

緑の風 FAX版



NO. 45 2020年 1月30日 JR東労組

J R 東労組ホームページ

労働組合の存在意義が

今こそ問われている！

経営側 処遇改善に力点

能力開発など 変革対応期待

令和2年



直しには異論もあり、「新卒一括採用は熟練工育成には機能している」との声もある。

だが、日本は労働生産性の低さに加え、米大手調査のギャラップ社調査でも、働きがいを感じる社員割合が世界順位で132位というお寒い実態で、終身雇用の利点は薄れている。

経団連副会長の大幅微二
|| 2面に関連記事

経団連の令和2年春闘の経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」のキーワードは「イノベーション（技術革新）」や「付加価値サービスを生み出すための社員の働きがい」や「熱意を示す「エンゲージメント」の向上」で、この議論に多くの時間が割かれた。

具体的な処遇改善では、自ら成長を目指す能力開発の充実などが挙げられ、デジタル技術や経営などを学び直すための大学や外部講座を受講する経済的支援や休職制度導入も盛り込まれた。若い人が挑戦できる企業内起業家を育成する制度など、さまざまな工夫が議論される見通しだ。

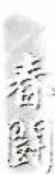
日本総合研究所の山田久副理事長も「デジタル変革や業態変化に対応した社員教育は企業だけでは限界で、大学や政府も巻き込んだ議論が必要だ」と話す。確かに、経団連の中でも日本型雇用制度の早急な見直しには異論もあり、「新卒一括採用は熟練工育成には機能している」との声もある。

1月22日 産経新聞

日本型雇用見直し強調

経団連指針ベアは容認

令和2年



とに「応じた賃金や終身雇用など従来の日本型雇用を見直す必要性を強調した。」

経団連は21日、令和2年の春季労使交渉（春闘）の経営側指針を示す「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」を発表した。賃上げは個社の経営判断を前提に「前向きに検討する」とことを基本とし、基本給を底上げする「ベースアップ（ベア）」は「適度」だと容認。その上で、勤続年数な

経労委報告の特徴点

- ・賃上げのモメンタム（勢い）を維持すべく、多様な方法による賃金引き上げを企業労使で検討。
- ・年功型賃金、新卒一括採用、終身雇用などの日本型雇用システムに課題が顕在化。
- ・業界横並びの集団的な賃金交渉は、実態に合わなくなっている。
- ・ジョブ型の重要性を強調。

強調。デジタル社会の競争の中で付加価値の高い製品やサービス、イノベーション（技術革新）を生み出すには、日本型雇用制度が転換点を迎えていると問題提起した。

春闘は、経団連と労組側代表の連合が来週開く会合で事実上スタートする。労組がデフレ脱却の意欲や企業間格差の是正で足並みをそろえ、賃上げの勢いを保てるかが焦点となる。

（10面に関連記事）



社会情勢を正確に掴み

労働組合として20春闘をつくり出そう！