

JAMの主張

雇用・企業のあり方 春闘で労使が議論を

機関紙 J A M 2013 年 11 月 25 日発行 第 177 号

政府が特定の地域や企業を指定して、そこに海外などからの投資を呼び込むことで、その地域や企業を発展させ、経済全体を成長させることを意図する「国家戦略特定地域法」が、今の臨時国会でも審議されようとしている。加えて、昨年成立した改正労働者派遣法についても、日雇い派遣の導入や期間を定めずに派遣を継続できるルールへと改悪しようとしている。

国家戦略特区法案には、有期雇用の特例として「無期転換権の発生までの期間の在り方」について検討することが明記されているが、有期雇用労働者の無期転換ルールを定めた改正労働契約法は、今年 4 月に施行されたばかりであり、この法改正によってルール化された「5 年経過後に無期への転換できる権利」の行使によって、有期雇用労働者の不安定雇用がどのように変化しているのか検証もせずに、全国規模でルールを改悪しようとしている。

労働契約法の改悪だけでなく、職種や地域を限定して雇用契約を締結し、その職種や事業所がなくなれば解雇できる限定（ジョブ型）正社員の導入なども含めて、ILO 条約で定める公労使の三者構成原則による労働政策審議会とは違う場で議論を進めようとしていることに違和感を覚える。

労働時間の問題については、厚生労働省の告示で定めるところの「時間外労働限度基準」である年間 360 時間を超えて時間外労働をしている労働者も一定程度いることも総理府の労働力調査で明らかになっている。

特別条項付き 36 協定は、「限度時間を超えて時間外労働をおこなわなければならない特殊な事情が予測される場合に限り締結する」という原則を労使とも徹底するとともに、荷重労働によるストレス性疾患や過労死を防止するための時間外労働規制の仕組みを設ける必要もある。

安倍首相が、政労使会議の場で産業界と労働界に対して「賃上げ」を要求したこともあり、2014 春季生活闘争をめぐる労使の動きに対して、マスコミ等も含めて関心が高まっている。

賃上げを実施した企業に対する法人減税なども議論されているが、短期的な優遇税制を理由として賃上げを実施する企業があるとするれば、そのような企業は活力を失うことになる。

労働者の採用や賃金制度などの「人への投資」は、企業の長期的戦略にもとづいておこなわれるものであり、その上に立って労働力を強化しなければ企業は強くない。

春季生活闘争は、単純に利益の配分を議論する場だけではなく、労働者の採用から育成、そして退職までの雇用全般にわたる仕組みを協議し決定する場でもあり、同時に、企業の在り方そのものについても労使が議論する場としなければならない。