

# 5 経 団 連 2018年版『経労委報告』で「3%賃上げ」呼びかける

経団連（榊原定征会長）は1月16日、2018年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスを示した「2018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。序文で榊原会長は、「安倍総理による『3%の賃金引上げ』への言及は、一つの象徴的な数字を挙げながら、社会的な要請・期待感を代弁したものと捉えるべきだろう」と表明。今年の報告は、「社会的要請も意識しながら、従来に比べて踏み込んだ呼びかけを行っている」などとし、賃上げに前向きな姿勢を明らかにしているのが大きな特徴となっている。

報告書の報告のサブタイトルは「働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革」。「働き方改革の推進と労働生産性のさらなる向上」、「雇用・労働分野における諸課題」、「2018年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス」の3章で構成し、「働き方改革と労働生産性向上の一体的取り組み→企業収益の拡大→処遇改善」という社内での好循環をつくり出すことで、わが国経済全体の好循環につなげるとの方向性を示した。

## 改正法の施行に柔軟な対応を求める

長時間労働と過重労働の防止をはじめとする労働時間制度改革や、同一労働同一賃金の実現に向けた法制化への対応については、経団連の考え方や労務管理上の留意点などを整理。高度プロフェSSIONAL制度の創設・企画業務型裁量労働制の対象業務拡大を含む労働基準法改正案については、「早期

成立を強く求めたい」としている。

同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム労働法、労働契約法、派遣労働法の改正については、「いずれも経団連が労働政策審議会で主張していた日本型の同一労働同一賃金の実現に向けて必要」としながらも、法案要綱に示されている2019年4月1日の施行については、国会での成立時期に応じた施行日の延長などの柔軟な対応を求める。

## 個人消費の低迷は「将来不安と可処分所得の伸び悩み」が原因

賃金が上昇しても個人消費が増えない主な要因として、報告では将来不安と可処分所得の伸び悩みを挙げたうえで、政府による社会保障制度の抜本改革に加え、多様な人材の活躍推進による雇用と所得の両面から将来の安心感を高めていく必要があると主張する。

その一方、連合が掲げる2%程度を基準に定期昇給相当分を含めて4%程度の方針については、「幅があるとはいえ、2%程度という要求水準は極めてハードルが高い」と難色を示している。

## 「デフレからの完全な脱却に貢献する」

賃金の交渉・協議にあたっては、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、支払い能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で賃金を決定する「賃金決定における大原則」を前提にするよう強調。そのうえで、わが国の企業全体の収益は史上最高を更新し続け、「賃金引上げへの社

会的関心がこれまで以上に高まっている」ことから、「賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」との姿勢を示す。

具体的な水準として「個人消費活性化に向けた『3%の賃金引上げ』との社会的な期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる」とし、さらに、中期的に収益体質が改善した企業は、多様な方法による「年収ベースの賃金引上げを基本」としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求めた。月例賃金については、「定期昇給や賃金カーブなどの制度昇給を実施するほか、ベースアップについて、定率または定額の引き上げによる一律的な方法や、賃金カーブの是正、若年層等への重点配分も有効な選択肢」としている。

また、働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上し、時間外手当が減少した場合、何らかのかたちで社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望ましいとする。さらに、パート・有期契約社員の処遇改善についても重視。正社員化の推進や賃金・時給の引き上げ、福利厚生面の拡充、正社員との不合理な処遇格差の解消に前向きに取り組むよう呼びかけている。

最後に、政府に対して、消費税率10%への引き上げや社会保障制度の抜本改革、財政規律の確保に向けた実行プロセスの明確化などを強く求めている。

（調査部）