

経団連「2019年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2019年1月23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22日、『2019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。

経労委報告では、働き方改革と労働生産性向上に取り組み、競争力強化と収益拡大を図ることで、処遇を改善し、それを働きがいや労働生産性向上につなげていく「社内的好循環」を実現していく必要があると主張している。

労使の徹底した議論を重視し、生産性向上の成果配分として処遇を改善するという考え方は、労働組合と共通のものである。一方、その配分方法については、従来同様、「引き続き、多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められる」との姿勢に止まり、賃上げについては、諸手当や一時金を含めた「多様な選択肢」の中から検討するという主張を変えていない。

基本賃金が生産性向上の成果配分の性格を持つのに対して、一時金は短期的な業績反映の要素が強く、いずれも「人への投資」の構成要素ではあるが、働く者への成果配分として性格は同じとはいえない。基本賃金は、働く者の生活の基盤であり、賃上げは、将来不安を払拭し、生涯生活設計を描いていく上で不可欠なものである。消費者物価上昇率が1%程度で推移する中で実質賃金が維持できなければ、生活水準が低下するだけでなく、労働の価値への評価が低下するということでもある。

政労使で確認してきた「生産性運動三原則」は、①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、から成っているが、「成果の公正な分配」については、生産性向上の諸成果は、「国民経済の実情に応じて公正に分配される」と定義されている。マクロ経済の実情を反映した公正な成果配分は、生産性運動における大前提である。

超少子高齢化と生産年齢人口減少の下、持続可能な社会を再構築していくためには、日本全体の持続的な生産性向上が喫緊の課題となっているが、そのためには「生産性運動三原則」の意義を再確認し、実践していくことが不可欠である。とりわけ「成果の公正な分配」を実現すべく、日本の経済力に相応しい賃金水準の確立、マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げに向け、賃金水準と賃上げの両面で社会的相場形成をより強化し、その波及を図っていくことが必要である。

「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から、そして「強固な現場」は、働く者の生活の安心・安定から生まれる。実質賃金の維持・向上なしに、「強固な日本経済」の構築は困難である。経団連は、各企業の労使が、春季生活闘争の役割・機能を認識し、賃上げによる「人への投資」によって役割を果たすようリードすべきである。

1. 2014年以降の賃上げと2019年闘争

経労委報告では、2014年以降の平均賃金の伸びが緩慢な要因として、就業構造や産業構造の変化をあげている。

しかしながら、賃金構造基本統計調査でも、実質賃金についてはほぼ横ばいで推移し、2018年度には消費者物価上昇率の高まりから、マイナス傾向が顕著となっているものと思われる。また、金属労協の賃上げ結果をみても、2018年は過去5年間で賃上げ獲得組合の比率が最も高かったものの、実態は金属労協全体の7割程度、中小労組では6割程度にとどまっており、社会全体で賃上げを獲得しているとはいいがたい。大手労組中心の賃上げにとどまらず、中小労組、未組織労働者を含め、社会全体で実質賃金の維持・向上を果たしていく必要がある。

また、経労委報告では、連合が月例賃金に強くこだわる姿勢を打ち出していることに危惧を示し、2014年以降、一時金の増加も個人消費を下支えしているとの主張をしている。しかしながら、一時金の増額のみでは、消費拡大を促すための将来不安の払拭は困難であり、恒常的な収入である賃金の増加が消費の拡大に不可欠であることは間違いない。

さらに、経労委報告では、「ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果」を強調しているが、企業における付加価値の増加の状況と比較すれば、企業の人件費負担は、相対的にはむしろ軽減されていることに留意すべきである。賃上げは、経済の好循環を回すための単なるきっかけではなく、好循環を維持し続けるために不可欠なシステム、プロセスであることに留意する必要がある。

2. 賃金の底上げ・格差是正の推進

経労委報告では、「中小企業の労働生産性が向上し、収益が改善・拡大したことによって賃金引上げが行われた結果として、規模間格差が縮小していくことが望ましい」と、収益の改善・拡大が賃金の規模間格差是正の前提であるかのような主張を展開している。「労働運動として、賃金水準が相対的に低い組合員の処遇改善に注力することは一定程度理解できる」のであれば、経営の責任として取り組む姿勢を示すべきである。

わが国は、企業規模間の賃金格差が大きい実態にあるが、企業規模の如何にかかわらず、日本の経済力にふさわしい賃金水準が確保されなくてはならない。そのためには、各企業の労使が、連合、金属労協、産別等が示す様々な賃金分布のデータを参考としながら、賃金水準の社会的な相場に対する自社の賃金水準の位置づけを検証し、計画的に賃金格差の是正に取り組むことが必要である。

経労委報告では、連合方針について、「マクロでみた大手企業との賃金格差の是正を主な理由に賃金引上げ要求」をしても、中小企業の経営者の理解・納得が得られないとしている。

しかしながら、人手不足の深刻化を背景に、求人賃金は上昇傾向となっており、中小企業経営者は、賃金水準が世間相場を下回っている場合は、採用もままならないことを理解している。

一方で、経労委報告では、中小企業の労働生産性向上をサプライチェーン全体の問題として捉え、取引価格の適正化や人材面での協力・連携に取り組むことを打ち出している。経団連が旗振り役となり、中小企業における「人への投資」を促す環境整備を行うべきである。

3. 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

経労委報告では、働き方改革について、「働きがい・やりがい」に軸足をおき、多様な人材が働きやすい環境をつくることとしている。

働き方の見直しは、現場を熟知した労使が、職場の課題や働く者のニーズを踏まえて取り組むことが有効である。単に法律に対応するのではなく、法を上回る対応によって、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しを推進すべきである。働き方の見直しが、働きがいにつながり、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、生活の豊かさを実感するものとなるよう取り組む必要がある。

また、改正労働基準法による時間外労働の上限規制は、中小企業の施行日が大手企業の1年遅れとなった。大手企業の時間短縮が中小企業の時間短縮につながる可能性もあるものの、中小企業にしわ寄せが来ることがないようにしなければならない。中小企業においても、大手企業と同様の上限規制に取り組むとともに、長時間労働につながる商慣行の是正に向けて、経団連の強力なリーダーシップを発揮していただきたい。

経労委報告では、高度プロフェッショナル制度やフレックスタイム制度、裁量労働制について、「労働生産性を高め、企業価値と競争力の向上」につながる制度であると評価している。

しかしながら、高度プロフェッショナル制度は、労働時間の規制が適用されないことで過重労働につながる懸念がある。従来の労働時間制度であっても、「柔軟な働き方」による労働生産性の向上は実現可能であり、安易に導入を促すべきではない。また、フレックスタイム制度や裁量労働制についても、過重労働に陥ることがないように、労使で慎重に対応する必要がある。

経労委報告では、わが国では、「企業労使で雇用の維持・安定を優先した結果、労働生産性と失業率とも低水準になっていた可能性が考えられる」としているが、雇用の維持・安定と公正な成果配分こそ、生産性向上の源泉であり、現場の推進するイノベーションの基礎であることを認識すべきである。

4. 非正規労働者の雇用・賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、「能力や意欲のある優秀なパートタイム社員や有期雇用社員」について、「無期雇用である正社員への転換を、まずは検討すべき」としている。また、賃上げについては、「人事評価に基づいたメリハリのある方法を考える必要がある」としている。

非正規労働者は、いまだ雇用が不安定なままとなっており、正社員との賃金・労働諸条件の格差についても、ようやく改善の緒に就いたところである。法対応にとどまらず、

正社員への積極的な転換や賃金制度の整備によって、各人が将来展望を描きながら、働きがいを実感できる環境を整備することが重要である。

金属労協では、春季生活闘争において、非正規労働者の雇用・賃金・労働諸条件の改善に取り組むこととしているが、何らかの取り組みを行っている組合は、4分の1程度にとどまっている。同じ職場で働く非正規労働者の処遇改善に向けて、各企業の労使でしっかり話し合う体制を構築するよう、経営側の対応を求めたい。

5. 当該産業労使による特定最低賃金の審議促進

経労委報告では、地域別最低賃金を下回った特定最低賃金について、金額改正をしても「再び逆転現象が生じる」「今後上回る可能性は極めて低い」と決めつけ、必要性審議を「不要な手続きが発生している」と切り捨てている。また、『全会一致』を持って新設や改定、廃止されることが、関係労使の長きにわたる慣行・ルール」であるとして、廃止を含めた今後のあり方を関係労使で確認すべきとしている。

しかしながら、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことは、特定最低賃金の金額改正を行わない理由にはならない。地域別最低賃金を下回った場合であっても、地域の労使合意の上で金額改正が行われていることを無視している。そもそも、地域別最低賃金を下回るのは、使用者側が特定最低賃金の適正な引き上げに応じてこなかったことが原因である。「全会一致」を盾に取り、労働組合が制度に則り、申出要件を満たした上で手続きを行っているにもかかわらず、真摯に審議に応じようとしめない態度は、断じて認めることはできない。

特定最低賃金は、産業に直接関係する労使が申出手続きや金額審議に参加するなど、当該産業労使の意思を尊重する制度である。審議を通じて、当該産業労使が、地域の産業や人材のあり方などについて真摯に話し合うことが、地域の産業の健全な発展につながることになる。バリューチェーン全体で、金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保することにより、産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として未組織労働者・非正規労働者の処遇改善を図る観点から、特定最低賃金を維持・強化する必要がある。

以 上