

opinion



51年生まれ。NPO「派遣労働ネットワーク」理事長、日本労働弁護団常任幹事として雇用問題に取り組む。

なかの 麻美さん

弁護士

一体何のためにワークシェアリングを実現するのか。労使とも、目指す先が全く見えないのは不思議だ。理念を一致させないまま進めれば、必ず失敗に終わるだろう。日本の労働は実に多くの課題を抱えている。正社員は、体を壊すほど長時間働いている。成果主義が進んで職場での支え合いが失われ、うつ病になる人も増えている。

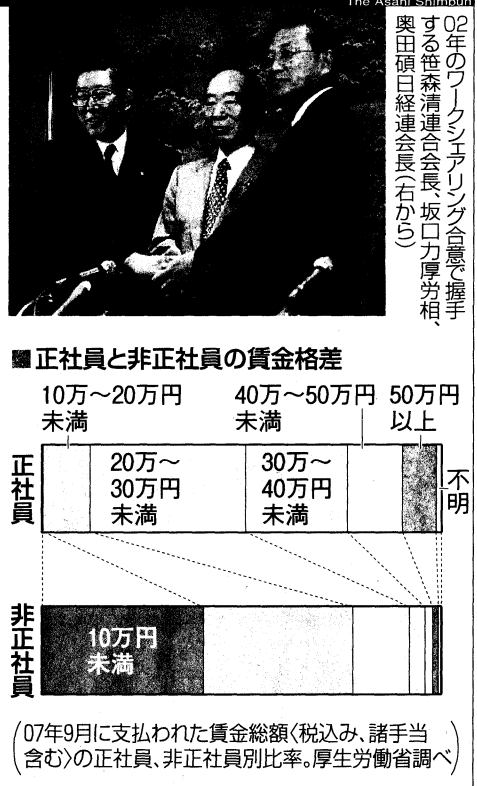
働く人全体の4割に迫る非正規雇用も深刻だ。雇用は不安定で、自立して生きるためには死ぬほど長時間働かなければならないほど賃金が低い。その象徴がシングルマザーだ。東京で学齢期の複数の子どもを育てる親に支給される生活保護給付ほどの収入を得るのに、時給900円のパートだと月3000時間も働かなければならない。駒切れない。正社員にとっても迷惑な話だ。ワークシェアリングを導入する企業の中には、副業を認めるケースが出ている。アルバイトで収入減を補うようでは、長時間労働の改善につながらず本末転倒だ。もっと怖い問題も見え隠れする。経済界は人件費抑制を至上命題とする姿勢を変えて雇用が確保されればいいじゃないか」という程度の意識では、現状は何も変わらない。日本でも均等待遇を保障したワークシェアリングが実現していく要因として、正社員は生活や人格をまらんと会社に差し出し、それで処遇や賃金が決まるという独特のスタイルに、業績主義が接ぎ木されて身動きできなくなっている現実がある。これを変えない限り、労働時間短縮も仕事を分け合うこともできない。仕事に対して公正に支払われる賃金に切り替えるべきだ。少子高齢化の進行で、1人の高齢者を現役世代2人で支えなければならぬ時代が間もなくやって来る。長時間労働でかろうじて家族を養う賃金ではなく、みんなで働き、自立して支え合える社会の建設に取りかからなければならぬ。矛盾を重ねてきたこれまでの雇用システムにしがみつくのは、もうやめにした

(聞き手・深津弘)

耕論

「日本型雇用」に終止符を

ワークシェアリングの類型 (01年4月の厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」による)
① 雇用維持型(緊急避難型) 一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する
② 雇用維持型(中高年対策型) 中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する
③ 雇用創出型 失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える
④ 多様就業対応型 正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える



政労使合意 02年3月29日、坂口力厚生労働相、笹森清連合会長、奥田碩日経連会長(いずれも当時)の3者が合意。ワークシェアリング導入に向けて「多様就業型」と「緊急対応型」の2方式を軸とすることとし、当面、「緊急対応型」導入

日本でのワークシェアリングをめぐる議論には、奇妙な特徴がある。世界的にワークシェアリングの標準とされているのは雇用創出型だ。ところが、02年に日本でワークシェアリングの導入が検討され

はまぐち 濱口 桂一 さん



労働統括

ワークシェア 何めざす



ささきもり きよし 笹森 清さん 前連合会長

40年生まれ。電力総連会長、連合事務局長を経て01年から05年まで連合会長。現労働者福祉中央協議会会長。

労働時間の短縮や仕事の分かち合いで雇用の維持・拡大をはかるというワークシェアリングに、日本経団連の御手洗富士夫会長が言及した。今年初めのことだ。春闘に向けた問題設定と受け止められたが、今春闘で話し合いはも

「合意」に戻り議論深めよ

雇用の問題が生じると、経営側は都合よくワークシェアリングを持ち出す。端緒は1990年代半ばのバブル不況だった。リストラが進むなかで、これ以上労働条件引き下げをのめない労働者の前に、実現はしなかった。2000年に入って失業率は再び悪化し、私が連合会長に就任する直前には5%に達した。雇用を守る事が労働組合の最大の使命であるなら、ここは労働条件を犠牲にしても雇用に振り向けるべきだと考えた。経営側ではなく、

議論は立ち消えになった。ところがこの間に、米国の規制緩和の要求や、雇用重視の日本型経営の変革を主張する経済界の声を背景に、非正規労働者が急増した。派遣労働法の改正が拍車をかけ、雇用の構造は大きく変化した。前回の議論では緊急避難が先行したが、私はワークシェアリングを日本社会に制度として定着させることで、安定した雇用の形態をつくり替えた」と考えていた。当時、労働組合はパート労働者の低賃金労働条件の上にあぐらをか

正社員の意識変える契機に

正社員は型大わはたで急を がの期となうてはらラ... な気もしい。は、出操正社代以クシ企方さの型た時