

■ 研究所だより

細越 雄二

今年の春闘は例年と様相が違いました。労使交渉中に、首相や閣僚が賃上げを要請し、経営側がそれに応えるという異例の経過をたどったからです。

政府・日銀は、金融緩和を進めて、デフレからインフレに転換することを目指していますが、物価の上昇以上に賃金が上がらなければ、生活が厳しくなります。デフレから脱却し、来年4月からの消費増税を円滑に実施するためには、まずは何としても賃金を上げてもらう必要があったのでしょうか。

賃上げといっても、賞与アップで対応するのは、これまでの使用者側の対応してきたことであり、ましてや利益を上げている企業の一部だけの賃上げでは、日本全体でみた給与総額が上昇しても、少数の人たちしか個人でみたときの給与がアップしないのではないのでしょうか。それでも、労働組合側にとっては追い風が吹いた形になり、賃金が上がる(かもしれない)という期待感の醸成につながっただけ、何もなかったよりもましという見方もできるでしょう。

その一方で、気になる動きがみられます。産業競争力会議、経済財政諮問会議、規制改革会議で、検討項目が異なるものの、労働の規制緩和策の議論が進められていることです。主なものでは、解雇の際の金銭解決策の導入(解雇ルールの明確化)、(直接

表現されていないが)ホワイトカラーエグゼンプション等です。これらは、以前から経営側が要望してきていることです。

私が一番問題だと思っているのは、それぞれの会議に、労働組合側(の代表)が一人も入っておらず、労働者側の意見が表明される機会もないまま、議論のまとめに反映されないおそれがある点です。賃上げ要請に応じるのと引き換えに、労働の規制緩和策という「実」を取ろうとしているのではないかと思います。仮にこれらの会議で、規制緩和策が打ち出されても、厚労省の労働政策審議会での議論の結果が同じものになるとは限らないし、さらには、審議会の議論を踏まえた具体的な法律案がどうなるか、法律案が閣議決定されても国会での審議を経ないとなりません。経営側の期待どおりに進むとは限りませんが、いつか成果を勝ち取るための戦略として議論しているのは明白です。経営側は、本年4月1日から施行された、労働契約法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用対策法の改正三法という負担の受け入れと引き換えに、こうした緩和策を取引しているのではないかと勘ぐりたくなるのは私だけでしょうか。

メーデーが近づいてきました。働き方のルールについて、今一度、働く側が議論をリードしていく必要があるでしょう。