資料11-1

2026年3月11日　一般社団法人 日本経済団体連合会

2026年版 経営労働政策特別委員会報告（概要図）

「デマンドプル型インフレ」への移行による
「成長と分配の好循環」の実現

「実質賃金」の
安定的なプラス化

賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」

「人への投資」

多様な方法による「賃金引上げ」

- 諸手当
  - 生活関連
  - 職務関連
- 月例賃金
  - 制度昇給
  - ベースアップ
  - ・賃金交渉のスタンダード
  - ・重点配分を基本に検討
- 賞与・一時金
  - 原資確保
  - 評価等反映

総合的な処遇改善

- 職場環境の整備（制度面、設備面）
- 人材育成・能力開発（制度面、経済面）

「賃金・処遇決定の大原則」に則った
積極的な検討・着実な実行

安定的な賃金引上げ原資の確保

生産性の改善・向上

付加価値の最大化

- ○デジタル技術の活用等による高付加価値の創出
- ○働き手のエンゲージメント向上
- ○多様な人材の活躍推進による労働力の「質的向上」
- ○より柔軟で自律的に働ける環境整備
  - ・企業のマネジメントにおける対応
  - ・裁量労働制の拡充

労働移動の積極的な推進

- ○社外における労働移動
- ○社内における労働移動
- ○教育機関との連携
- ○地域外からの「人の流れの創出」

労働投入の効率化

- ○デジタル技術の活用等による業務の効率化
- ○適切な労働時間管理
- ○多様な人材における労働参加のさらなる促進

２つの考え方の「社会的規範化」

- ○「賃金は上がっていくもの」との考え方・機運の醸成と定着
- ○「適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ」は様々な形で企業・働き手・消費者へ還元との認識の共有

「未来協創型」労使関係