

全労生 主張 ~ 2026年春闘に向けて ~

はじめに

日本では、他の先進諸国に比べて、国民1人当たりGDPや実質の平均年間賃金の伸びが30年近く停滞していましたが、各組合の精力的な労使交渉の結果により2023春季生活闘争から高い水準での賃上げを獲得し、2024・2025年は賃上げ率が5%を越えました。但し、継続する物価高の影響から実質賃金はマイナス傾向となっています。規模・業種・地域間の格差もさらに拡大しており、中小企業労働者や非正規雇用労働者をはじめすべての働く人々の賃上げは益々重要となっています。また、米国の保護主義的な政策による先行きが不透明のなか、個人消費など内需の拡大からも、物価を上回る賃上げの定着は求められています。引き続き、日本全体での継続した賃上げや、『取適法』の施行を背景に適正取引・価格適正化の実現などの社会的合意形成や環境整備を一層進め、持続的な成長と分配の好循環につなげていくことが必要です。

足元をみれば、人手不足感が高まっており、企業活動に大きな影響を与えています。さらには、人口減少・少子高齢化、社会保障問題等、我が国が抱える構造的課題には、未だ有効な手立てが打ち出されておらず、早期に対処する必要があります。

こうした中で、持続可能な経済社会の実現と国民生活のさらなる向上を図るために、サプライチェーンにおける人権DD(デューデリジェンス)に取り組みつつ、進化するテクノロジーの活用や技術革新に挑戦するなど変化に積極的に対応し、付加価値を生み出し生産性を向上させていくことが一層重要となります。そして労使が真摯な対話を通じて、付加価値の創出に資する企業組織・人材・働き方・待遇などの目指すべき姿を描き、その実現にむけた戦略と取組を検討し進めていくことが肝要です。とりわけ、経済社会構造や働き方等の今後の変化に対応できる人材育成や能力開発など人への投資は、最重要課題といえます。賃上げを含む人への投資こそが将来の生産性向上の源泉となります。

今こそ生産性運動を正しく理解し、生産性運動三原則とその今日的意義を確認する中で、着実に実践するための交渉・議論を行い、我が国の経済社会の明日を拓くために生産性運動を継続的に展開していきましょう。

(I) 雇用の維持・拡大

人口減少下では、性別・年齢・障がいの有無・国籍等を問わず多様な働く人々が、企業規模や雇用形態の違いに関わらず、生き活きと活躍できる環境整備を進める必要があります。その際、仕事を通じた自己実現・成長実感や、「働きがい」の向上、キャリア形成支援等、雇用の質を高めていくことが大切です。デジタル化は人手不足の切り札でもあることから、事業構造の転換を睨みつつ社内外での教育・訓練(リスキリング等)を充実させることが必要であり、このことが広義での雇用の維持・拡大につながるものと考えます。

(II) 労使の協力と協議

生産性の向上を進め、雇用や成果分配に関わる課題解決を図る根幹は「個別労使の協力・協議」であり、その徹底・強化は欠かせません。そのうえで、かつてない変革期(デジタル化・カーボンニュートラルなど)に対応するためには、横断的な政策も生産性向上に大きな意味を持ちます。このことから個別労使を超えたあらゆる規模(グループ企業・産業・業種など)での労使協議の拡充が必要と考えます。

(III) 成果の公正な分配

企業においては過度な株主への還元を控え、適正価格を実現することによって、適正な分配を実現する必要があります。分配に当たっては、賃金はもちろんのこと、多様な働き方など、賃金以外のことも含め、配分の議論を行う必要があります。企業等にとっては設備などハードへの投資と共に、人材等ソフトへの投資が将来の付加価値の源泉であるこの労使共通認識を持つことが必要です。

今や企業のステークホルダーは、株主、従業員、消費者、取引先、サプライチェーン、地域社会まで広がっており、この観点でも成果の公正な分配を確認する必要があります。