

日本の労働問題、 解決のカギとは？

関経連では、昨年12月に労働者派遣制度に関する意見書を発表しました。労働者派遣法の改正で「物の製造」業務に対する派遣労働の禁止が声高に取りざたされるなか、労働政策委員長を仰せつかっている身として、しっかりと委員会の意見を表明しなければと考えたのが一番の動機でした。

リーマン・ショック後の不況で生じた雇用調整について、世の論調は「派遣切り」と称し、労働者派遣制度が悪いと言わんばかりでしたが、この問題は景気の変動が大きすぎたことが原因で、制度自体が悪い訳ではありません。全国から労働力を発掘し、忙しい地域や企業に集められるという大きな利点が派遣制度にはあります。労働政策審議会が出した答申は、これならまだ何とか日本でモノ作りができるという内容で、審議会はきちんと機能したと一安心しました。

景気変動のすべての責任を個別の企業が負うのは不可能で、不況時に非正規社員を減少させる方向になるのはある程度仕方のないことです。そこからは社会としてどのようなセーフティーネットを用意するかという国の制度の話になります。今回、政府や行政の施策や対応が不十分だったという論議もありますが、失業者への対策や雇用調整助成金の条件緩和など、かなり素早く柔軟に対応し、その効果も出たと私は評価しています。だからこそ、日本の失業率は5%程度でとどまったのです。ただ、そういった制度から漏れてしまう人がいたことも事実です。そのような人々を救うためには、全員が社会保障の網に入るようにするという制度の改善が今後必要となるでしょう。

「労働法制」とは本来、「国全体としての雇用関係が国際的に競争力を失わないようにし、グローバルな競争のなかにある日本が調和の取れた発展をする」ためのもの



山田 隆哉 氏

Takaya Yamada

ダイハツ工業顧問

のです。しかし現在は、労働者保護に偏っている感があります。これには法制を正しく理解せずに経営を行っている経営者側にも責任があります。経営者は労働法制に対して良心的に対応しなければ、結果として法制の悪化を招くことを理解すべきです。そういったことを会員に伝えることも、関経連など経済団体の大切な役割だと思います。

労働問題について経済団体が果たすべき役割はほかにもあります。私は、経済団体と連合をはじめとする労働組合の団体はもっと本音で話し合い、協調できる部分と対立する部分を明確にし、特に労働政策などについてはなるべく共通の認識を持つべきだと考えています。個々の企業の話では、どうしても個別の利害がからむため難しい部分もありますが、団体同士であればお互いに客観的な観点から話し合うことが可能です。私は、「望ましい労働法制については、実は双方の団体が考えていることにあまり違いはないのではないか」と感じていますので、よく話し合うことが大切だと思います。

世界的に見ても日本の賃金水準は低くはありません。国際競争力を考えたとき、「労働に関して日本の競争力は本当にあるのか」「日本の賃金水準はこれでいいのか」と組合側は考え、経営者側は「人材の使い方はこれでいいのか」「経営者自身の処遇は適切か」と考える。そういった互いの自制心を発揮できるシステムを整備し、密に連携を取ることこそ、日本の労働問題を解決し、さらなる経済発展をもたらすカギとなるのです。

談