

2017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—



2017年1月

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1 |
| I. 最近の経済情勢 | |
| 1. 需要と出荷の動向・・・・・・・・・・・・・・・・ | 2 |
| 2. 雇用の動向・・・・・・・・・・・・・・・・ | 6 |
| II. 経営側の主張と労働組合の考え方 | |
| 1. 賃上げの意義・・・・・・・・・・・・・・・・ | 7 |
| 2. 年収ベースの賃金引き上げ・・・・・・・・ | 9 |
| 3. 賃上げの消費拡大効果・・・・・・・・ | 11 |
| 4. 将来不安と消費・・・・・・・・ | 15 |
| 5. 総額人件費・・・・・・・・ | 18 |
| 6. 中小企業における賃上げ・・・・・・・・ | 21 |
| 7. 同一価値労働同一賃金・・・・・・・・ | 26 |
| 8. 特定（産業別）最低賃金・・・・・・・・ | 31 |
| 9. 労働生産性の国際比較・・・・・・・・ | 34 |
| 10. 人件費水準の国際比較・・・・・・・・ | 36 |
| 11. 物 価・・・・・・・・ | 40 |
| 12. 内部留保・・・・・・・・ | 42 |
| 13. グローバル経営、グループ経営、連結業績 | 44 |
| 14. 配偶者手当・・・・・・・・ | 46 |
| 15. 働き方改革・・・・・・・・ | 47 |
| | |
| 経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解 | 49 |

はじめに

金属労協は2016年12月、第59回協議委員会において、2017年の闘争方針として、「3,000円以上の賃上げ」をはじめとする「2017年闘争の推進」をとりまとめた。

経営側では今般、経団連が『2017年版経営労働政策特別委員会報告』を発表したが、

- * 景気は緩やかながら着実に回復している。マクロで見た企業収益は全体として高水準、ファンダメンタルは総じて堅調である。
- * こうした中、経済の好循環を力強く回すべく3年間続けてきた経済界の取り組みをさらに進めるため、賃金引上げのモメンタム（勢い）を2017年も継続していく必要がある。
- * 経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視するとともに、働き方・休み方改革の実現を視野に置いた対応を検討すべきである。
- * 企業においても、社員の生活防衛的なマインドを変えるべく可能な限りの対処を図るべきである。

など、経済情勢・産業動向、2017年における賃金・労働諸条件引き上げの意義については、ほぼ労働組合と認識を同じくしていると言ってよい。

具体的な取り組みとしても、年休取得促進や長時間労働是正、健康経営、介護離職予防、女性の活躍の戦略的推進、高齢期における活躍の場の拡大、非正規労働者の正社員化の推進などに関しては、金属労協の闘争方針や賃金・労働政策と重なる部分が多い。

しかしながら依然として、月例賃金に固執せず「年収ベースの賃金引上げ」を、大手との格差是正は中小企業経営者の理解を得られない、同一労働同一賃金は「自社」で「総合的に勘案」、高度プロフェッショナル制度の創設、特定（産業別）最低賃金制度の廃止などを主張、勤労者生活の安心・安定、公正・公平な賃金処遇の確立などといった課題に対しては、後ろ向きの姿勢をとり続けており、消費拡大に対しても、効果的な施策を打ち出していない。

賃上げは付加価値向上の成果配分という主張自体は、正論である。しかしながら、その前提として、現在の賃金水準が適正であるということがなければならない。生産性の違いを理由に中小企業や非正規労働者に見られる低賃金を放置することなく、まずは賃金の社会性を踏まえた「人への投資」を出発点とし、全従業員、バリューチェーン一体となった生産性向上を促し、金属産業全体の生産性の向上を図り、熾烈なグローバル競争の中で競争力を確保し、改めて、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分という「生産性三原則」を実践していくことが、「社会的要請」に応える道である。

2017年闘争も厳しい交渉となることが予想されるが、金属労協3,300を数える大手組合、中堅組合、中小組合のそれぞれが、自らJC共闘推進の主体となって闘争に取り組み、波及効果を及ぼしあい、相乗効果を高めていくことにより、組合員全体の、そして非正規労働者・未組織労働者も含めた賃金・労働諸条件の引き上げを獲得していく。

I. 最近の経済情勢

1. 需要と出荷の動向

わが国の経済情勢は、2016年秋ごろより顕著な回復傾向を見せるところとなっており、本格的・持続的な成長軌道の確立に向け、きわめて重要な局面となっている。

2016年12月に発表されたGDP統計では、

- ・「産業連関表」（総務省）や「国勢統計」（総務省）など約5年おきに作成される詳細・大規模な基礎統計を取り込み、過去の計数を再推計。
- ・実質値を算出するためのデフレーターを100とする年も、これに合わせる。
- ・これまでの各種の研究成果等を取り入れた推計手法の見直しや各種概念・定義の変更。
- ・国民経済計算に関する最新の国際基準である「2008 SNA」への対応。（研究・開発の資本化、特許使用料の取扱変更、防衛装備品の資本化など）

などの作業が行われており、従来発表されているものとは大幅に数値が改定されていることに注意する必要がある。

これによると、2016年7～9月期には、

- ・実質GDP成長率（前期比年率）は、1.3%となった。成長率はやや鈍化しているものの、3四半期連続のプラス成長となっている。
- ・個人消費も3四半期連続のプラス成長となっているが、1%前後の成長率に止まっている。
- ・設備投資は2四半期振りのマイナス成長となり、一進一退が続いている。
- ・こうしたことから、内需の寄与度（成長率の内訳）はマイナス（ $\Delta 0.0\%$ ）となった。
- ・一方、輸出が6.5%の大幅成長となったことを受けて、外需の寄与度は1.3%となり、明らかな外需依存成長となった。

ということが言える。（図表1）

図表1 実質GDP成長率の推移(前期比年率)

| 項目 | 2014年度 平均 | 2015年度 平均 | 2015年 | | | 2016年 | | |
|-----------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 4～6月 | 7～9月 | 10～12月 | 1～3月 | 4～6月 | 7～9月 |
| 国内総支出(実質) | | | $\Delta 0.5$ | 0.8 | $\Delta 1.8$ | 2.8 | 1.8 | 1.3 |
| 同 前年比 | $\Delta 0.4$ | 1.3 | 1.8 | 2.1 | 1.1 | 0.4 | 0.9 | 1.1 |
| 内 需 | $\Delta 1.0$ | 1.1 | 0.1 | 1.2 | $\Delta 2.0$ | 1.3 | 2.1 | $\Delta 0.0$ |
| 同 寄与度 | $\Delta 1.1$ | 1.1 | 0.2 | 1.2 | $\Delta 2.1$ | 1.3 | 2.1 | $\Delta 0.0$ |
| 民 需 | $\Delta 1.4$ | 1.1 | $\Delta 0.1$ | 1.3 | $\Delta 2.7$ | 0.5 | 3.6 | $\Delta 0.4$ |
| 個人消費 | $\Delta 2.7$ | 0.5 | $\Delta 1.6$ | 2.1 | $\Delta 2.9$ | 1.6 | 0.9 | 1.3 |
| 住宅投資 | $\Delta 9.9$ | 2.7 | 5.0 | 7.3 | $\Delta 4.9$ | 5.2 | 14.8 | 10.9 |
| 設備投資 | 2.5 | 0.6 | $\Delta 5.2$ | 2.4 | 1.6 | $\Delta 1.2$ | 5.6 | $\Delta 1.4$ |
| 政府消費 | 0.4 | 2.0 | 0.4 | 1.8 | 2.9 | 5.4 | $\Delta 4.2$ | 1.2 |
| 公共投資 | $\Delta 2.1$ | $\Delta 2.0$ | 3.9 | $\Delta 2.1$ | $\Delta 10.8$ | $\Delta 2.8$ | 6.7 | 0.3 |
| 外需(輸出-輸入) | | | | | | | | |
| 同 寄与度 | 0.6 | 0.2 | $\Delta 0.7$ | $\Delta 0.4$ | 0.3 | 1.4 | $\Delta 0.3$ | 1.3 |
| 輸 出 | 8.7 | 0.8 | $\Delta 14.0$ | 8.9 | $\Delta 2.5$ | 3.2 | $\Delta 5.2$ | 6.5 |
| 輸 入 | 4.1 | $\Delta 0.2$ | $\Delta 9.6$ | 10.3 | $\Delta 3.6$ | $\Delta 4.7$ | $\Delta 3.5$ | $\Delta 1.4$ |

資料出所：内閣府「国民経済計算」

2016年12月に発表された政府経済見通しによれば、2016年度の実質GDP成長率実績見込みは1.3%、内需寄与度は1.0%となった。一方、2017年1月時点の民間調査機関の予測の平均では、1.21%となっている。（図表2）

図表2 2016年度経済見通し

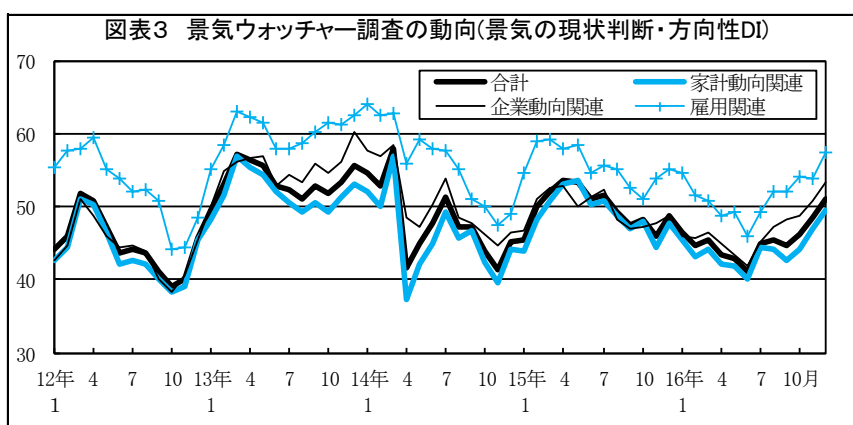
(%)

| 項目 | 2015年度実績 | 2016年度実績見込み | | | | | | | | |
|-----------|----------|-----------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | | 政府 2016年 12月20日 | 民間調査機関予測平均 | | | | | | | |
| | | | 2016年 6月7日 | 2016年 7月11日 | 2016年 8月9日 | 2016年 9月7日 | 2016年 10月11日 | 2016年 11月10日 | 2016年 12月19日 | 2017年 1月16日 |
| 名目GDP成長率 | 2.8 | 1.5 | | | | | | | | |
| 実質GDP成長率 | 1.3 | 1.3 | 0.68 | 0.62 | 0.69 | 0.67 | 0.77 | 0.79 | 1.19 | 1.21 |
| 同 内需寄与度 | 1.1 | 1.0 | 0.6 | 0.5 | 0.6 | 0.8 | 0.9 | 0.8 | 0.8 | 0.8 |
| 同 外需寄与度 | 0.2 | 0.3 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | △ 0.1 | △ 0.1 | 0.0 | 0.4 | 0.4 |
| 消費者物価上昇率 | | | | | | | | | | |
| 総合 | 0.2 | 0.0 | | | | | | | | |
| 生鮮食品を除く総合 | 0.0 | | 0.13 | 0.03 | △ 0.05 | △ 0.15 | △ 0.21 | △ 0.25 | △ 0.24 | △ 0.25 |
| 失業率 | 3.3 | 3.1 | 3.17 | 3.17 | 3.08 | 3.11 | 3.10 | 3.10 | 3.07 | 3.07 |
| 就業者増加率 | 0.4 | 1.0 | | | | | | | | |

(注)1. 民間調査機関予測平均の2016年6～11月は、GDP統計の算出方法が異なる。

2. 資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター

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の「景気ウォッチャー調査」は、2016年6月には41.2に悪化していたが、その後は改善傾向となり、12月には好不況の分かれ目である50を超え51.2となった。企業向けビジネス、および雇用ビジネス関連の職種の人々の景況感は50を大きく超える状況となっているが、家計向けビジネスの職種の人々の景況感は40台に止まっている。(図表3)



(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

小売業販売額指数(季調値)は一進一退を続けていたが、2016年8月に101.8となっていたのを底として、月を追うごとに改善する状況となり、11月には104.9に達している。8月からの変化率で見ると、電気器具を中心とする機械器具小売業の11.2%増、織物・衣服・身の回り品小売業の3.0%増、自動車小売業の2.3%増などが目立つところとなっている。(図表4)

図表4 小売業販売額指数の推移（季調値）

(2010年=100)

| 年・月 | 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 | その他の 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 | |
| 2015年 | 103.5 | 98.0 | 108.9 | 106.5 | 101.8 | 103.8 | 73.4 | 108.1 | 106.8 |
| 2016 | 103.1 | 97.9 | 111.7 | 109.8 | 99.3 | 105.2 | 71.0 | 93.0 | 107.7 |
| 2016年1月 | 102.3 | 94.9 | 110.3 | 109.8 | 98.8 | 107.3 | 72.4 | 85.6 | 108.2 |
| 2 | 99.9 | 96.2 | 108.2 | 109.6 | 96.2 | 104.4 | 68.2 | 80.1 | 108.2 |
| 3 | 101.4 | 98.3 | 114.8 | 112.4 | 94.9 | 95.3 | 69.8 | 80.5 | 108.7 |
| 4 | 101.3 | 94.9 | 111.9 | 111.5 | 96.1 | 110.1 | 67.0 | 81.8 | 108.1 |
| 5 | 101.2 | 95.5 | 112.4 | 111.1 | 96.7 | 109.6 | 69.2 | 82.0 | 107.2 |
| 6 | 101.5 | 94.1 | 111.0 | 110.6 | 97.5 | 107.5 | 66.7 | 84.7 | 106.5 |
| 7 | 103.0 | 95.9 | 112.3 | 111.7 | 98.8 | 108.6 | 68.4 | 86.6 | 109.5 |
| 8 | 101.8 | 94.1 | 112.9 | 110.7 | 97.8 | 106.6 | 66.7 | 85.7 | 107.0 |
| 9 | 102.1 | 93.2 | 106.4 | 111.0 | 98.5 | 107.0 | 70.4 | 84.5 | 106.5 |
| 10 | 104.7 | 95.2 | 114.8 | 112.3 | 100.6 | 111.3 | 70.2 | 87.0 | 109.2 |
| 11 | 104.9 | 95.6 | 116.3 | 112.6 | 101.1 | 109.1 | 74.2 | 88.5 | 109.8 |

資料出所：経産省「商業動態統計」

企業の設備投資の先行指標である内閣府「機械受注統計」の「船舶・電力を除く民需」を見ると、2016年7～9月期に前年比プラスに回復し、10月にはやや落ち込んだものの、11月には大幅プラスとなった。生産年齢人口の減少を背景に、新しい成長分野や第4次産業革命に対応するための設備投資の本格的な拡大が期待されるところとなっている。（図表5）

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 | |
| 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 | |
| 10～12 | 2.1 | 17.0 | △ 2.1 | △ 3.9 | 3.0 | 0.8 | △ 20.1 | 93.8 | 31.5 | 20.4 | 71.8 | 8.1 | |
| 2016年 | | | | | | | | | | | | | |
| 1～3月期 | 3.4 | △ 18.8 | 18.1 | △ 13.1 | 1.1 | △ 7.3 | △ 19.5 | △ 45.9 | 35.1 | 32.7 | △ 54.4 | △ 2.5 | |
| 4～6 | △ 6.5 | △ 13.6 | 1.2 | △ 10.2 | △ 4.9 | △ 2.2 | △ 20.4 | 43.6 | 32.7 | △ 5.9 | △ 85.0 | △ 9.6 | |
| 7～9 | 6.5 | △ 21.7 | △ 25.3 | △ 6.7 | 3.5 | △ 5.0 | △ 11.7 | 68.5 | 9.7 | △ 24.2 | △ 80.0 | △ 9.0 | |
| 10月 | △ 5.6 | △ 35.3 | △ 45.8 | 9.6 | 6.8 | △ 8.1 | △ 4.4 | △ 56.4 | △ 9.7 | △ 6.2 | △ 84.8 | △ 21.1 | |
| 11 | 10.4 | 9.7 | 126.9 | 21.4 | 15.0 | 15.2 | △ 11.2 | 238.1 | △ 3.7 | 31.6 | △ 66.6 | 16.0 | |

資料出所：内閣府

輸出は、世界経済の不確実性の高まりによる数量の減少と現地価格の低下、そして円相場の上昇というトリプルパンチの状況となっていたが、輸出数量は、2016年6月ごろより前年比プラス傾向に転じており、11月には前年比7.4%増、輸出金額でも△0.4%とマイナス幅が縮小している。輸出先別に見ても、輸出数量はアメリカ向け、EU向け、アジア向け、うち中国向けのいずれもプラス傾向が続いており、アジア向け、うち中国向けは、12月に輸出金額でもプラスとなっている。

貿易収支は、輸入価格の低下による輸入金額の減少などから、2016年1月から11月までの11カ月間のうち8カ月で黒字になるなど、黒字基調が定着している。（図表6、7）

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 |
| 2014年 | -128,161 | 11.8 | 4.8 | 5.7 | 0.6 | 0.6 | 4.2 | 5.1 | △ 1.9 | △ 1.7 |
| 2015 | -27,916 | △ 78.2 | 3.4 | △ 8.7 | △ 1.0 | △ 2.8 | 4.5 | △ 6.1 | △ 5.5 | △ 18.4 |
| 2016年1月 | -6,477 | △ 44.2 | △ 12.9 | △ 17.8 | △ 9.1 | △ 5.0 | △ 4.1 | △ 13.5 | △ 5.5 | △ 17.1 |
| 2 | 2,399 | - | △ 4.0 | △ 14.2 | 0.2 | △ 2.5 | △ 4.2 | △ 12.0 | △ 5.2 | △ 15.0 |
| 3 | 7,491 | 235.2 | △ 6.8 | △ 14.9 | △ 1.0 | 5.2 | △ 5.8 | △ 19.0 | △ 4.8 | △ 16.0 |
| 4 | 8,207 | - | △ 10.1 | △ 23.3 | △ 4.6 | △ 7.5 | △ 5.7 | △ 17.0 | △ 4.3 | △ 14.3 |
| 5 | -429 | △ 80.1 | △ 11.3 | △ 13.7 | △ 2.4 | 3.6 | △ 9.1 | △ 16.7 | △ 4.5 | △ 13.5 |
| 6 | 6,907 | - | △ 7.4 | △ 18.7 | 3.1 | 0.4 | △ 10.1 | △ 19.1 | △ 4.5 | △ 13.1 |
| 7 | 5,104 | - | △ 14.0 | △ 24.6 | △ 2.4 | △ 4.0 | △ 11.9 | △ 21.5 | △ 3.6 | △ 10.9 |
| 8 | -229 | △ 96.0 | △ 9.6 | △ 17.2 | 0.8 | 3.8 | △ 10.3 | △ 20.2 | △ 2.7 | △ 9.8 |
| 9 | 4,932 | - | △ 6.9 | △ 16.2 | 4.7 | △ 1.5 | △ 11.1 | △ 14.9 | △ 1.5 | △ 6.9 |
| 10 | 4,916 | 369.1 | △ 10.3 | △ 16.4 | △ 1.4 | △ 2.5 | △ 9.0 | △ 14.3 | △ 0.6 | △ 4.6 |
| 11 | 1,508 | - | △ 0.4 | △ 8.8 | 7.4 | 3.6 | △ 7.3 | △ 12.0 | 0.1 | △ 1.7 |

資料出所：価格(契約通貨建て)は日銀、その他は財務省。

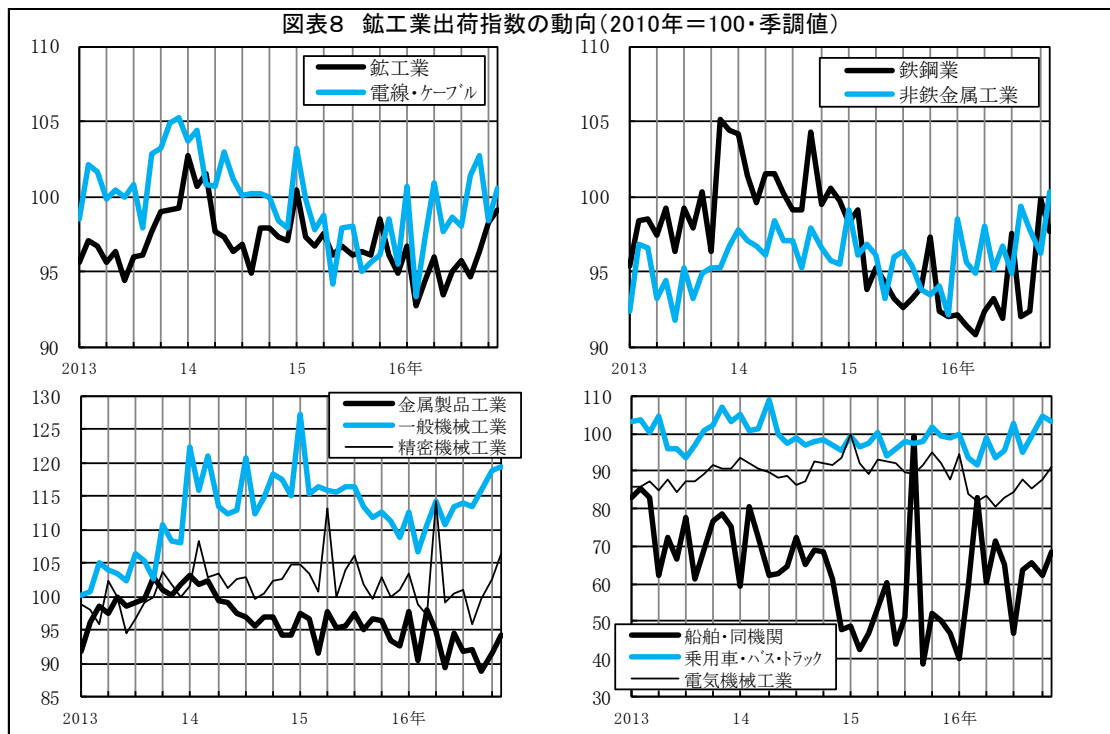
図表7 輸出先別の輸出動向（前年比）

(%)

| 年・月 | 輸出金額 | | | | | 輸出数量 | | | | |
|---------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | 世界 | アメリカ | E U | アジア | うち中国 | 世界 | アメリカ | E U | アジア | うち中国 |
| 2014年 | 4.8 | 5.6 | 8.3 | 4.4 | 6.0 | 0.6 | △ 0.2 | 2.4 | △ 0.8 | 0.6 |
| 2015 | 3.4 | 11.5 | 5.3 | 2.1 | △ 1.2 | △ 1.0 | △ 2.4 | 4.7 | △ 0.2 | △ 4.1 |
| 2016年1月 | △ 12.9 | △ 5.3 | △ 3.7 | △ 17.7 | △ 17.4 | △ 9.1 | △ 8.4 | △ 1.2 | △ 11.9 | △ 12.0 |
| 2 | △ 4.0 | 0.2 | 9.3 | △ 6.1 | 5.1 | 0.2 | △ 3.2 | 10.2 | 1.1 | 15.6 |
| 3 | △ 6.8 | △ 5.1 | 12.1 | △ 9.7 | △ 7.1 | △ 1.0 | △ 6.1 | 13.6 | 0.0 | 0.7 |
| 4 | △ 10.1 | △ 11.8 | 9.9 | △ 11.1 | △ 7.7 | △ 4.6 | △ 11.3 | 9.1 | △ 1.1 | 1.2 |
| 5 | △ 11.3 | △ 10.7 | △ 4.0 | △ 13.0 | △ 14.9 | △ 2.4 | △ 6.2 | △ 1.4 | △ 2.1 | △ 2.2 |
| 6 | △ 7.4 | △ 6.5 | △ 0.4 | △ 10.6 | △ 10.0 | 3.1 | 2.9 | 8.0 | 1.9 | 3.0 |
| 7 | △ 14.0 | △ 11.8 | △ 6.5 | △ 13.8 | △ 12.7 | △ 2.4 | 0.5 | 4.1 | 0.2 | 1.3 |
| 8 | △ 9.6 | △ 14.5 | △ 0.7 | △ 9.4 | △ 8.8 | 0.8 | △ 5.6 | 10.2 | 3.3 | 4.2 |
| 9 | △ 6.9 | △ 8.7 | 0.7 | △ 8.4 | △ 10.6 | 4.7 | 4.7 | 13.0 | 3.1 | 4.3 |
| 10 | △ 10.3 | △ 11.2 | △ 9.5 | △ 9.9 | △ 9.2 | △ 1.4 | △ 2.0 | 1.7 | △ 0.9 | 2.6 |
| 11 | △ 0.4 | △ 1.8 | △ 2.2 | 3.4 | 4.4 | 7.4 | 8.8 | 8.2 | 8.6 | 16.0 |

資料出所：財務省

こうした需要動向の下で、下落傾向の続いていた鉱工業の出荷は、2016年前半を底として回復を見せるところとなっている。2010年を100とした鉱工業出荷指数（季調値）は、2016年2月に92.8まで低下していたが、徐々に回復、9、10、11月と急速に改善し、11月には99.2に達している。業種別に見ても、金属産業の主要業種では、ほぼすべての業種で回復傾向となっている。（図表8）



(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

2. 雇用の動向

完全失業率は2015年3月以降、3%台前半で推移しており、2016年11月には3.1%と完全雇用の状況にある。とりわけ正社員が、2016年9月には前年に比べ48万人増、10月に74万人増、11月に56万人増と大幅増が続いているのに対し、非正規労働者は、2016年7月に前年に比べ69万人増だったのが、徐々に縮小し、11月には24万人増となっている。

一方、有効求人倍率は、2016年11月には1.41倍に達し、25年ぶりの高水準となっている。正社員については、有効求人倍率がいまだ1倍を切る状況にあるものの、正社員の求人数の増加率は、非正規労働者のそれを上回る状況が続いている。(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 | | 求人数(前年比) | |
| | | | | | | 全産業 | 不本意型 | (季調値・倍) | うち正社員 | 増加率(%) | うち正社員 | |
| 2013年 | 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 | — |
| 2015 | 3.4 | 6,376 | 222 | 4,473 | 3,313 | 1,980 | 37.4 | 315 | 1.20 | — | 4.3 | — |
| 2016年1月 | 3.2 | 6,458 | 212 | 4,408 | 3,329 | 2,037 | 38.0 | 314 | 1.28 | 0.80 | 6.3 | 7.3 |
| 2 | 3.3 | 6,400 | 216 | 4,455 | 3,333 | 2,008 | 37.6 | | 1.28 | 0.81 | 7.4 | 8.2 |
| 3 | 3.2 | 6,387 | 211 | 4,477 | 3,338 | 1,975 | 37.2 | 299 | 1.30 | 0.82 | 6.7 | 7.7 |
| 4 | 3.2 | 6,407 | 211 | 4,454 | 3,375 | 1,962 | 36.8 | | 1.34 | 0.85 | 7.0 | 7.4 |
| 5 | 3.2 | 6,409 | 212 | 4,454 | 3,376 | 1,990 | 37.1 | 289 | 1.36 | 0.87 | 8.5 | 8.8 |
| 6 | 3.1 | 6,456 | 208 | 4,406 | 3,376 | 2,016 | 37.4 | | 1.37 | 0.88 | 7.7 | 7.9 |
| 7 | 3.0 | 6,476 | 201 | 4,394 | 3,357 | 2,025 | 37.6 | 289 | 1.37 | 0.88 | 5.4 | 6.3 |
| 8 | 3.1 | 6,464 | 210 | 4,399 | 3,353 | 2,028 | 37.7 | | 1.37 | 0.88 | 6.2 | 7.3 |
| 9 | 3.0 | 6,449 | 202 | 4,417 | 3,396 | 2,023 | 37.3 | 289 | 1.38 | 0.88 | 6.7 | 7.2 |
| 10 | 3.0 | 6,455 | 197 | 4,415 | 3,405 | 2,028 | 37.3 | | 1.40 | 0.89 | 5.4 | 6.6 |
| 11 | 3.1 | 6,444 | 205 | 4,419 | 3,356 | 2,034 | 37.7 | 1.41 | 0.90 | 5.9 | 7.0 | |

(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

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 賃上げの意義

<想定される経営側の主張>

*2016年度の企業業績は2015年度を下回っており、マクロ経済としても、海外における懸念材料が多く、急速な改善が期待できる状況ではない。組合が昨年と同額の要求を提出したことについては、強い疑問を感じる。



<労働組合の考え方>

⇒金属労協の闘争方針である「2017年闘争の推進」では、

- ・設備投資や輸出、企業向けビジネスに関しては、すでに回復傾向が顕著であり、個人消費や家計向けビジネスの回復を促すことが課題となっている。
- ・イギリスのEU離脱問題、アメリカの大統領選挙結果など、経済活動の不確実性が増しているが、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要である。外需が落ち込んでも、個人消費を中心とする内需が支える経済構造に転換していかなくてはならない。

との認識に立ち、2014年以降の3年間の闘争の成果を踏まえ、一層改善すべき点を精査した上で、継続的・安定的な賃上げの実現を主張している。

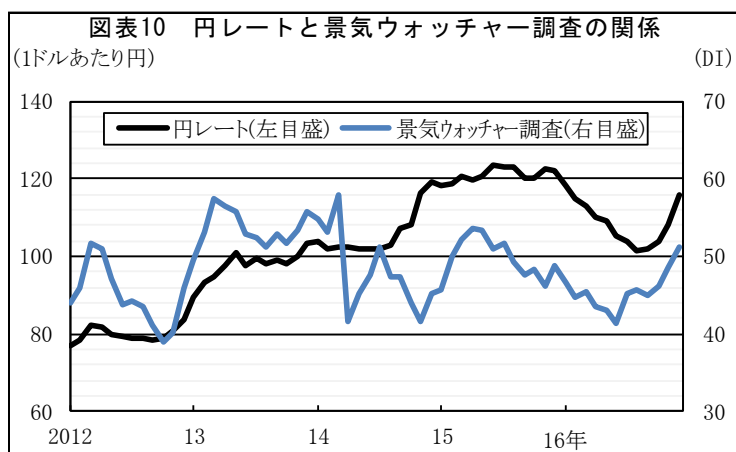
⇒経営側の春闘対処方針である経団連の『2017年版経営労働政策特別委員会報告』においても、経済情勢・企業動向、賃金引き上げの必要性に関しては、労働組合とほぼ同様の認識を示しており、とりわけ、「経済の好循環を力強く回すべく3年間続けてきた経済界の取組みをさらに進めるため、賃金引上げのモメンタム（勢い）を2017年も継続していく必要がある」と主張している点については、個別企業の労使交渉においても、十分に斟酌する必要がある。

<背景説明>

○本来、為替レートの変動の影響は、産業や企業によってさまざまである。輸出比率の高い産業・企業にとって、円高は企業業績にマイナスとなる一方、資源を輸入しているエネルギー産業や輸入品を販売する企業などでは、円高はプラス材料になるはずである。しかしながら日本では、円高は経済全体の悪化につながりやすい。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の「景気ウォッチャー調査」を見ても、「景気の現状判断＝為替レート」といっても過言ではないほど、為替レートに依存している。(図表10)

○輸出産業たる金属産業がわが国の基幹産業であり、経済に対する大きな波及力・影響力を持っていることからすれば当然ではあるが、一方で、わが国の外需依存体質の強さを示すものとも言える。グローバル経済であるからこそ、世界各地での変動に耐えうる強固な日本経済

を構築していく必要がある。外需が落ち込むと内需にも影響する経済ではなく、外需が落ち込んでも個人消費を中心とする内需が支える経済構造に転換していかなくてはならない。



(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。ここでは「景気の現状判断・方向性DI」を使用。
2. 資料出所：日本経済新聞、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

(経労委報告における記載)

- * 中国など新興国経済の減速、英国のEU離脱問題の帰趨をはじめとしたEUの政治・金融動向、米国の新政権下での政策運営など、先行き不透明感を拭うことができずにいる。(P. 74)
- * 企業業績は、2015年度まで好調に推移してきた。2016年度についても全体としては高水準にあるものの、上場企業の間接決算をみると、年前半の円高の進行や新興国の成長減速などにより、一部では減益の動きがみられた。ただし、2016年11月以降、為替は大きく円安に転じており、為替動向次第では、2017年度にかけて輸出企業・製造業を中心に収益拡大の動きが広がるとみられる。(P. 75)
- * 2016年の企業の間接決算をみると、円高の進行や新興国の成長減速などにより、前年と比べて減益となる企業が目立った。ただし、マクロで見た企業収益は全体として高水準にあり、ファンダメンタルは総じて堅調である。足元で進行している円安傾向が今後も続けば、輸出企業・製造業を中心に収益が向上する企業が増加するとみられる。こうした中、経済の好循環を力強く回すべく3年間続けてきた経済界の取組みをさらに進めるため、賃金引上げのモメンタムを2017年も継続していく必要がある。(P. 81)
- * 経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視するとともに、働き方・休み方改革の実現を視野に置いた対応を検討すべきである。(P. 82)
- * 各企業労使が徹底的に議論を行い、自社の実情に適った総合的な労働条件の改善のあり方を見出していただきたい。その結果、多くの企業において賃金引上げのモメンタムが継続され、経済の好循環をより多くの人々が実感できる日が早く訪れることを強く期待している。(序文)

2. 年収ベースの賃金引き上げ

<想定される経営側の主張>

- * 先行き不透明感が増している中、基本給に積み上がって累積していくベースアップには、慎重にならざるをえない。賃金引き上げという「社会的要請」に対しては、一時金の増額で対応したい。
- * 基本給のベースアップを行うにしても、特定の年齢層や資格などに重点配分したい。

(経労委報告における記載)

- * さまざまな項目から成る賃金の引上げ方法は、基本給を増額する定期昇給やベースアップのみならず、諸手当の見直し、賞与・一時金のアップなど、多様な選択肢が考えられる。(P. 68)
- * ベースアップは、企業の継続的な労働生産性の向上や付加価値の増大等を踏まえ、定期昇給と合わせて、必要に応じて不定期に実施するものであり、自社の賃金カーブ自体を上方に書き換えること(賃金表の書換え)である。ベースアップの実施にあたっては、賃金表全体を一律に引き上げることが多いが、近年は、特定の年齢層や資格などに重点配分する企業が増えている。(P. 68)
- * ベースアップによる増額は単年度限りではなく、翌年度以降も基本給に積み上がって累積していくものであり、単年度のベースアップの引上げ額を前年実績額と比較して論じることは適切ではない。単純な前年度との比較は累積効果を一切勘案しておらず、ベースアップの正確な理解を妨げることになる。仮に、当年度の引上げ額が前年度より小さい場合に、あたかも基本給が下がったかのような表現を用いることは、消費マインドにも悪影響を及ぼすことになる認識すべきである。(P. 69)
- * 定期昇給とベースアップが明確に区別できない制度や、年俸制など成果によって毎年の変動幅の大きい賃金制度を導入している企業もあるなど、昇給のあり方が多様化している点も踏まえておく必要がある。(P. 69)
- * 2017春季生活闘争方針は、月例賃金の引上げに強いこだわりを込めているとのことであるが、月例賃金引上げに固執するほど、各企業における賃金引上げの選択肢が狭まる。自社の実情に即した年収ベースの賃金引上げに向けて、企業労使で知恵を出し合い、創意工夫を図ることが望まれる。(P. 80)
- * 収益が拡大した企業や、中期的なトレンドとして収益体質が改善している企業については、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、2016年に引き続き「年収ベースの賃金引上げ」を前向きに検討することを求めたい。(P. 83)
- * 年収ベースの賃金引上げの検討にあたっては、「人財への投資」の観点も重視しながら、自社の実情に適した方法を多様な選択肢から見出していく必要がある。具体的には、定期昇給や賃金カーブ維持分などの制度昇給、水準自体を引き上げるベースアップ、賞与・一時金の増額、諸手当の見直しが柱となる。(P. 83)
- * ベースアップについては、全社員を対象に定率または定額で水準を引き上げる全体的な実施に限らず、消費性向の高い子育て世代支援や、組織への貢献が大きい優秀層などへの重点的な実施のほか、若年社員や女性社員の定着とモチベーション向上の観点からの実施など、さまざまな方法がある。(P. 83)



<労働組合の考え方>

- ⇒強固な日本経済を構築するための賃金引き上げ、国民経済全体の成長成果の配分としての賃金引き上げなど、マクロの必要性からの勤労者への配分に関しては、すべての企業において、すべての従業員に対し、(定期昇給など賃金構造維持分確保を超える)基本賃金の引き上げとして、継続的・安定的に行っていくのが基本である。
- ⇒賃金は社会性を持っている。いかなる超優良企業も平均的な水準の数倍を超える基本賃金を支払うことは難しく、逆に倒産企業においても、法定最低賃金を下回る賃金は許されない。一方、一時金は、生計費の固定支出を賄うための最低獲得水準(年間4カ月分)を除けば、個別企業の短期的な事情を反映する性格がある。組合員の努力に報いるため、「年間5カ月分以上」を基本に、適正な成果配分を獲得していくことが重要であるが、少なくとも、「社会的要請」に応えるための勤労者への配分として、基本賃金の引き上げではなく一時金の増額という主張は、一時金の性格からして、違和感を感じる。
- ⇒「経労委報告」では、ベースアップは、「企業の継続的な労働生産性の向上や付加価値の増大等を踏まえ」「必要に応じて不定期に実施するもの」としている。しかしながら企業とは、そもそも「継続的な労働生産性の向上や付加価値の増大」を追求する組織である。そうであれば、継続的な労働生産性の向上や付加価値の拡大を反映するベースアップの継続的・安定的な実施が、企業活動の前提とされてしかるべきである。経労委の見方は、「付加価値の増大」が見られなかった「失われた20年」の間の固定観念に縛られた発想といわざるをえない。
- ⇒2014年以降、3年間にわたる賃上げにも関わらず、消費回復は遅れているといわざるをえない。一時金増額よりも基本賃金の引き上げのほうが、将来不安を解消し、今後の生活設計を描くことにつながることから、一時金よりも消費拡大効果が大きいのは明らかである。(次ページ以降参照)
- ⇒基本賃金の引き上げは、正社員や非正規労働者を問わず、すべての従業員に対し行われるのが基本である。中高年世代に対して、基本賃金の引き上げが行われなければ、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制姿勢から脱することができない。また、職場全体のモチベーションを高めることなしに、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することはできず、第4次産業革命も効果をあげることはできない。
- ⇒重点的な配分が、基本賃金引き上げの原資抑制を図るためのものであってはならない。また賃金構造の歪みの是正は、別原資をもって行うのが基本である。なお、定期昇給をはじめとする賃金構造維持分は、個々人の職務遂行能力の向上を賃金に反映するものであるが、企業全体として、勤労者への配分を増加させる性格のものではない。

3. 賃上げの消費拡大効果

<想定される経営側の主張>

*2014年以降、3年間にわたる賃上げにもかかわらず、消費回復は見られない。賃上げの消費拡大効果は限られるのではないか。

(経労委報告における記載)

- *景気は緩やかながら着実に回復している。企業収益も全体として見れば高水準で推移しており、多くの企業が2014年から3年連続して大幅な年収ベースの賃金引上げを実施して所得も増加している。しかし、国民の間には将来不安が根強くあり、生活防衛的なマインドと相まって、個人消費は力強さを欠き、経済の好循環を十分に実感できずにいる。(序文)
- *伸び悩んでいる個人消費を喚起するには、消費マインドの醸成と高揚が肝要である。経団連では、新たな消費喚起策とすべく、本年2月24日(金)から毎月最終金曜日に実施予定の「プレミアムフライデー」にあたり、当日の柔軟な働き方と、日常と異なる特別な日ならではのイベントづくりを呼びかけている。この取組みをデフレマインドを振り払う一助とするとともに、ワーク・ライフ・バランスの改善にもつなげていきたい。(序文)
- *業績の短期的な変動に柔軟に対応しやすい賞与・一時金の増額は、消費喚起の観点からも有力な方法である。(P.83)



<労働組合の考え方>

- ⇒3年間にわたる賃上げにも関わらず、消費回復は遅れているが、その要因としては、賃上げが全体に及んでいないこと、勤労者が将来に対する不安を抱えていること、があげられる。
- ⇒2016年のJC共闘における賃上げ獲得組合の比率は、全体で6割弱(回答を引き出した組合に占める比率)に止まっており、とりわけ中小组合では5割に達していない。賃上げが全組合で行われているわけではない以上、その効果も限定的とならざるをえない。
- ⇒個々人の消費拡大を促すために必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。生涯にわたって、その時々に必要な所得が得られるという前提なしに、勤労者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、継続的・安定的に基本賃金の引き上げを行っていく必要がある。一時金の増額は、恒常的な所得および生涯所得の両面で、基本賃金の引き上げに比べ、消費拡大効果が著しく少ないことは否定できない。
- ⇒厚生労働省の『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%増加させる効果がある一方で、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%増の効果しかない、と指摘している。

⇒生涯所得の観点からすれば、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支出が最もかさむ時期に、定期昇給や賃上げが行われなければ、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制姿勢から脱することができない。

⇒非正規労働者と正社員との均等・均衡待遇は、公正・公平な処遇に不可欠であるとともに、消費拡大への効果も大きい。また非正規労働者の賃金は、基本賃金であっても「恒常的な所得」とは言い難いことから、非正規労働者の正社員への転換拡大も、きわめて重要である。

⇒日本全体として、全勤労働者に対し、継続的・安定的に基本賃金の引き上げを行っていくことが、将来に対する安心感、社会に対する信頼感を取り戻し、消費経済の活性化と安定成長をもたらすことになる。

<背景説明>

○2016年のJC共闘における賃上げ獲得組合の比率は、全体で56.5%（回答を引き出した組合に占める比率）に止まり、2015年闘争の60.9%を4.4ポイント下回った。とりわけ組合員299人以下の中小組合では49.0%と5割に達しておらず、2015年の53.8%を4.8ポイント下回るようになった。賃上げによって本格的な消費回復を促すためには、すべての組合において賃上げを獲得することが必要である。（図表11）

図表11 金属労協全体集計における回答組合に対する賃上げ獲得組合の比率（%）

| 年 | 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 |
| 2015年 | 60.9 | 89.8 | 78.4 | 53.8 |
| 2016年 | 56.5 | 82.8 | 74.3 | 49.0 |

資料出所：金属労協政策企画局

○消費拡大に必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である（資料1）。生涯にわたって、その時々に必要な所得が得られるという前提なしに、勤労働者が安心して消費支出を拡大させることはできない。雇用の安定と生計費を賄うことのできる賃金、社会保障の持続可能性確保によって、勤労働者生活の安心・安定を図ることが決定的に重要である。すなわち、

- ・賃金に関しては、強固な日本経済の構築や、国民経済全体の成長成果の配分など、マクロの必要性から生じる賃上げについては、すべての組合において、すべての勤労働者に対し、継続的・安定的に行っていく。
- ・すべての勤労働者に対し、職務遂行能力の向上を反映した昇給が行われる。これを通じて、子どもの教育費や親の介護費用、住宅の新築・改築など、ライフステージにおいて最も支出のかさむ時期に、それを賄うことのできる賃金を確保する。
- ・60歳以降の就労において、豊富な経験を発揮できる仕事、労働の価値に相応しい賃金を確保する。
- ・恒常的な長時間労働の解消に向け、仕事の進め方、働き方を根本から見直していく「働き方改革」や仕事と家庭の両立支援制度の拡充などを通じたワーク・ライフ・バランスの確

立、労働組合による相談体制の強化などにより、出産・育児、介護・看護、病気治療によって離職に追い込まれることのない体制・環境を整備する。

- ・社会保障制度の持続可能性を確保する抜本的な制度見直しが必要であるが、それとともに、税・社会保険料の引き上げによる経済へのダメージを最小限に抑えるため、雇用の安定と賃上げによって勤労者の税・社会保険料の負担能力を強化する。

などが不可欠である。子育て世代や60歳以降の待遇改善、出産・育児、看護・介護、病気治療などへの対応強化は、その対象となる世代、直面している人々はもとより、若年世代を含めたすべての世代、すべての勤労者の安心・安定に資することは明らかである。

資料1 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。

*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に依存している。

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。ベン・バーナンキは、前アメリカ連邦準備制度理事会議長。

○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。(資料2)

- ・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。

資料2 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。

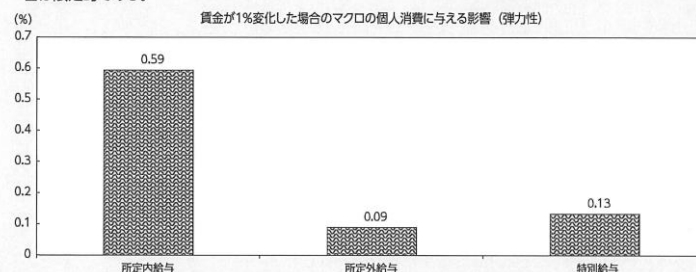
このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

●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「毎月勤労統計調査」、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、毎月勤労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)

4. 将来不安と消費

<想定される経営側の主張>

* 従業員の生活防衛的なマインドの背景には、将来不安、なかでも社会保障制度に対する不安があり、社会保障制度の抜本的な改革なくして、消費回復はあり得ない。

(経労委報告における記載)

* 2009年から5年間続いた「ベアゼロ」の流れは大きく変わり、年収ベースの大幅な賃金上げが3年連続で実現している。(P. 1)

* こうした企業の積極的な取組みにもかかわらず、経済の好循環を回すエンジンとなるはずの個人消費の拡大にはなかなか結びついていない。人口減少という構造的問題と社会保険料負担の高まりによって生じている「将来不安」が賃金上げの効果を減殺している。元気な日本を取り戻すためには、国民に広がる不安を払拭することが何より重要であるとの思いを皆で共有し、官民挙げて取り組まなければならない。(P. 1)

* 多くの企業が3年連続して大幅な賃金上げを実現してきたにもかかわらず、個人消費が上向いていないのは、人口減少等によって国民の間で、社会保障制度や子どもの教育費負担などに対する強い「将来不安」が生じているためである。特に社会保障制度については、保険料の負担増と、それによる賃金上げ効果の減殺が、所得面の影響にとどまらず、制度の持続性・安定性や、年金等の給付水準及び支給開始年齢、将来の医療体制などへの不安を増幅させている面がある。(P. 81)

* こうした「将来不安」の払拭や消費者マインドの変化への対応がないまま、4年連続で賃金上げの実現を図ったとしても、期待される効果は限定的となる懸念がある。政府は、給付と負担の適正化・効率化による社会保険料の抑制など必要な措置を講じる必要があり、また、企業においても、社員の生活防衛的なマインドを変えるべく可能な限りの対処を図るなど、官民挙げての取り組みを進めるべきである。(P. 81)



<労働組合の考え方>

⇒ 従業員の「生活防衛的なマインド」の背景に将来不安があり、その中に社会保障制度に対する不安が含まれることは間違いない。しかしながら、従業員にとって、差し迫った問題として、子育て費用や親の介護費用などを賄う収入が得られるか、ということがある。

⇒ 2016年闘争では、賃上げ獲得組合が金属労協全体の6割に達していないが、賃上げが行われた企業でも、いわゆる成果主義賃金制度の下で、中高年世代に対しては、定期昇給や賃上げが行われない場合がある。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支出が最もかさむ時期に、定期昇給や賃上げが行われなければ、これらの支出を賄うことが困難になるばかりでなく、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制に努めることになる。出産を控えるということも、考えられる。

⇒すべての世代に対し、職務遂行能力の向上を反映した定期昇給と、賃金表の書き換えによる基本賃金の引き上げを行うことこそ、「社員の生活防衛的なマインドを変えるべく可能な限りの対処を図る」ことになる。

<背景説明>

○金属労協では、2014年闘争より3年連続で賃上げを獲得してきたが、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって2013年と2015年の賃金水準（製造業・男）を比較してみると、中小企業・大卒・中高年層において、賃金が上がりにくい状況となっている。（図表12）

図表12 年齢階級別所定内給与額の推移（製造業・男）

| 企業規模 | 年齢階級 | 高 卒 | | | 大卒・大学院卒 | | |
|----------|--------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | | 2013年 | 2014年 | 2015年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 |
| 規模計 | 年齢計 | 284.2 | 287.7 | 286.8 | 385.9 | 386.7 | 387.3 |
| | 30～34歳 | 247.4 | 248.4 | 248.3 | 292.5 | 295.4 | 298.8 |
| | 35～39歳 | 277.4 | 276.2 | 275.9 | 345.7 | 344.6 | 345.4 |
| | 40～44歳 | 312.4 | 311.3 | 313.7 | 415.3 | 411.3 | 403.1 |
| | 45～49歳 | 337.7 | 339.3 | 338.7 | 484.9 | 481.8 | 483.5 |
| | 50～54歳 | 351.8 | 361.3 | 355.5 | 530.1 | 522.6 | 521.8 |
| | 55～59歳 | 355.4 | 360.4 | 358.1 | 516.0 | 519.2 | 514.8 |
| 1,000人以上 | 年齢計 | 318.0 | 326.0 | 325.4 | 441.2 | 447.0 | 447.3 |
| | 30～34歳 | 267.6 | 272.2 | 273.2 | 321.5 | 322.9 | 328.6 |
| | 35～39歳 | 305.7 | 307.7 | 307.1 | 389.3 | 390.4 | 394.7 |
| | 40～44歳 | 346.4 | 348.4 | 354.1 | 474.0 | 477.5 | 475.7 |
| | 45～49歳 | 386.5 | 391.3 | 395.1 | 544.4 | 543.8 | 541.9 |
| | 50～54歳 | 413.7 | 416.7 | 417.5 | 608.4 | 609.3 | 600.4 |
| | 55～59歳 | 418.7 | 423.7 | 420.2 | 617.1 | 633.4 | 610.0 |
| 100～999人 | 年齢計 | 269.8 | 272.7 | 272.6 | 342.0 | 345.5 | 347.0 |
| | 30～34歳 | 241.2 | 238.7 | 240.1 | 269.6 | 274.2 | 275.9 |
| | 35～39歳 | 264.8 | 266.2 | 265.3 | 314.5 | 316.2 | 315.6 |
| | 40～44歳 | 298.8 | 297.9 | 298.4 | 373.1 | 375.8 | 365.4 |
| | 45～49歳 | 321.0 | 325.8 | 322.5 | 415.6 | 417.0 | 422.5 |
| | 50～54歳 | 330.4 | 339.4 | 340.3 | 461.9 | 457.6 | 455.1 |
| | 55～59歳 | 336.1 | 339.0 | 343.5 | 467.7 | 453.7 | 468.0 |
| 10～99人 | 年齢計 | 263.1 | 261.0 | 261.3 | 320.9 | 309.0 | 307.7 |
| | 30～34歳 | 234.3 | 234.4 | 232.9 | 263.8 | 260.7 | 259.2 |
| | 35～39歳 | 262.5 | 256.7 | 258.7 | 300.8 | 291.9 | 289.3 |
| | 40～44歳 | 288.5 | 280.1 | 282.4 | 336.5 | 329.6 | 318.7 |
| | 45～49歳 | 300.3 | 295.8 | 296.0 | 383.5 | 354.1 | 352.4 |
| | 50～54歳 | 303.6 | 306.9 | 299.9 | 401.4 | 371.4 | 366.0 |
| | 55～59歳 | 300.4 | 300.7 | 305.4 | 393.1 | 386.3 | 391.4 |

(注)1. グレー部分は前年よりも低下したデータ、太枠内は2013年よりも低下したデータ。

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で作成。

○また、内閣府の「消費動向調査」における「収入の増え方」指標を各年4月で比べてみても、世帯主が29歳以下の世帯では、2013年に44.4だったのが、2015年には55.0に改善、2016年も48.5となっているのに対し、40歳代の世帯では、2013年の44.0が2015年に44.5、2016年に45.4とわずかな改善に止

まっており、50歳代ではむしろ低下している（図表13）。こうした傾向が、中高年世代だけで

図表13 消費者意識指標「収入の増え方」の推移（2人以上の世帯・世帯主の年齢階級別・各年4月）

| 年 | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 |
|-------|-------|--------|--------|--------|
| 2013年 | 44.4 | 46.9 | 44.0 | 42.1 |
| 2014年 | 47.3 | 47.7 | 44.3 | 40.3 |
| 2015年 | 55.0 | 48.0 | 44.5 | 41.4 |
| 2016年 | 48.5 | 47.6 | 45.4 | 40.9 |

(注)1. 消費者意識指標は、全員が「増える」と判断すれば100、「減る」と判断すれば0となる。

2. 資料出所：内閣府「消費動向調査」

なく、若年世代も含めた消費抑制姿勢につながっている可能性がある。

○2016年7月に行われた内閣府の「国民生活に関する世論調査」を見ても、「日常生活の中で感じる悩みや不安」の内容としては、回答者の全年齢の総数では、「老後の生活設計について」が最も多く(54.0%)になっているものの、30歳代では「今後の収入や資産の見通しについて」が56.3%となっており、「老後の生活設計について」の46.3%や、「現在の収入や資産について」の45.9%を上回り、「悩みや不安」のトップとなっている。29歳以下でも、「今後の収入や資産の見通しについて」は、「自分の生活(進学、就職、結婚など)上の問題について」の次の悩みとなっている。(図表14)

図表14 日常生活の中で感じる悩みや不安の内容

| 年齢 | 老後の生活設計について | 自分の健康について | 家族の健康について | 今後の収入や資産の見通しについて | 現在の収入や資産について | 家族の生活(進学、就職、結婚など)上の問題について | 自分の生活(進学、就職、結婚など)上の問題について | 家族・親族間や人間関係について | 勤務先での仕事や人間関係について | 事業や家業の経営上の問題について | 近隣・地域との関係について | その他 | わからない |
|--------|-------------|-----------|-----------|------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|-----|-------|
| 総数 | 54.0 | 51.6 | 42.8 | 39.5 | 34.8 | 27.8 | 16.4 | 11.8 | 11.3 | 7.0 | 6.7 | 1.1 | 0.2 |
| 18～29歳 | 22.2 | 24.9 | 23.7 | 44.4 | 40.5 | 17.5 | 49.8 | 13.2 | 23.7 | 3.1 | 3.9 | 0.8 | - |
| 30～39歳 | 46.3 | 31.2 | 35.2 | 56.3 | 45.9 | 35.2 | 28.2 | 15.9 | 20.1 | 8.3 | 8.5 | 0.8 | - |
| 40～49歳 | 59.1 | 38.6 | 41.2 | 51.0 | 44.6 | 44.1 | 23.8 | 15.0 | 20.5 | 9.4 | 8.5 | 1.0 | 0.3 |
| 50～59歳 | 71.3 | 48.5 | 46.0 | 47.0 | 40.4 | 38.4 | 16.0 | 14.6 | 15.2 | 10.1 | 6.4 | 0.4 | 0.1 |
| 60～69歳 | 61.3 | 58.9 | 47.8 | 35.7 | 31.3 | 23.9 | 9.0 | 10.3 | 5.3 | 8.1 | 7.8 | 1.1 | 0.2 |
| 70歳以上 | 43.9 | 71.8 | 45.2 | 20.9 | 21.1 | 12.7 | 4.7 | 6.9 | 1.1 | 2.6 | 4.4 | 1.7 | 0.2 |

(注)1. 日常生活の中で、「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」2016年7月実施

○2015年2月に行われた電通「若者まるわかり調査2015」を見ても、20代社会人が現在「不安」だと思うことは、男女とも飛び抜けて「お金」が第1位となっており、「老後の生活」は女子で4位、男子は上位5つまでに入っていない。(図表15)

図表15 20代社会人が現在「不安だと思うこと」

| 順位 | 男子 | | 女子 | |
|----|----------|------|----------|------|
| | 項目 | (%) | 項目 | (%) |
| 1 | お金 | 52.7 | お金 | 66.3 |
| 2 | 仕事 | 37.0 | 仕事 | 44.9 |
| 3 | 日本の政治や経済 | 26.3 | 結婚 | 44.8 |
| 4 | 異性との交際 | 22.2 | 老後の生活 | 42.5 |
| 5 | 結婚 | 20.7 | 日本の政治や経済 | 37.1 |

資料出所：電通総研「若者まるわかり調査2015」2015年2月実施。

○日本総研のレポート「環境とトレンドからみる若年層の消費低迷」(2016年8月)では、所得環境の悪化を経験してきた若年層は、過去の世代と比べて賃金の先行きに対し、明るい展望を描きにくく、将来不安増大により消費に対する慎重姿勢が見られる、と分析している。

○なお同レポートでは、10年後に、いまの若年層が個人消費の中心世代になることを踏まえれば、若年層の所得雇用環境の持続的な改善による将来不安の払拭を通じて、消費を前向きに転換させることが重要、と指摘している。若年層の将来不安払拭には、若年層に賃上げを行うだけでは不十分で、「個人消費の中心世代」に対しても定期昇給や賃上げが行われ、それによって若年層に将来への安心感をもたらす必要がある。

5. 総額人件費

<想定される経営側の主張>

- * 賃上げを行えば、それに連動して人件費のうち、所定内賃金以外の費用も増大する。総額人件費は、所定内賃金のおよそ1.7倍にもなる。とりわけ社会保険料は、企業にとって重い負担となっている。
- * 勤労者にとっても、社会保険料負担は重く、賃上げをしても手取りはあまり増えない。

(経労委報告における記載)

- * 総額人件費は、所定内給与や所定外給与、賞与・一時金、福利厚生費、教育訓練費、退職金・年金など、企業が社員を雇用するために負担している費用の総和である。多くの企業では、所定内給与をベースに、時間外手当や賞与・一時金、退職金等の支給額を算定しているため、所定内給与の引上げに連動して他の費用項目もアップする。経団連の試算では、所定内給与を100とした場合、総額人件費は166.7に達する。(P. 70)
- * 所定内給与の引上げを検討する場合には、その増額分にくわえ、総額人件費へのはね返し分についても、単年度分ではなく長期にわたる負担分を考えておく必要がある。さらに、法定福利費の上昇や定年後継続雇用社員の増加などによって、近年は所定内賃金の動向に関係なく、総額人件費が自然増となっていることも十分に踏まえなければならない。(P. 71)
- * 労使折半で負担する社会保険料の増加は、企業だけでなく、社員が受け取る賃金額にも大きく影響している。2013年以降、多くの企業が賃金引上げを継続しているものの、社会保険料負担の増大によりその効果が減殺されている。例えば、2015年度の現金給与総額は、継続的な賃金引上げ前の2012年度と比較して約2.1%増(約10.8万円増)であるのに対し、社会保険料は約8.3%増(約5.8万円増)と、賃金の伸びを大きく上回っており、税引き前の賃金は約1.1%増(約5.0万円増)にとどまる。(P. 73)
- * 社会保険料負担のさらなる増大は、企業収益と社員の手取り賃金双方の減少要因となり、デフレ脱却と持続的な経済成長の実現に向けて企業が懸命に取り組んできた賃金引上げ効果を経済的にも心理的にも殿損させかねない。政府は、社会保障給付の適正化・効率化を確実に進め、社会保険料の増加を抑制すべきである。(P. 73)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経労委報告P. 70の図表3-2を見てもわかるとおり、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。所定内賃金、所定外賃金、一時金をあわせた現金給与を100とすると、総額人件費の比率は122.7になる。(図表16)
- ⇒ 経団連の独自の推計(経労委報告P. 73の図表3-4)では、2012年度から2015年度にかけて、現金給与が10.8万円増加したうち、半分以上の5.8万円は社会保険料(従業員負担)の増加に回ることになっている。しかしながら、全体として「継続的な賃金引上げ」に取り組むことになったのは2014年度からなので、その前との比較であれば、2013年度と2015年度で行うべ

きである。2013年度は、全体としては賃上げに取り組みなかったが、社会保険料は引き上げられているからである。GDP統計によれば、この間の日本全体の賃金・俸給の増加額6.0兆円のうち、社会保険料（従業員負担）の増加額は2.3兆円であり、社会保険料の増加額は賃金・俸給の増加額の3分の1強ということになる（図表17）。ただし、社会保険料によって現金給与の引き上げが目減りすることは事実であり、消費拡大効果の効率性という点からして、やはり基本賃金の引き上げを重視すべきである。

⇒ILOの統計で法定福利費の国際比較をしてみると、2016年12月末の為替レート（1ドル＝116.49円など）では、日本はスウェーデンの2.5分の1、フランス、アメリカ、イタリア、ドイツの半分程度に止まっている。総額人件費に占める比率は18.1%で、G7諸国ではイギリスを除いて最低、データが発表されている33カ国の中でも12番目の低さとなっており、少なくとも国際的に見れば、企業の負担が重いとは言い難い。（図表18）

⇒なお、年金保険料などは、将来、年金として戻ってくるものではないか、との見方がある。しかしながら、わが国の社会保障制度は、高齢世代に対する給付を現役世代の負担で賄う賦課方式であり、積み立て方式ではないことに留意すべきである。現在の現役世代の年金は、将来世代の支払う保険料から賄うことになるが、超高齢化・少子化が進む中で、制度の存続が困難と見られていることが、社会保障制度に対する不安の本質である。

⇒労使が知恵を出し合い、政府に対し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、給付と負担の適正化を求めていくとともに、基本賃金の引き上げにより、勤労者の税・社会保険料の負担能力を高めていくことが不可欠である。

図表16 現金給与額に対する労働費用総額の比率

(円・%)

| 項目 | 労働費用総額 | 現金給与額 | | | 現金給与以外の労働費用 | | | | | | | |
|-----------|---------|----------------------|-----------------|--------|-------------|------------|-----------------|------------------|-----------|---------|------------------|-----|
| | | 毎月きま って支給 する給与 | 賞与・ 期末 手当 | | 法定 福利費 | 法定外 福利費 | 現物 給与の 費用 | 退職給 付等の 費用 | 教育 訓練費 | 募集 費 | その他 の労働 費用 | |
| 金額 | 414,428 | 337,849 | 278,575 | 59,274 | 76,579 | 44,770 | 8,316 | 595 | 20,813 | 1,038 | 549 | 497 |
| 現金給与額=100 | 122.7 | 100.0 | 82.5 | 17.5 | 22.7 | 13.3 | 2.5 | 0.2 | 6.2 | 0.3 | 0.2 | 0.1 |

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」より金属労協政策企画局で作成。

図表17 最近の賃金・俸給と社会保険料負担の変化

(兆円・%)

| 比較年度 | 項目 | 基準年 | 2015年度 | 増加額 | 増加率 | |
|---------------|--------------------|--------|--------|-------|-----|------|
| 2012 → 2015年度 | 賃金・俸給 | 2012年度 | 216.5 | 223.7 | 7.2 | 3.3 |
| | うち社会保険料の雇用者（従業員）負担 | | 31.7 | 34.9 | 3.2 | 10.1 |
| 2013 → 2015年度 | 賃金・俸給 | 2013年度 | 217.7 | 223.7 | 6.0 | 2.8 |
| | うち社会保険料の雇用者（従業員）負担 | | 32.7 | 34.9 | 2.3 | 7.0 |

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18 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12月末 レート | | | |
| スウェーデン | 30.4 | 15.54 | 6.51 | 9.11 | クローネ | 11.10 | 251.5 |
| スイス | 18.4 | 11.63 | 0.93 | 1.02 | フラン | 10.60 | 240.2 |
| フランス | 30.4 | 13.02 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 10.28 | 232.8 |
| アメリカ | 23.9 | 8.69 | 1.00 | 1.00 | ドル | 8.69 | 196.8 |
| イタリア | 29.0 | 10.70 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 8.45 | 191.3 |
| ドイツ | 21.7 | 10.61 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 8.38 | 189.7 |
| ノルウェー | 17.0 | 11.18 | 5.88 | 8.64 | クローネ | 7.61 | 172.3 |
| オランダ | 22.2 | 9.38 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 7.41 | 167.7 |
| フィンランド | 20.4 | 9.09 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 7.18 | 162.5 |
| オーストリア | 19.9 | 9.37 | 1.04 | 1.39 | ドル | 7.01 | 158.8 |
| スペイン | 25.8 | 7.25 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 5.72 | 129.6 |
| カナダ | 20.0 | 7.26 | 1.03 | 1.34 | ドル | 5.58 | 126.4 |
| デンマーク | 10.9 | 5.58 | 5.62 | 7.06 | クローネ | 4.44 | 100.6 |
| 日本 | 18.1 | 5.27 | 97.60 | 116.49 | 円 | 4.42 | 100.0 |
| イギリス | 14.6 | 4.51 | 0.64 | 0.81 | ポンド | 3.56 | 80.7 |
| シンガポール | 16.7 | 4.00 | 1.25 | 1.44 | ドル | 3.47 | 78.6 |
| スロバキア | 27.1 | 3.34 | 0.75 | 0.95 | ユーロ | 2.64 | 59.7 |
| チェコ | 26.6 | 3.23 | 19.57 | 25.64 | コルナ | 2.47 | 55.8 |
| ハンガリー | 23.9 | 2.26 | 223.70 | 293.69 | フォリント | 1.72 | 39.0 |
| メキシコ | 30.4 | 2.07 | 12.77 | 20.64 | ペソ | 1.28 | 29.0 |
| 中華民国 | 14.6 | 1.37 | 29.77 | 32.22 | ドル | 1.27 | 28.7 |
| ポーランド | 16.6 | 1.54 | 3.16 | 4.18 | ズロチ | 1.16 | 26.4 |
| ニュージーランド | 4.0 | 1.03 | 1.22 | 1.44 | ドル | 0.87 | 19.8 |
| フィリピン | 7.9 | 0.17 | 42.45 | 49.80 | ペソ | 0.14 | 3.3 |

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。

6. 中小企業における賃上げ

<想定される経営側の主張>

- *連合が「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、大手企業と中小企業の格差是正をめざすことは矛盾している。
- *賃上げをはじめとする総合的な労働条件の改善は、労働生産性と付加価値の向上の成果配分である。中小企業では、総額人件費の原資である付加価値が少なく、支払い能力が乏しい。

(経労委報告における記載)

- *わが国の労働生産性（社員1人当たりの付加価値額）は、(中略)規模別では、中小企業が580万円と、大企業（1,300万円）との間で大きな差が生じている。(P. 8)
- *業種ごとに大企業と中小企業の労働生産性を比較すると、およそ1～3割超の中小企業が同業種の大企業平均を上回る生産性を有している。(P. 12)
- *（大企業は）中小企業の生産性向上に協力していくとともに、中小企業が製品やサービスに見合った対価が得られるよう、取引価格の適正化をさらに図っていく必要がある。(P. 13)
- *各企業における賃金は、さまざまな考慮要素を総合的に勘案しながら、総額人件費の原資である自社の付加価値の動向や支払能力を踏まえて決定するものであり、企業規模によって左右されるものではない。2016闘争方針から、「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ことは矛盾しており、中小企業の経営者の理解は得られにくい。(P. 80)
- *企業規模にかかわらず、労働生産性と付加価値の向上に労使で取り組み、その成果を賃金だけでなく、総合的な労働条件の改善につなげていくために真摯に議論することが、本来のあるべき労使交渉の姿といえる。(P. 80)
- *中小企業における賃金引上げの環境整備に向けて、下請取引の適正化など取引条件の改善や、生産性向上への積極的な支援・協力を引き続き取り組んでいく必要がある。(P. 82)
- *企業にとって、将来を担う若手人材の確保・育成・定着は、事業の継続・発展のために不可欠であり、企業間の採用競争はさらに激化していくことが見込まれる。(P. 21)
- *若年者の失業率は改善傾向にあるが、依然として他の年代に比べて高い。その大きな要因の一つとして、雇用のミスマッチなどによる、新卒者の卒業後3年以内の離職率の高止まりが挙げられる（2013年大卒者で31.9%、同高卒者で40.9%）。わが国企業にとって最も大事な経営資源・財産は人・社員であることから、企業だけでなく社会全体で危機感を共有すべきである。(P. 21)
- *経団連の調査によると、自社の若年社員の定着状況について、改善に向けた取り組みが必要と回答した企業は73.6%を占めている。改善に向けて有効と考える施策としては、「職場での良好な人間関係の構築（コミュニケーション力の強化やハラスメント防止等）」(60.7%)と、「能力や適性に合った配置、納得性の高い評価制度の整備・運用」(54.4%)が突出して多い。風通しの良い職場風土の醸成や、適切な人事異動の実施、自社の実情を踏まえた人事諸制度の構築など、地道な取り組みがカギとなる。(P. 23)

*施策の検討・実施にあたっては、経営層が現場の声に真摯に耳を傾け、自社の若年社員の実情を把握することが不可欠である。(P.24)



<労働組合の考え方>

- ⇒そもそも、連合が求める「大手追従・大手準拠からの転換」とは、賃上げの環境が整っているにもかかわらず、大手の賃上げ額を超えることを困難視してきたすべての労使の認識を改め、企業規模によらず、必要な格差是正を行われる環境を創り出すことにある。
- ⇒また同時に、賃金の社会性という点で、賃金水準での大手と中小の格差是正を実現していかなくてはならない。金属労協「第3次賃金・労働政策」では、「個別（銘柄別）賃金水準」重視を打ち出しており、JAMでは、2017年闘争において、「個別賃金要求基準」を中心とする要求を行っている。
- ⇒強固な日本経済の構築や、国民経済全体の成長成果の配分など、マクロの必要性から生じる賃上げについては、大手・中小を問わず、すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に行っていかなければならない。
- ⇒わが国の経済力、産業の競争力に相応しい賃金水準を確保し、わが国全体、産業全体の生産性向上に見合った賃上げを行っていくことが、「賃金の社会性」にほかならない。「生産性三原則」でも、「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。(資料3)
- ⇒中小企業では、付加価値に占める人件費の比率である労働分配率が、総じて大企業よりも高くなっているが、中小企業における労働装備率（1人あたりの設備）が、大企業よりも圧倒的に低い状況からすれば、労働分配率が高いのも当然である。
- ⇒『2014年版中小企業白書』によれば、中小製造業では、「90年代後半以降、実質労働生産性上昇率が回復に転ずる中、(中略)中小製造業の一人当たり名目付加価値額の伸びは、2010年度以降に至るまで、ゼロ近傍で低迷を続けている」とのことである。価格転嫁力の弱さが、中小企業において十分な付加価値を確保できていない主要な要因のひとつとなっている。
- ⇒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。中小企業における付加価値の向上に向け、こうした仕組みの積極的な活用が望まれる。
- ⇒金属産業では新しい成長分野で、急激な技術進歩が進み、またインダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命などと呼ばれる変革が急速に進展している。バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することはできない。第4次産業革命も、バリューチェーン全体で取り組むことなしに、効果をあ

げることはいできない。バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件の底上げが不可欠である。

⇒中小企業では、賃金制度、賃金表を持たない企業が少なくない。「初任給＋毎年の積み上げ」で、しかも根拠が示されることなく、経営者の裁量で個々人の賃金が決定されている場合もある。そうした場合、職場は疑心暗鬼の状態に置かれてしまい、身を入れて働くことができなくなってしまう。公正・公平な賃金処遇とそれによる職場全体のモチベーションの維持・向上のためには、賃金制度が不可欠である。

⇒高卒・大卒とも、大企業が求人数を拡大している中で、中小企業における人材確保は困難を極める状況となっており、賃金・労働諸条件向上は、中小企業の成長にとって不可欠な課題となっている。

<背景説明>

資料3 生産性運動に関する三原則

1955年5月20日

第1回生産性連絡会議

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. 成果の公正配分

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。

○2014年度における財務省「法人企業統計」で製造業の労働装備率（ここでは「建設仮勘定を除く有形固定資産（期末）÷役員・従業員数」）を見ると、資本金10億円以上の企業では、1,771万円となっているのに対し、1千万円未満の企業では241万円、1千万～5千万円未満の企業で569万円、5千万～1億円未満の企業で813万円となっている。企業規模が小さくなるほど、人手に頼った生産体制となっていることは明らかで、労働分配率も高くなって当然である。

（図表19）

図表19 労働装備率の規模別比較（2014年度・製造業）

（万円）

| 項目 | 資本金 | | | | | |
|-------|-----|--------|------------|-----------|-----------|--------|
| | 規模計 | 1千万円未満 | 1千万～5千万円未満 | 5千万～1億円未満 | 1億～10億円未満 | 10億円以上 |
| 労働装備率 | 949 | 241 | 569 | 813 | 920 | 1,771 |

（注）1. 労働装備率は、従業員1人あたりの設備（有形固定資産）の金額を示し、ここでは「建設仮勘定を除く有形固定資産（期末）÷役員・従業員数」で算出。

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。

○製造業における実質労働生産性上昇率と名目生産性上昇率との差を見ると、たとえば2010～2012年（年率）では、大企業は実質上昇率が5.7%、名目が4.9%で、その差は0.9ポイントに止まっているのに対し、中小企業では実質上昇率5.6%に対し、名目はわずか0.8%で、その差は実に4.8ポイントに及んでいる。中小企業における価格転嫁力の弱さが、実質労働生産性の上昇を十分な付加価値に結びつけることのできない要因のひとつとなっている。（図表20）

図表20 製造業における実質生産性と名目生産性の上昇率の格差（年率上昇率）
（%・ポイント）

| 年 度 | 中 小 企 業 | | | 大 企 業 | | |
|-----------|--------------|-------------------|----------------|--------------|-------------------|----------------|
| | 実質労働 生産性① | 1人あたり名目 付加価値額② | 実質一名目 (①-②) | 実質労働 生産性③ | 1人あたり名目 付加価値額③ | 実質一名目 (③-④) |
| 1975～79 | 6.6 | 5.4 | 1.3 | 9.1 | 10.9 | -1.8 |
| 80～84 | 4.7 | 3.9 | 0.8 | 2.8 | 3.8 | -1.0 |
| 85～89 | 4.0 | 5.1 | -1.2 | 2.7 | 4.4 | -1.7 |
| 90～94 | △ 0.2 | 0.3 | -0.5 | △ 2.1 | △ 0.8 | -1.3 |
| 95～99 | 1.1 | △ 0.9 | 2.0 | 2.5 | 2.2 | 0.3 |
| 2000～2004 | 4.8 | 0.4 | 4.4 | 4.4 | 4.0 | 0.4 |
| 05～09 | 4.1 | △ 1.4 | 5.5 | △ 4.7 | △ 5.2 | 0.4 |
| 10～12 | 5.6 | 0.8 | 4.8 | 5.7 | 4.9 | 0.9 |

(注)1. 中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、大企業は10億円以上。

2. 資料出所：中小企業庁『2014年版中小企業白書』より金属労協政策企画局で作成

○2016年3月高校卒業者について見ると、求人数は352,919人で前年比11.7%の大幅増となっている。このうち従業員1,000人以上の大手企業の求人数は35,044人で、前年比15.3%増と全体を上回る増加となっている。一方、就職者数は、全体では171,699人で前年比1.2%増に止まっているが、1,000人以上の企業では38,609人、前年比13.0%増となっており、求人を上回る採用を行っていることがわかる。一方、29人以下の企業では、求人数が105,646人（前年比10.8%増）なのに対し、就職者数は24,974人（前年比△6.6%）に過ぎない。30～99人の企業でも、求人数104,015人（同10.8%増）に対し、就職者数は37,960人（同△5.0%）に止まっている。このため、求人数に対する就職者数の比率である充足率は、29人以下がわずか23.6%、30～99人が36.5%、100～299人が55.8%、300～499人が72.9%、500～999人が91.9%となっており（図表21）、999人以下のいずれの規模においても、2015年3月卒の充足率を大きく下回るところとなっている。

○一方、2017年3月大学卒業予定者について見ると、従業員300人未満、300～999人、1,000～4,999人、5,000人以上の4区分の、いずれの規模においても、求人数が増加しているが、就職希望者数（第1希望）は、5,000人以上で実に19.5%増、求人倍率は0.59倍となっているのに対し、300人未満では△12.1%、求人倍率は4.16倍となっている。2016年3月卒については、おそらく学歴フィルター（大企業において、エントリーシート提出の段階で、特定大学からの応募者のみに説明会などの通知をすること）の影響により、就職希望者の目が中小企業に向いてきていたものの、2017年3月卒では、再び大企業志向が強まっている。（図表22）

図表21 2016年3月高校卒業者の就職状況

(人・%)

| 企業規模 | 2016年3月卒業者 | | | | | 2017年3月卒業者 | |
|----------|------------|------|------------|-------|--------------|-----------------|------------|
| | 求人数① | | 就職者数② | | 充足率 (②÷①) | 求人数 | |
| | 前年比 増加率 | | 前年比 増加率 | | | (2016年9 月時点) | 前年比 増加率 |
| 29人以下 | 105,646 | 10.8 | 24,974 | △ 6.6 | 23.6 | 108,179 | 13.5 |
| 30～99人 | 104,015 | 10.8 | 37,960 | △ 5.0 | 36.5 | 108,904 | 12.0 |
| 100～299人 | 70,190 | 11.8 | 39,165 | △ 0.5 | 55.8 | 72,966 | 11.6 |
| 300～499人 | 20,824 | 14.4 | 15,183 | 3.8 | 72.9 | 20,334 | 6.9 |
| 500～999人 | 17,200 | 12.4 | 15,808 | 6.1 | 91.9 | 17,022 | 11.1 |
| 1,000人以上 | 35,044 | 15.3 | 38,609 | 13.0 | 110.2 | 32,383 | 7.4 |
| 合計 | 352,919 | 11.7 | 171,699 | 1.2 | 48.7 | 359,788 | 11.6 |

(注)1. 学校、ハローワークからの職業紹介を希望した生徒を対象。

2. 資料出所：厚生労働省「平成28年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・就職状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

図表22 大卒求人倍率の状況（各年3月卒）

(人・倍・%)

| 従業員規模 | 項目 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 同前年比増加率 |
|--------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 300人未満 | 求人数 | 402,900 | 303,000 | 275,700 | 266,300 | 262,500 | 379,200 | 402,200 | 409,500 | 1.8 |
| | 就職希望者数 | 47,800 | 68,700 | 82,400 | 81,400 | 80,600 | 83,900 | 112,100 | 98,500 | △ 12.1 |
| | 求人倍率 | 8.43 | 4.41 | 3.35 | 3.27 | 3.26 | 4.52 | 3.59 | 4.16 | |
| 300～999人 | 求人数 | 162,700 | 133,600 | 131,600 | 131,100 | 126,900 | 142,000 | 145,100 | 147,200 | 1.4 |
| | 就職希望者数 | 108,100 | 133,700 | 136,300 | 140,300 | 123,600 | 119,200 | 118,100 | 125,300 | 6.1 |
| | 求人倍率 | 1.51 | 1.00 | 0.97 | 0.93 | 1.03 | 1.19 | 1.23 | 1.17 | |
| 1,000～4,999人 | 求人数 | 114,800 | 103,700 | 107,900 | 110,300 | 110,500 | 115,500 | 123,300 | 128,200 | 4.0 |
| | 就職希望者数 | 174,200 | 164,400 | 145,200 | 135,600 | 140,300 | 137,100 | 116,700 | 114,700 | △ 1.7 |
| | 求人倍率 | 0.66 | 0.63 | 0.74 | 0.81 | 0.79 | 0.84 | 1.06 | 1.12 | |
| 5,000人以上 | 求人数 | 44,900 | 41,600 | 44,500 | 46,100 | 43,600 | 45,800 | 48,700 | 49,400 | 1.4 |
| | 就職希望者数 | 116,900 | 88,900 | 91,000 | 77,200 | 81,200 | 83,000 | 69,800 | 83,400 | 19.5 |
| | 求人倍率 | 0.38 | 0.47 | 0.49 | 0.60 | 0.54 | 0.55 | 0.70 | 0.59 | |
| 全体 | 求人数 | 725,300 | 581,900 | 559,700 | 553,800 | 543,500 | 682,500 | 719,300 | 734,300 | 2.1 |
| | 就職希望者数 | 447,000 | 455,700 | 454,900 | 434,500 | 425,700 | 423,200 | 416,700 | 421,900 | 1.2 |
| | 求人倍率 | 1.62 | 1.28 | 1.23 | 1.27 | 1.28 | 1.61 | 1.73 | 1.74 | |

(注)1. 就職希望者数は、第1希望としている者である。

2. 資料出所：リクルートワークス研究所（2016年4月発表）

7. 同一価値労働同一賃金

<想定される経営側の主張>

* 政府のガイドライン案に則り、同一労働同一賃金の取り組みを進めていくが、「職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活躍の方法）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合に同じ賃金を支払う」という考え方が基本である。

（経労委報告における記載）

- * 「職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活躍の方法）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合に同じ賃金を支払う」という考え方を日本型同一労働同一賃金の原則とした上で、その実効性を高める取り組みを進めるべきである。（P. 51）
- * 具体的には、企業が自社の非正規社員の労働条件を自主点検するための指針の策定・活用、フルタイム有期契約社員に対する事業主の説明措置の充実等を図る法改正、簡易な救済制度の利活用の促進について検討すべきである。（P. 51）
- * （政府のガイドライン）案は、基本給や賞与をはじめとする各種手当等の賃金について、その趣旨や性格に照らし、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で実態に違いがなければ同一とし、違いがあれば違いに応じたものとするを基本的な考え方としている。（P. 53）
- * その上で、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金に差があり、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがある場合には、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の客観的・具体的な実態に照らし、賃金の差が不合理かどうかを判断する枠組みとなっている。（P. 53）
- * 同案に整理されていない待遇についても、同様の枠組みに基づいて不合理性を判断することになるため、十分に留意する必要がある。（P. 53）
- * 企業は、無用な労使紛争を招くことのないよう正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差がないか自主点検するとともに、労使の話し合いを通じて、待遇に対する納得感を高めていくことが望ましい。（P. 53）
- * 雇用形態が異なるという理由で賃金体系等を異にしてきた企業においては、労務管理や訴訟対策の観点から、上記の①～③の要素により異なる理由を具体的に説明できるようにしておくことや、説明が困難な場合には賃金体系等を見直すことが求められる。（P. 53）
- * ドイツやフランスなどの欧州諸国では、仕事・職務に基づいた賃金制度・雇用慣行を前提に、非正規労働者の労働条件を比較可能な正規労働者よりも不利に取り扱うことを禁止する立法がなされており、労働条件を相違させる場合には、企業にその合理性の立証を求めている（合理性立証）。他方、わが国では多様な賃金制度・雇用慣行を前提に、正規労働者と非正規労働者の労働条件が相違する場合、職務内容や人材活用の状況、その他の事情を総合勘案し、不合理なものであってはならないとする立法がなされている（不合理性立証）。欧州諸国のような仕事・職務に基づいた経済社会基盤が存在しないわが国において、欧州で機能している同一労働同一賃金の仕組みを導入した場合、賃金制度の多様性や新卒一括採用、社内人材育成システム等といったわが国企業における良い雇用慣行が失われることが強く懸念される。（P. 50）



<労働組合の考え方>

- ⇒金属労協は従来より、企業内最低賃金協定の締結・引き上げ、および法定の特定（産業別）最低賃金の取り組みを強化しており、とくに2016年闘争以降、未組織労働者も含めた非正規労働者の賃上げにも注力している。こうした取り組みは、正社員と非正規労働者の間の待遇差の解消に寄与するものと言える。
- ⇒加えて、金属労協の「第3次賃金・労働政策」では、「同一価値労働同一賃金」、すなわち「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していくという考え方を提唱した。その具体的な進め方についても提示しているが、これを実践することにより、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇を確立し、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差を解消することができる。2017年闘争を皮切りとして、労使で検討を開始していくことが重要である。
- ⇒なお、非正規労働者はもとより、正社員についても賃金制度、賃金表を持たない企業が少なくない。公正・公平な賃金処遇とそれによる職場全体のモチベーションの維持・向上のためには、賃金制度が不可欠である。とりわけ、客観的・具体的かつ合理的な説明のできる「同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇」確立のためには、賃金制度や賃金表は必須である。
- ⇒政府は、「正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）間の不合理な待遇差の解消をめざし、先般、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表した。「ガイドライン案」では、「同一労働同一賃金イコール職務給」といった固定観念にとらわれることなく、職能給や勤続給、成果主義賃金が多くの企業で採用されている実態を踏まえ、これら個別の賃金項目（職能給、勤続給、成果主義賃金）ごとに「同一労働同一賃金」のあり方を示すとともに、諸手当、一時金はもちろん、福利厚生、キャリア形成・能力開発などについても、格差解消の具体的な基準を提示している。しかしながら、「ガイドライン案」では、整理し切れていない部分、格差を放置しかねない部分、実際の対応が難しい部分なども多く、さらに実効性を持つものとなるよう、労働組合も参加した上で、検討を深めていくべきである。
- ⇒一方、経団連では、職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活躍の方法）など、さまざまな要素を「総合的に勘案」し、「自社にとって同一と評価される場合」に同じ賃金を支払う、という「日本型同一労働同一賃金」を主張しているが、「さまざまな要素」を「自社」の基準で「総合的に勘案」するのでは、単に現状を正当化するだけになりかねない。
- ⇒なお、政府の「ガイドライン案」では、「不合理な待遇差」か否かの立証責任が企業にあることは明白であるが、経団連は、これを勤労者に負わせようとしている。事実上、「同一労働同一賃金」を反故にするに等しい動きであり、十分警戒していく必要がある。

<背景説明>

○金属労協では、「第3次賃金・労働政策」において、雇用の安定を基盤として多様な人材の活躍を促すための非正規労働者の積極的な正社員への転換、性別、年齢、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の中で、「同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の確立」を提唱している。「同一価値労働同一賃金」とは、「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していくという考え方である。とりわけ正社員と非正規労働者を中心に、その具体的な進め方として、

- ・非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成、賃金の決定基準の明確化。
- ・習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ・高卒直入の正社員の初任給と、未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準とする。
- ・その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを反映した合理的なものとなっているかどうか、つねにチェック。
- ・賃金・一時金だけでなく、退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。
- ・正社員・非正規労働者、直接雇用・間接雇用を問わず、同一の基準で給付すべきものについて、不当な差別的取り扱いがないようにチェック。

という手順を提示している。これを実践することにより、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていくことが重要である。(図表23)

○政府は、2016年12月、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表した。「同一労働同一賃金イコール職務給」といった固定観念にとらわれることなく、多くの企業において、基本給が複数の賃金項目から構成されており、また企業によって賃金項目がさまざまであること、職能給や勤続給、成果主義賃金が多く企業で採用されていること、などといった実態を踏まえ、職務給ではなく、これらを中心に据えた賃金制度の下でも、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の「同一労働同一賃金」が成立するよう、基準を示している。しかしながら、

- ・まずは、無期雇用と有期雇用、フルタイムとパートタイム、直接雇用と間接雇用、それぞれの抱える課題を整理していくことが必要である。多くの勤労者が望んでいる無期雇用フルタイムの職をどのように提供していくか、有期雇用やパートタイムで働くことを望んでいる人のニーズにどう応えるか、有期雇用や間接雇用で働く人の雇用の安定をどう図っていくか、などである。
- ・「ガイドライン案」の現実への適用という点で、整理し切れていない部分、格差を放置しかねない部分、実際の対応が難しい部分について、労働組合も参加した上で、さらに検討を深めていくことが必要である。(資料4)

図表23 政府「同一労働同一賃金」と金属労協「同一価値労働同一賃金」

| 政府「同一労働同一賃金ガイドライン案」2016年12月 | | 金属労協「第3次賃金・労働政策」2016年8月 |
|----------------------------------|---|--|
| 有期雇用労働者及びパートタイム労働者 | | |
| 基本給 | 職能給、勤続給、成果主義賃金など個別の賃金項目ごとに、同一の支給要件を満たす者には同一の支給。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。定昇も、職業能力の向上に応じ同一の昇給。一定の違いがある場合は、相違に応じた昇給。 | ○非正規労働者の賃金制度を整備し、賃金表の作成、賃金の決定基準の明確化。 ○習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。 ○高卒直入の正社員の初任給と、未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準とする。 ○その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを反映した合理的なものとなっているかどうか、つねにチェック。 |
| 賞与 手当 福利厚生 教育訓練 安全管理 | 同一の支給要件を満たす者には同一の支給、付与、実施。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給、付与、実施。 | ○賃金・一時金だけでなく、退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。 ○正社員・非正規労働者、直接雇用・間接雇用を問わず、同一の基準で給付すべきものについて、不当な差別的取り扱いがないようにチェック。 |
| 定年後の継続雇用 | 職務内容、職責内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いに応じた賃金差は許容。退職金・企業年金・公的年金の支給、給与の減額に対応した公的給付を勘案することが許容されるか否かは今後検討。 | ○60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本。 ○公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とした賃金から、労働の価値にふさわしい賃金。生計費を賄うことのできる賃金水準確保、60歳以降の貢献に見合った働きがいの持てる賃金・処遇制度。 |
| 派遣労働者 | 派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給、実施。 | 派遣元で無期雇用であり、職務遂行能力の向上に応じた賃金・処遇や、適宜必要な能力開発が行われることを基本。 |
| 進め方 | 今後、このガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案の国会審議を踏まえて、最終的に確定。 | 「2017年闘争の推進」 ○企業内最低賃金協定の締結・引き上げ、特定（産業別）最低賃金、非正規労働者の賃上げに取り組む。 ○「第3次賃金・労働政策」で掲げた「同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の確立」に向け、検討を開始。 |

資料4 政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」においてさらに検討を進めるべき点（いわゆる限定正社員について）

* 「ガイドライン案」では、「無期雇用フルタイム労働者」について、正規・非正規の区別なく、一括して取り扱われている。従って、労働契約法の改正によって無期雇用に転換する有期雇用フルタイム労働者についても、従来のいわゆる正社員と同様の処遇が必要である。労働時間、勤務地、職務などを限定する、いわゆる限定正社員の仕組みを設ける場合、たとえ正社員同士であったとしても、従来型の正社員と限定正社員の間に、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない待遇差があってはならない。なお、「無期雇用フルタイム労働者」を一括して取り扱うことが、無期雇用の解雇規制緩和につながってはならない。

（正規と非正規に同一の賃金制度を適用することについて）

* 「ガイドライン案」では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者に対し、同一の「賃金の決定基準・ルール」を適用することを原則とし、基本給の個別の賃金項目（職能給、勤続給、成果主義賃金）ごとに「同一労働同一賃金」のあり方を示している。従って、正規と非正規で異なる賃金項目が適用される場合（たとえば、正社員は職能給中心、非正規は職務給中心といった場合）には、「同一労働同一賃金」が確保されにくい。「ガイドライン案」では、「賃金の決定基準・ルールが異なる」ことによって賃金に差がある場合には、「職務内容、職務内容・配置の変更範囲、

その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない」と記載するに止まっているが、適用される賃金項目が異なる場合であっても、基本給総額として、「同一労働同一賃金」が確保される基準を示すべきである。

- * 正規雇用労働者と非正規雇用労働者に対し、同一の賃金制度を適用する場合には、高度な専門職の非正規労働者に対する適正な処遇が困難となる可能性があり、その点からも、異なる賃金制度の下での「同一労働同一賃金」の基準はきわめて重要である。

(職業経験の評価について)

- * 「ガイドライン案」では、「多くの職業経験」を有していても、「現在の業務に関連性を持たない」場合は、職能給に反映させることができない。その場合、
 - ・ 職能給中心の賃金制度の下でこれを適用すると、職種を超えた配置転換は賃金の引き下げにつながるため、きわめて困難になる。現実の問題として、どのような職業経験であっても、「現在の業務」にとって有益な場合がほとんどである。もともと職能給は、さまざまな職務経験を経ることによる職務遂行能力の向上を促すものであり、かつ配置転換を容易にすることで、従業員の適性に沿った人材活用を図るとともに、企業内での雇用維持に寄与するものである。
 - ・ 非正規雇用労働者や中途入社者の入社前の職歴が不当に低く評価され、非正規雇用労働者の低賃金が正当化されたり、転職を阻害したりすることになりかねない。などが懸念され、この点については、見直しが行われるべきである。

(一時金について)

- * 「ガイドライン案」では、一時金（賞与）について、「会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合」「貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない」とされている。一時金のうち、「会社の業績等への貢献に応じて」ではなく支給される部分の取り扱いが不明確であり、考え方の整理が必要である。

(定年後の継続雇用について)

- * 定年後の継続雇用に関しては、退職金や企業年金、公的年金の支給、給与の減額に対応した公的給付を「勘案することが許容されるか否か」が、検討課題とされている。しかしながら、これらは定年前の貢献に対する支給・給付という性格のものであり、「勘案」を「許容」することは論外である。継続雇用時の賃金は、継続雇用時の生活を賄い、継続雇用時の貢献に見合った賃金が支給されるべきである。

(パートタイム労働者について)

- * パートタイム労働者に関しては、家族手当や退職金をはじめ、考え方の整理が難しい部分があり、今後、さらに検討の継続が必要である。

(派遣労働者について)

- * 派遣労働者に関しても、賃金、福利厚生、教育訓練に関し、派遣先との同一労働同一賃金を派遣元に求めている点は重要である。派遣元の賃金が派遣先よりも高い場合には、「ガイドライン案」の対象とはならないものの、派遣先の賃金水準を理由に、派遣労働者の賃金が引き下げられることのないように留意しなければならない。

8. 特定（産業別）最低賃金

<想定される経営側の主張>

- *最低賃金は、生産性向上に見合った引き上げをすべきである。
- *地域別最低賃金の大幅な引き上げが続いていることから、特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金との差が急激に縮小している。今後も、この傾向はより顕著になる可能性が高く、また、グローバル経済の進展により、地方の中小企業もグローバルに事業活動を展開していることから、もはや特定最低賃金の存在意義はないと言える。
- *地域別最低賃金額を下回った特定（産業別）最低賃金では、その解消のみを目的とした引き上げは行わずに凍結すべきである。

（経労委報告における記載）

- *最低賃金の引上げは、生産性向上に基づく持続的な付加価値の増大に伴って適正に実施することが重要であり、生産性向上に向けた中小企業への支援が不可欠である。（P. 57）
- *特定最低賃金（旧産業別最低賃金）は、大幅な引上げが続いている地域別最低賃金を下回るケースや、ほぼ同水準のものが増加し、地域別最低賃金（全国加重平均）との差が急激に縮まっている。今後も政府の引上げ方針に配慮した地域別最低賃金の審議が続けば、この傾向はより顕著になる可能性が高いことから、特定最低賃金の存在意義に対する疑問が一層強まっている。（P. 58）
- *こうした中、労働組合などから、特定最低賃金の維持・強化に向けてさまざまな主張がなされている。主要な意見の一つは、労働組合のない企業や組合員以外の労働者へ賃金交渉の結果を波及させる効果があるというものである。しかし、適用労働者数（2015年度）をみると、すべての企業と労働者を対象にした「地域別最低賃金」は約4,942万人であるのに対し、「特定最低賃金」はその1割にも満たない約316万人にとどまる。労働者のカバー率が圧倒的に高い地域別最低賃金の急激な引上げが進んでいることから、特定最低賃金による波及効果は弱まっており、それを目的とした制度の維持は理解が得られにくい。（P. 58）
- *特定最低賃金によって、特定産業の企業で決定した賃金水準を産業全体へ波及させて公正競争を保っているとの意見もある。しかし、グローバル経済の進展により、地方の中小企業も国や地域を越えて事業活動を展開している中、国内の限られた地域内で設定した特定最低賃金により公正競争が担保されるという考え方は、その前提から崩れているといわざるを得ない。（P. 59）
- *このような状況にある特定最低賃金の今後の対応としては、当該年度または前年度から地域別最低賃金額を下回ったケースでは、その解消のみを目的とした引上げは行わずに凍結することを原則とすべきである。また、複数年度にわたって下回っているケースでは、実効性が失われており、地方行政の業務効率化の観点からも存続させる意義は極めて乏しい。各地方最低賃金審議会において、廃止に向けた具体的な手続きとスケジュールを関係労使も交えて早急に検討することが望まれる。（P. 59）



<労働組合の考え方>

- ⇒最低賃金の引き上げは付加価値の向上に伴って、という考え方は、基本的には正しい。ただしそれは、現行水準を是とした場合である。わが国の最低賃金は、ヨーロッパ諸国と比較して、水準そのものが低く、まずは早急に適正な水準に引き上げることが必要である。
- ⇒特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金は、役割・機能が異なる制度であり、水準差をもって、制度の要不要を判断すべきではない。
- ⇒特定（産業別）最低賃金においては、金額改正・新設の申出に合意している労働者のおおむね2倍の労働者が、特定（産業別）最低賃金の適用労働者（258万人）となっており、波及効果は決して小さくない。また、総務省の「労働力調査」によれば、2015年の金属産業の雇用者数は524万人となっており、金属産業の約半数の労働者をカバーしていることになる。
- ⇒企業活動をグローバルに展開している場合であっても、賃金水準は平準化されているわけではなく、各国の労働市場で決定され、各国の経済力を反映したものとなっているはずである。グローバルな事業展開と特定（最低）賃金の存在意義とは関係がない。
- ⇒むしろ、日本よりも賃金の低い国々との熾烈なグローバル競争を展開している中で、賃金の下押し圧力が高まり、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かえば、わが国金属産業の競争力が失われることになる。金属産業の競争力の源泉は「高生産性」であるが、職場全体の高いモチベーションなしに「高生産性」は維持できない。賃金の抑制で新興国・発展途上国に対抗することなど、到底不可能である。
- ⇒政府が年率3%の地域別最低賃金の引き上げを打ち出しているのは、「雇用者全体の賃金底上げ」「全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現」するためであり、地域別最低賃金だけが上がればよい、ということではない。
- ⇒IMF（国際通貨基金）は、「日本政府の最低賃金3%上げ政策の賃金全体の平均の伸びに与える影響」を注視しているが、「当局が策定した最低賃金の上昇計画は有効ではあるものの、公的部門のより高い賃金上昇と民間企業の賃金引き上げのより強力な促進策で補完する必要があります」と指摘している。
- ⇒特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回った場合に、特定（産業別）最低賃金が引き上げられず、無効となってしまう場合があるのは、経営者団体が特定（産業別）最低賃金制度の廃止に向け、個別の特定（産業別）最低賃金の無効・廃止を意図しているからである。従って、地域別最低賃金を下回っていることを根拠として、経営者団体が特定（産業別）最低賃金の存在意義を否定するのは、きわめておかしい。

金属産業の持続的な発展に向け、 特定最賃の 維持・強化を

特定 最賃

- 日本には、**地域別最低賃金（地賃）**と**特定最低賃金（特定最賃）**という、ふたつの法定最低賃金があります。
- 特定最賃は、特定の産業で、労使対等の交渉で決定された賃金水準を、**産業全体に波及させることにより、公正な市場競争を促し、産業の持続可能性を高める仕組み**です。
- 特定最賃は、**産業労使で合意した場合に、地賃を上回る金額で設定**しますが、近年の地賃の大幅引き上げに追いつかず、地賃に追い抜かれ、無効となってしまう事例が出てきました。
- 政府は地賃を年率3%程度引き上げていく方針なので、さらに多くの**特定最賃が無効**となってしまう**可能性**があります。
- 特定最賃の7割以上は、金属産業です。**わが国金属産業の競争力の源泉は「高生産性」**ですが、「高生産性」は、職場全体の高いモチベーションなしに維持できません。
- 特定最賃が失われれば、賃金の下押し圧力が高まり、**産業全体が「低賃金・低生産性」**に向かいかねません。金属産業の国際競争力確保と持続的な発展にとって、**特定最賃の維持・強化は絶対**に必要です。



実現の上でも、特定最賃は不可欠のツール

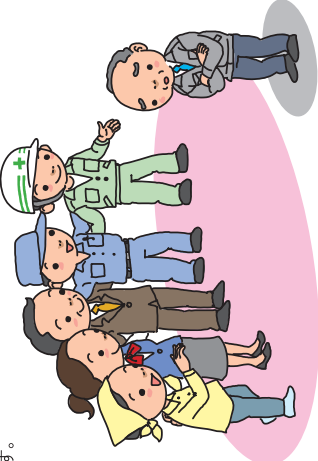
注：バリエーションの各プロセス・分票の企業で、適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていくこと。

地賃と特定最賃は、同じ法定最低賃金ですが、その意義・役割は大きく異なります

| 地域別最低賃金（地賃） | 特定最低賃金（特定最賃） |
|--|---|
| 憲法で定められた「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障するための社会的な仕組み | 労使対等の交渉で決定された賃金水準を産業全体に波及させることにより、公正な市場競争を促し、産業の持続可能性を高めるための仕組み |
| すべての都道府県で設定 | 産業労使が合意した場合に、地賃を上回る水準で設定 |

1 なぜ特定最賃が必要なの？

- 市場経済においてもっとも重要なのは、市場参加者の対等性の確保です。もともと労働市場では、**労働力の売り手である勤労者は、買い手である企業に対し弱い立場**にあります。
- 産業別労働組合の方針に基づき、労使対等の交渉が行われれば、産業の実力に相応しい賃金決定を行うことができます。しかしながら、労働組合のない中小・零細企業で働く人、労働組合未加入の非正規労働者は、そのままでは交渉力が弱く、**適正な賃金を得られない場合**があります。
- 産業内に不当に低い賃金が存在すれば、商品市場において、公正な競争が損なわれてしまいます。その結果、労働組合の有無を問わず、**産業全体が賃金の下押し圧力にさらされること**になります。



労働組合のある企業の労使交渉の結果を、未組織労働者にも波及させ、労使対等の交渉で決定された賃金水準を、産業全体で確保することが必要！

労使対等の交渉で決定された賃金水準を未組織労働者に波及させる仕組み

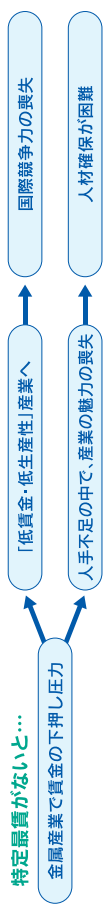
- 海外 ⇒ 産別労使交渉によって締結された労働協約の拡張適用
- 日本 ⇒ **特定最賃！**

国も認めた特定最賃の意義・役割

欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに加え、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと。
職務待遇確保法附帯決議（2015年9月）

2 金属産業に特定最賃が必要なのは、理由があります！

- 232件ある特定最賃のうち、172件（74.1%）は金属産業です。熾烈な国際競争の真只中にある**わが国金属産業の競争力の源泉は「高生産性」**ですが、「高生産性」は職場全体の高いモチベーションなしに維持できません。人件費の引き下げで新興国・発展途上国に対抗することなど、到底不可能です。
- 特定最賃がなくなれば、**金属産業で賃金の下押し圧力が高まり、産業全体が「低賃金・低生産性」**に向かうことになりかねません。わが国金属産業の国際競争力が失われ、持続的な発展が困難となることは明らかです。
- 地賃も賃金を底支えする仕組みではありますが、あくまで最低生計費を保障する社会的な仕組みであり、「高生産性」産業を維持するための賃金水準底支えの役割を果たすことはできません。



9. 労働生産性の国際比較

<想定される経営側の主張>

*労働生産性の国際比較をしてみると、わが国は決して高い水準とはいえない。

(経労委報告における記載)

*2014年のわが国の労働生産性（就業者1人当たりのGDP）は、主要先進5カ国において最下位であった。OECD平均と比較すると、製造業は平均を上回ったものの、全産業では大幅に下回っており、ホワイトカラーの多い非製造業の労働生産性が低いことが理由の一つと考えられる。

(P. 8)



<労働組合の考え方>

⇒わが国の労働分配率（雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたりの名目GDP）は、長期にわたって低下を続けてきたが、2013年度以降も依然として低下傾向を続けている。

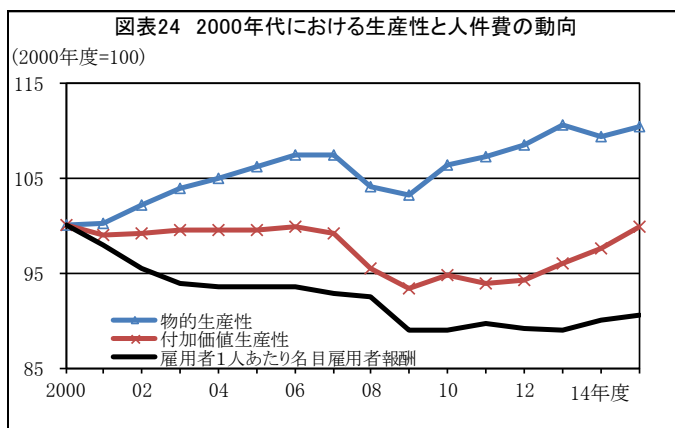
⇒長期にわたる労働分配率低下の要因としては、「失われた20年」における賃金水準の停滞・低下とともに、非正規労働者の拡大が挙げられる。しかしながら、非正規労働者だからといって、産み出した付加価値に見合った賃金でなくてよい、ということにはならない。非正規労働者の拡大を理由とした労働分配率の低下は、非正規労働者の賃金水準が適正でないことの証左である。

⇒製造業の労働分配率を国際比較すると、主要先進国はおおむね65%程度となっているのに対し、わが国は50%程度に止まっている。国際的に見ても、わが国では付加価値に見合った人件費が確保されていないことは明らかである。

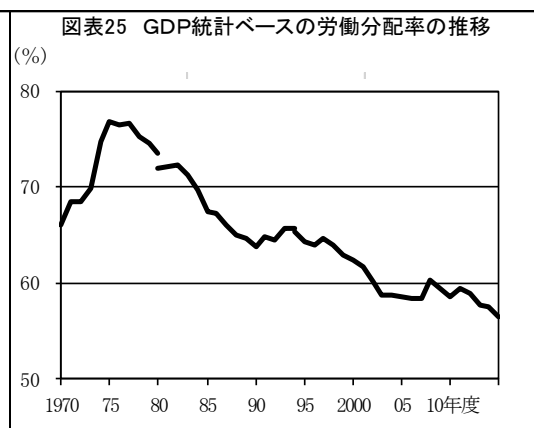
<背景説明>

○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。雇用者報酬はようやく緩やかな上昇傾向に転じているが、物的生産性、付加価値生産性の上昇に見合ったものとなっていない。このため、2000年代前半に60%程度に急激に低下していた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」は、2010年代に入っても低下を続けている。（図表24、25）

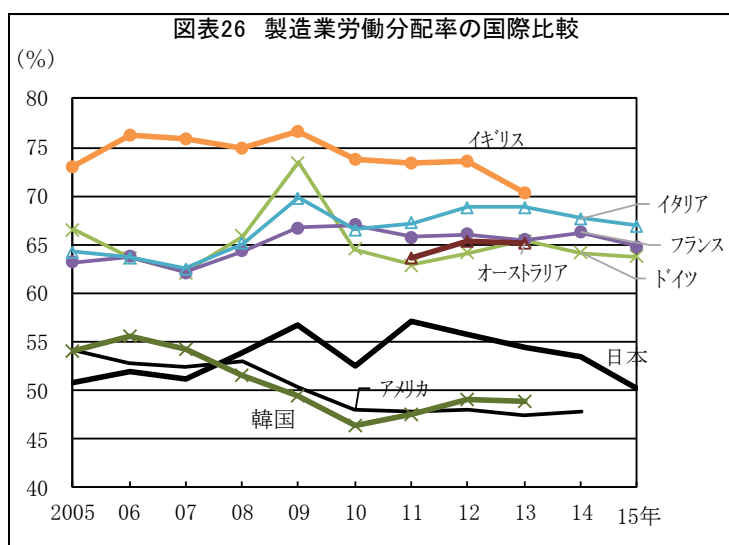
○製造業について、労働分配率の国際比較をしてみると、日本の50.3%に対し、ドイツは63.7%、フランスが64.9%、イタリアは66.9%となっている。日本と同程度なのは、主要先進国などではアメリカの47.8%、韓国の48.9%だけとなっている。（図表26）



(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。



(注)1. 労働分配率は、「雇員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. 労働分配率は、雇員1人あたり名目雇用者報酬 ÷ 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。

10. 人件費水準の国際比較

<想定される経営側の主張>

*アジア諸国の企業などとグローバルな競争を繰り広げている中で、わが国の賃金水準は高く、賃上げのできる状況ではない。



<労働組合の考え方>

⇒ ILO（国際労働機関）の調査によれば、日本の製造業の時間あたり人件費は、主要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。

⇒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。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。

⇒『2016年版ものづくり白書』によれば、中国をはじめとするアジア諸国において大幅な賃上げが進んできた中で、2014年の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）を比較すると、日本は0.54倍にすぎず、アメリカ（0.61倍）、ドイツ（0.57倍）はもとより、すでにタイ（0.66倍）、中国（0.60倍）、韓国（0.57倍）よりも低い水準にある。

⇒藤本隆宏・東大大学院教授は、冷戦終結後、中国など低賃金新興国と1対20という賃金差が生じ、このため日本では、「強い赤字企業」が続出したが、円高是正と新興国の賃金高騰で、賃金差が数分の1に縮小、生産性との関係で見れば、すでに射程距離に入っており、今後、「長期雇用・多能工・チームワーク・能力構築・高生産性・高賃金路線」をめざすのか、「短期雇用・単能工・分業・低生産性・低賃金路線」をとるのかの分かれ目となっている、と指摘している。

⇒『2016年版ものづくり白書』を見ても、製造業における国内投資・国内回帰の傾向が顕著となっているが、製造業、とりわけその基盤たる中小企業の賃金・労働諸条件が若者に魅力のあるものでなければ、国内回帰のための人材を確保することもできない。

⇒売上高人件費比率を見ると、欧米系多国籍企業が売上高の20~30%を人件費に支払っているのに対し、日本企業は10%台となっている。金属産業では新しい成長分野で、急激な技術進歩が進み、またインダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命などと呼ばれる変革が急速に進展しているが、10%台の人件費で欧米系多国籍企業に対抗し、競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問である。日本企業も、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行っていくことが重要であり、それによって利益率を高めていくべきである。

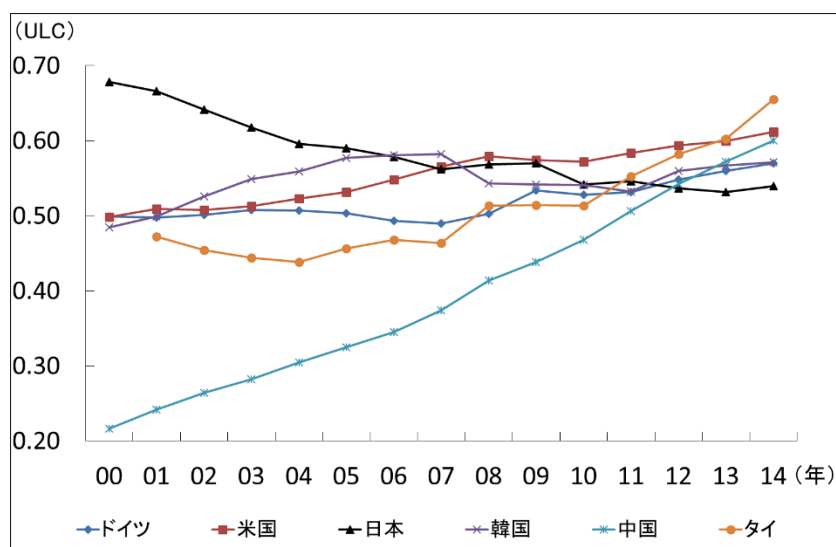
<背景説明>

○2016年版に続いて2017年版でも、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。日本の人件費水準が先進国の中で最低水準であり、単位労働コストで見れば、新興国ともすでに逆転しているためと思われる。（資料5、図表27、資料6）

資料5 『2016年版ものづくり白書』における単位労働コストに関する指摘

2000年以降の各国における単位労働コストの推移を見ると、欧米、新興国は上昇傾向にあり、特に新興国における伸びが大きい。日本の単位労働コストは2010年頃まで下落した後に横ばいとなっており、近年では、新興国の単位労働コストが日本を上回っている。

図表27 各国の単位労働コストの比較



資料出所：経済産業省・厚生労働省・文部科学省『2016年版ものづくり白書』

資料6 藤本隆宏・東京大学大学院教授に聞く（金属労協機関誌「JCM」2015年秋号）

ハンデが最悪だったポスト冷戦期の「苦闘の20年」を、日本の「良い現場」は能力構築で対抗してきました。そのハンデが新興国の賃金高騰や円安傾向で少し緩んできました。たとえば2005年頃から中国の賃金上昇は、大まかに言って5年で2倍が2回続いたので、日本の現場の平均賃金はいま5倍前後でしょう。5倍くらいなら良い現場なら生産性アップでひっくり返せるんです。たとえば国内の優良造船所はいま、中国に比べて3倍か5倍の生産性を持っている。一方、賃金は、溶接工は熟練工なので日本が3倍ぐらいです。だから、もう単位コストでもたぶん勝っていますね。結果としても、日本の造船專業の中手は収益性では中国にも韓国にも圧勝しています。また、2010年に、ある工場の表面実装ラインに行きましたが、ここもやはり本社からの圧力がかかっていたので、自主的に生産性向上を始めて、プロのコンサルタントをお願いしてトヨタ方式をどんどん入れて、ラインの労働生産性を5年で5倍にしました。今はひとり2ライン見ていて、1人20台持ちです。ここはマザー工場ですから、中国にある工場にも教えに行っていますが、中国工場では、良くはなかったがひとり3台でした。日本の工場は1人20台持ちですから生産性は単純に言えば約6倍です。こうやってジタバタしているうちに、自社の中国工場に単位コストで追いついてしまいました。

○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12月末の為替レート（1ドル=116.49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236.2、ノルウェー183.6、デンマーク166.6、ドイツ

158.4、スウェーデン149.6、アメリカ148.9、オーストラリア144.4、フランス138.6、イタリア119.4、カナダ114.4、イギリス100.4となっている。新興国では、シンガポール85.2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。(図表28)

○なお、たまたま円安だからではないか、との指摘も予想されるため、物価水準の違いから算出した理論上の為替レートである購買力平価で換算してみても、状況はほぼ変わらない

(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=103円(2015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103円で買える、ということを示している。

図表28 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 | 2015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12月末レート | 2015年購買力平価 | 単位 | | | 日本=100 | 日本=100 |
| スイス | 63.23 | 0.93 | 1.02 | 1.250 | フラン | 57.65 | 236.2 | 47.04 | 170.4 |
| ノルウェー | 65.86 | 5.88 | 8.64 | 9.670 | クローネ | 44.82 | 183.6 | 40.05 | 145.1 |
| デンマーク | 51.07 | 5.62 | 7.06 | 7.280 | クローネ | 40.65 | 166.6 | 39.42 | 142.8 |
| ドイツ | 48.98 | 0.75 | 0.95 | 0.773 | ユーロ | 38.67 | 158.4 | 47.52 | 172.2 |
| スウェーデン | 51.10 | 6.51 | 9.11 | 8.910 | クローネ | 36.52 | 149.6 | 37.34 | 135.3 |
| アメリカ | 36.34 | 1.00 | 1.00 | 1.000 | ドル | 36.34 | 148.9 | 36.34 | 131.7 |
| オーストラリア | 47.09 | 1.04 | 1.39 | 1.460 | ドル | 35.23 | 144.4 | 33.54 | 121.5 |
| フィンランド | 44.57 | 0.75 | 0.95 | 0.904 | ユーロ | 35.19 | 144.2 | 36.98 | 134.0 |
| フランス | 42.85 | 0.75 | 0.95 | 0.799 | ユーロ | 33.83 | 138.6 | 40.22 | 145.7 |
| オランダ | 42.26 | 0.75 | 0.95 | 0.805 | ユーロ | 33.36 | 136.7 | 39.37 | 142.6 |
| イタリア | 36.92 | 0.75 | 0.95 | 0.727 | ユーロ | 29.15 | 119.4 | 38.09 | 138.0 |
| カナダ | 36.33 | 1.03 | 1.34 | 1.250 | ドル | 27.93 | 114.4 | 29.94 | 108.5 |
| イギリス | 31.00 | 0.64 | 0.81 | 0.688 | ポンド | 24.49 | 100.4 | 28.84 | 104.5 |
| 日本 | 29.13 | 97.60 | 116.49 | 103.000 | 円 | 24.41 | 100.0 | 27.60 | 100.0 |
| スペイン | 28.09 | 0.75 | 0.95 | 0.667 | ユーロ | 22.18 | 90.9 | 31.59 | 114.4 |
| ニュージーランド | 25.85 | 1.22 | 1.44 | 1.440 | ドル | 21.90 | 89.7 | 21.90 | 79.3 |
| シンガポール | 23.95 | 1.25 | 1.44 | | ドル | 20.79 | 85.2 | | |
| スロバキア | 12.31 | 0.75 | 0.95 | 0.485 | ユーロ | 9.72 | 39.8 | 19.04 | 69.0 |
| チェコ | 12.17 | 19.57 | 25.64 | 12.800 | コルナ | 9.29 | 38.1 | 18.61 | 67.4 |
| 中華民国 | 9.37 | 29.77 | 32.22 | | ドル | 8.66 | 35.5 | | |
| ハンガリー | 9.44 | 223.70 | 293.69 | 131.000 | フォリント | 7.19 | 29.5 | 16.12 | 58.4 |
| ポーランド | 9.25 | 3.16 | 4.18 | 1.760 | ズロチ | 6.99 | 28.7 | 16.61 | 60.2 |
| メキシコ | 6.82 | 12.77 | 20.64 | 8.400 | ペソ | 4.22 | 17.3 | 10.37 | 37.6 |
| フィリピン | 2.12 | 42.45 | 49.80 | | ペソ | 1.81 | 7.4 | | |

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。

○欧米系の主要な多国籍企業10社について(おおむね2015年度・連結)、「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32.4%、SKF社は31.5%に達しているのに対し、日本企業は、法人企業統計ベース(単体)で、製造業で資本金10億円以上の企業が10.3%、規模計で13.4%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29)

図表29 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(2015年度・連結) | | | | | | |
| フォルクスワーゲン | -1.9 | -0.6 | -1.5 | -0.4 | 17.0 | 23.1 |
| ボルボ | 7.5 | 4.8 | 17.6 | 4.0 | 17.2 | 22.9 |
| フィリップス | 4.1 | 2.7 | 5.6 | 2.1 | 29.3 | 38.0 |
| シーメンス | 9.5 | 9.8 | 21.1 | 6.1 | 35.9 | 29.1 |
| エレクトロラックス | 2.2 | 1.3 | 10.4 | 1.9 | 15.6 | 18.0 |
| エリクソン | 8.8 | 5.5 | 9.3 | 4.8 | 32.4 | 51.8 |
| SKF | 9.2 | 5.4 | 15.5 | 5.1 | 31.5 | 33.0 |
| アルセロール・ミタル | -6.5 | -13.2 | -30.6 | -11.0 | 16.2 | 35.9 |
| ティッセンクルップ | 2.2 | 0.6 | 8.1 | 0.8 | 20.0 | 9.3 |
| キャタピラー(2014年度) | 9.7 | 6.7 | 22.0 | 4.4 | 20.7 | 19.9 |
| 日本・法人企業統計(2014年度・単体の集計) | | | | | | |
| 製造業 | | | | | | |
| 規模計 | 4.2 | 3.8 | 8.3 | 3.5 | 13.4 | 42.2 |
| 資本金10億円以上 | 5.0 | 5.1 | 9.2 | 4.2 | 10.3 | 45.9 |
| 鉄鋼業 | | | | | | |
| 規模計 | 4.1 | 3.6 | 8.3 | 3.1 | 9.3 | 37.6 |
| 資本金10億円以上 | 4.3 | 4.0 | 8.8 | 3.2 | 7.2 | 36.7 |
| 非鉄金属 | | | | | | |
| 規模計 | 3.1 | 2.6 | 5.8 | 2.1 | 8.9 | 37.1 |
| 資本金10億円以上 | 3.2 | 2.9 | 5.6 | 2.0 | 6.8 | 36.4 |
| 金属製品 | | | | | | |
| 規模計 | 4.2 | 2.9 | 6.5 | 3.0 | 20.7 | 45.1 |
| 資本金10億円以上 | 4.5 | 3.5 | 6.2 | 3.2 | 15.7 | 51.5 |
| 機械 | | | | | | |
| 規模計 | 5.6 | 4.5 | 8.0 | 3.6 | 17.5 | 45.0 |
| 資本金10億円以上 | 7.0 | 6.6 | 9.3 | 4.6 | 13.9 | 49.1 |
| 電機・電子 | | | | | | |
| 規模計 | 4.3 | 4.1 | 10.4 | 3.6 | 14.7 | 34.7 |
| 資本金10億円以上 | 4.5 | 4.7 | 8.2 | 3.6 | 12.9 | 44.1 |
| 自動車・同付属品 | | | | | | |
| 規模計 | 5.6 | 7.0 | 14.5 | 6.8 | 11.6 | 46.7 |
| 資本金10億円以上 | 6.1 | 7.9 | 15.6 | 7.4 | 10.3 | 47.1 |
| その他の輸送用機器 | | | | | | |
| 規模計 | 3.9 | 2.5 | 5.8 | 2.1 | 15.8 | 35.9 |
| 資本金10億円以上 | 5.1 | 2.7 | 5.6 | 2.0 | 13.1 | 36.0 |

(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独自に作成したものである。

11. 物 価

<想定される経営側の主張>

*2016年度の消費者物価上昇率は、ゼロないしマイナスであり、その点からも賃上げの必要はない。



<労働組合の考え方>

⇒今回の賃上げ要求は、2016年度の消費者物価上昇率がゼロまたはマイナスとなる可能性があることを踏まえた上で、「強固な日本経済構築の観点、金属産業における競争力確保と人材確保、金属産業に働く者の生活向上を踏まえて、継続的・安定的な賃上げ」に取り組むものである。消費者物価上昇率のマイナスが、賃上げ抑制の理由にはならない。

⇒客観的な消費者物価の動向を見れば、マスコミで用いられる「生鮮食品を除く総合」では、2016年度の上昇率がマイナスとなるものの、政府の用いる代表的な指標であり、金属労協も重視している「総合」については、月ごとでは前年同月比がプラスに転じており、年度でもマイナスが回避される可能性がある。

⇒経労委報告では、「(物価動向の)検討にあたっては、あくまで実績値をベースとした上で、労使間の話し合いの中で、付加的要素として予想物価上昇率を議論の対象とすることも考えられる」と指摘している。

⇒歴史的に金属労協では、「過年度物価上昇率、過年度中物価上昇率(年度末の前年同月上昇率)、当年度物価上昇率を総合的に判断」することを基本としつつ、過年度上昇率を中心として検討を行ってきた。過年度後半に急激に上昇した場合や、当年度に急激な上昇が予想される場合には、過年度上昇率だけでは対応できないからである。今回の場合も、賃上げの意義・役割・重要性を踏まえ、個別労使において適切な議論を行っていくことが重要である。

<背景説明>

○2016年度の消費者物価上昇率(見通し)、および足元の上昇率は、政府の代表指標である「総合」と、マスコミで用いられる「生鮮食品を除く総合」でかなり異なっているので、注意が必要である。「総合」については、2016年10月以降、前年比プラスで推移しており、政府経済見通しでは、2016年度上昇率は0.0%の見込みとなっているが、「生鮮食品を除く総合」では、依然として前年比マイナスが続いており、2016年度上昇率見込みは、民間調査機関平均でマイナス0.25%となっている。

○実質賃金を算出する際の消費者物価上昇率である「持家の帰属家賃を除く総合」が前年比プラスを続けていることから、実質賃金はマイナスに転じる可能性がある。金属労協では、従来より「総合」を重視してきたが、労使交渉で消費者物価上昇率について議論する場合には、これまで用いてきた指標を用いるのが適切と思われる。(図表30、31)

図表30 消費者物価の動向

(2015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 | |
| | 15年度 | 16年度 | 15年度 | 16年度 | 15年度 | 16年度 | 15年度 | 16年度 | 15年度 | 16年度 | 15年度 | 16年度 |
| 4月 | 100.2 | 99.9 | 0.6 | △ 0.3 | 100.2 | 99.8 | 0.3 | △ 0.4 | 100.2 | 99.9 | 0.8 | △ 0.3 |
| 5 | 100.4 | 100.0 | 0.5 | △ 0.5 | 100.3 | 99.9 | 0.1 | △ 0.4 | 100.5 | 100.0 | 0.7 | △ 0.5 |
| 6 | 100.2 | 99.9 | 0.4 | △ 0.4 | 100.2 | 99.8 | 0.1 | △ 0.4 | 100.3 | 99.9 | 0.5 | △ 0.4 |
| 7 | 100.1 | 99.6 | 0.2 | △ 0.4 | 100.1 | 99.6 | 0.0 | △ 0.5 | 100.1 | 99.7 | 0.3 | △ 0.4 |
| 8 | 100.2 | 99.7 | 0.2 | △ 0.5 | 100.1 | 99.6 | △ 0.1 | △ 0.5 | 100.2 | 99.7 | 0.3 | △ 0.5 |
| 9 | 100.3 | 99.8 | 0.0 | △ 0.5 | 100.1 | 99.6 | △ 0.1 | △ 0.5 | 100.3 | 99.8 | 0.1 | △ 0.5 |
| 10 | 100.2 | 100.4 | 0.3 | 0.1 | 100.1 | 99.8 | △ 0.1 | △ 0.4 | 100.3 | 100.5 | 0.3 | 0.2 |
| 11 | 99.9 | 100.4 | 0.3 | 0.5 | 100.1 | 99.8 | 0.1 | △ 0.4 | 99.9 | 100.5 | 0.4 | 0.6 |
| 12 | 99.8 | 100.1 | 0.2 | 0.3 | 100.0 | 99.8 | 0.1 | △ 0.2 | 99.8 | 100.3 | 0.2 | 0.4 |
| 1 | 99.5 | 99.7 | △ 0.1 | 0.2 | 99.5 | 99.4 | △ 0.1 | △ 0.1 | 99.5 | 99.8 | △ 0.1 | 0.3 |
| 2 | 99.6 | | 0.2 | | 99.4 | | 0.0 | | 99.5 | | 0.3 | |
| 3 | 99.7 | | 0.0 | | 99.5 | | △ 0.3 | | 99.7 | | 0.0 | |
| 4～1月平均 | 100.1 | 99.9 | | △ 0.1 | 100.1 | 99.7 | | △ 0.4 | 100.1 | 100.0 | | △ 0.1 |
| 年度平均 | 100.0 | | 0.2 | | 100.0 | | 0.0 | | 100.0 | | 0.3 | |

(注)1. 2017年1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。

図表31 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 | △ 2.4 | 0.2 | △ 3.2 | 0.4 | △ 3.0 |
| 2015 | 0.2 | △ 0.1 | 2.1 | 2.3 | 0.5 | 0.2 | 0.6 | 0.3 | 0.5 | 0.2 |
| 2016年4月 | 0.0 | 0.4 | 2.0 | 2.0 | 0.5 | 0.8 | 0.5 | 0.8 | △ 0.8 | △ 0.5 |
| 5 | △ 0.1 | 0.4 | 2.0 | 1.9 | 0.2 | 0.7 | 0.2 | 0.7 | 0.0 | 0.5 |
| 6 | 1.4 | 2.0 | 2.0 | 3.4 | 1.8 | 2.3 | 0.3 | 0.7 | 0.2 | 0.6 |
| 7 | 1.2 | 1.8 | 2.0 | 3.2 | 1.6 | 2.0 | 0.6 | 1.0 | △ 0.8 | △ 0.4 |
| 8 | 0.0 | 0.6 | 2.2 | 2.2 | 0.5 | 1.0 | 0.6 | 1.1 | △ 1.7 | △ 1.2 |
| 9 | 0.0 | 0.8 | 2.2 | 2.2 | 0.5 | 1.0 | 0.6 | 1.1 | △ 0.1 | 0.4 |
| 10 | 0.1 | 0.0 | 2.2 | 2.3 | 0.4 | 0.2 | 0.6 | 0.4 | △ 0.2 | △ 0.4 |
| 11 | 0.2 | △ 0.2 | 2.2 | 2.4 | 0.0 | △ 0.6 | 0.3 | △ 0.3 | △ 0.2 | △ 0.8 |

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。（グレー部分が厚労省発表の数値）

（経労委報告における記載）

- * 消費者物価指数の対前年比は、日本銀行の掲げる物価上昇率2%目標には達していないが、原油価格の上昇や、円安基調が継続した場合には、光熱費や輸入品価格等の上昇を中心としてプラス圏で高まっていく可能性がある。こうした中、日本銀行は、物価上昇率2%に向けた期待をより強固なものとする観点から、2016年9月に「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」の枠組みを新たに導入した。財政・金融政策両面での景気の下支えを受けながら、さらに自律的な力強い経済成長と物価上昇率2%を目指していくためには、潜在成長率を着実に引き上げていくことが不可欠である。そのためにも、官民がしっかりと連携しながら成長戦略を着実に実行していくことが求められる。（P. 74）
- * 賃金決定の際、物価動向は考慮要素の一つとはなるが、機械的に反映すべきものではない。検討にあたっては、あくまで実績値をベースとした上で、労使間の話し合いの中で、付加的要素として予想物価上昇率を議論の対象とすることも考えられる。（P. 82）

12. 内 部 留 保

<想定される経営側の主張>

* 巷間、内部留保を原資として賃上げを行うべきとの主張があるが、内部留保は企業が自由に処分できる現金・預金と同じではなく、賃上げの原資とすることはできない。

(経労委報告における記載)

- * 企業全体の内部留保の増加を理由として、それを原資に労働者の賃金引上げを行うべきとの主張がある。内部留保は、企業活動の成果として得られた当期純利益から、配当などを差し引いた残高の累計を指す会計上の概念で、貸借対照表上は利益剰余金として計上されるが、これは企業が自由に処分できる現金・預金等とは対応しておらず、また、企業が事業投資を行っても、利益剰余金の数値はただちに变化しないことに留意すべきである。内部留保をめぐる誤解は、貸借対照表上の一項目の増減ばかりに着目することから生じる面もある。貸借対照表全体を見て、利益剰余金を含めた負債・純資産がいかなる資産に対応しているか、また負債と純資産のバランスはどのようになっているかを、企業の事業戦略や財務方針も踏まえ、総合的に判断すべきである。(P. 89)
- * 内部留保は、企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な「成長投資」の原資であり、「人財への投資」も含めた有効活用が収益の拡大、ひいては社員の雇用の維持・安定にもつながる。ROE経営の重要性が叫ばれる昨今において、財務の健全性に配慮しつつ、積極的に投資を進めて利益を確保していくことが重要となる。財務の健全性を示す負債資本倍率をみると、大企業や中堅企業では、ここ10年間でほぼ横ばいで推移しており、内部留保を活用しつつ、負債による資金調達でレバレッジを効かせて事業を拡大しているといえる。企業がいたずらに現金のままで内部留保をため込んでいるという誤解をされないよう、経営者はその実態について、利害関係者を中心に積極的に理解を求める努力を続けていくことが大切である。(P. 90)



<労働組合の考え方>

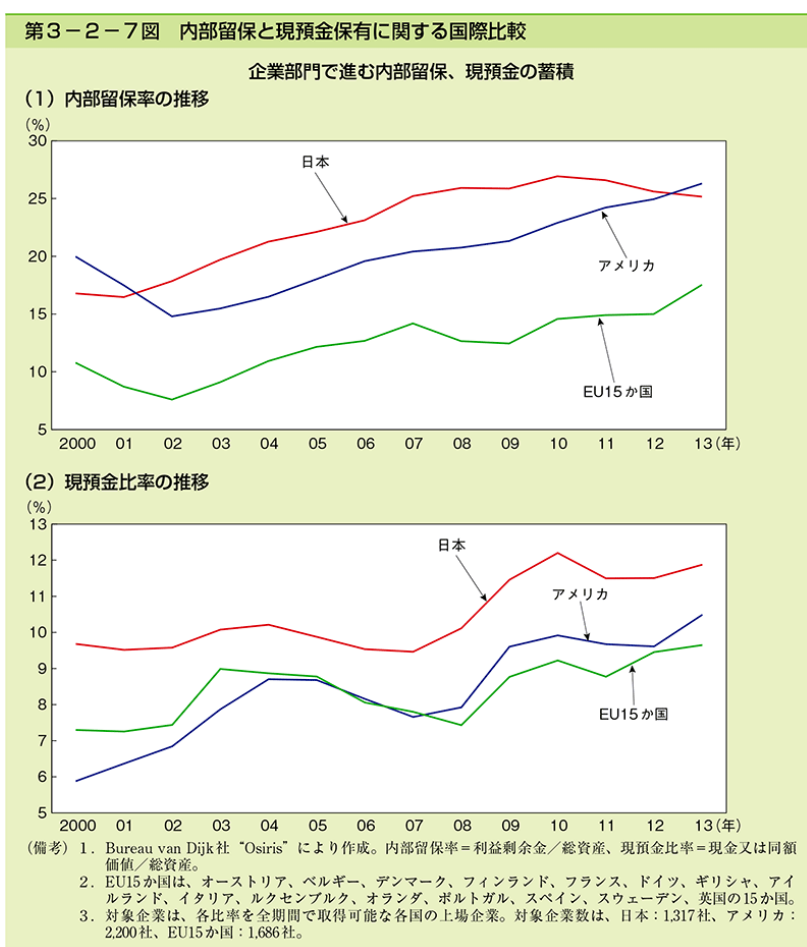
- ⇒内部留保を活用して賃上げ、という考え方があり、これに対して経団連は、内部留保は「企業が自由に処分できる現金・預金等」とは異なるもの、と指摘している。
- ⇒ひとくちに「内部留保」と言っても、定義はひとつではない。内部留保活用論の「内部留保」がイメージしているのは、企業がストックとして保有している現金・預金であろう。内閣府『平成27年版経済財政白書』によれば、わが国企業の現預金比率（現金又は同額価値÷総資産）は、国際的に見て高水準となっており、少なくとも、賃上げのできる企業体力を示す指標のひとつとして考えられる。(図表32)
- ⇒経団連も、「内部留保は、企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な『成長投資』の原資であり、『人財への投資』も含めた有効活用が収益の拡大、ひいては社員の雇用の維持・安定にもつながる」と指摘している。
- ⇒ROE（自己資本利益率）重視経営では、本来、分子である利益を増やすことによってRO

Eを高めるべきであるが、実際には、分母の自己資本を縮小させ、分母に算入されない負債を拡大させる場合も少なくない。日本企業は自己資本比率が高い傾向にはあるものの、こうしたやり方は、企業体力を損なうものであり、労働組合として、十分に注視していく必要がある。

⇒現金・預金が「企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な『成長投資』の原資」であることは言うまでもないが、一方で、豊富な現金・預金を持つ企業に投資し、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しなくてはならない。

⇒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。言い換えれば、企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な「成長投資」の原資として、豊富な現金・預金を確保しようとするならば、日頃より「人への投資」に力を注いでいる必要がある。

図表32 内部留保率、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』

13. グローバル経営、グループ経営、連結業績

<想定される経営側の主張>

* グローバル経営を行っている以上、グローバルな観点に立って、賃金決定を行うべきである。

(経労委報告における記載)

* 賃金制度（賃金水準）においては、海外も含めたグループ全体の連結利益の拡大を目指す観点から、国内社員のグループ経営への意識向上とあわせて、海外事業利益比率の高まりや、現地社員の能力向上等に伴い、内外を問わずグループ経営に対する貢献度合いに応じた公平な賃金決定を行う重要性が増していく。経団連調査でも、利益全体に占める海外比率が高い企業ほど賃金決定の判断指標として連結業績を用いており、その目的は「連結収益拡大に向けた意識向上」(80.0%)が最も多く、「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%)が続いている。
(P. 93)

* グループ全体の競争力強化のためには、現地社員のモチベーションやロイヤリティを高めていくことも重要である。人材育成や福利厚生施策の充実に加え、連結利益への貢献度合い（成果）を報酬へ公平に反映する仕組みの検討を行うことが求められる。(P. 93)



<労働組合の考え方>

⇒経団連はかつて、「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年版では連結容認に転換、2017年版では、「内外を問わずグループ経営に対する貢献度合いに応じた公平な賃金決定を行う重要性が増していく」として、さらに一歩進めている。

⇒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、本社機能、研究開発を担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。

と主張してきた。経団連の姿勢の転換は、金属労協の考え方と基本的には同一の方向のもの、ととらえることができる。

⇒しかしながら、「グループ経営に対する貢献度合いに応じた公平な賃金決定」が、日本と海外拠点との賃金水準の単なる平準化を意味するものであってはならない。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ことが不可欠である。

⇒経労委報告において、「内外を問わずグループ経営に対する貢献度合いに応じた公平な賃金決定」が主張されている点は重要である。海外現地法人だけでなく、グループ企業をはじめとする国内のバリューチェーンにおいても、「公平な賃金決定」が行われる必要がある。

⇒金属労協では、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切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っていく、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築を提唱、その具体化のための取り組みを展開している。(図表33)

図表33 バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」具体策の例

| 付加価値の創出 | 付加価値の適正配分 |
|---|--|
| ・中小企業の若手従業員の技能向上に向け、実技指導にあたる熟練技能者の派遣。 | ・各企業・業界団体が下請適正取引ガイドラインに沿った「適正取引推進マニュアル」を作成するよう働きかけ。 |
| ・カイゼン活動の支援。(とくに3次下請以降) | ・とりわけ、ベストプラクティス(好事例)のマニュアル化、トップランナー方式でのマニュアル作成。 |
| ・ものづくりマイスター、カイゼンインストラクターになろうとする従業員、OBに対する支援。 | ・バリューチェーン全体でどのように付加価値を創出し、産み出された付加価値がステークホルダーの間でどのように配分されているかを表す「CSR会計」の作成・公表。 |
| ・従業員、OBのものづくりマイスター、カイゼンインストラクターの活動支援。 | |
| ・業界団体におけるカイゼンインストラクター養成スクールの開設。地域におけるカイゼンインストラクター養成スクール開設の受け皿づくり。 | |
| ・ものづくり企業の人材を養成する工業高校に対する支援。(機械修理代金の減額や低廉な価格での部材の提供など) | |
| ・ものづくり企業の将来の人材確保に向けた、地域における子どもたちを対象とした「ものづくり教室」の開催。 | |

14. 配偶者手当

<想定される経営側の主張>

*女性の活躍推進の観点に加え、共働き・単身世帯の増加、雇用形態や就労ニーズの多様化に対応するため、配偶者手当については見直すべきである。

(経労委報告における記載)

*諸手当に関して、自社における職務関連手当と生活関連手当をあらためて整理・見直しをするにあたり、税制改正による配偶者控除等の変更を契機に、配偶者手当の再点検あるいは見直しに向けた労使の検討を行うことが望まれる。(P. 83)

*女性の活躍推進の観点にくわえ、共働き・単身世帯の増加、雇用形態や就労ニーズの多様化、さらに2018年分以降の所得税の配偶者控除・配偶者特別控除が変更予定であることに鑑みれば、配偶者手当を支給している企業において、そのあり方を再点検することが望ましい。(P. 86)

*手当の減額・廃止を含む見直しを行う場合には、労働条件の不利益変更に該当する可能性に留意する必要がある。配偶者手当などの諸手当には、その企業の置かれている状況や経営者の賃金に対する考え方が表れやすいといわれている。自社の実情に適した見直しとなるよう労使による十分な協議が求められる。(P. 88)



<労働組合の考え方>

⇒両立支援の観点から、生活関連手当の中の配偶者手当などを子育て支援に転換する場合には、労使の十分な協議の下、組合員の納得性を高めた制度にするとともに、原資が維持されなければならない。

15. 働き方改革

<想定される経営側の主張>

* 労働基準法改正案に盛り込まれている「高度プロフェッショナル制度」については、法案が成立した際には、迅速に導入していきたい。

(経労委報告における記載)

- * 多様な人材が活躍できる社会の実現に向けて、長時間労働による働き過ぎを防止してワーク・ライフ・バランスを確保するとともに、個々の労働者の能力発揮に資する柔軟な働き方の選択肢の拡大が望まれている。2015年4月に国会に上程された労働基準法改正案はこうした時代の要請に応えるものとなっている。(P. 47)
- * ホワイトカラーには、要した時間と成果が必ずしも比例しない業務が多く、企業は、限られた時間の中で効率的に仕事の成果を出すという意識を高め、生産性向上に取り組まねばならない。(P. 10)
- * 近年、労働時間と成果が必ずしも比例せず、厳格な労働時間管理が馴染まない仕事が増加し、成果に応じて賃金を決定する仕組みへの移行が進んでいる。(P. 47)
- * モバイルワークや在宅勤務といったテレワークの広がりによって職場や事業場以外で就労するなど、従来より働く時間や場所の選択肢が増えてきている。さらに、育児や介護などを抱えながら働く社員が増加する中、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を求める声が高まっており、人材の確保・定着の観点からも柔軟な働き方の重要性が増してきている。(P. 47)
- * (労働基準法) 改正法案に盛り込まれている、①高度プロフェッショナル制度の創設、②企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、③フレックスタイム制の清算期間の延長(最大3カ月まで)は、こうした社会の変化に対応した内容といえる。(P. 48)
- * 高度プロフェッショナル制度については、残業代ゼロ制度という一方的で誤った捉え方をされている向きがある。しかし、この制度は、高度専門職に高い年収を保障した上で時間ではなく成果で処遇することを可能とするものである。一企業のみならず、わが国全体の競争力強化に資する優秀な人材に国内で活躍してもらうために必要な制度であることを強調したい。(P. 48)
- * 現在の36協定(特別条項付含む)は、実質的には無制限に残業ができる枠組みとなっており、そのあり方を検討する必要がある。ただし、見直しにあたっては、労働者保護を念頭に置きながら、顧客や消費者からの突発的な要望に対応するために長時間労働となっている業種が多いほか、予算策定の時期や商品開発の山場といった業務上必要な繁忙期が生じることなど、十分に実態を踏まえることが欠かせない。(P. 48)
- * 働き方・休み方改革への対応としては、基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮や、長時間労働是正に伴う所定外賃金の減少分を原資とした処遇改善、非正規社員の待遇改善(賃金・時給引上げ、正社員との制度の統一など)が考えられる。(P. 83)



<労働組合の考え方>

- ⇒「働き方改革」として経労委報告で打ち出されている年休取得促進や長時間労働是正、健康経営、介護離職予防、女性の活躍の戦略的推進、高齢期における活躍の場の拡大、非正規労働者の正社員化の推進などに関しては、金属労協の闘争方針や賃金・労働政策と重なる部分が多い。
- ⇒これらの諸課題に対し、制度・運用の両面で、労働組合は繰り返し取り組みを進めてきたが、その前進が限られたものとなっていることは認めざるを得ない。政府は、「働き方改革実現会議」などを通じて、取り組みを強化しているが、今こそ、民間労使の現場力を発揮し、労使自治の原則に則った交渉・協議を通じて、積年の課題を解決することにより、多様な人材の活躍を促し、ワーク・ライフ・バランスを実現し、「良質な雇用」を確立しなくてはならない。
- ⇒経労委報告に指摘されるまでもなく、企業は、「継続的な労働生産性の向上や付加価値の増大」を追求していかなくてはならないが、この点についても、「生産性三原則」に盛り込まれている「労使の協力と協議」、すなわち「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」ことが必須である。
- ⇒「高度プロフェッショナル制度」は、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が、高度な専門的知識を必要とするなどの業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度であるとされている。
- ⇒今般、クローズアップされている過労死事件などを見ても、「高度プロフェッショナル制度」、「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」がワーク・ライフ・バランスとも、長時間労働是正をめざす働き方改革とも、相容れないものであることは明白であり、連合では、これら制度の導入阻止の取り組みを強化している。
- ⇒一部では、「脱時間給制度」などという呼び方も喧伝されているが、高度プロフェッショナルな仕事に従事している者で時間給が適用されている者は少ない。仮にホワイトカラーの業務が「要した時間と成果が必ずしも比例しない」としても、いかにクリエイティブな仕事であろうと、地道な作業に時間を費やすことなく、成果を得ることは困難である。所定外労働には、所定外賃金で報いるのは当然である。もし仮に、成果と賃金が見合っていなかったとすれば、それは労働時間ではなく、評価の問題である。また、柔軟な働き方であればこそ、「厳格な労働時間管理」を欠かすことができない。
- ⇒長時間労働問題の核心は、「突発的」な仕事や繁忙期の問題というよりも、仕事の繁閑に関わらず存在する恒常的な長時間労働である。

経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

－賃上げにより、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築を－

2017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、『2017年版経営労働政策特別委員会報告』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。

経労委報告は、景気は緩やかながら着実に回復、企業収益もファンダメンタルは総じて堅調、経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視、賃金引上げのモメンタム（勢い）を2017年も継続、企業も社員の生活防衛的なマインドを変えるべく可能な限りの対処、など経済情勢や産業動向、2017年における賃金・労働諸条件引き上げの意義などに関しては、ほぼ金属労協と認識を同じくしている。

しかしながら、賃金引き上げの中身については、一時金、諸手当等を含めた「年収ベースの賃金引上げ」にこだわり、全体として、ベースアップに対する慎重な姿勢から脱していない。

金属労協は、2014年闘争以降、3年連続で賃上げに取り組み、景気の底支えと賃金の底上げ・格差是正に一定の役割を果たしてきたが、2016年に賃上げを獲得した組合は、金属労協全体の6割弱に止まり、賃金の底上げ・格差是正は道半ばとなっている。

すべての働く者が、生計費を賄うことができる賃金を確保し、将来にわたって賃金が安定的に上昇することが確信できるよう、継続的・安定的な賃上げと賃金の底上げ・格差是正を実現していくことは不可欠である。

2017年闘争では、賃上げによる「人への投資」によって、安心して消費を拡大することのできる環境を確保し、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築を図っていく。

1. 基本賃金の引き上げの重要性

経労委報告では、「賃金引上げのモメンタムを2017年も継続していく必要がある」として、賃金引上げに前向きな姿勢を示している。しかしながら、その中身を見ると、あくまで「年収ベースの賃金引上げ」であり、定昇、ベア、一時金、諸手当の見直しを柱に置いて、「多様で多岐にわたる選択肢」を主張している。ベースアップの中身についても、特定の層への重点的な実施を強調している。

3年連続の賃上げにもかかわらず、個人消費の拡大に結びつかない原因には、さまざまな将来不安がある。しかしながら、政府に社会保障制度改革の推進などを求めるだけでは、将来不安は払拭できない。勤労者が、企業規模や雇用形態にかかわらず、ライフステージを踏まえて、生涯にわたって生計費を賄うことのできる収入が得られるという見通しを持てることが重要である。また、一時金については、組合員の努力に報いる適正な成果配分が必要であるが、少なくとも、「社会的要請」に応えるための勤労者への配分として、基本賃金の引き上げではなく一時金の増額をとるという主張は、一時金の性格からして違和感を覚える。

「経済の好循環を力強く回す」ためには、個人消費の回復が不可欠であるが、そのためには基本賃金の増加、すなわちベースアップが効果的なことは明らかであり、企業は積極的に基本賃金の引き上げを行っていくべきである。

2. 中小労組の賃金の底上げと格差是正の推進

経労委報告では、連合が「大手追従・大手準拠からの転換」を打ち出しながら「大手との格差是正を目指すことは矛盾」、賃金は「自社の付加価値の動向や支払能力を踏まえて決定するもの」と指摘している。

しかしながら、そもそも、連合が求める「大手追従・大手準拠からの転換」とは、賃上げの環境が整っているにもかかわらず、大手の賃上げ額を超えることを困難視してきたすべての労使の認識を改め、企業規模によらず、必要な格差是正が行われる環境を創り出すことにある。また同時に、わが国の経済力、産業の競争力にふさわしい賃金水準を確保し、生産性向上に見合った賃上げを広く波及させる「賃金の社会性」の観点からも、「生産性三原則」に沿って、大手と中小の「賃金水準」の格差是正が強く求められている。

とりわけ、強固な日本経済の構築や、国民経済全体の成果の配分など、マクロの必要性から生じる賃上げについては、大手・中小を問わず、すべての組合において、すべての勤労者に、継続的・安定的に行わなければならない。中小企業の従業者数は7割を占めており、その賃上げなしに「経済の好循環」実現はおぼつかない。

2016年闘争において賃上げを獲得した組合は、金属労協全体で6割弱に止まり、中小労組は5割に及ばない状況となっている。この状況が続けば、大手と中小の賃金格差はさらに拡大し、中小企業の人材確保がますます困難となる。

金属産業においては、素材・部品企業をはじめとするバリューチェーン全体の総合力が強みとなっており、人材確保が困難になれば、国際競争力の喪失に直結する。「人への投資」の観点から、賃上げによる格差是正を図り、人材確保や職場全体のモチベーションの向上を通して、生産性の向上、競争力の強化につなげなければならない。

2016年闘争において、金属労協はバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」を提起した。バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」等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取り組みである。経営側としても、中小企業における「付加価値の創出」と「付加価値の適正配分」に向け、具体的な取り組みの推進が望まれる。

3. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、非正規労働者の待遇改善に積極的に取り組む姿勢を示しているが、焦点となっている同一労働同一賃金については、「日本型同一労働同一賃金」を主張、「さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合に同じ賃金を支払う」との考え方を示すに止まっている。「さまざまな要素」を、「自社」の基準で「総合的に勘案」するのでは、単に現状を正当化するだけになりかねない。

金属労協は「第3次賃金・労働政策」の中で、「同一価値労働同一賃金」、すなわち「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していくという考え方を提唱し、その具体的な進め方についても提示した。これを実践することにより、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、企業として客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図ることができる。2017年闘争を皮切りとして、労使で検討を開始していくことが重要である。

4. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、地域別最低賃金に関して、「生産性向上に基づく持続的な付加価値の増大」に応じて引き上げるべきと主張しているが、こうした主張は、現行の水準が適正であることを前提とし、上げ幅のみに着目した主張である。地域別最低賃金は先進諸国と比較して水準が低く、まずは、早急に適正な水準に引き上げることが求められる。

経労委報告では、特定最低賃金に関し、①地域別最低賃金との差が急激に縮まっているため存在意義がない、②特定最低賃金の適用労働者が地域別最低賃金の1割にも満たず、波及効果が弱まっている、③グローバル経済の進展により、国内の限られた地域内の公正競争確保は、その前提が崩れている、などを根拠に廃止を主張している。

しかしながら、第一に、特定最低賃金と地域別最低賃金は、役割・機能が異なる制度であり、水準差をもって、制度の要不要を判断すべきではない。

第二に、波及効果は、適用される産業・職種ごとに検証すべきである。組織労働者の労使交渉の結果を未組織労働者に波及させる効果については、特定最低賃金の金額改正・新設の際、申出に合意している「合意労働者数」に対する適用労働者数の比率を見るのが適切であるが、合意労働者数のおおむね2倍の労働者に特定最低賃金が適用されており、波及効果は小さくない。また金属産業の雇用者数が524万人（総務省「労働力調査」、2015年平均）であるのに対し、特定最低賃金の適用労働者数は258万人であり、約半数の労働者をカバーしている。

第三に、企業活動がグローバルであっても、賃金水準は各国の労働市場において、各国の経済力に応じて決定されていることに留意すべきである。また、地域の産業集積を基盤としたバリューチェーンの重要性は変わっておらず、その維持のために、国内での公正競争確保は必要条件である。むしろ、労働の価値にふさわしい賃金水準を実現することにより、日本の金属産業の強みである現場力を強化し、競争力を高めていくべきである。

5. 「働き方改革」の実現

経労委報告が「働き方改革」として打ち出している年休取得促進や長時間労働是正、健康経営、介護離職予防、女性の活躍の戦略的推進、高齢期における活躍の場の拡大、非正規労働者の正社員化の推進などについては、金属労協の考え方と共通する部分が多い。

しかしながら、一方では、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、健康経営やワーク・ライフ・バランスとは相容れず、長時間労働を助長しかねない制度の導入を主張していることは、看過できない。

政府は、「働き方改革実現会議」などを通じて取り組みを強化しているが、今こそ現場の労使が、労使自治の原則に則った交渉・協議を通じて、多様な人材の活躍を促し、ワーク・ライフ・バランスを実現し、「良質な雇用」を確立していかなければならない。経労委報告が強調する「生産性向上」を進める上でも、生産性三原則における「労使の協力と協議」が必須である。

以上