

## はじめに

全国労働組合生産性会議（全労生）は昨年、結成 60 周年を迎えた。生産性運動が開始されるに際して、合理化・人員整理や労働強化、労使協議、成果の公正分配に対する労働側の懸念は、生産性運動三原則を基に政労使の努力により克服され、今日の日本を築いた。しかしながら今日、生産性運動の希薄化が指摘されるに至っている。

全労生は 60 周年を機に今後の活動の道標として「60 周年宣言」を策定した。このなかで、能率や効率に偏重した生産性ではなく、生産性の精神や働くことの意義、働きがいの実現を目指し、生産性運動三原則の徹底と深化が必要とした。

これから、労働条件改善に向けて労使の話し合いがもたれようとしている。生産性運動は個別労使の取り組み課題であると同時に、国民経済の観点からの取り組みでなければならない。人間性の尊重を基礎とする生産性の精神と生産性運動三原則を基本として、徹底した論議が展開されることを期待する。

## 1. 雇用の維持・拡大と質の向上

第 4 次産業革命や Society 5.0 などをはじめとして経営手法の革新がかつてない規模と速度で進展している。同時にグローバル化も進んでいる。経営手法の変化に対応した技能を修得するために企業内の教育・訓練制度の充実を図らなければならない。また、産業や業種単位で職業訓練や職業紹介制度を整備し雇用の維持を図る労使の取り組みも重要である。

育児や介護、病気との両立を図ろうとする場合、様々な格差が指摘される非正規雇用を選択するか、働くこと自体をあきらめざるを得ない現実がある。だれもが、取り残されることなく、生き活きと働くことを可能とするために、こうした生活事情に対応した働き方を自らの意思で選択することができ、働き方に見合った納得性の高い処遇を確立しなければならない。

## 2. 労使の協力・協議の拡がりや質の向上

労使協議は、働く者一人ひとりが働くことの内容と意味を理解し、納得性を高めることにつながる。したがって、労使協議は働く者すべての声が反映されなければならない。

春の労使協議は、過去 1 年間の経営を総括し、向こう 1 年間の経営計画を確認する機会でもある。そのなかで労働組合は、働く者の努力や経営に対する思いを伝え、経営側がこれらを正確に理解する機会としなければならない。迅速な意思決定やインサイダー問題を理由として、労使協議が行われないことがあるが、労使協議の意義を勘案すると協議事項に聖域があってはならない。

グローバルを含めたグループ経営が拡大し、個別企業の意味決定に大きな影響を及ぼしている。個別の労使協議の充実のためにも、グループ単位の労使協議制の確立と充実を期することが重要である。

個別企業が切磋琢磨することにより産業界の発展につなげることも重要であるが、個別企業の垣根を超えて産業界発展のための産業政策を立案する、または、社会の持続可能性にどのようにして貢献するか、公正競争や公正取引のあり方などを労使で検討する場をあまねく設けるべきである。

### 3. 成果の公正分配と分配の考え方の拡張

日本の名目 GDP は先進国のなかで例外的に低迷を続け、賃金の低下と労働分配率の低下、サプライチェーンにおける付加価値の偏在を引き起こしてきた。雇用が維持され、労使協議が尽くされたとしても、労働への分配が適切になされなければ生産性運動三原則は成り立たない。また、膨大な政府債務と社会保障を持続可能なものとするためには付加価値総額を増大させ、適切に分配されなければならない。

個別企業の競争力のみならず、グループ、サプライチェーン全体の競争力の観点も重視する必要がある。グループ、サプライチェーンを構成する個々の企業で働く者の労働条件を適正に価格に反映しなければならない。

格差を放置することは、先進諸国における反グローバリズムのポピュリズム政治が日本にも波及し社会の不安定化を招くおそれがあることに留意すべきである。

人口減少に伴って過疎化が進展するなかで、ユニバーサルサービスを維持するためには、生産性を向上させることと同時に国民全体で負担を分かち合う必要がある。

### 4. 働きがい、働く喜びの実現

「現存する者の進歩」、「不断の改善を目指す」生産性の精神を実現することが、現状に対する改善や改革を生み出す原動力となる。こうした精神状態を支えるのが「生産性運動三原則」である。これに加えて、「働きがい」や「働く喜び」が実感できる環境を整える必要がある。

「熱意あふれる社員」の割合は6%<sup>1</sup>と調査国中最下位クラスであり、「働く喜び」を感じている人の割合は36.1%<sup>2</sup>にとどまっている。これに対処するには、役割と責任を明確にすることや働きの価値に見合った処遇、上司と部下さらには従業員同士の対話を活性化させることなどが重要とされている。能率や効率に偏ることなく、意思疎通の重要性を明確に位置づけるべきである。

生産性運動は、だれもが将来に希望の持てる社会を創ろうとするものである。労使は個別の事情のみにとらわれることなく、こうした社会の実現に責任を負っていることを自覚し、積極的な論議を展開しなければならない。

以上

2020年2月10日  
全国労働組合生産性会議

<sup>1</sup> 米ギャラップが世界各国の企業を対象に実施した従業員のエンゲージメント（仕事への熱意度）調査 2017年

<sup>2</sup> リクルートキャリア「働く喜び調査」2017年