



バブル崩壊以降、失われた10年、20年、総額人件費抑制に拘泥してしまや失われた30し、デフレを言い訳に

年といわれ、長期にわたって日本経済は停滞を続けている（この間アメリカの実質GDPは2倍超に達した）。労働生産性の低迷を指摘する声があるが、付加価値総額が増えない（品質に見合った価格が実現できていない）ことがその主因と考えるべきであろう。

して賃金と価格の適正化を怠ってきた結果と見えよう。イノベーションの必要性が説かれてきたが遅々として進まず、格差問題も

なる年功序列制や終身雇用に対する批判や定昇コスト論が唱えられた。これらに通底しているのは、総額人件費

資を怠った結果、日本の人材競争力ランキングは41位へと低下している。労働力不足を目的の当たり前にして「人への投資」と称してかつ

別最適が全体最適とはならないことを訴えてきた。しかしながら、現実には、労使ともに個別の短期的な結果を追い求めることに終始する、さらに明日は今日

まった。生産性運動は、効率を追い求めるものではなく、「今日は昨日より、今日は明日よりもよくなる、さらに明日は今日にまさる」という確信をだれもが持てる社会を目指すものである。

個別の利害超越した行動を

を起こす主体は経営者であり、価格の最終決定は経営者が行ってきたことを確認すべきである。男女雇用機会均等法 提唱され、事実とは異

しかりである。一方、マネジメントに主眼が置かれ、勤労意欲や働きがいが高めるとい人事制度本来の目的が希薄になっていくことである。

「一人」が成長や競争力の源泉と考えるのであれば、格差問題の解消や多様な働き方の実現を早急

るものではなく、むしろ賃金が上がらないことが稼ぐ力を押し上げる圧力とならず、勤労意欲の減退を招き、企

業の成長力をそいですべきである。全労生はたびたび個別の成長力をそいですべきである。

ある。

主義、成果主義などが

提唱され、事実とは異

長年にわたり人材投

業の成長力をそいで

すべきである。