

## 経団連「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連は1月17日（火）、「2023年版 経営労働政策特別委員会報告－『人への投資』促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現」（以下「報告」）を発売した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

### I. 全体に対する見解

#### 1. 評価できる点

##### （1）2023年は「大きな転換点」という時代認識

「報告」は、序文において「今回の物価上昇を契機に、デフレマインドを払拭し賃金引き上げの機運をさらに醸成して消費を喚起・拡大することが必要である。・・・賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、賃金と物価が適切に上昇する『賃金と物価の好循環』へとつなげていかなければ、日本経済再生は一層厳しくなるとの危機感を強く抱いている。こうした『社会性の視座』に立ち、経団連は、今年の春季労使交渉を、デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引き上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場かつ絶好の機会と位置付けている」と明言している。連合は、2023 春季生活闘争の意義と基本スタンスの一つとして「『未来づくり春闘』でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう」と呼びかけており、方向性は一致している。

##### （2）「人への投資」としての「賃金引き上げ」

「報告」は、昨年に引き続き「人への投資」をキーワードの一つとし使い、サブタイトルにもしている。「わが国経済が安定的かつ持続的な成長を実現していくために、企業が果たすべき役割は極めて大きい。各企業は、その規模や事業拠点にかかわらず、『人への投資』を起点としたイノベーションの創出を通じた労働生産性の向上を図り、その成長の果実を賃上げや総合的な処遇改善・人材育成として適切に分配していく必要がある。とりわけ、賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、持続的な『成長と分配の好循環』の実現に寄与することが求められている」としている。「人への投資」こそ、安定的かつ持続的な成長のカギになるとの基本認識は同じであり、「人への投資」としての賃上げの流れを強化することに期待したい。

##### （3）中小企業の賃金引き上げとその環境整備

「報告」は、「わが国全体における賃金引き上げの機運醸成とモメンタムの維持・強化には、働き手の7割近くを雇用する中小企業における賃金引き上げとそのための環境整備、雇用者の約4割に上る有期雇用等労働者の処遇改善が欠かせない」「経団連は、適正な価格転嫁と取引条件の改善に向けて、政府が推進する『パートナーシップ構築宣言』に積極的に協力してきた。今後、一段ギアを上げて参画を呼びかけ、サプライチェーン全体の適正分配に引き続き取り組んでいきたい」とし、昨年より踏み込んだ表現となっている。中小企業の賃上げにあたって最大の課題は労務

費、原材料費、エネルギー価格等の適正な価格転嫁であり、各業界レベル、会員企業レベルでどのように実行されるのか注視していく。

## 2. 相違点

### (1) 5%程度の賃上げ目標に対する見解

策定の原点となった1974年からの歴史にも触れつつ、2023年「報告」は「大きな転換点」になるとしているが、連合の掲げる賃上げ目標に対しては「2014年以降の賃金引上げ結果と比べて大きく乖離している。・・・慎重な検討が望まれる」としている。「デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場」であるならば、これまでの延長線上を超える思い切った経営判断が不可欠である。

TOPICS「賃金の国際比較」の記述は、「グローバルレベルでの人材獲得において、わが国の競争力は低下している」こと、人的資本などへの投資の低迷が労働生産性の伸び悩みの一因となっていること、その結果主要国の中で日本だけがGDPデフレ率がマイナスであることなど、連合の問題意識と重なるところも多い。それらの根っこにある原因は、20年以上にわたる日本全体の生産性と賃金の乖離である。大きな転換点になるからこそ、経済界のリーダーとして、社会性の視座から日本全体の賃金決定はいかにあるべきか、マクロ経済と整合性のある明確なメッセージを発信すべきである。

### (2) 短期的対応のみならず持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下」「様々な考慮要素のうち『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を・・・呼びかけていく」「中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての『人への投資』を通じて賃金引上げの機運をさらに醸成し、そのモメンタムの維持・強化を図り、『構造的な賃金引上げ』『分厚い中間層の形成』につなげることが望まれる」としている。短期的な物価高対応のみならず持続的な賃上げが重要であるとの基本的認識は同じだが、「賃金引上げ」には月例賃金の引き上げの他にもインフレ手当や賞与・一時金など「多様な選択肢」があるとし、短期的対応に比重を置いている点に違いがある。

急激な物価上昇等当面の状況に対して当該労使が知恵を絞って対応することも必要だが、日本経済の中長期の成長を考えれば、将来の生活設計を左右する月例賃金の引き上げこそが重要である。将来の見通しが安定しなければ、給与所得から貯蓄に回す比率が高まり、経済の好循環が回っていかない。また、規模間、雇用形態間、男女間などで大きな賃金格差がある現状および、人材の確保・定着のためにも魅力ある労働条件の整備が急務であることなどの観点からすれば、月例賃金の改善を優先して日本社会全体の賃金の底上げを進めるべきである。

### (3) 短期利益追求の企業行動からの転換

「報告」は、「企業と働き手を取り巻く環境は大きく変化している。こうした中、企業には、『人』を起点とするイノベーションの創出を図り、高付加価値の製品・サービスの提供等を通じて、収益の拡大と社会課題の解決、ひいてはSociety 5.0 for SDGsの実現に向けて取り組むことが求められている。事業活動によって得

られた収益は、働き手をはじめとするステークホルダーに適切に分配し、さらなる成長につなげる好循環を回していくことが重要である」としている。連合も、国内外情勢が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化が重要であり、そのカギを握っているのが「人への投資」である旨、2023 闘争方針に記載している。基本的認識は同じだが、なぜ日本の経済社会が活力を失ったのか分析が不十分であり、人件費を含むコスト削減を重視した短期利益追求の企業行動に対する認識が異なる。

いまが「デフレからの脱却と『人への投資』を一層重視した企業行動の転換に向けた絶好の機会」というのであれば、諸外国と比べた日本企業の能力開発費の低さや低価格競争を反映したマークアップ率の低さ、労働分配率の低下など統計数字の紹介にとどまらず、これまでの企業行動の問題点を総括すべきである。

また、労働組合に対する「価値協創」の呼びかけに対しては、生産性三原則が建設的な労使関係のベースになるとの認識のもと、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を求めていく。なお、様々な労使関係があることを踏まえ、労働基本権の行使は否定されるべきではない。

## II. 「第 I 部 雇用・人事労務管理に関する諸課題」の個別項目についての見解

※ 以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

### 1. エンゲージメントと労働生産性の向上に資する働き方改革

#### (2) 働き方改革のさらなる推進

「報告」は、2023 年 4 月より中小企業においても月 60 時間超の時間外労働の割増率 50%以上が適用されることから、長時間労働の是正に「一段ギアを上げて取り組むことが肝要」としている。割増率の確実な引上げとともに、中小企業を含めた長時間労働是正の取り組みを着実に前進させていくことが企業の社会的責務である。

また、2024 年 4 月からの自動車運転業務などに対する時間外労働時間の上限規制の適用に向けては、現場の労使による労働時間削減に向けた不断の努力はもとより、「長時間労働につながる商慣行の是正を図っていく」ことが不可欠であり、発注元、発着荷主、一般消費者等すべての関係者が協働で商慣行の是正を着実に進める必要がある。

#### (3) 働き方改革の推進に資する労働時間法制

「報告」は、現行の労働時間法制について、「大部分が労働時間と成果が比例する働き手を前提とした画一的な規制であるため、働き手の多様化に十分対応できていないとしているが、現在でもフレックスタイム制などの適正な活用によって柔軟かつ多様な働き方は十分に可能である。制度を利用しやすい職場環境の整備や、労働者の健康確保の観点からの労働時間法制の見直しを不断に進めていくことが重要である。

裁量労働制については、新たに銀行と証券会社における M&A アドバイザー業務が専門業務型に追加されるが、不適切な運用とならぬよう、対象業務の範囲の明確化と厳格な運用が求められる。加えて、今般追加される健康・福祉確保措置の強化や専門業務型における本人同意義務化などを含め、労働者の健康や適切な裁量・処遇の確保に向け、制度の適正な運用を一層進める必要がある。

また「報告」は、「『労働時間をベースとする処遇』と、高度プロフェッショナル制度をはじめとする『労働時間をベースとしない処遇』、さらには『仕事や役割・貢献度を基軸とする処遇』の組み合わせを可能とする労働時間法制への見直しに向けた検討が求められる」としているが、時間外労働の上限規制の徹底など、すべての職場における働き方改革の定着促進にこそ取り組むべきである。

## 2. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) の浸透

「DE&I」の浸透、すなわち多様性のある職場づくりに向けては、多様な人材が安心して働き続けられることが求められる。「報告」に記載の個々の施策に異論はないが、無制限な働き方を前提とする、いわゆる「男性型雇用慣行」を見直し、家事・育児・介護といった家庭責任を男性も含めて誰もが担いながら働くという前提に立つことが必要と考える。

この観点に立つと、「DE&I」と掲げていながら、「報告」にはいわゆる「LGBT」に関する具体的記載がない。差別やハラスメント防止、人権の観点から、いわゆる「LGBT」当事者が働きやすい職場づくりが求められる。

### (1) 女性

「女性だけが育児期に就業を中断することになってしまった面も否定できない」と、育児や介護と仕事の両立支援制度の利用者の多くが女性である実態に触れた点は評価できる。女性のみならず、男女が安心して両立支援制度を利用して働き続けられる環境整備が求められる。

働き続けることができれば、男女間賃金格差の要因の一つである勤続年数の差も縮まってくるが、一方で、役職別の男女間賃金格差を見ると、同じ役職の中でも男女間賃金格差が存在する。管理職比率を是正するだけでは男女間賃金格差は解消しない。仕事の配置・配分や育成に男女差があり、それが賃金の差につながっている可能性はないか、点検することも必要ではないか。

日本総研の調査によると、上場企業の役員に占める女性比率は8.3%だが、社内役員で見ると2.3%、社外役員で見ると16.1%と、大きな差がある。育成に時間がかからない社外役員を登用していると思われるが、女性役員を増やすにあたっては、社内の女性を育成し、登用することが重要である。「報告」では、役員候補となり得る部長層、課長層の育成強化が謳われており、女性が働き続けられる環境整備とともに、女性の育成にも期待したい。

「報告」にある「技能職や技術職の女性が不足している」との課題については、理系学部的女子学生が少ないこと、幼少期からの環境の重要性についての認識は一致している。その上で、採用にあたってのジェンダーバイアス払しょく、採用後の教育・人材育成や仕事の配置・配分など、企業として具体的な対策が求められる。

また、アンコンシャス・バイアスについては、女性のキャリア形成や就労継続、男性が家事・育児・介護を担うことにもつながるため、アンコンシャス・バイアスに「気づく」だけでなく、払拭する取り組みが求められる。

### (2) 外国人

特定技能制度および技能実習制度に関して、「報告」では、「受入れ規模や対象分野の拡大」「優遇措置の検討」が求められるとあるが、まずは、技能実習制度における人権侵害や職場における労働関係法令違反、特定技能制度における検討・決

定プロセスの不透明性や登録支援機関の実効性に係る課題等を解決することが先決である。

その上で、外国人労働者の受入れについては、他の在留資格も含め、国内労働市場への影響などトータルな労働政策や事業者のコスト負担を含めた共生の視点から検討するとともに、国民的な議論を行うことが必要である。

#### (6) 有期雇用等労働者

「報告」は、有期雇用等労働者の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金法制への対応、正社員化の推進、能力開発支援を掲げており、これらはいずれも重要な取り組みである。一方、正社員化の一つとして「『多様な正社員』の制度を適用・拡充する」ことについては、雇用区分の複雑化および労働者間の格差や分断を生じさせないよう、慎重な対応が求められる。

あわせて、有期契約労働者の雇用の安定には、無期転換ルールの活用促進が不可欠であり、周知のみならず、制度の濫用防止やフルタイム無期転換者を含めた均等・均衡待遇に向け、労使で議論を尽くし、取り組みを進めていくことが肝要である。

### 3. 円滑な労働移動

#### (1) 円滑な労働移動に向けた施策

「報告」は、「成長産業・分野等への円滑な労働移動を通じて、わが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」としているが、生産性向上は、企業の責任による能力開発・人材育成と処遇改善による「雇用の質の向上」を軸に実現していくことが重要であり、労働移動の強化のみで実現するものではなく、その前に企業として取り組むべき課題は多い。労働者本人の意思を尊重しない労働移動を強いることがあってはならず、こうした労働移動は企業の生産性向上や人材定着に逆行するものである。まずは、成長産業や人手不足産業における処遇の改善を通じて魅力を高めることが重要である。

#### ②能力開発・スキルアップ

「報告」は、「働き手」に対して「リスキリングを含むリカレント教育を通じて、主体的かつ継続的に能力開発・スキルアップを図り、エンプロイアビリティを向上させていくことが望まれる」としている。リカレント教育に限定することなく職場における人材開発や能力開発を行うことは今後も不可欠であるが、一義的には、企業の人材ビジョンを踏まえ、企業の責任において実施されることが必要である。

また、「働き手」に対する「能力開発プログラムの提供や費用面での支援に加え、学習時間の確保に向けた制度面でのサポートが重要」と指摘しているが、これらは、正社員のみならず、非正規で働く者などに対しても、等しく確保されることが不可欠である。

#### ④雇用セーフティーネットのあり方

「報告」では、「現行の『雇用維持型』のセーフティーネットは、成長産業・分野への円滑な労働移動を阻害していると指摘されている」とあるが、当該指摘はコロナ禍における分析をもとにしたものであり、不況期においては待遇改善等を伴う良質な労働移動が難しくなるのが自明のことである。雇用調整助成金が雇

用維持に果たす役割は極めて大きく、今後も雇用のミスマッチ解消や各種能力開発の充実とともに、雇用調整助成金など雇用の安定・維持に関するセーフティネットの整備が重要なことは何ら変わるものではない。

また、失業等給付について、「自発的に成長分野への労働移動を希望する働き手に対しては、年齢や求職理由に関わりなく手厚く給付することが一案」としているが、給付の本来の目的は、労働者が失業または雇用継続困難となった際の生活や雇用の安定をはかるためのものであり、労働移動の促進のために制度を歪めることは適切でない。

最後に、労働移動の推進の観点から、「労働者保護の観点から解雇無効時の金銭救済制度の創設を検討することも一案」とあるが、不当解雇を正当化し、リストラの手段として使われるおそれのある制度が労働保護のための制度であるはずもなく、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がなされることであってはならない。

## (2) 円滑な労働移動に資する企業における制度整備

### ②「自社型雇用システム」の確立

「報告」は、「産業構造変革を見据えながら、企業が競争力を高めるため」には、社外からの人材採用・定着と並んで「成長が見込まれる事業分野・部門等に人材を重点配置していく必要がある」とし、ジョブ型雇用を「社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する制度整備の一つ」としている。

しかし、2022年版「報告」に対する連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、言葉だけが独り歩きしていく懸念がある。社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度の話とを峻別する必要がある。個別企業の人事処遇制度については、それぞれの職場の実態を踏まえて労使で話し合い、合意の上で改定していくべきものである。なお、「報告」はジョブ型雇用によって「働き手が自身の能力開発・スキルアップの目標を立てやすくなり、主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながる」としているが、労働者の処遇やキャリアパス等への影響について、十分に労使で検討することが必要である。

## 5. 最低賃金

地域別最低賃金について「報告」は、「公労使三者構成による審議会において、そのうちの一方が『全員反対』で結審した地域が大勢を占める状況が複数年度にわたって常態化した場合には、目安制度とあわせて、『審議会方式』による決定方式自体の見直しを検討せざるを得ないとの危機感を関係者間で共有すべき」としている。最低賃金は、法令とともにILOの三者構成原則などを踏まえ、労使がしっかりと関わって決定されるべきであり、自らの主張だけを通せばよいというものではない。2022年度の中央最低賃金審議会においては、公労使三者が議論を尽くして目安を示した。地方ごとの違いも踏まえつつ、地方段階においても議論を尽くすべきである。また発効日について「十分な準備期間の確保に向けて、例えば年初めの1月や年度初めの4月など発効日の柔軟な設定について、関係者間での検討を強く求めたい」とあるが、最低賃金水準で働く労働者に対する配慮に欠け、受け入れられない。

特定（産業別）最低賃金については、例年の記述を超えて、「廃止のルール化」を提唱しているが、「事業の公正な競争に資する」という制度の主旨を一顧だにしておらず、まったく受け入れがたい。改めて経団連に対し、特定（産業別）最低賃金の意義と役割を認識し、会員企業および各地方経営者団体に対して適切な助言を行い、真摯な審議が実施されるよう環境整備を求める。

### Ⅲ. おわりに

「報告」は、「連合が2023闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致している。こうした基本認識を念頭に置きながら、2023年の春季労使交渉・協議が建設的で有益なものとなるよう、真摯に議論を重ねていくことが望まれる」「わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を『協創』する労使関係を目指していく」としている。

世界情勢は不安化し、自由と民主主義の価値観が揺らいでいる国も少なくない。私たちは大きな変化のなかにいる。経団連と連合は、民主主義社会における合意形成の一翼を担い、社会の安定帯としての役割を担ってきた。これまでも日本社会が危機に瀕するたびに、雇用安定・創出に向けた共同宣言、「働き方改革」の推進、コロナ禍での感染拡大防止のための行動変容の呼びかけなどを、共同で行ってきた。いままさに時代の転換点にあって、その役割を一層自覚的に果たしていかなければならない。

連合は、企業レベルの労使関係のみならず、国・地方・産業各レベルでの問題意識の共有化と建設的で未来志向の話し合いを通じ、2023春季生活闘争が日本社会の新たなステージを切り拓く「未来づくり春闘」とすべく取り組んでいく。

以 上