

2010年2月2日

mail ニュース

No.7・通巻252

自治労連 都庁職

自治労連都庁職員
労働組合
発行人 米山隆史
TEL 03-5381-0250

経営労働政策委員会報告についてまとめてみたので、送付します。参考になれば幸いです。

委員長 森田稔

2010年版経営労働政策委員会報告の概要と問題点

2010年1月27日

自治労連都庁職 森 田

はじめに

社団法人日本経済団体連合会1月19日、2010年春闘における経営側の指針となる経営労働政策委員会報告（以下「報告」）を発表した。例年は12月に発表していたが、今回から1月に変更した。変更の理由は、経済情勢をぎりぎりまで見極める必要があるとの判断から、とのことである。

1. 概要と問題点

「報告」は全体で70ページ、四つの章で構成されている。第1章は「情勢と課題」、第2章は「雇用の取り組み」、第3章は「将来に向けた取り組み」、最後が「経営の基本姿勢」である。

（1）情勢についてどう分析しているか

「世界経済がグローバル化している中で、日本は欧米だけでなくアジア諸国の激しい追い上げを受け、熾烈な競争にさらされているが、競争力の強化が鍵だが、優位を築いていない分野もある。国際競争に打ち勝つためには積極的に海外市場への展開を図る必要がある。日本経済はデフレが進行し、個人消費も早期の回復は見込めない。加えて、高齢化や人口減少、社会保障制度への不信感などにより、国民の間に閉塞感が広がっている」と述べている。企業の海外展開についてははともかく、おおむね妥当な見方といえる。

しかし、ここからの早期脱却の方法になると、「企業活力の発揮」を最重要課題と断定し、相変わらずのトリクル・ダウン理論を展開している。

※ トリクルダウン理論とは、「徐々に流れ落ちる」という意味で、大企業や富裕層の経済活動を活性化させることにより、富が低所得者層に向かって徐々に流れ落ち、国民全体の利益となる、という考え方。

（2）雇用の取り組みについて、どう述べているか

世界的な経済危機に伴う雇用情勢の悪化以降、連合と協議を重ね、両者の「共同宣言」などに基づき、政府に対策を打ち出させ、雇用調整助成金の要件緩和や内容の拡充を実施

させたこと述べ、今後とも雇用の悪化が想定される下で、政労使の協力による雇用対策の推進に向けた枠組みが作られたことを評価している。

しかし、自慢気に語る「雇用調整助成金」とは、企業が労働者を休業させた時に支払われるものであり、企業が労働者をリストラさせるための後押しともなるものである、窮地に追い込まれた労働者を政府が救うことは当然だが、財界はこのことを声高に叫ぶ前に、労働者を休業させないように取り組むべきである。

また、企業の雇用確保という点で、「日本型ワークシェアリング」を挙げているが、その内容は「時間外労働の削減・抑制」はともかく、その他は「一時休業」「賃金・賞与の削減」「配置転換、出向、転籍」などなど、労働者へのしわ寄せばかりである。

さらに「労働市場の基盤整備」の記述に関連して、非正規労働者の増加は「労働法制などの規制緩和」主たる原因があるのではなく、第一に、もともと非正規労働者の割合が高いサービス産業分野の成長、第二に、女性・高齢者の労働市場への参画、第三に、労働者の意識の大きな変化、第四に、企業が「その存続をかけて、弾力的な生産体制の構築を迫られ、非正規労働者を活用せざるを得なかった」と述べている点はまったくの本末転倒であり、この間の雇用・労働法制にかかわる議論と反省を無視したものであり、重大である。

「セーフティネットの強化」「公的職業紹介機能・職業訓練機能の強化」については、財界・大企業による労働者に対するリストラは肯定した上で、政府に対して、労働者の面倒を見ることや受け皿作りを提案するばかりで、自らの責任を免罪したものと云わざるを得ない。

ようやく「企業による雇用の創出」が出てきたと思えば、これからは有望な市場に新たな事業展開を求めると述べるのみで、政府もそのために規制改革を行えと主張するにいたっては、報告としてもお粗末な出来である。

最低賃金制度についても言及しているが、まず生産性の向上を主張し、「中小企業にとって人件費増による経営への影響は計り知れない」と述べている。大企業が単価の大幅切り下げなど、どれほど下請けいじめを行ってきたかについてはまったく言及がない。

(3) 将来に向けた取り組みとは

まず人材の育成を挙げているが、目新しいものはなく、一方で、具体的な記述はないものの、「ワークライフバランス」と強調している点については今後も警戒する必要がある。

また、増加するメンタルヘルスについて言及せざるを得なくなっている点や産官学の連携などについて触れていることにも目を配りたい。

(4) 経営側の基本姿勢は何なのか

まずは、お決まりの「総人件費管理の徹底」である。その最大のものが「所定内給与」、続いて「福利厚生費」、さらに「割増賃金率引き上げへの対処」にも触れている。

「所定内給与」では、「定期昇給」について言及し、「総額人件費と企業の付加価値の伸びとの整合性を確保するとともに、……仕事・役割・貢献度を基軸とした制度へと見直す」ことを求めている。

さらに、「家族手当」など、「諸手当」についても「歴史的な名残」とし、あろうことか「こども手当」の創設を逆手に取り、「国全体で負担しようとする政策転換は、賃金の生活給的性格を弱め……」と、制度の見直しを示唆している。

また、「福利厚生費」についても同様に注意が必要と述べ、中小企業社員が加入する「協会けんぽ」の保険料引き上げ、厚生年金保険料の段階的引き上げに言及し、これらにより総額人件費が増加傾向にあるとしている。

さらに、労働基準法の改正により、時間側割増賃金率が50%以上に引き上げられることにも触

れ、更なる割増賃金率の引き上げ要求が出ると人件費が増加してしまうと釘を刺している。

次に、「基本的な考え方」として、第一に「賃金より雇用」と述べているが、これは連合の春闘方針とも符号している。第二に、労働時間短縮問題ではあくまでも生産性の向上を前提としたものと断っている。第三に、非正規労働者の待遇改善については「同一労働同一賃金」を捻じ曲げ、「企業にとって同じ付加価値をもたらすものに対しては同じ処遇とする」という独自の解釈を行っている。

最後に、厳しい経営環境の下では「会社の支払能力による」と断じ、今次労使交渉ではベースアップ困難と判断する企業が多い、と賃金引上げに真っ向から反対の声を上げている。

まとめ

以上述べたように、「報告」はデフレスパイラルに陥っている日本経済を根本から立て直そうとするものとはまったく相容れないものである。膨大な内部留保に手をつけず、相変わらずの人件費抑制方針を叫ぶのではなく、内需拡大のためにもキチンをした賃金引上げを労働者に対して行うべきである。10春闘は1月19日の経団連行動を皮切りに本格的な取り組みを開始した。これから3月17日の集中回答日、翌日の統一行動を軸にして、旺盛な行動と粘り強い交渉を行いながら、雇用を守り、大幅賃上げを勝ち取ることを目標にして奮闘することが求められている。

なお、1月23日に日本経団連の次期会長に住友化学の米倉会長の就任が固まったと報道された。初めての旧財閥系からの起用とのことだが、意中の人から次々と断られた挙句の人事との声もある。産業会に顔が広いが政権党とのパイプは細いなど、憶測は広がるが、日本経団連のトップには、まず労働者の待遇改善に心を配ることを要請したい。

以 上