

経団連「2020年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2020年1月21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21日、『2020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、「春季労使交渉」は「良好な労使関係の礎となっている」と評価し、「賃金引上げへの社会的な期待も考慮」「賃金引上げのモメンタムの維持」などの記載もあるなど、「賃上げ」に対して前向きな姿勢を示している。その一方、「業種横並び」「全社員を対象とした一律的な賃金要求」を否定し、自社の実情に応じて検討すべきとしている。また、「賃上げ」については、基本給、諸手当、賞与・一時金の3つを柱に据え、「多種多様な方法による組み合わせ」が望ましいとの主張を強めている。

しかしながら、政労使が確認してきた「生産性運動三原則」すなわち「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」のうち、「成果の公正な分配」については、マクロ経済の状況を反映した成果配分が求められている。賃金の社会性を踏まえ、マクロ経済の状況を反映した「社会的相場形成」を強く意識した上で、産業・企業の状況などを加味し、賃金決定を行っていくべきである。

また、米中対立の長期化、中東をはじめとする地政学的リスク、英国のEU離脱など国際経済環境が激変し、日本経済にも多大なる影響を及ぼしている中で、わが国経済を、個人消費がリードし、底支えする強固なものへと転換することが求められている。個人消費拡大による安定的・持続的成長のためには、働く者の生活の基盤である基本賃金の引き上げにより、生涯の生活設計を可能とし、将来不安を払拭することが不可欠である。

労使交渉の機会のない未組織労働者が増加しているからこそ、集团的労使関係のある労使が、マクロの視点を持って賃上げ額や賃金水準の社会的相場形成を行い、未組織労働者に波及させるという社会的責任の重みが増している。

金属労協は、2020年闘争において、基本賃金の引き上げを基軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに強力に取り組み、生活の安定と向上、産業の新たな発展基盤の確立、経済の安定的成長を実現するための「人への投資」を継続的に求めていく。

なお、経労委報告では、ダイバーシティ経営の推進や総合的な処遇改善が重要であるとしているが、女性活躍推進や60歳前半の雇用と賃金・労働諸条件、外国人労働者の処遇等への具体的な言及が少ないのは残念である。

賃上げによる「人への投資」

経労委報告では、「いわゆる『春闘』が主導してきた業種横並びによる集团的賃金交渉は、実態に合わなくなっている」「全従業員を対象とした一律的な賃金要求は適さなくなってきている」と主張している。

しかしながら、賃金には社会性があり、個々の企業の経営環境や収益のみで決定することはできない。実質賃金の低下や、生産性向上に見合った配分がなされないために労働分配率が継続的に低下していることによって、働く者の生活不安、将来不安が増しており、そのことが消費の低迷をもたらしている。わが国経済を個人消費がリードし、底支えする強固なものに転換させる観点からも、マクロの視点に立った賃上げが必要である。マクロ経済の状況を反映した「社会的相場形成」を意識して交渉する上で、連合、金属労協、産業別労働組合の方針に基づく賃金交渉が不可欠である。

また、賃上げは、職場全体のモチベーションを高め、より高い能力発揮と成果の創出を促すという、好循環につながるものでなければならない。

経労委報告では、『基本給』『諸手当』『賞与・一時金』の3つを柱に据え、「多種多様な方法による組み合わせを含めて議論していくことが望まれる」としている。

しかしながら、個人消費が拡大していない要因としては、①実質賃金のマイナス傾向が続いている、②賃上げが全企業、全世代に及んでおらず、生計費のかさむ中堅・シニア世代の賃金水準の低下が、若年世代に将来不安、消費抑制をもたらしている、③消費への影響の大きい恒常所得の割合が低下傾向にあること、などがあげられる。個々人の消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。

こうしたことからすれば、「生産性運動三原則」に基づく「成果の公正な分配」は、基本賃金の引き上げが基軸でなくてはならない。一時金の引き上げは短期的な業績反映の要素が強く、消費拡大に不可欠な生活の安心・安定の確保や将来不安の払拭は困難である。わが国経済を個人消費がリードし、底支えする強固なものに転換するためには、恒常的な収入である基本賃金の引き上げが不可欠である。

さらに、経労委報告では、「職場環境の整備や能力開発に資する総合的な処遇改善」として、多様で柔軟な働き方の実現、福利厚生の実現、能力開発・自己啓発支援などの例を挙げ、「賃金引上げ」とは切り離しているものの、「総額人件費管理」を強調する姿勢は崩していない。これらは、「人への投資」として、労使が論議を深めるべき課題ではあるが、春季生活闘争における働く者への成果配分の論議とは性格が異なるものであり、賃上げと引き換えにはならない。

底上げ・格差是正

経労委報告では、「人材の確保・定着に向けた賃金の引き上げ」「最低賃金の引上げ」「社会保険料の増加」による「人件費の増加」、「働き方改革関連法への対応に伴うコストの増加」が「中小企業の収益を押し下げる可能性がある」と、中小企業の賃上げにきわめて後ろ向きの姿勢を示している。また、「中小企業の労働分配率の高さを強調し、その対応として「サプライチェーン全体での取組みにより、生産性を向上していく」ことを示している。

しかしながら、現場を支える働く者の力を、もっぱら「コスト」とみなす姿勢は、看過できない。むしろ、現場力を維持・強化する観点から、「人への投資」を積極的に行うことが必要である。中小企業の労働分配率が大企業と比較して高いのは、中小企業の活動が「人」の力に負うところが大きいことによるものである。むしろ、経労委報告に示された労働分配率の

推移をみても、2009年以降、資本金1千万円未満の企業の労働分配率の低下は著しく、いまだに低下に歯止めがかかっていないことは問題がある。日本は、企業規模間の賃金格差が大きく、かつ、1990年代以降、賃金格差が拡大してきた。働く者への配分を回復させ、人材の確保・定着を図るためにも、中小企業の積極的な賃上げによって、賃金格差の是正を図る必要がある。

なお、金属労協においても、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」に取り組んでいる。バリューチェーン全体で生産性向上に取り組むとともに、生み出した成果を、バリューチェーンを構成する各企業に適正に分配することが重要であり、労使で共に取り組んでいくことが重要である。

特定最低賃金

経労委報告では、特定最低賃金について、「複数年度にわたり地域別最低賃金を下回る特定最低賃金」について、「地域別最低賃金との乖離額が大きいため、今後上回ることは極めて想定しにくい」ことを理由に、「関係労使で審議した上で、廃止すべきである」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ているのは、使用者側が特定最低賃金の引き上げを抑制し、さらには金額改正そのものに反対していることが原因であり、そのことを理由に廃止すべきであると主張するのはマッチポンプと言わざるを得ない。また、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回る場合は、地域別最低賃金が適用されることになるため、金額改正前の特定最低賃金額からの引き上げを審議するのではなく、特定最低賃金としての適正な水準について審議すべきである。申出要件を満たし、各都道府県の最低賃金審議会に諮問された特定最低賃金については、地域の産業実態、雇用、賃金の実態等を踏まえて、各産業の労働の価値にふさわしく、かつ産業の魅力を向上させるとの観点から、真摯に審議すべきである。

また、経労委報告では、企業内最低賃金協定について、「特定最低賃金の新設や金額改定の申出に必要な資料として使用される場合がある」ことを理由に、その影響が「締結した企業にとどまらない可能性があることに留意が必要である」として否定的な記述をしている。

しかしながら、そもそも企業内最低賃金協定は、各企業の労使が、賃金の最低額を決定することで、組合員の生活の安心・安定を図るための制度である。その影響が企業内にとどまらない可能性があることを理由に、協定の締結や水準の引き上げに否定的な姿勢を示すことは、各企業の魅力を高めるための労使の努力を否定しかねないものである。むしろ、特定最低賃金を通じて、同じ産業で働く未組織労働者に企業内最低賃金協定を波及させ、バリューチェーン全体の賃金の底上げによって産業の魅力を高める観点からも、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに取り組むことが重要である。

「ジョブ型」雇用システム

経労委報告では、「メンバーシップ型雇用」システムについて、「社員の高い定着率」「ロイヤリティ」につながると評価し、職能給についても、「職能の向上と人材育成を図りやすい」と評価しつつ、今後の方向性として、『メンバーシップ型社員』を中心に据えながら、『ジョ

ブ型社員』が一層活躍できるような複線型の制度を構築・拡充していく」としている。

「メンバーシップ型」雇用について、今後も、経労委が雇用システムの中心に据えるとしていることは評価できる。しかしながら、「ジョブ型雇用」については、評価のシステムおよびその運用について、公平性、納得性、透明性を確保できるかどうかなどの課題があることを忘れてはならない。

また、「メンバーシップ型雇用」が、人材の流動化を妨げているという経労委の指摘もあるが、もし仮に中途採用者が不利な取り扱いを受ける制度・運用となっているならば、「同一価値労働同一賃金」の考え方に則って、見直しを行っていくことが必要である。

人材の確保・定着・育成が課題となる中で、「メンバーシップ型」雇用や「職能給」は、従業員全体のモチベーションを高めるシステムとして、従来以上に重要性が増しており、今後とも中心的な役割を果たしていくことは間違いない。

以上