

経団連が「二〇一二年版経営労働政策委員会報告」を発表

経団連（米倉弘昌会長）は一月二三日、今春闘で経営側の交渉ガイドラインとなる「経営労働政策委員会報告（経営労働報告）」を発表した。「危機を乗り越え、労使で成長の道を切り拓く」を副題に、円高の進展、グローバル競争の激化などが国経済が直面する逆境を跳ね返す課題解決型の議論を尽くす必要があると強調している。また、東日本大震災や円高の影響で付加価値が著しく低下した企業では、「定期昇給の延期・凍結」も含め、「厳しい交渉を行わざるをえない可能性も出てくる」と労働側の動向をけん制している。

期待する」との意向を示した。

こうした前提に立ち、報告では今季交渉・協議に向けた基本姿勢を示している。まず、「いまや労使が解決すべき最大の課題はいかに企業を存続させるかであり、二〇一二年は企業にとつて生き残りをかけた年となる」と強調。そのうえで、問題解決型の話し合いである「労使パートナーシップ対話」をさらに深め、「企業労使が逆境を跳ね返しグローバル企業と伍して戦っていくために、現場人材の育成も含めた競争力の強化策や、今後の事業展開について議論を尽くす姿勢が求められる」と主張する。

「生き残りをかけた正念場の年」

序文で米倉会長は円高などにより「製造業は存続の危機にひんしている」としたうえで、いま企業がなすべきことは「ゆるぎない企業の基盤づくり」であると主張。その重要な視点として、

①マインドセット（心構え）②ビジョン（目標）③パワー（力）④パートナーシップ（協力・協働）をあげる。そのため今春の労使交渉・協議では、企業の置かれた状況や課題を真正面から議論し、「国際競争力を高めるための知恵を出し合う、またとない機会である」と位置づける。その意味で、「今次の労使交渉・協議が、新たな成長の道を労使で切り拓く契機となることを

定期昇給の諸問題について論及

具体的な交渉スタンスとして、所定内給与については、総額人件費管理の要となることから、「多くの企業で定期昇給の扱いが春季労使交渉・協議の大きなテーマとなっている」と指摘。そのうえで、「労使は定期昇給の負担の重さを十分認識する必要がある」と強調する。

これを踏まえると、「定期昇給は、安定的な運用が望まれるものの、制度の持続可能性について労使で絶えず確認する必要がある、定期昇給の実施を当然視できなくなっている」と労働側の要求動向をけん制する。

加えて、賞与・一時金の機能の強化についても言及。経団連調査によると、非管理職の賞与・一時金に占める考課査定割合が一九九〇年の一五・四%から、二〇一〇年には三二・四%に倍増していることから、賞与・一時金の「個別化」を適切に進めることが重要であるとされる。

こうしたなか、連合が二年連続で「1%を目安に賃金を含め、適正な配分」を求めていることに対しては、「企業の危機的な経営環境に対する認識が甘いと云わざるをえない」と非難する。そのうえで、今春の協議・交渉はまず、「国内雇用の維持や雇用の創出などについて徹底的な話し合い」が必要であるとし、厳しい経営環境や収益の状況を踏まえれば、恒常的な総額人件費の増大をまねく「ベースアップの実施は論外」と念を押す。加えて、雇用を優先した労使交渉、協議を行えば結果的に「賃金改善を実施するには至らないと見込まれる」との交渉展開を予想する。

さらに、東日本大震災や円高の影響などによって付加価値の低下が著しく、定期昇給の負担がとくに重い企業では、「定期昇給の延期・凍結」も含め、「厳しい交渉を行わざるをえない」との見解を示した。

態に合わなくなった人事・賃金制度を合理的な範囲内で見直すための議論を始めることも考えられる」との方向性を打ち出している点が注目される。

労働政策の方向に強い懸念を表明

今回の報告では「労使間で見解が異なる論点に関する経営側の主張」として、「労働政策の動き」「最低賃金の引き上げ」「個人消費の停滞と賃金の関係」の三点を取り上げた。このうち、労働政策関係では、「規制色の濃い施策の展開が顕著となっている」ことに対して強い懸念を表明している。

具体的には有期労働契約に係る動向、また継続雇用制度の対象者基準の廃止を主な内容とした「今後の高年齢者雇用対策」、さらに労働者派遣法改正案における「労働契約申込みみなし制度の維持」などを取り上げ、こうした有期労働契約、高齢者雇用、労働者派遣制度に関する規制強化の方向は、「企業の『採用の自由』を侵害し、直接雇用や再雇用、無期雇用を強制するような法規制のあり方は、労働市場に大きな混乱をもたらしかねない」と非難する。

そのうえで、「熾烈な国際競争にさらされ、急速に円高が進行するなか、労働規制の強化が進めば、産業の空洞化に拍車をかけることになりかねない」と、規制強化の方向にクギをさす。

（調査・解析部）