

労使関係の背骨は「生産性三原則」

高木 剛

民間企業における労使関係の背骨は戦後の長い間、「生産性三原則（①雇用の維持・安定の原則、②労使協議の原則、③成果配分の原則）」であった。今も多くの企業では、「生産性三原則」に依拠する考え方が労使を律する理念の柱であることに変わりはないが、一部でその認識の形骸化が散見され、労使の交渉・協議に揺らぎが見られ始めていることは残念至極である。

雇用や賃金を始めとする労働条件改善の原資は、労使の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきだとする「生産性三原則」の考え方は、近年労働分配率の低下という形でその存在意義を問われている面もあり、昨今のトマ・ピケティの格差拡大に関する警鐘にも繋がっているが、適正かつ公正な分配を担保するという「生産性三原則」の重要性は、従来にも増して労使間でその理念の共有のレベルを高めていく必要がある。

ところで流通業やサービス産業の生産性について、アメリカに比べると日本は大幅に低いと喧伝されている。この日本の生産性が低いという指摘に関連して、サービスの品質という視点や、従事する労働者のワークルールという側面から、生産性の定義や捉え方という点で異論を唱える向きもある。例えばアメリカの流通・サービス産業労働者の就労は、いわゆる「オン・コール・ジョブ」と言われる一日単位の就労時間契約によるパートタイマー型就労が中心であり、いかにローコストで人間を働かせるか、その究極的な働かせ方が生産性の見かけの高さに繋がっていると糾弾する声も強い。

このようにワークルールの状況も生産性の動向に大きな影響を与える。今国会で論議されている高度プロフェッショナル制度の導入や企画業務型裁量労働制の適用拡大も大変問題の多い労働時間

関連法制の変更提案である。高度プロフェッショナル制度とは、アメリカ型のホワイトカラー・エグゼンプションの導入を企図するものであり、年収要件や年休取得等の健康管理施策の義務化を織り込んでいたとも言え、一方で残業代ゼロ法案と揶揄されるように圧倒的多数の労働者からは「NO！」という反対の声が聞こえてくる。経団連は賛成と伝えられ、年収要件も政府案の1000万円超では高すぎると主張しているようであるが、本当に労使がこの制度の導入を求めているのか、疑問なしとはしない。

現在アメリカでもホワイトカラー・エグゼンプションは問題の多い制度と言われ、労働長官のもとで現行の制度対象者を定める週給基準を大幅に引き上げる（本年5月に来日していたAFL-CIO ترامカ会長によると現行基準の週給455ドル以上、年収換算で約280万円を少なくとも倍以上に）ことが検討されている。

また、対象労働者数という点では企画業務型裁量労働制の拡大の方が影響は大きく、労働時間管理のないまま長時間労働を強いられる労働者が増えるに違いないと心配する向きも多い。

政府は何故、このような労働時間ルールの改悪を始め、解雇規制問題など「生産性三原則」の底流ともいべき理念にもとるワークルールの改定に執心するのか、その真意を測りかねている人も多い。

マクロ、そしてミクロの両面で労使が抱えている課題は多岐に及ぶが、「生産性三原則」を知らない経営者の増加と物判りの良すぎる労働組合という批判を乗り越え、トマ・ピケティの格差拡大に対する懸念を克服していける日本を創っていくためにも、切磋琢磨の労使関係のもとで労使の責任を全うすること願うや切である。

(たかぎ・つよし 連合顧問、全労済協会理事長)