

2011.12.2 RIETI政策シンポジウム
賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策

大震災後の雇用・労働政策のあり方

長谷川裕子

(連合参与・中央労働委員会委員・労委労協事務局長)

I .大震災と雇用

1,政府の雇用対策

- 雇用保険の特例措置、雇用調整助成金の支給要件の特例措置、労災保険や未払い賃金立替制度の活用
- 雇用創出の基金事業等

★阪神・淡路大震災等の過去の災害やリーマン・ショック時の経験を生かしたもの。

★緊急対策としては、内容・スピードともに評価できる。

★短期ではなく、中期的な雇用創出策は？

地域の産業政策と雇用政策は連携しているか？

2. ボランティアなど民間の取り組み

★連合

○被災東北3県(岩手・宮城・福島)に災害救援ボランティア派遣

2011.3月末～9月末 34,549人(延べ活動日数換算)

避難所での炊き出し、救援物資の整理・配布、被災住宅の片付け、
道路側溝からの土砂撤去、写真の洗浄・整理等

○救援カンパ 8億2500万円

★節電対応 → ワーク・ライフ・バランス

★緊急時にはボランティアは重要な機能

一方、「ボランティア」に、どこまでの機能・役割を期待するのか？

cf. CFW(キャッシュ・フォー・ワーク)の議論

Ⅱ.労働政策の課題

○非正規労働者の増加

- ・2010年 1755万人(総務省「労働力調査」)
 - ・民間事業所では、38.7%が非正規労働者
(厚生労働省「平成22年就業構造多様化調査」結果)
- ※但し、高齢者の継続雇用も含まれている点は留意

○非正規労働の問題点

- ・不安定雇用
 - ・処遇の低さ・処遇格差
 - ・スキルアップ（人材育成）
- 労働政策と労使交渉(集団的労使関係)の両面での
取り組みが必要

○「雇用ビジョン」の欠落

すべての労働者の処遇改善に向けて

○均等・均衡処遇

均等・均衡処遇原則の法制化

・・・合理的な理由のない、差別的取扱い(または不利益取扱い)を禁止

「何が合理的理由なのか」

「何が差別的取扱い(不利益取扱い)なのか」

判断基準づくり → 集团的労使関係の中での労使の取り組みの促進
産業別労使の役割

cf 労働組合による組織化と非正規労働者の処遇改善

厚生労働省「平成22年労働組合活動実態調査」結果

パートタイム労働者の組合員がいる労働組合では、85%が

パートタイム労働者の処遇改善の取り組みを実施

○職場における均等・均衡処遇

- ・正社員の賃金カーブは緩やかに？

業績・成果配分は一時金シフトの傾向

正社員の賃金引き上げは、足踏みの組合も

→ 労・労間の配分問題ではない

→ 分配構造の歪み

- ・「公正な格差」の議論が不可欠

(久本・京都大学教授)

○最低賃金の役割

- ・「まじめに働けば食べられる賃金」を

・・・社会保障との機能分担の議論も必要。

しかし、「働いて食べられること」を重視すべき

○非正規労働者も、納税者・社会保障制度の支え手に。

不安定雇用の解消のために

○労働者派遣法改正の実現

- ・派遣労働者が保護されること
- ・法令遵守等ができない事業者の排除
- ・・・市場メカニズムだけでは解決できない部分は法規制が重要

○有期労働契約のルール化

一時的・臨時的雇用

均等・均衡待遇

雇止め法理の法制化

○委託・個人請負労働者の問題

労働法による保護や労働・社会保険の適用は？

労働者性・・・INAXメンテナンス事件最高裁判決(2011.4)

→ 労働組合法上の労働者性、労働基準法上の労働者性は？

集团的労使関係の再構築

◆労働組合の重要性

- ・ 労働条件の対等決定 → 公正労働基準の確立
- ・ 労使の緊張関係・・・経営に対するチェック機能
cf.オリンパス、大王製紙etc
- ・ 職場の集团的コミュニケーション
参加・連帯による納得性・公正さ → モチベーションの向上

◆労働組合は職場のすべての労働者の組織に

◆労働組合は「力をつける」

- ・ 企業別組合：団体交渉・労使協議の充実
- ・ 産業別労働組合：特定最賃(産別最賃)、職種横断的な相場形成

◆労働政策と労使交渉、労働運動の取り組みが必要