

# 経団連「2022年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2022年1月24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18日、「2022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。金属労協として、経労委報告に対する見解を以下に示す。

## 1. 「公正な分配」の着実な実現

経労委報告では、「収益・成果の適切な分配により、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが重要」であり、このことが「わが国経済の持続的発展につながる」と、賃上げに対する積極的な姿勢を示している。

この考え方は、金属労協が従来から主張してきた「生産性運動三原則」による「成果の公正な分配」と考えを同じくするものであり、その着実な実践が望まれる。

一方、経労委報告では、成長が分配の前提であることを強調している。しかしながら、日本では生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったことによる配分構造の歪みがあり、長期にわたり労働分配率が低下傾向を続けてきた。このため、経済活動の6割弱を占める個人消費が成長に寄与できず、コロナ禍以前から低成長が続いている。こうした状況においては、分配によって成長を促すことが重要である。

経団連会長をはじめとする有識者議員が、経済財政諮問会議に提出した資料においても、「労働分配率は足元上昇しているが、感染症による付加価値（分母）の下落によるところが大きく、今後、労働分配率を引き上げていくためには、賃金の上昇が不可欠」との指摘がされている。「公正な分配」に向けて、労使の徹底した交渉・協議の下で、積極的な賃上げを行うべきである。

## 2. 賃金の社会性を踏まえ、基本賃金の引き上げを基軸とすべき

経労委報告では、コロナ禍の影響により産業・企業の業績にばらつきがあることを背景に、従来と同様に「自社の支払い能力」を重視し、業種横並びや一律的な賃上げを否定している。

しかしながら、個々の企業業績だけでなく、わが国の経済力に見合った社会的な賃金水準形成、マクロの生産性を反映した賃金の引き上げという観点を意識した賃金決定を行うことにより、賃金水準や引き上げ額を社会全体に波及させていくことが、春闘の重要な役割である。各企業は、業績のみでなく、賃金の社会性を踏まえた賃金決定を行うべきである。

また、経労委報告では、基本賃金の引き上げによる他の費用項目への波及や、60歳以降の就労、均等・均衡待遇への対応により、総額人件費が増大することに留意を促し、月例賃金以外の選択肢を強く推奨するなど、賃上げに取り組もうとする企業の判断に水を差しかねない記述もみられる。

しかしながら、「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を基軸とした「人への投資」でなくてはならない。経労委報告では、賃金の国際比較について全く触れていないが、「令和3年版経済財政白書」でも触れているように、日本の賃金は、主要先進国の中で最も低い水準にまで落ち込んでいる。また、実質賃金についても、上昇が見られない状況が続いている。コロナ禍を理由に必要な賃上げを抑制することがあれば、生活の安心を確保し、消費の拡大によって「わが国経済の持続的な発展」につなげるという今次闘争の役割を果たすことはできない。

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。経労委報告においても、『成長と分配の好循環』実現への社会的な期待や「政府の支援策も考慮」することを求めているが、賃上げの消費拡大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。

### 3. 賃金水準を踏まえた賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、コロナ禍の影響により収益が十分に回復していない、または減少した企業の賃上げに関して、「自社の基本給水準を踏まえ、単年度だけでなく複数年度にわたる方向性を含めた検討を行う」との考えを示した。また、「中小企業における賃金引上げと総合的な処遇改善が重要」との言及もあり、賃金の底上げ・格差是正につながる、従来から踏み出した主張を展開している。

こうした考え方は、これまで労働組合が賃金水準を重視し、格差是正の必要性を主張してきたことに対して、経営側としても理解を示したものと受け止められる。主要先進国における日本の賃金水準や、他の産業と比較した付加価値生産性と賃金水準の関係、産業内における賃金分布の状況等を踏まえ、金属労協や各産別等が示す賃金指標を参照しながら、各企業労使が自社の賃金水準の位置づけを検証した上で、ふさわしい賃金水準に向けて、継続的に賃金を引き上げていくことが重要である。

また、経労委報告では、「中小企業の製造業では90年代以降、価格転嫁を行えていないことによって実質労働生産性の伸びが打ち消されてしまってきた」「『パートナーシップ構築宣言』を踏まえて取引価格適正化を推進するとともに、原材料等の上昇を適切に価格転嫁していくことを社会全体で受け入れていくことが肝要である」との記載があり、われわれと共通の認識である。

金属労協では、バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、新たな付加価値を創出し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性確保を図る目的で、「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。経営者と現場が同じ課題認識を持ち、その実践に取り組んでいくことによって、企業規模間の賃金格差是正につなげていく必要がある。

#### 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、日本型雇用システムについて、メリットを認めつつも、エンゲージメントの低下を招く要因として挙げ、代わりに、裁量労働制の対象業務の拡大等による多様で柔軟な働き方の実現、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、ジョブ型雇用の導入・活用、主体的なキャリア形成、円滑な労働移動の推進等を提案している。

しかしながら、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、ジョブ型雇用や労働移動の推進がエンゲージメントの向上に直結するとは考えにくい。「生産性運動三原則」こそが、労使の信頼関係の礎であり、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、「働きがい」の向上策として能力開発支援とキャリア形成機会の提供、教育の支援を重要な施策として挙げている。

DXやカーボンニュートラルなど、金属産業においても大変革への対応が急務となっている。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、企業の責務として、従業員の能力開発の機会を拡大する必要がある。一方で、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。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。

経労委報告は、人権デュー・ディリジェンス（事業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと努力を行うこと）に触れていないが、付加価値の公正な分配やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの観点からも、人権デュー・ディリジェンスに着実に取り組んでいく必要がある。

#### 5. 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、地域別最低賃金の大幅引き上げや産業構造の変化など、新設当時と状況が異なっていることを理由に、地域・産業にとって有益かどうかを、関係労使で改めて確認する必要があるとしている。また、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、「関係労使で廃止に向けた具体的な対応が望まれる」としている。

しかしながら、特定最低賃金は、地域別最低賃金とは対象者、役割・機能ともに異なり、賃金格差の是正とともに、公正競争の確保によってバリューチェーン全体の健全かつ持続的な発展を促す役割を担っている。特定最低賃金が地域別最低賃金と近接または下回っているのは、これまで使用者側が引き上げに強硬に反対してきたためであり、制度の必要性とは無関係である。現在、特定最低賃金の適用労働者のうち、金属産業が9割を占めている。金属産業は、多重構造により産業内の賃金格差が大きいことに加え、国際競争による賃金の下押し圧力が強いいため、賃金が生産性の高さに見合っていないなどの課題を抱えており、産業構造が変化しても、特定最低賃金の必要性は変わらない。さらに、未設定の産業においても、産業の健全な発展を促す観点から、労使のイニシアティブを發揮しながら、産業にふさわしい最低賃金の設定に取り組むべきである。

以上