

経団連「2026年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2026年1月21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20日、「2026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。

2026年版の経労委報告では、「高付加価値創出型経済」の実現を通じて「デマンドプル型インフレ」へ移行する必要があるとして、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」が必要との考えを示している。また、「賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく『人への投資』と位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる」と主張するなど、従来になく賃上げに積極的な記載となっている。

こうした考え方は、生産性運動三原則を実践し、実質賃金の向上と生産性向上に見合った適正配分によって、生活の安心・安定の確保、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着、内需主導の安定的・持続的な経済成長をめざす、金属労協の主張と共通する部分が多い。

また、賃上げのさらなる定着に向けて、「『賃金は上がっていくもの』との考え方・機運が広く認識されるとともに、そのために必要な『適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ』が『社会的規範（ソーシャルノルム）』として浸透することが求められる」と指摘している。価格転嫁については、2026年1月に施行された「中小受託取引適正化法（取適法）」や、同日に改正された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知など、価格転嫁の推進に労使で取り組む必要がある。

「デマンドプル型」の経済をめざす上では、格差拡大に歯止めをかけ、分厚い中間層の形成が不可欠である。そのためには、価格転嫁に加え、中小企業を含めた日本全体としての生産性向上を図る必要があり、大手企業の主体的な関与に向けて、経団連の指導性発揮が求められる。

一方、経労委報告において、付加価値の最大化に向けて「喫緊の最重要課題」とする裁量労働制の拡充については慎重に検討する必要がある。裁量労働制は長時間労働になりやすいとの調査結果が出ており、健康状態の悪化やモチベーション低下、生産性の低下につながりかねない。金属労協としては、長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和が行われないよう、連合と連携して取り組みを進める。

従来より後ろ向きな姿勢に終始してきた特定最低賃金については、主張に変化が見られる。経労委報告では、「当該産業の関係労使のイニシアティブにより（中略）当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る」と指摘している。各地域では、使用者側による根拠の乏しい一方的な主張で金額改正・新設のできない状況が多発しており、こうした状況の改善に向け、経団連の主導性発揮が求められる。

この見解では、2026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. 積極的な賃上げの「さらなる定着」のためには、すべての働く者の実質賃金向上が不可欠

経労委報告では、賃上げについて、「コスト増ではなく『人への投資』と位置付けた『賃金・処遇決定の大原則』に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる」としている。労働組合は、従来から賃上げをコスト増ではなく「人への投資」と主張してきた。「人への投資」の「着実な実行」に向け、各企業労使で真摯な議論が行われることが重要である。

一方、物価上昇により実質賃金が低下し、労働の価値が目減りしている場合は、「人への投資」以前の問題である。まずは少なくとも物価上昇分に見合う賃上げを実施することにより、働く者の生活の安心・安定を確保する必要がある。

経労委報告では、賃上げについて、「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない」とベースアップの重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。実質賃金は低下し、足元でも明確なプラスとなっていない状況が続いており、2026年闘争においても、積極的な賃上げを一層推進していかなければならない。

経労委報告では、定期昇給について、「社員の経済面での安心感とエンゲージメントの向上」、「社員の高い定着率とロイヤルティの実現」などメリットを記載する一方で、「業績や働き手個人の成果が反映しにくく、エンゲージメント低下の可能性が指摘されている」、「収益状況にかかわらず原則実施するため、業績への影響が懸念される」と指摘し、その見直しを促している。しかしながら、定期昇給などによる賃金構造維持は、勤続年数の増加による職務遂行能力の向上を反映し、かつ増加する生計費に対応して昇給するなど、労働の価値向上を賃金に反映する仕組みである。労働の価値向上が適正に処遇されなければ、働く者のエンゲージメント低下は避けられない。業績への影響については、経労委報告で解説しているように、年齢構成比を一定とするなどの前提を置けば、「定期昇給のみ実施した場合、(中略)『賃金総額』自体は増えない」と説明しており、業績への影響は懸念されないことは明らかである。

ベースアップの配分方法について、経労委報告では、「若年社員」、「有期雇用等社員」、「子育て世代」への重点配分が有効とし、その重要性を強調する一方、中高年層の賃上げについての記載は不十分である。失われた30年で中高年層の賃金水準は低下しており、近年の賃上げの成果も、人材の確保・定着の観点から若年層に傾斜配分されているケースが多く見られる。職場で活躍し、子どもの学費等でより多くの資金が必要になる中高年層の実質賃金が低下すれば、中高年層のエンゲージメント低下だけでなく、若年層の将来不安にもつながりかねない。日本全体の実質賃金の向上を実現するためにも、中高年層を含め、すべての働く者の実質賃金の向上が不可欠である。

労働分配率について、経労委報告では、「日本の低下幅が一番大きいものの、他の先進諸国でも技術革新に伴う労働の代替やグローバル化などにより減少傾向にある。近年は、いずれの先進国も同程度(60%前後)の水準となっている」と指摘している。確かに、1980年前半と比較すると他の先進諸国の水準も低下しているが、2000年代後半からの推移を見ると、他の先進諸国は増加傾向か、もしくは横ばい傾向となっているのに対し、日本のみ低下傾向が継続しており、まったく傾向が異なっている。今後、海外との賃金格差がさらに広がるリ

スクがあることに加え、そもそも、労働者への配分が不十分な状況が過去長期間にわたり続いてきたことからすれば、労働分配率の改善は引き続き重要課題である。

一時金について、経労委報告では、「業績との連動度合いや年収に占める割合を変更するケースが散見される」として、「賞与・一時金のあり方をあらためて検討することは有益」と指摘している。一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。賃金の割合を増やす場合、安定した収入である賃金の増加は望ましい一方、生活設計への影響も大きいことから、極端な総額年収の変動や不利益変更がないかなどに留意し、協議に臨むことが重要である。

2. 中小企業の賃上げ、価格転嫁の推進

経労委報告では、「賃金引上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』には、企業規模にかかわらず賃金引上げが波及する必要」として、「約7割の働き手を雇用する中小企業においても賃金引上げを継続できることが不可欠」と指摘している。

2023年闘争以降、中小組合では2割程度が賃上げを獲得できず、賃上げ額も大手と3,000円程度の差が開くなど、規模間格差が拡大している。格差の拡大に歯止めをかけるべく、賃金水準を重視し、格差是正分を積極的に要求することで、賃金の底上げ・格差是正の前進を図っていく。

経労委報告では、賃上げ原資確保のため、『賃金は上がっていくもの』との考え方・機運が広く認識されるとともに、そのために必要な『適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ』が『社会的規範（ソーシャルノルム）』として浸透することが求められる」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いる。

価格転嫁については、2026年1月に施行された「中小受託取引適正化法（取適法）」や、2023年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知など、価格転嫁の推進に労使で取り組む必要がある。

3. 特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現

従来の経労委報告では、特定最低賃金について後ろ向きな姿勢に終始してきたが、今回は方向性に変化が見られる。地域別最低賃金未満の特定最低賃金について、「設定継続の必要性が認められない場合には、各地方最低賃金審議会で速やかに廃止を検討すべきである」とする一方、「当該産業の関係労使のイニシアティブにより、産業集積地の魅力を高めるべく、地域別最低賃金引上げとの調整を図りつつ、当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る」と提起している。

各地域の特定最低賃金の必要性審議においては、使用者側による根拠の乏しい一方的な主張で金額改正・新設のできない状況が多発しており、当該産業の意見反映すら難しい地域も少なくない。こうした状況の改善に向け、経団連の主導性発揮が期待される。

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、賃金の底上

げ・格差是正に寄与しているだけでなく、賃金の優位性を確保することで地域の産業の魅力向上を促進し、人材の確保に有効に機能している。加えて、賃金の底上げ・格差是正により公正競争を確保し、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、産業の魅力を高める取り組みを今こそ強化していくべきである。

2025年度の地域別最低賃金は、引き上げ額が過去最高となり、最高額と最低額の差を縮小する一方、発効日が10月1日から翌年の3月31日までばらつくことになり、早期発効をめざすなかで課題を残した。特定最低賃金についても、年内発効をめざして取り組んできたが、発効日が1月以降となるケースが増加することとなった。金属労協は、未組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の引き上げを早期に波及させる観点から、地域別最低賃金については連合と連携して早期発効に取り組むとともに、特定最低賃金については、「2026年度特定最低賃金の取り組み方針」に基づき、発効日の前倒しに取り組む。

企業内最低賃金協定について、経労委報告では、「社員のエンゲージメントを高め、生産性向上に寄与する」と前向きに評価するとともに、「各地域で成長が期待される産業において、当該産業集積地の魅力向上のために、産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定・活用するとの考えの下、当該産業の各企業が最低賃金協定の締結を前向きに検討することは選択肢となり得る」と指摘している。

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。各産業・企業の労使においては、企業内最低賃金の締結によって産業・企業の魅力を向上させていく意思を共有し、取り組みを強化することが重要である。

4. 働き方の見直し

時間外労働の削減について、経労委報告では、『時間外労働の削減』に資する取組みに企業が過度に注力したことが、付加価値の維持・増大にマイナスの影響をもたらしたと指摘している。労働生産性の国際的な低迷を招いた可能性がある」と指摘している。労働生産性は、「付加価値」を「労働投入量」で除して算出するが、経労委報告の主張が成り立つためには、労働時間が減った分以上に付加価値が低下しなければならない。そのような主張は、日々生産性を高める努力をしている現場の実態とかけ離れており、現実離れしていると言わざるを得ない。また、日本生産性本部「労働生産性の国際比較2025」によると、2019～2024年のわが国の実質労働生産性上昇率は、主要先進7カ国で米国に次ぐ大きさとなっており、「マイナスの影響」という指摘は全く当たらない。

東京商工会議所「働き方改革に関する緊急アンケート調査」によると、働き方改革について「悪影響のほうが大きい」と回答した企業は13.1%となっており、人材の確保・定着につながるなど「好影響のほうが大きい」と回答した企業の19.8%を下回っている。悪影響のほうが大きいと考える企業は、まずは業務の見直しなど生産性向上に取り組むべきであり、それができなければ、人材の確保・定着を図れないと認識を改めるべきである。

経労委報告では、「裁量労働制が適用されていないホワイトカラー労働者の3割超がその適用を希望しているとの調査結果があるなど、働き手からの要望も挙がっている」として、裁量労働制の拡充を主張している。しかし、その経団連が実施した調査結果を確認すると、

確かに裁量労働制が適用されていないホワイトカラー職の労働者のうち、33.0%が「希望する」と回答しているが、その他の67.0%は「希望しない」と回答している。長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和はすべきではなく、自らの主張を正当化するための恣意的なデータの見せ方は控えるべきである。

以上