

「経済の好循環」実現に向けて、働く者全体の賃上げを —経団連「経営労働政策特別委員会報告」に対する見解—

2016年1月22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19日、『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。

経労委報告は、2016年の賃金決定で重視すべき考慮要素の中で、「経済の好循環を回すという社会的要請」を挙げているものの、賃上げについては、「収益が拡大した企業」で、「2015年を上回る年収ベースの賃金引上げ」と述べるに止まり、所定内賃金に関しては、デフレ時代そのままの賃金抑制姿勢から脱していない。また、中小企業については、賃上げや格差是正に否定的な見解を示し、非正規労働者の賃金については、労働市場の需給関係によって「今後も高まっていく」との認識を示す一方、正社員への転換はいわゆる限定正社員制度の導入を主張している。

2014年、2015年闘争では、金属労協の多くの組合が賃上げを獲得し、景気の底支えに一定の役割を果たしたものの、2015年に賃上げを獲得した組合は6割に止まり、獲得額の規模間格差も拡大することとなった。2016年闘争の使命は、中小企業、非正規労働者を含めた働く者全体が所定内賃金の引き上げを獲得することによって、消費の拡大を促し、デフレ脱却と「経済の好循環」を着実なものにするとともに、世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活を構築していくことにある。労使は、そうしたマクロの視点からの社会的な要請に応えるべく、役割と責任を果たして行かなくてはならない。

1. 所定内賃金の引き上げの重要性

経労委報告では、2016年については、「収益の拡大した企業において、2015年を上回る『年収ベースの賃金引上げ』を」、「自社の実情に適った年収ベースの賃金引上げの方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが求められる」としている。選択肢のなかでは、短期的な業績変動への柔軟な対応、個人の短期的な成果の反映などを理由に、「賞与・一時金の増額」を「有効な選択肢」であるとしている。

しかしながら、「経済の好循環を回すという社会的要請」に応えるためには、力強さに欠ける個人消費の拡大が不可欠である。厚生労働省の「平成27年版労働経済白書」では、所定内賃金引き上げの消費拡大効果の大きさが示され、「経済の好循環にはベースアップに伴う所定内給与の増加が重要」と指摘されているにもかかわらず、経労委報告があくまで一時金を中心とする「年収ベース」にこだわっていることには、強いいきどおりを感じざるを得ない。賃金構造を維持するための「定期昇給」を、年収ベースの賃金引上げの選択肢のひとつに掲げているのも、きわめて不適切である。

また、経労委報告では、「総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値」であり、賃上げなどについて、「自社の付加価値の現状と今後の見通しを十分に踏まえ」「自社の支払能力に基づき」決定せよ、と主張している。「自社の付加価値」を十分に認識することは重要であるが、一方で、日本全体の生産性向上を勤労者全体の生活向上に反映させる賃金の社会性の観点、各産業において、その仕事に見合った賃金水準を確立していく公正労働基準の観点、競争力の強化と付加価値の増大に向けた「人への投資」の観点、人手不足の中で産業の魅力を高め、人材を確保していくという観点を忘れてはならない。

2. 賃金の底上げと格差是正の推進

経労委報告では、「大手企業と同等あるいはそれ以上の支払い能力を有する中小企業は少数にとどまる」「『格差是正』を目指すという従来の考え方を踏襲していることは納得感が得られにくい」「支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える」として、中小企業における賃上げ、格差是正を強く牽制している。

しかしながら、労働組合が主体的な判断で要求を掲げることが自社の労使関係に悪影響を与えるという考えこそが、健全な労使関係の妨げになることはいうまでもない。中小企業では人手不足が顕著となっているが、積極的な賃上げによって「人への投資」を行い、賃金の底上げ・格差是正を図り、人材の確保・定着を促すことが不可欠である。これは同時に、職場全体のモチベーションを高め、生産性の向上、競争力の強化をもたらすことにもなる。

仮に、中小企業の付加価値が低水準であるとすれば、それは働く者や現場の責任によるのではなく、中小企業を取りまく様々な環境による部分が大きい。金属労協では、中小企業における付加価値の増大をめざし、中小企業の指導にあたるものづくりマイスター、ものづくりインストラクターなどの制度の拡充、適正取引の確立とバリューチェーンにおける付加価値の適正循環による付加価値の適正配分の確立に取り組んでいるところである。

3. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、非正規労働者に関しては、その正社員化を「人手不足への対応として、企業としても積極的に推進する必要がある」としつつ、その具体策としては、新たな格差を生み出すことになりかねない「限定正社員」の活用を提案している。

しかしながら、非正規労働者の正社員への転換は、あくまで一般的な正社員を原則とすべきである。「限定正社員」の制度は、従業員のニーズに応えるためのものでなくてはならない。とくに「限定正社員」であることを理由に、著しく賃金・労働条件が低下することがないよう留意する必要がある。経労委報告では、限定正社員制度は、育児や介護、健康面で制約のある社員にも有益、と主張しているが、一般的な正社員であっても、育児・介護や治療と仕事との両立が可能でなければならない。

経労委報告では、労働市場の需給関係により、非正規労働者の賃金が「今後も高まっていく」との認識を示し、「雇用形態の違いによる不合理な格差の解消は重要」「個々の企業内における均衡待遇の取組みをさらに推進していくことが望ましい」と前向きな姿勢を示す一方、「正規・非正規で区分することなく総額人件費管理のもとで考えるべき」として、デフレ時代そのままの総額人件費抑制論を展開している。しかしながら、経済があるべき方向に向かっているからこそ、労働力需給が逼迫し、非正規労働者の賃金が上昇、総額人件費が拡大している。こうした姿は企業経営にとっても、マクロ経済にとっても望ましく、かつ必要であることを、「労使の共通認識」としていくべきである。

4. 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り、複数年度にわたって金額改正が行われていない特定（産業別）最低賃金は、「すでに役割・使命を終えており」「早急に廃止すべき」、「政府には、特定最低賃金廃止に向けた速やかな検討を求めたい」と主張している。

しかしながら、複数年度にわたって金額改正が行われないのは、使用者側が廃止ありきの姿勢で必要性審議に臨んでいるためであり、そうした実態にあるにも関わらず廃止を主張するのは、まさにマッチポンプそのものである。また、地域別最低賃金の上昇を理由に、特定（産業別）最低賃金の役割・使命を否定するのは、両者の機能が異なっていることを無視した主張である。

すべての労働者に適用される地域別最低賃金とは異なり、特定（産業別）最低賃金は、基幹的労働者に適用されている。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金額改正・新設の申出を行い、金額審議を行うことにより、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差是正、賃金ダンピングの防止、産業内の公正競争確保を図ろうとするものである。2015年9月に成立した「職務待遇確保法」の付帯決議では、「欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、わが国においても特定最低賃金の活用について検討をおこなうこと」とされており、賃金格差の是正に向けて、特定（産業別）最低賃金の強化がこれまで以上に求められている。経労委報告でも「雇用形態の違いによる不合理な格差の解消は重要」と主張しており、格差解消に向け、特定（産業別）最低賃金を廃止するのではなく、むしろ積極的に活用していくべきである。

当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、賃金の底上げによって産業の魅力を高め、人材を確保することによって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