

解雇のルールに思う

北欧金属労組との定期協議の途上、スウェーデン第二の都市イエテボリを訪問した。

「ラストイン、ファーストアウト」。

スウェーデンでは従業員を解雇する際、最後に雇用した者から順に解雇することが法令化されている。思わず、エレベーターに乗る際の「重量オーバーです。最後に乗ったお客様から順に降りて下さい!」というアナウンスを想起した。これはある意味公平で即断性のあるルールである。もし、「お急ぎでないお客様から順に」とか、「お年寄りや、障害のある方以外から順に」とか言われたら混乱すること必至である。降りて待たず次に次のエレベーターが来るといふ安心が担保されていることもあるが、このルールに起因した騒動を見たことがない。

われわれが見学したボルボの工場にも、世界不況の波が大きいのかかっていた。車の生産は20万台から11万台に激減、合計7500名の従業員を、乗用車で2000名、トラックで1000名削減という厳しいリストラを断行してきた。もちろん、労使協議の下、派遣の停止や配置転換、応援などの諸施策を講じた上での解雇であるが、若い人や将来に向けた有能な人材も多く含まれるため、法

令に準拠しつつも、労使交渉で300名規模の教育訓練制度を設け(1年間、経費は会社負担)、人材確保の工夫をしているとのことであった。

また、韓国金属労連(FKMTU)との協議では、韓国側から、解雇規制の緩和に関する法案について報告があった。1997年3月には、整理解雇制について、「使用者は、経営上の理由によって労働者を解雇しようとする場合においては、緊迫した経営上の理由がなければならない」との規定を、M&Aも経営上の理由とみなす改正が行われ、これが現代自動車の大規模解雇につながった。今回は加えて、「緊迫した」との要件を削除する法案を提出しようとしているとのこと。

日本の整理解雇の四要件(必要性、回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、手続きの妥当性)撤廃論議や、フランスの初期雇用契約(CPE)をめぐる26歳未満の若者雇用者の解雇問題が、学生や労働組合による大規模デモに発展した事件などを想起した。韓国からは、アメリカや日本が格差や雇用不安に対処すべく、生活者重視の政策・政治へ転換しているのとは逆行する内容の報告が多かった。

長引く労使紛争を解決すべく、日本の関係単組、産別と共にジャカルタを訪問した。

工場の一隅にテントを張り、3カ月を超えるストライキを断行する組合員のみなさんは、給与や健康保険がストップし、住宅ローンや病院の支払いにも支障をきたす生活不安の状況に追い込まれていた。わ



IMF-JC 事務局長
若松 英幸

れわれは早朝から深夜まで、労使はもちろん、関係先と懇談を続け、話し合いへの素地を作った。潮目を変えるべく不退職の覚悟で臨んだ組合集会では、一日も早く仕事に復帰して、平和で安定した生活を取り戻すために、対決から話し合いへマインド・チェンジすること、雇用維持という意味でも労使の話し合いを重視すること、を根気よく説明した。もちろんIMFの大事な仲間として、われわれがそのプロセスを強力にサポートしていくことも話した。この結果、昨年11月から途絶えていた労使の話し合いの場を最終日に設定でき、その後、労使の精力的な話し合いにより、平和的に解決することができた。インドネシアの労使関係はまだまだ脆弱で、産別の指示を待たずに現場がストライキに突入することも多い。

JCは海外労使紛争の未然防止に向け、労使参加によるセミナーを年2回設け、現地事情や事例紹介、法令遵守などの活動を推進しているが、加えて、アジアを中心に、日系企業の労使が参加する現地セミナーも立ち上げていきたい。

雇用の維持・安定は政労使共通の責任であり、解雇のルールには、生活の安心や雇用復帰を担保する制度の整備・充実が不可欠である。IMFが今後4年間の運動方針に掲げるスローガンを「確かな雇用、確かな未来」としたこと、の由縁でもある。



ボルボのトラック工場の玄関で。背後は、この日直接トラックを受け取りに来る顧客を待つ出荷前のトラック