

春季労働問題講演会

～2013年 春季労使交渉・労使協議ほかについて～

2013年2月4日（月） 於：産業貿易センタービル

春季労使交渉を控えた中、経営者の基本姿勢をまとめた経団連の経営労働政策委員会報告の解説の他、目下の経済情勢に関する特別講演を実施した。

第1部 目下の国際および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

2013年度の神奈川県内の経済見通しは、消費税率の引き上げを控え個人消費や住宅投資の駆け込み需要に加え、為替相場は円安方向への水準は正と輸出採算の改善が見込まれるものの、これまでの生産拠点の県外流出の影響で輸出の伸びは緩やかにとどまる。輸出に比べて輸入の伸びが高めとなり県内の成長率を抑制するが、設備投資は増勢を維持すること等から3年ぶりのプラス成長が見込まれる。

今後の景気回復のイメージは、当面は「緊急経済対策」に盛り込まれた公共投資が景気を下支えし、中国経済が持ち直す中で日中関係が改善すれば輸出の増勢も強まり、2013年春先には日本経済が回復局面になる。2013年度後半になると、2014年4月の消費税率引き上げを前にした駆け込み需要が個人消費を中心に発生すると見込まれる。



第2部 2013年春季労使交渉・労使協議について

(社) 経団連 労働法制本部主幹 鈴木重也氏

わが国企業を取り巻く経営環境は悪化の一途をたどっており、今次労使交渉・協議では、企業の存続と従業員の雇用の維持・安定を最優先する議論が中心となろう。付加価値をめぐる分配交渉を中心に、設備投資や研究開発、M&Aなども活用した海外展開の強化、人材育成のための教育投資の拡充など、自社の競争力の強化に必要な資金を十分に確保していく重要性が一層高まっている。



その上で賃金をはじめとする労働条件については、あくまで「個別企業労使」が自社の経営実態を踏まえて協議し、すべての従業員に関わる総額人件費を適切に管理する視点に立って、自社の支払能力に即して決定していくという原則を改めて徹底していくことが求められる。厳しい経営状況が続く中、ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点になると考えられる。

円高の影響などにより深刻かつ危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得ると想定される。経営環境が大きく変化している中、定期昇給の制度自体のあり方についても議論が必要となろう。自社の制度が勤続年数や年齢で誰もが一律に毎年自動的に昇給する仕組みとなっている場合は、通年の労使協議の中で、制度自体の今日的意義や将来的な持続可能性などについて議論を尽くし、合理的かつ従業員の納得性のあるものへと見直していくべきであろう。

短期的かつ一時的な企業業績の変動があった場合は、賞与・一時金に反映させることを一層徹底していく必要がある。企業の収益構造は不安定になっており、付加価値自体が大幅に変動することが常態化していることから、賞与・一時金の変動費化を高めていくことは、企業の競争力を強化しつつ従業員の雇いを維持・安定させるために不可欠である。

労使関係は、世界に誇るべきかけがえのない財産である。労使が互いに尊重しながら、経済社会の持続的な繁栄に向けて、ひたむきに努力していくことが求められている。(文責事務局)