



2004年9月8日 第2005-01号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

現場力の回復と魅力ある職場づくりが急務

連合・日本経団連の定期首脳協議で

9月7日午前、連合と日本経団連との定期協議が開催されました。連合からは笹森会長をはじめとする三役が、日本経団連からは奥田会長、矢野専務理事など関係役員が出席しました。

冒頭挨拶にたった連合・笹森会長は、行きすぎたリストラによって職場の安全管理がおろそかになっていると指摘、「企業が短期的な利益を追求していることを憂慮する。賃金の安いパートや請負にまかせ、雇用の二極化、チープレーバー化が進んでいる。また、仕事の負荷が高まり、大規模災害等の事故にもいたっている。雇用・労働のあり方について労使で話し合っていきたい」と述べました。

これに対して日本経団連・奥田会長は「現場の人材力について強い危機感を共有化し、その回復に向けて労使でコミュニケーションをはかることが重要だ」と述べました。

この後、「雇用問題」と「現場力の回復と魅力ある職場づくり」を中心に、下記の内容で意見交換を行いました。

1. 雇用問題について

【連合】

- ・2001年から始めた政府の緊急雇用対策は当分の間継続し、雇用保険料率は1.4%に据え置くべきだ。
- ・若年失業率は高く、若年者雇用は大きな課題。企業は積極的に若年者を雇用し、教育によって職業能力を高めるべきだ。
- ・女性や高齢者の労働市場参入の促進や若年雇用対

策が先決であり、外国人労働力の必要性は少ない。

【日本経団連】

- ・今後も非正規が拡大し、新しい雇用形態として定着する。企業の新しいシステムとして整理する必要がある。
- ・フリーターの問題は、国の教育政策の問題としても考えるべき。高齢者雇用は制約があり、外国人労働者の雇用も考えざるをえない。

2. 現場力の回復と魅力ある職場づくり

【連合】

- ・目先の利益を追求する経営姿勢が、リストラや非典型雇用の増加につながり、残された社員は長時間労働、過労死、メンタルヘルス問題を抱え、大規模災害にもつながっている。労働者の働き方に意を配り、能力開発などをすすめ、現場の人材力の回復をはかるべき。
- ・安全衛生委員会を強化し、派遣・請負労働者などにも周知徹底させるべきだ。
- ・非典型労働者には大きな労働条件格差がある。パート、派遣、請負という形で、女性や若者を使い捨て労働力としている現状は放置できない。均等待遇が必要だ。
- ・行きすぎた成果主義が、同僚や部下に仕事を教えないなどの問題を生んでいる。自社の技能形成方法を継承するための方法を模索する必要がある。日本の競争力の源泉となる「人」と「知恵」に対して、思い切った傾斜投資政策が必要だ。

【日本経団連】

- ・企業のトラブル・事故がたくさんあり、経営側も人材力が落ちていると認識している。過度の成果主義によって高度技術が継承できていない。技能・技術の継承・伝承に向けた労使の取り組みが必要だ。
- ・国際競争力を勝ち抜くには、日本の強さである現場力によって、総人件費の高さという弱点をカバーすることが必要だ。
- ・現場力が必要な部分までパート・請負化するような傾向は良くないが、効率化は必要。技術の伝承について、教育システムを作るべきだ。