

# 2024年版経営労働政策特別委員会報告

## ——デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速

経団連は2024年1月16日、2024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ともに、雇用・労働分野に関する経団連の基本的な考えを示す「2024年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を公表した。2024年版経労委報告では、「未来を『協創』する労使関係を基盤に、働き方改革やDE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）、円滑な労働移動の推進などを通じた生産性の改善・向上によって、人への投資の促進や賃金引上げのモメンタムの維持・強化を図り、構造的な賃金引上げと分厚い中間層の形成を実現することで、成長と分配の好循環を力強く回し、Society 5.0 for SDGsの実現、デフレからの完全脱却、ひいてはウェルビーイングな日本社会の創造につなげていくことを目指している（図表参照）。

### 第1部 「構造的な賃金引上げ」の実現に不可欠な生産性の改善・向上

アウトプットの最大化とインプットの効率化  
生産性の改善・向上には、アウト

保障制度の検討・見直しを求める。  
人材の「量」の確保と「質」の向上

急速な人口減少と少子化が進むわが国においては、労働力問題への対応が急務である。多様な人材の活躍推進による「量」の確保、能力開発・スキルアップ等を通じた「質」の向上の両面からの対応が不可欠である。特に、女性と高齢者、有期雇用等労働者のさらなる活躍推進、外国人材の受け入れ拡大とその環境整備が対応の鍵となる。

### 人の流れの創出を通じた地方経済活性化

地方経済の活性化には、その重要な担い手である地元企業と中小企業の自律的・自発的な生産性の改善・向上に加え、地方への人の流れの創出が重要である。そのためには、受け入れ側となる地元企業における多様な人材が活躍できる環境整備、送り出し側となる都市部の企業によるテレワークの活用等や副業・兼業の促進などの取り組みが不可欠である。

### 第2部 2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

#### 物価動向を重視した積極的な検討

物価上昇が続く中、賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、構造的な賃金引上げの実現に貢献することが、経団連・企業の社会的な責務である。物価動向への対応にあたっては、急激な上昇局面（短期）と安定的・持続的な上昇局面（中期）の両面から、自社の実情に合わせた賃金引上げを検討していくことが考えられる。

プットの最大化が不可欠である。そのためには、働き手が高いエンゲージメントを保ちながら働き方改革「フェーズⅡ」を深化させることや、労働時間法制の見直し、DE&Iのさらなる推進が必要である。また、インプットを効率化する働き方改革「フェーズⅠ」を推進・継続して、業務プロセスの見直しや業務の自動化・遠隔化、デジタル技術を活用した現場業務の労働時間削減、柔軟な休暇取得の推進等を行うことも重要である。

#### 「円滑な労働移動」の推進

日本全体の生産性の改善・向上を図るためには、働き手・企業・政府の各主体が労働移動に対する意識改革に取り組みとともに、円滑な労働移動に適した労働市場を創り上げていくことが必要である。その実現の鍵は、リカレント教育等が握っている。企業は人材を「資本」と捉え、その価値を最大限に高めていくことで中長期的な企業価値の向上につなげていくことが重要である。働き手には、主体的なキャリア形成とその実現に必要なスキルアップに励み、エンプロイアビリティを継続的に向上させることが望まれる。

図表 「2024年版経労委報告」が目指す全体のイメージ



また企業には、採用方法の多様化や学び直し促進のための経済的支援と時間的配慮、働き方や職業選択に中立な諸制度の検証などを通じた「自社型雇用システム」の確立が求められる。

政府には、雇用のマッチング機能の強化、「労働移動推進型」セーフティネットへの移行、働き方や職業選択に中立的な税制や社会

2024年の春季労使交渉・協議は、コストプッシュ型による高い物価上昇局面で行われることから、「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、労使で真摯な議論を重ねて自社に適した結論を得ることが必要である。

中期的には、生産性の改善・向上により賃金引上げの原資を確保したうえで、成長の果実を賃金引上げと総合的な処遇改善・人材育成として適切に反映する対応が肝要である。2%程度の適度な物価上昇を前提に、中期的に物価上昇に負けない賃金引上げを継続することが考えられる。

#### ベースアップを有力な選択肢とした検討・実施

自社に適した賃金引上げについては、各企業において、2023年以上の意気込みと決意をもって、積極的な検討と実施を求めたい。具体的には、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱に、自社に適した結論を見いだすことが大切である。月例賃金の引上げにあたっては、ベースアップ実施を有力な選択肢とした検討が望まれる。

#### 中小企業の賃金引上げと

#### 有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善

わが国全体で賃金引上げの機運を醸成するためには、中小企業における構造的な賃金引上げと有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善が重要である。

中小企業による自律的・自発的な生産性の改善・向上の取り組みに加え、サプライチェ

ーン全体でのサポートが必要である。経団連は引き続き、「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などを強力に働きかけていく。

有期雇用等社員に関しては、同一労働同一賃金法制への対応や能力開発・スキルアップ支援、正社員登用の推進等に取り組み、賃金引上げ・処遇改善を図っていく必要がある。様々な観点からの「総合的な処遇改善・人材育成」の検討

#### 賃金引上げとともに人への投資促進の両輪と位置付けられている総合的な処遇改善・人材育成については、働きがい、働きやすさの観点に加え、担当業務との関連度合いに着目して、現在の担当業務との関連度合いが高い教育等の実施だけではなく、今後のキャリアを見据えた支援策を検討したり、対象とする社員を意識して、雇用形態・能力の発揮度合いや働き手のライフイベントなどを踏まえた施策を実施したりするなどを検討することも一考に値する。

これらの取り組みの実現には、働き手や労働組合との協力が欠かせない。労使は価値協創に取り組む「経営のパートナー」との認識をより強くしながら、経団連は、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。

【経団連労働政策本部】

(注) パートナーシップ構築宣言：取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言するもの「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト <https://www.biz-partnership.jp/index.html>