

# 経団連「2012年版経営労働政策委員会報告」 に対する連合見解

## 1. 総括

経団連は、2012年1月24日に「経営労働政策委員会報告」（以下「報告」）を公表した。

「報告」は、日本経済が復活と転落の明暗を分ける崖っぷちに立っている危機感に欠ける。こういった時期だからこそ経営者団体として傘下企業に対し、「経営者の確固たる信念と明確なビジョン」を示し、指導力を発揮すべきである。経団連が策定している「企業行動憲章(2010年9月14日)」の前文では「企業は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会発展を担うとともに、広く社会にとって有用な存在でなければならない」と宣言している。是非とも、この精神を広く指導し・実践してもらいたい。そうでなければ、社会の信認を受けることは到底できず、経団連の存在価値を問われかねない。

また、従前からの総額人件費抑制に拘泥し、定期昇給制度といった長年労使で積み上げてきた制度にまで踏み込んだ主張をしている。これは、労働条件の不安定化をもたらし、労使の信頼関係をも揺るがすものであり、断じて認められない。「経営者と従業員が力を一つにあわせる」ことが必要であるとするならば、戦後の先達の血の滲むような努力と積み重ねによって確立された産業民主主義の在りようを踏まえた主張をする必要がある。しかし、「報告」は短期的な、しかもコスト削減といった短視眼的な経営しか考えていない。これまで組合員は、復旧・復興のために苦勞し、努力もしてきたところである。そしてこれからもその努力を続けていかなければならない。この状況でそのことに報いなければモチベーションはどうなるのか。中長期的に人を育成していかなければどうなるのか。額に汗して働く人々の労働と生活の改善の意欲に応えるとともに中長期的なスパンのなかで構造的な問題の解決や、社会的水準到達のための格差是正などについて、きちんと交渉するという当たり前の姿勢こそが尊重されなければならない。にもかかわらず、「報告」は、ミクロレベルの賃金抑制だけに埋没した主張を繰り返している。「競争力の源泉が人材にある」と自覚しているのならば、「コスト削減」一点張りの頑なな態度は変えるべきである。以下、今次闘争において具体交渉を展開する観点から、看過できない点について見解を付しておくこととする。

一つ目は、「報告」には、「デフレ」イコール「労働者への分配不足」と「円高」の犯人であることの認識がされていない。東日本大震災からの復旧・復興、

欧州のソブリン問題等、厳しい環境のなかで、何よりも今年こそは日本経済がデフレから抜け出せるような経済政策・社会政策を総動員することが必要である。このことは労使共通の課題であると言える。しかしながら、「報告」では、日本再生＝企業活性化と断定し、(経営側の主張する)六重苦の解消を社会全体で切り抜けていくとしているが、厳しい経営環境のなかで経営側が自らの努力で克服しようとする意気込みが感じられない。しかも、総額人件費抑制の姿勢を変えず、相変わらずコスト削減、短期的利益に執着するばかりである。これでは配分の歪みを生み出し、格差を拡大した「失われた20年」を繰り返すだけである。

この間に積みあがった課題は、わが国経済社会の再生という切り口で捉えなければ解決できない。「わが社だけがうまくいけばいい」という発想で対応をしても、それらの課題は根本的に解決しない。社会への貢献を果たす社会の公器という自覚があるなら、企業はそれを体現する行動をとるべきである。何をもってGDPを増やし、デフレから脱却していくのかと言ったマクロの視点から課題に応えることなくして、何のために社会に対して「経労委報告」を提起するのかと言わざるを得ない。

二つ目は、「報告」には「格差社会」の現実に対する記述がほとんどなく、これまでの「雇用のポートフォリオ」にもとづく、行きすぎたコスト削減主義の経営姿勢についての反省がみられないことである。「格差社会」の原因の一つは、この間の企業行動にあり、雇用形態による処遇の格差が解消されないままに非正規労働者が増大したことにある。経営者は労働者の犠牲の下にバブル崩壊後の経営危機を乗り切ってきたのである。その意味においても、格差社会の是正を図り、応分の負担をしなければならない責任を持っている。非正規労働者の処遇を改善するとともに、正規労働者への転換を積極的に進めていくことが、経営側としての社会的責任である。経営者団体として、これまでの経営姿勢について反省するどころか一顧だにしていけないのでは、社会の信認を受けることは到底できない。

三つ目は「報告」は「企業人材の育成」を掲げているが、安定的な雇用関係を通じた「人的資源投資」こそが、日本企業の強みであり、経団連が盛んに主張する「国際競争力」の源泉であることを肝に銘じるべきである。しかし、「報告」は一方で雇用の流動化についても主張しており真意が図りかねる。

「報告」は「生産性向上」「チームの強み」と労使協調の必要性を強調しているが、企業社会では市場原理主義指向が強まる中で、雇用関係、労働関係の個別化、個人化が進み、「連帯と相互の支え合い」といった協力原理が働かなくなっている現状もある。

「長期的な視野」に立った「人間尊重」の経営を主張するのであれば、これまで労働者をモノ扱いし、労働の尊厳や人間性とは無縁の「働かせ方」をしてきた経営姿勢を改め、人間らしい、ぬくもりのある経営へと転換していく必要

がある。危機感を煽り、自分に都合のよいときだけ労使の協調性をことさら訴えるようなやり方に同調することはできない。

今次労使交渉でどこまで踏み込み、そしてどういった結果を引き出すのかが、今後の日本経済のカギを握る。経団連は、雇用と労働条件を長期的に安定させ、積極的に人への投資を行い、きちんと「人材」を育てあげていくことの重要さを政府に対し、また、世の中に向けて発信していくことが重要である。経団連は財界代表として主導力を発揮すべきである。そうでなければ経営者団体としての鼎（かなえ）の軽重を問われることになる。

## 2. 具体的な見解

### (1) 「デフレの進行による実質的な賃金上昇」に対して

「報告」は、連合の主張する「賃金復元」という考え方について「根拠がなく、実質賃金は下がっていないとしている」が、例えば、30・35・40歳標準労働者の年齢ポイントごとに賃金水準の推移を対97年比でみた場合、30歳企業規模1,000人以上は▲4,100円と減少幅は小さいが、企業規模10～99人では、30歳で▲24,700円、35歳では▲30,900円、40歳では▲40,600円といずれも10%以上ダウンしている（「賃金構造基本統計調査（平成22年調査結果）」）。規模の小さいところでは実質で見ても賃金が下落しているのは明らかである。

一方、「短期的な業績は、賞与・一時金に反映」という考え方への悪乗りにも問題がある。月例賃金は報酬体系の根幹であり、労働組合がその改善を重視するのは当然のことである。将来の経営不安をあおって中期的な生産性改善のトレンドを棚上げし、月例賃金の改善を抑制することがあってはならない。

また、「目先の所得増加は消費につながらない」としているが、先行きが見込めず、賃金が減少しているときにできる限り貯蓄に回そうとするのは当然の経済的行為であり、将来不安を除去するためにも雇用を安定させ、定期の賃上げが必要であることは言うまでもない。

### (2) 「定期昇給の負担の重さ、賞与・一時金機能の強化」に対して

「報告」では、「企業が置かれている厳しい状況を直視し、必要な対策などを冷静に分析しながら、定期昇給の今日的意義や、そのあり方について多角的に議論することが求められる」としている。状況が厳しいから定期昇給のあり方を議論するというのでは、「コスト削減」「合理化提案」でしかあり得ない。多角的な議論を拒むものではないが、まずは、労使間で確認済みである制度の実施がなされなければならない。それがなければ、信頼関係を基礎に置く労使関係は成り立たない。

「賞与・一時金の「個別化」を適切に進めることが重要である」としている。

職場での働き方の多様性、期待される役割発揮が異なる中で、個人のがんばりに応えるとはいえ、企業業績の結果の反映であり、プロセスの評価ではない。

生活費の大きなウエイトを占める賞与・一時金のあり方は、単純に企業業績にストレートにリンクすることは逆にモラルやモチベーションの低下を招きかねない。

また、「報告」の中では、「賃金の個別化」「賞与・一時金の個別化」のように、「個別化」という表現が多い。従業員の業績の適切な評価という趣旨にもとれるが、「職場の実態」「業務指示・命令系統」「権限」など、様々な組織運営実態を加味しなければならない。また、単なる査定の問題となるならば、ゼロサムゲームであり我々の要求・主張とは相容れない。

加えて、「個別化」が集団的労使関係の見直しを意図するものであるならば、当然にして、受け入れられるものではない。

### (3) 「非正規労働者の処遇改善」に対して

「報告」は、「非正規労働者の処遇だけを取り上げて改善を図ることは、雇用の減少をまねきかねず、不相当」と昨年の「処遇の均等・均衡に努める必要がある」としていた主張が消え、「多くの労働者が自発的に非正規雇用を選択している」等、かなり後退したものになっている。格差は未だなお、拡大しているのであり、それに呻吟する非正規労働者の生活安定に配慮するのが経済団体としての経団連の役割であり、そういったことを会員企業に対し指導していく必要があるのではないだろうか。連合は、2012 春季生活闘争においては、「同じ職場で働く者が、雇用形態の差のみで働く環境に理不尽な差別があることは許されない」と訴えている。

このことに対して「非正規労働者の処遇だけを取り上げて改善を図ることは、雇用の減少をまねきかねず不相当」と主張することは「基本的人権」「労働の尊厳」の観点からしても論外である。

### (4) 「有期労働契約に対する規制、労働者派遣法の見直し等」に対して

経営側は継続審議中の労働者派遣法改正法案についてその内容を改めて精査するとしている。また、有期労働契約法制の整備についても後ろ向きな姿勢を示している。しかし、こういった姿勢は、企業にとっては使い勝手がよい雇用・就労形態として労働者派遣や有期労働契約が無原則に拡大してきたことが法改正の背景にあるという事実を棚上げするものとも受け取れ、到底容認することはできない。

この間、規制緩和によって拡大してきた負の側面を点検し、負の影響を排除していくことが不可欠と考える。そのことによって生活に困窮する労働者を底辺から救いあげると共に、不安定な雇用と低所得から将来不安におびえる労働者が生き生きと労働に従事できる環境を整備することこそ重要である。安定し

た雇用や公正な処遇などがあってこそ、経済・社会の安定と発展があるとの認識に立たなければならない。

また、「報告」は外国人労働者の受け入れについて単純労働を含めた移民を受け入れるよう主張しているが、外国人労働者等の契約打ち切りや雇い止めが生じている現在の状況でどう受け入れろというのか。経団連は使い勝手のいい労働者を増やそうとしているにすぎない。

わが国の正規労働者の雇用保護の程度がきわめて強いとの、また、労働規制の強化は産業空洞化に拍車をかけかけないとの、主張もある。日本の解雇権濫用法理は、解雇に客観的合理性や社会的相当性を求めており、解雇に「正当な事由」を求めるEU諸国など、先進諸外国に比べて厳格ではない。問題は正規労働者との相対的な比較においてほとんど規制がない日本の非正規労働者の労働規制の低さにあり、正確な現状認識と分析を行うべきである。企業の海外移転は、労働規制の在り方のみが影響を与えるわけではない。経済産業省「我が国の産業競争力に関するアンケート調査（2010年1月～2月）」をみても、企業の海外展開の最大の理由は事業コストの高さであり、雇用規制を挙げているのはわずか3%程度、経済産業省「現下の円高が産業に与える影響に関する調査（大企業・製造業編）」（2011年9月、大企業製造業61社）からみても企業が政府に対して要望する対策では、労働規制の適正化は下位にとどまる。

長期雇用の中で、仕事を通じて能力を高めていく、ということが日本の雇用の特徴であり、そのことが経済や社会の安定・発展に大きく寄与してきた。労働法制は、今後20年、30年先の雇用社会をどのようにするのかという視点で考えられなければならない。

#### （5）「高齢者雇用」に対して

経営側は、制度見直し議論の背景にある厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げは、本来、社会全体で対応すべき課題であるにもかかわらず、企業にのみ過度な負担を求める方向での見直しとなったとの認識を示している。

しかし、現行法のままでは60歳で定年退職した後、雇用と年金の接続が切れることから無収入に陥る人が急激に増加する可能性がある。そのため、超高齢社会となり、労働力人口の減少も進む我が国における社会保障システムを維持するためにも高齢者も社会の担い手となることが必要であり、雇用と年金の接続を確保する観点から希望者全員が65歳まで働き続けられる環境整備を進めることが社会的要請であり、企業の社会的責任でもある。

高齢者の雇用確保については、「企業としての社会的責任」に加えて、①従業員のキャリア意識が高まりモラルの向上につながる、②高齢者ならではの視点で高齢者がイノベーションを起こす可能性がある、③高齢者が社会参加することによる心身の維持・増進などの効果が期待できる、④高齢者が持つ高度に蓄積された技術・技能、知識・ノウハウを次世代に伝承していくことにつながる、などの観点で前向きに捉えるべきである。

また、経営側は、企業に高齢者の雇用確保を強ければ、若年者雇用への悪影響が避けられないと主張している。

しかし、企業で長く職業経験を積んだ高齢者と新規学卒者を中心とする若年者とは、熟練度の他、携わっている仕事の種類や分野、求められる雇用の質が異なるので、代替性はそれほど高くない。若年者は今後数十年間にわたって企業を支えていく人材であり、相応の人材育成・能力開発が不可欠である一方、高齢者については、既に高いスキルを持った人材であり、求められる能力開発が若年者とは異なることを考えると、若年者雇用に悪影響を及ぼすとの指摘は妥当でない。また、団塊の世代が65歳を迎える2014年以降になると労働力人口が減少していくことも踏まえて、短期的な企業中心の概念で考えるのではなく、長期的なビジョンで社会全体に与える影響を捉える必要がある。

#### (6) 「ワーク・ライフ・バランス」に対して

「報告」は、ワーク・ライフ・バランスの前提として生産性向上があるとしており、使用者がワーク・ライフ・バランスを賃金抑制の一つの手段としてしかとらえていないことは極めて残念と言わざるを得ない。そういったことを目的とした生産性向上について労働組合の理解と協力は得られない。

長時間労働の是正には、企業は労働時間管理の徹底とともに、事業の生産計画とセットで仕事量に対応した適正な人員配置を行うことが重要であり、そのことからの長時間労働是正に対する企業の真剣な取り組み姿勢を示すべきである。経団連としての指導力を期待する。

また、割増率引き上げについて総額人件費の上昇をまねく一方で生産性向上には直接結び付かないとしているが、こういった主張は法の趣旨を理解していないと言わざるを得ない。また、世界各国の大勢は、時間外50%、休日100%であり、労働価値に対する評価を上げるためにも割増率の引き上げは重要である。

さらに、「報告」は、「事務職の自主的・自律的な時間管理を可能とする仕組みの導入に向けた検討を早期に行うべき」とし、「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入が見送られた経過があるにもかかわらず全く懲りていない。しかも技術者が集中して研究開発に従事できる環境を整えるに資する労働時間法制が課題」と、使い勝手のよい労働ばかりつくろうとする経営姿勢は全く変わっておらず、全く反省の色が窺えない。

#### (7) 「中小企業の生産性の向上」に対して

「報告」は生産性向上について触れてはいるものの、下請中小企業の公正取引の必要性については一言も触れていない。連合調査によると中小企業の業況が厳しい理由には、取引企業からの価格据え置きや単価引下げの要請、不公正な取引慣行のために、中小企業の経営が圧迫されているとの結果がでていいる。公正な取引を行い、中小企業の正当な努力に対して正当な対価を支払うことで、

中小企業の企業体質を強化し、付加価値生産性を上げることを積極的に行うべきである。企業規模による格差が拡大している今、適正な価格、適正な納期など、公正取引の確立に向けて、経団連として指導力を発揮すべきである。

## (8) 「最低賃金引き上げ」に対して

「報告」では、中央最低賃金審議会における目安審議経過や、地方最低賃金審議会において使用者側の主張通りに審議されないことへの憤りを述べているが、昨年2月の中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会で確認した「審議会制度の重要性」を尊重するべきであることを改めて主張しておく。

時々の事情の中で総合的に判断される「目安」に対して、必ずしも労側・使側双方が納得しうるものではなくとも、示された「目安」を尊重し理解する事が重要である。

地方において実際に最低賃金額が決定される際にも、示された「目安」を尊重し、地域の事情を勘案し審議会における真摯な議論によって決定されるのであり、「賃金を支払う使用者側の同意が得られない結審」という物言いは、最低賃金制度の意義を無視するのみならず、傲慢な態度表明と受け取らざるを得ない。

「報告」では、「最低賃金は、その地域で働く労働者の生計費や賃金、企業の支払い能力などを総合的に勘案して決定する「最低賃金法の原則」を踏まえ」と記載し、あたかも個別企業の支払い能力を踏まえて決定するかのような表現であるが、「最低賃金法第9条第2項に定める最低賃金法の原則」は「通常の事業の賃金支払能力を考慮して定める」としているのであることを指摘しておく。

加えて、特定（産業別）最低賃金の議論においても、「地域別最低賃金以下となっているケースが生じている」「特定最低賃金はその存在意義を急速に失っている」「地域別最低賃金を下回った特定最低賃金は、当該労使で調整し速やかに廃止すべきである」としている。この点に関し、2点主張しておく。まず、第1に「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」のそれぞれの果たすべき役割が異なるということである。その上で、労働協約ケースで申請している特定（産業別）最低賃金の到達水準目標値は地域別最低賃金の水準ではなく、協約締結水準であり、その基本的な考え方は「当該協定の地域拡張適用」にあることである。第2に、当該労使が合意しているにも関わらず、当該使用者でない者が反対の意向を示すことは許されないということである。昭和57年以降、審議会を通じて様々な課題を時々の状況を踏まえつつ改善を重ねてきた審議会の運営方法や、改正最低賃金法の趣旨を踏みにじる事は許されるものではない。

以 上