

「雇用保障の光と影」と題し講演会開催

労使研第70回講演会を、2月27日（木）午後2時より36名の参加を得て、JAM会館6階の講堂で開催いたしました。

今回の講演会は、労組にとって主要活動目標である、雇用保障が雇用の流動化を妨げているのではないかという意見もあり、この問題について、「雇用保障の光と影」と題して、大阪府立大学経済学部教授の、野田知彦先生を招いての講演会としました。

先生の講演の概略は以下の通りです。

1950年代、解雇反対闘争が頻発し、我が国の労使がこの対立による紛争コスト大きさから、労使が協力して生産性を向上させるといふ、システムへ転換した。

この内容は、生産性3原則（解雇の抑制、生産性向上のための労使協調、成果の公正な配分）を受け入れ、この時代から終身雇用（長期雇用）慣行が形成されたといえる。

日本の雇用保障は、労働者のスキル（人的資本）がその企業でしか通用しない物が多く流動性が低いものであり、その反面雇用保障によって、労働者の生産性向上協力得られ、労使にとってメリットがある制度となり、雇用保障の光として広まっていった。

しかし、バブル崩壊後、多くの企業で希望退職等による、人員整理や解雇が始まり、雇用保障の根幹が揺らいできた。

今日、この終身（長期）雇用契約「暗黙の契約」が守られなくなっており、雇用保障の代わりに、長時間労働や転勤、配置転換などの常態化等、企業の人事権が異常に強いという常態、影の部分が出現している、併せて、正社員の雇用維持のため、新卒採用が抑制されるという、弊害も出てきている（ただし、日本の若年層の失業率は欧米の2～3割に比べるとましという意見もある）

最後に、結論として、解雇規制の緩和で雇用の流動化は起きない、新しい産業が興ればそこに労働者が移動し流動化が始まるとのこと、

また、企業の強い人事権の緩和のためには、地域限定社員制度や、職種限定社員制度の導入等で自由度の高い仕事の導入も一つの方法ではないかと指摘された。

雇用問題は改めて、景気状況に左右されること、その中で日本の雇用形態をどう再構築していくか考える講演会でした。