

日経連の立場から

紀陸 孝



- 1 雇用形態の多様化 / 就労ニーズの多様化に対応する労働法制を
- 2 労働契約法制の改定について
- 3 労働時間法制の改定について
- 4 労働力の需給調整に関する法改定について
- 5 これからの労使関係について

ご紹介いただいた日経連の紀陸と申します。今日は「労働の規制緩和と労働組合」というテーマです。本来連合さんと全労連さんが主役であり、かつ高梨先生は大御所でございますので、経営側の私どもは刺身のつまという感じで出てまいりました。討論に参加してどれだけ意義を加え得るのか心許ないのでありますが、お手元のレジメにございますように、ここでは柱を五つ建てさせていただいております。メインは一番最初の1と、5の問題であります。間の2、3、4というのはそれをつなぐ問題です。

1 雇用形態の多様化 / 就労ニーズの多様化に対応する労働法制を

特にこの1では、雇用形態の多様化であるとか就労ニーズの多様化という語句を並べておりますが、ご覧いただくだけで、私ども日経連として何を申し述べたいか、大体おわかりいただけると思います。そもそもいろいろな形で戦後の労働法制の変遷が今日まで起こってきた背景は何であったろうか。特に最近の動きを含め、60年代後半から今日までの労働法制の変遷を規制緩和として捉える見方があります。本当にそうか。一番の背景にあるのはやはり大きな意味で働き方とか、あるいは企業の方の働いてもらうニーズが変わってきているからではないか。世の中の大きな変化がありませんと、そもそもここで言っている規制緩和がどういう意味なのか、別にしましても、そういうものが起こってこない。

諸外国においても、法制度や労使関係の変化もありますけれども、そういうものの変化あるいは変容を促している原因というのは、基本的には経済、社会、働く人の意識や働き方、さらに、企業の行動などが大きく変わってくるからいろいろな制度変更の問題が起こってくるのだろう。そういう大きな背景要因なしに、規制緩和というのは起こりようがないというふうに思います。

ここで雇用形態の多様化というのは、経営側がどのような労働者を組み合わせさせて働いてもらったら一番高い成果が出るのかという問題であります。もっと端的に言うと、できるだけ人件費を

節約して最大のアウトプットを出してもらおう。そういう場合にどういふ労働の組み合わせが一番いいだろうか。そういう問題であります。要するに効率の問題です。言うまでもなく人件費というのは固定費でありますから、その中でできるだけ変動費化していければ具合がいい。一方、働く人のニーズはどうか。こちら経営側のニーズと経済社会環境の変化に応じて変わってきているだろう。片方だけ変わって片方は全然変わらないというのでは、就労形態の多様化は進みません。経営側の一方的な指図だけで働く人の就労形態が変わってくるということは、本来考えられません。需要側の考え方だけではなくて、働く人のニーズそのものの変化を考えるべき時代がすでにもう来ている。実はこの認識があるかないかによって、評価も分かれてくると私は思います。いつも一方の面からだけ見ていると、どこまで行っても頭がそちらの方に偏ってしまう。やはりいろいろな目で少し柔軟にものを見ていくという姿勢が必要なのではないだろうか。

ここをどういふふうにご認識をいただくか。ワーキングスタイルの多様化ということをおっしゃいますけれども、今、私どものまわりの若い人とか、あるいは30代の入り口の人でも、企業に対する見方、あるいは労働そのものに対する見方、あるいは土曜とか日曜とか平日の夜の使い方、しかもいろいろなOAを使って遊びもやりますし仕事もやります。友達ともコミュニケーションを取る。携帯電話でいろいろな人と話している。そういう生活環境の変化や、労働環境の変化が、大きく働く人の意識の変化につながっている。ここをどこまできちんととらえるか、くり返しになりますが、これが非常に大きな問題と考えます。

結論を申しますと、ちょっと言い方が大雑把になるかもしれませんが、労働の問題に関する規制というのは、何でもかんでも法律でやっていい問題ではなからう。国家に依存する仕組みであっていいのか。基本は私ども労使の自治だというふうには思っております。働く人と経営側の両方が、自分の会社をどうするのか、働き方をどうするかということで日常が動いているわけです。一つ一つの会社の中で、労使はわが社を将来どういふふうにもっていくか、それが一番の原点です。それを労使できちんと判断がつく会社が多いほど、雇用は安定するわけでありまして。そういう関係を、たくさんいろいろな会社でつくっていなければいけない。それを果たして今までやってきただろうか。何でもかんでも法律におまかせしますと、労働組合がやることはあるのかというふうには思います。労使の自治というのは、本当を言うと難しい内容を含みます。それこそ労使協定一つつくる過程においても、どういふ代表を選ぶか、どういふ中身の話し合いを続けていくか。これは普通の労働契約も同じ問題でありますけれども、その中身をきちんと営々と続けていけるか。いろいろな大会社がそれをやってきても、なおかつ何かのときにパンクしてひどい失敗をするのは現実の例が示す通りであります。そうならないために労使がわが社の雇用あるいは経営利益をちゃんと上げて維持していくのにどうやっていくか。誰も面倒を見てくれないんです。基本は個別の会社で、個別の会社があるいろいろなことを全部自分で決めればいい。産別とかナショナルセンターの活動というのはあとからついてくる話でありまして、基本は個別企業の労使の話であります。

その労使が一つとなって、お互いに信頼ができる。労働組合があるとかないとかに関わりなく、その信頼関係があつて何か会社があぶなそうだとおっしゃるときに本当に両方が力を合わせて危機を乗り越える。基本はそれしかないではありませんか。産業再編や合併の話が出ましたけれども、5年先10年先を考えた経営を誰がやっていくのか。これは経営側だけではできない話であります。労働組

合なり、あるいは組合がない会社でも労使協議の仕組みをつくって、そこで話し合いを重ねていくのが一番大事なことだろう。このレジメの5にあります。私ども日経連は、労使は社会の安定帯という言葉を使っております。安定帯の基盤は、くり返しになりますが、個別企業であります。個別企業の労使の安定がだんだん広がって、その幅と厚みが多くなればなるほど、いろいろな意味で社会が安定する。経済だけではなくて社会全体が安定する。そういう意味で、安定帯という表現を使っているのでありまして、基本は個別企業の労使です。

結局そういう労使の安定帯が広がりとして出てくれば、日本のこれからの21世紀というのはそんなに心配しなくてもいいのではないかと。今はきついですが、21世紀に明るい展望が開けるようなところへ持って行ける。日経連の会長は今年の5月に代わりまして、掲げる標語も少し変わりましたが、基本の理念は同じでございます。今の新しい標語は「人間の顔のみえる市場経済に21世紀をしよう」という表現を取っております。その前は「ダイナミックで徳のある社会を」というような言い方を前会長がされておりましたけれども、基本は同じであります。基本の柱の一つは、市場原理を徹底して、きちんと競争しよう、競争することによって物価も下がってくるし、マーケットも広がる、雇用も広がるという結果になります。もう一つは日経連の従来からの主張なんですが、人間尊重、人間を大事にしようということでもあります。

日経連は経営者団体でありますけれども、経営側の利益だけ考えている組織ではありません。企業の経営の健全性と、働く人の豊かさの向上が目標です。そもそも企業は何のためにあるかというところ、自分の懐を育てるためだけではない、企業は付加価値の生産工場だというふうに私どもは申し上げております。付加価値というのは、企業が外部から原材料を購入してつくった物、サービスの売値、あるいは生産高から原材料費を差し引いたものです。労と使が工場の中などで新しく付加価値をつくり、付加価値の中から原材料費を差し引いて、その残りを労働側と資本側でそれぞれ分配します。労働側の取り分が人件費、経営側の取り分が利益です。労働側の取り分は労働分配率となります。経営側の取り分は資本分配になる。その資本分配が仮にどんどん減っていった場合、労働側の取り分は多くても投資はできない、内部蓄積が減りますからいずれ会社はつぶれてしまう。そういう構造になってまいります。一番望ましいのは、仮にたとえば労働分配率が一定であっても、根っこの付加価値が増えていくことが一番健全であります。付加価値が増え続けることによって、雇用が維持できる。経営が維持できる。片方だけいいという形では、企業の成長発展はできない。大事なことは、労使が協力して付加価値を産み続けることでもあります。それがやりやすいような労使自治の仕組みをつくらうと。それは法律にお願いすることでもなく、国にお願いすることでもないというふうに思います。

2 労働契約法制の改定について

労働契約法制の問題でも、あまり細かいことを申し上げませんが、ご承知の通り今年の4月からいろいろな法制が広がりました。しかし、まだ基本的には多くの縛りがあります。

3 労働時間法制の改定について

労働時間法制にしても、典型的なのが今度の裁量労働制ですね。こういう使い勝手の悪いもので

は非常に困る。何でそこまで、細かい点まで規制をするのか。規制緩和どころではなくて、新しい規制が相当にございます。労使がお互い信用していない。しかもナショナルセンターレベルとか、産業別レベルのところでは信頼がない。一番大事なのはそこではなくて、くり返しですが個別企業の中の労使の信頼関係が本当にあるかどうか。そこで使い勝手のいい労働時間制なり契約法制がなければ何の意味もない。法律が一つできると、個別労使の意志に関係なく全部かぶってきます。

4 労働力の需給調整に関する法改定について

労働力需給の調整システムに関連していうと、やはり今後やむを得ず労働移動は進むという前提でものを考えるべきだと思います。どんどん進ませようということではなくて、おのずから進んでくだろう。雇用形態の多様化というのは経営側だけが押し進めようという問題ではなくて、働く人の意識の変化によって、やはり少しずつ進んでいく。少しずつ進んでくる場合に、きちんと公共職安と民間の需給システムの両方が競争し合って、できるだけロスのない形で労働移動ができるように仕組みをつくっていくことが大切と考えます。

派遣にしても、派遣労働者の方がたくさんいらっしゃいます。1年を超えたら会社で雇われなければいけないとか、そういうのは本当にいいのだろうか。本来、規制なしで働く人の自由にしたらいい。いやならば辞められるわけですから。片方からだけ見ていると、どうしてもそういう規制が部分的に強くなったり、ゆがんだ形になってしまう。できるだけオープンにして、まずい問題はあとで別のところで処理をすればいい。最初から規制をかけてしまうと、生み出る芽も全部つぶれてしまうというのが、こういう問題ではないかと思えます。

5 これからの労使関係について

いずれにせよ、この労使の問題で一番大事なのは雇用の問題であります。先ほど笹森さんが言われましたが、日経連も連合も基本のところでは考え方は同じであります。ただし今、笹森事務局長からお話がありましたように、新しいワークルール、これはまだ本当の確定版ではないそうですが、新しいルールをつくるのであれば、やはり労使自治を基礎にしなければというのが私の考え方あります。連合さんのいうワークルールは、いろいろな五つの分野で、あまりに法制度に依存しすぎる発想ではないか。連合さんとは8割方同じ考えでありますけれども、ここの部分はちょっと乗れない。何でもかんでも法律化してしまったら、先に行って組合がやるものがなくなってしまうのではないか。基本は労使でいろいろな話し合いをすることが大事です。これは一遍にうまくは行かない。多くの会社にいろいろな経営者の方がいるのは事実であります。経営側も努力し、労働側の方も努力していただいて、会社の中や地域に、あるいは産別に、いろいろな形で新しい労使協議の仕組みをつくるというのが非常に大事だと思っております。会社が考えていることを、ごく一握りの上の従業員の人が知っているというのはやはりよくない。コミュニケーションのパイプは太い方がいいわけでありまして、今まで日本は何やかんや言いながらここまで来れたのは、やはり労使関係の信頼がそこにあったからだと思うんです。それはこれからも大事にしていかなければならない。そういう意味で労使が話し合いができる機会を、これからいろいろな場面でたくさんつく

ていく。法律で強制するとか罰則で強制するとかは、やるべきことではないだろう。

特にこれもよく言われることですが、解雇規制の法律なんかをつくったら、会社は人を雇いません。一回採ったら辞めさせられないのだったら、絶対に人を雇わない。解雇規制法は労組みずからの首を絞めることになりはしないか。雇用が重要であれば、労使できちんといろいろなノウハウをつけていく努力が基本であります。決して会社側だって長期安定雇用を否定しているわけではございません。経営者自体サラリーマンですから、いつまでも総資本対総労働なんていっている時代ではない。組合員の方だって株を持ちます。経営者ですよ。今度401Kなんてできれば、自分の資産は自分で守らなければいけなくなる。そういう社会に変わりつつあるわけで、経営者と労働者が使用従属関係にあるという、そういう法律用語で定義するだけで済むか。どんどん世の中が変わっていきますから、変わっていくことに柔軟に対応できるようにするには法律中心ではだめというのが、私どもの基本的な考え方です。

それから個別の労使紛争につきましても、基本的にはあまり労基署とかそういうところに持ち込まないで、まず労使で話し合う。それがなかなか難しかったら民事調停でやってもらう。せいぜいそのくらいではないでしょうか。基本はやはり自己責任だと思います。先ほどからくり返しになりますが、いろいろなりストラで悪い例はたしかにあると思います。日経連も先ほど申し上げましたように、標語で「人を大事にした市場経済の徹底を」ということを言っておりますが、人の働きが多様であれば、それを選べるような仕組みをつくろう。かつ、そういう選び方が不幸にならないように、望むべくは結果の平等ではなくて、機会の平等が貫徹されることが大事だろうと考えます。結果の平等のみ追求すると悪平等になってしまいますね。それは程度の問題でしょうけれども、やはりチャンスは均等に与える。そしてもしそれがだめだったら別のチャンスを選ぼうと。それは転職という場合もありますし、同じ会社の中で配転をしようということです。そうした過程で人があまり不幸にならないように、セーフティーネットをつくるのが大事だと考えております。

話があちこちに行って、おわかりいただきにくかった点があったかと思いますが、あとは高梨先生にご一任をいたします。