

滋賀地方最低賃金審議会 公益代表委員会議 資料目次

令和6年7月4日

資料No. 1	令和6年度 滋賀地方最低賃金審議会 特定(産業別)最低賃金専門部会公益代表委員名簿(案)	……P 1
資料No. 2	令和6年度 滋賀地方最低賃金審議会開催日程(案)	……P 3
資料No. 3	2024年版 経営労働政策特別委員会報告(抜粋)	……P 5
資料No. 4	経団連「2024年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する 連合見解	……P 11
資料No. 5	特定最低賃金改正決定審議日程(案)	……P 19

令和6年度滋賀地方最低賃金審議会
 特定(産業別)最低賃金専門部会公益代表委員名簿(案)

は部会長
 は部会長代理

専門部会の名称	R6年度	R元年度～R5年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度
窯業・土石製品製造業専門部会	佐野委員 木下委員 石井委員	佐野委員:5 木下委員:3 石井委員:5	佐野委員 木下委員 石井委員	佐野委員 石井委員 木下委員	佐野委員 石井委員 木下委員	佐野委員 石井委員	佐野委員 石井委員
一般機械器具製造業専門部会	平井委員 片山委員 松田委員	平井委員:5 片山委員:5 松田委員:3	平井委員 片山委員 松田委員	平井委員 片山委員 松田委員	平井委員 片山委員 松田委員	平井委員 片山委員	平井委員 片山委員
精密機械器具・電気機械器具製造業専門部会	木下委員 ○石井委員 宗野委員	木下委員:5 石井委員:5 宗野委員:3	木下委員 ○石井委員 宗野委員	石井委員 木下委員 宗野委員	石井委員 木下委員 佐野委員	石井委員 佐野委員 木下委員	石井委員 佐野委員 木下委員
自動車・同附属品製造業専門部会	片山委員 平井委員 松田委員	片山委員:5 平井委員:5 木下委員:2	片山委員 平井委員 松田委員	片山委員 平井委員 松田委員	片山委員 平井委員 松田委員	片山委員 平井委員 木下委員	片山委員 平井委員 木下委員

地域別最賃専門部会、特別検討小委員会 は 平井委員、木下委員、石井委員

令和6年度 滋賀地方最低賃金審議会開催日程(案)

令和6年7月4日現在

日付	開始時刻	会議名	出席者	主要議題(予定)
7月4日(木)	13時30分	公益代表委員会	公益代表委員	・ 滋賀県最低賃金の運営について
7月4日(木)	14時00分	滋賀地方最低賃金審議会(第1回)	全委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定について(諮問)
7月30日(火)	13時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第2回)	全委員	・ 中央最低賃金審議会の目安報告
7月31日(水)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第1回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月1日(木)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第2回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月2日(金)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第3回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月5日(月)	15時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第3回)	全委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定(答申) ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定に係る必要性の有無(諮問)
8月19日(月)	9時30分	特別検討小委員会	小委員会委員	・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定に係る必要性について
8月21日(水)	9時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第4回)(異議審)	全委員	・ 滋賀県最低賃金答申に関する異議審議 ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定の必要性の有無(答申) ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定(諮問)

2024 年版 経営労働政策特別委員会報告（抜粋）

2024 年 1 月 16 日
一般社団法人日本経済団体連合会

第 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

5. 法定最低賃金に関する考え方

中小企業の多い地方経済において、法定最低賃金引上げに対応する必要性が高まっている。改定後の地域別最低賃金額を下回ることとなる賃金額で働いている労働者の割合を示す影響率(全国平均)は、コロナ禍を踏まえた 2020 年度(4.7%)を除き、2016 年度(11.1%)以降、10%超が続き、2022 年度は過去最高の 19.2%に達した。都道府県別では、神奈川県(26.7%)が最も高く、次いで青森県(25.3%)、大阪府(24.6%)が続き、12 道府県で 20%を超えている。

そこで、法定最低賃金に関する考え方を改めて整理する。

(1) 地域別最低賃金

2023 年度の目安審議は、目安を示すランク数を 4 つから 3 つに変更して初めて行われた¹⁵⁸。「全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う」との政府方針¹⁵⁹に配慮しつつ、予備日を使って議論が重ねられた。

その結果として示された公益委員見解では、最低賃金決定の 3 要素(労働者の生計費及び賃金、通常の事業の賃金支払能力)を総合的に勘案することを基本としながら、消費者物価の上昇継続に着目し、「労働者の生計費」を重視するとされた。具体的には、+4.3%¹⁶⁰を基準に、A ランク +41 円、B ランク +40 円、C ランク +39 円の目安額が示された。

目安を参考に審議が行われた各地方最低賃金審議会の答申内容は、+39 円(岩手県)~+47 円(島根県、佐賀県)で、改定額の全国加重平均は 1,004 円(前年度比 +43 円、+4.5%)となった¹⁶¹。

今年度の特徴として、「目安同額」が 23 件(48.9%)で最も多い一方、目安額を大きく上回る「目安 + 4 円 ~ + 8 円」での答申が 14 件(29.8%)にのぼった。とりわけ、C ランクでは、「目安 + 4 円」以上の大幅な引上げが 13 件中 12 件を占めた。

結審状況は、全 47 件のうち「使用者側全員反対」が 26 件(55.3%、対前年度比 - 7 件)で最も多く、「全会一致」は 14 件(29.8%、同 + 5 件)となった。

「目安同額」で結審した 23 件の約半数(12 件)が「全会一致」であるのに対し、「目安 + 3 円以上」で結審した 15 件すべてが「使用者側全員反対」で結審するなど、引上げ額によって結審結果が大きく分かれた。

地域別最低賃金は、業績等の状況に関係なく強制的に適用されることから、各地方最低賃金審議会の自主性を引き続き尊重しながら、公労使三者で「全会一致」を目指して審議することの重要性を関係者間で共有することが不可欠である。

地域別最低賃金は、生産性の改善・向上による収益の安定的な増大に伴って引き上げていくことが望ましい中、禁煙は近隣地域への人材流出防止、物価上昇による生計費への影響などを背景に、業績が改善していないにもかかわらず、賃金を引き上げた中小企業が一定程度存在している¹⁶²。最低賃金の引上げにあたっては、その影響を直接受けやすい中小企業への支援が欠かせない。こうした観点から、中小企業と中小企業団体の意見を十分に踏まえながら、中小企業の支払能力を高め、最低賃金引上げに対応できる環境整備を一層進める必要がある。政府には、デジタル化など生産性向上に資する実効性の高い支援策の実施・拡充¹⁶³と利用実績の検証を求めたい。

一方、全国加重平均が1,000円を超えたことを受けて、政府は「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」という新たな目標¹⁶⁴を提示した。今後はこの目標を見据えながら、毎年度の各地方最低賃金審議会での審議を経て決定される引上げ額を積み上げていくことで、全国加重平均が上がっていくことになる。その際、最低賃金決定の3要素を総合的に勘案しながら、毎年度の事業環境を丁寧に確認した上で議論する必要がある。

こうした中、諸外国の最低賃金制度（適用除外や減額措置、改定方法など）¹⁶⁵も参考にしながら、わが国の制度のあり方を検討することが望まれる。また、賃金引上げの十分な準備期間の確保に向けて、発効日は柔軟な設定が可能であることを踏まえ¹⁶⁶、現行の10月¹⁶⁷にこだわらず、例えば、区切りのよい年初めの1月や年度初めの4月を有力な選択肢としながら、関係者間で早めに議論を始める必要がある。

¹⁵⁸ 中央最低賃金審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会報告」(2023年4月)において、ランク制度は維持しつつ、ランク数を現行の4から3にすることが適当とされた。各ランクへの振り分けは、総合指数や適用労働者数の比率、直近の地域別最低賃金額、地域における経済圏など複数の要素を総合的に勘案して行うこととされた。その結果、Aランクの地域は現行を維持、AランクとBランクの適用労働者数を同程度、BランクとCランク間は総合指数に比較的大きな差がある地域間で区分された。Aランクは6都府県(埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪)、Bランクは28道府県(北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡)、Cランクは13県(青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)。

- ¹⁵⁹ 「経済財政運営と改革の基本方針 2023」(2023年6月)では、「最低賃金については、(中略)全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」とされた。
- ¹⁶⁰ 2022年度の最低賃金の引上げ率の+3.3%に対し、2022年度の最低賃金が発効した2022年10月から2023年6月までの消費者物価指数(「持家の帰属家賃を除く総合」)の対前年同期比は+4.3%であった。
- ¹⁶¹ 都道府県別の最低賃金額は893円(岩手県)~1,113円(東京都)、最高額に対する最低額の比率は80.2%(前年度79.6%)に上昇した。
- ¹⁶² 日本商工会議所「商工会議所L O B O調査(早期景気観測調査)」(2023年12月)によれば、2023年度において「賃上げを実施」と回答した企業は64.4%で、このうち「業績の改善がみられないが賃上げを実施(防衛的な賃上げ)」と回答した企業は40.5%であった。
- ¹⁶³ 一例として、2023年8月31日からの業務改善助成金制度の拡充などが挙げられる。同制度は、事業場内最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資などを行った中小・小規模企業に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度。拡充内容として、対象を事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内(従前30円以内)の事業場に拡大、助成率9割が適用される範囲を事業場内最低賃金870円未満から900円未満に引き上げるなど、助成率区分の金額を見直し、高い助成率が適用される範囲を拡大、特定の期間(2023年4月1日~12月31日)の賃金の引上げ(50人未満の事業者)について、引上げ後の事後申請を可能とした。
- ¹⁶⁴ 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(2023年11月2日閣議決定)において、「公労使三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」と記述されている。試算すると、2024年度から毎年度3.4%上昇した場合、2035年度に1,500円超となる。
- ¹⁶⁵ 欧州の最低賃金制度では若年者等に対する適用除外等の措置があるのに対し、日本は全労働者に適用(減額措置あり)。アメリカでは連邦法・州法の改正等によって改定、その他の国では審議会・委員会の審議を経て政府が改定している。ドイツは2年ごと、イギリスやフランス、韓国は日本同様、毎年改定している。
- ¹⁶⁶ 「地域別最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して30日(公示の日から起算して30日を経過した日後の日であって当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、(中略)その効力を生ずる」(最低賃金法14条2項)とされ、各地方最低賃金審議会の決定により発効日を設定することは可能である。
- ¹⁶⁷ 2023年度は8月18日までにすべての地方最低賃金審議会が答申し、10月1日~14日にかけて順次発効。

(2) 特定最低賃金

産業別の「特定最低賃金」は、「地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合」に、関係労使の申し出を受けて公労使三者の「全会一致」の議決を経て設定される¹⁶⁸。しかし、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによってその差額(全国加重平均)は急激に縮まり、ついに2021年度から逆転している¹⁶⁹。個々の特定最低賃金額をみても、地域別最低賃金額を下回るケースが多くなっている¹⁷⁰。

複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きい特定最低賃金については、当該地域の地域別最低賃金が適用され続けており、実質的な機能をもはや果たしていないことから、廃止に至ったケース¹⁷¹も参考にしながら、関係労使間で廃止に向けた検討を開始すべきである。

例えば、2010年度以降に廃止された特定最低賃金26件のうち、地域別最低賃金額未滿かつ適用労働者数1,000人超の18件では、地域別最低賃金を下回っていた年数は平均5年、乖離額は平均81円、適用使用者数は平均519人、適用労働者数は平均14,808人であった。こうした平均値を要件として活用し、それを満たした場合には廃止の手続きに入る「廃止のルール」を具体化する段階にきている¹⁷²。

¹⁶⁸ 「新しい産業別最低賃金の運用方針について」(1982年1月14日中央最低賃金審議会答申)の了解事項において、「関係労使の申し出に基づく最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について(中略)最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとする」とされている。

¹⁶⁹ 地域別最低賃金額(全国加重平均)との差額は、2010年度+66円、2015年度+42円、2020年度+3円となり、2021年度に-8円、2022年度に19円と逆転した。

¹⁷⁰ 地域別最低賃金額未滿の特定最低賃金は、2013年度20件、2020年度49件、2022年度78件、2023年度79件(全224件中)。このうち、複数年度続けて下回った特定最低賃金は69件(87.3%)、5年以上連続は44件(55.7%)。

¹⁷¹ 最低賃金法17条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、(中略)特定最低賃金が著しく不適當となったと認めるときは、その決定の例により、その廃止の決定をすることができる」とある。2010年度以降、廃止された特定最低賃金(地域別最低賃金額未滿)26件のうち、18件が都道府県労働局長の職権による。

¹⁷² 2023年度に地域別最低賃金額未滿の特定最低賃金79件のうち、地域別最低賃金を下回っていた年数が7年以上かつ乖離額が100円以上のものは30件に上る。

第 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

4. 2024 年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

(4) 有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善

最低賃金の引上げ

すべての企業に適用される地域別最低賃金は 2016 年度以降、コロナ禍の影響に配慮をした 2020 年度を除き、全国加重平均で 3 %以上の引上げが続いている²⁹⁵。地域別最低賃金の引上げは、主に有期雇用等労働者の賃金引上げに少なからず影響を与えている²⁹⁶。

毎年の地域別最低賃金改定を踏まえ、各企業においては、自社の有期雇用等社員の賃金水準が適法かどうかとあわせて、産業ごとに設定される特定最低賃金²⁹⁷の有無とその水準も確認する必要がある。さらに、自社の正社員の初任給水準（特に高校卒）が、適用される最低賃金額以上となっているか、特に初任給を長年改定していない企業において確認が求められる。加えて、法定最低賃金への対応だけでなく、物価上昇による影響への配慮や人材の確保・定着などの観点から、自社の有期雇用等社員の賃金水準が適切かどうかの検証が望まれる。

日本労働組合総連合会（連合）は近年、企業内最低賃金協定²⁹⁸の締結とその水準の引上げを要求指標²⁹⁹として掲げている。この方針を受けて、多くの企業別労働組合から企業内最低賃金協定の締結や金額引上げの要求が出され、企業別労使で議論されている³⁰⁰。その際、自社の企業内最低賃金協定が、当該地域における特定最低賃金の新設や金額改正の申し出に使用される場合があるなど、「企業内」にとどまらず、同じ産業に属する他の企業全体に影響が及ぶ可能性があることにも留意する必要がある。

²⁹⁵ 詳細は「(1) 地域別最低賃金」参照

²⁹⁶ 厚生労働省「令和 5 年版 労働経済の分析 - 持続的な賃上げに向けて」によると、最低賃金 1 %の引上げは、パートタイム労働者下位 10%タイルの賃金を 0.85%、中位値の 50%タイルの賃金を 0.73%引き上げる可能性があるとしている。

²⁹⁷ 地域内の特定産業ごとにその基幹的労働者と使用者に対して適用される最低賃金のこと。詳細は「(2) 特定最低賃金」参照

²⁹⁸ 法定の最低賃金とは別に、各企業が自社内における最低賃金や年齢別の最低賃金などを企業別労働組合と協議・決定し、協定として締結したもの。

²⁹⁹ 連合「2024 春季生活闘争方針」では、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結「時給 1,200 円以上」(2023「闘争方針」との差額 + 50 円)を求めている。

³⁰⁰ 連合「2023 春季生活闘争のまとめ」によると、企業内最低賃金協定の要求・交渉を行った組合は 1,425 組合（闘争前協約あり 1,308 組合・なし 117 組合）。このうち、闘争

前に協約があり、基幹的労働者の定義を定めている組合の基幹的労働者の平均企業内最低賃金は月額 172,339 円・時間額 1,068 円、基幹的労働者の定義を定めていない場合は月額 170,937 円・時間額 1,000 円であった。

2024年1月17日
日本労働組合総連合会

経団連「2024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16日（火）、「2024年版 経営労働政策特別委員会報告ーデフレ完全脱却に向けた『成長と分配の好循環』の加速」（以下「報告」）を発表した。「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) 四半世紀に及ぶデフレからの完全脱却をはかる年とする決意

「報告」は、序文において「2023年は『構造的な賃金引上げ』の実現に向けた起点・転換の年となった。しかし、これに満足することなく、今年の春季労使交渉にあたっては、昨年以上の熱量と決意をもって物価上昇に負けない賃金引上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務と考えている。……この背景には、昨年から起動した『構造的な賃金引上げ』実現に向けた歯車を、今年以降も確実に加速できるかどうか、日本経済の趨勢・未来がかかっているとの極めて強い危機感がある。……わが国がデフレから完全脱却できるラストチャンスが巡ってきているとの認識を社会全体で共有して取り組んでいかなければならない」という時代認識を表明している。連合方針では、2024年は「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」であり、「その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある」としており、2024春季生活闘争の歴史的な意味について基本的に共通している。

(2) 中小企業の賃金引上げと適正な価格転嫁

「報告」は、「働き手の7割近くを雇用している中小企業において『構造的な賃金引上げ』を実現することが、わが国全体の機運醸成には欠かせない。そのためには、価格転嫁や価格アップに対するネガティブな意識を社会全体で変革していく必要がある」「今年は、賃金引上げのモメンタムをさらに強化し、企業内はもとより、サプライチェーン全体、日本社会全体に『環』るよう、実行・実現の年とすることが望まれる」としている。賃上げのすそ野を社会全体に広げていくためには、個別企業の努力のみならず、適正な価格転嫁と取引条件の改善が不可欠である。

また「報告」の本文では具体的に「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、適正な価格転嫁は当然との認識を社会で共有すべきである。その際、原材料費やエネルギー価格だけでなく、運送料に加え、労務費・人件費の増加分を『人への投資』として価格転嫁することが重要である」、パートナーシップ構築宣言の取り組みと合わせて「内閣官房および公正取引委員会が公表した『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』を踏まえ、発注者および受注者双方の企業に対し、労務費を適切に転嫁するための価格交渉を積極的に進める行動を求めたい」としている。連合は、各業界レベル、会員企業レベルで速やかに実践することを求

めるとともに、その広がりを実効性を注視していく。「報告」は、「消費者においては、適正な価格転嫁に対する理解と・・・意識改革が必要」としており、連合としても適正な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に取り組む。

2. 相違点

(1) 物価上昇に負けない賃金引き上げの意味合い

「物価上昇に負けない賃金引き上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務」（としながら、「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）だけではなく、働き手個人における実際の賃金引き上げ状況を表している『賃金引き上げ率（制度昇給＋ベースアップ）』を用いるなど、多面的な見方も必要である」としている。賃金は、労働者にとって生活の糧であると同時に労働の対価でもある。物価上昇によって切り下がった労働の価値を回復させるには賃金表の改定が不可欠であり、昇給分を含めた比較では物価を上回るベースアップが担保できず、生活向上につながらない。また、マクロの視点からみても、わが国全体の実質賃金の動向が重要である。社会的な視座を持って「成長と分配の好循環」を創り上げるのであれば、3%以上のベースアップを呼びかけ、実質賃金の反転と中期的な向上をめざすべきである。

(2) 持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

昨年の「報告」では、「賃金引き上げ」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」があったとしていた。今年の「報告」では、「多様な方法・選択肢」という基本スタンスを維持しつつも、「継続的に物価が上昇している局面では、基本給の水準引き上げ（ベースアップ）で対応し、業績の変動は賞与・一時金（ボーナス）に反映することや、複数年度にわたって目指すべき賃金水準のあり方や賃金引き上げの方針を労使で検討・決定することも一案といえる」と昨年より踏み込んだ表現となっている。デフレマインドを払しょくし、新たな経済社会のステージへと転換するためには、未来に向けた「人への投資」を強化すると同時に、将来の生活設計を左右する月例賃金を継続的に引き上げることこそが重要である。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、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) 支払い能力偏重からの転換

「報告」は、「①社内外の様々な考慮要素（経済・景気・物価の動向、自社の業績や労務構成の変化など）を総合的に勘案し、②適切な総額人件費管理（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自社の支払い能力を踏まえ、④労使協議を経た上で、各企業が自社の賃金を決定する」ことが「賃金決定の大原則」であるとしているが、中期的なマクロの視点を付け加えている。すなわち、「適度な物価上昇を前提に、為替の水準（円安状態）、労働力需給の状況（需給逼迫）、実質GDP成長率の推移（安定上昇）なども勘案しながら、中期的に物価上昇に負けない賃金引き上げを継続することが考えられる」、「政府・日銀に対して、2%程度の『適度な』物価上昇の実現に向けた政策を求めながら、『官民連携によるデフ

レからの完全脱却』をキーワードに、昨年以上の賃金引上げに果敢に取り組んでいきたい」としている。企業を取り巻く環境条件がダイナミックに変化している時代の転換点にあって、個別企業の支払い能力の視点に偏重したデフレ下の思考パターンを変えていく必要がある。個別労使の真摯な話し合いを大事にしつつ、その前提となるマクロ経済運営と国民生活の向上に資する賃金決定のあり方について、経団連と連合を中心に研究することを呼びかける。

(4) 成長に見合った分配の実現

今年の「報告」では、2度の石油危機の経験などを含め、物価、賃金、生産性などに関する TOPICS が増えていることも特徴の一つである。いくつかの TOPICS において実質労働生産性の伸びを物差しの一つとして重視しているが、そもそも日本全体の生産性と賃金に乖離があり、経済成長しているにもかかわらず実質賃金が伸びない状況が四半世紀以上続いていることが問題である。「人への投資」を後回しにして賃金抑制を続けコスト削減で短期利益を追求してきたことが、日本の労働生産性の低下（OECD38か国中31位）の最大の原因である。また、労働分配率低下の長期トレンドは、「多くの先進国に共通」という認識が示されているが、実質賃金が四半世紀にわたり改善されずに労働分配率が下がり続けている国は主要国のなかで日本ぐらいである。これは、デフレマインドの形成・定着、国際的に見劣りのする日本の賃金、「安いニッポン」など構造的な課題を引き起こしてきた一因ともなっている。いまこそ、成長に見合った分配を実現し、働く人・生活者が生活向上の実感と未来への希望を持てる社会へと転換をはかるべきである。そのためには、建設的な労使関係を基礎として、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とする生産性三原則をナショナルレベル、産業レベル、地域レベル、企業レベルで真剣に実践していく必要がある。

II. 「第I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」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. 「働き方改革」と「DE&I」のさらなる推進による生産性の改善・向上

(1) アウトプット（付加価値）の最大化

②労働時間法制における環境整備

「報告」は、「『労働時間をベースとする処遇』と、・・・『労働時間をベースとしない処遇』『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の検討が必要」としているが、労働者が安心して働き続けるためには、時間外労働の上限規制の遵守徹底をはじめとした労働者の健康とワークライフバランスの確保に向けた取り組みを一層推進すべきである。

また、「一律・画一的な法制ではなく、過半数労働組合をはじめ、企業労使が積極的に話し合い、働き手の多様なニーズと自社の実態に応じた働き方が柔軟に選択できるような仕組みを検討することが望ましい」とするが、労働基準法は最低基準を定めたものであり多様な働き方は現行制度でも十分に可能である。個別労使による選択の尊重という名の下に労働関係法令の規制緩和につながる議論がなされることがあってはならない。

③「DE&I」のさらなる推進

(b) DE&I 推進の課題

「報告」において、「『家事・育児は女性が行うもの』といった役割分担意識をもつ経営者や上司、同僚によって、女性社員の就業・成長機会や男性社員の育児機会が喪失している可能性」について指摘し、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対策をDE&I推進の重要な課題と位置付けたこと、「LGBTQをはじめとする性的マイノリティへの理解を深めることは、DE&Iの推進はもちろん、人権尊重経営の観点からも欠かせない」と述べている点は評価できる。

なお、「働き手が自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、改める機会を提供すること」に関しては、働き手のみの問題ではなく、経営者自身の課題でもあることを認識し、自ら取り組んでいくことが重要である。

性的マイノリティに係る課題に関しては、「報告」が指摘するように、「包摂」と「心理的安全性を高める環境整備」に向けた取り組みを一層促進することが重要であり、誰もが多様性を互いに認め合うことのできる職場環境を醸成していく必要がある。

2. 「円滑な労働移動」の推進による生産性の改善・向上

「報告」は、「円滑な労働移動を推進」し、成長企業・中小企業等が人材ニーズを満たす「労働力を確保することで、社会全体での生産性を改善・向上させることが不可欠」「硬直的とされるわが国の労働市場を円滑な労働市場に適したものと創り上げていく必要がある」としている。成長産業や人手不足産業では、まずは、労働者が自ら移動したいと思えるよう、処遇や雇用環境の改善、および能力開発機会の拡充等を通じて「雇用の質」を高めることが重要である。労働移動の促進が目的化することで、個別企業の人材育成意欲が削がれるようなことがあってはならない。

(1) 働き手の取組み

①主体的なキャリア形成

「報告」は、「働き手自ら」が「企業による支援策も活用しながら、主体的にキャリアプランを設計することが望まれる」としている。労働者が適切にキャリア形成を行うためには、企業は人材育成方針等を明らかにしたうえで、非正規雇用で働く者を含む、すべての労働者に対して等しく能力開発機会を提供すべきである。その際には、労使協議等をつうじて、費用補助や休暇制度等の導入、適切な評価と処遇改善を一体的に行い、「報告」が指摘する「仕事と学びの好循環」につなげていくことが重要である。

(2) 企業の取組み

今年の「報告」では、ジョブ型推進に関する本文の直接的な記載は大幅に減っており、「メンバーシップ型雇用の持つメリットを活かしながら、ジョブ型雇用の導入・拡大を検討し、最適な『自社型雇用システム』を確立することが肝要である」との言及のみである。これまでの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、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。イメージ先行のジョブ型論では、人材獲得競争の激化や技術革新等による仕事内容の変化のスピードに十分対応できず、現場の実態と乖離する懸念がある。

また、日本企業の競争力を弱めてきた一因として、長期にわたり「人への投資」を削減した結果であることを率直に反省すべきである。TOPICS「人材投資額・OJT実施率の国際比較」で諸外国と比べ見劣りする日本の現状分析をしているが、要員不足・現場力の低下などで将来を見据えた人材育成ができないという根本原因を直視し現実的な解決策を検討すべきである。人材を育てずに初任給をはじめとする採用時の賃金水準だけ高くし、人材を引き抜いて企業経営を行うといった小手先の対応では長続きしないことは言うまでもない。

(3) 政府・地方自治体等の取組み

②「労働移動推進型」セーフティネットへの移行

「報告」では、雇用調整助成金を含むセーフティネットについて、「失業予防機能は維持しつつ、『労働移動推進型』のセーフティネットへと移行していく必要がある」と指摘している。しかし、平時においても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、在籍出向や教育訓練による活用も含め、今後も雇用の安定・維持のための重要なセーフティネットとしての機能を維持すべきである。

また、労働移動の推進に向けて「労働者保護の観点から、(解雇無効時の金銭救済)制度の創設の検討を急ぐべきである」としているが、同制度は安易な解雇を促進し、結果として不当解雇を正当化しかねない。さらに、職場環境を改善せずとも労働者に金銭を支払うことで労働契約の解消を可能とし、本来守られるべき労働者の地位をないがしろにするものであり、断じて導入すべきではない。

3. 人口減少下における労働力問題への対応

「報告」は、「女性や若年者、高齢者、障害者、有期雇用等労働者など多様な人材の活躍推進」に関し、「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が、『量』と『質』両面における対応の鍵」「外国人材の受け入れ拡大とその環境整備も必須」「自社およびグループ会社、サプライチェーン全体にかかる人権を尊重した経営・行動が求められている」など、労働力問題への対応の一環として、活躍促進および人権を論じていることは問題である。

「多様な人材の活躍促進」や「人権を尊重した経営・行動」は、労働力不足の有無を問わず、各企業、職場において取り組まれるべき大前提であり、労働力問題への対応手段ではない。労働者の人権が守られる職場環境は、多様な人材の確保と活躍のための最も重要な土台であることを認識すべきである。

(1) 女性

①女性の就業状況・動向と課題

「報告」は、「『就業調整(年収の壁)』については、抜本的な見直しも含めて検討する方針が示されており、その動向に留意する必要がある」とし、TOPICSの1項目として取り扱っており、「働き方に対して中立的な制度の構築に向けた抜本的な議論」の必要性の認識は一致している。雇用形態や勤務先の事業所の

規模などの違いにより社会保険の適用有無が変わることは不合理であり、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」のような弥縫策ではなく、各要件の撤廃や見直しにより、すべての労働者への社会保険の適用を進めることを通じて、いわゆる「年収の壁」の解消をはかるべきである。

なお、「報告」にある「年収『106万円』を超えると、勤務先の社会保険に加入」との記載について、厳密には短時間労働者等の社会保険の加入要件は年収ではなく月額賃金であり、誤った認識を生みかねない。いわゆる「年収の壁」の解消には労使による正しい制度理解も極めて重要であり、正確な情報を発信すべきである。

②働き続けられる環境の整備

「報告」が、働き続けられる環境整備のために、「女性に偏っている家事・育児の負担を軽減すべく、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を払拭するための研修の実施や、男性による長期の育児休業取得の促進などが求められる」と指摘したことは、連合の考えと一致している。

また「報告」は、女性の活躍を一層推進し、男女の賃金格差を解消するために重要な取り組みとして、「出産・育児・介護などのライフイベントに応じて柔軟な働き方を選択することで就労を継続できる環境づくり」「自身の健康等によりやむなく離職した人材が正規雇用で復職できる環境づくり」などを挙げ、「出産や子育て、介護等の理由で休職した社員に対しては、適切なトレーニングやスキル向上の支援、能力・スキルが発揮できる場の提供など、キャリア形成のサポートが重要である」などを挙げており、これらの取り組みはいずれも重要である。

なお、これらは女性に限って必要な取り組みではないことを踏まえれば、「女性」という項目を掲げ、女性だけの課題であるかのような「報告」の記載は問題である。長時間労働を前提とした働き方の見直しとあわせ、男女がともに家庭とキャリアの両立、調和を図ることができるようにすることが重要であり、男女のいずれにも関係する課題であることを認識すべきである。

③人材育成の強化

「報告」における、「女性の理工系人材が不足している」という課題について、家庭やマスコミを含めた周囲の固定観念・偏見の払拭が不可欠であることや、ロールモデル女性との交流、理工系職場見学・就労体験などが必要との認識は一致している。学校や地方自治体、企業が協力し、理工系女性人材の確保・育成に取り組む必要がある。

5. 法定最低賃金に関する考え方

地域別最低賃金について、政府が「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」という中期目標を表明したことを受けて、「報告」は、「この目標を見据えながら、毎年度の各地方最低賃金議会での審議を経て決定される引上げ額を積み上げていくことで、全国加重平均額が上がっていくことになる。その際、最低賃金決定の3要素を総合的に勘案しながら、毎年度の事業環境を丁寧に確認した上で議論する必要がある」としている。連合も、毎年の上げ幅については、現行制度のもと、公労使三者がデータに基づき議論を尽くして決定すべきと考える。一方、中期目標については、働く貧困層の解消に向けて国際的な動向も踏まえ、より高い水準をめざす

べきである。また、「報告」は、「十分な準備期間の確保に向けて、発効日は柔軟な設定が可能であることを踏まえ、現行の10月にこだわらず、例えば、区切りのよい年初めの1月や年度初めの4月を有力な選択肢としながら、関係者間で早めに議論を始める必要がある」としている。最低賃金水準近傍で働く人の暮らしは物価高等によりさらに厳しさを増しており、できるだけ早期に適用すべきであり、1月発効など論外である。

特定（産業別）最低賃金について、「報告」は、昨年に引き続き「廃止のルール」化を提唱しているが、「事業の公正な競争の確保に資する」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。事業の継続・発展のために人材の確保・定着が喫緊の課題となる中、魅力ある産業づくりのためにも労使のイニシアティブを発揮し継続・強化すべきである。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、昨年に引き続き「持続的な賃金引上げの実現、日本全体の生産性向上による『成長と分配の好循環』の必要性、2024年春季労使交渉がわが国経済社会のステージ転換をはかる正念場との認識など、連合が2024闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識は、経団連と多くの点で一致している」、「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。

世界情勢は一層不安定化し、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。経団連と連合は、これまでも、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が、これからも未来に向け、その役割を果たしていかなければならない。なお、連合は建設的な労使関係を基礎とし、社会的な広がりのある労働運動を展開しているが、憲法に基づく労働基本権の行使は否定されるべきではない。

連合は、2024年春季生活闘争がステージ転換の正念場であるとの強い決意のもと、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行い、すべての働く人の先頭に立って「未来づくり春闘」を推進していく。

なお、能登半島地震への対応についても、行政機関とともに労使を含めた日本全体で、復旧・復興を支援していく必要がある。わが国の経済社会が新たなステージのもとで好循環と活力を取り戻すことが、復旧・復興支援の環境を整えスピードアップにもつながるものであり、その点からも2024年春季生活闘争の意義と役割は一層重要性を増している。

以上

特定最低賃金改正決定審議日程（案）

- ・ 8月21日 9時30分 滋賀地方最低賃金審議会（第4回）
特定（産業別）最低賃金の改正決定（諮問）
- ・ 9月13日（金）午前 特定（産業別）最低賃金合同専門部会
- ・ 9月24日の週（日時未定） 第1回専門部会（4専門部会）
- ・ 10月7日の週（日時未定） 第2回専門部会（4専門部会）
- ・ 10月21日～31日（日時未定） 第3回専門部会（4専門部会）

※未定としている日時は、労使委員が決まり次第、日程調整を行う予定としております。

上記に加え9月5日～13日もしくは9月17日～20日の間で実地視察を開催する予定としています。