

研究所とのNet Work

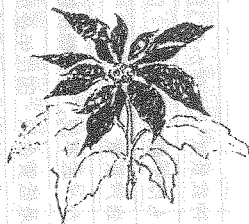
所報

Aichi Labor Institute

：春闘資料・特集：

表・『◇ 春闘をめぐる情勢の特徴と結果などの推移 』
[1955年～2001年]

「資料」日経連の労働問題研究委員会年次報告・副題と概要
[1974年～2002年]



● 第96号(新春特別号)

○ 2002年 1月15日

愛知労働問題研究所

◇ 春闘をめぐる情勢の特徴と結果などの推移

愛知労問題研究所・作成

暦年	主 な で き ごと	経済成長率 (%)	完全失業率	春闘賃上げ状況	人事院勧告率	推定組織率	ストライキ参加人員 (年間万人)	暦年
1955	神武景気 (54年から31ヵ月) 8単産共闘・春闘開始	10.8	2.5		ベア勧告なし	35.6	176.7 (103.3)	55
1956	もはや戦後ではない・「経済白書」、日本・国連加盟	6.2	2.3	1,063	同上	33.5	160.5 (109.8)	56
1957	岩戸景気 (42ヵ月)	7.8	1.9	1,518	同上	33.6	234.5 (155.7)	57
1958	なべ底不況、警察職務執行法改悪反対闘争 (読案)	6.0	2.1	1,050	同上	32.7	233.7 (127.9)	58
1959	最低賃金法・国民年金法成立、安保共闘結成	11.2	2.2	1,281	同上	32.1	191.8 (121.6)	59
1960	60年安保闘争・三井三池闘争、「所得倍増計画」	12.5	1.7	1,792	12.4%	32.2	233.5 (91.8)	60
1961	投資が投資を呼ぶ・「経済白書」	13.5	1.4	2,970	7.1	34.5	212.8 (168.0)	61
1962	オリンピック景気 (24ヵ月)	6.4	1.3	2,515	9.3	34.7	188.5 (151.8)	62
1963	原水禁世界大会分裂、米ケネディ大統領暗殺	12.5	1.3	2,237	7.5	34.7	178.1 (111.8)	63
1964	東京オリンピック、「戦後最大の不況」、公明党結成	10.6	1.1	3,305	8.5	35.0	163.4 (105.0)	64
1965	「構造不況」、いざなぎ景気 (57ヵ月)、赤字国債発行戦後初	5.7	1.2	3,150	7.2	34.8	247.9 (168.2)	65
1966	ベトナム特需〜69年まで	11.4	1.3	3,403	6.9	34.2	229.3 (113.2)	66
1967	日本対外資産拡大・「純債権国」	11.1	1.3	4,371	7.9	34.1	127.1 (73.3)	67
1968	日本 GNP 世界第二位となる	13.0	1.2	5,296	8.0	34.4	234.0 (116.3)	68
1969	物価メーデー、沖縄返還要求運動高揚、大学紛争	12.1	1.1	6,865	10.2	35.2	307.1 (141.2)	69
1970	大阪・万国博、日米安保10年固定期限終了・自動延長	8.3	1.1	9,166	12.67	35.4	235.7 (172.0)	70
1971	金・ドル兌換停止、労マル生反共闘争	5.3	1.2	9,727	11.74	34.9	362.3 (189.5)	71
1972	超低金利 (4.25%)、沖縄返還、日本列島改造論、日中国交回復	9.7	1.4	10,138	10.68	34.4	265.7 (154.3)	72
1973	第1次石油危機・狂乱物価インフレ	5.3	1.3	15,109	15.39	33.2	492.9 (223.5)	73
1974	74年不況、国民春闘・大幅賃上げ、戦後初のマイナス成長	▽0.2	1.4	28,981	29.64	33.9	532.5 (362.0)	74
1975	日経連賃上げGL示す、米ベトナム戦争敗北、スト権スト敗北	3.6	1.9	15,279	10.85	34.4	461.4 (273.1)	75
1976	田中元首相ロッキード自演で逮捕、「政策推進労組会議」結成	5.1	2.0	11,596	6.94	33.7	340.0 (135.4)	76
1977	「賃闘対策民間労組会議」発足、鉄鋼労連「賃上げ自粛」提唱	5.3	2.0	12,536	6.92	33.2	241.3 (69.2)	77

日経連・労働問題研究委員会年次報告・副題と概要

□ 労働問題研究委員会の始まり [『日経連三十年史』から(要旨)] 狂乱物価を反映して、二ケタの賃上げが連続し、しかもそれは年ごとにエスカレートしてきた。1970(昭和45)年は賃上げ率18.5%、71年16.9%、72年15.3%であり、73年春にいたっては賃上げ率が20.1%と20%ラインを超えたが、さらにオイル・ショック翌年の74年には32.9%(ずれも大企業平均、日経連労政部調べ)とあまりにも大幅なものになったことの衝撃は大きかった。しかも、74年の実質経済成長率は、戦後初のマイナス成長であり0.6%減(対前年比)である。

いかにインフレ下とはいえ、今後日本だけが20~30%の賃上げを続ければ、西ドイツ、3~4年後にアメリカを抜き、これを上回る賃金水準となることは確実視された。こういう二ケタの大幅賃上げを続けて、コスト・プッシュ要因を放置下では、日本経済は国際競争力を喪失し破滅するという懸念が募らざるをえなかったのがある。

そこで日経連は、まだ74年の賃上げ交渉が始まったばかりの3月13日、常任理事会を開いて「諸外国を上回る大幅賃上げが今後もつづいていった場合、わが国の産業、経済にどのような影響を与えるか」を検討するために研究委員会を設置、この研究委員会はたまたま仮称を「大幅賃上げの行方」研究委員会としていたのであるが、委嘱したアドバイザーのとくに学者から「きわめて魅力的」と好評だったので、そのまま「大幅賃上げ行方研究委員会」が正式名称になったイキサツがある。

研究委員会の討議は、大きなインフレーションそのものの分析を中心にしたものと、賃上げのあり方および対策を中心にしたものとの二通りに区分できるが、双方を通じ将来にわたる日本の産業、経済および経営のいわば構造的変化を明らかにすることに、意欲的に取り組んだ。賃金と物価の関係は、いうまでもなく、毎回、論議の集中したところだった。他面、30%を超えた74年の賃上げを実態から判断すると、先行したのは物価であって、これを後追いついた賃金には、責任はないといった意見もあった、しかし、結局、賃金、物価の悪循環を認めざるをえなかった。

賃金が物価、生計費と企業の財源、支払い能力の両面にわたる問題点を内包しているのに、後者がこれまで軽視されたのは、経営側にも、賃上げコストを価格に転嫁する安易さが尾を引いているためという意見も有力だった。石油価格の4倍の値上げという海外要因による物価騰貴は、国内企業になんらの利益をもたらさないばかりか、「アラブの王様の貢物になるだけ」であり、値上げにより儲ける者がいない以上、そこから賃上げの財源が出てくるはずがないことも、各委員から強く指摘された。

賃上げのガイドラインを数値で示すことの是非も議論されたが、ガイドラインを提示することで一致し、桜田会長は75年度から「一ケタ」(8~9%)を基本とすべきだという考えを示したが、結局「常識的」な数値ということで、75年度は「経過措置として15%以下」と表現することになり、同時に、76年度以降は「一ケタ台の賃上げガイドポストを設ける」ということに本決まりしたのである。

「報告」の副題は「労使とも国民経済の立場で考え直そう」である。帰するところ、生産性上昇の伴わない賃金上昇と物価とのスパイラルを停止させることのみによって、インフレは克服できるということである。

□ 労働問題研究委員会報告の役割 [『日経連五十年史』から(要旨)]

一、日経連は、1974(昭和49)年5月20日「大幅賃上げ行方研究委員会」を設置した。文字どおり大幅賃上げの行方を考えるためであった。同年春の賃上げは、1973(昭和48)年秋の第1次オイル・ショック後の「狂乱物価」の影響を受け、32.9%という大幅なものとなった。このような大幅な賃上げが今後も続いた場合、いったい日本の産業・経済はどうなるか危惧された。その結果設置されたのは、本委員会であった。同年11月5日発表した、委員会報告は、「昭和50(1975)年度は経過措置として15%以

下、51(1976)度は1ヶ台」というガイドポストを掲げた。1975年春の賃上げは13.1%に収まり、その後は1ヶ台大の賃上げに推移した。報告書の果たした役割は、すこぶる大きかった。

二、この研究委員会は、1975年9月「賃金問題研究委員会」と名称を変えて存置され、引き続き報告書を取りまとめ臨時総会の承認を経て発表、春の賃金交渉に臨む経営者側の基本的態度を内外に明らかにしてきたが、春の賃金交渉が平和裡に解決される傾向が強まるなかで毎年このような形で報告書を作成する必要はなくなったのではないかとの見方も聞かれるようになった。1978(昭53)年12月に発表された「賃金問題研究委員会報告」は、序文において同研究委員会を「解散するのも一つの行き方と考えていた」が、同年の日経連定時総会などにおいて、その存続と血球結果の報告を期待する決議がなされ、たので、報告書を作成することになった。研究委員会報告に対する期待は、多くの中小企業を会員にもつ各地経営者協会においてとくに強かった。

三、「賃金問題研究委員会」は1979年度に入り、「労働問題研究委員会」と解消された。これは、「わが国経済、労使関係の中において賃金問題の重要性は、かわりない」が、「今日においては、単に賃金のみならず、労働時間、生涯における労働時間としての定年制等の労働諸条件、さらには中高年齢層の雇用の問題にも言及せざるをえない」労働環境に対応するものであった。労働組合側の制度、政策要求に対応する必要もあった。

1979年12月発表された「報告書」の副題は「インフレ再燃の防止と中高年齢層雇用問題の解決」であり、低成長経済下における賃金のあり方と並んで雇用、労働時間等の問題を論じている。

四、爾来、毎年「報告書」が発表されているが、10回目にあたる1984年1月の「報告」は、序文において「もはや賃金・労働といった問題は、その直接関係する分野だけでは十分な解決をはかることが困難になってきている。諸外国の労働経済問題から国内の公的部門のあり方、教育問題に至るまで視野を広げ、日本社会の将来をふまえて上記の問題を考えなければならなくなってきた」と述べ、これらにかなりのページを割いている。

その後の「報告」は、このような見地から言及する範囲を広げ、行政改革、財政再建、規制緩和、立法府の改革に及び、政治のあり方にも触れるようになっていく。

五、研究委員会の「報告書」は、1981(昭56)年版までは前年の12月に、82年以降は当年1月に発表されているが、日経連は、通常報告書の発表に先立つ第3・4半期に欧米経済事情調査団(いわゆるトップ・ミッション)を派遣している。この調査を通じて直接見聞した直近の欧米先進工業国の経済、労働事情が、報告書に反映されていることは見逃せないことである。また、近年は毎年夏季に開催している日経連経営トップ・セミナーにおいて討議されたテーマが報告に取り込まれている。

六、毎年発表される報告書は、経営側はもちろん労働組合側、政府関係、政治家、学者、評論家にも広く頒布されている。発行部数は10万部を超え、「隠れたベストセラー」ともいわれる。英文にも翻訳され、海外にも送付されている。

研究委員会報告は、一貫して賃金・労働時間その他の労働条件は企業労使の話し合いを通じて解決されるべきものであるという考え方を基調としている。種々の労働問題について経営側の取るべき考え方・態度を闡明(せんめい)する毎年の報告書が、経営側の意思統一の貢献してきていることは改めていうまでもないが、それだけでなく春季労使交渉を中心として広く労使間の意思疎通を促進するために役立っていることは疑いもない。さらに、報告書が制度・政策課題について提起し、指摘する見解や問題点は、ときに一般国民の共鳴を呼ぶこともある一方、賛否両論、侃々諤々(かんかんがくがく)の議論を巻き起こすこともあったが、「国民総学習」の季節ともいわれる春季労使交渉の時期に恰好の学習材料となり、世論喚起に果たしている役割も大きいといえるであろう。

[年次報告の副題一覧]

回	発表年月日	研究会の名称	副題
1	1974年11月5日	大幅賃上げ行方研究委員会報告	――労使とも国民経済の立場で考え直そう
2	1976年1月26日	賃金問題研究委員会報告	――実質賃金と雇用の維持向上のための労使協力を
3	1976年12月14日	同	――インフレ防止と雇用拡大に労使の協力を
4	1977年12月14日	同	――（副題なし）
5	1978年12月14日	同	――総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止へ
6	1979年12月5日	労働問題研究委員会報告	――インフレの再燃の防止と中高年齢雇用問題の解決
7	1980年12月19日	同	――生産性基準原理の徹底と官公部門の効率化を
8	1982年1月13日	同	――先進国病に陥らないために
9	1983年1月11日	同	――山積する難問題の解決のために
10	1984年1月11日	同	――雇用の確保とインフレ防止に労使の広範な協力を
11	1985年1月17日	同	――活力ある社会をつくるために
12	1986年1月21日	同	――生産性基準原理を軸に活力と安定の確保を
13	1987年1月21日	同	――産業の空洞化、雇用問題への対処について
14	1988年1月20日	同	――真の先進国への脱皮を目指して
15	1989年1月18日	同	――真の豊かさの実現のために
16	1990年1月17日	同	――政治、経済、社会の健全な発展を考える
17	1991年1月17日	同	――新時代へのわが国の対応と経営者の選択
18	1992年1月21日	同	――新時代の経済・社会と労使関係を求めて
19	1993年1月12日	同	――新しい国際化時代における日本と労使の選択
20	1994年1月12日	同	――深刻化する長期不況と雇用維持に向けての労使の対応
21	1995年1月12日	同	――日本経済の再活性化を経営者、労使の課題
22	1996年1月12日	同	――構造改革によるダイナミックな日本経済の実現に向けて
23	1997年1月14日	同	――雇用安定と国民生活の質的改善をめざす構造改革、「第三の道」の模索
24	1998年1月13日	同	――危機からの脱出―第3の道を求めて
25	1999年1月12日	同	――ダイナミックで徳のある国をめざして
26	2000年1月12日	同	――「人間の顔をした市場経済」をめざして
27	2001年1月12日	同	――多様な選択肢をもった経済社会の実現を
28	2002年1月11日	同	――構造改革の推進によって危機の打開を～高コスト体質の是正と雇用の維持・創出を～

[年次報告の概要]

1 1974年11月5日 大幅賃上げ行方研究委員会報告——労使とも国民経済の立場で考え直そう

概要：一、インフレと不況の併存／二、過去の賃上げを可能にした日本経済の体質変化 (イ) 技術革新の進行とその一段落 (ロ) 豊富低廉な海外資源の入手難 (ハ) 環境問題の変化 (ニ) 労働需給の変化／三、物価、賃金、生産性の関係／四、大幅賃上げと企業経営——賃上げのつけは誰に回るか——／五、国際競争力の低下／六、賃上げと国民生活／七、当面の対策・提言 (付録 業種別国際競争力調査結果報告)

基調：賃上げ問題は、石油危機以降まったく新しい局面を迎えた国際経済環境下にもはやインフレ昂進を許されない深刻な日本経済にとって、その将来を決定する重要な一つの要素となっている。したがって影響力のある大企業とその組合は、社会的責任の重大性を痛感すべきである。

2 1976年1月26日 賃金問題研究委員会報告——実質賃金と雇用の維持向上のための労使協力を

概要：一、はしがき／二、当面の賃上げの在り方 (イ) 三つの基本認識 (ロ) 賃金決定要因の再検討 (ハ) 51年度賃上げの在り方 (ニ) 51年春の賃金交渉に関連する問題点／三、内外の経済事情 (イ) 国際経済環境と日本の競争力 (ロ) 世界経済の展望 (二) 日本経済の国際比較と競争力 (ろ) 日本経済の展望と企業経営 (一) 日本経済の展望 (二) 企業経営の課題／四、むすび

基調：昭和50(1975)年の賃上げは、過去20年間、前年実績プラス・アルファの要求・妥結をくりかえしてきた春闘方式をある程度是正した点で一つの意義がある。とくに民間労組にあって高度成長経済の転換に伴い賃上げ情勢も変化せざるをえないこと、生活防衛と企業防衛は同心円的關係にあることを認識されはじめ、依然として「親方日の丸」意識の強い公労協および官公労この間顕著な意識の乖離を示したことは注目してよい。

3 1976年12月14日 賃金問題研究委員会報告——インフレ防止と雇用拡大に労使の協力を

概要：一、日本経済をどうみるか——減速経済への適応過程が続く—— (イ) 輸出 (ロ) 鉱工業生産と稼働率 (ハ) 企業収益 (ニ) 物価 (ホ) 企業倒産と失業／二、賃金決定要因の現状と見通し (イ) 企業の支払い能力と「実質経済成長率」 (ロ) 労働力需給 (ハ) 消費者物価／三、労使が当面する課題とこれへの対応——特に国民経済上労使が果たすべき責任—— (イ) インフレ防止への積極的姿勢 (ロ) 産業構造変革に処して職場の防衛、存続をはかるための課題 (ハ) 企業体質 (ニ) 雇用の維持向上／四、民間企業における春季賃金交渉のあるべき姿 (イ) 相場至上主義の反省 (ロ) わが国賃金の国際水準との比較こそ重視されるべきである (ハ) 制度要求 (ニ) 結語

基調：低成長、人手過剰の時代になると、賃金の比較対象は、より狭い範囲(同一業種、同一地域、同一規模等)に極限せられてくるのであり、マクロでみた実質経済成長率の影響を受けつつ、終局において相場重視よりも、自主的解決重視の方が労使にとって本来あるべき姿となるであろう。

4 1977年12月14日 賃金問題研究委員会報告——(副題なし)

概要：第一章 日本経済が当面する困難 (1) オイル・ショック後の世界経済 (2) 産業構造の転換問題 (3) 輸出主導型成長の限界 (4) 財政難と景気対策の限界 (5) エネルギー供給上の問題点／第二章 民間企業労使の国際経済上に果たすべき役割 (1) 経営の安定の企業体質 (2) 物価の安定

(3)構造不況産業の転換と雇用／第三章 賃金問題への対応 (1)賃金決定に影響を与える要因 I 企業の支払能力 II 労働者の生活防衛の要望 III 労働力需給 (2)賃上げの所論 I 景気刺激のための賃上げ論 II 公共企業体及び官公庁従業員の賃金について／第四章 春季交渉のあるべき方向 (1)雇用の安定を第一義にすること (2)賃上げは長期の視点から考えよう (3)賃金の国際比較 (4)望ましい賃金への対応 (5)むすび

基調：現在の不況から脱出するため、企業体質を強化し、活力を取り戻すことが必要である。このことは、企業体質を弱める賃上げが不況脱出を困難にし、国民経済的に見て、望ましくないことを意味する。この観点から賃上げはもちろん、退職金その他、各種付帯給付を含めた労働条件全般を高度成長下のものから、低成長時代に合ったものに切り替え、経営の安定、企業体質の改善をはかることが望まれる。

5 1978年12月14日 賃金問題研究委員会報告——総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止へ

概要：第一章 日本経済の現状と将来のあり方——GNP世界第二位国たる日本について I 世界経済の現状 II 世界経済の中での日本経済の地位／第二章 日本経済運営に果たすべき労使の役割／第三章 労働条件策定のよりよき方法の研究 I 雇用問題 一、過剰労働力 二、完全雇用とは何か 三、中高年齢者の雇用 II 賃金と労働時間 III その他の労働条件策定上の問題 一、円高と賃金 二、物価と賃金 三、公務員、公共企業体従業員の賃金／第四章 むすび——昭和54年春季賃金交渉への対応

基調：日本経済の現状は、世界的比較からみれば最も好ましい状態（具体的には①世界第二位のGNP、②主要国中最低の失業率、③米、西独並みの賃金水準、④世界一の平均寿命、⑤世界第一級の社会福祉、⑥卸売物価の低落、⑦黒字の国際収支と高い国際信用）にあることだけは忘れてはならない。そして、それは労使、とくに民間企業労使の協力のたまものであり、わが国将来のあり方として、こんごも心がけていかなければならない要点である。

6 1979年12月5日 労働問題研究委員会報告——インフレの再燃の防止と中高年齢層雇用問題の解決

概要：第一章 日本経済の情勢 (一)わが国経済の国際比較(昭和53年末) (二)今後の問題 第一、石油の問題 第二、財政の問題 第三、行政改革の必要性／第二章 低成長経済下における賃金のあり方 (一)賃金と物価 (二)物価抑制のための三つの課題 第一、農畜産物価格 第二、都市周辺における土地価格 第三、流通機構 (三)三公社五現業従業員の賃 (四)人事院勧告／第三章 低成長経済下の雇用、労働時間等について (一)雇用問題 (二)中高年齢者の雇用 (三)能力に応じた処遇 (四)労働時間の短縮と週休二日制 第一、労働時間の短縮 第二、週休二日制 (五)健康保険問題／第四章 むすび (一)当面する労使間の課題 (i)賃金 第一、インフレ再燃を避け、生産性基準原理の徹底を 第二、能力に応じた賃金 (ii)雇用 (二)89年代に臨む態度——政治のあり方

基調：わが国経済が第一次石油危機を民間労使の協力と政府の施策とによって克服しえ、世界のトップ・クラスにあるが、1980年代は、インフレに直結する第二次石油危機、赤字財政という二つの難問に直面している。政治の世界においても議会制民主主義が試練にたたされている。混迷する政治に頼ることなく、今こそ民間労使が手を携えて、わが国経済の状況を維持するため、奮闘努力すべきだ。

7 1980年12月19日 労働問題研究委員会報告——生産性基準原理の徹底と官公部門の効率化を

概要：第一章 世界経済と日本 (一)日本経済の今日までの推移 (二)世界経済とのからみ合い (三)財政再建・行政改革の推進／第二章 世界最高水準の賃金と国内購買力／第三章 生産性基準

原理と消費者物価／第四章 労働時間と賃金／第五章 高齢化社会への対応 (一) 定年延長の問題 (二) 老齢年金の問題 (三) 医療保険の問題／第六章 官公部門の労働問題 (一) 公共企業体従業員の賃金 (二) 公務員の人事管理／第七章 むすび (一) 労使対話の促進 (二) 生産性基準原理にもとづく賃金決定 (三) 自由経済主義の貫徹と議会制民主主義の堅持

基調：わが国経済が難局を乗りきりえた最大の要因は我々が強調してきた「企業労使の信頼と協調」の趣旨が生かされてきたことによる。内外の経済情勢厳しい折柄、この基本的態度を堅持し、1980年代日本経済の基盤をより確固たるものにしなければならない。

8 1982年1月13日 労働問題研究委員会報告——先進国病に陥らないために

概要：第一章 世界経済と日本 (一) 注目される日本経済の実績 (二) 当面する日本経済の問題点／第二章 行政改革問題／第三章 労使関係における三つの問題 (一) 賃金 (二) 労働時間 (三) 労働力の高齢化／第四章 むすび——先進国病に陥らないために—— (一) 経済のバイタリティー (活力) と発想の転換 (二) 教育問題の重要性

基調：日本経済が二度の石油危機を無難にしえた最大の要因は、民間企業が自由経済の原則を踏外さず、労使の理解と信頼、それに基づく協調の精神の上に行動したことにある。また、民間有力労組の経済整合性論の提唱は、賃金問題を経済の枠組みでとらえようとする態度として、敬意を表したい。今後、一層労使の話し合いの促進に努めねばならない。

行政改革のねらいは、政府の介入を極力排することにある。行政にたたる人々は心すると共に、国民も「お上に頼る」意識を払拭する必要がある。

9 1983年1月11日 労働問題研究委員会報告——山積する難問題の解決のために

概要：第一章 世界不況と日本経済の当面する問題 (一) 世界不況と主要国の対応 (二) 日本経済が当面する課題——行政府と立法府の改革／第二章 当面する賃金と雇用の問題 (一) 生産性基準原理 (二) マイクロ・エレクトロニクス導入と雇用問題 (三) パートタイマーの活用／第三章 高齢化社会への対応 (一) 定年の延長 (二) 年金財政の逼迫 (三) 老人医療の問題 (四) 社会保障と企業負担の増大／第四章 中小企業の構造改革／第五章 むすび

基調：1978・79年の日本経済のパフォーマンスは優れているが、第二次石油ショック以降、わが国経済情勢は悪化し、改善の見通しは立っていない。その原因は、深刻な世界的不況の外放漫財政による国家財政の破綻もあるが、生産性基準原理が十分のその理解を達成しえないという事実もある。

10 1984年1月11日 労働問題研究委員会報告——雇用の確保とインフレ防止に労使の広範な協力を

概要：第一章 世界経済の変容／第二章 日本経済の動き／第三章 生産性基準原理／第四章 官公部門の諸問題／第五章 中小企業問題／第六章 高齢化問題／第七章 ME化と労働問題／第八章 教育の問題 (一) 中学校義務教育制度 (二) 私立大学に対する補助問題 (三) 企業と教育 (四) 家庭教育／第九章 むすび

基調：第一次石油ショックから10年。日経連が示した指標どおりの賃上げで推移できたのは、民間労組の指導者が我々の主張と同様の経済認識に立った結果だ。しかし最早、賃金・労働時間はその直接関係分野だけでは充分解決できない。諸国の労働経済問題、国内の公的部門の在り方、教育問題等に視野を広げ、日本社会の将来を踏まえて問題を考えること。

11 1985年1月17日 労働問題研究委員会報告——活力ある社会をつくるために

概要：第一章 日本経済の現況——現象と基調 (一)景気回復の跛行性 (二)当面する重要課題 (三)新産業革命の進展／第二章 企業と雇用——企業なくして雇用はない／第三章 賃金と労働時間 (一)生産性基準原理と現実への対応 (二)労働時間／第四章 中小企業の活性化に向けて／第五章 高齢化社会と社会保障／第六章 教育問題 (一)家庭教育 (二)学校教育 (三)企業内教育／第七章 むすび

基調：健康保険法改正、厚生年金保険法も議会に掛かり、国民の自助努力意識も次第に形をなしていくだろうが、まだ「お上に頼る」という意識は払拭されていない。わが国の財政は窮迫している。しかし企業に対するこれ以上の増税は民間活力を阻害するもので、避けるべきだ。問題は、徹底した行政改革を行う事であり、特に規制緩和が要望される。

12 1986年1月21日 労働問題研究委員会報告——生産性基準原理を軸に活力と安定の確保を

概要：第一章 日本経済の現状と課題について (一)日本経済の進むべき方向 (二)官公部門の立ち遅れの解消 (三)急速に変化する経営環境／第二章 賃金、労働時間の問題 (一)生産性基準原理の再認識 (二)支払能力の考え方 (三)労働時間に合理的視点を／第三章 中小企業問題 (一)経営環境の変化 (二)人材確保 (三)魅力ある企業づくり (四)活性化努力 (五)労務管理 (六)最低基準／第四章 行革路線、規制緩和の実現 (一)小さな政府への一層の努力を (二)国鉄改革の完遂 (三)最近の労働行政の問題点 (四)労災裁判と労災保険／第五章 高齢化問題 (一)高齢化社会の到来 (二)国民負担率 (三)年金 (四)老人医療費／第六章 教育問題 (一)臨時教育審議会の発足 (二)学歴社会 (三)指定校制度 (四)青田買い問題 (五)教員の質 (六)教育の自由化／第七章 むすび (一)わが国経済の優れたパフォーマンス (二)労働攻勢から「労働省攻勢」へ (三)労使関係における世代交替

基調：賃上げが桜田提唱の枠におさまってきた事は、経営者の努力とともに、第一次石油ショック以降の民間企業労組の協力を評価しなければならない。今日のわが国は、貿易摩擦のまっただ中にある。個別企業の一層の善処、努力が必要。新しい40年がこれから始まる。良好な労使関係を維持しつつ広く世界的視野に立ち、日本民族と世界人類のために応分の貢献をなし得る日本を築いていくこと。

13 1987年1月21日 労働問題研究委員会報告——産業の空洞化、雇用問題への対処について

概要：第一章 産業の空洞化 (一)日本企業の海外立地 (二)雇用の問題 (三)対策／第二章 内需拡大論／第三章 中小企業問題——とくに労働時間短縮について (一)厳しい経営環境 (二)人材の問題 (三)労働時間短縮と中小企業／第四章 行政府・立法府の改革 (一)ポスト行革審の任務 (二)立法府の改革 (i)参議院の廃止 (ii)衆議院は議員数をまず471人にせよ (iii)地方議会／第五章 高齢化と社会保障問題 (一)高齢化と社会保障の財源 (二)年金の問題 (三)老人保健法改正と国保の合理化 (四)労災裁判と労災保険／第六章 教育問題 (一)教育の根本の見直し (i)親の教育責任 (ii)学校教育と教員の重要性 (二)就職協定の問題——守られる協定づくりを目指して (三)企業内教育の新しい視点／第七章 むすび

基調：円高はドル評価した日本経済の水準を高いものにしたが、日本経済の実体とはギャップがある。さらに、人口の高齢化問題、深刻化する国家財政問題、過保護農業問題、社会意識の多様化の問題などがある。わが国産業構造の激変期に突入するに当たり、深刻化する雇用問題には、とくに官民あげて対処しなければならない。

14 1988年1月20日 労働問題研究委員会報告——真の先進国への脱皮を目指して

概要： 第一部 世界に役立つ日本へ—新しい経済体制の確立— 一、日本経済のあり方と世界経済の現状／二、国際経済関係改善に向かって／三、内需拡大は本格的実行の段階へ 1、生活コストの引き下げ ①農業の市場開放と構造改革 ②規制国家日本の汚名返上 2、先端技術立国をめざせ 3、社会資本整備のチャンスをつかす ①土地問題の解決は緊急課題 ②民間資金活用の方策を 4、地域開発に新しい視点を ①政府・自治体とも意識改革を ②地方の利点を生かし若者の定着する環境を／四、政府の政策の遅れを正せ 1、増税なき財政再建の堅持 2、立法府の改革が日本をよくする 3、国民負担の目標を定めた税制・社会保障制度改革を ①早急に必要な税制の抜本改革 ②社会保障負担についての国民的論議を

第二部 激変の時代の企業経営と労使関係 一、日本の経営の理念を基本に 1、人間中心の企業理念の重視 2、従来の企業行動への反省も必要 ①付加価値を大事に ②関連企業とは共存共栄の関係を ③中小企業経営の重要性と問題点／二、労使の取り組むべき課題 1、経済の安定成長による雇用の安定 2、賃金決定は中長期かつ総合的視点で 3、生活水準の向上は物価水準、地価の引き下げで ①高すぎる日本の消費者物価水準 ②真面目に働けば家がもてて当然 4、労働時間問題は本音の議論を 5、新時代の労使関係への模索 ①連合への対応 ②企業労使のあり方 ③春闘方式はこれでよいか

基調：わが国は積極的に構造改革を進め、世界経済の発展に役立つ経済大国に脱皮すべきである。内需拡大は、その実行のみが評価される段階にきている。実質的な生活水準の向上は、名目賃金を引き上げるのではなく物価・地価を引き下げる事で実現すべきである。労働時間の短縮は、労使の真剣なじゃなし愛を中心に、長期的な立場で、計画的に課題の克服に取り組んでいかなければならない。労使交渉は、目先の景気回復感から将来を楽観するようでは先を誤る。慎重な賃金決定が必要。

15 1989年1月18日 労働問題研究委員会報告—真の豊かさの実現のために—

概要： 第一部 世界の中に日本の進路 一、国際情勢と日本経済 1、アメリカ経済の行方と世界経済 2、「」の果たすべき役割 3、問題多い日本経済の現状を考える／二、政治、経済、社会のあり方の検討 1、真の豊かさの追求のために ①消費者物価水準の再検討 ②住宅問題への取り組みと地下の大幅引き下げ ③若者が定着する活力ある地域社会を 2、効率的な政府の実現のために ①規制社会を見直す ②行政改革は不断の課題 ③立法府改革への具体策を 3、高齢化社会への適切な対応のために ①高齢化社会への明確なビジョンを ②年金問題の基本的課題 ③老人保険制度の抜本的検討 4、国際社会における日本のあり方 ①市場開放と対外援助に総合的視点を ②企業の国際化のあり方 ③人の自由化に限りない対応を

第二部 構造改革の中の経営と労使関係 一、新時代の企業行動と日本的経営の新たな展開 1、日本の経営の本質の再確認をベースに 2、企業の役割は豊かさ（付加価値）の創造 ①財・サービスの生産が国を豊にする ②付加価値の配分は総合的見地から ③規模間格差への対応 3、環境変化に即応する企業経営の新展開の方向 ①豊かな時代の勤労観の確立 ②労働の多様化の中での人事制度の革新の方向 ③国際的展開への配慮も／二、労使関係における今後の課題—開放経済下における賃金・労働時間と勤労者の生活の充実 1、賃金問題への取り組み ①賃金決定の基本を生かす生産性基準原理 ②支払能力は中・長期の経営計画から 2、労働時間問題への取り組み ①労働時間短縮は労使の自主的努力と工夫によって可能になる ②時短・賃金はパッケージ論の定着 ③行政主導による時短の問題点／三、むすび—健全な労使関係で経済・社会の安定帯を 1、国際的に評価される労使関係 2、政策制度問題における労使のあり方 3、企業における労使関係のあり方 《参考資料》「日経連富士吉田提言」

基調：賃金決定に当たり「生産性基準原理」は不変である。今日のような国際的にみて高物価の国

・日本においては、実質生活水準の向上は、すでに世界最高水準になっている名目賃金をさらに引き上げるのではなく、物価水準の引き下げによってじつげんするのでなければならない。「物価上昇率マイナス」に向けての政策努力が望まれる。

16 1990年1月17日 労働問題研究委員会報告——政治、経済、社会の健全な発展を考える

概要： 第一部 変革期における企業経営と労使関係の課題 一、安定成長確保と好況の持続のために／二、労使交渉で論議すべき諸課題 (1) 賃金コストの適正化は最大の課題 (2) 賃金決定は生産性基準原理と支払能力を勘案 (3) 労働時間短縮は適切なペースで (4) 物価の引き下げが最優先 (5) 高齢化のコストを同負担する (6) 多様化する労働力と人材育成能力主義の設計／三、問われる経営の姿勢とあり方 (1) 経営者の社会的責任の徹底 (2) マネーゲームより生産の重視を (3) 中小企業の重要性和問題点 (4) 新規学卒採用のあり方を問う／四、新時代の労使関係のあり方 (1) 日本労働組合総連合の誕生と日経連 (2) 国際面を含む労使関係のあり方

第二部 一、長期の国益と対外貢献の両立するビジョンを (1) 日本の内需拡大が世界経済の安定を生む (2) 開放経済と国際分業のあり方 (3) 積極的対外協力で対外不均衡改善を (4) 外国人労働両問題にどう対応するか／二、健全な経済成長のための政策 (1) 消費税は修正し定着を (2) 内外価格差是正による実質購買力の向上 (3) 農業政策にタイムスケジュールを (4) 土地問題解決は安定成長の基盤 (5) 地域経済活性化の一層の推進／三、高齢化社会にいかに備えるか (1) 高齢者24%の社会を考える (2) 自助努力の総量が高齢化社会のゆくえを決める (3) 老人保険制度の見直し／四、政治改革、行財政改革の徹底と経営者の役割 (1) 政治の混迷と経営者の反省 (2) 必要な政治の抜本改革 (3) 政治改革が行財政改革につながる (4) 国民の意識改革で健全な民主政治を／五、国際社会における日本のあり方

基調：「今次労使交渉は日本経済の動向を左右する正念場である」とし、生産性基準原理と支払い能力を勘案して誤りのない賃金決定を行うべきである。鈴木会長は「今春の賃上げ率は5%を切ることをメドにすべきである」との考え方を表明。

17 1991年1月17日 労働問題研究委員会報告——新時代へのわが国の対応と経営者の選択

概要： 第一部 新しい世界政治・経済体制への動きと日本 一、激動する世界と日本の役割 1、真の国際国家へ早急に脱皮を 2、経済社会の構造改革の促進／二、政治改革の推進と行財政改革の徹底／三、日本経済の健全性維持のために

第二部 新時代へのわが国の対応と経営者の役割 一、雇用問題への対応 1、雇用問題への基本的認識 2、労働力問題解決の方策 3、外国人労働力問題をどう考える／二、解決が急がれる各種の国内問題 1、健全で豊かな生活の実現をめざして 2、高齢化社会と社会保障問題 3、地域経済活性化への視点／三、新時代を拓く経営者の社会的責任 1、望ましい経営者増 2、中小企業問題への取り組み

第三部 新しい時代の労使関係のあり方と今次春季労使交渉 一、今後の労使関係のあり方を考える／二、今次労使交渉における基本的な考え方 1、激変する情勢下の労使交渉 2、労働分配率問題について／三、今次労使交渉で論議すべき重要課題 1、賃金決定について 2、労働時間短縮について 3、賞与問題について 4、退職金問題について 5、総額人件費の視点で

基調：「湾岸戦争勃発」という事情のもとで、激動する世界情勢と日本の役割に言及、「わが国としては」、国民一人ひとりが積極的にその責任と負担を自覚し行動する必要がある」として、国連を中心とする集団安全保障活動などへの協力を求めた。国内問題については「地価問題の解決は、現在わが国経済社会における最重要かつ喫緊の課題である」とし、春季労使交渉は「その基本理念が生産性基準原理にあることは世界各国がこの重要性を認識していることから明らかである」として。労

使交渉は、各企業の人件費計画に沿う賃金決定を行うべきである。

18 1992年1月21日 労働問題研究委員会報告——新時代の経済・社会と労使関係を求めて

概要： 第一章 新時代への積極的行動を要請される企業とその方向 1、これからの企業経営と経営者の課題 (1)あらためて経営道義の高揚を (2)価値観多様化の中で問われる経営と労働のあり方 (3)国際化への的確な視点を 2、環境問題は経済・社会全体の課題 3、重要性増す中小企業経営／第二章 ゆとり・豊かさの実現と人材の育成、確保のために 1、ゆとり・豊かさの実現のための企業経営のあり方 2、過程重視に向けた総合的取り組みの必要性 3、豊かさ実現のための市場開放、土地住宅政策を 4、国民負担率抑制で活力ある社会を 5、新時代の雇用問題と企業の対応 6、教育が日本の将来を決める／第三章 労働時間、賃金の新しい人事労務管理の展開 1、労働時間短縮への企業の対応 2、労使の分配論争に客観的な基準を 3、生産性基準原理は安定した経済成長の基盤 4、新しい時代の人事・労務管理の諸課題 (1)多様な労働力を組み合わせて活用 (2)職場における個別管理の必要性 (3)初任給決定の適正化 (4)福利厚生を含めた総合的な処遇の考え方 5、労使は共に産業人として経済・社会の安定帯に

基調：「報告」は、今後の企業経営と経営者の課題に言及、バブル経済の崩壊で顕在化した証券・金融不祥事は、日本の企業社会の遅れた面を明確にしたという意味で、企業・経営者に反省を強いるものである、と指摘。透明な日本経済・社会の再構築の必須条件として「自己責任体制の確立」をあげた。賃金決定については、「過去、賃金決定は結果的に生産性基準原理どおりにはいかなかったが、少なくとも先進国の中では最もこの原理に近い線で決定されてきた。そのために、わが国経済は、世界最高レベルの賃金水準を達成しながら、先進国中で物価、成長率ともに優等生になりえた」として「生産性基準原理は安定した経済成長の基礎」であることを強調。

19 1993年1月12日 労働問題研究委員会報告——新しい国際化時代における日本と労使の選択

概要： 第1章 激動する内外諸情勢と日本の対比 1、世界の諸情勢の動向と日本の役割 2、変革が求められる国内政治・経済・社会の現状と対応／第2章 豊かな国民生活を実現するために 1、これからの日本の経済・社会をどうみるか 2、物価(内外価格差)問題の解決は最重要課題 3、行財政改革、政治改革の徹底 4、土地・住宅問題解決への一層の努力を 5、東京一極集中是正と活力ある地域づくり 6、高齢化社会への対応 7、日本の将来を決める教育問題／第3章 これからの経営と労働のあり方 1、日本的経営とこれからの企業 (1)長期的視野に立った経営 (2)人間中心(尊重)の経営 (3)従来型人事処遇制度の見直し (4)今後の労使関係のあるべき姿 2、求められる新しい経営者像 3、これからの労働力・雇用問題への対応 (1)基本的な考え方 (2)今後の個別的対応 ①従業員の一層の能力活用 ②女性の社会進出を助ける環境の整備・改善 ③高齢者の労働環境の整備・改善 ④多様化する労働者の効率的な活用 ⑤外国人労働者問題にしっかりした基準を 4、日本経済を支える中小企業的重要性／第4章 今次春季労使交渉に対する考え方 1、今後の経済・経営をどうみるか 2、今春の労使交渉に対する基本的な考え方 3、労働時間問題への対応 (1)時短は中長期の重要課題 (2)政府の時短政策と当面の対応 4、労使で中長期的な経営計画の検討を

基調：豊かな国民生活実現への問題点を7つの視点から掘り下げ、そのひとつの物価(内外価格差)問題については、その解決に向け「政府の意思と当該産業の努力がためされる。また、過剰サービスを求める消費者意識の変革も必要」とし、また、新しい経営者像にも言及、「バブル経済崩壊に伴い明らかになった一連の企業をめぐるスキャンダルのような問題を、今後、確実に回避するには、何よりも市場経済ルールを遵守するなかで、経営者の自己規制への意欲が大切である」とのべ、経営と労働のあり方では、変えていけないものは「長期的視点に立った経営」と「人間中心の経営」であり、変えて行かねばならないものは「年功を中心にした従来型の人事処遇制度である」とした。これ

は、前年発表された「これから」の経営と労働のあり方を考える特別委員会」の報告を踏まえたもの。労使交渉は、「雇用の安定を最優先し、当面の賃金改定は、現実を直視した厳しい姿勢をとることが肝要」とし「内外価格差を中心とする消費者物価の引き下げと、所得減税の実施を政府にねばり強く迫っていくべきである」と、組合側に協力を求めた。

20 1994年1月12日 労働問題研究委員会報告——深刻化する長期不況と雇用維持に向けての労使の対応

概要： 第1章 日本経済・社会の総合的構造改革への要請 1、政治体制の変化と経済・社会 2、国際社会への貢献と日本 3、産業の構造転換への要請 4、生活者中心の経済・社会へ 5、行政改革に総力を／第2章 国民生活の向上と経済活性化の実現 1、内外価格差解消の意味するもの 2、土地・住宅問題の解決と社会資本の充実 3、直間比率の是正と税制抜本改革 4、高齢化問題は国民的課題 5、経済・社会の変化を支える教育の改革 6、地域経済の活性化の望ましい形／第3章 雇用問題への対応と日本的経営の新たな展開 1、雇用問題下の対応は短期と中長期に分けて 2、日本的経営の新たな展開 (1)今後の企業経営のあり方 (2)新しい人事処遇制度のあり方 (3)女性能力の適正な評価 (4)高齢者の能力の活用 3、今後の中小企業のあり方／第4章 春季労使交渉の新しい姿を求めて 1、厳しさ続く経済・経営環境 2、今後の春季労使交渉のあり方——より広範な視点を—— 3、今次春季労使交渉への対応 (1)賃上げは事実上困難、個別企業は自社の実態を見極めて (2)時短の問題は労使の自主性で解決せよ (3)雇用の維持・安定は労使の最大の願い

基調：労使交渉は、戦後最長・最悪といわれる全産業的な長期複合不況、リストラの進展の中で行われた。「報告」は、「日本経済・社会の総合的構造改革」「国民生活の向上と経済活性化の実現」をうたうとともに、労使交渉は、雇用の維持を最優先に考えるべきであり、賃上げは事実上困難であるとの考え方を打ち出した。

21 1995年1月12日 労働問題研究委員会報告——日本経済の再活性化を経営者、労使の課題

概要： 第1章 内外経済・社会環境の変化と日本 1、世界経済の動向とアジア 2、わが国の政治・経済のあり方 3、強まる国際貢献への要請／第2章 日本経済の空洞化阻止のために 1、わが国産業構造の問題点—産業間の生産格差 2、産業空洞化への対応—高コスト体質是正の方途 3、内外価格差是正に向けての構造改革—農業・土地問題も含め 4、雇用の維持・創出—新産業の育成と住宅・社会資本の充実／第3章 これからの経営課題と企業の対応 1、経営理念の新展開と雇用慣行の見直し 2 女性人材の能力発揮・向上の意識改革 3 高齢者の活用、雇用機会の拡大 4、これからの中小企業経営 5、教育問題—人材育成の基盤の再整備、過程・企業・学校教育 6、社会保障・高齢化社会への対応—年金、医療、介護、少子化対策など／第4章 今春季労使交渉の課題 1、当面する経済の動向と経営環境 2、いわゆる春闘方式の検討—横並び賃上げの見直し (1)生産性、支払能力に応じた賃金決定の徹底を (2)賃金、物価を国際レベルで見直せ 3、雇用、労働時間、賃金を一体で考えよ 4、実質賃金の維持・向上—内外価格差解消、税制、土地・住宅問題 (参考) 小売価格、公共料金の日米比較。各種調査による公共サービス料金等の日米比較。

基調：不況の深化、超円高、悪化する雇用情勢に加え阪神淡路大震災といった厳しい経済・経営環境にあるとして、「連合」が打ち出した1万4千円中心の要求は、各企業の業務内容や収益性、すなわち、企業の生産性や支払能力を無視した考え方で、最大の課題と指摘。いわゆる「春闘方式」の見直しを主張、「産業・企業に求められるのは、先行する金属産業などの賃金決定をみつつ、安易に追随型の賃金決定を行うという構図の見直し」が必要であるとし、生産性基準原理にたてば総体として賃上げの余地はない、と主張。

22 1996年1月12日 労働問題研究委員会報告——構造改革によるダイナミックな日本経済の実現に向けて

概要： 第1章 内外環境の変化と日本の立場 1、世界経済の動向 2、日本は何をなすべきか／第2章 日本経済健全化のために 1、不振の日本経済をどうするか 2、物価問題への対応—内外価格差は正への視点 3、民間主導で経済活性化 4、政府の役割—小さな政府で規制の緩和・撤廃を／第3章 当面する経営課題と社会問題への対応 1、雇用不安の会費に向けて—新事業展開の着眼点 (1)産業空洞化と雇用不安 (2)新事業展開に向けての方策・着眼点 2、労働市場の柔軟化の方策と企業の取り組み 3、これからの中小企業経営 4、高齢化の進行と社会保障 5、女性人材の活用と雇用機会の確保 6、国家百年の計—教育問題への対応／第4章 今春季労使交渉のあり方—合理的な賃金決定をめざして 1、深刻化する雇用情勢と賃金問題に関する当面の基本方針 2、内外価格差の解消による実質生活水準の向上を 3、国民経済レベルと個別企業レベルの賃金決定 (1)生産性基準原理 (2)個別企業の支払能力による賃金決定 4、いわゆる春闘の見直し—横並び賃金決定の是正

基調：「わが国の賃金水準は世界のトップレベルにあり、これ以上の賃金コストの上昇は国際競争力の喪失になったり、現実化している産業空洞化が一層促進しかねない」と指摘し、「ここ数年来、実質国民経済生産性はその伸びがほとんど見込めない事から、賃上げは不可能」。一方、個別企業の賃金決定は、支払能力(付加価値生産性)に基づいて「賃金決定に際しては、賞与・退職金・社会保障関連負担・労働時間などを含め、総額人件費管理の視点から総合的な考慮をする必要がある」と主張。さらに、「わが国の構造改革と経済の活力、雇用の場を創設するため。今後とも経営者(団体)と労働組合(団体)とが真剣な話し合いを続けなければならない」として、いわゆる「春闘」そのものの「構造改革」を主張した。

23 1997年1月14日 労働問題研究委員会報告——雇用安定と国民生活の質的改善をめざす構造改革、「第三の道」の模索

概要： 第1章 低成長時代の日本と「第三の道」 1、世界における日本の位置づけ—グローバル化の光と影 2、情報化の進展が及ぼす影響 3、少子化・高齢化の進行／第2章 日本の再構築に向けた民と官の役割 1、最重要の目標は雇用の安定 (1)高止まる失業率 (2)失業の要因に応じた対策を (3)民と官の雇用対策・役割分担 2、国際競争力の維持・強化 (1)高コスト体質の是正 (2)社会保障、税のリストラを一介護、医療、年金、法人税 (3)土地・住宅問題 (4)人材の活用と育成—労働市場の柔軟化・教育改革への取り組み 3、企業の革新と中小企業の役割 (1)企業革新・自己改革のために (2)中小企業の活性化のために 4、経営道義、企業倫理の確立 5、政府の役割は何か／第3章 環境変化の下での労使交渉とこれからの労使関係 1、合理的な賃金決定をめざして—生産性に即した賃金決定の徹底を (1)個別企業の賃金決定 (2)国民経済・マクロレベルの賃金決定 2、重要な総額人件費管理の視点 (1)重要性を増す賃金配分のあり方 (2)増大する社会保障負担と企業複利 (3)雇用と労働時間 3、雇用安定と国民生活の質的改善をめざして 4、これからの労使関係—新たな社会の安定帯として

基調：「ゆるやかな景気回復」といわれるが、いっこう改善されない雇用・失業情勢、さらに世界的な競争時代の到来のもとでの労使交渉。「かつて経験したことのない」高齢社会の到来のなかでわが国も行財政・経済構造などの諸改革が必要。そうした中での賃金交渉は、「中長期の観点から導き出される自社の支払い能力に即した合理的な賃金決定」であるべきで、とくに雇用を重視し「支払能力があれば、まず第一に雇用の維持・創造に、第二に賞与・一時金に、それでも余力がある場合は、価格の抑制・引き下げに、生産性向上の成果を振り向けることが望まれる」と強調。また、「個別企業の賃金決定は、賃金、雇用、労働時間、福利厚生を一体とした総額人件費管理の視点が重要である」と明確にした。

24 1998年1月13日 労働問題研究委員会報告——危機からの脱出—第3の道を求めて

概要： 第1章 構造改革を断行せよ 1、構造改革は待ったなし 2、小さな政府—民間主導の経済社会の実現を 3、21世紀の展望／第2章 国際競争力の維持・強化—企業の課題と国の役割 1、国際競争力の強化 2、成熟化時代の企業経営と中小企業 3、新事業の開発と新産業の育成 4、コーポレート・ガバナンスの再構築／第3章 構造改革と雇用問題 1、民主導で雇用問題への対応を 2、将来の労働力事情の変化を踏まえて (1) 高齢者の活用 (2) 女性が一層活躍できる職場環境に (3) 外国人技術者などへの対応／第4章 国民生活の質的改善に向けて 1、課題はすでに明らか—官民挙げての取り組みを (1) 物価水準の抑制—公共料金の低廉化 (2) 住宅・土地問題の解決 (3) 教育費負担の軽減 2、こころの豊かさの充実をめざして／第5章 社会保障構造改革の一層の推進を 1、国民負担率を「50～45%以下」に 2、医療。介護。年金。少子化問題—少子・高齢社会への対応 (1) 医療制度改革—国民医療費を国民所得の伸びの範囲内に (2) 介護保険法—事業主負担の法定義務化に反対 (3) 公的年金制度改革—給付と負担のバランスが課題 (4) 少子化対策に早急な取り組みを／第6章 企業の人材育成と教育改革 1、企業の人材育成 2、21世紀に向けて教育改革に取り組もう (1) 21世紀に向けての精神的な座標軸 (2) 教育の改革／第7章 構造改革下の労使交渉と労使関係の新たな役割 1、労使交渉の新たな役割—賃上げ重視から政策重視への転換を 2 生産性・支払能力に即した人件費・賃金決定 (1) 重要な総額人件費管理の視点 (2) 人件費・賃金決定は自社の付加価値生産性に応じて (3) 個別賃金要求、隔年労使協定への対応 3、これからの賃金・退職金制度 4、構造改革下の労使関係の新たな展開

基調：「報告」は構造改革の必要性をくり返し強調。なかでも、雇用問題がいつそう深刻化するだろうが、しかし、構造改革を進めないと、わが国の国際競争力は失われ、雇用情勢はいつそう悪化するという認識が必要である、と強調。人件費・賃金決定については「個別企業」における賃金決定は、自社の支払い能力に即して行い、同時に国民経済全体の生産性を勘案することが必要である」とし、「ここ数年の経済状況や今年の経済環境からみて、ほとんど生産性の伸びが見込めないなかでは、賃上げの余地はないことになる」と強調した。「支払い能力のある企業でも、まず雇用の維持に最大限注力することが望まれる」として雇用優先の考え方を打ち出し、「支払い能力のない」企業は、厳しい賃金決定は当然」と強調。

25 1999年1月12日 労働問題研究委員会報告—ダイナミックで徳のある国をめざして

概要： 第1章 危機からの脱出 1、一刻も早く、この危機から脱出を—当面・短期の緊急対策 2、日本の将来像—「ダイナミックで徳のある国」へ 3、わが国経済社会システムの構造改革を急げ／第2章 雇用安定のために何をなすべきか 1、要因別に対策を講じ、迅速な実効を 2、早急に新規事業・新産業の創出・育成を 3、労働市場の環境整備と人事・労務管理の再構築、雇用され得る能力の向上 4、中高年層をどう活用するか 5、女性が活躍する社会に 6、NPO(非営利団体)活動の充実を期待／第3章 国民生活の質的改善に取り組もう 1、可処分所得の増大を 2、住宅問題の解決を急げ 3、内外価格差の是正を(公共料金の抑制など) 4、精神的豊かさの充実をめざして／第4章 社会保障改革、少子化対策を急げ 1、高齢社会への対応 (1) 国民負担率の抑制・適正化—中福祉・中負担の実現 (2) 公的年金改革 (3) 企業年金改革 (4) 医療制度改革 (5) 介護基盤整備の促進 2、少子化への対応／第5章 教育改革と雇用され得る能力の向上 1、教育改革の目標は自立精神の涵養 2、雇用され得る能力(エンployability)の向上／第6章 企業経営の課題と新たな労使関係の構築 1、企業経営の課題と中小企業の役割 (1) 企業経営の課題 (2) 自立する中小企業に未来が拓ける 2、これからの労使関係と賃金・雇用問題への対応 (1) 成熟社会の労使関係 (2) 賃金・雇用問題への対応

基調：「報告」は、今日の危機的状況から脱出するため、経営者の使命および政労使の連携を強く訴えるとともに、中長期の視点からわが国経済社会システムの構造改革に向けての具体的な取り組み

方を提示した。そのうえで、国際競争力の維持・強化と高コストの是正が企業経営の課題である。そのために、一層の経営効率向上、生産性向上と新規事業の育成が図られるよう企業体質の構造改革に力を注ぐべきである。また、経営コスト適正化の観点から賃金、退職金など、処遇の仕組みを見直す事が求められる。雇用安定は勤労者にとって最大の福祉。いま労使ともに雇用の維持・安定に最大限の努力を傾注すべきである。国際的に高い人件費コストをこれ以上引き上げることは困難。雇用の安定を最重要視し、その他の労働条件は労使で柔軟に対処。

26 2000年1月12日 労働問題研究委員会報告——「人間の顔をした市場経済」をめざして

概要： 第1章 変革への確信が鍵—経済・経営の構造と課題 1、構造改革の取り組みに遅れる日本 2、21世紀を「人間の顔をした市場経済」社会に 3、短期と中長期に分けた取り組み／第2章 高コスト体質からの脱却—民間活力の強化 1、政治・行政、社会的高コスト構造の是正を 2、行財政改革の徹底 3、特に、社会保障の構造改革を 4、高コスト経営の改革と生産性の向上 5、産業基盤を支える自立する中小企業／第3章 雇用問題への対処の基本方針 1、中長期の労働力供給を見据えた対応を 2、雇用の維持と創出—雇用ポートフォリオの考え方の徹底 3、エンプロイアビリティの向上と教育の抜本改革／第4章 企業における高コスト構造改革の具体策 1、雇用構造の是正—雇用ポートフォリオの考え方の徹底、2、人事・賃金・退職金制度の改革 3、人材の積極活用 4、合理的な総額人件費の決定に努力を／第5章 今次労使交渉の課題 1、雇用・賃金・労働時間の総合的検討を 2、ワークシェアリングの検討を一時間給概念も視野に入れて 3、企業の支払能力を基礎に、総額人件費管理の徹底を 4、これからの労使交渉／第6章 明るい21世紀を実現するために

基調：自由な市場経済での競争を前提に、かつ市場の暴走を抑制し、人間が主役の、尊重される社会をめざすとし、企業においては、「人間尊重」と「長期的な視野」にたった理念をふまえ、具体的には、「長期雇用を基本に雇用安定を重視する」「個々人のニーズに即した多様な働き方の仕組みを企業が提供し、同時に経営効率をも高め」「賃金制度をはじめとする人事・労務管理制度を、紫綬メカニズムを活かして業績・貢献が反映される方向に改めていく」「好むと好まざるとにかかわらず、労働力の流動化は避けられない時代であるから、労働市場を整備し、転職の不利益を解消する仕組みをつくること」であると強調。雇用・賃金・労働時間の積が総額人件費である。高コスト構造下では、雇用の維持・創出のためには、もはや賃上げか雇用かという単純な選択では対応できない。時間給概念を視野に入れたワークシェアリングの検討など、新たに柔軟な発想が労使に求められる。

27 2001年1月12日 労働問題研究委員会報告——多様な選択肢をもった経済社会の実現を

概要： 第1章 21世紀を迎える日本の展望と課題 1、世界の中の日本 2、経済社会の将来展望—人間の顔した市場経済を 3、21世紀のわが国の課題／第2章 日本企業の経営革新 1、経営理念の確立と事業構造の改革 2、情報技術の活用と環境問題への対応 3、独自性の開拓と中小企業の活路／第3章 雇用問題への対応 1、雇用をめぐる環境が激変—変化を踏まえた対応を 2、多様な労働力の活用—高齢者、女性、外国人の積極活用を 3、多様な雇用形態の推進—中長期の課題を含め／第4章 賃金・人事制度の改革を 1、成果主義賃金・人事制度の徹底を 2、グローバル化と連結経営に対応した人事制度の構築を 3、エンプロイアビリティの向上をめざす人材育成／第5章 教育改革の推進 1、キャリアビジョンの確立と専門性の向上 2、職業観の育成 3、人間形成と心の教育／第6章 社会保障改革、税制改革 1、自助・共助・公助のバランスを 2、高齢者も応分の医療負担を 3、公私年金改革の推進 4、介護保険、児童手当問題への対処 5、税制改革—直間比率の是正／第7章 今次労使交渉の課題 1、労使をめぐる環境の変化 2、集団から個の時代へ—労使協議制の活用を 3、今次労使交渉への対応—総額人件費管理の徹底 4、21世紀の経済社会像を労使で論議しよう

基調：冷戦構造の終焉、この10年間で世界の資本主義市場は一挙に拡大。国内では、グローバル化、除法技術（IT）革命、環境問題への関心の高まり、少子・高齢化の進行などかつてない事態が進行。こうした状況のなかで新たな世紀を迎えた。「人間の顔した市場経済」の理念の徹底・具体化することによって、閉塞状況から抜け出せることができる。とりわけ就労から老後までの長い生涯の間に、働き方や企業における人にかかわる諸制度、能力開発、社会保障等さまざまな領域の、勤労者の個人・人のニーズに応じた多様な選択肢を、政労使の協力で用意することが大事である。21世紀最初の今春季の話し合いにおいては、企業・産業、地域、中央など、さまざまな段階で明るい世紀の展望を切り拓くために、それぞれの領域で何を行うべきかを論議しなければならない。もはや労使交渉の焦点は賃金の引き上げだけではない。個別企業においては、雇用・賃金・労働時間を含めた総額人件費の観点から人事処遇制度の改革や職場環境の整備など、広く人に関するテーマを幅広い視点で論議することが望まれる。処遇は成果に従うという公正な仕組みづくりが労使のテーマとなる。政府は、民間が仕事しやすい基盤をつくるため、一段と公的規制改革と行財政改革に、急ぎ邁進してほしい。賃金などの労働条件を横並び対応で決定する時代は終わったから、いわゆる春闘も終演したという見方もある。しかし、われわれは年に一度、自社の労働条件、経営の実態、さらに企業を取り巻く経済環境の変化などについて、労使が真剣に論議することは望ましい。労使交渉を隔年で行う労使もあるが、「毎年、労使交渉を行うほうがよい」。わが国の春季労使交渉は、労使協議の場であり、相互の意思疎通を深める諸外国にはない慣行。いわゆる春闘を、賃金引き上げをめぐる対立闘争という位置づけででなく、総合的な働き方の諸制度を協議する場へと転換することが望まれる。労使は社会の安定帯である。

28 2002年1月11日 労働問題研究委員会報告——構造改革の推進によって危機の打開を～高コスト体質の是正と雇用の維持・創出を～

概要： 第1章 グローバル化へどう対応すべきか 1、日本経済の課題は何か——民間主導経済/官民労の役割 2、生産性向上を基軸に構造改革断行を——高コスト是正/日本再生/第2章 企業経営の課題 1、構造改革に企業はいかに対応すべきか 2、財務体質の改善・強化を/世界に通用する税制改革を 3、中小企業経営の課題——自立した中小企業をめざして 4、企業における人材育成/教育改革の推進 (1)人材育成/従業員の職業能力の向上 (2)ビジネスリーダーの育成 (3)学校教育への支援と教育改革/第3章 雇用問題への取り組み 1、雇用のセーフティネットの充実に 2、柔軟なワークシェアリングの実践——当面は緊急避難措置を 3、雇用多様化の推進——雇用のポートフォリオの発想 4、人事・賃金制度の改革を進めよう 5、労働市場改革の推進/第4章 国民生活の改善と少子化への対応 1、国民生活の安定を支える社会保障制度の再構築 (1)国民に安心感を与えるセーフティネットの再構築 (2)医療抜本改革の実現 (3)企業年金改革の選択的実施 (4)介護保険の定着を 2、土地・住宅問題等の解決/治安の維持に注力を 3、少子化への対応/第5章 労使交渉の課題と経営者団体の役割 1、経営者団体の役割——これまでの日経連活動を踏まえて 2、良好な労使関係の確立と人材の育成 3、徹底して雇用の重視——今次労使交渉における基本的な考え方 4、グローバル化にともなう国際活動の重視/結びに代えて——危機克服に向けて一層の協力を

基調：景気の一段の低落と雇用情勢の深刻化に直面している。政労使はこの危機を一体となって乗り越えなければならない。わが国経済は、高コスト体質の是正というもっとも重要な問題の解決を迫られている。生産性に即した賃金決定を貫徹すると共に、低生産性分野の生産性向上と高生産性分野の創出・育成によって経済構造改革を進め、適正な競争が推進されれば、わが国の高コスト構造は是正される。現下のわが国の雇用失業情勢を打開するには、「構造改革なくして雇用創出なし、雇用対策なくして構造改革なし」という考え方で取り組むべきである。雇用の維持・創出を実現するには、雇用形態の多様化、柔軟なワークシェアリングの導入が必要である。すでに「連合」とはこうした共通認識に立っている。当面は、雇用不安の深刻化を回避するため、主に緊急避難の措置として、労働時間を短縮し、総額人件費を縮減して雇用を維持する方策が必要に応じて積極的に講じられるべきである。2002年春季労使交渉は、もはや賃金か雇用かの選択を論議して済む時代ではない。多くの企業ではこれ以上の総額人件費の増加は許されない。

(2002年1月 愛知労働問題研究所・作成)

- * 「所報」第96号(新春特別号)/発行日2002年1月15日
- * 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所 (略称: 労問研)
- * 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号
- * TEL/FAX(052) 883-6978/883-6958 Eメール ali@japan-net.ne.jp
- * ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>
- * 所報定価(1部)200円+送料90円 (1年)1200円+送料540円
- * 研究所会費(年) 個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む
- * 送金先: 郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/東海銀行金山・普通口座1368019
- * お問い合わせ: 新年度会費の納入についてご協力下さい