

働き方改革は財界のための働かせ方改革だ!

今後の職場実態をイメージし、議論を深めよう!!



▼19春闘方針を提起



東京新聞経済部編集委員 久原 穂氏

2月27日、JR総連をはじめ各地本の仲間の参加のもと、春闘セミナーを開催しました。近い将来に働き方が大きく変わることに対する危機感を共有し、構えをつくり出すために、春闘期間中に初めて学習の場を設けました。東京新聞経済部編集委員の久原穂氏から「働き方と春闘」と題し、働き方改革誕生の経緯や狙い、そして問題点を分かりやすく講演していただきました。

経営者にとって、総額人件費を引き下げることができる様々な労働法制の変更を盛り込んだ働き方改革ですが、働く人が幸せになれるのかと言えば、決してそうではありません。

働き方改革は誰のためのものであるのかを明確にし、これからも先見性を持って議論をつくり出していきたいと思います!!

講演「働き方と春闘」の内容に、久原穂氏の本(「働き方改革」の嘘)の引用も含めて整理を行いました。これからの働き方について職場での議論の素材として、活用していただくことをお願いいたします。

働き方改革の経緯
働き方改革関連法は、2018年の4月に国会に提出され、6月に成立しました。そして、2019年4月から施行となります。成立までの経緯を振り返ると、働き方改革はアベノミクスの成長戦略の政策パッケージとして2016年6月に閣議決定された「二億総活躍プラン」の中で、方向性が示されました。

働き方改革の根底にあるもの
第二次安倍内閣発足後、実質的最初となる国会での施政方針演説です。「世界で一番企業が活躍しやすい国」と訴えた言葉は、財界・経済界に向けて発せられた公約と見てとれます。そのことに従い、3年以上かけて周到に進められてきました。

財界による財界のための働かせ方改革
労働法制の立案や改廃は、労働者にとって一方的な不利益変更であってはなりません。だからこそ、労働政策審議会などは、労働者、使用者、公益代表の三者で構成し、人数も同数が原則なのです。しかし、今回の働き方改革を議論した「実現会議」の委員構成で、労働側は連

働かせ方改革の危険性
働き方改革が何であるか
本来なら、働き方改革は、労働者の権利を守る存在である厚生労働省が主体となって進めていくはずですが、担っているのは経済産業省です。労働問題は、生身の人間の人生やその家族の幸・不幸をも左右する重い政策です。それを、産業政策を担う経済産業省が主体となれば、利益相反のような問題が生じないでしょうか。労働者の権利が危うくなるのは目に見えています。労働者保護という重要な使命を欠き、経済優先の発想で進めれば取り返しのつかないことが起きます。新たな利権の芽に対しても注意しなければなりません。

働かせ方改革のウソ
長時間労働の是正、すなわち時短だけを無理やり進めても、持ち帰りのサビや残業を誘発するなど混乱を招くだけです。また、大手企業が残業規制を守ろうとして、下請け企業に残業を押し付けてしまうことも大いに予想できます。

労働者が不幸になる働かせ方はおかしい
これまで労働者は、労働時間の規制によって保護されてきましたが、働き方改革によりその基本的なルールは取り払われてしまいました。人件費抑制の仕組みを広

大切なことは雇用の安定である
企業は生産性を高めると言いますが、単純に機械化の投資を高めれば生産性が上がります。必要最小限の設備投資や環境整備を行わないまま「頑張れ!」と根性で生産性を上げようとするのはおかしいことです。働け、働けと言っても限界になります。必要なのは働きがいとモチベーションです。そのた

働かせ方改革の危険性
十分に理解されていないのに、例えば「長時間労働の是正」というフレーズだけが独り歩きする危うさが生まれています。実際に、部下の長時間労働を抑制するために管理職が部下の仕事を肩代わりし、過労自死に至るといふ悲劇が起きています。

働かせ方改革の危険性
政府や企業が「旧来の枠組みでは、世界の潮流に乗り遅れる」「今やらないと遅れをとってしまう」「危機的状況だから、改革を急がなければならない」と主張したときは、真意が何であるのかを見極めていかなければなりません、騙されてはいけません。

働かせ方改革の危険性
アベノミクスが進めている成長路線は、異次元緩和により円安を維持することで企業業績を好転させているにすぎません。賃金が上がり、消費が増え、設備投資や生産が増え、設備投資や生産が増えるという経済の好循環は一向に起きていません。企業は最高益を記録しているのに、実質賃金は下がり続け、国民一人ひとりの生活は、むしろ貧しくなっています。今、私たちに求められていることは、安心できる将来像を描くことであり、どのような経済社会を目指すのかということです。

働かせ方改革の危険性
働かせ方改革の危険性は、賃金、労働環境があれば一生懸命働き、生産性がおのずと上がるということです。生産性が上がれば、賃金が上がり、好循環が起きます。だからこそ、必要な賃金水準、必要な職場環境なしに根性で働けというのはおかしいことであり、そのような企業はブラック企業そのものです。

働かせ方改革の危険性
働かせ方改革の危険性は、賃金、労働環境があれば一生懸命働き、生産性がおのずと上がるということです。生産性が上がれば、賃金が上がり、好循環が起きます。だからこそ、必要な賃金水準、必要な職場環境なしに根性で働けというのはおかしいことであり、そのような企業はブラック企業そのものです。

めにも適正な処遇、賃金、労働環境があれば一生懸命働き、生産性がおのずと上がるということです。生産性が上がれば、賃金が上がり、好循環が起きます。だからこそ、必要な賃金水準、必要な職場環境なしに根性で働けというのはおかしいことであり、そのような企業はブラック企業そのものです。

情勢や時代認識をきちんと踏まえ 従来の延長線上ではない19春闘をつくり出し 仲間と共に安心できる将来像を描いていこう!!