

う問題は、産業化の高度な水準を達成した国が今日直面している不可避的な問題の一面であり、社会保障だけがその原因であるというふうには言えないでしょう。社会保障そのものが、高度産業化の結果ないし帰結であるということを私は強調したわけです。そして人びとが働かなくなるとか成長率が落ちるとかということもまた、高度産業化の結果ないし帰結の1つなのです。何か1つの原因と1つの結果が1対1に結び付いて存在しているというより、高度産業化という大きな全体的な流れの中で、多数の要因が相互依存しあい、お互い因となり果となりあっているのです。社会保障ひとつだけを悪者に仕立てあげてこれを除去しようとしても、それは事実上困難でしょうし、たとえあえてそれを除去したとしても、それによって人びとがよく働くようになり成長率が上がるという保証はないでしょう。それらは多数の原因と多数の結果がからみあっている因果の複雑な網の目の一部にすぎないからであります。

引用文献

- Alber, Jens (1982 a)
Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat, Frankfurt: Campus.
- Alber, Jens (1982 b)
 "The Emergence of Welfare Classes," the paper presented to the Xth World Congress of Sociology.
- Cutright, Phillips (1965)
 "Political Structure, Economic Development, and National Social Security Programs," *Amer. Jour. Sociol.*, 70: 537-550.
- Marshall, Thomas H. (1963)
Sociology at the Crossroads, London: Heinemann.
- Mishra, Ramesh (1977)
Society and Social Policy, London: Macmillan.
- Wilensky, Harold L. (1975)
The Welfare State and Equality: Structural and Ideological Roots of Public Expenditure, Berkeley & Los Angeles: Univ. of California Press.

【レポート】

労働の面からみた活力ある福祉社会

(京都大学教授) 小池和男

小池でございます。社会保障のことは本当に知りませんで、福武先生からお手紙を頂戴して、人様の前で社会保障のことをお話しできるはずがないと申し上げたのですが、お前のできる範囲でということですので、主としていまの日本の企業での、一見した労働意欲の高さ、それを支える条件は何かということを中心に、お話ししたいと思います。その含みは西ヨーロッパ、あるいはアメリカの労働意欲が、仮にいま低いとしたら、それはなぜであるかという説明も一緒にしたいということです。社会保障のほうに直接関連した話ではないことを、お許しいただきたい。その説明の過程

で何らかの含みが言えればと思っています。

ほぼこのレジュメに沿ってお話しをし、それに若干付け加える程度になります。まずこの「活力ある福祉社会」ですけれど、これは私が選んだ言葉ではなくて、福武先生のお手紙にあったのですが、富永さんがいまきちっと話されたので、私ははなはだ困っております。私は元来職場における労働慣行を聞き取りするのを職業としてまいりましたので、職場における行動なり、慣行として現われる限りでの労働意欲についてお話しします。つまり富永さんのお言葉を借りれば、行動指標からみようということです。行動と言いましても、た

例えば欠勤率が低いからといっても、それは強制によるかもしれないし、自発的なものかもしれないし、そういうことはいっさいわからないのですが、差し当たり職場での行動の面からみようと考えています。

通常労働意欲を表わす指標として、欠勤率を使ったりしますが、出勤してもよく働いているかどうかはわからないので、使ってもしょうがないだろうとは思っています。だが一言だけ申しますと、私の知る限りきちとした欠勤率統計は、普通ありません。日本にないのは当然です、欠勤率はいまは低いらしいですから。しかし欠勤率が高い国でもない。たとえばアメリカは労働力調査から推計しているというのが実情です。欠勤率統計をつくるのは非常に面倒なようです。

きょうの話はそういうわけで、実証などというわけには到底いきません。きちとした論理的な推理でもなく、職場での慣行を大まかにみたり、あるいは断片的なデータからの、単なる推測にすぎません。

いま非常に曖昧に、「働き振り」を考えたい。それを何でみたらいいか。日本に限定すると、比較的に見やすい事象として、いわゆるQCサークルがあります。名前はいろいろで、何もQCサークルと呼ばれるものに限定をしなくてもいい。ただ、職場で働く人達が、仕事や生産の仕方を改善、工夫するという活動です。

QCとは元来は品質管理ですが、品質管理そのものではなく、これは和製英語です。私はQCそのものは調べたことはないのですが、よく職場を回ると絶えず目にし、耳にし、そのたびに大いに感動します。私の勤めていた、あるいは勤めている大学の学生は、大変できるはずですが、彼らの答案よりずっといいわけで、そういう意味で非常に感動したことがあります。それを指標にとってみようと思います。

QCサークル活動に表われるような仕事振りを支えている条件は何か。それを推測するためには、どういう範囲にそれが広がっているかをみる必要があります。

2つ表を挙げてみます。私の知る限りでは、こ

表1 小集団活動の普及状況

(企業規模別、労働組合の有無別、小集団活動の有無別労働者数の場合、%)

企業規模(人)	計	組合あり	組合なし
5,000人以上	77.2	77.4	67.3
1,000~4,999	58.5	59.1	53.6
300~999	42.9	43.9	39.1
100~299	33.3	34.6	31.7

(出所) 労働省「昭和52年労使コミュニケーション調査」

(注) 小集団活動とは、ここでは次のように定義されている。

「職場に小人数のグループをつくり、グループ構成員の自主的活動を促すQC、ZD等の活動」

のQCサークル活動について、ここに掲げた表が、比較的広くみているものだと思います。それ以外にもいろいろありますが、それは比較的小さい企業を調べていない。この調査は比較的小さい企業をも調べているといっても、事業所規模としては100人以上ですから、実は中企業以上であって、零細、小企業は落ちている。つまり日本の労働者の過半数以上は落ちている。それでもこの表から、幾つかのことが言えると思います。

まず表1の「計」の欄を見ていただくと、明白に規模によって違う。大企業に多く、小さいほうに少ない。表2では、QCサークル活動が存在している場合に、その小集団活動が比較的成果を上げているか、いないかを事業者側に判断させた。それをみると、比較的效果を上げていそうだという割合は、規模が大きいほど高い。これを掛け合わせると、この2つの表から言えることは、第1に、大企業ではかなり広がっている。中小企業ではおそらく一部にしか存在しない。ましてこの表に載っていない100人以下のところでは、非常に例外的であろうということです。100人から299人規模で行なっているのが3分の1で、そのうちかなり成果を上げているのが半分弱ですから、掛けると6分の1ぐらいになる。まして100人以下だとあまりやっていないということになる。

私が職場を歩いた限りでもやはりそうで、100人前後やそれより小さくなると、QCサークルをやっているところもあるけれど、やっていないほうが多い。やっていないところは全然試みたことがないかということ、そうではなくて、必ず1回や2回は試みる。しかし、自然立ち消えになるのが

表 2 小集団活動の評価

(企業規模別, 事業所の割合, %)

企 業 規 模 (人)	計	かなり成果を 上げている	あまり成果を 上げていない	どちらとも言 えない	不 明
5,000 人 以 上	100.0	83.4	7.6	8.6	0.4
1,000~4,999	100.0	67.2	15.9	16.4	0.5
300~ 999	100.0	52.7	28.2	18.9	0.2
100~ 299	100.0	45.3	37.6	15.6	1.5

(出所) 表1に同じ。

多い。そういう意味ではこのデータはわりと実態を反映していそうに思います。

この表1, 表2からもう1つ言うことは、特に表1のほうですが、組合ありと、なしを比べると、同じ規模でも組合ありのほうが少し多いということです。

なお、データはないのですが、非常に大まかな、私の印象だけで言うと、アメリカの、日本と似たような規模の企業をみると、意外に行なっている。おそらくアメリカは、日本の次にわりと行なっているように思います。西ヨーロッパやほかの地域はずっと少ないように思います。統計データはいっさいないけれど、QCサークル的なものを基準にした場合に、現在のところ日本では、日本の中の少数派である大企業を中心に存在し、しかしそれでもアメリカより多く、西ヨーロッパは非常に少ない。この印象を、仮に事実と前提として、どういう理由でそうなっているかを考えていきたい。レジュメでその説明を少ししています

ふつう、書かれないぐらい自明の説明というのは、日本はもともと勤労意欲が高い、勤労感が日本は見事であるということでしょう。企業という集団への忠誠心が強いからだという説明が、むしろ普通でしょう。しかしもしも、そのようなものの考え方が主要な理由だとすると、おそらく日本の少数派ではなくて、もう少し広い範囲にこれが普及してもいいのではないかと。

それからレジュメ中、「また、ときに、労働者の経営への従順さが強調された……」以降はもう1つの考え方で、具体的には、ロバート・コールという、優れたアメリカの社会学者を代表とする見解です。彼の2冊目の本 *Work, Motivation*

and Participation (翻訳はないのですか)がある。その本の後半はトヨタ車体のQCサークル調査です。私が一緒に行ったのでよく覚えていますが、ていねいな、いい調査です。そのコールの結論は、あえて誤解を恐れずに簡単に要約すると、QCサークル運動とは経営方針として経営側が主導するものである。それを日本の労働者は大変従順に従う。彼は *obedience* という言葉を使っていたように思う。もっとはっきり言えば御用組合だからQCサークル活動を行なうということです。

さっきの表1で、組合のある、なしをとった場合、同じ規模でも組合のあるほうがQCサークル活動がやや多いことを考えると、組合は組合がない以上に第二労務部であると解釈するほかないでしょう。あるいは非常に従順すぎる人が、はたして改善、工夫ということができるのか。長続きしてできるのかという疑問が残る。

私自身がここで申し上げたい推論は、非常に単純なことであって、レジュメにも記したように、「要するに人は励みを持たなければ、高い意欲を持たぬ」というにすぎません。あまりにも単純な仮説です。励みとは、仕事の内容がある程度挑戦的で、多少の発言権があり、多少の裁量権がある、ということです。それらがないと、大いに働いてみようとなかなかしないのではないかと。それからあまり上の人の報酬が高すぎでは働くのがいやになってくる。その程度のこととあります。もちろんこのいい方が曖昧なのは百も承知です。

さて、そういうような曖昧な考えを、今度は少しQCサークルの実際から推測しようということです。これからは統計的資料は全くないのですが、私は4つの条件をQCサークルを支えるものとし

て考えています。第1の条件は非常に技術的なもののように思えます。それを私の場合は幅広い熟練という言葉で呼んでいる。私が職場でQCサークルの文書その他を見ると、全部ではないが、かなりは非常に技術的な事柄を取り扱っている。これはQCサークルの協会そのもののPRとはちょっと違う。そこの主張は仕組みはわからなくても、QCの七つ道具がわかれば、かなりよい工夫ができるという主張です。私のみるところでは、どうももっと技術的な事柄が多いように思われる。技術的な改善を行なうためには、やや技術的なノウハウが必要で、その技術的なノウハウを3つに分けます。

第1はいわゆるQC七つ道具で、問題発見の技法、いったいどこが問題なのかを発見する技法として、QCサークル協会の人達、科学技術連盟の方々は非常に上手に名づけていますが、要するに統計学のいちばん初歩的なことを、非常に上手に刈り込んで用意している。これが日本でよく教えられている。アメリカでも私が見たケースではもちろんよく教えている。コンサルタントは大繁昌です。だから、この点に関しては日本もアメリカも行なっている。日本のほうが先輩ですから、より多く行なっている。

2番目に、問題発見の技法を身につけるためには、一定の知的水準がなければいけない。これは先進諸国の間では大差はない。これも日本と他の先進国の差異を考えるとときには消去していい。

ところが3番目に、ここから違ってくるわけですが、QCサークル活動は生産の仕方、仕事のやり方の改善ですから、改善すべき対象である生産の仕組み自体を知らないと、1回や2回はできるでしょうが、長続きして改善をしていくことは、なかなかできない。1回や2回でしたら、その仕組みをよく知らなくてもうまくいくと思うのですが、大企業の場合はもう10数年行なっている。それだけ長続きさせるためには、かなりその仕組みを知っていないといけない。

その生産の仕組みとは、どういうことかと言えば、自分達の操作している機械設備の構造とか、生産の流れということになるが、しかもそれは前

後の工程とつながっている。しばしば自分の職場だけではなくて、その前後の職場を含んでいる。しかしせいぜいその範囲です。そうしますとこれはなかなか学校では教えるににくい。私があるQCサークル大会で見た例を挙げると、これはわかりやすいから申し上げるわけですが、ソーセージの自動包装機職場の例です。ソーセージが自動的にどんどんつくられてきて、最後にビニールパックで包装される。それが時々不良品ができる。どうして不良品ができるかという、ソーセージがそり曲がって、うまく真空でピタッと包装できない。どうしてそうなるのか、何とか直せないかということが、そのときの課題だった。なかなか大変で、半年か1年かけていろいろ工夫した結果、3つか4つ前の職場で、ソーセージをつくるときの加工温度と関係があるということがわかった。加工温度をもう少し低くするのでしたか、そういうようなやり方をとると、いまの機械でも、必ずしも不良品はできない。だから自分の職場だけわかっていただけでは駄目なのです。それは比較的小さい企業でしたから、3つか4つの前の職場ということでしたが、一般的に言えば関連する職場の問題を知らなければならないわけです。しかも機械の種類は千差万別ですから、それをいちいち学校で教えるわけには到底いかない。原理は教えられますけど。そうすると結局OJT、つまり自分の経験で身につける以外ないであろうということになる。

10年ぐらい前に、日本とアメリカの主として重化学工業の職場の中の移動を調べたことがあります。その観察の限りでは、日本のほうがアメリカの同種の職場よりもう少し企業の中で幅広く経験している。幅広いという意味を、あらゆる職場と誤解しないでいただきたい。大企業の中に50の職場があったら、そのうち3つぐらいの職場を、日常的に交流し、経験する。アメリカでしたらそのうち1つの職場に終始する。きちっとした勤続順で上がっていく。こういう違いがあるように思いました。

そうすると日本のほうが関連する職場を、もう少し広く経験する。広く経験すると生産の仕組みを知りやすい。どうして幅広く経験するとその仕

組みがわかりやすいか。いちばん単純で、極端な例を申し上げたい。そのほうがわかりやすいですから。

鉄鋼の高炉の例を取ります。鉄鋼の高炉でいちばん代表的職種は、炉前工というグループです。いま話を簡単にするために、これを一直10人が10のポジションを操作するとします。これがアメリカだと、厳然とした、日本でみられないような勤続序列です。四直三交替でひとつの持ち場に4人いるとする。そして1人が定年で辞めたとする、このあとをどう埋めるか。ほかの会社から経験のあるのを引き抜いてくるか。これは日本なら可能かもしれないが、アメリカの組合のある大企業では、まったく不可能だと思います。ではどうするか。協約では適性がまず決め手になる、候補者の中で、どの候補者も能力と適性が同じならば勤続だと、こうなっているが、実際は大いに違っている。同じ職場のすぐ下、直近下位が4人いるとすると、その4人の中で1日でも入社年月日の早い者が自動的に昇進する。成績とかそういうことはない。これは慣行であって書かれてない。私はそのことを聞いて回って、これはたしかだと思ったのですが、私の聞き取りだけでは誰も信用してくれないので、それが書いてある文書はないかと、一所懸命探した結果、人権差別に関する法律、公民権に関します判決で、判事が書いているのを見つけて、それを使っているのです。

そうするとアメリカはその職場で高位の仕事に行くのに時間がかかるのだからこの職場の10なら10の仕事を上がって行くだけで、その職業的生涯が終わってしまう。日本のほうは、極端な場合はローテーションです。最も極端な場合は、1日ごとにローテーションする。これはいちばん極端な方法ですから、日本中こうだとは思わないでください。話は極端のほうがわかりいいから、申し上げているのです。そんな1日ごとのローテーションなどが実際にできるかという、できるわけではない。やさしい仕事ならできるでしょうが。ではどうするかという、新人の隣にベテランを置く。新人がこっちに移れば、ベテランも移る。ベテランの仕事は自分の持ち場をこなすだけではなく、

新人の教育もする。

そうすると、この職場の高位の仕事は何回も経験します。そのうちにアメリカよりは早く馴れる。そして時間の余裕ができるから、隣の高炉とも交流する。高炉というのは巨大なものですから、1年に3本なら3本を一挙につくるというわけにはいかない。何年かに1本つくられる。そうすると新しいものができたときには、前のものより自動化が進む、電子化が進む。そういう新しい高炉のほうに移ると、その人はいままで高炉を運転していたのだから、その技能を生かせるのみならず、ちょっと違ったタイプの高炉の操作も可能になってくる。またかなりメカニズムを知らないと困る。そうやってまた元のところに戻る。そういうことで10~20年間に40ぐらいの持ち場を経験してしまう。

ところがアメリカの場合、これは何も統計はないので、私の推測なのですが、慣行としては、1つの職場ですっと上がって行って、そこでおしまいなのです。日本の場合はグルグル回る。その結果日米で能力が同じであれば、適性が同じときは、日本のほうが高炉の仕組みや、生産の流れを知りやすい。私の言う幅広い経験とは、そういうことなのです。それが第1条件です。

それから第2条件ですが、いまいちばん極端なのは、職場の中でグルグル回ると言いましたが、この慣行は同じ事業所を取っても、職場によって違っていて、全然回らないところもある。彼はきょう病院に行くから、その代りに少しやったらどうかという形で、不定期に回すところも多い。会社の方針とか、工場の方針もあるけれど、かなり職場の慣行の面がありそうだということです。それがQCサークルを支える、もう1つの条件だと思うのです。

何かこういうやり方をしたらいいのではないかと思いつく。思いついたときに、とにかく実験を試みないと話にならない。実験をするときに、いちいち生産管理部や、上司におうかがいを立てなければできないようでは、意気阻喪してしまう。ところが今のように職場の配置がある程度職場の慣行に従い、かつ職場の中の仕事の手順、ある人

が行なう仕事の手順が、職場の人の裁量で変えることができれば、工夫を実際に試すのに便利となる。皆さまで存知だと思うのですが、日本にはマニュアルがないとよく言われます。マニュアルがないのではなくて、マニュアルは一応決めるのですけれど、しばらくたつとすぐ創意工夫を発揮して、マニュアルと違うやり方をとると言われる、つまり1人ひとりの仕事の手順についてある程度自由度がある。こういうことがあると、その分だけ思いついた工夫を試す可能性が多くなる。これがもう1つの条件です。

3番目は、工夫する権限と能力があっても、そうする必要がなければ長続きしないということです。どういう必要かと言えば、何らかそういう働き振りをよくする、QCサークル的な活動をする、生産の工夫をするということが、長期的にみて自分に必要である、そういうことをやらないと自分は困るという状況です。それがなければ、なかなか長続きしないだろうということです。

それでは、日本の少数派である大企業の本工の人達は、そういう必要があるのか。それはある、非常にある。これを一般的な言い方をすると、specific skill という言い方をします。これは経済学畑の方であれば当たり前のことでしょうが、そうでない方もいらっしゃるかと思いますので申し上げますが、広い意味の技能を、旧来の経済学の教科書は、資本論であれ、サミュエルソンであれ、またアダム・スミスであれ、全部 general skill で考えてきたわけです。general skill の定義は、ほかの企業に移っても、職業名が同じであれば、能率は変わらないという前提です。specific skill というのは別の企業に移れば、同じ職業でもちょっと能率が落ちる。たとえば10% 能率が落ちれば、specificity 10% ということです。

それを前提にすると、企業が傾いたりすると、従業員は損する。企業が傾いて仮に解雇されると、ほかに移れば、完全競争でも specificity が10%あれば、賃金は10%下がりますから、損になる。損にならないためには、企業は傾かないようにしてほしいということになる。それではこの specificity の具体的な中身は何であるか。先に説明した

例を使います。

アメリカの大企業の鉄鋼であれ、日本の鉄鋼大企業であれ、先の例はUS スチールですが、何か資格があるから鉄鋼の工場に採用するのではまったくない。鉄鋼にほとんど未経験で入ってくる。入ってきて、特にアメリカの場合は勤続を積みながら、上の仕事に就いていく。その場合、企業が伸びると、自分の昇進が早くなり、賃金の高い仕事に早く就ける。企業が衰えると、解雇の可能性があり損になる。つまり企業の中で長く経験することによって、より高い賃金の仕事に就いていく。

そういうキャリアができると、おそらくQC活動を行なう必要ができる。企業が伸びると、自分の雇用プラスになるからです。この必要はいまの話でわかるように、日本の大企業にあるわけですが、同時にアメリカの大企業にも結構ありそうだということになります。

第4に、同時にその工夫した成果が見返りとして返ってくる、そういうシステムがないと、QC活動のようなものはなかなか長続きしないだろう。そのシステムは一応2つあって、1つは伝統的な労働組合の分配機能です。分配についてきちっと発言するということが必要となる。もう1つはせっかくQCで頑張った結果が、自分達の雇用拡大に、あるいは雇用確保に使われないようなことであっては困るので、経営方針なり、経営事項への発言ということになるかと思う。この後者のほうは、日本では情報はよく通じてますが、まだあまり行なわれていないように思われますが、この点はまた別の問題です。

以上の4つの条件を考えるとQC活動や労働意欲を比較的説明しやすいように思う。4つの条件が、全部そろっているわけではないが、かなりがそろっているところに、QCは長続きしているということです。特に第1条件が基礎になると思います。

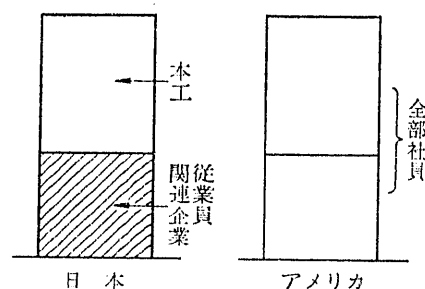
この4つの条件は、しかし日本だけということではない。これを日本特有だと考えるのは、二重の意味で事実と違うと思う。繰り返し申しますが、日本でも人数から言えば少数ですし、それからおそらくアメリカにもその条件が多少あるし、西ヨ

ヨーロッパでもQCとは言われませんが、ほとんど似たような機能を、おそらくホワイトカラーはかなり行なっているのではないかな。

もう少し付け加えて申します。アメリカについてですが、さっき4つ条件を申しましたが、そのうちの第3条件、つまり必要度ですが、企業内で長く勤めると、賃金や技能も上がっていくというシステムは、アメリカの大企業では、ブルーカラーに関してはやはり認められる。私はホワイトカラーについてはヒアリングをしていない。アメリカのホワイトカラーはあまり組合がないので、組合がないとヒアリングがむずかしい。話を聞く相手がなかなか見つからなくて、やりにくいのです。アメリカの大企業の場合は、おそらく日本に劣らず、企業内にそういうキャリアが広がっていますから、必要度がかなりある。ECの大企業ブルーカラーはわずかしかりませんが、若干あるように思う。ただアメリカや、日本に比べてそのキャリアが、賃金の上昇度でみて低い。したがってその条件はずっと弱い。ですから第3条件はアメリカは日本に劣らないくらいあり、EC、西ヨーロッパの大企業はずっと落ちるのではないかな。おそらくQCサークルが伸びる条件は、アメリカには相当あって、西ヨーロッパには少ないかもしれない。

こんなことを言うと、アメリカにそういう例があるのかと質問されましょう。結構あるわけで、いちばん有名な例は、GMのタリータウン工場がそうです。GMには数十の工場があるが、その中でニューヨーク郊外のタリータウンという町に工場がある。私は行っていません。行こうと思ったのですが断られた。有名という意味は、宣伝者があるわけで、チャールズ・ゲストという一流の学者ですが、彼が「ハーバード・ビジネス・レビュー」にその記事を書いている。いちばんいい例かどうか別にして、よく知られている。

どこが日本と違うかという点、第3条件が発現する時期が遅いのです。GMは自動車なのですが、さっき鉄の例を出したので、鉄の例で言いますと、日本の場合、大企業の工場の構内で日々働く人のざっと半分は、その社員ではない、関連企業の人



達です。アメリカですと、ほぼ全部社員であり、組合員になります。日本の場合、関連企業の従業員もかなり労働組合に入っていますが、一応それとは別の組合員です。そうすると必要度とは、解雇によって雇用がおびやかされるかどうかですから、アメリカは下から解雇が行なわれてくるので、この上のほう、つまり長続統層が解雇でおびやかされるまでには、相当時間がかかる。日本のほうはそうではない。下の関連会社のほうは、それはそれで解雇されますが、本工の部分は、解雇は直接本工のほうにきますから、すぐ反応する。アメリカの場合は下のほうが全部解雇されないと、上のほうまでこないから、日本の本工に当たる部分は悠々としている。

そういう面があって、一見日本とアメリカと違うようにみえますが、しかしいったん解雇の波が上のほうまできましたら、そこの人達の現在の企業に勤める利益は、日本に勝るとも劣らぬものがある。したがって彼らは企業の生産が衰退しないように、大いに努力する。それがGMのタリータウンなのです。要するにタリータウン工場は自分達の工場が閉鎖されるのではないかなという、その恐れが出たときに大いに頑張るというケースです。こういうケースはタリータウンほど有名ではないが、ほかでも見えています。

つまり私が言いたいのは、第3条件というのは、結構アメリカにもあるということです。しかし何といっても技能の幅が狭いものですから、条件がどうしても足りない。しかも第1条件を整備するのは、機械を導入するのと違って、人間の中にそういうシステムをつくっていくという、一種の社会的制度ですから、かなり時間がかかる。したがって第1条件の差が残る限り、アメリカでかなり

QCは普及しても、日本ほどにはなかなかないだろう。時間がかかるであろうということです。

それでは西ヨーロッパはどうであるか。第3条件も弱いということになるから、したがって働き振りがずっと悪いようにみえる。しかしこれらの4つの条件を比較的よく満たしている労働者グループも存在するわけです。データはないのですが、たぶん西ヨーロッパのいわゆるホワイトカラー男子を中心にしたグループは、かなりこの4つを満たしているように思います。

ただ残念なことに、ホワイトカラー男子は、あまり組合をまだ組織してないために、組織されないとどうしてもデータがオープンにならないので、よくわからないのです。組合のあるところは多少わかりやすいので、組合のあるイギリスの、話がちょっと飛びすぎて申し訳ないのですが、銀行をみえますと、日本の普通の銀行と変わらないように思われる。したがって第1条件は結構ある。当然第3条件の必要ということも、非常に強くある。それからホワイトカラーですから、その仕事振りに、ブルーカラーよりも裁量権があるということで、第2条件も若干ある。第4条件に関してはまだよくわからないわけですが、まあ3つぐらいそろえば相当あるわけです。

そうしますと西ヨーロッパのホワイトカラーの働き振りは、よくわからないのだけれど、そう悪くないのではないかな。こういう大まかな推定がで

きる。それと、西ヨーロッパの大企業のホワイトカラーと付き合った人びとの見聞録を繰る限りでは、どうも先の見通しのあるホワイトカラー層の働き振りは相当なもので、日本より低いという人は誰もいないというのが、私の印象です。

そういうことを考えると、この4条件というのはかなり普遍的に言えるのではないかなと思う。もうあと一言でおしまいにしたいのですが、社会保障がある程度成熟すると、活力に、つまり労働意欲にマイナスの傾向を与えるという議論は、どうもあまり支持できないように思われる。社会保障が成熟すると活力を失うという議論は、貧しいからよく働き、衣食足って働きを失う、ということでしょう。だが、労働意欲を支える条件を観察してくると、むしろ逆であって、衣食足り、しかも「励み」のある人びとこそよく働いています。どの先進国でも、最もよく働くのは、比較的賃金も高く、先の望みのある職業についている人なので。さらに、社会保障の労働意欲に対するもう1つの役割を指摘したい。先に少し触れましたように、一国内であまりに所得の上下差が大きくなるとは、多くの人びとは働く意欲を失うであろう。この差が大きくなりすぎないように、社会保障がチェックする、という役割です。先進國中、日本は最も所得階層差の小さい国のひとつです。そこで最も労働意欲が高いことを見逃すわけにはいきません。

コメント

(法政大学教授) 稲上 毅

法政大学の稲上でございます。事前に福武先生から富永、小池報告にこだわらず自由に意見を述べるようにというお話がございました。いまお二人の先生から大変に刺激的なお話をうかがいましたが、福武先生は本シンポジウムのために力のもった堂々とした論文(『活力ある福祉社会』と社会保障)を書いておられます。この論文に触れないのはいかにも惜しい。そこで最初にそれにつ

いてコメントを申し上げたいと思います。そのあとでお二人の先生の報告を取り上げ、最後に本日のテーマに関連して私の考えていることを1, 2申し上げて、責を塞ぎたいと思います。

福武先生の論文は、私の理解では本日のシンポジウム全体のいわば基調報告に当たるものだと思います。先生はその論文の冒頭で「臨調答申」を取り上げておられます。その中で先生は、社会保