

今こそ、内需拡大で雇用の確保・創出を！

－日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2008年12月16日

全日本金属産業労働組合協議会
(IMF-JC；金属労協)

日本経団連は、12月16日、「経営労働政策委員会報告（以下、経労委報告）」を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

経労委報告では、現下の状況をオイルショック、平成不況に続く第3の危機と位置づけ、「過去の経験・教訓を踏まえ、労使が危機感を共有して、一丸となって難局を打開していく姿勢が求められる」として、働く者に対する協力を呼びかけている。

平成不況において、企業の生き残りをかけた事業構造改革に労使が共に取り組んできたことは記憶に新しい。しかしながら、勤労者の懸命な協力・努力によって企業業績が改善し、長期にわたり経済成長が持続してきたにもかかわらず、その成果は勤労者に十分に配分されず、労働分配率は長期的に低下傾向が続いてきた。

新卒者の採用抑制や非正規労働の拡大は年長フリーターを生み出し、所得格差の拡大・固定化をもたらしている。このことは同時に、現場を担う中堅層を空洞化させ、企業の競争力の源泉である技術・技能の継承をも危うくしている。経営者として非正規雇用のあり方を再考すべきである。

勤労者への配分が不十分であったことが、内需主導型の経済成長への転換を妨げ、今日の危機をより深めることにつながった。今日の状況を招いた経営の責任は重い。平成不況とその回復過程における負の側面をこそ、最大の教訓として受け止め、経営者としての責任を果たすべきである。

日本経済の現状を踏まえれば、経営者としての役割・責任を自覚し、雇用の維持・確保と賃金改善によって勤労者生活を守り、難局打開に向けた意欲・活力を生み出すことが不可欠である。勤労者生活の安心・安定を図ることは、個人消費の落ち込みを下支えし、景気の底割れを防ぐという観点からも求められている。今こそ日本経済を内需主導型の成長へ転換させる基盤を作るべく、労使が共に役割を果たして行かなければならない。

こうした観点も含め、今次報告に対し、以下の諸点について見解を示す。

1. 経営者の責務として雇用の維持・確保を

経労委報告では、「今次の労使交渉・協議においては、雇用の安定に努力することが求められる」として、雇用の安定を重視することを強調している。勤労者にとって、雇用の安定なしに生活の安定はありえない。経営者は常に雇用の維持・確保に努めることが責務であり、今次交渉とは別次元のものである。経営者の責務として、雇用の維持・確保を図らなければならない。

現在、金属産業では生産の大幅縮小を余儀なくされ、現場で働く期間従業員、派遣労働者、請負労働者などの非正規労働者について、解雇、雇い止め、中途契約解除が大幅に増加している。金属労協では、12月5日に「非正規労働者の雇用情勢の悪化に対する緊急要請」を行

い、「住居のない不安定就労者等に対する雇用確保のための総合的支援」の予算大幅増額や全国展開、雇用保険の拡充などを政府に要請した。

非正規労働者は、職場を支える重要な存在として、金属産業の生産拡大、業績の改善に対して多大な貢献を果たしてきた。企業は法の趣旨を踏まえ、非正規労働者についても、中途契約解除はもとより、安易な解雇、雇い止めを行うことなく、雇用の維持・確保に取り組まなければならない。

2. 家計への所得移転で景気の下支えを

経労委報告では、「労働分配率の低下は賃金決定の基準とならない」との主張を行っている。しかしながら労働分配率は、生み出された付加価値が勤労者に対して適正に配分されているかをチェックするために欠かせない指標である。長期的にみた労働分配率の低下、すなわち家計への配分の低下が個人消費の伸び悩みを招き、内需主導型経済への転換を遅らせた現実を直視しなければならない。

世界経済の急激な落ち込みの直撃を受け、日本経済は急激な景気後退に陥っている。これまで景気回復の牽引役となってきた輸出の減少やそれに伴う設備投資の縮小が避けられない状況の下で、GDPの5割以上を占める個人消費を拡大することなしに、景気の底割れを防ぐことはできない。

経労委報告では、「物価変動に連動させた形で賃上げを決定するケースは考えにくく」、「生産性の向上をとまなわない賃上げはインフレの亢進などを招く恐れがある」としている。しかしながら、われわれの賃金改善要求は物価の上昇により低下している家計の購買力を回復させ、生活を守るための最低限の要求である。それをも否定するのであれば、経営者としての責任を放棄するものと言わざるを得ない。

生活必需品を中心とした物価上昇によって、勤労者の家計は大きな影響を受けている。2008年度の業績見通しは総じて厳しい状況にあるものの、従来以上に勤労者への優先的な配分を行い、内需拡大につなげるからこそが経営者の使命である。

3. 賃金の社会性を重視した賃金改善を

経労委報告では、「市場横断的なベースアップはもはやありえない」「個別企業においても一律的なベースアップは考えにくい」として、賃金の社会性を否定する主張を行っている。大局をみない近視眼的な経営論理であり、遺憾と言わざるを得ない。賃金は仕事の対価として、社会的な公平性・公正性が求められていることを忘れてはならない。同時に、賃金は勤労者の生活基盤を支えており、今日の物価上昇による生活への影響を踏まえた適正な配分を行うことが必要である。

経労委報告では、「従業員1人ひとりの成長や貢献度の向上を反映して、賃金は対前年比でみて上がっている場合が多い」として、個人でみれば賃金が上昇していることを強調している。しかしながら、勤労者の習熟や年齢に伴う定期昇給は、当然のこととして実施されるものである。むしろ、賃金構造維持分を確保することができなければ、労働の価値が低下することに留意が必要である。なお、定期昇給制度等による賃金の上昇は、基本的には総額人件費の増加につながるものでないことは言うまでもない。

4. 「人」への投資によって企業の競争力強化を

経労委報告では、「生産性の向上によって国際競争力の強化を図ることが必要であるとの認識は、わが国労使間で共有され今日に至っている」としている。国際競争力を強化するためには、日々生産性向上に協力・努力し、競争力の源泉となっている「人」への投資が不可欠である。少子化による労働力人口の減少が改善する見通しは少なく、産業・企業を担う人材の確保は引き続き重要課題となっている。若者のものづくり離れが進む中、中長期的な視野に立ち、技術革新を支える優秀な人材を確保するため、賃金をはじめとする労働条件や職場環境の改善に取り組まなければならない。

また、「わが国の賃金水準が世界トップクラスにあることは常に意識しておく必要がある」としているが、製造業生産労働者の賃金は、OECD(33カ国)の平均レベルに過ぎず、世界トップクラスでないことは明らかである。日本の金属産業は、高品質・高付加価値の製品を生み出し、世界トップクラスの競争力を維持している。さらなる競争力強化に向けた「人」への投資によって、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準を実現しなければならない。

経労委報告は、中小企業の経営環境が悪化していることを指摘し、中小企業が「自ら高付加価値の創造に向け、積極果敢に生産性向上に取り組むことが期待される」としながら、政府に対して支援を求めている。産業基盤を支える中堅・中小企業は、日本の金属産業の強みであり、その技術・技能が失われることがあってはならない。政府は、「下請取引の適正化」及び「下請事業者への配慮等」に係る通達を発出するなどの対策に取り組んでいるが、このような環境の厳しいときこそ、適正な価格、適正な納期など、公正取引の確立に向けて、日本経団連として指導力を発揮すべきである。

5. 適正な労働時間実現のための仕組みづくりを

経労委報告では、ワーク・ライフ・バランス推進について、「生産性の向上を前提とした取り組みであることを労使ともに銘記しなければならない」としている。勤労者が仕事と生活の調和を図ることで仕事に対するモチベーションが高まることや、ワーク・ライフ・バランスの実現のために仕事の見直しを進めることが生産性の向上につながるものであることは間違いないが、生産性の向上が前提なのではない。政労使の合意による「仕事と生活の調和憲章」では「①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会」をめざすこととしている。その実現に向けて、労使が役割を果たさなければならない。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、魅力ある労働条件の一つとして、欠かすことができない。個人の自由な時間の確保がワーク・ライフ・バランスの前提であり、労働時間短縮に向けてより積極的に取り組むことが重要である。金属産業の多くでは、生産縮小により時間外労働が減少しているが、生産変動による一時的な労働時間の短縮ではなく、恒常的に適正な労働時間を実現していくための仕組みを労使で作り上げなければならない。そのためには、12月5日に成立した改正労働基準法の時間外労働割増率の引き上げも踏まえながら、労働時間に関わる制度の見直しを含めた労使協議を促進することが必要である。

6. 最低賃金の引き上げによるセーフティーネットの強化と公正な賃金決定の促進を

経労委報告は、賃金・労働条件の決定にあたっては、「長期雇用従業員のみならず、それ以外の従業員も含めた公正な賃金配分を図る」として、非正規労働者の労働条件の向上にも取り組む姿勢を示しているが、一方では、景気が悪化している状況を踏まえ、2009年度の最低賃金の引き上げについては「極めて慎重に行なわなくてはならない」と主張している。

2008年7月に施行された改正最低賃金法の目的は、非正規労働が拡大するなかで、勤労者が安心・納得して働ける環境を整備するため、セーフティーネットを強化することである。非正規労働者の賃金の底上げ・底支えの重要性が増している中で、労使の社会的な責務として、生活できる最低賃金への着実な引き上げに取り組む必要がある。

また、経労委報告では産業別最低賃金について「その存在意義を失いつつある」としている。しかしながら、賃金は、仕事の特性や労働市場のニーズを反映して産業ごとに賃金相場が形成されており、地域別最低賃金のみでは、金属産業にふさわしい実効性の高い最低賃金を実現することはできない。産業別最低賃金は組織労働者の締結した最低賃金協定を基礎として決定し、未組織労働者の労使交渉を補完・代替する役割を果たしている。これまで産業の魅力を高める賃金の実現のため、労使がイニシアチブを発揮しながら産業別最低賃金の新設・金額改正に取り組んできた。産業別最低賃金をより実効性の高いものとするため、労使で企業内最低賃金協定の締結拡大・水準の引き上げに取り組まなければならない。

急激な景気後退による雇用環境の悪化、生活関連物価の上昇による家計への影響など、勤労者の生活不安が広がっている。今、労使が果たすべき最も重要な役割は、賃金改善によって内需拡大を図り、雇用環境の改善につなげていくことである。

金属労協は、2009年闘争において、その実現に向けて全力で取り組むこととする。

以 上