

経団連「2018年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2018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、『2018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、「賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」「『働き方改革・生産性向上・処遇改善』に一体的に取り組み、社内における好循環を形成していく」など、2018年における賃金・労働諸条件引き上げの意義に関しては、おおむね金属労協と認識を同じくするところとなっている。しかしながら、「労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた『3%の賃金引上げ』との社会的期待を意識」することを謳いつつも、賃金・労働諸条件引き上げの中身に関しては、「基本給の一律的な引上げや、特定層への重点配分、賞与・一時金の増額、諸手当の改定・見直しなど、様々な手法の組み合わせ」による「多様な方法による年収ベースの賃金引上げ」を主張し、月例賃金の引き上げに関しては、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業、中期的に収益体質が改善した企業での対応、との主張を繰り返している。

また、中小企業の賃上げに関しても、結局、「大手や中小という企業規模の枠にとらわれることなく」収益の拡大を前提とするなど、賃金の「底上げ・格差是正」に積極的に取り組む姿勢は見られない。

「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」から生まれる。2018年闘争では、「強固な日本経済の構築」に向けて、「生産性三原則（①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正配分）の実践」による「人への投資」を実現していくことが重要である。

1. 付加価値の向上に見合った適正な成果配分としての賃上げを

経済成長の源泉は生産性の向上であり、生産性向上の源泉は適正な成果配分である。「生産性三原則」では、生産性向上の諸成果は、「国民経済の実情に応じて」公正に分配するとしており、働く者全体に、マクロ経済レベルでの適正な成果配分を実践することが基本である。

産業・企業労使の交渉に際しても、まずは、マクロ経済レベルにおいて、「デフレからの完全な脱却と経済の好循環」を実現し、消費拡大を通じて、国内外のさまざまな変動に耐えうる「強固な日本経済」を構築することの重要性を共有し、付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての賃上げの重要性を念頭において、交渉を進めていく必要がある。その上で、産業・企業動向、職場や賃金・労働諸条件の実態などについて検討し、組合員の生活の向上と企業の持続的な発展を実現する「人への投資」のあり方について、議論していくことが重要である。

本年の経労委報告でも、賃金引き上げに関して、「基本給の一律的な引上げや、特定層への重

点配分、賞与・一時金の増額、諸手当の改定・見直しなど、様々な手法の組み合わせの中から捉えていくことで検討の幅が広がってくる」として、「年収ベースの賃金引上げを基本」とする姿勢を崩していない。しかしながら、将来にわたる生活の安心・安定の観点、それによる消費拡大効果からすれば、基本賃金の引き上げが不可欠である。

経労委報告では、実質賃金や可処分所得伸び悩みの原因を主として物価上昇や社会保険料の負担増に求めているが、税負担や社会保険料、物価上昇分を差し引く前の名目実収入そのものが、リーマンショック前の水準を回復していないことを考慮していない。政府に社会保障制度改革を求めつつ、企業は企業として、賃上げにより、なすべき責任を果たしていく必要がある。

経労委報告では、「基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮は、実質的なベースアップ効果を持つ」と主張している。時短を行ったぶん、従業員を増やすのであれば、時短はコスト増になるが、時短の生産性向上効果は明らかであり、必ずしもコスト増にはならない。一方、所定外労働時間の削減を図り、それに伴う生産性向上の成果を賃金として配分することは、「生産性三原則」の考え方に基づいたものであり、きわめて重要である。しかしながら、いずれの場合においても、付加価値の増加を反映するベースアップとは切り分けて議論されなくてはならない。

2. 「底上げ・格差是正」を重視した賃上げ

経労委報告では、連合が中小労組の賃上げ額の目安を示したことについて、「実態から大きく乖離した金額」を掲げていると批判し、「大手と中小という企業規模の枠にとらわれることなく」収益を拡大させ、その成果を賃金などの処遇改善につなげていくよう主張している。

しかしながら、大手企業に働く者も、中小企業に働く者も、日本の経済力に相応しい賃金の社会的水準が確保されなくてはならない。「大手と中小という企業規模の枠」によって生じ、拡大を続けてきた賃金格差を是正するためには、格差の実態を直視し、格差に焦点を当てた取り組みが不可欠である。まずは自社の賃金水準に関して、社会的および産業内における位置づけを確認し、格差是正が必要な場合は、産別方針に基づき、積極的に取り組んでいく必要がある。

連合は、中小労組が自らの実態・課題を踏まえて、大手の賃上げ額を超えて要求し、回答を引き出すことができる環境を整備することを狙いとして、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に取り組んでいる。2017年闘争の金属労協全体集計では、中小組合の獲得した賃上げ額が大手組合を上回ったが、そうした傾向をさらに強めていくよう、環境整備を図るとともに、中小企業における賃金制度整備、賃金水準重視の取り組みを強化し、底上げ・格差是正を推進していく。

金属労協では、バリューチェーンにおいて付加価値を適正に配分し、全体で付加価値の増大を図る、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の取り組みを進めている。経労委報告でも、中小企業の生産性向上に向け、業界全体の効率化、取引の適正化、人的支援を打ち出しているが、そうした取り組みを一層推進し、中小企業が積極的な「人への投資」を行うことのできる環境を整備し、賃金の「底上げ・格差是正」を実現していくことが必要である。

3. 非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、非正規労働者の処遇に関しては、「不合理な処遇格差の解消」など法改正への対応とともに、処遇改善について労使で前向きに協議すべきことについて言及している。

非正規労働者については、法改正への対応に止まらず、正社員への転換促進や賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む必要がある。金属労協では、2017年闘争において、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを実現した組合は、取り組み組合の3分の1程度に止まっているが、同じ職場で働く仲間として、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げに取り組んでいくことは、労働組合の使命であるとともに、労使の社会的責任でもある。

なお、2018年4月から本格的な適用が始まる労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換に関しては、制度の周知徹底を図り、雇止めが発生しないようにするとともに、単なる無期雇用化に止まることなく、一般的な正社員への転換を基本としていくことが重要である。また、転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇を確立していかなければならない。

4. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、複数年度にわたって地域別最低賃金を下回り、無効となっている特定最低賃金に関して、廃止に向けた検討をすべきであると主張している。しかしながら、こうした状況は、そもそも使用者側が、企業内最低賃金の状況を反映した特定最低賃金の引き上げに応じてこなかったことに原因がある。また、複数年度にわたり地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金に関する必要性審議を「不要な手続き」と主張しているが、労働者側の金額改正の申出を一方向的に切り捨てるとともに、そのような特定最低賃金においても、審議の必要性については労使で確認されている事実を無視したものといわざるを得ない。

人手不足を背景に、初任給やパート・アルバイトなどの求人賃金が上昇しているが、公表されている都府県のデータによれば、技能職（生産工程の職業）では、有効求人倍率の上昇度合いが他の職業に比べ著しいにも関わらず、求人賃金の上昇度合いは決して高くない。金属産業などものづくり産業では、グローバル経済の下で熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があり、賃金の上昇を抑制しているものと見られる。日本の基幹産業である金属産業が、「低賃金・低生産性」産業に陥ることを防ぎ、金属産業の労働の質にふさわしい賃金水準をバリューチェーン全体で確保することにより、人材確保を図るとともに、非正規労働者の処遇改善を進めるため、特定最低賃金の取り組みを一層強化していかなければならない。

以上