

### 記者会見発言要旨(未定稿)

日時:	2006年1月11日(水) 13:30~
場所:	日本工業倶楽部 5階 第6会議室
出席者:	北城格太郎 代表幹事 渡辺正太郎 副代表幹事・専務理事

冒頭、代表幹事より本年6月15、16日に東京港区で開催される「世界経済フォーラム・東アジア会議 2006」について説明があり、その後、記者の質問に答える形で(1)世界経済フォーラム・東アジア会議 2006、(2)春闘、について発言があった。

**Q: 世界経済フォーラム(WEF)とは、経済同友会 60周年を機に提携関係を結ばれたのか、それとも従来からか。**

北城: WEFとはこれまでも協調関係にあって、ダボス会議への参加支援等を行ってきた。アジア版を日本で初めて開催するというについては、我々が60周年の記念行事の一環として計画した。これまでの慣例で言うと一年おきにシンガポールで開催されているので、次回はシンガポールになると思うが、まだ決まっていないし、それ以降についても未定である。今回、一緒に開催するということが決まった、とういことだ。日本のアジアにおける地位等を考えれば、ある期間毎に日本で開催するということを継続できることが望ましいと思う。シンガポールで開催する場合、日本の政府関係者の参加も難しいが、日本企業の本社の会長や社長といった、しかるべき地位にある方が、シンガポールで二日間の会議に出張するのは難しい。従って、シンガポールの現地法人のトップが日本側の経営者として参加する例が多かった。米国、欧州、アジアの経営者からすれば、本社の経営者と話しがしたいという気持ちもあったので、東京で開催することで日本側の参加者の質が高まるのではないかと期待している。それによって、日本企業の存在感が国際的に高まるだけではなく、世界の中でどのようなことが経営課題として取り上げられているかを、日本の政府、経営者が理解することも大事だ。例えば環境、貧困、アフリカの疾病の問題等、日常的に企業の個別の業績とは関係ない世界の経営者が重要な課題として取り上げているので、そういうことを議論する場としても好ましい。

渡辺: 発信地として、ロジスティクスも含めて数千万円のコストがかかり、経済同友会として負担が大きいかも事実だが、これまでの蓄積も含めて活用すれば開催は可能だということで、60周年の記念行事を契機に取り組むことを決めた。今後については、その成果に応じて、考えていく。

北城: ダボス会議は政策を議論して発信する場であって、そこで何かを決めて各国が行動する場ではない。同友会は政策提言の集団でもあるので、政策を議論する場としては同友会の活動にも相応しいので、情報発信の新機軸として取り組んでみようということだ。その成

果によっては、専務理事も言ったとおり、将来また日本で開催するということもあると思う。WEF も日本の存在感は重要だと思っているが、スイスのダボス会議ではここ最近、中国やインドに焦点が当たってしまい、日本への関心が少ない。従って、日本の国際的な貢献を考へてもアジアでの会議を日本で開催するという事は重要な手段の一つなので、我々なりに取り組んでみたい。

**Q: 中国からの参加は予定されているのか。**

北城: 中国からも参加するという事で案内すると思う。ただし中国の企業経営者といった場合、私企業の経営者もいれば、政府系、国営企業の参加もあると思う。経済規模からいうと国営企業が非常に大きいですが、今回どなたが参加できるかは未定で共同議長には入っていない。

**Q: 政府高官にも参加要請を行うのか。**

北城: WEF 側が招待するが、政府関係者にも案内が行くと思う。

**Q: 80年代には日本で行われたのか。**

北城: 日本に関しての会議は一度行われたが、アジアというのはない。それ以降、失われた10年ではないが、90年代に入って日本では一度も行われていない。その間、シンガポール、韓国、マレーシア、アジア会議では無いが中国での会議、インドでの会議も行われたが、残念ながら日本では、一度も開催されていない。

**Q: 今日、日本経団連と連合の首脳懇談が開催され、春闘が事実上スタートした。年頭の会見の際にも、一律のベースアップは国際競争力の観点から現状にそぐわない、個別企業で決めるべきだという発言をされていた。今日の懇談会の労使の意見でも、日本経団連は代表幹事と同じ主旨の意見を述べているが、組合側は、個人に対する投資をしないと国際競争力も維持できないと主張している。労働側の主張に対するご意見を伺いたい。**

北城: 従業員は企業経営の重要な財産であり、柱であるので従業員に対する配慮は重要だ。とはいえ、業界全体で一律のベースアップや企業の中で全従業員に同じような昇給をすることは、逆に優秀な従業員に対する配慮、あるいは国際競争力の観点でも問題がある。そういう意味で、多くの企業が成果主義ということで、成果を上げた従業員に報いるという仕組みを導入している。成果を上げた従業員に報いるのは当然必要だし、企業経営もよくなってきたので、従業員に対する配慮も必要だが、それがベースアップに結びつくということではない。かつてのような護送船団で日本の国が運営されていたときには、業界全体でのベースアップという賃金決定の仕組みもあったと思うが、今はそういう環境ではない。個々の企業が国際競争力を考えながら、賃金も決めていけばよいと思う。

**Q: 日本経団連側にも、普通の人に対する評価を考えるべきだ、過度の成果主義は良くないという**

**主旨の発言をされている人もいますが、それについては、どうお考えか。**

北城： 過度はよくないかもしれないが、それも含めて個別の企業が判断することだ。個々の企業経営者が、その企業にとって最も相応しい賃金制度を考えて、それがまた国際競争力にも結びつくと思う。そういう意味では、個々の企業が特色のある経営をしていく、ということであって、横並びをする、ということではないと思う。ただし、成果主義は、今後、日本が国際社会で競争するうえでは必要な制度だと思う。

渡辺： 成果主義は、企業の業績の成果に対して賞与等で処遇する、個人の仕事の成果に対して配分が決まるという二つの側面がある。従って、何を成果というかについて今後もしっかりと議論していくということには価値がある。

**Q：業績が良い企業が自社の判断の結果、賃金の原資を増額すると判断し、業績の悪い企業がそれに追いつかなかった場合、マクロ的に見ると企業間の格差、業績の格差に応じた配分の格差が拡大するのではないかという懸念がある。日本経団連の奥田会長は、それについて、多少の不平等は社会の流れである、今の予想される格差の拡大は許容範囲であるという発言をされているが、それについて代表幹事はどうお考えか。**

北城： 企業業績の良い会社と悪い会社の昇給が同じということがおかしいのではないかと。努力をして良い成果を出せば、従業員にも見返りがあるということが国際競争の中でのルールだと思うし、格差が無いほうがおかしい。創意工夫してよい成果を上げれば、従業員にも十分な見返りがある方が、創意工夫、イノベーションが進むのではないかと。格差がないというのは護送船団時代の発想だ。今、かつてのような護送船団方式では非効率だというのは十分理解されていると思うので、企業経営者でそういうことをやる人はいないと思う。一方で、採用の競争力等を考えると、業績の厳しい企業でも本当に仕事のできる人に十分な処遇をしなければ、良い従業員を確保できないということもある。個別の企業の戦略で判断すべきだと思う。

**Q：企業業績の良し悪しのほかに、各社の中で個人の業績に応じて、成果を上げた従業員には手厚く処遇し、そうでない従業員には、それなりの処遇をする場合、企業が業績の良い従業員、悪い従業員を含めた総額の原資を引き上げるか否かについては、どうお考えか。上げる状況にあるとお考えか。**

北城： それは全て個別の企業の判断で、(賃金)全体の原資を拡大しようという戦略をとる企業もあれば、原資を抑えて研究開発や設備投資等、別の使い方をするというのも一つの企業戦略だ。従って、個別の企業の判断に任せるべきだ。ただし、成果に応じて処遇する、本人がどれだけ貢献したかということについては、企業業績だけではなく、個人の業績も含めて処遇に反映するというのは当然の方向だと思う。

(文責： 経済同友会事務局)

以上