

日本労働年鑑 第56集 1986年版

The Labour Year Book of Japan 1986

第三部 労働政策

IV 経営者団体の労働政策

1 賃金

1 日経連『労働問題研究委報告』

「活力ある社会をつくるため」

日経連は、一九八五年一月一七日の臨時総会で、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』を発表し、満場一致で採択した。同『報告』は、第一次石油ショック後の一九七四年に、大幅賃上げの行方研究委員会が設置され報告を発表したのが最初であり、今回で通算一回目となる。以下にみられるように、『報告』は労働に関係するさまざまな側面を取り上げているが、とくに春闘にたいする「経営側の理論的よりどころ」（『日経連タイムス』一九八五年一月二四日）としての性格が強い。本年は「活力ある社会をつくるために」を副題として、日本経済の現状、雇用、賃金・労働時間、中小企業問題、社会保障、教育問題に言及しているが、臨時総会「開会あいさつ」（大槻会長が風邪で欠席のため田中文雄副会長が代読）によれば、日本の経営者が「責任ある態度で選択しなければならない」道として、二点強調されている。一つは、「生産性基準原理に基づき、日本経済の実力に見合った賃上げを行」うことであり、いまひとつは、「行革路線」の貫徹である（『日経連タイムス』一九八五年一月二四日）。以下、各章ごとに『報告』の概要を紹介する（『日経連タイムス』同上号による）。

景気回復の跛行性と重要課題

第一章「日本経済の現況（現象と基調）」はおもに、行財政改革・規制緩和と年金制度の健全化を主張している。

一、景気回復の跛行性

日本経済は、昭和五十八年春以降、大きな跛行性があり、深刻な諸問題をもはらんではいが、基本的には回復基調に入ったとの見方も出てきている。

ここでとくに注目すべきは、昭和五十九年前半のアメリカ景気回復が、わが国に与えた大きな影響である。しかしそのアメリカ経済も、巨大な財政赤字と国際収支の経済赤字、さらに高金利というアキレス腱をもっており、現にその経済成長率も鈍化傾向をたどっている。OECDの見通しでも昭和六十年は、前年より経済成長率がダウンするであろうと予測している。

日本国内をみても、企業倒産は高水準を続け、雇用情勢にも明るさがみられない。現象面から考えられる好況も産業別、地域別、規模別、企業別にきわめて跛行性が強いといわざるをえない。

二、当面する重要課題

今後の日本経済が克服していかなければならない問題は数多いが当面の重要課題は、行財政改革と高齢化社会への対応である。

行財政改革については、ここ三年間継続したゼロあるいはマイナス・シーリングの予算編成に対し早くも反発の声があがりつつあり、政府与党内部にも積極政策をとるべきであるという論が根強く存在する。しかし、行財政改革は今、その緒についたばかりであり、ここで挫折することは絶対に許されない。むしろ一段とマイナス・シーリングに踏み込み、その分を減税にまわし、国内景気にまわし、国内景気の振興に役立たせるべきではなからうか。また、許認可行政を改め、規制緩和に取り組むべきである。

第二は、世界に類のないスピードで高齢化社会に突入しつつあるという問題である。これは、年功賃金の是正や退職金制度の改訂といった身近な問題から、年金財政の急速な逼迫、社会意識、世代間の利害問題までの広がりをもつ重大問題である。とくに年金制度の健全化は早急に実現されなければならない。

企業なくして雇用なし

第二章「企業と雇用——企業なくして雇用はない」は、税負担の軽減を主張している。

民間企業の雇用者(昭和五十八年平均、三千七百十三万人)とその扶養する家族(昭和五十八年平均、三千二百二十五万人)の合計は、実に約六千八百四十万人。全人口一億二千万人の六割近くが民間企業によって生計を立てているのである。民間企業が適正な利潤を得、その維持と発展をはかることは雇用の維持と創出にとって、不可欠な事柄なのである。

ところが、最近の傾向は、窮屈な財政下、法人税の増徴、退職給与引当金への課税強化、OA機器に対する物品税課税等、ありとあらゆる思いつきの企業への増税が考えられている。

経団連の試算した実質税負担率によると、わが国企業は先進国中、最高の重税を課せられていることが判然とする。実質税負担率が高いことは、企業の設備投資、研究開発投資など投資活動全般に不利な影響を与え、日本経済の主要な活力源を阻害する結果となる。実質税負担率の軽減が強く要望されるゆえんである。

生産性基準原理

第三章「賃金と労働時間」は二部からなり、前半では従来どおり、生産性基準原理にもとづく賃金決定を主張している。

(一) 生産性基準原理と現実への対応

資源のないわが国経済にとって、インフレーションこそ経済の破滅につながるものである。われわれは、昭和四十四年以来、生産性基準原理に則った賃金決定がインフレ回避に大きな役割を果たすということを説いてきた。それは、わが国企業における平均賃上げ率を国民経済生産性上昇率の範囲内におさめることを理想とするものである。

この日経連の説く生産性基準原理の理想は必ずしも達成されていない。

しかし、わが国と外国とを比べると、わが国の場合、近年生産性基準原理により近い姿において賃金決定がなされてきたとみてよい。それが外国人からうらやましがられる良好な経済パフォーマンスの実現に寄与しているものとわれわれは判断している。最近消費刺激のための賃上げ率アップを主張する向きもあるが、これは結果的にインフレの再燃を不可避なものとする立場であって、時代錯誤もはなはだしいといわざるをえない。

しかし、個別企業の段階においては、その年の賃金決定時において、国民経済生産性上昇率といったマクロの数字を的確に予測することは困難かもしれない。したがって比較的予測可能なその企業の支払能力と今後の景気動向を中心として賃金交渉が行

われることになろう。しかしその場合でも生産性基準原理の考え方はあくまで基本にすえられるべきである。

単純に比較できない労働時間

第三章の後半は、長時間労働の批判にたいする反論である。

(二)労働時間

わが国の所定内労働時間は、欧米各国に比して大差ない。欧米各国の労働組合に問題にされるのは、年間実労働時間である。

労働時間については、各国の統計のとり方がマチマチであることに加え、わが国の場合(1)終身雇用の慣行があるため、不況時の雇用削減(レイオフ)が容易でない。また好況時にも不況時のことを考え、雇用増よりも残業増で対処しようとする(2)欧米人に比し、年次有給休暇の消化率が少ない(3)欠勤率が低い(4)ストライキによる労働損失日数が少ない、という事情があり、単純に比較できない。

さらに日本では、一般社員にも重役、社長への昇進の途が開かれているのが普通であるから、昇進への刺激が、労働意欲の高揚につながっている面も多いように思える。欧米でも昇進の途が開かれている役員、管理職クラスでは、日本人を上回る働き蜂が多いといわれるのである。

規模間格差の縮小

第四章「中小企業の活性化に向けて」は、中小企業の設備改善と人材確保によって、賃金・労働条件の向上をめざすことが唱えられている。

中小企業と大企業との間の賃金・労働条件の格差問題が従来から論ぜられてきた。われわれはそれが生ずる理由として、大企業との間により大きい生産性格差のあることを指摘し、賃金・労働条件格差を縮小するためには中小企業の生産性を向上させること、そのためには中小企業の設備投資減税が必要であることを主張してきたのであるが、昭和五十九年度予算においては、若干その実現をみた。

中小企業にあっては、とくに、その担い手である人材を確保することが緊要であるが、それには基本的に、当該企業自体が魅力ある企業づくりを目指して努力すること、まず経営者自身が、自ら課された社会的責任を自覚し、従業員はもちろんのこと、社会から、経営者として指弾されることのないよう、格別に自戒することが肝要である。

年金と医療

第五章「高齢化社会と社会保障」では、年金制度の年金と医療抜本改革と医療費の節減を要求している。

わが国は世界一の長寿国となり、六十五歳以上の人口が総人口に占める割合は九・九%に達した。

このような人口構成の変化と並行して、定年の延長が進んでいる(昭和五十九年一月では、実施予定まで含めれば、全休の六五・〇%が定年六十歳以上である)。

高齢者の増加は、社会保障給付費の増加を招来する。昭和五十七年度における社会保障給付費は二十九兆九千二百六十三億円、国民所得の一四・一%を占めている。その構成比は年金四四・七%、医療四一・一%、人口の高齢化は老齢年金問題と医療問題の重要性をきわだたせることになった。

民間企業従業員の老齢年金を規定している厚生年金保険法においては今日十・七人の若い人が一人の老人を養う計算になっているが、昭和八十年ごろには若い三人で一人の老人を養わねばなくなると推測されている。国会は、年金制度の抜本改革を本気になって早期に取り組むべきである。年金生活者の最大の敵は、インフレである。イ

ンフレの回避のために、政府をはじめとして国民すべてが最大限の努力を払わなければならない。

高齢者の増加は、必然的に医療費の増加につながる。最近十年間医療費は年額約一兆円の割合で増加を続け、昭和五十七年度には十三兆八千六百五十九億円、国民所得比で六・五五%に達した。昭和五十九年八月七日成立をみた健康保険法の改正によって、健保組合被保険者の自己負担がゼロであったものが、一割負担に改められたが、さらに法律が指向している八割給付が速やかに実現され、国民医療費の節減が一層進むことを期待するものである。

学校教育と企業内教育

第六章「教育問題」では、学校教育と企業内教育の連携を深めよ、と主張している。

今日、教育改革のことが政治日程にのぼっているのであるが、偏向した教科書の存在、教師は聖職ではなく一介の労働者にすぎぬという一部教師団体の主張等々、学校教育の改革の中で論議されなければならない問題はあまりにも数多い。高等教育についても、特に人文社会系のそれはレジャーランド化して、国公費の無駄使いが行われているという厳しい指摘があることに注意しなければならない。

同時に低成長経済と技術革新が同時並行的に進む中で、企業内教育と学校教育の連携を深め、企業内教育の効果を一層高めなければならない。

階級意識の稀薄さと着実に歩む全民労協

第七章「むすび」では「言っておかなければならないこと」として、つぎの四点があげられている。

一、昨年の本報告書においてわれわれは、わが国労使の責任者が世代交替期にさしかかっていることを指摘した。この傾向は、昭和五十九年においても顕著になった。資源小国日本が、経済パフォーマンスの面において諸外国にうらやましがられる状況にあるのは、一にかかって労使関係の安定にあるという認識が広く一般化しているが、それは第一線を去っていかれた労使の先輩の築き上げられた成果であった。後継労使の第一線責任者がこの伝統を守り、かつ新しい事態に適切に対応できる創造的労使関係を形成していかれることを期待してやまない。

二、国民の九割が中流意識をもち、社長も、平社員もともに「サラリーマン」と呼称されるわが国といまだに職業を世襲し、階級意識が牢固として抜きがたい諸外国とを比較するとき、わが国の対等で良好な労使関係の背景には、外国人の容易に真似ることのできない階級意識の稀薄さが存在することに注意しなければならない。

三、昭和五十七年十二月十四日発足した全民労協は、その後着実な歩みを続けている。

自分たちの生活費＝賃金は、自分たちで稼ぎ出さなければならないということを本能的に知っている民間企業労働組合が、わが国の労働運動を主導しているところに、わが国の経済活性化も生まれてくるといって過言ではなかろう。

四、今日のわが国における最大命題は、行財政改革である。

国会は、昭和五十九年一年間に実の一〇%をオーバーするベース・アップを行った。国家財政逼迫の折から、国民の付託にこたえるべき国会議員が、お手盛りによって一年に一割以上の賃上げをする。タックス・ペイヤーの感情を逆なでするものではないだろうか。

歳費だけでなく、多すぎる国会議員の数も問題である。議員の数が多きことと、議会制民主主義がうまく機能することとは、同義語ではないことに留意すべきであろう。

土光臨調は、国会議員、政府官僚に任せておいたのではできなかったであろうと思われる成果をあげてきた。国会議員の数、給与等に関する立法府の改革も、土光臨調的な、国会議員でない人たちの知恵を借りることが必要な段階にきているのではなかろうか。それが議会制民主主義を補完する有効な道だと確信するものである。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5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15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56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>)
