

雇用・労働分野の政策における 労働組合、使用者団体の要望事項

調査・解析部

各都府県が来年度予算の概算要求の作成に着手する時期にあわせて、労働界や財界はそれぞれが求める重点政策の考え方をまとめ、各都府県に要請行動などを展開する。雇用・労働分野に関する連合、日本経団連、日本商工会議所の今年の要請内容を概観する。

連合は一〇項目の重点課題を要請

連合は六月四日、厚生労働省の幹部と会い、雇用・労働分野を軸に政策課題を要請した。五月末の中央委員会でも決めた向こう二年間の「二〇〇八〜〇九年度政策・制度 要求と提言」をべ



連合と厚労省の会議の様子（6月4日）

ースに、〇八年度に向けた連合としての「重点政策」を絞り込んだもの。会談では、要望内容を来年度予算編成と当面の政策運営に反映させるよう厚労省に求めた。

連合は重点政策として一〇の事項をピックアップしているが、そのうち主要な七つの課題は以下のとおり。

①賃金底上げ機能を発揮する最低賃金制度の確立Ⅱ地域別最低賃金は水準を重視した引き上げをはかるため、必要な生計費の実態と一般労働者の賃金水準を十分考慮した施策を講ずる。

②労働者派遣・請負についてⅡ「日雇い派遣」「スポット派遣」について実態を速やかに調査し、適切な規制を行う。

③労働時間問題についてⅡ時間外労働限度時間基準のあり方、法定割増率の引き上げなどワーク・ライフ・バランスの視点から労働時間制度について速やかに検討を開始する。

④外国人技能研修・実習生制度についてⅡ不正な運用が横行しているため抜本的な改革が必要。政府間調整を厚労省の視点ですすめるべき。

⑤基礎年金の税方式化や被用者年金一元化など年金制度改革の推進Ⅱ「被用者年金勘定（仮称）」による厚生年金と各共済年金の財政単位と「給付と負担」の一元化をはかり、パートタイ

マーを含む民間労働者、公務員などすべての雇用労働者が加入する真の被用者年金制度を再構築する。

⑥積極的雇用政策と社会保障政策との連携による新たな最低生活保障制度の確立Ⅱ雇用政策との連携や社会保険・労働保険の機能強化（第一層）、長期失業者等への「就労・生活支援給付」制度の創設（第二層）、住宅扶助の社会手当化など生活保障制度の抜本改革（第三層）等、三層構造による新たな最低生活保障制度の構築。

⑦「子育て基金」の創設など社会的子育て支援の積極的な推進Ⅱ保険料の負担の半減、児童手当の引き上げや育児休業給付の拡充など、総合的な子育て世代への経済的支援を拡充するため「子育て基金（仮称）」を創設すること。

今年新規に要求した事柄としては、⑥の新たな最低生活保障制度の構築と、⑦の「子育て基金」の創設となる。

この日の要請行動に対して、厚生労働省側からは、辻事務次官（当時）以下、局長クラスが出席。連合の要請に対して、厚労省側は、「日雇い派遣の調査を早急に行いたい」、「長時間労働の是正には、所定労働時間の抑制と年休取得率の向上が重要であり、一律の数値目標の設定よりも具体的対策が必要」、「基礎年金の税方式化は、財源確保等の観点からも意見が一致しない」

などと回答した。

経団連は雇用・労働分野で新たに三四の「規制改革」を要望

一方、日本経団連は六月二十九日に雇用・労働分野を含め一四分野二〇五項目に及ぶ「二〇〇七年度日本経団連規制改革要望」を発表した。日本経団連は毎年春に全会員企業・団体を対象に「規制改革要望に関する調査」を実施。今年は一三七の企業・団体から寄せられた回答（七一七）をもとに要望を取りまとめた。これらの要望は、発表と同時に、政府が六月に設けている規制改革要望等の集中受付月間「あじさい月間」に提出し、規制改革会議などに参加する日本経団連の幹部などと連携して、政策の実現をめざす。

二〇五項目のうち、八七項目が新規の要望事項である。タイトルの通り、「規制改革」が要望内容としてはメインとなっており、雇用・労働分野の新たな要望事項が三四項目を占める。

雇用・労働分野の規制改革を求める前提の考え方としては、労働力人口の減少が進行するなか、働き方の選択肢を多様化し、生産性の向上を図るべく、労働法制を見直すべきであるというも。さらに、労働力の需給調整機能を高めることにより、労働市場の活性化

を促すことが必要であるとしている。
まず、新規の要望事項をみると、現行半年になつてきている紹介予定派遣の派遣期間を一年に延長すること、紹介報奨制度の規制を解除し、知人・友人等を新人社員等として紹介した自社労働者に対して、紹介の報奨金の支給を認めること——などがあがつている。それ以外は、各種手続や審査の迅速化・合理化を求める声が大きく実情を反映して、行政手続の簡素化に関する項目が中心だ。

昨年からの継続要望事項も含まれているが、雇用・労働分野三四項目のうち冒頭から一項目が労働者派遣事業関係（一部請負関係含む）と群を抜く。「医療関係業務など」派遣禁止業務の解禁、「いわゆる二六業務の拡大」「雇用申込義務の廃止」「いわゆる自由化業務における派遣期間制限の撤廃」などがあがつている。

東京商工会議所が五月に実施した「平成一九年度労働政策に関するアンケート調査（回答八三五社）」によると、前年調査と比較して派遣労働者を受け入れた企業の割合は四・九ポイント拡大、今後の受け入れ意向でも、「拡大・新規受け入れ予定」が、二四・七％と、四社に一社が拡大ないし新規の受け入れを予定しているなど、派遣労働者の活用を考えている企業が多い。同アンケートでは、労働者派遣制度で緩和すべき規制として、「事前面接の解禁」（六四・一％）がトップで、「期間の制限の撤廃」（四八・六％）、「直接雇用申込義務の撤廃」（三四・三％）、「対象業務の拡大」（二〇・六％）などが続いており、日本経団連の要望もこうした外部人材

の活用に関する企業からの規制緩和を望む声の大きさを反映したものだといえる。

労働時間規制の適用除外制度の拡充（いわゆるホワイトカラーイグゼンプションの導入）や解雇の金銭解決制度の早期導入もあるが、これは昨年からの要望事項である。

「格差の固定化」を回避する経済政策を

こうした例年の規制緩和を求める動向とは別に、日本経団連は六月一九日に「豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方」と題する提言を発表している。提言は、国民全体の生活水準を向上させ、経済的格差の固定化を防ぐための経済政策のあり方を主張。今後必要とされるセーフティネットの基本的な方向を提起している。

提言はまず、日本の所得と資産の水準を国際比較すると、一人当たり国民総所得はOECD諸国の平均を上回り、一人当たり保有純資産額は世界の上位に位置付けられると分析。また経済的格差についても、所得面での不平等はOECD諸国の平均程度、資産面では国際的に最も平等な国となっているなど、依然、経済的な平等度が高い国であると強調する一方、足元の状況と将来を展望すると楽観は許されないと懸念を表明している。

その懸念材料として、①成長力の低下傾向②就職氷河期に社会に出た若者の不安定就業化・無業化の問題③高齢者世帯、単独世帯、母子世帯の増加等、構造的な要因による生活困窮者の拡大

——をあげ、こうした課題に適切に対応しなければ、将来的には格差の拡大につながりかねないとの見解を示している。

このうち、不安定就業化・無業化している若・中年層への対応としては、就業能力を向上させ、経済的自立を図るために、労働市場における需給調整機能の強化と職業能力向上を通じた就業促進型セーフティネット構築が必要だとする。また、企業としては、新卒採用に偏らない通年採用の拡大や、中途採用を容易にする仕事・役割を基軸とした賃金制度への転換を図るとともに、政府が打ち出した「人材能力戦略（ジョブ・カード等）」に対して積極的に協力していくことが求められると主張している。

日本経団連の御手洗富士夫会長は六月二八日に都内のハローワークなどを視察した後、山本有二・再チャレンジ担当大臣（当時）と若年者の雇用対策について懇談した。席上、御手洗会長は若年者雇用対策について、「就職氷河期に思うように就職できなかった若者について、能力を向上する機会を提供できるように官民一体で取り組む必要がある」と述べ、「ジョブ・カード」をはじめとする政府の取り組みへの期待を示している。

商工会議所は少子高齢化対策の充実を要請

日本商工会議所は七月一八日に夏季政策懇談会の政策アピールとして、「わが国の成長力強化に向けて」を発表した。今後、わが国が成長力を強化・維

持していくために、重要な課題に関する提言をまとめたもので、政府に対しては、とくに少子化対策の強化・充実を求めている。アピールでは「政府においては、少子化対策への財政資金の投入を惜しむべきではない。例えば、企業は残業の削減や育児・有給休暇の取得促進など従業員の仕事・ライフ・バランスに配慮した職場環境の改善に積極的に取り組む必要がある、政府においても、こうした取り組みを支援するための税制、財政、金融上の優遇措置を十分に講じるべきである」「財政資金の投入を惜しむべきではない」とし、政府の役割に期待感を示している。

逆に、最低賃金法改正による水準引き上げの動向を強くけん制する。「労働関連法は、働き方の多様化に対応したものであるべきであり、画一的あるいは過剰な規制は企業活動を萎縮させ、経済成長の阻害要因ともなりかねない。特に、最低賃金の引き上げについては、企業の支払い能力を高めることがその前提である。無理な引き上げを強制しようとすれば、必死の努力により経営を維持している企業の存続自体が不可能となる恐れすらある」と強調。そのうえで、無理な引き上げを強制しようとすれば、「必死の努力により経営を維持している企業の存続自体が不可能となる恐れすらある」と訴えるなど、中央・地方の最低賃金審議会での協議や法改正の動きにクギを刺している。