

春季労働問題講演会

- 3部構成にて実施 -

～ 労使一丸で難局を乗り越え、さらなる飛躍に挑戦を～

2009年2月10日(火) 於：ホテルコンチネンタル横浜

春季労使交渉を控え、経営者の基本姿勢についてまとめられた日本経団連の経営労働政策委員会報告の解説のほか、目下の経済情勢や企業事例の特別講演を加えた3部構成にて実施した。

第1部

『神奈川の経済情勢と今後の動向について』

(株)浜銀総合研究所 調査部副部長 新瀧健一氏

2月初め、政府は景気の山が2007年の10月だったと発表。景気が後退局面に入ってから16ヶ月目。全国や地域経済の景気の指標をつぶさに見て15年以上



になるが、今ほど大幅に悪化しているのは記憶にない。総括判断して、神奈川県内景気は製造業を中心に急速に悪化していると言える。2009年度の神奈川経済は、輸出減少に伴う企業収益悪化、設備投資も見直しや先送り、明るさがみられるようになるのは2010年度になるかと思われる。全体が持ち上がってくるには、今の産業構造を考えるとやはり輸出が上向かないと難しい。円高メリットを受ける輸入産業が元気なように、今後日本経済がどの方向へ行くかにも関わってくるだろう。

第2部

『2009年版 経営労働政策委員会報告について』

(社)日本経団連 常務理事 川本裕康氏

日本経団連として最も発信したいメッセージは、今後経済状況がさらに悪くなることが見込まれる中、労使で経営環境の変化や、危機感・問題意識を共有した上で、逆境を克服した後の将来像を描きながら一丸となって前向きに取り組むことが求められる。更に遵法精神の発揮も求められる。昨今、組合活動が活発化しているため、日頃から労働関連法を十分に理解し、法に則った経営対応をしていただきたい。今次労使交渉は、雇用の安定に努力することが求められる。賃金等労働条件の決定の際は、国際競争力の維持・強化、付加価値増大のための環境整備、総額人件費管理の徹底、



の3つの視点を念頭に入れる必要がある。個別企業の経営実態を踏まえずに横並びに賃金の底上げを図る市場横断的なベースアップ(ベア)はもはやあり得ない。年功型賃金制度から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への見直しが進んでいる中、個別企業においても一律的なベアは考えにくい。総額人件費は自社の支払い能力に即して判断すべきであるが、企業の減益傾向が強まる中、ベアは困難と判断する企業も多いと見込まれる。

第3部

『我が社の労使のパートナーシップについて』

凸版印刷(株) 人事労政本部労政部長 棟方輝彦氏

我が社の労務管理のベースは、「労使は共通のパートナー」の考えのもと、会社と労働組合は相互に信頼しあい、相手の立場を尊重し、対等の立場に立ち、協力して様々な課題に取り組んでいる。先人から総務マンの心得として「足で 肌で 現場で 聞け 問え 語れ 吸い上げよ 考えよ」と教えられ、今でも基本精神になっている。労使協議の場としては、まず原則月1回の経営協議会ですべての交渉を協議し、交渉経過や結果は労使が速報版を配布。その下に新制度導入など個別の課題について協議する専門の委員会が本部と各支部にあり、さらに会社と労組幹部で構成する「三懇」を設け、緊急的な生産体制上の提案、日常の様々な問題についての情報交換を進めている。(文責 事務局)

