

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

I 経営者団体の動向

3 雇用

2 六〇歳定年法制化問題

一九八六年度の重点施策などに関する日経連と労働省の懇談会が、一九八五年八月六日に開かれた。八六年度の重点施策(案)には「高齢化社会における雇用と生活安定対策」が第一にあげられていた。その席で山口労相は「大企業で六〇歳定年制が定着しつつあるので、〃何らかの方針〃を出したいが……」と六〇歳定年の法制化を示唆する発言をした。日経連はこれにたいし、「中小企業の死活問題にもなりかねない。再考願いたい」と反対を表明した(『日経連タイムス』一九八五年八月八日)。ちなみに、この法制化は、結局、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律として、第一〇四国会で成立し、一九八六年一〇月一日から施行された。

東京商工会議所は一九八六年七月二日「今後の労働政策の展開にあたって」と題する要望書をまとめ、政府の規制強化にたいする反対の姿勢を表明した。この文書は労働基準法の改正や労働者派遣事業法、男女雇用機会均等法にも言及しているが、便宜上ここに一括して掲載する。ここで、「高年齢者雇用安定法」とよばれているのが上記の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律、である。

【今後の労働政策の展開にあたって】

一、雇用の安定的確保について

昨今の経済環境からみて、わが国産業構造の変革は不可避の状況にある。その過程において今後事業転換を迫られる企業はますます増大するものと考えられ、これに伴う大量失業の発生も懸念される。

したがって、すべての就業希望者が、安定的に雇用機会を確保し得る積極的な経済運営が要請されることはいうまでもないが、労働政策面においては、経済および産業構造の変化に的確に対応しつつ、業種間、企業間の労働力移動をいかに円滑に進めていくかが大きな課題となろう。このためには、労働力需給機能ならびに職業能力開発機能の充実に主眼を置いた政策の展開が急務である。

具体的には、公共職業安定所あるいは公共職業訓練機関の機能充実もさることながら、むしろ、これら機能は民間に委ね、民間の活力を積極的に活用することに重点を置いた施策を講ずべきである。

二、個別の労働関係法について

(1) 労働基準法

労働基準法研究会報告書では労働基準法改正の大きな柱として、労働時間管理の弾力化を盛り込んでいるが、当商工会議所では、従来から、産業構造のソフト化・サービス化の進展に対応した労働時間法制の見直しを要望してきたところであり、この点は一応評価するものである。

しかし、その一方で、週の法定労働時間短縮を前面に打ち出している。労働時間は、規模あるいは業種の特性によって種々異なるものであり、画一的に短縮を図るよりも、賃金同様、労使の自主的交渉に委ねつつ、実労働時間短縮を図っていくことが先決と考える。

(2) 労働者派遣事業法

労働者派遣事業法が七月一日より施行されたが、派遣労働は需要・供給の両面から今後ともますます増加することが予想される。

しかしながら、現行法はその対象業務を特定のものに限定しているため、企業からの幅広い要請に対応できない上、対象外となった業務が法規制の枠外で行われるおそれもある。したがって、対象業務についてはこれを特定することなく、同法の定める要件を満たしている業務は原則としてすべて認めることとすべきである。

(3) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法並びに改正労働基準法は、四月一日から施行されたが、法の趣旨が実現されるためには、女子の就労意識の高揚ならびに企業内における男女間の相互理解の定着、さらには社会全体の意識変革が前提となり、そのためにはかなりの長期間を要するものと考えられる。したがって、当分の間は指針・省令を周知・徹底することに重点を置くべきである。

(4) 高年齢者雇用安定法

定年年齢の移行については、企業によって事情が異なる場合もあるので、画一的適用は避け、安易に企業名公表等の強行措置をとることのないよう対処すべきである。

三、企業活力阻害要因の排除(略)

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
