

労働ビッグバンを乗り切る

財中小企業総合研究所 主席研究員 坂東輝夫

「労働ビッグバン」だそうである。政府の経済財政諮問会議がこのほど、労働市場の規制緩和を本格的に議論し出した。さらに自民党も、昨年11月に廃止した労働調査会を「雇用・生活調査会」に衣替えして労働法規のあり方を検討するという。

ビッグバンといえば、橋本内閣が打ち出した金融ビッグバンが馴染み深い、その後（紆余曲折があったとはいえ）金融市場の自由化が進み、金融環境が一変してしまったのは周知の通りである。まさにビッグバン恐るべきであり、労働ビッグバンが進めば、労働をめぐる環境は今後急速に自由化されるに違いない。

確かに、人余りから人手不足への転換（商工中金調査では中小企業の24%が人手不足と回答）、団塊世代の定年退職、出生率の低下による総人口の減少など、労働問題の構造的な変化は目まぐるしい。企業の雇用面に限っても、非正社員の増加（雇用者全体に占める非正社員の割合は9月末でなんと33.4と、3分の1を超えた）と、これに伴う正社員と非正社員の格差拡大、ワーキングプア（働く貧困層）の増大、偽装請負の広が

りなど、こちらも放っておけない問題が山積している。

その意味では、高度成長や人余りを背景に制定された労働法規を見直す労働ビッグバンが必要とされるのも、無理のないことと言える。ところで、政府・与党の関心が労働問題に向かっているということは、中小企業経営の立場から言うと労務問題が最優先の経営課題として浮上りつつあることを意味するだろう。中小企業は1990年代末に金融問題で大いに悩まされたものだったが、いまや金融問題に劣らない真剣さで労務問題に取り組まなければならないとなったといえる。

とはいえ当然ながら、この小文で中小企業の労務問題すべてを検討する余裕はない。そこでさし当たっては、中高年と女性労働力の問題に絞りたい。というのも、表面化しつつある人手不足を中小企業が乗り切るには、中高年労働力と女性労働力の活用こそが期待されるからである。

とりわけ、半月後にやってくる2007年は団塊世代が定年を迎えて、企業社会から引退し出す最初の年なので、その対策は急務だろう。では、中小企業の対応はどうだろうか。信金中央金庫総

合研究所が今年9月に行った調査では、中小企業の3割弱(27.6%)が中高年従業員の退職について「対応していない」そうである。なんとものんびりした中小企業の対応といえはしないか。

実は、今年4月には改正高齢者雇用安定法が施行されている。同法では、(従業員本人が希望する限り)従業員が65歳に達するまで就労の機会を提供することを企業に義務づけているが、その点から見ても中小企業の対応の遅れが気にかかる。

この調査によると、65歳就労に向けて、定年延長もしくは再雇用の制度を実施した中小企業は42.8%にとどまり、半数にも達していない。もっとも規模別に差があって、従業員200人以上300人未満では71.8%が制度を導入しており、まずまずと言えるが、4人以下では22.5%に過ぎない。小規模企業ほど遅れが目立つ。

中高年齢者の継続雇用は、これから本格化する人手不足時代を乗り切る有効な手段であるのはもちろん、高齢者が蓄積した技能を社内に残すためにも必要なことだろう。現に、中小企業白書が引用している民間調査機関の調査によると、中小企業の60.6%が高齢者従業員の退職により、高齢者の持つ能力が承継されない恐れを指摘している。

その意味では、法律に強制されなくても、中小企業は高齢者の活用に力を入れるべきなのである。それが、調査に現れたこの対応の遅れだ。果たして、労働ビッグバンで労働市場が自由化されると、

中小企業は生き残っていけるのだろうか。

もう一つ、女性労働力については、女性の育児と仕事の両立を図る企業体制の確立が急務だろう。「子供を産み育てやすい社会の実現」に向けて、企業に育児を許容する職場づくりが求められているからである。その点、中小企業は白書の指摘するように、本来「職場と育児が両立しやすい環境となっている」。女性正社員1人当たり子供の人数が中小企業のほうが多いからである。

ただ、これも中小企業の努力がなければ、画に書いた餅に終わってしまう。厚労省の調査では、女性の育児休業取得率は全企業で72.3%となっており、特に中小企業の優位性は認められない。それどころか、育児目的で短時間勤務や残業免除を導入する率は企業規模が大きいほど高い(500人以上は95%、5~29人で37%)。

育児と職場の両立についても、すでに次世代育児支援対策推進法が施行されており、両立に向けた行動計画の策定が企業に義務づけられているが、中小企業の実態はお寒い限りといしか言いようがない。もちろん、中小企業のなかには小回り性を活かして、子連れ勤務を認めたり、法定を上回る3年の育児休業を採用したりする先進的なところはある。

本来は中小企業こそ、率先してそうした施策を導入して、大企業に差をつけるべきだろう。コストがかかることは当然として、労務によほどの知恵を絞らない限り、労働ビッグバンといわれる時代を乗り切ることは難しいだろう。