

## 朝日新聞（経済気象台）

◆この欄は、株式市況などが掲載されているページにあるコラムで、第一線で活躍している経済人、学者など社外筆者がペンネームによる執筆です。

### ■2013年08月21日 東京 経済気象台 朝刊 2商況

#### 労働時間規制の除外制度

政府が、2007年の第1次安倍内閣時代に検討しながら導入を見送った「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」の導入について再び検討を始めた。

この制度は、一定の条件を満たすホワイトカラーの従業員を、労働基準法で定められている時間外手当などの支払い対象から除外することを可能とするもの。07年には労働団体などから「残業代ゼロ法案」と強く批判され、国会への提出を断念した経緯がある。

成果が労働時間の長さに比例する生産現場などとは異なり、ホワイトカラーと呼ばれる事務部門では「労働時間の長さ＝成果の大きさ」とはならないケースが多い。それにもかかわらず、現在の法律では、すべての従業員を労働時間で管理し、その長さによって時間外手当などを支給するのを原則としている。その結果、日本企業の時間あたりの労働生産性は米国と比べ3割程度低いとされ、ホワイトカラーの生産性が著しく低いと言われている。

今後、人口の減少が避けられない中、我が国が成長していくには1人あたりの労働生産性を高めることが不可欠だ。新制度は、運用次第では在宅勤務をはじめとするフレキシブルな勤務体系の拡大も期待でき、政府が進める女性の活用拡大につながる可能性もある。

政府は前回の反省も踏まえ、まず大手企業で試験的に導入して課題を洗い出し、順次拡大していく方針のようであるが、労働団体の反発も予想される。もちろん新制度が本来の目的とは異なり、賃金の抑制や労働強化につながるのは避けなければならないが、そうした負の部分のみに目を向けるだけでなく、新制度が生み出す効果にも注目し、前向きな議論を期待したい。（H）

### ■2013年08月20日 東京 経済気象台 朝刊 2商況

#### 派遣よりも大切な転職市場

政府が労働者派遣法の改正を検討している。

現在、派遣法は専門業務を除き派遣期間に上限（原則1年、最長3年）を設けている。改正案では、派遣労働者個人の派遣上限をこれまでと同じ3年とする一方で、企業は幅広い業務で派遣労働者を人を替えて継続的に受け入れることが可能になるとみられている。

その結果、企業は幅広い業務で派遣労働者を使い続ける余地が広がる。ただ、新たな派遣先の紹介などを考慮しても、派遣労働者の雇用はさらに不安定化する可能性がある。そして、それ以上に問題なのは、今回の改正によって、せっかく芽生えていた転職市場充実の動きがなえてしまいかねないことだ。

民主党政権下の制度は、派遣労働者の雇用安定や正規化を目指したものであり、実際、

派遣労働者数も派遣先事業所数も減っていた。それを受けて派遣元企業は、派遣から転職支援へと事業を転換しつつあった。

転職仲介を生業とする企業が増えれば、斡旋（あっせん）市場での企業間競争も激しくなることから、より幅広い企業・職種・地域でよりきめ細かなマッチングが行われるようになり、労働スキル評価のあり方も多面化・深化すると期待されていた。転職市場の厚みは増し、限定正社員の拡大や解雇規制の緩和など労働市場の流動化が進んでも、円滑な労働移動を支える重要なインフラになるはずだった。民主党は想定していなかったかもしれないが、それが市場のダイナミズムというものだ。

しかし今回の改正は、その動きを逆流させ、労働市場流動化の効果をゆがめる。それは、経済の最も重要な基盤である労働に対する信頼を損なうことになる。（山人）

## ■2013年08月17日 東京 経済気象台 朝刊 2商況

印刷 検索結果一覧に戻る この記事の新聞切り抜きを見る （経済気象台）当事者不在この記事の新聞切り抜きを見る 「追い出し部屋」などという陰惨な話題が絶えない。「次の職場を探すように」との指示は、まさしく指名解雇である。

市場経済というのはまことに冷徹なものだ。企業というのは「このままではやっていけない」という状況に陥ることがある。倒産のまえに「余剰人員」を減らさねばならないのだ。それゆえ、「何人減らすのか」「どんな人が対象か」「退職の条件は」といったルール作りが欠かせない。

しかし、最近の動きを見てみると、不思議なことに、そのような交渉経過がほとんど伝えられない。職場の仲間や労組は何をやっているのであろうか。問題の処理はもっぱら当事者に任されているのか。また、過酷かも知れないが、「指名」された方にも、徹底して闘うという気迫が感じられない。

そして、何より経営者の姿勢も不思議である。「断腸の思い」というメッセージが感じられない。自責の念をどこまで持っているのだろうか。古すぎる事例だが、1950年のトヨタ争議の場合は、創業者であった豊田喜一郎ら取締役が退任して責任をとった。

解雇規制の緩和や雇用の柔軟化など、働き方の制度変更に関する意見や提言はたくさんある。だが、企業と社員、あるいは労使という当事者による「自主的な決着」という発想が見当たらないのである。今や、賃上げすら政府が関わって実現しようとしている。

このままでは、どんどん当事者の姿が見えなくなっていく。同時に経営者の責任も希薄化していく。

誰だって手を汚したくないし、責任も取りたくない。しかし、そういう人間は経営者やリーダーになってはならない。（遠雷）

## 2013年08月10日 東京 経済気象台 朝刊 2商況

### 道半ばの公益通報者保護法

内部告発者を不利益な扱いから守る公益通報者保護法が施行されて7年が過ぎた。今年6月に消費者庁が取りまとめた実態調査結果を読み、少なからずショックを受けた。

この法律のことを「よく知っている」か「ある程度知っている」と回答した労働者は10・5%に過ぎない。5千人以上の大企業の場合でも、14・3%に過ぎない。

回答した人の中で、内部通報の経験者は1・4%（42人）ほどいた。そのうち、通報によって不利益な扱いや嫌がらせを受けたという人が21%（9人）もいた。何と解雇された人も7%（3人）いた。内部通報すれば、会社に「違法行為を見つけてくれてありがとう」と言われるどころか、3割の確率で仕返しを受けるという厳しい現実だ。

本来は、会社や組織が内部通報者に感謝の意を示すべきだ。違法行為が大きくなって行政や捜査機関の摘発を受けることがある。その前に見つかった方がいいに決まっている。通報された情報は必ずしも正確ではないのかも知れない。それでも従業員に通報のインセンティブ（動機付け）を与える姿勢を取り続けたい。

しかし、日本企業の風土と経営者のコンプライアンス意識がそこまで至っていない。実態調査をみると、従業員の認知度を高めるためには、社内研修および社内報が一番効果があると分かるが、大企業でもその方法を使っている企業は2～3割に過ぎない。また、大企業の3割は、仕返しにつながりやすい社内の通報窓口で済ませている。

公益通報者保護制度はできたが、いまだ「くさい物にはふた」「仏作って魂入れず」の状態だ。通報者に対する報奨金制度が必要であろう。（猿）

## ■2013年06月27日 東京経済気象台 朝刊 2商況

### 政治家と民意

道路建設を巡って5月下旬に住民投票が行われた東京都小平市では、投票率が50%に満たないとして開票されなかった。しかし、現在の市長が当選した3回の市長選での投票率は最高で40・82%だった。2011年春の統一地方選で見ると、道府県議選の投票率は48・15%で、市区町村議選は49・86%と半数を割り込んでいる。

投票率が連続で過半数に満たず、その中で多数を獲得したに過ぎない首長が、民意の成立について主張するのは、民意の恣意的解釈と選挙制度の欠陥にすぎないと思われる。

だが、民意を恣意的に扱おうとするのは、地方以上に国政の方が著しい。惨敗を喫した前回の総選挙より少ない得票数で、しかも違憲判決まで出た衆院選で政権党に復帰した自民党は、改憲を容易にすべく憲法96条の変更などを提唱している。

発議要件を国会議員の3分の2から過半数に変更する狙いだが、国民投票法には投票率の制限はなく、少数の賛成で成立する可能性もある。小平市とは逆に、少ない民意で憲法を変えようとしているのである。これは実に、国家の基本法を通常法律並みにおとしめようとするたくらみでもある。

改憲論者の多くは、現行憲法が米国のお仕着せであり、日本が自主的に作る必要があると主張する。民主国家における憲法は本来、国家権力から国民を守る必要性から存在するものである。与えられたものとしても、この国には日本国憲法に支えられて一応の民主主義が根付いている。

96条の改正を主張する議員は、小平市長と同様、民意を恣意的に扱おうとしているか、それ以上に民主主義を脅かそうとしていると言わざるをえない。（匡廬）