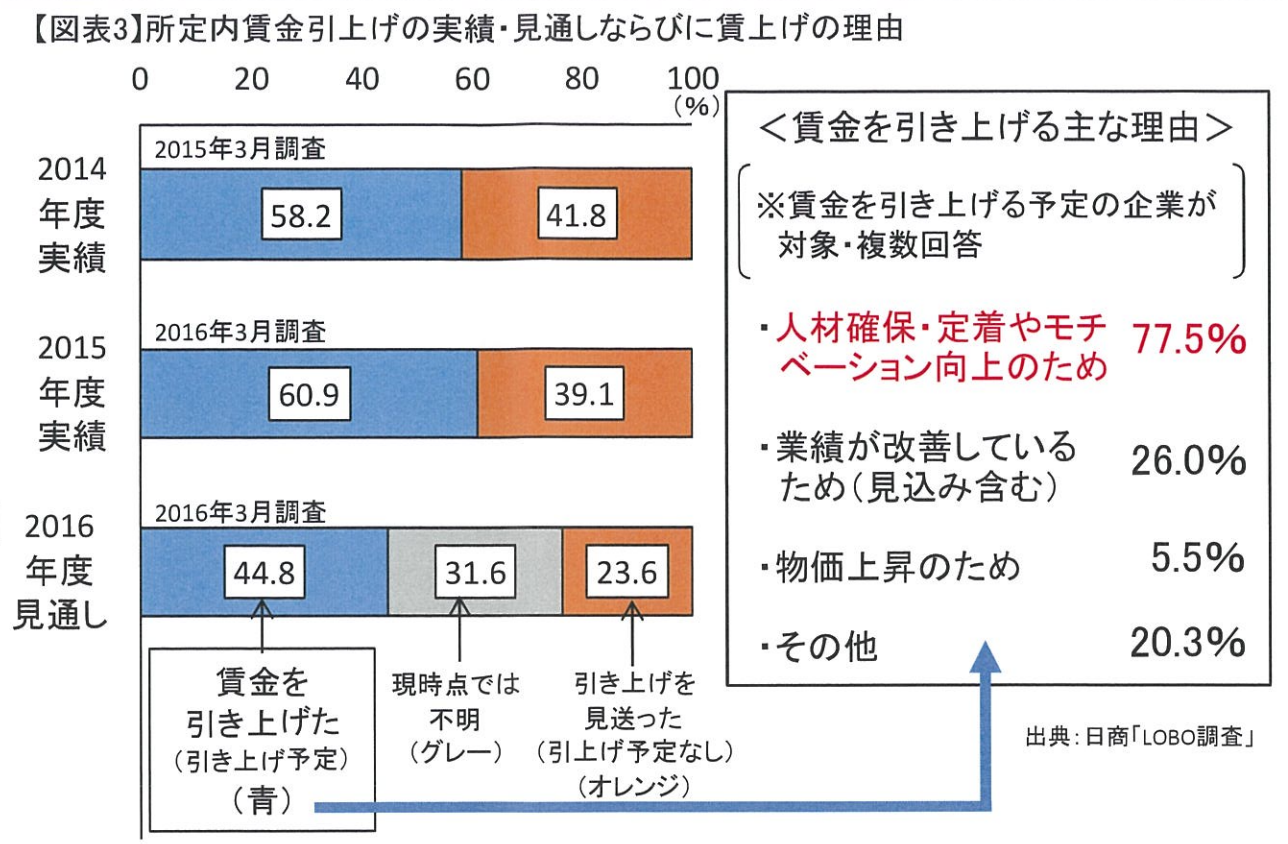
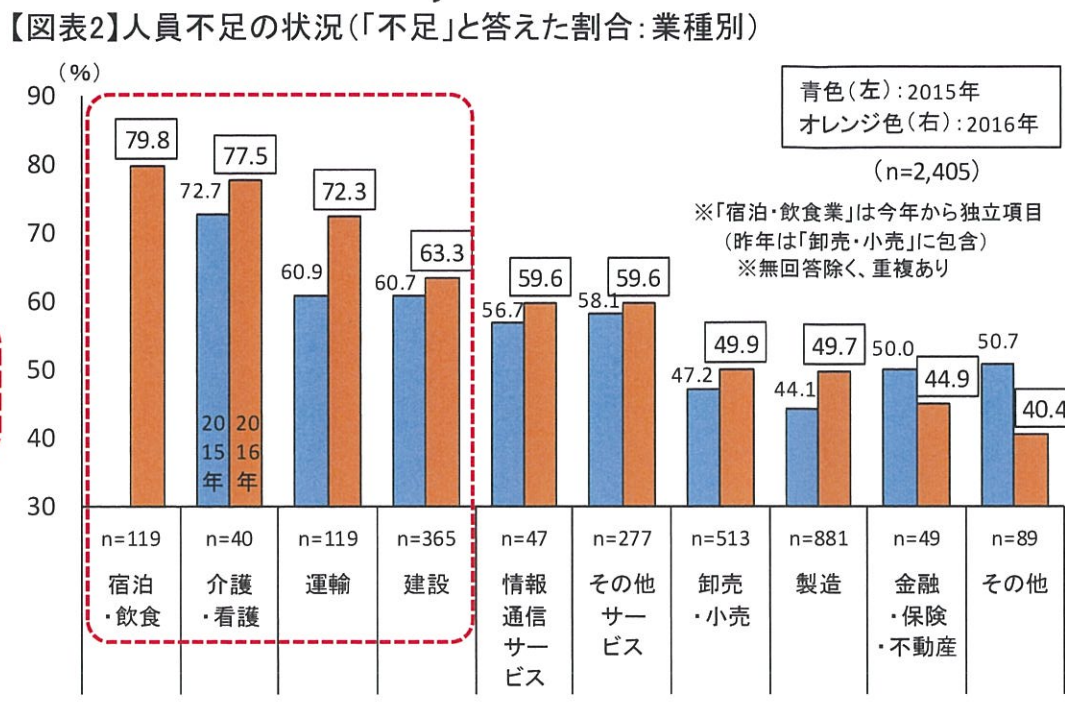
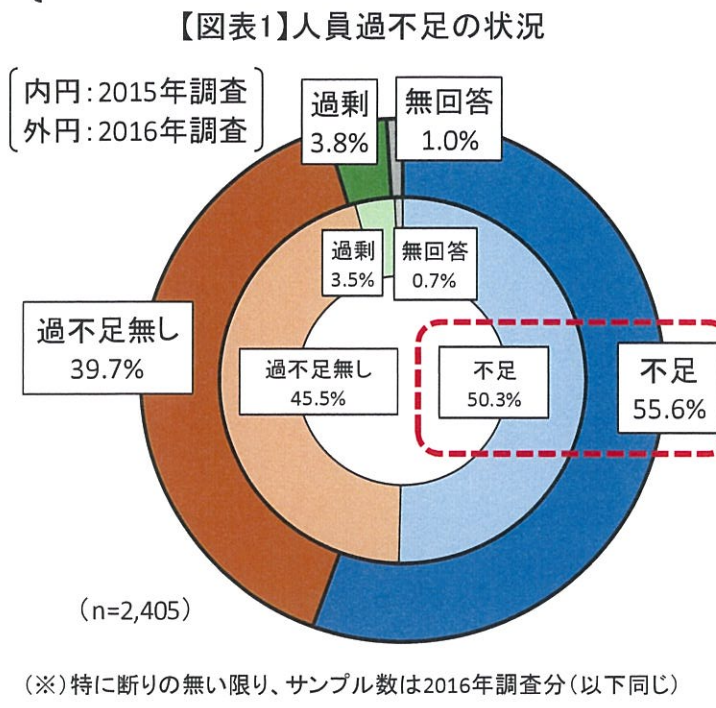
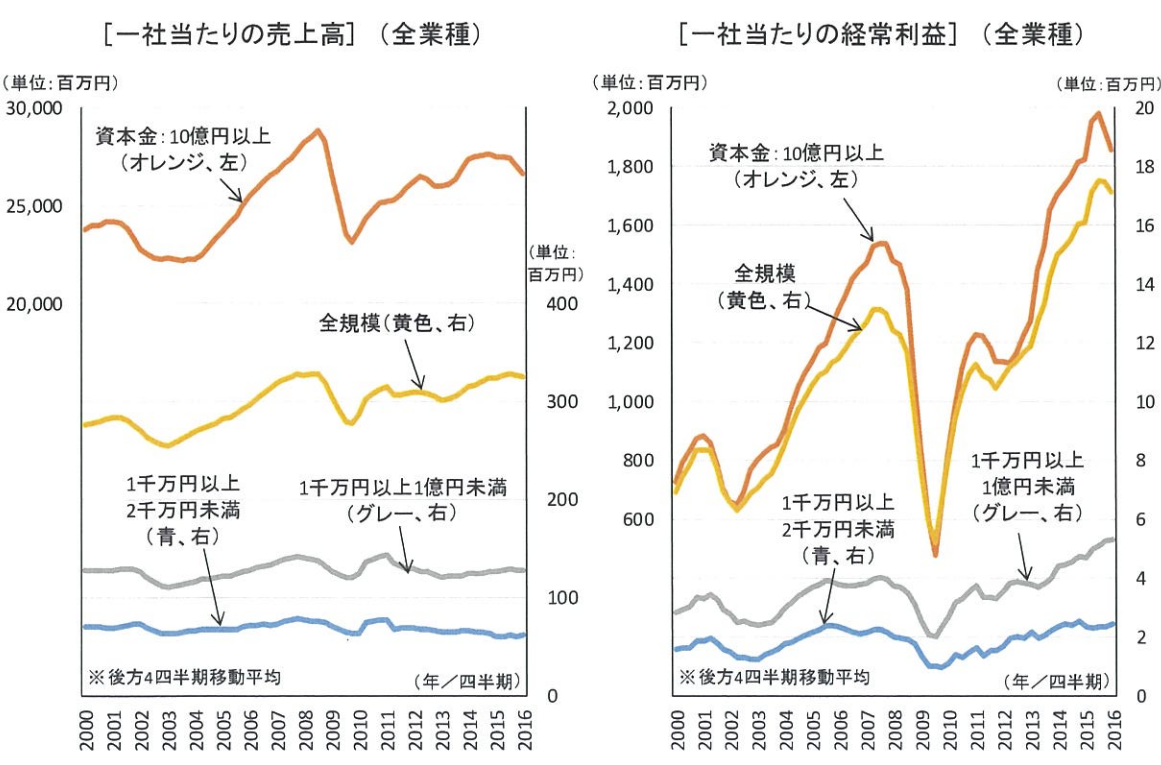


- 昨年に比べて、企業の人手不足は深刻化。業種別にみると、「宿泊・飲食」、「介護・看護」、「運輸」、「建設」等で人手不足は深刻[図表1~2]。
- 中小企業はここ2年連続で約6割が賃上げを実施。ただし、深刻化する人手不足に対応するための防衛的な賃上げという側面も強い[図表3]。
- 中小企業の売上高や経常利益は依然として低水準。商工会議所としては、取引価格の適正化等を通じた中小企業の収益力向上や労働生産性向上により、早期に賃上げを行う環境を整備することが最優先の課題と認識[図表4]。
- 日商の調査では、賃金差に合理性があるとした項目は、「責任」、「本人の生産性」、「将来の役割への期待」の3つ。また、立証困難とする意見もこの3項目[図表5-6]。

※日本商工会議所「人手不足に関するアンケート調査」(調査期間:2016年4月4日~5月9日)
・全国の商工会議所会員企業(従業員規模100人以下の企業が8割)を対象にアンケート調査。



【図表4】中小企業の売上高・経常利益の水準

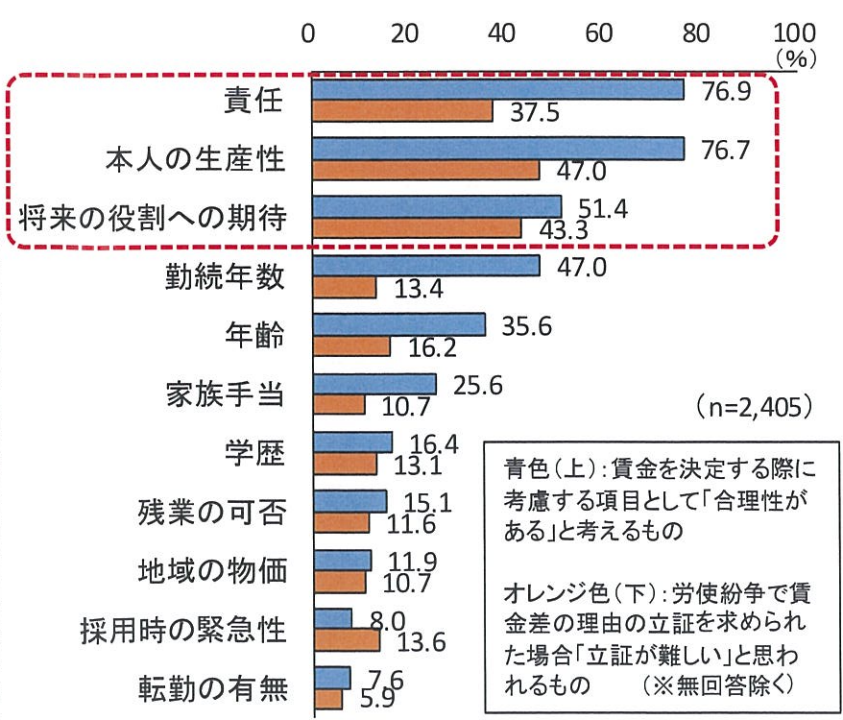


出典:財務省「法人企業統計」

【図表5】「同一労働・同一賃金」に対する三村会頭発言(2月23日)

- 「同一労働同一賃金」という考え方が、非正規労働者に対し「不合理な理由による不利益な扱いをしてはならない」という趣旨であるならば、総論としては理解することができる。
- 問題は、同一労働の定義が明確にできるかであり、その定義が明確でないままに、たとえば、「合理的な理由」の立証責任が企業側のみに課せられるとすれば、現場に大変な混乱を引き起こす。
- 終身雇用・年功序列との関係をどう整理するか、さらには、キャリアコースや勤続年数の違いなどによる「不合理ではない」賃金格差についてガイドライン等で具体的に整理できるのか、これらはいずれもそう簡単ではないが、是非とも実行していただきたい。
- 本件によって、中小企業にとっては、労務対策上の負担が過大なものとなる懸念される。無用な労使紛争を未然に防止し、経営の予見可能性を確保するためにも、ぜひとも慎重な検討をお願いしたい。
- また、付加価値を生む力である「生産性」という視点で、処遇を考えることも重要。格差是正の観点から、例えば、職業訓練の充実等を通じて、非正規社員の生産性向上を支援することも解決策のひとつである。

【図表6】賃金差の合理的説明に関する企業の意識



出典:日商「人手不足に関するアンケート調査」(2016年6月)