

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

1 日経連『労働問題研究委員会報告』

『報告』の特徴と基本認識

日経連は、一九八三年一月一日の臨時総会で、労働問題研究委員会(議長・大槻文平日経連会長)がまとめた『報告』を承認した。同『報告』は一九七四年から通算すると九回目にあたる。「山積する難問題の解決のために」を副題とする今回の『報告』は、(1)世界不況に加え、わが国最大の問題は財政の赤字であり、臨調答申を実行する以外に対策はない、(2)今春闘交渉では、日経連が七四年以来提唱してきた生産性基準原理の理想を貫くことが必要である、(3)社会保障負担の増加にたいしては、福祉の原点に立ち返って負担と給付の見直しをおこなわなければならない、(4)中小企業の生産性を向上させるためには、中小企業の投資減税、親企業の理解、行政介入の排除などが必要である、などを強調し、「むすび」では、人事院と公労委のあり方をきびしく批判している。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、「第二次石油ショック以降、わが国の経済情勢は逐年悪化し、今日に至るも全く改善の見通しは立っていない」との経済情勢の認識に立ち、その原因を、(1)世界経済の深刻な不況、(2)放漫財政による国家財政の破綻、(3)生産性基準原理がその理想を達していないこと、の三点にもとめている。

第一章「世界不況と日本経済の当面する問題」では、(1)の点について、「今日は、先進国、中進国、途上国を問わず、まさに世界的な不況であり」、「現に欧米各国においては大恐慌再来防止が合言葉となりつつある」と経済的な危機を強調している。(2)の点については、財政の赤字は「わが国が当面する最大の問題」であり、その原因は「政府、公共部門が、いつまでも高度成長の夢を追い続け、国民は国民で繁栄と所得水準の急上昇とにつれて、逆に自立・自助の精神を急速に失」つたところにあるとしている。また、行政の改革だけでなく、『報告』は「立法府の改革」も提唱している。

生産性基準原理の強調

第二章「当面する賃金と雇用の問題」では、(1)「生産性基準原理」、(2)「マイクロ・エレクトロニクス導入と雇用問題」、(3)「パートタイマーの活用」の三つの問題をとりあげている。今回の『報告』の中心点の一つは、日経連が従来から主張している生産性基準原理を改めて強調しているところにある。つまり、「主要企業賃上げ率」は、「昭和四九年度以降、昭和五四年度までは逐年、実質国民経済生産性上昇率に近よってきた」が、「五五年度以降、再び実質国民経済生産性上昇率とかい離しはじめている」との認識に立ち、「この傾向が昭和五八年以降にも延長されるならば、かつての欧米先進国と同様のみちを歩むことになろう」と警告している。さらに、「外国に比し経済パフォーマンスが優位にあることをいつまでも誇っているわけにはいなくなるであろう」、また、「雇用情勢は急速に悪化し、わが国においても失業問題が深刻な社会問題となることは必至である」と警告をつづけ、

生産性基準原理を貫くことを強調している。そのような事態を避けるために『報告』は労働組合の協力を期待をしている。「幸いに、わが国の労働組合(とくに民間)は、賃金は経済との整合性を重んじて決定さるべきであるとしており、労働問題は経済問題であるというわれわれの考え方と大差ない認識をもっているのであるが、今日の世界不況は、労使双方、思いを新たに難局打開に取り組まなければならない事態であるというべきであろう」。つぎに、『報告』は、ワーク・シェアリングと最低賃金について言及している。ワーク・シェアリングについては、「ワーク・シェアリング構想が実を結ぶための条件は、一時間の賃金は据え置く、したがって一週間または一カ月の収入は労働時間の短縮分だけ減少することではなければならない」と述べている。最低賃金については、「高すぎる最低賃金が高齢者を雇用の場から除外する一つの要因となっている問題について、政労使三者の注意を喚起しておかなければならない」と述べている。

(2) 「マイクロ・エレクトロニクス導入と雇用問題」では、まず「ME導入に拒否的反応を示すのではなく、ME導入が雇用に悪影響を与えないようにするには、労使はいかに対処すべきかを考えることが重要である」と強調している。つづけて、「わが国には、世界全体のロボットの七割強が設置されている。そして、今日までの段階において、これが労使摩擦の原因とはなっていない」とし、その理由を二つあげている。第一の理由は、日本の労働組合組織が「企業別組織」であるということである。つまり、「職能別労働組合にあっては、ロボット導入によって不要となった労働力は直ちに解雇に直結するのであり、それだけにロボット導入に対して労働組合の抵抗は激化するであろうが、わが国の終身雇用、企業別労働組合にあっては、労働力の配置転換が可能であり、ロボットの導入、すなわち職場の喪失というように連動することがない」という理由である。第二の理由としては、「今日までのロボット導入分野は、溶接、塗装等、危険あるいはダーティな職場に限られており、そのような分野にロボットが導入されることが労働者、労働組合の双方がむしろ歓迎したことにある」とし、導入分野が限られていることをあげている。最後に、「MEが今後どのように発展していくかを予測することは困難である」としながらも、「ME問題に関してはその経済成長へのプラス面を積極的に開拓、活用していくことが経営者の使命であろう」と、経済成長の観点から積極的な導入を提唱している。

(3) 「パートタイマーの活用」のところでは、「パートタイマー、アルバイトなど非正規従業員」という言い方をし、これらを「新しい型の労働力」としている。そして、企業の側にも「正規従業員よりむこのような労働力を活用したほうが、より効率的である分野が存在する」と述べ、「こうした新しい型の労働力の有効活用」の方向を検討すべきであると主張している。

日経連の福祉見直し論

第三章の「高齢化社会への対応」では、四つの問題をとりあげ、日経連の主張を打ち出している。まず、(1)「定年の延長」の問題であるが、この点では、企業と労働組合の実際の対応を肯定的に述べるにとどまっている。「人口構成の変化に対して、わが国の産業、個別企業においては、人事・賃金諸制度の改善、中高年者の能力開発を進めつつ、定年延長を含む雇用延長によって対応せざるをえなくなった。労働組合も定年延長の必要性を認識し、年をとればとるほど賃金が上がるという年功序列賃金体系、勤続年数が長ければ長いほど退職金がふえるという制度に固執することなく、労働力の高齢化に対して柔軟に対応するようになり、近年、六十歳定年制に踏み切る企業が増加してきているのである」。

(2) 「年金財政の逼迫」のところでは、現行の厚生年金保険制度の見直しを強く要請している。つまり、「(1)老齢年金の支給額を四分の一に減らすか(2)年金保険料を四倍にするか(3)男女とも六十五歳あるいは七十歳から支給するように改めるか、あるいは、それらを併用するかしなければ、厚

生年金財政は破綻せざるをえないであろう」と、抜本的な変更を提起している。

(3) 「老人医療の問題」では、八二年八月の老人保健法の制定により、医療費に一部自己負担が導入され、「病院は健康な老人のサロン化したという批判を漸減することであろう」と述べ、老人保健法制定の支持を表明している。さらに、前年は農政批判をおこなったが、今回の『報告』は医師批判を公然とおこなった。医療費の増加は、「日本人の寿命を大幅に延伸したことの一つの原因となったことも否定しがたいが、悪徳医師の存在が医療費の増嵩に大きな役割を果たしている他の一面にも目をおおってはならない」とし、不正請求の開業医師の例を示しながら、「『先生』と呼ばれる医師の集団である日本医師会の猛省を促してやまない」と激しい調子で批判している。

(4) 「社会保障と企業負担の増大」では、まず、「昭和四十九年度以降、従業員一人当り法定福利費の伸びは急角度に上昇している」とし、企業負担の増大を指摘している。そして、負担増を避けるために、「現行の社会保障制度を福祉の原点に返って全般的に見直し、『負担』と『給付』のバランスをはかることに鋭意努力しなければならない」と全面的見直しを提起している。

中小企業の構造改善を強調

第四章は「中小企業の構造改善」というタイトルであるが、『報告』で中小企業問題について一つの章をたてて論じたのは今回が初めてのことであった。まず、賃金の面で規模別格差は「再び拡大する傾向にある」と述べながらも、「しかし、この賃金格差も、中小企業と大企業との間の生産性格差ほどに大きくない事実注目する必要がある」としている。この生産性格差に関して、「高度成長の時期に求人難を背景として賃金が平準化し」中小企業では「設備投資は遅れ、それが資本装備率格差となって生産性格差を生むという悪循環を構成している」と述べ、中小企業の生産性向上に喚起をよびかけている。さらに中小企業の労働組合運動に注意をうながしている。「わが国の労働組合は、中小企業に対して、大企業との間の賃金格差の撤廃のみを迫り」、「支払い能力の拡大を等閑視する傾向が強い」と批判し、こうした原因を「中小企業にあっては企業内労働組合が主体性をもちえず、企業外産業別組合幹部の指導が強い」ところにもとめている。日経連は、中小企業における企業横断的労働組合運動への敵視を強めている。また、この章のさいごでは「最近の労働時間短縮をめぐる労働行政の介入は、とくに、中小企業経営に対する桎梏となっている」とし、「労働条件の決定は、労使の自主決定に委ねられるべき」であると労働行政当局を批判している。

雇用か賃上げかの選択を迫る

第五章は「むすび」になっている。ここでは民間企業と公共部門を比較しつつ、両者の賃金問題に言及している。まず、全国民間労働組合協議会の結成を「労働運動の新しい時代への変化を象徴的に示すもの」と評価している。その「変化」とは、民間労組の役割の増大である。「高度経済成長期以降、わが国の労働運動は官公労主導型から漸次民間主導型にその軸足を移してきたのであるが、とくに第一次、第二次石油ショックに対する民間企業労組の対応の仕方は、今日、世界各国から羨ましがられる、わが国経済の原動力をなしたものといってよい」と民間労組を賛美している。つづけて、「それに反し、官公労は、いつまでも高度経済成長の夢を追い続けたのであるが、このことは、官公庁、三公社四現業、ならびに政府関係機関の使用者の人事管理能力と責任感のおそろべき低さに由来する」と官公労およびその使用者を非難している。そして、「従業員の賃金源資」を得ることについて、「民間企業の使用」と「パブリック・セクターの使用」との間に、決定的な差異がある」としている。そして、「このことこそ、今日、日本が直面する財政改革問題の根源なのである」と断じている。

民間企業と公共部門を対比し、さらに、雇用か賃上げかの問題を民間企業労働組合に提起している。すなわち、「労働組合が今日の世界的不況の事実を目をおおい、過大なベースアップを要求するならば」「雇用を聖域化することは不可能となるのは必至である」としている。そして、その結論として、ベースアップと初任給引き上げの両者について「極めて厳しい」という見解をだしている。つまり、わが国に特有の定期昇給制度は、戦前では「退職者と新入社員の賃金差額について賄われたのであるが、今日においてはそれだけでは足りなくなり、定期昇給源資の相当部分を新しく会社から持ち出さなければならなくなっている」とし、それに加えてさらに「ベースアップをする余力のある企業は」「まずほとんどないといわないではいられない」としている。さらに、「また、初任給の引き上げは極めて厳しい企業環境を考えると、大半の企業がこれを凍結しなければならない窮境に陥っている」としている。『報告』の主張は、雇用か賃上げかの問題を、ベースアップと初任給にまで踏み込んでその選択を迫ったものである。

人事院と公労委制度批判

つぎに、公共部門に関しては、人事院と公労委制度のあり方を問題提起している。「この両者はこのままの姿で放置してよいのであろうか」とし、「国家公務員、三公社四現業の賃金と民間企業従業員の賃金とを比較計算するだけの機能しか果たさないのであれば」、「既存の統計局で十分に間に合うのでなかろうか」と、両制度の存在そのものに疑問を呈している。そして、「国民—担税者—諸氏の注意を喚起してやまない」と述べ、『報告』をしめくくっている。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54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>)
