

人こそが日本企業の競争力の源泉 —経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解—

2013年1月22日

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

経団連は、1月22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。

経労委報告は、総額人件費の原資である付加価値の減少を理由に、総額人件費管理の重要性を強調し、労働法制の規制緩和や定期昇給制度の見直し、65歳までの就労確保を踏まえた賃金カーブ見直しなど、総額人件費抑制を主張している。

賃金カーブの引き下げが行われれば、デフレ脱却が遠のくばかりか、長期安定雇用によって蓄積された技術・技能、それに相応しい処遇によって現場力を高めてきた日本企業の強みを失わせかねない。厳しい競争の中で、「労使一体となって危機に立ち向かう」ためには、働く者のモチベーションを高め、日本企業の強みである現場力を強化することが不可欠である。今次闘争では、「人への投資」により競争力を強化し、付加価値を高めるための方策を議論することが労使に求められている。

一方、非正規労働者の増加により、ものづくり産業の現場では、技術・技能の継承・育成が困難となり、現場力の低下によって、産業の持続的な発展基盤が揺らいでいる。また、均等・均衡待遇なき非正規労働者の増大が格差の拡大を招き、社会全体の持続可能性を危うくしている。労働規制を緩和させるべきとの主張は、過ちを繰り返し、社会の健全な発展を阻害するものであり、経営としての社会的責任が欠如しているものと言わざるを得ない。

また、総額人件費抑制の主張は、今日、日本全体が総力を挙げてデフレ脱却を図ろうとしている中で、企業自らがデフレ解消に対して主体的に役割を果たそうという姿勢が全く見られず遺憾である。

<労使で作り上げた定期昇給の実施は現場力の源泉>

経労委報告では、「誰もが勤続年数や年齢で一律に毎年自動的に昇給する仕組み」は見直し、「個々人の仕事・役割・貢献度、職務・職責に応じて昇給の有無や昇給額を決定する仕組み」にすべきと主張している。さらに、今次交渉では、「定期昇給の実施方法」「制度自体のあり方」について議論が必要としている。

しかしながら、そもそも定期昇給制度は、年齢・勤続に対応する職業能力の習熟を反映して昇給する仕組みであり、多くの民間企業では、「誰もが」「一律に」昇給する制度とはなっておらず、経労委報告の主張は現実を直視していないと言わざるを得ない。労使が企業の実態を踏まえて、真摯な議論を重ねて築き上げてきた定期昇給制度は、制度に基づき実施することが当然である。定期昇給制度は、労使の信頼関係の基礎であるとともに、現場力の源泉

である。制度が明確でない場合であっても、賃金カーブを維持せず、賃金水準が低下すれば、労使の信頼関係を損なうことになる。

<中小企業の格差改善は重要課題>

経労委報告では、中小企業の賃上げ要求を「理解に苦しむ」と主張している。

しかしながら、中小企業の賃上げを否定することは、個別企業労使が判断すべきとの経団連の主張と矛盾している。また、サプライチェーンを支える中小企業、そこで働く者の重要性に対する認識が不足していると言わざるを得ない。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、企業規模が小さくなるほど賃金の低下傾向が顕著であり、一方で多くの中小企業では人材確保が困難となるなどの課題を抱えている。多くの中小企業で定期昇給制度をはじめとする賃金制度が未整備であることが、大企業との賃金格差拡大につながり、人材確保をままならなくしている。春季生活闘争では、企業規模にかかわらず、各企業労使が自らの賃金・労働条件の実態を分析・把握し、積極的に課題解決、賃金改善に取り組むべきである。

<生活を守る一時金の確保を>

経労委報告では、「賞与・一時金の変動費化を高めていく」ことが不可欠と主張している。

業績連動による決定方式を採用している労使は、一時金が年間総賃金の一部であり、生活に欠かせない固定的支出を担っていることを労使の共通認識として、年間4カ月を最低基準としている。組合員のモチベーションを高め、経営施策への協力・努力への士気を高めるためにも、業績が厳しい場合であっても最低限年間4カ月を確保し、生活の安定を図ることが必要である。

<働き甲斐のある60歳以降の就労確保を>

経労委報告では、「重要なことは、高齢従業員の活用を人材戦略の一つとして捉え、有用な人材として活用していくこと」と指摘する一方で、「継続雇用者の賃金制度を抜本的に見直す場合には、定年前の賃金制度の改革が不可避」であるとして、「賃金カーブの全体的な見直し」を提起している。

各企業の賃金制度は、労使が長い時間をかけて作り上げてきたもので、入社から定年までの賃金総額は、入社から定年までの企業への貢献と見合ったものとなっているはずであり、60歳までの賃金と60歳以降の賃金のあり方については切り離すべきである。65歳までの雇用確保を理由に60歳以前の賃金カーブを引き下げれば、60歳までの労働の価値を引き下げることになる。

これまで多くの企業では、60歳以降の就労者の賃金を低く設定してきたが、そのことが高年齢者のモチベーション低下や、技術・技能の海外流出などの弊害を起こしてきたとの指摘もある。経労委報告にあるとおり、「高齢従業員を戦力として積極的に活用する」「高齢従業員のモチベーション維持に努める」との観点に立ち、労働の価値にふさわしい賃金を確保す

ることによって、高年齢者が有する豊富な経験や技術・技能を發揮して、企業の発展に貢献する制度へと見直すことが求められている。

＜企業内最低賃金協定と特定（産業別）最低賃金の連携強化を＞

経労委報告では、企業内最低賃金協定に対し、その影響が当該企業に留まらないことを理由に「慎重な対応が求められる」としている。また、「地域別最低賃金未滿の特定最低賃金」については、「速やかに廃止すべき」と主張している。

特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金とは役割・機能が異なる制度であり、地域別最低賃金を下回ったことは、廃止の根拠となり得ない。現行水準は、基幹的労働者の賃金の下支えとして不十分であり、さらなる引き上げが必要である。

特定（産業別）最低賃金は、公正競争を確保すると同時に、産業の魅力を高め、優秀な人材を獲得することによって産業の競争力を高めていくという、好循環サイクルの構築を目指すものである。

また、企業内最低賃金協定が、特定（産業別）最低賃金制度を通じて、未組織労働者の賃金の下支えに影響を与えることは、公正競争を確保するのみならず、労使の社会的責任として重要であり、協定締結と水準の引き上げに積極的に取り組まなければならない。

＜海外の健全な労使関係構築に向けて経営としての責任発揮を＞

経労委報告では、海外で労使紛争が発生し、事業活動が停止に追い込まれる事態が起こっていることに対して、事前研修の実施や全社体制の整備、コミュニケーションチャンネルの確保等の重要性を指摘している。

加えて、ILO加盟国に義務づけられた「中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）」に対する経営の認識不足を原因とする労使紛争も後を絶たない。海外で健全な労使関係を構築するためには、経労委報告に挙げられた対策を着実に実施するとともに、経営としての社会的な責任を果たすべく、経団連は、会員企業に対して中核的労働基準の遵守を徹底すべきである。

以 上