経団連「2023年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

２０２３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、「2023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。

2023年度の経労委報告では、「持続的な『成長と分配の好循環』の実現」「『賃金と物価の好循環』を形成」すべきことを明確に打ち出し、「企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応」を呼びかけている。また、賃上げの様々な考慮要素のうち「物価動向を特に重視」することを強調するとともに、中小企業の賃上げと有期・短時間労働者の処遇改善が鍵になると指摘している。

賃上げは、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」と実質賃金の確保が基本であり、経労委報告の賃上げに対する姿勢は、金属労協と基本的に同様である。労使の真摯な交渉・協議によって、基本賃金を基軸とした「人への投資」を積極的に行い、生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、金属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、個人消費中心の安定的・持続的な経済成長につなげていかなければならない。

一方、賃金水準に対する認識や、エンゲージメント向上のための施策、労働移動の円滑化、最低賃金に関する主張等は、われわれとは考えを異にしている点もある。

経労委報告と考えの異なる点を中心に、金属労協として以下に見解を示す。

１．物価上昇下では基本賃金の引上げが不可欠

経労委報告では、物価を重要な要素とした上で、「ベースアップ」を「前向きに検討することが望まれる」と指摘し、従来以上に賃上げに対する積極的な姿勢を示している。

こうした考え方は、金属労協が求める「生活を守る賃上げ」「基本賃金を基軸とした『人への投資』」と考えを同じくするものである。物価上昇が顕著となり、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する中にあっては、働く者の生活を守ることが意欲・活力の向上に不可欠であり、賃上げの着実な実践が望まれる。

一方、経労委報告では、賃上げの配分方法について、物価動向への対応の観点からは、一律配分、物価上昇の影響を受ける従業員への重点配分を、働き手のエンゲージメント向上の観点では、査定配分、等級・資格別や階層別の増額などの配分方法を列記している。また、高度人材については賃金水準を再確認したうえで魅力的な処遇とすることが肝要であるとしている。

しかしながら、「近年に経験のない物価上昇」の下では、生活の安心・安定を確保するため、全ての従業員を対象に賃上げを行う必要がある。また、高度人材等、特定層に対して大幅な賃上げを行う場合には、別途原資を投入すべきである。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。

また、経労委報告では、物価対応手当や一時金の物価対応加算などの物価動向への対応方法を示しているが、実質賃金の低下に対しては、一時的な手当ではなく、基本賃金の引き上げで対応すべきである。家計の消費拡大にとって必要なのは、「恒常的な所得」の増加と期待される生涯所得の改善である。賃上げの消費拡大効果を正しく認識し、消費不振による景気の悪化を回避しなければならない。

なお、経労委報告では、月例賃金の引き上げ率について、「2000年以降は１％台後半～２％台半ばで推移しているものの、前年度の消費者物価上昇率（消費税率引き上げの影響を除く）は上回っている」としている。

しかしながら、ここで示す引き上げ率は、定期昇給などの賃金構造維持分を含めており、2023年闘争においても、賃金構造維持分を含めた賃上げ率が物価上昇を上回れば実質賃金を維持できたと評価するのは問題がある。賃金構造維持分を確保しても、現行の賃金水準を維持することはできるが、物価上昇に伴う実質賃金の低下を補うことはできない。物価動向を考慮するのであれば、賃金構造維持分に加えて、実質賃金の低下を回復する賃上げを行うことが重要である。

２．先進国の中で低位にある賃金水準の改善が必要

経労委報告では、女性と高齢者の労働参加の進展とそれに伴う有期雇用・パートタイムの構成比の上昇が、日本全体の平均賃金を押し下げる要因となっていると指摘している。

しかしながら、正社員と非正規雇用で働く労働者の賃金格差が大きいことが、日本の平均賃金を押し下げていることこそが問題である。日本では、男女間、雇用形態間の賃金格差が欧州諸国を大きく上回っている。また、60歳以降の処遇は、約８割が再雇用となっており、定年後の賃金は定年前を大きく下回っている。同一価値労働同一賃金の観点から、これらの賃金格差を早期に解消すべきである。

また、非正規雇用で働く労働者の構成比の上昇のみが、平均賃金を押し下げているのではない。正社員の賃金についても90年代後半以降、長期的に低下しており、とりわけ40代以降の賃金の低下が著しい。また、比較的非正規雇用が少ない製造業で比較しても、日本の賃金は先進国の中で低位にあることは間違いない。こうした現実を直視し、継続的に基本賃金の引き上げを行っていかなければならない。

３．賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、「中小企業の賃金引上げとそのための環境整備」の必要性を繰り返し強調し、そのためには「取引条件の改善と適正な価格転嫁が不可欠」であると指摘している。

こうした主張は、これまで金属労協が賃金の底上げ・格差是正と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きた考え方と一致している。

現在の物価上昇は、食料、家賃、光熱費などの生活必需品である基礎的支出の上昇が著しく、所得が低い層の生活をより大きく圧迫している。賃金の企業規模間格差の現状を踏まえれば、中小企業の賃上げが不可欠であることは言うまでもない。また、従業者数の７割を占める中小企業で働く者の実質賃金が低下したままでは、消費の不振による景気の減速は避けられない。企業物価が上昇する中で、中小企業が賃上げを行うためには、適正な価格転嫁

を確実に行うことが不可欠である。中小企業の賃上げの実現に向けて、経団連が、賃上げ機運の醸成とそのための環境整備として「取引条件の改善と適正な価格転嫁」に役割を果たすことを強く期待する。

４．エンゲージメントを高めるための「生産性運動三原則」の実践

経労委報告は、「『人』を起点とするイノベーションの創出」を図るための鍵を握るのは働き手の「エンゲージメント」であり、そのための施策として働き方改革を挙げている。

多様な働き手のニーズに対応した働き方の実現は、重要な取り組みであり、今後も労使の取り組んでいく必要がある。

しかしながら、同じ経労委報告の中で、「円滑な労働移動を通じてわが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」であると主張し、そのための環境整備として、主体的なキャリア形成、ジョブ型雇用の導入・活用等を挙げているが、これらの施策がエンゲージメントの向上につながるとは考えにくい。エンゲージメントは、労使の信頼関係に基づく会社への帰属意識や貢献意欲などを意味するものであり、「生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」こそが、労使の信頼関係の礎である。エンゲージメントの向上には、その実践が不可欠である。

また、経労委報告では、経営トップが自社のめざすべきビジョンや方向性、重視すべき価値観などを明確に示した上で、キャリア形成の機会を意識的に設けるなど、主体的なキャリア形成を継続的に支援する必要がある、と示している。

こうした考え方は、われわれと一致しており、企業の責務として、職務に必要な知識や技能を習得させる機会を与えることが重要である。日本は、ＧＤＰに占める企業の能力開発費が低いことが指摘されており、従業員の能力開発の機会を拡大しなければならない。

しかしながら、キャリア形成を「円滑な労働移動実現に向けた施策」と位置付けることは問題がある。雇用の移動を前提とするのではなく、現場の知見を活かしつつ、新たに発生する業務に必要なスキルや知識を習得することで、事業構造の転換や業務の変化に対応していくことが重要である。

なお、教育訓練は「成果の配分」とは意味合いが異なることに注意が必要である。教育訓練等の「人への投資」を理由に基本賃金への成果配分を怠ることがあってはならない。むしろ、能力開発支援や教育支援などによる生産性向上の成果を適正に配分するという姿勢が重要である。

５．人事・処遇制度の見直しは労使の丁寧な議論が不可欠

経労委報告では、産業構造変革を見据えながら、成長が見込まれる事業分野・部門に人材を重点配置していく必要があるとし、「ジョブ型雇用」について、「主体的なキャリア形成、エンゲージメントの向上につながる」「円滑な労働移動にも資する」制度であると主張している。

賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠であり、制度の見直しを行う場合には、労使で丁寧に議論を積み重ねる必要がある。

これまで日本企業の多くは、職務遂行能力を評価することによって柔軟な人事異動を行

い、雇用を維持してきた。経労委報告では、「ジョブ型雇用」を「円滑な労働移動にも資する」と主張しているが、人事・処遇システムと雇用システムは別の問題であり、企業の雇用責任が軽減することはない。解雇の金銭解決や整理解雇の四要件の要件緩和など、労働者の雇用の安定を損なう方向に利用されることのないよう警鐘を鳴らしたい。

６．産業にふさわしい特定最低賃金の設定

経労委報告では、特定最低賃金について、複数年度にわたって地域別最低賃金を下回っている場合等については、関係労使間で速やかに廃止に向けた検討を開始すべきであると主張し、「廃止のルール化」を検討することを提起している。

しかしながら、特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、役割をないがしろにする主張であり、到底容認できない。

特定最低賃金は、労使のイニシアティブを重視する制度であり、廃止には金額改正・新設と同様に、最低賃金審議会における公労使全会一致が求められる。特定最低賃金は、当該産業労使が、地域の産業における賃金、生活実態、産業の実態・課題や地域経済への影響について、深掘りした議論を尽くし、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、必要性を審議している。地域の産業の労使がこうした議論を行うことも、制度の意義・役割の一つであり、廃止をルール化することは、こうした労使の審議の機会を奪うものである。

特定最低賃金は、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の成果を波及させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしている。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。経労委報告では、「成長と分配の好循環」の鍵は「中小企業の賃上げと有期・短時間労働者の処遇改善」であると指摘しているが、特定最低賃金が役割・機能を発揮することがその実現を後押しすることになる。むしろ、産業の魅力を高め、人材を確保することで産業の競争力を高めるために、労使のイニシアティブを発揮し、特定最低賃金の継続・強化に取り組むべきである。

以上