

経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2024年1月17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16日、「2024年版経営労働政策特別委員会報告（以下、経労委報告）」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。

2024年版の経労委報告では、2024年以降についても、「物価上昇が続く中、『社会性の視座』に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務である」との基本方針を示している。

こうした考え方は、金属労協の「積極的な賃上げを一過性のものとせず、さらに加速させていく」という考え方と同様である。2024年闘争では、労使が自社の課題を深掘りすると同時に、日本経済・社会に果たすべき賃上げの意義・役割を念頭に、賃金の社会性を重視した論議を深めていくことが重要である。

経労委報告のテーマである『成長と分配の好循環』の加速は、政労使共通の課題であり、その解決に向けて、労使がそれぞれの役割と責任を果たしていかなければならない。その基本は生産性運動三原則（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）であり、労使の真摯な交渉・協議を通じて、生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、産業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、産業・企業の競争力強化、内需中心の安定的・持続的な経済成長を実現していくことが重要である。

この見解では、2024闘争において重視すべき点を中心に、金属労協として考え方を示す。

1. 実質賃金を改善するには物価上昇を上回る基本賃金の引き上げが不可欠

経労委報告では、賃上げについて、継続的に物価が上昇している局面であることを踏まえ、「基本給の水準引上げ（ベースアップ）で対応し、業績の変動は賞与・一時金（ボーナス）に反映」「ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる」と物価上昇分を賃上げ（ベースアップ）に反映すべきことを強く示唆しているが、一方で、物価との比較検討にあたっては、「賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）を用いるなど、多面的な見方も必要」との主張がされている。

しかしながら、定期昇給などの制度昇給は、職務遂行能力の向上や年齢に伴う生計費の上昇を反映し、労働協約、就業規則等で定められた賃金制度に基づき実施される。制度昇給には物価上昇をカバーする要素は入っていないことから、制度昇給が実施されたとしても、物価上昇により目減りした労働の価値を回復することはできない。実質賃金の低下による労働の価値や生活水準の低下を改善するには、定期昇給を確保した上で、物価上昇を上回る賃上げ（ベースアップ）によって、賃金カーブ全体を引き上げることが不可欠である。

また、経労委報告では、初任給引き上げにあたって「逆転による賃金カーブの歪みなどが生じないようにしなければならない」とし、「全体的なベースアップの実施」や「若年社員を対象とした重点的なベースアップによる賃金カーブの一部是正」などをあわせて検討す

べきであり、その際には「総額人件費管理と支払い能力を踏まえて検討」としている。

初任給の大幅な引き上げによって賃金カーブの歪みが生じないように是正を行うことは重要である。その際、初任給など特定層に対する大幅な賃上げやそれに伴うカーブ是正の原資については、賃上げ（ベースアップ）とは切り分け、別途原資を投入すべきである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で2014年以降の賃金水準をみると、若年層の賃金が上昇しているのに対し、中高年の賃金はむしろ低下している。賃上げの配分においても、労使で十分に協議した上で、納得の得られる公正な配分を行うことが重要である。

さらに、経労委報告では、物価動向への対応として、「インフレ手当・物価対応手当等の創設」や賞与・一時金の特別加算、特別一時金の支給を提案している。

しかしながら、「継続的に物価が上昇している局面」にあることや、「デフレの完全脱却」をめざし「構造的な賃金引上げ」を行うべき状況であることから判断すれば、一時的な手当ではなく、生活の基盤であり、消費への拡大効果が高い基本賃金の引き上げを行うべきである。家計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改善への期待である。賃上げの必要性やその効果を正しく認識し、労使の真摯な論議によって、誤りのない判断をすることが重要である。

2. 配分構造の歪みの是正など中期的な課題を踏まえた賃上げ

経労委報告では、「自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証」「複数年度にわたって目指すべき賃金水準のあり方や賃金引上げの方針を労使で検討・決定する」など、「賃金水準」を検証するという考え方を示した。

こうした考え方は、金属労協がこれまで取り組んできた賃金水準を重視し、ふさわしい賃金水準をめざす考え方と共通しており、「配分構造の歪みの是正」にもつながるものであると評価できる。日本の賃金は、労働分配率が長期的に低下し先進国の中でも低位となっていることや、賃金水準についても先進国の中で低位にあることなど、中期的に解決すべき課題を抱えている。また、人材獲得競争が激化している中で、産業・企業の魅力を高めるためには、賃金水準の改善が不可欠となっている。賃上げを行うにあたっては、足下の生産性向上の成果配分や物価上昇のみならず、人材の確保・定着や賃金水準のあり方など中期的な課題を踏まえて、必要な賃上げを行うべきである。

3. 賃金の底上げ・格差是正実現のための価格転嫁の促進

経労委報告では、「『構造的な賃金引上げ』の実現を図っていくためには、中小企業における賃金引上げが不可欠である」とし、生産性の改善・向上への支援、価格転嫁等に資する施策の推進、社会全体の環境整備が必要であると主張している。また、「労務費・人件費の増加分を『人への投資』として価格転嫁することが重要」との指摘もある。

こうした考え方は、金属労協が取り組んでいる、バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築と一致している。とりわけ、「労務費・人件費」の価格転嫁の重要性を強調していることは強く支持したい。価格転嫁の状況をみると原材料が8割、エネルギーコストが5割、労務費が3割となっており、とりわけ労務費の価格転嫁が課題となっている。政府が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関

する指針」などを踏まえ、価格転嫁を適正に進めていかなければならない。

価格転嫁を進めるには、長年の商慣行を抜本的に見直すことが求められることから、経営課題としての位置づけを高め、経営トップのコミットメントにより、強力に現場を指導していく必要がある。バリューチェーンの各企業が適切に付加価値を確保し、バリューチェーン全体の強化につながるよう、経団連の指導力を発揮することが求められている。

人材獲得競争の激化により、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が一層困難となり、バリューチェーンの存続にも影響を及ぼしかねない状況となっている。2023 年闘争の結果をみても、1,000 人以上の組合と 299 人以下の組合では、賃上げ獲得組合の比率は 20 ポイントの差があり、賃上げ額は 2,000 円以上の差が生じている。2024 年闘争ではすべての組合が賃上げを獲得し、賃金格差の是正を前進させるよう、環境整備を進める必要がある。

4. 特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、2010 年度以降に廃止された特定最低賃金について、地域別最低賃金を下回っている年数や地域別最低賃金との乖離額、適用使用者数、適用労働者数の平均値を示した上で、それを要件として活用し、「それを満たした場合には廃止の手続きに入る『廃止のルール』を具体化する段階にきている」と提起している。

しかしながら、経団連「経労委報告」が重視する、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、むしろ特定最低賃金を積極的に活用していくべきである。特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げに寄与している。また、賃金の底上げ・格差是正による公正競争の確保は、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、賃金の優位性を確保することで産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする産業の労使の取り組みを、むしろ強化していくべきである。

そもそも、地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回っているかどうかは、特定最低賃金の必要性とは無関係である。特定最低賃金の意義・役割を理解せず、廃止ありきでルールを作ろうとする主張であると言わざるを得ない。

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正に使用されることを上げ、「同じ産業に属する他の企業全体に影響が及ぶ可能性があることにも留意する必要がある」と記載している。

しかしながら、こうした主張は、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げの必要性を強調する経労委報告の主張に相反しており理解しがたい。金属労協の各組合は、企業内最低賃金協定の締結・引き上げを図り、それを特定最低賃金に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を進めている。産業・企業の労使が、自らの産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする取り組みに水をかけるような記載は慎むべきである。

以上