

人への投資と家計部門への配分で雇用の維持・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－

2010年1月20日
全日本金属産業労働組合協議会
(IMF-JC)

日本経団連は、1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。

例年この時期に出される「経労委報告」であるが、今わが国に求められている喫緊の課題は何か、そのもとで春季生活闘争の意味合いをどうとらえていくか、状況が厳しい中であって経営者に求められるスタンスはいかなるものか等の本質的な事柄について、経営者を指導する立場での見解が全くみえない。この時期に「経労委報告」を発表する目的が不明と言わざるを得ない。

「経労委報告」では、賃金については「賃金カーブを維持するかどうかについても、実態に応じた話し合いを行う必要がある」として、賃金構造維持分にも踏み込む姿勢を打ち出している。また、雇用に関しては、「需要の大幅な回復がない中で雇用維持を長期に継続することは競争力の低下をもたらしかねない」としている。

これらの主張は、「二番底」が懸念されるなど、消費の冷え込みで景気悪化とデフレが連鎖的に進行する懸念がある中で、経済団体として雇用と生活の将来不安を払拭し、デフレの回避と日本経済の回復のために責任を果たそうとする主体的な姿勢が欠如したものと一言わざるを得ない。

金属労協はこれまで、コア技術の確保、人材の育成、技術・技能の継承が企業発展の必須の条件であることから、その具体的な対応として企業を支える「人への投資」を求めてきた。また、景気の下支えと内外需のバランスのとれた経済の実現のために、家計部門への成果配分が必要であることを訴えてきた。しかしながら、2002年以降の景気回復期においても、「人への投資」も「家計部門への配分」も不十分な状況が続き、内需低迷に拍車を掛けており、非正規労働者が急激に増大したことも、それを助長していると言える。このため日本経済は、外需依存の経済成長から脱却することができずに、世界同時不況の打撃を最も強く受けるとともに、景気回復が最も遅れることとなった。

今、日本経団連がなすべきは賃金抑制論の展開ではなく、デフレスパイラルを阻止し勤労者の安心・安定を確保するためには、雇用の維持と賃金構造維持分の確保が最低限必要であることを明確に発信し、日本経済と社会の底支えに向けてリーダーシップを発揮することである。また、経済団体として経済成長に向けた政策について新政権と十分な議論を重ね、生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）をもとに労使一体となって早期に安定成長の軌道に乗せることに最大限の努力を傾注することである。

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. 雇用の維持・確保は経営の果たすべき社会的責務

「経労委報告」では、「雇用の確保に努める」としつつ、「労働時間の短縮による賃金減額を伴う措置をさらに活用」することが提起されている。雇用の維持・確保は、経営の果たすべき社会的責務である。「雇用維持」の名の下に、働く者に一方的に痛みを押し付け、総額人件費削減の手段とすることがあってはならない。

中長期的にみれば、少子・高齢化の進展によって労働力人口が減少することは明らかであり、中長期的な視野に立って企業基盤を支える人材を確保することが必要である。継続的に新卒採用を行うとともに、非正規労働者の正社員への登用や業績の回復に応じた中間採用も随時積極的に行うべきである。

2. 賃金構造維持分の確保は労使の信頼関係の基礎

「経労委報告」では、「賃金カーブを維持するかどうかについても、実態に応じた話し合いを行う必要がある」として、賃金構造維持分に踏み込む姿勢を示した。また、賃金制度については、「自社の付加価値の伸びに適合しない形で、多くの従業員の所定内給与が前年より上がるような制度・運用であれば、総額人件費管理としては不徹底となる」と指摘している。

こうしたことは、消費の冷え込みによって企業の業績不振を招き、景気の更なる悪化やデフレを引き起こす「負の連鎖」を深刻化させかねず、経済団体の基本姿勢として問題があるといわざるを得ない。

賃金構造維持分による個人の賃金の上昇は、賃金総額の増加を伴うものではなく、内転原資によって確保されるものである。

賃金構造維持分は、ライフサイクルや年齢・勤続年数に伴う技術・技能の習熟に対応した賃金の上昇分である。労使の合意に基づく賃金・処遇制度の根幹であり、その確保は労使の信頼関係の基礎となっている。勤労者の生活を守り、モチベーションを維持するためのギリギリの要求に対して、その実施すら危うくしようとする姿勢は企業として最低限の責任を放棄するものであり、断じて容認することはできない。

3. 中長期的に低下した労働者への配分の回復を

「経労委報告」では、「2008 年度後半から労働分配率の値が急上昇」しており、労働側が不況期においても「マクロ面から見れば急激な上昇は見られていない」とするのは「事実誤認」であるとしている。しかしながら、勤労者が成長成果を適正に受け取っているかどうかを示す「雇用者 1 人あたり名目雇用者所得÷就業者 1 人あたり名目 GDP」で労働分配率をみれば、2007 年の 59.3%から 2008 年には 61.3%へと上昇しているものの、景気の底であった 2001 年の 64.8%を大きく下回っており、中長期的に労働者への配分が低下する傾向は続いている。

なお、法人企業統計によって製造業の 1 人あたりの付加価値と賃金を算出しているが、派遣労働者など間接雇用の労働者の賃金は、通常「人件費」に含まれていないため、労働分配率の指標とすることは不適切である。

4. 景気と消費の底支えに寄与する賃金改善を

「経労委報告」では、「今次労使交渉・協議ではベースアップは困難と判断する企業が多いものと見込まれる」と、賃金改善に対して後ろ向きの姿勢が示されている。しかしながら、賃金格差の是正や賃金制度のゆがみの是正などのために必要な賃金改善については、自社の課題改善にとどまらず、景気と消費の底支えに寄与する姿勢をもって、労働組合の要求に前向きに応えるべきである。

また、「経労委報告」では、子ども手当の支給が「賃金や諸手当のあり方について考えるきっかけになる」と指摘されている。子ども手当は、少子化対策が日本経済・社会の安定にとって最重要課題の一つであることから、政府・地方公共団体・企業等が一体となって少子化対策を進めるなかで、家計への子育て支援という政策目的を持って実施される制度である。日本経団連の考え方は、企業として果たすべき社会的な役割と責任を欠くものである。

5. 勤労者生活の安定を確保できる一時金を

一時金については企業業績を反映する傾向が強まっているが、年間総賃金の一部として、勤労者の生活に欠かせない固定的な支出についても担っている。業績が厳しい場合においても年間4カ月を最低限確保し、勤労者の生活の安定を図ることが必要である。

6. 総実労働時間の短縮によってワーク・ライフ・バランスの実現を

「経労委報告」でも指摘しているとおり、「総労働時間が減少した今、仕事や働き方の見直しを図る絶好の機会」と捉え、今後、景気が回復したときに再び長時間労働に戻ることがないように、働き方の見直しを進める必要がある。

一方、時間外労働割増率の引き上げについては、「率の改定だけでは労働時間削減の直接的な効果も見込まれず、総額人件費の増加だけをもたらす形になりかねない」と主張している。時間外労働割増率の引き上げは、労働時間削減への個別企業労使の努力を促す誘因ともなることから、総実労働時間短縮の実効ある施策のひとつとなる。過重労働の是正という法改正の趣旨を踏まえて、長時間労働の抑制につながる水準へと引き上げることが必要である。

あわせて、総実労働時間の短縮に向けて、36協定による限度時間のあり方や労働時間管理のあり方などについても各企業労使で論議を深めていかなければならない。

「経労委報告」では、「生産性向上を前提とした交渉・協議を行うことが基本」としているが、労働時間短縮のために仕事の見直しを進めることや、ワーク・ライフ・バランスの実現によって仕事に対するモチベーションが高まることが生産性の向上をもたらすことになる。

2007年には、「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に合意し、政労使が一体となって仕事と生活の調和した社会の実現に向けて取り組むこととしている。ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の実現は、雇用の維持・創出とともに、新たな需要の拡大にもつながる。日本の経済・社会を生活重視の内外需 balan

スのとれたものへと転換するきっかけとなるよう、労使の積極的な取り組みが求められている。

7. 非正規労働者の雇用の安定と労働条件の改善を

「経労委報告」では、非正規労働者が増加している要因として、「労働力の需給双方のニーズが一致」した結果であるとしながら、「真に対応すべき層を特定し」「効果的な政策を講じていくことが求められる」としている。

非正規労働者の多くは不安定な雇用の下で低賃金で働いており、正社員としての就職も困難な状況におかれている。非正規労働者の拡大・固定化は勤労者の生活の安定のみならず、労働の質の劣化を招き、将来にわたる社会の安定と経済の活力を損なわせている。また、企業における技術・技能の継承を危うくするなど企業基盤の弱体化を招いていることも明らかになった。

こうしたさまざまな問題の解決には、政労使が一体となった対応が不可欠であり、日本経団連の積極的な対応が期待される。その際には、さまざまなニーズを持つ勤労者の生活の安定と「同一価値労働・同一賃金」の原則に立った公正な労働条件の確立に向けた政策の推進が求められる。同時に、個々の企業においても、勤労者全体の生活の安定と企業の成長・発展を実現する雇用のあり方について労使で十分な論議を行い、早急な対応を行うことが必要である。

8. 賃金の底上げと格差是正につながる産業別最低賃金の確立を

「経労委報告」では、産業別最低賃金（特定最低賃金）について、「屋上屋を架している」として「早期に廃止すべき」としている。

産業別最低賃金は、当該産業における労働条件の向上と公正競争の確保を目的に、当該産業の労使がイニシアティブを発揮し、その合意の下に決定してきた。賃金のセーフティーネットである地域別最低賃金とは役割・機能が異なる制度であり、屋上屋を架すものではない。日本経団連は産業の魅力を高める賃金に取り組む当該産業労使の主体的な取り組みを尊重すべきである。

賃金の規模間格差や雇用形態による格差が拡大し、賃金の引き下げ圧力が高まるなかで、賃金を下支えする産業別最低賃金の重要性は従来以上に高まっている。賃金の底上げと格差是正の実現に向けて、労使の積極的な取り組みが求められている。

以 上