

としてデーターの中に表れることを意味している。

統合された調査は、全成人使用人の中の5%、120万人が最低賃金以下という数値をしめしている。

われわれが断言できることは、法定の最低賃金以下である人々の数値は、1998年春と1999年春の間に急激に減少したということである。前年に対応する推定値は8.1% (190万人) である。言い換えれば、この推定値は40%下がったということである。

われわれは、これをグラスの半分は空であると見るべきか、あるいはグラスの半分は満たされていると見るべきかどうかについて断定することは困難である。確かに、イギリスの使用人は、最低賃金を無視してはいないし、賃金階級の最下部にある多数の

人々は明らかに利益を手に入れている。しかし同時に、最低賃金制度の施行を確実にさせるための計画的な努力と協力が広く行われなくてはならない。

より重要なことは、女性や最も低い賃金の人々は、今年の利益は、まず間違いなく1回限りのものだということを知るだろう。今の政府の政策や雇用慣行を変化させることなしに、もしも、われわれが明年のこの時期に報告すべきこのような良いニュースを手に入れるとするなら、それは驚くべきことだろう (Low Pay Unit 発行「The New Review」/1999年11・12月号から)。

(うだがわ・わたる・理事・労働問題研究者)

「見える手——社会開発に責任を負う」 ——国連・社会開発調査研究所 (UNRISD) 報告が大企業の 社会的責任・規制強化を強調

宮前 忠夫

国連の自治機関である社会開発調査研究所 (UNRISD) は2000年6月30日、大企業、とくに多国籍企業に、社会的責任を果たさせるためには外部からの規制が必要であるとする報告書を作成し、同30日、「ジュネーブ2000年フォーラム」で公表した (以下、報告書と呼ぶ)。「ジュネーブ2000年フォーラム」は同地で開催された国連社会開発特別総会と並行して、非政府組織 (NGO) や労働組合などによって開催された。

アダム・スミスによって理論化されて以来、自由主義 (自由放任経済) を唱える人々によって支持されてきた「(神の) 見えざる手 (invisible hand)」が、とくに1970年代にアメリカで復活し、新自由主義と多国籍企業が推進するグローバリゼーションを擁護する理論的支柱の一本となった。そして、いわゆるグローバリゼーションの否定的側面が明らかになり、批判が高まるにつれ、自由主義

者の一部を含む広範な経済関係当事者、関係諸機関、NGOを含む諸組織の間で、グローバリゼーション推進の中核である多国籍企業・多国籍金融資本を中心とする大企業への新たな規制、国家や国際機関の「見える手」、を求める声が強まっている。信頼と責任こそが企業の誘導指標であるとするノーベル経済学賞受賞者アマルティア・センもその一人である。

こうしたなかで提出された今回のUNRISD報告書は、協調的立場からのものという制約はあるとしても、国連機関の報告であることに加え、その内容、タイミングの点で大きな意味がある。そこで、社会的責任論、労働組合運動に関する部分 (章別では第1、5章) を中心に、日本企業への言及にも留意しながら、紹介したい。

なお、本稿の引用文中の〔 〕内は宮前の注、名詞右上の* は原文が複数形であることを——必要に応じて最小限——表示したものである。

国際・国内動向

1. 報告書の概要と問題提起

報告書は「見える手——社会開発に責任を負う (Visible Hands—— Taking Responsibility for Social Development, An UNRISD Report for Geneva 2000)」と題し、英文で本文173 ページ、概要など約20ページから成る。

全文を見るために——本来なら「概要」を訳すべきだが、紙幅の制約のため——まず、目次を紹介する (●は節を示す。第1、5、8章を除き、章のみ訳出)。

「見える手——社会開発に責任を負う」の目次

謝辞、序文、概要

第1章 人間の仮面をかぶったグローバリゼーション

- 開発から構造調整へ
- 社会サミット
- グローバリゼーションと成長
- 雇用における好ましくない諸傾向
- 貧困と不平等
- 失敗の原因
- 成長と社会開発に関する新しい視点(「社会基準のグローバル化」の項を含む)
- 人間の仮面をかぶったグローバリゼーション

第2章 誰が支払うのか? 社会開発の財源問題

第3章 脆弱な民主主義*

第4章 公的部門の新しい使命

第5章 企業への責任要請

- 対立から協調へ
- 企業の動機
- 遅々とした進歩
- 対立への代案
- ハードからソフトへ

第6章 市民諸社会

第7章 女性の開発権の獲得

第8章 開発の持続

- 持続可能な都市*
- 持続可能な農業*
- 持続可能な水の供給*
- 森林保存

●現実* の許容

●継続性が変化か

報告書は「第1章 人間の仮面をかぶったグローバリゼーション」の部分でグローバリゼーション下の社会開発のとりくみの到達点・現状をのべたうえで、問題提起を行っている。

それは章の冒頭で次のように概括されている。

「グローバリゼーションは多くの社会〔=家族から会社、各種組織・団体から国家、国際機関までの各種『社会』〕を分裂させつつあり、貧困撲滅にほとんど貢献していない。国際金融諸機関は新自由主義モデルが有害な結果をもたらしたことをしぶしぶながら認めるようになってきた。しかし、国際金融諸機関は、より人間的な——かつ、より生産的な——開発形態に移行するのではなく、被害に仮面をかぶせ覆い隠す方を選好している」

そして章末で、「人間の仮面をかぶったグローバリゼーション」ということの意味を次のようにのべている。

「政治的、経済的諸措置において人間的価値を増強するような徹底的改革をと要求する声が今日、強まっている。しかし、現状では、変化はうわべだけのものに見える。実際、私たちが目にするのは、きつと人間の仮面をかぶったグローバリゼーションであろう。人間的価値が政策立案の中心に据えられておらず、片隅に追いやられ、うわべだけ糊塗されている」

つまり、報告書がとらえるグローバリゼーションの現状は「うわべだけ糊塗されている」——マイナス面の本格的な修正が回避されている——それだということである。

第1章では、この引用部分に至る間で、「グローバリゼーションと経済成長」、「社会サミット」、「雇用における好ましくない傾向」、「失敗の原因」、「成長と開発に関する新しい視点」などの節が設けられ現状分析と問題提起がなされている。そして、たとえば、「失敗の原因」の節では、この20年間、「見えざる手」の合理性を過信する傾向と、社会政策と市場との関係に対する理解の欠如という傾向がみられたことなどが指摘されている。そして、「新しい視点」としては「社会基準のグローバル化」などが示唆さ

れている。

2. 大企業の二重人格的対応に「見える手」を

報告書は第5章で、「市場の見えざる手」への依存を問い直し、多国籍企業が社会的責任をとることを要請している。

まず、多国籍企業の現状について、「多国籍企業は未曾有な規模で地球を覆っている。現在、約6万の企業が世界の輸出の三分の一を占め…1998年には、上位5社〔＝GMなど5社計7089億ドル〕で最貧100カ国の国内総生産（GDP）総計〔＝3378億ドル〕の2倍を超える年間収益を得た」と指摘し、「社会サミットの時期までは、グローバリゼーションと経済自由化が、見合った責任の増大なしに、企業にはるかに大きな自由を許していたことは明らか」としている。

ついで、1970年代から今日までの数次の社会サミット、99年の「OECD（経済協力開発機構）多国籍企業指針」にいたる国際的・歴史的な経過を紹介。さらに、そこからの教訓をふまえ、企業の責任は多くの場合、「自主規制」、「行動規範」の形でしか規定されておらず、規範を導入した企業の割合も少ないこと、検証方法も大企業本位で不十分なものとして分析する。そして、多国籍企業の自主性に任せておくと、

最低限の断片的責任のみをなんとかクリアしようとする程度にとどまってしまうと指摘している。

報告書はまた、すべての大企業の共通の特性として、消費者・公衆との関係で「弱み」をかかえており、環境対策によるブランド・イメージ向上と人権侵害の板挟みになっており、「ダブル・スタンダード（二重基準）」を設けていることを強調する。そうした企業行動の例として「日本のある材木会社がミヤンマーで、独裁政権と提携して森林を伐採している」ことや、「ジキルとハイド（二重人格的）企業」の例の一つとして、「三菱グループ」を次のように紹介している。

「三菱グループ この日本のコングロマリットは一連の環境プロジェクトをもち、責任性イメージを育んでいる。その一方で、同グループは、熱帯雨林の主要な破壊者であるとの確認もされてきており、最近まで、メキシコの環境的影響を受けやすい一地域での巨大製塩プラント計画の件で非難されていた。メキシコ政府は2000年始めに、この計画を取り消した」

報告書は結論的に——「対立への代案」の項で——「企業行動への最も強力な影響は外部からのもの——政府による規制、消費者の圧力、市民社会（civil society）の行動主義である」と強調している。

（みやまえ ただお・会員・欧日問題研究者）

「男女雇用機会均等対策基本方針」の民主的活用

大塚 明子

基本方針策定の経緯

平成11年4月から施行された改正男女雇用機会均等法（以下「改正均等法」という。）において、従来、事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理全般の女性労働者に対する差別が禁止された。この改正均等法第4条に基づき、「男女雇用機会均等対策基本方針」（以下「基本方針」と

いう。）が本年7月に策定された。基本方針は、均等確保等の施策の基本的方向を示したもので、平成12年から16年までの5年間適用される。

この基本方針の策定は、昭和61年の男女雇用機会均等法（以下「旧均等法」という。）施行以来、62年と平成4年に続く3回目となる。過去2回の基本方針は、旧均等法が、第2章の均等確保対策に加え、第3章に女性労働者の就業に関する援助措置等とし