

# 日本経団連「2011年版経営労働政策委員会報告」に対する連合見解と反論

## 1. 総括

日本経団連は2011年1月18日、「経営労働政策委員会報告」（以下「報告」）を公表した。経営側にはデフレから脱却し、持続的成長を確保するというわが国経済・社会が直面する重大な課題に対し正面から向き合い、克服していこうという姿勢がみられず、従前からの総額人件費抑制に拘泥し、デフレをさらに深刻化させるかのような主張を展開しており、われわれの主張とは全く相容れない。

以下、今次闘争において全体的な受け止めについて基本見解として整理した上で個別見解について述べるものとする。

- 「報告」の前半では、「企業は経済成長のけん引役」であり、「国内に働く場をつくり出し」、「国民生活の基盤の維持・強化においても欠かすことのできない役割を果たして」いるといった社会的責任について言及し、そのため経営者は「自社の成長のみならず、日本の将来の姿をも見据え」つつ、「自信と気概をもって」守りの経営から攻めの経営に転じるため、「労使一丸となった競争力向上への対応」をしていかなければならないとしている。

また、日本経済は、現在、「重要な岐路に立って」おり、状況によっては空洞化の「最悪のシナリオが現実となる」ことが懸念される。こうした状況を回避するには「経営者の確固たる信念と明確なビジョンを従業員、労働組合に示」し、徹底した論議を尽くすことで危機感を共有化し、加えて「雇用創出につながる企業活動の活性化に向けた取り組みを官民挙げて、1日も早く講じていく必要」があるとしている。こうした認識については労働組合としても共有できるものと受けとめる。

- しかし、こうした認識を示しているにもかかわらず、第3章「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」では、賃金決定にあたっては「すべての従業員に関わる総額人件費を管理する観点から、自社の支払い能力に即して判断することが重要である」「定期昇給の維持に焦点を当てた賃金交渉を行う企業が大半」「中堅・中小企業では、雇用を最優先した交渉を継続」と、従来の発想からまったく抜け出していない。また、「恒常的な付加価値の増加が見込まれ」「競争力を有し、それを今後も期待できるか」をベースアップの目安とするなど、事実上ベアを否定する見解をも示している。それどころか「インセンティブは月例給など報酬的なものに限られない」「2009年、2010年のベースアップ率は0.03%である」、「賃上げの増分は消費より貯蓄に回る」とするなど、前半の認識とは全く異なる総額人件費抑制をつづけるための汲々とした主張を繰り返している。「報告」はおかれた状況の認識については共有化できるものの、課題解決に向けた方策については全く容認することはできない。

- いま必要なことは、安定成長、国民生活の向上・世界と調和した経済社会にむけて前向きの積極策を示すことである。しかしながら、経営側には付加価値生産性を

高めるといふ経営本来の姿勢が欠如しており、相変わらずコスト削減至上主義から抜け出しておらず、全くもって遺憾と言わざるを得ない。

コスト削減に依存した競争力強化という経営戦略は、誰の眼から見ても限界なのは明らかである。競争相手は新興国企業に代わっており、賃金水準を比較して差があるのは当然である。この差は製品の差別化によって埋められるべきであり、価格のみの競争によっては日本企業が生き残るための展望は開けない。

こうした経営側の主張が通るならば、日本経済は低成長とデフレの罠から抜け出すことができず、日本は崩壊の道を歩むことになりかねない。そうなれば近い将来、所得は明確な「減少局面」を迎え、国民は現在の生活レベルを落とさざるを得ない必要に迫られることは明らかである。経営側は、労使の信頼関係の強化と生産性3原則（①雇用の安定・確保 ②労使の協力・協議 ③成果の公正分配）の誠実な履行に努め、社会の公器としてのその役割と責任を果たすべきである。

- また、「報告」にはデフレ脱却、格差是正といった国民的課題の克服に向けた積極的な提言が欠如している。今、多くの国民はこれまでダウントレンドをたどってきた労働者への配分政策を経営側がどのように変えるのかに注視している。日本経済の歪みの大きな要因は労働者への配分不足であり、消費の低迷が長きにわたる総額人件費の抑制や非正規の過剰な増加による賃金の低下に連鎖し、それが景気回復の足を引っ張っているのである。しかしながら、経営側はデフレの真因に迫ろうともせず、それを脱却するための配分についての積極的な姿勢さえもみえない。

労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪である。こうした視点から分配構造の歪みを是正し、賃金水準の復元を図ってこそ、好循環への起爆剤となる。そういったことがなければ「労使関係の信頼を維持・向上」「労使一丸となった競争力向上」などあり得ない。

- さらに、「同一価値労働・同一賃金」について「仕事内容が異なる労働者間の処遇の均衡に努める必要がある」としている点については評価するが、一方、これはあくまでも「個別管理を志向することが重要」、「総額人件費の問題として考える視点が大前提」、必要に応じ「正規労働者の処遇についても賃金決定方法・賃金カーブを含めた検討が求められる」としている。このことは、処遇の均等・均衡に努める必要があると言いつつ、実は正規労働者の労働条件水準の引き下げによってそれを実現すべきとの主張であり、形を変えた総額人件費抑制が真のねらいであると受けとめる。また、有期についても入り口規制の強化は雇用機会の減少、処遇改善の機会を減少させると主張するが、このいずれもが総額人件費抑制のための主張である。連合は非正規労働者を含む全ての働く者を視野に入れた取り組みを強化し、全体水準の底上げをはかることとしている。経営側も非正規の正規化の促進によって雇用と処遇改善につなげるなど、全体の仕組みの確立をこそ考えるべきである。

## 2. 個別見解

- (1) 「春闘終焉」という主張に対して

- 「報告」は、「これまでも横並びで賃金や賞与・一時金を中心に話し合う「春闘」が終焉したことを繰り返し述べてきた」「今後は労使が一体となって国際競争に打

ち勝つための課題解決型労使交渉・協議（春の労使パートナーシップ対話）として建設的な議論の場とするとともに、通年でも話し合いの機会を増やしていくことが期待される」としている。

何をめざして労使が協力していくのか。そしてその成果をどう活かし、経営基盤を強化していくといった経営課題についての論議は通年的にしっかりやっていくことは重要である。しかしながら、春季生活闘争における交渉の場はあくまで労働条件をめぐる配分交渉であり、情勢をめぐる協議・確認作業はあったとしても両者をこの場で実行せよ、との主張はすり替えであり、許容することはできない。

## （２）内部留保における主張について

- 経営側は、内部留保は「貸借対照表上のその他利益剰余金と理解される概念」であり、貸借対照表上にその他利益剰余金に対応する資産項目はなく、「実際には相当程度、生産設備や在庫などの資産形態で保有されている」ことから、余剰資金としては存在しないという従来の主張を繰り返している。

しかしながら、そういった経営側の主張は会計上の論理に過ぎず、実際、日銀「資金循環統計」の「民間非金融法人企業」の「現金・預金」（2009年度末）は203兆8685億円もある。われわれは内部留保を取り崩せと主張しているわけではない。資金循環の観点から企業に資金が滞っていることのマクロ経済的な問題点と配分の必要性を提起しているのである。経営側の主張のとおり、内部留保が設備投資のための資金だとしても、従来に比べて設備投資は大きく減少しており、労働者への配分経路を遮断していることが持続的成長への循環を阻害していることは明白である。経営側の主張は説得力を欠くものと言わざるを得ない。

## （３）最低賃金引き上げについて

- 「報告」では最低賃金の引き上げについて「そこで働く従業員の雇用への影響が強く懸念される」ものであり、「経済成長の実現」や「円高の影響も踏まえて徹底した審議を行うべき」、屋上屋となる「特定最低賃金の廃止」を主張しているが、そもそも最低賃金の抑制によってしか競争力を維持できないとの主張を行うのではなく、いかにその当該企業の収益性を実現するかを追求すべきなのではないのだろうか。われわれは、今後とも社会規制の適正化や賃金の底上げという最低賃金制の役割発展をめざし、企業内最賃協定の運動強化や産業別最低賃金の新設・改定をはかっていく。

## （４）「日本のものづくり技術力の強化」「グローバル競争に対応しうる人材の確保・育成」について

- 今後、日本経団連との成長戦略、産業政策についての協議がすすめられることとなるが、「報告」にある、「日本のものづくり技術力の強化」「グローバル競争に対応しうる人材の確保・育成」に関する記述については、見解が共通する点が多く、協力すべきところがあれば積極的に協力していきたいと考える。

## （５）有期労働契約に対する規制、労働者派遣法の見直しについて

- 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ことや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、規制緩和してきた分野における負の側面を点検し、負の影響を排除していく。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とも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を生き活きと労働に従事させることこそ重要なのではないだろうか。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つべきである。

以 上