

公共性を担うのは誰か

— 「組合の社会的責任」(USR) に向けて

水島 治郎

千葉大学法経学部助教授

はじめに

「市民社会民主主義」の担い手となるべき市民社会の諸アクターの中に、従来の社会民主主義を中心となって支えてきたはずの労働組合の居場所はあるのだろうか。『市民社会民主主義への挑戦』の中でもこの問題は随所で取り上げられている。宮本・小川（有）両氏は労働運動が担う階級の論理と、市民の論理とがはらむ緊張関係を指摘しており（第一章）、坪郷氏は、労組や教会、企業といった存在が市民社会に属するといえるのか、という論点を提示する（第五章）。そして、安井・今井・小川（正）氏らが具体的に論じているように（第二章、第四章、第九章）、現実の社民政党が進めつつある改革路線は、ヨーロッパ各国において多かれ少なかれ労組の反発を引き起こしており、グローバル化に対応した社会民主主義の刷新に対する「抵抗勢力」として労組が認識される傾

向もある。本書出版を受けて行われた2006年1月30日のシンポジウムでは、坪郷氏が「市民活動と組合活動の協力」について論じたが、そこでも両者の連携の困難さについて指摘がされている（本号参照）。脱工業化した現代社会において生成しつつある「市民社会民主主義」においては、労組はそれと異質な、典型的な工業社会型の組織集団であって、むしろ過去の遺物、決別すべき対象として捉えられているという印象さえ受ける。

しかしそうだとすれば、組合は新しい時代の公共性を担う存在というよりは、むしろ開かれた公共性とは反対の、一部の社会層の既得権益を代弁する部分集団となってしまった、ということなのだろうか。この小文では日本の状況を念頭に置きつつ、市民社会の「公共性」を担う一つの主体として組合を再び位置づけることで、「市民社会民主主義」の内実をより豊かにしていくことを目指すこととしたい。

「公共の担い手」の反転

周知のように、日本では小泉政権の成立と前原民主党の発足以降、労働組合を一種の既得権益の擁護者とみなし、むしろ組合の影響力をそぐことが広く国民の利益にかなうとみる主張が一段と広まりをみせている。小泉首相は2005年の衆院選で郵政民営化を訴えるさい、民営化を阻む勢力と

みずしま じろう

1967年生。東京大学教養学部卒。東京大学大学院法学政治学研究科博士課程修了。甲南大学法学部助教授を経て現職。法学博士。著書に『戦後オランダの政治構造』『東京裁判とオランダ』（共訳）などがある。

して党内の民営化反対派と並んで組合を槍玉に挙げ、旧来の地位に固執して改革に反対する頑強な「抵抗勢力」として労組を位置づけることに成功した。そして選挙で惨敗し、前原（前）代表のもとで建て直しを図った民主党では、労組に足をとられて郵政民営化に対案を出すことができなかつたとの認識から、「労組依存体質からの脱却」を前面に掲げ、脱・労組色を打ち出してきている。かつては平和運動などの社会運動に主体的に関与し、高い組織率と活発な活動を背景として、市民的公共性の中心的な担い手とみなされてきた労働組合は、今や公共性とは反対の、旧来の利益に固執する圧力団体と位置づけられてしまったようにさえ見える。

グローバル化と社会経済構造の変容のもと、組合がかつてのような存在感を発揮できなくなっていることは確かである。特に1990年代半ば以降、各企業が大規模なリストラを進めたことを背景として、既存の企業別組合を中心として組合は縮小を続けてきた。ここ10年にわたり、日本の組合員数は年率約2%もの減少を示している。またかつてのような組合に対する濃密なアイデンティティは過去のものとなった。とはいえ、合計で約1,000万人もの労働者が加盟する、市民社会で圧倒的なシェアを持つ非政府団体・非営利団体である組合が、何か「反」公共的な存在と規定されてしまうことにはどうしても違和感を禁じえない。

ところで、このような組合イメージの「転換」とちょうど正反対のイメージの変化を遂げつつあるのが企業、特に大企業ではないだろうか。かつては大企業といえば、公害たれ流し企業を典型として、エゴイスティックに利益を追求する資本主義の権化とのイメージも強かったが、今日の大企業はむしろ社会貢献を掲げ、企業イメージの保持にエネルギーを注ぐ傾向にある。そこで大きな役割を果たしているのが、「企業の社会的責任」(CSR: Corporate Social Responsibility) の考え方である。

欧米を起点として、近年急速に広がっているこのCSRにおいては、企業が経済活動に従事する存在であるにとどまらず、環境や社会に対する責任を広く負った存在であることが強調される⁽¹⁾。地域社会や従業員といった多様な関係者(ステークホルダー)の利益や、地球環境に対する影響を勘案しつつ企業活動を行っていくべきであり、株主(シェアホルダー)の利益最大化だけでは社会に対する責任を果たしたことになる、というのである。同じCSRであっても、アメリカでは企業の地域社会に対する貢献を重視し、ヨーロッパでは社会的課題への企業の関与を重視する、という力点の違いはあるものの、もはやある程度名の通った大企業においては、CSRは企業イメージ戦略の点からも避けて通ることはできなくなっている。

特にCSRの活発なヨーロッパの国においては、CSRの重点項目として、たとえば生物多様性や温暖化防止などの環境への配慮、マイノリティや社会的弱者の権利擁護と雇用における多様性の確保、途上国の児童労働や貧困問題の解決、女性差別撤廃などがあげられている。これらのリストだけを見ていると、どこかの環境NGOや人権NGOの活動目標と見まがうほどである。

対して日本では、欧米ほど一般のCSRに対する認知度は高くない。またコンプライアンス(法令順守)の徹底といった、やや消極的な側面がCSRの柱として受け止められている傾向がある。しかし、たとえばイオンに行けば、「イオンは木を植えています」という植林活動のPRが随所に張ってあるように、環境に対する配慮は日本企業においてもCSRの一環として定着している。有名企業でも環境ISO取得が広がっており、環境に対する配慮を企業の宣伝に用いている例は多い。あたかも環境破壊の「元凶」から環境保護の「立役者」へと、企業の立場が転換したかのような印象も受ける。

もちろん、以上のような企業のCSR活動につ

いては、社会的批判をかわすための広報戦略に過ぎない、利益追求という企業の本質については何も変わっていない、という批判も可能であろう。しかし他方で、SRI（社会的責任投資）のように、企業がCSRを本当に実行しているかどうかを評価する動きもある。公共の利益に反しても自己利益を優先する企業という悪役イメージが、CSRを通じて少なからぬ変容を遂げており、企業活動が社会的な公共性という枠組みのもとで理解されるようになってきている、ということは否定できない。

このように見てみると、労働組合が市民的公共性の支え手から「反」公共的な既得権益へとイメージが暗転していった一方で、公共性とは縁遠い私的な利益追求の主体であったはずの企業は、CSRをはじめとする社会貢献を前面に出すことで、むしろ公共性に奉仕する存在へとイメージを好転させていることがわかる。「公共性の担い手」が、いわば労組と企業の間で「反転」してしまったかのようである。

ここに、現在の日本の労組が陥っている隘路の構造的な問題があるのではないだろうか。組合員の減少や活動の停滞といった現象面の変化にとどまらず、労組の「社会的な存在意義」そのものが危機にさらされているのである。たとえ組合員数が増加に転じ、活動が活発化したとしても、「反」公共的存在として社会的に認識されてしまったままであれば、その影響力を発揮することは困難である。

● パート労働への積極対応

この隘路を脱する可能性は、やはり「公共性」に資する存在として、労組の位置づけを回復すること以外にはないのではないか。ここで鍵となるのが、「組合の社会的責任」（USR: Union Social Responsibility）の考え方である。企業が進めるCSRに対応・対抗しつつ、CSRを超えるようなUSRを進めていくなれば、労組を市民社会の一

員として、公共性に開かれた存在として再び位置づけることができるのではないか。組合が部分利益の単なる擁護者ではなく、USRを通じて社会や環境に対する責任を積極的に果たしていく存在になれば、「公共性の担い手」として再生を果たすことができるかもしれない。

それでは、労組がUSRを果たし、「公共性」を回復するためにはどうしたらよいか。おそらく、「組合は木を植えています」といったような、企業の進めるCSRの二番煎じでは説得力はない。ただ他方で、CSRから学べるものも少なくない。ここでは紙幅の都合もあるので、以下の二点に絞って考えてみたい。

第一に、組合の組織自体が、新しい時代の社会的な多様性を反映したものとなる必要があるだろう。ヨーロッパのCSRでは、企業における従業員の多様性の確保がしばしば重視され、女性、若者、高齢者、マイノリティなどの雇用を進めているかどうかの評価されているが、USRを考える上でこのことは示唆に富む。なぜなら近年組合の公共性が揺らぎ、むしろ既得権益と同一視される背景には、就業構造が変化し、雇用形態も多様化する中で、組合の内実がその変化に対応したものになっていないという現状があるからである。企業のリストラが進んで組合の基盤である正規雇用者は縮小する一方、女性を中心としてパートタイム労働者や契約社員、派遣社員などの非正規雇用者が増加している。

しかし、この変化に組合が積極的に対応しようという動きは全般には鈍く、組合自体の構造に大きな変化はない。もし組合が「男性正社員クラブ」にとどまり、正規雇用の男性労働者の利益ばかり擁護するのであれば、組合外の多くの人々、特に雇用が不安定な女性や高齢者、若者にとって、組合はやはり一種の部分利益と重なってみえてしまうであろう。USRを語るのであれば、組合自体が多様な労働者に開かれ、その声に耳を傾けることが求められる。

確かに産業構造の変化とサービス産業化の進展、パート労働者の増加といった近年の構造変容のもとでは、組合の弱体化や組合員の減少自体はある程度やむをえない、ということも語られる。しかし最近の研究も明らかにしているように、産業構造の転換や就業構造の変化自体が、必然的に組合離れを促しているわけではない⁽²⁾。組合の対応いかんによっては、サービスセクターやパート労働者において組合加入が大幅に伸びているところもある。特にパート労働者に関しては、組合がパート労働者の置かれている状況を理解した上で、その待遇改善と組織化に向けて努力できるかどうかが大きな意味を持つ。

たとえば、筆者が研究対象としているオランダでは、組合の積極的なサポートのもと、パートタイム労働者の保護がかなり進んでいる⁽³⁾。1980年代以降女性を中心にパートタイム労働者が大幅に増加したこと、労働者の側にも多様な働き方を希望する人が増えてきたことなどを背景として、組合はパートタイム労働者の権利擁護を打ち出すとともに、その加入を促していった。このような組合の動向に支えられ、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇を定めた法律（1996年）も成立し、パートタイム労働者はフルタイム労働者に準じた給与や休暇などの労働条件を保障されている。現在、オランダのパートタイム労働者は一種の「短時間正社員」と見るほうが実情にかなっており、使い捨てられることも多い日本のパート労働者とは大きな待遇の違いがある。

日本でも、未組織労働者の7割弱もの人々は、組合の必要性を認識しているという⁽⁴⁾。雇用が不安定化するなかで、組合に対する潜在的な期待は組合の外で広く存在しているが、組合がその期待に正面から応えているといえるかどうか。現状を正面から認識した上で、パート労働などの多様な雇用形態を踏まえた労働条件の改善、安定的雇用の確保にむけて組合が努力することができるならば、働く者を幅広く包括する存在として、組合

の存在意義が認識されることだろう。

● 地域社会への貢献

第二に、CSRと同様、USRにおいても地域社会に対する貢献は重要である。これまで日本では、組合が企業別にタテ割り編成されてきたこともあり、組合と地元・地域との関わりは密とはいえない状態が続いてきた。しかし今後は、地域社会の問題に対する組合の積極的な関与が、USRを進める上で重要になってくると思われる。

近年、会社や組合における人間関係は希薄化しているものの、他方で地域社会に対する人々の関心は高まっていると指摘される⁽⁵⁾。確かに最近ではまちづくり活動、防犯・防災、在宅介護に重点を移しつつある高齢者ケア、地域における子育て支援など、地域に根ざした課題が増えており、住民をはじめとする地域の諸アクターが共同で取り組むことが必要となっている。「地域」という空間の持つ比重が、人々の生活の中で重みを増してきたのである。

特に組合に直接関わる問題としては、地域における雇用の問題がある。従来のような国レベルの財政出動による失業救済の可能性は封じられる中、地域における実情に応じた雇用対策の重要性は高まっている。失業者の就労支援、若者に対するキャリア・ガイダンス、高齢者の再就職斡旋など、雇用をめぐるさまざまな政策が地域レベルで進められているが、組合が労働者や求職者というユーザーの視点から、これらの政策に積極的に関与し、実効的なものにしていくことは大きな意味があるだろう。また、組合自らもカウンセリング窓口を設けたり、あるいは雇用の創出に貢献することができれば、地域社会に対する貢献は貴重なものとなる。現に組合員OBなどを積極的に活用することで、地域の雇用などの問題に関わっている組合の地方組織もある⁽⁶⁾。「団塊の世代」が退職を迎え、組合員OBが多数地域に戻ってくるこ

れからの時期においては、組合のサポートのもとで彼らが地域社会に積極的に関与していくことが可能となるだろうし、現に求められている。

CSRを進め、大々的にその成果を強調できる大企業には、CSRを手広く展開するだけの圧倒的な資金がある。組合が資金面で企業に対抗し、同じ土俵でCSRをしのぐUSRを展開することは難しい。しかし他方、組合には組合なりの豊富な資源がある。それは人的資源である。組合はおそらく、市民社会レベルでは最大の人的資源を有する組織である。OBらも含めた多様な人材が、企業別組合の枠を越えて地域社会に関わり、雇用や福祉、環境やまちづくりといった問題に主体的に関わっていくならば、組合は地域社会の一員として、積極的に公共性を担う存在となることができるだろう。

● おわりに

「市民社会民主主義」とは市民を「社会的に包摂」しつつ、その「自立を支援」していく社会民主主義のことである、と宮本・小川（有）両氏は言う（『市民社会民主主義への挑戦』第一章）。そうだとすれば、ここで述べたような形で組合がUSRを進めていくことは、「市民社会民主主義」を担う一員として組合を再生させるきっかけとなるのではないか。たとえば組合が女性・若者・高

齢者を含むさまざまな雇用形態の労働者を包摂し、その権利を幅広く擁護していくならば、それは多様な人々の「社会的な包摂」へとつながっていくだろう。また雇用をはじめとする地域レベルのさまざまな問題の解決に組合が関与していくならば、それは地域における「市民の自立を支援」することにもなるだろう。

USR、すなわち「組合の社会的責任」を組合が自覚的に果たしていくことは、組合の公共性を回復させ、豊かな「市民社会民主主義」を実現していくうえで、重要な意味を持っているのである。■

《注》

- (1) CSRについての入門的文献として、岡本享二『CSR入門 「企業の社会的責任」とは何か』日本経済新聞社、2004年；足達英一郎・金井司『CSR経営とSRI 企業の社会的責任とその評価軸』金融財政事情研究会、2004年。
- (2) 中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房、2005年、10ページ。
- (3) 1990年代以降のオランダの雇用・福祉改革については、水島治郎「オランダにおける新たな雇用・福祉国家モデル」『思想』2006年3月、第983号、167-184ページ。
- (4) 前掲『衰退か再生か』、43ページ。
- (5) 前掲書、142-143ページ。
- (6) 前掲書、202-215ページ。

