

2022年版経営労働政策特別委員会報告

——ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつゝSociety 5.0G実現

経団連は1月18日、その年の春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスと、雇用・労働分野における経団連の考えを示す「経営労働政策特別委員会報告(経労委報告)」の2022年版を公表した。2022年版報告は、副題を「ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつゝSociety 5.0の実現」とし、SDGsの達成など社会課題の解決に労使が共に取り組むことの重要性を強調している。本稿では、2022年版経労委報告の主なポイントを紹介する。

はじめに

人口減少下で迎える「ポストコロナ」社会に向けて、我が国の成長力を高めていくには、①労働生産性の向上、②労働参加率の上昇、③成長分野等への円滑な労働移動―を同時に進めていく必要がある。付加価値の創造力を高めるべく、労使で協働することが持続的な成長を実現する重要な鍵となる。

第1章 人口減少下での成長を実現する ポストコロナを見据えた働き方

労働生産性の向上には、インプット(労働投入)を効率化する働き方改革「フェーズⅠ」の継続と、アウトプット(付加価値)の最大化を目指す「フェーズⅡ」への深化が必要である。生産性の向上と労働参加率の上昇のため、多様な人材を企業・組織に受け入れ、その能力発揮と活躍を促す「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方の浸透が企業経営にとってますます重要となっている。

多様な人材の活躍推進等の観点から、日本型雇用システムのメリットを活かしながら、必要な見直しを行い、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立を目指すことが検討の方向性となる。

日本経済全体の生産性を高めるために避けて通れない課題である円滑な労働移動の実現に向けて、雇用のセーフティネットの整備を前提に、働き手・企業・政府の各主体が一体となって具体的な枠組みを共につくり上げていく必要がある。

人口減少下で地域経済の活性化を図っていくには、地域内外のヒト・モノ・カネ・情報を活用した価値協創の推進とそのため環境整備が不可欠である。中小企業のさらなる発展に向けて、サプライチェーンのデジタル化の加速や、「パートナリシップ構築宣言」の推進による取引適正化、異業種の大企業等との連携強化が有効な手段となる。

第2章 雇用・労働分野における諸課題

男女間の育児休業取得率に大きな差がある現状を踏まえ、男性の育児休業に焦点を当てた改正育児・介護休業法については、経営トップのリーダーシップ発揮による着実な実施が求められる。

2021年4月から施行された改正高年齢法は、企業に70歳までの就業確保措置を努力義務として課している。企業は、雇用による措置と雇用によらない創業支援等措置のうちいずれかを講じなければならない。措置の検討には時間を要するため、速やかに着手する必要がある。高齢社員のさらなる活躍に向けては、公的給付制度の変更や均等・均衡待遇への

図表 「2022年版経労委報告」が目指す全体のイメージ



対応、雇用・就業形態の整備等が課題となる。着実に進展している障害者雇用においては、企業の取り組みをさらに後押しし、多様な特性を持つ障害者に一層対応できる制度への見直しが求められる。

雇用保険法については、激変緩和措置を講じたうえで雇用保険料率を引き上げるとともに、その国庫負担は、雇用情勢や財政状況に応じ機動的に対応できる仕組みに見直される。地域別最低賃金については、近年の目安審

議において、政府の方針など「時々の事情」が特に重視されたことを踏まえ、目安制度や決定方式の見直しの検討が必要である。また、特定最低賃金が、複数年度にわたり地域別最低賃金未満の場合や、特にその乖離が大きい場合は、廃止に向けて具体的に対応すべきである。

第3章

2022年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

労使交渉の前提となる我が国企業を取り巻く経営環境は、不透明感が強い状況が継続し、企業業績は業種や企業でばらつくK字型回復の様相を呈している。

(1) 連合「2022年春季生活闘争方針」への見解

企業と働き手を取り巻く環境変化への対応の必要性や、コロナ禍で影響を受けている産業・企業への配慮など、基本的な考えにおいて経団連と共通している部分が多い。賃金要求については、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分含め4%程度」という指標を掲げている。K字型回復の様相が長期化する中、一律ではなく、個々の企業に適した対応を検討することが現実的である。

(2) 経営側の基本スタンス

業種や企業で業績がばらつくK字型の景況の中、2022年の春季労使交渉においても、各企業が自社の実情に適した「賃金決定の大原則」に則って検討し、「賃金引き上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組

んでいくことに変わりはない。

「成長と分配の好循環」実現への社会的な期待等も考慮に入れながら、企業として主体的な検討が望まれる。収益が高い水準で推移・増大した企業においては、ベースアップの実施を含めた新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引き上げが望まれる。また、さらなる成長をもたらす「人への投資」となり得る総合的な処遇改善への取り組みも必要である。

企業の発展と働き手の成長を共に実現するには労使協働が不可欠である。企業と労働組合は「経営のパートナー」として社会課題の解決に共に取り組み、「社会の安定帯」としての役割を果たし、未来志向の労使関係を目指すことが望まれる。

図表は、2022年版報告が目指すところを示したイメージ図である。働き方改革の深化、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、日本型雇用システムの見直しによって、労働生産性の向上や労働参加率の上昇を図るほか、多様な働き手が様々な企業や組織で活躍できるよう成長分野への労働移動を推進していく。こうした取り組みを通じて、働き手のエンゲージメントが向上し、企業に収益拡大をもたらす。企業はその成果を大切なステークホルダーである働き手に賃金引き上げや総合的な処遇改善を通じて適切な分配を行う。このような好循環によって、持続的な成長に結びつくSociety 5.0を実現していく姿を描いている。

【労働政策本部】