

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

I 経営者団体の動向

1 賃金

1 日経連『労働問題研究委報告』

日経連は、一九八六年一月二日の臨時総会で、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『労働問題研究委員会報告』を承認した。同報告は一九七四年以来、今回で通算一二回目となる、財界の労働問題に対する基本的姿勢を示す文書である。論潮に大きな変化はない。今回は「生産性基準原理を軸に活力と安定の確保を」という副題に示されているように、賃上げによる内需拡大論にたいし、年来の生産性基準原理による賃上げを主張するとともに、行政改革推進(国鉄と教育)を謳い、また「労働攻勢」ならぬ「労働省攻勢」が問題だと批判している。以下、各章ごとにその要旨を紹介する(『日経連タイムス』一九八六年一月二三日号による)。

日本経済の現状と課題について

第一章「日本経済の現状と課題について」(引用略)は、貿易黒字の解消策として内需拡大をおこなう場合に安易な国債の増発をしてはならないこと、勤勉や貯蓄の望ましさへの疑いは「本末転倒もはなはだしい」ことを主張し、行政改革の必要性和厳しさを増す経営環境を指摘している。

賃金、労働時間の問題

第二章「賃金、労働時間の問題」は、従来と同じく、生産性基準原理にもとづく賃上げを主張している。また、労働時間短縮の主張に反論している。

(一) 生産性基準原理の再認識

日経連は生産性基準原理の実践が日本経済の安定成長の促進に最も効果をもつものであることを主張してきた。生産性基準原理は「全国の平均的な賃金上昇率を国民経済生産性上昇率の範囲内にする」ということであり、経済情勢の変化にかかわらず、永遠に追求されるべき理想である。

(二) 支払能力の考え方

生産性基準原理に見合った賃上げであるか否かは、その年度の実質経済成長率が何パーセントであるかがわかる翌年六月ごろでなければ判明しない。したがって、各労働組合が一斉に賃上げを要求する時期における企業の対応として、日経連は支払能力による賃金決定を主張してきた。この支払能力を考える場合においても、生産性基準原理の考え方を究極の基準とすべきであることはいうまでもない。

(三) 労働時間に合理的視点を

労働時間問題については、過去年々の本報告書で詳述してきたところであるから、本年はとくに基本的な考え方についてのみ明確にしておきたい。

第一、労働時間短縮は、生産性向上の成果配分でなければならない。それは賃上げと同

様である。

第二、わが国の労働時間は、終身雇用制との関連を度外視して論ずるわけにはいかない。

第三、わが国の労働時間短縮論議が、いわゆる欧米先進国との比較においてのみなされており、韓国、台湾、中国、香港等近隣のアジア各国との比較が無視されていることに奇異の感をもつ。

中小企業問題

第三章「中小企業問題」は、従来と同様、人材確保による成長を主張するとともに、産業別最低賃金制の廃止を主張している。

(一) 経営環境の変化

日本経済の発展のために中小企業の果たしてきた役割はきわめて大きい。その機動性、小回り性をもち味とする旺盛な活力は、大手企業と相互補完の関係を保ちながら、わが国経済を支えて、国際的優位をかちとってきた。しかしその反面では、技術革新の史上稀な速さ、激しさをもたらす経営環境の変化に適応できないで、脱落・倒産のやむなきに至った中小企業は数多い。このことは経営者に対して厳しい自戒を促しているものといえる。

(二) 人材確保

環境変化への基本的対応は、経営者の力量とそれを支える企業内の人材によつてのみ可能である。

(三) 魅力ある企業づくり

人材確保や定着の要諦は、一言にしていえば魅力ある企業づくりである。それには、まず経営者自身の魅力が企業魅力の源であるとの自覚のもとに、自らに課された社会的責任の達成のため、それにふさわしい姿勢と行動をとることが要請される。

(四) 活性化努力

中小企業の活性化は、日本経済全体の活性化に連なる。現に中小企業においても、高生産性を実現し、高水準の賃金を維持している企業も少なくない。そうした企業は、一様にキー・テクノロジーをもち、それを支える人材を確保していることに注目すべきである。

(五) 労務管理

中小企業分野における労使関係上の注目すべき問題は、企業規模が拡大し、成長を遂げつつある企業において、人事労務施策がその成長に立ち遅れた場合に、労使のトラブル発生をみる例が多い点である。労務管理改善への十分な配慮こそ、つぎの成長の礎である。

(六) 最低賃金

小規模企業の経営に影響のある最低賃金については、今日、すでにかかなりの水準に達しているので、毎年改訂する必要はない。とくに、産業別最低賃金制度については、速やかに廃止すべきである。

行革路線、規制緩和の実現

第四章「行革路線、規制緩和の実現」は、行革推進を主張するとともに、労働行政が規制緩和と逆行する傾向を示している、と批判している。

(一) 小さな政府へ一層の努力

臨調、行革審と続いた行財政改革路線も民間会社としてのNTT、日本たばこ産業の発足など前進をみた面も少なくないが、行革はまさにこれからの問題であり、今日の状態は単に方向が定まったという段階にあるというべきであろう。行革審は本年六月、その役割を終えることになっているが、行財政改革への納税者の声を反映したこのような機関の存続が必要なのではあるまいか。政府部門の非効率と高いコストについて考える場合、行政府のみでなく、立法府にも問題があることは、年来の本報告書で指摘してきているとおりである。地方議会議員の定数削減については、地方住民の声の高まりが大いに寄与した。国会議員についても国民各層からその削減要望の声をあげる秋ではないか。

(二) 国鉄改革の完遂

国鉄事業の再建は行政改革の真価を問われる最重要課題である。国鉄改革は幾多の困難を乗り越えなければならない、かつ、一刻の猶予も許されない難事業であるが、百余年の歴史を有する国民的財産を健全な姿でつぎの世代に引き渡すことがわれわれの世代に課された大きな責務でもある。国会および政府はこの大改革を国政上の最重要課題としてとらえ、不退転の決意をもって速やかにその完遂を期さなければならない。

(三) 最近の労働行政の問題点

昨今、経営環境に大きなインパクトを与える諸問題が主として労働行政から出されている。それらの問題は本来、個別企業自身やその労使で解決すべき事項が多く、規制緩和の方向に逆行するような介入は避けるべきではないか。

(四) 労災裁判と労災保険

最近、じん肺罹患者やその遺家族に対して高額の損害賠償を命ずる判決が相次いでいる。合理的な災害補償を行うべく、労災保険給付と民事損害賠償との完全調整の規定を労災保険法に置くほか、業務労災の認定に使用者側の意見を加味する等の方途を設けなければならない。

高齢化社会

第五章「高齢化問題」は、社会保障費の負担が重すぎることを、年金と老人医療費について論じている。

(一) 高齢化社会の到来

わが国は非常なスピードで高齢化社会に突入しつつある。年金財政の逼迫等高齢化社会に必然的に出てくる問題を考えるならば、高齢者が生きがいを感しつつ生産活動に参加できる体制をつくる必要がある。

(二) 国民負担率

わが国の社会保障負担率と租税負担率とを合算した国民負担率は欧米諸国と比較して急ピッチで上昇を続けている。このことは先進国病への道である。昭和六〇年度のわが国の国民負担率は三六%（大蔵省推計）であるが、高齢化の急速な進展で容易に五〇%を超えるという予測のあることに十分注意すべきである。

(三) 年金

厚生年金および国民年金の改正が本年四月から施行されることになったが、老夫婦二人世帯で現役勤労者の平均賃金額の六九%という年金給付水準は、相対的に高いのではないか。これは、世代間の相剋を増すであろう。

(四) 老人医療費

厚生省は老人保健制度の加入者按分率現行四四・七%を六一年度八〇%、六二年度一〇〇%にするという案を、六一年度予算概算要求案の中に盛り込んだのであるが、それは国民健康保険の赤字を政管健保、健康保険組合からの援助によって補填しようという財政調整策にほかならない。厚生省は今一度「保険とは何か」という原点に立ち返って、国民健康保険のもつ諸問題を洗い直し、しかる後、老人保健問題を考える必要がありはしないか。

教育問題

第六章「教育問題」は、日教組批判、教育の自由化、就職問題などを論じている。

(一) 臨時教育審議会の発足

教育は家庭内教育、学校教育、企業内教育、社会教育と生涯を通じて行われるべきものである。しかし近時、学校教育を中心とした教育荒廃が叫ばれ、中曽根内閣の手で臨時教育審議会が設置され、その改善に乗り出した。

臨時教育審議会は、昭和六〇年六月に第一次答申を提出した。教師は聖職ではない、一労働者にすぎないとして、法律に認められないストライキを頻発させる教職員団体と教育荒廃との間に何の関係もないのであろうか。臨教審はこの点にも、もっと踏み込んで論議を尽くされるべきではないのであろうか。

(二) 学歴社会の問題

臨教審の討議では、わが国が学歴偏重社会であるのか否かについての論議があったようであるが、いじめ、校内暴力等の教育荒廃現象と学歴偏重との間に何らかの関連があるのではなかろうか。

(三) 指定校制度

臨教審答申は、大学卒業予定者の就職試験に関連し、指定校制度を非難している。しかし、今日どの大学の卒業生でなければ採用しないといった厳密な意味での指定校制度をとる企業は稀である。

(四) 青田買い問題

さらに、臨教審答申は「就職協定違反の採用(青田買い)」を改めるように指摘している。企業が就職協定の存続を欲するのであれば、まずわが社は就職協定を守るという態度を鮮明にすべきではないのか。

(五) 教員の質

臨教審はまた教員の質の向上を問題にしている。教育の質の向上は急務であるが、そのためには、教員についても競争原理の働く条件を整備すべきであろう。

(六) 教育の自由化(略)

むすび
第七章「むすび」は、日本経済のパフォーマンスの優れている原因を指摘するとともに、労働攻勢から「労働省攻勢」へと日経連の相手が変わった、と非難している。

(一) わが国経済の優れたパフォーマンス

今日のわが国経済の優れたパフォーマンスはしばしば驚異の目をもってみられてきた。資源小国であるわが国がこのような状態になりえた原因はいろいろあろうが、主たるものとしてつぎの三つをあげるのはなかろうか。

第一は、教育の普及。今や義務教育を終えた者の九四％が高等学校に進み、さらに同年代の青年の三六％が大学教育を受けている。

第二は、柔軟な社会構造、階級意識の稀薄さ。労使関係面からみても重役・社長の六人に一人が、かつて労働組合の指導者であったという調査があるのであるが、そのようなことは外国にはみられないことである。

第三は、国家社会の目標がきわめてはっきりしていたこと。明治政府の富国強兵策は、西欧諸国に追いつき追い越すことを目標としたし第二次大戦の敗戦、荒廃から立ち上がった日本では戦前の経済水準の回復が国民の悲願であった。

しかし戦後四〇年、今日のわが国には階級意識の稀薄さ、柔軟な社会構造という特徴はいまだに生かされているが、教育の荒廃が論ぜられ、キャッチ・アップすべき目標の喪失という事態に立ち至っている。これらのことに対する適切な対処が今後のわが国に最も要請されるころではなかろうか。

(二) 労働攻勢から「労働省攻勢」へ

日経連も地方経協も、いわゆる「労働攻勢」に対処するためにできた自主的組織である。したがって労働組合の組織率の低下とともに、経営者団体への加入企業数も減少するであろうということが容易に予想せられた。しかしそれは杞憂であった。昭和六〇年の会員数が最も多いのである。「労働攻勢」にかわって「労働省攻勢」が出てきたからだといってよい。

われわれは、時代の変革、それを先取りしようとする政治の姿勢をあながち全面的に否定しさろうとするものではない。しかし経済の活性化は規制緩和を原点とする世界の潮流を無視するわけにもいかないのではないか。

(三) 労使関係における世代交替

わが国の労使関係の良好なことは、世界各国から羨望の的となっている。それは労使の先輩各位が築き上げられた成果である。われわれは昨年も一昨年も、後継労使がこの先輩の偉業を受け継いでいかれることを希望したのであるが、本報告においてもそのことを強調しておかなければならない。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始

