

春季労働問題講演会

～ 2011年 春季労使交渉・労使協議ほかについて～

2011年1月31日(月) 於：産業貿易センタービル

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、神奈川県における目下の経済情勢の特別講演を加えた講演会を実施した。

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

来年度の県内景気予測は、夏場頃までは踊り場的な局面が続く。その要因は海外景気が減速していることや、これまでの円高の影響がボディーブローのように効いてくること、政策効果の反動、の3つが下押し要因となり、プラス要因と相殺されれば横バンの状況が続くと見ている。

年後半になると、アメリカの景気が復調、住宅投資の持ち直し、企業収益の回復を反映した設備投資の底打ちからプラスに転換するなど、景気は全体として年後半に持ち直す方向と見込まれる。来年度の県内経済成長率は1.0%のプラス成長と見ている。但し、設備と雇用の過剰感や円ドルレート、原材料高騰などの懸念材料は残っている。

第2部

2011年 春季労使交渉・労使協議について

(社)日本経団連 労働法制副本部長 遠藤寿行氏

今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢

1. 課題解決型労使交渉・協議(春のパートナーシップ対話)に向けて

労使が一体となって、グローバル競争に打ち勝つための建設的な議論の場とすることが重要。

幅広い観点から人材への投資の検討が必要。

2. 処遇の納得性の向上を目指す

年齢・勤続基軸から、仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への見直しを行う中で、「同一価値労働同一賃金」(将来的な人材活用の要素も考慮し、同一の付加価値の創出が期待できる労働であれば同じ処遇)とバランスのとれた処遇を目指すことが必要。

非正規労働者の処遇の納得性を高めることが重要。従業員に対して、正規労働者との違い等を充分説明することが基本。公正な処遇を実現するため、人事の複線化を進め正規労働への登用機会を広げることも一考。



3. 賃金決定の判断基準

自社の支払い能力に即して判断する。付加価値増大の基準は、変化する環境に対応しうる競争力。世界における自社の賃金水準の十分な理解も必要である。

一時的な業績変動は賞与・一時金に反映する。

4. 労働側の要求に対する経営側の基本スタンス

マクロ指標に基づく賃金水準の復元ありきの主張は疑問。産業構造の変化による一人当たり付加価値額の低下等が、平均報酬額の下落の背景。

1%を目安とした処遇改善要求に対しては、まず国内事業立地の維持を図ろうとすれば、賃上げより雇用に重視した交渉が重要。とりわけ中堅・中小企業では、雇用に最優先した交渉を継続し、賃金改善を行う企業は少ないと想定される。今次労使交渉では、定期昇給の維持をめぐる賃金交渉を行う企業が大半を占めると見込まれる。

非正規労働者の処遇改善は総合的視点が重要。これは総額人件費の問題であり、非正規労働者だけの議論は現実的でない。非正規労働者の賃金は、労働市場の需給関係や地域差の考慮が必要。

内部留保の確保は企業の発展に不可欠。設備投資や研究開発投資のための資本の有効活用が、企業の成長を通じて雇用の安定等にも繋がる。

5. その他

総額人件費管理の徹底を図るには、必要に応じ正規労働者の賃金カーブ見直しの検討が必要。

労働分配率から企業実態の把握は困難であり、賃金水準の基準とすることは適切ではない。

(文責 事務局)