

労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪 - 日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解 -

2005年12月14日
全日本金属産業労働組合協議会
(I M F - J C)

日本経団連は、12月13日、「経営労働政策委員会報告」(以下報告という)を公表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

報告は、日本経済の現状について、原油をはじめとする原材料の高騰や米中経済への懸念を表明しつつも、引き続き堅調に推移するものとしている。また、その序文では、「長期低迷を乗り切ったのは、年功賃金等にメスを入れながら、『人間尊重』と『長期的視野に立った経営』という日本的経営の根幹を堅持し、雇用維持に配慮しながら、グローバル化に適切に対応した成果」、「その理念の普遍性にあらためて自信を深めるべきであろう」と高らかに謳いあげるとともに、目指すべき社会を「人間の顔をした市場経済」「多様な選択肢を持った経済社会」としている。これらの認識を含め、「人間尊重」、「担い手の育成」、「人材力」の強化、「現場力」、「働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」などは、われわれの考える人への投資が必要との認識と一致する。激変する世界情勢や少子・高齢社会へ対応するためには、報告の中にも記載されている通り、これまで同様の労使の一致した努力こそが求められるのであり、われわれはこれまで同様、明るい明日のために努力していく所存である。

現下の日本経済は長い閉塞のトンネルから抜け出ようとしており、これを巡航速度に乗せるか否かが企業にとっても、国民にとってもきわめて重要である。それだけに、ひとり回復の遅れている家計部門、消費の拡大を促す政策がこれからの日本の行く末を決めるものであることに誰も異論はなからう。だからこそ今、国民の多くはこれまでダウントレンドをたどってきた労働者への分配政策をどのように変えるのか注視している。経営者としてもここまで業績を回復させた大きな原動力は従業員の血のにじむ努力であり、それは現在も続いていることを認め、その価値に対する評価、人材への投資をどのようにすれば良いのかという視点に立って、交渉に臨んでもらうことを切望するものである。

1. 今次交渉では月例賃金の改善こそ重要

「経済環境が好転しつつある現在、企業にとっては本格的に『攻めの経営改革』に乗り出す環境が整いつつあり、競争力を高めうる好機にある。その好機を生かすためには、労使の一層の協力が不可欠であり、賃金などの労働条件の改定についても、企業の競争力を損ねることなく働く人々の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」と報告している。また、一方では、「生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップはもはやありえない。個別企業の賃金決定

は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて行なうべきである」とも記載している。

しかし、過去数年を振り返れば、大手企業においては分社化や人員削減等が行なわれ、そのことによる長時間労働や高密度の労働が常態化している。また、1,000人を下回る規模の企業においては、賃金水準の低下をはじめとする総合労働条件の低下が進行している。それでも、このような状況の中で組合員は技術や技能を高め、結果として、製品の付加価値を高めてきたのである。この間労働組合は、将来にわたる組合員の雇用と生活の基盤となる経営基盤の安定のために、協力・努力してきた。その結果、日本経済も回復し、企業業績もバラツキはあるものの全体としては堅調に推移している。さらに、これまでの20年程度のトレンドを検証してみると、金属産業全体の付加価値の上昇と金属労働者の賃金の上昇の間には乖離が生まれており、付加価値の分配構造に歪みが生じている。労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪であり、分配構造の歪みを正し、賃金の回復が図れてこそ、企業の競争力も強化される好循環が働くのである。

また、これまでの成果は、金属産業全体で生み出したものであり、成果の分配も金属産業全体に及ぶべきである。これらの状況を踏まえ、組合員の活力と意欲を持続させ、強めていくためにも、低下・立ち遅れている、すべての労働条件の根幹をなす月例賃金の回復が重要である。

2. 社会的波及力の強化による未組織労働者生活の改善を

報告では、「安心・安全な国づくりに対する企業の貢献」という新たな見出しで、わが国の犯罪の増加やテロ、自然対策について言及している。また序文では、グローバル化・ボーダレス化に伴う負の側面として格差問題を取り上げている。報告も認めるこの事態は、「一部の貧困は、全体にとって危険である」との原則が重要であることを想起させる。地域間、業種間、規模間の格差は、景気回復の度合いだけではなく、労働条件全般にまで拡大している。また、派遣・請負、有期雇用、パートなどの労働者と正社員間の労働条件の格差も拡大している。さらに、フリーターやニートと呼ばれる人たちも増加し、格差の実態は、想像以上の広がりを見せていると認識しなければならない。このような状態を放置すれば、経済の活力が低下することは火を見るより明らかである。

これらの人々の多くには、対等性を確保した労働条件決定が存在しないために、社会的な波及力を持った賃金改善が重要になっているのであり、経営者もそのことを理解すべきである。労働分配率をはじめとする数値そのものについては、意見を異にする部分もある。しかし、報告内の数値を昨年の報告における数値と比較しても、中小企業の付加価値に占める人件費比率は低下しており、時間当たりおよび月当たりの賃金の、為替の影響を除いた伸び率も、国際的には日本が一番低くなっている。今年こそ、行き過ぎた格差の改善へ向けた取り組みが労使ともに求められる。

3．総合労働条件の改善と労働法制への対応について

報告では、今年も労働分野の規制緩和を主張している。しかし、元来、市場経済のキーワードは、フリー、フェア、グローバルであり、この数年置き去りにされてきたフェアという価値観を重視しなければならない。また、報告が示している多様な人材を活用し、活力ある経済社会を築いていくためには、公正さ(フェア)こそが重要なキーワードとなる。しかも、労働市場における公正さとは、労働条件決定過程における対等性の確保であることは疑いがない。この観点から、労働法制を見たとき、日本経団連の主張する、ホワイトカラーエグゼンプションの導入、派遣契約の直接雇用への切り替えは当事者間の自由契約に委ねるべき、自由化業務や製造業の派遣期間の延長、産業別最低賃金の廃止などは、経営側の都合のいいように弱い立場の者を使用したいとの希望の表明とも受け取れ、到底容認できない。むしろ、規制緩和した分野における負の側面を点検し、規制緩和すべき分野の範囲とその影響を点検し、負の影響を排除するための枠組みの議論こそがもとめられる。

この考え方は、当然、国外の事業所においても適用されなければならない。コンプライアンス(法令順守)のみならず、ILOの言う中核的労働基準が遵守されなければならない。

以上、春季労使交渉のスタンスについて、労働分野の主な点について意見を述べてきたが、日本経済をめぐる情勢について、さらには、働く者や企業を取り巻く環境や課題認識については大きな違いはない。違いは、解決方策にある。市場経済とその基盤原理である契約自由の原則について異論を唱えるつもりはない。ただし、契約自由の原則の前提である対等性と、公正さを確保するためには、企業内においても社会的にも、どのような仕組みがどのような範囲で必要かという点が欠落している。また、報告では、あたかも誰もが対等な契約当事者としてふるまえるかのように考えられているために、結論が異なってしまう。一般的な契約関係においても、労働契約関係においても、過去、数年間に起こったことは、取引先に対する大幅な値引きであり、中小企業や未組織労働者に対する賃金カットや引き下げである。

報告では、労使自治で労働契約関係の全てが解決するように記載しているが、労使自治とは労使の対等性が確保されて初めて成立するものであり、労使対等性とは労働組合が存在する職場においてのみ確保されるものである。また、労働組合の存在する中小企業においても、競合企業に労働組合が存在しないことからくる厳しい競争条件などによって、対等性を確保できない場合もある。

したがって、このような場合には、弱い立場の労働者は保護されなければならないという精神を再確認するとともに、賃金の持つ社会的性格に着目した賃金決定こそが求められていることを最後に提起しておく。

以上