



バブル崩壊以降、失われた10年、20年、そしていまや失われた30

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たが、イノベーションが進まず、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、さらに明日は今日てない賃上げがされていくが、真に「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に具体化すべきである。全労生はたびたび個

## 個別の利害超越した行動を

を起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。

賃金と雇用は対立するものではなく、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いくべきである。

すべきである。