

じんぼ まさし
神保 政史

●電機連合・書記長

年初に思うこと ～真の働き方改革の実現に向けて～

謹んで新春のお喜びを申し上げます。

皆様におかれましては、ご家族やご友人と健やかなお正月を過ごされたことと思います。

2018年が皆様にとって実り多い一年になることを心よりご祈念申し上げます。

さて、今、日本では働き方改革に向けた動きが加速しています。労働組合にとっても長時間労働をはじめとする働き方改革は喫緊の課題であり、2018年総合労働条件改善闘争でも最重要テーマとして取り組む予定です。

しかしながら、「働き方改革」という言葉が独り歩きして実態がなかなかつかみ切れていないところもあります。2017年3月に政府がまとめた「働き方改革実行計画」には、賃金引上げ、同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正、子育て・介護と仕事の両立、女性・若者が活躍しやすい環境整備など多岐にわたります。これらの項目は、これまで労働組合が進めてきた項目であり、これを機に制度化や運営・管理の徹底を図り、多様な人材が活躍できる環境を整えなくてはなりません。

そのためには、なぜ働き方改革が必要なのか、本質的な課題は何かを考える必要があります。

まずは、日本が抱えている課題を整理すると、一つ目が少子超高齢化、人口減少社会が挙げられます。日本は少子超高齢化が加速し、2025年には日本の人口が700万人減り、15

歳～64歳の労働力人口が7,000万人まで落ち込む一方で、65歳以上の人口は3,500万人になると予測されています。また、団塊の世代の方々が75歳を超えて後期高齢者となり、国民の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上という、「超・超高齢社会」いわゆる「2025年問題」を抱えています。生産年齢人口の減少が社会や経済に与える影響は大きく、いかにして持続可能な社会、経済成長を構築するかが問われています。

次に、日本の生産性の問題です。意外に思われる方も多いと思いますが、日本の時間当たりの労働生産性は、先進国で最も低くOECD加盟国中20位、一人当たりの労働生産性でも22位です。また、GDPは米国や中国、新興国が成長している中で、日本は1997年以降ほぼ横ばいで、グローバル競争下で成長の低さが目立っています。その一方で、労働時間は諸外国より長く、労働力を投下しても成長性に乏しいために付加価値が高まらず、労働生産性が低いのが実態なのです。

近い将来に人手不足が深刻化することは必ずであり、その前提で持続的な成長を遂げようとするならば、労働人口を確保しながらその生産性をあげていかななくてはならず、人の力を最大限発揮できる環境整備＝働き方改革が不可欠になるわけです。

そのためには、長時間労働の是正、労働の質と生産性の向上を高める取り組みが求められますが、どれをとっても課題山積の状態



す。

長時間労働は健康面、育児や介護と仕事の両立、女性が活躍しやすい環境、ワークライフバランスの障壁になっています。また、労働の質を高めるためには、環境整備のみならず非正規社員が4割を占める雇用形態や雇用の安定と処遇の改善が急務です。そして生産性向上については、これまで多くの日本企業が合理化や省力化で生産性を高めようとしていた姿勢をあらため、付加価値向上をいかに高めていくかにシフトしていく必要があります。

ここで求められるのが「生産性三原則」です。

生産性三原則とは、1955年に労使学の三者が生産性向上のための基本的な考えを示したもので、①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正分配、から成り立ち、国民経済の生産性を向上して国民の生活水準を向上させることを目的にしています。

① 雇用の維持拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点にたって、能うかぎり（可能な限り）配置転換その他により失業を防止するよう、官民協力して適切な措置を講ずるものとする

② 労使の協力と協議

生産性の向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力

してこれを研究し、協議するものとする

③ 成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて、公正に分配されるものとする

日本はバブル崩壊以降、低迷期を脱出できていません。この間、コスト抑制とりわけ過度に人件費を削減した結果、雇用の質の劣化と非正規社員の増加を招き、成長の源泉である「人」を活かせないままに現在に至っています。また、労働組合の組織化率の低下や労使関係の質的变化により健全な労使関係が構築されず、労使の協力・協議に至らない結果になっていますし、構成分配については労働分配率が約46年ぶりの低水準になっています。

日本は生産性三原則を基に高度成長を遂げ、国民生活を豊かにしてきましたが、その後の低迷期でこの本質を失いつつあります。

生産性三原則が確認されてから60年以上が経過していますが、今こそ生産性三原則に立ち返り、労使が労働生産性向上に資する協議の充実を図り、「人」が能力を最大限発揮できる環境を整備し、真の働き方改革を実現しなくてはなりません。そして、このことは労使の社会的責任ともいえます。

真の働き方改革の実現に向けて2018年取り組む所存です。