

2016年闘争 交渉参考資料

—経営側の主張に対する労働組合としての考え方—



2016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
1. 景気動向	1
①経済見通し	1
②直近の景気動向	2
③雇用の動向	4
④企業収益の動向	5
2. 労働分配率の動向	6
3. 時間あたり人件費の国際比較	8
4. 欧米系多国籍企業との売上高人件費比率の比較	9
①企業経営で重視されるROE、ROA	9
②欧米系多国籍企業と日本企業	10
③日本企業の人件費比率の低さ	10
II. 経営側の主張と労働組合の考え方	12
1. 中国経済情勢と賃上げ	13
2. 要求の根拠	15
3. 消費拡大と賃上げ、一時金	17
4. 為替レートと収益	20
5. 物価と賃上げ	23
6. 非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げ、正社員への転換	26
7. 労働力需給と賃上げ	28
8. 企業収益、支払い能力と賃上げ	30
9. 中小企業における賃上げと付加価値の適正配分	33
10. 内部留保と賃上げ	36
11. 連結決算と賃上げ	38
12. 総額人件費、社会保険料と賃上げ	40

I. 最近の経済情勢

1. 景気動向

①経済見通し

過年度（2015年度）の経済見通しをしてみると、実質GDP成長率に関しては、政府、日銀、民間調査機関平均とも、1%強の成長率を予測している。消費者物価上昇率に関しては、「総合」が政府見通しで0.4%、「生鮮食品を除く総合」の予測が日銀、民間調査機関平均とも0.1%となっている。（図表1）

図表1 2015年度経済見通し

項目	2014年度実績	2015年度実績見込み		
		政府 2015年 12月27日	日銀 2015年 10月30日	民間調査機関 平均 2016年1月13日
名目GDP成長率	1.5	2.7		2.46
実質GDP成長率	△1.0	1.2	1.2	1.05
同 内需寄与度	△1.6	1.1		0.9
同 外需寄与度	0.6	0.1		0.1
消費者物価上昇率				
総合	2.9	0.4		
生鮮食品を除く総合	2.8		0.1	0.11
失業率	3.5	3.3		3.30
就業者増加率	0.6	0.4		
雇用量増加率	0.8	0.6		

資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター、総務省統計局

ちなみに、これまでの実績値は、

実質GDP成長率が、2015年4～6月期に前年比で0.7%、7～9月期が1.6%となっている。（図表2）

2015年4～12月の消費者物価上昇率の実績（12月については、都区部のデータから算出した推計値を使用）は、「総合」が平均0.3%、「生鮮食品を除く総合」が0.0%となっている。（図表23）

図表2 GDP成長率の推移

項目	2014年度 平均	2015年度			
		10～12月	1～3月	4～6月	7～9月
国内総支出(実質・季調値・前期比)	△1.0	0.5	1.1	△0.1	0.3
内 需	△1.5	0.1	1.1	0.1	0.1
同 寄与度	△1.6	0.1	1.1	0.1	0.1
民 需	△1.9	0.1	1.5	△0.1	0.2
個人消費	△2.9	0.4	0.3	△0.5	0.4
住宅投資	△11.7	△0.7	2.0	2.5	2.0
設備投資	0.1	0.2	2.7	△1.3	0.6
政府消費	0.1	0.4	0.2	0.4	0.3
公共投資	△2.6	△0.5	△2.0	3.3	△1.5
外需(輸出－輸入)					
同 寄与度	0.6	0.3	△0.0	△0.2	0.1
輸 出	7.8	2.9	1.9	△4.3	2.7
輸 入	3.3	0.8	1.7	△2.6	1.7
国内総支出(実質・前年比)	△1.0	△1.0	△1.1	0.7	1.6
国内総支出(名目・季調値・前期比)	1.5	0.8	2.0	0.2	0.4
内 需	0.5	0.3	0.7	0.1	0.3
同 寄与度	0.5	0.3	0.8	0.1	0.3
民 需	0.1	0.3	1.0	△0.0	0.3
個人消費	△0.8	0.5	△0.2	△0.5	0.4
住宅投資	△8.5	△0.5	2.2	2.2	1.9
設備投資	1.6	0.7	2.9	△1.0	0.8
政府消費	2.2	0.5	0.2	△0.0	0.4
公共投資	0.4	△0.5	△1.8	3.0	△1.1
外需(輸出－輸入)					
同 寄与度	1.0	0.5	1.3	0.1	0.1
輸 出	10.5	5.6	△0.3	△2.8	2.0
輸 入	3.9	2.2	△6.3	△3.0	1.3
国内総支出(名目・前年比)	1.5	1.3	2.2	2.1	3.5
GDPデフレーター(前期比)	2.5	0.4	0.9	0.3	0.1

資料出所：内閣府「国民経済計算」

②直近の景気動向

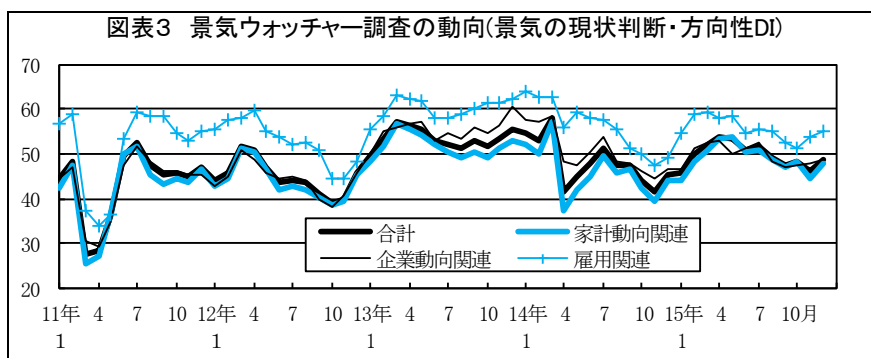
経済活動の動向を敏感に観察できる職種の人々に対するアンケート調査である内閣府「景気ウォッチャー調査」いわゆる「街角景気」における「景気の現状判断（方向性）DI」を見ると、2015年4月に53.6だったのが、その後低下し、11月には46.1となっていたが、12月には48.7にやや改善している。（図表3）

小売業販売額は、2015年4月から8月まで前年比プラスとなっていたが、その後は一進一退が続いている。（図表4）

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、2015年7～9月期に前年比マイナスとなっていたが、10月には10.3%増、11月には1.2%増となっている。（図表5）

輸出は、2015年5月より、数量ベースで前年割れが続いていたが、10月からは金額ベースでもマイナスとなっている。金属産業でも、金額ベースで前年割れのところが増えてきているが、自動車は拡大している。輸出先では、アジア以外はおおむね前年比プラスとなっている。（図表6、7）

このような状況を受けて、鉱工業出荷指数は一進一退となっている。（図表8）



(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者を対象にしたアンケート調査。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

図表4 小売業販売額の動向(2015年・前年比)

月	小売業計									(参考) 家計調査 消費支出
	各種 商品	織物・衣服・ 身の回り品	飲食 料品	自動車	機械 器具	燃料	医薬品 化粧品	その他		
1月	△ 2.0	△ 0.8	0.8	2.7	△ 4.7	△ 8.3	△ 15.6	2.1	△ 1.6	△ 2.4
2	△ 1.7	1.2	2.0	2.8	△ 2.6	△ 9.6	△ 17.9	1.6	△ 0.3	△ 0.4
3	△ 9.7	△ 15.9	△ 6.4	△ 2.1	△ 3.8	△ 27.6	△ 19.9	△ 7.1	△ 13.4	△ 8.1
4	4.9	10.0	5.1	6.2	7.9	11.1	△ 9.1	5.7	4.2	△ 0.5
5	3.0	5.1	4.3	4.9	4.3	8.8	△ 12.0	4.5	3.1	5.5
6	1.0	△ 0.8	0.8	3.2	7.9	△ 3.7	△ 10.5	5.0	△ 0.9	△ 1.5
7	1.8	1.7	5.7	4.1	3.7	3.0	△ 9.0	3.6	4.4	0.1
8	0.8	1.9	4.3	3.3	4.1	5.5	△ 10.8	2.2	3.3	3.2
9	△ 0.1	1.0	4.9	3.4	△ 0.3	△ 1.8	△ 15.6	3.0	2.4	△ 0.3
10	1.8	3.2	8.0	4.1	3.1	0.5	△ 13.2	4.6	4.3	△ 2.1
11	△ 1.1	△ 1.7	△ 1.1	1.6	1.2	△ 0.2	△ 14.4	2.5	1.0	△ 2.5

(注)1. 家計調査・消費支出は二人以上の世帯・名目。

2. 資料出所：経済産業省「商業動態統計」、総務省統計局「家計調査」

図表5 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		
2014年													
1～3月期	16.4	12.8	20.1	12.7	10.9	△ 1.4	38.2	18.6	13.4	14.9	31.5	10.8	
4～6	△ 0.4	61.0	4.9	11.9	△ 1.3	46.1	33.1	86.2	21.4	△ 0.8	172.6	26.9	
7～9	2.4	3.7	2.9	16.1	△ 6.8	2.3	34.5	5.8	15.4	△ 4.0	△ 18.5	0.7	
10～12	△ 2.6	△ 1.0	21.7	△ 16.9	△ 4.5	△ 3.5	31.2	△ 24.0	10.5	△ 2.9	0.7	△ 1.2	
2015年													
1～3月期	3.3	6.2	32.4	16.8	0.7	5.8	20.8	190.4	4.9	△ 1.3	△ 29.1	8.7	
4～6	12.4	△ 24.0	6.9	9.6	5.7	△ 24.5	10.1	△ 49.8	0.1	36.1	△ 16.8	△ 8.0	
7～9	△ 0.9	5.8	△ 21.2	△ 11.7	1.0	△ 0.9	△ 9.2	15.1	16.5	22.4	74.1	1.9	
10月	10.3	37.5	87.4	△ 20.8	△ 0.6	9.2	△ 24.8	200.6	25.7	△ 13.7	187.2	22.5	
11	1.2	9.0	△ 24.9	5.0	△ 4.8	3.3	△ 16.0	△ 15.7	44.7	25.0	107.6	4.3	

資料出所：内閣府

図表6 最近の貿易動向(前年比)

(%)

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)	(前年比)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2013年	-114,684	65.2	9.5	14.9	△ 1.5	0.3	11.1	14.6	△ 1.8	△ 1.7
2014	-128,161	11.8	4.8	5.7	0.6	0.6	4.2	5.1	△ 1.9	△ 1.7
2015年1月	-11,738	△ 58.0	17.0	△ 9.1	11.1	△ 6.3	5.3	△ 3.0	△ 4.7	△ 14.1
2	-4,285	△ 46.8	2.5	△ 3.6	△ 2.1	4.5	4.7	△ 7.7	△ 5.2	△ 18.1
3	2,227	-	8.5	△ 14.4	3.2	△ 10.3	5.1	△ 4.6	△ 5.0	△ 17.2
4	-593	△ 92.8	8.0	△ 4.1	1.8	0.1	6.0	△ 4.2	△ 4.8	△ 18.0
5	-2,206	△ 76.0	2.4	△ 8.6	△ 3.8	△ 5.3	6.4	△ 3.5	△ 4.5	△ 18.5
6	-744	△ 91.1	9.5	△ 2.9	0.0	△ 1.4	9.5	△ 1.5	△ 4.3	△ 17.4
7	-2,705	△ 72.0	7.6	△ 3.1	△ 0.7	△ 2.9	8.4	△ 0.2	△ 5.2	△ 18.3
8	-5,715	△ 40.0	3.1	△ 3.1	△ 4.1	△ 0.7	7.5	△ 2.4	△ 6.0	△ 19.7
9	-1,200	△ 87.5	0.5	△ 11.0	△ 3.9	△ 1.9	4.6	△ 9.2	△ 6.8	△ 21.0
10	1,048	-	△ 2.2	△ 13.3	△ 4.6	△ 3.8	2.5	△ 9.9	△ 6.9	△ 20.5
11	-3,813	△ 57.6	△ 3.3	△ 10.2	△ 3.1	1.6	△ 0.3	△ 11.7	△ 6.8	△ 19.3

資料出所：価格(契約通貨建て)は日銀、その他は財務省。

図表7 金属産業の輸出動向(前年比)

(%)

①商品別

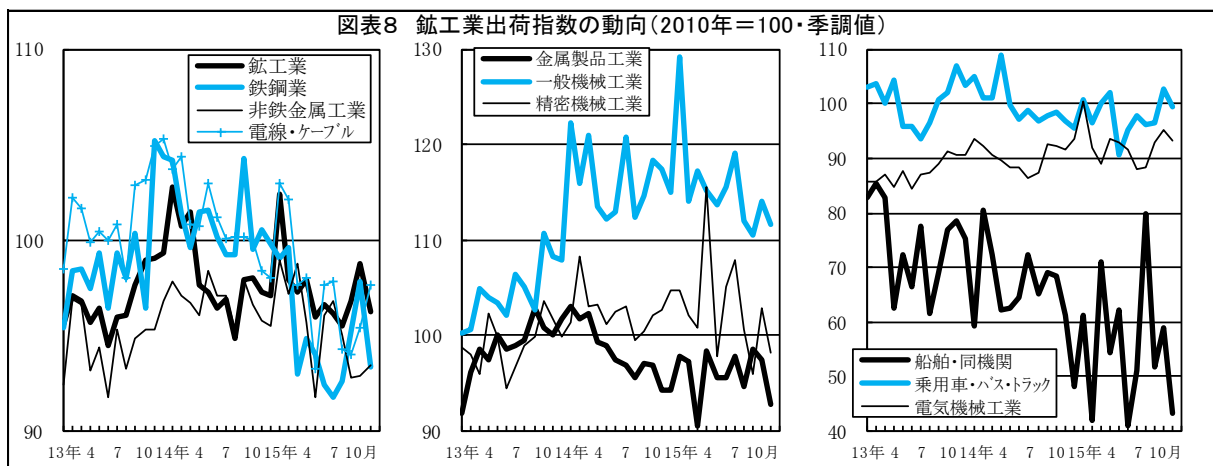
品 名	輸 出 金 額										
	2015年										
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
鉄鋼	10.0	4.2	0.7	5.3	△ 6.7	△ 8.0	0.0	△ 8.2	△ 17.0	△ 17.3	△ 18.4
非鉄金属	16.9	7.5	10.1	△ 3.2	△ 6.0	3.8	5.0	1.8	△ 6.7	△ 12.2	△ 17.6
金属製品	18.7	△ 2.5	7.3	4.8	2.0	5.3	2.6	2.9	0.7	0.3	△ 4.5
一般機械	16.8	△ 0.6	10.3	4.9	0.6	7.2	8.3	△ 0.5	△ 1.9	△ 2.2	△ 9.8
電気機器	23.1	6.0	8.5	9.0	4.4	11.3	10.5	2.4	6.9	△ 0.4	△ 6.3
輸送用機器	13.1	4.1	10.1	5.8	2.2	12.3	10.4	9.5	3.7	0.7	13.5
うち自動車	12.7	8.8	10.5	7.3	0.2	17.0	9.6	11.1	7.6	10.4	19.0
うち自動車の部分品	6.3	△ 1.8	6.5	2.0	△ 1.7	2.4	3.4	△ 2.0	△ 1.3	△ 4.4	△ 1.3
うち二輪自動車	△ 1.3	△ 4.6	6.1	△ 5.1	0.7	△ 4.6	△ 5.5	7.9	△ 15.9	△ 18.8	△ 26.8
うち船舶	44.8	△ 20.3	5.8	0.5	37.1	△ 7.8	33.7	45.0	△ 16.7	△ 44.0	26.1
科学光学機器	22.2	△ 1.8	5.8	△ 0.1	△ 0.9	0.0	△ 1.8	△ 7.4	△ 4.9	△ 5.5	△ 12.3
金属産業計	16.7	2.9	8.8	5.7	1.2	8.1	8.3	2.4	0.8	△ 2.2	△ 2.4
(総 額)	17.0	2.5	8.5	8.0	2.4	9.5	7.6	3.1	0.5	△ 2.2	△ 3.3

②地域別

(%)

地 域	輸 出 金 額 (金属産業)										
	2015年										
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
アメリカ向け	15.8	14.2	20.9	13.4	6.8	16.0	17.7	9.5	9.6	4.5	2.2
EU向け	8.9	3.5	6.5	0.6	△ 2.0	9.8	13.6	△ 1.4	5.9	8.0	11.1
アジア向け	24.4	△ 1.3	7.1	5.0	2.3	8.5	6.9	0.5	0.8	△ 3.2	△ 9.5
うち中国向け	24.4	△ 17.5	0.1	△ 1.7	△ 2.6	4.6	3.8	△ 6.2	△ 1.8	△ 4.3	△ 8.5
うちASEAN向け	21.8	14.6	11.2	7.7	1.1	2.4	3.8	△ 0.5	△ 0.8	△ 6.8	△ 10.6
その他向け	5.4	1.0	2.1	2.2	△ 6.3	△ 2.3	△ 1.0	1.9	△ 10.7	△ 12.5	3.6
世界向け	16.7	2.9	8.8	5.7	1.2	8.1	8.3	2.4	0.8	△ 2.2	△ 2.4

資料出所：財務省「貿易統計」より金属労協政策企画局で作成。



(注)1. 一般機械、電気機械、精密機械は旧分類。
2. 資料出所：経済産業省

③雇用の動向

完全失業率は引き続き3%台前半のほぼ完全雇用の状況で推移している。有効求人倍率も改善が続いている。2015年11月について見ると、前年に比べ正社員が19万人増加する一方、非正規労働者は2万人減少している。(図表9)

図表9 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)	非正規労働者			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	
						全産業		不本意型実数(万人)					
						実数(万人)	比率(%)						
2012年	4.3	6,270	285	4,540	3,340	1,813	35.2	—	0.80	—	15.8	—	
2013	4.0	6,311	265	4,506	3,302	1,906	36.6	341	0.93	—	9.4	—	
2014	3.6	6,351	236	4,489	3,287	1,962	37.4	331	1.09	—	7.3	—	
2014年1月	3.7	6,325	243	4,511	3,242	1,956	37.6	} 348	1.04	0.62	12.3	9.4	
2	3.6	6,336	236	4,505	3,219	1,989	38.2		1.05	0.63	11.2	8.5	
3	3.6	6,345	238	4,493	3,233	1,964	37.8		1.07	0.64	10.0	8.8	
4	3.6	6,333	237	4,507	3,288	1,909	36.7		1.08	0.65	10.0	9.0	
5	3.6	6,355	235	4,488	3,324	1,921	36.6		} 327	1.09	0.66	9.2	8.5
6	3.7	6,355	243	4,477	3,324	1,936	36.8			1.10	0.67	10.1	9.8
7	3.7	6,353	245	4,478	3,307	1,939	37.0		} 313	1.10	0.68	7.6	7.8
8	3.5	6,359	230	4,486	3,305	1,948	37.1			1.10	0.68	5.5	6.2
9	3.6	6,362	235	4,478	3,327	1,970	37.2			1.10	0.68	5.1	5.9
10	3.5	6,354	232	4,485	3,298	1,980	37.5		} 338	1.10	0.68	3.6	4.5
11	3.5	6,350	228	4,494	3,281	2,012	38.0			1.12	0.69	2.0	3.0
12	3.4	6,376	228	4,467	3,291	2,016	38.0			1.14	0.71	2.8	3.6
2015年1月	3.6	6,374	235	4,463	3,273	1,989	37.8	} 327	1.14	0.70	3.0	3.2	
2	3.5	6,376	230	4,467	3,277	1,974	37.6		1.15	0.70	3.9	4.0	
3	3.4	6,366	221	4,484	3,271	1,973	37.6		1.15	0.71	4.2	4.9	
4	3.3	6,338	219	4,519	3,294	1,939	37.1		1.17	0.72	2.7	3.4	
5	3.3	6,357	218	4,497	3,331	1,949	36.9		} 313	1.19	0.75	1.1	2.0
6	3.4	6,391	222	4,462	3,345	1,970	37.1			1.19	0.75	2.8	3.5
7	3.3	6,378	220	4,470	3,336	1,956	37.0		} 315	1.21	0.75	3.6	3.8
8	3.4	6,375	224	4,469	3,329	1,972	37.2			1.23	0.76	5.9	5.9
9	3.4	6,399	228	4,443	3,348	1,986	37.2			1.24	0.77	4.3	4.8
10	3.1	6,396	206	4,469	3,331	1,997	37.5		1.24	0.77	4.9	5.1	
11	3.3	6,358	217	4,492	3,300	2,010	37.9		1.25	0.79	7.2	7.8	

(注)1. 特記なきものは原数値。
2. 非正規労働者の比率は、役員を除く雇用者に占める比率。
3. 不本意型非正規労働者は、「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

④企業収益の動向

日銀・短観で2015年12月における2015年度の収益予測（大企業）を見てみると、製造業では、売上高は減収予測となっているものの、営業利益は10.4%の増益が見込まれている。金属産業の7業種で見ると、売上高は増収4業種に対し、減収3業種、営業利益も増益4業種に対し、減益3業種となっている。9月時点の予測に比べて、売上高は自動車、営業利益は金属製品と自動車が、上方修正となっている。

一方、中小企業では、製造業で売上高が0.1%の増収、営業利益が13.2%の増益が見込まれており、大企業よりも総じて好業績となっている。また、製造業の中堅企業では1.6%の増収、15.3%の増益と、大企業、中小企業を上回る収益予測となっている。（図表10）

図表10 2015年度企業業績予測（日銀短観）

産 業	売上高増加率			営業利益増加率			売上高営業利益率		
	14年度	2015年度		14年度	2015年度		14年度	2015年度	
	実績	9月予測	12月予測	実績	9月予測	12月予測	実績	9月予測	12月予測
①大企業									
全産業計	0.8	0.4	△ 1.1	4.1	10.2	11.9	4.3	4.8	4.9
製造業	1.3	0.9	△ 0.3	4.5	12.9	10.4	4.9	5.5	5.4
鉄鋼	3.3	△ 2.2	△ 10.8	33.6	△ 14.1	△ 40.0	4.7	4.1	3.2
非鉄金属	7.7	0.7	△ 1.7	50.6	6.4	△ 7.2	3.3	3.5	3.1
金属製品	△ 1.7	0.5	△ 1.0	△ 13.2	1.4	4.3	3.9	3.9	4.1
はん用・生産用 ・業務用機械	9.4	1.7	1.3	31.2	△ 0.8	△ 2.8	8.5	8.3	8.1
電気機械	1.4	3.0	2.0	36.2	12.8	3.5	3.5	3.8	3.5
造船・重機他	△ 4.0	7.2	6.6	3.6	20.1	8.3	5.4	6.1	5.5
自動車	1.1	1.3	1.7	△ 4.6	2.9	5.5	5.9	6.0	6.1
②中堅企業									
全産業計	0.6	1.2	1.0	0.7	5.7	8.2	3.1	3.2	3.3
製造業	1.9	1.6	1.6	8.0	14.1	15.3	4.0	4.5	4.6
鉄鋼	4.8	△ 4.1	△ 6.8	101.6	0.6	1.2	4.9	5.2	5.4
非鉄金属	1.8	5.0	1.9	△ 0.1	13.7	8.6	3.4	3.7	3.6
金属製品	6.0	3.4	1.6	6.2	△ 1.8	△ 5.2	5.6	5.3	5.2
はん用・生産用 ・業務用機械	4.0	5.6	5.2	9.6	17.1	14.7	5.2	5.8	5.7
電気機械	4.4	0.1	0.2	91.0	21.9	24.5	5.4	6.6	6.7
造船・重機他	8.3	△ 3.3	△ 2.6	△ 29.9	△ 32.5	△ 41.9	6.0	4.2	3.6
自動車	△ 0.3	△ 1.2	△ 0.4	△ 22.8	10.3	14.0	2.7	3.0	3.1
③中小企業									
全産業計	0.2	△ 0.3	△ 0.4	2.1	6.4	7.0	3.1	3.3	3.3
製造業	1.2	0.3	0.1	5.2	14.9	13.2	3.3	3.8	3.7
鉄鋼	2.5	△ 4.1	△ 7.6	△ 14.1	14.7	△ 0.6	2.1	2.5	2.2
非鉄金属	3.9	0.3	0.0	1.6	11.8	△ 2.6	2.2	2.5	2.2
金属製品	1.8	0.5	△ 0.9	△ 6.3	8.9	7.5	3.5	3.8	3.8
はん用・生産用 ・業務用機械	3.3	0.5	0.6	18.1	10.7	7.2	4.6	5.1	4.9
電気機械	2.5	△ 0.3	△ 1.3	15.8	7.3	△ 5.2	4.4	4.8	4.3
造船・重機他	6.0	4.1	5.9	13.6	19.1	37.3	3.0	3.5	3.9
自動車	3.8	△ 0.9	0.1	△ 2.6	9.9	10.6	3.3	3.7	3.7

(注)1. 調査対象は、大企業2,134社、中堅企業3,058社、中小企業5,779社（2015年12月調査）。

2. 太字は前年度よりも改善、網掛けは前回予測よりも上方修正。

3. 資料出所：日銀「短観」2015年9月および12月調査より金属労協政策企画局で作成。

2. 労働分配率の動向

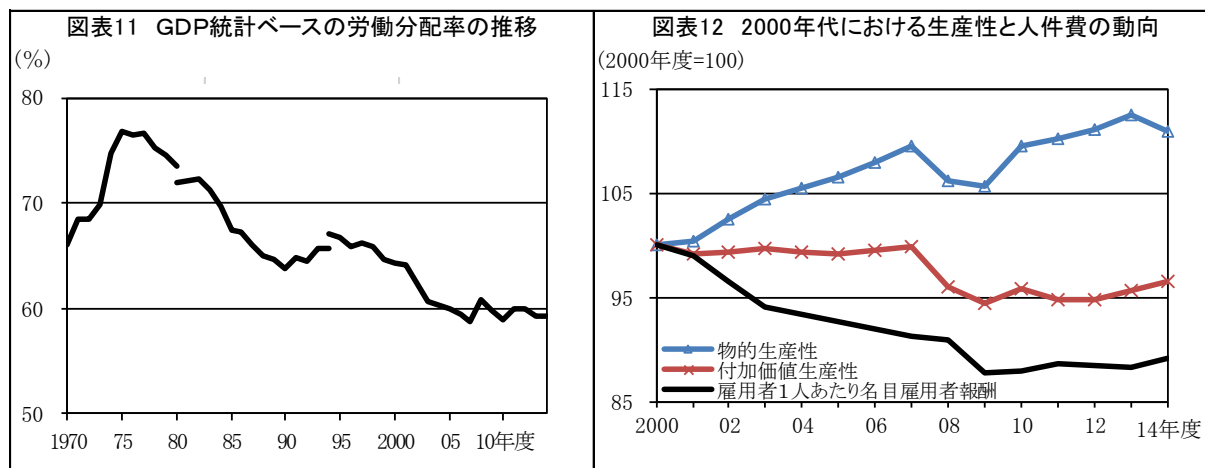
GDPベースの労働分配率「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」(注)を見ると、1990年代に60%台半ばで推移していたのが、2000年代前半に60%程度に急激に低下している。リーマンショックや東日本大震災によって、分母のGDPが落ち込んだにもかかわらず、その後も上昇していない。(図表11)

2000年度を100として、それ以降の物的生産性(就業者1人あたり実質GDP)、付加価値生産性(就業者1人あたり名目GDP)、および雇用者1人あたり名目雇用者報酬の動向を並べてみると、雇用者報酬は、物的生産性、付加価値生産性の動向を大きく下回って推移していることがわかる(図表12)。正社員の賃金の低下(図表13)とともに、一般職・技能職を非正規労働者とする「雇用のポートフォリオ」が進められ、非正規労働者の比率が急速に拡大してきたことが、付加価値生産性に見合った賃金が確保できず、労働分配率の低下につながった要因と見られる。

なお、雇用者報酬には賃金・一時金だけでなく、法定内・外の福利費が含まれており、法定福利費の負担増を含めても、労働分配率が低下していることに留意すべきである。

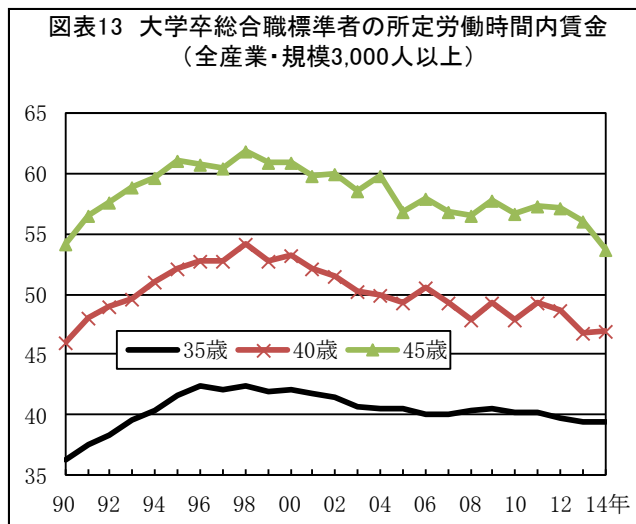
OECDのデータから、製造業の労働分配率(雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP)を算出すると、日本の58.1%に対し、イギリス、イタリアが70%程度、ドイツ、フランス、オーストラリアは60%台半ばとなっており、日本よりも低いのは、主要先進国ではアメリカと韓国だけとなっている。(図表14)

(注)GDPベースの労働分配率では、「雇用者報酬÷国民所得」が用いられることがあるが、この指標は自営業者の廃業が進むと、労働分配率が上昇するバイアスがかかっているため、これを補正する必要がある。

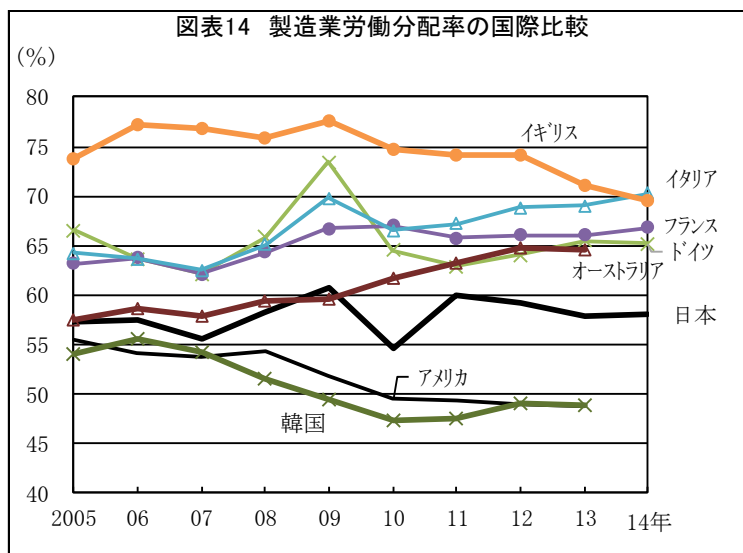


(注)1. 労働分配率は、「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」
2. 1980年度と1994年度は、直前のデータと連続していない。
3. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

(注)1. 物的生産性は就業者1人あたり実質GDP、付加価値生産性は就業者1人あたり名目GDP。
2. 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。



資料出所：旧日経連・経団連「定期賃金調査結果」より金属労協政策企画局で作成。



(注)1. 労働分配率は、雇員1人あたり名目雇員報酬÷就業者1人あたり名目GDP
2. 資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

3. 時間あたり人件費の国際比較

2016年版の経労委報告では、賃金の国際比較について一切触れていない。日本の賃金水準が先進国の中で最低水準であり、新興国との差もわずかとなっているためと思われる。

ILO（国際労働機関）のKILM（Key Indicators of the Labour Market）のデータによれば、2016年1月20日の為替レート（1ドル＝118.55円など）で換算した製造業の時間あたり人件費は、日本を100とすると、スイス244.3、ノルウェー185.8、デンマーク176.7、ドイツ167.8、アメリカ151.5、フランス146.8、オーストラリア143.3、イタリア126.5、イギリス119.0、カナダ108.2となっている。新興国では、シンガポール87.0などはわが国とほとんど遜色ない水準になってきている。

こうした国際比較に対して、たまたま為替相場が円安に振れているためではないか、との指摘も考えられる。そのため、物価水準から算出した理論上の為替レートである購買力平価（1ドル＝104.72円など）で換算しても、同じく日本を100として、ドイツ173.5、スイス164.1、ノルウェー152.7、フランス144.4、デンマーク141.3、イタリア136.0、アメリカ133.9、オーストラリア122.7、カナダ112.1、イギリス104.4となっている。（図表15）

日本が競争しているのは新興国・発展途上国であって先進国ではない、との指摘もある。しかしながら、新興国・発展途上国と競争しているのは日本だけではない。北欧の国々も、ドイツ、アメリカ、オーストラリアも、新興国・発展途上国と熾烈な国際競争を繰り広げている。ヨーロッパにはチェコやポーランドといった賃金水準の低い工業国があり、アメリカにはメキシコがある。アフリカの台頭も著しく、先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通である。高い人件費の国には、高い人件費なりの企業経営があり、それによって強い国際競争力を確保しているはずである。

（注）購買力平価は、円・ドル相場で言えば、日米の物価水準がイコールになる理論上の為替レートである。OECDによれば、1ドル＝104.72円（2014年）となっているが、これは、アメリカで1ドルで買えるものが、日本では104.72円で買える、ということを示している。

図表15 製造業における時間あたり人件費の国際比較(2013年・全雇用者)

国名	2013年時間あたり人件費(ドル)	為替レート(1ドルあたり現地通貨)				2016年レートで換算した時間あたり人件費(ドル)	日本=100	2014年購買力平価で換算した時間あたり人件費(ドル)	
		2013年平均	2016年1月20日レート	2014年購買力平価	単位			日本=100	日本=100
スイス	63.23	0.93	1.00	1.32	フラン	58.58	244.3	44.55	164.1
ノルウェー	65.86	5.88	8.69	9.34	クローネ	44.56	185.8	41.46	152.7
デンマーク	51.07	5.62	6.77	7.48	クローネ	42.37	176.7	38.37	141.3
ドイツ	48.98	0.75	0.91	0.78	ユーロ	40.25	167.8	47.10	173.5
スウェーデン	51.10	6.51	8.36	8.92	クローネ	39.79	165.9	37.29	137.4
フィンランド	44.57	0.75	0.91	0.92	ユーロ	36.62	152.7	36.33	133.8
アメリカ	36.34	1.00	1.00	1.00	ドル	36.34	151.5	36.34	133.9
フランス	42.85	0.75	0.91	0.82	ユーロ	35.21	146.8	39.19	144.4
オランダ	42.26	0.75	0.91	0.81	ユーロ	34.72	144.8	39.13	144.1
オーストラリア	47.09	1.04	1.43	1.47	ドル	34.36	143.3	33.32	122.7
イタリア	36.92	0.75	0.91	0.75	ユーロ	30.34	126.5	36.92	136.0
イギリス	31.00	0.64	0.69	0.70	ポンド	28.55	119.0	28.34	104.4
カナダ	36.33	1.03	1.44	1.23	ドル	25.95	108.2	30.42	112.1
日本	29.13	97.60	118.55	104.72	円	23.98	100.0	27.15	100.0
スペイン	28.09	0.75	0.91	0.67	ユーロ	23.08	96.2	31.44	115.8
シンガポール	23.95	1.25	1.43		ドル	20.87	87.0		
ニュージーランド	25.85	1.22	1.54	1.42	ドル	20.49	85.4	22.21	81.8
スロバキア	12.31	0.75	0.91	0.49	ユーロ	10.11	42.2	18.84	69.4
チェコ	12.17	19.57	24.34	12.98	コルナ	9.78	40.8	18.35	67.6
中華民国	9.37	29.77	33.97		ドル	8.21	34.2		
ハンガリー	9.44	223.70	275.70	130.15	フォリント	7.66	31.9	16.23	59.8
ポーランド	9.25	3.16	3.94	1.79	ズロチ	7.41	30.9	16.33	60.1
メキシコ	6.82	12.77	15.96	7.93	ペソ	5.46	22.8	10.98	40.5
フィリピン	2.12	42.45	45.08		ペソ	2.00	8.3		

資料出所：人件費はILO「KILM」、為替レートはIMF（国際通貨基金）、中華民国中央銀行、および三菱東京UFJ銀行、購買力平価はOECD資料より金属労協政策企画局で作成。

4. 欧米系多国籍企業との売上高人件費比率の比較

①企業経営で重視されるROE、ROA

企業経営では、自己資本でどれだけ利益を稼ぎ出したかを示すROE（自己資本利益率）や、自己資本と借入金などを含めた総資産でどれだけ利益を得ているかを示すROA（総資産利益率）が重視されている。

ROEについては、経済産業省の「持続的成長への競争力とインセンティブ」プロジェクトの最終報告（2014年8月）などでは、「グローバルな投資家と対話をする際の最低ラインとして8%を上回るROEを達成する」ことが謳われている。しかしながら、これに対して、北野一氏（バークレイズ証券チーフ・ストラテジスト）などは、日経新聞紙上（2014年12月14日朝刊）において、以下のような批判を展開している。

- 8%は、海外投資家に聞くと約8%と答えるということだが、これは米国株式市場の過去の長期的な収益率に基づく水準でそうになっているだけであり、日本株の投資家の期待収益率がせいぜい2%であるとすれば、ROE8%というのは過大な目標。
- ROEを上げるために賃下げやコストカットが常態化してしまう。結果として従業員の所得や取引先の売上高の減少を招き、その合計額である付加価値額（営業利益に人件費と減価償却費を足した額）が減少してしまう。
- 日本の経営者の在任期間は欧米などに比べて短く、投資家の株の保有期間も世界的にみて短い。このため経営者は短期間で結果を出そうとする。パイ全体の拡大よりもパイの切り分け方に手をつけようとして、株主以外のステークホルダー（利害関係者）の犠牲でROEを引き上げる方向に動きやすい。
- 個々の企業がそれぞれが抱える事情や環境に応じて重視すべき経営指標を考えればいい。たとえば80年代の米アルコアにとって、それは従業員の安全率だった。87年に同社の最高経営責任者に就いたポール・オニール氏は就任会見で収益計画を聞いたがっている投資家に「アルコアを全米で一番安全な会社にしたい。目標は事故ゼロだ」と言い、翌年に業績を急回復させている。「日本企業」という言葉でひとくくりにされて全部の会社が同じ経営指標を重視していけば、個々の企業から個性が消え、消費者や株主からみてつまらない存在になってしまう恐れがある。つまらない企業は淘汰され、企業価値が増大することもない。そしてその集合である日本経済が成長することもないだろう。

また、手島直樹氏（小樽商科大学ビジネススクール准教授）は、さらに、

- ROEは当期純利益を自己資本で割ったものであるため、株主還元やリキャップCB（転換社債を発行した資金による自社株買い）などの財務戦略を活用して自己資本を圧縮すれば、稼ぐ力に改善がなく当期純利益が不変であったとしても、ROEは上昇する。しかし、キャッシュフローには影響がないため、企業価値にも影響がないはずである。
- 短期的な投資家であれば、稼ぐ力に改善がなくとも、株主還元強化によりインカムが増えるのであれば、短期的にリターンを得ることができ、良い投資となる。よって、投資家がROEを高めよ、と要求するのは当然なことであり、必要以上に彼らに寄せられてはいけない。

- 長期的に保有してくれる安定株主がいて初めて、長期的な経営が可能になる。上位株主がすべてファンドというような企業が、長期的な経営ができるかどうかは怪しい。
 - ROEの分子である当期純利益を改善するには、本業で努力し営業利益を高めるのが正攻法であるが、研究開発、広告宣伝、人材採用などの本業強化に不可欠な投資を削減することによっても当期純利益は改善する（他の条件が一定であれば）。これでは、「引き算の罠」により長期的には競争優位性を失うことになりかねない。
 - 投資削減や財務戦略でROEを改善することばかり考えていると、ROEは早いタイミングで株主資本コストにまで下落する。高水準のROEには、イノベーションを生み出し続けるしかない。
- と指摘している。

②欧米系多国籍企業と日本企業

欧米系の主要な多国籍企業10社について、自己資本当期純利益率（おおむね2014年度・連結）を見てみると、3社が20%程度、2社が10%強、5社がひと桁またはマイナスとなっている。最高はキャタピラー社の22.0%である。一方、総資産当期純利益率（同）は、3%程度から6%程度の企業が比較的多い状況となっている。

一方、日本企業について財務省「法人企業統計」（2013年度・単体）で見ると、製造業の自己資本当期純利益率は資本金10億円以上が8.9%、規模計が7.8%、総資産当期純利益率は資本金10億円以上が4.0%、規模計3.3%となっている。日本企業の法人企業統計は単体決算の集計であり、グループ企業の連結決算とは性格が異なるものの、総資産当期純利益率が欧米系多国籍企業10社に比べやや低い程度なのに対し、自己資本当期純利益率はかなり低い傾向にある。これは、日本の自己資本比率の高さによるものである。自己資本比率は、欧米系多国籍企業10社では20%程度のところが比較的多いのに対し、日本の製造業では、資本金10億円以上の企業が45.1%、規模計で43.0%に達している。

③日本企業の人件費比率の低さ

一方、「売上高人件費比率」を見てみると、欧米系多国籍企業は10社中6社で20%を超えており、なかでもシーメンス社は35.9%、エリクソン社は33.3%、SKF社は30.8%に達しているのに対し、日本企業は、製造業で資本金10億円以上の企業が10.5%、規模計で13.8%にすぎず、金属産業の各業種でもおおむね10%台に止まっている。（図表16）

売上高の20~30%を人件費に投資している欧米系多国籍企業に対抗し、日本企業が10%台の人件費で競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問である。日本企業は、賃金抑制の経営姿勢を脱却し、積極的な「人への投資」と従業員に対する付加価値の適正な配分を通じて、利益率を高めていくことが求められている。

図表16 欧米系多国籍企業と日本企業における利益率と人件費の比較

(%)

企業グループ、産業・規模	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(2014年度・連結)						
フォルクスワーゲン	6.3	5.5	12.3	3.2	16.7	25.7
ボルボ	2.1	0.8	2.8	0.6	17.6	20.9
フィリップス	2.3	1.9	3.7	1.4	28.4	38.7
シーメンス(2015年度)	9.5	9.8	21.1	6.1	35.9	29.1
エレクトロラックス	3.2	2.0	13.6	2.6	15.5	19.2
エリクソン	7.4	4.9	7.7	3.8	33.3	49.5
SKF	11.0	6.7	19.5	5.8	30.8	29.9
アルセロール・ミタル	3.8	-1.2	-2.2	-1.0	15.2	45.5
ティッセンクルップ(2015年度)	2.2	0.6	8.1	0.8	20.0	9.3
キャタピラー	9.7	6.7	22.0	4.4	20.7	19.9
日本・法人企業統計(2013年度・単体の集計)						
製造業 規模計	4.1	3.6	7.8	3.3	13.8	43.0
資本金10億円以上	4.9	4.7	8.9	4.0	10.5	45.1
鉄鋼業 規模計	3.2	3.1	7.4	2.7	9.1	36.2
資本金10億円以上	3.4	3.6	8.1	2.8	6.7	34.9
非鉄金属 規模計	2.7	2.8	5.8	2.2	9.1	36.9
資本金10億円以上	2.6	3.2	5.8	2.1	7.1	36.3
金属製品 規模計	3.5	2.6	5.4	2.5	21.9	46.2
資本金10億円以上	4.5	3.9	6.1	3.3	16.4	53.7
機械 規模計	5.3	4.5	7.7	3.6	17.7	46.8
資本金10億円以上	6.4	5.9	8.6	4.2	14.0	49.1
電機・電子 規模計	2.8	2.4	5.7	2.2	15.7	37.9
資本金10億円以上	3.1	3.2	6.2	2.5	13.9	40.4
自動車・同付属品 規模計	5.8	6.3	14.0	6.5	11.4	46.5
資本金10億円以上	6.4	7.1	15.0	7.1	10.1	47.3
その他の輸送用機器 規模計	5.9	3.8	8.0	3.0	16.1	38.2
資本金10億円以上	6.5	4.4	9.4	3.4	13.5	36.3

(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 (キャタピラーは General and financial information) および財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成。

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

ここでは、2016年闘争に臨む経営側の方針として、経団連が1月19日に発表した『2016年版経営労働政策特別委員会報告』をもとにして、2016年闘争の労使交渉において、経営側が主張してくる可能性のある論点について、労働組合としての考え方を整理した。

経労委報告では、「経済の活性化なくして輝かしい日本の未来は見えてこない。経済の主役は民間企業であり、政府の環境整備のもと、経営者による積極的な取組みの継続こそが、理想とする経済実現の成否を決する」「2016年の労使交渉・協議にあたり、重視すべき考慮要素として、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請がある。力強い経済の実現に向けた名目GDP 3%成長への道筋も視野に置きながら、各社の収益に見合った積極的な対応を図ることが求められる」などとしている。

しかしながら、賃上げに関しては、「収益が拡大した企業」で、「自社の支払能力」に基づき、「各社の収益に見合った」賃金引き上げ、しかも、「ベースアップに限られず」、「年収ベースの賃金引き上げ」で、と主張している。とりわけ中小企業に関しては、大手企業と同等以上の支払い能力を有する中小企業は少数であり、「各企業の支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える」として、中小企業労使に圧迫を加えている。

これでは、政府に対しいかに取り繕おうとも、賃上げに対する姿勢は、結局、長期にわたってデフレの続いた「失われた20年」の間と本質的に変わるところがなく、「デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請」とはかけ離れたものと判断せざるをえない。

各産業・企業における労使交渉では、

○日本全体の生産性向上を勤労者全体の生活向上に反映させるという観点。

○物価上昇の状況下で実質賃金を維持する観点。

○各産業ごとに、その仕事に見合った賃金水準を確立していく公正労働基準の観点。

○消費拡大効果の高い所定内賃金の引き上げを積極的に行っていく「経済の好循環」の観点。

に立って、「中小企業も含めたすべての組合で、継続的に、正社員・非正規労働者に関わらずすべての従業員に、所定内賃金の」引き上げを行っていくことの重要性・必要性を踏まえ、真摯な議論を積み重ねていくことが重要である。

1. 中国経済情勢と賃上げ

<想定される経営側の主張>

- * 中国経済の先行きと、その世界経済・国内経済への影響がきわめて懸念される中で、労働組合の要求に応えることは困難である。

(経労委報告での記載)

- わが国経済は緩やかな回復基調にあるが、国内消費が力強さを欠くなか、海外では新興国の経済が減速するなど、先行きは予断を許さない状況にある。デフレからの脱却と持続的な経済成長を確実なものとするため、経済の好循環の実現に向けた取組みを継続していくことが喫緊の重要課題である。このため企業には、積極的な設備投資や研究開発投資を通じて、成長機会を創出するなどの主体的な取組みを展開することが求められる。(P. 1)



<労働組合の考え方>

- ⇒中国における景気底割れ、経済危機発生の可能性も否定できない。しかしながら当面は、中国経済の減速、底ばいがこのまま継続するという前提で対応していくのが現実的ではないか。
- ⇒日本として重要なことは、「世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活を構築していく」ことに尽きる。中国の景気底割れ懸念を過度に強調し、日本における「人への投資」、設備投資、研究開発投資を抑制することは、かえって状況を悪化させる。
- ⇒アジア諸国の実質GDP成長率の動向を見ても、中国近隣諸国すべてが不振なわけではなく、フィリピン、ベトナムなどは好調を続けている(図表17)。中国経済の減速により、企業収益に大きな打撃を受けているとすれば、グローバルな調達、生産、販売のあり方に関して、再検討すべきである。

<背景説明>

- 経労委報告でも、「海外では新興国の経済が減速するなど、先行きは予断を許さない状況にある」中で、「経済の好循環の実現に向けた取組みを継続していくことが喫緊の重要課題」と指摘している。
- 本来、個人消費は、景気変動の影響を受けにくく、経済の安定化装置の役割を果たすはずである。しかしながら、勤労者に対して一時金に片寄せた配分が行われ、非正規労働が拡大していると、経済環境が悪化した際、むしろ景気下押しの圧力として作用してしまう。個人消費が本来の役割どおり、国内経済の安定化装置として機能するよう、企業として、継続的な賃上げと非正規労働者の正社員への転換を進めていくことが重要である。
- 2008年のリーマンショックの際、日本への影響は当初、「蚊に刺された程度」と指摘されていた。しかしながら、結果的に先進国中で最も大きな打撃を受けることになったのは、金融緩和の度合いがアメリカやユーロ圏に比べて過少であったことに加え、個人消費を中心とした内需が脆弱であったためと考えられ、その轍を踏まないようにしなければならない。(図表18)

図表17 東・東南アジア諸国の実質GDP成長率予測
(%)

国	2014年実績	2015年実績見込み	2016年予測
日本	△ 0.1	0.8	1.3
中国	7.3	6.9	6.7
タイ	0.9	2.5	2.0
インドネシア	5.0	4.7	5.3
マレーシア	6.0	4.7	4.5
フィリピン	6.1	5.8	6.4
ベトナム	6.0	6.5	6.6

資料出所：世界銀行（2016年1月6日）

図表18 リーマンショック前後の実質GDPの変化（2007年→2009年の増減率）
(%)

項目	実質GDP			個人消費		
	日本	ユーロ圏		日本	ユーロ圏	
		ドイツ			ドイツ	
増減率	△ 6.5	△ 4.1	△ 4.6	△ 1.6	△ 0.7	0.8

資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

2. 要求の根拠

<想定される経営側の主張>

- * 組合の賃上げ要求の根拠は何か。
- * すでに2年にわたって、賃上げを行ってきた。

(経労委報告での記載)

- 企業別労働組合が金額ベースの要求を経営側へ提示する際、賃金決定におけるさまざまな考慮要素に照らして、その根拠を具体的に示すことが望まれる。あわせて、大企業の多くが2年連続でベースアップを実施したという事実を踏まえ議論することも重要である。(P.74)



<労働組合の考え方>

- ⇒金属労協では、2016年闘争における賃上げ要求基準を「3,000円以上」としており、これに基づき、各産別・単組において、それぞれ要求を策定している。
- ⇒金属労協の賃上げ要求基準は、「公式」に数値を直接あてはめたものではなく、「グローバルな経済情勢を見据えた国内経済の動向、生産性や金属産業の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活などを総合的に勘案しつつ、底上げ・格差是正の観点で踏まえ」決定したものである。
- ⇒国民経済生産性上昇率（就業者1人あたり実質GDP成長率）、消費者物価上昇率、完全失業率、有効求人倍率、企業収益など経済諸指標を精査し、底上げ・格差是正を確実に実現する観点からすれば、組合の要求が妥当なものであることは明らかである。
- ⇒2014年、2015年と賃上げが行われたにも関わらず、個人消費の回復は道半ばである。これは、2014年4月の消費税率引き上げの影響だけでなく、
 - ①2015年においても、賃上げを獲得した組合は、金属労協全体で、回答を引き出した組合の60%程度に止まっており、格差が拡大している。
 - ②非正規労働者の賃金は上昇しているが、非正規労働者の比率は高止まりのままである。
 - ③実質賃金は一進一退が続いている。といったことが影響しているものと思われる。従って、「中小企業も含めたすべての組合で、継続的に、正社員・非正規労働者に関わらずすべての従業員に、所定内賃金の」引き上げを行っていくことが決定的に重要であり、あわせて、非正規労働者の正社員への転換も積極的に推進していくことが不可欠である。

<背景説明>

○かつて賃上げ根拠として、

労働組合：経済整合性論、逆生産性基準原理

ベア率＝国民経済生産性上昇率（就業者1人あたり実質GDP成長率）

＋消費者物価上昇率

旧日経連：生産性基準原理

ベア率＝国民経済生産性上昇率（就業者1人あたり実質GDP成長率）

をそれぞれ掲げ、マクロ経済の観点からの適正な勤労者への成果配分のあり方について、論争を繰り広げてきた。

○2016年闘争における金属労協の賃上げ要求基準は、「グローバルな経済情勢を見据えた国内経済の動向、生産性や金属産業の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活などを総合的に勘案しつつ、底上げ・格差是正の観点を踏まえ」決定したものであり、逆生産性基準原理などの公式に数値を直接あてはめたものではない。

○しかしながら、かつて労働組合が掲げてきた「逆生産性基準原理」の考え方自体については、厚生労働省の『平成27年版労働経済白書』において、「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」として、高く評価されている。（資料1）

○ちなみに、2015年12月の政府経済見通しによれば、2015年度実績見込みとしては、

国民経済生産性上昇率（就業者1人あたり実質GDP成長率）＝0.8%

消費者物価上昇率（総合）＝0.4%

ということになる。

資料1 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.78

経営者側は1954年から①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③生産性向上がなければ賃上げしないとといった主張を展開し、この考え方の延長線上として、インフレが続く高度成長期において物価の安定性を重視した「生産性基準原理」が提唱された。この原理は、「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方で、国民経済的観点からインフレ抑制を目的としたものといえる。

一方、**労働者側は**、ある程度の消費者物価の上昇がある下で生産性基準原理を貫けば、実質賃金は生産性上昇率を下回る結果となり、国内需要拡大の足を引っ張る結果となるとし、「**逆生産性基準原理**」と呼ばれる原理を主張していた。この考え方は、「**実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする**」というものであり、インフレ時に生産性基準原理を貫けば、実質賃金が低下する場合があります、消費の減少を通じて国内需要拡大を阻止することになるため、これを防ぐことを目的としたものであるとともに、**標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの**といえよう。

(注)1. 太字は金属労協政策企画局。

2. なお、逆生産性基準原理および生産性基準原理に基づいて算出される賃金上昇率の目安は、当然のことながら賃金構造維持分を含まないベースアップに相当するものである。

3. 消費拡大と賃上げ、一時金

<想定される経営側の主張>

- * 2014年、2015年と賃上げを実施したにも関わらず、消費の改善につながっていない。
- * 業績の変動に柔軟に対応するためには、賃金の引き上げは、ベースアップのような所定内賃金の引き上げに限らず、年収ベースで引き上げればよい。

(経労委報告での記載)

- 収益が拡大した企業において、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、2014年の政労使会議のとりまとめに則り、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」について、前向きで踏み込んだ検討が望まれる。(P. 77~78)
- 賃金引上げの方法は、定期昇給の実施(賃金カーブの維持)といった月例賃金の制度昇給はもとより、月例賃金の一律的な水準引上げ(全体的ベースアップ)に限られず、さまざまな選択肢が考えられる。(P. 78)
- 例えば、月例賃金の水準引上げにあたり、若年層や子育て世代層へ重点配分すること(重点的ベースアップ)は、人口減少社会への対応や少子化対策、子育て世代支援といった観点に加え、離職率の高い若年社員や女性社員の定着およびモチベーション向上も期待できることから検討に値する考え方といえる。(P. 78)
- また、業績の短期的な変動に柔軟に対応できるうえ、従業員個人の短期的な成果や評価を反映しやすく、月例賃金より金額ベースでの引上げが総じて大きい賞与・一時金の増額も有効な選択肢である。家族手当(配偶者手当)や住宅手当など、さまざまな項目で従業員に支給している各種手当の見直しの検討も一案となろう。このほか、「人的投資」としての研修・教育訓練施策の拡充や、育児・介護関連などの福利厚生面の充実といった総合的な処遇改善に向けた検討も重要な論点といえる。(P. 78)



<労働組合の考え方>

- ⇒勤労者への成果配分は、マクロ的な生産性向上を勘案したものである。生産性向上の取り組みが一時的・短期的なものではなく、恒常的・永続的なものである以上、恒常的・永続的な所定内賃金の引き上げによって、「人への投資」と付加価値の適正な配分を行うべきである。
- ⇒2014年、2015年と賃上げが行われたにも関わらず、個人消費の回復は道半ばである。これは、2014年4月の消費税率引き上げの影響だけでなく、
- ①2015年においても、賃上げを獲得した組合は、金属労協全体で、回答を引き出した組合の60%程度に止まっており、格差が拡大している。
 - ②非正規労働者の賃金は上昇しているが、非正規労働者の比率は高止まりのままである。
 - ③実質賃金は一進一退が続いている。
- といったことが影響しているものと思われる。従って、「中小企業も含めたすべての組合で、継続的に、正社員・非正規労働者に関わらずすべての従業員に、所定内賃金の」引き上げを行ってい

くことが決定的に重要であり、あわせて、非正規労働者の正社員への転換も積極的に推進していくことが不可欠である。

⇒「経済の好循環」実現には、勤労者への配分を個人消費の拡大につなげていかななくてはならない。消費水準の決定要因は、生涯にわたる所得の見通し、および所得に占める安定的な所得の割合である。従って、一時金の引き上げよりも、安定的な所得を増加させる所定内賃金の引き上げのほうが消費を拡大させる効果が大きい。(資料2)

⇒厚生労働省の『平成27年版労働経済白書』では、所定内賃金が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、所定外賃金が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%増の影響しかない、と指摘している。(資料3)

⇒一時金は企業業績によって変動するため、金属労協では「年間4カ月分以上」を最低獲得水準としている。仮に、一時金の引き上げを「賃上げ」とするなら、一時金の引き下げは「賃下げ」になる。その場合、労働組合としては「賃下げ」回避のため、一時金の下支えをこれまで以上に強化せざるをえない。

<背景説明>

資料2 グレゴリー・マンキュー『マンキュー経済学Iミクロ編』

*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をすると信じている。

(注)グレゴリー・マンキューは、元アメリカ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。

○厚生労働省の『平成27年版労働経済白書』では、下記のように指摘されている。

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

○したがって、所定内賃金引き上げの消費拡大効果は、一時金引き上げの約4.5倍になるので、所定内賃金を3,000円引き上げた場合と同等の消費拡大効果を一時金の引き上げで得るためには、年間162,000円(3,000円×12カ月×4.5)引き上げる必要がある。

○また、内閣府の『平成27年版経済財政白書』では、「60歳未満を中心とした低所得者層が消費を抑制」していると指摘しており、底上げ・格差是正が消費拡大に大きな寄与を果たすことは確実である。(資料4)

資料3 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。

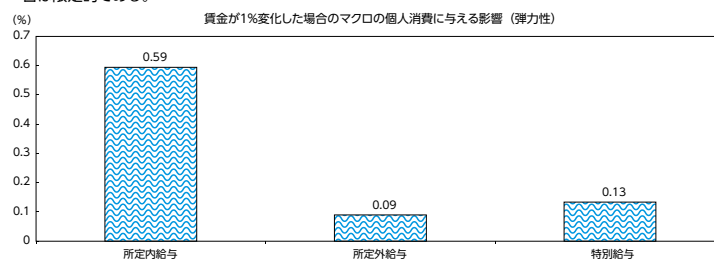
このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

●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×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%変化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)

資料4 内閣府『平成27年版経済財政白書』P.16

●60歳未満を中心とした低所得者層が消費を抑制

総務省「家計調査」を用いて、所得階層別の消費支出の動きをみると、低所得者層(所得階層5分位のうち第I分位と第II分位、年間収入が約450万円未満の世帯)の消費支出が、消費税率引上げ後に相対的に低い水準で推移した。(中略)低所得者層の消費が弱めとなった背景としては、低所得者層において、マインドが相対的に弱めで推移する中で、消費の抑制傾向が強まったことが考えられる。

世帯主の年齢別にみると、低所得者層のうち、60歳未満の現役世代での消費の回復の遅れが、消費の持ち直しの動きが弱かった一因として指摘できる。

4. 為替レートと収益

<想定される経営側の主張>

* 近年の企業収益の改善は、為替レートが円安となったことを反映しただけである。2016年に入って円高方向に進んでおり、収益に与える影響が懸念される。



<労働組合の考え方>

⇒2015年12月調査の日銀短観によって、金属産業の企業の想定為替レートを業種ごとに見ると、2015年度通期では118円前後となっており、とくに下期では116～117円台としている業種も少なくない。現段階では、現実の為替レートとの乖離はそれほど大きくない。(図表19)

⇒金属労協は2010年代初頭の超円高の時期、量的金融緩和の強化に向けて、政府や日本銀行への要請活動、国会議員への働きかけを強力に展開し、2013年1月以降の量的・質的金融緩和の実現に役割を果たした。(資料5)

⇒たまたま円高是正されたのではなく、労働組合の取り組みが結実したということに留意すべきである。金属労協は、今後も急激な変動と行き過ぎた円高の回避に向け、積極的に活動していく。

⇒為替レートに影響を与える要因としては、金融政策の違い、物価水準の違い、製造業の件費水準の違いなどがあり、賃上げによる日本の製造業人件費の上昇は、基本的には、円高抑制要因である。

<背景説明>

図表19 日銀短観による産業別の想定為替レート
(2015年12月調査・規模計)

(1ドルあたり円)

産 業	2015年度通期	2015年度下期
全産業	119.43	118.66
製造業	119.04	118.05
鉄鋼	120.56	119.97
非鉄金属	120.66	120.03
金属製品	117.84	117.96
はん用・生産用・業務用機械	118.62	117.96
電気機械	119.42	118.58
造船・重機他	117.46	116.66
自動車	118.73	116.53

(注)1. 2015年度企業業績予測における想定為替レート。

2. 資料出所：日銀「短観」(2015年12月調査)

○金属労協は2010年代初頭の超円高の時期、議員連盟「円高・欧州危機等対応研究会」や、岩田規久男・学習院大学教授(現・日本銀行副総裁)などと連携し、量的金融緩和の強化に向け取り組みを展開してきた。



一刻も早い円高は正・デフレ脱却に向け、量的金融緩和の実効的かつ迅速な拡大を

本年2月の量的金融緩和の強化により、いったん円相場は下落、株価は上昇しましたが、その後の金融政策は市場の失望を招き、超円高・株安の修正は、一時的なサプライズ効果に止まっています。1ドル=70円台の超円高により、国内生産拠点の海外移転が急加速し、マザー工場や研究開発拠点の海外移転も懸念されており、投資・消費不振を通じ、内需産業にも打撃となっています。

金属労協は、本年4月に策定した「2012～2013年政策・制度課題」において、ものづくり産業の国内拠点の維持・強化、国内雇用の確保をめざし、一刻も早く円高正・デフレ脱却を図るべく、量的金融緩和の実効的かつ迅速な拡大を主張しています。

金属労協の主張（2012～2013年政策・制度課題）・・・・・・・・・・1
 解 説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
 国内生産と雇用を守るため、円高は正に向け運動展開を（学習院大学教授 岩田規久男氏）・・11

金属労協の主張（2012～2013年政策・制度課題）
量的金融緩和の実効的かつ迅速な拡大

リーマンショック前の為替水準での安定をめざし、当面1ドル=90円台の為替相場とデフレからの完全な脱却を必ず実現するため、

- *政府・与党と日銀が、ものづくり産業と国内雇用についての危機感を共有し、緊密な連携の下、金融政策を遂行すること。
- *日銀は、金融緩和の効果が増えないうち、長期利付買入れによる民間への資金供給を「実効的」かつ「迅速」に実施し、さらに強化すること。
- *産業動向、生活実態に迅速に対応した金融政策を策定するための体制整備を図ること。
- *政府は、国内雇用対策に注力するとともに、新成長戦略、およびTPPをはじめとするものづくり産業の国内立地促進策を果敢に推進すること。
- *企業の国内投資を活性化させるため、イノベーションを促進する諸施策を展開するとともに、金融機関が中小企業の事業内容や保有する技術・技能を適切に評価し、円滑に資金が流れる仕組みの構築に向けて、一層の対応強化を行っていくこと。



国内生産と雇用を守るため、円高は正に向け運動展開を
 学習院大学経済学部教授 岩田規久男

2008年9月15日に起きたリーマン・ショック後の超円高の勢いは一向に止まる気配がない。2012年6月12日現在、円の外相相場はリーマン・ショック直前の2008年9月12日より、対米ドルで35%、対韓国ウォンでは42%、対ユーロでは53%もの上昇である。その他の外国通貨に対しても軒並みの円高である。

これほどの超円高では、日本の製造業がどれほどコスト・ダウンと品質向上に努力しても、到底外国との競争に打ち勝つことはできない。

今年2月末には、世界シェア第3位のエルセーダメモリが経営不振から会社更生法を申請した。同社の破綻については、経営の不適切などが指摘されている。しかし、これほどの短期間で、ウォンに対して42%もの円高になれば、たとえエルセーダメモリの経営が適切であったとしても、韓国勢に対抗できるはずがない。

円高の原因については、ユーロ圏の金融危機のために、投資家たちが相対的に安全な資産である円を消去法で選んでいるからだという指摘がある。しかし、円高はユーロ危機前から始まっている。確かに、ユーロ危機後は一段の円高・ユーロ安が進んだが、円高・ユーロ安の原因の一部はユーロ危機にあるといえる。しかし、ユーロ危機後の円高・ドル安の原因までもユーロ危機のせいにするのはできない。

超円高は、日本のデフレが続くという市場の予想を原因として起きている現象である。日本ではデフレが、海外ではインフレが、それぞれ続いていることは、日本製品は海外に比べてほとんど安くなることである。これは外国通貨の購買力が低下し続ける一方で、円の購買力は上がり続けることを意味する。そのため、外国為替市場で円が買われるのである。

円が強いということは、一国的に経済が強いことを表すのではなく、単に、日本が世界唯一のデフレ国だから起きている現象に過ぎない。そのデフレを引き起こしているのは日本銀行の金融政策である。その証拠に、日銀が民間に供給する資金であるベース・マネー（マネタリーベース=現金+民間銀行が日銀に預けている日銀当座預金、日銀当座預金は日銀が民間銀行から国債などの資産を購入すると増える）と市場の予想インフレ率の間には密接な正の相関関係が観察される。

市場で投資家たちが予想しているインフレ率は、普通預金と物価連動国債（償還価格と利息がデフレのときには減少し、インフレのときには増加する国債）の利回り差から知る事ができる。この予想インフレ率は日銀が量的緩和に積極的になって、ベース・マネーを増やすと上昇し、逆に、量的緩和に消極的になって、ベース・マネーを減らすと低下することが、データから観察される。

量的緩和の程度と予想インフレ率の間に正の相関が観察されるのは、投資家たちが日銀のデフレ脱却の本気度をベース・マネーの動向を見て判断しているからである、と考えられる。

去る2月14日に、日銀は「1%の消費者物価上昇率を目標とする」として、量的緩和の程度を引き上げると発表した。この発表により、市場の予想インフレ率は急上昇し、それが円安と株高をもたらした。円安と株高は輸出と企業設備投資を促し、雇用を拡大し、成長率を引き上げる。つまり、円安・株高はデフレ脱却のための必須の条件なのである。

逆に、ベース・マネーの減少は市場のデフレ予想を生み出すことで、デフレと円高の原因になる。日銀は2月14日に量的緩和を約束したかに見えた。しかし、3月と4月にベース・マネーの一部である日銀当座預金の前年同月比をそれぞれ3.6%と2.9%だけ減らした。これを見て、市場は日銀のデフレ脱却の本気度を疑い始めた。

一方、米国の連邦準備制度理事会（FRB）は、ユーロ危機が深まり、景気悪化のリスクが高まれば、いつでも量的緩和第3弾を実施する、という

- 為替レート、とりわけ円・ドルレートの決定要因としては、
 - ①短期的要因：金融政策の違い（金融緩和の度合いの大きい国の通貨が下落する）
 - ②長期的要因：物価水準の違い（現実の為替レートが、購買力平価=両国の物価水準がイコールになる理論上の為替レートに収斂していく）
 - ③政治的・経済的要因：製造業の人的コストの違い
 - ④有事的要因：有事の際には、基軸通貨であるドルや、避難通貨と言われる円などが買われる。（ドルが買われるかどうかは、状況によって異なる）
- などが挙げられる。

このうち③については、1985年のプラザ合意による円高が、「輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる働き」を狙ったものであったのが、典型的な事例である。従って、賃上げによる日本の製造業人件費の上昇は、基本的には円高抑制要因となる。（資料6）

○中国の台頭により、アメリカ製造業のライバルとしての日本のプレゼンスが低下したことは否定できない。しかしながらそれでも、1995年の「逆プラザ合意」以降、日米製造業の人的コストがイコールになる為替水準を超えた円高は長続きしていない。（図表20）

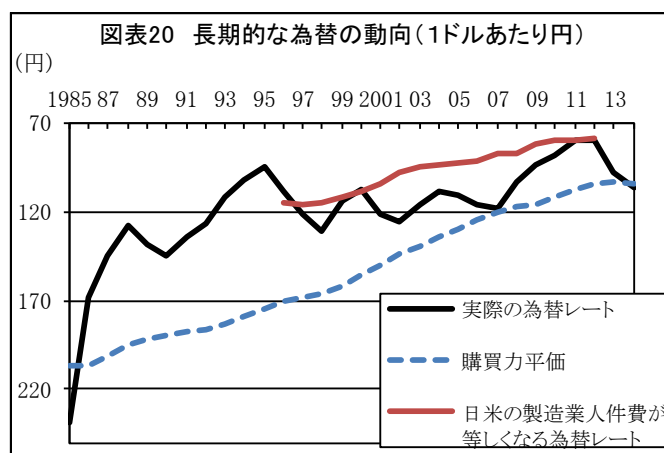
資料6 経済企画庁『昭和61年度年次経済報告』P.41

我が国の輸出財産業と考えられる製造業の資本コスト、賃金をアメリカと比較してみると、1980年代前半におけるドル高・円安局面において、日本の資本コストはアメリカと余り変わらない一方、賃金は

アメリカに比べ、特に安いという状況が生み出されてきたことが分かる。これは、資本については国際的な移動が可能であることから、資本の要素価格は国際的に均等化する力が働く一方、労働は移動しにくいこと等もあり、必ずしも均等化しないためと考えられる。円高は、輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる働きをすることを考えることができよう。

これに対し、一般的には、個別の輸出関連企業や輸入品と競争している企業は、価格競争力を維持しようとして、まず、既存の設備等を所与とした場合、労働コストを引き下げるという対応が考えられる。また、更に、資金余力のある企業は、合理化設備投資等を通じて労働生産性を上げることが考えられるが、これも輸出関連企業等での労働需要にマイナスの影響を及ぼし、労働需給の緩和を通じて労働コストを低下させるよう作用する。しかし、これらの部門での労働コストの抑制は、再び我が国の輸出関連産業等の労働コストを国際的にみて低め、一層の円高による調整を招く可能性がある。

(注) 太字は金属労協政策企画局。



- (注) 1. 1985年9月に「ブラザ合意」により円高誘導が行われ、95年4月に「逆ブラザ合意」により円高是正が行われた。
 2. 購買力平価は、日米の物価水準が等しくなる理論上の為替レート。
 3. 資料出所：OECD、アメリカ労働省、ILO資料より金属労協政策企画局で作成。

5. 物価と賃上げ

<想定される経営側の主張>

* 物価上昇はほとんど認められない状況であり、賃上げ根拠とはならない。

(経労委報告での記載)

- 経団連の調査によると、月例賃金の決定に際して物価の動向を考慮した企業は34.7%あったものの、最も考慮したとの回答はわずか0.8%であった。また、2014年より物価水準が高まったにもかかわらず、その動向を前年より重視した企業は3.3%にとどまった。(P. 80)
- 物価動向は、従業員の生活に影響を及ぼすことから、引き続き賃金決定の考慮要素の一つであることに変わりはないが、中心的なものとはいえなくなっていることがうかがえる。賃金は、あくまで企業が生み出した付加価値を踏まえて総合的に決定するという原則を踏まえれば、物価動向を機械的に反映すべきではなく、上記の調査結果も実態に沿ったものといえる。(P. 80)
- 同調査によると、月例賃金の決定に際して物価動向の指標として用いられたものは、C P I (総合) が73.2%と最も多く、コアC P I (生鮮食料品を除く総合) が20.2%、G D Pデフレーターが2.4%となっている。C P I (総合) の推移をみると、消費税率引上げに伴う物価上昇分が剥落しているなか、生鮮食料品等の価格は上昇傾向にあるものの、原油や資源価格の下落などの影響を大きく受けて、鈍化し続けており、最近は0%台前半で推移している。(P. 80~81)
- 労使交渉・協議において物価動向を議論する際は、利用する指標とその対象期間などについて互いに確認する必要があることはもちろんであるが、物価上昇がほとんど認められない状況が続くようであれば、2016年の労使交渉・協議において物価動向が大きな争点になることは考えにくい。(P. 81)



<労働組合の考え方>

- ⇒経団連が、賃金決定の考慮要素として物価動向が「中心的なものとはいえなくなっている」と主張しているのは、単にデフレが続いてきたからである。2014年については、経営側が消費税率引き上げを消費者物価上昇率から切り分けていることが影響している。消費者物価が継続して上昇していくことになれば、物価上昇は重要な考慮要素となってくる。
- ⇒ガソリンや灯油などの価格は低下しているものの、食料、家具・家事用品、教養娯楽といったものの物価上昇率は2%を超えており、実質賃金が一進一退となっていることも相まって、消費者感覚としては、生活の圧迫感が強いのではないか。(図表21、22)
- ⇒消費者物価指数の主な指標としては、
 - 総合
 - 生鮮食品を除く総合 (コアC P I)
 - 持家の帰属家賃を除く総合
 - 食料 (酒類を除く) 及びエネルギーを除く総合 (コアコアC P I)
 - 生鮮食品及びエネルギーを除く総合

などがある。

⇒金属労協では、賃上げの判断材料としての消費者物価上昇率について、ほぼ一貫して「総合」を用いてきた。経団連の調査でも、「総合」を用いる企業が7割以上に達している。

⇒2015年度における消費者物価上昇率（総合）は、4～12月平均（12月は推計値）で0.3%、政府経済見通しで0.4%となっており、決して「物価上昇がほとんど認められない状況」ではない。（図表23）

<背景説明>

図表21 費目別の消費者物価上昇率（全国・2015年度）

(%)

月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	諸雑費
2015年4月	0.6	2.7	0.0	2.2	△ 0.3	1.8	0.2	△ 2.4	1.5	△ 0.1	0.3
5	0.5	3.1	△ 0.1	△ 1.7	0.3	1.8	0.5	△ 2.4	1.5	0.7	0.5
6	0.4	2.5	△ 0.1	△ 3.1	0.7	2.0	0.7	△ 2.0	1.5	0.7	0.5
7	0.2	2.5	△ 0.1	△ 4.7	1.3	1.4	0.8	△ 2.3	1.4	1.2	0.7
8	0.2	2.7	0.0	△ 5.9	1.6	1.7	0.8	△ 2.7	1.4	1.6	0.8
9	0.0	2.2	0.0	△ 7.1	1.8	1.7	0.6	△ 2.9	1.5	2.2	0.9
10	0.3	3.4	0.0	△ 7.0	1.9	1.7	0.6	△ 3.3	1.5	2.0	0.7
11	0.3	2.9	0.0	△ 6.8	2.1	1.8	0.7	△ 2.8	1.5	2.5	0.7

資料出所：総務省統計局

図表22 毎勤統計による賃金の動向（前年比増加率・調査産業計）

(%)

年度・月	就業形態計				一般労働者				パート労働者	
	現金給与総額		常用雇用 指数②	現金給与総額 合計①+②	現金給与総額		所定内給与		現金給与総額	
	名目①	実質			名目	実質	名目	実質	名目	実質
2011年度	△ 0.3	△ 0.2	0.6	0.3	0.0	0.1	△ 0.2	△ 0.1	0.5	0.6
2012	△ 1.0	△ 0.8	0.7	△ 0.3	△ 0.3	△ 0.1	△ 0.1	0.1	0.6	0.8
2013	△ 0.2	△ 1.3	0.9	0.7	0.4	△ 0.7	△ 0.3	△ 1.4	0.2	△ 0.9
2014	0.5	△ 3.0	1.7	2.2	1.0	△ 2.5	0.2	△ 3.3	0.4	△ 3.1
2015年4月	0.7	△ 0.1	2.0	2.7	0.9	0.2	0.6	△ 0.2	1.3	0.5
5	0.7	0.0	2.0	2.8	1.1	0.4	0.3	△ 0.4	△ 0.6	△ 1.3
6	△ 2.5	△ 3.0	2.1	△ 0.4	△ 2.2	△ 2.7	0.8	0.3	△ 0.5	△ 0.9
7	0.9	0.5	2.0	2.9	1.3	1.0	0.8	0.4	0.7	0.3
8	0.4	0.1	2.0	2.4	0.7	0.4	0.4	0.1	1.7	1.4
9	0.4	0.3	2.0	2.4	0.6	0.5	0.2	0.1	0.4	0.3
10	0.7	0.4	2.2	2.9	1.1	0.7	0.5	0.1	0.1	△ 0.3
11	0.0	△ 0.4	2.1	2.1	0.1	△ 0.3	0.5	0.1	0.4	0.0

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」より金属労協政策企画局で作成。

図表23 さまざまな消費者物価指数（2015年度・前年比上昇率）

月・項目	総合	生鮮食品を除く総合	持家の帰属家賃を除く総合
4月	0.6	0.3	0.8
5	0.5	0.1	0.7
6	0.4	0.1	0.5
7	0.2	0.0	0.3
8	0.2	△ 0.1	0.3
9	0.0	△ 0.1	0.1
10	0.3	△ 0.1	0.3
11	0.3	0.1	0.4
12月推計値	0.2	0.1	0.3
4～12月平均	0.3	0.0	0.4
年度平均予測	政府 0.4	日銀 0.1 民間調査機関平均 0.1	
用途	<ul style="list-style-type: none"> ・金属労協としての消費者物価の判断材料 ・政府の消費者物価予測の対象指標 ・日銀の消費者物価目標2%の対象指標 	<ul style="list-style-type: none"> ・日銀の消費者物価予測の対象指標 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

(注) 1. 12月は都区部のデータから算出した推計値。

2. 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。

○日銀は消費者物価上昇率（総合）の目標を2%としているが、「2%」は主要国の中央銀行が採用している標準的な目標である（図表24）。企業や家計が、消費者物価上昇率2%時代を見据えた行動をとっていくことが、デフレ脱却を確実にし、2%を早期に実現することにもつながる。

図表24 各国の物価安定目標

国/地域	名称	指標	数値
日本	物価安定の目標 Price stability target	消費者物価（総合）	2%
米国	Longer-run goal	個人消費支出 デフレーター（総合）	2%
ユーロ圏	Quantitative definition	消費者物価（総合）	2%未満 かつ 2%近傍
英国	Target	消費者物価（総合）	2%
カナダ	Target	消費者物価（総合）	2% (1～3%の中心値)
オーストラリア	Target	消費者物価（総合）	2～3%
ニュージーランド	Target	消費者物価（総合）	2%近傍 (1～3%の中心値)
スウェーデン	Target	消費者物価（総合）	2%
スイス	Definition	消費者物価（総合）	2%未満

資料出所：日銀

6. 非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げ、正社員への転換

<想定される経営側の主張>

- * 組合員ではない非正規労働者の賃金・労働諸条件を、労使交渉や労使協議の俎上に載せることは、なじまないのではないか。
- * 非正規労働者を正社員に転換するために、限定正社員制度を活用すべきである。

(経労委報告での記載)

- 一般に非正規労働者は経済的な理由等により未婚率が高い状況にあり、人口減少というわが国の重要課題の解決に資するためにも、不本意非正規労働者のさらなる減少と処遇改善に今後も取り組んでいく必要がある。(P. 39)
- 労働力人口の減少により、優秀な人材の確保・定着がこれまで以上に重要な経営課題となっていることを考えれば、今後、正社員への登用制度の導入と登用実績は一層増加していくことが見込まれる。加えて、勤務地や職種などを限定した無期契約社員（いわゆる限定正社員）という雇用区分のさらなる活用も考えられる。折りしも、2018年からは労働契約法第18条による無期労働契約への転換申込権が発生することになる。企業には、意欲と能力のある人材に対して、積極的に活躍の機会を拡げていく取組みが求められる。(P. 39～40)
- 無期転換制度の整備には、転換した社員を受け入れる雇用管理区分の検討と、それに応じた労働条件の明確化が必要となる。(P. 46)
- 雇用管理区分は、既存のいわゆる「正社員」区分のほか、勤務地や職種等の「労働条件が限定された正社員」（限定正社員）の区分を新設することが考えられる。限定正社員は、育児や介護、健康面等の制約を抱えるなど、既存の正社員と同等の働き方を望まない有期雇用社員にとって有益である。(P. 46)
- 限定正社員の労働条件は、定年年齢や定年後の再雇用のほか、労働時間や勤務地、賃金、異動の有無、教育・研修の内容等を検討し、就業規則等で規定すべきである。有期雇用社員と無期転換社員とで相違する労働条件を設定する場合は、職務の内容や責任の程度、配置変更の範囲等を明確に異なるものとし、その合理的な理由を社員に説明できるようにしておく必要がある。(P. 46)
- いわゆる限定正社員への転換を含む正社員化については、中長期的には労働力人口の減少、短期的には労働市場の需給関係の逼迫に伴う人材不足への対応として、企業としても積極的に推進する必要がある。その際、対象となる非正規社員の基準や選考手続きなどを明確にしておくことが不可欠である。この点について、事前に労使で話し合い、合意形成を図っておくことは、トラブル発生の未然防止にもつながる。(P. 75)
- 賃金（時給）の引上げに関しては、非正規労働者の賃金が労働市場の需給関係の影響を強く受けるものとの認識を労使で共有する必要がある。近年の労働需給の逼迫などによって、非正規労働者の基本給・時給の増額や、賞与・一時金の支給・増額などを実施した企業は多い。実際、パートタイム労働者の時給は上昇を続けており、今後も高まっていくことが見込まれる。(P. 75～76)



<労働組合の考え方>

- ⇒組合員である非正規労働者の賃金・労働諸条件を労使交渉で決定するのは当然であるが、組合員ではない非正規労働者の賃金・労働諸条件についても、労働組合と経営側が合意すれば、労使交渉、労使協議の俎上に載せることができる（資料7）。正社員への転換を望んでいる「不本意非正規労働者」だけでなく、すべての非正規労働者に対して、賃金・労働諸条件の引き上げを実施していく必要がある。
- ⇒経団連も「優秀な人材の確保・定着がこれまで以上に重要な経営課題となっていることを考えれば、今後、正社員への登用制度の導入と登用実績は一層増加していく」と指摘しているように、非正規労働者の正社員への積極的な転換は、企業にとって重要な課題である。
- ⇒ただしその際は、あくまでも社内で一般的な正社員への転換を原則とすべきである。労働時間や勤務地、職種などを限定する「限定正社員」の仕組みは、あくまで従業員のニーズに応えるためのものでなければならない。「賃金の低い無期雇用」の仕組みとしてこれを用いれば、戦前の職員・工員の格差の復活につながりかねない。
- ⇒経団連も、限定正社員制度の導入に伴う「トラブル発生」に注意を喚起している。非正規労働者が一般的な正社員に転換することができず、「不本意限定正社員」となれば、企業にとってもさまざまなリスクを抱えることになるのは否定できない。

<背景説明>

資料7 菅野和夫『労働法』

- * 団体交渉の対象事項については、まず、企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応ずるかぎりには、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。
- * 法律上は「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が使用者に認められているわけではない。つまり、団体交渉を強制されない一群の事項を結果的に「経営権事項」と命名することはさしつかえないが、最初から「経営権」に属するか否かで義務的団交事項か否かを決するのは適切でない。義務的団交事項か否かは憲法28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的（労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進）から判断していくべきである。一般的には、これを、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と表現することができよう。しかし、これは義務的団交事項に関する一応の定義であって、具体的な問題についてはそこから出発しつつ事案に即した判断が必要となる。
- * 組合員ではない管理職や非正規労働者などの労働条件は、それ自体としては団体交渉権の範囲外である。しかしながら、それら非組合員の労働条件問題が、組合員の労働条件問題と共通のないしは密接に関連するものである場合、または組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労働条件問題について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団体交渉義務を負うこととなりうる（実際にも、かなり多くの企業別組合が非組合員である労働者の賃金について団体交渉を行い労働協約を締結している）。
- * 就業規則の作成または変更については、使用者は、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」の意見を聴かななければならない。
- * 「労働者の過半数で組織する労働組合」とは、当該事業場のすべての労働者（職種の違いを問わない）のうち過半数の者で組織する労働組合である。したがって、社員労組がそれであれば、臨時工やパートタイム労働者の就業規則作成についても、法律上は社員労組の意見を聴かななければならない。

7. 労働力需給と賃上げ

<想定される経営側の主張>

* 総額人件費管理の考え方からすれば、非正規労働者の賃金が上昇している状況では、正社員の賃上げを行うことは困難である。

(経労委報告での記載)

- 2015年11月の完全失業者数は209万人と66ヵ月連続で前年同月を下回り、有効求人倍率（季節調整値）も1.25倍と23年10ヵ月ぶりの高水準となるなかで、業種・業態によって人材不足が顕在化してきている。(P. 25)
- 建設業や自動車整備業では、従業員の高齢化と若年従業員の減少とが相まって、人材不足が生じている。(P. 25)
- 物流を担う陸運業においても、ドライバー不足が生じている。鉄道貨物協会の試算によると、大型トラックドライバーの不足数は、2010年度の2万9,118人から、2020年度には3倍超の10万6,211人に拡大すると予測されている。(P. 25～26)
- 情報通信産業では、マイナンバー制度の導入によって、大規模システム開発案件が集中し、人材不足が表面化しており、今後も、IoTの進展に伴い、さまざまな分野でICTを積極的に活用する機会が拡大し、人材不足が加速する恐れがある。(P. 26)
- 最近の職業別有効求人・有効求職の状況をみると、現場にかかわる職業では総じて求人数が求職者数を大幅に上回っている。(P. 26)
- 賃金（時給）の引上げに関しては、非正規労働者の賃金が労働市場の需給関係の影響を強く受けるものとの認識を労使で共有する必要がある。近年の労働需給の逼迫などによって、非正規労働者の基本給・時給の増額や、賞与・一時金の支給・増額などを実施した企業は多い。実際、パートタイム労働者の時給は上昇を続けており、今後も高まっていくことが見込まれる。(P. 75～76)
- 非正規労働者の処遇改善については、正規・非正規で区分することなく、自社における総額人件費管理のもとで考えるべきであることを労使の共通認識として確認すべきである。(P. 76)



<労働組合の考え方>

- ⇒雇用のミスマッチや不本意非正規労働者は解決すべき大きな問題であるが、失業率の数値自体は、完全雇用の水準となっており、わが国の労働市場が全体として人手不足の状態となっていることは明らかである。
- ⇒経団連も指摘しているように、労働市場の需給関係を受けて、非正規労働者の賃金は上昇してきているものと見られるが、これは当然のことである。さらに、同一価値労働同一賃金、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の観点から、一層の引き上げを行っていくことが重要である。
- ⇒経団連が、建設業、自動車整備業、陸運業、情報通信産業を例示し、「現場にかかわる職業」での人手不足がとくに顕著であると指摘しているように、非正規労働者に限らず、正社員に関して

も人手不足の状況にある。

⇒経済があるべき方向に向かっているからこそ、労働市場において人手不足が生じ、市場経済原理に則って非正規労働者の賃金が上昇している。人手不足が生じた結果として「総額人件費」が拡大することは、企業経営にとっても、マクロ経済にとっても、本来望ましいはずである。デフレ時代の発想そのままに総額人件費を抑制しようとするれば、むしろ市場経済原理に反し、「経済の好循環」にブレーキをかけることになる。「正規・非正規で区分することなく」、すべての従業員の所定内賃金の引き上げを行っていくことが、不可欠である。

<背景説明>

○全体の有効求人倍率が1.2倍台となっているのに対し、正社員の有効求人倍率は、いまだ1倍に達していない。しかしながら、企業の採用活動において、非正規労働者の求人はハローワークを活用し、正社員の求人は民間人材会社を利用する場合も多いと考えられることから、正社員の有効求人倍率が全体を下回っているからといって、正社員は人手不足ではない、と判断することはできない。また正社員、非正規労働者を問わず、有効求人数は拡大しており、増加率は正社員のほうが大きい状況が続いている。(図表25)

○2015年3月高校卒業者について見ると、求人数に対する充足率は53.7%にすぎず、とりわけ中小企業を中心に、人手不足の状況は明らかである。(図表26)

図表25 有効求人増加率の推移(前年比)
(%)

年・月	有効求人		
		うち正社員	うち正社員以外
2015年1月	3.0	3.2	2.8
2	3.9	4.0	3.8
3	4.2	4.9	3.7
4	2.7	3.4	2.1
5	1.1	2.0	0.4
6	2.8	3.5	2.2
7	3.6	3.8	3.5
8	5.9	5.9	5.9
9	4.3	4.8	3.9
10	4.9	5.1	4.7
11	7.2	7.8	6.7

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。

図表26 2015年3月高校卒業者の就職状況

(人・%)

企業規模	2015年3月卒業者					2016年3月卒業予定者	
	求人数①		就職者数②		充足率 (②÷①)	求人数(11月時点)	
		前年比 増加率		前年比 増加率			前年比 増加率
29人以下	95,322	27.2	26,728	△ 6.3	28.0	104,719	10.7
30～99人	93,839	26.1	39,969	△ 3.1	42.6	103,248	12.4
100～299人	62,786	16.8	39,365	2.7	62.7	67,770	12.4
300～499人	18,206	17.3	14,624	9.0	80.3	19,549	16.4
500～999人	15,304	15.0	14,904	15.8	97.4	16,003	15.4
1,000人以上	30,396	27.1	34,153	22.2	112.4	30,507	18.9
合計	315,853	23.5	169,743	4.6	53.7	341,796	12.8

資料出所：厚生労働省「平成27年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

8. 企業収益、支払い能力と賃上げ

<想定される経営側の主張>

- * 賃金決定にあたっては、物価動向、労働力需給、世間相場、デフレ脱却や持続的成長、経済の好循環に向けた社会的な要請といった要素も考慮しなければならないが、自社の支払い能力に基づき、収益に見合っただけで決定するのが原則である。
- * 具体的には、収益が拡大した企業が、「年収ベースの賃金引上げ」を実施すればよい。

(経労委報告での記載)

- わが国の労働生産性は、(中略)近年は景気回復に伴い上昇傾向にあり、2014年度の全産業(金融業・保険業を除く)の労働生産性は705万円となり、12年ぶりの高水準を記録した。(P. 57)
- 業種別の労働生産性を米国と比較すると、「一般機械」、「化学」などでは上回っている。(P. 58)
- 総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値である。付加価値は、賃借料、金融費用、法人税、配当金などの支払いにも充てられているが、企業全体で見ると人件費の割合が約7割で最も高い。賃金引上げなどの人件費の水準決定にあたっては、自社の付加価値の現状と今後の見通しを十分に踏まえる必要がある。(P. 62)
- 賃金は、(中略)実際の決定にあたっては、さまざまな要素を総合的に考慮している。考慮要素には、物価動向や労働力の需給関係、世間相場、後述する社会的要請などの外的要素と、自社の付加価値や労働生産性の動向、労務構成、労使関係、近年の賃金改定状況などの内的要素があげられる。(P. 77)
- 賃金は、労使交渉・協議を行う状況によって考慮すべき度合いやウエイトが異なる各要素を踏まえながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づき、労使による真摯な交渉・協議を経て、企業が決定することが原則である。(P. 77)
- 2016年の労使交渉・協議にあたり、重視すべき考慮要素として、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請がある。力強い経済の実現に向けた名目GDP 3%成長への道筋も視野に置きながら、各社の収益に見合った積極的な対応を図ることが求められる。(P. 77)
- 具体的には、収益が拡大した企業において、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、2014年の政労使会議のとりまとめに則り、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」について、前向きで踏み込んだ検討が望まれる。(P. 77~78)
- 企業の置かれている経営環境や業績の状況は各社各様である。賃金決定の原則に沿って、今年の考慮要素も踏まえながら、さまざまな賃金引上げの方策を検討する必要がある。その際、賃金引上げには、自社の付加価値の増大が不可欠であることから、労使で絶えず労働生産性の向上に取り組んでいくことを改めて確認すべきである。(P. 79)
- 2016年の労使交渉・協議では、社会的要請をどのように勘案していくかが、大きな課題となっている。こうした点を考慮しながら、従業員や労働組合、取引先、株主、ひいては社会などといったステークホルダーから理解と共感が得られ、自社の実情にも適った年収ベースの賃金引上げの

方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが求められる。(P. 79)



<労働組合の考え方>

- ⇒経団連は、収益が拡大した企業は、2015年を上回る年収増をせよ、と指示している。それ自体は当然のことであるが、日本全体の生産性向上を勤労者全体の生活向上に反映させる観点、物価上昇の下で実質賃金を維持する観点、各産業ごとの公正労働基準確立の観点、「経済の好循環」に向けた個人消費拡大の観点など、賃金の社会性からすれば、「収益が拡大した企業」で、「自社の支払能力」に基づき、「各社の収益に見合った」賃上げを行うだけでなく、「中小企業も含めたすべての組合で、継続的に、正社員・非正規労働者に関わらずすべての従業員に、所定内賃金の」引き上げを行っていくことが、労使の使命である。
- ⇒「総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値である」というのはそのとおりである。しかしながら、わが国の人件費の動向は、付加価値生産性や物的生産性の向上とはまったく見合っておらず、労働分配率は低下してきた(図表11、12)。経団連も、近年、労働生産性が上昇していることは認めており、生産性向上の取り組みが一時的・短期的なものではなく、恒常的・永続的なものである以上、恒常的・永続的な所定内賃金の引き上げによって、「人への投資」と付加価値の適正な配分を行うべきである。
- ⇒経労委報告でも触れているが、「物価動向や労働力の需給関係、世間相場」「デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請」こそが、賃上げにおいて、最も重視すべき判断材料である。

<背景説明>

- もし労使が「日本全体の生産性向上を勤労者全体の生活向上に反映させる」という機能を果たすことができなければ、政府による再分配機能を強化せざるをえない。しかしながら、政府依存を過度に強めることになれば、結局、産業・企業の成長力が損なわれる。労使としては、政府の再分配機能の強化よりも、再分配ができるだけ必要ない社会をめざしていくのが基本である。
- 企業の収益格差を強調するのは経営者団体の常であるが、内閣府『平成25年版経済財政白書』によれば、「我が国企業のROAのばらつき(標準偏差)はアメリカやドイツと比べると非常に小さく、企業間の収益性の格差は小さい」とのことである。(資料8)
- 日本よりも企業間の収益格差が大きいにも関わらず、欧米では、賃金は産別労使交渉や、産別と個別企業との交渉で決定されている。一方、日本では、連合や金属労協の方針に基づき、産別組織が要求基準を決定し、産別で統一的な闘争を展開している。
- こうしたシステムは、
- ・労働市場では、経営側に比べ勤労者の交渉上の立場が弱いため、統一的な取り組みによって勤労者の立場を補強し、労使対等の下で交渉を行うことができるようにする。
 - ・企業の個別の事情を乗り越え、産業ごとの公正労働基準を確立し、「同一価値労働同一賃金」の実現をめざす。

ための仕組みである。

- 従って、産別ごとに統一的な闘争を行うことは、市場経済原理の下で、適正な賃金決定をするために不可欠なシステムである。経営者団体には、こうした重みを十分に認識し、短絡的に「自社の支払能力」などといった抽象的な概念を持ち出して、賃上げ抑制を図ることのないよう、強く望みたい。

資料8 内閣府『平成25年版経済財政白書』(P. 166)

日本、アメリカ、ドイツの3か国について、ROAの分布から企業間の収益性の格差を確認しよう。我が国企業のROAのばらつき(標準偏差)はアメリカやドイツと比べると非常に小さく、企業間の収益性の格差は小さい。その理由として、我が国企業のリスクテイク行動の消極性が考えられる。横並び志向のために競争力のある企業が出現しにくくなっており、その結果、製品差別化が進まず企業間の収益性のばらつきが小さくなるとともに、平均的な収益性の水準が低くなっている(ローリスク・ローリターン)と考えられる。他方、アメリカでは、日本と比較して、ハイリスク・ハイリターンを求める企業風土であるため、非価格競争力の高い革新的な新製品が生まれやすく、企業間の収益性に差が生じているものと考えられる。

我が国製造業のように企業間で似たような製品を生産している場合には、市場の寡占化も進みにくく、過当競争となり、収益性も低くなると考えられる。実際、日本、アメリカ、ドイツの製造業上場企業の個票データを用いて、売上高のハーシュマン・ハーフィンダール指数を計算して寡占度を比較すると、日本の指数は非常に小さく、市場の寡占度が低いことが分かる。

このように、我が国製造業の横並び志向が、抜本的な製品差別化を抑制し、利幅の薄いビジネスモデルに偏る傾向を生んでいると考えられる。

9. 中小企業における賃上げと付加価値の適正配分

<想定される経営側の主張>

- * 大手企業と同等以上の支払い能力を有する中小企業は、少数である。
- * 労働組合は大手準拠を脱したのではないか。
- * 各企業の支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、労使関係に悪影響を与える。

(経労委報告での記載)

- 財務省「法人企業統計年報」によると、資本金1億円未満の中小企業では、労働生産性が2014年度までの20年間で約1割低下しているなか、労働分配率は60%台前半で推移を続けている。近年では、最低賃金の大幅な引上げや、労働需給の逼迫による募集賃金の上昇等により人件費が増大しており、さらなる負担増が見込まれる。今後、労働生産性の安定的な向上が担保されない場合、労働分配率がさらに上昇し、将来への成長投資が抑制されることになりかねず、中長期的な競争力が損なわれる可能性があることに留意が必要である。(P. 72)
- 円安によるメリットを享受している中小企業は少なく、大手企業と同等あるいはそれ以上の支払能力を有する中小企業は少数にとどまる。(P. 74)
- 中小企業に限らず、月例賃金の水準引上げは、労働生産性と付加価値の持続的で安定的な向上を伴う必要がある。あくまでも賃金引上げは、総額人件費の原資である自社の付加価値の動向を踏まえて適切に決定すべきものである。加えて、大手追従・大手準拠からの転換を打ち出したにもかかわらず、大手との「格差是正」を目指すという従来の考え方を踏襲していることは納得感が得られにくいといえる。各企業の支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える懸念がある。(P. 74～75)



<労働組合の考え方>

- ⇒賃上げにあたり、企業収益や自社の付加価値の状況を見捨てることはできないが、日本全体の生産性向上を勤労者全体の生活向上に反映させる観点、物価上昇の下で実質賃金を維持する観点、各産業ごとの公正労働基準確立の観点、「経済の好循環」に向けた個人消費拡大の観点など、賃金の社会性からすれば、「収益が拡大した企業」で、「自社の支払能力」に基づき、「各社の収益に見合った」賃上げを行うだけでなく、「中小企業も含めたすべての組合で、継続的に、正社員・非正規労働者に関わらずすべての従業員に、所定内賃金の」引き上げを行っていくことが、労使の使命である。これは大手追従とか、大手準拠とか言われるものとは、まったく意義が異なる。
- ⇒そうした中で、大企業よりも賃金水準の低い中小企業においては、当然、その格差是正が重要な課題となる。2015年3月高校卒業者について見ると、大手、中小とも求人数を大幅に拡大させる

中で、大手企業では求人を上回る採用を行っているのに対し、中小企業における充足率はきわめて低くなっている。(図表26)

⇒経団連は、「各企業の支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える」などという、中小企業労使に対する圧迫は、控えるべきではないか。そうした考え方こそ、健全な労使関係を破壊するものである。

⇒「労働生産性と付加価値の持続的で安定的な向上」を反映した賃上げというだけでなく、賃上げが労働生産性の向上を促し、付加価値を高めることになるというのが「人への投資」の考え方である。

⇒わが国ものづくり産業が熾烈な国際競争を生き抜いていくためには、プロダクト・イノベーション(新分野・新製品の開発)とともに、わが国の強みである現場でのプロセス・イノベーション(生産性の向上)が絶対に必要である。それには、生産性三原則(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)に基づいた「人への投資」が不可欠である。仮に付加価値の低い中小企業があるとすれば、社会性に基づいた賃金水準を確保し、個人だけではなく職場全体のモチベーションを高め、生産性の向上に全力を注ぐべきである。

⇒金属労協では、中小企業における生産性の向上、付加価値の拡大に向け、大企業の熟練技能者を工業高校、中小企業に派遣し、技能指導を行う「ものづくりマイスター」、中小企業において、カイゼン、ムダとり、3S(4S、5Sとも)などを推進する「ものづくりインストラクター」の仕組みを応援している。

⇒また、大企業と中小企業などの間における付加価値の適正な配分の実現に向けて、適正取引の確立、および「付加価値の適正循環」構築の取り組みを推進している。

<背景説明>

○経団連は、中小企業において、労働生産性が20年間で約1割低下している中で、「労働分配率は60%台前半で推移を続けている」と指摘しているが、それは人件費も約1割低下していることを示している。

○経済産業省の「工業統計」により、2003年から2013年にかけての10年間について、出荷額、付加価値額、賃金総額、設備投資の動向を見ると、金属産業194業種のうち、35業種で出荷額が増加したにもかかわらず、付加価値額が減少している。35業種の賃金総額を見ると、増加が12業種となっているのに対し、減少が23業種に達している。設備投資は増加が25業種、減少は9業種に止まっており、付加価値額の減少が、とくに賃金総額と連動していることがわかる。出荷額の増加に見合った付加価値額が確保できるよう、付加価値の適正配分の取り組みが重要となっている。(図表27)

図表27 金属産業194業種の出荷と付加価値の動向(2003年→2013年の変化)

(業種)

出荷額	付加価値額	業種数	貸金総額		設備投資		貸金・投資	貸金・投資
			増加	減少	増加	減少	とも増加	とも減少
増 加	増 加	73	57	16	55	15	45	6
	減 少	35	12	23	25	9	9	6
減 少	増 加	2	0	2	1	1	0	1
	減 少	84	4	80	34	49	2	47
合 計		194	73	121	115	74	56	60

(注)1. 2003年と2013年とで比較可能な194業種に関するデータである。

2. 資料出所：経済産業省「工業統計」より金属労協政策企画局で作成。

- 金属労協では、適正取引の確立に向け、公正取引委員会に対して、対応強化を求めていくとともに、調達先との関係での留意事項を幅広く記した「適正取引推進マニュアル」や、収益のうちどれだけが取引先などに支出されたか、残った付加価値がどのようにステークホルダーに配分されたかを数値として具体的に算出する「CSR会計」の普及など、産業内・企業内の取り組みを展開していく。
- また、バリューチェーンにおいて、各プロセスの企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図る「付加価値の適正循環」構築の取り組みについて、検討を行っているところである。

10. 内部留保と賃上げ

<想定される経営側の主張>

* 内部留保は機械や関連会社の株式となっており、賃金として配分することはできない。

(経労委報告での記載)

- わが国企業全体の内部留保が増加していることを捉えて、それを原資とした賃金引上げを求める主張がある。(P. 82)
- そもそも内部留保は、会計上の概念である。企業活動の成果として得られた当期純利益から、配当などの社外流出を差し引いた剰余金の残高の累計として、貸借対照表の利益剰余金などに計上される。近年の推移をみると、企業規模を問わず、利益剰余金の増加が確認できるものの、統計上の数値はすべての企業の合算である。個別企業における利益剰余金の状況はさまざまであり、その実態は個別にみていく必要がある。(P. 82)
- 内部留保は、企業内に現金・預金の形で貯め込まれているとの誤解を招きがちだが、実態としては、機械設備や国内外の子会社・関係会社の株式が含まれる投資有価証券などさまざまな形で保持されている。わが国企業全体の貸借対照表をみると、直近10年間で利益剰余金は150兆円増加しているところ、投資有価証券は132兆円の増加とほぼ同様の動きを示している。事業活動のグローバル化に伴い、各企業で海外M&Aが積極的に行われている実態に鑑みれば、海外子会社の株式の増加が投資有価証券増加の大きな要因と考えられる。(P. 82~83)
- 企業の持続的な成長のためには将来への投資が何より大切である。厳しいグローバル競争のなかにあつて、企業は競争力や成長力を高めるために内部留保を有効に活用しており、それは結果として従業員の中長期的な処遇改善につながるものといえる。(P. 83)
- 企業経営者は、内部留保が持続的成長・競争力の強化に不可欠な「成長投資」のための貴重な原資であることを積極的に発信することで、内部留保をめぐる誤解を解くとともに、正しい理解を求める努力を一層行っていく必要がある。(P. 83)



<労働組合の考え方>

- ⇒内部留保を活用して賃上げ、という考え方があり、これに対して経団連は、内部留保は機械設備や国内外の子会社・関係会社の株式が含まれる投資有価証券などさまざまな形で保持されており、これを原資として賃上げはできないとの考え方を示している。
- ⇒ひとくちに「内部留保」と言っても、定義はひとつではないが、内部留保活用による賃上げ論の「内部留保」とは、企業がストックとして保有している現金・預金であろう。機械を売却して、賃上げをせよ、と主張している者は誰もいないのに、機械になっているから賃上げ原資にできないとあえて主張するのは、ためにするものである。内閣府『平成27年版経済財政白書』によれば、わが国企業の現預金比率は、国際的に見て高水準となっている。(図表28)
- ⇒経団連の指摘するように、「内部留保が持続的成長・競争力の強化に不可欠な『成長投資』のた

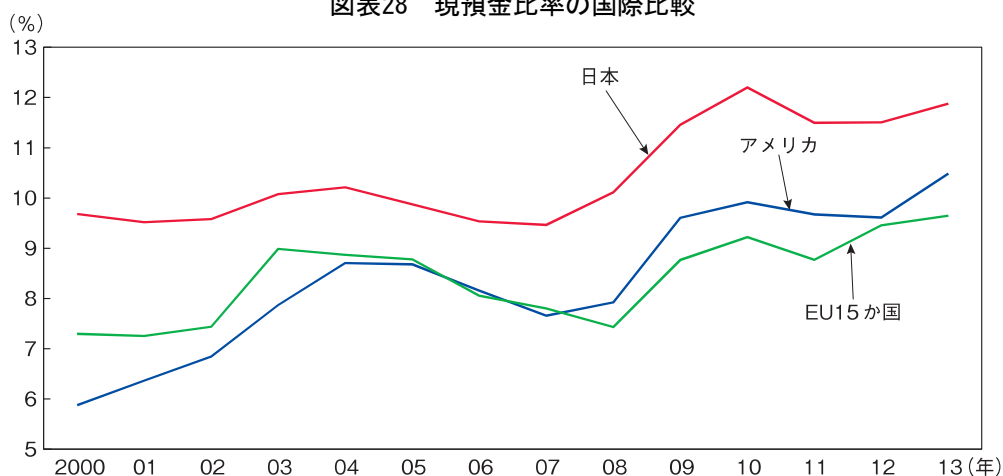
めの貴重な原資である」ならば、企業労使の判断により、底上げ・格差是正や非正規労働者の正社員への転換などをはじめとする「人への投資」の原資とすることも、選択肢として考えられうる。

- ⇒現金・預金が、企業経営の安定や機動的な投資を行うために重要であることは言うまでもない。しかしながら一方で、豊富な現金・預金を持つ企業に投資し、企業に対して株主還元の強化を要求して、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすいことにも留意する必要がある。
- ⇒そもそも人件費を抑制して短期的な利益を捻出しようとする企業は、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすい。「人への投資」を実践し、長期的な成長を重視する経営を行っている企業に対しては、株式を永続的に保有し、長期的にリターンを確保しようとする投資家が投資することになるのではないかと。言い換えれば、企業経営の安定や機動的な投資のため、豊富な現金・預金を確保する必要があるならば、日頃より「人への投資」に力を注いでいる必要があるということである。

<背景説明>

財務省の「法人企業統計」で、製造業の財務状況を2003年度と2013年度で比較してみると、「役員を除く人件費」は、この間、4.0兆円減少しているが、現金・預金は4.4兆円増加している。フローとストックの違いがあり、単純な比較はできないが、1年あたりの人件費の減少額4千億円（＝4.0兆円÷10年）を10年間積み上げると、現金・預金の増加額（4.4兆円）にほぼ見合うものとなっている。（図表29）

図表28 現預金比率の国際比較



資料出所：内閣府『平成27年版経済財政白書』

図表29 製造業の財務状況（単体）

(兆円)

年度	ストック			フロー		
	純資産	内部留保 (利益剰余金)	現金・預金	役員を除く 人件費	当期純利益	内部留保 (当期純利益－配当)
2003年度	159.7009	100.2183	39.4497	53.7349	5.9134	2.8310
2013年度	189.3369	119.1268	43.8700	49.7028	14.0132	8.2949
増加率(倍)	1.19	1.19	1.11	0.92	2.37	2.93
増加額(兆円)	29.6360	18.9085	4.4204	-4.0321	8.0998	5.4639

(注) 1. 当期純利益は2013年度の定義に統一している。

2. 資料出所：財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成

11. 連結決算と賃上げ

<想定される経営側の主張>

* 海外現地法人を含んだ連結決算では、中国経済の減速などを受けて、収益が悪化している。グループ経営の観点からすれば、連結業績を判断指標とすべきであり、単体が堅調であっても賃上げは困難である。

(経労委報告での記載)

- グループ経営における海外事業の重要性が高まるなか、経団連の集計によると、単体業績だけでなく、海外を含めたグループ連結業績を賃金決定の判断指標とする動きがみられ、その傾向は収益に占める海外事業の割合が高い企業ほど顕著である。(P. 67)
- 連結業績を賃金決定の判断指標としている企業にその目的を聞くと、「連結収益拡大に向けた意識の向上」(80.0%)が突出して多い。グループでの利益創出・成長を目指す観点から、連結業績を判断指標の一つとすることは有効な手段であるといえる。(P. 68)
- また、「グループ経営への貢献度合いに応じた公平な賃金決定」(34.6%)を目的にしている企業も多い。今後、海外事業利益比率のさらなる上昇や、海外従業員のスキルや能力の向上に伴って、グループ経営に対する海外従業員の貢献度がさらに増していくことが見込まれる。調査結果をみると、「企業単体の業績」を判断指標として賃金決定する企業が現状・今後とも最も多いものの、国内外の従業員それぞれのグループ経営への貢献度合いを考慮して連結収益を公平に配分していくことで、モチベーションと一体感を高め、グループ全体の競争力強化につなげる観点からの検討も重要となろう。(経労委P. 68)



<労働組合の考え方>

⇒経団連は従来、「連結ベースで見た場合に好業績となっている企業であっても、海外子会社の高収益が国内本体の業績悪化をカバーしているケースがある。連結業績が好調なことだけをとらえて、賃金引き上げの余力があるとみなすことは、必ずしも実態にそぐわない」(2015年版経労委報告)としていたが、2016年版では、「グループでの利益創出・成長を目指す観点から、連結業績を判断指標の一つとすることは有効な手段である」として、姿勢を180度転換した。

⇒金属労協は、これまで

- 海外で産み出された付加価値については、現地法人の従業員への成果配分や設備投資、国内での研究開発や設備投資に用いるとともに、グローバルな事業展開における国内従業員の貢献にも、配分すべきである。
- 国内では、研究開発を行っているだけでなく、いわゆるマザー工場として、生産設備の効率化、新技術の製品化、機械やソフトの内製などを担い、技術・技能やノウハウを蓄積し、カイゼン、ムダとり、3S(4S、5Sとも)などを推進し、国内外すべての工場における生産技術の高度化に多大な貢献を果たしている。海外現地法人における工場の立ち上げはもち

ろん、その後のオペレーションにおいても、日本からの出向者が主導的な役割を果たしている。

と主張しており、経団連の姿勢の転換は、金属労協の考え方と同一の方向のもの、ととらえることができる。

⇒しかしながら、この姿勢の転換が、単に中国経済の減速に伴う海外現地法人の収益の悪化を賃上げ抑制に利用しようということであれば容認できない。「グローバルな事業展開における国内従業員の貢献」を正しく評価するという姿勢を貫くことが重要である。

12. 総額人件費、社会保険料と賃上げ

<想定される経営側の主張>

* 総額人件費は所定内給与の1.7倍にもおよぶことから、賃上げは困難である。

(経労委報告での記載)

- 多くの企業が所定外給与や賞与・一時金、社会保険料などを算出する際、所定内給与を算定基礎としているため、所定内給与額のアップは総額人件費に大きく跳ね返る。厚生労働省の調査をもとに試算すると、所定内給与を100とした場合の総額人件費は167.5まで高まる。所定内給与の引上げを検討する際には、その増額分だけでなく、総額人件費の増加分と長期にわたる影響についても考慮しなければならない。(P. 62)
- 企業がコントロールできない社会保険料負担の高まりにより、付加価値と無関係に総額人件費が増加していることに留意が必要である。(P. 64)
- 社会保険料負担のさらなる増大は、企業収益と労働者の手取り賃金の減少要因となるうえ、社会保障制度の持続性に対する信頼低下が国民の将来不安を招いて個人消費の下押し圧力となり、経済の好循環実現の支障となる。収益が拡大した企業による賃金の引上げを個人消費の拡大へとつなげ、経済の好循環を実現するためにも、政府には引き続き、社会保障の重点化・効率化など、制度改革の断行を強く求める。(P. 65)



<労働組合の考え方>

⇒そもそも総額人件費が所定内賃金の1.7倍に達している最大の要因は、一時金であり、法定福利費ではない。

⇒2014年度までの10年間における、社会保障に関わる雇主と雇用者（従業員）の負担の状況を見てみると、次のようになる。

○雇主は、社会保険料の負担が5.9兆円増えているものの、一方で、賃金・俸給は3.1兆円、退職金・企業年金の負担は2.4兆円減少しており、結果として、雇用者報酬（総額人件費）の支払いの増加額は、0.3兆円に止まっている。

○雇用者（従業員）は、社会保険料の負担が6.8兆円増加しているだけでなく、そもそも賃金・俸給が3.1兆円減っているため、手取りは9.9兆円減少している。

負担が勤労者に片寄っているのは明らかであり、企業は、賃金・俸給の増加、すなわち賃上げによって、こうした勤労者の負担増に対して配慮すべきである。(図表30)

⇒法定福利費の国際比較をしてみると、2016年1月20日の為替レート（1ドル＝118.55円など）では、日本はスイス、フランスの2.5分の1、イタリア、ドイツ、アメリカの半分程度に止まっており、企業の負担が重いとは言い難い。(図表31)

⇒なお、労使が知恵を出し合い、政府に対し、社会保障制度の給付と負担の適正化を求めていくことが重要である。しかしながら、社会保険料は、少なくとも議会制民主主義のコントロールの下

にあり、社会保障審議会には経団連からも参加していることからすれば、「企業がコントロールできない社会保険料負担」というのは不適切な表現である。

<背景説明>

図表30 最近10年間における雇主の負担と従業員の受け取りの変化
(兆円)

項目	2004年度	2014年度	増減額
雇主			
①賃金・俸給支払い	214.5	211.4	-3.1
②退職金・企業年金負担	15.1	12.7	-2.4
③社会保険料負担	22.5	28.4	5.9
雇用者報酬支払い(①+②+③)	252.2	252.5	0.3
雇用者(従業員)			
④賃金・俸給受け取り	214.5	211.4	-3.1
⑤社会保険料負担	27.0	33.8	6.8
手取り受け取り(④-⑤)	187.5	177.6	-9.9

(注)1.賃金・俸給には、現物給与なども含まれる。
2.雇用者の手取りでは、所得税・住民税を考慮していない。
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。

図表31 製造業における時間あたり法定福利費の国際比較(2013年・全雇用者)

国名	時間あたり人件費に占める法定福利費の割合(%)	2013年時間あたり法定福利費(ドル)	為替レート(1ドルあたり現地通貨)		単位	2016年レートで換算した時間あたり法定福利費(ドル)	日本=100
			2013年平均	2016年1月20日レート			
スウェーデン	30.4	15.54	6.51	8.36	クローネ	12.10	278.9
スイス	18.4	11.63	0.93	1.00	フラン	10.82	249.3
フランス	30.4	13.02	0.75	0.91	ユーロ	10.73	247.3
イタリア	29.0	10.70	0.75	0.91	ユーロ	8.82	203.3
ドイツ	21.7	10.61	0.75	0.91	ユーロ	8.74	201.5
アメリカ	23.9	8.69	1.00	1.00	ドル	8.69	200.3
オランダ	22.2	9.38	0.75	0.91	ユーロ	7.73	178.2
ノルウェー	17.0	11.18	5.88	8.69	クローネ	7.56	174.4
フィンランド	20.4	9.09	0.75	0.91	ユーロ	7.49	172.7
オーストラリア	19.9	9.37	1.04	1.43	ドル	6.81	157.1
スペイン	25.8	7.25	0.75	0.91	ユーロ	5.98	137.7
カナダ	20.0	7.26	1.03	1.44	ドル	5.19	119.7
デンマーク	10.9	5.58	5.62	6.77	クローネ	4.63	106.8
日本	18.1	5.27	97.60	118.55	円	4.34	100.0
イギリス	14.6	4.51	0.64	0.69	ポンド	4.18	96.4
シンガポール	16.7	4.00	1.25	1.43	ドル	3.50	80.6
スロバキア	27.1	3.34	0.75	0.91	ユーロ	2.75	63.4
チェコ	26.6	3.23	19.57	24.34	コルナ	2.60	59.9
ハンガリー	23.9	2.26	223.70	275.70	フォリント	1.83	42.3
メキシコ	30.4	2.07	12.77	15.96	ペソ	1.66	38.2
ポーランド	16.6	1.54	3.16	3.94	ズロチ	1.24	28.5
中華民国	14.6	1.37	29.77	33.97	ドル	1.20	27.7
ニュージーランド	4.0	1.03	1.22	1.54	ドル	0.82	18.8
フィリピン	7.9	0.17	42.45	45.08	ペソ	0.16	3.7

資料出所：法定福利費はILO「KILM」、為替レートはIMF(国際通貨基金)、中華民国中央銀行、および三菱東京UFJ銀行資料より金属労協政策企画局で作成。