

『イノベーションを切り拓く新たな働き方の推進を』

～経営と人に焦点を当てた「経労委報告」における経営者側の主張・スタンスを解説
経営者の指針・羅針盤として～

講師：(社)日本経済団体連合会 労政第一本部長 川本 裕康 氏

昨年末、日本経団連理事会において「2007年版経営労働政策委員会報告」が発表されたことに伴い、2月6日に春季労働問題講演会を開催し、標記内容について(社)日本経団連 労政第一本部長の川本本部長より説明をいただいた。

以下ポイントのみを抜粋する。



今回の経営労働政策委員会報告における経営者側の主張は、大きく分けてポイントは2つ。

イノベーションは人材から

まずひとつめとして、イノベーション(革新)が必要であるということ。昨年、日本経団連の会長に御手洗氏が就任されたことに伴い、日本経団連としてのビジョン「希望の国」をまとめたが、希望の国を実現するためには、絶えざるイノベーション(革新)が必須である。グローバル経済化が進み競争が激化する中、個々の企業は生産性を上げて国際競争力の強化をしなければならない。その創造の源は、科学技術とそれを担う人材にあり、個人・企業・産業・国の力を一体として高めていく必要がある。イノベーションの原動力は人材の力である。わが国の成長力強化、生産性向上は、結局は働く個々人の能力によって決まる。創造力を発揮するためには、自律的な人材の育成が求められる。

ワーク・ライフ・バランスに挑戦

もうひとつのポイントは、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)。少子化・高齢化が進む中で、われわれはワーク・ライフ・バランス

の実現に挑戦すべきである。単に労働時間や休暇取得に関するのではなく、企業労使の新しい自律的な働き方への挑戦である。多様な人々の柔軟な働き方によって、仕事の質を上げ、企業の生産性、ひいては国全体の成長力を引き上げることが可能となる。多様かつ柔軟な働き方を定着させるためには、多様な働き方を是とするとともに、仕事・役割・貢献度を公正・公平に処遇へ反映する人事制度が必要である。今回の報告の特徴のひとつは、ワーク・ライフ・バランスを新しい機軸としている。

労使の課題は付加価値の増大

今次労使交渉・協議への対応について、企業労使が協力して取り組むべき重要課題は、付加価値の増大である。付加価値は人件費の利益の源泉であり、個別企業レベルにおける賃金決定は、自社の支払い能力を基本として、個別労使で決定すべきである。新たな成長のために、企業の経営革新の努力を労使の協力によって一段と推し進める時がきている。その基盤となるのは、企業内の健全な労使のコミュニケーションである。経営と労働が認識を共有した上で、今次春季の交渉・協議が、ヒトを中心としたさまざまな経営課題について論議される「春討」の場としていただきたい。

そのほか講師からは、連合による「2007年春季生活闘争方針」の特徴点や具体的賃金要求の内容、労働分配率の推移、適正な賃金決定のあり方、賃金構造の変化や職務特性に応じた賃金体系、企業の付加価値配分等の経済情勢判断や企業業績の動向等のデータを示しながら、また労働契約法制や労働時間法制、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法等、労働法制の改正の検討状況等についても具体的に説明をいただいた。企業としてどう考え対応していくか、示唆に富んだ内容でたいへんわかりやすく解説をいただき、参加者からも「たいへん参考になった」「理解が深まった」などの感想をいただいた。(文責 事務局)