



全労生・事務局長

久保 直幸

1955年に日本生

産性本部が設立されて60年を超えた。いまや、生産性三原則に疑問を抱く人はほとんどいないのではないだろうか。しかし、当然のこととして生産性三原則の現状は次のとおりである。

第一原則の「雇用の維持・拡大」をみると、過去10年の雇用者は309万人増加したが、正規職は106万人減少し、非正規職が416万人増加した。いまや非正規職の比率は40%になろうとしている。

第二原則の「公正な分配」では、マクロの労働分配率の低下が各所で指摘されているとともに、正規と非正規、大手と中小の公正配分に対する疑念が提起されている。

第三原則の「成果の最大化」に過ぎず、日本企業のなかで労働組合があるのはわずかに0・6%である。労使協議の内容では、「経営に関する事項」や「人事」に関しては重視されていない。

1にまで減少するなど成長制約要因が挙げられている。これらに対処するには、働く人すべてが日常的に創意、工夫する姿勢を持ち続けることが不可欠である。資源が乏しい日本では、「人」が最大の経営資源であることに多くの人が同意する。その具体的な姿は、

「三原則」の意味を確認し、実行を

非正規職の処遇や雇用の安定性は低く、教育・訓練を受けている者の割合は正規職の半分に止まっている。

公正な分配では、マクロの労働分配率の低下が各所で指摘されているとともに、正規と非正規、大手と中小の公正配分に対する疑念が提起されている。

以降、失われた20年といわれながら今日に至っている。

人間性の尊重を基礎とした生産性三原則の意味を確認し、実行することであろう。

第二原則の「労使の協力と協議」についてみると、労働組合の組織率は17・4%（雇用

「生産性とは現存するものの進歩、あるいは

鉦物資源やエネルギーの有限性が指摘され、地球温暖化対策の新たな枠組みが合意され、100年後の日本の人口が現在の3分の

昨年10月に就任したばかりであり、自分自身が勉強しなければならぬが、各位の指導をお願いしたい。

組織率は17・4%（雇用

「生産性とは現存するものの進歩、あるいは

以降、失われた20年といわれながら今日に至っている。

人間性の尊重を基礎とした生産性三原則の意味を確認し、実行することであろう。