

**「経済の好循環実現に向けた政労使の取組みについて」  
(2013年12月20日)に関する主な取組み**

2014年10月22日  
(一社)日本経済団体連合会

## 1. 賃金上昇に向けた取組 (1)

◇「2014年版経営労働政策委員会報告(経労委報告)」(2014年1月)において、政労使の共通認識を踏まえた経営側の基本方針をとりまとめ。

### ＜2014年春季労使交渉・協議における経営側の基本的な考え方(ポイント)＞

- ・今次の春季労使交渉・協議は従来以上に社会的意義が高まっており、企業労使には、経済の好循環実現に向けたマクロ的認識を踏まえて、交渉・協議に臨むことを期待。
- ・業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく、雇用の拡大、賃金の引上げに振り向けていくことを検討。
- ・賃金の引上げについて検討する場合の対応として、ここ数年とは異なる選択肢(例えば、賞与・一時金への反映のみならず、特定層への賃金水準の引き上げや諸手当の改定など)が考えられる。

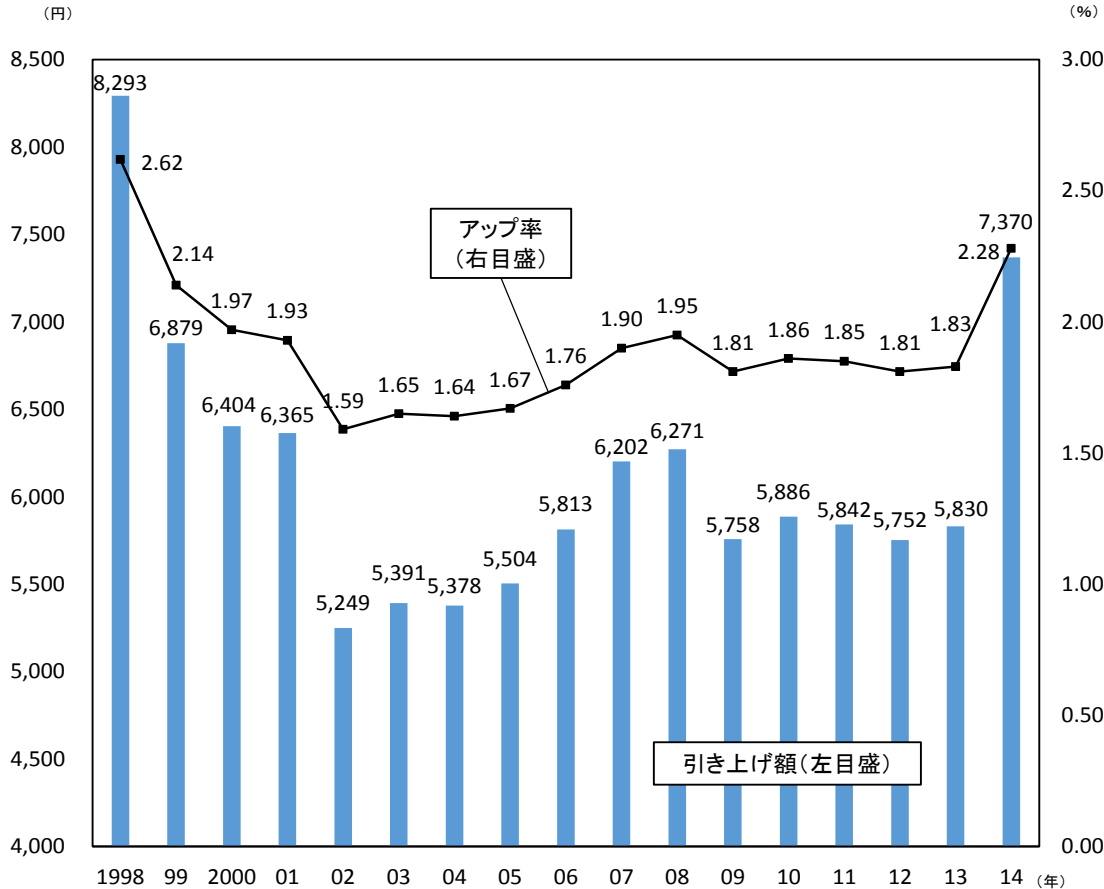
◇1月末から3月にかけて、全国で約60回の講演を実施し、経労委報告や政労使会議の共通認識等の周知に努力。

# 1. 賃金上昇に向けた取組 (2)

◇経団連調査によると、2014年春季労使交渉・協議の結果、大手企業における月例賃金の引き上げ額は7,370円、アップ率は2.28%と、1998年以来の7,000円超、1999年以来の2%超。

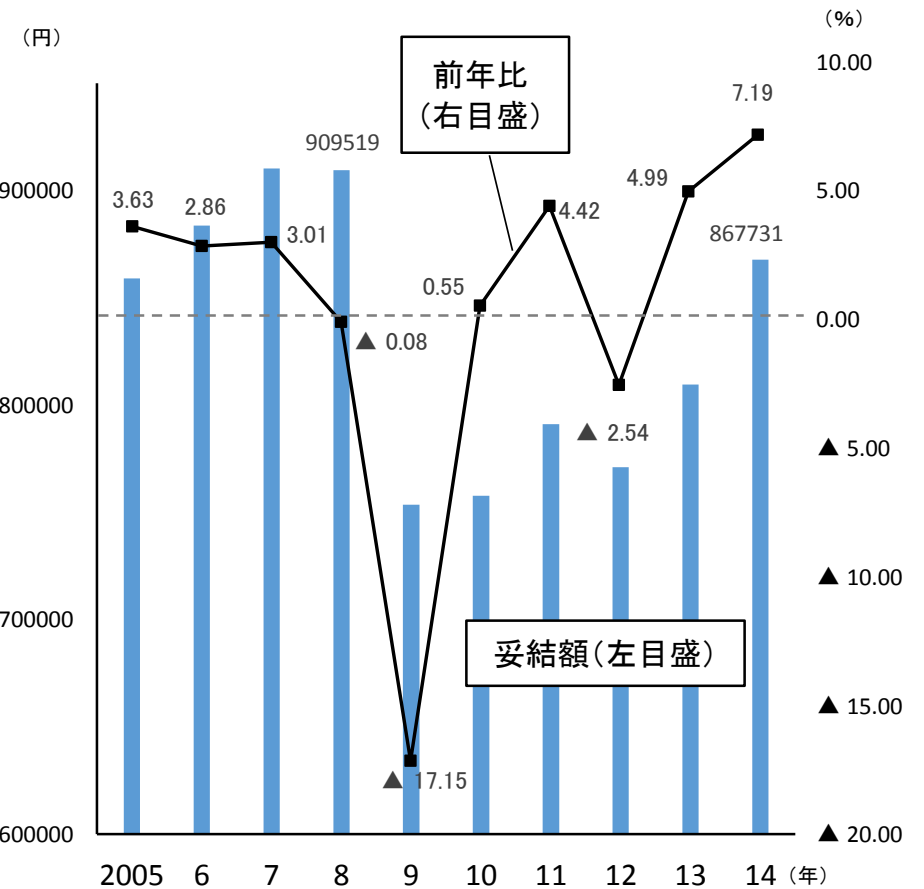
◇大手企業の夏季賞与・一時金の平均額は86万7,731円、前年夏季比7.19%と、額で2008年以来の高水準、率で1990年以来(8.36%)の高い伸び。

<月例賃金引き上げ結果の推移(大手企業)>



出典：経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」

<夏季賞与・一時金妥結結果の推移(大手企業)>

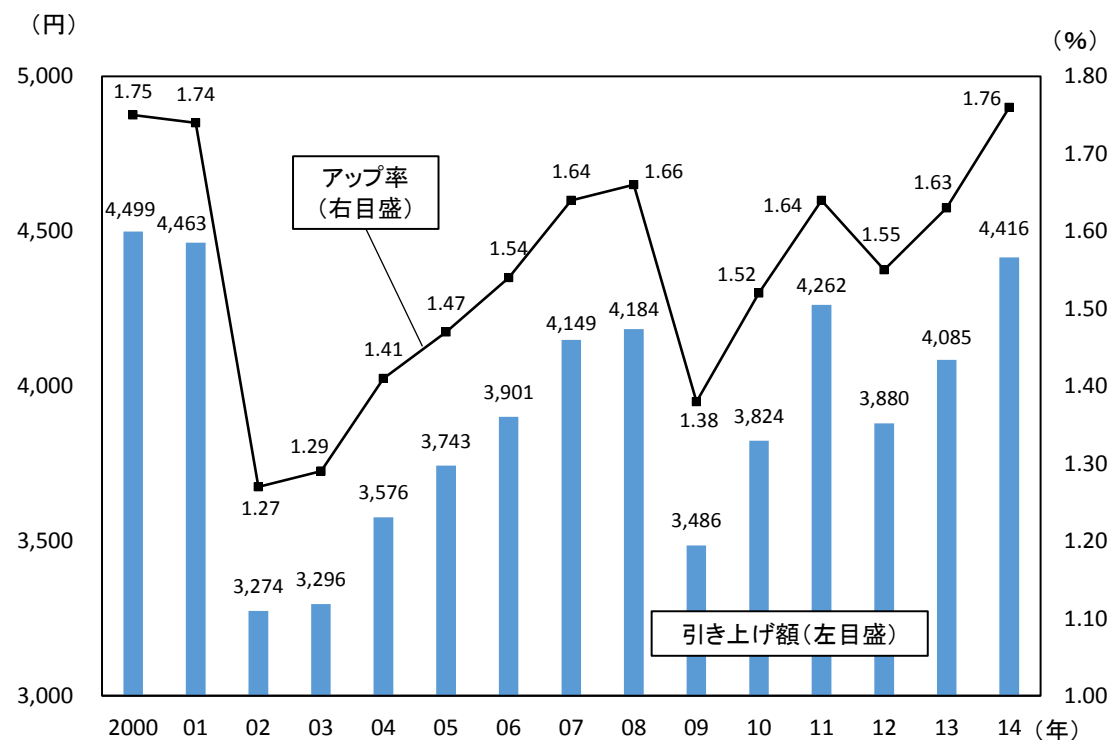


出典：経団連「夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」

## 2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

◇経団連調査によると、2014年春季労使交渉・協議の結果、中小企業における月例賃金の引き上げ額は4,416円、アップ率は1.76%と、額・率ともに2001年以来の高水準。

### <月例賃金引き上げ結果の推移(中小企業)>



出典：経団連「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」

### <中小企業等との取引の適正化に向けて>

- ◇消費税の円滑かつ適正な転嫁を確保すべく、「消費税転嫁対策特別措置法のガイドライン」(公正取引委員会、消費者庁、財務省)を会員企業に周知。
- ◇「原材料・エネルギーコスト増の影響を受ける下請事業者に対する配慮について」(経済産業大臣要請)を会員企業に周知。

### 3. 非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組

◇2014年版経労委報告において、多様な正社員(勤務地等限定正社員)の活用の重要性や課題等を盛り込み、有期契約労働者からの転換が進むことへの期待を表明。

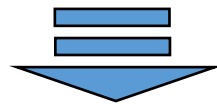
#### <勤務地等限定正社員の活用－2014年版経労委報告のポイント－>

◇企業としては、労働者の多様なニーズに対応しつつ、生産性を維持・向上させるため、勤務地や職種、労働時間を限定した正社員を積極的に活用するなど、正社員の多様化を図っていく必要性が高まっている。

◇限定正社員に対する使用者の雇用保障責任をより明確にする法的整備が進むことで、就労形態の選択肢が増え、有期労働者から限定正社員への転換が進むことが見込まれる。

◇労働法に関するセミナー(※)などを通じて、多様な正社員の活用における雇用管理のあり方について議論を展開。

※労働法フォーラムの開催 : 経営法曹会議(使側弁護士団体)と連携し、労働問題の法解釈を勉強するセミナー。通算111回開催。  
2014年7月 東京大会(企業の担当者約150名参加) / 2014年10月 島根大会(企業の担当者約440名参加)



2014年4－6月期の非正規雇用労働者の正規雇用への転換実績は99万人と、前年同期比で22%増(2009年7-9月期に次ぐ高い水準)。

## 4. 生産性の向上と人材の育成に向けた取組 (1)

### ◆多様な人材の活用、グローバル人材の育成

#### 多様な人材の活用

◇2014年版経労委報告において、  
企業の人材戦略として、多様な人材の活用を図る重要性と推進上の課題等について記述。

- ・女性従業員の育成と適切な処遇
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・若年者雇用
- ・高齢者の活躍推進
- ・障害者雇用への取組み
- ・グローバル人材の確保・育成

#### グローバル人材の育成

◇報告書「グローバルに活躍できるマネジャーの  
確保・育成に向けた取組み」(2014年5月)

- ・G-OJT(グローバル人材育成型OJT)による  
育成や効果的なOFF-JTの推進など、  
社内育成体制の強化の必要性などを強調。

◇経団連グローバル人材育成モデル・カリキュラム  
・企業の実務者によるグローバル・ビジネスの実態に関するモデル・カリキュラムを2012年度より上智大学にて実施。

◇経団連グローバル人材育成スカラーシップ事業

- ・将来、日本企業のグローバルな活動をリードする人材を育成・  
支援する観点から、学部生・大学院生を対象とした奨学金を  
2011年12月に設置。
- ・2014年度は231名の応募者から、書類選考と面接試験を経て  
36名を選抜。

◇経団連グローバルキャリア・ミーティング

- ・海外留学を終えて帰国した大学4年生・大学院修士課程  
2年制を対象とした合同就職説明会・面接会の実施。  
(2014年度は7月に開催し、企業30社・グループ、学生260人が参加)

## 4. 生産性の向上と人材の育成に向けた取組 (2)

### ◆女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進

#### ◇提言「女性活躍推進アクション・プラン」を公表(2014年4月)

・女性活躍の加速化に向けた今後の取組みを9項目、経団連が行うアクション・プランを5項目に整理。

#### ＜経団連が進めるアクションプラン＞

1. 会員企業により開示された女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を、経団連ウェブサイト上に公開。
2. 女性管理職養成講座の開講。
3. 会員企業の管理職を対象に、「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を定期的開催。
4. 就業前のキャリア教育の充実のため、企業人を学校へ派遣。
5. 産官学が連携のもと、企業が活躍する理工系女性社員の紹介パンフレットの作成、大規模イベントの実施。



#### ◇会員企業に対し、「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」の策定・掲載を働きかけ(2014年7月)

・先行して、既に49社の自主行動計画を経団連ホームページ上で公表済み(年内に全会員企業に展開予定)。

#### ◇政府、日本経済新聞等と共催で、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)」を開催(2014年9月)

#### ◇「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況」の公表(2014年3月)

・ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかける活動の一環として、毎年、企業の取組実績を調査し、事例集として公表。