

# 主張

IMF-JC副議長／JAM会長 小出幸男

## 日本独自の労働運動の再構築が急務

昭和20年制定の労働三法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）

の制定と労働三権の確立で始まった近代的な労働運動は、60年の時を経て今大きな変化を起こし始めています。設立から50年間の労働運動は、堅調な経済成長と生産性3原則に基づいた日本的な労使関係で確実にビルド&ビルドの運動が形成されてきました。しかし、直近5年間は、まさしく50年間に渡って築いてきた欧米先進国に類を見ない形で発達してきた日本独自の労働運動が、今大きな転換を求められている時期であると言えよう。

最も大きな変化は、グローバル化時代を迎えて、国際競争力に対応するために、日本経済の舵取りがアメ

リカンスタンダードと称する株主優先の経営へのシフトが上げられる。

2002年の商法改正は正しく、今までの日本の経営を大きく変化させる改正であった。また、労働運動に与える改正の目に見える変化は、2004年に改正された派遣法の改正で、26職種に限定されていた派遣労働者が、ものづくり職場にも1年間の期限付きとはいえ解禁され、それまでのパートに変わって、派遣・請負労働者が急速に増加した。更にサービス・流通業界では、正規社員に代わって非正規労働者（パート）が急速に拡大し、今や社員の過半数を超える企業が多数存在するようになり雇用環境は大きな変化を起している。更に成果主義を基軸とした人事

管理や早期退職優遇制度をはじめとしたリストラ策は、従来の雇用制度が根底から崩壊をしているといわざるを得ない。加えて、直近で議論されているホワイトカラーエグゼンプション（適用除外）や労使委員会は、

日本の労働運動の根幹を揺るがしかねない。今日日本の労働運動は、ビルドに対する基本的な考え方が欠如したまま、個別の案件に対応しており将来に大きな課題を残すのではないかと懸念をされる。

特に、ホワイトカラーエグゼンプションの導入や欧州の労使委員会を模倣した制度の導入は、欧米の労働運動の生い立ちと日本の労働運動の生い立ちがまったく異なることから

結果としては、日本的な労働運動を崩壊しかねない問題をはらんでいるといえる。

**派遣・請負労働者の増大は、技能・技術の継承に赤信号**

改正派遣法が施行される以前のものづくり職場では、非典型労働者は、季節変動を伴う要員か又は軽易な作業職場に短時間労働者（パート）が導入されていたが、その数は、一般的に20%程度であった。しかし、今日ではアルバイトやパートに変わって派遣・請負労働者が35%〜40%程度導入されており、その数は、増加する一方である。

日本のものづくり産業は、高度な技能・技術の継承によって高品質が

維持され世界に類のない高品質の商品を供給してきた。しかし、ここまですべて派遣・請負が増大すると、日本のものづくり産業における技能・技術の継承にとって将来は不安定要因となっている。

これらに対して労働組合は、派遣・請負労働者の組織化に目を向けがちであるが、組織化が行われても労働条件が急速に改善されることは極めて困難であろう。むしろ、正社員化を求める運動の強化を行うことが重要ではないか考える。加えてグレーゾーンといわれる請負労働者は、CSR(企業の社会的責任)やコンプライアンス(法令遵守)という点から労働組合自らのチェック機能の強化を図ることが重要と考える。

一方、サービス流通産業等の第三次産業では、過半数を超える企業において非典型労働者は、当該の企業にとって重要な戦力であり従来の短時間労働者(パート)の概念を越えた新しい人事制度の構築を求める等の考え方が必要ではないかと思う。非典型労働者の拡大に伴う均等待遇を法制化で求めることも重要な事であるが、先ずは、正社員化又はそれに準じた扱いを企業に求めることが重要であろうと思う。

あるが、先ずは、正社員化又はそれに準じた扱いを企業に求めることが重要であろうと思う。

## ホワイトカラーエグゼン プシジョンの導入は、労働 運動の弱体化を招く

残業管理を行わない労働者の増大は、組合員の帰属意識を弱体化させることにつながるのではないかと考えられる。一般的に残業管理は、労使間の協定が義務付けられており、通称36協定で組合員の働き方は、過度の残業に対する抑止力となっている。既に弾力的な働き方として裁量労働やみなし労働等の改定がされてきた。しかし、今回のホワイトカラーエグゼンプシジョンの導入は労働組合の残業管理が及ばない状況になり組合員の帰属意識は形骸化することが考えられる。これらの状況が拡大をすれば、益々、組合員の組合離れが加速することにつながって行くことが予想される。既にアメリカでの組織率は、10%前後であり、労働組合の組織率の低下を招くことにつながる事が予想され、日本の労働運動

にとって自らの首を絞めることにならないか。

## 労使委員会の設立で 労働組合の形骸化が 始まる

労働契約法の改正においては、労使委員会の設立を義務化し労使関係の問題を解決する案が提案されている。労使委員会に労働条件を含めた権限を与えることは、労働組合の形骸化につながる事が想定される。

欧州における労使委員会は、従業員の経営参加の一環として個別企業単位の労使委員会の設立が義務化されている。労働条件に関する事項は労働組合が全て協議することになっておりその目的は明確に分離されている。これは欧州の労働組合が職種による横断的な組織であり個別企業

単位の組織ではないことから、その役割が明確に分けられている。日本の労働運動は、個別企業単位の労働運動として発達してきたことから労働組合が、労働条件の改正内容と経営参加としての労使委員会の両方を兼ねた組織として発達してきた。従って、欧州で行われている労使委員会を導入し労働条件に関する事項までその機能を持たせることは、労働組合の組織の低下を招くことは明白である。

スクラップ&ビルドの時代に、日本の労働運動が進むべき道は、最早や欧米の模倣ではなく日本独自の労働運動の再構築でなければ、労働運動が形骸化し結果として組織率の更なる衰退が起る危険性をはらんでいると考えるべきではないか。



金属労協 (IMF-JC) 副議長

### 小出 幸男

こいで・ゆきお

金属労協組織委員長。JAM会長。連合副会長。70年日本ビクター(株)入社。76年日本ビクター労組執行委員。80年同書記長。90年同委員長。97年ゼンキン連合副会長。99年JAM副会長。02年JAM会長(現)、金属労協副議長(現)、連合副会長(現)