

2 経労委報告

経団連が今春労使交渉・協議の指針まとめる

経団連（榊原定征会長）は1月19日に今春の労使交渉・協議のガイドラインとなる『2016年版経営労働政策特別委員会報告』を発表した。副題は「人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」。序文で「デフレからの脱却は、もう一息のところまでできている。わが国経済再生の歩みを、ここで止めてはならない」と強調している。

そのうえで、2016年の労使交渉・協議に向けて、「こうした『社会的要請』を十分に考慮しながら、労使で懸命に知恵を出し合い、自社の成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策を実行することが求められる」「人口減少という国家的な課題と経済の好循環の実現への対応を念頭におきながら、賃金はもとより、多様な人材の活躍促進や、働き方・休み方改革などについてもさまざまなメッセージを込めた」としている。

働き方・休み方改革の推進を

報告は「第1章多様な人材の活躍と働き方改革によるイノベーション創出」「第2章雇用・労働における政策的な課題」「第3章2016年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」からなる。

第1章では、企業の成長には労働力の「量」と「質」の維持・確保と性別に関係なく働きやすい環境の整備が肝要とし、多様な人材の活躍推進として「女性の活躍」の戦略的推進、若年者の採用・定着、育成、に加え、高齢者や障害者、外国人材など「さらなるダイバーシティ経営の促進」を取り上げ

ている。さらに、働き方・休み方改革の推進に当たっての経営者のリーダーシップが求められるとし、加えて、健康経営の更なる推進と仕事と介護の両立支援を図るよう求めている。

第2章では雇用・労働政策に係わる課題を取り上げ、労働基準法改正案の早期成立を要望するとともに、改正労働者派遣法への対応、育児・介護休業法改正の動向に触れたうえで、正社員登用制度や限定正社員の活用による不本意非正規労働者を減少させるべきだと主張。あわせて、採用選考活動のあり方や最低賃金をめぐる動向に言及している。

昨年上回る年収ベースの賃金引き上げを

第3章で経営側の交渉に臨む基本姿勢を示し、現在の経営を取り巻く環境について「わが国経済は緩やかに回復し、多くの企業が好業績を維持することが見込まれるが、業績見通しを下方修正した業種が多数あるほか、米国の利上げ等の新興国経済への影響などにより先行きの不透明感も強い」と分析。連合の「2016年春季生活闘争方針」への見解として、「2%程度を基準」とする方針を踏まえて、「賃金決定における考慮要素に照らして具体的な根拠を示すことが必要」「多くの大手企業が2年連続でベアを実施したことを踏まえた議論も重要」「大手との格差是正を目指す中小組合の要求方針は納得感が得られにくい」などとけん制している。

そのうえで、経営側の基本スタンスとして、適切な総額人件費管理のもと、

自社の支払い能力に基づいて決定することが原則とし、今年は、経済の好循環を回すという社会的要請をどう勘案していくかが大きな課題だとしながらも、「賃金上げの方法は、定期昇給の実施（賃金カーブの維持）といった月例賃金の制度昇給はもとより、月例賃金の一律的な水準上げ（全体的ベースアップ）に限らず、さまざまな選択肢が考えられる（賞与、各種手当の増額、子育て世代への重点配分）など、自社の実情に適った多様な選択肢のなかから見出していくことが重要である」と指摘している。また、労働側の月例賃金重視に対しては、「月例賃金の水準上げは、労働生産性と付加価値の持続的で安定的な向上を伴う必要がある」とクギをさしている。

連合「社会的要請」には月例賃金の引き上げが必要

この報告を受け連合は1月19日に見解を発表した。「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」のためには積極的な対応が必要としながらも、「年収ベースの賃金引き上げ」「さまざまな賃金引き上げ方法等」の名の下に月例賃金の引上げに後ろ向きな姿勢を示していることに対しては、「失望を禁じ得ない」と批判。さらに「月例賃金より金額ベースでの引上げが総じて大きい賞与・一時金の増額も有効な選択肢」と述べるが、「消費に回される可能性は一時金よりも月例賃金の引上げの方がはるかに高いことを無視している」と非難している。

（調査・解析部）