

事業構造改革・規制緩和を めぐって山積する 「雇用・労働の運動課題」



IMF-JC 事務局長
團野久茂

雇用・労働の側面から戦後日本経済・社会の発展を評するならば、政府の重厚長大産業の育成政策のもとで、製造業を中心とした雇用・労働システムの確立が、日本経済の発展と共に「日本型雇用システム」として広く社会全体に波及し、これまでは総じて国民全体の均質的な生活レベルの改善をもたらしたことにあったと考えます。しかし、第3次産業へと産業別就業者のシフトが進む中であって、90年代の長期にわたる不況はそれまでの日本型システムの転換を不可避なものとなりました。特に、グローバルな市場経済化の世界的な拡大は、産業再編の必要性和国際競争の熾烈化をもたらしています。しかし、それは同時に日本全体の構造改革を必然化し、企業においては競争力強化の観点からより事業収益性の向上に注力することにつながり、雇用・労働に関わる多くの変化や運動課題を出現させています。以下、そうした課題について概括します。

雇用構造の変化と雇用形態多様化の進行

この間の各産業・企業の事業構造改革は、ほとんどの産業において行き過ぎた多角化の見直しによる中核事業の強化・収益力強化の追求となり、事業構造改革の一環として進められた総労務費削減の施策は雇用構造の大きな変化をもたらしました。産業によって請負や派遣・契約社員の受け入れといった外注形態の違いがあったにせよ、本体正社員の著しい減少をもたらしたと把握されます。事業所内の企業別従業員構成を見ても、ある企業においては、本体雇用者対その他就業者の割合が従来の6：4から3：7にまで変化をしており、アウトソーシングによる徹底した労務費の削減が企業毎就業構造の変化に如実に表れています。また、雇用形態の多様化も著しく進展、産業毎の導入形態や割合の違いはあるものの、金属産業全体で約20%強（全産業：約30%強）にまで非典型雇用労働者の割合が増大、全産業平均では30%にまで割合が拡大しています。

こうした変化は「2007年問題」とも相まって、技術・技能の継承を待たなしの緊急的課題としています。金属労協「第2次賃金・労働政策」でも提起しているように、非典型雇用労働者を含めた均等処遇の実現など雇用・労働課題の整備は、「われわれ自身の問題である」との認識と対応が必要となっています。

総合規制改革会議における規制緩和への対応

政府は、生活者・消費者本位の経済社会システムの構築と経済の活性化を実現する観点から、この数年間において民間

開放その他の規制のあり方について検討を推進、本年3月には「規制改革・民間開放推進3か年計画（改訂）」を閣議決定しています。

雇用・労働に関わる検討内容は、①円滑な労働移動を可能とする規制改革、②勤労形態の多様化を可能とする規制改革、③新しい労働者像に応じた制度改革、④その他の観点から整理がされており、競争社会の前提となる社会的安定機能の確保をうたっているものの、現状を追認し、さらに競争過多となる危険性をはらんでいます。特に、裁量労働制の拡大やそれに続く米国ホワイトカラーエグゼンプション制を参考とした労働時間規制の適用除外の拡大や産業別最低賃金を含む見直しは、わたしたちの働き方や処遇に直接関わる問題であり、労働組合としても十分な検討をしていかなければなりません。

労働契約法制への対応

厚生労働省「研究会」は、本年9月12日に最終報告書を取りまとめました。しかし、連合がこれまで主張していた内容を一顧だにしておらず、連合はこのままでは「労働者や労働組合のためにならない」として危機感を強めています。特に、労働組合とは本質的に異なる「労使委員会」に、労働条件の決定・変更の協議や就業規則の変更の合理性判断など、重要な機能を担わせようとしていることは、労働条件低下への抑制力の弱体化といった組合の本質機能そのものに関わる問題であり、今後の労働政策審議会の議論に関心をはらっていかねばなりません。