

デフレ脱却と経済成長のためには賃上げが必要 －経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2014年1月20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20日、「経営労働政策委員会報告」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、「今次の春季労使交渉・協議は、従来以上に社会的な意義が高まっている」として、企業労使には「日本経済再生の一翼を担っているとの気概を持ちながら、さらなる成長に向けた対応を含め、より幅広い視野に立って議論を深めていく姿勢が求められる」とマクロの視点の重要性を提起している。しかしながら、具体的な労働条件については、「自社の支払い能力に則して労使自治で決定するもの」と、もっぱらミクロの経営状況を基準に判断すべきとの従来通りの主張に留まっている。

日本経済は、まさに正念場を迎えている。労使自治の名の下に、ミクロの経営環境のみに拘泥し、2000年代前半に実感なき景気回復に終わった轍を踏んではならない。今次闘争を好機と捉え、消費拡大によってデフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、経営者の責任を果たすべきである。

また、経労委報告は、「労使自治」原則の堅持を強調する一方、「労働組合が実力行使を背景として賃金水準の社会的横断化を意図して闘うという意味での『春闘』は、もはや終焉している」と述べている。

しかしながら、これまでも労働組合は、賃金の社会性を重視しながら、勤労者生活、経済や物価動向、生産性、企業実態等を勘案し、責任ある要求を掲げ交渉に臨んできた。また、労使が対等の立場で真摯な交渉を行うことこそが真の「労使自治」であり、金属労協においても、必要な場合には「実力行使」も視野に入れ、闘争態勢を確立することとしている。もともと賃金は、「同一価値労働同一賃金」の原則の下、社会横断的なものでなくてはならない。企業規模間・雇用形態間における賃金格差が、経済の低迷や社会の不安定化を招いている現実を無視すべきではない。

＜消費拡大、生産性の向上には、賃上げによる「人への投資」を＞

経労委報告は、「賃上げという場合、『年収ベースでみた報酬の引き上げ』として捉えていくべき」として、賃金の他、一時金や諸手当等の引き上げも賃上げであると主張している。

しかしながら、一時金は、年間総賃金の一部として一定水準を安定的に確保した上で、企業業績を反映しているため、一定程度変動する性質がある。

これに対して月例賃金は、長期的な観点を重視し、働く者の生活の安定や労働の価値を反映しながら、水準を決定している。勤労者の将来にわたる安定した所得向上こそが、安心して消費を拡大させるための条件となる。経労委報告では、株価の上昇が「個人消費を拡大した」としているが、消費動向は未だ力強さに欠けている。月例賃金の引き上げは、基本的に一時金制度を持たない非正規労働者も含めて、働く者全体の生活改善への波及効果が高い。デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための2014年闘争の役割や、賃金の社会性を踏まえれば、定期収入である月例賃金への配分が重視されなければならない。

経労委報告では、「労使一丸で生産性の向上に取り組むことが求められる」としているが、とりわけ「ものづくり産業」では、生産性の向上は恒常的・永続的な取り組みであり、生産性向上のためには、賃上げによって「人への投資」と適正な成果配分を行うべきである。

<定期昇給は現場力の源泉>

経労委報告では、定期昇給がある企業が「84.2%」であるというデータを示しながらも、「企業を取りまく経営環境が全く異なっている」「他国にはない慣行」「国内従業員だけを対象とした定期昇給制度を維持していくことの合理性は、今後ますます問われる」と主張している。

定期昇給制度は、年齢・勤続に対応する職業能力の習熟を反映して昇給する仕組みである。84.2%の企業が定期昇給制度を実施しているのは、労働の価値を適正に反映しているのみならず、モチベーションや定着率を高め、技術・技能の継承にも役割を果たす制度であるからに他ならない。海外においても習熟昇給は実施されており、日本のみが特殊なわけではない。真摯な議論を重ねて築き上げてきた定期昇給制度は、労使の信頼関係の基礎であるとともに、現場力の源泉である。

<勤労者への適切な配分が必要>

経労委報告では、「付加価値が低迷するなか、人件費の伸びが付加価値の伸びを大きく上回る状況が続いている」として、バブル期の1990年を100とした付加価値と人件費の推移を掲載している。しかしながら、金属労協の試算によれば、1990年代以降のいわゆる失われた20年の間、物的生産性と付加価値生産性の伸びに見合った人件費への配分がされていない。このことは、「生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分）」の考え方がなおざりにされてきたためであると言わざるを得ない。

また、経労委報告では、「マクロベースの労働分配率は、中長期的にわが国の産業構造や雇用形態が大きく変化していることから、個別企業の総額人件費の改定の基準となるものではない」と主張している。労働分配率は、長期的に低下しており、景気が急激に悪化したリーマンショック以降も回復していない。雇用形態の変化（非正規労働者の増加）が労働分配率の低下の一因となっているが、それは非正規労働者の賃金水準が適正なものとな

っていないことに他ならず、非正規労働者の賃金の底上げが急務である。

さらに、経労委報告では、「わが国製造業における1人あたり人件費は世界最高水準にある」としているが、このもとになった為替レートは、超円高時のものを用いている。円高是正後の為替レートで、時間あたり人件費を比較すれば、主要先進国のなかでも最低水準である。

＜中小企業の着実な賃上げを＞

経労委報告では、連合が中小共闘の方針で、大手を上回る賃上げを示したことに対して、「大手を上回る賃上げを実現するだけの支払い能力を有するところは限定的であろう」と指摘した上で、「慎重な論議が望まれる」としている。

しかしながら、多くの中小企業では賃金制度が未整備であることが、賃金水準の低下に拍車をかけ、大手企業との賃金格差を拡大させている。このため、人材確保も困難となるなどの課題が生じており、賃金の社会性を重視しながら、賃金格差の是正を着実に進める必要がある。

同時に、企業規模間格差の是正のためには、公正取引を確立することが不可欠である。とりわけ、消費税率引き上げに際し、各取引段階において、適正に消費税が転嫁されるよう、消費税転嫁対策特別措置法の徹底、転嫁カルテルや表示カルテルの活用促進をはじめ、対策の一層の強化が必要であり、経団連としても、こうした取り組みの強化が求められる。

＜長期安定雇用がものづくり・金属産業の競争力の基盤＞

経労委報告では、「限定正社員がさらに普及すれば、労働者にとって就労形態の選択肢が増え、有期契約より安定した雇用機会が広がるものと期待される」としている。

われわれは、働き方の選択肢が拡大することを否定するものではないが、その場合は、働く者のニーズに合うものでなければならず、均等・均衡待遇原則の下で、適正な労働条件が確保されることが不可欠である。限定正社員の拡大によって、雇用の不安定な労働者が増大することになれば、デフレ脱却や持続的な経済成長は、再び遠のくことになる。

とりわけ、ものづくり・金属産業では、現場の従業員が長期にわたる経験によって蓄積してきた技術・技能、ノウハウや判断力を発揮し、創意工夫を重ね、さまざまな環境変化・技術変化に積極的に対応してきた。長期安定雇用を基本とする「良質な雇用」に裏づけられた「現場力」こそ、ものづくり産業の競争力の源泉である。経営者は、「人への投資」として人材育成を図り、雇用の安定を守る責任を果たすべきである。

また、経労委報告では、労働時間法制についても、「労使自治を重視した労働時間法制に見直すべき」との主張を行っている。

こうした主張は、長時間労働是正やワーク・ライフ・バランスの必要性が高まっている現状に逆行している。さらに未組織企業では、法による規制がなければ、「労使自治」の名

の下に、経営者の都合のみで労働時間が決定されることになりかねない。未組織労働者を含めた働く者全体の公正な労働条件確立のためには、労働法制による規制強化がきわめて重要である。

＜金属産業の「労働の価値」にふさわしい特定（産業別）最低賃金の実現を＞

経労委報告では、地域別最低賃金を下回った特定（産業別）最低賃金は、その存在意義や役割・使命を終えたものとして速やかに廃止すべきであるとしている。

しかしながら、2つの最低賃金は、経労委報告が「根本から大きく異なる」制度と指摘しているように、それぞれが異なる役割と機能を担っており、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことが、廃止の理由にはなり得ない。

特定（産業別）最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金協定等を基礎として決定・改正の申出を行い、金額審議を行っており、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、基幹的労働者の賃金水準の底支えをするための役割を果たしている。当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、産業の魅力を高め、優秀な人材を確保することが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す観点から、日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい特定（産業別）最低賃金水準を実現すべきである。

＜海外労使紛争の未然防止のために＞

経労委報告では、海外労使紛争の未然防止のために、現地労働組合と良好かつ緊密な関係を構築することが、「上部団体等の外部からの不当な介入を防ぐ」とした上で、就業規則などに「懲戒規定を具体的に記載し」「厳正に対処する」ことで、紛争が起きにくい職場風土をつくることが重要であると指摘している。

しかしながら、海外労使紛争は、「中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）」の遵守に対する経営側の認識の不足が原因であることが少なくない。「中核的労働基準」を規定しているILO基本8条約については、条約の批准・未批准を問わず遵守が求められている。事前に懲戒規定を定めていても、中核的労働基準に抵触する行動をとれば、労使紛争が発生し、国際的な批判を浴びることになる。

また、産業別労働組合など労働組合の上部団体は、外部組織ではなく労使関係の当事者であることを認識しなければならない。近年は、上部団体の指導を受けないために長期の紛争に至るケースが増えており、上部団体の指導は、むしろ労使関係の安定に寄与する。コンサルタント等の第三者を介入させず、労使が真摯に向き合い、話し合いを行うことが早期解決に導くことになる。経団連は、会員企業に対して中核的労働基準の正しい理解とその遵守を徹底すべきである。

以 上