

地研通信

発行人 東 福 寺 一 郎
 編集人 南 有 哲
 発行所 三重短期大学地域問題
 総合調査研究室
 津市一身田中野 157 番地
 〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

第28回地域問題研究交流集会報告

三重短期大学地域問題総合調査研究室(以下「地研」とする)では、三重短期大学の教員・学生・行政の関係者・一般市民の方々に参加していただき、地域問題についての意見の交換を行う研究交流集会を毎年度開催しております。本年度第一回目は「三重県におけるワークシェアリング導入の現状と課題」というテーマで2003年9月24日(水)午後1時30分~4時30分に、アスト津4階研修室にて開催いたしました。参加者は約40名でした。

シンポジウム : 三重県におけるワークシェアリング導入の現状と課題

話題提供者(発言順) : 東村守康(日本板硝子株式会社硝子繊維カバ^ニ総務部総務グループマネージャー)
 : 笠原穰(日本板硝子株式会社硝子繊維カバ^ニ労働組合書記長)
 : 樋口貴教(JAM三重書記長)
 : 中道英郎(UIゼンセン同盟三重県支部事務局長)

開会挨拶・進行 : 東福寺一郎(地研室長 三重短期大学教授)
 学長の挨拶 : 雨宮照雄(三重短期大学 学長)
 企画・司会 : 尾崎正利(三重短期大学 教授)

東福寺

皆さんこんにちは。本日は足元の悪い中、多数お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。私は当研究室の室長をしております東福寺と申します。本日の全体の司会進行をさせていただきます。よろしくお願い致します。

この三重短期大学地域問題調査研究室は、地域に開かれた短大づくりをめざす中で、1984年に創設されました。今年20年目を迎えております。当初は委託研究などを受けておりましたが、その後自主研究路線に転換を致しまして、その流れの中でこうした研究集会を開催したり、あるいは年度末に地研年報を刊行するという形で日頃の研究成果を地域に還元して参りました。この研究交流集会は年3回開催されておまして、そのうち2回はこのような形で、おもに学外に出向き、地域の方々を講師あるいはパネラーにお迎えして、様々なテーマについてディスカッションしたり、あるいは学習したりということを重ねて参りました。本日は「三重県におけるワークシェアリング導入の現状と課題」という問題で、非常に難しいテーマでありますけれども、しかし現代的なテーマでございます。是非、短い時間でございますけれども、熱く意見交換

をしていただきたいと思います。また本日はみえ雇用創出会議様、三重県地域労使就職支援機構様の共催をいただいております。共催と言いますより、全面的にお手伝いいただいているような次第でありますけれども、この場を借りまして厚く御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

それでは開会に先立ちまして、本学の雨宮照雄学長からご挨拶を申し上げます。

雨宮

皆さんこんにちは。お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。この研究集会の性格につきましては、ただいま東福寺先生から詳しくご紹介致しましたので、繰り返しませんが、ご案内のように三重短期大学は津市が設置した市立の短大であります。従いまして、研究や教育を学内だけでしていくのではなくて、できるだけ地域の現場を見られる研究活動、そしてその研究成果を地域に還元していく、そういうことを常に努めてきております。この三重短期大学地域問題調査研究室の行っております活動もその一環でございます。本日は雇用問題、特にワークシェアリングについての集会を行う

ことになりましたが、中道様を始め多くのパネラーの方々にご出席いただきまして、開けることになりました。パネラーの方々には厚く御礼を申し上げます。ご案内のように雇用問題が非常に切実な問題となってきております。失業率も増加している状況ですし、なかんずく、企業のほうは近年収益構造が改善されたと言っておりますが、リストラによって収益の構造を図るということになっておりまして、雇用の面からみれば、パートタイマーの増加など非常に雇用の劣悪化が進んでいるという指摘も見られます。それからここ数年の傾向として富の二極分化と言いますか、貧富の差も拡大していると言われております。雇用問題は社会の一番の基礎となる問題ですので、社会的な安定のためにも是非とも解決が望まれているところです。研究者などによりますと、1973年以降に経済成長に各国別の差異があるということが言われています。とくにヨーロッパの中ではワークシェアリングをはじめとして雇用確保という取り組みが行われているということを知りますが、とりわけ政府と労働側と使用者の3者がいかに労働市場をコントロールできるかということがその成否を左右すると言われております。そういう意味でワークシェアリングというのは日本に導入できるものなのか、あるいはできるとすれば、どういう可能性があるのかということは、決して労働問題に携わっておられる方々だけの問題ではなくて、国民的な関心を集めている問題であると私は考えております。そういう意味で今日は現場でそういう問題に取り組んでおられる方々のご報告を受け、この問題の理解と今後の展望を考えていく機会となりましたらと願っております。活発なご意見を期待しまして、開会のご挨拶と致します。

東福寺

それではまず皆様方のお手元に資料があると思っておりますが、その確認をさせていただきます。ホッチキスでとめてあります、「第28回三重短期大学地域問題調査研究室地域交流集会」と書かれたものがひとつあります。それから「三重県版ワークシェアリングを考える」という報告書でございますね、これが一冊ございます。それから「三重県地域労使就職支援機構のパンフレット」。以上3冊がお手元にあると思っておりますが、もしございませんようでしたら受付でお受け取りいただきたいと思っております。それから本日の予定でございますが、途中で休憩を入れますと、盛り上がった議論が冷めてしまいますので、終了は4時30分が目標でございますが、休憩なしでシンポジウムを進めて参りたいと思っております。

ですから、休憩される場合は、随時とっていただきますようお願いいたします。また、後ろにお茶を用意しておりますので、適宜飲んでいただければと考えております。

それではこの後の進行はコーディネータの尾崎先生にお任せ致します。よろしくお願い致します。

尾崎

皆さん、本日は雨の中ご参加いただきまして、ありがとうございます。

私はこれまで三重県内で労使の間に立つというよりは、労使の皆さん方からいろいろな情報を提供していただき、その都度、場合によっては発言をしたり、県内の労使がどうすればもっとうまく機能をしていくのかということ常々考えてきたわけでありまして。

その中で取り組みをいろいろ経験させていただきましたが、ひとつは雇用を創出するという「みえ雇用創出会議」ができておりますけれども、その中で失業者の問題をどうするのかということ、再就職支援に関わるアウトブレイス事業というものについて県内で行う可能性はどうか、地方政府としての三重県がそれにどういう形で携わっていいのか、などという雇用での取り組みがあります。例えば何回前になりますか、かなり前になりますが、この地域交流集会を通じて検討したところでもありますし、それ以降も、労使協議会というシステムが地域的に発展する可能性はないのだろうか？というような問題にも関わったことがあります。

そういう関わりの中で、これは時代の流れということもいえるのですが、雇用の状況が極めて悪くなってきた。そういう中で、仕事を分かち合うというやり方で、この雇用問題に何らかの切込みができないだろうかということ、連合と日本経団連、それから政府がいろいろ協議をした結果、この「ワークシェアリング」に関する取り組みが全国的に始める中で、各地方においても「ワークシェアリングへの取り組みを強化していくべきではないか」という一連の動きが、ここ2年ほどの間に起こってきているわけでありまして。そういう中で、三重県としまして、雇用創出会議を中心として、ワークシェアリングの現状はいったいどうなっているのか、現状をまず見てみよう。その次に、ワークシェアリングというものを県内で導入する場合、どのような形態のワークシェアリングが可能であるか。それらの問題点は一体どこにあるのか。これらの問題解決を探る足がかりを作るために、皆さんのお手元に配布させていただいている、「三重県版ワークシェアリングを考える」という調査

報告書を雇用創出会議が作りました。

私はその中で、個人的な名前を使って書くのはどうかと思ったのですが、ただワークシェアリングは、様々に理解されておりいくつかの研究書も出ているのですが、それらをもっと分かりやすく、総合的に、ワークシェアリングを支えるシステムというのとは一体何なのか、ということをもっと皆さんが触れる機会があってもいいのではないかとということで、56ページから、やや長くなるのですが74ページにかけまして、これは研究書ではありませんので、ほとんど、人の研究を横取りして整理したようなものがありますが、それを出ささせていただきました。ただ私自身が取り組んでおります、ベルギーでの取組につきましては、この中ではオリジナルな部分になります。

なぜベルギーでの取組かということとはここでは説明いたしません、ベルギーでは組合加入率が80%を超え、産業別労使交渉と全国的労使交渉がおこなわれている。それでいてオランダのようなパートタイマーの増加はなくて、ドイツのような緊急的なワークシェアリングを行う必要もなく、ちょうど中間といいたしましうが、そういう段階を歩んでいる国でありまして、分



かりやすいということと、我々にとっても理解可能というか、余り特殊でないということでオランダでの取組をメインテーマ選びながら紹介しました。そういうこともあって、このワークシェアリングの議論が、これだけでは皆さんのご理解も得られないだろうということもあります。実際に日本でワークシェアリングを行うということになれば、条件が全く違うわけですから、日本の条件というのとは何なのかということとをさらに現場の細かい労使の対応関係から、一つ一つそれを探していかなければならないわけです。そういうこともあって、このシンポジウムを開くことも意義があるのではないかと考えています。もう一つは、実は雇用創出会議といたしまして、この冊子を発行したその後引き

続きまして、その啓発活動に入っていきることになっております。そのために、予定では、今年の年度末3月までは2回に渡って導入の具体例をめぐって、いろいろ経験者にお話をいただくようなシンポジウムを予定しております。そうなりますと、ワークシェアリングというのは、一体何なのかということをもっと少し深く、三重県の労使の中に共通理解として定着させるということが、そうしたシンポジウムでは難しいということもありまして、今回はその先触れということで、やや堅い部分もいくつか出てくることになると思います。ワークシェアリングというのは一体何なのか、日本でワークシェアリングをするときには何が問題になるのか、特に三重県では一体どうなのかという問題を取り扱っていきたいと思っているわけです。

ワークシェアリングという言葉について、先ほど4人と私が事前の打ち合わせをしました。4人ともワークシェアリングという言葉から意味することについて意見の一致がありません。これは正直なところ、それでも分かるように、おそらくこの会場に来ておられる皆様方におかれましてはワークシェアリングという言葉から全く同じ意味を引き出してくるということはありません、むしろ逆で、混乱した用法で、逆にそれぞれの思いの中でこの言葉が一人歩きしているような、そういう言葉先行的な色彩のある雇用対策の一つになるかと思っております。そういうこともありまして、ワークシェアリング議論を共有するためと題する簡単なメモで、4枚半くらいのメモですが、皆様方にお配りしている資料の中に入れていただいております。それを読みながらというわけにはいきませんので、ざっと見ていただいて、ポイントになるところをいくつか説明していきたく思います。

先ほど学長先生がおっしゃられたのですが、問題は1973年にオイルショックがありまして、ここで世界経済は全体として停滞期に入るわけです。これは一次、二次とあるわけですが、この時に、オイルショックにどう対応していくかということが、日本と特にヨーロッパは相反する道をとるわけです。日本はどういった道をとったかということ、私の理解では、企業ベース労働組合が産別化への道を進む一つのチャンスでもあったのかもしれませんが、73年は逆に、企業ベース組合を強化していくという道を取って、人員削減に応じる代わりにいわゆる組合保障をし、そのために組合員たる基幹労働力の周辺に、その当時からパート雇用という制度が定着していきまして、いわゆる社外工制度、さらに現代非常に盛んになっております、業務請負という

制度の芽生えなど、様々な不安定な、多様な雇用が企業の中に入り込んできた。それが良質でない、いわゆる劣悪な雇用であることが多かったのです。例えば、社会保険の加入が極めて制約されており、とりわけ年金負担金を給料から支払うということになれば、自分の給料を使用者負担分を含めて事実上支払わなくてはならない。年金に事実上加入できないような、そのような賃金の構造だったわけです。国の保証システムに乗って行けない層が増えてきて、いつでも場合によっては解雇される。この過程で出てきた整理解雇の要件の中とは、まず臨時・パート等の従業員を削減して、それでも駄目なときにはじめて従業員(正規)の層に手をつける。この要件は企業ベース組合保障の役割りを果たしたのです。さらにトヨタのジャストインタイムシステムなどがどんどん普及してくると、余った労働力というのは無駄である、つまり生産に合わせた必要な労働力が毎日毎日あれば無駄がない。今日は12、明日は13、あさっては8というふうに毎日の労働力量が違う。そういう労働力を確保するには一体何が必要なのか、行き着くところは、結局、労働組合の基盤である従業員層というのは硬直化した労働力に他ならないから、出来るだけ少なくしなければならない。それが結果的に労働組合の組織率の低下をもたらしたのです。ただ一時、日本は輸出経済が好調で、1980年代の後半が特にそうだったのですが、人手不足を招きました。企業は大量の労働力を短い期間のうちに増加させ、右肩上がりの経済が継続するという発想があったのかもしれないが、その過剰労働力が現在リストラの嵐の中で大量に企業から放逐されようとしている。その放逐された労働力はどこへ行くかという、次の受け皿である、不安定雇用という雇用形態の中でしか吸収をされない。つまりまだまだ正規従業員の労働市場というのは満杯以上の労働力を抱えているからだ、となるわけです。

ヨーロッパはこういうやり方をとらずに、失業はあってもいいんだ、という発想なのです。すなわち失業者が出れば、失業者の面倒を労使がきちんとみてやればいい、つまり失業手当をきちんと出してあげればいい。むやみやたらと労働市場の中に出てきてもらえば困るわけなのです。なぜ困るかという、労働力の供給が過剰になってくる、すなわち商品の価格、すなわち賃金が低下する。これは市場経済の中では当然のことなのですが、100円の仕事が100円で交換できなくなってくる。だから失業者は失業者として、のんびりと暮らしてもらった方がいいという考えなのです。ただあまり高い失業率が続くと、労使だけでは耐えられず、国家財政をそ

こに投入しなければいけませんし、特に若年者の失業が大きな問題です。ヨーロッパでは先任権が認められておりますから、解雇はまず若い者からされる。そうすると若年者はなかなか就職ができないという問題が生じ、特に1970年代の後半、日本でもヨーロッパはいったいどうしたのだ、若年労働者が失業状態になって街中をうろろろしている、そんなことではヨーロッパは潰れるぞということ、私が労働法を勉強し始めて、やっと研究者として一人立を始めた頃にはそういう評価であったわけです。日本を見る、日本では学校を出て、すぐ職場に入っていくのではない。うろろろしている者なんかはいない。ところが今、日本はすっかり当時のヨーロッパの状況に入ってしまった。フリーター問題というのはまさにそれにあたるわけです。

しかしヨーロッパは失業問題に積極的に取り組み、仕事を分かち合うという政策を労使が取り始めました。ところでヨーロッパには伝統的に、第二次世界大戦以前からなのですが、労働時間はできるだけ短いほうがいいのだ、という基本的な考えが労働組合や社会全体の中にあります。従って、労働時間短縮ということをおきながら、高齢者と若年者の交代、いわゆる早期退職制度を実施していきながら、若年者の雇用を確保していく方法へ向かっていったのです。この労働時間短縮を着実に進めていく労使の取組みの一連の過程の中で、例えば有名なフォルクスワーゲン者のいわゆる緊急避難型のワークシェアリングといった、個別企業の経営不振がおこっても正規労働者を交渉削減しない、労働時間を短縮することによってこの難局を乗り切っていこうというようなパターンが実現しました。それからオランダのように、女性労働力の積極的活用とパート化の促進策があります。オランダは伝統的に主婦は家庭にという発想が最近まで根強く残っていました。日本に似た国であったのです。そこで主婦労働力を引き出さなくてはならないということが、オランダでは一つの重要な課題であったわけです。そうすると家庭を守るといった伝統的な考え方から、パート雇用であれば参画できるということで、フルタイムもパートタイムも労働時間1時間あたりの賃金を同じにして、パート雇用を増やしていけば、労働市場に入ってくる労働者の数が増えてくるのではない。今まで女性が働かず男性一人の所得で生活していたところに女性も労働市場に入ってきますから、結果的には家庭の所得の削減はなく、むしろ増加するのだというわけです。こういうような考え方で、一挙に3%台まで失業率を低下させたというオランダの多様就業型と呼ばれるようなワークシェアリング

もできたわけですが、それ以外に共通のものとしては、ヨーロッパですとキャリア・ブレイクシステムがあります。1年から2年の間、無給であります。雇用の権利を中断することなく仕事を離れることができます。その間労働者はどうするかといいますと、大学院に戻って学位を取るか、特定の実験、研究室に入るとか、これまでの研究の成果をさらに進めるとか、ないしはさらに高度な技能を得るために職業訓練校に通ってトレーニングをすることになります。しかしその間は無給ですから、労働者自身の覚悟はもちろん要りますが、しかしながら社会保険その他の権利は継続していきますし、終われば再び元の職場に戻れるという保証があります。従って安心して職を離れることができます。日本ですと例えば、育児休業で女性が職場を離れた場合、戻ってきたら自分の居場所がなかった等の例がいくつか報告されていますが、そういった不安定感はないというように考えられます。それからベルギーで行われている5分の4労働があります。これは労働者個人が行うワークシェアリングといえます。つまり一日8時間の20%カットする。そうしてその20%分については賃金もカットになりますが、まず税金が安くなる。それから社会保険料については補助が入る。いろいろな支援のための手当が所得に加算され、結局低下する分は5%くらいになる。そうすると何らかの家庭のトラブルを抱えているとか、ある目的をもって、職場でそれほど時間を過ごす余裕のない人たちはこれを積極的に活用する。そうすると20%の余った労働時間を他の労働者に譲り渡すことができる。すなわち雇用の促進につながっていくわけです。様々な伝統的な早期退職の実現なども含めて、これを労使で様々な協議して、それをルール化し、法律にしていくというやり方で、継続してワークシェアリングを実施しているのです。

ヨーロッパで派遣労働は開放されているのですが、使用者が派遣の業務を開設する場合、使用者単独の判断では事実上できないことになっています。つまり労使協議が必要になるんです。つまりどの業務を派遣に委ね、または委ねないかを労使協議によって決めるわけです。一般に国によって差はありますが、私の特に着目しているベルギーの労使では、ヒアリングの結果によれば、派遣は労働者の休業の場合、例えば一年間のキャリアブレイクをする、という場合に、その空席に派遣労働者が入っていくというやり方をとっているケースが多いとのこと。それ以外の、新しく企業内で創られた仕事については、派遣労働者を入れないのです。私はこのようなヨーロッパで行われているワークシェア

リングの根底には次のような考え方が厳としてあるように思います。「よりよい労働」パンフレットでは「より良質な仕事」という表現で書かせていただいておりますが、これはILOにおける「デーセント・ワーク (decent work) = ちゃんとした仕事」やや日本的な意味合いで、もう少しそれよりも高級な仕事という意味で使いました。というのは第三世界の極めて劣悪な労働に対して人権をきちんと守りなさい、つまり労働者に対して肉体の支配はするな、というような意味合いが極めて強いのですが、そこを念頭において、言葉としては「より良質な仕事」の確保をヨーロッパの労使が共通の理解として達成しなければならないという意識の下に、政策をこれまで進めてきた。その結果が、ワークシェアリングと呼ばれるものになってきたのではないかと考えるのです。

私は、例えばベルギーの組合に質問状を送ってインタビューをするのですが、その時に貴組合ではワークシェアリングを実施されておりますか、それはどういったワークシェアリングですか、労使協定の見本はありますか、等を聞くわけですが、先方の反応は日本的なワークシェアリングは我々は全く考えていないのだ、と「日本的」という形容詞を頭につけるのです。彼らの元にはたくさんの日本の関係者がヒアリングに訪れていますから、毎年何十人も来るという風に言っていました。また来たかというような印象で質問に慣れてしまっているのです。日本でいうワークシェアリングのことかと。それはヨーロッパのワークシェアリングとは違うものだと考えているので、我々としてはワークシェアリングをしていないといわざるを得ない、というような回答が出てくるわけです。仕方がないので、時短との関わりとか、キャリアブレイクとの関わりとか、高年齢者との関わりとかいろいろ個別の、具体的な項目を挙げながらどう対処しているのか、障害者雇用にどう関わっていくのか、外国人にどう関わっていくのか、といった質問に変更するのです。女性労働については、ヨーロッパの女性労働はパートタイマーの割合が極めて大きく、日本と似たようなところもあるのですが、女性労働への取り組みはどうかとか、そういう各論的に聞いていかないとだめなわけです。このような現象も、日本とヨーロッパの最も何が違うのか、これからパネリストとしてお招きした4名の中の議論の中でも出てくると思いますが、決定的な相違は日本では労働市場コントロールするための交渉が労使の間でできないということです。それは労働組合の組織形態に由来しています。日本の労働組合は企業組織を基に成り立っているんです。企

業の内部の問題では問題をうまく処理することができます。例えば企業が生産を変更したり、中止をしたり、ないしは新しく生産を始めたときは、そこに新しい人を柔軟にどんどんと移動させていくことができる。つまり企業内部の労働市場ということをもし想定するならば、そこは企業と労使の話し合いの中で処理していくことができる。しかし、賃金水準を日本社会全体としてどうするかといった話し合い、つまり最低賃金を決めるシステムを例に上げると、国が最低賃金法に基づいて審議会方式で決める。労使が決めていくのではない。もちろん労働時間もそうです。例えばドイツは36時間、35時間、34時間というように、いろいろな労働時間があって、フォルクスワーゲンハノーバー工場は現在28時間と少し(28.8時間)ですが、それが労使協定によるものなのです。ドイツは基準法の労働時間を放置したままにしてありますから、ILO条約では40時間になっているんですが、48時間のままです。労使が最長労働基準を話し合いで決めていけばよろしいというわけです。だから使用者団体は、今不況なので1時間、最低労働時間を延ばせ、というような提案をしてくるわけです。それに対して、労働組合がどのように対応していくか、という双方の主張の中で労使交渉が始まっているのです。日本はそうした形は取れない。外部労働市場については全部国の政策におんぶにだっこという状況になっています。そういう意味では職業安定機関、労働基準監督機関の責任はヨーロッパに比べて極めて重いものがあるわけですが、しかし結局、労働力の価格をいくらにするかということまで国が決めるわけにはいかないんですね。実際のところ。だから最低賃金というのは、結局労働力の最低価格を決めるというのではなくて、地域社会や日本全体で物価や生計費等がどれだけ上がった、どれだけ平均賃金が上がったというような、別の要素でもって決めていかざるを得ない。そういう難問も抱えているわけですね。多様な雇用形態との関わりでもう少し説明しましょう。労働基準法の枠はありますから、一定の枠はもちろんあり、その枠を踏み外すようではいけません。しかし労働基準法は、労働契約に関してはそれほど厳格な規定を持っていないんですね。そうなるとう極めて多様な、例えば、ある従業員が「明日から君、契約社員(下請労働者)にならんか、一つ作るといくらになる。君は今まで、これだけ作っているから収入がもっと多くなるぞ。家でもできるぞ。家族でもできるぞ。この工場でもらってもいいんだぞと云われる。つまり工場の機械を使って下請けをする、というような、ある日突然、労働者から自営業者に、

つまり契約労働と呼ぶ場合もありますが、契約が変更される。それは別に何も違法ではない。ただし、事業所内の機械を使わせたり使用者の指揮監督があつたりとすると、事実上使用従属の関係になるから労働契約関係がそこに存在するというので、労働基準法の規定が適用される。それぐらいで、たまたまの摘発や労働者が提起する民事裁判の中で労基法の適用が問題となる程度で、一般的には何でもできます。誰が止めるのかということと労使交渉の取組しか止めるシステムがないんです。

実際に労使が止めるためにはどうするのか。それには今の組合組織形態で十分なのか、それとも組合の組織形態をもう少し変えるべきなのか、もちろん理想的な形を言えば、組合を産別組織化することがいいのではと考えますが、現実には企業ベースの組織労働組合で、戦後50年積み上げてきた労使関係というのは、一挙には変わらない。富士山より高い壁が目の前に存在している。では、この企業ベースの労働組合を維持しながら外部労働市場に関与できるような方途とは、それは一体何だろうか、ということこそこれからは考えていかざるを得ないということでしょう。時間があまりないので途中をはぶきますが、例えば、「連合評価委員会」が、この6月26日に中間報告を出しました、つまりこれは労働組合の危機ということ素直に受け止めた連合自身が、外部監査をしてもらって、組合が生き残るためにはどうしたらいいのかということ、私のメモの中にも一部入れてありますが、その中でも8ページ後半に、「企業ベース組合の限界を突破して、社会運動としての樹立」をすることが最初に挙げられている提言であります。それから、「職場から地域から空洞化する労働組合の再出発」、これらは何らかの形で企業別闘争の持つ限界を突破しないと、労働者自身の連帯が失われてきている現状で、組合が将来にわたり存立していけるのかどうか、その危惧を連合自身が持ち始めているということなのです。私のこのワークシェアリングの議論も、とどのつまりその意図は、労使がどういう形でこれにきちんと対応できていくのか、組合としては、組合の機能を増加させないしは飛躍させるにはどうしたらいいか、もしかしたら使用者自身もそれに対応する組織化というものも必要になってくるかもしれない。地方の政府である県ないしは、各都道府県にある国の行政が、これにどういう形でバックアップしていけるのかということも総合的に考えていくことが必要である。

ワークシェアリングといえ、いろいろな形があるのですが、個人的にこうでなければならぬと捉えるのではなくて、結局のところ、労使

がきちんと労働市場をコントロールしていく、そのシステムそのものだということ、広くいえばそういう風に考えていただければ一番分かりやすいのではないかと考えております。

時間がきましたので、本題に入っていきたいと思っております。本日は4名の方をお迎えしております。まず正面から日本板硝子総務部総務マネージャーであります東村守康さん、それから同社の労働組合の書記長をされております、笠原穰さんです。お二人には、実は日本板硝子さんでの労使交渉はもちろん企業内部の交渉ではありますが、交渉システムが非常にしっかりしておられる。これまで労働時間ということをきちんとベースにおきながら、雇用をどう維持していくかという点について、ガラス繊維業界も含めて厳しい状況にある中で、労使が共同しているいろいろな工夫をされている実績を持っています。過去に行われてもう完成はしております労使交渉とその成果について、それを我々は企業ベース組合が単独とする典型的なワークシェアリングと考えておりますが、その経験と問題点についてお話をいただきます。それに引き続きまして、JAM三重書記長であります樋口貴教さん、それからUIゼンセン同盟三重県支部事務局長の中道英郎さんに産別の立場からお話いただけます。JAMさんはどちらかというと技能工を中心に、正規社員は、少数精鋭といいますか、そういう中で正規社員の声をどういうふうに守っていくかという観点を持っておられます。ワークシェアリングについてのモデル提案まで作られて、個別の企業を指導するという方針を採っておられるし、UIゼンセンさんはまだ完成はしておられませんが、UIゼンセンさんはどちらかというとヨーロッパ特にオランダをかなり研究をされ、同じくワークシェアリングに対して積極的な関心をもっておられます。オランダ型の成果も入れながら、パート雇用のかなりの部分を組合の中に取り込んで、さらにこれから、組合員数を拡大する傾向にある、そういう労働組合でございます。そういう中でワークシェアリングというのをどういうふうに取り扱っていくか、という若干違った観点から、お話をいただくということにしております。長くなりまして申し訳ございませんでした。それでは東村様と笠原様に後をゆだねます。

東村

日本板硝子の東村です。ただいまより私共が関係をしております過去の事例を発表させていただきます。私共は、今日本板硝子ということで紹介をいただいておりますが、もともとは津市の高茶屋に昭和10年から創業しております日

本ガラス繊維という会社がございまして、平成11年に親会社の日本板硝子と合併いたしました。現在、日本板硝子津事業所の一工場という立場をとっております。合併後に社内カンパニー制度というのが引かれまして、何と言いますか、各事業部というのは皆さん頭に浮かんでくると思うのですが、この事業部制度の中で経営にいたるまでの意思決定をすることができるということが社内カンパニーというふうに受け止めております。できるだけ残せるものは残せという方法でしたので、今は日本板硝子の一工場であるのですが、就業規則であるとか、賃金規則であるとか、あるいは健康保険組合なども一つの会社ですが、単独でまだ残っている。労働組合も別で、従来の労働組合が残っているという状態の会社であります。もちろん将来的には同一化をしていく方向にありますが、今は別個に残っています。従いまして、会社の一工場ですが、春闘交渉などはまだ工場で行っているという事業所です。逆に言いますと、労使の問題は全部、工場で結果が出るというか、決めることができるという体制になっております。従業員は過去マックス1,400人ほどおりました。昭和50年代の前半に二度のリストラ、昔で言いますと希望退職・整理解雇、これを行いまして、70人体制になりました。希望退職・整理解雇でざっと350人ほど辞職していただきまして、700人の規模で昨年くらいまでずっと続けてまいりました。昨年不採算部門を分離をいたしまして、現在450人位の規模で操業を行っております。昭和12年からガラス繊維を中心に製造を行ってまいりました。昨年グラスファイバーの部門を切り離しまして、現在特殊ガラスの製造拠点となっております。会社全体では、情報電子の分野がアメリカの不況の煽りを受けまして、現在大変苦戦をしており、赤字でございますが、この津の事業所は、世界のナンバーワンの生産品種、世界の85%のシェアを持っているものと、オンリーワン、世界でここしか作っていない



という商品を持っておりますので、津の事業所では利益が出ているというような内容でございます。

それでは何をしたかという事例でございます。私共はバブル経済が崩壊しました直後から、国際競争力のアップをしなくてはならないという必要性に迫られまして、効率化の活動をしてまいりました。内容はロボットなどを置いて人を減らすという、無人の設備を導入するとか、いろいろしたのですが、一番効果があったのが、職場の3M、無理・無駄・むらをなくすという改善活動をやりまして、最終的には定員を削減していく。一つのラインを10人でしていれば、8人、7人でしていくというような活動であります。対象定員530人に対しまして、130人の削減の効果が出ました。結果的に71人ほどの余剰活用の検討が必要となりました。この差、60人は浮いたのは浮いたのですが、併せて増産で人がいるという部署もありましたので、そちらに食われていきますから、70人くらいをどうしようかというような動きをしたわけでありまして、この余剰活用案がこのワークシェアリングに該当するかどうかよく分かりませんが、次のようなことを検討しました。一つはどこの企業もやりますが、採用抑制です。新たな人員をストップします。それから定年退職、といっても2年後3年後くらいの定年退職の定員まで頭において、配置を事前にしていく。熟練工が比較的必要であったという社内の背景もございまして、2年後、3年後に向けて余剰を多くして育成をしていくとき、将来の工数に当てることも検討して、その通りしたわけです。それから関係会社の出向も行いました。これは100%子会社への出向という事なのですが、たくさんお世話にならなくてはならないと思っていたのですが、最終的にはそうはたくさんお世話になることはありませんでした。出向させますと、関係会社から部分的に賃金をもらいますが、親会社から子会社への出向といいますのは、子会社にとっては賃金が出る金額が結構大きいものにつきまますので、反対も結構あります。ただ基幹職と言いますが、キーマンにつきましては、逆にしっかり働けるということで、この関係会社の出向というのも支持があります。さらに事務所からの余剰人員については、シンプルデクトを2つか3つ立ち上げて、OA化とかいろいろな立ち上げ方をしたのですが、実施しました。

実際に行われなかったのですが、活用数が足りないということになれば、子会社、私共はガラス会社ですので24時間操業がベースとなっておりますが、子会社で3直2交代12時間勤務をして、2直で24時間する。後、休みが1直あ

て3直というような会社がございます。ここに1直を増やして8時間勤務で4直としますと、1直分の人が増えるといいますが、雇用が生まれますので、これも検討しなければと思っております。ただその社員にとっては12時間で給与を貰っていますから、8時間の労働といいますが、給与の額をどのように計算するか、について検討してはありましたが、幸いにも現在までは実施する必要がなかったということです。中でもワークシェアリングという面では、代員要員の設置と時短要員の設置という二つがありますが、バブル崩壊前くらいから政府は外圧によって時短を叫んでおりまして、それに基づいて私共の労働組合も時短をしなさいという話を受け、時短の実施の3カ年計画をしようという時期でもありましたので、私共が行う時短は、特に三交代の部分は転任制を敷いています。私共の仕事は例えば10人のチームで一つのラインを動かす、例えば、原料投入で、取り上げで一人、中の操業で一人、QJで一人というような転任が入っておりまして、前後のジョブの人が代員といひまして、残業部分で仕事に入るといふ勤務をしております。従いまして、時短で代員要員と言いますのは、年休を取るとそのポジションがおりませんから、前後の直の誰かが一人埋めるわけです。残業で埋める。その残業がかなり高いものになりますと大変になりますから、一人余剰人員をチーム10人の中に入れて、11人にして休んだ人の部署に入っていくというスタイルです。これで、11人代員要員というのに沿いました。それから時短要員ですね。この時短要員は休日数を増やすわけですから、それに配置される人員、すなわち休む人員が増えてくるわけですね。増えてくるから、誰かが残業で追っかけないといけない。そのために余剰人員をそこに置いて、残業を消化するポジションに入るといふ、代員要員と時短要員は同じように仕事を活用するわけですが、これを作りました。転員は現在も全部で11人なのですが、時短要員、余剰活用という意味で配置をしまして、当時20人ほどの人員を余剰活用という意味で入れました。会社としたら、この要員が100%活用できていれば、余分に人を配置していてもコストはぜんぜん変わらない。ただ組合員、働く人の残業が減ることになるわけなのです。しかし適度な残業はやはり生活面で必要であると、いうことで、適度な残業に全員が持っていけるように考えて配置をしたということでもあります。その結果、残業も減らし、会社も人を余剰にしておくコストアップにつながらないという意味では良かったと思っております。この時期の定年退職者は結構いたのですが、500人の規模の会社に、年間30人ほ

どの定年退職者が目白押しでありました。このこともあって、余剰人員の再配置が世間で言います雇用を切ることなくして、できたということとは良かったのではないかと考えます。

笠原

労働組合の笠原と申します。労使交渉の具体的なプロセスについて少しお話をします。私共の組織の通常の交渉機関としての労使懇談会を月に一回実施しております。それからプロセスとして週に一回の事務折衝が行われます。労使懇談会は、会社の状況、営業損益等の経営にかかる情報についてを会社のトップから毎月一回報告があります。事務折衝につきましては、毎週開催されまして、人事の窓口から組合、会社提案事項、職場の詳細状況、すなわち人事異動の内示とか人員配置の状況報告があります。また事務所内のもろもろの件について話したり、協議したりしております。三重労組といたしましては、執行委員会、組合大会と決議機関はあるのですが、これは組合と全く同じだと思っております。

今回のテーマについてのプロセスですが、まず事前に予備折衝が行われました。労使交渉の中での合理化に伴う待遇は会社側から出てきました。実施の背景から活動の計画内情そしてその中のトップの口からは、雇用の確保については最大限の努力をするということで話し合いました。それを持ち帰りまして、執行委員会で、検討を加えた結果、労組が積極的に関与して実施する必要性を認識しました。こういうことをしていけないと会社のほうも良くなっていかない、良くなっていかないということは労働者も良くなっていない。調印しまして、この中で事業主からは雇用は絶対に確保するというトップからの言及と労使懇談によって活動結果を報告すると約束がありました。これについてはその都度提案があって、その都度返答できるということで、これはやっていこうということになりました。この日から約2年間、労組は、組合からの協力に関して職場討議を行いながら、会社との協議が続きました。余剰人員の加算については、その都度細かく確認しながら、進んでいったというような形です。会社も余剰人員の加算にはかなり努力をしていただきまして、組合と符合する内容で終始できました。終結できました。その後の事業業績については、さらに事業内容が良くなりまして、組合としましては労働条件のアップに繋がって良かったのではないかと考えております。

通常企業がするようなことなのですが、良かったことは、私どもは過去51年間に二度の整理解雇を経験しておりまして、これに対する風評



というのは本当に20年くらい消えないんですね。どここの職場で希望退職を実施したというのがもちろん、一つの企業で働いている仲間と別れるわけですからいろいろな問題はございます。そういうふうなことで労使共に雇用を守っていく、雇用を絶対に切ってはいけないという強い反省があって、今回の再配置が決定されました。これは実際にコストアップになっていますが、再配置ができるという土壌が確立されたわけですね。バブル崩壊後も一時10%ほどの操業短縮を余儀なくされましたが、1年くらいで事業活動自体フル創業に戻る時期でもあったということで、増産などに人を再配置できたということがありました。何よりも企業として助かりましたのは効率化、省力化の同意が得られたことです。といいますのは、名前は格好がいいのですが、無理無駄を省くということは、ゆっくりしていたところに仕事を突っ込んで人を減らすということですから、個々の働く人にとっては、労働強化が必ずあるわけですね。その労働強化、労働密度のレベルが各企業ともそれぞれ違うので、どこまでという値はわかりませんが、かなりしんどくなったと我々は見えています。そのことに対して、支援していただきました労働組合員に対し、非常に感謝をしていますが、会社のほうもそれが達成できたというポイントであろうかと思っているのではないのでしょうか。労働組合の方としましては、常日頃から、会社と組合、双方とも信頼関係をずっと築いてきました。雇用確保の約束というのは安易に反故にされるとは考えていません。今の状態を見ては、考えにくいケースでも信頼関係がある。それと同時に、組合も時短推進ということで、労働時間を短くということでその目標がありました。それに代員要員とか時短要員、この辺がうまくマッチしたことで、画期的なことと評価はしています。

尾崎

労使双方それぞれ分かりやすくそれぞれ分
担定義していただきましてありがとうございます。
これで皆さん方も、どういうやり方でワー
クシェアリングが進められてきたのか、が良
くお分かりではないかと思えます。結局い
ずれの企業も、特に製造業がバブル崩壊後
の国際競争力の確保といいますが、これは
現在もその要因が続いているわけですし、
個別企業の労使といえますのはこういう問
題に今後とも直面していくであろうと思
われます。ただ個別に見ますと、双方う
まく話し合いに乗れたというような点では
、絶対的な信頼関係が過去から形成され
ていたということ、雇用を確保するという
約束を企業側が保証をしたという点と、作
業の手順がいろいろと変わってくるとそこ
に就く労働者の数も変わってきますから、
そういう労働力編成についても労働組合と
の協議を保証した。つまり組合を無視し
て生産計画を立てることはないという2点
が非常に大きかったのではないでしょう
か。そこで工夫すべき中身は、もちろん
いろいろあるわけですが、交替勤務を増
やしていくのもひとつのワークシェアリン
グとなります。フォルクスワーゲン社の2
8.8時間にしても、休日労働、交替勤務
というものを新たに導入しているんですね
。その中で、この28.8時間の労働で生
産性をそれほど落とすことなく、つまり
ある程度賃金を保証できるようなシステ
ムを作り上げたのですが、手法そのものは
今日の事例と変わらないわけです。日本
の製造業は、これまで無理・無駄・ムラ
を削ぎ落として、これ以上削ぎ落とせる
のかということまで来ている企業もあり
まして、そうした場合に、どういった工
夫、つまり労働強化に陥らないという保
証をしながら生産性を向上させる工夫が
できるのだろうか、そういったところも
これから問題になってくるのではないか
と思えます。あと私が思ったのは、こう
いう工夫の中にキャリアブレイクとかさ
ういったものも入ってきてもいいので
はないかと思ったのですが、その場合
これは政府の国の何らかの支援がそこ
にあって、その間のある程度生活につ
いて、100%とはもちろん言いません
が、何らかの形での生活保障がなされ
且つ雇用が継続できる保証が必要でし
ょう。そうしたものがあって例えば、2
年なら2年、10人くらいが職業能力
をつけるためにさらに訓練を希望す
るといような、労働者自身の申し出等
を受け入れる体制があれば、もう少し
機動的な計画も立てられるのではない
かと思えます。もう一歩進むとすれば、
やはり政府の補助、ないしは労使全
体としての支援がどういう形で入る
のかということです。その辺はなか
なか難しいのではないかというよう
な感想を持

ちました。

私の感想はこれくらいにしまして、産別
の二人にも来ていただいておりますので、
それぞれの産別から見たお話をいただ
きたい。より一般的にワークシェアリン
グというものを行っていく場合に、J
AMさん、UIゼンセンさんそれぞれ
ワークシェアリングについてどのよう
にお考えなのか。日本板硝子でのワー
クシェアリングについて、どうい
うふうなコメントがいただけるか。
ないしは、先ほどから労使の労働市場
への関与、外国労働市場の問題をこ
こで発言させていただきましたが、そ
れぞれの産別の中で、労使協議とい
う形にはなっていないのですが地
域で経営者と組合の代表者の方が定
期的に話し合われる会合を持ってお
られるようなので、そうした組織が
機能を拡充していくのかどうか、
そうしたことは期待できないのかど
うか、別のシステムで考えたほう
がいいのかどうか、そういったこと
も含めてお話をいただきたいと思
います。まずはJAMの樋口さんのほう
からお話をいただけますでしょうか。

樋口

JAM三重、書記長の樋口でございます。
JAMとは何だろうという方も見
えると思いますが、Jは文字通り
ジャパンでございますし、Aはア
ソシエーションです。Mは3つあり
まして、メタルとマシナリーと
マニュファクチャリーということで、
そのMをとって3文字並べてJ
AMということになっております。
1999年9月9日、これ以上苦
がないということもあって、旧全
金連合と金属機械が合併して、こ
の9月でちょうど4年となったわけ
です。皆様方にお配りしております
資料の中に入っておりますが、J
AM型ワークシェアリングの論
点整理という表題のもので、当時
といいますが、おととの暮れから
去年の1月にかけて、少し新聞のほう



でも報道されましたこともあったためかどうかわかりませんが、尾崎先生の目に留まっていたのでしょう。いろいろ研究をされている立場で、資料の問題とか考え方とか問い合わせがあった延長線上に今日私がここに座らせておるといふふうに考えておるわけです。冒頭先生のほうからもありましたようなワークシェアリングとJAM型ワークシェアリングというのは全くかけ離れているといふかそもそもワークシェアリングということ自体が、ひょっとすると間違っているのではないかというような気も持っているわけでありませぬ。

論点整理というわけで、いろいろしておりますが、今日はお付けしておりませぬが、第一次の案を昨年1月に作りまして、各地方、各企業の中で取り組んできております。何故JAMがワークシェアリングの検討を第一課題に挙げたかといひますと、全国的には、2,000を超える組合を結集しておりますが、そのほとんどが中小企業でございます。三重県内も36事業所の組合が参加をしているわけですが、300人以下あるいは100人以下のところはほとんどというような組合であります。機械金属産業で30年働いている従業員で作っている組合でございます。そういう意味では製造業でございます。ご承知のように製造業の海外移転が非常に増えてきている。もちろん空洞化の問題もありまして、私たちの職場の中でも倒産、事業所閉鎖まで行く倒産、あるいは更正法なり民事再生法なりで再建を図っていくという形もありますし、そういう法的な立場での整理でもなく、人員整理とか賃金カットとかというような形での、労働条件を引き下げざるを得ない状況の中で労使共に四苦八苦してきたのですがその中で、痛みをどういふふうに分かち合うかということが発想の基にあるわけでございます。そういう面ですまうとワークシェアリングということになるのではないかと思います。実際問題は、事業所を継続させていくということ的前提に、いかに組合員間で痛みを分かち合うか、あるいは労使間で痛みを分かち合うかなのです。もちろん労働の分かち合い、賃金の分かち合いというようなことも関連していくわけですが、具体的にはそういう形で取り組むようになったわけですね。そういう面では医学的にと申しますとオーバーになります。医学的なワークシェアリングではなくて、対処療法的に、瀕死の重傷で入院をしてきた患者に手術をする、いかに痛みをとるかというような形がJAM型ワークシェアリングでありますし、もう一つ悪い言葉で言えば、安楽死させるためのワークシェアリングというようなことも中にはあるわけですね。お応えしておきま

すが、JAM書記長という立場でお話をさせていただきましたが、必ずしもJAMを代表してということにはなりません。個人的な考えをふくんでおりますから、JAMが言っていたといふふうに取っていただくと少し困るところもあります。その点はお断りをしておきたいとおもいます。

幸いといひますが、三重県ではこのJAMができてから4年間、企業の倒産、法的整理も含めてですが、ありがたいことに起こっていない。先ほども申しましたように海外への進出ということに絡みまして、二次下請け、三次下請け、もう一つ下のというような形の製造業でございますので、どうしても仕事が少なくなります。これは一時的なものではなくて、ずっとこれからもこういう状態が続いていくという状況では、当然事業所の閉鎖問題、人員の整理、希望退職等々ができますし、賃金面を見ますと、賃金カット等々の話が提起をされてくるでしょう。それらに対してどういふふうに対処をしていくかということでは、残るも地獄、去るも地獄といひますが、当然希望退職も含めて事業所から去ることになります。しかし今の雇用条件といひますと、求人条件からいひますと、中高年、あるいは若年層でもそうですが、これまでの労働条件を維持できるような、あるいはそういう条件の中での再就職というのは、ほとんど不可能に近いといふような状況があります。自分たちが賃金をカットし、雇用を継続させていくという前提条件の中で、会社側といひますと、いろいろな議論をしながら結論を見出ししていくといふようにしているわけでありませぬ。そういう意味では、今日はお配りしておりませぬが、第一次案の中では一日8時間の労働時間を1時間短縮して7時間にします。その1時間について、日額40%については労働者が負担をする。残り60%については会社側が負担をする。労基法の関係でこの60%という数字が出てきているわけですが、さらに加えて会社側の負担の中には政府からの援助金といひますが、寄付金といひますのも活用する中で、対策を立てていこうとしたものでございます。去年から始めておりますから、当時の状況では補償金がすべての事業所に対象となっていたといふわけではございませんが、補償金の対象になる事業所についてはそれを有効活用する中で、1時間の時間短縮した部分の賃金カット分を補填していく、といったことを行ってきたところでございます。しかしそれは当面の処置だけでありまして、そういう協定を結ぶ場合でも最長3年間という有期の協定にして、その間に経営の立て直し、企業の損益分岐点を超えるような経営にしていくことが求められ、労使協議を重ねていくといふふうにしてきてい

るわけでありませぬ。ただやはり算数の問題ではありませんので、掛けて答えは一緒というようになれば、答えが少なくなれば、Xが少なくなるかYが少なくなるかというようなことで、賃金と労働時間の関係というのはどうしても反比例の関係になってきます。最後の掛けた答えが減るといふことになれば、XとYの関係は当然比例して下がることを前提とした方向で検討をしてきたということでございます。

実際問題として、先ほども言いましたように全国に2000ほどの組合があるわけですが、この1年半の中でどれくらいの組合が一次案を利用してきたかということになりますと、企業内に限界があり、8時間を1時間減らして雇用を確保していくということが企業状況として許されるというような絶対条件がなければならず、さらには、これ以上悪いところはどのようにするのかという問題なり、先行きの問題を考えると、一次案で出した算数的な雇用確保ワークシェアリングという意味では、企業を存続させていく、あるいは組合の雇用を確保していくというのは難しいという状況でございます。全国的に見ても本当に数えるほどしかないということでありまして、県下でも、その応用型という形になるかもしれませんが、一日8時間を7時間にするというのではなくて、賃金カットを5%するというので、単純に計算をしまして、月20日間の労働で一日休日を増やすということで、5%見合いの労働短縮をして、それで雇用を確保して当面の切り抜けをするということをやっているところもございます。はたして海外移転の問題、あるいは親会社関連会社からの低単価の押し付けといった制約された中で、労使、また企業でいくら努力をしても、それを乗り越えていく、あるいは展望を見出していくというような状況というのは、なかなか生まれてきていない状況もあります。本来的なワークシェアリングにはなかなか成りえていない、というような状況でございます。いずれにしましても緊急避難型ということでありまして、一つの企業の中における企業別の労働組合という、限定された力といいますか、幅の中での協議と取り組みということで、労働市場が抱えておりますような、全体的な失業者問題等々を含めたワークシェアリングについて、労働力移動問題も含めてどうしていくかという対極的な観点での議論、あるいは取り組みになっていないということでございます。先だってJCの方も年間1500時間の問題提起をしておりますが、いろいろな雇用関係、あるいは一人一人の働く時間について、月あるいは年間で異なりながらも、平均として1500時間という形で出しております。いずれに

しましても、今の日本のJAM型ワークシェアリングの中で、企業内組合の集合体ということ的前提とすれば、企業の収益がどういふふうには確保されるかということが一番の課題でありまして、そのことを抜きにして、労働者の雇用、あるいは労働条件を確保していく、または向上させていくというのは、難しい状況に置かれているというところでございます。

それから地域における産別の労使協議の問題について、最後に少し触れさせていただきませぬ。JAM三重としましても、JAM傘下組合のある企業の代表者の方を含めて、JAM労使会議というのを去年の9月JAM結成直後に作っております。しかし、そもそも目的としては、労使の共通する課題について研修を深めようということが第一であります。そういうことで、今まで研修をしてきたテーマにつきましても、一つはISOの14001、あるいは安全衛生問題、環境問題というような、立場が違えば理解、取り組みが変わることがあるかもしれませんが、共通課題ということにして研修を深めてきました。その労使会議の中で、例えば今出されているワークシェアリング問題について協議をして、取り組みをして、実証していくということについては、いくつかの問題があります。まず、協議会構成企業の中で県内に本社機能がないところがいくつかあります。そのことは、分工場というか、工場だけがあって政策問題について決定権を持っていないということですから、三重の地域だけでいくら労使が話し合っても、解決できないというようなことが一つあります。それからもちろんオーナー会社もありますし、県内に本社のあるところもありますが、その会議に出てきていただいている方が労務、総務の担当者でございまして、踏み込んだ話がしにくいというところが現実問題としてあります。もう一つ大きな問題としては、JMA三重は、JAMという一つの産別に結集をしているわけですから、JAMという組合が決めたことについて、上意下達とは言いませんが、決めたことについて取り組んでいくことについて、それぞれ単位組合が協力をしていく、力を入れていくということについては、力の差はあれどもできるわけです。しかしJAM労使会議(三重)のメンバーというのは、同業種の方も見えますし、異業種の方も当然見えるわけです。同業種の方で、ざっくばらんに言いますと、相手の会社が潰れた方がその仕事がうちにくるからいいわ、というような形もないこともないわけですね、言ってみれば、自分のところが頑張って、生き延びて、競争相手の事業所が潰れて、その分のシェアが自分のところに回れば、自分のところはさ

らに力をつけていけるんだというような、まあ市場経済ですから仕方がないわけですけど、そのような状況なり、あるいはいずれにしても、JAM三重労使会議の中で、ワークシェアリング問題をこうしようとか、ああしようというようなテーマは今までもありませんでしたし、これからも多分ないだろうと思っております。その点を最後に付け加えておきたいと思っております。

ここで言いたかったことは、そういう緊急避難型のワークシェアリングの論議を踏まえて、10年、20年後を見据えた日本の労働のあり方、あるいは生活のあり方というのを少し理念として築き上げていかないと、グローバル時代でございますから、日本だけあるいは、地元の企業で生き延びていく、あるいは幸せを求めていくということが難しい時代になってきている、そういう面での議論をもっと積極的にすすめるべきだと思います。このことは日本の長きにわたる文化習慣、あるいはヨーロッパにおける文化習慣との違いも含めまして、なるかならないかは別として、発想の転換をしながら、自分たちの人間として、人としての生活できる社会を作るために、議論を開始したということをつけ加えさせていただきたいと思っております。少し横道に逸れた面もあると思っておりますが、JAMが取り組んできた、取り組んでいこうとするJAM型ワークシェアリングは以上のようなことでございます。

ありがとうございました。

尾崎

JMA型ワークシェアリングは緊急型を念頭に置いて構築されたということです。雇用を創出するためのワークシェアリングはもちろんのこと、リストラクチャリングに絡めて労働力をいかに有効に且つ強化していくかという観点からのワークシェアリングも、広い意味でのワークシェアリングでもあります。このようなワークシェアリングには、一般的に労使の協議の結果ではなく、使用者の一方的な決断である場合が想像されます。

ちなみに先ほど、1時間カットして60%保証ということところで、私のメモの4ページ目にも若干触れさせていただいておりますが、これを労基法の26条ですということに問題もあります。労基法の1条あたりを使って、自主的精神規定になりますが、労使協議の結果としてのワークシェアリングの趣旨をより良く反映できるのではないかと思っております。

それでは引き続きまして、中道さんにお話をいただきたいと思っております。長い間お待たせして申し訳ございませんでした。



中道

どうもこんにちは。UIゼンセン三重県支部で事務局長をしております中道と申します。よろしくお願い致します。UIゼンセン同盟も昨年9月に統合いたしました。従来先ほども尾崎先生からお話があったと思いますが、私共のワークシェアリングという言葉の概念と申しますが、全体について簡単に述べさせていただきたいと思っております。

UIゼンセン同盟は今日までに本部・政策局を中心に時短の勉強ということでドイツ(旧西ドイツ)とか英国、北欧のほうに度々派遣をして勉強に行っております。その中で私共UIゼンセン同盟のワークシェアリングというのは、一般的にヨーロッパ型の時短と密接に結びついた仕事の分かち合いです。労働時間は少なくして、その分新しい雇用の創出をして仕事を分け合う。そういうことで失業者を少なくしていく、というような基本的な考え方で、今日も雇用の創出を伴うことがワークシェアリングというものの定義づけとなっております。先ほどからいろいろと出ておりましたが、私共はこのワークシェアリングの中に、日本版ワークシェアリングという形の中で大きく分けると4つあると考えています。一つは先ほどからいっておりますように、緊急避難型の雇用維持型のワークシェアリングです。さらには中高年を対象とした中高年対策用の雇用維持型のワークシェアリング、もう一つは先ほど私共が主張しております雇用創出を伴う雇用促進型のワークシェアリング、さらにはこれは昨年の暮れに政・労・使の間で結ばれました、多様就業型のワークシェアリングです。このように4つの形を一つの日本版ワークシェアリングというふうに考えております。

その中で私共は、旧UIゼンセン同盟過去の歴史から、繊維産業を中心として継続をしてき

ている産別でありまして、過去には雇用維持型の緊急避難型の形は、合理化の中で、たくさん経験をしてもらっておりまして、私共はリストラを伴うような緊急避難型の形をワークシェアリングというには呼んでおりません。一つは合理化対策があります。合理化対策の中での一つの解決策として、緊急避難型があります。しかし緊急避難型にもまたいろいろありまして、ミスが減らしていくやり方とか、操業時間を減らして、従業員あたりの労働時間を減らして、社内でリストラを出さないにより多くの雇用を維持していく短期型ですね。こういうのは労働組合と団体交渉しまして、ずっと未来永劫ではなくて、一時的にスパンを決めて、その場をしのぎましょうという形で、合理化対策という形で行っております。さらには中高年対策型としましての雇用維持型のワークシェアリングでは、私共は60歳定年延長という形で進めてきて、実際現在では、60歳になっておりますが、今まさに厚生年金の支給開始年齢が65歳定年延長に伴いまして、3年に1歳ずつ支給開始年齢が下りていくという形の中では、60歳定年で首をつるという形ではなくて、再雇用という形の中で高齢者雇用奨励金とか、厚生年金の一部割戻しの支給とかいろいろな方法を取りながら、そういった高齢者雇用を促進するために私共も精一杯対応をしているところです。この方法として、定年退職者を再雇用という形で雇用を与えていくという方法を採用しております。さらには、昨年度UIゼンセン同盟型のワークシェアリングということで整理し多様就業型につきましては、これからの多様な働き方によって、労働者が本人の選択肢の中で短時間勤務に就くなり、勤務の仕方あるいは本人のライフサイクルに合わせて、柔軟な、あるいは人材の活用とか生産上の向上を図って高齢者を始めとして、より多くの労働者に雇用の機会を与えるというこういう形のもので、今ほど言いました緊急避難型にしましても、中高年対策型にしましても、多様就業型にしましても、企業の枠の中で、労使関係の中で団体交渉を通じてやっていけると思います。

私共のUIゼンセン同盟の考えている最大のワークシェアリングは、雇用創出型のワークシェアリングで、それは雇用を促進していくことです。私共がこれが一番重要な課題と考えておりまして、失業者に多様な就業の機会を提供していくことを目的としています。これは一企業の労使の中では解決のつかない、非常に大きい形で行わないと実現が難しいということで、国とかあるいは地域のいろいろな事業・グループの中で、産業界なら産業界の中で、叢智を結集して、労働時間を短縮して、そしてより多くの雇

用機会を作り、それを失業者とかあるいは若年労働力を吸収していきけるような雇用創出の場を積極的に作っていくことが、私はワークシェアリングの最大の目的ではないかと考えておりますし、UIゼンセン同盟のワークシェアリングも雇用創出を伴うワークシェアリングが本来のワークシェアリングというように考えております。ワークシェアリング導入時における障害としまして、私共が感じておりますのは、先ほど樋口さんのお話にありましたように、日本の労働組合はあくまでも一企業内での労使関係ということで、あくまでも企業内で留まってしまおう、留まりやすい。樋口さんも言いましたように、本音で日本の労使関係を言えば、よその事業所のことは考えなくてもよろしい、自分の企業がどうやって生き延びていくのか、そういうふうに結局企業の中に閉じこもってしまう。そういう弊害が労使交渉の中に、資本主義的経済・市場経済の中で当然出てくる問題であります。こういう点ではヨーロッパ型は企業の枠を超えておりますので、産業別労働組合あるいは職種別労働組合という形態で、企業の枠を超えて労働組合ができていますので、こういった企業の枠の中に取り込まれるという考え方は、組合のほうにはほとんどありませんし、それとヨーロッパ社会は伝統的に、連帯をするという考え方が、昔から国境を越えて連帯していくという考え方がありまして、その基本の最たるものがEUの経済的統合というものがああります。そういう形がありますので、労働時間短縮型のワークシェアリングで新しい雇用を増やしていくということが、比較的すんなりといっているような社会体制が労使関係の中にできているという点があります。日本の場合はまだまだそういう形には沿えていませんので、やはり新たな雇用を作っていくワークシェアリングという形については、やはり国なり自治体、産業界そして労働組合とかそういう組織の協働がなければ、今の失業者なり若年労働者を新しく仕事に就かせていくということとはなかなか難しいのではないかと思います。

その次の障害としましては、労働組合の組織化率が非常に低い。現在でも20%切るか切らないかということもありまして、大企業の組合組織から見ますと高いのですが、要は圧倒的に中小企業が多いですから、中小企業の組織化率が本当のところ10%以下なのではないかと考えておりまして、それがまたいろいろな形の中でやりにくさの原因と思われる。さらにはパートタイマー労働者の組織化が大きな問題となって来ています。パートタイマーの方についてお話ししたいと思います。現在も契約労働者、パートタイマー、あるいはアルバイト、フリーター

を含めて、一千万人を超えている。そういった方々の、特にパートタイマーを代表する組合がないといっていい状況です。これも難しくしている問題のひとつではないかと思っております。さらには時短を進める上で有給休暇の完全取得が問題です。特に中小企業などの場合はまだ、この有給休暇を取らせないための精皆手当というのを付けまして、なるべく有給休暇を消化させないような、そういうシステムがまだ残っております。こういったことも一つの弊害になっていきます。サービス残業も依然として多いですし、長時間労働が後を絶ちません。そういったところにも問題があります。正社員とパートタイマーの賃金格差、これもこれから考えていかなければならない課題であると考えております。あと、いろいろ社会保険制度とか、税制上のいろいろな問題点等まだまだ多くの問題がありますので、労使交渉を通じて改善をしていかななくてはいけない部分がかかなりあります。

最後になります。この地域においてどうかという考え方ではありますが、UIゼンセン同盟の三重県支部の中にも業種別の労使協議会を設けておまして、その中で過去には幾度となく業種別労使会議を行ってきておりますが、残念ながら、組合側は委員長をはじめ三役が出席するのですが、肝心の会社側は労務担当の課長さんとかせいぜい総務部長さん、人事担当部長さんまでの出席で、肝心要の経営者であります社長さんの出席が非常に悪い。その中でいろいろな業界のいろいろな悩み、労使が共通するいろいろな疑問点や悩みをテーマとして出しても、果たして会社全体としての問題解決になっていくのか、という疑問があります。これは先ほど樋口さんから話がありましたように、そういったことでは地域の労使会議をしても、そこに経営責任者の社長さんが出てきていないというのでは、私共も力が半減してしまうといえます。力不足を感じてしまいます。そういった形の中では、理想的な地域の労使の懇談会を作り、その中に労使が、組合あるなしに関わらず、それぞれの業種なり産業の労使がこぞって集まって話をする、解決なり、問題提起をしていく、しかしながら現実問題を具体的に、どういうふうに考えていきたいと思いますか、というようなことになるとなかなか前に進んでいかないのじゃないかというように思います。またこれも三重県だけではなくて、国のいろいろな支援などもいただいて、地域労使の抱える問題をスムーズに交渉し、協働していけるように、いろいろな支援策も考えていただかないと難しいかなと思います。以上です。

尾崎

どうもありがとうございます。今日のシンポジウムでお話いただいた中に二つ問題がありまして、一つは、企業内部でワークシェアリングを行う上で、問題となることがある。それについて一つ。それからもう一つは、先ほどからいつているいわゆる外部労働市場問題ですね。現在の労使交渉システムを前提にしながら、どのような形でそれにアクセスしていけるのか。言葉がだんだん弱くなってきますが、近づいていけるか。労使がどんな形で影響力をもちえる方法はないのか、そういう見地からワークシェアリングについていろいろなお話をいただくということでございました。

まず後者のところから、少し産別のお話をいただいたところですので、整理していきますと、当面は緊急避難型を念頭において、それに焦点をあてて考えていただく。それから UI ゼンセン同盟は、緊急避難型はワークシェアリングとは考えない、雇用創出型をワークシェアリングとして考えていくべきだという考えを元に組み立てられていますが、ただそうした場合に、一つは、本来のワークシェアリングをどいういう形であるのかということところが難しかったのかなと思います。UIゼンセン同盟では、そこには切り込んだ提案が現在のところない。むしろ緊急避難型を安易にすべきでないというところに重点が置かれていたような感じもしました。そうしますと緊急避難型というものは、ヨーロッパの基準からいたしましても全くワークシェアリングではないというわけではないのですが、日本で、それを個別企業で行う場合、外部労働市場へ関与できない労使ですから、そういう意味ではいろいろと危険もはらんでいるわけですね。先ほどの日本板硝子さんのように、雇用の確保とか労働力編成の協議とか重要な問題についてきちんと常に労使が話し合っ、信頼感を持っているようなところではうまくおそらくいくのではないかと思うのですが、そうでないところでは危険もあります。場合によっては、労働組合のないところでこの緊急避難型といわれるワークシェアリングが行われる。つまり使用者の一方的判断で行われる可能性があるわけですね。日本は、労使が協定が結ばないとワークシェアリングしてはいけないということは全くありませんから、使用者が経営合理化のためにワークシェアリングという名前を使って何らかの、つまり賃金カットなどをする例もあります。県内で、どことは言いませんが、私がヒアリングした中ではっきりそうおっしゃった社長さんもありました。フルタイマーを全員パートタイマーに切り替えた。パートタイマーに切り替えてワ

ークシェアリングをしたのである。4 時間勤務に。解雇はしていない。時間給に切り替えております。こういうような小さな事業所さんもありました。ある意味では危険もはらんでいるというのでしょうか。それをUIゼンセン同盟の合理化問題の取り組みはこれまでの豊富な経験がございますので、おそらく合理化問題という形で、従来の経験を生かしながらこれに取り組んでいったらいいのではないかとの意見と理解しました。企業内部のワークシェアリングをうまく使いながら、一定の枠を労使にはめて、あまり無茶なことはするなよということで、何とかまっとうな道に引き戻そうではないか、という努力の跡が見られるという理解ですが、どうでしょう、樋口さん、中道さん。

中道

私共は緊急避難型のワークシェアリングについて全く否定するものではないのですが、ただ冒頭申し上げましたように、私共のワークシェアリングというのは雇用創出、あくまでも雇用創出していくという意味のワークシェアリングと捉えていますから、人員の解雇で雇用者が減っていく、逆にマイナスですね、マイナスの失業者を増やしていくことについては私共は一切ワークシェアリングとは呼んでいません。あくまでも一人でも多くの雇用者を生み出していくという、そういう機会を作っていくことがワークシェアリングであるという、言葉の定義上そういうふうに、何十年も前からそういう考えで進めていっておりますので、マイナスの失業者を増やすことをワークシェアリングとは呼ばないのです。これはあくまでも合理化問題として捉えて対応していく問題です。それではその合理化問題の中で、一人でも多くの失業者をいかに出さないようにということを労使で話し合い、景気の悪いところをいかにして乗り切るかということを日常茶飯事として交渉しています。UIゼンセン同盟では、何十年も前に組織ができてからずっと、生産の中で絶えず行われてきたことでありまして、このことは合理化問題のありワークシェアリングではない、雇用創出を伴わないのは一切ワークシェアリングではないという考え方です。

樋口

先ほども申し上げましたが、JAM型ワークシェアリングとしてJAMと付けておりますのは、逃げと言いますか、言い逃れというか、後にワークシェアリングと付いておりますのは、広義な意味での、あるいはUIゼンセン同盟さんが言われるようなワークシェアリング、すなわ

ち雇用拡大型、創出型のワークシェアリングというものになっていないことを意味します。要するに緊急避難型でありますし、そういうことで3年間の期限を設けておりますが、その間に企業が体力をつけることができるかということが一番の問題なのです。製造業が衰退あるいは空洞化していつている、ということからいきますと、昔と言いますか以前と言いますか、好況不況の波がある形の経済というのは来ないのではないかというふうに考えると、製造業そのものがジリ貧産業という形になっています。しかし現実として、私たちはその中に働いておるわけですし、生活しているわけですから、自分たちの生活を守るという点での、一つの考え方として出してきたということでございます。ワークシェアリングに通じるかどうかは別としましても、いずれにしても日本の労働力問題、あるいは生活問題というのは、将来労働力人口が減っていくのは統計で明らかになっているわけですし、あるいはまた高齢者を支えていくという面で、非常に少ない人間で支えていくという大きな問題があるわけですし、先ほどふれた製造業の海外シフト問題を考えた場合、いかに新しい産業を作り出していくか、企業を興していくかということがこれから求められてくるのではないかと思います。そういう面では、政府の政策として労働力を移動させていくような産業の育成、あるいは創出というものをやることが必要です。あるいは製造業の機械金属産業の限られた範疇の中で見ておりますと、技術問題は云っておるものの、とても諸外国との価格競争に勝つことができないという状況がありますから、JAMとしての産業政策、あるいはこれからの日本の労働のあり方、政策のあり方というものは、もっと大きな意味で、単に研究をするだけでなく、政策として具体的に実現できる方向を見出していかないと、なにかこう小さい中で互いに慰めあっているような形だけに終わるのではないかと思いますし、JAMのワークシェアリングというのは、何遍も言いますが、緊急避難型で対処療法の取り組みであるということを重ねて申し上げておきたいと思っております。

尾崎

ありがとうございます。緊急避難型の問題点についてもUIゼンセンさんからいろいろな意見が出たのですが、実はワーゲンの緊急避難型はスタートが1994年なのですね。それがまだ続いているわけです。つまり3年で終わるといことはおそろくないだろうということですが、これはハノーバー工場が始まったことなのですが、そういうこともありますし、先ほどからご

報告いただいた日本板硝子さんのシステムもそれを前提としながら、次に進んでいくわけですね。従って以前の労働体制には戻らない、というのが普通だと私は思うんですね。特に日本の企業の場合、これだけ合理化が叫ばれていて、少しでも節約しろ、生産性をあげろという、強い要請があるような職場ではおそらく、前の賃金体制に戻るのよほど企業収益が上がって、生産がどんどん増えて困るといったような事態でもない限り困難でしょう。しかしそのときでも、労働者を雇うかどうかなのですね。つまり全部アウトソーシングでカバーしてしまう可能性も残されている。ということになってきますと、私は緊急避難型であるから短期間であると、そういった考えた方を強く出さないでいくほうが、ワークシェアリングを考える場合にはもっと考えやすいのではないかと思います。どちらかという、日本がこれまでワークシェアリングをしてきたライン上にこれらがたぶん制度としてのっかかっていくというのが素直な理解でしょう。今までは個別企業とそれぞれの組合と外部事業の中でいろいろ好き勝手にしてきたこういう交渉を、ある程度社会化するというのでしょうか、外部との繋がりを持ちながら雇用の確保ですとか、そういったことへの責任を労使双方が受け持って、そういう社会的な責任の果たし方が実現されようとしているのではないかと。そういった方向へ発展していけば、もう少し先の芽があるような感じがするのです。ただそこにいくまでに、まだまだ、ワークシェアリングの理解について、ここで皆さんのいろいろなお意見を聞きながら会場の人たちも思ったでしょうが、いろいろ違うぞ、というのがますますはっきりしてきた状況の中で、難しいけれども一つの道じゃないかと考えているわけです。

三重県出身の労使関係の大先生である熊沢先生は、甲南大学で労使関係論を担当されておられます。熊沢先生は、日本の労使交渉を次のように描写しておられる。すなわちリストラが提案される。その時に、企業ベースの労働組合は解雇絶対反対と叫んで、何があっても解雇を撤回しようとするわけです。これは、組合として解雇を容認するような対応を最初からしてしまうと、組合員の信頼を失ってしまうからです。しかし企業のほうがどうしても解雇で突っ走るぞ、とこのように強く言ったら、ここで企業ベースの労働組合としては何らかの譲歩をしたいわけです。大ストライキを展開して、何があっても阻止するぞというような要求を今はできない。そうすると今度は、よく70年代に問題となったものですが、一旦そこで崩れてしまうと、指名解雇の人選を組合が管理しない、そんなことに手を

染めたら、組合員から何を言われるか分からない。使用者は勝手にしなさい、後は知らないよ。指名解雇された労働者はどうしますか。もう従業員ではありませんから組合員ではないので、さようなら、幸せに暮らしてくださいという形の対応が生じる可能性が大きく実際生じたのです。ここでの描写は、あまりにも単純化されすぎていて、それだけではないという批判はもちろんそうなのですが、細かいところを端折るとそうなるんですよ。

そうなる前に少なくともリストラ解雇、リストラの提案が出てきたときに、緊急避難型を一度は取り入れて、積極的に提案してみるべきではないでしょうか。そうすると解雇絶対反対というこれまであまり生産性のない、それで組合が阻止できたというところではなくて、解雇反対といっても実はいわゆる日本型のワークシェアリングの提案を事実上出していきながら、交渉に入っていけたわけですが、それをきちんと、正面から提案することが、少なくとも日本の企業ベースの労働組合のギリギリの雇用確保交渉戦術になっていくのではないかと思います。そういう意味では緊急避難型について、UIゼンセン同盟は、合理化問題としてきちんと対処されるということですが、実質的には同じ事なのですが、しかし新しく、仕事を分かち合うということはある意味企業の方は乗りやすいんですね。従来の合理化等であれば、必ず何人かはお辞めいただかないと合理化にはならないのです。ワークシェアリングで対応しますと、辞めなくても場合によってはうまく危機を乗り切っていくことができるかもしれない。柔軟な発想がここで生まれるのではないのでしょうか。私はそういう効果を私は否定できないと思っております。どうでしょう東村さん。板硝子では報告された合理化をワークシェアリングととらえていただければ、それはそれで、日本労使の話合いがワークシェアリングとしてうまくできているなということになるのですが、これについて労使交渉も含めてお話いただきます。

東村

今のお話で、それが企業の体力として乗り切れるかということが懸念されます。私共も中国に進出しており70人規模の工場なのですが、こちらから二人社長と部長くらいのクラスで、53歳くらいと30歳くらいですが、二人の方が給料は多いんですね。二人と70人と。だからこれは大変難しい問題です。労働者の給与と技術が国際競争力を問われる時代に来てるんですね。先ほどの私共の事例の状態はまだよかったです。今、緊急避難型的にワークシェアリングを

するといっても、ギリギリで走っている企業がそこまで取り入れる力があるかどうか、これくらいしか言えません。県内で3万5千人くらい失業者がいるんですが、その中で大ぜいの日系人が国内で、津市でも働いていると聞きますが、どうしてこれだけ多くの外国人労働者が働いておられるのか。そういう人が多分20万人とか、数字は分かりませんが、沢山働いていると思うのですが、なぜ日本人がそれにとって替われないのか。ワークシェアリング以外ですが、そこら辺の問題もあると思いますが、ということでお返しいたします。

尾崎

ありがとうございました。すべての企業で同じようにとは考えがえておりません。ある程度は体力がないとこうした策は採れない、明日が命、倒産というような企業は無理だというのは当然のことでありまして、ギリギリでやっている企業が多い今の段階では、これすら難しいところもあるのではないかと考えています。ただ企業について、少なくともまだ体力のあるところは沢山残っておりますので、場合によってはこういう形でワークシェアリングを実施していただくことも、良い方向を目指すことができるのではないかと考えております。

先ほど触れられました外国人の問題について少し触れておきます。何故仕事があんなにあるのかということなのですね。これも私が共通の認識を得るためのメモに付け加えたように、「より良質な仕事」ということに関わってくるんですね。彼らは「より良質な仕事」には就いていないんですね。第二世代、第三世代にはそうした仕事に就く人も出てくるかもしれませんが、ヨーロッパの例を見ますと、第二世代、第三世代でも、自国民優先主義とかナショナリズムとか、国籍を持って伝統的にそこで育っているにもかかわらず、ネイティブの若者と同じような仕事にはなかなか就けない。言葉の壁とか文化の違いとかいろいろ出てきますが、教育を受けるのも難しいところがございます。その第一世代は少なくとも、我々が勤めないところに来るわけです。そこには、いい仕事がないんですね。悪い仕事が増えたから、彼らが来るわけです。何故悪い仕事かといいますと日給月給なんですね。1時間単位の仕事です。1時間で、恵まれたところで大体1200円台。それは何もかも含めて1200円なのですね。社会保険や医療保険に加入すれば、1000円を割るんです。自動車の部品の工場の中でメインの仕事に従事する、30代から40代くらいの男性というのは大体そういう仕事でしょう。月27.8万円

くらいを残業も含めて一生懸命稼ぎますが、そのうち生活費を引くとほとんど残っていかない。しかし、残っていないけど数万円をサンパウロへ送れば、向こうの一人が稼ぐ給料くらいは仕送りになるわけです。警察官とか教員で日本円にしておおよそ月8万円くらいが現地での平均的な所得ですので、大卒の資格をもって、警察官になったり、教師になったり、市役所の職員になったりし、30代から40代の層です。少ない人では4万円くらいの仕事も多くあります。わずかでも送ると、そこで所得として、為替の差額というものがこうした労働者の就労意欲をうまく引き出してきている。あとは中国からの研修生があります。一人について、実質一月に20万近く費用が掛かるんですが、研修生といっても食費とか交通費とか土産代とかいろいろ経費がかかります。しかし20万でも安いから、研修生をもっと入れるというのが岐阜や福井や三重の縫製加工の社長ですね。こうした仕事には日本人は来てくれない、なかなか行かないですね。細かい仕事を毎日毎日すると疲れ果ててしまって、若いお嬢さんはそんな仕事はしない。我々が就きたくない仕事が、不況になってもいっぱい増えてくるわけです。不況になればなるほど悪い仕事が増えてくるわけですから、さらに外国人労働者が増えてくるわけです。厚生労働省が、日本は景気が悪くなったから、これ以上外国人労働者はいりません、減りますよ、とこういう見通しを立てたときがありました。そんなことはないですよ、これからもっと増えますよといいますが、変な顔をしていましたが、実際増えてきているわけです。つまり雇用の性質とか内容、安全性などにかかわらず増えて来ているのです。どんな仕事でもいいのというまでには、まだ我々の世代では至ってないんですね。おそらく何世代かするとそうなるかもしれませんが、我々が就きたい仕事は、やはりいい仕事なのです。しかしそのいい仕事を確保するのは国の義務なのだろうか。しかし国がそこまで関与すると、いわゆるパターナリスティックな、社会主義的な経済システムになってきます。従ってこれは民間に任せなければならないのです。民間の任せられるべき当事者は誰なのかというと、それは労働組合と使用者なのです。労働市場取引の当事者になれるのは労働組合と使用者で彼らがきちんと取引をしていかないと、我々の仕事はだんだん悪くなっていく。私も地方公務員ですが、公務員はそんなのと関わりがないよと言っておきながら、しかし地方公務員もこれからストラの嵐に見舞われることになるわけです。つまり一方で過剰な労働力を抱えているにもかかわらず税金は少なくなるし、それからサ

ラリーマンの勤労世帯の年収が毎年下がる一方です。これで6年目です。右肩下がりです。まだまだ下がっていきます。そういう中で、税金で食べているのではないかとよく非難される公務員の給与の決定というのは、今年も下がったように来年もおそらく下がります。賃金不況というのはこれからも続いていくんです。そこにきちんと楔を打ち込んでほしいのは民間なのです。その前に先ほども言いました、失業者を、どういう形で、社会全体としてそれを支えるかというシステム作りが必要なのです。その中で今度は国が支援を、税金を投入する、という形で安定社会を作っていくとうまくいくのではないかと、大きな見通しとしては私自身そう考えております。しかし誰がそれをやるのかという話になりますと、誰も労働市場システムの中で関係者としての責を取ろうとはしない。考え方はいろいろ主張されておりますが、実際に労働市場を動かせるのは、労使が動かなければならないのだけれど、その対応はなかなかです。最近の産別動向として、人数を増やすための合併がかなり進展しておりますが、しかしその機能は拡充したとは言いきれないところもあるわけです。未組織労働者への浸透ということも基本的な組合の目標として掲げられており、私としてはそこを大いに期待はしたいのですが、しかし企業ベース組合を前提とした未組織労働者の拡大ということになりますと、これまでの問題点をそのまま残していかざるを得ないのではないかと云った、いろいろな心配をしながらワークシェアリングを考えているのですが。

一つ話はちょっと戻りますが、UI ゼンセンさんが本格的なワークシェアリングの手段として先ほどからおっしゃられるように、立法又は社会契約によるもの、本人の希望によるものでフルタイムからパートタイムに切り替え、自発的な休業によって生じる欠員について新規雇用で補う、3つのことが挙げられております。おそらく一番目は日本でワークシェアリングをするときの特別な考え方なのかなというふうに理解して、二番のほうはどちらかというところ、ヨーロッパのいろいろな調査研究から学ばれたところをここに入れておられるのではないかと推測されます。立法又は社会契約によるものということでは、立法は国がこのワークシェアリングに関して基本法なり何らかの法律を作る、ないしは直接ワークシェアリングに触れる立法化をせずとも、ワークシェアリングを事実上した企業に対して社会保険の支払いを免除する、税を一部控除すると何らかの形で補助金を出すことによって下から支えるような法律を作る。大体二つくらい考えるわけですね。もう一つの

社会契約によるものといえますのは、これは私も面白いなと思っているのですが、一つは先ほども少し触れましたが、連合と日本経団連と厚生労働省の三者の間で社会的宣言が行われて、ワークシェアリング議論が進んできた。という中で9月の4日ですが、雇用の維持確保に関する労使共同宣言というのが、三重労使会議の使用者側の代表であります経営者協会会長の藤井さん、それから連合三重会長である千田さんの、お二人の間で共同宣言が出されております。それによりますと、「三重労使会議は相互理解に立って経営の安定と経営基盤の強化を図るとともに雇用の維持確保、とりわけセイフティーネットの拡充とミスマッチの解消に一致協力して取り組む。また近来的な労使関係構築に向けて適正な評価と公正な職務、労働時間管理など人事労務関係上生ずる個別的問題についても、協議を尽くして問題の解決にあたる。」²番として「三重労使会議は、雇用の維持確保に向け、雇用政策当局に積極的な政策提言を行い雇用の維持確保対策の推進に向けて最大限努力をする」という大きく分けて二つについて共同で宣言されました。そこで、雇用の維持確保、とりわけセイフティーネットの拡充とミスマッチという形で、特に取り出してありますが、一致協力して取り組むという姿勢を見せておられるということと、またこれを読ましてもらったときにどう解釈していいのかと考えたのですが、近代的な労使関係の構築に向けて、個別労働問題について、人事労務関係上生ずる個別的問題についても協議を尽くして問題の解決にあたるとしています。これは労使協議会を企業外で展開する根拠になる合意を双方出されたのか、どうか。今日のパネラー皆はこれにタッチしておりませんので、これについては後で会場から、もしよろしければご意見をいただければありがたいと思います。もし労使協議を連合三重と経営者協会との間で、いわゆる企業の枠を離れたところで、しかも企業内部の個別問題を話し合う機会をここに確保したということになりますと、私がいいたいの、これを基に、産別の労使協議会をこの雇用の維持確保に関する労使共同宣言の、労使協議会の一つの中間機関のような形で位置付けることはできないのであろうか、ということなのですね。

私はこういう理解の仕方も文章を素直に読んだらそう読めるのではないかと考えるのです。何か法律家の言葉の隅を突くような読み方ではなくて、素直な日本語の読み方ができるのではないかと考えております。いかがでしょうか。まずはフロアからこれについてご意見がございましたらどうか。もしお持ちでなかったらコ

ピーいただいたのがありますのでそれをご覧下さい。

平松専務さんいかがですか。

平松

三重経協の平松です。ただ今の解釈の件ですが、各企業の労使の対応を促したものであり、産別の労使協議は全く意図するところではありません。仮にそう読めたとしても、産別交渉の枠組は存在していませんし、経協自身も産別交渉を全く考えていないのが現段階です。

尾崎

素直に読むと「各企業の労使は」という主語がここにはいっていればわかるのですが、前段の方で主語が入っておりまして、「三重労使会議」は一致協力して取り組むとあるわけです。「また」というところから「近代的な労使関係構築に向けて・・・」と続くんですね。どうも素直に読むと個別企業での労使協議がうまくいかなかったとき、上へ持っていきなさい。個々の社長とか組合とかでは、しがらみがあって、うまく解決できないから、我々がきちんと話し合っ解決してあげよう。そういうヨーロッパ型の労使協議会がここにできたのではないだろうか。もしできたとすれば、産別の地域労使会議もこの間に入った、ちょうど中間機関のような形でうまく機能していけるのではないだろうかと思ってしまう。しかし宣言の当事者はそうではない、とされる。やはり個別企業を念頭に置いておられるのですか？歴史的な文章かなと思ったのですが、残念ですね。他に会場の方でいやいや歴史的な文章ですよという方はおられませんでしょうか。

そういうことであれば、平松専務は当事者のお一人であったと思いますので、それに従って、これは個別企業の労使がきちんと協議をすることが望ましいということを一般的に表現したのだ、ということで一応そういう解釈で今のところはいきたいと思います。そうしますと、やはり根拠になる規定は直接ないのですが、根拠になる規定がなくても、連合三重と経営者協会の両者の取り組みが宣言として出されたわけですから、その下に個別の産別においてもこういう労使共同宣言という形でそれぞれ発展させていく、ないしは地域の労働組合の連合会もありますが、そういったところがさらにこのような宣言を、地域ごとに出していくとか、そういうような取り組みを一つ一つ重ねていくことが少なくとも組合機能を拡充する一つ道具たり得ます。組合企業が拡充できれば、使用者のほうも社会的に

対応できる基盤ができるわけですね。今までのような個別の企業ベースの労働組合は、社会的に対応できていなかったと思います。どちらが先かという問題はありますが、いずれにせよ、組合のほうも産別化地域化の方向へ一歩進める時期に来ているのではないのでしょうか。

樋口

おっしゃられる主旨についてはよく理解をしたいというふうに思うわけです。こちらに座っているわけですが、フロアにいるような形で質問したいと思います。やはり現状認識が尾崎先生と違うんですね。やはり僕たちは現場にいるということで、現場に浸かりすぎて、はまり過ぎているのかもしれないですが、やはり製造業というのを先ほどお話をさせていただきましたが、製造業、特に機械金属の産業が、少しデータは古いのですが1991年の段階で690万あったわけですね。それが2001年の段階になりますと588万に減っているわけです。これは先ほどもいいましたように海外移転・空洞化の問題が大きく絡んできておりますから、今後さらに減少していくだろうと思いますし、私たちの近いところの会社といいますか事業所を見ても、今しばらく悪いだけで、少し辛抱すればさらにこれが上向いてくるというような推測とか推定とか判断とかいろいろありますけれども、そうし難い事業所が多いという事でもあります。そういう面でJAMを構成している企業の中では、当然、限定された対策しかできないということがあります。少し話が変わるかもしれませんが、人の問題ということで言いますと、300年位前は歩いたり馬に乗ったりして移動をしておったわけです。約150年程前のペリーが浦賀に来る、あるいは文明開化ということで、馬車が入る、人力車が入る、自動車が入ることになって、今日輸送手段としては自動車の時代になっているわけですね。そういうことから言いますと、50年、100年単位を一挙に見るわけにはいきませんが、籠が馬車に変わる、あるいは汽車に替わると、籠の担い手さんが絶体にこの籠がいるんだ、というふうにくら頑張ってみても、新しい輸送手段というのが出てきているわけですから、そういう面ではいかに仕事を守りながら新しい産業へ切り替えていくかということが重要になるかと思えます。今日は使用者の方も見えているわけですが、実際にワークシェアリングとこの産業の雇用の関係を考えていく場合、いかに産業が必要とされているか、あるいはその労働者がどういうふうに住生活を考えていくかということが問題としてあります。製造業はそういう中に置かれているという観点

に立つならばですね、このワークシェアリング、いわゆる製造業の中、あるいは機械金属産業の中の一企業内のワークシェアリングというのはおのずと限界があるのではないかと思います。そういう面では新しい産業の創出、企業をどういうふうに興していくかというあたりで、いわゆる高度経済成長に入るときに、第一次産業から第二次産業にどんどんと労働力が移動をし、今は第二次産業から第三次産業へ移っていることを歴史的に見ても、今の時代の労働力問題は、当然、10年、20年先を見越した中で、どういうふうに労働を分かち合うかという辺が論じられていかなければならないと思います。私が言うのも何ですが、労働組合はそれほど力は強くありません。そういう面では、先生が期待されることを、労働組合が、産業別、あるいは地域で労使で、そういう一つの会議といいますか機関を設けたとしても、それだけでは全体的に、今求めているような解決策を定義し、実行していくというのは不可能とは言いませんが、なかなか難しいし、私の古い頭では、解決するような発想というのはとても出てこないということです。先生方は学者ですからそういういろいろな今日の産業構造なりあるいは労働力構成、人口問題を含めてどういうふうな日本社会が雇用を分かち合っていくかというあたりをますます研究をしていただきたい。また労働組合に対して、労働組合として出すべき、出せる課題というのを提示していただくとありがたいなと思います。JAMとして、三重県JAMとして、三重県の地域産業のワークシェアリング問題を労使の中で話ができないかということですが、実態は全然そんな風になってないと思いますので、フロアのほうから感想といいますか、発言したというふうに思っていたら結構です。

尾崎

樋口さんの発言はフロアからということでお聞き下さい。樋口さんの言われることは私もわかっているつもりなのです。わかっているから、ではそのままいくとどうなるのかというと、やはり組合はなくなっていくというシナリオがはっきりと見えてくるんですね。ヨーロッパでもよく言われているのが、日本とアメリカどちらが早く組合がなくなるかという、そういう競争に、今入っているんです。元々フランスは日本よりも組織率は少なかったんですが、大規模な組合活動がきちんと出来るんです。それは何故かと言うと、組合とはいわゆる専門職業的な活動家の集団なのでですね。組合員は必要な時に組合費を払っておれば、労働者が助けてくれと言えばいくらでも助けてくれるわけです。

そのために、その専門家集団が残る限り、例えば組合が5%や10%になってもフランスの労働組合は力を持ちうるであろうと思います。いつでもいざというときには大規模に組織化ができるわけですから。ところが日本の場合は細かく分断された、私もあちこちで繰り返し言っているのですが、50人、100人、500人または1000人といろいろな規模、パターンで、別々に労働組合を作る。それぞれとして組合としての体裁を全部整えなければならない。団体交渉もしなければならない、組合運営や活動の研究もしなければならない、労働者の意見も吸い上げなくてはいけない。しかし一人専従になろうと思うとおおむね500人の組合がなければ、専従の費用なんて出ないわけです。それができない組合の活動家は、働きながら、働いた後組合活動をして、夜中までして、またあくる日は社長の指揮のもとに働いて、それが終わったら組合活動に戻って社長と対等の立場で話をしなくてはならない。こういうところには、もちろん産別の地区組織が支援を行い、団体交渉もおそらく助けているとは思いますが、しかし全部を助けるわけにはいかない。春闘の時期は決まっていますから。そうすると果たしてきちんとした組合活動、使用者と労働条件のすべてにわたって取引をするという意味で、きちんとしたバーゲンができていいのかどうか。労働組合は革命を起こすために労働者を結集する基本的な組織だと、こういうふうに昔の、第二次大戦直後の組合のいくつかの組織に見られたように規定してしまえば、まだ話は違ってきますでしょうけど、しかしそんな世の中ではもうないわけですね。そうすると細分化された、日本のバラバラな企業ベース労働組合、しかも企業の総労働力の中で少数派に陥っていくことになれば、その影響力というのは一層、加速度的に低下していく可能性がある。いくつかの組合が多分残るだろうと思いますが、しかし、おそらく組織率が20%を割って15%程度にいくと、後は公務員と大企業の組合のいくつかしか残りませんから、結局労働組合は何かものを言う石を投げられるという存在になって来はしまいか、そこが怖いんですね。だから今のうちに組合と使用者はどうするのか、使用者のほうも実際は困るわけです。労働組合のコントロールが入らないと無秩序な競争に入りますから、そこには限りなく労働条件を下げて製品価格コストを下げる無秩序な競争が表に出て来ます。様々な問題が一気に噴出していますが、その中で最近起こっているのは労災があります。見識のある使用者はそうした事態はおそらく好まないだろうと思います。なんといっても労使がきちんとタッグを組んで、

共に労働市場に責任を持ちながら、労働力の価格を話し合いで決めていく、というようなシステムが日本でできないのだろうか、ということがいつもベースにあるものだから、ワークシェアリングについても、その受け皿になるような機能を、このワークシェアリングということをきっかけに作ってあげればワークシェアリング自身もうまく動くのではないのでしょうか。

これで答えになりましたでしょうか。どこまでいっても一致しないというのは私も重々分かってはおります。そうはいっても研究者というのは常に理論を整理しながら積み重ねていかなくてはならない。現状はこうなっているから理論を曲げるというのはなかなかままならないのですね。そこをご理解いただいて。フロアからいかがでしょうか。今日のご意見がいろいろあると思うんですね。わたしも随分極端な言い方をしております。それは議論をうまく引き出したい。関心を持って欲しいということではあるのですが。

平松

よろしいですか。今日はワークシェアリングの導入の現状と課題というテーマでございますから、ワークをシェアリングするというところから、働いて分かち合うというようなことだと思っておりますが、ご承知のように先ほどからコーディネータの方々、4組の方々からご発言いただいたのですが、例えば、日本板硝子さんの場合は次から次へタイミングが非常に良くて仕事があったということですね。そして組織機構の改革もして、また仕事がうまくあったとか、余剰人員が必要だということで、余剰人員を置かれて、うまく処理されています。そういう力といいますか、企業に力があつたと言いますか、タイミングが非常に良かったということと両方あいまってうまくされたのでは、私は、一言で言えば言えるのではないだろうかと思っております。あとお二方、樋口先生と中道先生からいろいろとお話を伺ったのですが、いろいろな形のものがあると思っておりますが、あくまでも雇用の創出ということが前提条件だということです。ワークシェアリングというものは人を増やすんだと、減らすということは理屈から言ってちょっとおかしいのではないかと、雇用を減らしていく形、合理化して減らしていく形というのはワークシェアリングに向かないのではないかと私は考えるのですが。では中道さんは実際たまたまそうおっしゃられたのでしょうか？そうすると、要は仕事がないから企業経営者は人を雇わないことになります。問題は、人がいるから仕事を作るといえるのは、現実にはいらない人

を合理化とか解雇できないから、何とか仕事を作るわけであって、先に人を雇ってから仕事を作るといえることは致しません。普通の人考えるのは、経営者は、それでまず仕事を沢山持つ、仕事があるから人を雇う雇う方はいろいろありますよ。パートで雇うかどうか、雇う方はいろいろありますが、要はまず仕事があつてあつて仕方がないから人を雇うんだということでしょう。その時にワークシェアリングとして、時間を短くしましょう、人も沢山入れましょうということで、人を増やしていくということは理屈で分かりますが、今の時代にほんの一部かどうかは知りませんが、忙しいところもございましょう。樋口さんのお話にもありましたが、しかし大半は仕事がない、あるいは外国に全部出ている状態です。そういう中でワークシェアリングをしようという考えを企業の経営者は持つだろうか。やっていけるのだろうかと思えるでしょう。仕事があつて仕方がないときには、どうにもならない時には、ワークシェアリングもいいだろう。好い考えかただと思います。しかしこういう仕事がないときにおそらくワークシェアリングをしようとは思わない。私はこのように感想を持っているわけでありまして。

それから今日のお話をいろいろ伺っておりましたが、労働側の方々のご意見を伺いますと、国の援助や支援といったいろいろな政府導入を活用していこうというお考えですが、経済団連の奥田さんは正直な方なのです。そういうお金



が入ると、自分ところの会社ですから、そういうことに対して一切お話しします。ここで中小企業と大企業の差が実は出てくるんです。トヨタさんのような会長の立場にお立ちの方は、一切そのようなお金は入れないで、自分ところなんです。新しく企業創出し、雇用の創出と企業の創出とあいまって、どんどん順調に行けば、ワークシェアリングもどんどんできるでしょうけど、必ずしも今のところはうまくいっていない。逆

に動いている。これをどのように解釈するのか。要は、世の中の景気を良くして、仕事をどんどん作るということにつきる。これが日本の活性化ともなり、ワークシェアリングの推進の導入にもなっていくのではないかと、とこういうふうには私は思うのですが。仕事がないのにワークシェアリングをうたってこれは空回りだろう、と私は思います。先ほど尾崎先生ですか、時間を半分にして、日当を時間給にして、一日4時間のパートタイマーで、とこういう荒療治をするのは8時間のものを4時間にするのですから、極端に言えば、労働力はもし8時間分いるとすれば、倍いる訳ですからそういうことも簡単にはできない。全部が全部そういかないと思いますから、そんな簡単に時間給を導入できないし、それは組織のない事業場で親方日の丸だったら可能かもしれませんが、今の労働組合組織率の20%ではなしに、何とかひとつ60%くらいの組織率にしてくださいとありがたいのですがね。なかなか難しいでしょうね。無組織事業者の方は本当に沢山いますから、その方々と一緒にするということが法律で縛るといことは意味が違うと思います。要は、景気を良くしないとどうにもならないということ。景気を良くするというか、仕事をどんどん作るということが一番大事ですね。それが景気が良くなるということに繋がると思うのです。要は、生産性を上げなければいけないということになるんです。仕事があれば生産性も何もないわけですから、というような感じを私は抱いております。以上でございます。

尾崎

どうもありがとうございました。そろそろ予定された時間4時30分が参っておりますが、どうでしょう、どうしてもとお話をという方がお見えでしたら、もう一つ二つは結構ですので、ご意見いただければ。

フロアー

簡単に。今、平松さんが言われたことに反論するわけではないのですが、もちろん仕事があればワークシェアリングができないというのはいいのですが、最後のほうにおっしゃられた生産性の問題とワークシェアリングとの関係、雇用の拡大ということになると、合っているか違っているかは分かりませんが、設備投資をして省力化すること自体が人員を削減することになってくる失業者とか雇用の拡大に逆行するような形になるわけですから、省力化とか、IT化とか、合理化というのはちょっとやめて、やはり人海作戦でいった方が雇用の拡大になるとい

う考え方もあると思います。良い悪いで言っているのではなくて、やはり生産性を向上させ、人を少なくして、効率を上げるということになれば、企業は儲かるかもしれませんが、雇用という面では逆行するのではないかとこのように思いました。

しかし経済成長が雇用に大きな影響を及ぼすということにつきましては、平松先生がおっしゃる通りでございます。やはり適度な高度成長率、あるいは少なくとも2.3%の成長がないと本来の雇用創出を期待できるワークシェアリングというのは出てこないと思います。現在のデフレ化の状況の中で、新たな雇用の拡大を求めていくということは、至難の業でありまして、今の時代で何ができるかといえば、今働いている人に対して、労働時間を少なくする。それによって多少の賃金を下げて、その分空いたところを皆さんで分かち合う、ということくらいしかできないと思います。だから本来の雇用創出以外に今できることは、国として新しい産業なり、新しい技術なり、バイオとかあるいはミクロとかの、そういった新しい企業の、起業家として起業家が出てきて、そこに新たな雇用を増やしていくという、そういうことにも力を国としては入れていくということが必要であります。三重県だけで捉えれば、亀山のシャープの工場誘致だけでなく、全国にある工場の企業誘致活動ということも三重県として大いに力をいれて、そこに新たな雇用創出を三重県だけでも、よその県はどうでもいいということではないですが、できれば三重県だけのことを捉えれば、そういうような工場誘致にも全力をあげて誘致をしてくる。これも新たな雇用増というふうなことに結びつくと思います。国とか行政に頼るというのではなくて、やはり自分たちでできることは自分たちで進めていくという、そういう意味のための尾崎先生が提案している労使会議とか産別会議とか、さらに能力開発機構とか労使就職支援機構とかありますから、そういった形の新たな雇用増を皆さんが一つ一つ叡智を結集して、みんなで考えていこうということが大事ではないのかと思います。それと適度な高度成長は国の政策の中で、経済を良くしていただいて、輸出だけに頼るのではなくて、やはり内需拡大も含めて景気を良くしていってもらうということも大変重要な課題であろうと考えております。

尾崎

いろいろありがとうございました。時間も来ておりますので、これでということにさせていただきます。ただ一言だけコメントを述べておきたいと思います。景気が良くなっても雇用はおそ

らく駄目だろうというのが我々の予測です。しかも亀山に来ましたシャープにしても必要な労働力は、三重県内で増加という形で現れますが、実際全体の8割方くらいの労働者は、業務請負による日々雇用、1時間あたりいくらの労働者となるでしょう。おそらく外国人労働者が大量に、亀山周辺に現れることになるものと思われます。社会負担等を考えると期待されるような効果は駄目だろうなという懸念をしています。だから「より良質の仕事」をいかに確保していくかということ、私自身は目標にしながら考えていきたいと思えます。本日はいろいろとありがとうございました。あと2回、雇用創出会議の方でこの種のシンポジウムが開かれますので、是非その折には、ここでの経験も踏まえな

がらより活発な議論をお願いしたいと思います。

司会

長時間にわたりまして、熱心にご議論いただきました。どうもありがとうございました。本日のシンポジウムにつきましては後日テープ起こしを致しまして、地研通信という冊子に掲載する予定でございます。そちらの方もまたご覧いただければと思っております。それでは予定時間を過ぎておりますが、最後にもう一度熱心にご議論いただきました今日の話提供者の方々に盛大な拍手をお願いします。それではお忘れ物のないようにお気をつけてお帰りください。ありがとうございました。

「雇用の維持確保に関する労使共同宣言」

雇用情勢の悪化は、経済の健全な発展と社会の安定にとって深刻な問題であり、雇用の維持・確保は労使における共通の最重要課題である。勤労者が仕事に意欲を持ち、企業が活力を持って活動できる社会の構築に向けて、労使が協力し取り組まなければならない。

三重県経営者協会と連合三重は下記の事項について宣言する。

記

1. 三重労使会議（三重県経営者協会・連合三重）は、相互理解にたつて経営の安定と経営基盤の強化を図るとともに雇用の維持・確保、とりわけ、セーフティネットの拡充とミスマッチの解消に一致協力して取り組む。また、近代的な労使関係構築に向けて、適正な評価と公正な処遇、労働時間管理など人事・労務関係上生じうる個別的問題についても協議を尽くして問題の解決にあたる。
2. 三重労使会議は雇用の維持・確保に向け、行政・政策当局に積極的な政策・制度の提言を行い、雇用の維持・確保対策の推進に向けて最大限努力をする。

2003年9月4日

三 重 労 使 会 議

三重県経営者協会

会 長 藤 井 賢 三

日本労働組合総連合会三重県連合会

会 長 千 田 喜 久 治

以上

編集後記

大変遅くなりましたが、今年度第1回研究交流集会の報告をお届けいたします。ワークシェアリングという現代的な課題について熱気のもった議論がなされ、予定した3時間があったという間に過ぎてしまいました。ここでの討論が何らかの形で課題解決に結びつくのであれば、地研としても幸甚に思います。なお、都合により、当編集後記は室長が記載いたしました。(T)