

# 経団連「2025年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2025年1月27日  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)

経団連は1月21日、「2025年版経営労働政策特別委員会報告（以下、経労委報告）」を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

2025年版の経労委報告では、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務」との基本方針を示している。

こうした考え方は、実質賃金の向上により、内需主導の安定的・持続的な経済成長の実現をめざす、金属労協の考え方と共通する部分が多い。

また、経団連が従来から主張してきた「賃金決定の大原則」を深化させた「賃金・処遇決定の大原則」という考え方が打ち出された。経労委報告では同原則について、『賃金引上げ』はコスト増ではなく、働き手のエンゲージメントを高め、イノベーションを創出し、企業の生産性を改善・向上するために不可欠な投資である」と指摘している。従来の「適切な総額人件費管理」を強調してきた姿勢から転換することが期待される。

一方、企業内最低賃金については「同じ産業に属する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」、特定最低賃金については「廃止のルール化」が提起されるなど、後ろ向きな姿勢に終始している。

わが国の賃金は、長期的に労働分配率が低下し、賃金水準は主要先進国で最も低くなるなど、中期的に解決すべき課題を抱えている。賃上げを行うにあたっては、足元の生産性向上の成果配分や物価上昇のみならず、人材の確保・定着や賃金水準のあり方など中期的な課題を踏まえ、積極的な賃上げの流れをさらに加速していかなければならない。

この見解では、2025年闘争において重視すべき点を中心に、金属労協として考え方を示す。

## 1. 実質賃金の向上を「定着」させるためには、物価上昇を上回る基本賃金の引き上げが不可欠

経労委報告では、賃上げについて、「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から（中略）制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分）の実施はもとより、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）を念頭に置いた検討が望まれる」と物価上昇分を上回る賃上げ（ベースアップ）の必要性を指摘しており、こうした考え方は金属労協と考えを同じくするものである。2022年以降の物価上昇局面において、「働き手の実質的な生活水準」は低下が続いており、2025年闘争においては、積極的な賃上げの流れをさらに加速していかなければならない。

また経労委報告では、「世帯形成期や子育て世代に該当する若年社員および有期雇用等社員への重点配分が有効な選択肢となるほか、全社員対象の一律配分（定額）も考えられる」との主張がされている。継続的に物価が上昇する中、生産性向上と物価上昇に見合った賃金

への配分がされなければ、働く者のエンゲージメント低下は避けられない。すべての年齢層で実質賃金を向上させたいうえで、組合員の納得感の得られる公正な分配がなされるよう労使で議論することが必要である。

また、「子育て世代」で最も金銭的負担が大きくなりやすい時期は、子どもが中学校を卒業し、高校、大学に進学するときであり、そのときの親の年齢は中高年層となっている場合が多い。一方、近年は人材獲得競争が激化する中、初任給や若年層への配分が大きくなるものの、組織の中核を担う中高年層の賃金水準は低下する傾向が強まっている。賃金カーブに歪みが生じている場合や実質賃金が低下しているなど、賃金制度上の課題が見られる場合は、公正な分配が行われるよう労使で協議する必要がある。

さらに、経労委報告では、物価上昇への対応として、「賞与・一時金の支給時に特別加算（物価対応加算や生活支援加算など）」を提案している。しかしながら、「構造的な賃金引上げ」と「デフレからの完全脱却」を実現するためには、一時的な手当ではなく、生活の基盤であり、消費への拡大効果が高い基本賃金の引き上げを行うべきである。

なお、経労委報告では、実質賃金のマイナス傾向が継続する要因として、名目賃金を実質賃金化する際に用いられる消費者物価指数が「持家の帰属家賃を除く総合」であることを指摘している。しかしながら、「持家の帰属家賃」は、持家を借りて住んだ場合の市場価格という、実際には家賃の支払いが発生していない架空の取引を評価したものであり、帰属家賃を除いた物価を用いて算出された実質賃金が、経済の実態をより反映した数値である。生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する物価上昇率は高まっており、こうした実態を踏まえた賃上げが重要である。

## 2. 中小企業の賃上げ、価格転嫁の推進

経労委報告では、「近年の力強い賃金引上げを『定着』させるには、中小企業における構造的な賃金引上げの実現が不可欠である」とし、賃上げ原資確保のため、「中小企業自身による自律的・自発的な生産性の改善・向上」「サプライチェーン全体を通じた取組み」「社会全体での環境整備」「政府・地方自治体等による取組み・支援」が必要と指摘している。

こうした考え方は、金属労協が取り組んでいる、バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築と一致している。金属労協では、産業政策活動において適正取引の推進に取り組んでおり、加盟産別でも独自に取り組みを強化してきている。

価格転嫁を進めるためには、長年の商慣行を抜本的に見直すことが求められる。経営トップのコミットメントのもと、現場レベルでの行動変容につなげていくため、経団連の指導力を発揮することが求められている。

経労委報告では、社会全体での環境整備について「消費者が製品・サービスに対する適正な価格転嫁を理解して販売価格アップを受け入れること」が重要と指摘している。指摘の通り、製品・サービスの価値が適切に販売価格へ反映されることは重要だが、実質賃金の向上が定着しない中においては、消費者が価格転嫁に理解を示すことは難しいと言わざるを得ない。適正な価格転嫁を社会的規範として浸透させるためには、実質賃金の継続的な向上を伴うことが不可欠である。

人材獲得競争の激化により、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が一層困難となり、バリューチェーンの存続にも影響を及ぼしかねない状況となっている。2023年と2024年闘争では、1,000人以上の組合と299人以下の組合では、賃上げ獲得組合の比率や獲得額の差が開き、規模間格差が拡大している。2025年闘争ではすべての組合が賃上げを獲得し、賃金格差の是正を前進させる必要がある。

### 3. 特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、特定最低賃金について、「特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている」として、「複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合」や「地域別最低賃金との乖離額が大きいケース」については、「各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある」と提起している。

しかしながら、経労委報告が重視する、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げの実現や、地域経済の活性化のためには、むしろ特定最低賃金を積極的に活用していくべきである。特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げに寄与している。また、賃金の底上げ・格差是正による公正競争の確保は、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、賃金の優位性を確保することで地域の産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする産業の労使の取り組みを、むしろ強化していくべきである。

そもそも、地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回っているかどうかは、特定最低賃金の必要性とは無関係である。特定最低賃金の意義・役割を理解せず、廃止ありきでルールを作ろうとする主張を認めることはできない。

また、経労委報告では、地域別最低賃金について、「企業における十分な準備期間を確保する必要がある」ことを根拠に、現在「10月」となっている発効日を「1月」や「4月」を有力な選択肢として見直すことを提起している。

しかしながら、地域別最低賃金は、組織労働者の賃上げ結果を未組織労働者に波及させる役割を担っている。組織労働者の賃上げが4月1日に遡って実施されるのに対して、法定最低賃金の発効日を遅らせることは賃上げ実施の遅れに直結する。現在でも半年遅れている地域別最低賃金の引き上げをこれ以上遅らせることは認められない。

さらに、経労委報告では、企業内最低賃金協定について、特定最低賃金の新設や金額改正に使用されることを上げ、「『企業内』にとどまらず、同じ産業に属する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」と記載している。

こうした主張は、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げの必要性を強調する経労委報告の主張に相反しており理解しがたい。金属労協の各組合は、企業内最低賃金協定の締結・引き上げを図り、それを特定最低賃金に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を進めている。産業・企業の労使が、自らの産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする取り組みを妨げるような主張は、根本的に改めるべきである。

以上