

「生産性運動の新たな推進に向けて」

I. 生産性運動の重要性

戦後の荒廃したわが国の経済・社会を現在のように発展させてきたのは国民の英知と努力である。これまでの過程では産業・企業活動はもとより国民運動の基本理念として生産性運動が大きな役割を果たしてきた。

本年、生産性運動は50周年を迎えたが、今日におけるわが国の経済・社会を取り巻く環境は、生産性運動を導入した頃に比べ様変わりしている。グローバル経済への対応は避けられない課題であり、経済規模の拡大と所得水準の高まりによって価値観は多様化している。そして、少子・高齢化の進展や高度情報化、環境問題への対応という新たな課題も生じてきた。このような状況の下においてわが国は国際的な発展に寄与する役割を認識し、その機能を一層強化しつつ、わが国自体も持続的に進歩・発展を目指し得る新しい経済・社会システムの構築が社会的命題となっている。

全国労組生産性会議(全労生)は、このような観点において改めて未来を切り開く生産性運動の重要性が高まっていると認識し、生産性運動を希薄化させない取り組みを関係者に強く要請するとともに、自らの活動を強化充実させていくことを表明する。

II. 生産性運動推進の原則

生産性運動は生産性の向上を目指すことであるが、そのことが国民の福祉と幸福へ結びつき発展するものでなければならない。単なる合理化・効率化のような、人間性あるいは人間的条件を無視した生産性運動は、いたずらに社会不安や社会の混乱を招くだけである。このような視点から、今後とも生産性運動の基本理念である雇用確保、労使協議の原則、公正な分配を基本とする「生産性三原則」を生産性運動推進の原則として改めて確認することが重要であり必要である。

III. 生産性運動は国民運動の視点で推進

生産性運動は国民運動の視点で推進すべきである。この前提を踏まえて運動の中核体である政・労・使は運動を推進する役割を担っていかなければならない。したがって、三者は「生産性三原則」を普遍的な理念として再確認し施策に反映していかなければならない。またその施策は構築する経済・社会システムの信頼度を高め、社会的生産性を高めることを前提に、社会的責任に立脚した施策づくりと取り組みを推進しなければならない。全国の生産性機関には、社会的な拡がりのある生産性運動の推進を期待する。

IV. 「生産性三原則」の深化と新たに生じている課題への挑戦

生産性運動推進の原則は前述のごとく「生産性三原則」を堅持することであるが、わが国の経済・社会を取り巻く環境は50年前に比して様変わりしており、環境に合わせて「生産性三原則」の深化

を図ることが求められている。また、環境の変化は新たな生産性要素と取り組み課題を生じさせている。こうした視点から、今後の生産性運動の推進に当たっては以下の事項を補強して取り組む。

1. 雇用の安定について

- ① ILOフィラデルフィア宣言にも謳われているように、労働は新たな価値を創出する社会の財産であることを認識し、使用者が使い捨てによる失業者を生じさせることは許されず、長期安定雇用を基本としなければならない。
- ② 経済・社会の変化は常に起こりうることである。低成長下にあっては個人や企業の努力には限界もあり、政・労・使による社会的合意に立って、社会全体の中で長期安定雇用を可能とする仕組み(雇用のセーフティーネット)、とりわけ労働移動が不利とされない施策などの整備が必要である。
- ③ 働くことは、労働者にとって公正な社会的配分を受ける基本であるが、自己実現するための権利でもある。技術の進歩や経済・社会の変化への対応も含めて労働者のキャリア形成は社会的に整備されなければならない。
- ④ 労働者は、働くことを通じて社会に貢献し、また社会との結びつきを感じることができるものである。働くことは尊いものであり、働くことを通じた社会参画は社会の活力を維持・向上する上でも必要不可欠なことである。近年ニートなど若年者雇用が問題化されているが、社会全体としても捉えるべき重要な課題であり、その対応施策に努めなければならない。

2. 労使協議の原則について

- ① 労使対等の立場の下、健全な労使協議の運営は労使協力を最大限に引き出し事業の発展に寄与するとともに、事業(企業)の社会的責任を果たしてきた。しかし、現在生まれている新たな経営体・新世代の経営者や中小企業においては、労使協議の原則が必ずしも根付いているとは言いがたい。労働組合法の制定により労働者の対等性は担保され、結果として労使協議の発展を推し進めてきた。改めて、労働組合の存在意義を認識し、労使の一層の理解と努力によって、労使協力の基盤である労使協議の場の整備と充実をはかっていかなければならない。
- ② 労使協議は事前協議により実効が高まる。インサイダー取引に抵触しない労使の運営の改革を行い、説明責任を果たせる内容で労使協議の整備に努めなければならない。
- ③ 就労形態や意識の多様化が進みつつある中で、全ての労働者が関与できる労使協議制の追求と、労使協議によるルール整備をはかることが重要である。
- ④ 充実した労使協議を行うためには、なによりもその前提となる労働協約の締結が必要であることは論を待たない。労使を取り巻く環境が変化する中で、改めて労働協約の中身の充実は当然として、まず「未締結組織ゼロ」に向けた取り組みに全力をあげなければならない。
- ⑤ 意識の多様化や個別化の流れが強まっている。これまでの組織的な紛争解決の充実もさることながら、個別ニーズを踏まえた苦情・紛争を解決する仕組みづくりが必要である。

3. 公正な分配について

- ① 分配の基本は公正であるとともに労働者の生活向上に資する内容でなければならない。また、こうした考えは国内に限定されるものではなく、CSR という視点から国際基準を遵守するグローバルな視点での対応がはからなければならない。
- ② 雇用・就労形態の多様化が進んでいる。生産性向上の成果の分配に当たっては、それぞれの働き方に応じた均等・均衡なものとする。
- ③ 生産性向上によって得られた諸成果は、労使はもとより消費者、株主、取引先、地域社会等の多様なステークホルダーに対しても、企業が説明責任を果たし適正に配分すべきである。
- ④ 生産性運動は国民福祉の向上に寄与するものでなければならない。そのため生産性向上の成果の一部は、税・社会保障などによる再配分にも充当される。労使は、税・社会保障の財源やその使途についても発言する権利を有する。

4. 生産性運動にとっての新たな課題への対応について

- ① 今日の生産性運動は、あらゆる産業や事業体を含む社会的生産性の向上が命題である。これまでこの運動は主に製造業を中心にして推進されてきた。そしてその推進に当たっては企業別労使の自助努力に負うところが大きかった。しかし、この間の経済・社会の構造変化に、全ての産業や事業体が十分に適応できなかつたため、結果として社会的な高コスト構造を作り上げるところとなった。今後はこの高コスト構造を解消するため、社会的生産性の視点での取り組みが重要となる。(社会的生産性の推進)
- ② 知識・情報化時代に対応した、独創性や個性が尊重され、創造性が価値の源泉であることを認知しうる諸制度の構築とマネジメントや企業風土の革新が課題である。また、これまで現場で培われてきた優れた技能・技術を有効活用できる仕組みも重要となる。(知的生産性の推進)
- ③ 環境の豊かさは人々の豊かさにも大きく影響している。そして資源・環境には限界があることが明らかになってきている。環境問題は経済の拡大に伴って生じている面があることは否定できず、生産性運動の進歩・発展の理念にとって大きな課題となっている。リサイクルを基本とするシステムの構築が命題である。(共生的生産性の推進)
- ④ 企業の不祥事が頻発している。事業体の内外におけるもたれあいの弊害が噴出している面もあるが、基本的には経済万能の風潮と、企業内に閉じこもった経営の社会的倫理観の欠如といわざるを得ない。企業経営は、良質の製品やサービスを提供するという日常の経営活動に加え、不祥事を生じさせない、不祥事が生じた場合にはその事実を明らかにし、再発を厳に防止する倫理観に根ざした企業文化の醸成に努めることが必要である。その実現に向けては、実効ある労使協議の整備によるチェック機能の強化と責任を明確にできるマネジメントの確立が不可欠である。グローバル経済が進む今日において、諸外国からも、敬意を得られる信頼度の高い経済・社会システムの構築が命題である。(信頼度の高い経済・社会システムの構築)

以上

2005年10月25日

全国労働組合生産性会議
2005年度全国労働組合生産性中央討論集会