

# 2023年闘争交渉参考資料

2023年1月  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協／JCM)



# 目 次

## I. 最近の経済情勢

- 1. GDPの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 経済諸指標の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3. 海外経済・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

## II. 経営側の主張と労働組合の考え方

- 1. 「成果の公正な分配」と労働分配率・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
  - (1) 近年の労働分配率の上昇について・・・・・・・・・・・・・・ 16
  - (2) 業種横並びや各社一律の賃上げは現実的ではないという主張について・・・・ 19
  - (3) 所定内給与と総額人件費について・・・・・・・・・・・・・・ 22
  - (4) 大変革への対応と賃上げについて・・・・・・・・・・・・・・ 23
- 2. 人件費の国際比較・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
  - (1) 国際競争力確保と賃金の下押し圧力について・・・・・・・・・・・・ 25
- 3. 賃上げの消費拡大効果、インフレ手当・・・・・・・・・・・・・・ 28
  - (1) 賃上げと個人消費の回復・拡大について・・・・・・・・・・・・ 28
- 4. 経団連の主張する「エンゲージメント」、「ジョブ型」に対して・・・・・・・・ 35
  - (1) 「エンゲージメント」と「現場力」について・・・・・・・・・・・・ 35
  - (2) 「ジョブ型」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
- 5. 企業内最低賃金協定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
  - (1) 企業内最低賃金協定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
  - (2) 特定最低賃金の廃止のルール化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

経団連「2023年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解・・・・・・・・ 41



# I. 最近の経済情勢

わが国経済は、コロナ禍からの緩やかな持ち直しが続く中、エネルギー、食料品価格の高騰や世界経済減速の影響を受けるものの、2%弱の成長が見込まれている。

コロナ禍の行動制限緩和によって、消費は足元では堅調なもの、実質賃金は足元の物価上昇により低下が著しくなっている。また、雇用情勢が回復する中、金属産業は人手不足の状況が続いている。企業業績は、業種ごとにばらつきはあるものの、金属産業全体では増益の見通しとなっている。

## 1. GDPの動向

○わが国の実質GDPは、緩やかな回復傾向が続いており、2022年7～9月期は、前年比で1.5%となった。需要項目別では、個人消費、設備投資が高い伸びとなり、内需の寄与度は2.5%となった一方、輸入の伸びが輸出を上回った状態が続いており、外需の寄与度はマイナス1.0%となった。(資料1)

○2022年度通期の見通しは、エネルギー、食料品価格の高騰や世界経済減速の影響を受けるものの、2022年12月時点の政府見通しが1.7%、2023年1月時点の日銀見通しが1.9%、民間調査機関の予測平均が1.6%と2%弱の成長が見込まれている。(資料2)

資料1 GDP成長率と需要項目別の動向(実質・前年比)

項目	2020年度 平均	2021年度 平均	2021年度				2022年度		
			4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	同寄与度
国内総生産(支出側)	△ 4.1	2.5	7.7	1.8	0.8	0.4	1.6	1.5	
内 需	△ 3.5	1.8	4.3	1.2	0.7	1.0	1.8	2.5	
同 寄与度	△ 3.5	1.8	4.4	1.2	0.7	1.0	1.8	2.5	
個人消費	△ 5.1	1.5	5.6	△ 0.7	0.3	1.0	2.6	3.8	2.0
住宅投資	△ 7.6	△ 1.1	△ 2.1	0.9	△ 0.0	△ 3.2	△ 6.3	△ 5.4	△ 0.2
設備投資	△ 5.7	2.1	4.6	2.7	1.5	0.0	0.6	3.8	0.6
政府消費	2.7	3.4	3.0	2.0	0.9	2.1	2.1	0.9	0.1
公共投資	4.9	△ 6.4	△ 1.6	△ 4.5	△ 9.3	△ 12.6	△ 8.9	△ 4.3	△ 0.3
外需(輸出－輸入)									
同 寄与度	△ 0.6	0.8	3.2	0.6	0.1	△ 0.6	△ 0.1	△ 1.0	
輸 出	△ 10.0	12.3	27.1	15.5	5.7	4.4	3.0	5.5	1.0
輸 入	△ 6.3	7.1	4.9	11.3	5.1	7.3	3.5	10.5	△ 2.0
GDPデフレーター	0.7	△ 0.1	△ 0.5	△ 0.2	△ 0.3	0.4	△ 0.2	△ 0.3	

資料出所：内閣府「国民経済計算」

## 資料2 2022年度経済見通し

(%)

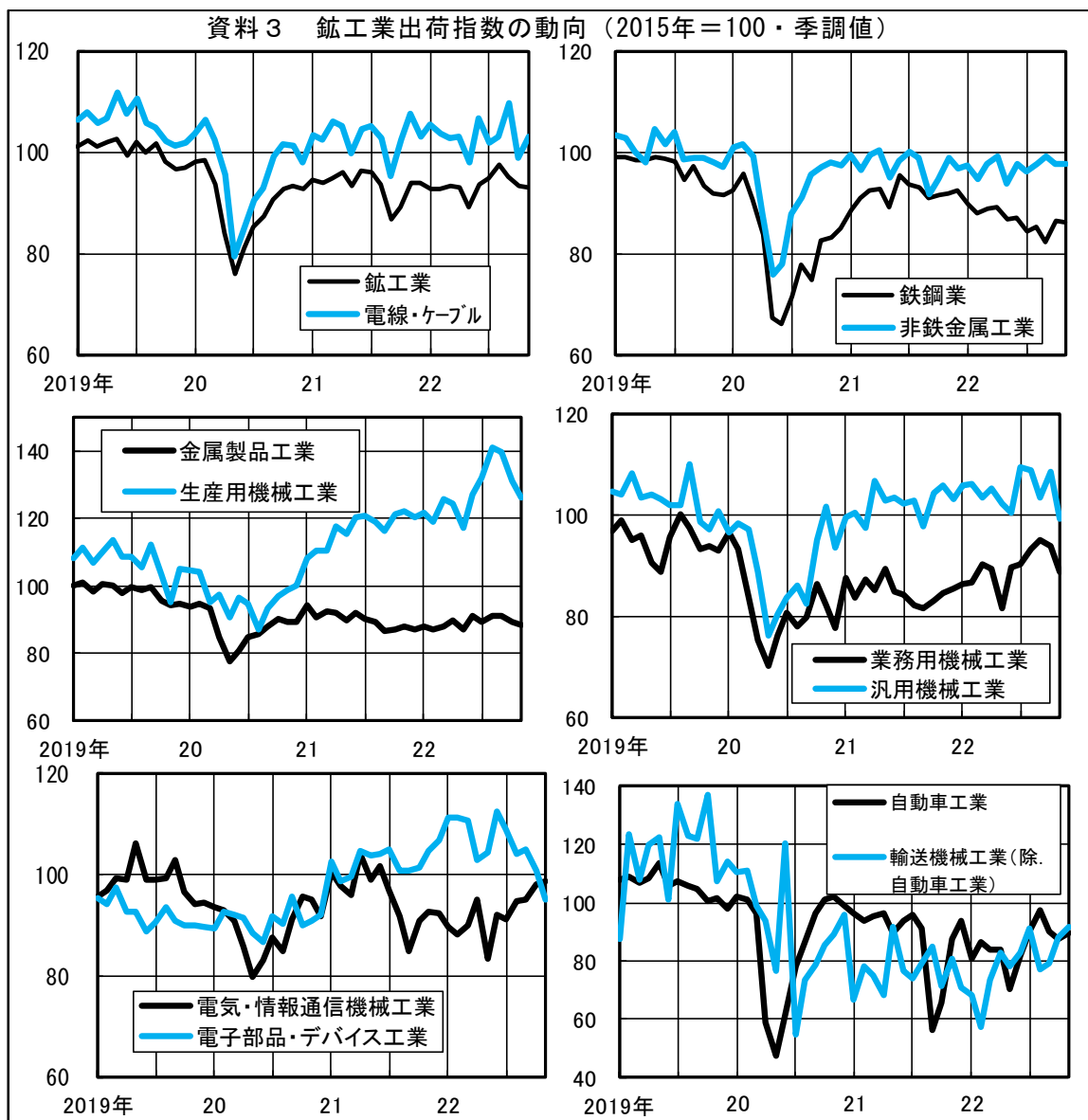
項目	2021 年度 実績	2022年度見通し						2023年度見通し					
		政 府		日 銀		民間調査機関平均		政 府		日 銀		民間調査機関平均	
		2022年 12月	2022年 1月	2022年 10月	2022年 11月	2022年 12月	2023年 1月	2022年 12月	2022年 1月	2022年 10月	2022年 11月	2022年 12月	2023年 1月
名目GDP成長率	2.4	1.8		2.3	2.1	2.0	2.0	2.1		2.4	2.4	2.7	2.7
実質GDP成長率	2.5	1.7	1.9	1.9	1.9	1.7	1.6	1.5	1.6	1.3	1.2	1.1	1.1
同 内需寄与度	1.8	2.3		2.2	2.2	2.1	2.1	1.6		1.3	1.3	1.2	1.2
同 外需寄与度	0.8	△ 0.5		△ 0.2	△ 0.3	△ 0.5	△ 0.5	△ 0.1		△ 0.0	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1
消費者物価上昇率													
総合	0.1	3.0						1.7					
生鮮食品を除く総合	0.1		3.0	2.5	2.7	2.8	2.8		1.8	1.3	1.5	1.7	1.8
失業率	2.8	2.5		2.5	2.5	2.6	2.6	2.4		2.4	2.5	2.5	2.5
就業者増加率	0.1	0.5						0.2					

資料出所：内閣府、日本銀行、日本経済研究センター

## 2. 経済諸指標の動向

### (1) 鉱工業出荷

○鉱工業出荷指数は、中国のロックダウン解除を受けて持ち直しの動きが見られたものの、足元では、海外経済の減速などを背景に回復に足踏みが見られる。(資料3)



資料出所：経済産業省

## (2) 消費

○経済産業省の小売販売額指数は、2021年以降、エネルギー価格の高騰により燃料小売業が上昇し、小売業全体が押し上げられていたところ、足元では、飲食料品、医薬・化粧品 of 価格上昇により押し上げられている。(資料4)

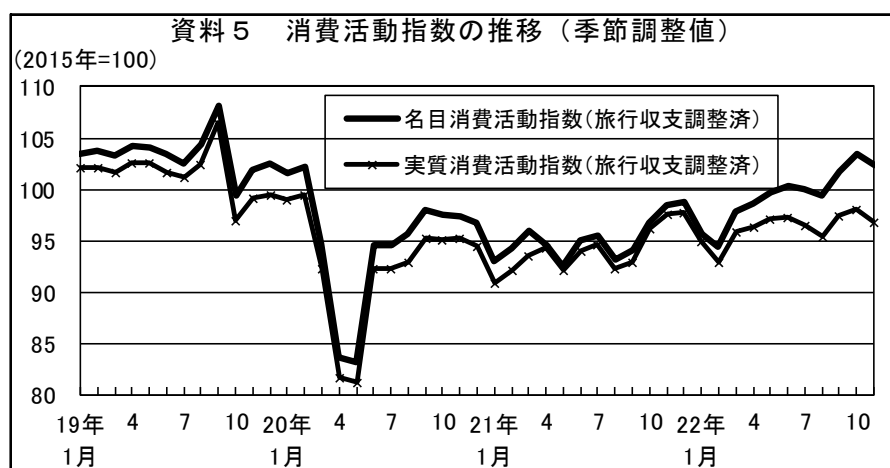
資料4 小売業販売額指数の推移 (季調値)

(2015年=100)

年・月	小 売 業								燃料小売業を除く小売業
	各種商品小売業	織物・衣服・身の回り品小売業	飲食料品小売業	自動車小売業	機械器具小売業	燃料小売業	医薬品・化粧品小売業を含むその他小売業		
2019年	103.1	92.2	102.1	103.7	108.5	104.7	107.5	103.9	102.7
2020	99.7	77.8	85.0	105.1	99.0	107.5	97.4	104.4	99.9
2021	101.6	78.5	85.7	105.9	101.4	108.2	112.8	103.8	100.6
2022年 1月	101.9	75.8	87.6	103.3	90.8	104.6	123.6	106.8	99.9
2	101.0	79.0	81.7	104.6	92.4	103.7	123.6	105.8	98.9
3	102.7	81.9	79.8	105.1	103.6	109.9	123.0	107.8	100.8
4	103.7	83.2	90.2	105.3	98.8	111.1	120.8	110.0	102.1
5	104.4	85.4	95.8	105.9	90.4	108.6	123.9	110.4	102.6
6	103.0	84.6	89.8	105.0	95.1	109.4	127.0	112.2	100.8
7	103.7	84.5	87.1	107.1	99.4	98.9	126.1	113.1	101.6
8	105.0	82.6	84.6	105.6	93.3	96.8	126.3	114.0	103.0
9	106.6	84.6	84.9	107.2	103.6	110.2	127.0	115.0	104.7
10	106.9	85.1	88.1	109.2	97.9	110.0	125.7	115.2	105.1
11	105.5	85.1	80.9	109.9	99.3	101.4	118.7	116.5	104.3

資料出所：経済産業省「商業動態統計」

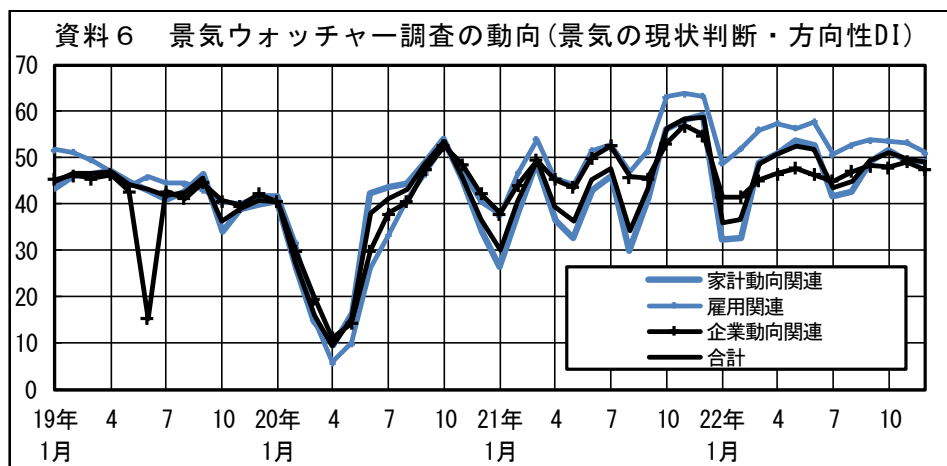
○日銀の実質消費活動指数 (旅行収支調整済・季調値) は、一進一退が続きつつ、緩やかに持ち直している。(資料5)



資料出所：日本銀行



○経済活動の動向を敏感に観察できる人々に対するアンケート調査である内閣府の「景気ウォッチャー調査」の「景気の現状判断（方向性）DI（原数値）」を見ると、ウィズコロナの浸透、入国制限の緩和、全国旅行支援などにより、9月以降は好不況の境目である50前後で推移している。項目別では、雇用動向関連は50を上回って堅調に推移し、家計動向関連は50前後で推移している。企業動向関連は50をやや下回る水準で推移している。（資料6）



(注)1. 景気ウォッチャー調査は、経済活動の動向を敏感に観察できる職種の人々に対するアンケート調査。全員が「良くなっている」と判断すれば100、「悪くなっている」と判断すれば0となる。  
2. 資料出所：内閣府

### (3) 設備投資

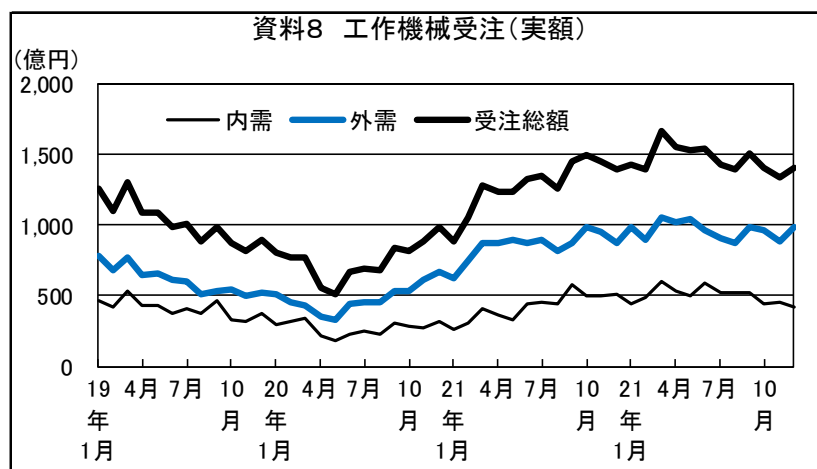
○設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は2021年4～6月期以降、前年比プラスが続いている。機種別では、2桁の増加率が続く業種もある一方、足元で回復に一服感のある業種も見られる。（資料7）

資料7 機械受注の動向（前年比）

年・月	船舶・電力を除く民需	外需	機 種 別									合計
			原動機	重電機	電子・通信機械	産業機械	工作機械	鉄道車両	道路車両	航空機	船舶	
2020年1～3月期	△ 1.0	△ 8.7	△ 3.9	7.3	7.6	△ 7.8	△ 34.6	△ 34.5	△ 0.8	8.4	39.1	△ 0.7
4～6	△ 19.1	△ 28.4	△ 1.6	△ 28.8	△ 2.6	△ 22.5	△ 46.8	△ 49.3	△ 39.6	△ 34.9	△ 11.8	△ 17.7
7～9	△ 14.1	△ 12.3	△ 22.9	△ 11.7	△ 14.1	2.4	△ 26.6	△ 33.1	△ 19.8	△ 21.7	△ 14.9	△ 11.6
10～12	1.2	19.6	△ 19.0	△ 15.7	14.0	18.3	△ 2.0	△ 38.0	△ 8.4	52.3	△ 0.3	6.4
2021年1～3月期	△ 2.5	35.7	△ 25.3	△ 13.3	4.8	42.6	26.9	△ 11.3	△ 8.6	△ 31.4	19.6	7.9
4～6	12.6	98.7	3.4	22.2	19.1	53.3	111.6	△ 35.3	47.8	△ 26.8	296.7	34.0
7～9	13.3	64.8	△ 9.4	21.5	42.5	18.3	79.0	△ 22.6	19.7	△ 21.5	106.1	26.0
10～12	2.9	38.7	40.9	34.4	25.5	26.2	60.9	△ 35.9	2.5	△ 30.2	38.3	23.6
2022年1～3月期	6.1	2.1	27.4	9.0	14.7	△ 15.7	34.9	23.5	13.9	26.7	△ 6.8	4.6
4～6	10.8	30.8	1.7	26.5	19.8	12.9	20.4	27.8	27.3	95.2	66.6	20.6
7～9	7.9	4.9	36.7	△ 1.5	△ 4.4	8.4	6.2	91.6	29.1	12.3	△ 25.8	5.0
10	0.4	△ 0.7	△ 29.3	△ 7.3	△ 15.0	8.3	△ 14.0	△ 29.9	19.0	20.0	△ 58.9	△ 8.3
11	△ 3.7	△ 4.4	3.5	△ 4.6	△ 21.0	0.9	△ 7.6	109.6	39.0	58.2	△ 27.1	△ 5.5

資料出所：内閣府

- 日本工作機械工業会によると、工作機械受注は外需が顕著に回復するとともに、内需も緩やかに回復してきたところ、足元では横ばいで推移している。(資料8)



資料出所: 日本工作機械工業会

#### (4) 貿易

- 輸出金額(円建て)は、前年比でおおむね2割弱の増加が続いているものの、これは外国通貨建ての貿易を円換算して集計するため、円安がプラスに影響しているからであり、輸出数量は、2022年以降、マイナス傾向が続いている。輸出先ごとでは、中国向けの輸出数量が大きく減少しており、1割程度の減少が続いている。産業ごとでは、金額では2桁の増加となる産業が多い一方、数量ではおおむね横ばいとなっている。
- 貿易収支は、原油高や円安の影響で輸入金額が大幅に増加していることを受け、大幅な赤字が続いている。(資料9、10、11)

## 資料9 最近の貿易動向

(%)

年・月	貿易収支	金額(円建て)		数量		価格(円建て)		価格(契約通貨建て)	
	(実額・億円)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2019年	-16,678	△ 5.6	△ 5.0	△ 4.3	△ 1.1	△ 1.3	△ 3.9	△ 2.6	△ 4.2
2020	3,883	△ 11.1	△ 13.5	△ 11.7	△ 6.4	0.7	△ 7.5	△ 2.1	△ 9.2
2021	-17,836	21.5	24.6	12.1	5.1	8.3	18.6	△ 2.1	△ 9.2
2021年 1月	-3,707	6.4	△ 8.9	5.5	△ 4.1	0.9	△ 5.0	0.9	△ 4.1
2	1,673	△ 4.5	12.7	△ 4.1	22.0	△ 0.3	△ 7.7	1.1	△ 0.8
3	6,098	16.1	6.5	12.8	3.9	2.8	2.5	2.8	4.1
4	2,179	38.0	13.2	28.6	1.1	7.3	12.0	5.1	13.2
5	-2,179	49.6	28.1	38.5	6.8	8.0	19.9	7.2	22.6
6	3,612	48.6	32.9	37.2	8.2	8.3	22.8	7.3	25.0
7	4,284	37.0	28.2	25.2	1.9	9.5	25.8	7.7	24.2
8	-6,634	26.2	44.9	13.7	14.5	11.0	26.6	7.1	25.5
9	-6,489	13.0	38.7	3.2	7.4	9.5	29.1	7.2	26.5
10	-907	9.4	27.1	△ 3.1	△ 3.0	12.9	31.1	7.9	29.4
11	-9,736	20.5	44.1	4.2	6.1	15.7	35.9	8.1	34.0
12	-6,031	17.5	41.4	1.5	1.0	15.7	40.1	7.1	31.3
2022年 1月	-21,994	9.6	38.7	△ 4.0	4.8	14.1	32.3	6.3	25.9
2	-6,772	19.1	34.0	2.7	△ 0.9	15.9	35.1	6.8	24.6
3	-4,240	14.7	31.3	△ 1.4	△ 0.1	16.3	31.4	7.1	24.1
4	-8,538	12.5	28.3	△ 4.4	△ 9.0	17.7	40.9	7.2	27.6
5	-23,906	15.8	48.8	△ 3.5	4.7	20.0	42.2	6.3	27.7
6	-14,042	19.3	46.0	△ 1.5	1.3	21.1	44.1	6.0	27.6
7	-14,449	19.0	47.3	△ 1.9	2.2	21.3	44.0	5.1	26.3
8	-28,248	22.0	49.8	△ 1.1	2.7	23.4	45.8	3.6	22.0
9	-20,998	28.9	45.8	3.8	△ 1.7	24.2	48.3	3.0	21.5
10	-21,750	25.3	53.7	△ 0.3	5.7	25.7	45.4	1.8	16.4
11	-20,290	20.0	30.3	△ 3.6	△ 4.6	24.4	36.6	0.9	8.5

(注) 1. 貿易収支以外は、指数から算出した前年比増減率。

2. 資料出所：価格(契約通貨建て)は日銀、その他は財務省。

## 資料10 輸出先別の輸出動向

(%)

年・月	輸出金額					輸出数量				
	世界	米国	E U	アジア	うち中国	世界	米国	E U	アジア	うち中国
2019年	△ 5.6	△ 1.4	△ 3.0	△ 7.6	△ 7.6	△ 4.3	△ 0.5	△ 2.1	△ 6.1	△ 7.5
2020	△ 11.1	△ 17.3	△ 15.1	△ 5.1	2.7	△ 11.7	△ 18.2	△ 19.1	△ 6.0	4.7
2021	21.5	17.6	21.4	22.8	19.2	12.1	10.2	16.6	12.4	13.0
2021年 1月	6.4	△ 4.8	△ 1.6	19.4	37.5	5.5	△ 8.8	△ 4.2	18.7	45.7
2	△ 4.5	△ 14.0	△ 3.3	△ 0.8	3.4	△ 4.1	△ 16.4	△ 6.6	0.2	10.8
3	16.1	4.8	12.8	22.4	37.2	12.8	3.9	7.6	21.0	42.0
4	38.0	45.1	39.5	32.7	33.8	28.6	37.8	30.9	23.3	30.4
5	49.6	87.9	69.6	32.5	23.7	38.5	77.7	58.7	21.7	16.1
6	48.6	85.7	51.1	37.1	27.7	37.2	79.8	43.4	26.3	24.1
7	37.0	26.8	46.1	32.5	18.9	25.2	19.5	38.5	20.4	12.2
8	26.2	22.8	29.9	26.1	12.6	13.7	13.2	29.2	11.1	5.9
9	13.0	△ 3.3	12.1	21.3	10.3	3.2	△ 9.8	15.4	8.9	3.4
10	9.4	0.3	12.1	15.0	9.6	△ 3.1	△ 8.3	5.3	△ 0.2	△ 4.4
11	20.5	10.0	16.4	24.7	16.0	4.2	△ 2.9	10.9	5.5	△ 2.1
12	17.5	22.1	9.7	16.6	10.8	1.5	6.8	3.5	△ 0.6	△ 5.6
2022年 1月	9.6	11.5	16.1	6.3	△ 5.4	△ 4.0	△ 1.1	9.8	△ 10.5	△ 18.2
2	19.1	16.0	8.8	25.2	25.8	2.7	5.0	2.1	6.1	8.5
3	14.7	23.8	16.8	12.4	2.9	△ 1.4	11.7	7.7	△ 7.2	△ 13.0
4	12.5	17.5	19.2	10.3	△ 5.9	△ 4.4	8.0	6.7	△ 8.2	△ 22.6
5	15.8	13.6	10.5	17.5	△ 0.2	△ 3.5	△ 1.2	△ 2.0	△ 4.3	△ 17.6
6	19.3	15.7	22.2	18.8	7.4	△ 1.5	△ 1.7	6.7	△ 2.6	△ 15.1
7	19.0	14.1	31.7	21.1	12.8	△ 1.9	△ 5.6	17.4	△ 2.1	△ 9.9
8	22.0	33.8	16.7	18.1	13.4	△ 1.1	10.5	△ 1.5	△ 4.0	△ 9.1
9	28.9	45.3	33.2	20.6	17.1	3.8	18.3	11.2	△ 2.5	△ 7.8
10	25.3	36.6	28.1	16.6	7.7	△ 0.3	4.8	9.4	△ 6.2	△ 16.0
11	20.0	32.5	32.0	11.6	3.5	△ 3.6	1.0	9.1	△ 8.3	△ 16.3

(注) 1. 指数から算出した前年比増減率。

2. 資料出所：財務省。

資料11 産業別輸出金額の動向（前年比増加率）

（％）

年・月	輸出計	鉄鋼	非鉄金属	金属製品	一般機械	電気機器	自動車等	輸送用機器 (自動車等除く)
2019年	△ 5.6	△ 10.7	△ 9.6	△ 6.6	△ 8.4	△ 6.6	△ 4.8	1.6
2020	△ 11.1	△ 16.3	16.2	△ 14.5	△ 13.1	△ 2.3	△ 19.7	△ 23.6
2021	21.5	48.2	28.9	22.7	24.7	18.7	15.0	△ 10.2
2021年 1月	6.4	△ 8.3	31.3	13.5	12.5	14.7	△ 4.7	△ 30.5
2	△ 4.5	△ 6.8	5.4	△ 2.3	△ 1.4	0.3	△ 10.4	△ 29.1
3	16.1	1.5	38.9	19.0	18.7	13.8	12.2	9.2
4	38.0	20.6	48.6	30.1	40.2	27.2	84.3	△ 14.3
5	49.6	43.5	63.8	46.2	40.5	35.3	138.8	30.2
6	48.6	73.7	45.2	60.1	42.0	41.8	106.6	△ 45.4
7	37.0	88.3	31.7	50.0	35.8	30.8	47.7	18.2
8	26.2	83.6	13.4	29.1	31.7	17.1	10.9	16.8
9	13.0	94.4	14.5	23.1	23.7	14.4	△ 28.5	19.3
10	9.4	80.1	20.5	13.0	22.9	10.5	△ 29.3	△ 23.9
11	20.5	87.7	27.8	11.2	22.6	14.3	3.5	12.9
12	17.5	75.1	26.1	6.0	17.6	15.0	12.8	△ 17.4
2022年 1月	9.6	47.0	17.9	△ 8.3	7.1	8.4	0.4	△ 7.1
2	19.1	45.5	32.4	13.7	19.7	16.0	6.5	△ 14.1
3	14.7	38.8	8.5	8.7	15.8	15.6	△ 1.0	△ 2.5
4	12.5	37.1	26.4	7.9	6.6	8.7	4.4	10.0
5	15.8	60.2	30.3	4.4	13.3	11.1	△ 5.8	△ 1.9
6	19.3	44.2	30.7	5.0	14.3	17.1	0.5	35.0
7	19.0	13.0	23.2	4.6	17.3	13.8	11.0	55.4
8	22.0	11.2	12.4	4.3	17.0	13.0	32.5	16.5
9	28.9	4.5	12.1	10.1	23.8	19.6	84.6	11.7
10	25.3	7.3	18.1	9.5	17.6	17.9	64.5	35.0
11	20.0	11.0	17.6	11.7	18.9	11.4	32.5	47.8

(注)1. 自動車等は、自動車、自動車の部分品、二輪自動車の合計。

2. 資料出所：財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

## (5) 雇用情勢

○雇用情勢は回復が続いており、完全失業率は、2022年1月以降やや低下し、11月は2.5%となった。有効求人倍率も緩やかに改善しており、2022年11月は1.35倍となっている。(資料12)

資料12 雇用動向の推移

年・月	労働力調査								有効求人			
	完全失業率(季調値・%)	就業者(季調値・万人)	失業者(季調値・万人)	非労働力人口(季調値・万人)	正規の職員・従業員(実数・万人)	非正規雇用で働く労働者(実数・万人)	割合(%)	不本意型実数(万人)	倍率(季調値・倍)	うち正社員	求人数(前年比)増加率(%)	うち正社員
2019年	2.4	6,750	162	4,191	3,503	2,165	38.2	236	1.60	1.14	△ 1.6	0.3
2020	2.8	6,710	192	4,197	3,539	2,090	37.1	230	1.18	0.88	△ 21.0	△ 17.0
2021	2.8	6,713	195	4,171	3,565	2,064	36.7	214	1.13	0.88	1.6	3.8
2022年 1月	2.8	6,693	191	4,176	3,554	2,067	36.8		1.20	0.91	14.0	12.0
2	2.7	6,693	188	4,175	3,577	2,073	36.7	} 203	1.21	0.93	13.0	11.3
3	2.6	6,711	179	4,154	3,599	2,078	36.6		1.22	0.94	11.7	9.8
4	2.5	6,738	176	4,117	3,651	2,070	36.2		1.23	0.97	11.8	9.8
5	2.6	6,724	180	4,113	3,626	2,077	36.4	} 208	1.24	0.98	14.5	11.8
6	2.6	6,736	180	4,098	3,602	2,105	36.9		1.27	0.99	15.1	11.9
7	2.6	6,734	176	4,101	3,609	2,105	36.8		1.29	1.01	14.8	11.6
8	2.5	6,730	175	4,108	3,589	2,121	37.1	} 211	1.32	1.02	14.7	11.2
9	2.6	6,743	183	4,099	3,589	2,133	37.3		1.34	1.03	13.6	10.7
10	2.6	6,736	178	4,115	3,614	2,116	36.9		1.35	1.03	11.7	8.8
11	2.5	6,713	173	4,141	3,587	2,128	37.2		1.35	1.04	10.0	7.6

(注)1. 特記なきものは原数値。

2. 非正規の割合は、役員を除く雇用者に占める割合。

3. 不本意型非正規は、「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規の職に就いた者。

4. 資料出所：総務省統計局、厚生労働省

## (6) 消費者物価

○消費者物価上昇率（総合）は、2022年4月以降上昇が顕著となり、12月は前年比で4.0%となった。ウクライナ侵攻で原油先物価格は急激に上昇したが、足元では侵攻前に戻っており、また政府のガソリン価格抑制策により、消費者物価上昇率のガソリン価格による寄与度は鈍化してきている。一方、食料品（生鮮除く）は価格転嫁の動きが広がり、12月の寄与度は1.67%となっている。

実質賃金や実質消費支出などを算出する際に用いる指標である「持家の帰属家賃を除く総合」は、12月は4.8%となった。（資料13）

○2022年度の上昇率予測は、2022年12月時点の政府見通し（総合）が3.0%、2023年1月時点の日銀見通し（生鮮食品を除く総合）が3.0%、民間調査機関の予測（同）の平均が2.8%となっている。

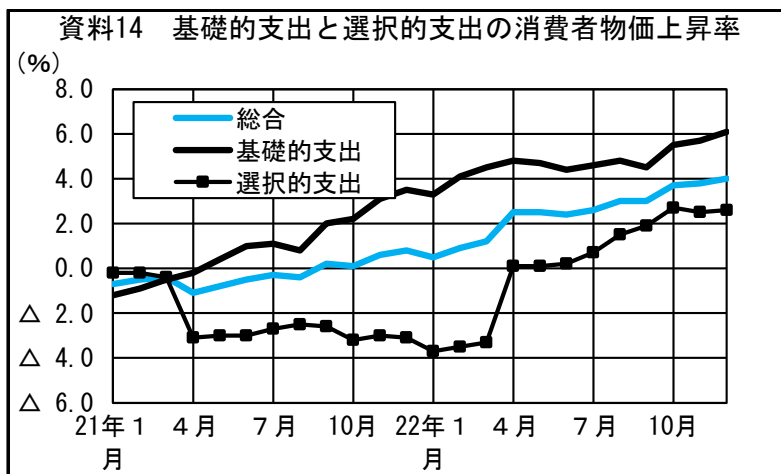
資料13 消費者物価の動向

(2020年=100・%)

月	総合				生鮮食品を除く総合				持家の帰属家賃を除く総合			
	指数		前年比上昇率		指数		前年比上昇率		指数		前年比上昇率	
	21年度	22年度	21年度	22年度	21年度	22年度	21年度	22年度	21年度	22年度	21年度	22年度
4月	99.1	101.5	△ 1.1	2.5	99.3	101.4	△ 0.9	2.1	98.9	101.8	△ 1.3	3.0
5	99.4	101.8	△ 0.8	2.5	99.5	101.6	△ 0.6	2.1	99.2	102.1	△ 0.9	2.9
6	99.5	101.8	△ 0.5	2.4	99.5	101.7	△ 0.5	2.2	99.4	102.1	△ 0.6	2.8
7	99.7	102.3	△ 0.3	2.6	99.8	102.2	△ 0.2	2.4	99.6	102.7	△ 0.4	3.1
8	99.7	102.7	△ 0.4	3.0	99.8	102.5	0.0	2.8	99.6	103.2	△ 0.5	3.5
9	100.1	103.1	0.2	3.0	99.8	102.9	0.1	3.0	100.1	103.6	0.2	3.5
10	99.9	103.7	0.1	3.7	99.9	103.4	0.1	3.6	99.9	104.3	0.1	4.4
11	100.1	103.9	0.6	3.8	100.1	103.8	0.5	3.7	100.1	104.6	0.7	4.5
12	100.1	104.1	0.8	4.0	100.0	104.1	0.5	4.0	100.1	104.9	0.9	4.8
1	100.3		0.5		100.1		0.2		100.4		0.6	
2	100.7		0.9		100.5		0.6		100.8		1.1	
3	101.1		1.2		100.9		0.8		101.3		1.5	
4月～12月平均	99.7	102.8		3.0	99.7	102.6		2.9	99.7	103.3		3.6
年度平均	100.0		0.1		99.9		0.1		99.9		0.1	
具体的な用途	金属労協としての消費者物価の判断材料				日銀の消費者物価予測の対象指標				厚労省「毎月勤労統計」において、実質賃金を算出する際に用いる指標			
	政府の消費者物価予測の対象指標				2016年9月以降の日銀の消費者物価目標2%の対象指標							
	2016年9月までの日銀の消費者物価目標2%の対象指標				民間調査機関の消費者物価予測の平均を算出する際の対象指標							

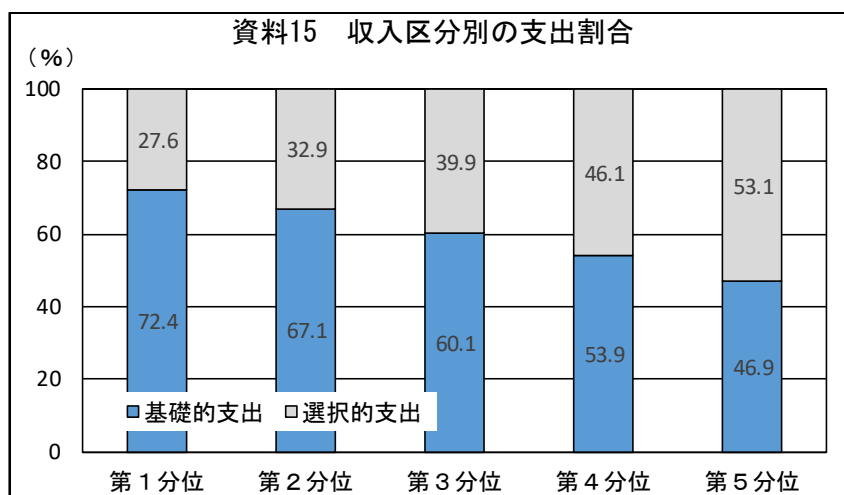
資料出所：総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

○消費者物価上昇率について、食料、家賃、光熱費などの基礎的支出（必需品的なもの）と、教育費、教養娯楽用耐久財、月謝類などの選択的支出（贅沢品的なもの）で分けて見ると、基礎的支出は大幅な上昇が続き、12月は前年比で6.1%上昇している。選択的支出はゼロ%前後で推移していたところ、足元では幅広い品目で物価が上昇しており、同月は2.6%となっている。（資料14）



資料出所：総務省

○「家計調査」で収入区別の支出動向をみると、所得が低い家計ほど、消費支出に占める基礎的支出の割合が高いことから、物価上昇の影響をより大きく受けていることがわかる。（資料15）



(注) 1. 二人以上の世帯を年間収入の低い方から高い方へ順に並べ5等分した5つのグループ  
 2. 支出金額は、2015～2019年の平均  
 3. 資料出所：総務省統計局「家計調査」より金属労協政策企画局で作成。

(7) 賃金の動向

○厚生労働省の毎月勤労統計によると、製造業・一般労働者の所定内給与は、2018年以降、名目では概ねプラスで推移しているものの、実質では、賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いており、2022年4月以降は、物価上昇に伴い、実質賃金の低下が著しくなっている。(資料16)

図表16 毎月勤労統計による名目・実質賃金の推移（製造業）

(2013年度=100、%)

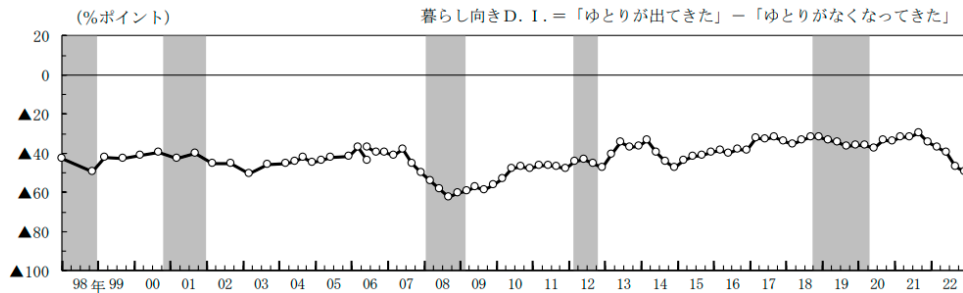
年度・月	就業形態計			一般労働者				パート労働者	
	常用雇用指数	現金給与総額		現金給与総額		うち所定内給与	現金給与総額		
		名目	実質	名目	実質		名目	実質	
2013年度	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
14	99.0	101.5	98.1	101.9	98.5	100.5	97.1	100.6	97.2
15	97.9	102.1	98.4	102.4	98.7	100.7	97.0	100.8	97.1
16	97.4	102.9	99.1	103.0	99.3	101.1	97.4	100.7	97.0
17	98.0	104.5	99.7	103.9	99.1	101.4	96.8	103.1	98.4
18	98.6	106.0	100.3	105.3	99.6	102.5	96.9	103.9	98.3
19	99.5	105.5	99.2	105.1	98.8	103.3	97.1	104.2	98.0
20	99.4	102.2	96.5	101.7	96.0	103.1	97.3	105.0	99.1
21	98.1	104.2	98.2	103.7	97.7	103.7	97.8	107.2	101.1
前年比増加率									
2022年4月	△ 1.5	1.5	△ 1.4	1.8	△ 1.1	0.5	△ 2.4	1.7	△ 1.2
5	△ 1.2	△ 0.7	△ 3.5	△ 0.7	△ 3.5	0.5	△ 2.4	2.9	0.0
6	△ 0.8	1.9	△ 0.8	2.2	△ 0.5	0.5	△ 2.2	4.0	1.2
7	△ 0.4	3.9	0.7	4.1	1.0	0.1	△ 2.9	3.3	0.2
8	△ 0.4	0.1	△ 3.4	0.0	△ 3.5	△ 0.1	△ 3.6	3.9	0.3
9	△ 0.6	0.7	△ 2.6	0.7	△ 2.7	0.2	△ 3.2	3.3	△ 0.2
10	△ 0.6	1.1	△ 3.2	1.1	△ 3.2	0.3	△ 3.9	2.3	△ 2.0
11	△ 0.3	△ 2.0	△ 6.2	△ 2.2	△ 6.4	△ 0.8	△ 5.1	3.1	△ 1.3

(注)1. 消費者物価指数は2020年基準の「持家の帰属家賃を除く総合」で実質賃金を算出。

2. 資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「消費者物価指数」より金属労協で作成。

○日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」(2022年12月調査)によると、「現在の暮らし向きについては、「ゆとりがなくなってきた」との回答が増加したことから、物価上昇が顕著となった2021年以降、暮らし向きD、Iが急激に悪化している。(資料17)

## 資料17 暮らし向きD. I.の推移



	20/3	20/6	20/9	20/12	21/3	21/6	21/9	21/12	22/3	22/6	22/9	22/12
暮らし向き D. I. (前回比)	▲36.1 (0.0)	▲37.6 (▲1.5)	▲33.3 (+4.3)	▲33.9 (▲0.6)	▲31.7 (+2.2)	▲32.0 (▲0.3)	▲29.5 (+2.5)	▲34.2 (▲4.7)	▲36.9 (▲2.7)	▲39.5 (▲2.6)	▲46.7 (▲7.2)	▲49.3 (▲2.6)

- (注) 1. 2006/6月調査までは訪問留置法、2006/9月調査からは郵送調査法（2006/6月の予備調査を含む）。  
 2. 2006/6月調査までのD. I. は「どちらかと言えば、ゆとりが出てきたと思う」 - 「どちらかと言えば、苦しくなってきたと思う」。  
 3. 本調査は1998/3月まで年1回、1998/11月から2004/3月までは年2回、2004/6月からは年4回実施。2005/9月は実施せず。  
 4. 暮らし向きD. I. のピークは ▲29.5（2021/9月）、ボトムは ▲62.6（2008/9月）。  
 5. シャド一部分は、景気後退期。

資料出所：日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」（2022年12月調査）

### （8）企業業績

- 報道機関による全国上場企業の2022年度（2023年3月期）通期の業績見通しでは、売上高は全産業で増収となっており、金属産業全体では14.0%の増収見通しとなっている。経常利益は、業種ごとにばらつきがあるものの、金属産業全体では増益となっている。（資料18）
- 金属労協の集計対象組合の企業のうち、3月決算の45社の2022年度通期業績予想を見ると、コロナ禍以前の2019年度の水準に比べて売上高が上回っている企業が40社、営業利益が上回っている企業が34社となっている。45社の合計では、営業利益は2019年度の約1.5倍を超える見込みとなっている。（資料19）
- 日銀短観によると、売上高はほぼすべての産業、企業規模で増収の予想となっている。経常利益は、大企業は業種ごとにばらつきがあるものの、製造業全体では前年比8.2%増となっている。中堅企業では減益予想となる業種が多くなり、中小企業ではほとんどの業種が減益で、2桁の減益を見込む業種も多いものの、コロナ禍前の水準は大幅に上回っている。（資料20、21）



## 資料18 2023年3月期決算予想

(%)

業種	集計社数		売上高増減率		経常利益増減率		売上高経常利益率	
	22年3月期 実績	23年3月期 予想	22年3月期 実績	23年3月期 予想	22年3月期 実績	23年3月期 予想	22年3月期 実績	23年3月期 予想
全産業	1,148	1,110	12.5	13.4	32.5	5.3	8.7	8.1
製造業	554	555	14.8	15.6	55.6	1.7	8.9	7.8
金属産業	315	315	19.8	14.0	44.7	2.2	8.3	7.4
鉄鋼	18	17	35.4	18.9	13.8倍	△ 13.4	9.6	7.0
非鉄金属	40	41	16.6	11.0	71.6	△ 22.0	7.3	5.1
機械	84	82	16.2	14.9	67.8	14.3	8.7	8.7
電気機器	108	110	11.7	9.9	35.6	6.1	9.7	9.2
自動車・部品	40	40	12.6	19.6	51.3	△ 1.5	8.4	6.9
精密機器	25	25	15.7	11.4	81.5	18.4	12.2	14.1

(注)1. 対象は3月本決算の東証プライム上場企業（親子上場の子会社、決算期変更会社を除く）。

全産業は金融を含む。

2. 資料出所：日本経済新聞（2022年11月16日）資料より金属労協政策企画局で作成。

## 資料19 金属労協 集計対象組合の企業業績予測(連結)

## 1. 売上高

	増収	同額	減収
2021年度決算 (前年度決算比)	40	0	5
2022年度決算予測 (19年度決算比、11月発表予測)	40	0	4
2022年度決算予測 (21年度決算比、11月発表予測)	42	0	3
2022年度決算予測の変化 (8月発表時点→11月発表時点)	30	9	5

## 2. 営業利益

	増益	同額	減益
2021年度決算 (前年度決算比)	35	0	7
2022年度決算予測 (19年度決算比、11月発表予測)	34	0	5
2022年度決算予測 (21年度決算比、11月発表予測)	29	0	11
2022年度決算予測の変化 (8月発表時点→11月発表時点)	17	14	8

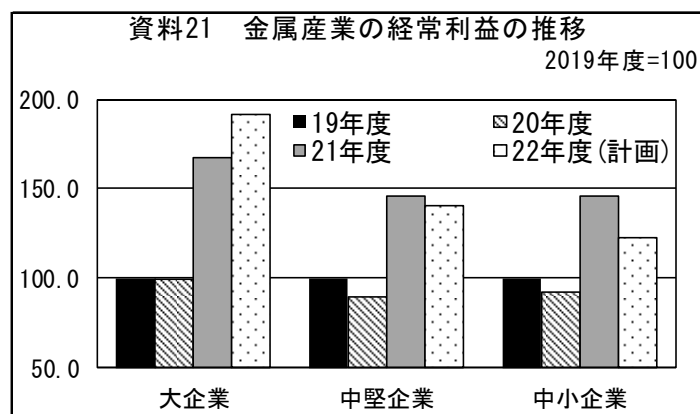
資料出所：各社決算短信より、金属労協政策企画局集計

資料20 2022年度企業業績予測（日銀短観）

産 業	売上高増減率			経常利益増減率		
	2020年度	2021年度	2022年度	2020年度	2021年度	2022年度
	実績	実績	12月予測	実績	実績	12月予測
①大企業						
全産業計	△ 8.5	5.9	10.3	△ 21.6	49.5	11.7
製造業	△ 7.8	10.2	11.3	△ 1.4	53.7	8.2
鉄鋼	△ 16.2	44.2	14.3	NA	NA	12.9
非鉄金属	0.4	19.3	9.9	5.4	80.2	△ 4.7
金属製品	△ 5.8	2.9	11.1	4.4	△ 2.5	△ 1.9
はん用機械	△ 5.1	11.6	5.5	15.9	15.4	13.9
生産用機械	△ 6.0	29.4	11.4	△ 17.9	100.3	18.4
業務用機械	△ 8.5	3.6	11.3	20.8	42.7	6.8
電気機械	△ 4.9	2.5	9.8	5.1	61.4	18.7
造船・重機他	△ 10.7	8.6	14.6	△ 2.8	5.9	82.6
自動車	△ 10.8	6.8	13.0	△ 6.9	45.7	12.3
②中堅企業						
全産業計	△ 6.8	1.0	6.3	△ 20.0	33.7	3.3
製造業	△ 6.4	9.5	8.6	△ 11.5	37.3	△ 1.2
鉄鋼	△ 11.4	28.1	16.0	△ 29.9	4.4	64.2
非鉄金属	△ 12.7	28.0	4.6	△ 11.2	137.4	△ 19.8
金属製品	△ 4.3	5.6	4.4	6.1	16.6	△ 19.2
はん用機械	△ 2.7	16.6	5.9	16.3	48.3	6.7
生産用機械	△ 15.3	27.6	8.5	△ 23.6	104.3	△ 1.1
業務用機械	△ 8.0	3.7	7.6	△ 5.8	18.7	11.9
電気機械	△ 5.6	8.2	16.5	△ 0.7	34.0	△ 24.3
造船・重機他	7.8	△ 18.8	10.3	33.4	△ 20.9	△ 11.6
自動車	△ 10.6	6.7	10.7	△ 36.8	33.7	22.5
③中小企業						
全産業計	△ 7.2	4.0	3.7	△ 14.7	27.5	△ 5.1
製造業	△ 7.7	7.6	4.2	△ 10.2	45.0	△ 11.6
鉄鋼	△ 12.8	27.7	9.9	△ 15.9	125.2	△ 12.0
非鉄金属	△ 9.5	31.5	10.1	3.7	114.0	△ 34.1
金属製品	△ 5.4	8.4	6.2	5.7	38.9	△ 9.8
はん用機械	△ 7.9	9.0	1.0	△ 3.2	27.9	△ 22.9
生産用機械	△ 20.0	13.5	1.9	△ 41.5	92.2	△ 19.6
業務用機械	△ 5.8	8.9	3.7	19.3	26.9	△ 15.1
電気機械	△ 3.7	9.1	4.7	1.0	48.5	△ 10.2
造船・重機他	△ 11.1	0.8	2.1	△ 53.1	22.8	4.7
自動車	△ 11.6	7.6	5.7	10.4	86.7	△ 28.0

(注)1. 調査対象は、大企業1,815社、中堅企業2,574社、中小企業4,846社  
(2022年12月調査)。

2. 資料出所：日銀「短観」2022年12月調査より金属労協政策企画局で作成。



資料出所：日銀「短観」2022年12月調査より金属労協政策企画局で作成。

○帝国データバンクの調査によると、倒産件数は、2000年以降で最少となった前年からやや増加し、合計で6,376件（前年比6.0%増）、金属産業で242件（同8.2%増）となった。一方、休業・廃業、解散件数は3年連続で減少し、合計で53,426件（同2.3%減）となった。（資料22）

資料22 産業・業種別の倒産件数

(件・%)

産業・業種	2021年	2022年	前年度比
合計	6,015	6,376	6.0
建設業	1,066	1,204	12.9
製造業	658	712	8.2
うち金属産業計	222	242	9.0
卸売業	761	814	7.0
小売業	1,362	1,207	△ 11.4
運輸・通信業	272	334	22.8
サービス業	1,425	1,601	12.4
不動産業	225	229	1.8
その他	246	275	11.8

資料出所：帝国データバンクより金属労協政策企画局で作成。

産業・業種別の休業・解散件数

(件・%)

産業・業種	2021年	2022年	前年度比
合計	54,709	53,426	△ 2.3
建設業	6,903	6,936	0.5
製造業	2,882	2,734	△ 5.1
卸売業	3,383	3,143	△ 7.1
小売業	3,672	3,419	△ 6.9
運輸・通信業	657	606	△ 7.8
サービス業	6,758	6,342	△ 6.2
不動産業	1,740	1,802	3.6
その他	28,714	28,444	△ 0.9

資料出所：帝国データバンクより金属労協政策企画局で作成。

### 3. 海外経済

世界銀行の世界経済見通し（2023年1月時点）によると、インフレ対策の金融引き締め、中国のロックダウン、ロシアのウクライナ侵攻などにより、2022年の世界全体の実質GDP成長率は2.9%に鈍化する見通しとなっている。地域、国別では、米国2.9%、ユーロ圏3.3%、中国2.7%と鈍化する一方、インドネシア、タイなどは前年から拡大している。（資料23）

資料23 実質GDP成長率見通し(世界銀行)

(%)

地域	2020年 実績	2021年 実績	2022年 見通し	2023年 見通し
世界	-3.2	5.9	2.9	1.7
先進国	-4.3	5.3	2.5	0.5
米国	-2.8	5.9	1.9	0.5
ユーロ圏	-6.1	5.3	3.3	0.0
日本	-4.3	2.2	1.2	1.0
新興市場国・発展途上国	-1.5	6.7	3.4	4.1
東アジア・太平洋	1.2	7.2	3.2	4.3
中国	2.2	8.1	2.7	4.3
インドネシア	-2.1	3.7	5.2	4.8
タイ	-6.2	1.5	3.4	3.6
低所得途上国	1.6	3.9	4.0	5.1

資料出所：世界銀行「世界経済見通し」

## Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

### 1. 「成果の公正な分配」と労働分配率

#### (1) 近年の労働分配率の上昇について

##### <想定される経営側の主張>

わが国の多くの企業は、景気後退期においても、社員の雇用や労働条件を維持する傾向が強いため、労働分配率の分子である人件費は安定的に推移する一方、分母の付加価値は景気動向に伴って大きく変動する。この結果、わが国の労働分配率は景気後退局面に上昇し、景気拡張局面に低下する。労働分配率の低下を根拠に賃上げを求めるのは誤っている。

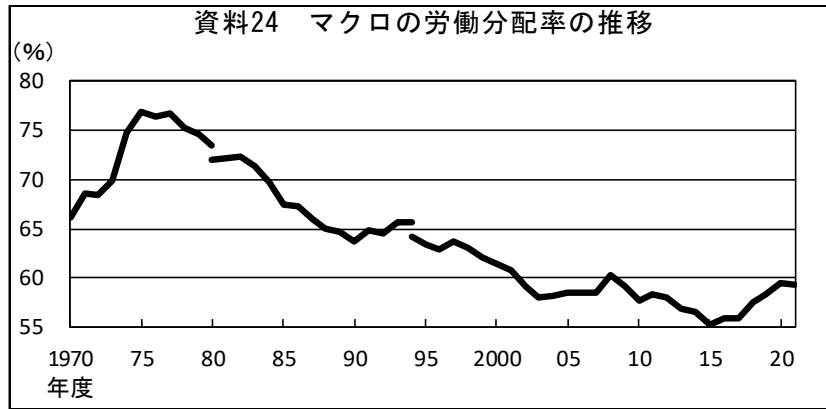


##### <労働組合の考え方>

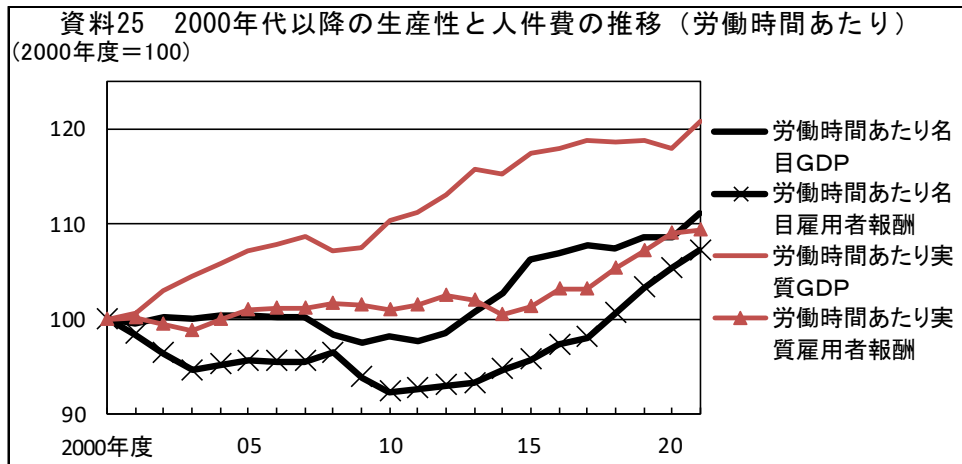
日本経済では、長期にわたり生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったという配分構造の歪みがあり、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。2014年以降の継続的な賃上げにより、労働分配率は2000年代初頭レベルまで回復してきていたが、コロナ禍とともに横ばいに転じており、また、国際的に見ても低水準の状況は変わっていない。配分の歪みを是正し、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」を確保すべきである。

\* わが国のGDP統計から算出したマクロの労働分配率は、2010年代半ばまで長期にわたって低下傾向を続けてきた。2014年以降の継続的な賃上げにより、労働分配率は2000年代初頭のレベルまで回復してきていたが、コロナ禍とともに横ばいに転じている。2000年代以降の推移を見ると、名目値、実質値とも、GDPの成長と雇用者報酬の伸びとは、大きな乖離が見られる。(資料24、25)

\* 一般的には、賃金には下方硬直性があるため、景気後退期に労働分配率は上昇すると言われるが、わが国では、総額人件費の中で所定外賃金や一時金の割合が大きいことにより、必ずしも人件費は下方硬直性を持っておらず、不況期に労働分配率が低下している事例も少なくない。

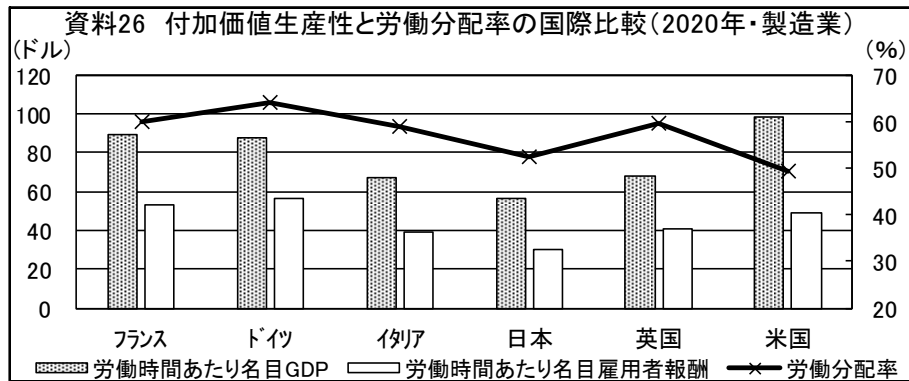


- (注) 1. マクロの労働分配率は、ここでは、分母が労働時間あたり名目GDP (名目GDP ÷ 就業者数 ÷ 労働時間)、分子が労働時間あたり名目雇用者報酬 (名目雇用者報酬 ÷ 雇用者数 ÷ 労働時間)。  
 2. 1980年度と1994年度は、時系列が接続していない。  
 3. 労働時間は分母・分子とも雇用者の数値を使用しており、1970～80年度が毎勤統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。  
 4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。



- (注) 1. 労働時間あたりGDPは、「GDP ÷ 就業者数 ÷ 労働時間」、労働時間あたり雇用者報酬は、「雇用者報酬 ÷ 雇用者数 ÷ 労働時間」。  
 2. 労働時間はGDP、雇用者報酬とも雇用者の数値を使用。  
 3. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

\* 2019～2020年度の分配率の上昇は、感染症による付加価値（分母）の下落によるところが大きい。また、マクロベースの労働分配率の国際比較について、製造業について見ると、日本は極端に低い水準となっている。主要先進国の中で、ドイツ、フランスが高賃金・高生産性となっているのに対し、日本は生産性に比べ人件費水準が際立って低い状況にある。(資料26、27)



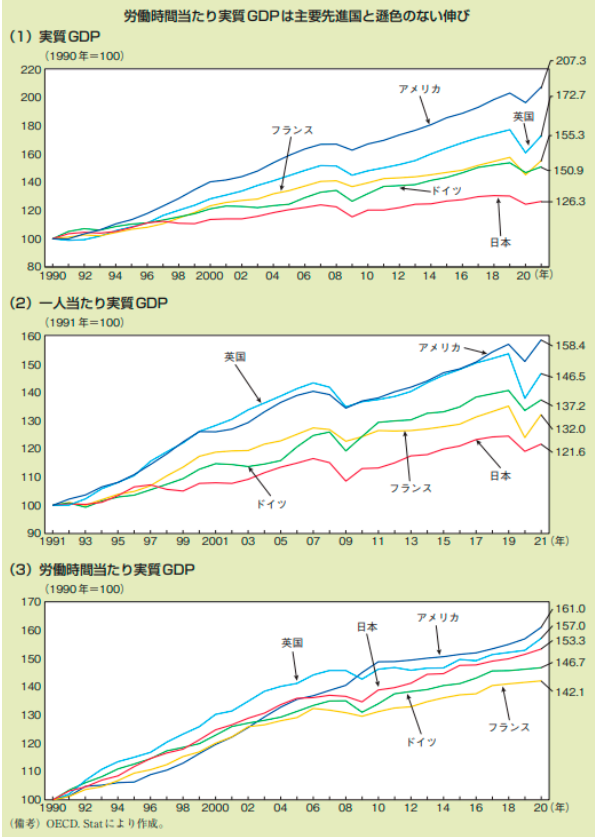
- (注)1. 労働時間あたり名目GDP、労働時間あたり名目雇用者報酬は、2020年の購買力平価で換算。  
 2. 労働分配率は「労働時間あたり名目雇用者報酬÷労働時間あたり名目GDP」で、これのみ右目盛。  
 3. 英国は2019年のデータ。  
 3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

\* 経労委報告では、1990年代から2010年代の実質賃金の低下について、労働分配率は米国やドイツに比べて賃金への押下げ寄与が小さいといった記載があるが、もともと日本の労働分配率は国際的に見て低く、さらに長期的に低下してきた点に留意する必要がある。

資料 27 内閣府『令和4年度年次経済財政報告』

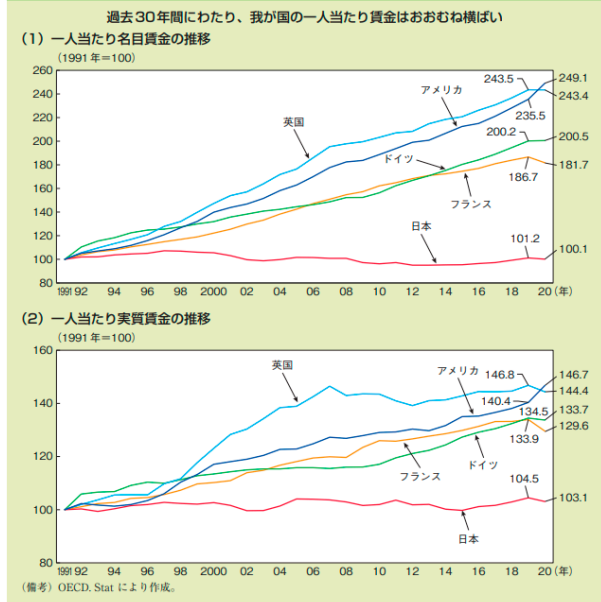
- 我が国と主要先進国の経済動向について、まず、1990年を100とした実質GDPの推移を比較したい。我が国の実質GDPは、1990年代半ば頃までは他の主要先進国と比べて増加テンポに大きな差はないものの、その後は成長率に顕著な差が表れ、緩やかなものにとどまってきた。
- 実質GDPを就業者数×一人当たり労働時間で示されるマクロの総労働時間（マンアワーベースの労働投入量）で割った労働時間当たり実質GDP（時間当たり労働生産性）をみると、アメリカには劣るものの、ドイツやフランスを上回るなど主要先進国と遜色のない伸びとなっている。我が国の就業者一人当たり労働時間が減少し、総労働時間が人口減少のテンポを上回って減少してきたことが背景にある。（第2-1-1図）
- 1991年を100とした我が国と主要先進国の一人当たり名目賃金の推移を比較すると、1991年から感染拡大前の2019年までの間、フランス（年率約2.3%）から英国（年率約3.2%）まで伸びに違いはあるものの、いずれの国においても安定して増加しているのに対し、我が国では約30年間、おおむね横ばいにとどまっている。
- 一人当たり実質賃金を比較しても、主要先進国の伸びが物価上昇分だけ低下する一方、長引くデフレの下で我が国の一人当たり実質賃金がおおむね横ばいにとどまってきた姿は大きくは変わらない。（第2-1-5図）

第2-1-1図 主要先進国の実質GDPの推移



資料出所：内閣府「令和4年度年次経済財政報告」

第2-1-5図 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移



## (2) 業種横並びや各社一律の賃上げは現実的ではないという主張について

### <想定される経営側の主張>

賃上げについては、経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ決定するのが基本である。

近年とは大きく異なる状況下で行われる2023年春季労使交渉・協議においても、各企業が自社の実情に適した対応を行う「賃金決定の大原則」に則って検討する方針に変わりはない。



### <労働組合の考え方>

政労使は「①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配」からなる「生産性運動三原則」を確認してきた。まずはこれを確実に実行すべきである。加えて、今次交渉においては足元の物価上昇は、組合員の生活を圧迫していることから、実質賃金の低下を直ちに回復する必要がある。

金属産業では、人材の確保・定着が引き続き課題となっており、とりわけ中小企業では、採用難、離職者増が深刻化している。人材確保のためには、業績のみにとらわれず、基本賃金の引き上げによる「人への投資」が不可欠である。

\* 政労使は「①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配」からなる「生産性運動三原則」を確認してきた。このうち「成果の公正な分配」については、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされている。企業の業績、体力はさまざまであるが、賃金水準やその引き上げ幅は、わが国全体の経済力、生産性向上、物価などのマクロ経済を反映して形成される賃金の社会的水準を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していくというのが基本である。現在のような配分構造に歪みがある中においては、その是正に労使が役割を果たすべく、従来よりも外的要素＝マクロ経済における必要性の観点に立った賃金決定を行っていく必要がある。（資料28）

#### 資料28 生産性運動に関する三原則

わが国経済の自立を達成し、国民の生活水準を高めるためには、産業の生産性を向上させることが喫緊の要務である。

かかる見地から企図される生産性向上運動は、全国民の深い理解と支持のもとに、国民運動として展開しなければならない。よって、この運動の基本的な考え方を次のとおり了解する。

##### 1. 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

##### 2. 労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

##### 3. 成果の公正な分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

資料出所：公益財団法人日本生産性本部

○高校新卒者に対する新規求人を見ると、前年比で産業計が15.4%増加しているが、金属産業は21.5%と大幅に増加しており、金属産業の人手不足感が高まっている。（資料29）

○職業別の有効求人倍率の推移を見ると「生産工程の職業（うち金属関係）」では2021年に1.79倍と競合が想定される他の職業と比べても、上昇の度合いが大きくなっている。一方、職業別の新規求職者数の推移を見ると、「職業計」では、2021年度に2015年度の約2割弱の減少となっているのに対し、「生産工程の職業」「生産工程の職業（うち金属関係）」は「販売の職業」とともに、実に4割以上の減少となっている。希望職種として「生産工程の職業」との競合が想定される他の職業と比べても、減少率は大きくなってきており、コロナ発生の以前から「生産工程の職業」や「販売の職業」に対する就職意欲が失われてきていることがわかる。（資料30）



資料29 2023年3月高校新卒者に対する産業別求人状況  
(2022年9月末時点)

(人・%)

産 業	求人数	前年比増加率
全産業計	425,173	15.4
製造業計	138,642	20.3
非製造業計	286,531	13.1
金属産業計	81,315	21.5
鉄鋼業	5,344	26.6
非鉄金属製造業	2,763	26.0
金属製品製造業	13,050	17.8
はん用機械器具製造業	9,380	20.0
生産用機械器具製造業	7,261	19.3
業務用機械器具製造業	3,188	18.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	6,925	27.3
電気機械器具製造業	10,151	29.5
情報通信機械器具製造業	1,742	20.4
輸送用機械器具製造業	21,511	18.7
非金属製造業計	57,327	18.7

資料出所：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」より金属労協政策企画局で作成。

資料30 主な職業における有効求人倍率の推移

(倍)

項 目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<有効求人倍率>							
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79
輸送・機械運転の職業	1.77	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90
<2015年度=100>							
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1

(注)1.掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。  
2.資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

主な職業における新規求職者数の推移（月あたり件数）

(件)

項 目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<人数>							
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,061	378,092	379,068
事務的職業	129,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,482	26,868	24,912	23,893
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764
<2015年度=100>							
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	65.7	69.6

(注)1.掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。  
2.資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

### (3) 所定内給与と総額人件費について

#### <想定される経営側の主張>

- ・所定内給与の引き上げは、賞与・一時金、退職金、社会保険料などの他の費用項目への波及のほか、定年後再雇用社員の増加、正社員と有期雇用社員間の均等・均衡処遇への対応など、様々な要因によって総額人件費が増大することに留意が必要である。



#### <労働組合の考え方>

国際比較をすると、わが国では、現金給与以外の人件費の負担が重いとは言えない。人件費を単なるコストとしてとらえず、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化していく必要がある。

- \* 総額人件費に占める現金給与以外の労働費用の割合（製造業）を国際比較しても、わが国は19.2%で、フランスの35.4%、スウェーデンの34.1%、ドイツの22.8%、米国の21.3%などに比べ低い水準である。（資料31）

資料31 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項目	（%）							
	日本 (2020年)	米国 (2021年)	ドイツ (2016年)	フランス (2016年)	英国 (2016年)	オランダ (2016年)	スウェーデン (2016年)	韓国 (2020年)
労働費用計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与	80.8	78.7	77.2	64.6	81.8	76.4	66.0	77.6
現金給与以外	19.2	21.3	22.8	35.4	18.2	23.6	34.1	22.4
うち法定福利費	13.0	7.4	13.8	26.5	8.4	10.7	21.0	7.2

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2022」

- \* 企業にとって人件費増要因が存在しているのは事実であるが、
  - 高年齢者の人件費については、その労働の価値と賃金水準が見合っていれば、企業にとって「負担」とはならない。60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇が必要である。
  - 年次有給休暇の取得拡大や均等・均衡待遇の確立のように、もともと企業が負うべき負担を先送りしてきたものについては、基本賃金の引き上げとは切り離して実施されなければならない。
  - こうした人件費も、企業にとって付加価値の源泉たる「人への投資」である。もし企業が単なるコストとして認識しているのであれば、職場全体のモチベーションの向上など望むべくもない。

#### (4) 大変革への対応と賃上げについて

##### <想定される経営側の主張>

- ・DX、カーボンニュートラル、経済安全保障に対応するため、企業は研究開発投資、設備投資を増大させる必要があり、総額人件費は抑制せざるをえない。



##### <労働組合の考え方>

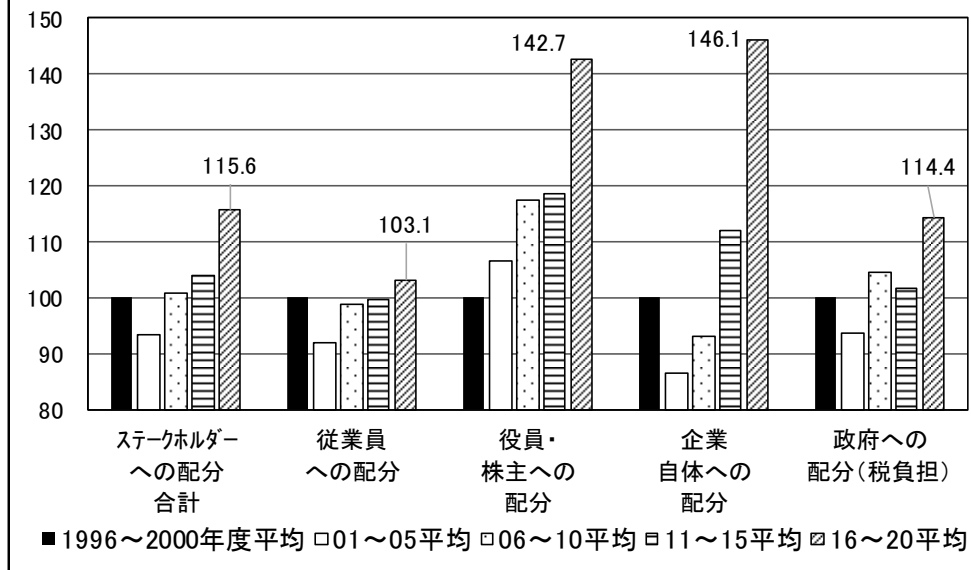
金属産業の持続的発展のためには現下の大変革に的確に対応する必要があることから、金属労協としても産業政策要求の中で「DX人材育成のためのリカレント教育の強化」「産業全体での迅速なDX展開促進」「カーボンニュートラル達成に向けた技術開発と社会実装の加速化」を掲げ、その実現に向けて取り組んでいるところである。また、これら大変革を担うのは、生産現場、研究開発部門、営業部門、間接部門などを含めたすべての「現場」で働く「人」にほかならず、「人への投資」の重要性は一層高まっている。

個人消費などの需要拡大がなければ、企業が投資を積極的に進めることも難しくなる。企業財務の面から見ても配分の歪みは明らかであり、「人への投資」を強化すべきである。

- \* 大変革の中で研究開発投資・設備投資を拡大すべき課題は山積しているものの、個人消費などの需要拡大がなければ、こうした投資を積極的に進めることも難しい。企業の投資姿勢が慎重となっている以上、「人への投資」の遅れは、研究開発投資や設備投資の遅れを招くということも、認識する必要がある。
- \* 財務省の「法人企業統計」において、ステークホルダー（従業員、役員・株主、企業自体、政府）への配分について、1996～2000年度平均から2016～2020年度平均への推移を見ると、合計額が15.6%増加しているのに対し、そのうちの人件費は3.1%の増加に止まっている。一方、役員・株主への配分は42.7%増、企業自体への配分（設備投資と現金・預金の増加）は46.1%増と大幅に増加している。（資料32）

資料32 ステークホルダーへの配分の推移（金融業、保険業以外の業種計）

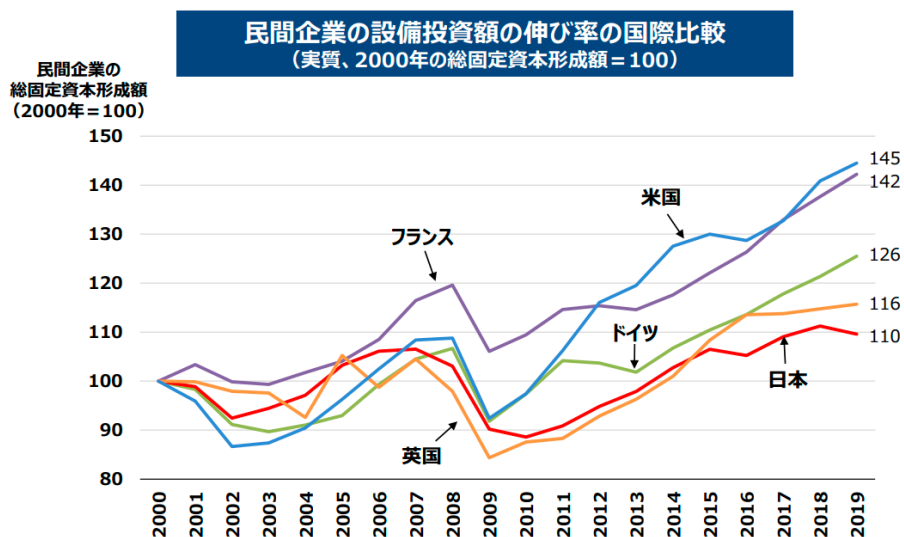
(1996～2000年度平均=100)



- (注) 1. 従業員への配分は、従業員給与・賞与・福利厚生費  
 役員・株主への配分は、役員給与・賞与＋配当  
 企業自体への配分は、設備投資＋現金・預金の増加  
 2. 資料出所：財務省「法人企業統計」より金属労協が作成。

\* 民間企業の設備投資額（総固定資本形成額）の推移をみると、2000年から2019年にかけて、米国は1.45倍、フランスは1.42倍、ドイツは1.26倍に伸びているのに対し、日本は1.1倍にとどまっている。（資料33）

資料33 民間企業の設備投資額の伸び率の国際比較



(注) 実質GDP（各国通貨、支出側）の総固定資本形成額(Gross fixed capital formation)のうち民間企業部門(Corporations)。  
 (出所) UN Data (実質GDP)、OECD Stat (総固定資本形成額の内訳) を基に作成。

資料出所：新しい資本主義実現会議「賃金・人的資本に関するデータ集」

- \* 経労委報告では、「企業は、これまで低コスト志向、ローリスク志向の考え方を改め、さらなるイノベーション創出に向け、スタートアップを含めて新規創業・事業、産業構造の変化に対応すべく、設備投資を積極的に進める必要がある。賃金引上げや総合的な処遇改善などの『人への投資』を強化し、『成長と分配の好循環』『持続可能な資本主義』の実現への貢献が求められる」と指摘しており、成果配分のバランスについて改めて検討し、「人への投資」を強化すべきである。

## 2. 人件費の国際比較

### (1) 国際競争力確保と賃金の下押し圧力について

#### <想定される経営側の主張>

わが国の人件費水準は、中国や東南アジアなど新興国・途上国に比べて高く、国際競争力確保の観点からすれば賃上げの余地はない。



#### <労働組合の考え方>

わが国の製造業の賃金水準は、国際的に見て低水準となっている。

- \* わが国製造業の賃金水準は、かつて主要先進国と遜色ない水準だったが、OECDの資料により、製造業における労働時間あたり総額人件費（法定内外の福利費などを含む）を直近の為替レート（1ドル=133.23円）で国際比較すると、日本の人件費は3,015円で主要先進国の中で最低となっており、その水準は、デンマーク（6,714円）、ノルウェー（6,327円）、米国（6,492円）の半分以下、フランス（5,204円）、フィンランド（4,941円）などの6割程度に止まっている。
- \* 一方、各国間の物価水準の違いから割り出した理論的な為替レートである購買力平価（1ドル=103円）を用いて、労働時間あたり総額人件費を比較すると、日本は29.37ドルとなり、デンマーク（53.80ドル）、ノルウェー（47.43ドル）などとの差は縮まるものの、スペイン（36.11ドル）に追い越され、チェコ（27.55ドル）、スロバキア（25.84ドル）とかなり接近する水準となっている。（資料34）

資料34 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2020年)

①現地通貨建て

国	単 位	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	円	3,015	3,278	2,649	3,557	3,226	3,300	3,647
米 国	ドル	48.73	56.08	38.45	84.96	55.24	49.02	51.60
ドイツ	ユーロ	41.36						
フランス	ユーロ	36.74						53.19
イタリア	ユーロ	26.28	24.55		32.55	28.56	30.62	31.66
英 国	ポンド	28.55	24.28		47.57	28.49	26.83	32.92
オランダ	ユーロ	39.39	42.42	34.34	50.31	46.19	46.29	46.61
スペイン	ユーロ	22.44						
デンマーク	クローネ	352.46	320.57	308.44	390.93	337.57	365.55	314.10
スウェーデン	クローナ	335.68						
ノルウェー	クローネ	468.68						
フィンランド	ユーロ	34.89	38.91	29.19	42.61	35.34	36.09	31.46
チェコ	コルナ	343.39	370.06	311.80	359.42	356.30	354.50	434.57
スロバキア	ユーロ	13.44	19.11	11.61	12.94	12.95	14.05	17.52

②円建て(直近の為替レートで換算)

国	為替レート 現地通貨 あたり円	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	1.00	3,015	3,278	2,649	3,557	3,226	3,300	3,647
米 国	133.23	6,492	7,471	5,122	11,320	7,359	6,531	6,874
ドイツ	141.63	5,858						
フランス	141.63	5,204						7,533
イタリア	141.63	3,723	3,477		4,610	4,045	4,337	4,483
英 国	160.44	4,581	3,895		7,632	4,570	4,304	5,281
オランダ	141.63	5,579	6,007	4,863	7,125	6,542	6,556	6,601
スペイン	141.63	3,178						
デンマーク	19.05	6,714	6,107	5,876	7,447	6,431	6,964	5,984
スウェーデン	12.71	4,267						
ノルウェー	13.50	6,327						
フィンランド	141.63	4,941	5,510	4,134	6,036	5,005	5,111	4,455
チェコ	5.86	2,012	2,169	1,827	2,106	2,088	2,077	2,547
スロバキア	141.63	1,903	2,707	1,644	1,832	1,835	1,990	2,481

③ドル建て(2020年の購買力平価で換算)

国	購買力平価 米ドルあた り	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	103	29.37	31.93	25.80	34.64	31.43	32.15	35.52
米 国	1.00	48.73	56.08	38.45	84.96	55.24	49.02	51.60
ドイツ	0.73	57.04						
フランス	0.72	51.30						74.26
イタリア	0.65	40.58	37.89		50.25	44.09	47.27	48.87
英 国	0.68	42.02	35.73		70.01	41.92	39.48	48.44
オランダ	0.76	51.60	55.56	44.98	65.90	60.50	60.63	61.05
スペイン	0.62	36.11						
デンマーク	6.55	53.80	48.93	47.08	59.67	51.52	55.79	47.94
スウェーデン	8.67	38.72						
ノルウェー	9.88	47.43						
フィンランド	0.82	42.39	47.27	35.46	51.77	42.94	43.84	38.22
チェコ	12.46	27.55	29.69	25.02	28.84	28.59	28.45	34.87
スロバキア	0.52	25.84	36.76	22.33	24.88	24.91	27.02	33.69

- (注) 1. GDPベース。雇用者報酬は法定内外の福利費などを含めた総額人件費。  
 2. 直近の為替レートは、2023年1月8日～2023年1月14日に適用される税関長が公示する相場。  
 3. フランス、英国は2019年の数値。  
 3. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

\* 日本が競争しているのは新興国・途上国であって先進国ではない、との指摘もある。金属産業では、グローバル経済の下、新興国・途上国を含めた熾烈な国際競争を繰り広げており、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向があるが、先進国・新興国・途上国の競争は世界共通であり、そうした中でも、海外ものづくりグローバル企業は、高い利益率と人件費比率を両立している。(資料35)

資料35 海外ものづくりグローバル企業における利益率と人件費の比較

企業グループ、母国		売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当 期純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費 比率	自己資本 比率
(%)							
多国籍企業 (2021年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	4.3	4.0	6.0	1.7	19.6	27.6
ボルボ	スウェーデン	11.6	8.9	23.1	6.4	15.3	27.9
フィリップス	オランダ	3.2	19.4	23.0	10.7	36.4	46.8
シーメンス	ドイツ	12.0	10.8	13.6	4.8	39.8	35.3
エレクトロラックス	スウェーデン	5.4	3.7	25.1	4.3	16.3	17.3
エリクソン	スウェーデン	13.7	9.9	21.5	7.5	33.3	35.0
ブラウン	ドイツ	5.7	3.8	7.2	2.9	37.8	40.7
ファーウェイ	中国	19.1	17.9	27.4	11.6	25.8	42.2
スウォッチ	スイス	14.0	10.6	6.7	5.7	30.2	84.8
SKF	スウェーデン	13.2	9.3	16.7	7.6	29.7	45.5
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	22.2	20.3	30.3	17.2	10.4	56.7
ティッセンクルップ	ドイツ	1.3	-0.1	-0.2	-0.1	20.0	29.5
エアバス	フランス等	10.2	8.0	44.0	3.9	25.4	8.9
日本・法人企業統計(2021年度・単体の集計)							
製造業	規模計	5.2	6.5	10.4	4.9	13.6	47.0
	資本金10億円以上	6.3	8.8	12.0	5.7	11.1	47.8
鉄鋼業	規模計	4.8	5.0	10.9	4.2	8.2	38.8
	資本金10億円以上	5.8	6.1	13.4	4.8	6.5	36.2
非鉄金属	規模計	4.5	5.8	12.0	4.4	7.5	36.9
	資本金10億円以上	4.1	6.2	11.8	4.3	5.7	36.4
金属製品	規模計	4.1	4.4	6.3	3.2	22.0	51.2
	資本金10億円以上	3.6	4.6	5.2	3.1	18.4	60.1
はん用・生産用・業 務用機器	規模計	6.3	8.1	11.5	5.7	17.2	49.4
	資本金10億円以上	8.0	11.3	14.2	7.2	13.9	50.7
電気機器・情報通信 機器	規模計	7.1	9.1	13.6	6.2	15.2	45.8
	資本金10億円以上	8.0	11.0	13.5	6.4	14.0	47.0
自動車・同附属品	規模計	2.9	6.1	10.1	4.8	11.8	47.9
	資本金10億円以上	2.9	6.9	10.9	5.2	10.9	47.4
その他の輸送用機器	規模計	1.5	2.1	5.4	1.6	15.9	29.3
	資本金10億円以上	1.6	3.1	6.2	2.1	12.7	33.9

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

2. 資料出所：各社Annual report、財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で独自に作成したもの。

### 3. 賃上げの消費拡大効果、インフレ手当

#### (1) 賃上げと個人消費の回復・拡大について

##### <想定される経営側の主張>

物価動向への対応としては、例えば、生活関連手当のうち、適切と思われる手当（生活補助手当、食事手当、地域手当等）の増額、物価動向への対応であることを明確にした手当（インフレ手当、物価対応手当等）の新設などが考えられる。



##### <労働組合の考え方>

実質賃金の低下に対しては、一時的な手当ではなく、基本賃金の引き上げで対応すべきである。

消費拡大に必要なのは、「恒常的な所得」の増加と期待される生涯所得の改善である。

6割程度に止まる賃上げ獲得組合の割合と、「恒常的な所得」の割合の低下、中堅・シニア世代の賃金水準の低下が消費拡大の障害となっている。

\* 全体で賃上げに取り組む前の2013年とコロナ禍前の2019年とを比べてみると、日本の実質GDPは4.7%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度はマイナス0.5%で、個人消費が成長に寄与していないばかりか、その足を引っ張っている。日本以外の主要先進国では、GDPに占める個人消費の割合よりも、成長率に占める個人消費の寄与度の割合のほうが高い場合が多く、まさに個人消費主導の成長となっている。日本では、商品・サービス市場に歪みが生じていることは明らかで、それは労働市場において働く者に対する配分が不十分であることに起因している可能性が高い。（資料36）

資料36 実質GDP成長率における個人消費の寄与度（2013年→2019年）

項目	日本	米国	ドイツ	フランス	イタリア	英国	カナダ
実質GDP成長率	4.7	15.0	11.1	9.5	5.2	14.3	12.8
個人消費増加率	△ 0.8	16.8	10.4	8.6	6.1	16.0	15.8
個人消費増加寄与度	△ 0.5	11.4	5.5	4.7	3.6	10.2	8.9
実質GDPに占める個人消費の割合(2019年)	54.4	68.8	53.0	53.9	60.5	64.3	57.6

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2019年の個人消費の増加額÷2013年のGDP金額」。

2. 資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

\* 賃上げが行われてきたにも関わらず、個人消費が拡大してこなかった要因としては、そもそも実質賃金が伸びていないことに加え、

①すべての企業で、賃上げが行われているわけではない。

②所得の中でも消費への影響の大きい「恒常的な所得」の割合が、低下傾向にある。

③教育費など生計費の負担が大きくなる中堅・シニア世代の賃金水準の低下が、若年世代に将来不安、消費抑制をもたらしている。

ことなどが挙げられる。



\* 2014年闘争以降、JC共闘における賃上げ獲得組合は、回答引き出し組合の6割程度で推移しており、この間、中小組合では5割程度に止まっている。こうした状況では、賃上げの消費拡大効果は限られたものとならざるをえない。2022年闘争では、規模計で60.2%、大手組合で76.0%、中小組合で54.3%となっている。(資料37)

資料37 JC共闘全体集計における賃上げ獲得状況

(%・円)

年	回答引き出し組合に占める賃上げ獲得組合の割合				賃上げ獲得組合における賃上げ額の平均			
	規模計	1,000人以上	300~999人	299人以下	規模計	1,000人以上	300~999人	299人以下
2014年	55.8	82.0	69.9	49.2	1,320	1,469	1,280	1,291
2015年	60.9	89.8	78.4	53.8	1,751	2,286	1,776	1,631
2016年	56.5	82.8	74.3	49.0	1,224	1,326	1,122	1,235
2017年	57.0	81.9	73.3	49.9	1,229	1,128	1,125	1,292
2018年	67.0	88.7	85.0	59.4	1,512	1,489	1,371	1,571
2019年	63.1	78.5	77.0	57.6	1,450	1,238	1,303	1,536
2020年	48.2	66.1	60.1	42.7	1,230	961	1,123	1,316
2021年	37.8	39.8	43.3	36.1	1,275	957	1,112	1,363
2022年	60.2	76.0	72.9	54.3	1,820	1,717	1,649	1,897

資料出所：金属労協政策企画局

\* 家計の消費拡大にとって必要なのは、

①所得、とりわけ恒常的な所得の増加

②期待される生涯所得の改善

である。生涯にわたって、ライフステージの時々に必要な所得が得られるという前提なしに、従業員が安心して消費支出を拡大させることはできない。政府に対し、社会保障制度の持続可能性確保を求めていくとともに、企業としては、従業員の職務遂行能力の向上を反映した定期昇給を実施するとともに、社会的相場形成を踏まえた賃上げを行っていくことが不可欠である。(資料38)

資料38 恒常所得理論 (permanent income theory) と  
ライフサイクル・モデル (life-cycle model)

\* 家計が財・サービスを購入する能力は、おもに通常の場合に受け取る、あるいは平均的に受け取る所得である恒常所得に依存する。

\* 多くの経済学者は、人々は彼らの恒常所得に応じて消費すると信じている。

\* 人々の生活水準は、どの時点においても、年々の所得よりも生涯所得のほうにより依存している。

グレゴリー・マンキュー 『マンキュー経済学 I ミクロ編』

\* 一時的所得の増加はそのほとんどが貯蓄され、恒常的所得の増加はそのほとんどが消費として使われるであろう。

アンドリュー・エーベル／ベン・バーナンキ 『マクロ経済学 上』

(注)グレゴリー・マンキューは、元米国大統領経済諮問委員会委員長。その経済学の教科書は、世界で一番読まれていると言われている。ベン・バーナンキは、元米国連邦準備制度理事会議長。

\* 『平成27年版労働経済白書』では、家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することから、所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる効果がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、一時金が1%増加した場合は0.13%増の効果しかない、と指摘している。(資料39)

資料39 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.91～92

●所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的

労働者が労働の対価として得る賃金をどのように消費に回しているか、消費関数を推定することでその定量的なインパクトをみていこう。特に、賃金の支払い形態が所定内給与として分配されるのか、残業代等の所定外給与や賞与等の特別給与として分配されるのかによって、消費に対して持つ影響力にはどの程度の差がみられるのかといった視点から考えてみたい。

その理由としては、企業が収益を労働者に分配する際に、近年は賞与として分配する傾向が高まっていることが指摘されるが、仮に所定外給与や特別給与の多くが貯蓄に回るとした場合、消費に対する押し上げ効果が限定的であることを意味し、所定内給与としての分配の方が消費喚起といった面からは望ましい可能性があるためである。こうした行動パターンが予想されるのは、恒常所得仮説に基づけば家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することが予想され、恒常所得として捉えられる可能性の高い所定内給与が増加した場合、人々は消費行動を変化させ、その多くを消費に回す一方で、所定外給与や特別給与が増加しても消費行動は大きく変化せず、その多くは貯蓄に回るといった消費行動が起きる可能性があるためである。

こうした理由から、賃金が消費に与える影響を消費関数で推定する際に、賃金の支払い形態によって異なる消費行動を考慮し、定量的にその影響を検証してみる。

結果は第2-(2)-12図に示されているが、この試算によれば所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増の影響しかないことが分かった。すなわち、賃金上昇の中身が所定内給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、賞与等の特別給与の増加による場合は消費への影響が限定的であることが分かる。

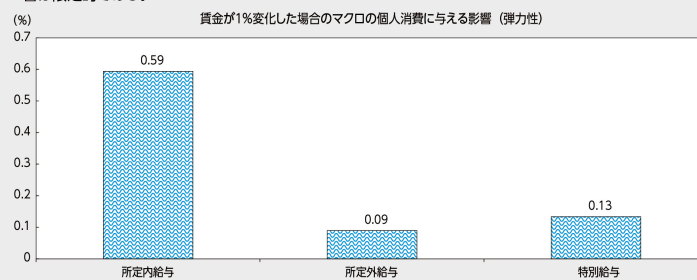
このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

●雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起され、さらなる雇用・所得の拡大につながっていく

これまでの分析を通して、政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要であると考えられる。

第2-(2)-12図 賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果

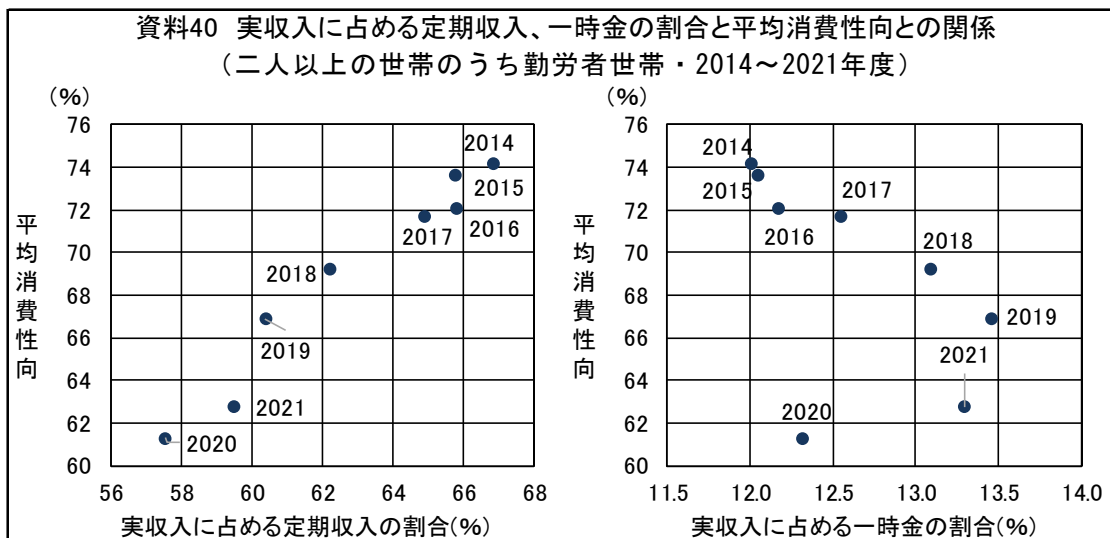
○ 所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的である。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 被説明変数として「国民経済計算」の家計最終消費支出を用い、説明変数として、毎月労働統計調査における就業形態別の所定内給与・所定外給与・特別給与(それぞれ就業形態別の労働者数ウェイトと給与額を加重平均し試算)の3変数と、労働力調査における週35時間以上の労働者数(フルタイム労働者数)と週35時間未満の労働者数(パートタイム労働者数)の2変数を加えて、OLS推計を実施。  
2) 推計結果は以下のとおり。弾力性は推計された係数を用いて、それぞれの変数の平均が1%増加した場合の家計最終消費支出の変化として計算されている。  
家計最終消費支出=0.054×所定内給与額+0.114×所定外給与額+0.048×特別給与額+0.247×  
t値 (8.54) (3.45) (4.72) (0.30)  
フルタイム労働者数+4.75×パートタイム労働者 -2565.914  
(8.51) (-0.73)

\* 賃上げの取り組みを再開した2014年度以降、実収入に占める定期収入および一時金の割合と平均消費性向との関係を見てみると、実収入に占める定期収入の割合が高まれば高まるほど平均消費性向も高まる傾向となっているのに対し、実収入に占める一時金の割合が高まると平均消費性向は低下する傾向となっており、標準的な経済学の理論と整合的な結果となっている。なおこの間、定期収入の比率は低下傾向を続けており、賃上げの消費拡大効果を弱めることになっているものと思われる。(資料40)



(注) 1. 2020年度は、特別定額給付金の影響が考えられる。  
2. 総務省統計局「家計調査」より金属労協で作成。

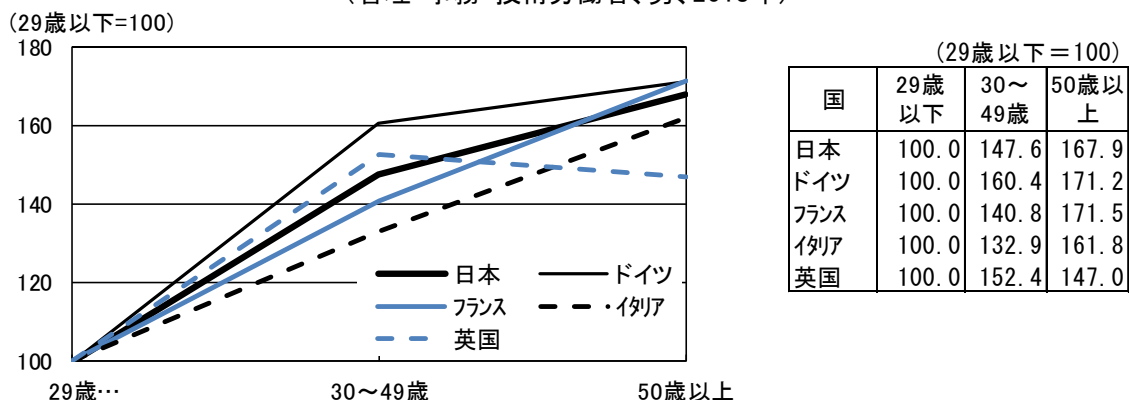
\* 『平成29年版経済財政白書』では、賃金カーブのフラット化が進む局面では、若年層は生涯所得を低く見積もるため、結婚や出産といった将来のライフイベントや老後に備えて貯蓄する動機が強まる、と指摘している。(資料41)

資料41 内閣府『平成29年版経済財政白書』P.55

近年、若者の消費に対する意欲が低下していると指摘されている。恒常所得仮説に基づくと、家計は、将来の賃金の変化を踏まえて生涯に稼ぐ所得を予想し、それに基づいて今期の最適な消費水準を決定する。(中略) 賃金カーブのフラット化が進む局面では、若年層は生涯所得を低く見積もるため、結婚や出産といった将来のライフイベントや老後に備えて貯蓄する動機が強まる。さらに、若年層が、終身雇用を前提とせず、将来離職する蓋然性を高く見積もっている場合、予想生涯所得に対する不確実性が高くなり、予備的貯蓄動機から現在の支出を抑えようとする。

\* 29歳以下の賃金水準を100として、各世代の賃金水準を国際比較して見ると、わが国の中堅・シニア世代の賃金水準が、他の主要国に比べてとくに高くなっているわけではない。(資料42)

資料42 29歳以下の賃金水準と比較した各世代の賃金水準の国際比較  
(管理・事務・技術労働者、男、2018年)



(注)1. 日本は製造業の「きまって支給する現金給与額」、他の国は産業計。  
2. 資料出所：J I L P T「データブック国際労働比較2022」

\* 経労委報告では、女性と高齢者の労働参加の進展とそれに伴う有期雇用・パートタイムの構成比の上昇が、日本全体の平均賃金を押し下げる要因となっていると指摘している。

しかしながら、非正規雇用で働く労働者の構成比の上昇のみが、平均賃金を押し下げているのではない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、金属産業計・一般労働者・男の所定内給与額の推移を年齢階級別に見ると、高卒では40歳代、大卒・大学院卒では40歳代と50歳代前半で、賃金水準の低下が目立つ状況となっている。子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて生計費が最もかさむ中堅・シニア世代の賃金水準の低下は、若年世代にも将来不安、消費抑制をもたらしている可能性がある。(資料43、44)

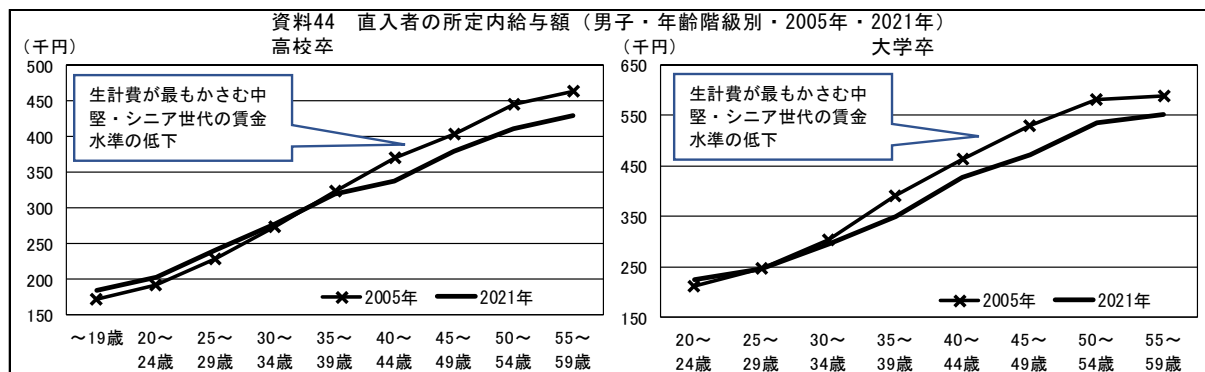
資料43 直入者の所定内給与額の推移 (男子・年齢階級別)

(2013年=100)

学歴・年齢	2013年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
①高校卒									
年齢計	100.0	102.8	101.2	101.8	102.0	101.5	102.4	102.6	101.3
～19歳	100.0	99.7	101.3	102.6	103.3	104.5	<b>105.0</b>	104.4	<b>106.0</b>
20～24歳	100.0	101.1	101.5	102.2	103.7	103.1	103.7	102.5	103.1
25～29歳	100.0	100.0	102.1	104.2	<b>105.0</b>	<b>105.2</b>	<b>106.3</b>	<b>105.4</b>	<b>105.4</b>
30～34歳	100.0	101.9	102.1	103.1	103.8	104.1	103.4	103.5	104.3
35～39歳	100.0	100.1	98.9	101.8	100.8	102.1	102.3	102.0	103.8
40～44歳	100.0	100.4	102.2	102.0	100.1	99.0	99.5	98.0	96.6
45～49歳	100.0	101.1	101.8	99.7	99.7	98.9	97.5	98.5	97.1
50～54歳	100.0	100.9	100.4	99.2	101.2	99.4	98.8	100.0	96.3
55～59歳	100.0	99.9	99.0	100.3	101.4	100.6	98.5	100.2	98.8
60～64歳	100.0	100.4	102.2	99.8	103.7	102.6	103.9	<b>115.3</b>	<b>110.0</b>
②大学卒									
年齢計	100.0	101.0	102.2	101.7	99.4	101.1	100.1	98.6	95.7
～19歳	—	—	—	—	—	—	—	—	—
20～24歳	100.0	103.7	102.9	104.7	<b>105.5</b>	<b>106.5</b>	<b>105.4</b>	<b>106.4</b>	<b>107.2</b>
25～29歳	100.0	100.2	100.5	100.0	100.6	100.2	102.6	100.8	98.6
30～34歳	100.0	99.0	99.8	101.0	101.5	101.8	102.3	100.8	98.4
35～39歳	100.0	99.1	99.7	102.8	100.6	99.0	98.1	97.8	95.8
40～44歳	100.0	98.4	95.9	95.1	95.4	95.1	94.8	92.0	94.7
45～49歳	100.0	99.0	100.9	98.6	96.0	97.3	94.3	92.8	91.4
50～54歳	100.0	99.5	100.1	95.3	94.1	94.1	95.4	93.0	91.9
55～59歳	100.0	98.7	101.6	104.2	99.4	100.7	99.1	101.2	96.4
60～64歳	100.0	<b>114.0</b>	<b>112.5</b>	99.3	102.1	<b>113.7</b>	<b>110.5</b>	<b>111.5</b>	<b>109.3</b>

(注)1. グレー部分が100未満、太字が105以上のデータ。

2. 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より金属労協政策企画局が作成。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より金属労協政策企画局が作成。

\* 内閣府「国民生活に関する世論調査」によると、男性の18～29歳、30歳代、40歳代では、「日常生活での悩みや不安」の内容として、「今後の収入や資産の見通し」を挙げる者が最も多く、「老後の生活設計」を挙げる者を大きく上回っている。中堅・シニア世代において教育費など生計費負担が重くなる一方、賃金が抑制される状況を反映しているものと思われる。  
(資料45)

資料45 日常生活での悩みや不安の内容（男性）

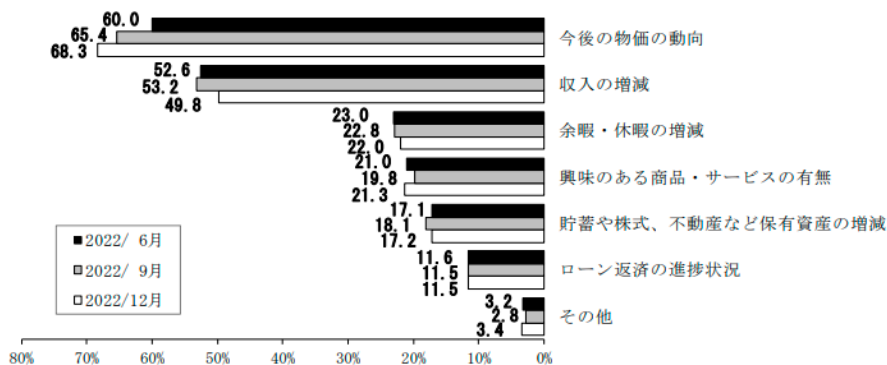
年齢	自分の健康	老後の生活設計	今後の収入や資産の見通し	家族の健康	現在の収入や資産	進学、就職など、家族の生活上の問題	進学、就職など、自分の生活上の問題	勤務先での仕事や人間関係	家族・親族間の人間関係	近隣・地域との関係	事業や家業の経営上の問題	その他	無回答
計	60.2	57.9	56.6	46.5	43.7	22.1	18.0	21.6	11.3	7.4	7.1	1.9	0.1
18～29歳	40.5	20.3	57.0	21.5	55.7	16.5	51.9	26.6	7.6	1.3	-	2.5	-
30～39歳	40.3	47.2	75.0	38.9	56.9	29.2	43.1	36.1	11.1	6.9	8.3	-	-
40～49歳	50.4	61.9	72.6	43.4	56.6	37.2	22.1	38.9	16.8	8.0	8.8	2.7	0.9
50～59歳	57.2	68.8	63.8	46.4	42.0	29.0	10.1	30.4	9.4	4.3	10.9	2.2	-
60～69歳	72.1	76.0	55.8	49.0	38.5	17.3	8.7	13.5	13.5	11.5	8.7	-	-
70歳以上	77.5	57.2	34.8	60.4	29.9	10.2	2.7	1.6	9.6	9.6	4.8	2.7	-

(注) 1. 日常生活での悩みや不安を「感じている」と答えた者に対する質問（複数回答）。

2. 資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2021年9月実施

\* 日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」（2022年12月調査）によると、今後1年間の支出を考えるにあたって特に重視することは、6割以上が「今後の物価の動向」と回答し、次いで5割程度が「収入の増減」を挙げている。（資料46）

資料46 今後1年間の支出を考えるにあたって特に重視すること



資料出所：日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」（2022年12月調査）」

## 4. 経団連の主張する「エンゲージメント」、「ジョブ型」に対して

### (1) 「エンゲージメント」と「現場力」について

#### <想定される経営側の主張>

「人」を起点とするイノベーションの創出を図るための鍵を握るのは働き手のエンゲージメントであり、その向上に資する働き方改革の取り組む必要がある。



#### <労働組合の考え方>

大変革の中で「現場力」を強化し、大変革を勝ち抜いていくために、雇用の安定と公正な分配が不可欠である

- \* 経労委報告では、「円滑な労働移動を通じてわが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」であると主張し、そのための環境整備として、主体的なキャリア形成、ジョブ型雇用の導入・活用等を挙げているが、これらの施策がエンゲージメントの向上につながるとは考えにくい。エンゲージメントは、労使の信頼関係に基づく会社への帰属意識や貢献意欲などを意味するものであり、「生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」こそが、労使の信頼関係の礎である。エンゲージメントの向上には、その実践が不可欠である。
- \* 労働移動の円滑化について、経労委報告では、日本銀行が2022年3月公表したワーキングペーパー「わが国の生産性動向」を引用し、「日本では、雇用の流動性の低さを背景に、企業間の資源配分が効率的に行われていないとの指摘がある」としているが、同論文では、「労働移動が活発化すると、人的資本の蓄積が進まない」という指摘もあり、結論として、「労働市場の流動化は、適切な資源再配分と人的資本の蓄積を伴うことが重要」としている。
- \* 人的資本の蓄積について、厚生労働省の「能力開発基本調査」を見ると、製造業において、能力開発や人材育成について問題があるとした事業所の割合は、近年一貫して7割を超えており、全産業と比較しても、一貫して高くなっている。その問題点として、3分の1の企業が「人材を育成してもやめてしまう」を上げており、人材の定着が人的資本の蓄積にとって重要なことがわかる。

## (2)「ジョブ型」について

### <想定される経営側の主張>

特定の仕事・職務、役割・ポストに人を割り当てて処遇する「ジョブ型雇用」は、当該職務の遂行に必要な能力やスキル、処遇等を明確にすることで、働き手が自身の能力開発・スキルアップの目標を立てやすくなり、主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながるだけでなく、社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する制度整備の一つといえる。社内においても、事業方針に基づいて重点化を図る分野・部門等へ当該業務を遂行できる人材を集中しやすい面がある。



### <労働組合の考え方>

拙速な制度の導入は、実態にそぐわないもの、生産性の低下を招くもの、職場全体のモチベーションを損なうものになることが懸念される。制度見直しを行う場合には、労使でいねいな議論を積み重ねていかなければならない。

\* 『経労委報告』では「ジョブ型雇用」について、「主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながるだけでなく、社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する制度整備の一つ」としているが、流行やコンサルタントの勧めに流され、拙速に導入すれば、実態にそぐわないもの、生産性の低下を招くもの、職場全体のモチベーションを損なうものになることが懸念される。制度見直しを行う場合には、従業員の生活の安心・安定を確保し、チームや職場全体のモチベーション、技術・技能の継承・育成や生産性の向上による「現場力」の強化などの観点から、労使でいねいな議論を積み重ねていかなければならない。



## 5. 企業内最低賃金協定について

### (1) 企業内最低賃金協定

#### <想定される経営側の主張>

地域別最低賃金がセーフティネットの役割を果たしており、企業内最低賃金協定を締結する必要はない。

企業内最賃協定は、特定最低賃金の新設や金額改正の申出に必要な資料として使用され、その影響は締結した企業にとどまらないため、その引き上げは慎重にすべきである。



#### <労働組合の考え方>

企業内最低賃金協定は、産業・企業にふさわしい水準で締結することにより、組合員をはじめとする従業員の生活の安心・安定を確保し、企業の魅力を高める役割を果たしている。

さらに、企業内最低賃金協定を特定最低賃金の取り組みを通じて産業全体に波及させることにより、産業全体の魅力を高め、公正競争を確保することによりバリューチェーン全体の健全な発展を促している。

\* 企業内最低賃金協定は、企業における賃金構造の底辺を下支えしており、組合員をはじめとする従業員の生活の安心・安定を確保する役割を果たしている。

また、金属労協および構成産別では、企業内最低賃金協定の「水準」を重視し、産業における賃金の最低基準と位置付けて取り組んできた。産業における規模間格差、地域間格差の是正も、企業内最低賃金協定の役割の一つと考えられる。

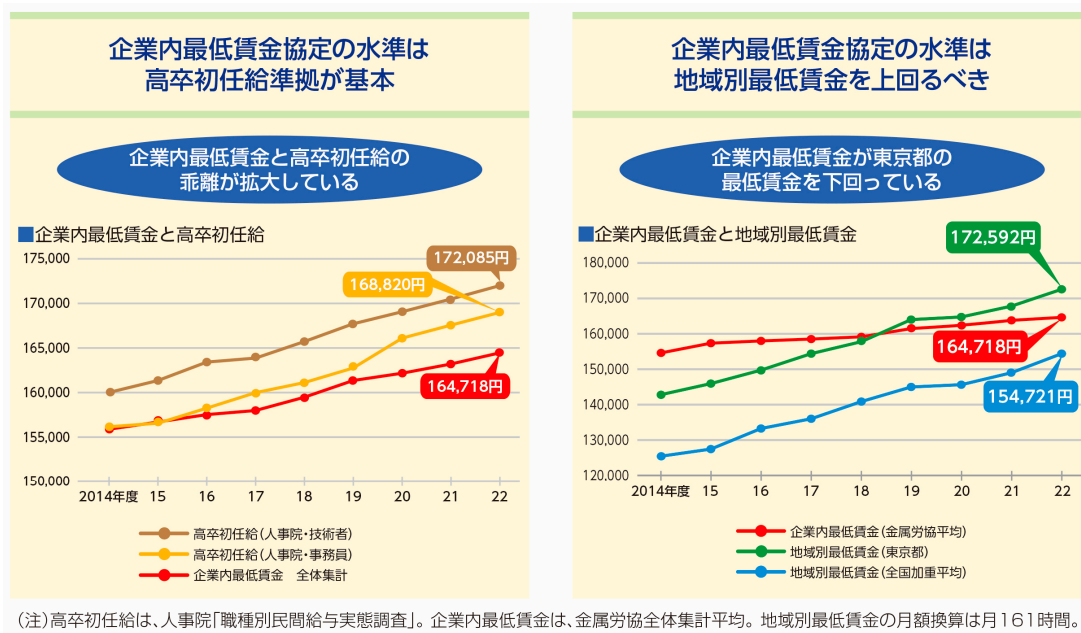
さらに、企業内最低賃金協定は、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じた未組織労働者への波及によって、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。

\* 金属労協では、企業内最低賃金協定について、入り口賃金であり、賃金構造の底辺を形成している高卒初任給に準拠する水準で締結することを基本としている。地域別最低賃金や特定最低賃金は、近年の急速な引き上げにより、高卒初任給の水準に接近してきている。金属産業の魅力を高め、人材を確保するためには、賃上げや初任給の引き上げを図りつつ、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組んでいく必要がある。

\* 政府が「できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が 1000 円以上」の目標を掲げ、地域別最低賃金が積極的に引き上げられてきたことにより、金属産業の企業内最低賃金協定の平均額は、東京都の地域別最低賃金を下回る状況となっている。地域別最低賃金の最高額と最低額の差は2割以上あり、地域間格差是正の観点からも、企業内最低賃金協定の水準を、地域別最低賃金を上回る水準に引き上げていく必要がある。

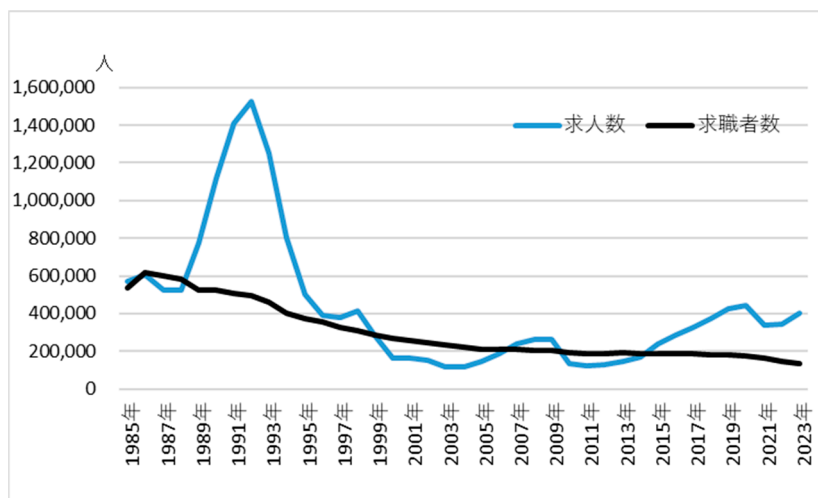
\* 金属労協は、東京都・神奈川県の地域別最低賃金の水準を念頭に、企業内最低賃金の最低到達目標を「月額177,000円（時間あたり1,100円）」とし、最低到達目標を達成した組合の中期目標として「月額193,000円以上（時間あたり1,200円以上）」を掲げている。産業・企業の魅力を高める観点から、これらの目標に向けて、企業内最低賃金協定を早期に引き上げていく必要がある。（資料47）

資料47 企業内最低賃金の実態



\* 金属産業では、ものづくり離れが進む中、とりわけ中小企業において、採用難、人材の流出が続いており、金属産業の強みであるバリューチェーンの存続が危ぶまれる事態となっている。産業の魅力を高めるため、各企業における「人への投資」としての賃金引き上げはもちろんのこと、企業内最低賃金協定の引き上げを図り、それを特定最低賃金の取り組みによって産業全体に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図っていく必要がある。（資料48）

資料48 高卒新卒者の求人・求職状況



(注) 1: 資料出所: 厚生労働省「令和4年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」取りまとめ(令和4年7月末現在)  
2: データは、各年の7月末現在

## (2) 特定最低賃金の廃止のルール化

### <想定される経営側の主張>

特定最低賃金が複数年度にわたって地域別最低賃金を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場合は、当該地域の地域別最低賃金が適用され、実質的な意味を成していないことから、廃止に至ったケースも参考にしながら、関係労使間で速やかに廃止に向けた検討を開始すべきである。

当該特定最低賃金が地域別最低賃金を下回っている年数とその乖離額、適用される使用者数と労働者数、新設から廃止までの年数などを検証し、一定の要件を満たした場合に廃止の手続きに入るといった「廃止のルール化」を検討することも考えられる。



### <労働組合の考え方>

特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、ないがしろにする主張であり、到底容認できない。

\* 特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、役割をないがしろにする主張であり、到底容認できない。

特定最低賃金は、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の成果を波及させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしている。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。

\* 経労委報告で、廃止したとする特定最低賃金のなかには、茨城県の一般機械器具製造業と電気機械器具製造業、京都府の自動車小売業は、適用業種の範囲を見直して新設したことに伴い、従来の適用業種の特定最低賃金を廃止したものであり、特定最低賃金の廃止が目的ではない。また、労使合意の上で新たな適用業種の範囲で新設した特定最低賃金は、現在も金額改正を行っている。

他の特定最低賃金についても、地域のさまざまな事情の中で、労使が判断した結果、廃止の手続きに至っており、地域別最低賃金を下回っていることや地域別最低賃金との乖離額が大きいことを理由に廃止の手続きを行っているわけではない。

\* 特定最低賃金は、労使のイニシアティブを重視する制度であり、廃止には金額改正・新設と同様に、最低賃金審議会における公労使全会一致が求められる。仮に「廃止のルール化」を行うのであれば、公労使が一致しなければならない。

経労委報告が、ルールの例として挙げている「地域別最低賃金を下回っている年数」「乖離額」「適用される使用者数と労働者数」「新設から廃止までの年数」は、いずれも特定最低賃金設定の目的である「労働条件の向上または事業の公正競争の確保」とは、まったく関係ない基準である。

\* 特定最低賃金は、当該産業労使が、地域の産業における賃金、生活実態、産業の実態・課題や地域経済への影響について、深掘りした議論を尽くし、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、必要性を審議している。地域の産業の労使がこうした議論を行うことも、制度の意義・役割の一つであり、廃止をルール化することは、こうした労使の審議の機会を奪うものであり、到底容認できない。

# 経団連「2023年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2023年1月18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17日、「2023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。

2023年度の経労委報告では、「持続的な『成長と分配の好循環』の実現」「『賃金と物価の好循環』を形成」すべきことを明確に打ち出し、「企業の社会的な責務として、賃金上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応」を呼びかけている。また、賃上げの様々な考慮要素のうち「物価動向を特に重視」することを強調するとともに、中小企業の賃上げと有期・短時間労働者の処遇改善が鍵になると指摘している。

賃上げは、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」と実質賃金の確保が基本であり、経労委報告の賃上げに対する姿勢は、金属労協と基本的に同様である。労使の真摯な交渉・協議によって、基本賃金を基軸とした「人への投資」を積極的に行い、生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、金属産業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、産業・企業の競争力強化、個人消費中心の安定的・持続的な経済成長につなげていかなければならない。

一方、賃金水準に対する認識や、エンゲージメント向上のための施策、労働移動の円滑化、最低賃金に関する主張等は、われわれとは考えを異にしている点もある。

経労委報告と考えの異なる点を中心に、金属労協として以下に見解を示す。

## 1. 物価上昇下では基本賃金の上げが不可欠

経労委報告では、物価を重要な要素とした上で、「ベースアップ」を「前向きに検討することが望まれる」と指摘し、従来以上に賃上げに対する積極的な姿勢を示している。

こうした考え方は、金属労協が求める「生活を守る賃上げ」「基本賃金を基軸とした『人への投資』」と考えを同じくするものである。物価上昇が顕著となり、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する中においては、働く者の生活を守ることが意欲・活力の向上に不可欠であり、賃上げの着実な実践が望まれる。

一方、経労委報告では、賃上げの配分方法について、物価動向への対応の観点からは、一律配分、物価上昇の影響を受ける従業員への重点配分を、働き手のエンゲージメント向上の観点では、査定配分、等級・資格別や階層別の増額などの配分方法を列記している。また、高度人材については賃金水準を再確認したうえで魅力的な処遇とすることが肝要であるとされている。

しかしながら、「近年に経験のない物価上昇」の下では、生活の安心・安定を確保するため、全ての従業員を対象に賃上げを行う必要がある。また、高度人材等、特定層に対して大幅な賃上げを行う場合には、別途原資を投入すべきである。賃上げの配分においても、労使で十分に協議した上で、納得の得られる公正な配分を行うことが重要である。

また、経労委報告では、物価対応手当や一時金の物価対応加算などの物価動向への対応方法を示しているが、実質賃金の低下に対しては、一時的な手当ではなく、基本賃金の引き上げで対応すべきである。家計の消費拡大にとって必要なのは、「恒常的な所得」の増加と期待される生涯所得の改善である。賃上げの消費拡大効果を正しく認識し、消費不振による景気の悪化を回避しなければならない。

なお、経労委報告では、月例賃金の引き上げ率について、「2000年以降は1%台後半～2%台半ばで推移しているものの、前年度の消費者物価上昇率（消費税率引き上げの影響を除く）は上回っている」としている。

しかしながら、ここで示す引き上げ率は、定期昇給などの賃金構造維持分を含めており、2023年闘争においても、賃金構造維持分を含めた賃上げ率が物価上昇を上回れば実質賃金を維持できたと評価するのは問題がある。賃金構造維持分を確保しても、現行の賃金水準を維持することはできるが、物価上昇に伴う実質賃金の低下を補うことはできない。物価動向を考慮するのであれば、賃金構造維持分に加えて、実質賃金の低下を回復する賃上げを行うことが重要である。

## 2. 先進国の中で低位にある賃金水準の改善が必要

経労委報告では、女性と高齢者の労働参加の進展とそれに伴う有期雇用・パートタイムの構成比の上昇が、日本全体の平均賃金を押し下げる要因となっていると指摘している。

しかしながら、正社員と非正規雇用で働く労働者の賃金格差が大きいことが、日本の平均賃金を押し下げていることこそが問題である。日本では、男女間、雇用形態間の賃金格差が欧州諸国を大きく上回っている。また、60歳以降の処遇は、約8割が再雇用となっており、定年後の賃金は定年前を大きく下回っている。同一価値労働同一賃金の観点から、これらの賃金格差を早期に解消すべきである。

また、非正規雇用で働く労働者の構成比の上昇のみが、平均賃金を押し下げているのではない。正社員の賃金についても90年代後半以降、長期的に低下しており、とりわけ40代以降の賃金の低下が著しい。また、比較的非正規雇用が少ない製造業で比較しても、日本の賃金は先進国の中で低位にあることは間違いない。こうした現実を直視し、継続的に基本賃金の引き上げを行っていかなければならない。

## 3. 賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、「中小企業の賃金引上げとそのための環境整備」の必要性を繰り返し強調し、そのためには「取引条件の改善と適正な価格転嫁が不可欠」と指摘している。

こうした主張は、これまで金属労協が賃金の底上げ・格差是正とバリューチェーンにおける付加価値の適正循環に取り組んできた考え方と一致している。

現在の物価上昇は、食料、家賃、光熱費などの生活必需品である基礎的支出の上昇が著しく、所得が低い層の生活をより大きく圧迫している。賃金の企業規模間格差の現状を踏まえば、中小企業の賃上げが不可欠であることは言うまでもない。また、従業者数の7割を占める中小企業で働く者の実質賃金が低下したままでは、消費の不振による景気の減速は避けられない。企業物価が上昇する中で、中小企業が賃上げを行うためには、適正な価格転嫁

を確実に行うことが不可欠である。中小企業の賃上げの実現に向けて、経団連が、賃上げ機運の醸成とそのための環境整備として「取引条件の改善と適正な価格転嫁」に役割を果たすことを強く期待する。

#### 4. エンゲージメントを高めるための「生産性運動三原則」の実践

経労委報告は、『人』を起点とするイノベーションの創出を図るための鍵を握るのは働き手の「エンゲージメント」であり、そのための施策として働き方改革を挙げている。

多様な働き手のニーズに対応した働き方の実現は、重要な取り組みであり、今後も労使の取り組んでいく必要がある。

しかしながら、同じ経労委報告の中で、「円滑な労働移動を通じてわが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」であると主張し、そのための環境整備として、主体的なキャリア形成、ジョブ型雇用の導入・活用等を挙げているが、これらの施策がエンゲージメントの向上につながるとは考えにくい。エンゲージメントは、労使の信頼関係に基づく会社への帰属意識や貢献意欲などを意味するものであり、「生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」こそが、労使の信頼関係の礎である。エンゲージメントの向上には、その実践が不可欠である。

また、経労委報告では、経営トップが自社のめざすべきビジョンや方向性、重視すべき価値観などを明確に示した上で、キャリア形成の機会を意識的に設けるなど、主体的なキャリア形成を継続的に支援する必要がある、と示している。

こうした考え方は、われわれと一致しており、企業の責務として、職務に必要な知識や技能を習得させる機会を与えることが重要である。日本は、GDPに占める企業の能力開発費が低いことが指摘されており、従業員の能力開発の機会を拡大しなければならない。

しかしながら、キャリア形成を「円滑な労働移動実現に向けた施策」と位置付けることは問題がある。雇用の移動を前提とするのではなく、現場の知見を活かしつつ、新たに発生する業務に必要なスキルや知識を習得することで、事業構造の転換や業務の変化に対応していくことが重要である。

なお、教育訓練は「成果の配分」とは意味合いが異なることに注意が必要である。教育訓練等の「人への投資」を理由に基本賃金への成果配分を怠ることがあってはならない。むしろ、能力開発支援や教育支援などによる生産性向上の成果を適正に配分するという姿勢が重要である。

#### 5. 人事・処遇制度の見直しは労使の丁寧な議論が不可欠

経労委報告では、産業構造変革を見据えながら、成長が見込まれる事業分野・部門に人材を重点配置していく必要があるとし、「ジョブ型雇用」について、「主体的なキャリア形成、エンゲージメントの向上につながる」「円滑な労働移動にも資する」制度であると主張している。

賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠であり、制度の見直しを行う場合には、労使で丁寧に議論を積み重ねる必要がある。

これまで日本企業の多くは、職務遂行能力を評価することによって柔軟な人事異動を行

い、雇用を維持してきた。経労委報告では、「ジョブ型雇用」を「円滑な労働移動にも資する」と主張しているが、人事・処遇システムと雇用システムは別の問題であり、企業の雇用責任が軽減することはない。解雇の金銭解決や整理解雇の四要件の要件緩和など、労働者の雇用の安定を損なう方向に利用されることのないよう警鐘を鳴らしたい。

## 6. 産業にふさわしい特定最低賃金の設定

経労委報告では、特定最低賃金について、複数年度にわたって地域別最低賃金を下回っている場合等については、関係労使間で速やかに廃止に向けた検討を開始すべきであると主張し、「廃止のルール化」を検討することを提起している。

しかしながら、特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、役割をないがしろにする主張であり、到底容認できない。

特定最低賃金は、労使のイニシアティブを重視する制度であり、廃止には金額改正・新設と同様に、最低賃金審議会における公労使全会一致が求められる。特定最低賃金は、当該産業労使が、地域の産業における賃金、生活実態、産業の実態・課題や地域経済への影響について、深掘りした議論を尽くし、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、必要性を審議している。地域の産業の労使がこうした議論を行うことも、制度の意義・役割の一つであり、廃止をルール化することは、こうした労使の審議の機会を奪うものである。

特定最低賃金は、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の成果を波及させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしている。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。経労委報告では、「成長と分配の好循環」の鍵は「中小企業の賃上げと有期・短時間労働者の処遇改善」であると指摘しているが、特定最低賃金が役割・機能を発揮することがその実現を後押しすることになる。むしろ、産業の魅力を高め、人材を確保することで産業の競争力を高めるために、労使のイニシアティブを発揮し、特定最低賃金の継続・強化に取り組むべきである。

以上





