

働く者の貢献に応える適正な分配を

- 日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解 -

2006年12月21日
全日本金属産業労働組合協議会
(IMF - JC)

日本経団連は、12月19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、「希望の国」というビジョンが示された。しかし、実現へ向けた具体的プロセスにおいては、政府の役割と責任、従業員の自律、自助努力を求めておきながら、自ら経営者として果たすべき役割や責任については明確化しておらず、その果実を企業が選択して享受するという考え方が基本になっている。「経営者よ正しく強かれ」というメッセージを改めて強調した昨年と同報告に比べても、経営者自らが正面から諸課題に取り組んでいくという姿勢が感じられず、率直に言って失望を禁じえない。また、生産性3原則についても「労使の協力」については「コミュニケーションの重要性」を提起しているが、「雇用の維持・拡大」と「成果の公正分配」については、企業の果たすべき責任について言及されていない。こうした観点から、以下の諸点について見解を示す。

1．本格的内需主導型経済への転換に向けた適正な分配を

日本経済は着実な回復を続けているが、その牽引役は輸出産業を中心とした企業部門の好調によるものである。労働分配率の低下という事実によって明らかなように、家計部門へは波及していない。その結果、個人消費は低迷しており、景気の減速を引き起こしている。景気回復が家計にも波及しているとの認識は、現状を正しく捉えていないことを示すものである。

「経労委報告」では、景気回復の最大の要因は「企業労使の努力による」と指摘している。生産性3原則（雇用の維持・拡大、労使協議と協力、成果の公正分配）に基づき、「危機感を共有し、再生の目標に取り組んできた」従業員に対して、集团的労使関係を機能させることにより、適正な分配を行うことは当然である。さらに、産業・企業の社会的責任を自覚し、個人消費の活性化による内需中心の力強い景気回復への転換を推進することが求められている。

2．生活の基盤である月例賃金への分配を

「経労委報告」では、「わが国は世界的にトップクラスの賃金水準」としているが、グローバル競争の下で、企業の競争力を高め、成長を支えているのは、高付加価値を生み出す技術・技能と高いモチベーションを持った「人」であることを忘れてはならない。社会経済生産性本部の調査によれば、日本の製造業の生産性は、アイルランド、アメリカに次ぐ第3位となっている。しかしながら、生産性の高い日本企業の賃金が、高い技術・技能という点を含めてそれに見合うものとなっているとは言いがたい。

また、「生産性の向上にかかわらず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」としている。物価が上昇に転じているにもかかわらず、実質賃金を維持する手段でもある一律的なベアを、「もはや」という字句を使って否定することは、経営者の努力を放棄し

たものとして到底容認できない。また、労働力の不足感が強まる中で、賃金の社会性を無視することがあれば、人材の確保を困難とし、企業の競争力を低下させることにもつながることになる。

さらに、「従業員一律のベースアップはもはやありえない」との主張もなされている。現場力を支えるのは、勤労者一人ひとりの力であると同時に、チームワークの力でもある。実質賃金維持のためのベアやそれ以外の配分についても、賃金改善という考え方の下で、個別企業労使が仕事や働き方の実態を踏まえて実施するものであり、企業労使の主体的な賃金決定を妨げるべきではない。

「企業の好業績により得られた短期的な成果については、賞与・一時金に反映することが基本」との考え方が示されている。しかしながら、今日の業績回復、財務体質の改善は、労使がともに厳しい構造改革に取り組んだ成果である。中長期的な観点から勤労者の協力・努力に報い、生活の基盤である月例賃金への配分を行うべきである。労務費の変動費化を狙いとして、中長期的に一時金への傾斜配分が続くとすれば、将来に大きな禍根を残すことになる。また、この成果は、正規従業員のみならず、派遣や請負労働者を含む関係する企業全体の努力によって得られたものであり、正規従業員に偏重した一時金での配分は、適切なものとは言えず、社会的波及力を持つ月例賃金で行なうべきである。

3. 「現場力」強化のために人への投資を

本年度の「経労委報告」では、「人材育成・教育訓練は、中長期的観点からの取り組みが必要」と指摘している。昨年までは、「雇用のポートフォリオ」の考え方を提唱してきたが、その結果、非典型労働者の割合が急激に拡大し、「現場力」の低下を招くこととなった。「現場力」を支える従業員が保有する「暗黙知」を含めた技術・技能の継承には、長期安定雇用を基本とした人材育成が必要不可欠であることを認めざるを得なくなったものと受け止める。

しかしながら、人事・賃金制度のあり方については、「大集団管理から小集団・個別管理へ」「画一管理から多様化した管理へ」として、「年齢・勤続年数に偏重した賃金制度から、仕事・役割・貢献度に基づく賃金制度への見直し」、「毎年誰もが昇給する従来型の定期昇給制度についても、廃止を含めた抜本の見直し」が重要であるとしている。

定期昇給制度は、単に「年齢・勤続年数」だけではなく、企業の仕事や働き方の実態を踏まえて導入してきたものである。日本企業においては、長期的視野に立った人材育成と、スキルの向上に応じた処遇を行っており、そのことが勤労者のモチベーションを高め、生産性向上の原動力ともなっている現実を直視すべきである。

4. 長時間労働の是正による「ワーク・ライフ・バランス」の実現を

「経労委報告」では、「ワーク・ライフ・バランス」の基本理念の下、「多様な人々の就労参加」と「柔軟な働き方」を推進することとしているが、「単に労働時間の短縮や休暇取得に関するのではなく」と指摘している。

ワーク・ライフ・バランスは、生産性の向上をもたらすとともに、働き方の満足度を向上させるものでなければならない。労働時間、休暇以外にも、勤労者のニーズに合致した多様な働き方が求められているのは事実である。しかしながら、個人の自由な時間が確保されてこそワーク・ライフ・バランスが図られるのであり、長時間労働の是正が必要不可欠である。

また、「多様かつ柔軟な働き方」については、労働時間、就労場所について選択肢を用意する、としている。こうした働き方の選択肢は、勤労者のニーズに合ったものでなければならず、処遇のあ

り方については、均等待遇の原則に立ち、納得性のあるものとしなければならない。

5．格差の拡大に歯止めを

「経労委報告」では、格差問題について、「格差がもたらされる事由が合理的なものか、回避可能であるか」がポイントであり、「公正な競争の結果として経済的な格差が生じるのは当然のこと」としている。しかし、公正な競争とは、同じスタートラインにたち、公正なルールのもとで行なわれるべきものである。問題は、現実の競争が、果たして公正な競争といえるのかという点についてこそ検証すべきである。

さらに、ここでは格差の「事由」のみが問題とされているが、格差の「程度」もまた問題である。雇用形態による格差の拡大は、スキルを持たない労働者やそれに伴う低所得者の増大をもたらし、日本の将来に禍根を残すとともに、企業の将来をも危うくするものである。

また、「公正な競争」を行うためには、公正なルールが確保されなければならない。「経労委報告」では、労働契約法や労働時間制度については「労使自治」を強調し、派遣労働等の労働力需給規制の撤廃を主張している。また、現在、審議会審議の対象となっている課題（労働契約法制、労働時間法制など）についても、妥協の余地のないトーンで記述されている部分もあり、労使協議の重要性という観点に立っても遺憾といわざるを得ない。公正なルール確立のためには、経済財政諮問会議などでの結論を押し付けるような審議ではなく、職場の実情について十分に把握している労使が知恵を出しつつ、相互の利益に役立つように審議し決定すべきものである。

こうした労働分野の規制緩和についての主張は、基本的に労働者は使用者に比較して弱い立場にあり、守るべき者であるという労働法の基本理念を否定し、あたかも労働者個々人が使用者と対等に交渉できるかのような前提に立つものであり、看過することはできない。必要な労働法規制を弱めることは、公正な競争を阻害するものであり、過労死・過労自殺・精神障害の多発や、雇い止め、偽装請負、性差別、非典型労働者の厳しい生活実態という現状をさらに加速させ、ひいては格差の拡大とそれに伴う社会不安の増大につながることになる。コンプライアンスの重視を前提に、すべての国民が、生涯にわたって健康で、生きがい・働き甲斐をもてる社会づくりへ向けた労使の取り組みこそが求められる。

以 上