

# 日本の復活を支える「人への投資」を！

## －日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2011年1月18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18日、「経営労働政策委員会報告」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。

本年の経労委報告では、長期雇用による従業員のノウハウや技術の蓄積、従業員同士のチームワーク、企業の成長と従業員の生活向上をともに実現する良好な企業内労使関係を日本企業の「強み」として高く評価し、「人への投資」を主張しているにもかかわらず、春季生活闘争に関しては、総額人件費抑制姿勢に終始し、日本企業の「強み」をむしろ弱体化しかねない主張を展開している。

わが国は、現役世代の激減と総人口の減少、資源確保の困難さ、地球環境問題への対応など、様々な成長制約要因を抱えている。こうした要因をむしろ成長へのきっかけとし、新たな発展段階へと踏み出すためには、日本企業の「強み」にさらに磨きをかけなければならない。企業は、高付加価値を生み出す人材を確保し、その育成を図り、その能力を発揮できる環境を整備し、その成果に対して適正な配分を行うことが不可欠である。2011年闘争は、そうした本当の意味での「人への投資」を実現し、もってわが国経済の復活を図る第一歩としていかなければならない。

### 1. 真の「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、「人への投資」の重要性を強調しながら、月例賃金など「報酬的なもの」については否定的な姿勢を示している。韓国、台湾と比較した日本の賃金水準の高さ、設備投資や研究開発投資を名目に、賃上げや雇用拡大を否定するなど、「人への投資」に真剣に取り組む姿勢がみられない。

日本企業は、グローバル市場をリードする最先端技術、高機能・高品質・高付加価値製品の研究開発・生産を続けなければ、グローバル競争に打ち勝つことはできない。内部留保は極めて重要ではあるが、設備投資や研究開発投資と「人への投資」は、相反するものではない。国内投資の拡大と同時に、技術開発力や、生産性、品質、イノベーションの力を支える「人への投資」を拡大し、その相乗効果によって、企業の競争力を強化し、持続的な成長を図らなければならない。設備投資や研究開発投資とともに、働く者の生活を支える柱である賃金に適正に配分してこそ、競争力の強化が達成できる。

また、賃金水準の低いアジア、南米、東欧などの新興国と競争しているのは欧米企業も同様である。世界をリードする欧米企業は、日本よりも高い人件費水準を維持しつつ、着実なビジネスを展開している。グローバル競争が激化する中で、日本のものづくり人材もグローバルな争奪が繰り広げられており、国内から人材とともに

に技術・技能が流出している。日本企業の競争力を強化し、新たな成長を支える人材を確保するためにも、真の「人への投資」が不可欠である。

## 2. 賃金構造維持分の確保によって日本の強みの更なる強化を

経労委報告では、2011年闘争は、「定期昇給の維持を巡る賃金交渉」になるとしている。また、60歳以降の就労確保や非正規労働者の処遇改善を名目に、「正社員の賃金水準、賃金カーブの検討が求められる」と主張している。

定期昇給制度は、労使の合意に基づく賃金・処遇制度の根幹であり、その実施を交渉の対象とすることは労使の信頼関係を損うものである。制度がない場合でも、賃金構造維持が労使信頼関係の根幹であることには変わりがない。

定期昇給制度等による賃金構造維持分こそが、日本経団連が評価する日本の強みである、「長期雇用を前提に、従業員にノウハウや技術を蓄積して競争力強化が図れる」ことを可能とする「礎」に他ならない。賃金構造維持分は、年齢・勤続に伴う職業能力の習熟を反映した賃金の上昇分であり、長期的にみた労働の価値を反映している。賃金カーブの見直しや賃金水準の引き下げを行うようなことがあれば、組合員の生活の安定を損なうのみならず、日本の強みが失われることは避けられない。

## 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、「賃金水準の復元ありきという主張は適切と言えない」、「内需喚起目的で賃上げを行っても消費支出につながらない」、などと主張している。

GDPベースでみたわが国の労働分配率は、2000年代初頭に急激に落ち込み、中長期的に低下していることは明白である。正規労働者の賃金をみても、1997年以降、賃金水準の低下傾向が続いており、とりわけ中堅・中小労組では結果として賃金構造維持分が確保できなかった労組も多く、賃金の低下が顕著となっている。

2008年の経済危機に対応し、組合員は一時帰休の実施、事業所の統廃合など様々な施策に協力してきた。賃金、一時金の減少等によって家計は疲弊し、貯蓄を取り崩して生活を維持してきた家庭も多い。企業業績が回復しつつある今こそ、勤労者の適正な配分によって組合員の協力・努力に報いるべきである。勤労者の生活の安定を図ることが、デフレ脱却、内外需バランスのとれた経済の実現に不可欠である。

## 4. 一時金への適正な成果配分を

経労委報告では、「一時的な業績変動」は、「賞与・一時金に反映させることが基本」であると主張している。

円高の中でも、企業業績は総じて回復傾向となっており、金融危機・経済危機を乗り越えてきた組合員の懸命な努力と成果に対して適正な成果配分を行うことは当然である。一方、一時金水準の落ち込みにより、生活に欠かせない固定的・必需的な支出を賄えなくなっている家計も多い。業績が厳しい場合であっても、年間4カ月を最低限確保し、組合員の生活の安定を図ることが必要である。

## 5. 労働の価値にふさわしい60歳以降の就労確保を

経労委報告では、高齢者の活用は、技術・技能や協働意識の伝承を通じ、「企業活力の向上をもたらすことが期待される」としながら、対象者を限定する労使協定の見直しには「慎重な議論が求められる」としている。

60歳以降の就労については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、労使協定による限定を設けることなく、希望者全員の就労を確保すべきである。

これまで60歳以降の賃金は、その技術・技能、仕事への貢献にかかわらず、公的年金の受給や雇用継続給付を前提とした賃金となっており、結果として新興国への人材流出の原因のひとつともなっている。2013年以降、65歳までの公的年金の支給が段階的にゼロになることを踏まえれば、60歳以降の就労者が真に活躍できる制度へと見直し、労働の価値にふさわしい処遇を実現することは当然である。

## 6. 非正規労働者の処遇の改善を

経労委報告では、非正規労働者の処遇改善について、「総額人件費」抑制の観点から、「正規労働者」の「賃金決定方法、賃金カーブを含めた検討が求められる」と主張している。

非正規労働者は雇用者数の3割を超え、職場で欠かすことのできないパートナーとして重要な役割を担っている。しかしながら、多くの場合、非正規労働者の年収では、家庭を築き、子どもを育てることは不可能である。まずは、「同一価値労働同一賃金」の基本に立ち、非正規労働者の賃金を労働の価値にふさわしい適正な水準へと引き上げることが不可欠である。

わが国の労働分配率低下の要因のひとつは、正規労働者と非正規労働者の賃金格差の解消が進まないままに、正規労働者から低賃金の非正規労働者への置き換えが進んだことがある。非正規労働者の処遇改善は正規労働者の賃金の引き下げが条件であるかのような日本経団連の主張は、こうした状況から目をそむけ、総額人件費を抑制することのみを重視したものであり容認することはできない。

## 7. 産業の魅力を高める産業別最低賃金の実現を

経労委報告では、産業別（特定）最低賃金について、「その存在意義を完全に失っており」、「地域別最低賃金の動向を踏まえて順次廃止していくべき」としている。

産業別最低賃金は、わが国唯一の企業の枠を超えた労働条件決定システムであり、「労使交渉の補完・代替機能」を担いつつ、「産業別の賃金の下支え」や「公正競争の確保」という役割を果たしている。雇用形態の多様化が進展し、国際競争の激化やデフレの進行によって賃金の切り下げ圧力が高まるなかで、当該産業労使の審議に基づいて決定する産業別最低賃金の意義はむしろ高まっている。産業の魅力を高め、産業にふさわしい最低賃金を実現するため、労使の積極的な取り組みによって地域別最低賃金に対して適正な優位性をもった水準へと引き上げなければならない。

以上