

全労生・主張 ～2021年春闘に向けて～ 「生産性運動で危機を克服し、未来を切り拓く」

はじめに

2020年の年初以来続く COVID-19 の感染拡大は、格差の拡大や社会に混乱をもたらしている。世界がますます不安定になり、かつ不確実性が高まってきていることから、費用対効果や効率のみならず、リスク回避とレジリエンス（環境の変化や危機に対して、組織が繁栄・存続するための適応能力）を重視する戦略に転換していく必要がある。同時に、超少子・高齢化への対応、社会保障の持続可能性、感染症対策やデジタル化などの山積する諸課題に着実に対応しなければならない。こうした目前の課題解決と併せて、国民的議論を通じて目指す日本の社会像とそれを支える体制を社会全体で共有し、実現に努力することが重要である。

国際的には、米中の貿易摩擦に加えて COVID-19 の感染拡大により、医療物資などの「困り込み」など自国優先主義が広がった。グローバルから価値観を共有する国・地域間の協力関係へと変容する可能性をも想定した対応を準備しなければならない。

循環型社会の実現、デジタル化など技術開発の競争は日々激化している。資源小国である日本にとって、質の高い人材を育成することこそが成長・発展の原動力である。公教育と企業内の教育・訓練、研究・開発への投資を拡充する必要がある。

生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力・協議、成果の公正分配）を推進する全国労働組合生産性会議（全労生）は、こうした状況に対処するためにも生産性運動を正しく理解し、推進することが必要と考える。生産性運動は単なる効率・能率向上運動ではなく、だれもが将来に希望を持てる社会を築こうとするものである。自分の仕事が社会に役立っている、仕事を通じて成長が実感できる、そして、人々が「昨日よりも今日が、今日よりも明日が良くなる」と思える状況を創ることが今日の状況を克服し、未来を切り拓く。

これから進められる労使の話し合いにおいて、特に次の点に留意されることを期待する。

1. あらゆる手段を講じて雇用の維持、そして多様な働き方を今こそ実現

COVID-19 の第三波を迎え雇用情勢の悪化が懸念される。社会不安の増幅を回避し、国民生活を守る観点から、雇用調整助成金の活用や在籍出向などあらゆる手段を講じて雇用の維持を図らなければならない。雇用調整助成金の一層の充実と自営業者やフリーランサーの生活保障のために積極的に財政投入すべきである。

人口減少下にあって、だれもが仕事と生活を無理なく両立できる体制の整備が急務である。テレワークを含めて働く時間・場所を自らの意思で選択することを可能とし、公正な処遇が保証された多様な働き方を今こそ実現すべきである。

第4次産業革命による産業構造の変化に加えて COVID-19 の感染拡大は産業構造の

変革を促す可能性がある。デジタル技術の習得を中心に据えた教育・訓練を充実して構造変化に耐えうる高質の労働力を維持するとともに、失業なき労働移動を実現するための取組みなどセーフティネットの充実が求められている。

2. 労使協議と社会対話の充実で危機を克服

「雇用の維持・拡大」と「成果の公正分配」を推進するのが「労使の協力・協議」であり、労使協議の頻度と質の向上を図らなければならない。経営者との意思疎通が充実し、経営層に自分の意見が届いていると感じられることで、働きがいを高めることが可能となる。労使協議事項に例外があってはならない。現下の COVID-19 の感染拡大は企業存続の危機をもはらんでおり、労働組合は職場の状況を逐一把握し、現状認識と対処方針を形式にとらわれずに労使で共有すべきである。

当面する COVID-19 の感染拡大に加えて停滞する経済、社会保障の持続可能性、さらに SDG s の実現などの国民的課題は労使間の話し合いだけでは解決困難であり、産業や企業の枠を超えた政労使の社会対話が必要である。また、COVID-19 の感染拡大状況と経済や雇用への影響は地域によって異なることから、医療や介護などの関係者を含め地域ごとに社会対話を実現すべきである。

3. 適正価格を実現することによりだれもが納得できる分配の実現

非正規雇用の増加、賃金の抑制、併せてサプライチェーンにおけるコスト削減要請により得た収益は、賃金や人材投資よりも株主還元や内部留保に多く配分された。このため成長力は回復せず、賃金が低迷し、雇用が不安定となり家計消費は委縮した。安定雇用と賃金の引き上げを実現し、サプライチェーンの各段階で発注先の付加価値（付加価値は人件費と経常利益が大部分を占める）を適正に評価しつつ、自らの販売価格の適正化を実現しなければならない。バブル崩壊後の国内総生産の伸び率は、先進国のなかで下位であり、適正価格の実現は喫緊の課題である。「良いものを安く」ではなく「良いものにふさわしい価格」でなければならない。

昨今、従業員・取引先・顧客・地域社会などすべてのステークホルダーの利益を実現すべきとする「株主利益最優先」からの修正が提起されている。かつて日本社会に受け継がれた「三方よし」の現代版といえ、生産性運動に通じるともいえる。働く者への公正分配は次なる生産性向上への投資であり、取引先・顧客・地域社会などの利益の実現は企業存続の必要条件である、との理解が求められている。

COVID-19 の感染が拡大するなかでエッセンシャルワーカーに注目が集まっているが、離職率が高く慢性的に人手不足となっている業種や職種がある。多くは仕事に待遇が見合っていないことが原因とされており、必要な社会保障体制を維持するための負担や社会水準に見合った労働条件を実現しなければならない。

全国労働組合生産性会議について

全国労働組合生産性会議（議長：松浦昭彦・UAゼンセン会長／略称：全労生）は、①雇用の確保・増大、②労使の協力・協議、③成果の公正分配の三原則を柱とする生産性運動の推進母体として、1959年「全国労組生産性企画実践委員会」として発足した。その後、10周年を迎えた1968年「全国労働組合生産性会議（全労生）」と改称し、現在に至る。全労生は、発足以来今日に至るまで、生産性運動に取り組む産業別労働組合の中核体として、産業労働と生産性に関わる諸問題について幅広く調査・研究を行うとともに生産性運動を実践してきた。

具体的には、①経済動向の把握やこれに対応すべき労働組合のあるべき姿や政策についての協議、②構造転換や新たな経済動向に対応する労働組合の方針を深化徹底させるための研究集会、討論集会、シンポジウム等の開催、③労働組合相互間の連携と協力関係の推進、④経済・労働情勢に関する継続的な調査・研究活動、⑤日本生産性本部と連携した事業活動などを積極的に推進している。

現在は、全体的な活動方針等を決定する中央委員会を中心として、全体の活動、運営を協議、調整する幹事会、企画・財政部会、調査部会、労働政策部会、組織・広報部会、中小企業対策部会など各専門部会と、時宜に合った問題を取り上げ研究する特別委員会を設置しており、各地方に置かれている地方労組生産性会議とも連携し、全国的な活動を展開している。全労生は26加盟組織、約560万人の組織人員で構成、役員および加盟組織は以下の通りである。なお、事務局を日本生産性本部内に置いている。

【役 員】

議 長	松浦 昭彦	(UAゼンセン・会長)
副議長	八野 正一	(UAゼンセン・副会長)
副議長	増田 光儀	(JP労組・中央執行委員長)
副議長	難波 淳介	(運輸労連・中央執行委員長)
副議長	野田三七生	(情報労連・中央執行委員長)
副議長	高倉 明	(自動車総連・会長)
副議長	安河内賢弘	(JAM・会長)
副議長	神田 健一	(基幹労連・中央執行委員長)
副議長	坂田 幸治	(電力総連・会長)
副議長	神保 政史	(電機連合・中央執行委員長)
事務局長	久保 直幸	(UAゼンセン・参与)

【加盟組織】

UAゼンセン	電力総連	JR総連	印刷労連
自動車総連	JEC連合	ゴム連合	セラミックス連合
電機連合	運輸労連	日建協	
JAM	私鉄総連	全国一般(自治労)	
基幹労連	フード連合	航空連合	
生保労連	損保労連	紙パ連合	
情報労連	JR連合	全電線	
JP労組	交通労連	全国ガス	

生産性向上運動に関する了解事項

1955年5月20日

第1回生産性連絡会議*1) 決定

わが国経済の自立を達成し、国民の生活水準を高めるためには、産業の生産性を向上させることが喫緊の要務である。かかる見地から企図される生産性向上運動は、全国民の深い理解と支持のもとに、国民運動として展開しなければならない。よって、この運動の基本的な考え方を次のとおり了解する。

1. 生産性の向上は、究極においては雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って、能う限り配置転換その他により失業を防止する官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
2. 生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し協議するものとする。
3. 生産性向上の諸成果は、経営者・労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

*1) 第1回生産性連絡会議の構成は、日本生産性本部（労働者・経営者・学識者の三者構成による民間団体）および関係九省次官であった。