

経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

－賃上げにより、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築を－

2017年1月18日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

経団連は、1月17日、『2017年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

経労委報告は、景気は緩やかながら着実に回復、企業収益もファンダメンタルは総じて堅調、経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視、賃金引上げのモメンタム（勢い）を2017年も継続、企業も社員の生活防衛的なマインドを変えるべく可能な限りの対処、など経済情勢や産業動向、2017年における賃金・労働諸条件引き上げの意義などに関しては、ほぼ金属労協と認識を同じくしている。

しかしながら、賃金引き上げの中身については、一時金、諸手当等を含めた「年収ベースの賃金引上げ」にこだわり、全体として、ベースアップに対する慎重な姿勢から脱していない。

金属労協は、2014年闘争以降、3年連続で賃上げに取り組み、景気の底支えと賃金の底上げ・格差是正に一定の役割を果たしてきたが、2016年に賃上げを獲得した組合は、金属労協全体の6割弱に止まり、賃金の底上げ・格差是正は道半ばとなっている。

すべての働く者が、生計費を賄うことができる賃金を確保し、将来にわたって賃金が安定的に上昇することが確信できるよう、継続的・安定的な賃上げと賃金の底上げ・格差是正を実現していくことは不可欠である。

2017年闘争では、賃上げによる「人への投資」によって、安心して消費を拡大することのできる環境を確保し、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築を図っていく。

1. 基本賃金の引き上げの重要性

経労委報告では、「賃金引上げのモメンタムを2017年も継続していく必要がある」として、賃金引上げに前向きな姿勢を示している。しかしながら、その中身を見ると、あくまで「年収ベースの賃金引上げ」であり、定昇、ベア、一時金、諸手当の見直しを柱に置いて、「多様で多岐にわたる選択肢」を主張している。ベースアップの中身についても、特定層への重点的な実施を強調している。

3年連続の賃上げにもかかわらず、個人消費の拡大に結びつかない原因には、さまざまな将来不安がある。しかしながら、政府に社会保障制度改革の推進などを求めるだけでは、将来不安は払拭できない。勤労者が、企業規模や雇用形態にかかわらず、ライフステージを踏まえて、生涯にわたって生計費を賄うことのできる収入が得られるという見通しを持てることが重要である。また、一時金については、組合員の努力に報いる適正な成果配分が必要であるが、少なくとも、「社会的要請」に応えるための勤労者への配分として、基本賃金の引き上げではなく一時金の増額をという主張は、一時金の性格からして違和感を感じる。

「経済の好循環を力強く回す」ためには、個人消費の回復が不可欠であるが、そのため

には基本賃金の増加、すなわちベースアップが効果的なことは明らかであり、企業は積極的に基本賃金の引き上げを行っていくべきである。

2. 中小労組の賃金の底上げと格差是正の推進

経労委報告では、連合が「大手追従・大手準拠からの転換」を打ち出しながら「大手との格差是正を目指すことは矛盾」、賃金は「自社の付加価値の動向や支払能力を踏まえて決定するもの」と指摘している。

しかしながら、そもそも、連合が求める「大手追従・大手準拠からの転換」とは、賃上げの環境が整っているにもかかわらず、大手の賃上げ額を超えることを困難視してきたすべての労使の認識を改め、企業規模によらず、必要な格差是正が行われる環境を創り出すことにある。

また同時に、わが国の経済力、産業の競争力にふさわしい賃金水準を確保し、生産性向上に見合った賃上げを広く波及させる「賃金の社会性」の観点からも、「生産性三原則」に沿って、大手と中小の「賃金水準」の格差是正が強く求められている。

とりわけ、強固な日本経済の構築や、国民経済全体の成果の配分など、マクロの必要性から生じる賃上げについては、大手・中小を問わず、すべての組合において、すべての勤労者に、継続的・安定的に行わなければならない。中小企業の従業者数は7割を占めており、その賃上げなしに「経済の好循環」実現はおぼつかない。

2016年闘争において賃上げを獲得した組合は、金属労協全体で6割弱に止まり、中小労組は5割に及ばない状況となっている。この状況が続けば、大手と中小の賃金格差はさらに拡大し、中小企業の人材確保がますます困難となる。

金属産業においては、素材・部品企業をはじめとするバリューチェーン全体の総合力が強みとなっており、人材確保が困難になれば、国際競争力の喪失に直結する。「人への投資」の観点から、賃上げによる格差是正を図り、人材確保や職場全体のモチベーションの向上を通して、生産性の向上、競争力の強化につなげなければならない。

2016年闘争において、金属労協はバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」を提起した。バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」等に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図る取り組みである。経営側としても、中小企業における「付加価値の創出」と「付加価値の適正配分」に向け、具体的な取り組みの推進が望まれる。

3. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、非正規労働者の待遇改善に積極的に取り組む姿勢を示しているが、焦点となっている同一労働同一賃金については、「日本型同一労働同一賃金」を主張、「さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合に同じ賃金を支払う」との考え方を示すに止まっている。「さまざまな要素」を、「自社」の基準で「総合的に勘案」するのでは、単に現状を正当化するだけになりかねない。

金属労協は「第3次賃金・労働政策」の中で、「同一価値労働同一賃金」、すなわち「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していくという考え方を提唱し、その具体的な進め方についても提示した。これを実践することにより、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、企業として客観的・具体的に合理的な説

明のできない格差の解消を図ることができる。2017年闘争を皮切りとして、労使で検討を開始していくことが重要である。

4. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、地域別最低賃金に関して、「生産性向上に基づく持続的な付加価値の増大」に応じて引き上げるべきと主張しているが、こうした主張は、現行の水準が適正であることを前提とし、上げ幅のみに着目した主張である。地域別最低賃金は先進諸国と比較して水準が低く、まずは、早急に適正な水準に引き上げることが求められる。

経労委報告では、特定最低賃金に関し、①地域別最低賃金との差が急激に縮まっているため存在意義がない、②特定最低賃金の適用労働者が地域別最低賃金の1割にも満たず、波及効果が弱まっている、③グローバル経済の進展により、国内の限られた地域内の公正競争確保は、その前提が崩れている、などを根拠に廃止を主張している。

しかしながら、第一に、特定最低賃金と地域別最低賃金は、役割・機能が異なる制度であり、水準差をもって、制度の要不要を判断すべきではない。

第二に、波及効果は、適用される産業・職種ごとに検証すべきである。組織労働者の労使交渉の結果を未組織労働者に波及させる効果については、特定最低賃金の金額改正・新設の際、申出に合意している「合意労働者数」に対する適用労働者数の比率を見るのが適切であるが、合意労働者数のおおむね2倍の労働者に特定最低賃金が適用されており、波及効果は小さくない。また金属産業の雇用者数が524万人（総務省「労働力調査」、2015年平均）であるのに対し、特定最低賃金の適用労働者数は258万人であり、約半数の労働者をカバーしている。

第三に、企業活動がグローバルであっても、賃金水準は各国の労働市場において、各国の経済力に応じて決定されていることに留意すべきである。また、地域の産業集積を基盤としたバリューチェーンの重要性は変わっておらず、その維持のために、国内での公正競争確保は必要条件である。むしろ、労働の価値にふさわしい賃金水準を実現することにより、日本の金属産業の強みである現場力を強化し、競争力を高めていくべきである。

5. 「働き方改革」の実現

経労委報告が「働き方改革」として打ち出している年休取得促進や長時間労働是正、健康経営、介護離職予防、女性の活躍の戦略的推進、高齢期における活躍の場の拡大、非正規労働者の正社員化の推進などについては、金属労協の考え方と共通する部分が多い。

しかしながら、一方では、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、健康経営やワーク・ライフ・バランスとは相容れず、長時間労働を助長しかねない制度の導入を主張していることは、看過できない。

政府は、「働き方改革実現会議」などを通じて取り組みを強化しているが、今こそ現場の労使が、労使自治の原則に則った交渉・協議を通じて、多様な人材の活躍を促し、ワーク・ライフ・バランスを実現し、「良質な雇用」を確立していかなければならない。経労委報告が強調する「生産性向上」を進める上でも、生産性三原則における「労使の協力と協議」が必須である。

以 上