

## 政労使の意見交換における意見

～ 経団連「経営労働政策特別委員会」における議論を踏まえて ～

令和 5 年 11 月 15 日

(一社) 日本経済団体連合会

会長 十倉 雅和

### 1. 基本方針「構造的な賃金引上げの実現」

- ▶ 長きにわたるデフレから脱却し、持続的な成長を実現することが日本経済の最大の課題
- ▶ こうした認識の下、経団連は、2023 年の春季労使交渉において、これまでになく高い熱量で賃金引上げを呼びかけた結果、月例賃金の引上げ率は 30 年ぶりの高水準<sup>1</sup>を記録
- ▶ 物価上昇が続く 2024 年以降も、「社会性の視座」に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化。「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務。2024 年の春季労使交渉は、極めて大事な意味合いをもつと認識。2023 年以上の意気込みと決意をもって対応
- ▶ 賃金引上げは、生産性の改善・向上によって原資を確保しながら、「賃金決定の大原則<sup>2</sup>」に則り、様々な考慮要素を勘案して実施。特に物価動向を重視。物価上昇に負けない賃金引上げを目指す

**賃金引上げ = 制度昇給 + ベースアップ**

物価上昇は、働き手個人々人における実際の賃金引上げ率と比較すべき

- ▶ 物価上昇に対しては、ベースアップ（基本給の水準引上げ）を有力な選択肢として検討。業績の変動は、賞与・一時金（ボーナス）に反映
- ▶ ただし、経団連が前提とするのは「適度な」物価上昇<sup>3</sup>。政府・日銀には「適度な」物価上昇の実現に向けた政策を期待

<sup>1</sup> 経団連調査では、大手企業の月例賃金引上げ率 3.99%（別紙参考資料）。

<sup>2</sup> ①経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の生産性・業績の動向、労務構成の変化などの内的要素といった「考慮要素」を総合的に勘案し、②適切な総額人件費（企業が社員を雇用するために負担する費用の総和）管理の下で、③自社の支払能力を踏まえ、④労使協議を経た上で、各企業が自社の賃金を決定する大原則のこと。

<sup>3</sup> 政府・日銀の目指す物価安定目標は 2%。

## 2. 中小企業における賃金引上げ

### (1) 中小企業における取組み

- ▶ 「構造的な賃金引上げ」の実現には、中小企業<sup>4</sup>における賃金引上げ<sup>5</sup>が不可欠
- ▶ 中小企業が提供する製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った対価が得られるよう、サプライチェーン全体を通じて、適正な価格転嫁は当然との認識を社会で共有すべき
- ▶ その際、労務費・人件費の増加分も「人への投資」として価格に転嫁することが重要

### (2) サプライチェーン全体での取組み

- ▶ 経団連は「パートナーシップ構築宣言」を重視。わが国のサプライチェーンの中核を成す大企業の大半は既に参画している<sup>6</sup>。
- ▶ 引き続き、経団連は、「パートナーシップ構築宣言」に参画する企業の拡大と実効性の確保を強力に働きかけていく

## 3. 有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善

- ▶ 有期雇用等社員<sup>7</sup>の賃金引上げ・処遇改善については、「人への投資」促進の観点から、能力開発・スキルアップ支援を推進することが重要
- ▶ 引き続き、①同一労働同一賃金法制に基づく対応、②正社員登用の推進、③専門能力を有する有期雇用等社員への対応、④最低賃金の引上げ等も必要

<sup>4</sup> 日本の中小企業数は全企業数の99.7%、中小企業の従業者数は68.8%を占める。

<sup>5</sup> 日本商工会議所・東京商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」(2023年3月)によれば、2023年度において「賃上げを実施予定」と回答した企業は58.2%で、このうち「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定(防衛的な賃上げ)」と回答した企業は62.2%であった。

<sup>6</sup> 令和5年10月20日現在、経団連会長・副会長、審議員会議長・副議長、常任幹事、幹事といった幹部企業586社のうち466社(79.5%)が宣言済み(別紙参考資料)。

<sup>7</sup> 有期雇用等労働者は、わが国の雇用者数全体の4割弱(36.9%)を占めている。