# 改正 |破産法が成立/賃金の3カ月分が税金と同順位に

連合も、高い評価を与えている。 げを求めてきたナショナルセンターの 保に向けて以前から優先順位の引き上 債権回収の優先順位では、賃金・退職 とも大きな注目点だ。現行法ではほと 労働者保護を従来以上に手厚くしたこ じ順位に格上げされた。労働債権の確 金の三カ月分の支払いが税金などと同 の手続きへの関与が、法文化された。 んど盛り込まれていなかった労働組合 までに施行される予定の「改正破産法」 さきの通常国会で成立し、来年五月 破産手続きの迅速化だけでなく、

ないというのが現状だ。 間がかかりすぎると問題点も指摘され 近年の破産件数はうなぎ登りに増加し 規定するもの。長引く景気低迷で企業 ており、一年を超えるケースも珍しく ている。だが、現行の手続きには、時 の大型倒産や個人破産が激増しており、 や個人が破産した場合の手続きなどを たる。抜本改正はほぼ八〇年ぶりだ。 生法など、政府がこれまで進めてきた 改正破産法は、民事再生法や会社更 連の倒産法制見直しの総仕上げにあ 破産法は、再生が図れなかった企業

進めることを可能にした。 と子会社の破産手続きを同じ裁判所で さまざま盛り込んだ。例えば、親会社 そこで改正法は、手続きの簡素化を 債権者が

> 円を「三カ月分」九九万円に増額した。 声をうけて現行の「二ヵ月分」六六万 る現金について、「低額すぎる」との の生計費として手元に残すことができ きでは、破産者が再出発のための個人 めの制度も拡充した。個人の破産手続 地裁にも申し立てをできるようにした。 するとともに、債務者の財産保全のた 地を管轄する地方裁判所だけでなく、 ○○○人以上いる場合には、本社所在 債権がいくらあるかの調査を簡素化 「破産専門部」がある東京・大阪の両

#### 労働債権 を「財団債権」 化

金・退職金の三ヵ月分については、「財 権は、財団債権に次ぐ「優先的破産債 員の未払い賃金・退職金などの労働債 社会保険料などの「財団債権」。従業 その第一が労働債権の順位の格上げだ。 働者を保護するためのルールの拡充。 め改正法は、労働債権のうち未払い賃 できないケースが多いという。そのた が回収されてしまい、労働債権は確保 際の企業破産では、税金や社会保険料 権」に位置づけられている。だが、実 債権が最優先で、次に来るのが税金や る債権の順位は、抵当などの担保付き なく、今回の改正で見逃せないのが労 などの財団債権までで資産のほとんど 現行の破産法では、回収が優先され こうした企業からみた見直しだけで

るおそれに備えて、随時弁済できるこ 可できるようにした。 働債権の一定範囲の弁済を裁判所が許 る」場合は、債権順位に関係なく、労 持を図るのに困難を生ずるおそれがあ とも盛り込んだ。従業員が「生活の維 退職金の発生で従業員の生活が困窮す 先的破産債権」に格下げした。 分については労働債権と同順位の のうち、納付期限から一年を超えた部 団債権」へ格上げ。その一方で、 債権である租税債権(国税・地方税) 労働債権関係ではまた、未払い賃金・ 財団

優

なった。 場合には、労働組合や従業員代表組織 などに通知しなければならないことに に通知しなければならないことになっ まず、裁判所は手続き開始を決定した 営業譲渡についての意見聴取 決定の通知②債権者集会期日の通知③ 点だ。その主な内容は、①手続き開始 法文化されたことが第二の大きな改正 た。また、債権者集会の期日も、労組 手続きに対して、労働組合の関与が ーなど。

従業員自身でも比較的計算しやすいが 手続きに参加するのに必要な情報を、 従業員に提供することを努力義務化し さらに、破産管財人が、従業員が破産 労組などからの意見聴取を義務づけた。 た。未払いとなっている所定内給与は 裁判所が営業譲渡を許可する場合、

> 所定外給与などは、正確な金額を会社 しか把握していないケースも多いため

### 債権譲渡

しかし、 担保付き債権となれば、ますます労働 創設されれば、融資と引き替えに貸し 順位を、担保付き債権より上位におく 裕子雇用法制対策局長も「連合の主張 可能性が高いという。 債権は回収が困難になる」(連合・同局) たことが公示されることになる。「差 動産の所有権が登記され、担保になっ 手に譲渡された売掛金や原材料などの められている動産担保公示制度の創設 あるのが、法務省内ですでに検討が進 よう主張を続ける構えだ。その背景に きなかっただろう」と胸をはる。 がなければこれだけ盛り込むことはで 審議会から検討に携わってきた長谷川 合の主張をある程度反映した」と評価 連合は草野忠義事務局長の談話で「連 ほぼ満足できる内容だと評価している 法務省の審議会は同制度の最終報告 し押さえられる可能性が高い動産まで こうした改正について、労働団体 連合は、今後も労働債権

調査部 荒川創太 法案が国会提出されるものとみられて をこの八月にまとめる予定。年内にも、 こうしたなか、

33

# 政労協議が初会合

働基本権のあり方についても、議論の 換や再就職ルールに加え、公務員の労 内で開かれた。能力・実績主義への転 話し合いに入る予定だ。 予定される第二回協議から、本格的な 俎上にのせることで合意した。八月に の政労協議の初会合が五月一三日、都 公務員制度改革をめぐる政府と連合

らは草野忠義連合事務局長、丸山建藏 厚労相ら関係三閣僚が出席。 が参加した。 公務労協対策本部長(国公連合委員長) 行革担当相、麻生太郎総務相、 人見一夫公務労協議長(自治労委員長) 初回協議には、政府側から金子一義 労働側か 坂口力

③特権的キャリア制度の抜本改革④Ⅰ 事管理の徹底②縦割り行政の弊害是正 ことに感謝申し上げたい」と述べた。 これに対し草野氏は「政府との関係は 禁止と適正な退職管理 満たした公務労使関係の確立⑤天下り LO(国際労働機関)国際労働基準を 体的な課題として、①公正・中立な人 いろいろあったが、協議の場ができた 解と協力が不可欠だ」などと発言した。 る。実現には職員団体など関係者の理 するためにも改革を実現する必要があ また、丸山氏は労働側が期待する具 して「公務員に対し国民の信頼を確保 金子氏はまず、三閣僚共通の意見と -の五つをあ

> った。 制や評価制度の具体化に向け、意見交 職ルールの確立などを柱に、能力等級 氏が「能力・実績主義への転換や再就 テーマとして労働基本権には触れなか 信頼関係が重要だ」とするなど、協議 くに評価制度をうまくやるには政労の 換したい」などと述べ、麻生氏も「と 今後の議題について政府側は、

牽制したうえで「議論していくことは 必ずしも民間と同じにはいかない」と に対し、金子氏は「公務の労使関係は せることを了承した。 いても一体的に議論するよう求めたの 否定しない」と述べ、協議の俎上にの 労働側の草野氏が、労働基本権 につ

# 年遅れで協議がスタート

提出は宙に浮いていた。 を能力評価に応じて一一等級に区分す 原案を作成。しかし、課長以下の職員 昨年三月、能力等級法案など三法案の これに沿い政府・行革推進事務局は というスケジュールを立てていた。 提出、○六年度をめどに新制度へ移行 革大綱を閣議決定。○三年度中に法案 した。政府は○一年末、 る能力等級制のあり方などをめぐって、 人事院や連合との調整が難航。法案の 政労協議は難航の末、ようやく実現 先の通常国会で小泉 公務員制度改

> ことを受け、昨年五月に、小泉首相と 笹森清連合会長のトップ会談で合意さ 権を制約している」として見直しを求 向け、動き出した。 れた「政労協議」がようやく具体化に け止めるとの意向が政府から示された めていることについて、その事実を受 由委員会が「大綱は公務員の労働基本 た、ILO 純一郎首相が大綱の見直しを示唆。 (国際労働機関) 結社の自 ま

当時の石原伸晃行革担当相が、「協議の 側の反発もあった。 中期的に検討する審議会に類したもの 場」の性格を労働基本権問題について 景には、能力評価のあり方などに加え にしたいと提案したことに対する連合 この協議の実現が一年近く遅れた背

られる。 秋の衆院選のマニフェストで、公務員 設置に合意した背景には、自民党が昨 会での関連法案提出をめざすものとみ 公約していることもある。秋の臨時国 制度改革法案の「○四年中の提出」を 一方、政府・与党が協議のテーブル

#### 労働側 は国際関係をテコに

ており、また一二月には、国際自由労 ILOの総会が、六月上旬から開かれ にこの問題で二度の勧告を出している を要求実現のテコにする考えだ。すで 労働側は、 国際機関や国際労働組織

> 働きかけを通じて、基本権の切り離し に待ったをかける考えだ。 め、連合はこうした国際関係団体への 案化がすすむ懸念が生まれる。このた 基本権抜きで、まとまった部分から法 の法案提出が前提になった場合、労働 て日本で開催される。秋の臨時国会で (ICFTU) の世界大会が、 初

) ( ) トピックス

# 自民党 の基本方針と連合の対案

改めて整理し、能力評価基準の仕組み 限定。うち「能力・実績主義」につい 職の適正化④人材の育成と交流――に で簡素化した。 政府原案にあった一一等級を五等級 務員制度改革に関する基本方針では、 け六月はじめにまとまった自民党の公 の簡素化する」と明記した。これを受 ては、「能力等級制は従前の考え方を 実績主義②退職管理と長期在職③再就 まとめた。同案は改革の柱を、①能力・ 員長は三月五日、改革の基本方針案を 自民党行革推進本部公務員制度改革委 協議の開始に先立って、 片山虎之助

きが展開される見込みだ。 する研究会」は六月下旬にも、対案を 基本的にはこの方針に合意している。 なく、内閣に移すよう修正。公明党も り承認権を原案にあった各府省大臣で 不す考えで、秋に向けて政府との綱引 また、同基本方針は、人事院の天下 一方、連合の「公務員制度改革に関

#### (調査部 渡邊木綿子

2004.7 Business Labor Trend

#### U 4 春 闘

# 連合と日本経団連のまとめ

連合と日本経団連がこのほど、〇四 春闘結果を踏まえた見解を示した。連 合は六月一日の中央委員会で〇四年春 心に賃金カーブ維持分確保の流れにあ ることを評価するとともに、定昇制度 のない中小との「二極化」傾向への対 策が必要だと指摘した。また、中小共 観で額、率ともに昨年実績を上回るな ど中小労組の奮闘が目立ったことにつ とす小労組の奮闘が目立ったことにつ とすいては、「新しい春闘改革の道筋を示 いては、「新しい春闘改革の道筋を示 すことができた」(笹森清会長) として いる。

移行が一段と進んだとの認識を示した。の経営問題等を議論する「春討」へのの経営問題等を議論する「春討」への月二七日の定時総会の席上、賃上げ中月二七日の定時総会の席上、賃上げ中月二七日の定時総会の席上、賃上ば中

# 「回復の年となる結果を出せた」

三二五円(賃上げ率一・七一%)。前三二五円(賃上げ率一・七一%)。前春闘は、①定期昇給相当分の賃上げ確存②パート労働者の処遇改善③サービス残業の撲滅——を最重要の要求課題に掲げる一方、はじめて中小向けの統に掲げる一方、はじめて中小向けの統に掲げる一方、はじめて中小向けの統に掲げる一方、はじめて中小向けの統に掲げる一方、はじめて中小向けの統に掲げる一方、はじめて中小向けの統に場がる一次という。前

最終結果に結び付けたい」と評価した。て回復の年となる結果を出せている。ところ、微増ではあるが昨年を底としよころ、微増ではあるが昨年を底としまイント上回った。笹森会長は「今の年に比べ額で二三○円、率も○・○七

# 規模間格差の圧縮が実現中小共闘の強化で

別などが連携して中小・地場労組の支 ずかだが規模間格差の圧縮が図れたこ 満の労組より五五〇円低いが、前年比 となっている。引き上げ額は一〇〇人 組合)が三八六四円(同二一二円増) 四六七組合)の賃上げ(加重平均)は 別にみると、一〇〇人未満の労組(一 援に取り組んだことが功を奏した格好 とが見て取れる。連合や地方連合、産 では逆に八〇円高い。データからはわ 未満の労組が一〇〇人以上三〇〇人未 ○人以上三○○人未満の労組(九二三 三円(○・○八ポイント)増えた。規模 (一・五〇%)。こちらも昨年より二三 上げ結果は、加重平均で三七一六円、 二三九○組合、二二万五六○七人の賃 で四月二七日までに妥結報告のあった 闘に結集する三○○人未満の中小労組 地場の取り組み結果をみると、中小共 三三一四円(前年比二九二円増)、一〇 今春闘で連合が重点をおいた中小・

# 春闘 の変容に苦しむ中小労組

員会報告の中でベアゼロを主張。中小 維持分の確保」を要求に掲げても、そ 額を組むことすらおぼつかず、規模間 企業の労組は目安を失ったまま、要求 加えて、日本経団連は経営労働政策委 の具体的な要求額までは表に出さない なっていた。大手労組は「賃金カーブ 加え、大手労使を中心に春闘のあり方 求を見送る大手組合が続出したことに ンだった。しかし、ここ数年、ベア要 を探っていくのが、春闘の波及パター き上げ額を参考に中小企業が妥結水準 後続を支えながら、その賃上げ率や引 まず大手製造業が妥結し、公益産業が する定期昇給制度の仕組みが整ってい 熟度に応じて一年ごとに自動的に昇給 格差は解消されないままだった。 って賃上げをめぐる状況判断が困難に について模索が始まり、中小企業にと ない。このため、従来型の春闘では、 中小企業の多くは、年齢や仕事の習

# 連合の中小支援策中小労組 の奮起を促した

手要求額に代わる後ろ盾として初めて具体的な要求目安額五二○○円を、大を算出して、中小向けの要求額を設定。は加盟労組の一歳刻みの差額の平均値こうした事態を打開するため、連合

春闘方針に盛り込んだ。さらに連合は大手の集中回答目前後に中小労組が独自で回答を引き出すよう促した。産別自で回答を引き出すよう促した。産別の健闘という結果を呼び込んだといえの健闘という結果を呼び込んだといえの健闘という結果を呼び込んだといえのが成と相場波及の一層の強化を図るの形成と相場波及の一層の強化を図るの形成と相場波及の一層の強化を図ると強調している。

# 撲滅は改善が不十分パートの賃上げとサービス残業

単組が経営側に要求するまでには至ら え方は春闘方針に明文化はしたものの 処遇改善は限定的な範囲にとどまって 果が少なかったパートの処遇改善につ 今後の課題に掲げている。具体的な成 題への取り組みが不十分だったとして、 保障分と位置づけた。しかし、この考 ○○○円(時給八四○円)を最低生活 光熱費、住宅費など合計月額一四万六 の生活が維持できるかを試算。食費や 月にどれくらいの収入があれば最低限 りされた。今春闘では、単身者が一カ の考え方も来春以降の課題として先送 活保障賃金(連合リビング・ウェイジ) るが、具体的な改善は不十分とした。 会的な問題意識としては浸透しつつあ いると指摘。サービス残業問題も、社 る状況を把握している労組は増えず、 いては、全体ではパートが置かれてい 加えて、今春闘で初めて提起した生 ート労働者の賃上げやサービス残業問 方、 中間まとめでは、今春闘でパ

トピックス

35

い」との要望意見がでた。金にリンクさせた運動を検討して欲しら「(リビング・ウェイジを) 最低賃なかった。中央委員会では全国一般か

## 「春討」への移行に自信

一方、日本経団連の奥田碩会長は、一方、日本経団連の奥田碩会長は、一方、日本経団連の東野使交渉について、時総会で今年の春季労使交渉について広範な議論を行う場とす。諸題について広範な議論を行う場とす。また」と指摘。自らが提唱する「春討」への移行が進んでいることに自信を示への移行が進んでいることに自信を示への移行が進んでいることに自信を示した。

# 経団連の賃上げ集計は横ばい

理由で集計から除外されていることも、 %だった。製造業のアップ率は過去最 造業(一三七社)が同○・○三ポイン 低。電機と電力が平均金額不明などの 社)は○・○四ポイント増の一・四四 ト減の一・七一%で、非製造業 (一七 前年度に比べて額で一三円、率で〇・ 均、最終集計)によると、大手企業の ○一ポイント低い数字だ。内訳は、製 金に対する上昇率は一・六四%だった。 主要一九業種一五四社の賃上げ妥結額 季労使交渉の業種別妥結結果(加重平 らず影響を与えているようだ 集計結果が連合より低い傾向に少なか 日本経団連が六月三日に発表した春 (定昇込み) は五三七八円。基準内賃

> 業種別では最も賃上げ額が大きかっ をのは、業績が過去最高益を記録した 自動車で六一二七円(前年比一・八七 %アップ)。次いで造船の五八八五円 (同一・八四%アップ)が続く。ただ し、自動車、造船とも前年実績を額、 をともに下回っている。また、業績が 堅調な鉄鋼も一・一〇%上昇の三七〇 堅調な鉄鋼も一・一〇%上昇の三七〇 をもに下回っている。また、業績が をもに下回っている。また、業績が をもに下回っている。また、業績が をの単額で反映させる傾向が強まった 結果、賃上げの伸び率が抑えられているといえそうだ。

### ○・○八ポイント増中小 の賃上げは

方、従業員五〇〇人未満の一六業

七月の参議院選挙で投票に行く意向 では二〇代の四人に一人が棄権しようでは二〇代の四人に一人が棄権しようでは二〇代の四人に一人が棄権しよう

このうち約四分の一が組合加入者。
圏と関西圏の民間サラリーマンを対象
圏と関西圏の民間サラリーマンを対象
一○月に実施。今回は今年四月、首都
調査は二○○一年以降、毎年四月と

# 投票意識は非組合員の方が高い

それによると、参院選挙で「必ず投

くに達している。また、組合員の四○、 組合員の四分の一、非組合員の三割近 権を考えている人は二〇代が一番多く、 代ほど投票意識が低い傾向にある。棄 調査結果を年代別にみると、若い世 ○%、「わからない」組合員は一三・ 組合員は一二・一%、非組合員は一三・ %となっている。 ている」二八・九%で、合計六九・二 に対し、非組合員で「必ず投票する」 %と合わせて六六・○%だった。これ 票する」という組合員は三八・五%で、 二%、非組合員は八・八%だった。 逆に、「棄権しようと考えている」 人は四○・三%、「投票しようと考え 「投票しようと考えている」二七・五

都圏の方が関西圏より意識が高かった。性よりも投票意識が高く、地域別で首いた。なお、男女別では男性の方が女が多く、両世代とも一五%強を占めて近っ代で「わからない」と回答する人

連合総研アンケート調査から

い組合員

### 集票能力の弱まる労働組合

現時点で、投票しようと思っている 現時点で、投票しようと思っている。 に六・九ポイントの差をつけている。 に六・九ポイントの差をつけている。 に八・九ポイントの差をつけている。 じ丁は、「公明党」(五・六%)、「共産以下は、「公明党」(五・六%)、「共産以下は、「公明党」(五・六%)、「共産の順。 で年一〇月の前回調査で、同年一一の順。

種、二二五社の中小企業の賃上げ回答(加重平均)は三九三五円、一・五○(加重平均)は三九三五円、一・五○ント高い。業種別では印刷・出版の六ント高い。業種別では印刷・出版の六ント高い。業種別では印刷・出版の六ント高時長上げ回答集計(回答引き出し四二一組合)を発表した。単純平均し四二一組合)を発表した。単純平均し四二一組合)を発表した。単純平均し四二一組合)を発表した。単純平均は五四六六円、一・八一%で、前年同は五四六六円、一・八七%だった。

(調査部 新井栄三)

が続く。消極的な理由が上位を占めて ているから」は二・三%、「所属する いる。一方、 まり支持していないから」(一六・三%) の党の政策や活動を支持するから」(一 四・九%で圧倒的に多く、次いで「そ ころ、「他の党よりましだから」が三 団体が推薦しているから」はわずか一・ 民党」(二九・六%)を上回った。 今回は「民主党」(三七・一%)が「自 主党」(三一・四%)より高かったが、 では「自民党」(三四・五%) が「民 ○%に過ぎなかった。 七・五%)、「現内閣の政策や活動をあ 特定の党に投票する理由を尋ねたと 労組加入有無別でみると、前回調査 「所属する労組が推薦し

左右される」と分析している。
の動向は候補者・政党がそれぞれ魅力の動向は候補者・政党がそれぞれ魅力

ていることが分かる。半年間で、民主党の優位がやや拡大し

と自民党の差は三・一ポイント。この

# 万働組合

# リーゼンセン同盟が派遣ユニオンを結成

○万人組合員の獲得が目標だ。 ○万人組合員の獲得が目標だ。 の一人を組織。年内に組合員五万人 は、企業の枠を超えた を開始に、企業の枠を超えた が五月一五日に立ち上げた 「人材サービスゼネラルユニオン」(略 が一世スゼネラルユニオン」(略 が出月の上で、派遣会社で働く を開始に、企業の枠を超えた を記えた での一人を組織。年内に組合員五万人 は、のが大をめざし、五年以内に三 規模への拡大をめざし、五年以内に三 の一万人組合員の獲得が目標だ。

### 派遣業は2兆円産業に

数も昨年度と比べて二一・八%増えて、超える産業に大きく成長。派遣労働者二四七二億円となり、初めて二兆円を売上高が昨年度比一五・五%増の二兆派遣事業は、平成一四年度の年間総

派遣事業報告」)。 る(厚生労働省「平成一四年度労働者約二一三万人を数えるまで拡大してい

制志向を裏づける結果となっている。 補充」とする答えがもっとも多いもの 理由を聞いた問いでは、「迅速な欠員 働者ではなく、派遣労働者を導入する 三分の一が会社を辞めていた。常用労 労働者の業務の前任者について、「常 度についてのアンケート」では、派遣 導入するケースが多くなっている。派 常用労働者の代替として派遣労働者を 業の人件費抑制基調に変わりはなく、 業が多くなっており、企業の人件費抑 働者数の抑制」などを理由にあげる企 の、次いで「コストが割安」「常用労 を占めており、前任者の状況をみると、 用労働者」とする回答が約七割と大勢 業)に聞いた厚労省の「労働力需給制 遣労働者を受け入れる企業(派遣先企 景気が回復しつつあるとはいえ、

### ダンピングで競争激化

また、多くの派遣労働者が三カ月程度的な問題点も顕在化している。UIゼいセン同盟によると、契約更新時に賃しわ寄せとなって現れているという。しわ寄せとなって現れている。UIゼ的な問題点も顕在化している。UIゼ的な問題点も顕在化している。UIゼ

るが現状だ。 のが現状だ。 のため、不安定な状態におかれているい の短い雇用契約を反復する細切れ雇用

JSGUの初代会長に就任した二宮造労働に対する需要は伸びているうえに、個別の労働者の能力でみても、年に、個別の労働者の能力でみても、年に、個別の労働者の能力でみても、年とのな企業が多いため、無秩序な値下げ競な企業が多いため、無秩序な値下げ競な企業が多いため、無秩序な値下げ競な企業が多いため、無秩序な値下げ競なでも、コストが安い労働者という感覚でも、コストが安い労働者という感覚をが先行してしまっている」と指摘だけが先行してしまっている」と指摘でする。

組合員を対象にした意識調査を実施し 掲げ、不安定な派遣労働者の生活支援 相談・苦情処理機能の強化 てニーズを吸い上げ、具体的な政策づ 訴えていく考えだ。さらに、年内にも、 団体や派遣先にあたる企業・産業界に 継承の観点などを踏まえ、安易な派遣 の業界横断的な賃金水準確立や、技能 をめざしている。また、専門二六業種 立②UIゼンセン同盟のスケールメリ くりに入るとしている。 による常用代替の防止について事業主 ットを活用した「共済制度」 して、①契約切れ期間の休業補償の確 JSGUは、当面の取り組み目標と ――などを 一の整備③

でも加入できる合同労組スタイルが特JSGUは企業の枠を超え、ひとり

の締結を狙う。 して、苦情処理などを実施。 員を配置して、苦情処理などを実施。 当面の組織化ターゲットは、派遣会社 の営業社員と常用型の派遣スタッフ(登 の営業社員と常用型の派遣スタッフ(登 のが開タイプも含む)とし、この は、派遣会社

組合費月額は、月収三万円以上が基地の賃金の一・五%(上限四○○○円)準内賃金の一・五%(上限四○○○円となっで、月収三万円は上が基

立ち上げ時にJSGU参加を決めた立ち上げ時にJSGU参加を決めたのは、売上高(二〇〇二年度)で業界マンパワージャパン、リクルートスタッフ、ニチイパワーバンク、リアスタッフ、ニチイパワーバンク、ヴィズを加えた大手八社の分会(結成ウィズを加えた大手八社の分会(結成ウィズを加えた大手八社の分会(結成ウィズを加えた大手八社の分会(結成ウィズを加えた大手八社の分会(結成学界二位のテンプスタッフなど九社で業界二位のテンプスタッフなど九社で業界二位のテンプスタッフなど九社で

JSGU結成の意義について、二宮町界を迎えている。非典型労働者の労働条件が低ければ低いほど正社員が守動条件が低ければ低いほど正社員が守高すインパクトになればいい。ゼネラに正社員中心主義の)労働運動を見いユニオンやクラフトユニオンなどがルユニオンやクラフトスニオンなどが地ユニオンやクラフトスニオンなどが地ユニオンやクラフトスニオンなどが地スニオンやクラフトスニオンなどが地スニオンなどが関連動を再構築すべきだ」との抱負を述べている。

(調査部 主任調査員・郡司正人)

トピックス

# 生産性向上しても雇用、 、労働条件に結びつかず

成果の公正配分一 用の確保・拡大②労使の協力・協議③ をベースに構成。生産性が向上してい 働組合(単組)の書記長・執行委員を このほど「雇用と労使関係課題」と題 長・高木剛UIゼンセン同盟会長)は を中心とする労働条件の向上にも結び 念の構築に迫られている。 巻く環境の変化を踏まえた、新たな理 る生産性向上運動も、企業労使を取り 合がそれぞれ八割を超えている。①雇 ベア要求を見送ったと回答した労働組 るにもかかわらず、正社員が減ったり 対象としたアンケート調査の集約結果 する報告書を発表した。報告書は、労 ように雇用の増加につながらず、賃金 労働生産性が向上しても、かつての 全国労組生産性会議 -の三原則を柱とす

または生産額」と定義している。 性」について、 ている。なお本調査では、「労働生産 けでは回収した三七○について分析し 記長や執行委員などに聞き、書記長向 実施。同会議に加盟している労組の書 調査は二〇〇三年一一月~一二月に 「一人当たりの生産量

### 生産性向上 しても、雇用増えず

%と、半数以上で向上している。その 生産性が「向上した」と回答したのは 調査によると、最近三年間で、労働 四%、「やや向上した」が四二・七

37

かった。 理化等の効果」が四六・四%と多い。 協力」が五三・一%、「雇用削減や合 要因は、「従業員の経営政策への理解・ 「技術革新の進展」(九・五%) は少な 一方、「設備投資の推進」(一一・八%)、

を減らし、非正規社員を増やす最近の 非正規社員について「増加している」 少している」 五〇・七%、「やや減少 ち、八割が正社員を減らしている(「減 企業の人事政策があらためて浮き彫り は四○・八%となっており、正規社員 は二四・六%、「やや増加している」 している」三一・三%)。同じ組織で、 にされた。 生産性が向上したと答えた組織のう

#### 大企業 ほど生産性向

きくなるにつれ、生産性が向上した割 以下で四八・四%、一〇〇一人以上三 その要因について、「雇用削減や合 合が高くなっている。 ○○○人以下で五八・八%、三○○一 上したのは、三〇一人以上一〇〇〇人 人以上で六五%だった。企業規模が大 従業員規模別に見ると、生産性が向

### 生産性向上 してもベア要求せず

準で支給されたことがわかる。 準で実施されたと回答した割合は、生 まっている。一時金が昨年より高い水 多く、「雇用の維持・確保を重視した 上してないが一二・六%、変わらない 向上分を、一時金で配分する傾向が強 ため」が三一・三%で続いた。 りも高い。ベア要求見送りの理由は、 八三・四%にものぼっている。この割 た組織では、一時金が昨年より高い水 が一五・九%だ。労働生産性が向上し 産性が向上した組織で三二・二%、向 近年、成果主義の導入に伴い、業績 化しているため」が四○・三%と最も ア要求しなかった」と回答した割合は 合は、生産性が向上していない組織よ 生産性が向上した組織のうち、 「経済成長率や物価など経済指標が悪

#### 労使協議 の重要性高まる

協議の重要性が高まっていることがう 三割をこえた。賃金交渉において労使 な内容になると三役折衝が重視される」 に新鮮味がない」が最も多く、「重要 ての問題点では、「経営側からの情報 かがえる。労使協議の開催状況につい 労使協議のみで解決した組織が全体の ○三年春闘では、団体交渉を行わず 「マンネリ化して面白くない」が続い

理化等の効果」と回答した比率も同じ

用を削減した結果、労働生産性が向上 業ほど積極的にリストラを進めて、雇 ように企業規模に比例している。大企

したことがわかった。

組合が回答したものと思われる」と述 議が、実質的に機能していると考える る。これについて、報告書は「労使協 べている。 た。一方、 「無回答」が三割近くもあ

トピックス

える傾向が示された。 易にストを行うべきでない」が最も多 ても組合員や社会に容認されないと考 が落ちている組織では、ストを実施し 績・生産性別にみると、 い、交渉で解決できる」が続いた。業 最近ストライキを行わない理由 「健全な労使関係を築くためには、 「労働条件が向上、組合役員も整 業績・生産性 安

### なり手不足の組合役員

組織が四割近くにのぼることが明らか となった。 員候補者の擁立に極めて苦労する」が 擁立に苦労する」が二七・二%、 組合役員の選出で、「役員候補者 一・八%と、役員のなり手が少ない

%と、役員選出に苦労しない組織は、 役員の後継者の心配はない」が○・三 ない」が一○・五%、「希望者は多く 状況ではないが、候補者選出に苦労は が続いた。一方、「就任希望者が多い ジが悪く、社会的な評価が低いため」 安があるため」、「組合の有するイメー して大変な苦労を負う」が最も多く、 合役員に就任すると、私生活を犠牲に 役員候補者が出てこない理由は、 割程度にすぎなかった。 「会社生活におけるキャリア形成に不

(調査部 遠藤彰)