

# 3 17春季交渉

## 経団連が『経労委報告』発表 ——4年連続の賃上げ促す

日本経済団体連合会(榊原定征会長)は1月17日、2017年の春季労使交渉・協議に向けて経営側の指針となる『2017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。収益が拡大した企業や、中期的なトレンドとして収益体質が改善している企業については「2016年に引き続き『年収ベースの賃金の引き上げ』に前向きに検討することを求めたい」とし、4年連続の賃上げに向けて企業の積極的な対応を求めている。

### 冒頭に「働き方・休み方改革」、 政府に社会保障改革を要望

榊原会長による序文では、安倍政権が4年間進めてきたアベノミクスにより、企業収益も全体としては高水準で推移し、多くの企業が3年連続で年収ベースの賃上げにより所得が増加しているにもかかわらず、「国民の間には将来不安が根強く、個人消費は力強さを欠く」と分析。一方、人口減少は大きな制約だが、経営者がリーダーシップを発揮して、「長時間労働を前提とした従来の働き方・休み方改革の推進に絶好の機会が到来している」と前向きな対応を促した。

こうした企業の努力に呼応して、現政権に対しては「将来不安払拭に欠かせない持続的な社会保障制度の確立に向けた改革や、働き方に中立的な税制の構築・見直しなどに迅速に取り組んで欲しい」と要望する。

### 時間外の上限規制は実態踏まえるよう要望

今年の報告では冒頭に「働き方・休

み方改革」を置いた点が特徴。

政府が進める働き方改革実現に向けた個別課題について、生産性向上に資する労働基準法改正案の早期成立を強く求める。一方、時間外労働の上限規制のあり方や、同一労働同一賃金の実現についても言及。36協定の上限規制については、顧客の要望や業務上必要な繁忙期があることから、「十分に実態を踏まえることが欠かせない」とクギを刺す。また、同一労働同一賃金については、「職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合と同じ賃金を支払う」、経団連が提起する日本型同一労働同一賃金の原則で、実効性ある取り組みを進めるべきであるとする。

### ベア、一時金などで「年収ベースの引き上げ」を

最後に、具体的な交渉・協議に向けた基本的スタンスを示す。まず、賃金決定の大原則としては、これまでも主張してきた総額人件費管理の下、自社の支払い能力に基づき労使で話し合いをして決定するよう改めて強調する。

また今回、政府に対して社会保障関連の取り組みを促した背景として、この間、賃上げが実施されてきたにもかかわらず、社会保険料負担の増大などにより、手取り額の増加につながっていないことを挙げる。このため、社会保険料負担の更なる増大は、企業収益と社員の手取り賃金双方の減少要因となることから、政府に社会保障給付の適正化・効率化を確実に進め、社会保険料の増加を抑制すべきであるとして

いる。

連合など労働側の闘争方針への見解も示す。方針で将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革を求めていることは、「経済界の認識と方向性が同じであり、建設的な労使交渉に資する」と評価。しかし、「月例賃金に強いこだわりを込めているが、固執するほど賃金引上げの選択肢は狭まる」とけん制する。さらに格差是正に向けて労働側が力点を置く、「大手追従・大手準拠からの転換」については、「中小企業の付加価値の動向や支払い能力を踏まえると、中小企業の経営者の理解は得られにくい」と批判的だ。

賃金交渉に臨む経営側の基本スタンスとして、①年収ベースの賃金引き上げを前向きに検討することを求めたい、②具体的には、定期昇給や賃金カーブ維持分などの制度昇給、水準自体を引き上げるベースアップ、賞与・一時金の増額、諸手当の見直しが柱となる、③ベアについては、定率・定額で全体水準を引き上げるだけでなく、子育て世代、優秀層などへの重点的な実施、④働き方・休み方改革への対応として、基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮や、長時間労働是正に伴う所定外賃金の減少分を原資とした処遇改善、非正規社員の処遇改善——などを挙げている。また、労使共通の課題として挙げる将来不安の払拭や消費喚起に向けては、①非正規社員の正社員化促進、②定年後継続社員の処遇改善、③「介護手当」創設、④「プレミアムフライデー手当」創設——などの対応を提起する。

(調査部)