

「労労問題」を把握し

真しな対応を

2000年前後の「失われた10年」と呼ばれた時期、企業は事業再構築のために正社員採用を抑制し、契約社員や派遣労働者に切り替えた。現下の厳しい経済状況においても、生き残りをかけて人員削減策を選択する企業が増えている。今、何が変わりつつあるのだろうか。

「労使問題」から「労労問題」に変化

1990年代前半のバブル崩壊まで、基幹となる労働者の大半は正社員だった。この正社員のほとんどは課長までは出世でき、いずれは「使用者」側に立つ時代であった。中高年になれば相応な賃金が保障され、子どもの教育費や老後も心配ない。だからこそ、若い時分に賃金が低くても我慢でき、残業代がなくても管理職になることは嬉しかった。

ところがバブル崩壊後は、たとえ正社員でも、誰もが管理職になれるわけではなくなった。また、成果主

義の導入により賃金は下がり得るものとなった。終身雇用も変容し、正社員であるだけで安泰とはならない。こうした雇用環境の変化の中で、「労働者間の関係の構造が、変化しています」と言うのは、使用者側の労働問題と専門とする弁護士丸尾拓義氏だ。「かつての雇用問題は労使対立、すなわち労働者と使用者の対立でした。しかし、現在は労働者間の利益対立、「労労問題」という面が強くなっています」と言う。

確かに90年代半ばから、雇用形態は正社員・パートタイムだけでなく、契約社員・派遣社員などに多様化し、その人数も急増した。2000

雇用にかかわる主な法改正

2004年3月 改正労働者派遣法

これまで規制されていた製造業の派遣が可能に。さらに2006年に上限が3年に延長された。現在、世界的な不況と時期が重なっているが、当時に職を得た人が大量に2009年に契約終了になることは、元々「2009年問題」として予見されていた。

2007年10月 改正雇用対策法

年齢制限緩和はこれまで努力義務とされていたが、この改正により年齢制限が禁止された。高齢者や年長フリーターの増加などが主な背景に挙げられる。また、外国人労働者の適正な雇用管理のため、雇用状況の届出義務などが課せられた。

2008年4月 改正パートタイム労働法

パートタイム労働者を一人で雇っている事業主は、雇い入れ時に労働条件を文書などで明示すること、通常の労働者へ転換する機会を整えること(例えば通常労働者を募集する際に、パートタイム労働者にも知らせるなど)などが義務化された。

昔 バブル崩壊以前

- >> 労使対立(労働者vs労働者)
- >> 正社員でも出世しない可能性
- >> 成果主義・減給もある
- >> 若年男性でも非正規
- >> 終身雇用に期待できない

今 ←

- >> 労使対立(労働者vs使用者)
- >> 皆が正社員・パートは主婦
- >> 課長程度までは出世できる
- >> 年功序列で昇給
- >> 終身雇用

年前後の就職氷河期には、それまで女性が大半を占めていた非正規労働者に若年の男性労働者が就くようになり、景気低迷の長期化により非正規のままの固定化も目立っている。一方、正社員に対しても大量の希望退職勧告や成果主義人事が導入された。こうした状況下で、労働者間に競争原理が導入され、利益が対立する構造となってきたのだという。

「現在の雇用問題は、何よりも経済状況に原因があります。この影響

の出方としてかつてと異なる点は、不利益を被った労働者層が偏っていることです。また、この層である非正規労働者を家庭や社会が吸収しきれないことです。この理由は、正規労働者に対する「やや」過度の保護にもあるでしょう。大企業の正社員の賃金水準は高く、労働契約解消も少ない。そのしわ寄せを受けるのが非正規労働者です。非正規の雇用保障や賃金を上げることが主張されますが、同時に正社員側を下げなければ、グローバル経済においての解決は難しいでしょう」と言う。しかし、丸尾氏は「これも付け加える。『どこを着地点とするかが極めて難しい。正規と非正規のバランスを取ることが大事です。これは実務的には「均等待遇」ではないでしょう。むしろ、相応の格差は残るし、残すべきではないでしょうか」

労働者の構造に 変化をもたらしたのも

こうした環境、構造に変化をもたらしたのが、経済社会の変化である。労働者派遣法の改正などの規制緩和が現在の雇用格差の元凶と言われるが、むしろ実体経済の変化が先。2000年前後の長期の景気低迷と、それに伴うさまざまな経済社会の変化が現在の雇用問題につながっている。

イメージの損失を避け 今を乗り切るしかない

相次ぐ人員削減発表を報じるマスコミの論調は、国民に受けやすい対立軸を設定し、まるで企業が法違反を犯し、非正規労働者が一方的に被害を受けているような印象のものが目立つ。そうした報道に関して、丸尾氏は「派遣解消も雇止めも、法的に許容される余地は小さくありません。必ずしも法的に正確な説明がなされていないケースも見られます」と語る。

「悪者」にされた企業はたまったものではない。しかし、「一時的にたたかれても、マスコミの論調は意外に早く変わります。本社正門前に詰め掛けた労働者と押し問答している場面などの「絵になる」状況となることは避けるようにすべきです。企業イメージの致命傷を負わないようにすることが大切だ」と丸尾氏は言う。

これまでに直面したことがない新しい雇用問題に対して、対応や発言に自信が持てない企業も少なくないという。「悪いことをしているわけではない」という。ここで非正規労働者との契約を解消しなければどうなるか、内部留保なるものを費消したらどうなるかを考えてみれば、正しい判断だと思えます。労働者を最後に守れるのは経営者しかいないのです。ここは人員削減しかない」と企業が判断し、真しな態度で向き合えば、多数組合やほとんどの従業員は協力してくれます。そのプロセスでどれだけ多角的なものを見方をできるかが、現場でもっとも重要となります」とも言う。