

政策要求

連合は格差と貧困問題、金属労協は「良質な雇用の創出」を重点に

連合（高木剛会長）は四月一七日の中央執行委員会で、登録型派遣の抜本見直しなどを盛り込んだ「二〇〇九年度連合の重点政策案」を確認した。五月二七日の中央委員会で正式決定する。

一方、金属産業の労組でつくる金属労働車総連会長）も四月二四日の常任幹事会で「良質な雇用」の創出などを柱とする「二〇〇八～二〇〇九年政策・制度要求」を決めている。それぞれ、今後、実施する省庁要請などの諸行動で、その実現を訴えていく。格差の是正とワーク・ライフ・バランス社会の実現に関わる部分を中心に紹介する。

格差是正と貧困問題の解決に 力点／連合の重点政策

連合の重点政策は、隔年ごとにまとめている政策・制度の「要求と提言」などを踏まえ、〇九年度に重点的に実現をめざす事項を絞り込んだ。

総論部分では、景気拡大のもとで主要企業の業績拡大が続く半面、民間労働者の賃金や労働分配率が低下を続けているなどと指摘。さらに、パートや派遣労働者などの非正規労働者やワーキングプア、生活保護世帯が増大した結果、かつての中間層の二極化が進んだ実態などをあげて、「格差拡大にとどまらず、今や貧困問題が重要な課題と

なっている」との認識を示した。そのうえで、「政府が進めてきた国民生活を犠牲にした経済・財政運営は、すでに限界にきている」として、格差社会の是正や貧困問題の解決、社会的セーフティネットの再構築などの必要性を強く訴えている。

また、雇用・所得の二極化と格差拡大、貧困層の増大が「仕事と生活の調和を困難にしている」と主張。ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で策定した「仕事と生活の調和」憲章と「調和推進のための行動指針」の実現に向けて、働き方の見直しと子育て支援の抜本的な強化を求めている。

派遣法の抜本的な見直しを

各論の格差是正に向けた項目では、①最低賃金の中期的な引き上げの推進②労働者保護の視点での派遣法改正③雇用の安定と能力開発④不当な差別の禁止⑤公正な取引関係の実現⑥教育の機会均等と底上げ――を掲げた。なかでも、派遣法の改正に関しては、登録型の非二六業務を禁ずる等の抜本見直しをはじめ、「日雇い派遣」の禁止や直接雇用みなし規定の創設（禁止業務に派遣した場合等）、派遣先責任の強化、派遣元企業のマージン規制、法違反に対する罰則の強化などを求めている。

長時間労働抑制策や育児・介護施策の拡充も提起

ワーク・ライフ・バランス社会の実現については、長時間労働抑制の一策としての時間外法定割増率の引き上げ（時間外五〇％、休日一〇〇％）や、時間外労働限度基準のあり方の検討などを盛り込んだ労働基準法の改正を提起。雇用・就労形態に関わらず、均等待遇や最低賃金などの法整備を行うことも要求する。

さらに、育児・介護関連では、休業や短時間勤務制度の拡充、本人の選択を前提とする勤務の柔軟化などの就労環境の整備を主張。児童手当や育児休業給付の拡充、子育て世帯への民間賃貸住宅提供などの経済的負担の軽減措置の強化と、総合的な次世代育成支援確立のための「子育て基金（仮称）の創設などの支援策を打ち出した。「保育を希望する」すべての子を受け入れるよう保育サービスを拡充するとともに、介護保険制度や地域医療など生活インフラの公的整備の促進も訴えている。

なお、連合は重点政策のなかで、「労働組合や組合員への影響が特に大きく、幅広い展開を行って実現をめざすもの」を最重要運動課題と位置づけている。今回は前述の労働者派遣法改正の

実現や、長時間労働の抑制などによる働き方の見直し、ジョブカードの活用による非正規から正規への雇用転換などを最重要課題に据えている。

「良質な雇用」とワーク・ライフ・バランスの実現が課題 ／金属労協

他方、JICの政策・制度要求は、連合との重複を避け、ものづくり・金属産業で働く者の観点で策定した。要求は「ものづくりを中核に据えた国づくり」「世界最先端の環境対応」「政府は政府のなすべき仕事に特化」「良質な雇用の創出とワーク・ライフ・バランスの実現」の四つの柱から成る。

前段で、経済・社会の現状を「〇二〇年春以降、長期にわたって景気回復が続いてきたにもかかわらず、成長成果が国民全体に適正に配分されておらず、一部では生活水準の底割れともいえる状況が発生しており、所得・資産・教育の格差拡大と階層の固定化が懸念される」と指摘。所得税の最高税率の引き下げや、いわゆる「恒久的減税」の廃止、社会保障の保険料の引き上げなど中・低所得層の負担が増大していることにも触れ、「格差拡大に拍車をかける結果になった」などと分析している。そのうえで、「最近では、格差拡大の階層の固定化を懸念する声も高まってきている」と主張。最低賃金法の改正と法定最低賃金の水準引き上げ、パート労働法の改正、偽装請負の摘発強化、新卒者の正社員採用の拡大、非正社員

「良質な雇用」の要件

- 雇用形態としては、
 - ・長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用の移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした、フルタイム正社員、短時間正社員。
 - ・期間従業員、契約社員、パート・アルバイトなど正社員以外の雇用の場合には、
 - ①あくまで勤労者本人の希望によって、そうした雇用形態であること。
 - ②同一価値労働同一賃金の原則に則った正社員との均等・均衡待遇が図られていること。
 - ③一定期間後に本人が望んだ場合には、正社員への転換が図られること。
- 労働・雇用の分野こそ、CSR（企業の社会的責任）の中心的分野であり、「良質な雇用」は、賃金・労働条件、職場環境、働き方、仕事の進め方などにおいて、CSRの観点を満たすものであること。
- 労働時間については、
 - ①残業や休日出勤が過重ではなく、家庭生活やその他のプライベートな活動、地域活動を健全に営めるものであること。
 - ②年次有給休暇や各種の休暇、休業が完全に取得できること。
 - ③そのための適正な要員管理がなされていること。
- 少なくともわが国の経済力に相応しい生活水準を維持できる賃金が確保され、わが国全体の成長成果が勤労者に広く行きわたること。
- 職場の安全衛生と勤労者の健康の確保に関し、企業としての義務が果たされ、快適な職場環境が常に追求されていること。
- OJTだけでなく、適切な能力開発が行われること。
- 中核的労働基準（団結権・結社の自由、児童労働の不使用、強制労働の不使用、差別の撤廃）が実効的に確保されていること。

など

条件の向上を図るよう努めなければならぬ、第二条（労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである）、労働契約法第三条（労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意にもとづいて締結し、または変更すべきものとす。労働契約は、労働

者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとする）の趣旨を厳守して「勤労者の立場や権利を弱体化させたり、労働条件の引き下げにつながるような見直しは行わない」よう求めたほか、労働基準監督行政の統一対応の徹底や、学校教育における労働法と労組の経済的・社会的意義に関する教育の強化などもあげている。

「二重の不安定」におかれる労働者への対応も

労働法制の整備や労働行政の展開にあたっては、「良質な雇用」の創出と格差是正をその柱とした。JCの主張する「良質な雇用」とは、上図の要件をクリアする働き方。「どのような働き方・生き方であっても、ワーク・ライフ・バランスが実現されていなければならぬ」との観点に立つて、とくに『良質な雇用』の実現に力を注ぎ、育児支援に取り組み」と強調している。

さらに、短期雇用契約で、かつ間接雇用の「二重の不安定」の状態におかれている請負や登録型派遣労働者などについては、「勤労者の将来にわたる安定的な生活設計が不可能であるだけでなく、労働対等性を確保しづらく、結果として勤労者の権利の確保、同一価値労働同一賃金の原則の実現が困難だ」として、間接雇用の場合には請負・派遣元企業において正社員であること

を原則とする制度設計を行うなどの制限を加えるとともに、間接雇用の直接雇用との均等・均衡待遇のあり方を政府として検討するよう求めていく。

このほか、昨年三月、国会に提出され、その後継続審議になっている労基法の改正案に関しても、「時間外労働にかかわる割増率賃金について、過重な時間外労働の抑制に寄与するよう、さらに内容を強化し、成立を図ること」をめざす。

新規要求で「ひとり親」の支援も

一方、ワーク・ライフ・バランスのもう一つの重点課題である育児支援については、保育所や学童保育の拡充を求めるとともに、新規要求として「ひとり親」への支援を打ち出した。

厚生労働省の「全国母子世帯等調査（〇六年）」によると、「技能工・生産工程及び労務」の仕事をしているひとり親の比率は、母親が九・八％、父親が二四・七％で、全体平均（女性一九・一％、男性三四・八％）を大きく下回る。そこで、「厚労省」で実施している「母子家庭の母の就業支援企業」の表彰をもっと大々的にやってみようなど、ひとり親が安心して働け、子育てできる環境整備を促進するような啓発活動を進めたい（浅井茂利政策局長）としている。その際には、「ひとり親は、残業や休日出勤が難しいなどの制約があるが、そうした人を職場に迎えても、他の人が残業などを被ることなく働けるような環境づくりを進めることで、全体のワーク・ライフ・バランスに近づきたい」という。

なお、現在、母子世帯が対象の中心となっている国や地方公共団体の支援策についても、母子世帯、父子世帯とも、それぞれのニーズに即した同等の支援を展開すべきだと主張している。

(調査・解析部)

の正社員化などを列挙し、「社会的な意識は徐々に変わってきている」との見解を示す一方で、非正社員については「依然として活用の動き自体が止まったわけではなく、正社員化もごく限られた範囲になっっている」「非正社員としての働き方は、自らの意思に反して非正社員としての雇用を余儀なくされている場合が少なくない」などと指摘して、「わが国全体として、格差問題の抜本的な解決に向けて、大きく舵を切ったとは言えない」と結論付けている。

欠かせない労働対等性の確保

こうした現状認識を踏まえたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた対応では、まず、「市場経済を公正・有効に機能させ、持続可能な成長を果たしていくためには、市場参加者の対等性が不可欠」として、労働対等性の確保を求めている。

具体的には、労働法制の見直しや新たな労働法制の立法に際しては、労基法第一条（労働関係の当事者は、労働