

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第三部 労働政策

IV 経営者団体の労働政策

3 雇用

2 経済同友会による「中間労働市場」の提案

経済同友会は、一〇月一九日の第六回幹事会において、労使関係プロジェクト(委員長、成田浩幹事)が取りまとめた意見書「ME化の積極的推進と労使関係——「中間労働市場」の提案」を了承し、発表した(本年鑑第一部Ⅱ-2「経営労務」参照)。その骨子は、(1)産業の発展のためには、技術革新の導入によるダイナミズムの発揮が必要である、(2)そのためには、ME化によって発生する余剰人員と新しい人材需要に同時に対応できる、中間的クッションとしての「中間労働市場」が必要である、(3)これを実現するには、職業安定法による「労働者供給事業」の禁止(第四四条)と「職業紹介事業」の制限(第三二条)を改定しなければならない。以下、機関誌「経済同友」四三五号(一九八四年十一月)に掲載された概要を紹介する。

【意見書の基本認識と概要】

一、経済社会は、マクロ的な低成長下、ME化を中心とする技術革新を軸に、高齢化、国際化、女性の職場進出増大等が重なり、産業構造や雇用構造に変化を生じている。これに伴い、余剰人員の発生と新しい人材の需要が生じている。

二、産業の発展には、労使協調の下に、積極的な技術革新の導入により、益々産業のダイナミズムを発揮しなければならない。

三、上記の情勢に対応するため、「中間労働市場」の育成を必要とする。中間労働市場は、労働力の移動について、これまでの企業内での配転・出向など、所謂内部処理によるものと外部労働市場によるものの他、両者の中間的なものとして「人材の仲介・派遣」を中心とする新しい組織を指す。その部分的なものは、現に「人材派遣企業」として、急成長をみているが、われわれは、より広範な問題に柔軟に対応できる「人材の仲介・派遣組織」を必要と考えている。

四、この組織の育成には、労使協調が基調とならなければならない。そのためには、ME化を中心とする産業社会の変化や労働力需給の問題等について労使が共通の認識と理解をもち、また、これまで産業のダイナミズムの基盤をなしてきた終身雇用、企業別組合などをどこまでも持続していく姿勢が必要である。

五、中間労働市場の育成には、現行法制面を始め、検討・整備を要するものが少ないが、この育成は、企業の社会的責任でもある。

以上の点から、次の五つを提言する。

[提言一] 労使は、ME化を中核とする技術革新を積極的に取入れ、十分に論議し合い、早急に共通の認識と理解とを固めるべきである。

[提言二]企業は「中間労働市場」の育成に資するべきであり、それに伴い労使は、終身雇用、企業別労働組合等についても、情勢によっては、従来の枠を超えた発展的かつ柔軟な意識と姿勢で臨むべきである。

[提言三]企業は、余剰人員対策において、労働側に不当な犠牲を強いることのないよう企業内での対応には最大限の努力を払うべきであり、安易に「人材仲介組織」に頼ってはならない。

[提言四]職業安定法等の関連法規(同法第三二条及び四四条)は、法制定当時と今日の情勢変化等を勘案して事情に即した改訂または運用が望まれる。

[提言五]「中間労働市場」の健全な発展、被派遣者の保護等を主眼として制度面での新しい対応を検討すべきである。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
