

春季交渉

経団連が「経労委報告」を発表——賃上げで多様な選択肢を提起

TOPICS

2

経団連は一月十五日、今春の労使協議・交渉の指針となる「二〇一四年版経営労働政策委員会報告——デフレからの脱却と持続的な成長の実現に向けて」(経労委報告)を発表した。

序文で米倉会長は、「安倍政権の経済政策によって企業を取り巻く環境が大きく改善したことを受けて、今年は、長期にわたってわが国企業を苦しめてきたデフレからの脱却を実現する好機を迎えている」と指摘。経営者に対しては、「政府の諸施策に呼応し、一層の競争力強化に努めることで、グローバル競争を勝ち抜き、自社の成長と発展を通じて経済社会に貢献していくことを求めたい」と要望している。一方、政府に対しては企業活力が最大限に発揮されるよう、「法人実効税率の引き下げや、社会保障制度の重点化・効率化、大胆な規制改革など、成長戦略の着実な実行に全力を傾注していただきたい」と注文した。

とくに「雇用・労働市場の改革」については、「正規雇用と非正規雇用の二極化論」から早期に脱し、本意に非正規雇用で働いている人に対する政策支援の強化を要望。加えて、「失業なき労働移動」の実現のため、就労マッチング機能の強化のほか、①勤務地などを限定した正社員の積極的な活用、②裁量労働制の見直しをはじめとする労働時間制度改革(一部の事務職・研究職を対象に健康確保措置を強化したうえで)の労働時間・深夜労働規制の適用除外制度の創設含む、③最低賃金制度の見直し——などが重要であるとしている。

多様な人材の活用

第二章「多様な人材の活用」では、生産性の向上やイノベーションの創出に向けては、企業の人材戦略が重要であることから、「女性や高齢者の活躍推進」「若年者雇用」「仕事と介護の両立」「障害者雇用」「グローバル人材の確保・育成」への対応が求められるとした。とくに、介護に直面する従業員の増加を踏まえ、①介護ニーズに応じた各種支援制度の整備、②介護に直面する前段階での情報提供、③介護に直面した従業員への支援——の三段階に沿っての対応が効果的だと提起した。

交渉・協議に向けた基本姿勢

第三章の「労使交渉・協議に向けた基本姿勢」では、自社が抱える課題に労使が協調して取り組むために「労使パートナーシップ対話」をさらに充実することが重要であるとしたうえで、「経営環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる『労使自治』は有効に機能しており、今後も堅持すべき」と主張する。賃金決定の際の基本的な考え方としては、従来どおり「総額人件費管理の徹底」を要請。「企業が生み出す付加価値と人件費の整合性を確保していく観点から、中長期的視点に立った適切な総額人件費管理を徹底していくことが必要である」とした。

そのうえで、「賃上げとは何か」の項を設けている。労働基準法第一条の規定をあげ、賃金・手当・賞与などは、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を指すと指摘。そのため、「賃上げ」という場合「年収ベースでみた報酬の引き上げ」ととらえるべきであるとした。

こうした前提を踏まえて、連合などの要求である「1%以上の賃上げ(月例賃金の引き上げ)」に対しては、要求根拠としてあげられる物価指標と生産性向上分に言及。過年度物価上昇については、見込みや推計値ではなく、「実績

値」とすべきであるとし、生産性についても、労働生産性の伸びだけではなく「ヒトへの投資」など数値で明確に表せない部分も含まれていることから、自社の状況に適った対応をとることになるとした。さらに、中小企業の賃上げについては「大手を上回る賃上げを実現するだけの支払能力を有するところは限定的」との見通しを示した。

ベアの実施も選択肢の一つ

そのうえで、経営側の基本スタンスとして「賃金は、基本給をはじめ、諸手当、賞与・一時金、福利厚生費なども含めて、すべての従業員にかかわる総額人件費を適正に管理する観点から、自社の支払能力に基づき判断・決定するという原則は揺るがない」と再度、強調。その一方「業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引き上げに振り向けていくことを検討することになる。その際、賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり得よう」と述べ、ベアについても認める意向を表明している。ただし、経営環境の変化が激しい時代にあつては、各社横並びの一律的な対応ではなく、さまざまな方策を検討するのが妥当であると主張。「賞与・一時金への反映のみならず、特定層の賃金水準の引き上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう」とし、賃上げの対応が多様であることを示唆した。

(調査・解析部)