

NIKKEI
BUSINESS

日経ビジネス

2013.7.8

フライト

人材逃避

アベノミクスの陰で進む危機



新連載 三菱ケミカル 小林喜光社長の経営教室
「定量化の経営」で事業改革

環境ブランド調査2013
マツダ、花王、資生堂が急上昇

点検 アベノミクス
シリーズ 規制を壊す③

雇用改革、派遣の敵は正社員

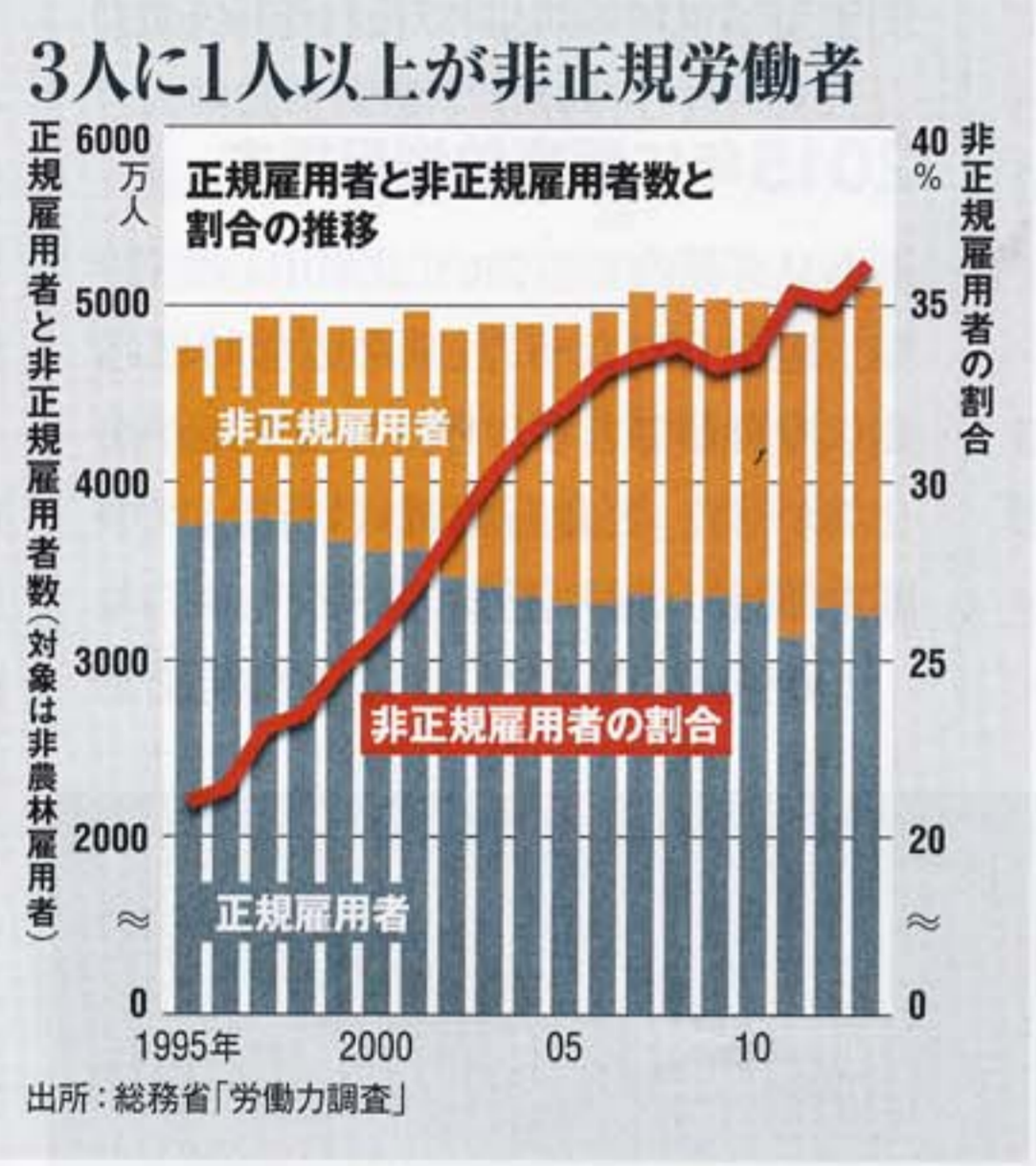
成長戦略の1つに雇用の規制改革も上がったが、戻すほみに。解雇規制の緩和よりも先に手をつけるべきは、非正規労働者の格差是正だ。日本の労働力人口減少を考えれば、もはや目をつぶっていられた状況ではない。

派遣社員の道野恵美さん(仮名、39歳)は先月、4年近く勤める食品メーカーから、次回の契約を更新しない旨を告げられた。道野さんは、自らが働く経理部門では派遣ながら一番の古参社員。働いてきた4年の間に欧米の会計システムが導入された。その過程もすべて把握しており、誰よりもその会社の経理に精通していた。

契約を更新しない理由を会社に尋ねたところ「あなたの仕事は正社員がすることだから」と告げられた。別の部署で正社員が育休明けで復帰し、その社員が玉突きで経理部門に来ることになった。「1カ月かけて引き継ぎの教育をしなければならず、就職活動の時間もほとんどない」。道野さんは投げやりに言う。

道野さんは正社員化を何度か直訴したものの、その夢はかなわなかった。能力の有無にかかわらず、正社員を残すために職を失ってしまう。それが派遣社員など非正規労働者が直面している現実だ。

安倍晋三首相肝いりの「産業競争力会議」において、様々な課題とともに雇用改革も議論の俎上に載った。特に注目を集めたのは、正社員の解雇規制の緩和だ。正社員の解雇を容易にすれば、人材が一部の企業にとどまらずに



流動して企業の新陳代謝が活性化するという論理だ。だが、解雇規制の緩和だけが先行して議論されることに批判が集中し、6月に発表された成長戦略には盛り込まれなかった。

確かに正社員の働き方にも変革は必要だろう。しかし、より切実なのは増加し続ける非正規労働者の待遇改善だ。雇用改革をうたうのであれば、非正規労働者を含めた抜本的な雇用改革を実現するしかない。

「これまでは企業経営者の声優先で法改正が進んできた。労働者派遣法の規制緩和はまさにそうだ。国はリーダーシップを持って、長期的視点から労働者の雇用やスキルアップを考え

なければいけない」。そう語るの、雇用問題に詳しい明治大学法科大学院の野川忍教授だ。

1995年には998万人だった非正規労働者(非農林雇用者)は年を追うごとに増え続け、直近では1850万人と20年弱でほぼ倍増の勢いだ。2009年にはいったん減少したが、これは前年に起こったリーマンショックによる景気後退から「派遣切り」が横行した結果。その後再び増加し、現在は労働者(非農林雇用者)の36.2%を非正規労働者が占める。

成長戦略では、非正規労働者を正社員にするための策も盛り込まれた。「限定正社員」と呼ばれる、職務や働く地域、労働時間を限定した正社員の普及促進だ。ただ、これには裏がある。職務や地域を限定して採用されると、企業は雇用契約を切れるのだ。

工場閉鎖や事業撤退で、企業は該当する限定正社員を解雇できる仕組みだ。雇用改革の目玉の1つとして安倍政権は掲げるが、非正規労働者の雇用安定の抜本的な対策とは言い難い。

格差問題の解消に向けて必要な改革とは何なのか。野川教授はドイツの「事業所委員会」を土台にした「労使委員会」の設立を提言する。ドイツの事業

所委員会とは、5人以上の従業員を抱える企業に対し設置が義務づけられており、労使の代表者で構成されている。

労使委員会設置に反対した労組

企業が従業員の解雇を決めた際には、この事業所委員会に事前通告する義務がある。そこで解雇の妥当性を審議し、妥当性がない場合は解雇無効を企業に訴えることができる。この事業所委員会は労働者代表が過半数を占めており、安易な解雇はできない仕組みだ。実は、日本でも一部で事業所委員会に似た組織の設置が義務づけられている。それが労使委員会だ。

業務遂行における手段や時間配分などを労働者の裁量に委ねる「裁量労働制」を企業が導入するには、労使による合意が必要だ。そのため労使委員会の設置が義務づけられている。経営者と労働者の代表から組織され、委員の構成比率は労働者の代表が過半数と定められている。

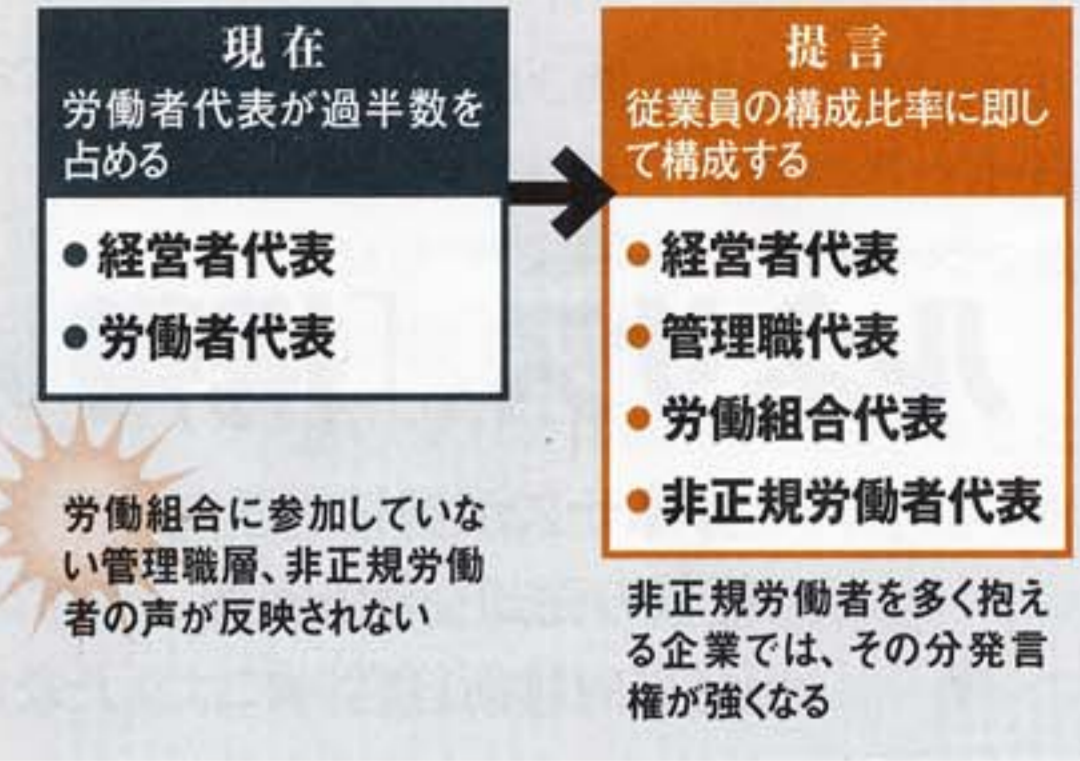
この労使委員会を、ドイツの事業所委員会のような位置づけとし、「非正規労働者の代表も入れるべき」と野川教授は強調する。

野川教授がドイツの事業所委員会方式を主張するのは、「労働組合が非正規労働者にとって抵抗勢力となっている」からだ。労組が正社員の地位を守ろうとすればするほど、非正規労働者にしわ寄せが行く。

実際、厚生労働省の労働政策審議会の分科会で、かつて労使委員会の設置が検討されたことがある。だが、労組側の反発で実現しなかった。労働者の代表はあくまで労組という立場を崩さないためにだ。非正規労働者も入ることができる労組が増えたとはいえ、正社員と非正規労働者の要望は時にぶつかり合うこともある。

正社員と非正規労働者の対立が続く限り、両者間の格差の問題を解決する

非正規労働者も参加 新しい労使委員会の概念図



のは難しい。リクルートエージェントの海老原嗣生フェローは、「入社10年程度、あるいは年収700万円程度まで上がった社員に裁量労働制を適用し、働かない中年正社員の昇給をやめて非正規労働者などに回すべき」と改革案を提示する。「正規・非正規」という区分けだけでは、もはやこの国の雇用問題が解決できないのは明らかだ。

東京都立川市にあるメトロールは、従業員数114人の精密機器メーカーだ。同社には派遣社員や請負社員は1人もいない。パート従業員は抱えているが、すべて直接雇用だ。正社員とパートの垣根はない。パートはあくまで「短時間勤務の社員」という位置づけで、昇給もあり、賞与の対象にもなっている。「いかに長く働いてもらえるか」を先代の松橋章社長が考え抜いた結果だという。

ベテランのパート従業員も存在し、設計図に改善点を見つけては、指摘するほどの能力を有する。パートでも、自由に意見を言える空気が、新製品を生み出し続ける。

効率を追求した人件費削減策で、企業経営者と労働者の信頼関係は崩れつつある。世界が憧れながらも実現することができなかった日本企業の強みを取り戻すためにも、様々な規制を含む雇用制度改革に今すぐ取り組む必要がある。(白壁 達久)



今年のメーデーでは、解雇規制の緩和反対とともに非正規労働者の正社員化を訴える声も上がった