「相場」がブレーキになることは否めない。というよりも正確には、財界は「まともな春闘」にブレーキをかけるために、「愛しきパートナー」と組んで「手のひら春闘」で「ベアなし」相場を早々とつくり上げた、とみるべきである。

つぎに定昇の動向について。「報告」は、定昇では人件費増を生じないといわれるが、実際には人件費が増えるので、企業をめぐる情勢が極度に厳しくなったなかで、定昇を当然視できない、延期・凍結もありうるとしている。この意味・ねら

いは、財界が定昇による人件費増を「ケチっている」というだけではなく、定昇をなくすことで「年功賃金」という賃金慣行を打破したいという“隠されたねらい”もある。後述するように財界は、賃金カーブをフラット化し人件費を節減するための、「個別管理」色の濃い賃金体系に切り換える方針であり、それには年功賃金が邪魔で仕方がないのだ。

賞与・一時金の機能強化と賃金体系の「個別化」

まず、賞与・一時金について。「報告」は、こう言っている。「現金給与総額のうち大きなウエイトをもち、時々の業績に応じて支給額が決められる賞与・一時金の持つ変動機能は従来にも増して重要となっており、その徹底を図らなくてはならない……賞与・一時金の『個別化』を適切に進めることが重要である」。

要するに財界は、いわゆるボーナスが多くの企業で「基本給の〇〇ヵ月分」として全員同じように固定化して支払われている現状に不満で、これを「変動的」で「個別的」な支給方法に変えるべきだと主張しているのである。

「変動的」というのは企業業績にあわせてボーナス額を変動させ、「個別化」というのは労働者個々人の貢献度などを個別に評価し差をつける、ということである。そのねらいは、人件費＝ボーナス額全体を削減し、労働者間の競争を刺激し“労働強化”と“団結破壊”を図ることにある。

つぎに賃金体系について。「報告」の言い分を聞こう。「誰もが毎年、勤続年数や年齢で昇給する仕組みを合理的な範囲内で抜本的に見直す」べきだとして、そのためには「仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度を構築することが重要である」という。制度見直しの基本的な方向として「勤続年数に比例する形で能力の伸張が期待

できる若年層については全員を安定的に昇給させる一方で、蓄積した能力を発揮することが期待される層に対しては、個々人の仕事・役割・貢献度や、就いている職種・職掌に応じて昇給の有無、昇給額を決定する仕組みが考えられる」としている。

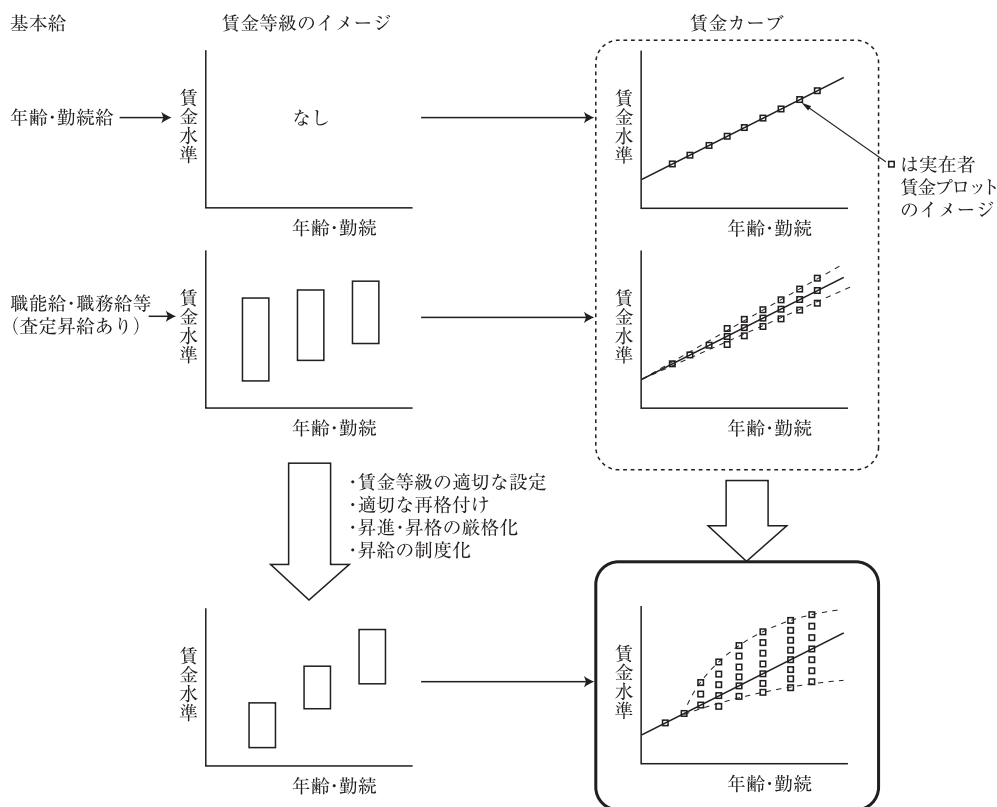
その結果、賃金カーブとしては、「途中からカーブがフラットとなる者から、従来以上に昇給率が上がる者まで、個人ごとに異なるカーブ（ラッパ型賃金カーブ）を描くことも考えられる」という（図表5参照）。

このような賃金体系に変えるねらいは、第1に中高年の賃金上昇を「体系のフラット化」で抑制して人件費を大幅に削減すること、第2に労働力の流動化（出し入れ）を賃金面から促進すること（年功賃金だと中高年が労働力流動化のブレーキになり、また若い逸材を高賃金で雇い入れにくい）、第3に賃金の個別管理により労働者のインセンティブを高める（労働強化・団結破壊）ことにある。このように「賞与・一時金の改変」と「賃金体系の改変」のねらいには多くの共通点がある。

総額人件費管理の強化

「報告」は、「グローバル競争が激しくなる一方、高齢化が一層進むなか、社会保険料の増大など総額人件費の自然増が見込まれる。企業は、以下のような動向を十分踏まえながら、適切に総額人件費を管理する必要がある」として、①「グローバル競争時代の収益構造の変化、②高齢化時代のコストの増大と積極投資の必要性」を挙げている。①について「新興国をはじめ海外の国・地域や顧客、取引先の信頼を得ながら、海外現地法人の人材を育て、安定した企業収益に結実させるまでには長い期間を要し、利益がでない間の人件

図表5 毎年、誰もが昇給する定期昇給の見直しのイメージ



出所：日本経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」73頁

費や、アフターサービス機能の強化、広告宣伝などを含め、中長期的な投資を見込まなくてはならない」と述べ、②については「希望者全員の65歳までの雇用確保措置が義務化されると、これまで労使協定の締結により対象外となっていた層が新たに継続雇用者として加わるばかりでなく、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げに伴って、従来は定年を選択していた層も継続雇用を希望する可能性が高まると考えられる」としている。

日経連時代から財界は、「総額人件費管理」の重要性を強調してきたが、上記のような新たな要因が加わり、一段とその意義が高まっていると「報告」は主張している。すでにみたようにベア拒否、定昇の見直しなどに厳しい対応をしているのも、「総額人件費管理」強化と関係している。

ここで、賃金抑制の理屈＝「賃金支払能力」論に一言しておこう。多額の内部留保も貯め込み「支払能力十分」な企業であっても、今後の円高やエネルギー問題などを考えると「支払能力な

し」といえるのが、ご都合主義の「支払能力論」にはほかならない。いくら皮をむいても種（根拠）のないラッキョウのような「種無し理論」なのである。経団連が余裕のある企業では「定昇をどうぞ」と促しても、個別の企業で「支払能力」論を盾に賃上げをかわすことができるようになっている。まず経団連が「巨大な漬物石」でベアや定昇など賃金を抑え込み、個別企業も「支払能力」論を盾に賃金を抑え込むというように二重の壁で包囲されているのである。

● おわりに

「報告」の「おわりに」の表題が「従業員・家庭、社会と会社の共栄の道を歩む」となっている。そこでは、「企業活動の活性化に支えられた経済全体の成長が雇用の創出、日本の再生に欠かせない」として「企業の活性化優先」論が謳わ

れ、「企業は、社会的に有用な商品・サービスの提供を通じて、従業員と家族の幸せ、社会との共栄を願い、わが国経済の発展と日本国民の福利を拡大していくために活動しており、働く機会の提供や、納税による財政の下支え、社会貢献活動などにも取り組んでいる」と自賛している。

これは「構造改革」スタートの頃ふりまかれた労働者・国民を欺くための「ばら色のシナリオ」で、とっくにそのウソが「貧困と格差の増大」という事実によって見破られ、2009年の「政権交代」の動因になったという経緯がある。にもかかわらず「報告」が「企業が活性化すれば、労働者・国民も潤う」というトリクルダウン論を臆面もなく蒸し返していることに憤りを覚える。国民の状態に対する財界の「認識の甘さ」にも驚く。

いまこの国では、「雇用不安の増大」と「頼りない社会保障」による閉塞感・絶望感が蔓延している。「雇用不安」が多面的・重層的となり、これがこの国の将来を危うくしている。

“多面的・重層的な雇用不安”というのは、①正規雇用労働者の「リストラ不安」、②非正規雇用労働者の「非正規切り不安」、③失業者の「失

業長期化の不安」、④学生・生徒の「就職不安」、⑤定年を控えた年代層の「年金支給先送りによる再雇用不安」などと多面的であり、①②③と「重層的」になっているのだ。

このような事態を惹起したのは、直接的には「規制緩和」と「小さな政府」を主要武器とする「構造改革」である。その背後には「財界とアメリカ第一の政治＝国民無視の政治」が一貫して存在する。2012年国民春闘の課題は、全労連や春闘共闘などが掲げる諸要求の実現のたたかいを、「構造改革」や「財界・アメリカ第一の政治」とのたたかいと結合させて「99%」対「1%」の国民的な規模のたたかい・大運動に昇華させることだろう。

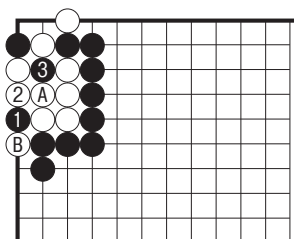
まきの とみお 1937年生まれ。長年にわたって日本大学で経済学や労働問題を講じ、現在、同大名誉教授。また労働総研代表理事として、実践的な賃金・労働時間・雇用問題などの研究に取り組む。全国革新懇代表世話人、鎌倉市民アカデミア代表なども。著書・翻訳に『労働ビッグバン』（新日本出版社、2007年）、『イギリス労使関係制度の発展』（ミネルヴァ書房、1988年）など多数。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図

解説 黒1のハネから黒3が白のダメヅマリを狙った攻め。黒1で2の攻めは白Aの抵抗でコウになり黒失敗です。なお、白2でAなら黒Bです。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠2三飛△1二玉♠2二飛成△同玉♠1二飛△同香
♠3一角△1一玉♠3三桂不成まで九手詰。

解説 ♠2三飛は絶対ですが△1二玉に♠2一飛成は△同玉♠3一飛△2二玉♠3四桂△1三玉で絶望です。3手目はカラ成りの♠2二飛成が好手です。そして△同玉に♠1二飛が大技で△同玉は♠3四角ですし△同香も♠3一角から桂の吊るし詰めとなります。