

継続的な賃上げによって経済の好循環の実現を —経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解—

2015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20日、「経営労働政策委員会報告（以下「経労委報告」とする）」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。

経労委報告は、「デフレからの脱却に向けた『期待』を『確信』へと変えていかな
い限り、経済の再生は困難である。企業労使は、こうしたマクロ的な認識や、春季労
使交渉・協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある」とマクロの
視点の重要性を提起している。しかしながら一方で、賞与の引き上げも賃上げ、ベー
スアップは「選択肢の一つ」、としてベアには慎重な姿勢を崩していない。

日本経済は、ようやく長期にわたるデフレから脱却し、安定的な経済成長への足が
かりをつけたところである。しかしながら、2014年4月に実施された消費税率引き上
げを契機とした消費の落ち込みが景気回復の足かせになっており、勤労者の消費の回
復・拡大によって生産や投資の拡大を促す観点が、これまで以上に重要となっている。

2014年闘争では、賃上げによって、「経済の好循環」確立に向けた第一歩を踏み出
した。2015年闘争は、デフレ脱却と経済成長を確かなものとするための正念場であり、
労使に課せられた社会的責任を果たしていかなければならない。

経労委報告では、「良好で安定した労使関係はわが国企業の経営上の強み」と指摘
しているが、それは、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
果の公正な分配）の着実な実行があってこそ成り立つものであり、労使がそれぞれの
役割を果たすことが前提である。働く者の協力・努力があったからこそ、企業業績が
回復し、日本経済も好循環に向けたスタートを切ることができた。現在、経営者が果
たすべきは、勤労者生活を守り、経済の好循環の実現と企業の持続的な発展を実現す
るため、継続的な賃金の引き上げを行うことである。

1. 月例賃金引き上げの重要性

経労委報告では、「個人消費の反動減」を課題として指摘しながらも、賞与の引き
上げも賃上げ、「賃金の引き上げ＝ベースアップ」ではない、として、ベアについて
は、「選択肢の一つ」とするにとどまり、月例賃金以外への配分を示唆している。

しかしながら、物価上昇が勤労者の生活に影響を及ぼすなかで、賃上げに対する社
会の期待は高まっている。日々の生活の糧である月例賃金が継続的に引き上げられな
ければ、個人消費の回復・拡大はなし得ない。一時金は、業績を反映して変動する一
面を持っており、一時的な所得の向上では、個人消費の拡大につながらず、経済の好
循環実現には力不足といわざるを得ない。デフレ脱却を確かなものとするには、将来

にわたって月例賃金が継続的に引き上げられるという「確信」が必要である。

2. 要求の根拠

経労委報告では、労働組合の要求基準について、「経済の好循環を実現していく社会的役割と責任」というような根拠では具体性に欠ける、企業収益には格差があることからすれば、「消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が現状1%未満で推移していることを踏まえれば、すべての労働組合に2%以上のベア要求を求めることは納得性が高いとは言えない」と主張している。

金属労協では、日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向などを総合的に勘案して、6,000円以上の賃金引き上げを要求することを決定した。単年度の指標を機械的に当てはめた要求ではないものの、曖昧な根拠に基づく要求ではない。

これまで、働く者の懸命な努力によって、生産性を向上させ、安定的な経済成長に向けた道筋をつけてきた。働く者の協力・努力に応え、さらにモチベーションを高めるためには、労働者全体の実質生活を維持する6,000円以上の賃上げが不可欠である。

また、賃金は社会性を持っている。現在求められているのは、「マクロの視点」であり、経済全体を底上げすることで、経済の好循環を確かなものとするものである。そのためには、各企業がデフレマインドから脱却し、2%の物価上昇を前提とした行動をとることが求められている。物価上昇は、すべての働く者の生活に影響を及ぼしている。2015年闘争の役割を踏まえれば、継続的な賃上げによって、勤労者の実質生活を維持することは当然のことである。

3. 物価に対する考え方

経労委報告では、物価について、「従業員の生活に影響を及ぼすことから、賃金決定の考慮要素の一つではある」とした上で、「見込み値や推測値のような不確かなものではなく『実績値』とすべき」「機械的に反映すべきでない」「定期昇給の実施や賃金カーブの維持によって、従業員の月例賃金は毎年2%程度着実に上昇している」「月例賃金と物価の動向をリンクさせた場合には、デフレ時には物価の下落分だけ月例賃金を引き下げる必要がある」「消費税率引き上げの影響を差し引いた数値を基本として検討すべき」と指摘している。

金属労協の賃上げの要求では、物価については、従来と同様に過年度消費者物価上昇率(実績見込み)、すなわち2015年度の賃上げは、2014年度の消費者物価上昇率(実績見込み)を基本として勘案している。

勤労者にとって、賃金は唯一の収入源であり、賃上げなしには物価上昇に対処できない。物価が上昇しているにもかかわらず、賃金が引き上げられなければ、勤労者の生活水準の切り下げになる。個人消費の落ち込みによる景気の腰折れを防止するため、さらには、経済の好循環を実現し、デフレ脱却・経済成長を確かなものとするためには、継続的な賃金の引き上げによる実質生活の維持が不可欠である。

定期昇給や賃金カーブ維持は、勤続年数の延びに伴う職務遂行能力の向上や仕事・役割の拡大など仕事の価値の上昇を反映するとともに、年齢によって増加する生計費に対応して実施している。定期昇給の実施や賃金カーブ維持をしても、物価上昇に対応することはできない。

また「デフレ時には物価の下落分だけ月例賃金を引き下げる」との主張は、現在の経済情勢と賃上げの必要性を踏まえることなく、デフレ時代の発想から抜け出せていないものと言わざるを得ない。賃金の安定による生活の安定があつてこそ、働く者の活力を維持できることを考慮していない主張である。

政府は、2014年度の消費税増収分5兆円を社会保障財源に充当するとしているが、そのほとんどは、基礎年金国庫負担割合2分の1の財源をはじめ、財源の付け替えにすぎない。企業については、消費税率引き上げによって社会保険料の負担増が抑制されており、消費税増税分の負担が増している勤労者への留意が必要である。

4. 格差是正と底上げ

経労委報告では、「大企業と同等の支払い能力を持つ中小企業は、極めて限られる」としている。

しかしながら、物価上昇は、低所得者の生活に、より大きな影響を与えている。このため、賃金が物価上昇分目減りすることになれば、収入の多くを消費に回さざるを得ない低所得者が、生活防衛を強めざるを得ないことになる。所得格差が拡大している中で、消費税の引き上げが格差拡大に追い打ちをかけることも懸念される。

経労委報告では、「事業規模が小さいほど求人倍率と離職率が高」と指摘しているが、中小企業の競争力確保には、優秀な人材の確保と定着が不可欠である。人手不足感が強まる中で、景気回復をチャンスと捉え、「人への投資」によって賃金格差是正を進めることが重要である。金属産業においては、素材・部品企業をはじめとするサプライチェーン、バリューチェーン全体の総合力が強みとなっており、その一層の強化を果たさなければならない。

経労委報告では、非正規労働者について、「対策を講じるべき対象は、長期にわたって不本意非正規労働者として働いている者に絞るべき」「労働市場の需給関係の影響を大きく受ける」「意欲と能力に基づき適切な対応を図ることが基本」としている。

非正規労働者については、正社員への転換のより一層の推進が必要である。有効求人倍率は改善しつつあるが、非正規労働者の改善が中心であり、正社員の雇用の改善は未だ十分なものになっていない。正社員を希望する者であれば誰でも正社員として働くことができるようにすることが重要である。さらに、ワーク・ライフ・バランスを図れないことが原因で、非正規雇用を選択せざるを得ないことがないようにすることも重要である。長時間労働の是正や転勤・配置転換への配慮など、育児・介護休業法の遵守はもとより、各企業がワーク・ライフ・バランスを図りながら働き続けられるように取り組むことが求められる。

また、自らの意思で非正規雇用を選択している場合であっても、労働需給関係の動

向にかかわらず、同一価値労働同一賃金の原則の下で、賃金が決定されなければならない。正社員への転換とともに、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇実現を進めなければならない。

5. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、「地域別最低賃金額を下回った特定最低賃金は、速やかに廃止すべき」、地域別最低賃金額以上の特定最低賃金についても、「労働者側が今後も特定最低賃金は必要と主張するのであれば、関係労使間で納得が得られるよう説明責任を果たさなければならない」と主張している。

しかしながら、地域別最低賃金がすべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網としての役割を果たしているのに対して、特定（産業別）最低賃金は、基幹的労働者を対象とするものであり、公正な賃金決定に資するとともに、産業内の公正競争を確保する役割を果たしている。2つの最低賃金が異なる役割と機能を果たしている以上、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことは、廃止の理由になり得ない。労働者の産業実態に基づき主張しているにもかかわらず、使用者側が「廃止ありき」の姿勢で審議に臨んだ結果、「必要性あり」の結論に至らない事態となっている。金額改正・新設の必要性審議は、当該産業労使が参加しない場で行われているが、特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使がイニシアティブを発揮することが求められる制度であることから、当該産業労使が必要性について議論すべきである。

特定（産業別）最低賃金は、組織労働者が締結した企業内最低賃金協定等を基礎として決定の申出を行い、金額審議を行っており、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、基幹的労働者の賃金水準の底支えの役割を果たしている。経済の好循環実現には、賃金格差の是正、賃金の底上げが不可欠であることから、制度の意義・役割は一層高まっている。当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、産業の魅力を高め、優秀な人材を確保することが産業の競争力を高めるという好循環サイクルの構築をめざしていくべきである。

以上