

5 経済団体

経団連が「2019年版経営労働政策特別委員会報告」を発表 ——働きがい向上とイノベーション創出をテーマに

経団連（中西宏明会長）は1月22日に春季労使交渉・協議における経営側の基本的なスタンスを示す「2019年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を発表した。副題は「働きがい向上とイノベーション創出by Society 5.0」で、昨年11月に経団連が、新たな社会を創造するための目指すべき方向性や行動指針を示したビジョンである「Society 5.0」に沿って、労使が取り組むべき課題を提起している。

報告の序文で中西会長は、「今年の春季労使交渉において、企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換期にあるとの認識を深く共有したうえで、自社に適した働き方や処遇のあり方について、徹底的な議論を期待したい」と要望している。

働き方改革と生産性向上に向けて

報告は第一章「働きがい高める働き方改革と労働生産性向上」、第二章「雇用・労働分野における諸課題」、第三章「2019年春季労使交渉・協議における基本的スタンス」で構成。第一章では、社員が働きがいを感じながら、仕事に打ち込める職場環境をつくるため、働き方改革を深化させていく必要があると指摘。全社員のコミットメントを高める工夫が求められるとす一方、イノベーションによる高付加価値のサービス・商品の創出などを通じた労働生産性の向上を重視すべきだとしている。

そのためにも、イノベーションを起こす人材の育成が求められ、社員が自律的にキャリア形成できるよう、計画的なOJTや個々人に応じたOff-JTの

ほか、自己啓発支援、大学などと連携したリカレント教育の活用が有効であるとした。さらに、女性や若年者、高齢者、障がい者、外国人材など、多様な人材を活かすダイバーシティ経営の推進を求める。

多様な方法による賃金引き上げが重要

過去5年にわたって大幅な賃金引き上げが続いているにもかかわらず、マクロの賃金の伸びが緩慢になっているのは、就業構造や産業構造の変化が要因となっていると分析。また、社会保険料の負担増が賃金引き上げ効果を減殺していると指摘し、将来不安の払しょくのための社会保障制度改革の必要性を説く。加えて、月例賃金だけでなく、賞与・一時金（ボーナス）の増加も個人消費を相当程度下支えていることをデータで示している。

連合の2019年春季生活闘争方針で、月例賃金の引き上げに強くこだわっていることに対しては、「多様な方法による賃金引き上げの前向きな検討の流れと逆行するのではないかとけん制」。また、中小組合向けの「総額1万500円以上を目安」との要求水準は、実態から大きく乖離しており、「建設的な労使交渉を阻害しかねない」との懸念を示している。

経営側の基本スタンス

近年の春季労使交渉を「官製春闘」と批判する向きに対しても見解を示した。「デフレからの脱却と経済の好循環のさらなる拡大が必要との思いは、政府も経済界も同じである」としたう

えで、2014年から大幅な賃金引き上げが実現したのは、こうした社会的要請・期待も踏まえつつ、「最終的には企業経営者が『賃金決定の大原則』に則って判断した結果である」と強調。「そもそも賃金の引き上げは、政府に要請されて行うものではない」と批判を一蹴する。

今季の賃金交渉に向けては、自社の支払能力を踏まえて企業が決める「賃金決定の大原則」に則って、自社の状況に見合った年収ベースの賃金引き上げ方法を検討することが基本であると明記。特に収益が拡大あるいは高水準で推移している企業では、賃金引き上げへの社会的な期待を考慮しながら、引き続き多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや総合的な処遇改善を進めることが求められるとし、「生産性向上による収益拡大の還元としての『賃金引き上げ』と、働くための環境の整備である『総合的な処遇改善』は車の両輪として重要である」と強調する。

そのうえで、多様な方法による賃金引き上げの具体例として、基本給については定期昇給などの制度昇給や賃金水準自体を引き上げるベースアップ（ベア）も選択肢となると例示した。また、諸手当の改定・見直し、賞与・一時金の増額など多様な選択肢から検討するよう呼びかけている。さらに、賃金の引き上げ、賞与・一時金の増額だけでなく、福利厚生および能力開発・自己啓発支援の充実・拡充など総合的な処遇改善について労使で議論することを呼びかけている。

（調査部）