

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

1 日経連『労働問題委員会報告』

『報告』の特徴と基本視点

日経連は、一九八四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、一九七四年以来、日経連が毎年出しているもので、例年の春闘にたいする日経連の基本姿勢をしめす。今年で一〇冊目である。

八四年『報告』の特徴は、第一に、一〇年目という区切りを意識して、随所に、一〇年間の流れを総括的にとりあつた個所が目立つことである。この点を考慮して、ここでの紹介もある程度、過去の『報告』の流れに遡及しつつおこなうことにした。第二は、例年どおり、生産性基準原理による賃金決定という基本姿勢を強調するとともに、昨年以上に強く、ベースアップ拒否、定期昇給程度の賃金決定という主張を打ち出していることである。臨時総会冒頭での大槻会長あいさつでも、「ベースアップは高度成長時代の遺物だ。物価が安定している現在、定期昇給だけでいいのではないかと定昇中心の考え方を強調している。第三の特徴は、賃金・労働問題の解決には、その直接的関係分野にとどまらず、議会制度の見直しをふくむ官公部門や教育制度のあり方にまで視野を広げる必要があるとして、賃金問題以外の分野に大きなウエイトをおいている点である。

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、「第一次石油ショックからちょうど一〇年たった」として、第一回『報告』(一九七四年一月発表の『大幅賃上げの行方研究委員会報告』)から、『賃金問題研究委員会報告』と名称を変え、さらに『労働問題研究委員会報告』と名前を変えて、今日に至った経過をふり返り、第一回『報告』で日経連が示した賃上げ指標(「昭和五十年度は経過措置として一五%以下、五十一年度以降は一ケタ台の賃上げ」)どおりに、「今日まで一ケタ台の賃上げで推移することができた」原因を、「わが国経営者はもちろん、とくに民間企業労働組合の指導者諸氏がわれわれの主張と同様の経済認識にたった結果である」として、賃金抑制にはたした民間企業労組幹部の功績を賞讃している。さらに、「もはや賃金・労働といった問題は、その直接関係する分野だけでは十分な解決をはかることが困難になってきている。諸外国の労働経済問題から国内の公的部門のあり方、教育問題などに至るまで視野を拡げ、日本社会の将来をふまえて上記の問題を考えなければならなくなってきた。この意味において、われわれは本報告書においては、官公部門の諸問題(第四章)、教育問題(第八章)にも相当の頁数をさいた」として、賃金問題における民間労使の基本的認識の一致は十分評価するものの、さらにもう一歩すすめるべきであり、それ以外の分野、とりわけ、「官公部門」や「教育制度」の「改革」は「いまだし」であるという、本『報告』の基本視点を明らかにしている。

賃金・福祉の抑制政策の強調

第一章「世界経済の変容」では、一九七〇年代の世界経済悪化の原因は、「生産性を超える賃金

要求」「国民所得の枠からハミ出す福祉施策への要求」という「一九六〇年代の繁栄の中で芽生えてきた豊かさへの過剰な期待」であったとしながら、一九八〇年代に入って、欧米各国では「欲望の肥大化は逆に自分たちの首を締める」という反省がすすみ、経済は健全化しつつあるとしている。さらに、このような変化を主導した欧米各国保守政権の賃金・福祉の抑制政策を高く評価している。

そして、第二章「日本経済の動き」では、そのような「欲望肥大化社会への反省は、欧米各国に先んじてまずわが国に生まれた」として、「欧米各国に比し優秀な経済パフォーマンスを示したのも、賃金決定が諸外国に比し合理的に行われてきたことの結果」であるとし、そのような欧米に先んずる賃金抑制が可能だった原因として、(1)「企業の存立、繁栄がなければ、自分たちの生活向上もありえないことを痛感しているわが国民間企業労働組合の指導者の経済認識」、(2)これと密接に関連する、わが国独得の「企業別労働組合」の存在をあげ、「われわれは、この良好な労使関係を今後とも維持、発展させていかなければならない」と述べている。

第三章「生産性基準原理の役割」では、(1)日経連は、一九六九年以来、生産性基準原理による賃金決定を主張してきた、(2)「生産性基準原理とは、わが国全企業における、一人当たり人件費の上昇率を国民経済生産性上昇率の範囲内にとどめるならば、賃上げによるコスト・プッシュ・インフレを生ずることはない。逆にいえば、生産性を上回る賃上げをすればインフレになるという当然のことを表明しているのであり、一部論者のような賃上げ抑制理論ではない」、(3)各企業の支払能力が国民経済生産性と一致しない場合は、「業績や将来の見通しを含めた支払能力の大小を総合的に判断することによって、国民経済生産性上昇率に適切な範囲で、プラス・アルファ、マイナス・アルファを考慮すべきである」、(4)「しかし、この生産性基準原理の理想は」「十分には達成せられていない」、(5)定期昇給は「それが個別賃金の引き上げ、総人件費の増加につながるものであること」は否定しがたい、「したがって、定期昇給実施のためには、それだけの支払能力がなければならないのであり、この定期昇給のほか、さらにベース・アップをすることが、今日の低成長下しかも消費者物価の安定した状態下にあって、はたして合理的な理由をもつのであろうか」、と述べている。このうち、(1)と(4)の論点は、『報告』のレベルでは、去年の『報告』が初出である。(2)と(3)の論点は、日経連による、生産性基準原理についての最近の「統一見解」ともいべきもので、本来ワンセットの主張であるが、『報告』のレベルでは、生産性基準原理でいう「生産性」とは「マクロの生産性なのか、ミクロの生産性なのか、あるいは物的生産性なのか、付加価値生産性なのか」という、従来はつきりしなかった考え方を、「はつきりさせた」(松崎日経連専務理事)とする一昨年(一九八二年)の『報告』が初出である。ただし、八二年の『報告』では、(2)の論点は今年の『報告』以上に詳述されていたが、(3)の論点は逆に今年の『報告』ではじめて詳細に記述されたといううまいがある。とはいえ、この「統一見解」はもともと、一九八一年八月三十一日発表の、日経連生産性基準原理検討小委員会がまとめた『生産性基準原理について』と題する報告書が出所であり、その時点から(2)と(3)の論点の融合(つまり「生産性基準原理と企業の支払い能力という二つの賃金決定基準の融合」)が図られ、ワンセットの主張となっていたのである。

(5)の論点は、昨年にひきつづく、「ベア・ゼロ、定昇のみ賃上げ」の主張であり、労働組合の主張する「定昇は個別賃金水準の上昇を意味するベアとは明確に区別されるべきであり、ベアほどのコスト(いわゆる持ち出し分)がかからないことは明らか」という論拠と真っ向から対立する主張となっている。また、(1)および(2)の論点(「生産性基準原理による賃金決定」という主張)と、(5)の論点(「ベア・ゼロ、定昇のみ賃上げ」の主張)との相互関連は、たとえば、参考までに日経連の生産性基準原理の算式に八四年度政府経済見通しの数字を当てはめて試算してみると、

実質経済成長率4.1%－就業者増加率1.4%＝平均賃上げ率2.7%(＝定昇のみ)

となり、「定昇のみ賃上げ」が生産性基準原理の貫徹を意味するということになる。

官公部門・議会制度「改革」を提唱

第四章「官公部門の諸問題」では、(1)「わが国の民間企業の労使関係は、世界に誇るに足る」が、「官公部門のそれは遺憾ながら『いまだし』の感をぬぐいえない。その根本原因は、官公部門の労使双方に共通する『親方日の丸』思想にある」、(2)地方議会も、国会も議員の数が多すぎる。この際、参議院の廃止、ないし縮小を提唱する、(3)行財政改革問題については、「国民の『総論賛成、各論反対』の姿勢」を「払拭」し、「自助努力を基本にした考えに改めなければ」ならない、と述べている。(1)の「良好な民間企業の労使関係」と比較して、官公部門の労使関係をきびしく批判するという論点は、官民の「生涯賃金」比較によって官公労賃金の抑制を求めた一九七九年一二月の『報告』が最初であった。翌一九八〇年一二月の『報告』では、同様の論点が始めて「官公部門の労働問題」として一章をおこすかたちでとりあげられた。つづく一九八一年一月の『報告』では、「行政改革問題」として一章がおこされ、第二臨調に「大いに期待」するだけでなく、第二臨編の守備範囲外の、立法府のあり方にまではじめて批判的に言及した。同じ論点は、翌一九八三年一月の『報告』では、「行政府と立法府の改革」として、ほぼそのまま引きつがれたただけであったが、今回の『報告』では、具体的に「参議院の廃止、ないし縮小」の提唱をふくむ、議会制度「改革」の提唱へとエスカレートしている。この点は、今回の『報告』の大きな特徴の一つである。

中小企業の自助努力の強調

第五章「中小企業問題」では、「中小企業分野の活力の有無はまさに日本経済の動向を左右するといっても過言ではない。こうした大きい比重をもつ中小企業であるが、労働経済面からみると、多くの問題をかかえている」として、二つの問題をあげている。

その第一は、「労働生産性は大手を一〇〇として中小企業は四六・五にすぎないにかかわらず、一人当たりの人件費は大手一〇〇に対して中小企業六〇・〇であることである」と述べている。そして、この「わが国の中小企業の労働生産性と人件費との間に著しいアンバランスがあること」の原因を、一つには、中小企業における設備投資意欲の冷えこみに求め、対策としての「設備投資減税」を要望している。だが、それと同時に日経連は、「中小企業の野放図な経理」や「大企業以上の賃上げを要求し、実現させようとする中小企業労組」の賃上げに、もう一つの原因を求め、「中小企業なるがゆえの一律的保護政策を財政負担によって現在以上に推進すること」を拒否する。「要するに、自助努力が肝要」という主張である。

第二の問題として、日経連は「中小企業に対する労働行政の過剰介入」を批判する。「問題は労働行政末端の姿勢である」として、「規模、業種、業態、地域性、業績など、多種多様で複雑な中小企業に対して、労働時間短縮、週休二日制などの労働諸条件について、大手・中堅企業と同様の画一的指導を行うことは中小企業経営への桎梏以外の何ものでもない」と、現存する企業規模間の労働条件格差の固定化を是とする立場から、労働行政当局の改善努力を批判している。

日経連は、その理由として、「中小企業の製品が発展途上国の製品との競合関係にたつことが多いこと」をあげ、「労働条件から生ずるコスト格差の面において、わが国の中小企業の競争力は著しく弱められている」のだから、「これに輪をかけるような行政指導は慎んでもらわねばならない」というのである。中小企業問題について、はじめて章をおこしたのは八三年の『報告』からである。大企業と中小企業とのあいだにおける「生産性格差と賃金格差のアンバランス」の問題や、「規模間賃金格差の撤廃を迫る」中小企業労働運動への敵視姿勢、および「労働行政の介入」にたいする批判とい

う視点は、八三年の『報告』から引きつづくものであるが、発展途上国の低労働コストを理由として発達した工業国であるわが国の中小企業の労働条件の改善を抑制するよう行政当局に要求するというのは、今回がはじめてである。さらに、日経連は、この同じ観点から、現行「法定最低賃金の決定のあり方、とくに最低賃金審議会のあり方について」「再検討が必要である」と、現行最賃制にたいしても批判を強めている。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15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8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55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>)
