



どのような職場が目指されているのか考えよう！

～経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」に関して～

経団連は2024年1月、「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を発表しました。提言の冒頭、「現在、労働者の価値観や働き方の多様化、人口減少による労働市場の人材獲得競争の激化、DXの進展等による事業内容の変化等、企業と労働者は大きな転換点におかれている。(中略)さらに、労働組合の組織率が低下していることもあり、自社にとっての望ましい職場環境のあり方を個別企業の労使が話し合い決定するという、日本企業の強みともいえる労使自治を発揮できる場面が縮小している。このため、労使自治を軸とした、今後求められる労働法制の方向性等を経団連として以下のとおり示す」と書かれています。

この提言の中に「労使協創協議制の創設」という項目があります。

- ・過半数組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、新しい集团的労使交渉の場を選択的に設けることができるよう、「労使協創協議制」の創設を検討することが望まれる
- ・過半数労働組合がない企業に限り、有期雇用等労働者も含め雇用している全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人の代表を選出、行政機関による認証を取得、必要十分な情報提供と定期的な協議を実施、活動に必要な範囲での便宜供与を行うなどを条件に、(中略)労働者代表者と会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与することが考えられる
- ・労使協創協議制の要件を満たさないものの、実質的に労使協議の機能を果たしている社員や社員親睦会等を相手とした労使コミュニケーションについても、その意義や重要性を共有すべきである

いかがでしょうか。本来、有期雇用などの非正規労働者の増加による労働組合組織率の減少を意識しての提言だと思いますが、それと異なる状況のJR東日本にぴったりとハマるような気がしませんか。18春闘以降、相次ぐ脱退強要によって過半数組合が存在しない状況が作り出されました。そのような状況下で社友会が立ち上がりましたが、法の上では何の権限もない単なる親睦団体でしかありません。現在、社友会員が過半数代表を担う職場が多くありますが、労働条件の向上、労働環境の改善などに本気で取り組んでいる箇所はどれだけあるでしょうか。多くは社員(副長など)としての立場を気にして、職場の現実を会社へ突き付けることができないのが実態ではないでしょうか。そのような者たちに権限を持たせることで、どのような職場が創り出せるのでしょうか。私たち労働者が望む「社員とその家族の幸福・真の笑顔と活気あふれる職場」をつくり出すことができるのでしょうか。

この提言は経団連(日本経済団体連合会)という「経営側の集団」が発表したものです。一方、私たちは「労働者」です。私たち労働者は経営側に労働力を提供し、その対価として賃金を得ています。職場でどれだけ経営側に立ったつもりでも、労働者の域を出ることは不可能です。そのような相反する立場からの提言であるということを私たちは忘れてはなりません。また、経団連にはJR東日本の相談役が審議員会議長という重要な役職に就いており、経団連(ひいては国)の動向がJR東日本に影響を強く及ぼす、ということも忘れてはなりません。

私たち労働者を取り巻く情勢に関心を持ち、“真の笑顔”と“活気あふれる職場”をつくり出すために結集しよう！！