

日本労働年鑑 第50集 1980年版

The Labour Year Book of Japan 1980

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

3 賃金問題研究委員会報告

七九年春闘にあたっての日経連の方針を示した賃金問題研究委員会(議長・桜田日経連会長)の報告は、七八年一二月一四日、日経連常任理事会において報告され、満場一致で承認された。報告では、日本経済の現状は世界各国経済と比較すれば最良・最高の条件下にあるとしながらも、企業労使のあいだには中高年齢層の雇用問題、労働時間・円高・物価と賃金をめぐる諸問題など解決に協力すべき多くの問題があることを指摘するとともに、前年よりもさらにきびしい七九年春闘へ向けての対応策を強調し、総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止をはかるべきであるとしている。七九年春闘の評価についての前記桜田会長のあいさつにみられるように、日経連では、公労委見解をのぞけばほぼこの報告にそったかたちで七九年春闘は収束したとみている。以下、賃金問題委員会報告の要旨をかかげよう。

第一章 日本経済の現状と将来のあり方(略)
第二章 日本経済運営に果たすべき労使の役割(略)
第三章 労働条件策定のよりよき方法の研究
I 雇用問題

一、過剰労働力の問題 わが国の完全失業者数および失業率は、諸外国に比して良好な状態にある。わが国の失業率の計算方法と諸外国の計算方法との間に大差はないのであり、失業率がこのように低い最大の理由は、過剰労働力への対応の差にあるというべきである。今日の不況の時においてわが国企業経営者に要請されることは、この諸外国と異なったわが国の労使慣行の意義を再認識し、この美風を維持存続することではなかろうか。それはよい意味における「企業家精神」の発揮といってもよいであろう。そのためには、企業の限りある賃金支払能力についての労働組合の協力なくして達成できるものではない。世界最低の失業率を労使協力して維持することこそ、わが国の社会不安を世界で最も少なくするゆえんでもあろう。

二、完全雇用とは何か 欧州諸国においては、業種・地方間の労働移動あるいは病氣療養等のための必要離職者、すなわち当然あるべき失業率三%前後、アメリカは四%前後をもって完全雇用状態なりとするのが通説であった。人種構成その他社会慣習によって国別の差異はあろうが、「完全雇用」を政策目標とする場合、わが国においても一つの目安が検討さるべきであろう。

三、中高年齢の雇用 現在のわが国の雇用事情において、最大の問題は中高年齢者の雇用である。平均的な有効求人倍率は〇・五七(昭和五十二年十月)であるが、四十五歳をすぎると、有効求人倍率はとたんに低下する。しかもわが国の労働力人口を社会政策的にあわれみの情をもって救済するというのではなく、積極的に活用すること

によって、日本経済のバイタリティを維持するという国家的使命を、労使は担っている。しかし、この中高年齢層の雇用促進問題に関連して当然注意されなければならないのは、わが国の年功序列賃金がこのままの姿で推移していったらよいのか、退職一時金制度が今のままでよいのかという問題である中高年の雇用促進にとって、この二つの問題はぜひ解決されねばならないことである。そして、ここにおいても労働組合の協力が何にもまして必要であることは多言を要しない。

II 賃金と労働時間

昭和五十三年五月二十五日、労働省は、雇用促進のため、労働時間の短縮、週休二日制を要請する次官通達を公表した。これは、いわゆる「ワーク・シェアリング」という考え方に根拠をもつが、労働省のこの行政指導に対しては賛否こもごもである。ここで注意しなければならないのは、労働時間の短縮に賛成する者も、反対する者もすべて、労働時間の短縮とは、現在の日給または月給を据え置いた上でのことを考えていると思われる点である。この考え方にたてば、労働時間の短縮は、時間給のベース・アップをもたらすのであり、常に名目賃金の上昇を願望する労働側がこれに賛成し、働かない時間にも賃金を支払うことによる人件費率の上昇に消極的な経営側がこれに反対するのは当然である。われわれは、前記の労働次官通達が、昭和五十四年以降の賃金交渉において、どのような影響を与えるかに注目したい。

III その他労働条件策定上の問題

一、円高と賃金 今日において、あえて賃金の国際比較をするには、為替相場からはじきだすのが一般的である。今、この方法によって賃金の国際比較をしてみると、アメリカ、西ドイツと肩をならべ、イギリス等ヨーロッパ諸国の二倍に近い水準に達している。このことは、わが国の賃金が年々大幅に引き上げられたことを意味する反面、とくに昭和五十二年秋口以来の急激な対ドル円高の結果でもある。そして両者を通して的確にいえることは、国際競争場裡において、わが国の賃金コストが上昇したことである。円が対外的に強くなることは、国際信用が高まったことを示す。もちろん、昭和五十二年一月以降わずか二十二ヵ月で一ドル＝二百九十一円が百八十円を割るとき急速な円価格上昇は、日本経済にデフレ効果をもたらすものであり、政策的にソフト・ランディング策と安定策を講ずべきことは緊要のことであるが、資源のほとんどすべてを海外から輸入しなければならない資源小国、日本にとって、長期的にみれば円高メリットを否定することは誤りである。

二、物価と賃金 賃金は、あくまで、その企業の支払能力を中心として、その水準を決定すべきことはもちろんであるが、その企業従業員の立場からみる時、消費者物価の動向が大きな関心事であることも事実である。今日、不満の的となっているのは、農畜産物価格が国際的にみてきわめて高いこと、円高にかかわらず、流通機構の複雑、不合理性のために、円高メリットがきわめてわずかしか台所にひびかないこと、および土地価格が列島改造論以来、異常な高騰を続けたことである。われわれは、戦中、戦後、飢餓に悩んだ経験をもっている。したがって一定の食糧自給度は保持すべきであると信ずるが、長期的視野にたつて、わが国農業を自助努力によって、国際競争力をもちうる産業に育成していくことを政府に強く要望したい。さらに、わが国の福祉水準が世界第一級に達したにもかかわらず、いまだに低福祉観念を払拭できない原因に、土地の高価格問題がある。昭和五十四年は土地税制見直しの時期にあたる。われわれは政

府の適切な施策をこの際切望する次第である。

三、公務員、公共企業体従業員の賃金 昭和五十三年春の賃金交渉において、とくにわれわれの注目をひいたのは、政府がパブリック・セクター従業員の定期昇給原資として二・二%、ベース・アップ原資として五%、計七・二%を昭和五十三年度予算に計上し、国会がこれに賛成したことである。われわれは予算編成関係者が、この不況下にいまだに高度経済成長の夢を追っている姿に啞然とせざるを得なかった。日経連は、この点について昭和五十三年九月二十六日、政府要路に対し、昭和五十四年度政府予算の立案審議に際して、このようなことの再び行われぬよう要望したのであるが、本委員会としても、これから行われる予算審議にあたって、このことを十分考慮せられるようお願いしてやまない。

第四章、むすび——昭和五十四年春季賃金交渉への対応——

低成長時代に入って数年、この間、わが国の経済情勢について民間企業労働組合を中心とした労働組合指導者とわれわれの間に、ほとんど考え方の相違が見い出せなくなった。

(一)今日は不況であること(二)十数パーセントの実質経済成長を続けた高度成長時代に再び帰ることは望みえないこと(三)好況業種と構造不況業種との併存の問題は、就業構造の転換が不可避であることを教えていること(四)今日における最大の関心事は、賃金よりも、むしろ雇用問題の解決であること等について、タテマエ論は別として、ホンネにおいてこれを真向から否定しざる労働組合関係者は、ごく少数に限られているといつてよい。われわれは、このような情勢を背景として、昭和五十四年における春季賃金交渉に臨む対応を考えねばならない。

第一に、われわれは低成長時代の春季賃金交渉にあたっての経営者の心構えとして、(一)高度経済成長時代の「春闘相場に右へならへ」の方式を排除すること(二)各企業、各業界の支払能力を考慮すること(三)労働生産性を重視すること、そして賃金、物価のスパイラル上昇を防ぐこと、を訴えつづけてきたが、これらのことは、昭和五十四年春の賃金交渉にあたもって強調されねばならない。

第二に、われわれはこの両三年来、新規学卒者の初任給据え置きを提唱してきた。このことは各企業労使の理解のもとに、逐次実現をみつつあるが、昭和五十四年春に、もし賃上げをする場合においても、このことは十分考慮を払われねばならない。

第三に、中高年齢者にとっては、生活費の増高のほかに、雇用の問題が重圧となってきた。わが国は、高齢化した労働力人口を活用することによって、経済のバイタリティを維持しなければならない宿命にある。そこに起きる問題は、ある一定年齢までの年功賃金は容認するとしても、それ以後(主として高年層)の賃金カーブの引き方に工夫を加えなければならない。また、企業の側においても、これらの中高年齢層の再就職のための職業訓練等に意をそそぐ要のあることはもちろんであるが、中高年齢層自体の自助努力も忘れてない。

第四に低成長下、中高年齢層およびこの人たちが雇用する企業の側において問題化しつつあるのは退職一時金の制度である。わが国ほど手厚い退職一時金を支給する例は諸外国には存在しない。高度成長下においては、あまり問題にされなかったこの退職一時金制度が、低成長の現在、企業の重圧となり、退職金倒産の声すら出はじめている。長年当該企業に貢献した従業員に対して心配りをするのは日本人の社会慣習で

はあるが、退職一時金の年金化等、合理的配慮を加える必要がとみに増してきたというべきであろう。

第五に、ここ十数年来、当然のごとく行われている年一回の賃金改訂についての問題である。われわれは両三年来、賃金改訂は三年に一回ぐらいにしては如何ということ提唱してきたのであるが、昭和五十三年春の賃金交渉を終わった後、労働組合指導者の間にも同様の声が上りつつある。

第六に、賃金と労働時間の相関関係を重視する必要があることである。わが国の政府も労使も、賃金は労働時間に対して支払われるものであるとする観念がきわめて低い。しかし、賃金と労働時間は相互に関連する労働条件の二大基幹事項である。賃金がふえることは所得の増であると考えるが、労働時間の減ることは別の問題であるとする考え方は揚棄されなければならない。雇用拡大という錦の御旗を掲げて政府が労働時間短縮を奨励する今日においては、とくに然りというべきであろう。

以上、要するに、日本経済に関する限りオイル・ショックは、約五年にして民間労使の努力によって一応乗り切り、かつ日本の労働条件(国民生活水準)はほぼ欧米並みになったのであるが、今後はこの内容を充実定着させるため、総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止をはかるべきである。あらゆる政策目標も努力目標もこの二点に焦点を絞るべしと確信する。

われわれは、昭和五十四年の春季賃金交渉に臨む労使の態度についても、また、新政府の経済政策についても、それはこの目標達成のためのものであることを強く要望する。

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
