
パネルディスカッション1 「グローバル化と仕事の世界」

◆パネリスト

西室 泰三	グローバル化の社会的側面に関する世界委員会委員 (株) 東芝取締役会長
ハリマ・ヤコブ	シンガポール全国労働組合会議副書記長
金 榮培	韓国経営者総協会副会長
ファン・ソマビア	ILO事務局長
樋口美雄	慶應義塾大学教授

◆モデレーター

高橋一生	国際基督教大学教授 国連大学客員教授
------	--------------------

【「国家」と2つの「グローバル化のプロセス」】

高橋一生

最初に私からパネルディスカッションの方向性を提起します。
現在、「市場を中心としたスピードの速いグローバル化」のプロセスが進んでおり、これを称してグローバル化といふことが多い。このグローバル化にはプラス面と問題点があります。貧富格差の問題、環境破壊の問題、紛争等々市場グローバル化が巻き起こす問題は多く、我々が世界的に取り組まなければなりません。その取組では、NGO、市民社会を中心とした世界的な結びつきが出来ています。これに国連等国際機関、先進国の援助機関が参加してもう一つの「市民を中心としたグローバル化」のプロセスが始まっています。この2つのグローバル化と、その中で国家がどのような役割を果たすかという、込み入った状況にあります。その国家の役割も2つのグローバル化のプロセスに引張られて、古典的な夜警国家、福祉国家から大きく変わってきています。一方では、市場グローバル化のルールを作り、守らせ、足りない部分は新たなルールを作るといふことが国家によって行われ、他方で、「市民を中心としたグローバル化」のプロセスを強化するといふ国家の役割も出てきています。国家の役割がこの2つの方向に分解してきています。

【学者、専門家を中心とするプロセス】

世界は国家を中心とした7つの国連サミットなどの会合で、東西南北という冷戦時代の軸からなる世界から、世界全体がグローバルに連帯する方向にいくために色々な側面から取り組みました。その直後に、911事件（同時多発テロ）が起こり、それ以後、ますます世界は混迷を深めました。

グローバルな政府間交渉を通じて新しい秩序を作るといふことではなく、違うプロセスが始まっています。「学者、専門家を中心とするプロセス」になってきています。この学者を中心としたプロセスは6つの報告書を世界に提供しつつあります。①日本がイニシアチブをとった「人間の安全保障」に関する賢人会議、②世界委員会報告書「A Fair Globalization」、③今年6月に出た「civil society」に関する報告書、④昨日NYで発表

された「security challenge」に関する報告書、⑤来年4月に予定されている「global public goods」（地球公共財）に関する報告書、⑥来年2月には国連ミレニアム開発目標（MDGs）の実現状況に関する報告書が出ます。この6つの報告書は9 1 1以後のグローバル化の世界でどのように影響を与えていくでしょうか。

【新たなグローバル化の中でディーセント・ワークを位置づける】

「市場を中心としたグローバル化」、「市民を中心としたグローバル化」、「国家」の3つや6つの報告書が中心になり、国際機関等々さまざまなプレイヤーが協力しつつグローバル化の内容を創っていくわけです。その流れの中で、ディーセント・ワークをいかに新たなグローバル化の中心のコンセプトとして位置づけるか、位置づけるためにはどうしたらいいか考えていくことになると思います。世界委員会報告書は、そのための議論を進める上で、重要な一石を投じました。

特に高度成長を遂げ、世界経済のダイナミズムの中心と目されているアジアがディーセント・ワークを中心に据えたグローバル化にどう取り組むかについて、このパネルディスカッションで議論を深められたら良いと思います。

【世界委員会の議論に参加して】

西室泰三

世界委員会の意見の集約は非常に難しいものでした。しかし、意見の相違だとか多様性だとかを乗り越えて、最終的に「グローバル化が経済・社会の両面において進歩に貢献できるはずだ」というポジティブなメッセージを出すことができたことは大変意義のあることだと思っています。

報告書ではこのグローバル化を経済・社会の進歩につなげるためにはまず、国内から始める「Beginning at home」ことが重要であると主張しています。グローバル化は国家の影が薄くなる、国境がなくなるということではありません。各国がどのような政策、制度を採って、国民の幸せを求めるかが、その国とグローバル化との関わりを左右する基本的な要因です。各国が自国の状況に照らして最も効果的な政策を講じていくことが重要であるということを改めて認識し合ったのは成果であると思います。

【企業が果たす役割】

グローバル化のガバナンスは、国家だけでできるわけではなく、国際機関、企業、あるいは労働者、その団体、あるいは市民社会、あらゆるアクターが、より良い社会の構築のために、公正なグローバル化のためにそれぞれ貢献しなければいけないということをこの報告書では書いています。

それでは、企業はどのような役割を果たすべきでしょうか。この報告書では、どこの国にあっても1人ひとりがグローバル化の恩恵を実感するためにはディーセント・ワークが不可欠であると主張しています。ディーセント・ワークを実現するためには、何らかの形で企業活動に関わることが鍵になります。色々な形で企業を創ったり、あるいは企業活動に関わることが仕事、すなわち収入を得る手段を手に入れて貧困から脱出して豊かさに近づいていく方法です。もちろん、仕事というのは単に経済的な安心を与えるだけではなく、

社会とのつながりを作りだし、自立を通じて人間の尊厳を感じ取るためにも重要です。より多くの人により多くの豊かさを実現する、すなわち仕事を創り出し、増大し、しかもその仕事の質を高めていくために、企業が継続して生き延びて、企業としての努力を続けることが重要です。企業はグローバル化の担い手であると同時に、それによって厳しさが増してきた国際競争の中での対応を迫られる客体でもあります。革新を通じて競争力の向上を実現して企業の付加価値創造の営みを継続していく。それが結局ディーセント・ワークそのものの実現に貢献できると企業は信じ、また、その方向で活動していかなければなりません。こういう企業努力に加えて企業が社会的存在として自主的にCSR（企業の社会的責任）を実践することによって、社会の持続的な発展に寄与するということも必要になると思っています。

【アジアの視点】

アジアは他の地域に比べると、相対的にうまくグローバル化を活用して貧困の削減や生活水準の向上を達成しつつあります。アジアは多様性を特徴としていると言われますが、グローバル化への対応においても様々なアプローチがみられます。アジアにおいては、直接投資の誘致あるいは輸出拡大政策を通じた成長の成功例、あるいはICT（情報・通信技術）の活用などの先進例を見つけることができます。色々な成功事例、失敗事例がアジアの中では積み上げられていますので、それを相互に学び自国に一番ふさわしい政策をみつけていくことがアジアに住む我々の課題であります。

このアジア地域に於ける成功事例の背景として、共通して言えることは教育への投資が大きかったことだと思います。国の力は、結局は国民の能力によって決まります。政府を初めとして各界のリーダー、あるいは産業を支えて働く人達にどのような人材がいるかということが重要になります。今回のシンポジウムのテーマでもある将来を担う若者への期待にもつながることですが、各国が果敢にグローバル化に取り組んでいくためには、それを担う人材の育成に対して国レベルでも、また、企業レベルでも大きな力を注いでいかなければならないと思っています。

【「市場がすべてのバランスを正す」という期待はあやまり】

高橋

シンガポールのハリマ・ヤコブさんお願いします。

ハリマ・ヤコブ

公正で非排他的なグローバル化のプロセスを早急に作る必要があります。今までのグローバル化のプロセスは持続可能ではありません。

それでは、今日の一番大きな問題は何かといいますと、市場がすべてのバランスを正し、平衡状態をもたらすという期待です。それは真実ではありません。強力な政策的な介入が、国際レベルでも、国レベルでもあって、はじめて貧困をなくして機会を創出することができます。かつては、完全雇用に向けて政府が努力してきましたが、今日、先進諸国において、完全雇用は多くの国で目標ではなくなっています。むしろ、経済成長とインフレ対策が大きな注目をあびています。雇用創出は、開発と経済成長の中心から外れてしまってい

る。それが由々しき事態をもたらしているわけです。

【世界で起こっている不均衡】

所得の不均衡は、国の中でも、国家間でも拡大しています。世界中を見てみましても、多くの人たちは働いていても貧しく、住宅、老後への対応、健康などで基本的保護を受けるには不十分です。インドでは、GNPが20年間平均6%で伸びてきているけれども、雇用の創出は非公式部門を入れても1%でしかなかったそうです。GNPは、伸びてきたのに、貧困も不完全就業も、そして失業者も多いということでもあります。

アメリカでは人口の1%の高所得者が、なんと国民所得の17%を占めています。短期のパートの契約労働が増えていて、労働者の所得不安が深刻になっています。もう1つ、日本では雇用は創出されたけども賃金が減っている。なぜ下がったかという、パートと契約労働、派遣の人たちが増えたからです。

また、今日の世界においては、途上国の1億1,500万人の子どもたちが学校に行っていない、そのうちの6,500万人は女兒です。貧困の女性化は、世界で進んでいます。

不均衡を正し、社会経済的に非排他的なグローバル化や成長にしていかなければなりません。世界委員会の報告では、「問題はグローバリゼーションそのものではない、ガバナンスが悪いのだ」といっています。グローバルな市場は大きくなったけれども、並行して必要な社会的・経済的な制度がありません。だからグローバル化が円滑に機能できていないのです。人々が発展から取り残され、グローバル化のプロセスが不公正であれば、国内でも、国と国の間でも、持続することはできません。

【労働組合の役割】

労働者と貧しい人たちが、グローバル化のプロセスに参加するチャンス・発言力を与えられることが大切です。労働組合の役割と社会への貢献を認識しなければなりません。労働組合こそ、普通の人の声をまとめてインプットできる組織です。それによってグローバル化のプロセスはより非排他的なものになると思います。組合が弱ければ、そして組合の組織率が低ければ、組合の地位は低くなり、労働者の所得が圧力を受け、生活も良くなりません。組合は、(政府)プログラムや機関に代表者を送り、社会経済政策の立案に参加しなければなりません。発言権を与えられないということは労働者が希望を述べるチャンスが奪われるということでもあります。

シンガポールでは、労働組合は住宅開発局や経済開発局などの重要な機関に代表者を送っています。これにより、労働者に深く関係する経済・社会政策に影響力を行使することができます。労働者の見方や意見、希望を政策に取り入れることができるということは、公正なグローバル化に貢献することにもなります。

ディーセント・ワークのアジェンダを各国で定着させることは、働く権利の原則の実現、例えば結社の自由、団体交渉権の確保、労働への差別の撤廃、それから児童労働の撤廃、強制労働の撤廃ということでもあります。ですから、基本的な労働者や労働組合の権利を確保することは、非排他的なグローバル化のプロセスを確保することにもなります。

【企業の役割】

企業は国境を越えて営業をしている時代ですから、操業している国での責任感がなくなってしまうこともありえるわけです。企業が株主に対してだけではなくて、労働者、地域社会、環境に対する責任を果たしてもらいたい。シンガポールでは、三者構成のイニシアチブということで、企業の社会的責任を推進しています。

もう1つは、雇用の分野です。これは所得の安定と経済の発展のために大事なポイントであります。雇用がなければ所得の安定もないのです。1つの企業が労働者に対して終身雇用を提供できなくても、少なくともその企業、政府は、その労働者が競争力を持ち、次の雇用に就くことができるように、労働者のエンプロイアビリティ（雇用可能性）を開発すべきです。

企業は、人材こそ企業の大事な資産だといっていますが、その人材の潜在力を伸ばすための投資は、あまりなされていないのが現状ではないでしょうか。

【政府の役割】

それから、ILOのコア条約などで初等教育は基本的な権利だと言っています。政府関係者は、ぜひ生涯教育と能力開発を、どのように国レベルでやるか検討してもらいたい。

終身雇用が減ってきていますから、企業間の労働移動を円滑化していかなければならない。企業から企業へ雇用を移すのであれば、社会的な保障ネットワークがなければ、人は雇用を変えることができず、社会は混乱してしまいます。

公正で非排他的なグローバル化は可能です。そのためには強力な労働組合運動や、政府の一貫したマクロ政策、そして開発の中心に雇用をおくことが必要だと思います。また、公正で透明性ある政府の政策が必要だと思います。

【グローバル化の影響】

高橋

次は、韓国の金副会長、お願いいたします。

金榮培

グローバル化が進んでおり、これは1つ世界経済の統合のプロセスだと言えます。そして、例えば、高度に発達した情報通信技術が貿易量に対しても影響をもたらし、国際貿易量がかなり拡大しました。また、海外直接投資や短期資本の移動に関しても同じようなことが言えます。

また、別の統計によると、米国と英国については、所得格差が広がり、スウェーデン、ドイツ、フランスは、大体数値として同じか、若干格差が縮まりました。最も豊かな諸国（20か国）と最も貧しい諸国（20か国）の所得格差を1人当たりGDPで見ると、60年から62年が53.9倍であったものが、2000年から2002年では、121.1倍となっています。

韓国では企業の規模によって、賃金格差が見られ、その格差はどんどん広がっています。グローバル化で、使用者と労働者間の問題が出てくるだけでなく、企業間、例えば中小企業対大企業といったくくりの中においても問題が見られます。

だからこそ、いろんな方々が、グローバル化の影響にはプラス・マイナスの両方あると指摘しています。実際に、経済的な不公平性が、グローバル化への適応に失敗したことで

生じています。他方、これまで、グローバル化は、概して人類の繁栄の後押しとなったと同時に、雇用創出、生産性向上、また経済成長を促しています。

【グローバル化に適応するために】

最後に、グローバル化に関連して韓国にはいろんな障害があります。例えば、不安定な労使関係や硬直した労働力市場です。これらは資本や労働者の移動に対して足かせとなります。こうしたことで、外資、また外国投資家は、投資に躊躇しています。また、過度の行政介入や規制があり、韓国での生産コストが高くなってしまふこと、また住宅費が高いこと、労働組合が外国人労働者に対して排他的な態度を取っていることもグローバル化の障害になっています。グローバル化に適応する鍵は、もっと調和の取れた形でグローバル化に対応することだと思います。法律、制度面での変革を行う必要があると同時に、認識、習慣、行動面での変革を伴う必要があります。

【貿易の動向と雇用】

高橋

最後に、樋口先生お願いいたします。

樋口美雄

私は、政府からも、ILOからも、さらには使用者側、労組側からも独立であり、中立的な立場から発言します。

まず、グローバル化の問題には2つあります。1つは、財やサービスの国境を越えた移動、すなわち貿易を通じてのグローバル化がどう進展してきているかという問題です。もう1つは、海外直接投資、あるいは外資系企業の日本国内への投資で何が起きているのかということです。

物価の変動を割り引いて実質的に輸出・入がどうなってきたのかを見ますと、GDPに占める輸出・輸入の割合は高まってきている。しかも、日本ではずっと輸出が輸入を上回ってきた。雇用面で考えれば、国内で雇用を創り出すのに貿易が寄与してきたと言えます。それと同時に、物価の変動と関連して考えますと、他の、例えば国内のサービスであるとか、あるいは財政支出、そういったものの価格に比較して、輸出財・輸入財の価格が大きく低下する方向で変動してきました。その分だけ、競争は激しく、価格の引き下げ、コストの引き下げに、企業が直面してきたということです。そのことが、賃金を抑制し、さらには雇用削減、合理化というような動きを示してきた背景にあると思います。

【対外・対内直接投資の動向と雇用】

日本の企業が投資を通じて海外でいったいどれだけの人を雇っているのだろうか、逆に外資系企業が日本でどれだけの日本人を雇っているのだろうか、ということのみます。外資系企業は日本で最大でも35万人しか雇っていない。それに対して、日本企業は海外、特にアジアで400万人雇用を増やしています。海外直接投資を通じて、日本は外国人を海外で雇っていますが、外資系企業はなかなか日本で日本人を雇っていないので、雇用の創出では、差し引きすると効果はむしろマイナスです。貿易（輸出入）においては日本の雇用

面での差し引きした効果はプラスですが、逆に、直接投資を通じてはマイナスであるというようなことが言えます。

日本から対外直接投資をしている企業で、日本国内における雇用が減っているのかどうかをみると、日本企業が海外で直接投資をしているから、その分だけ雇用が国内で減っているとは決して言えません。付加価値をみると、海外に工場を設けている企業の方が付加価値が高まり、競争力を高めています。海外に出ていくことによって、日本国内で付加価値の高商品に転換しています。このことが意味するのは、「グローバル化を止めれば、国内雇用は減らないで済む」とは言えないことです。むしろ、いかにグローバル化のメリットを引き出し、競争力を高めるのか、そしてそれを通じて雇用を創り出していくのかという視点が重要であります。それと同時に、付加価値の高い商品に転換するのに見合った人材を育成していかなければなりません。

【グローバル化で若者が二極分化】

日本では、企業が正社員の数を減らしているなかで、学歴の高い人よりは学歴の低い高卒の方に、その影響が強く現れています。グローバル化による影響は、一律ではなく、スキルドワーカー（熟練労働者）の方は影響がむしろプラスで、逆に生産現場の人たち（非熟練労働者）にはマイナスに影響しているのが出てきていると思います。

次にテンプラリーワーカーやパートタイムワーカーなど非正規雇用の比率は、若年層（15歳～24歳）において近年明らかに上昇してきて、女性についてはもう50%、男性でも40%を超える高さになっています。若い人たちの雇用が不安定になってきている、正社員が減らされている、というようなことがグローバル化の影響として現れています。

短時間雇用（パートタイマー）が増える一方で、労働時間の長い人たちの比率は90年代になって急速に上昇している。片方では給与が安く、労働時間が短いというような働き方と、もう一方では労働時間は長いけれど雇用は安定しているというような働き方、こういった二極分化が起こってきています。

【政府や国際機関のすべきこと】

結論に入りますが、非熟練労働者の需要が、全体的に日本では減少していて、これが海外にシフトしています。その一方で、高度で専門的な職業に対する需要は拡大していますから、職業訓練（ジョブトレーニング）や教育が重要になってきていると言えます。

教育訓練については、これまで政府はどちらかと言うと企業に助成をして、企業で教育訓練をやってもらう形を取ってきました。これだけ企業間移動が求められてくると、個人への直接的な支援が必要になります。例えば、キャリア支援という形での奨学金制度を作るとか、あるいは、実際に自己啓発に使った費用については税金を軽減する制度を作っていくことが政府としては必要になると思います。

競争が激しくなる中において、企業としてはコスト削減を試みる。単に賃金だけではなく、能力開発に対するコストも削減されていく。こうしたことから、例えば、非正社員の能力開発で政府の役割が重要になってきています。

そして、更に、今度は企業が国を選べ、海外直接投資が簡単に行えるような時代においては、国際的にフェアに競争していくための土俵を用意することが重要です。ILOはじ

め、国際機関のリーダーシップをそこに求めていきたいと思います。ILOの主張しているディーセント・ワークを普及させていくことが、質的にも量的にも雇用を拡大していく、そういう施策につながっていくのではないかと期待します。

【ディーセント・ワークを中心に据える時に何が大切か】

高橋

ここで、パネリストの皆様、「グローバル化の中心にディーセント・ワークを据えるに当たって、何が一番大事か？」について一言でお答えいただきたいと思います。

西室

それぞれの国の政策が明確にディーセント・ワークを目指しているかということが第一で、第二に、働く場を提供している企業側がディーセント・ワークを真剣に考えていくことが必要なことだと思います。

ハリマ

まず、政府が雇用を開発の中心に位置づけることだと思います。雇用の量だけでなく質もです。同時に、ディーセント・ワークの中では、教育、エンプロイアビリティ、技術訓練、再訓練、また、社会的対話と同時に三者構成主義を強化していくべきだと思います。これにより労働者がより公正で非排他的なグローバル化のプロセスに参加できます。

金

他の方々の意見に賛成です。

ディーセント・ワークの定義が大事だと思います。それぞれの国は多様性を有しているのです、定義についても硬直的な考え方をすべきではないと思います。職業訓練、教育が重要であるということについては私も賛成です。

ソマビア

組織だと思います。一番人々に近い地方自治体は色々なことができることを忘れがちですが地方自治体の地域における役割も重要であると思います。

ディーセント・ワークをどう定義するかについてもコメントしたいと思います。ディーセント・ワークというのは目的です。職場での権利、雇用創出、社会保護、社会的対話が4本柱ですが、これらは、ディーセント・ワークを定義付けるものではありません。だからこそ、それぞれの国の優先順位に基づいてディーセント・ワーク・アジェンダを実施することができるのです。それゆえに組織が重要な役割を果たすのです。対話がグローバル化のチャレンジに対する解決策を見出す鍵となるのです。

樋口

ディーセント・ワークは抽象的なので、もう少し具体化していく必要があると考えます。しかも、ディーセント・ワークは各国で多様性があるので、それを認めた上で、それぞれが国内で意思統一をしていく必要がある。そのためには、それぞれの国で数値目標的なもの

のを作るとことも必要になってくると思います。

【まとめと会場との質疑】

高橋

仕事の視点から考えなければならないことについて、それぞれの国で色々な工夫をし始めていることがはっきり出てきたと思います。具体的には、広い意味での教育が一つの重要な要素として指摘されていました。

また、気をつけなければいけないのは、放っておくと仕事の増えない経済成長や、労働者の給与が増えない経済成長になってしまう可能性が高くなってきています。国際競争が激しくなると企業はフットワークを軽くして世界を相手に競争しなくてはならず、労働者はジョブ・ホッピング（転職）が当たり前になってきている。こうしたなかで、古典的な企業を通じてのセイフティ・ネットではなく、社会全体でのセイフティ・ネットが重要になってくる。そういったことに努力していくうちに、市場中心のグローバル化が、ディーセント・ワークを中心としたグローバル化に一步一步近づいていくかもしれない。

ここで、会場の皆様にコメントをいただこうと思います。

会場からのコメント1

樋口先生がおっしゃったグローバル化は色々な国で影響も違うし、ディーセント・ワークの言葉の定義もそれぞれの国で違うということ、これには同感です。「仕事」はそれぞれの国の歴史とか伝統とか倫理観、社会の慣行というコンテキストで考えられるべきであると思います。

会場からのコメント2

樋口先生のお話は全体としてはその通りと思いますが、その一方で、地方の側からは当面の雇用の場が失われるのは困ります。

会場からのコメント3

若い人は通常、社会の保護から対象とされていません。ILO の掲げる基本的な権利・原則から言っても広義の社会条項が必要であり、これにより雇用についても公平なチャンスがあってしかるべきです。

会場からのコメント4

世界中に多くの失業者がいる現状を目の前にして、労働がディーセントであるかどうかという前に、1人1人の人間が労働者であるということが一番重要です。日本でも韓国でも企業は雇用を削減しています。膨大な失業者がいる中で、さらに失業者を増やして、それで企業の社会的責任を本当に果たしているのでしょうか。

ソマビア

一般に失業問題は社会的不安定の核心です。失業問題を解決できない限り、社会の安定を達成することはできません。失業者が多い状況では、どんな条件だろうと働きたいとい

う人が出てくるので、労働者の権利に圧力がかかってしまいます。私たちの目標は、人間の尊厳及び質を考慮に入れた生産的な仕事の機会を増進することです。労働力を商品として扱うと人間の尊厳、家族の尊厳ということで社会的な緊張をもたらすのです。これは技術的な問題ではなく、政治的な問題であり、社会の問題として扱わなければなりません。特に、世界的にみて歴史的に失業率が高い今、社会として議論していかなければならない問題です。先ほど申しましたとおり、持続可能な成長、環境にやさしい成長が必要です。そういった中で生産者と雇用創出がつながります。

ILOは、ディーセント・ワークを定義するに当たって、基本的な権利と原則を統合させています。例えば結社の自由や児童労働といった基本的な原則は普遍的なものであり、すべての国において等しく尊重されるべきものです。各国は自らの判断でILO条約を批准するか否かを判断します。ILOは、加盟国に強制することなく、組織としてディーセント・ワーク・アジェンダに賛成するという点において、他の国際機関と異なっています。各国がそうした決定を行い、その責任においてアジェンダを実施していくのです。私は、それぞれが置かれた特殊性を勘案しながら、ディーセント・ワーク・アジェンダの目標に向けて、労使が生産的な現実に見合ったやり方でやっているものと信じています。

樋口

地域による雇用創出、失業率の差が非常に拡大しているのは事実だろうと思います。日本ではこれまでマクロ政策、財政政策に頼った地域間の格差の縮小をやってきた。しかし、これには、限界がある。マクロ政策の限界を考えたときに、地方への権限の委譲を行い、これに伴い、それぞれの地域で雇用戦略を作り、雇用を創っていく必要があると思います。グローバル化の下においてはローカル化が必要です。その地域の特性を活かすことができるのは、国ではなくその地域に住んでいる住民や自治体ではないか。これに労組や企業がジョイントする形で戦略を作っていく、というように、これまでのやり方を変えていかないと実効性ある政策が取れないと思います。国はそういった地域雇用の戦略を組めるような仕組をどうサポートしていくかということだと思います。例えば、それぞれの地域のリーダー育成や地域間のネットワーク作りなどについては、国が地域をサポートしていくことが必要になっていくのではないかと。

金

リストラによる労働者の痛みもわかりますし、経営者の雇用創出や雇用の持続の責任も承知しています。企業を人間に例えてみます。人間は太りすぎると高血圧や脳卒中のような病気を招きやすくなります。人間の身体ケアのように、毎日チェックしていれば大きな問題にならないが、チェックせずにきて、大きな問題になってからでは、痛みも危険も生じることとなります。日常的にケアするということは、日常的にリストラクチャすることで、これにはイノベーションという方法もあります。リストラクチャはオプションではなく不可避なものだということです。

西室

私の初めのプレゼンテーションで、企業が社会の富の創出に貢献し、また、雇用を提供

することができるために、企業が存続し続けることが大事だと申しました。企業の存続のために、グローバル化の中で国際競争力を確保していくことは極めて大事だと思います。競争力確保のためには技術開発、設備投資、マーケティングなど必要なものは色々ありますが、一番大事なのは質の高い従業員です。そのために、企業は継続的に教育をする必要もあるし、色々な機会を従業員に用意することが大事だと思います。質の高い従業員がいない限り、企業の国際競争力は確保できない。そうだとすると、企業にとって大事なのはせっかく出来上がった国際的な競争力の強い従業員をどうやって維持するかということです。従業員を減らさなければいけない状況が起きた場合は、企業が存続するためにやむを得ない状況であったことをご理解いただかなければならないのです。

特に2001年の電機産業に起こったことがそうでした。当社を含む各社は正規従業員の数を減らしました。企業にとっても大変につらい決断でした。私どもは相当に教育投資もしているつもりですし、質の高い従業員を確保していたと思いますが、それを減らさなければいけなかったというのが国際競争の中の現実でありました。幸いにしてそれぞれの企業が競争力を回復して、新しく雇用も増やしつつあります。私どもの最大の目的は、質の高い従業員とともに成長し続ける競争力のある企業をどうやって創っていくかということだと思っています。これが私どもの願いであり、同時に、これから先、従業員を意に反して減らすことがないようにしたいと思っています。

ハリマ

わたしのほうからもリストラについて一言述べたいと思います。国際競争力のためにリストラが必要、また、すべての従業員を確保しておくことはできないという説明でした。しかし、企業は従業員の痛みを軽減することはできます。例えば、従業員のスキルアップ（再訓練）のために投資してもいい。一つの企業を去って、次の成長する企業に転職する場合に有効です。これは企業だけの責任ではなく、政府と企業が、労働者の再就職のために投資をすることが大事だと思います。これによって労働者は失業の際の転職が容易になります。同時に、リストラを行う前にまず、企業内あるいは企業間で成長している部門に余剰人員を振り向けてもらいたい。また、再就職に向けてのジョブ・カウンセリングを実施することも大事ですし、リストラされる労働者が企業にいる間に、会社の施設を使って再就職活動ができるよう支援することも痛みの軽減になります。それから、社会保障も大事です。保障があることにより、リストラや再就職を拒まないようになると思います。最後に、リストラの下で正規従業員を非正規従業員へ切り替えることはすべきでないと思います。

高橋

この議論は夜通し続けても終わらないと思いますので、時間の関係で終わりたいと思います。