

日本労働年鑑 第52集 1982年版

The Labour Year Book of Japan 1982

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

2 労働問題研究委員会報告

一九八〇年一二月一九日、日経連は、「労働問題研究委員会」(議長・大槻文平日経連会長)がとりまとめた報告を発表した。労働問題研究委員会報告は、「生産性基準原理の徹底と官公部門の効率化を」という副題のもとに、第一章「世界経済と日本」では、日本経済の現状を分析し、喫緊の要務として財政再建・行政改革の推進をあげたのち、第二章「世界最高水準の賃金と国内購買力」で、日本の名目賃金は世界最高のグループに入ったと評価している。第三章「生産性基準原理と消費者物価」では、経営者が労働組合との賃金交渉でもっとも重視しなければならないのは生産性基準原理であると述べ、第四章「労働時間と賃金」では、労働時間短縮と賃金との関連にふれている。第五章「高齢化社会への対応」のところでは、定年延長と老齢年金、医療保険の三つの問題を取り上げ、第六章「官公部門の労働問題」では、公共企業体従業員の賃金と公務員の人事管理を、第七章「むすび」では、労使対話の促進、議会制民主主義の堅持などに言及している。以下各章ごとに、報告のおもな内容と特徴を紹介する。

序文では、まず、今までの「六回にわたる『報告』は共通して、賃金をはじめ労働条件をめぐる諸問題の解決にあたっては、企業労使の話し合いを基調とすべきである、と強調したのであるが、民間企業労使に関する限り、この趣旨は大きく生かされ、わが国経済がこれまでのところ難局を乗り切りえた最大の要因となった」と評価している。この民間企業の労使関係にたいする信頼は、今回の報告の基調ともなっている。そして、「われわれは、従来とってきた『企業労使の信頼と協調』の基本態度をいっそう厳しく堅持し、直面するであろう困難を克服して、一九八〇年代日本経済の基盤をより確固たるものにしなければならない」という姿勢を明らかにしている。

第一章「世界経済と日本」では、(一)「日本経済の今日までの推移」、(二)「世界経済とのからみ合い」につづき、とくに、(三)「財政再建・行政改革の推進」の一項を設け、今日の財政危機について、「一方において、財政インフレの危機、他方において財政膨張による民間経済への圧迫が注目されるようになった」と述べ、さらに、「政府支出の削減をせず、増税分だけ政府支出をふやすならば、国民総生産に占める政府支出の比率はいたずらに増加するだけであり、わが国経済の効率低下を導く。したがって、増税を提案する前に、財政支出の見直し等、政府がなすべきことを忘れてはならない」としている。そのための改革として、「行政改革」と「財政投融资会計の抜本的改革」との二つをとり上げている。行政改革については、「民間企業が常に行っているスクラップ・アンド・ビルドの励行」を強調し、財政投融资会計の改革では、「財政投融资計画の抜本的見直しは喫緊の要務となっている」としている。そして、「政府は、スモール・ガバメントを口にしてはいるのであるが、財政資金は増加の一途を辿り、いまや日本経済は限度なき政府介入の増大に、その活性を失いつつある」と、行財政改革の緊急性を訴えている。

第二章「世界最高水準の賃金と国内購買力」では、「まず、わが国の名目賃金は、アメリカ、西ドイツ

ツに次ぎ、世界最高のグループに入っている」という評価をくだしていることが注目される。

第三章「生産性基準原理と消費者物価」では、消費者物価の上昇ではなく、生産性基準原理にもとづく賃金交渉を主張している。まず、「消費者物価の安定は最大の課題」であるとして、そのために、「賃金交渉にあたって最も重視しなければならないのは、日経連がかねて主張し続けてきた生産性基準原理である」と強調している。そして、「この考え方は、わが国の労働組合にも逐次浸透してきつつある」と述べ、それは、「労働生産性の上昇を伴わない賃上げは、消費者物価の上昇をもたらすだけだということを、身をもって体験し、正しい認識をもってきたことの結果」であるとしている。さらに、「つい数年前まで、わが国の労働組合は異口同音に『賃上げはインフレの後追いでしかなく、インフレを誘発するものではない』と主張してきたのであるが、今日そのような論議は、少なくとも民間企業労働組合の間ではなくなった」と述べている。しかし、「なお、賃上げ要求の根拠として、消費者物価の上昇をとりあげる労働組合は多いであろう」とし、「消費者物価の上昇に応じて賃上げをするならば、インフレは加速され、そのインフレの最大の被害者は賃金労働者であるという事実を銘記すべきである」と批判している。

第四章「労働時間と賃金」では、まず、海外からの日本の賃金、労働時間についての批判について、こう述べている。「わが国の一時間当たり賃金が世界最高水準に達したことにより、わが国からの輸出商品について、低賃金で生産するから値段が安いのだという非難は姿を消した。しかし、それに代わって出てきたクレームは、わが国の労働時間が諸外国に比して長い、日本人は『働き中毒』だというものである」。それにたいして、報告は、わが国の週所定労働時間は、しだいに短縮傾向にある、年間所定労働時間についても、諸外国に比して大差はない、としている。しかし、年間実労働時間は欧米諸国に比して長い、と報告は認め、その理由として、つぎの四点をあげている。(1) わが国では、終身雇用の慣行があるため、不況時に諸外国のようなレイ・オフをしない代わりに、好況時には時間外労働によって仕事を消化する、(2) 日本では有給休暇は権利として留保しておく傾向がある、(3) わが国の欠勤率が諸外国に比して低い、(4) 労使関係の安定により、ストライキによる労働損失時間が諸外国に比し少ない、という理由である。ついで、労働時間に関連して、マルチプル・ジョブ・ホルダーの問題をとり上げている。欧米では、「週休二日制を含めその会社の勤務時間が短縮された場合、その余暇を他の仕事につくことによって、一家の収入をふやす、いわゆるマルチプル・ジョブ・ホルダー(二つ以上の仕事を持つ者)が普通とされているが、わが国では、そのような慣習が社会的に認められていない。したがって、アメリカでは、一つの会社をとってみれば労働時間は短縮されているが、一人の労働者をとってみれば、かなり長時間働いており、かつ過去一〇年間ほとんど短縮されていない」と、諸外国の批判に反論するかたちで述べられている。つぎに、労働時間短縮にかんする行政指導について、労働時間短縮と賃金との関連をみるべきであるとし、「日給を据え置いて労働時間の短縮をせよということは、現在すでに世界最高レベルにある一時間当たり賃金をさらに上昇せしめようということにほかならないし、年収(月給の一二倍)を据え置いて週休二日制を採用せよということは、年間五二日分の賃上げをせよということと同じである。したがって、政府の行政指導は、将来の労働生産性上昇の成果を、すべて賃金のみによって配分するのではなく、その一部を労働時間短縮という方法によっても配分すべしという趣旨と、理解すべきであろう」と注意を促している。さらに、中小企業分野における「労働時間短縮の行政指導については特段の考慮を払う必要がある」としている。

第五章「高齢化社会への対応」では、わが国労働力人口の急速な高齢化は、労使関係にいくつかの新しい問題を提起することになったとして、まず「定年延長の問題」をとり上げている。定年年齢は、過去一〇年、きわだって延伸していると述べたうえで、「しかも注意すべきことは、このことが、労

使の合意によって達成せられたということである。われわれは、定年延長を法定すべしという論に対し、終始反対してきている」と法制化反対の態度を改めて明らかにしている。さらに、労働力人口の高齢化にたいして、「単に就労年限を伸ばすということではなく、高齢化する労働力を活用し、社会経済のバイタリティを維持するためでなくてはならない。このことが今後のわが国経済および経営にとって最大の課題の一つである」と述べている。そして、定年延長にあたって注意すべきこととして、三つをあげている。

第一は、「定年延長に伴う中高年齢層の給与体系・退職金の問題」である。ここでは、年功序列賃金体系の見直しとともに、最低賃金の上昇が高年齢層を雇用する職場の縮小につながるとし、「安易な最低賃金引上げ論者の注意を喚起しておきたい」と述べている。第二は、「労働災害との関連」である。報告は、労働災害は、「中高年齢層の雇用に際しての重大関心事であらねばならないし、このことは定年延長を法定できない理由でもあろう」としている。第三は、「中高年齢層の自助精神の振起」である。定年延長問題のつぎには、報告は「老齢年金の問題」にふれている。ここでは、年金財政の逼迫に関連して、「年金で老後を幸せにとのみ考え、すべてを若い者の働きに依存することなく、「若い時から自らの生活設計に織り込むことを忘れてはならない」と説いている。また、厚生年金や雇用保険などの特別会計を見直すべきだと指摘している。最後に、「医療保険の問題」をとり上げ、老人医療保険の対策について「他助オンリーの老人医療対策ではなく、高齢者の自助精神の振起を求めるという方向で」検討することを強く望むとしている。

第六章「官公部門の労働問題」、(一)「公共企業体従業員の賃金」では、民間準拠の問題にふれて、三公社五現業の賃金交渉を批判している。それは、三公社五現業の賃金交渉の日程が、民間企業の賃金交渉のまだ終わらない、私鉄の賃金交渉日程に合わせて組まれており、さらに、ストライキ権のない三公社五現業とスト権のある私鉄とが無理に日定を合わせている、という批判点である。また、「賃金の民間準拠のみが重視されて、その他の労働諸条件や労働能率の民間準拠が不問に付されている点について、民間企業労使から強い疑問が提出されている」としている。(二)「公務員の人事管理」では、まず、人事院勧告が「相も変わらず、国家公務員に支給される毎月の賃金のみを、民間企業従業員のそれと比較し、生涯賃金の視点を欠落させている」と批判している。ついで、「賃上げを勧告するのは人事院、退職一時金を決めるのは総理府、老齢年金(国家公務員共済組合の年金は、企業年金としての性格を併せもっている)を按配するのは大蔵省といったような体制で、国家公務員に対する、民間企業並みの人事管理が可能なのであろうか。政府の再考を促したい」としている。

第七章「むすび」、(一)「労使対話の促進」では、わが国の経済が「世界から注目されるようになった大きな原因は、労使関係の安定にある」と評価し、その安定をもたらした「根底には労使の対話の促進があった」と述べている。具体的には、個別企業における経営協議会や社内報など企業内コミュニケーション活動をあげている。そして、ナショナル・センターとの対話や産業労働懇話会、業種・地方レベルの対話なども、労使関係の安定に寄与しており、今後もいっそう促進するとしている。(二)「生産性基準原理にもとづく賃金決定」のところでは、「生産性の上昇を伴わない賃上げは、インフレを招来し、それは結局賃金労働者を苦しめることになる」という認識が、労働組合幹部の間に芽生え、われわれとの間に著しい食い違いはなくなった」とし、その認識から、「昭和五五年春、労働組合の大部分は八%の賃上げ要求の基準を設定した」と評価している。(三)「自由経済主義の貫徹と議会制民主主義の堅持」では、「(1)議会制民主主義体制下の法治国・日本を愛し、かつ守ること、(2)国民経済の運営は民有民営を主体とし、自由主義に則って行われ、政府の介入はきわめて限定されるべきこと、(3)ルールと節度のある抗争を行ない、その結果に対する経営の自己責任主義なら

びに市場経済法則の作動を尊重すること」の三点は、産業人の立場において労使協力して守らねばならないと述べている(労働組合の反論は本年鑑第二部-IV「賃金闘争」参照)。

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30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18日公開開始

■←前のページ 日本労働年鑑 1982年版(第52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>)
