

経団連「2021年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2021年1月25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、『2021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こととする。

2021年闘争における労使の認識

経労委報告では、2021年闘争について、危機的状況乗り越え、将来の成長につなげるべく、労使で認識を共有しながら検討を深める大事な機会・場と位置付けている。

コロナ禍の影響のみならず、産業が大変革期にある中で、「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)」の重みが増している。日本経済・産業・企業の現状や課題、職場の生産性向上や働き方の見直しへの対応、それらによる組合員の生活への影響など、さまざまな課題について、労使が徹底した協議を通じて共通の認識に立ち、組合員の雇用と生活を守りつつ、迅速な経済再生と持続的な成長軌道に向けて、ともに協力・努力していかなければならない。

「エンゲージメント」向上と「生産性運動三原則」

経労委報告は、昨年にも増して、「エンゲージメント」の重要性を強調し、働きがい、働きやすさを高めるため、自律的・主体的な業務遂行やキャリア形成、多様性を尊重する施策の推進などを示している。しかしながら、経労委報告の「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」としたエンゲージメントには、ともに難局に立ち向かおうとする経営者としての思いが感じられない。

日本の労使関係において、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職場への愛着などを意味してきた。帰属意識と貢献意欲の向上により職場全体のモチベーションを高めることなくして、日本の強みを発揮することはできない。「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。

新たな成長軌道構築に向けた継続的な賃上げ

経労委報告は、賃上げについて、「賃金引上げのモメンタムを維持していくことが望まれる」とし、ベースアップも選択肢としながらも、一方では、制度昇給の実施も労使の検討対象とするなど、厳しい対応も示唆している。

2020年度の日本経済は、リーマンショック時を上回るマイナス成長が見込まれており、足下の経済は2度目の緊急事態宣言により不透明感を強めている。しかしながら、リーマンショック時のように金融システムが毀損するような状況には至っておらず、わが国の潜在的な成長力は、引き続き1%弱程度で維持されているものと見られる。また、コロナ禍の影響は業種によ

って大きく異なっており、世界的な半導体不足など懸念材料はあるものの、2021年度には日本経済もプラス成長が見込まれている。

わが国では、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り、長期にわたって、労働分配率が低下してきた。こうした配分構造の歪みが、長引くデフレ、「失われた20年」を招いており、コロナ禍を理由に配分構造の歪みが是正されなければ、コロナ禍の終息後も経済が底割れする状況となりかねない。潜在的な成長力に見合った賃上げを実施することによって、生活の安心・安定を確保して経済の底上げを図り、早期の経済再生と持続的な成長軌道の構築を果たしていくことが、各企業の労使に求められている。

危機克服のための「人への投資」

経労委報告では、賃上げについて、「賃金水準の引上げ(ベースアップ)を行うことも選択肢」としながらも、収益が大幅に悪化し、回復の見通しが立ちにくい企業などについては、「ベースアップの実施は困難であり、制度昇給などを含めて、労使で検討せざるを得ない場合もあり得よう」と定期昇給の凍結をも含めた厳しい対応を示唆している。しかしながら、「事業継続と雇用維持を最優先」の名のもとに、安易に賃金の据え置き、定期昇給の凍結などを行うべきではない。とりわけ、定期昇給など賃金構造維持分を確保できなければ、個別賃金水準の低下、すなわち労働力の価値の低下を招くことになる。定期昇給制度は労使合意に基づく制度であり、制度の実施は経営者の責務である。

また、経労委報告では、企業業績はまだら模様の様相が強まっていると指摘し、「業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない」と、従来に増して、「自社の支払い能力」重視の姿勢を強めている。しかしながら、賃金には社会性があり、個々の企業の業績のみによって決定することはできない。賃金水準と引き上げ額の社会的相場を重視し、わが国全体の経済力、生産性などのマクロ経済を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していくべきである。

コロナ禍を乗り越えるとともに、大変革へ積極的な対応を図り、将来にわたり持続的な成長を実現していくため、働く者の生活の安心・安定を確保しつつ、「人への投資」として賃上げの流れを継続しなければならない。

中小企業の着実な賃金の底上げ・格差是正

経労委報告では、中小企業の状況について、「コロナ禍による売上の低迷に加え、同一労働同一賃金への対応、最低賃金引上げによる人件費の高まり等が中小企業の利益を下押しする可能性があることに留意が必要」であるとして、中小の賃上げに消極的な姿勢を示している。

しかしながら、労働法の改正や最低賃金の引き上げに対応するのは、企業として当然のことである。働く者の労働条件の改善が企業の利益を下押しするというのは、働く者をコストとのみ捉え、付加価値創出の源泉であることを無視した主張であり、看過できない。日本は、企業規模間の賃金格差が大きく、かつ、1990年代以降、賃金格差が拡大してきた。働く者への配分を回復させ、人材の確保・定着を図るためにも、中小企業の着実な賃上げによって、賃金格差の是正を図るべきである。

産業の魅力を高めるための特定最低賃金

経労委報告では、特定最低賃金について、地域別最低賃金との水準差が縮小し、下回るケースが増加していることや、適用労働者数が減少傾向にあることを理由に、「特定最低賃金を存続させることの意義が大きく揺らいで久しい」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産業の健全な発展を促す役割を担っており、その件数や適用労働者数の多寡によって、存在意義が変わるものではない。人材の確保・定着は産業にとって、引き続き重要課題である。各産業の経営者は、産業の魅力を向上させる気概を持って、労使のイニシアティブを発揮しながら、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。

さらに、経労委報告では、企業内最低賃金協定について、産業全体に影響が及ぶ可能性に留意が必要であると主張している。しかしながら、企業内最低賃金は、各企業の労使が組合員の生活の安心・安定を図るための制度であるとともに、特定最低賃金を通じて、公正競争の確保と産業の魅力向上をめざし、同じ産業で働くすべての労働者の賃金水準の底支えを果たす役割を担っている。他への影響を理由にその抑制を促すのは、特定最低賃金の意義・役割をまったく理解していない主張である。

「ジョブ型」雇用システムの問題点

経労委報告では、2020年版に続き、「ジョブ型」雇用について触れ、「『自社型』雇用システム」を検討することを促している。

ひと口に、「ジョブ型雇用」といっても、そのイメージ、具体的な姿はさまざまである。いずれにしても、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、そのためには、労使で丁寧な議論を積み重ねる必要がある。雇用責任の回避や人件費コストの削減を意図してジョブ型雇用を導入するようなことがあれば、経労委報告が重視するエンゲージメントが低下することは間違いない。

経労委報告では、「ジョブ型雇用社員が担う仕事・職務や役割・ポストが不要となった際に雇用継続に対する不安が生じる」としているが、そうした場合は、次の「仕事・職務や役割・ポスト」を用意するのが企業の責任である。ジョブ型雇用では、企業の雇用責任が軽減され、解雇が容易になるかのように誤解を招きかねない記載は問題がある。ジョブ型雇用の導入によって、仕事単位で契約し、定昇なども行われず、企業にとって都合のよい雇用形態を拡大しようとするのであれば、見過ごすことはできない。

経労委報告では、日本の雇用システムの中心である「メンバーシップ型」雇用について、「雇用と経済面での一定の安心感が社員の定着とロイヤリティに寄与している」と評価している。そうした強みを発揮するためには、「生産性運動三原則」の実践により、全力で雇用を維持するとともに、配分構造の歪みを是正することが不可欠である。

以上