

経済団体

生産性に見合った賃金決定に理解を示す——日本経団連「経労委報告」

日本経団連（御手洗富士夫会長）は二月一九日、〇八年春闘に向けた経営側の指針となる「経営労働政策委員会報告（経労委報告）」を発表した。安定した成長を確保するためには今後、「企業と家計を両輪とした経済構造を

実現していく必要がある」との基本認識を示した。そのうえで、「恒常的な生産性向上があれば総額人件費の改定原資とする」と述べるなど、各社ごとの生産性に見合った賃金決定には理解を示している点が大きな特徴だ。

しかし、市場横断的なベースアップは「すでに過去のもの、もはやありえない」とするなど、産別統一要求をベースに要求を策定中の労働側をけん制している。

「健全なコミュニケーションを」

報告のサブタイトルは「日本型雇用システムの新展開と課題」。非正規雇用の増大を踏まえた、正規と非正規間の格差問題に関する見解を示していることも今年の特徴のひとつ。序文では「市場原理は万能でもなければ、完璧でもなく、さまざまな課題を抱えている」との現状認識を示し、「格差や貧困」といった、「影」の部分に光をあてる制度・施策が不可欠である」と強調する。

また、企業の盛衰と従業員的生活は「表裏一体」の関係にあり、「グローバル競争での敗退」や「国内事業基盤の空洞化」といった事態が進展すると、「良質な雇用機会や所得の確保」は望み得えず、その意味で「企業は労使の

運命共同体である」とする。そのうえで現状については、「長期雇用や企業内労使関係などを特徴とする日本型雇用システムは全体として健全に機能している」と評価しながらも、就業形態の多様化など、労働面の変化も著しいことから、日本型経営も「守るべきものは堅持し、改めるべきものは変革していく」ことが求められると強調。その基盤が「労使の健全なコミュニケーション」であり、めざすべき方向は、「平等」から「公正」へ、「画一」から「多様化」へのパラダイム転換だとする。

〇八年労使交渉・協議に向け た課題

現在の経済環境については、企業業績の五年連続増益という国内経済にあって、サブプライムローン問題などの先行き懸念材料に加え、国内でも税制の見直し、社会保険料の負担増などにより、「手取り収入が伸び悩み、雇用の増勢鈍化が懸念されている」と分析。

「企業と家計を両輪とした経済構造を実現していく必要がある」との見解を示している点が注目される。

〇八春季交渉・協議にあたっては、「生産性に見合った人件費決定と、ワーク・ライフ・バランスの実現が課題になる」と予想。賃金をはじめとする総額人件費の決定に際しては、従来どおりの支払能力を基準に、個別企業ごとの交渉で決定すべきであり、「総額人件費の増加額はあくまで自社の付加価値額の増加額の範囲内で、利払い費、配当、内部留保なども考慮し、決定すべき」としている。

こうした従来からの主張の一方、「恒常的な生産性の向上に裏付けられた付加価値増加額の一部は、人材確保なども含め総額人件費改定の原資とする」と記述するなど、生産性の動向を賃金決定の根拠にする賃金改定には一定の理解を示している点が、最大の注目点だといえる。景気回復下でも主張しつけてきた「賃下げも必要」といった賃金水準の見直しを求める姿勢と、今年の報告は明らかにスタンスを異にする。ただし、企業規模別・業種別・地域別の収益がばらつく現状を踏まえ、「賃上げを困難とする企業数も少なくない」と付言。さらに、「需給の短期的な変動などによる一時的な業績改善は賞与・一時金に反映されることが基本

である」とするなど、短期的な業績向上分はボーナスに反映させるべきとの従来からの主張は盛り込んである。

また、昨年以上のベースアップや賃金改善を求める構えの労働側に対しては、「個別企業の支払能力を無視して横並びで賃金を引き上げていく市場横断的なベースアップは、すでに過去のものとなっており、もはやありえない」とはいうまでもない」とクギを刺す。

さらに、労働側が主張する労働分配率の低下傾向について、「歴史的に見ても、国際的に見ても高い水準」労働分配率が景気拡大局面で低下するのは当然である」と反論。「労使にとつての共通の課題は個々の企業の生産性の向上である」と強調する。

もうひとつの交渉課題にあげる「ワーク・ライフ・バランスの実現」については、「労使の合意と協力による自主的な働き方の見直しである」との基本スタンスを示す。国際的に長いとされてきた総実労働時間（製造業・生産労働者）は「米英と遜色のない水準にある」と主張。加えて就業形態の多様化の進展により、フルタイム従業員を前提とした一律的な短縮はワーク・ライフ・バランスの実現にとつて、「真の意味で有効策ではない」と述べるなど、「ワーク・ライフ・バランス」の第一歩を長時間労働の是正に求める労働側の主張に異論を唱える。

2008年版 経営労働政策委員会報告概要—日本型雇用システムの新展開と課題—

2007年12月19日
(社)日本経済団体連合会

第1章 わが国経済をめぐる環境変化と課題	
1. 経済社会をめぐる環境変化 (1)グローバル化のさらなる進展 (2)人口減少下の少子高齢化の進行	2. 日本経済の直面する課題 (1)生産性の上昇・国際競争力の強化 イノベーションの加速、サービス業の生産性向上等 (2)全員参加型社会の実現 若年者等、女性、高齢者の就労促進、職業能力向上施策の充実
第2章 日本型雇用システムの新展開と労使交渉・協議に向けた経営側のスタンス	
1. 日本型雇用システムの新展開 変化を続ける日本型雇用システム—企業の取組状況— (1)新卒採用中心から多様な人材の採用・活用へ ・適年・中途採用の推進、女性・高齢者等の積極的活用 (2)長期雇用を基本としつつ外部労働市場も活用 ・人間尊重の経営に基づき長期雇用を推進 ・同時にワーク・ライフ・バランスや働く人のニーズを踏まえ 期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等を活用 (3)年功型賃金から仕事・役割・貢献度を基軸とした 賃金制度へ (4)企業内労使関係の堅持とコミュニケーションの充実 良好な企業内労使関係を引き続き堅持	
2. 労使交渉・協議に向けた経営側の基本姿勢 (1)生産性を基軸とした人件費管理と賃金・評価制度の再構築 賃金等の労働条件決定の基の3つの視点 ①グローバル競争の激化 ②総額人件費管理の徹底 ③経済の安定成長の確保 ①生産性に応じた総額人件費管理 ・人件費決定は引き続き自社の支払能力が基準 ・付加価値向上努力が労使双方の課題 ②開かれた賃金制度の整備 ・仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行 ・職種別同賃金は労働市場の流動化・産業構造の高度化に逆行 ③透明性と納得性の高い人事評価システムの構築 ・個々人の成果・貢献度に対する評価と処遇が整合する制度を構築 ④高い技能を備えた人材の育成・技能伝承 ・自立型人材の育成、現場力を備えた人材の維持・確保 (2)ワーク・ライフ・バランスの実現～生産性の向上と優秀な人材の確保、豊かな国民生活の実現に有効～ ①効率的な働き方の推進 ・仕事の「成果」を重視、メリハリある働き方を実現(年次有給休暇の計画的取得等) ②柔軟な働き方の推進 ・時間・場所に捉われない働き方(短時間勤務、テレワーク在宅勤務等) ⇒ 労使協力によりワーク・ライフ・バランスを実現する上で経営トップの役割は大	
第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備	
1. 外部労働市場の機能改善—特に若年等雇用問題への対応 ・需給調整機能の強化 ・官民協力としての職業能力向上に関する施策の充実 (ジョブ・カード構想への協力)	3. 生産性の底上げ (1)中小企業の経営状況と支援策 ・中小企業は依然厳しい経営状態 ・雇用の7割を担う中小企業に対する積極的政策 支援は不可欠(設備・人材投資の促進、事業承継 円滑化等) (2)地域経済の成長力向上 ・政府各種施策の一体・拡充、道州制の導入等 (3)最低賃金制度の見直し
2. 多様な働き方を可能とする法制・インフラの整備 (1)多様な就業形態に対応した労務管理のあり方に関する検討 (2)自主的・自律的な働き方を可能とする制度の検討 (3)子育て世帯への支援措置	

働き方に中立な制度整備を

報告は、格差問題の一つの象徴である「正規」「非正規」問題について、「働き方により中立な制度を、労使双方が納得しつつ整備していかねばならない」とし、「長期雇用」を基本にしつつも、期間雇用や短時間勤務を望む人も増えていることから、法の遵守を大前提にした、パート、派遣などの外部労働市場の活用も必要だと提言。「同一価値労働・同一賃金の考え方に異を唱える立場でない」と明記する一方、「同一価値労働とは、将来にわたる期待の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらす労働である」との考え方を示している。

「長期従業員のみを優遇することになるため」、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金・評価制度の制度が進んでいると報告。こうした考え方に基づき「仕事・役割・貢献」を基軸とする公正処遇が確実に実行されることを期待している」と述べる。

労働側の反論

同報告の発表直後に、連合、金属労協、全労連などの労働団体は一斉に見解を発表した。

連合は、直面する課題として生産性の上昇・国際競争力の強化や全員参加型社会の必要性を掲げている点については、「こうした課題は、連合としても共有認識として持ち得るものである」

と評価。一方で、「国際競争力の強化」に向けて、「総額人件費抑制」に終始しており、日本の安定成長にとって企業と家計を両輪とした内需主導の経済構造の実現が必要と論じながら、労働者の可処分所得の低下や深刻化する格差問題などについての言及がされておらず、深刻な問題に正面から向き合い、克服していくことの姿勢がみられない」と批判する。

また、市場横断的なベアは過去のものとの主張に対して、「行き過ぎた分配の歪みによって格差拡大に呻吟する弱い立場にある者への思いやりを欠いた主張であり、社会の信認を到底受けることはできないものである」と強く非難。さらに「報告」は、「労使にとつての共通の課題は個々の企業の生産性の向上である」とする一方で、「総額人件費の増加額はあくまでこの範囲内で、利払い費、配当、内部留保なども考慮し決定すべき」としている点に触れ、「日本経団連がこれまで主張しつづけてきた生産性上昇の範囲内での賃上げを可能とする『生産性基準原理』を自ら否定するものである」と反論する。

新規採用を手控えたことが、就職氷河期に拡大した不幸な歴史を背負っている」との記述にとどまっているなど強い調子で非難する。

また、金属労協も見解を示し、「景気回復は戦後最長の六年にも及ぼうとしている。この間、財務体質、企業基盤は格段に強化され、各企業は、株主配当や役員報酬、内部留保の拡大に努めてきた。企業業績の改善を支えてきた勤労者への配分とのバランスが大きく崩れている現状を正当化することはできない。勤労者への配分が低下し、平均賃金・可処分所得が減少していることが、個人消費の伸び悩みにつながり、経済成長の足かせとなっている。経営者はまず、従業員の頑張りに応え、賃金改善による勤労者への適正な配分に努めることが求められる。非正規労働者の処遇の抜本的改善によって所得の向上を図ることを含め、個人消費を喚起し、内需主導型の持続的な経済成長を実現するために、責任を果たすべきである」などと主張する。

また、九五年に旧日経連が発表した「雇用のポット・フォリオ」の浸透が、非正規雇用増大の背景となり、今日の深刻な格差問題を生み出すことにつながったと認識を示した上で、「格差社会」や「働く貧困層の拡大」などまるで眼中になく、「日本型雇用システムは全体として健全に機能している」「バブル崩壊後に、

(調査・解析部・主任調査員 荻野登)