

## 講演5. 戒能通厚（早稲田大学法学部教授）

[戒 能] お手元にすでに原稿にしたものをお配りしていますが、これはこのとおり読むという意味でお配りしたのではありません。法律学にはコンプレックスがあるのですが、法律学の議論はこういう広い分野で議論をするには適当ではないところがあり、やや概念の遊びみたいなところがありますので、これはあとで読んでいただければという趣旨も含め、文章化してお配りしました。

今日は何をお話ししたいかというのは、むしろ3のところ、いきなり本題に入りたいというところで、ここは私としては今日お話ししたい点なのです。その前提として、先生方はあまり耳慣れないかもしれませんが、法律学の中では市民法と社会法という伝統的議論があります。市民法とは何かというのは、1のところに書いたように、市民法とは資本主義法の出発点にある市民社会の法である。そのポイントは個人が自由・平等・独立の法的主体である。これでわれわれの言う現在の法律学の基本枠組みはできています。

これはヨーロッパ近代にできた法の基本的考え方であって、典型的にはフランス市民革命によって作られた理念です。フランス革命自体が生み出した法をCode civil des Francaisというナポレオン民法典で、これが市民法の一つのモデルである。民法典という名前ではありますが、これはむしろ社会の基本法という考え方でできている法であり、単に民法だけではないわけです。例えば日本国憲法14条1項の「人種、信条、性別、社会的または門地により、政治的、経済的または社会的関係において差別してはならない」等々、こういうものが基本的には市民法の基本原理であると考えているわけです。

そのような市民法が資本主義の一定の段階になりますと、これを修正する必要が出てくる。具体的には市民法の段階では人間というのはきわめて抽象的に、具体的存在を捨棄されたかたちで自由・平等というふうな抽象的法主体としてとらえられているわけですが、資本主義社会が高度化してきますと、そこに階級というものが明確に出てくる。

そこには明らかに、階級的な対立関係が出てくるということで、資本家や労働者、農民、中小企業者、失業者、貧困者、家主、借家人というように、具体的な社会における人々の存在形態に対応して市民法を修正していかなければ法は機能しないということから、それらを総称した社会法とわれわれは言うてきています。

現在この社会法という概念はそれほど頻繁に用いられるわけではありませんが、代表的には社会法の中核的なものとして労働法が存在します。労働法は日本国憲法の中にも労働者の団結

権、団体交渉権、争議権があり、これを労働基本権と言いますが、労働基本権として規定されています。

民法における契約の自由、これは先ほど言いましたように市民法的な自由の観点から言いますと、「資本家は労働者を何時間でも働かせることができる」という契約の自由も、市民法的なレベルではあるわけですが、そういうことは社会法ではできない。そしてそれを単に契約の自由に委ねていてはならないので、そこで国家というものが登場して、ある意味では強制的に契約の自由を制限する。これは日本で言えば労働基準法における、例えば8時間労働の制度ですが、こういうふうに決めているのが社会法である。

社会法にはほかにもいろいろあります。例えば借家法において、期間が来ても家主は正当な事由がなければ退去を求めることはできない。これは期間のない契約です。したがって正当事由というのも借家法の中に規定があり、その正当事由がなければ解約できない、あるいは家賃の増額ができない。そういうふうな契約の自由が制限されている。これは社会法です。そういう意味では、共通した性格を持っているということが言えます。したがって「市民法から社会法へ」というのは、法律の面で言えば進歩であるというか、法律学における進歩ということになるのではないかと。これは前置きの話になるわけです。

2ページにまいります。先ほど柴田先生のご報告にもありましたが、近代法という言葉をおかれはよく使います。近代法ということになると、もちろん近代という名前が示すように、歴史的な意味が入ってくるわけです。したがって近代法とはいったいどの時代の法であるかということが当然議論にはなるわけです。

日本の特殊性というものがあって、近代法といっても、近代の法であると定義してもしようがないわけで、近代法というのは、やはり先ほどの市民法と同レベルでとらえられることがあるわけです。つまり近代社会の法というのは典型的にはフランスとかイギリスといったヨーロッパにおける先進国の近代に提示された法で、するとこれはまさに市民法とイコールになるわけです。例えばアメリカ独立革命後のアメリカ合衆国憲法を中心としたような法体系も近代法であるということになると思います。ここまでは近代法という概念で説明できる話なのですが、実は日本には非常に特殊な事情がありました。

近代法は、日本では自生したものではないということで、つまり輸入したものである。2ページの最後のところに書きましたように、近代法は明治のいわゆる法典継受によって、ドイツ、フランスから輸入してきたものである。特に戦後はアメリカの影響が非常に強く、アメリカ法の輸入ということもここに入ってくるわけです。

戦後ご存じのとおり、アメリカ占領下において日本は日本国憲法体制というものができ、その下で財閥解体や農地改革などが行われ、それが法体系にも投影される。すると日本では2段階の法の継受というのがあり、明治期のもの戦後のものがあります。これをいったいどういふに理解するかという問題が法律学では問題になってくるわけです。これは法律学内部の問題だけではないので、それについて言及させていただきたいと思います。

このような法律学が対象とすべき法規範が基本的に輸入品であるということは、法律学にもある意味ではいろいろな影響を与えています。その一つは、これは学者だけではなく、裁判官の態度の中にもそういう傾向があるわけですが、規範というものにそれほど拘泥しない。これはドイツなどと比べますと、非常に大きな違いがあります。

ドイツでは非常に規範を重視します。「包摂主義」と書きましたが、代表的にはドイツにおいてサビニーという学者が登場してきます。これは歴史法学派の大立者ですが、もちろんサビニーは、当時のドイツにおいて民法典を作る。ドイツもその当時はまだ統一されておらずでしたので、ドイツを統一国家として誕生させるためにはばらばらの法をいかに統合するか。そのとき基に使ったのがローマ法でした。

しかしローマ法をそのまま持ってきたのでは、ドイツ民族の基本的な精神が全部消えてしまうということで、有名な歴史法学派が登場してきて、ローマ法を抽象化していく。パンデクテンというのはギリシア語で、ユスティニアウス法典におけるディゲスタという学説集なのですが、それが都合よく非常に編別構成できていたというので、それをドイツ民法典の骨格に使う。これがパンデクテンです。

実はこのパンデクテンが日本の民法に入ってくるわけです。したがって現在の日本の民法典という国家の基本法はドイツを経由してパンデクテンシステムでできている。ところがご存じのとおり、明治時代にはドイツの民法典の編纂事業と同時にボワソナードという学者がフランスのパリ大学から来て、日本民法の最初の法案を作ります。これを旧民法と言います。したがって日本の民法は、フランス法とドイツ法のミックスである。

ドイツでは先ほども言いましたが、サビニーを中心にした、非常に厳格な包摂主義的な考え方があるわけですが、そこにフランス法的な考え方が入ってきた。したがって解釈においても、ドイツ法の影響、フランス法の影響は非常に濃厚に出てくるわけです。ここから法の解釈や裁判官の態度も非常に政策論的になってしまう傾向が出てきています。例えば非常に荒っぽく言いますと、3ページの冒頭に書きましたように、法学においては、「正義」とは何かとか「正義の徹底的追求」とか、法的価値を追求するような、欧米にあるような法律学の伝統はきわめ

て希薄であると言わざるをえないと思います。

代表的には、法規などは重要ではないのであって、大事なのは当事者の利益調整であるという事で、むしろまず法規を離れて、当事者間の利益を比較して、まず結論を決めて、それからあとで法規をそれに当てはめればいい。これは利益考量法学といますが、これは現に判例などにも非常に大きく投影されています。

このような非常に政策主義的な、法の正義や価値論的なものが希薄の中に実は先ほど言いました社会法が少し違って出てきます。日本の労働法自体もかなりの部分がアメリカから入ってきたり、ドイツから入ってきたりしているわけです。日本では労働組合は第二次世界大戦後に初めて出てきます。そういう意味では明治時代とは関係ないわけですから、明治の民法の原理をいかに修正するかというのが社会法ですので、そこに日本固有の労働法制の展開があったと思います。

いま法律学の面で、この進歩とは何かということとかかわって、非常に大きな問題になっているのは労働法、あるいは労働法に基づくさまざまな規制を、市場経済に対する外からの介入であることから、労働法的規制を外そうという圧力が非常に強いことです。

そもそも法律学における社会法のような考え方は、経済学の全員ではありませんが、経済学者の一部からはきわめて強く非難される。特に経済学者の中では非常に露骨に例えば借家人は社会的弱者である。労働者もそうである。法学者はそのように弱者と言う概念を使うが問題だ、その弱者というのは気に食わない。つまり弱者という言葉自体が差別であるということと言う経済学者がいます。

例えば借家法もつねに正当事由がなければ解約できないというのは借家市場を狭いものにしてしまっている。要するに家賃収入で暮らしていくような家主さんたちの事業を困難にしている。これは市場介入であるということで、定期借家制度というのができ、一定の期間がくれば有無を言わず追い出す。それから定期借地制度というのがすでに借地借家法というものによってできたわけです。

少し話が長くなりますが、3ページの真ん中です。1986年に労働者派遣法ができます。この労働者派遣法は職業安定法、いわゆる職安法に基づいて全面的に禁止されていた労働者派遣事業を一定の要件の下に適法としたということです。ここに派遣会社が出てきて、派遣会社と労働者の間には雇用関係がなければいけない。だけど派遣先企業とその労働者の間には、もちろん企業ですから指揮命令はあるわけですが、雇用関係はあってはならない。こういう仕組みができました。

社会法としての労働法がまったく予定していなかったこういうものが、この改正によって登場するわけです。最初はそれほど大きな問題として起こっていなかった。例えば女性差別撤廃条約を日本が批准したということもあって、4ページの5行目ぐらいに出てきますが、女性を秘書や受付嬢という特定の業種として女性のみを雇うという契約、これも個別のいわゆる労働法上の契約とは違う契約として、自由に雇っていたことが行われていたわけですが、女性差別撤廃条約に1985年に日本が批准したことで、これができなくなった。そこで派遣事業が必要になるということで派遣会社ができるわけですが、それがきっかけみたいになり、派遣会社、派遣事業が日本で初めて成立するわけです。

ところがこれが当時の若い人たちの間に広がりつつあった日本的企業社会の、つまり企業に丸ごと包摂されて、年功序列で終身雇用という雇用形態を非常に嫌う傾向があるので、これに合致するというで企業社会から脱却するという雇用形態が広がっていった。そこから最近ではニート、N E E T (Not In Employment, Education or Training) という雇用にも入らなければ、教育も受けなければ、労働上の訓練も受けない、自由を主調とするニートとかフリーターなどの若い人たちがだんだん増えてきている。

これはある程度労働市場が活発なときには、一定の期間やったら、その後別のところに入ることができたわけですが、ご存じのように90年代の大不況、長期不況が続きます。当時から経済界においては、この不況脱出のためには企業体質を変えなければいけない。ところが日本の企業はなかなか労働者の解雇はできない。

これはいま非常に悪名高い文章になって、抗議が最近行われたと新聞に出ていましたが、1995年に日経連が『新時代の日本的経営』というのを出しました。日本型雇用慣行を抜本的に改変したい。雇用関係の多様化、そのため労働市場の流動化を担保するために、終身雇用、年功序列による正規雇用労働を縮小する。高度専門労働グループと別に、雇用柔軟型グループを創設するという提言をするわけです。

この提言がきっかけになり1999年と2003年に労働者派遣法改正法ができました。これは当初、特定業務にのみ限定されていた労働者派遣を原則として自由化していく。特に一番大きなことですが、製造業に対する労働者派遣については学会なども非常に反対していましたが、企業側もこれはかなり慎重に控えていたわけですが、この不況下において製造業にもこれを拡大する。

ここはまさに進歩主義とは何かということにかかわってくるわけですが、90年代の長期にわたる不況の中で、特に大企業が一斉に有期雇用や派遣労働を基幹的業務部門にさえ配置するような雇用形態に変わっていきます。

なぜそういうことをしたかが非常に大きな問題になると思います。いずれにしてもこのことがきっかけになり、これは驚くべき数字なのですが、4ページの上を書いてあるように1997年から2007年の10年間だけの数字ですが、派遣社員を含む非正規労働者、派遣以外にもいろいろありますが、いわゆる派遣労働者を中心とした非正規労働者が574万人増えました。正規労働者が419万人減るということです。

2001年になると、若年層によるフリーターが417万人に達する。全労働者のうち、1736万人の3分の1が非正規労働者であり、15歳から24歳になると45.9%、女性の53.4%がそうである。このこともあり、年収200万円以下の労働者が2006年に1022万人に達している状況です。非正規労働者のなかで労働者派遣事業所の派遣社員の割合は増えていますが、パートやアルバイト、契約社員や嘱託などもあって派遣社員の悲惨さを強調するのは問題だという見解もありますが、非正規の他の形態は生活に余裕があるからではない。ご存じのようにOECDによる相対的貧困率は加盟25カ国のなかでアメリカに次いで第二位だという数字の示す日本の貧困問題は、ここに凝縮して現れていることは、否定できないでしょう。

日本の社会保障法制も非常に不備があります。これは基本的に雇用関係を前提にするように仕組みられています。もちろん非正規労働者に対しても雇用保険その他をつけなければならない場合があるわけですが、その期間が派遣社員は基本的に1年で、伸ばせても3年までということになっていますので、結局派遣社員が解雇されると失業手当も出ない。セイフティーネットは解雇と同時に全部消える仕組みになっています。国民保険があるではないかということですが、国民保険も保険料を払わなければ受けられませんので、結局は保険料滞納によって、国民保険にさえ入れなく、医療も受けられない。つまり非常に悲惨な状況が繰り返されることとなります。

そしていまリーマンブラザーズの金融破綻で、それこそトヨタやいすゞといった超一流の自動車産業、あるいはキャノン、ソニー、など日本を代表する一流企業が、要するに企業が潰れてしまったらしょうがないだろうということで、結局派遣社員を一気にクビにしました。これが現状です。

これに対して法律学会の中に一部ではありますが、「これはしょうがないのだ」という労働法学者がけっこういます。私は労働法学者ではありませんが、じつはこの進歩主義の前の法律関係のスピーカーとして、私の友人の西谷先生が報告をしていますので、それもあって彼の報告のあとであるということも意識して今日はこういう報告させていただいています。

西谷先生などは非常にかんばっておられるわけですが、経済界、経済学者の中には労働法と

というのはそもそも市場介入の規制であって、市場にとって邪魔者であるから、これは全部外せという極端な議論さえ出てくるのです。しかしこれは非常におかしいわけです。

そもそも労働法は、従属労働を前提にして構成されていて、集団として労働者をとらえてきて、さっき言った労働基本権はだいたい労働組合を前提にしているような権利ですから、そもそも労働組合に入ることさえない派遣社員のようなものは労働法理論の対象にもなっていませんでした。

これは法律学会、法律学の責任だと言われれば、そうかもしれませんが、さっきの流れから見てもわかりますように、この10年間であつという間に派遣社員が日本の労働者の半数近くになってしまうようなことはまったく想定していませんでした。そこで最近になって労働契約法の制定などがようやく行われつつありますが、この労働契約法もいろいろ問題があります。これは一昨年に来たものですが、いろいろな問題を持っています。

特に判例の態度を労働契約法に移し替えたと言われていますが、解雇制限などかなり厳格に判例法理が作り上げてきたものを労働契約法ではむしろ後退させてしまっているところがあり、法律学のほうではこの問題についてどうするかということが、情けない話なのですが、お手上げ状態になっています。

特に労働者の中には正規労働と派遣組、非正規労働の中に暗黙の対立関係がある。しかし正規労働者も「何ちゃって正社員」とか「名ばかり管理職」、「みなし残業代」など、さまざまな労働上の契約状況の悪化が進行しているのです。

これは人材派遣会社、ザ・アールの奥谷禮子さんの有名な発言なのですが、「下流社会だの何だの、ことば遊びですよ。社会が甘やかしている。自分が努力するとか、自分がチャレンジするとか、自分が失敗するということを、そういう言葉でごまかしているのです。そうした風潮に関しては懸念を抱いています。そういった甘やかし社会を作るのか」ということを奥谷さんは言っています。

労働者の過労死問題については「ボクシングの選手と一緒に、自己管理が足りないのであつて、最近日本では、弱い個人が増えすぎていることの現れにすぎない」ということを言っておられます。端的にこれは市場原理主義というものがここに濃厚に出ている。このあたりは派遣村でお正月に活躍された湯浅誠さんの『反貧困』という岩波新書の中に書いてあります。

最後に市場と法のところにいかせていただきます。いわゆる新自由主義というのは、古典派経済学、特にアダム・スミスを基にしてできたと言われていますが、最近私の先輩の毛利健三さんという方が『古典派経済学の地平－理論・時代・背景』という、大変いい書物を書いてお

られます。

これは非常におもしろい本で、アダム・スミスが「あたかもネオ・リベラリズムやグローバルリズムの始祖であるかのごとく言われているけれど、スミスに対するそういう評価はスミスの当時から存在していて、スミスはその市場原理主義的なものに利用されつつ、実はスミス自身はそれにちゃんと反論していた」ということを明らかにして、スミスを新自由主義の原典に使うのは非常におかしいということを言っています。

特におもしろいのは、有名なエドモンド・バークとスミスとの関係について、「バーク、スミス物語」というかたちで言っています。エドモンド・バークというのは、ご存じのとおりフランス革命に反対したピットという首相のブレインで、非常に保守的な政治家です。バークは出身がアイルランド人で生物学にも非常に造詣が深い人でした。

バークは労働者を物言う商品である、商品としての取引物件であると言っています。スミスはこれに対して労働価値説を提起しているわけです。

このあたりは省略しますが、特にスミスが『The Wealth of Nations』の中でself loveとself interestを強調しています。自己愛と自己利益ということを行っています。これは自分たちの利益を追求することが市場であって、それが見えざる手によって、社会がうまくいくというのがスミスの唱えた理論である。したがってそれぞれの利益追求を自由にさせていけばうまくいくのであるからして、市場介入はだめだとスミスが言ったと言っていますが、実はそうではない。

スミスというのはself loveとself interestをどういう意味で使っているかということ、市場というのは人間でもなければ、一つの仕組みにすぎないので、匿名の対象、unknowingですが、匿名の対象に対して、それを動かすものは、やはり人間の主体的な働きかけということになるのであって、それはself loveとself interestしかないのではないかと言っています。

したがって、それは決して自己利益の追求ということを行っているのではない。市場を動かすためには自分を愛し、自分の利益を追求するということが市場を動かすことであって、そこから人間は多様であるからして交換や分業が生まれる。同じものを作っていれば交換などは始まりっこないので、したがって多様な商品が登場する。そしてそれぞれは自己利益と自己愛を追求していけば、そこから市場が動いていくということを行っている。特に市場を動かすためには、そのような自己愛及び利益追求を阻むものは絶対あってはならないということを行っています。

当時、スミスの『The Wealth of Nations』が出た年は1776年で、これはまさにアメリカ独



立革命の年です。アメリカ独立革命の年に出たスミスのこの本は、実はかの有名なエドワード・ギボンの『ローマ帝国衰亡史』（『The History of the Decline and Fall of the Roman Empire』）が出た年と同じ年です。

エドワード・ギボンはスミスを非常に絶賛していて、スミスとギボン関係は非常に面白い関係です。スミスの中で非常に重要な概念は、「私益の失敗」ということです。私益には公益増進型私益と公益犠牲型私益があり、公益増進型私益でなければいけないということをスミスは言っています。つまり現在の市場原理主義的な考え方では市場か非市場かで、市場が純粋に動いていけば、それは市場であるけれども、それに何らかの介入があると非市場になる。要するに介入があるか、なしかという二項対立的なことを市場について市場原理主義者は定義しているけれど、これはスミスの考えとまったく違う。

スミスは市場の二項対立を考えていない。つまり公益増進型私益、公益犠牲型私益ということで、いかなる市場かを議論しているのものであるということを言っている。したがって市場を民間と言い換えるなどという発想はスミスにはまったくない。

スミスにはnatural libertiesという有名な自然的自由という考え方があるわけですが、この自然的自由というのは、世界の発展のためには、それぞれが持っている個性が十全に伸びるような仕組みを作り上げる必要があるということを言っていることになります。したがって、この自然的自由という観念から市場をとらえれば、市場原理主義的な考え方はまったく出てこないと言えることになると思います。これは先ほどの毛利さんがきわめて克明に立証していることです。

最後、結論にいきます。新たな法システムの模索というところです。このような状況の中で、労働者、労働力をエドモンド・パークの場合は物言う商品だと言ったわけですが、スミスの場合は「自由な労働による市場」、自然的自由という観点の中で市場ということを言っています。特にご存じのとおり、スミスの場合、先ほどのself love、self interestのほかに『道徳感情論』という本の中でsympathy、同感という理論を作り上げています。

「人の不幸か幸福かということで、人が幸福であるということを見ること、そのことはただ見るだけのことであるが、しかしそれに優る喜びは人間にはないものである」と言っています。つまりこれはスミスの同感理論で、別に助けてやるということではないですけど、人が幸福であるということを見ることは喜びである。そういうことを理想的な社会とする。これは自然的自由の根幹的な理論です。

それが実はスミスから2世紀後に出てくるJSミルの中に非常に明確に出てきます。ミルは有

名な哲学原理の中で、従属保護の理論、つまり労働者がいる、賃労働があるということは、資本と労働という関係になるのであって、そこには従属的な関係がある。したがってそれは理想社会ではない。いかにして従属関係をなくすかということを考えるかということを行っています。

彼はそこでアソシエーションという理論を展開すると同時に、ここで有名な「定常状態論」、the stationary stateと言っています。これは非常に有名な議論なのですが、いろいろ批判のある議論です。彼はもうこれ以上豊かになる必要はない。つまり社会はこの段階、彼のビクトリア朝の、植民地を荒らしまくったイギリス帝国主義が絶頂期から崩壊に移る時期ですが、そのころからイギリスのアップークラスの中には反資本主義という感情が非常に強く生まれてくるわけです。その影響もミルは受けて、その中からthe stationary stateという定常状態というものを理論化しようと努めます。

これは進歩主義とは何かにかかわる非常に重要な到達点ではないか。ここで言っている従属的労働保護の理論でない社会を作ろう。そして定常状態という社会です。先ほど言ったスミスへと継承される自己愛、自己利益が、市場原理主義者の言うような、まったく市場のみの、一切の規制がないというものではないということです。

そこから考えていくと、先ほどの派遣労働に対する規制をやること自体が市場介入であるという議論はまったくおかしいということになります。つまりここでは、労働力は商品かもしれないけれど、労働者は商品ではないという、彼らが言っている基本がまったく無視されていることが言えると思います。

有名なアマルティア・センによれば、貧困とは所得の低さも確かに一つの基準であるけれど、それ以上に大事なものは潜在能力、capabilityの奪われた状態のことを言う。これは有名なセンの「貧困と飢餓」です。先ほど井村先生の話にも出てきましたが、飢餓というのは食料の不足ということだけから生じるものではない。むしろ情報の不足というところから飢餓は発生していると言って、そこからセンの有名なdevelopmentという概念が出てくるわけです。そこでcapabilityが出てきます。

そういうことを含めて、いま日本は明らかに間違った方向へ行っていると私は思います。先ほどのような数だけを見てもちょっと気の遠くなる数字です。これは先生方にぜひ伺いたいわけですが、派遣労働になった人たちを正規社員にすることは、おそらく現在の企業ではできないだろうと思います。派遣労働というのは、日本の特殊性かという、実はグローバリズムと関係があるわけで、むしろ派遣労働は世界的動向でもある。アメリカなどは労働がどんどんグ

ローバル化してしまっているということもあります。

ところが注意すべきは、そのアメリカにおいては日本で正規労働者がどんどん減っている時期に、逆に正規労働が増えているという奇妙な現象もあります。これは非常に言いたくないことですが、日本とアメリカの定期協議で日米構造協議というのがあるのですが、その中でアメリカは日本の雇用環境は非常にいい。正規社員に対する終身雇用と年功序列を実はアメリカが持っていてしまったところがあるのです。その間、構造協議では、そういうことが逆に障害になっている、日本の雇用環境はおかしいとアメリカから言われ、それに迎合したのかどうかわかりませんが、先ほどのような現象が起こっているということは何とも言えない。

つまり日本の進歩主義ということ、つまり経済成長はいったい何なのか。経済成長で作りに上げてきたもの、それを支えてきたのはまさに労働者であると思いますが、その労働者を経済成長のあとに、どういうふうにも再定義していくかということが完全に落ちてしまった。それが90年代の最大の問題だと思います。したがって90年代の最大の問題をどういうふうにも再構築するかが現代日本の最大の課題だと思います。

法律学のほうでは、この点について、ある意味では非常にいい議論なのですが、やや問題のある議論があります。それは自己決定論ということです。自分で自分のことを決定するという当たり前の話ですが、これは日本的企業社会の中で包摂されて、その保護の下でやるのではなく、どんどん自立して自己のあり方を決定していく。

この議論は非常にいい議論ですが、この自己決定論が実は利用されている側面もあります。派遣労働も自己決定で、自分でそういう地位を選んだからいいのではないかという議論がある。したがって自己決定なるものをどういうふうにも法理論として組み入れていくかということが、いま法律学界では大変な課題になっています。

法律学界では、こういう理論に対して、一つは持続的雇用関係をどういうふうにも作り上げていくかということをも法システムとしてできるかどうかやる。それから企業とは何かという議論をいま始めています。レジュメに引用した私と棚澤さんと編集した『企業・市場・市民社会の基礎法学的考察』（日本評論社）という本がありますが、これは宇沢さんとか吉田民人さんなどの大物がたくさん書いています。

この中で、宇沢さんが言うところの、企業というのは社会的共通資本としてとらえるべきではないか。企業は株主の所有物であるという株主所有権論が非常に強かったわけですが、もはやその議論ではだめである。企業というのは、一定の公共性を持ったものであって、それはピブルズ・シェアホルダーというものによって支えられるべき一種の公共財産である。

そうだとすれば、その公共財産に働く労働者というものをそういうものとしてとらえ返すべきであるという議論をいま始めている過程です。以上です。(拍手)

## 戒能通厚氏の講演についての討議

[高 畑] どうもありがとうございました。何かご質問、コメントはありますか。

お話を伺っていて、派遣職員を国立大学でも人件費削減の中で行っているのですが、なぜこれが人件費ではなく物件費なのか。これは物件費なのです。大変不思議に思ったのですが、ようやく理解できた思いです。

[戒 能] 派遣会社と労働者の間には雇用関係がありますが、先生の大学と派遣社員は何の雇用関係もないです。ですから機械と同じだという発想です。機械と同じように働けという対象である。

[堀 田] 競争入札です。会社を競争入札する。ただいままで働いてきた人が総とっかえという感じで非常に困ります。何かおかしいです。

[出 口] 例えば派遣村の話など、まさにいま重要な問題だと思いますし、ちょっとそこで少しグローバル化との関連でお聞きしたいと思います。結局これは国内の問題として考えると、なんとか規制を強化しようということになろうかと思うのですが、いま何が苦しくなっているかということ、多国籍企業が苦しくなっていて、具体的な名前は申し上げませんが、必ずしも日本国内に製造業の工場があるわけではない。

法律は各国にももちろんあって、その中で企業としては労働者の数についてある程度弾力的な運営をしたほうが楽だということもわからないではない点があります。私は経済学者の意見に賛成ではないのですが、日本の中で規制強化だけをする、世界にいくつかある工場の中で、どれか一つをやめるときに、そんなにやりにくいのだったら、日本の工場をむしろやめてしまって、どんどん外に出したほうが労働賃金も安いし、弾力性もある。場合によっては、これは税制との絡みもあるのですが、法人税その他の問題もある。たぶんエコノミストからこのような反論が来るのではないかとことがあります。

これは井村先生にお聞きしたいのですが、先ほど第4の波としてmental wealthということをおっしゃいましたが、その前のスライドでsocial wealthという言葉をご指摘になっています。今回の問題の派遣村のような動きですね。NPOの代表者の方が、あそこでああやってがんばって、何となくあれを見て全共闘の人たちを思い浮かべるような世代と、私のように、そうい

うトラウマがない世代がいて、非常に自然な、まさにsocial wealthとしての利他的な動きとして、ああいう方々が現れて、何とか解決していこうというような動きが一方である。

実を言いますと、この動きグローバル化していて、例えばイスラエルに行っても、アラブのところに行っても、抱えている問題は、例えば10代の妊娠とか麻薬問題など、日本で抱えている現代的な問題と同じような問題があります。日本には少なくとも最大の問題は、貧困の問題ですが、ある意味で社会の問題もグローバル化している。そういう中で進歩というものをどういうふうに考えたらよろしいでしょうか。

できれば井村先生にも答えていただければと思います。

[井 村] 私個人は社会学も法律も経済も暗いのですが、考えたことは先生のご専門のNPO法人やNGOの活動が今まで日本は少なかったわけです。ガバメントと一般のパブリックだけでなく、その間を支えるいろいろな組織が必要ではないかとかねがね考えていましたので、ああいう言葉を使ったのです。

ある一国の文化の程度を測るうえで、social wealthがどこまで充実しているのかということが指標になるのではないかと考えています。いままではどちらかと言えば日本は官と民だけで、それ以外の社会的な蓄積が非常に少なかったということから、ああいうことを考えたのです。

いまご指摘のように、一方ではきわめてグローバル化した経済の中で、日本のシステムがそれとまったく合わなければ、それは早晩うまくいかないと思いますから、そのあたりをどういうふうに考えていくのか非常に難しい問題です。

[戒 能] 非常に的確なポイントだと思います。いま先生がおっしゃったように、派遣は日本だけの現象ではないのですが、日本の場合は企業の経営者のマインドが明らかにどこかで転換してしまったのではないかと思うのです。企業社会とか企業丸抱えとか、ある意味では日本型雇用は企業に定年までいれば、だいたい一生大丈夫だろうということで、労働者はそのためには残業をいとわずやってきたわけです。それが90年代になって、一気に転換するということが私にはなかなか理解できないのです。

一つは労働者自身がそういう社会に疑問を持ちだしたということがあると思います。それは先ほど自己決定と言いました。労働組合のあり方も、まさにそういう企業社会型の企業にどっぷりつかってしまったようなかたちで、その当時から派遣的な現象が起こってきたわけです。派遣を受け入れるかどうかは、当該労働組合と企業側との協議が前提になっています。それはほとんど機能していないあたりに日本型経営の、特に90年代、いわゆる長期不況の中のリストラの中で起こった現象の中で、明らかに変質したと思います。

それがどういう変質なのかはちょっとわからないのですが、変質があった。それは先生がおっしゃったようにグローバル化の影響が明らかにあると思います。

もう一つ、これは私の専門ではないのですが、労働力の移動は国際的に起こっています。従来の労働概念では、さっき言ったように従属労働型で労働組合前提に構成されてきました。それを変えなければいけないという議論は国際的にあります。特にILOの中で、労働者の定義を変えていこう。労働力=商品である。これもILOが基本的にそういう考え方でいるわけですが、はたしてそうかという根源的な議論がいまあります。

これは先生が先ほどチャリティ・コミッションのことをおっしゃったのでイギリスのことをご存じだと思うのですが、イギリスは1998年に最低賃金法を作りました。イギリスの労働組合はいまでこそサッチャーにやられたから、かなり弱まっていますが、コレクティブ・レセフェールという考え方です。要するに自由なる交渉の中で労働者の条件を決めていく。

要するに国家が介入して、そこに一緒に基準を作るなどということはまったくナンセンスであるということが、むしろ労働者のマインドの中に非常に強くあったらしいのです。ところが最低賃金法をブレア政権が作ったら、それがけっこううまくいっている。そこで労働組合の態度も変わってきている。つまり労働者は単に労働組合だけで考えていたのではだめで、労働者としての階層としてとらえなければいけないという考え方が出てきている。

それとまさに先生のご専門で、いま井村先生がおっしゃったとおりでと思うのですが、イギリスの場合はボランティア・アソシエーションが質的にも全然違います。クリスマスになると、こんな分厚いカンパ要請の本ができるぐらいで、それに市民がどんどん寄附していく。そういう文化は日本にまったくないです。

ですから湯浅さんたちがやっている運動はむしろそういう意味では国際的に広がった中で展開していると思います。そう言う意味では、いまの状況は確かに非常に悲惨な状況なのだけれど、進歩とは何かにもかかわりませんが、ある意味でそれは一つの転換点になるかもしれない。

例えば自動車を百何十万台も生産中止にするなんていうことは平常状態ではありえないわけです。先ほどのJSミルではありませんが、the stationary stateということで、いったいどこまで大量生産、大量消費的なことでずっとやっていくのか。あれでやっていかなければ、日本のトヨタなどはもたないということになってしまうと、たぶんこれは元に戻るどころか、もっとだめになる。

トヨタなどは相当考えている人がいるところですから、たぶんいまみたいな生産だけで自動車産業はもたないと考えていると思います。要するに自動車を作れば売れるという発想自体を

変えていかないと、人間の欲望は限界がない。それこそ中国人全部が自動車を持てば、地球環境があつという間になくなる。中国でそんなことを言ったら、「あなた方は何を言っている。あなたたちは車を持っていて、なぜ私たちが車を持ってはいけないのか」という反論に必ずなるわけです。そういう状況を変えていく、もしかしたら一つのきっかけになるかもしれない。

これはやや楽観的かもしれませんが、そんな感じもします。

[高 畑] ほかにございませんか。一般的な話で恐縮なのですが、人間が人間たるところというのは、かつては自然の一部だったものが自らの能力によって自由を獲得して、自然から離れた。その自由を獲得した非常に大きなファクターが三つあるというのが東大の岩井克人さんの主張だと思います。

一つは言語で、一つは法で、もう一つは貨幣です。その三つの中の一つとしての法ですが、これは基本的には相手の権利も認めながら、自分も自由という制約がある中のものだと思うのですが、法学者から見て、このへんはどういうふうにお考えか。つまり人類進化における法の意味です。

[戒 能] これは先ほど言いかけたのですが、日本の法律学は非常に政策論的と申し上げました。雇用契約という概念では、日本は民法では契約自由な世界でしかない。だから労働法が出てきて、労働基準法や労働組合法がないと、民法では機能しない。ところが例えばドイツの雇用契約論の中で、例えばサビニーが言っていることですが、人間に対しての契約とは違う。そこには人格というものが存在する。その人格を無視した契約はありえないと言っています。日本でドイツ法を輸入したはずなのに、その肝心なところが完全に抜け落ちている。

これは最近、法律学のほうでも非常に正義論が盛んなのです。正義論の中で、特に注目されているのはアメリカのドウォーキンという学者で、彼がintegrityということを行っています。これは日本の裁判官とかにまったくない態度で、これがだめだということを行っているのです。integrityというのは、ドウォーキンによれば、裁判官がある判決をするときには、彼の言う要するに超人的優れた裁判官は必ずアメリカの建国時代の歴史から遡って、いま俺はその使命を帯びて、どう判決をするかと考える。そういうアメリカの歴史を背負って、俺は判決をするのだ。

その積み重ねが一つの物語を構成しているという名言をドウォーキンは言っているのですが、それはまったく日本にはないのです。日本の裁判官は利益考量的に、その都度アドホック的な判決をしていけばいい。それが最近、少し変わりつつあると思います。

やはりそういう政策論的、調整論的なものではだめであって、正義論的なものが法の基本で

ある。それはさっき言ったような事情の中で、日本の法がもともと外国のものだから、こんなものは俺たちが作ったものではないというのが、だんだん判例法理が蓄積され変わりつつある。ですから必ずしも希望がないわけではないと思います。

ただおっしゃったように、法学はまさに神学とともに古い。日本の法学は残念ながら、明治からしかないわけです。もちろん日本の法も明治以前もずっとあったわけです。これは日本の近代の一つの特徴なのですが、明治時代にあの近代化はものすごいのです。日本の法典、刑事訴訟法は過去のを全部否定してしまっている。土地に対する権利などは、例えば民法でいま永久小作権などは多様な権利がある。漁民がいろいろな権利を持っていたり、多様な権利があったのに、あれを全部所有権という規定の中に全部入れて、あとは所有権に従属する権利としてしまっているのです。

そういう意味では、日本では近代法制定以前にあったものをもう一度取り戻そうという議論が最近あります。ご存じかと思いますが、入会権が日本では唯一慣習的権利として民法の中に規定されているわけですが、その入会権を古い権利としてではなく、まさに自然とか、対象に対しての働きかけを通じてしか、その権利は構成できない。つまり自然という環境を利用することによって、初めて発生する権利、これは要するに近代以前の権利です。

それを対象との関係において、関係的に認められる権利というふうには再構成しよう。それは非常に近代的な権利と矛盾しないものとして再構成できる。そういう意味で入会の法理を使って、企業もそうだという議論をわれわれなども最近するようにしていますが、そのように変わりつつあると思います。

[片 倉] 人材派遣会社の奥谷社長の有名な言葉と書いてあるのですが、これがそんなに支持されている状況はあるのですか。

[戒 能] それはむしろ批判するために使われるのです。

[片 倉] そうでしょう。どちらかと言うと悪名高きのほうですね。

[戒 能] そうです。

[片 倉] 過労死する人間は自己管理が悪い、と言うようなことを考えている社長は多いのですか。こんなに厳しいことを言う社長の人材派遣会社のところに登録する派遣労働者はいるのですか。

[戒 能] いるというか、選択の余地がないのです。つまり派遣じゃないと雇ってくれない。正規社員では雇ってくれないのです。

[片 倉] そうだけれど、派遣会社はたくさんあるわけです。労働者を温かくというもおか



しいけれど、そういうふうに派遣しましょうという会社だってなくはないでしょう。ないので  
すか。みなこんな考え方ですか。

[戒 能] 派遣会社は銀行などもやっていますし、パソナとかも。

[片 倉] この奥谷さんのところに集まる労働者はそんなにいるのかと。

[戒 能] 派遣会社そのものは労働者を集めて働かすところではないのです。

[柴 田] 奥谷さんという人に私はかねがね腹を立てています。この方が悪名高きというのは  
「それはそうですよ」と皆さんおっしゃったけれど、そんなことは全然なくて、その何よりの  
証拠は政府委員を軒並みいろいろやっていますから、悪名高いと思っているのはわれわれだけ  
であって、非常にあれはいい発言をなさっているということに世の中ではなっているわけです。

私がこの人の名前を覚えたのは、みんなさまざまな働き方を欲している、だから派遣という  
のは、働く人にとってたいへんいい働き方だという発言を読んだ時です。いわゆる就職氷河期  
でしたが、そのとき私は私立女子大学の4年生の担任をしまして、いかに彼女たちが正社  
員として真面目に働きたがっているか。しかし秋になっても、冬になっても就職が決まらず、  
顔が蒼ざめて行く。ほとんど30人の内、1人、2人しか正社員になれない。そういう時代に、  
言葉は悪いですが、よくもぬけぬけとこういうことを言うなと思いました。その発言で奥谷さ  
んということは非常によく覚えていました。そういう発言をなさるからこそ、方々で政府委員  
をなさっている。

[戒 能] 派遣法を作った審議会の委員です。

[片 倉] われわれはけしからんと思うけれど、こういう人をサポートする層は意外に世の中  
には多いのか。要するに勝ち組万歳のほうですね。負けたほうが悪い。そういう勝ち組、それ  
だけのことがあって勝ったと思っている人が日本の社会の中には潜在的に多いのでしょうか。

[柴 田] 多いのではなくて、力を持っているのだと思います。

[片 倉] なるほど、力を持っている。量は少ないのですか。

[柴 田] そうだろうと思いますが、同時にそういう意見に影響される人も少なくないと思  
います。

[戒 能] 審議会の委員など、もちろん僕なんかできませんし、審議会になる委員は決まっ  
ているのです。労働審議会というものについては、そこにはいろいろな抗議書なども出たりし  
ているのですが、ほとんど相手にされません。

[片 倉] いまはどうしていますか。いまはちょっとは「しまった」と思っている感じですか。  
それはわからないですか。派遣会社もいまはうまくいっていないでしょう。

[戒 能] 派遣法改正やむなしというか、このままではまずいというのはわかったのではないのでしょうか。ただ派遣をやめてしまうと企業はリストラができず国際競争に負けてしまうと言う主張は強いし、支持する学者も多いのです。しかし、日本は「企業社会」であったために「企業」のたがが外れると一挙に何の保護もない労働者がいっぺんに出現するという、ひどい状態が際立つように思われます。派遣社員には何の権利もありますが、なぜそれが正当化されるか。それは要するに彼が選択したからだということです。それは自己決定という話になってしまう。この自己決定論というのは非常に危険な議論でもあるのです。

いろいろなところでこの議論は使われるのですが、日本社会はお上頼みで、依存的で、企業にも従属的になっているから、自立しなければいけない。最初に出てきた自己決定論は、労働組合に入ることによって、その中でいろいろな制約を受ける。労働組合を批判することもできない。労働組合の中の民主主義という観点から、自己決定論の必要性が言われて、労働者の中には、いろいろな働き方を欲する。

例えば育児休暇の取り方で、旦那さんが育児をやるから、私は働くというのでも可能だ。あるいはそれは二人の間話し合いの自己決定である。それができなかったものが可能になった。そういう積極的な面もあることはあります。ところが自己決定論の中で、自己決定を支えるものというのがなければ、裸で使用者の前に行って、自己決定だと言っても、まったくそれは自己決定にならないわけですから、本来の意味での自己決定のシステムを作ったうえで派遣とかの話が出てこないといけなかった。

それができる前にあつという間に導入された職安法の改正が非常に大きかった。職安法改正というのは、それほど大きなものとしてはあまり取り上げられていなかったと思うのですが、職安法の改正のときの法的構成自体についての、まったくシステムができないままに、それができてしまった。そこからずっといってしまったという現状だと思います。

[井 村] いままでの議論に若干水をさすことになるかもしれませんが、われわれはずっと産業社会に生きてきたわけです。産業革命以来ものづくりをして、それを売って、企業が支えられ、国が支えられてきたわけです。そういう社会においては、やはり終身雇用制度が最も安定していてよかったと思うのです。

しかし過去二、三十年の間、非常に世の中が変わってきている。すると、いままでのような固定した終身雇用制ではたしてこれからの世界はやっていけるのだろうかという心配はあります。いろいろなことが非常に激しい速度で変わっていきますから、それにどう対応していくかという柔軟性を一方では社会は持っていないといけないと思います。

11月の終わりにインドに行ってきたのですが、インドで感じたことは、新しい企業が増えてきている。例えば医療・医学関係のいろいろな情報をインドで解析して、また全世界に戻す。するとアメリカもイギリスも寝ている間に、インドはちょうど時差があって起きていますから、そのアドバンテージで夜の間に全部解析してしまう。それで生きていく。そういう新しい企業が出てきている。

いままでのかなり固定したものづくり社会から、もうちょっと違った、いまの情報関係のものなどがこれから増えていくのではないか。すると雇用のあり方もやはり変えていかなければいけないと思います。

現在の派遣社員の問題は私も非常にひどいと思います。それは個人の自由や人権をかなり無視しているところがある。それは大いに修正していく必要があるだろう。しかし同時に今度は新しい、次の時代に向けて、はたして雇用なり、労働なりはどうかたちがいいのか。その場合、個人の基本的人権を尊重しながら、しかも柔軟に企業も変わっていける仕組みをどうやって作っていったらいいのか。そのあたりの考え方がないといけないのではないかと思います。戒能先生には反論があるかもしれませんが。

[戒能] 先生がおっしゃるとり最初はそうだったのです。何も全員が朝9時に来て、5時に帰る必要はない。それは労働者によっては、その専門能力によって、夜やるような雇用形態はありうる。最初は専門的な業種に限定して導入したのです。そこまではよかったと思うのです。ところが正規社員で9時に来て、5時に帰る基幹的部分の労働者が入っているところにも非正規を入れてしまったということが基本的に非常におかしい。

確かにアメリカの企業はもっと簡単に転業できますが、日本はある程度ずっといないと、保険の関係でだめだということがある。そういう意味でかなりシステムとして変えながら、そういうことをやればよかったのだけれど、そういうシステムをまったく変えないまま、いきなり企業の都合で、ある部分の基幹という部分を非正規にってしまった。

確かに企業も苦しかったかもしれない。いまから考えれば、むしろ企業にとってはコスト高になってしまう。そういう意味で労働者をめちゃくちゃにしちゃったような状態の中で、はたして企業がこれからもう一度拡大していくようなことがあったときに、はたしてどうできるか。そういう問題があります。なお、井村先生が提起された問題は、企業丸抱えで労働者も企業に忠誠を尽くしたという日本型経営の限界の問題として重要ですが、多様な働き方を選択する労働者の「移動」を安全にするようなシステムを作っていたのであろうか、同一労働・同一賃金は実現していず、男女の不平等もあるところで、派遣法のようなものをつくればどういうことに

なるかが検討されていなかったのではと思います。例えばイギリスの労働法学者のヒュー・コリンズなどは、商品としての労働力は労働者という人間の存在を前提にするものであるから、労働力が商品として売買される市場から労働者の人間としての尊厳を救出し、彼らを社会に包摂する総合システムとして雇用法を考えるべきだと主張しています。そこに社会権という概念が出ていますので、本日の私の「法律学における進歩」という問題に戻ることになるのかもしれませんが。そういう観点で競争的市場を考えることができれば、派遣法のようなシステムはまずは転換されるべきだということになるでしょう。コリンズの議論には競争という問題も含まれていますので井村先生の問題提起にある程度応えることになるかもしれません。

[片 倉] 井村先生がおっしゃるように、確かにアメリカのコールセンターなどもみんなインドです。インド人にアメリカンイングリッシュでアメリカ人に思わせるようにして、取り立てたりなんかするのはみんなインド人にやらせている。そういうふうな全体の一つの使い方はグローバル化の中で変わってきていることは確かです。

しかしその変わり方が産業社会の進歩なのかどうか。アメリカはそれでやってきて、日本もアメリカ式にやろうとして、奥谷さんみたいに市場原理、市場主義でやってきた。いま起こっていることは100年に1回とか言うけれど、100年に1回の周期とかではなく、いままでのアメリカ式のやり方と言ってもいいと思うのですが、それを根本的に考え直すそれこそ何が進歩なのかという時期にきている。

三つの自動車会社がへばってしまったりするのは、ある種けっこうなことみたいで、車が多すぎて困ります。いま若い人たちは車に乗らなくなってきていて、とてもいい傾向だと思いますので、うまくこのチャンスを利用する。それから先ほどどなたかがおっしゃったNPOとかNGOの働きも日本にはそういうことがなくて、片方だけがアメリカの社会の真似をして、もうちょっと真似をしなくてはいけない、ほかのところはあまり真似していないところもあります。

先生がおっしゃったことに反論するわけではないのだけれど。

[井 村] 私はアメリカがいいと決して言っているわけではないです。ただ時代がかなり変わってきているということは認めないといけないだろう。ものづくりだけでこれからはいけないわけです。おっしゃるように自動車でも、ものづくりはある限界に達している。そんなに作っても走る場所がなくなるわけです。当然もう少し新しい知識づくりが必要で、それを利用したいろいろな新しい産業が出てこないといけない。それへの対応も考えておかないといけない、そういうものは非常に変化が激しいので、あっという間に変わる。

社会がそれにどう対応できるかということは考えていかないといけないだろう。やはり近代社会のいい面を残さないといけないわけです。個人の自由や権利は保障しながら、しかし他方ではこれからの社会の変動にどう対応していくかということを考えないといけない。単に昔に戻るだけがいいということでは、日本は世界の動きについていけなくなるだろうと思います。それを言いたかったのです。

もちろんいまの非正規の問題は非常に大きな問題だけれど、これからの雇用のあり方というものも考えていかないといけないのではないかと考えています。

先ほど申し上げたように、social wealthというものをもっともっと考えていく。これはみんなで作っていかないといけないものです。例えば美術館でも、日本はほとんど国立か公立です。しかしそうではなく、もっと美術に関心のある人が自分たちでお金を出し合って、美術を鑑賞するものがあったらいいわけです。それからある問題が起こってきたときに、それに対応して、いろいろな発言をしていったり、支援をしていくようなNPO法人なりがあってもいい。

グローバル社会ということで、好むと好まざるとにかかわらず、われわれは世界に開いて生きていかないといけない時代になってきているわけですが、グローバル社会はそれだけにやはり不安定だと思うのです。いろいろな問題が常に派生してくる。その問題にどう対応していくのかということを考えていかないといけないのではないだろうか。

そういう意味でNGOなりNPOのようなものが政府と国民の間の存在として、もう少し公の視点から、それこそ人権などの視点から活動できるような組織が欲しいと思って、social wealthということを書いたのです。

[高 畑] 柴田先生を最後にして少し休憩させていただきます。

[柴 田] いまの井村さんは時間的にも空間的にも大きな視野でお話くださり、非常に説得的です。私は当時、就職氷河期のときに目の前に学生たちがいて、彼女たちの顔がいかにかひきつっていたかということを思い出したものですから、つい局所的なことを強調して申し上げました。

いま井村さんがおっしゃったとおりだと思うのですが、そのときの前提として考えれば、派遣だろうが正社員だろうが、同じだけの業績を会社の中で挙げた場合、時間数が短くとも、その時間数に対しては同一賃金が保証されなければならないというのが大原則だと思います。私が聞く限りでは、例えばドイツなどではそういう点は非常に厳格です。日本でももちろんそういう議論があったのですが、私がそのときに思うのは、例えば新聞などがそういうときに非常に影響力を持つわけで、そういう論理的な議論がジャーナリズムなど公的な場において弱い。

すぐに皆の好きな働き方ができるとか、気分的な話になってしまう。

ものごとを事実と論理の上に積み重ねるとするのは、近代の考え方なのだろうと思います。それがあるので、例えばアジア的価値とか西欧の近代を頭から否定するような考え方に、どうも賛同できないところがあります。私は西欧近代に問題があることは、例えばゲーテがすでに批判していたような点には非常に共感するのですが、同時に何か考えていると、自分は結局は近代主義者だという気がします。

先ほど戒能さんがおっしゃった、近代法が日本に入ってきたときも、かたちから入ってきて、利益均衡主義というか、利益をお互いに埋め合う。そういうところにも論理とかではなく、結局は近代以前の社会の作り方、長いものには巻かれろとかいうものが、いわば密輸入されているのではないかと思うところが非常にあります。

近代の限界を見ると同時に、近代が生んできたものを貫徹する。例えば同一貢献に対しては同一賃金が必ず払われるということを法律の面においても、はっきり明確にすることが必要なのではないかという気がします。

[高 畑] どうもありがとうございました。続きの議論はまだできるように思いますし、少しずつ方向が見えてきたように思えますが、それは懇親会に回すことにして、しばらく休憩して、最後に廣田先生の講演をお願いしたいと思います。20分間ほど休憩させていただきます。