

# Message

## 日本リーダーズ協会の40年にわたる多大な社会貢献に深く敬意を表します

政治評論家 森田 実



日本リーダーズ協会の40年にわたる社会貢献に深く敬意を表します。

思い返せば1973年の第一次石油危機を契機に世界経済は大混乱に陥りました。日本経済も同様です。雇用危機と物価上昇が同時に発生しました。スタグフレーションです。戦後の復興とその後の高度経済成長のなかで、資本主義の未来は洋々たるものになるように見えた瞬間、資本主義経済は、石油危機に足をすくわれました。

俊才・西原孝慶さんを中心とする日本リーダーズ協会は、このときに、調和社会づくりによる世直しをめざして出発しました。西原さん、田淵さん、西岡さんらの素晴らしい才能と誠実さとチームワークが大きな成果を創り出しました。

日本リーダーズ協会は労使関係の調和、道徳的調和社会をリードする新しい指導者の育成の面で多大の成果を収められました。日本リーダーズ協会は暗い世の中を照らす灯台です。西原さんらの道徳的調和社会をつくるための忍耐強いご努力に深く敬意を表します。西原さん、田淵さん、西岡さんはこの40年間、私の師でした。今後も師として学び続けます。いつまでもこの世の中を照らす光として輝き続けて下さい。

## 新興国の労使関係

株式会社 日立製作所 執行役常務 御手洗 尚樹



インドネシアの労使関係は、昨秋大規模なストライキやデモが行われるなど、大変難しい状況にある。これまでも、2000年以降過激な労働組合の攻撃対象となり、いくつかの日本企業が撤退した。近年、経済が大きく成長するにつれ、その配分を巡って労働運動が大規模化し、これが政治と絡み合っただけで難しい局面を現出させている。

こうした中、インドネシアにあっても、非常に良好な労使関係を保っている会社の話を聞く機会があった。労使関係で大事にしていることは何かを尋ねたところ、「労使コミュニケーションです」とのこと。労使ともにお互いの活動を尊重していること、経営情報や職場の状況は極力共有するようにして状況認識で差異が無いようにしていること、従業員に対しても会社の状況を末端まで理解されるように工夫していることなど熱心に話していた。その他の話を聞いても、昭和40年代、50年代に我々の先輩たちが築いた関係が、今丁寧に行われているという感じを受けた。

日本の労使関係の輸出というそんな簡単なものではないが、根っこにある哲学を植え付け育てていくことが求められている。こんなところにも、日本リーダーズ協会への期待があるのではないかと思います。

## 時代の変化と経営に求められる“不易流行”

株式会社 日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之



企業環境が大きく変わり、時代が移って行く時でも、変えてはいけないもの（“不易”）は「人を大切にすること」であり、一方環境の変化に応じて変えていかねばならないもの（“流行”）には経営戦略や経営方針があります。

バブル崩壊と冷戦の終結によるグローバル化が同時に起こった日本では、ともすれば企業は生き残りのために、雇用を弾力化せざるを得ない面もありました。しかし、少子高齢化で労働力が不足になるこれからの時代に、いっそう人を大切に、高齢者や女性、身障者等の活用を推進する必要があります。働くことに大きな価値観をおく日本人にとっては、雇用不安のない経営が今こそ求められているのではないのでしょうか。

同時に、多様な人財をフェアに処遇し、ダイバーシティ経営を実現することは“流行”ですが、日本企業が今後避けては通れない道です。

こうした時代に、40年を超えて一貫して人を大切に、次代のリーダー育成のためにフォーラムはじめ多くの活動を継続して企画・実践してこられた日本リーダーズ協会に、産業界の労使からの期待はますます高まっています。いっそう存在感のある活動を期待しております。