

06 春闘

連合と日本経団連の主張

企業業績の好調が続く、各種の経済

指標も改善の方向を示すなか、今春闘の交渉が始まる。労働側は、景気が企業の設備投資と個人消費に支えられた好循環に入りつつある今、残された家計部門の本格回復を求めている。一方、経営側は従来の一律的な賃上げ抑制姿勢から、企業業績と支払い能力を加味した上での賃上げについては、個別労働者の判断にゆだねる考えにスタンスを移している。連合と日本経団連の主張にみる今春闘の争点をまとめる。

月例給の引き上げに
こだわる労働側

一月一日に連合と日本経団連の首脳懇談会が開かれ、〇六春季交渉の論戦がスタートした。賃上げに関して連合側は「短期的な業績は一時金で還元するとの考え方は否定しないが、働く者の生活の基本は月例賃金にある。適切な業績があった場合、月例賃金への還元はあつてしかるべきだ」と主張。これに対して、日本経団連側は、「横並びで賃金水準を底上げする横並びベロース・アップは今後ありえない」としながらも、「業績回復企業が増えていくので、賃上げ要求する組合も多くなるだろうが、個別労働で十分話し合つて解決して欲しい」とし、各企業の支払い能力に応じた組合からの賃上げ要

求については一定の理解を示した。

連合の春季生活闘争方針では賃上げについて、「マクロ的には労働側に一%以上の成果配分がなされるべき」との考え方を盛り込んでいる。これを踏まえて、連合加盟産別は、要求案を固めつつある。結成三年目で鉄鋼、造船・重機、非鉄の労組でつくる基幹労連は今季から鉄鋼部門が先行していた隔年交渉に全体で移行。〇六年と〇七年を一つの単位で三〇〇〇円を要求する。電機連合は三五歳技能職基幹労働者の個別銘柄ポイントでの水準改善額を二〇〇〇円に設定。機械金属産業の中小労組が主体のJAMは、賃金構造維持分十二〇〇〇円以上。私鉄総連の統一要求は一人平均一・一%（定昇相当分）十二〇〇〇円など、定昇相当分を除く賃上げ要求分は、一五〇〇〇〜二〇〇〇円（以上）に集中している。

経営側「普通の人」を大切に

日本経団連（奥田碩会長）は昨年二月二三日、春季交渉の指針となる「経営労働政策委員会報告（経労委報告）」を発表した。会長自身が参加する数少ない委員会ということもあり、今年五月の退任が決まっている奥田会長にとって、日本経団連・初代会長としての二期四年を振り返った総括の意味あいが込められているとみることができ

報告では、「企業にとっての本格的

に「攻めの経営改革」に乗り出す環境が整いつつあり、競争力を高めうる好機にある」との情勢認識を示している。そのうえで、こうした好機を活かすためには「労使の一層の協力が不可欠であり、賃金などの労働条件の改定についても、企業の競争力を損ねることなく働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」と主張する。

今年の経労委報告で初めて登場したキーワードに「普通の人」がある。一度しか使われていないので注意しないと読み落としてしまうが、「日本企業では従来から、職場のなかで『普通の人』たちが、この役割をまじめに果たしてきたことが強みとなっていたのであり、今後とも、その大切さが減じることはない」と言及している。

企業の体力を回復させたのは、一部の優秀な人ではなく「普通の人」の頑張り。しかし、彼らが働く職場は繁忙感が強く、メンタルヘルス面での不安も広がりつつある。日本的経営の競争力の源泉である「普通の人」の意欲減退こそが、企業の存続・発展にとって最大のリスクという認識が表明されている。だからこそ、「労働条件改定に適切な舵取り」が不可欠と述べているのだろう。「日本の経営の再評価」という視点が、今回の報告にはにじみ出

ている。連合との首脳懇談でも、日本経団連側から「普通の人が、まじめに働いていることが企業を引っ張っている。成果主義の行き過ぎで一部の優秀な人だけが評価されるのは良くない」との発言があった。

公開質問状をめぐる論争

連合が高木体制になって初陣となる今季闘争。その新基軸として打ち出したのが、日本経団連への公開質問状の提出だ。年末に提出した質問状の中で、労働分配率が低下しつづけていることについての評価を聞いた。これに対して、日本経団連側は懇談会の席上、賃金水準が「正常な水準に戻る過程にある」と理解すべきだ」と回答した。奥田会長は従来から、賃金水準について、「バブル期に上がりすぎた分、物価下落に見合う分が調整されていない」との考えを示しており、これを踏まえた回答とみることができ

交渉リード役の金属労協は集中回答日を三月一五日に決めた。定昇相当以外の賃上げを求める統一的な闘争は、二〇〇一年以来五年ぶりとなる。成果主義賃金制度への移行などの影響で、一律的なベア要求は影を潜め、連合系は「賃金改善」という言葉に統一した。そこには、規模間、産業間、雇用形態間などの格差拡大に歯止めをかける意味合いも盛り込まれている。数年ぶりに復活する賃上げ交渉は、「春闘」の新たな姿を示すことになりそうだ。

（調査部 主任調査員・荻野登）

○六年度厚労省予算案

少子化対策に重点置く

政府は昨年一二月二四日、○六年度の予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比三・〇％減の七九兆六八六〇億円で、四年ぶりの「マイナス予算」となった。そのうち、厚生労働省関係の予算は、前年度比〇・六％「プラス」の二〇兆九四一七億円。社会保障関係費が二〇兆四一八七億円（〇・九％増）、科学技術振興費が一〇九八億（二・八％増）となった（詳細表参照）。

予想以上のスピードで進行していることから、「高齢者対策」から「少子化」に軸足をシフトした点にある。保育所整備や児童手当の拡充など少子化対策費は前年度比六％増の一兆四五一七億円と、重点的に予算投入した。

また、健康被害が拡大しているアスベスト（石綿）問題には、死亡した従業員の遺族に八四億の救済費用を充てるなど、「メリハリ」のきいた予算となっている点が特徴だ。

少子化対策に重点

厚労省は少子化対策の柱となる「子ども・子育て応援プラン」の実現に向け、①すべての家庭を対象とした地域子育て支援対策の充実（七三四億円）②「待機児童ゼロ作戦」の推進など保育サービスの充実（三五五八億円）③児童手当の拡充（二二七一億円）——などを重点的に進める。

①は、市町村が策定した「次世代育成支援行動計画」を後押しするもの。保育所整備などハード面に一四〇億円、子育て中の親同士が気軽に話し合える「つどいの広場事業」など、子育て

「子ども・子育て応援プラン」では、○九年までに育休取得率を八〇％（女性）まで引き上げることを目標にしている。

しかし、「女性雇用管理基本調査」によると、大企業では取得率が八割を超えるものの、中小・零細では六割程度にとどまるなど、依然として規模間格差が残る。

このため厚労省は来年度、一〇〇人以下の中小に焦点をあてた育休の取得促進に乗り出す。過去に育休を取得する人がいなかった中小企業（従業員一〇〇人以下）で、はじめて育休を取る人が出て、職場復帰した場合、事業主に一律一〇〇万円を支給。なお、この措置は五年限定。厚労省はこの間に、中小の育休取得率を大企業並みに押し上げたいとしている（二二億円）。

フリーター二五万人 常用雇用化プラン

定職に就かない「フリーター」は○四年現在、二二三万人。正社員を希望しながらも、「消極的選択」でやむなくアルバイトをしている若者も多い。こうした状況を踏まえ、厚労省は来年度、現行の「フリーター二〇万人常用雇用化プラン」を、五万人増の「フリーター二五万人常用雇用化プラン」にグレードアップさせ、若者の職業的自立を強力に後押しする。

2006年度厚生労働省予算総括表

（単位：億円）

区 分	2005年度 予算額 (A)	2006年度 予算案 (B)	増減額 (B) - (A)
1. 一般会計	208,178	209,417	1,239
・ 社会保障関係費	202,240	204,187	1,947
・ 科学技術振興費	1,078	1,098	20
・ その他の経費	4,860	4,132	▲728
2. 特別会計	725,681	744,181	18,500
・ 厚生保険	442,987	453,238	10,251
・ 船員保険	666	642	▲24
・ 国民年金	239,131	248,728	9,597
・ 労働保険	41,295	39,992	▲1302
・ 国立高度専門医療センター	1,602	1,580	▲22

資料出所：「2006年度 厚生労働省予算案主要事項」

具体的には、①若者にワンストップで就職情報を提供するジョブ・カフェの拡充に二六億円②ハローワークの若年者ジョブサポーターが「担当制」で就職支援をするフリーター常用就職支援事業の強化に六・三億円③若年者試行雇用事業の拡充（六万人↓六万六〇〇〇人）に九億九千九百九十九万九千九百九十九円④企業における「実習」と、教育機関における「座学」を組み合わせた「日本版デュアルシステム」の社会的定着に八七億円⑤モデル事業の推進を通じたフリーターの正社員登用の促進に一九〇〇万円——を確保する。

若年無業者（二一ト）対策

仕事も職業訓練も通学もしない若年無業者は〇四年時点で六四万人にものぼる。

そこで厚労省は来年度、二一トの自立を後押しする環境整備に乗り出す。注目されるのが、就職で悩みを抱える若年の相談拠点となる「地域若者サポートステーション（仮称）」の立ち上げだ。全国二五カ所に、「二一ト専門」の相談窓口を開設。経験豊富なキャリアアカウンセラーが「マンツーマン」で就職まで面倒をみる仕組み。二一トは、心理的な要因が複雑に絡み合い、「ひきこもり」に陥っている人も少なくない。そこで臨床心理士の協力も仰ぎ、メンタル面での支援も実施する（三・二億円）。

意欲と能力ある高齢者の活用

これまで日本経済を支えてきた「団塊の世代」（約七〇〇万人）が〇七年から引退を迎える。労働市場の担い手

不足が懸念されるなか、意欲と能力ある高齢者を有効活用することは、経済社会の持続的発展には不可欠だ。

厚労省は、改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行のため、事業主への指導徹底や助成金の見直しを柱とする「六五歳までの雇用機会の確保」の取り組みに四六四億円を計上する。

また、新メニューとしては、「定年退職者等再就職支援事業（仮称）」もスタートさせる。地域のハローワークと連携し、事業主に対しては高齢者を雇用するメリットを啓発する一方、高齢者に対しては多様な就業ニーズに対応した求人開拓や高齢者専用の合同面接会を開く。来年度は手始めに東京、大阪など一〇カ所で開催（一千四〇〇万円）。

他方、団塊の世代の引退に伴う「技能継承」の問題では、中小的を絞った施策を講じる。これは、既存の「能力開発助成金制度」を活用するもの。退職OBが現役社員に「ノウハウ」を教える「講師料」などに、一社最大五〇〇万円までを支援する（三億四〇〇〇万円）。

地域雇用対策

景気は「踊り場」を脱却したもの、一部の地域では回復が遅れるなど、依然として地域間格差が残る。

こうしたなか厚労省は、従来型の全国一律の施策ではなく、「やる気」のある自治体の自発的な取り組みを後押しする「地域雇用創造支援事業」を重点的に進める。柱となるのは、市町村等が自ら提案した雇用創出策のうち、コンテスト方式で効果の高い施策を選

抜し委託する「地域提案型雇用創造促進事業（パッケージ事業）」だ。来年度は三五地域を採択する予定。緊急雇用創出特別基金を活用し、一地域に最大二億円まで財政支援をする。

また、パッケージ事業など、自発的な取り組みを進める意欲はあるものの、人材やノウハウが不足している市町村に対しては、「地域雇用創造バックアップ事業（三・四億円）」も併せて実施する。

アスベスト対策に九八億円

アスベストによる健康被害が社会問題化するなか、厚労省は通常国会の冒頭に、「アスベストによる健康被害の救済に関する法律案（仮称）」を提出し、被害者の早期救済を進める。

来年度は、アスベスト対策で大きく三つの措置を講じる。

ひとつは、建物を解体する時の飛散防止措置の徹底（七・二億円）。飛散防止のマニュアルを作成し、建築関係者向けの説明会を開催。併せて、事業主団体による「現場バトリール」も実施し、監視の目を光らせる。

ふたつめは、石綿含有製品の製造・使用の早期全面禁止（二千八〇〇万円）。専門家によるアスベスト代替品の検討を進め、早期の「全面禁止」をめざす。最後は、労災を受けずに死亡した従業員の「遺族」に対する補償（八四億円）。「特別遺族年金」として毎年二四〇万円を支給する。

自殺予防対策に九億円

自殺者が七年連続で年間三万人を超えている。

深刻な状況を受け、厚労省は、自殺予防の総合的な対策に前年度二割増の九億一〇〇〇万円を充当する。

柱のひとつが、中核施設となる「自殺予防総合対策センター（仮称）」の立ち上げ。国内外の自殺予防情報を収集し、自治体やNPOなどへ情報を発信する（二二〇〇万円）。併せて、自殺予防に向けた相談体制も強化。フリーダイヤルによる「いのちの電話」相談や（八一〇〇万円）、労働者やその家族を対象とした「メンタルヘルス相談」（二億円）の拡充に力を注ぐ。

障害者自立支援法

昨年の特別国会では、障害者自立支援法がようやく日の目を見た。本法は、身体・知的・精神障害者に対する福祉サービスを一元化し、障害者の自立を後押しするもの。来年度予算では、法の円滑な施行にむけ一二九億円を計上。新制度の啓発・普及や先駆的モデル事業を支援する「障害者保健福祉推進事業」に三五億円。低所得者の福祉サービス利用料の減免分を国が補助する「社会福祉法人等減免事業」に三六億円。また、既存の障害者施設が「仕事への橋渡し」につながる就労移行支援事業を実施するための必要な費用を助成する「障害者就労訓練設備等整備事業」に二〇億円を盛り込む。

（調査部 遠藤彰）

男女雇用機会均等法

改正原案に「間接差別禁止」を盛り込む

厚生労働省労働政策審議会は昨年一

二月、男女雇用機会均等法の改正原案となる報告書「今後の男女雇用機会均等対策について」を厚労相に対し建議した。報告書は、最大の焦点だった間接差別の禁止規定を三対象に絞る形で盛り込んだほか、①男女双方に対する差別禁止へ改める②差別を禁じる雇用ステージに雇用形態の変更、雇止め等を追加する③妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止する④男性に対するセクシュアルハラスメントも禁止する——ことなどが骨子。制定後二〇年を迎えた同法の懸案事項をひとまず総ざらいする内容で、同省は来年の通常国会に改正法案の提出をめざす。

間接差別禁止規定を新設

同法は募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各雇用ステージで、女性労働者を男性と差別的に取扱うことを禁じるもの。女子差別撤廃条約を批准するため八五年に制定されたが、日本での同条約の適用状況を審査した国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）からは、間接差別を含む女性差別定義を法で示すよう勧告を受けている。

これに対し、今回の審議会議論では同法に間接差別の禁止規定を新設することで一致した。報告書では、間接差

別を「外見上は性中立的な基準等で、

他の性の構成員と比較し一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える基準等として定めるもの（対象基準等）」について、職務との関連性がある等合理性・正当性が認められる場合でない」と定義。その上で「各雇用ステージで対象基準等に基づく取扱いをしてはならない旨を法律に盛り込むことが適当」とした。対象基準等としては、「募集・採用における身長・体重・体力要件」「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」「昇進における転勤経験要件」——の三つをあげ（省令に示す見込み）、合理性の判断の参考になる考え方については指針で示すとした。

具体的な例に即して考えると、同規定が新設されれば、仕事との関連がなかったり、機械等の代替手段で容易に補えるにも係わらず、身長一七〇センチ以上、体重七〇キログラム以上といった採用条件を設けることは、間接差別に当たる可能性がある。また、業務上の必要がなく実際にはほとんど転勤が発生しないにも係わらず、全国転勤が困難といった理由で女性を総合職に採用しないことや、昇進後の職務に転勤経験が必要である、あるいは企業内のモラル維持のため人事ローテーションに必要といった事情がないにもかかわらず、転

勤経験がないことを理由に昇進させないことは、間接差別とみなされる可能性がある。「間接差別基準は限定でなく例示列举にすべき」「間接差別概念の導入について懸念がある」——労使それぞれの意見が付されたが、間接差別が法制化へ向け動き出す。報告書では「今後、判例動向等を見つつ、必要に応じ対象基準等の見直しができるような法的仕組み」を想定している。

片面性の解消へ

一方、報告書は他の先進諸国の法制と同じく、「男女双方に対する差別を禁止する規定とすることが適当」と結論づけた。前回（九七年）改正で見送られたが、女性のみに適用される片面性が差別を残すことにつながると制定当初からあった批判に応えた。同法は前回、女子の福祉増進法から男女の均等確保法に脱皮したが、今度は性差別禁止法へ衣替えする。関連して論議になったのは、ポジティブアクションの扱いだが、報告書は「当面、女性に対する特例という現行の枠組みを保持する」とし、義務化は見送った。

事業主による男女差別的な取扱いの禁止については、その対象に新たに「降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨及び雇止め（の各雇用ステージ）を追加する」。また、「配置」については

「権限の付与・業務の配分が含まれていることを（改めて）明らかにする」必要があるとし、具体的には、事業所の方針として、①自己責任で買付けできる金額の上限で男女差を設ける②同じ営業部門でも男性は外勤、女性は内勤のみとする——等の事例を、改正指針に盛り込む考えを示した。

妊娠・出産・産前産後休業取得を理由とする解雇の禁止については、新たに①産前産後休業を取得しようとした②妊娠または出産に起因する能率低下や労働不能が生じた——こと等を理由に加え、「妊娠中及び産後一年以内の解雇は事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないと証明しない限り無効とするのが適当」と結論づけた。

また、解雇同様、パートへの変更等「その他の不利益扱い」も禁止とした。

セクハラについては、「男性に対するセクハラも対象にするとともに事業主の（配慮義務から）措置義務規定とすることが適当」としており、具体的には「事実関係を確認し確認できた時には予め定めたルールに則り対応すべき」「セクハラに係る紛争を調停に付すことも事後措置の一つになる」等を指針で示す。また実効性を上げるため、調停に出頭要請規定を設けて当事者が合意すればセクハラ行為者の出頭要請も行えるようにするほか、虚偽報告等には過料規定を整備。さらにセクハラ等の違反企業も企業名公表制度の対象に加える。

（調査部 渡邊木綿子）