

## 「確かな将来」を見据えた協議を期待する

1959年のヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告は、「生産性とは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である」とした。

一方、日本ではこの間、加速する超少子高齢化と生産年齢人口の減少、膨らみ続ける政府債務と解消されない社会保障制度への不安など、いわゆる、構造的課題に挑戦する国民的合意を醸成し得ぬまま「確かな将来」を切り拓く上で不可欠、かつ、広く社会に根を張るべきこうした確信を失ってきた。

同時に、今こそ全国労組生産性会議（全労生）が推し進めてきた生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力・協議、成果の公正分配）の意義を再確認し実践するにとどまらず、付加価値の連鎖を基とした生産性運動の基盤再構築と運動の社会的広がりが強く求められている。

その意味で、多様な働き手が質の高い豊かな労働を通じ、一人ひとりの成長を育み続ける生産性運動の前進に向け、政労使が互いの役割を最大発揮し、社会的要請に真正面から応えるべき局面にある。

全労生は、生産性運動を推進する労働組合の中核組織として以下のとおり訴える。

### 1. 公正な分配を

#### (1) 勤労者賃金の積極的引き上げ

常用労働者の実質賃金は低下を続け、回復に力強さが欠けている。また、正社員の性、学歴、年齢、勤続を同一としたときの賃金水準が低下している。その一方で、労働生産性の向上と賃金の上昇との乖離、労働分配率の低下が指摘されている。実質賃金の低下が消費不振を招き、これが売り上げ・生産の低迷につながり、その結果収益が低迷・悪化して更なる賃金の低迷・低下をもたらすといった負の連鎖を、失われた20年といわれるなかで繰り返してきた。

経済の好循環を実現するためには、個人消費の拡大が不可欠である。総論賛成、各論反対ではなく、すべての労使がベースアップの社会的意義を認識し、積極的な人への投資を実践すべきである。

#### (2) 規模間、雇用形態間の適正な配分

##### 1) 規模間格差の解消を

規模間の賃金等の格差改善は依然として進まず、固定化傾向にあり、社会全体とりわけ中小企業や地域の活力を削ぐ一因となっている。

賃金等の労働条件を犠牲にした価格競争は、産業・業種の低労働条件を招いている。産業別労働組合は、公正労働基準の確立に向け、賃金の横断化、最低賃金の協定化、労働時間短縮を実現しなければならない。また、政府は規制緩和に伴う過当競争による労働条件の低下、過重労働を防止するために、競争政策の見直しと労働秩序の強化を図らなければならない。

## 2) 雇用形態間の格差解消を

いわゆる非正規雇用労働者が増加を続けているが、賃金、退職金に止まらず教育・訓練や福利厚生についての格差が解消されていない。自らの処遇について納得性の低い非正規労働者の存在は、生産性運動の意義を低下させかねない。非正規労働者にとって、処遇が合理的であり、納得性の高いものとする事は労使の責務である。

## 2. 人間性の尊重と付加価値の連鎖を重視した生産性運動の実現

生産性運動の前進は、働くもの一人ひとりの現状に対する健全な課題意識が基礎を成す「静かな改革の連続」に他ならない。

その意味では、多様な人材が生産性運動のプラットフォームで一人ひとりの能力を発揮し得る環境づくりは、産業・企業の競争力、その源泉をより豊かにすると共に人間性の尊重と付加価値の連鎖を重視した生産性運動を実現、発展させていく絶対的な条件である。

また、働くもの一人ひとりが労働の質を高める日々の営み、その受け皿となるバリューチェーンは、「確かな将来」に向けた確信を再び得るうえで社会的にも重要なフィールドと位置づけられる。

一方、世界規模で労働の未来に対する様々な変化と潮流が明らかとなっている。「IoT」や「インダストリー4.0」においても働く者の人間性の尊重の視点を忘れてはならない。仕事に対する満足感の向上を目指した「労働の人間化」、人間としての尊厳を保障する「ディーセント・ワーク」の実現に向け、徹底論議すべきである。

また、今日、雇用の質の劣化、労使協議の空洞化、公正分配に対する疑問が呈されている。個別労使に止まらず、産業・業種、グループ、地域などを単位とした労使協議の充実と生産性運動の社会化は必然と言える。

雇用社会である日本の将来は、高い意欲を持った勤労者の存在が不可欠である。2016年春闘をはじめ、あらゆる場での「確かな将来」を見据えた協議を期待する。

2016年2月12日  
全国労働組合生産性会議

## \*参考

### ○全国労働組合生産性会議（全労生）

生産性三原則に基づく生産性向上運動に取り組む労働組合の全産業・全国レベルの推進母体として1959年に発足した。今日まで、産業労働と生産性に関する諸問題について、幅広く調査・研究や必要な共同行動を実践し、産業民主主義の進展とともに経済基盤の確立・発展、働く者の福祉の向上に寄与してきた。

### ○バリューチェーン

バリューチェーンとは、「調達→生産→物流→販売」といったサプライチェーンや、技術開発、人材育成などの企業活動が一連の流れの中でその都度、付加価値（バリュー）を生み出していくものととらえ、そうした付加価値を生み出す企業の活動を網羅して描き出したものである。

企業活動のグローバル化に伴って、1企業のバリューチェーンも海外に広がり、世界中にさまざまなステークホルダー（利害関係者）を抱えるようになってきている。こうしたステークホルダーに配慮することが、バリューチェーンの競争力を保つうえで重要になってきている。

例えば、バリューチェーンの一部であるサプライヤーの従業員が劣悪な環境で働いていれば、生産性が下がる。事故などが起きれば、対応のコストがかかるうえ、自社の評判にも悪影響を及ぼすことになる。

### ○労働の人間化(労働生活の質的向上 QWL)

伝統的にILOなどが条約の締結を梃子として推進してきた労働条件の改善活動である。これを広義のQWLと呼ぶことができる。その具体的内容としては、①安全・衛生などの物理的作業条件の改善、②賃金・労働条件・諸手当などの雇用条件に関する団体交渉の保障、③病気・失業からの保護、④社会生活における労働者の人格の保護、⑥有意義で満足な労働や参加の促進などが挙げられる。

狭義のQWLは、第2次世界大戦後の物不足の中で、物質的生活を豊かにする大量生産方式に対して、その逆機能としての単調労働や専制的な職場管理に対する労働者の職務不満を緩和するための新しい作業組織を目指すものであった。それゆえ、労働条件改善の焦点が作業組織に置かれたのである。

（「QWLへの関心とその基本問題」 奥林 康司 日本労働研究雑誌 2011.04/No.609）

### ○ディーセント・ワーク

「ディーセント・ワークとは、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味します。それはまた、全ての人が収入を得るのに十分な仕事があることです。」言い換えれば、「働きがいのある人間らしい仕事」とは、まず仕事があることが基本ですが、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のことであります。

（ILO駐日事務所 HP）