

「負のサイクルを断ち切り 共生社会への転換を」

わが国経済が直面する最大の課題は、東日本大震災の復興・再生への取り組みを着実に進めるとともに、疲弊した国内市場の回復とデフレの脱却を図り、国民の将来不安を払拭し、持続的成長の実現への確かな道筋をつけることである。

この課題解決に向け、労使および政府がビジョンの共有と実現へのプロセスを確認し、社会改革を国民運動として実践することが求められる。特にその先頭に立ってすべての産業・企業労使は、徹底した労使交渉・協議を展開し、人への積極的な投資を通じたイノベーション（革新）の実現とともに、産業・雇用の創出を図り、生産性3原則（①雇用の維持・拡大 ②労使の協力・協議 ③成果の公正分配）を体現することである。

一方、政府は、将来に向けたこの国の姿・あり様を国民に明確に示すとともに、成長戦略に基づく政策・施策の着実な実施や産業・企業の活性化を進め、社会的生産性を高める環境整備など経済再生への取り組みを率先垂範すべきである。また、税・社会保障をはじめとする所得の再配分についても公正さを担保する必要がある。

以上の認識のもとに、労使に対し以下のことを強く訴える。

1. 人への積極的な投資と産業・雇用の創出へ 果敢にチャレンジを

存亡の分水嶺にあるわが国経済の立直しには、内需を拡大しデフレを脱却することが第一である。また、中長期的には少子高齢化・人口減少を踏まえた就労率の向上と、一人当りの付加価値生産性を増大することが必須の要件であることは自明の理である。そのためには、労使および政府が新しいビジョンを共有するとともに、それぞれが実現へのプロセスを確認し、官民一体となった社会改革を国民運動として実践することが不可欠である。その先頭に立って産業・企業労使が協議を開始すべきである。

しかし、連合の「適正な配分と人財を軸とした産業力・企業力の復元と雇用確保」の求めに対し、「ベアは論外、定昇の延期・凍結、賃金より雇用」と更なる総額人件費抑制を主張する経団連の短視眼的姿勢は、「社会の公器」たる役割が企業に求められるなかで、社会改革の方向に違うと言わざるを得ない。

また、経団連が課題の解決に向けた話し合いを主張する一方で、2000年以降続いている「労働生産性が上昇しても賃金が上がらない、懸命に頑張っても報われない」状況を放置したままでは、結果として格差の拡大や全体水準の低下となってデフレスパイラルを加速させる恐れがあることを強く指摘したい。

労使に求められるのは、個別企業の論理に偏ったり、雇用か賃金かなど二項対立の議

論でない。真のパートナーシップは信用・信頼によって発揮されるものであり、労使はその上に立って持続的成長をめざし、労働の質、経営の質、社会の質を高め、すべての働く人々が、WIN・WINの関係を築きあげる根本的な施策を導き出し実践する、徹底した労使交渉・協議が求められていることを強く認識すべきである。

人材（人の力）は付加価値を生み成長・競争力を支える源泉であり、労働の尊厳が守られてこそ実効性を発揮するものである。厳しい競争環境にあるからこそ経営者は、生産性3原則を理念とする「真の生産性運動」を経営の根幹に据え、持続的成長に向け果敢にチャレンジする責務がある。具体的には、働き方改革や能力開発・人材育成、賃金改善など将来に向けた「人への投資」を軸に、現場力・総合力を高めることである。こうした取り組みはイノベーションを実現し、産業・雇用の創出をはかり、生活の質の改善と産業・企業の競争力強化の「好循環関係」を創り出すことにつながるものである。

一方、経営を職場・現場で支え実践する労働者の代表である労働組合は、生産性の精神に立ち返って、労働の価値を高めるとともに、社会のインフラとしての機能を発揮しなければならない。とりわけ、産業別労働組合のリーダーシップと連携強化により、非正規社員への公正な分配も含めた全体の底上げを期待したい。

2. 絆・連帯の力を活かす共生社会への転換を

私たちがめざす雇用社会は、「労働の尊厳が守られ、各人の能力や多様な価値観・生活実態に合わせた働き方ができる、活力ある社会」（全労生結成50周年宣言より）である。これは暮らしやすさを求めた共生社会への転換でもあり、ディーセントワークが実現された社会でもある。

日本の強みは労使の信頼関係と現場力や思いやりの心にある。私たちは、人がつながり支え合い生きていく「絆」・「連帯」の持つ力や、働くことにより社会に参画していく意義など、協同共生の精神の重要性と力を大震災により再認識した。この尊い教訓を、失われてきた家族、地域、企業、産業、社会それぞれの共同体の再構築に活かすとともに、被災地域の復旧・復興はもとより日本の産業・経済の再生へつなげる仕組みづくりを、労使および政府が一体となって取り組む必要がある。

すべての産業・企業労使は、雇用・就労形態に関わらずすべての働く者が、納得性のある働き方・処遇を得られる公正なワーク・ルールとセーフティネットづくりに取り組まなければならない。また、65歳までの雇用実現や若年者・新卒者の雇用問題は、社会的、経済的自立の必須の条件として取り組むとともに、勤労意欲の尊重と機会の提供を主とした労働市場改革、産官学の連携による教育訓練や能力開発の充実についても積極的に取り組むべきである。

一方、持続的成長には、国際競争力の強化とともに地域経済の活性化が不可欠である。そのためには日本の産業の約7割を占めるサービス産業や中小企業の生産性向上を図

る必要があり、とりわけ公正な取り引きや公正な労働基準・競争条件の実現が重要である。大企業労使はもとより労働組合総体としての積極的な取り組みとリーダーシップの発揮が求められている。

こうした取り組みを実現するためには、絆・連帯を深め、すべての働く人々が自立・自律し、共生した活力ある社会づくりへの価値観の転換を図らねばならない。そのうえで、労使はあらゆる機会を通じて社会に参画し、発信し、社会的対話と合意形成に努めなければならない。

わが国が今後とも良質な雇用を基とした成長軌道を描いていけるか瀬戸際にある今、すべての産業・企業労使がなすべきは、公平な労働、環境づくりはもとより、産業・企業の成長の礎となる人への投資を通じて、活力ある共生社会の実現を図ることである。その意味では、社会改革運動として長きにわたる生産性運動の真価が問われる年であると同時に、まさしく 2012 年春の労使交渉・協議では、その実践に向けたスタートを切る場であることを強く訴えるものである。

労組生産性運動を推進する私たちは、全国で活動する地方労組生産性会議等の仲間と連携し、全員参加型の公正と効率を重んじる真の生産性運動推進の当事者として、その先頭に立つ所存である。

以 上

2012 年 2 月 10 日

全国労働組合生産性会議（全労生）