

2026年闘争交渉参考資料



金属労協2026年闘争推進集会・連合第1回金属共闘連絡会議（2026年1月28日）
参加者全員による、結果にこだわる心合わせ

2026年1月
全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）

目 次

I. 最近の経済情勢

- 1. GDPの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 経済諸指標の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3. 海外経済・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

II. 経営側の主張と労働組合の考え方

- 1. 賃上げの必要性について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (1) 近年の大幅な賃上げにより、わが社の賃金は十分な水準に達している。
(賃上げ疲れ)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (2) 賃金水準の国際的な低さを指摘されても、わが社には海外駐在もおらず、
取引先は国内企業のみであり、関係ない。・・・・・・・・ 22
 - (3) 先行き不透明感が増している中、一時金や特別加算で処遇改善を
図りたい。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - (4) 賃上げの重要性は理解するものの、人材確保の観点から初任給や若年層への
配分を手厚くしたい。・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
 - (5) 賃上げは、法定福利費など他の費用項目への影響が大きく、コスト増となる。・ 31
- 2. 賃金と一時金の配分の変更について・・・・・・・・・・ 34
 - (1) 年間賃金における一時金の割合を減らし、賃金に手厚く配分したい。・・・・ 34
- 3. 中小企業における賃上げについて・・・・・・・・・・ 36
 - (1) 中小企業と大企業は生産性に差があり、賃金格差があるのは当然である。
生産性が上がらなければ、格差改善はできない。・・・・ 36
 - (2) 業績の改善が見られない中で防衛的な賃上げが続いている一方、価格転嫁が
進まず賃上げの原資がない。・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
- 4. 最低賃金について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
 - (1) 企業内最低賃金協定は、「企業内」にとどまらず、同じ産業に属する企業
全体に影響が及ぶ可能性がある。地域別最低賃金が大幅に引き上がっており、
締結する必要はない。・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
 - (2) 特定最低賃金の実質的に機能していないケースが目立っており、廃止の
ルール化が必要である。・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
- 5. 働き方の見直しについて・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
 - (1) 時間外労働の削減に過度に注力すると、付加価値の維持・増大にマイナスの
影響をもたらしかねない。裁量労働制の導入を希望する声がある。・・・・ 48

I. 最近の経済情勢

世界経済は、米国の通商政策などの影響はあるものの、当初想定されていたよりも底堅く推移しており、そうした中で日本経済は緩やかな成長が続いている。一方、実質賃金が明確なプラスとならない中、消費には足踏みが見られ、経済の好循環の実現には至っていない。人材獲得競争の激化により、金属産業の人手不足は深刻化している。企業業績は、水準としては堅調となっているものの、米国の通商政策の影響など、先行きについては注視していく必要がある。

1. GDPの動向

○日本経済は緩やかな成長が続いており、実質GDP成長率は小幅なプラス成長が続いている。

2025年7～9月期は前期比でマイナス成長となっているものの、住宅投資の一時的な要因や米国の関税引き上げ前の駆け込み需要の反動減の影響が大きく、基調としてはプラス成長を維持している。

○項目ごとに見ると、内需は、住宅投資を除けば横ばい傾向となっている。外需（輸出－輸入）は足元でマイナスとなっており、米国の関税政策などの影響は注視していく必要がある。（資料1）

資料1 GDP成長率と需要項目別の動向（実質・前期比）
(%)

項 目	2023年度 平均	2024年度 平均	2025年			
			1～3月	4～6月	7～9月	同寄与度
国内総生産(支出側)	△ 0.0	0.5	0.4	0.5	△ 0.6	
内 需	△ 1.1	0.9	0.9	0.4	△ 0.4	
同 寄与度	△ 1.2	0.9	0.9	0.4	△ 0.4	
個人消費	△ 1.0	0.2	0.7	0.3	0.2	0.1
住宅投資	1.8	△ 0.7	△ 0.0	0.4	△ 8.2	△ 0.4
設備投資	△ 0.1	0.9	0.2	1.3	△ 0.2	△ 0.0
政府消費	△ 0.8	2.3	△ 0.3	0.3	0.2	0.0
公共投資	△ 0.1	0.1	△ 0.1	△ 0.0	△ 1.1	△ 0.1
外需(輸出－輸入)						
同 寄与度	1.2	△ 0.4	△ 0.6	0.1	△ 0.2	
輸 出	2.8	1.7	△ 0.1	1.9	△ 1.2	△ 0.3
輸 入	△ 2.4	3.3	2.4	1.4	△ 0.4	0.1
GDPデフレーター	4.3	3.1	0.5	1.5	0.5	

資料出所：内閣府「国民経済計算」

○2025年度通期の見通しは、2025年12月時点の政府見通しは1.1%、2025年10月時点の日銀見通しは0.7%、2026年1月時点の民間調査機関の予測の平均は0.9%となっており、緩やかな成長が見込まれている。（資料2）

資料2 2025年度、2026年度の経済見通し

(%)

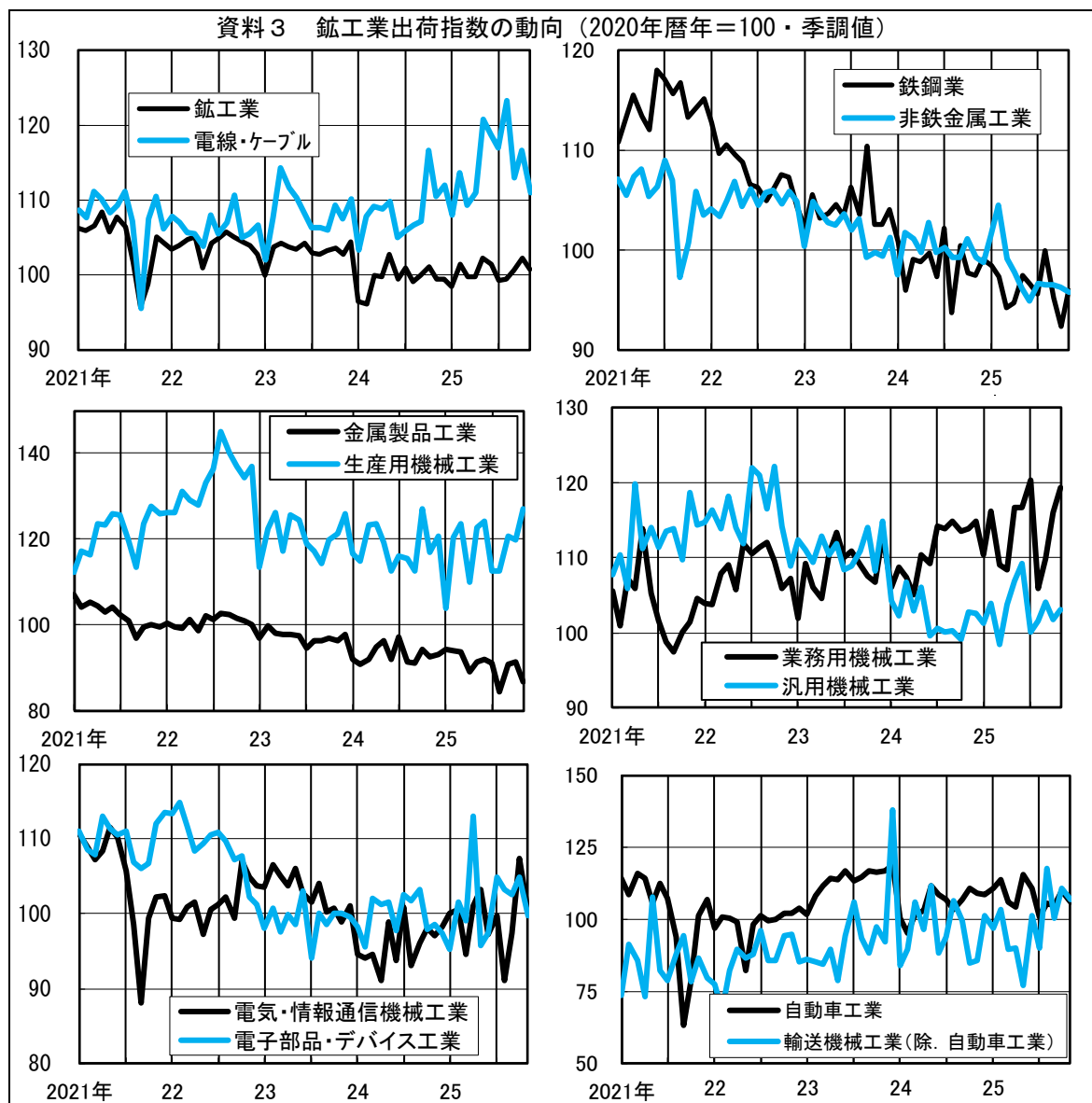
項 目	2024 年度 実績	2025年度見通し						2026年度見通し					
		政 府		日 銀		民間調査機関平均		政 府		日 銀		民間調査機関平均	
		2025年 12月	2025年 10月	2025年 10月	2025年 11月	2025年 12月	2026年 1月	2025年 12月	2025年 10月	2025年 10月	2025年 11月	2025年 12月	2026年 1月
名目GDP成長率	3.7	4.2		3.6	3.5	3.9	4.0	3.4		2.5	2.5	2.8	2.8
実質GDP成長率	0.5	1.1	0.7	0.8	0.8	0.9	0.9	1.3	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8
同 内需寄与度	0.9	1.1		0.9	0.9	1.0	1.0	1.5		0.8	0.9	0.9	0.9
同 外需寄与度	△ 0.4	△ 0.1		△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.0	△ 0.2		△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1
消費者物価上昇率													
総合	3.0	2.6						1.9					
生鮮食品を除く総合	2.7		2.7	2.8	2.8	2.7	2.8		1.8	1.8	1.8	1.8	1.9
失業率	2.5	2.5		2.5	2.5	2.5	2.5	2.4		2.5	2.5	2.5	2.5
就業者増加率	0.5	0.6						0.1					

資料出所：内閣府、日本銀行、日本経済研究センター

2. 経済諸指標の動向

(1) 鉱工業出荷

○鉱工業出荷は、全体としては横ばいが続いています。足元でA I・半導体関連の品目が持ち直している一方、2025年4月から追加関税が課せられている自動車関連の品目は足踏みが見られる。(資料3)

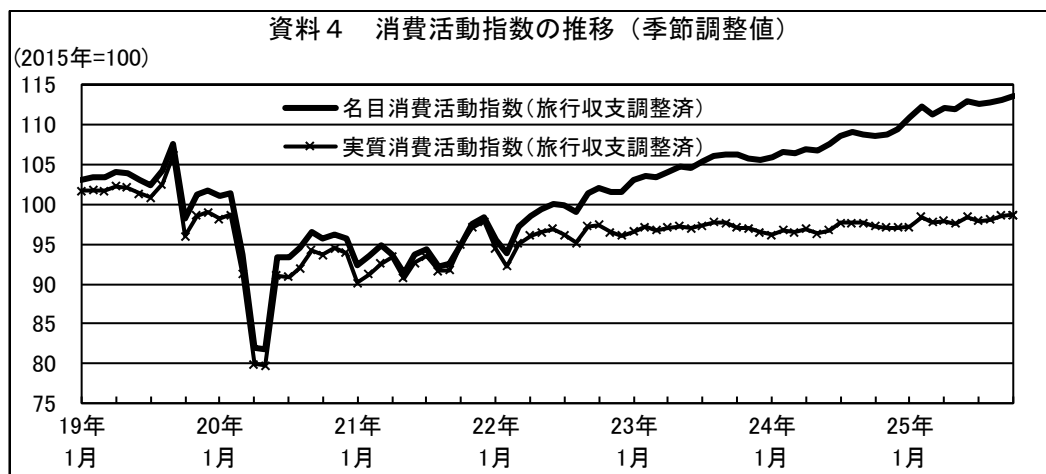


資料出所：経済産業省

(2) 消費

○日銀が発表している個人消費を把握するための包括的な指数である消費活動指数を見ると、物価上昇により名目で上昇しているものの、物価上昇を除く実質では横ばいとなっている。

(資料4)



資料出所：日本銀行

○経済産業省「商業動態統計」の小売販売額では、物価上昇により飲食料品小売業、燃料小売業などで上昇が見られてきたものの、足元では横ばい傾向となっている。(資料5)

資料5 小売業販売額指数の推移 (季調値)

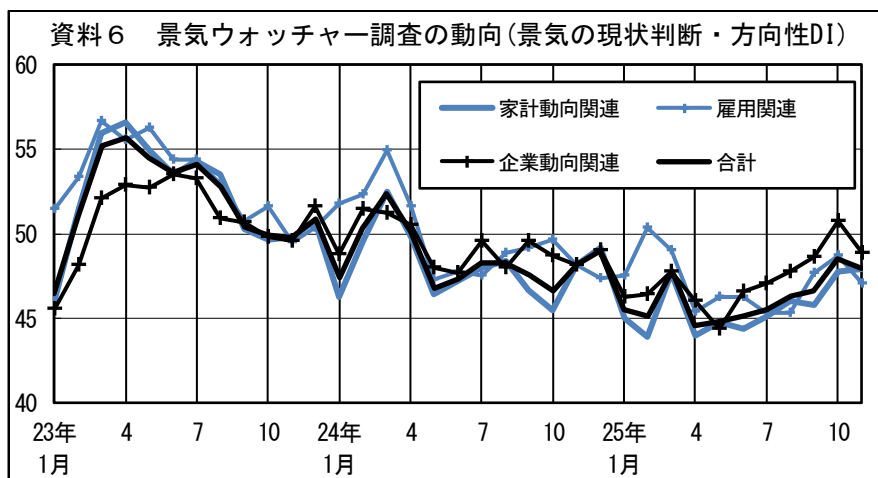
(2020年=100)

（2024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	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	
2022年	104.6	106.9	102.1	101.2	98.2	97.8	127.6	107.2
2023	110.4	112.8	99.8	107.5	110.7	98.5	128.8	115.5
2024	113.2	115.8	102.6	109.8	106.0	103.2	132.6	121.0
2025年 1 月	115.8	115.9	103.8	111.5	110.2	104.0	139.3	124.8
2	116.3	113.5	105.2	110.7	108.6	108.0	140.1	122.7
3	114.9	116.1	106.8	111.5	103.7	108.3	135.9	124.9
4	115.7	109.3	107.3	111.2	111.3	107.5	137.3	125.0
5	115.0	110.0	107.4	110.3	106.8	105.9	132.4	126.4
6	116.0	111.2	109.8	111.7	108.6	109.2	126.9	127.4
7	114.2	108.5	108.9	111.1	109.5	104.5	126.7	124.8
8	113.2	111.6	108.0	110.1	101.9	107.6	124.8	126.8
9	113.2	112.1	102.0	109.4	103.9	110.9	126.0	125.1
10	115.0	114.6	96.3	109.4	113.9	112.9	126.5	126.3
11	115.7	117.8	98.2	111.1	111.0	109.9	127.2	127.8

資料出所：経済産業省「商業動態統計」

○経済活動の動向を敏感に観察できる人々に対するアンケート調査である内閣府の「景気ウォッチャー調査」の「景気の現状判断（方向性）DI（原数値）」は、好不況の境目となる50を下回って推移している。（資料6）



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

（3）設備投資

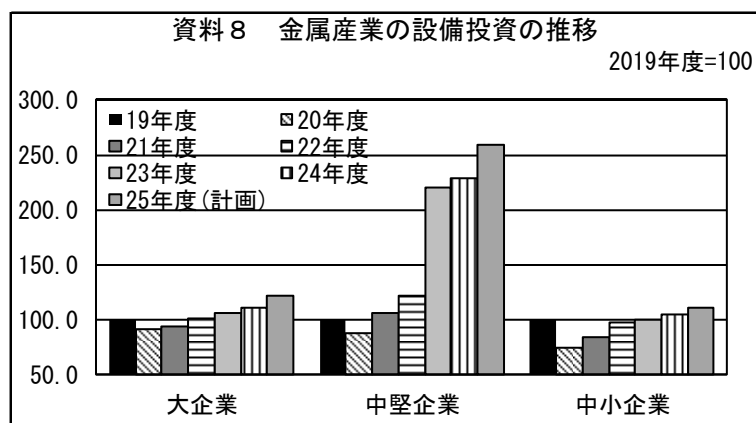
○設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は3四半期連続で前年比増が続いており、堅調に推移している。（資料7）

○2025年度の見通しについて、日銀短観によると、堅調な企業業績を背景にすべての企業規模で前年比増が見込まれている。（資料8）

資料7 機械受注の動向（前年比）

年・月	船舶・電力を除く民需	外需	機 種 別									合 計
			原動機	重電機	電子・通信機械	産業機械	工作機械	鉄道車両	道路車両	航空機	船舶	
2023年 1～3 月期	1.8	△ 13.7	6.4	△ 0.9	△ 17.5	△ 0.8	△ 9.8	△ 44.5	22.3	△ 7.6	46.3	△ 4.5
4～6	△ 6.7	△ 22.0	29.8	△ 13.9	△ 18.5	△ 11.2	△ 18.1	78.7	△ 0.3	71.0	△ 55.9	△ 11.8
7～9	△ 7.2	△ 9.2	40.3	△ 9.2	△ 5.6	△ 4.3	△ 13.8	△ 52.2	△ 18.3	90.6	34.1	0.1
10～12	△ 2.5	△ 6.4	49.0	△ 14.2	4.2	△ 9.2	△ 11.8	△ 57.5	△ 4.1	66.0	34.2	2.1
2024年 1～3 月期	△ 2.0	7.4	△ 12.8	△ 3.5	15.8	0.6	△ 8.8	115.9	△ 8.3	178.9	△ 0.1	14.3
4～6	2.7	24.1	40.8	9.7	19.2	3.7	△ 2.8	△ 38.6	△ 1.4	12.4	177.2	17.4
7～9	△ 0.4	17.7	△ 24.8	4.1	12.7	1.6	△ 5.0	16.9	15.1	23.5	110.8	8.9
10～12	6.6	6.1	1.2	14.4	7.5	3.1	6.9	29.4	△ 2.4	138.5	9.9	13.4
2025年 1～3 月期	5.6	12.0	30.6	29.4	18.4	2.7	5.9	△ 2.8	5.1	△ 13.2	△ 2.5	8.6
4～6	6.3	△ 6.0	△ 6.3	1.3	1.7	6.6	4.7	34.5	△ 6.4	4.7	△ 29.3	△ 0.1
7～9	6.6	10.3	82.2	24.0	4.3	2.4	7.2	20.1	△ 0.4	9.7	△ 57.0	6.1
10月	12.5	2.5	△ 29.4	21.8	△ 4.0	10.6	17.7	98.0	2.8	△ 56.0	△ 37.4	△ 9.9

資料出所：内閣府



注) 1. ソフトウェア・研究開発を含む設備投資額（除く土地投資額）
 2. 資料出所：日銀「短観」より金属労協政策企画局で作成。

(4) 貿易

- 輸出金額は2025年5月に前年比マイナスに転じていたところ、9月にはプラスとなっている。
- 輸出数量は前年比プラス傾向が続いていたところ、8月以降はマイナスとなっている。輸出価格（単価）は前年比マイナス傾向が続いていたところ、8月以降はプラスとなっている。
- 輸出先ごとでは、米国向けは、2025年5月以降の輸出金額が2桁の前年比マイナスとなっており、米国の関税政策の影響が出てきていると考えられる。（資料9、10、11）

資料9 最近の貿易動向

(%)

年・月	貿易収支	金額（円建て）		数 量		価格（円建て）		価格(契約通貨建て)	
	(実額・億円)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2022年	-203,295	18.2	39.6	△ 0.6	△ 0.4	18.9	40.1	4.6	21.4
2023	-95,221	2.7	△ 6.8	△ 4.0	△ 4.9	7.0	△ 2.1	△ 0.2	△ 8.8
2024	-54,712	6.2	2.0	△ 2.6	△ 2.6	9.0	4.8	1.9	△ 3.1
2025年 1 月	-27,417	7.3	16.2	△ 1.7	8.5	9.1	7.2	0.7	△ 2.6
2	5,855	11.4	△ 0.9	2.9	△ 4.1	8.3	3.4	1.0	△ 2.1
3	5,543	4.0	1.8	△ 0.8	5.0	4.8	△ 3.0	0.3	△ 2.0
4	-1,284	2.0	△ 2.2	0.5	2.8	1.5	△ 4.9	△ 0.4	△ 2.8
5	-6,425	△ 1.7	△ 7.7	1.8	1.7	△ 3.5	△ 9.2	△ 1.6	△ 4.7
6	1,476	△ 0.5	0.2	2.5	13.1	△ 2.9	△ 11.4	△ 1.9	△ 5.7
7	-1,232	△ 2.6	△ 7.5	1.2	4.0	△ 3.7	△ 11.0	△ 1.1	△ 5.3
8	-2,502	△ 0.1	△ 5.5	△ 3.9	△ 0.1	4.0	△ 5.4	△ 0.7	△ 4.9
9	-2,374	4.2	3.0	△ 1.0	5.8	5.3	△ 2.6	0.2	△ 3.6
10	-5,000	3.6	0.7	△ 1.2	1.5	4.9	△ 0.8	1.3	△ 2.6

資料出所：価格（契約通貨建て）は日銀、その他は財務省。

資料10 輸出先別の貿易動向

(%)

年・月	輸出金額					輸出数量				
	世界	米国	EU	アジア	うち中国	世界	米国	EU	アジア	うち中国
2022	18.2	23.1	22.0	15.1	5.7	△ 0.6	2.7	6.6	△ 3.8	△ 10.1
2023	2.7	11.0	10.9	△ 5.3	△ 6.5	△ 4.0	4.5	△ 2.0	△ 8.7	△ 13.3
2024	6.2	5.1	△ 3.9	8.3	6.2	△ 2.6	△ 1.8	△ 10.4	△ 1.1	△ 5.2
2025年 1月	7.3	8.1	△ 15.0	6.3	△ 6.1	△ 1.7	△ 3.5	△ 18.2	△ 1.7	△ 15.2
2	11.4	10.5	△ 7.7	15.7	14.0	2.9	△ 3.3	△ 9.9	6.5	4.9
3	4.0	3.1	△ 1.1	5.6	△ 4.8	△ 0.8	△ 4.9	△ 0.4	1.0	△ 8.5
4	2.0	△ 1.8	△ 5.2	6.0	△ 0.6	0.5	1.2	△ 4.4	1.5	△ 5.3
5	△ 1.7	△ 11.0	4.9	0.5	△ 8.8	1.8	△ 1.4	6.3	1.5	△ 7.8
6	△ 0.5	△ 11.4	3.6	1.7	△ 4.7	2.5	△ 1.6	7.0	4.4	△ 5.8
7	△ 2.6	△ 10.1	△ 3.4	△ 0.2	△ 3.5	1.2	△ 2.3	△ 3.7	2.2	△ 0.3
8	△ 0.1	△ 13.7	5.6	1.7	△ 0.5	△ 3.9	△ 12.0	0.1	△ 4.7	△ 12.4
9	4.2	△ 13.3	5.0	9.2	5.8	△ 1.0	△ 13.5	△ 0.2	3.1	4.2
10	3.6	△ 3.1	9.2	4.2	2.1	△ 1.2	0.0	4.9	△ 2.4	△ 3.3

資料出所：財務省。

資料11 産業別輸出金額の動向（前年比増加率）

(%)

年・月	輸出計	鉄鋼	非鉄金属	金属製品	一般機械	電気機器	自動車等	輸送用機器 (自動車等除く)
2022年	18.2	24.2	20.1	6.3	15.4	13.2	18.1	14.1
2023	2.7	△ 5.0	△ 1.3	△ 1.0	△ 2.4	△ 3.4	25.3	11.7
2024	6.2	△ 2.4	10.6	6.0	4.2	7.0	3.5	5.6
2025年 1月	7.3	△ 4.1	1.8	△ 1.4	0.8	△ 0.6	6.9	67.6
2	11.4	△ 1.8	15.4	4.9	11.6	9.7	11.6	12.8
3	4.0	△ 8.2	10.1	0.2	3.7	1.4	4.9	△ 1.3
4	2.0	△ 12.3	1.4	1.2	△ 0.5	6.1	△ 5.4	△ 12.2
5	△ 1.7	△ 20.6	△ 5.0	2.6	3.1	△ 3.5	△ 7.5	△ 15.2
6	△ 0.5	△ 13.2	△ 12.3	3.0	1.7	△ 3.2	△ 7.2	36.1
7	△ 2.6	△ 21.0	△ 4.3	△ 3.1	1.2	0.4	△ 11.2	△ 15.0
8	△ 0.1	△ 14.9	5.6	1.2	△ 1.3	0.1	△ 8.2	16.8
9	4.2	△ 7.3	8.4	3.2	3.5	5.5	△ 1.5	15.8
10	3.6	△ 4.0	10.0	3.8	2.3	5.8	△ 1.1	28.6

(注) 1. 自動車等は、自動車、自動車の部分品、二輪自動車の合計。

2. 資料出所：財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

（５）雇用情勢

○完全失業率は足元で小幅に上昇し、2025年11月は2.6%となった。有効求人倍率は小幅に改善し、同月は1.25倍となった。（資料12）

○日銀短観の「雇用人員判断D I」を見ると、不足が過剰を大きく上回っており、人手不足の状況が続いている。（資料13）

資料12 雇用動向の推移

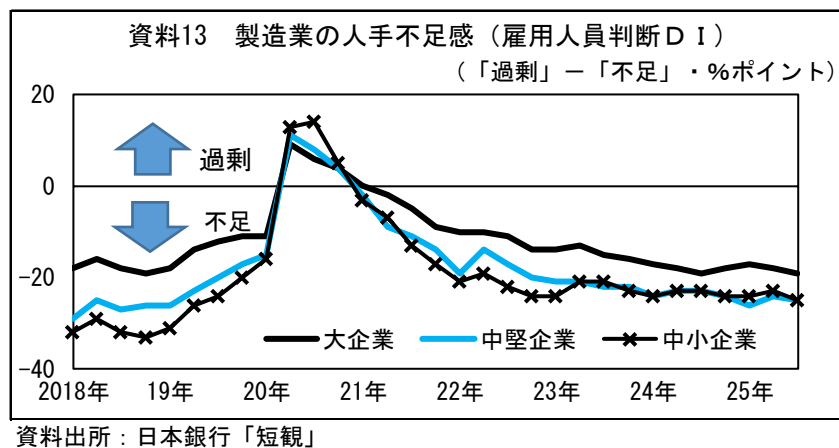
年・月	労働力調査								有効求人			
	完全失業率(季調値・%)	就業者(季調値・万人)	失業者(季調値・万人)	非労働力人口(季調値・万人)	正規の職員・従業員(実数・万人)	非正規雇用で働く労働者(実数・万人)	割合(%)	不本意型実数(万人)	倍率(季調値・倍)	うち正社員	求人数(前年比)増加率・%	うち正社員
2022年	2.6	6,723	179	4,128	3,597	2,101	36.9	210	1.28	0.99	12.7	10.1
2023	2.6	6,747	178	4,084	3,615	2,124	37.0	196	1.31	1.02	0.9	1.3
2024	2.5	6,781	176	4,031	3,654	2,126	36.8	180	1.25	1.01	△ 3.3	△ 1.1
2025年 1月	2.5	6,827	174	3,981	3,630	2,192	37.7	} 178	1.26	1.03	△ 1.7	△ 0.1
2	2.4	6,816	168	3,991	3,644	2,147	37.1		1.24	1.03	△ 3.4	△ 1.4
3	2.5	6,808	173	3,994	3,642	2,151	37.1		1.26	1.05	△ 2.7	△ 0.7
4	2.5	6,804	176	3,986	3,709	2,101	36.2	} 176	1.26	1.05	△ 1.6	0.6
5	2.5	6,837	172	3,962	3,723	2,101	36.1		1.24	1.04	△ 2.1	0.1
6	2.5	6,832	172	3,957	3,720	2,137	36.5		1.22	1.02	△ 1.9	0.6
7	2.3	6,831	164	3,972	3,720	2,128	36.4	} 168	1.22	1.02	△ 2.8	△ 0.3
8	2.6	6,810	179	3,970	3,711	2,111	36.3		1.20	1.00	△ 3.6	△ 1.6
9	2.6	6,834	181	3,946	3,760	2,091	35.7		1.20	1.00	△ 3.5	△ 1.6
10	2.6	6,846	185	3,931	3,753	2,121	36.1	} 168	1.18	0.99	△ 5.2	△ 3.3
11	2.6	6,851	181	3,932	3,756	2,122	36.1		1.18	0.98	△ 7.0	△ 5.2

(注)1. 特記なきものは原数値。

2. 非正規雇用で働く労働者の割合は、役員を除く雇用者に占める割合。

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

4. 資料出所：総務省統計局、厚生労働省



（６）消費者物価

○消費者物価上昇率（総合）は、コメをはじめとした食料品価格の高騰が上昇率を押し上げており、2025年11月には2.9%となった。ガソリン旧暫定税率廃止と年内の補助金拡充により、補助が拡充される前と比較して、上昇率は約0.2～0.3ポイント押し下げられると見られている。

○実質賃金や実質消費支出などを算出する際に用いる指標である「持家の帰属家賃を除く総合」は、12月は4.2%となった。（資料14）

○個人の生活意識を調査する日銀の「生活意識に関するアンケート調査」によると、「1年前に

比べ現在の『物価』は何％程度変わったと思いますか。」に対する回答の平均値は前年比プラス20.0％程度で推移している。ガソリンや食料品など、生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する上昇率が高まっていると考えられる。(資料15)

○2025年度の上昇率予測は、2025年12月時点の政府見通し(総合)が2.6％、同月時点の民間調査機関の予測平均(生鮮食品を除く総合)が2.7％、2025年10月時点の日銀見通し(生鮮食品を除く総合)が2.7％となっている。

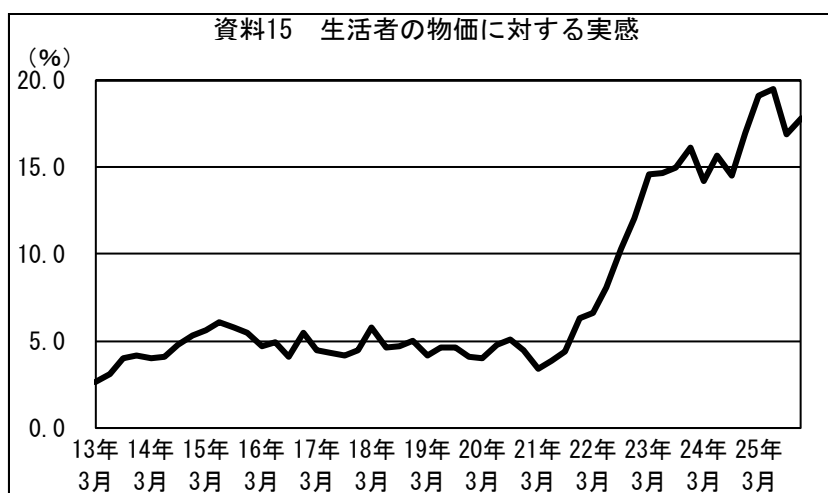
資料14 消費者物価の動向

(2020年=100・％)

(2020年＝100・%)

月	総 合				生鮮食品を除く総合				持家の帰属家賃を除く総合			
	指 数		前年比上昇率		指 数		前年比上昇率		指 数		前年比上昇率	
	24年度	25年度	24年度	25年度	24年度	25年度	24年度	25年度	24年度	25年度	24年度	25年度
4月	107.7	111.5	2.5	3.6	107.1	110.9	2.2	3.5	109.0	113.5	2.9	4.1
5	108.1	111.8	2.8	3.5	107.5	111.4	2.5	3.7	109.5	113.9	3.3	4.0
6	108.2	111.7	2.8	3.3	107.8	111.4	2.6	3.3	109.6	113.8	3.3	3.8
7	108.6	111.9	2.8	3.1	108.3	111.6	2.7	3.1	110.1	114.0	3.2	3.6
8	109.1	112.1	3.0	2.7	108.7	111.6	2.8	2.7	110.8	114.2	3.5	3.1
9	108.9	112.0	2.5	2.9	108.2	111.4	2.4	2.9	110.4	114.1	2.9	3.4
10	109.5	112.8	2.3	3.0	108.8	112.1	2.3	3.0	111.2	115.0	2.6	3.4
11	110.0	113.2	2.9	2.9	109.2	112.5	2.7	3.0	111.8	115.5	3.4	3.3
12	110.7		3.6		109.6		3.0		112.5		4.2	
1	111.2		4.0		109.8		3.2		113.2		4.7	
2	110.8		3.7		109.7		3.0		112.7		4.3	
3	111.1		3.6		110.2		3.2		113.1		4.2	
4月～11月平均	108.8	112.1		3.1	108.2	111.6		3.2	110.3	114.3		3.6
年度平均	109.5		3.0		108.7		2.7		111.2		3.5	
具体的な用途	金属労協としての消費者物価の判断材料				日銀の消費者物価予測の対象指標				実質賃金を算出する際に用いる指標			
	政府の消費者物価予測の対象指標				2016年9月以降の日銀の消費者物価目標2%の対象指標							
	2016年9月までの日銀の消費者物価目標2%の対象指標				民間調査機関の消費者物価予測の平均を算出する際の対象指標							

資料出所：総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。



- (注) 1. 「1年前に比べ現在の「物価」は何％程度変わったと思いますか。」に対する回答の平均値。
 2. 極端な値を排除するために上下各々0.5%のサンプルを除いて計算した平均値。
 3. 資料出所：日銀「生活意識に関するアンケート調査」

(7) 賃金の動向

○厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、製造業・一般労働者の実質賃金は、現金給与総額と所定内給与ともに前年比プラスとマイナスの一進一退で推移しており、実質賃金が明確にプラスとはなっていない。(資料16)

○従来、毎月勤労統計調査では、名目賃金を実質賃金化する際は「持家の帰属家賃を除く総合」を使用していたが、2025年3月以降は「総合」(持家の帰属家賃を含む)により算定した結果も公表している。一方、「持家の帰属家賃」は、持家を借りて住んだ場合の市場価格という、実際には家賃の支払いが発生していない架空の取引を評価したものであり、持家の帰属家賃を除いたほうが、経済の実態をより反映した数値である。生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する物価上昇率は高まっており、経済の実態に即した賃上げが重要である。

資料16 毎月勤労統計による名目・実質賃金の推移(製造業)

(2013年度=100、%)

年度・月	就業形態計			一般労働者				パート労働者	
	常用雇用指数	現金給与総額		現金給与総額		うち所定内給与		現金給与総額	
		名目	実質	名目	実質	名目	実質	名目	実質
2013年度	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
14	99.0	101.5	98.1	101.9	98.5	100.5	97.1	100.6	97.2
15	97.9	102.1	98.4	102.4	98.7	100.7	97.0	100.8	97.1
16	97.3	102.9	99.1	103.0	99.3	101.1	97.4	100.7	97.0
17	97.8	104.5	99.7	103.9	99.1	101.4	96.8	103.1	98.4
18	98.4	106.0	100.3	105.3	99.6	102.5	96.9	103.9	98.3
19	99.1	105.5	99.2	105.1	98.8	103.3	97.1	104.2	98.0
20	98.9	102.2	96.5	101.7	96.0	103.1	97.3	105.0	99.1
21	97.5	104.2	98.2	103.7	97.7	103.7	97.8	107.2	101.1
22	97.0	105.9	96.2	105.5	95.8	104.1	94.6	110.5	100.4
23	97.2	108.1	94.8	107.2	94.0	106.0	92.9	114.3	100.2
24	97.1	112.5	95.3	111.3	94.3	109.2	92.5	120.7	102.2
前年比増加率									
2025年4月	△ 0.1	3.3	△ 0.9	3.3	△ 0.8	3.4	△ 0.7	4.5	0.4
5月	0.1	3.1	△ 0.9	3.0	△ 1.0	3.5	△ 0.5	5.5	1.4
6月	0.1	7.5	3.6	7.6	3.7	4.2	0.3	5.3	1.4
7月	△ 0.1	4.5	1.0	4.4	0.9	3.4	△ 0.2	4.0	0.5
8月	0.1	3.3	0.2	3.4	0.3	3.5	0.4	4.5	1.4
9月	0.2	3.2	△ 0.1	3.2	△ 0.1	3.4	0.0	3.9	0.5
10月	0.2	3.7	0.4	3.7	0.2	3.5	0.1	5.6	2.1
11月	0.2	1.6	△ 1.8	1.4	△ 1.9	3.4	0.1	2.9	△ 0.4

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

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

(8) 企業業績

○金属労協の集計対象組合の企業のうち、3月決算の44社の2025年度通期業績予想を見ると、前年度と比べて売上高が上回っている企業が24社、営業利益が上回っている企業が26社となっている。(資料17)

○日銀短観によると、2025年度の売上高はほとんどの産業で増収の予想となっている。経常利益は、ほとんどの業種で減益予想となっているものの、水準としては堅調に推移している(資料18、19)

資料17 金属労協 集計対象組合の企業業績予測(連結)

2025年11月13日 金属労協政策企画局

1. 売上高

2024年度決算	増収	同額	減収
(23年度決算比)	32	0	12
2025年度決算予測	増収予測	同額	減収予測
(24年度決算比)	24	0	20
2025年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	20	12	12

2. 営業利益

2024年度決算	増益	同額	減益
(23年度決算比)	26	0	17
2025年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(24年度決算比)	26	0	17
2025年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	23	12	8

3. 経常利益

2024年度決算	増益	同額	減益
(23年度決算比)	24	0	20
2025年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(24年度決算比)	22	0	19
2025年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	26	9	6

4. 当期純利益

2024年度決算	増益	同額	減益
(23年度決算比)	24	0	20
2025年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(24年度決算比)	20	0	23
2025年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	26	10	7

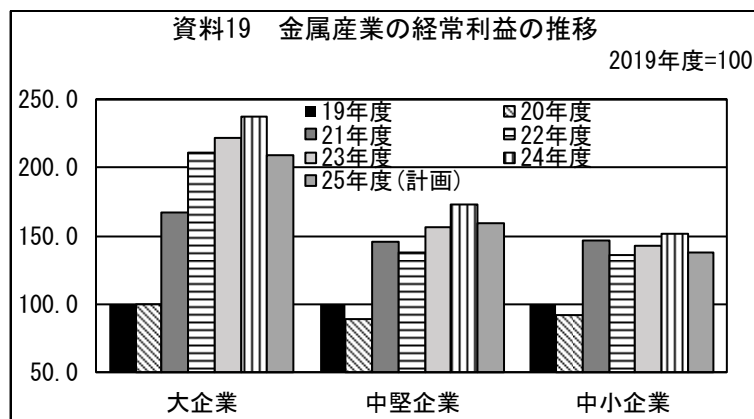
資料出所：各社決算短信より、金属労協政策企画局集計

資料18 2025年度企業業績予測（日銀短観）

産 業	売上高増減率		経常利益増減率		売上高経常利益率	
	2024年度	2025年度	2024年度	2025年度	2024年度	2025年度
	実績	9月予測	実績	9月予測	実績	9月予測
①大企業						
全産業計	3.5	1.6	4.2	△ 4.7	9.97	9.35
製造業	3.0	1.5	6.0	△ 8.6	11.82	10.66
鉄鋼	△ 3.2	△ 0.1	△ 29.1	△ 11.2	5.37	4.77
非鉄金属	13.3	△ 1.2	12.9	12.6	6.13	6.98
金属製品	△ 1.3	3.0	2.1	0.9	5.80	5.68
はん用機械	7.5	3.1	28.2	△ 13.4	13.26	11.14
生産用機械	5.7	0.4	12.3	△ 5.5	15.09	14.20
業務用機械	8.5	0.8	40.1	△ 35.4	22.18	14.22
電気機械	2.7	2.1	11.6	10.7	13.41	14.54
造船・重機他	11.3	11.9	127.8	11.2	8.10	8.05
自動車	2.0	1.4	△ 1.5	△ 25.2	13.33	9.84
②中堅企業						
全産業計	4.0	3.2	7.5	△ 1.7	4.89	4.66
製造業	3.5	1.9	4.2	△ 7.7	5.48	4.97
鉄鋼	△ 2.0	△ 4.0	△ 17.8	△ 18.6	4.74	4.02
非鉄金属	9.5	1.0	39.0	△ 19.2	6.06	4.85
金属製品	19.4	1.7	12.0	△ 12.6	6.25	5.37
はん用機械	2.9	3.2	1.6	△ 9.6	9.81	8.60
生産用機械	5.8	3.0	24.4	△ 13.3	11.88	9.99
業務用機械	1.3	4.3	△ 13.7	△ 25.1	5.24	3.77
電気機械	3.1	1.3	15.6	9.2	4.29	4.62
造船・重機他	15.5	0.5	48.5	△ 22.4	5.17	3.99
自動車	3.5	△ 2.0	△ 16.2	△ 11.8	3.43	3.09
③中小企業						
全産業計	4.0	0.4	9.9	△ 8.5	4.48	4.08
製造業	3.8	1.4	6.3	△ 5.1	4.82	4.51
鉄鋼	△ 3.5	1.3	△ 2.5	7.6	2.84	3.01
非鉄金属	24.2	17.8	9.2	△ 22.5	2.74	1.80
金属製品	△ 0.4	△ 1.4	△ 14.3	△ 0.6	4.76	4.80
はん用機械	6.5	5.5	25.8	△ 4.7	6.57	5.94
生産用機械	5.2	△ 4.1	△ 1.3	0.1	5.59	5.84
業務用機械	7.9	0.7	7.6	△ 14.6	8.11	6.88
電気機械	5.2	1.0	17.6	△ 22.8	5.95	4.55
造船・重機他	7.3	5.2	26.2	3.8	4.54	4.48
自動車	0.6	△ 1.2	9.3	△ 9.6	3.47	3.18

(注)1. 調査対象は、大企業1,714社、中堅企業2,542社、中小企業4,614社
(2025年9月調査)。

2. 資料出所：日銀「短観」2025年9月調査より金属労協政策企画局で作成。



資料出所：日銀「短観」より金属労協政策企画局で作成。

○帝国データバンクの調査によると、2025年の倒産件数は、合計で10,261件と、12年ぶりに1万件を越え、2014年（9,180件）以降で最多となった。主因別にみると販売不振などの「不況型倒産」が8,502件で全体の8割以上を占めている一方、「人手不足倒産」は427件（前年比24.9%増）と過去最多を更新した。（資料20）

資料20 産業・業種別の倒産件数

(件・%)

産業・業種	2024年	2025年	前年度比
合 計	9,901	10,261	3.6
建設業	1,890	2,021	6.9
製造業	1,145	1,163	1.6
うち金属産業計	405	445	9.9
卸売業	1,096	1,124	2.6
小売業	2,087	2,193	5.1
運輸・通信業	486	416	△ 14.4
サービス業	2,547	2,648	4.0
不動産業	284	315	10.9
その他	366	381	4.1
鉄鋼、非鉄金属、金属製品製造業	146	135	△ 7.5
一般機械器具製造業	165	179	8.5
電気機械器具製造業	55	80	45.5
輸送用機械器具製造業	39	51	30.8

資料出所：帝国データバンクより金属労協政策企画局で作成。

3. 海外経済

世界経済は、米国の通商政策などの影響はあるものの、当初想定されていたよりも底堅く推移しており、2025年の実質GDP成長率見通しは3.3%と前年と同等の成長を維持すると見られている。地域、国別では、米国は、関税の引き上げが景気を下押し、成長率は前年を下回ると見られている。ユーロ圏は、ドイツ経済の持ち直しや国防費の増加により、前年を小幅に上回ると見通しとなっている。中国経済は、雇用・所得環境が悪化していることで内需が低迷し、景気は減速している。ASEAN5は、米国の通商政策の影響はあるものの、国内の景気刺激策が景気を下支えすると見られている。（資料21）

資料21 実質GDP成長率見通し（IMF）

(%)

地 域	2024	2025年見通し 26年1月時点
世 界	3.3	3.3
先進国	1.8	1.7
アメリカ	2.8	2.1
ユーロ圏	0.9	1.4
ドイツ	△ 0.5	0.2
フランス	1.1	0.8
イタリア	0.7	0.5
日本	△ 0.2	1.1
イギリス	1.1	1.4
韓国	2.0	1.0
新興市場国・発展途上国	4.3	4.4
中国	5.0	5.0
インドネシア	5.0	5.0
インド	6.5	7.3
ASEAN5	4.8	4.9
ブラジル	3.4	2.5
ロシア	4.3	0.6

資料出所：IMF「ワールド・エコノミック・アウトルック」

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 賃上げの必要性について

<想定される経営側の主張>

(1) 近年の大幅な賃上げにより、わが社の賃金は十分な水準に達している。(賃上げ疲れ)



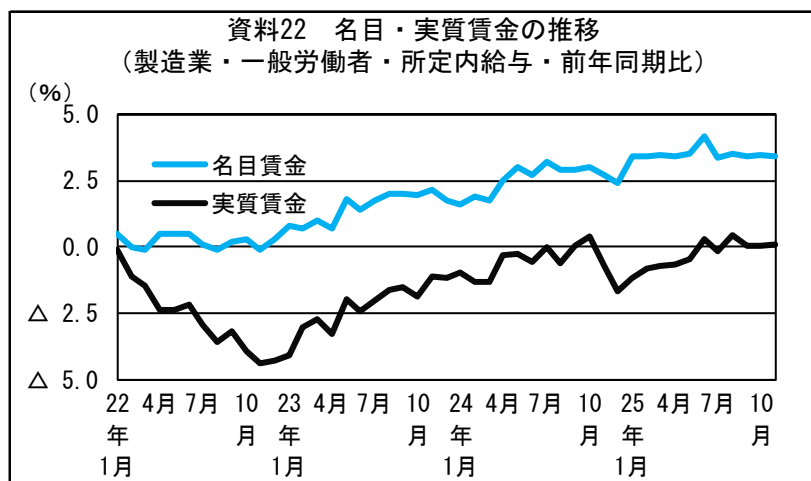
<労働組合の考え方>

マクロで見ると、近年の物価上昇局面において、実質賃金はマイナスが続いてきた。足元でも明確にプラスとはなっていない。加えて、長期にわたる労働分配率の低下傾向や、国際的に見て低い賃金水準など、わが国の賃金に関する諸課題は山積しており、継続的な賃上げが必要である。

各企業労使においても、近年の大幅な物価上昇によって労働の価値が低下していないか、改めて検証していくことが重要である。働く者すべての実質賃金を向上させることで、生活の安心・安定の確保、将来不安の払しょくし、人材の確保・定着につなげていく必要がある。

<実質賃金の推移>

○ 厚生労働省の毎月勤労統計によると、製造業・一般労働者の実質賃金は、現金給与総額と所定内給与ともに前年比プラスとマイナスの一進一退で推移しており、実質賃金が明確にプラスとはなっていない。(資料22)



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

2. 資料出所：厚生労働省、総務省統計局より金属労協で作成。

＜実質賃金の寄与度分解（労働時間の減少がマイナスに寄与？）＞

- 経労委報告では、わが国の実質賃金が長期にわたり横ばいで推移している背景には複合的な要因があるとして、そのうち労働時間の減少と交易条件の悪化について取り上げて解説している。主張の内容について、まず、1人あたり実質賃金は以下の式に分解できる。

「1人あたり実質賃金＝労働分配率×労働生産性×労働時間×交易条件」

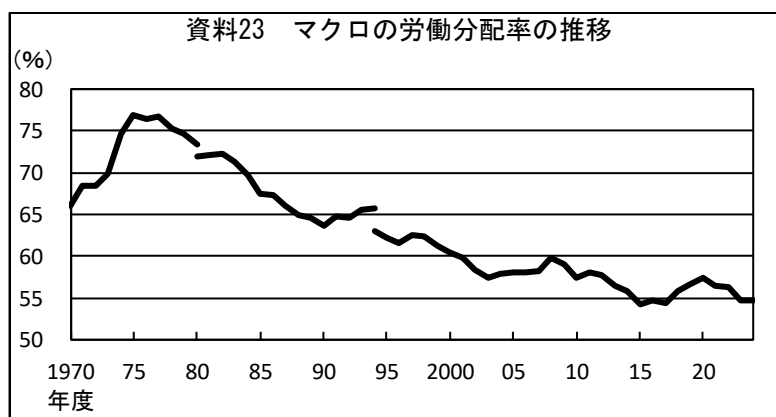
このうち労働時間については、短時間労働者の増加や働き方の見直しにより、1人あたりでは大幅に減少しているため、寄与度ではマイナスとなる。交易条件（輸出品価格÷輸入品価格）については、わが国はエネルギーや食料品の多くを輸入に頼るため、輸入価格が上昇すると、その分寄与度はマイナスとなる、という内容である。交易条件に関しては、エネルギーや食料品の国産比率を高めるなど、産業政策における対応が必要なため、ここでは深く触れない。

労働時間については、まず、過労死や長時間労働が問題となり、働き方改革が進められてきたことを忘れてはならない。経労委報告が紹介するように、週40時間以上働く雇用者のうち、週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合は緩やかに低下し、足元で8%程度となっているものの、政府目標である「令和10（2028）年までに5%」には届いていない。労働時間減少が「実質賃金停滞の一因」という主張は、寄与度分解の結果であって、これまでの経過や足元の実態を踏まえると単純に受け入れるべきではない。

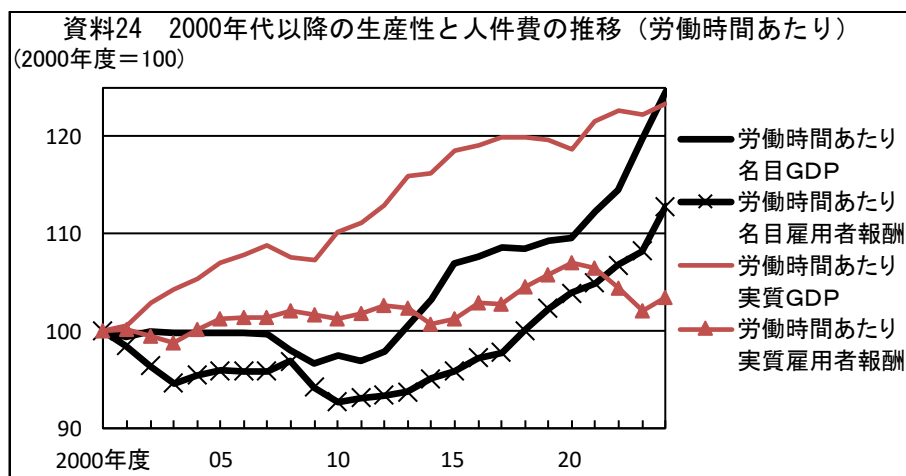
別の論点として、1人あたりの労働時間は減っているが、1人あたりの生産性は伸びており、その分の労働者への分配が不十分であることが挙げられる。言い換えれば、1人あたりの生産性の増加分がきちんと労働者に分配されていれば、たとえ労働時間が減っても実質賃金は下がらないはずである。労働時間の減少がそのまま「1人当たりの労働生産性の低下や実質賃金の抑制の一因」となるといった主張は適切ではない。

＜労働分配率、生産性＞

- わが国のGDP統計から算出したマクロの労働分配率は、2010年代半ばまで長期にわたって低下傾向を続けてきた。2014年以降の継続的な賃上げにより、労働分配率は2000年代初頭のレベルまで回復してきていたが、コロナ禍以降は再び低下している。
- 2000年代以降、生産性と雇用者報酬の伸びは乖離しており、生産性の上昇に賃金の上昇が追いついておらず、両者の乖離が拡大している。近年は物価の上昇に賃金の上昇が追いついていないことから、実質雇用者報酬が低下している。（資料23、24）
- 一般的に、賃金には下方硬直性があるため、景気後退期に労働分配率は上昇すると言われる。しかしながら、わが国では総額人件費の中で所定外賃金や一時金の割合が高く、景気により大きく変動するため、必ずしも人件費は下方硬直性を持っておらず、むしろ不況期に労働分配率が低下している事例も少なくない。

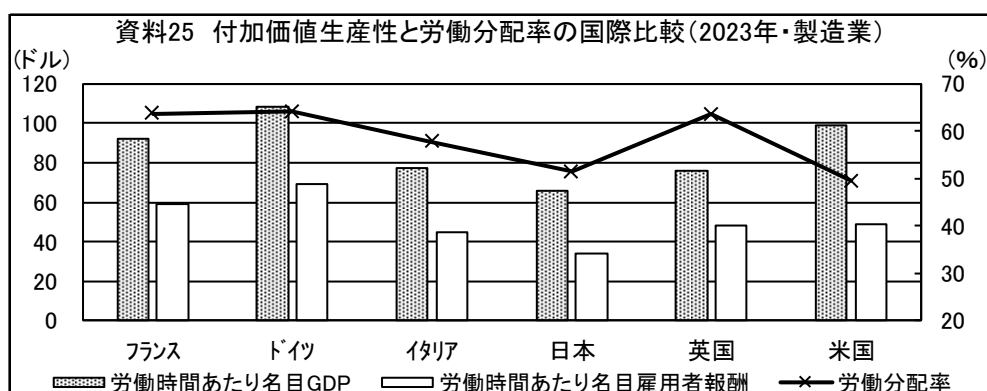


- (注) 1. マクロの労働分配率は、ここでは、分母が労働時間あたり名目GDP（名目GDP÷就業者数÷労働時間）、分子が労働時間あたり名目雇用者報酬（名目雇用者報酬÷雇用者数÷労働時間）。
2. 1980年度と1994年度は、時系列が接続していない。
3. 労働時間は分母・分子とも雇用者の数値を使用しており、1970～80年度が毎勤統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。
4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。



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

- マクロベースの労働分配率の国際比較について、製造業について見ると、日本は極端に低い水準となっている。主要先進国の中で、ドイツ、フランスが高賃金・高生産性となっているのに対し、日本は生産性に比べ人件費水準が際立って低い状況にある。(資料25)
- 厚生労働省「令和5年版労働経済の分析」では、わが国の労働分配率について「ここ20年間、一貫して低下傾向で推移し、2016～2020年には、主要国で最も低くなっている」と分析しており、英国、フランスでは長期的に上昇傾向となっている。(資料26)
- 経労委報告では、「日本の低下幅が一番大きいものの、他の先進諸国でも技術革新に伴う労働の代替やグローバル化などにより減少傾向にある。近年は、いずれの先進国も同程度（60%前後）の水準となっている」と指摘している。確かに、1980年前半と比較すると他の先進諸国の水準も低下しているが、2000年代後半からの推移を見ると、他の先進諸国は増加傾向か、もしくは横ばい傾向となっているのに対し、日本のみ低下傾向が継続しており、まったく傾向が異なっている。今後、海外との賃金格差がさらに広がるリスクがあることに加え、そもそも、労働者への配分が不十分な状況が過去長期間にわたり続いてきたことからすれば、労働分配率の改善は引き続き重要課題である。



- (注) 1. 労働時間あたり名目GDP、労働時間あたり名目雇用者報酬は、2023年の購買力平価で換算。
 2. 労働分配率は「労働時間あたり名目雇用者報酬÷労働時間あたり名目GDP」で、これのみ右目盛。
 3. 米国は2021年の数値。
 4. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

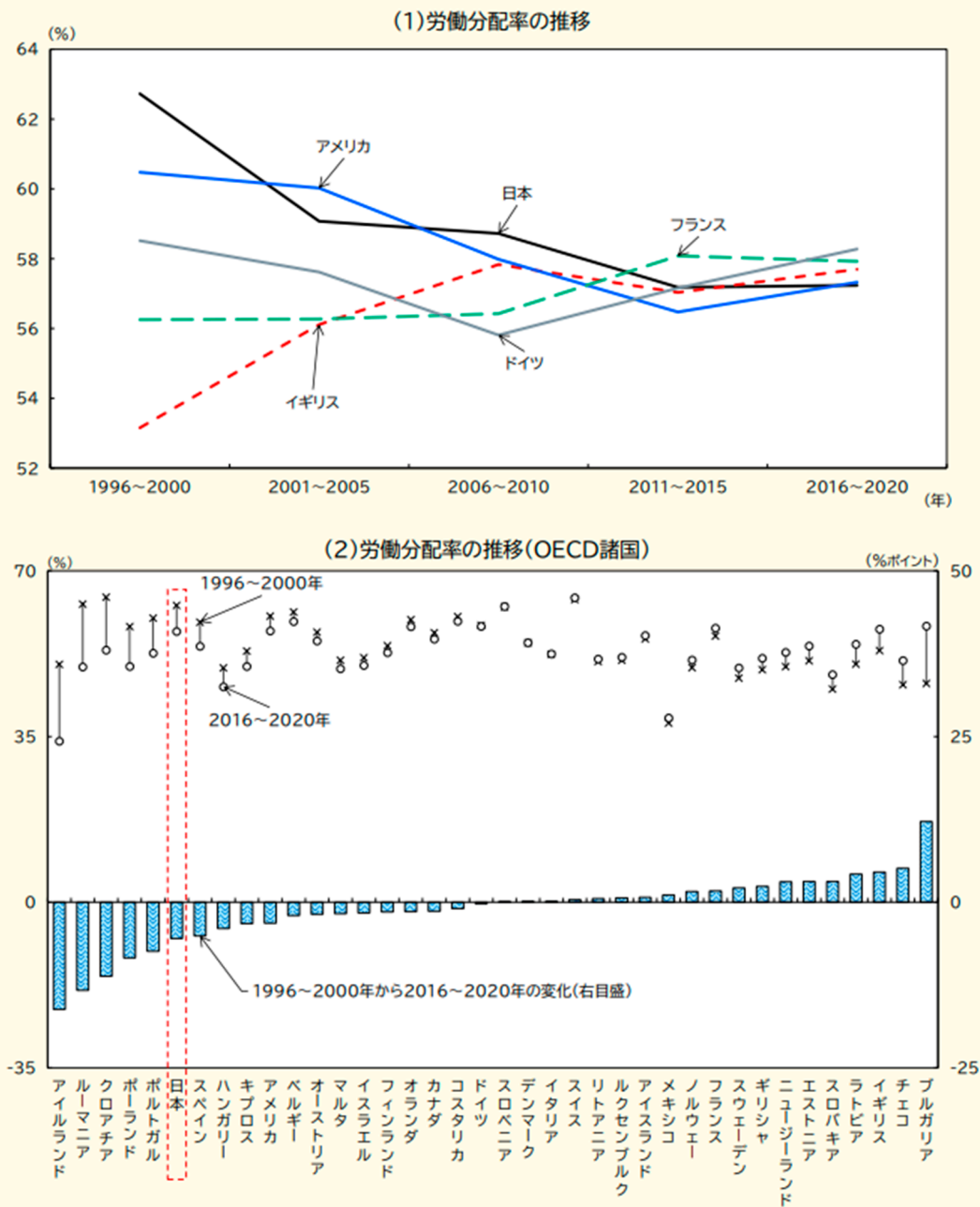
資料26 厚生労働省『令和5年版 労働経済の分析』

- 1996～2000年以降の労働分配率の推移をみると、我が国の労働分配率は一貫して低下傾向にある上、足下では他国と比べても低い水準となっている。長期的にはアメリカも低下傾向にあるものの、2016～2020年の労働分配率の水準は我が国を上回っている。労働分配率は、コラム2-1にあるとおり、定義によって値が異なるため一律に水準を比較することには留意が必要であるが、1996～2000年では諸外国と比べても比較的高い水準であった我が国の労働分配率は、ここ20年間、一貫して低下傾向で推移し、2016～2020年には、主要国で最も低くなっている。【第2-1(1)-9図(1)】
- 1996～2000年と2016～2020年それぞれでOECD.Stat上でデータを取得できる38か国について、労働分配率の変化を比較したものである。労働分配率の水準については、一定の留意が必要であるものの、全ての国について同一の定義の下で比較すると、1996～2000年時点においてOECD諸国の中でも高い水準であった我が国の労働分配率は、2016～2020年には、他の多くの国と同程度まで低下していることが分かる。労働分配率の適正な水準については、定義により水準が

異なること等から明確に述べることは難しいが、少なくともここ20年間で、我が国の労働分配率はOECD諸国の中で、相対的に大きく低下したことが分かる【第2－(1)－9図(2)】

第2-(1)-9図 労働分配率の国際比較

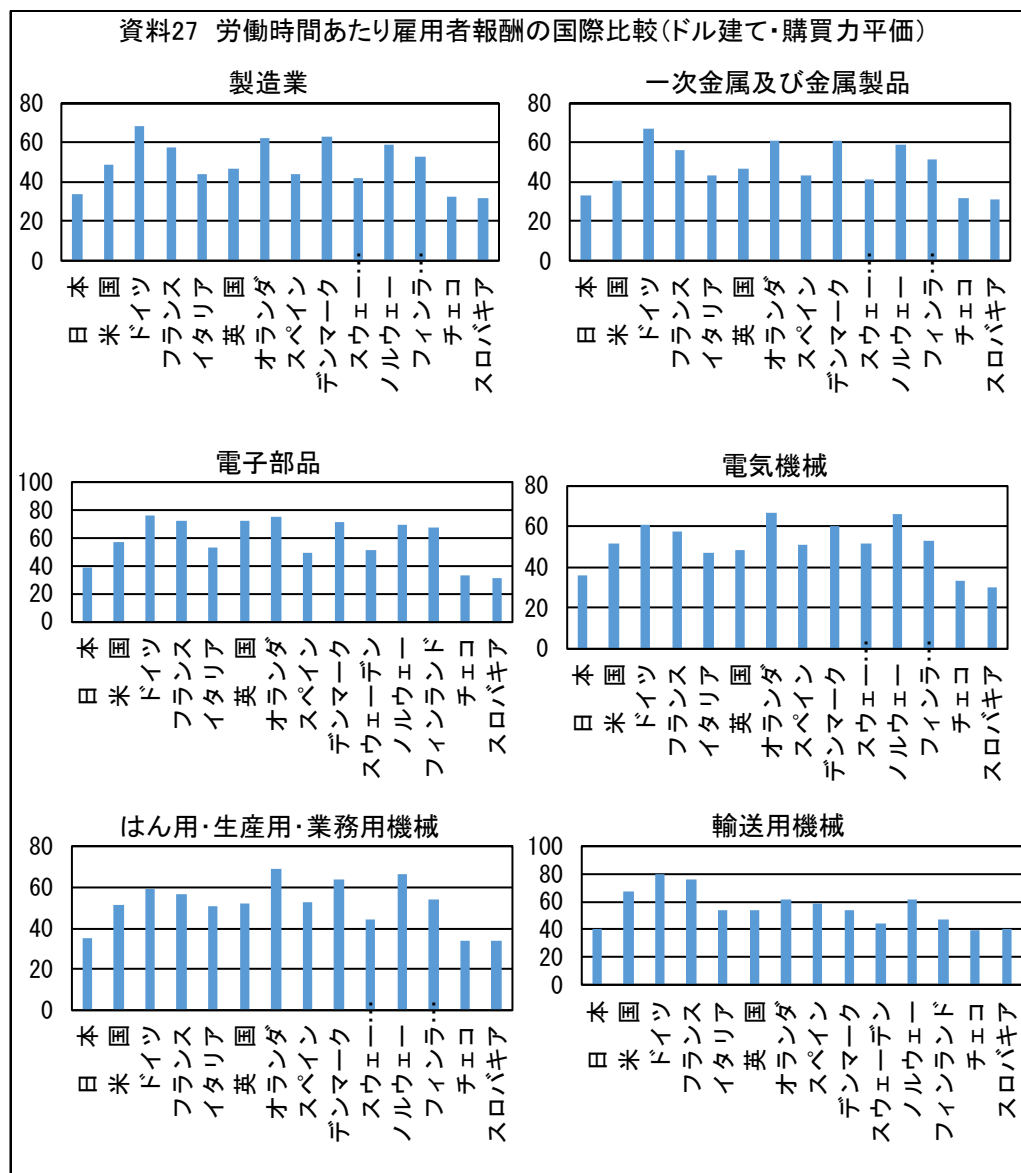
○ 日本の労働分配率は一貫して低下傾向で推移。



資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析」

＜賃金の国際比較＞

- わが国製造業の賃金水準は、かつて主要先進国と遜色ない水準だったが、OECDの資料により、製造業における労働時間あたり総額人件費（法定内外の福利費などを含む）を直近の為替レート（1ドル＝156.33）で国際比較すると、日本の人件費は3,182円で主要先進国の中で最低となっており、その水準は5割程度、もしくはそれ以下の水準に止まっている。
- 各国間の物価水準の違いから割り出した理論的な為替レートである購買力平価（1ドル＝95円）を用いて、労働時間あたり総額人件費を比較すると、日本は33.46ドルとなり、先進国の中で最低水準となっている。（資料27、28）



(注)1.米国は2021年のデータ、ほかは2023年のデータ。

2. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

資料28 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2023年)

①現地通貨建て

国	単 位	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	円	3,182	3,471	2,771	3,707	3,420	3,373	3,879
米 国	ドル	48.90	69.63	35.14	56.62	51.59	51.20	67.31
ドイツ	ユーロ	48.69	43.28		54.35	43.17	42.49	56.85
フランス	ユーロ	39.88	38.03		50.47	40.00	39.58	52.46
イタリア	ユーロ	26.96	28.79	24.35	32.73	28.63	30.96	32.66
英 国	ポンド	31.72	27.15		49.42	32.92	35.63	36.31
オランダ	ユーロ	46.30	49.31	39.09	56.25	50.02	51.94	46.09
スペイン	ユーロ	25.27	29.95	21.99	28.50	29.18	30.43	33.72
デンマーク	クローネ	390.57	343.15	326.41	442.74	373.32	397.62	332.93
スウェーデン	クローナ	359.36	358.65	309.35	438.90	443.04	383.28	379.70
ノルウェー	クローネ	543.37	542.73		643.88	611.00	615.51	572.15
フィンランド	ユーロ	40.54	44.95	34.02	51.61	40.58	41.57	36.12
チェコ	コルナ	418.20	440.80	374.76	427.74	433.40	436.95	513.63
スロバキア	ユーロ	16.18	22.50	14.56	15.95	15.38	17.39	20.47

②円建て(直近の為替レートで換算)

国	為替レート 現地通貨 あたり円	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	1.00	3,182	3,471	2,771	3,707	3,420	3,373	3,879
米 国	156.87	7,671	10,923	5,512	8,882	8,093	8,032	10,559
ドイツ	183.42	8,931	7,938		9,969	7,918	7,794	10,428
フランス	183.42	7,314	6,976		9,258	7,336	7,259	9,621
イタリア	183.42	4,945	5,280	4,467	6,003	5,252	5,680	5,991
英 国	211.67	6,714	5,747		10,462	6,968	7,543	7,686
オランダ	183.42	8,493	9,044	7,170	10,318	9,175	9,528	8,453
スペイン	183.42	4,635	5,494	4,033	5,227	5,352	5,581	6,186
デンマーク	24.55	9,589	8,424	8,013	10,869	9,165	9,762	8,173
スウェーデン	17.06	6,131	6,119	5,278	7,488	7,558	6,539	6,478
ノルウェー	15.60	8,477	8,467	0	10,045	9,532	9,602	8,926
フィンランド	183.42	7,435	8,244	6,240	9,467	7,443	7,626	6,626
チェコ	7.57	3,166	3,337	2,837	3,238	3,281	3,308	3,888
スロバキア	183.42	2,967	4,128	2,671	2,926	2,822	3,190	3,754

③ドル建て(2023年の購買力平価で換算)

国	購買力平価 米ドルあたり 現地通貨	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	95	33.46	36.49	29.14	38.97	35.96	35.47	40.78
米 国	1.00	48.90	69.63	35.14	56.62	51.59	51.20	67.31
ドイツ	0.71	68.29	60.70		76.22	60.54	59.60	79.73
フランス	0.70	57.35	54.70		72.59	57.52	56.92	75.44
イタリア	0.61	44.14	47.13	39.87	53.58	46.88	50.70	53.48
英 国	0.68	46.69	39.96		72.75	48.45	52.45	53.45
オランダ	0.75	61.87	65.89	52.24	75.17	66.84	69.41	61.58
スペイン	0.57	44.11	52.29	38.39	49.74	50.94	53.12	58.87
デンマーク	6.23	62.69	55.08	52.39	71.07	59.92	63.82	53.44
スウェーデン	8.59	41.84	41.76	36.02	51.11	51.59	44.63	44.21
ノルウェー	9.23	58.85	58.78	0.00	69.74	66.17	66.66	61.97
フィンランド	0.77	52.87	58.62	44.37	67.32	52.93	54.22	47.11
チェコ	12.96	32.27	34.02	28.92	33.01	33.44	33.72	39.64
スロバキア	0.51	31.60	43.95	28.44	31.16	30.05	33.97	39.97

(注) 1. GDPベース。雇用者報酬は法定内外の福利費などを含めた総額人件費。

2. 直近の為替レートは、2026年1月18日～2026年1月24日に適用される税関長が公示する相場。

3. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

- 日本が競争しているのは新興国・途上国であって先進国ではない、との指摘もある。金属産業では、グローバル経済の下、新興国・途上国を含めた熾烈な国際競争を繰り広げており、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向があるが、先進国・新興国・途上国の競争は世界共通であり、そうした中でも、海外ものづくりグローバル企業は、高い利益率と人件費比率を両立している。(資料29)

資料29 海外ものづくりグローバル企業における利益率と人件費の比較

(%)

企業グループ、母国		売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当期 純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費 比率	自己資本 比率
多国籍企業 (2024年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	5.9	3.8	6.5	2.0	15.3	30.0
ボルボ	スウェーデン	12.6	9.6	25.6	7.1	15.0	27.6
シーメンス	ドイツ	14.8	11.8	16.0	6.1	39.3	38.0
エリクソン	スウェーデン	1.7	0.2	0.4	0.1	37.7	31.8
ブラウン	ドイツ	4.2	1.9	3.5	1.6	37.0	46.1
ファーウェイ	中国	9.2	7.3	11.5	4.9	22.5	42.2
スウオッチ	スイス	4.5	3.3	1.8	1.6	37.2	87.3
SKF	スウェーデン	10.5	7.0	11.1	5.8	28.4	51.9
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	5.3	2.2	2.7	1.5	13.0	57.4
エアバス	フランス等	7.7	5.9	20.7	3.2	25.8	15.2
日本・法人企業統計 (2024年度・単体の集計)							
製造業	規模計	5.4	6.6	10.9	5.2	12.9	47.9
	資本金10億円以上	6.6	9.5	13.1	6.5	10.2	49.4
鉄鋼業	規模計	3.7	4.1	7.5	3.5	8.4	46.2
	資本金10億円以上	3.8	4.5	8.3	3.6	6.5	43.6
非鉄金属	規模計	3.5	3.6	7.8	2.9	6.6	37.7
	資本金10億円以上	3.3	3.6	7.6	2.7	4.7	35.3
金属製品	規模計	4.0	4.0	6.8	3.3	19.9	48.4
	資本金10億円以上	4.1	5.1	6.3	3.6	16.7	57.6
はん用・生産用・業務用機器	規模計	8.0	10.1	13.4	7.0	16.4	52.4
	資本金10億円以上	9.4	13.3	16.1	8.3	13.4	51.4
電気機器・情報通信機器	規模計	6.7	7.9	11.0	5.4	15.5	48.5
	資本金10億円以上	8.7	12.2	13.6	6.9	13.2	50.8
自動車・同附属品	規模計	5.1	8.0	15.2	7.3	9.9	47.6
	資本金10億円以上	5.7	9.3	16.0	8.1	9.2	50.2
その他の輸送用機器	規模計	5.3	6.4	13.6	4.6	13.8	34.1
	資本金10億円以上	6.5	8.3	18.2	5.2	11.5	28.5

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

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

＜想定される経営側の主張＞

（２）賃金水準の国際的な低さを指摘されても、わが社には海外駐在もおらず、取引先は国内企業のみであり、関係ない。



＜労働組合の考え方＞

グローバルに事業を展開している企業では、人材獲得競争は国際的なものとなっているが、国内のみで事業活動を実施する企業についても、労働市場では、そうしたグローバル企業と人材獲得競争を展開しており、無関係ではない。

産業全体で「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。「人への投資」を加速し、高賃金・高付加価値のビジネスモデルへ転換していく必要がある。

＜日本の人材獲得力＞

○ 人材を獲得・育成・維持する能力を計測している世界人材ランキング（World Talent Ranking 2025）によると、日本は世界で40位、アジアで7位となっており、海外から人材を引き付ける力が弱い。日本全体として働く魅力を一層高めていかなければ、優秀な人材を獲得することはできない。（資料30）

資料30 世界人材ランキング（2025）

世界	国・地域	アジア	国名	世界
1	スイス	1	香港	4
2	ルクセンブルク	2	シンガポール	7
3	アイスランド	3	台湾	17
4	香港	4	マレーシア	25
5	オランダ	5	韓国	37
6	スウェーデン	6	中国	38
7	シンガポール	7	日本	40
8	デンマーク	8	タイ	43
9	U A E	9	インドネシア	53
10	オーストリア	10	フィリピン	64

資料出所：IMD「World Talent Ranking 2025」

＜高賃金・高付加価値のビジネスモデルへの転換＞

- 日本総研の山田久氏は、「物価・賃金は上がらないという『ノルム』（標準的相場観）が形成され、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した」と指摘している。2025年闘争では、2023年以降の積極的な賃上げの流れを加速させ、「低賃金・低販売価格・コスト削減」のビジネスモデルから転換していく必要がある。（資料31）
- 経労委報告においても、「供給制約により生じる諸課題の克服と、新たな価値を創造する『高付加価値創出型経済』の実現を図り、『デマンドプル型インフレ』へ移行することが必要」と指摘している。

資料31 「物価新局面における春闘再構築 ―価格・賃金低迷『ノルム』の転換を誘導する3点セット―

日本総研 副理事長／主席研究員 山田 久（2023年1月）

* 物価の低迷の背景には、「値下げ・賃下げ」の悪循環とも言うべき構図がある。物価下落圧力が強いなか企業が値上げを出来ず、コスト削減のために賃金を抑制、その結果賃金低迷が消費者の低価格志向を強めてきた。こうして物価・賃金は上がらないという『ノルム』（標準的相場観）が形成され、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した。この経営スタイルが一般化したのは、既存事業分野で多くの企業がひしめき合い、コスト競争が激しいという要因も見逃せない。その背景には、大手における事業再編の遅れと行き過ぎた中小企業の保護政策が指摘できよう。とりわけ下請け型中小企業では、取引関係維持のための値下げ競争から脱せず、不採算企業・赤字企業の退出もなされないもと、技術や品質に優れた企業でも「人材投資不足→低生産性→コスト削減→人材投資不足」の悪いループに陥っていると考えられる。

＜想定される経営側の主張＞

（３）先行き不透明感が増している中、一時金や特別加算で処遇改善を図りたい。



＜労働組合の考え方＞

実質賃金の低下に対しては、手当や一時金での対応ではなく、基本賃金の引き上げで対応すべきである。

消費拡大に必要なのは、「恒常的な所得」の増加と期待される生涯所得の改善である。実収入に占める一時金の割合が高まると、平均消費性向は低下する。

中小企業も含めた賃上げの獲得、「恒常的な所得」の割合の増加、中高年層の賃金水準の改善が消費拡大に不可欠である。

＜賃上げと個人消費＞

○ 全体で賃上げに取り組む前の2013年と2024年を比べると、日本の実質GDPは19.8%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度は6.4%となっており、個人消費はGDPの5割強を占めるものの、成長への寄与は大きくない。日本以外の主要先進国では、GDP成長率の2～5割程度を個人消費が寄与しており、個人消費が成長の原動力となっている。働く者に対する配分を増やすことで、内需主導の安定的・持続的な経済成長につなげていく必要がある。

（資料32）

資料32 実質GDP成長率における個人消費の寄与度（2013年→2024年）

（％）							
項 目	日 本	米 国	ドイツ	フランス	イタリア	英 国	カナダ
実質GDP成長率	19.8	73.0	51.0	37.7	35.7	61.2	63.4
個人消費増加率	11.2	74.6	45.3	37.1	27.7	53.0	61.9
個人消費増加寄与度	6.4	48.8	24.2	19.5	16.7	32.8	33.8
実質GDPに占める個人消費の割合(2024年)	52.7	66.0	51.3	52.3	56.7	58.8	54.1

（注）1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2024年の個人消費の増加額÷2013年のGDP金額」。

2. 資料出所：OECD Data Explorerより金属労協政策企画局で作成。

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

①すべての企業で、賃上げが行われているわけではない。

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

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

ことなどが挙げられる。

○ 2025 年闘争では、JC共闘における賃上げ獲得組合の割合は、83.6%と高水準となった。しかしながら、規模別にみると、組合員数1,000人以上は94.4%、300～999人は93.8%と9割を超える一方、299以下の中小組合は79.2%に止まっている。個人消費が拡大するためには、中小も含め、日本全体に賃上げの動きを波及させていく必要がある。（資料33）

資料33 J C共闘全体集計における賃上げ獲得状況

(％・円)

年	回答引き出し組合に占める獲得組合の割合				賃上げ獲得組合における賃上げ額の平均			
	規模計	1000人以上	300～999人	299人以下	規模計	1000人以上	300～999人	299人以下
2014年	55.8%	82.0%	69.9%	49.2%	1,320	1,469	1,280	1,291
2015年	60.9%	89.8%	78.4%	53.8%	1,751	2,286	1,776	1,631
2016年	56.5%	82.8%	74.3%	49.0%	1,224	1,326	1,122	1,235
2017年	57.0%	81.9%	73.3%	49.9%	1,229	1,128	1,125	1,292
2018年	49.9%	88.7%	85.0%	59.4%	1,512	1,489	1,371	1,571
2019年	63.1%	78.5%	77.0%	57.6%	1,450	1,238	1,303	1,536
2020年	48.2%	66.1%	60.1%	42.7%	1,230	961	1,123	1,316
2021年	37.8%	39.8%	43.3%	36.1%	1,275	957	1,112	1,363
2022年	60.2%	76.0%	72.9%	54.3%	1,820	1,717	1,649	1,897
2023年	78.9%	93.0%	90.1%	73.7%	5,391	6,831	5,951	4,950
2024年	84.8%	96.7%	94.1%	80.6%	9,055	12,319	10,756	7,949
2025年	83.6%	94.4%	93.8%	79.2%	10,169	12,855	11,673	9,160

○ 家計の消費拡大にとって必要なのは、

①所得、とりわけ恒常的な所得の増加

②期待される生涯所得の改善

である。生涯にわたって、ライフステージの時々に必要な所得が得られるという前提なしに、従業員が安心して消費支出を拡大させることはできない。企業としては、従業員の職務遂行能力の向上を反映した定期昇給を実施するとともに、生活の基盤である基本賃金を引き上げ、実質賃金を改善していくことが不可欠である。(資料34)

資料34 恒常所得理論 (permanent income theory) と

ライフサイクル・モデル (life-cycle model)

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

* 多くの経済学者は、人々は彼らの恒常所得に応じて消費すると信じている。

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

グレゴリー・マンキュー 『マンキュー経済学Ⅰミクロ編』

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

アンドリュー・エーベル／ベン・バーナンキ 『マクロ経済学 上』

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

○ 内閣府「日本経済2022－2023」では、「定期収入比率が高い世帯ほど、消費支出額が大きい傾向が確認できる」、「具体的には、定期収入比率が70%未満の家計を基準にすると、70～90%の世帯では、統計的には有意ではないが約5～6万円程度、90%を超える世帯では統計的に有意に約13万円消費支出が大きい。この結果は、恒常所得仮説と整合的である」と指摘している。（資料35）

資料35 内閣府『日本経済2022－2023』P. 88～89

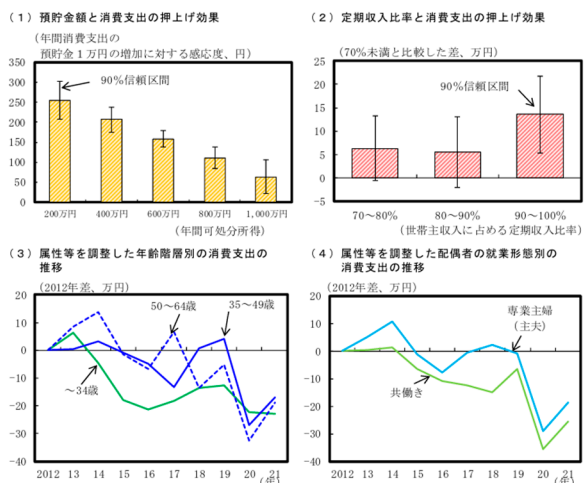
●預貯金増加の消費押上げ効果は限定的であり、ベースアップや将来不安の解消が重要

預貯金額による消費支出の押上げ効果を、所得階層別にみると、いずれの所得階層でも統計的に有意に押上げ効果が確認されるがその規模は1万円の預貯金額の増加に対して、100～250円程度である（第2－1－11図（1））。第二に、定期収入比率が高い世帯ほど、消費支出額が大きい傾向が確認できる（第2－1－11図（2））。具体的には、定期収入比率が70%未満の家計を基準にすると、70～90%の世帯では、統計的には有意ではないが約5～6万円程度、90%を超える世帯では統計的に有意に約13万円消費支出が大きい。この結果は、恒常所得仮説と整合的である。第三に、こうした諸要素をコントロールした上でもなお残る年次ダミーによる消費支出への影響（2012年対比で、他の属性が同じ場合にみられる消費支出額の差）を、年齢階層別・配偶者の就業形態別にみると、34歳以下の若年層や共働き世帯を中心に幅広い世帯類型と年次ダミーの交差項は、下押し方向に寄与してきた（第2－1－11図（3）、（4））。この結果は、今回の推計では考慮されていない、世帯共通の消費支出の押下げ要因が存在している可能性を示唆しており、具体的には次項でみていくこととしたい。

定期収入比率の上昇が消費支出の増加に効果があることを踏まえれば、ベースアップの実現など、家計が中長期的にみて所得上昇期待を抱くことができる形で賃上げを進めていくことが個人消費を促進していく観点からは重要である。さらに、第3項で詳述するとおり、生涯所得への期待が高まらない中で老後の生活資金への不安の高まり等の構造的な要因により消費支出への下押しが存在する場合には、こうした課題を解決することも引き続き重要である。

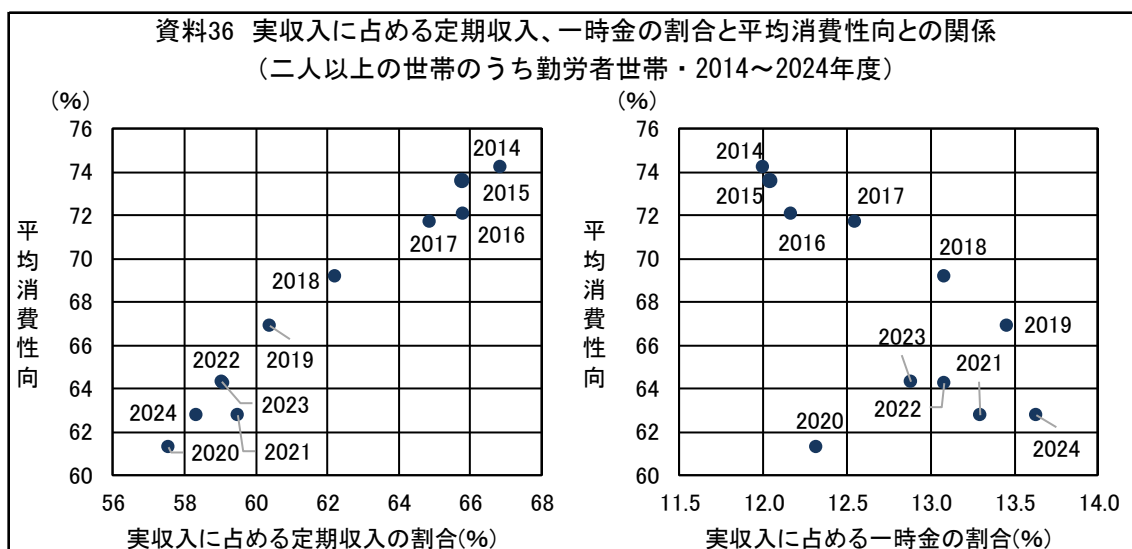
第2－1－11図 消費関数の推計

預貯金の消費押上げ効果は限定的であり、定期収入の上昇や構造的な下押しの解消が重要



(備考) 1. 総務省「家計調査」により作成。
2. 調査原情報を用いて世帯属性等をコントロールした消費関数を推計し、(1)については預貯金額、(2)については定期収入比率（定期給与／世帯主収入）、(3)、(4)については年次ダミーと属性の交差項が消費支出に与える影響を図示した。詳細は付注2－3を参照。消費支出や可処分所得は年間の累計額に換算している。

- 賃上げの取り組みを再開した2014年度以降、実収入に占める定期収入および一時金の割合と平均消費性向との関係を見てみると、実収入に占める定期収入の割合が高まれば高まるほど平均消費性向も高まる傾向となっているのに対し、実収入に占める一時金の割合が高まると平均消費性向は低下する傾向となっており、標準的な経済学の理論と整合的な結果となっている。なおこの間、定期収入の比率は低下傾向を続けており、賃上げの消費拡大効果を弱めることになっているものと思われる。（資料36）



(注) 1. 2020年度は、特別定額給付金の影響が考えられる。

2. 総務省統計局「家計調査」より金属労協で作成。

- 物価高騰への対応として、賃金ではなく手当や一時金で対応する企業も見られるが、継続して物価が上昇する中においても手当での対応を続けることは、従業員の安心と生活の安定につながらず、消費拡大への効果も限定的になりかねない。経労委報告が主張する「デマンドプル型インフレ」へ移行するためには、手当や一時金ではなく、賃上げが必要である。
- 物価が継続して上昇する中においては、インフレ手当相当分を2026年闘争の賃上げ要求に上乗せするなど、基本給に繰り入れることを視野に労使で検討することが望ましい。

<想定される経営側の主張>

- (4) 賃上げの重要性は理解するものの、人材確保の観点から初任給や若年層の配分を手厚くしたい。



<労働組合の考え方>

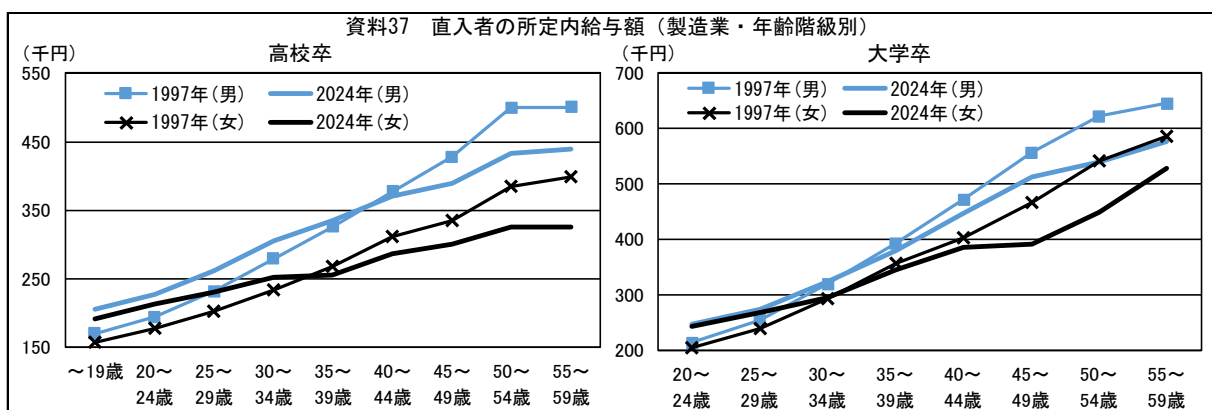
近年、人材獲得競争が激化する中、初任給や若年層への配分が大きくなるものの、組織の中核を担う中高年層の賃金水準は低下する傾向が強まっている。

子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて生計費が最もかさむ中高年層の賃金水準の低下は、若年世代の将来不安、仕事へのモチベーション低下、消費抑制をもたらしている可能性がある。

人材獲得競争の激化に対応し、初任給など、特定層に対して大幅な賃上げを行う場合には、別原資を投入すべきである。賃上げの配分においても、労使で十分に協議した上で、納得の得られる公正な配分を行うことが重要である。

<中高年層の賃金水準の低下>

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、金属産業計・一般労働者の所定内給与額を年齢階級別に見ると、高卒では40歳代、大卒・大学院卒では40歳代と50歳代前半で、賃金水準の低下が目立つ状況となっている。子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて生計費が最もかさむ中高年層の賃金水準の低下は、若年世代の将来不安、仕事へのモチベーション低下、消費抑制をもたらしている可能性がある。(資料37、38)



資料38 直入者の所定内給与額の推移（製造業・男子・年齢階級別）

(2013年=100)

学歴・年齢	2013年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年
①高校卒												
年齢計	100.0	102.8	101.2	101.8	102.0	101.5	102.4	102.6	101.3	101.9	103.6	108.7
～19歳	100.0	99.7	101.3	102.6	103.3	104.5	105.0	104.4	106.0	107.0	110.2	117.0
20～24歳	100.0	101.1	101.5	102.2	103.7	103.1	103.7	102.5	103.1	105.2	107.6	115.1
25～29歳	100.0	100.0	102.1	104.2	105.0	105.2	106.3	105.4	105.4	105.3	109.0	113.8
30～34歳	100.0	101.9	102.1	103.1	103.8	104.1	103.4	103.5	104.3	104.6	108.6	114.3
35～39歳	100.0	100.1	98.9	101.8	100.8	102.1	102.3	102.0	103.8	101.8	104.5	108.9
40～44歳	100.0	100.4	102.2	102.0	100.1	99.0	99.5	98.0	96.6	99.7	101.0	106.2
45～49歳	100.0	101.1	101.8	99.7	99.7	98.9	97.5	98.5	97.1	96.7	98.3	99.2
50～54歳	100.0	100.9	100.4	99.2	101.2	99.4	98.8	100.0	96.3	95.1	96.6	101.3
55～59歳	100.0	99.9	99.0	100.3	101.4	100.6	98.5	100.2	98.8	98.9	100.3	100.9
60～64歳	100.0	100.4	102.2	99.8	103.7	102.6	103.9	115.3	110.0	115.9	118.5	123.8
②大学卒												
年齢計	100.0	101.0	102.2	101.7	99.4	101.1	100.1	98.6	95.7	97.7	102.0	102.9
～19歳	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
20～24歳	100.0	103.7	102.9	104.7	105.5	106.5	105.4	106.4	107.2	108.8	113.4	117.6
25～29歳	100.0	100.2	100.5	100.0	100.6	100.2	102.6	100.8	98.6	101.1	105.0	109.7
30～34歳	100.0	99.0	99.8	101.0	101.5	101.8	102.3	100.8	98.4	100.9	102.7	108.0
35～39歳	100.0	99.1	99.7	102.8	100.6	99.0	98.1	97.8	95.8	99.3	103.2	103.9
40～44歳	100.0	98.4	95.9	95.1	95.4	95.1	94.8	92.0	94.7	94.4	94.5	98.9
45～49歳	100.0	99.0	100.9	98.6	96.0	97.3	94.3	92.8	91.4	91.3	96.6	99.1
50～54歳	100.0	99.5	100.1	95.3	94.1	94.1	95.4	93.0	91.9	93.0	94.2	92.7
55～59歳	100.0	98.7	101.6	104.2	99.4	100.7	99.1	101.2	96.4	96.0	104.5	100.6
60～64歳	100.0	114.0	112.5	99.3	102.1	113.7	110.5	111.5	109.3	109.5	113.3	124.4

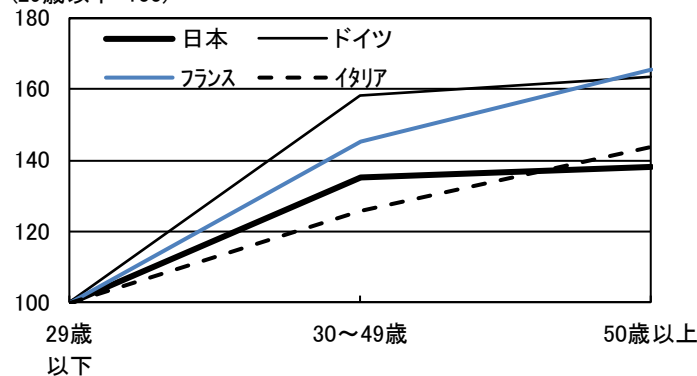
(注)1. グレー部分が100未満、太字が105以上のデータ。

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

- 29歳以下の賃金水準を100として、各世代の賃金水準を国際比較して見ると、わが国の中高年層の賃金水準が、他の主要国に比べて高いとは言えない。（資料39）

資料39 29歳以下の賃金水準と比較した各世代の賃金水準の国際比較
(労働者計、2022年)

(29歳以下=100)



(29歳以下=100)

国	29歳以下	30～49歳	50歳以上
日本	100.0	135.0	138.1
ドイツ	100.0	158.2	163.3
フランス	100.0	145.4	165.5
イタリア	100.0	125.9	143.8

(注)1. 日本は製造業の「きまって支給する現金給与額」、他の国は産業計。

2. 資料出所：J I L P T「データブック国際労働比較2025」

- 内閣府『日本経済レポート（2024年度）』では、2010 年代半ば以降、現役世代における平均消費性向が低下傾向している理由として、「①これまで、一時的ではない恒常的な所得の増加が十分ではなかったこと、②足下では、食料品を中心とする物価上昇が、暮らし向きの実感や消費者マインドを下押ししていること、さらには、③長生きリスクなど将来の老後の生活に関する不安が貯蓄率を押し上げていることなど様々な要因が複合的に影響している」と指摘している。（資料40）

資料40 内閣府『日本経済レポート（2024年度）』

2010 年代半ば以降の現役世代における平均消費性向の低下傾向には、①これまで、一時的ではない恒常的な所得の増加が十分ではなかったこと、②足下では、食料品を中心とする物価上昇が、暮らし向きの実感や消費者マインドを下押ししていること、さらには、③長生きリスクなど将来の老後の生活に関する不安が貯蓄率を押し上げていることなど様々な要因が複合的に影響している可能性があることが確認された。GDPの過半を占める個人消費が安定的に回復していくためには、2%程度の安定的な物価上昇の下で、賃金・所得の伸びが、物価上昇を持続的に上回る状況を実現し、家計がこれを前提として、安心して意思決定ができる環境を整備することが肝要である。

- 内閣府「国民生活に関する世論調査」によると、男性の18～29歳、30歳代、40歳代では、「日常生活での悩みや不安」の内容として、「今後の収入や資産の見通し」を挙げる者が最も多く、「老後の生活設計」を挙げる者を上回っている。中高年層において教育費など生計費負担が重くなる一方、賃金が抑制される状況を反映しているものと思われる。（資料41）

資料41 日常生活での悩みや不安の内容（男性）

(%)

年齢	自分の健康	老後の生活設計	今後の収入や資産の見通し	家族の健康	現在の収入や資産	進学、就職など、家族の生活上の問題	進学、就職など、自分の生活上の問題	勤務先での仕事や人間関係	家族・親族間の人間関係	近隣・地域との関係	事業や家業の経営上の問題	その他	無回答
計	62.3	63.2	61.7	49.2	49.7	23.6	20.8	18.3	14.9	6.5	7.0	2.5	0.3
18～29歳	33.7	40.0	75.8	20.0	64.2	15.8	63.2	23.2	15.8	2.1	4.2	4.2	—
30～39歳	41.7	52.5	77.5	40.8	66.7	40.8	41.7	31.7	15.8	2.5	5.8	1.7	—
40～49歳	60.4	64.0	70.1	47.6	51.8	41.5	31.1	26.8	17.1	4.9	6.7	1.8	—
50～59歳	62.8	76.3	74.4	47.4	53.5	28.8	20.5	27.4	15.8	6.0	10.7	1.9	0.5
60～69歳	72.1	77.1	60.9	54.2	48.6	14.0	5.0	12.8	12.3	9.5	6.7	3.4	0.6
70歳以上	75.4	56.3	36.3	61.6	34.2	10.6	2.1	2.5	13.7	9.2	6.0	2.5	0.4

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

2. 資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2025年8月実施

＜想定される経営側の主張＞

（５）賃上げは、法定福利費など他の費用項目への影響が大きく、コスト増となる。



＜労働組合の考え方＞

国際比較をすると、わが国では現金給与以外の人件費の負担が重いとは言えず、賃上げによる他の費用項目への影響は大きくはない。人件費を単なるコストとしてとらえず、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化していく必要がある。

経団連は、賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」という考え方を打ち出している。従来の「適切な総額人件費管理」を強調してきた姿勢から転換し、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざす必要がある。

＜労働費用の構成比＞

○ 総額人件費に占める現金給与以外の労働費用の割合（製造業）を国際比較しても、わが国は19.2%で、フランスの36.0%、スウェーデンの32.7%、ドイツの23.6%、米国の21.3%などに比べ低い水準である。（資料42）

資料42 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項 目	（％）							
	日本 (2020年)	米国 (2020年)	ドイツ (2020年)	フランス (2020年)	英国 (2016年)	オランダ (2020年)	スウェーデン (2020年)	韓国 (2020年)
労働費用計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与	80.8	78.7	76.4	64.0	81.8	78.7	67.3	77.6
現金給与以外	19.2	21.3	23.6	36.0	18.2	21.4	32.7	22.4
うち法定福利費	13.0	7.5	14.3	22.7	8.4	11.2	19.6	7.2

資料出所：J I L P T「データブック国際労働比較2025」

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

＜賃金・処遇決定の大原則について＞

- 政労使は「①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配」からなる「生産性運動三原則」を確認してきた。このうち「成果の公正な分配」については、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされている。企業の業績、体力はさまざまであるが、賃金水準やその引き上げ幅は、わが国全体の経済力、生産性向上、物価などのマクロ経済を反映して形成される賃金の社会的水準を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していくというのが基本である。現在のような配分構造に歪みがある中においては、その是正に労使が役割を果たすべく、従来よりも外的要素＝マクロ経済における必要性の観点に立った賃金決定を行っていく必要がある。（資料43）

資料43 生産性運動に関する三原則

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

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

1. 雇用の維持・拡大

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

2. 労使の協力と協議

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

3. 成果の公正な分配

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

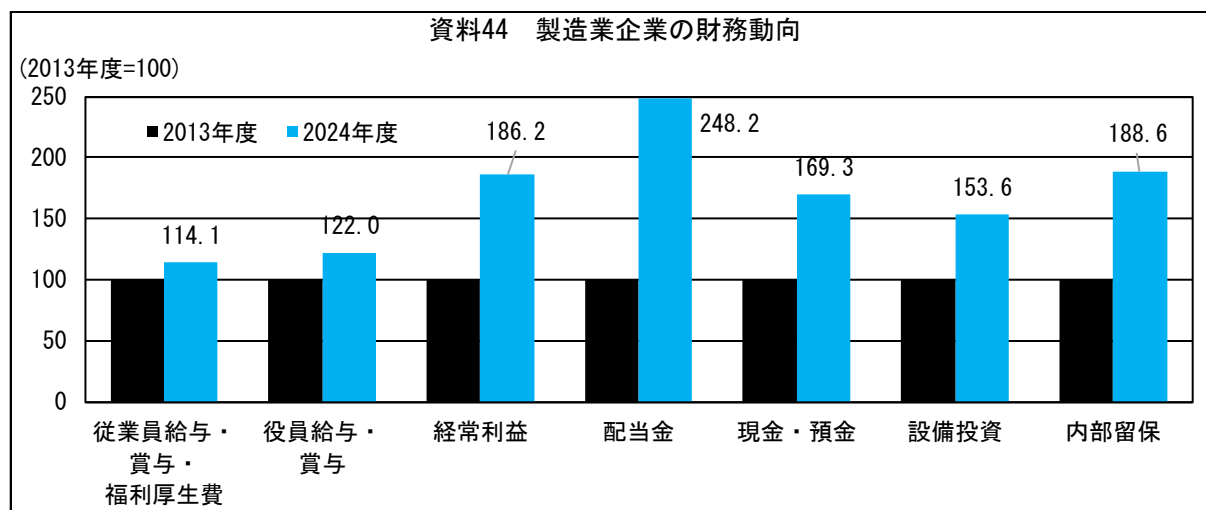
資料出所：公益財団法人日本生産性本部

- 経団連は、昨年の2025年版の経労委報告において、「賃金決定の大原則」を深化させた、「賃金・処遇決定の大原則」を打ち出した。具体的には以下の通りである。

- ①経済成長・景気指標・物価指数の動向や労働市場の需給関係等の「社外」の考慮要素と、
- ②業績や労務構成の変化、支払能力、総額人件費、労働分配率等の「社内」の考慮要素を総合的に勘案しながら、
- ③労働組合等との真摯な協議を経て、各企業が中期的な価値向上に不可欠な「人への投資」として、自社の実情に即した賃金引上げと総合的な処遇改善を決定する

従来の考え方と異なる点としては、「賃金決定の大原則」で要素のひとつであった「総額人件費管理」と「自社の支払能力」が、「社内」の考慮要素のひとつとなっていることが挙げられる。こうした考え方は、金属労協が従来から主張してきた「生産性運動三原則」に基づく成果配分、つまり、「マクロ経済を反映して形成される賃金の社会的水準を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していく」考え方と同様の方向性が示されたと考えられる。

- 各ステークホルダーへの配分について、財務省の「法人企業統計」において、製造業企業の財務動向について、2013年度を100としたときの2024年度の水準を見ると、経常利益は186.2に増加しているのに対して、従業員給与・賞与・福利厚生費は114.1にとどまっている。一方、配当金は248.2、現金・預金は188.6に増加している。働き手をはじめとする各ステークホルダーに適切な成果の還元が行われているか、改めて各労使で検討し、「人への投資」を強化すべきである。（資料44）



資料出所：財務省「法人企業統計」

2. 賃金と一時金の配分の変更について

<想定される経営側の主張>

(1) 年間賃金における一時金の割合を減らし、賃金に手厚く配分したい。



<労働組合の考え方>

一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。

従来から年間総賃金の一部として重視する水準である「年間5カ月分以上」を基本として、企業業績が厳しい場合であっても、生活の安定を確保する観点から、年間4カ月の確保にこだわって取り組む。

一時金の割合を減らし、賃金に配分する場合、安定した収入である賃金が増えることは望ましい一方、生活設計への影響も大きいことから、極端な総額年収の変動や不利益変更がないかなどに留意する必要がある。

<賃金と一時金の配分の変更>

近年、年間賃金における一時金の割合を減らし、賃金に手厚くするなど、配分を変更する事例が見られる。経労委報告では、「各企業において、物価上昇への対応や社員のニーズに基づく賃金政策の改定、収益動向を踏まえた柔軟な対応の必要性等の観点から、賞与・一時金のあり方をあらためて検討することは有益」と指摘しており、今後、対応する労使が増えていく可能性がある。

一時金の考え方の土台となる「年間5カ月」の根拠を以下で確認していく。労働政策研究・研修機構の荻野 登『企業業績と賃金決定——賞与・一時金の変遷を中心に』(2020)によれば、一時金は、明治から大正期に定着していくが、この頃は主従関係における恩恵的な施し、また現在以上に利益還元としての意味合いが強かった。その後、戦時下で制度化された一時金は生活給的な性格を強め、戦後、労働組合の増加とともに、一時金が交渉事項となると、物価高騰への対応として生活給としての性格をさらに強めてきた。

1950年代後半から高度成長期に賞与・一時金の支給月数が増加し、1965年には大手企業で年間5カ月を超える水準となり、6カ月に達する企業もあった。1973年の第一次石油危機で経済成長が鈍化する中で一時金の伸びも一服し、支給月数は5カ月程度に安定した。この時期に、自動車総連の「昨年獲得実績以上、最低でも年間5カ月」、電機労連のいわゆる「年間17カ月賃金」という考え方が確立された。

1990年代以降、バブル崩壊や円高、グローバル競争が激化する中、業績連動型の決定方式が広がった。電機・鉄鋼などの企業では、「ミニマム4カ月」を生活保障的な下限とし、業績に応じて5カ月を中心に変動する方式が導入され、金属労協、産別の方針の中にも4カ月を下限とする考えが反映されてきた。

以上をまとめると、一時金は、生活給的な性格を強めながら月数が増加し、5カ月という水

準が世間相場として定着してくる中、労働組合としても、この水準を生涯生活を考えるうえで重要な水準と位置づけ、取り組みを進めてきた。

これらを踏まえると、賃金と一時金の配分の変更について協議する場合においても、年間5カ月分以上を基本に、最低獲得水準として年間4カ月分以上の確保にこだわって取り組むことが原則となる。企業業績が悪くないにも関わらず、配分の変更によってこれを下回る水準となる場合、さまざまなケースが考えられるため、労使で十分に協議する必要がある。協議に臨む場合は、

- ・経営側の意図は何か
 - ・企業業績に関係ない部分で極端な総額年収の変動がないか
 - ・賃金への配分が特定の層に偏らないか
 - ・ベースアップ分と区別できるか
 - ・税金、社会保険料に影響はないか
 - ・職場のモチベーションに影響はないか
- などに留意する必要がある

3. 中小企業における賃上げについて

<想定される経営側の主張>

(1) 中小企業と大企業は生産性に差があり、賃金格差があるのは当然である。生産性が上がらなければ、格差改善はできない。



<労働組合の考え方>

国際的に見て、日本は賃金の規模間格差は大きい傾向にあり、日本国内で見ると、製造業の規模間格差は他産業と比較して大きい。経労委報告でも『分厚い中間層』の形成を主張しており、その是正は労使で取り組まなくてはならない課題である。

中小企業は、実質労働生産性では大企業と同等の向上が図られているものの、価格転嫁力の弱さにより、名目付加価値額の上昇に結び付いていない。バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築が、金属産業全体の賃金の底上げにきわめて重要となっている。

一般に、中小企業の資本装備率が低く、労働分配率が高くなるのは、働く者の役割がより大きい事業活動になっているということであり当然のことである。実質生産性の向上に現場の従業員が大きな役割を果たしていることは明らかであり、そうした努力に報いる必要がある。

<賃金の企業規模間格差>

○ 厳密な比較は困難であるものの、日本の規模間格差は、他国と比べても大きくなっている。

1,000人以上を100とした際の5～29人、30～99人の賃金水準について、欧州の企業は5～29人が6～7割、30～99人が7～8割程度の水準となっているのに対し、日本は5～29人が54.4、30～99人が64.9となっている。また、100～499人の企業との賃金水準について、日本はとくに低くなっており、中堅規模の企業と大企業の格差も課題とみられる。(資料45)

資料45 規模間賃金格差の国際比較（全産業）

(1,000人以上=100)

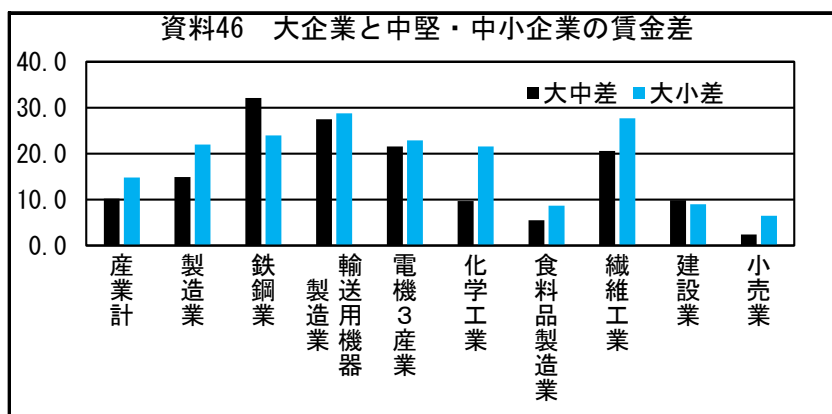
国・種類	規模計	5～29	30～99	100～499	500～999	1,000人以上
日 本	事業所規模	66.1	54.2	64.9	75.4	86.3
	1,000人以上					100
国・種類	規模計	10～49	50～249	250～499	500～999	1,000人以上
アメリカ	事業所規模	65.0	51.3	63.1	75.3	88.0
イギリス	企業規模	97.3	85.2	97.5	101.3	119.1
ドイツ	企業規模	69.2	65.1	90.5	97.1	97.7
フランス	企業規模	83.5	73.0	71.3	82.3	267.1
イタリア	企業規模	73.1	63.1	76.8	83.4	101.2
オランダ	企業規模	100.5	100.5	133.5	115.2	109.3
デンマーク	企業規模	81.3	76.4	83.5	55.1	86.1
フィンランド	企業規模	82.3	98.2	103.9	91.7	85.9
ノルウェー	企業規模	101.1	150.9	132.5	178.8	107.3

(注) 1. 日本は2022年、アメリカは2022年第1四半期、他は2018年の値。

2. 網掛け部分は日本よりも賃金格差が大きい。

3. 資料出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』

○ 日本国内で大企業と中堅企業の賃金差（大中差）、大企業と中小企業の賃金差（大小差）を産業別に見ると、産業計の大中差は8.8、大小差は12.4となっているのに対し、製造業の大中差は10.2、大小差は14.8となっており、そのうち金属産業の規模間格差はさらに大きくなっている。(資料46)



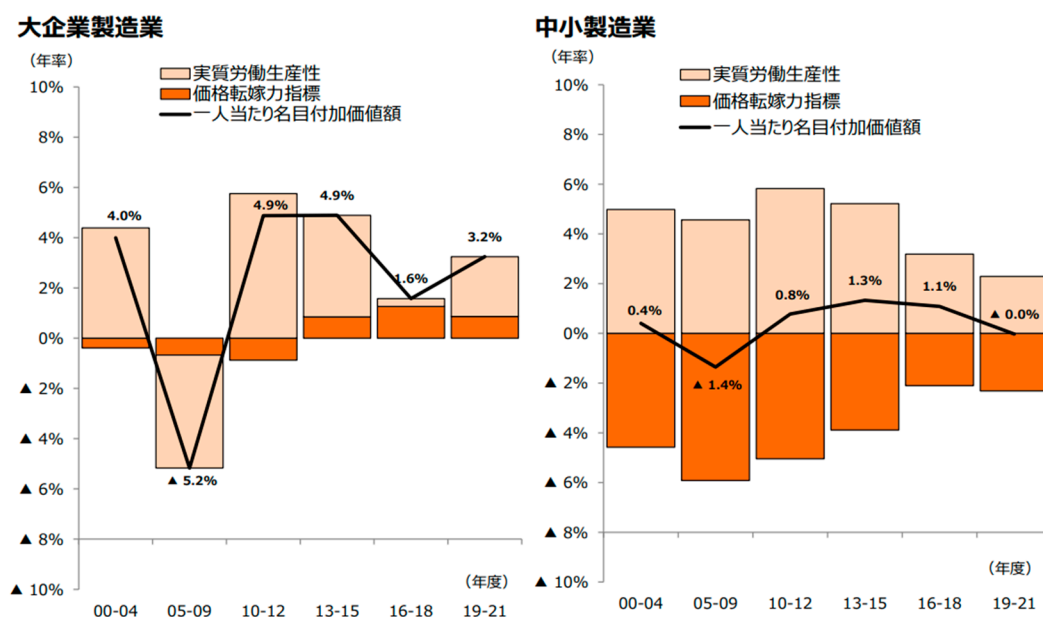
(注) 1. 大企業(1,000人以上)、中堅企業(100～999人)、中小企業(10～99人)

2. 資料出所：連合・賃金レポート2025

＜生産性と価格転嫁力＞

- 大企業（大企業製造業）と中小企業（中小製造業）を比較して見ると、実質労働生産性では大企業と同等の向上が図られているものの、価格転嫁力の弱さにより、名目付加価値額の上昇に結び付いていない。価格転嫁の取り組みを一層進め、中小企業を含めたバリューチェーン全体で適正に付加価値を確保する必要がある。（資料47）

資料47 一人当たり名目付加価値額上昇率とその変動要因



資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」
 (注) 資本金1千万円以上1億円未満を中小製造業、資本金10億円以上を大企業製造業とした。

資料出所：中小企業庁「2022年版中小企業白書」

<想定される経営側の主張>

(2) 業績の改善が見られない中で防衛的な賃上げが続いている一方、価格転嫁が進まず賃上げの原資がない。



<労働組合の考え方>

中小企業は、実質労働生産性では大企業と同等の向上が図られているものの、価格転嫁力の弱さにより、名目付加価値額の上昇に結び付いていない。バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築が、金属産業全体の賃金の底上げにきわめて重要となっている。

財務省「法人企業統計」によって、売上高経常利益率の推移を資本金規模別で見ると、

* 大企業では、第1次石油危機前、1970年代前半の高度成長期を大きく上回る水準に達している

* 中小企業でも、高度成長期を上回る水準に改善している

一方、売上高人件費比率はほぼ横ばいに止まっており、とりわけ製造業と小売業の売上高人件費比率は、2000年代初頭における落ち込みから回復していない。

政府は適正取引推進の取り組みを強化しており、2023年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や、「下請代金支払遅延等防止法（下請法）」を改正し、「中小受託取引適正化法（取適法）」が2026年1月に施行されるなど、取り組みが進められている。経労委報告では、『『適正な価格転嫁と販売価格アップを受け入れる』との考え方の社会的規範化に努める』としており、春闘を契機に労使で取り組みを進め、わが国全体の価値観の転換につなげる必要がある。

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

<価格転嫁の状況>

○ 価格転嫁について、「価格交渉促進月間（2025年9月）フォローアップ調査」によると、「価格交渉が行われなかった」企業の割合は10.3%と3月結果（10.8%）から小幅に減少しており、価格交渉ができる雰囲気が醸成されつつある。一方、コスト全体の価格転嫁率は53.5%、全く転嫁できていない割合も16.8%となっており、価格転換の状況は改善しつつも課題が残っている。

○ コスト要素別に転嫁率を見ると、原材料費55.0%、エネルギー費48.9%、労務費50.0%となり、労務費の転嫁率が5割を超えた。労務費に限らず、原材料費・エネルギー費を含めたコスト全般の価格転嫁を一層推進していく必要がある。

＜企業の収益力は改善＞

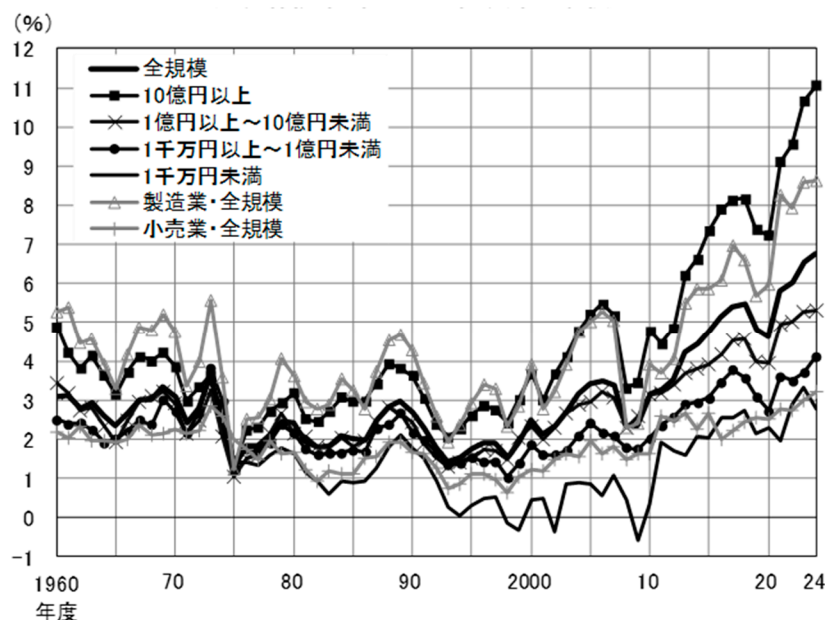
○ 財務省「法人企業統計」によって、売上高経常利益率の推移を資本金規模別で見ると、
＊大企業では、第1次石油危機前、1970年代前半の高度成長期を大きく上回る水準に達している

＊中小企業でも、高度成長期を上回る水準に改善している

といえる。一方、売上高人件費比率はほぼ横ばいに止まっており、とりわけ製造業と小売業の売上高人件費比率は、2000年代初頭における落ち込みから回復していない。

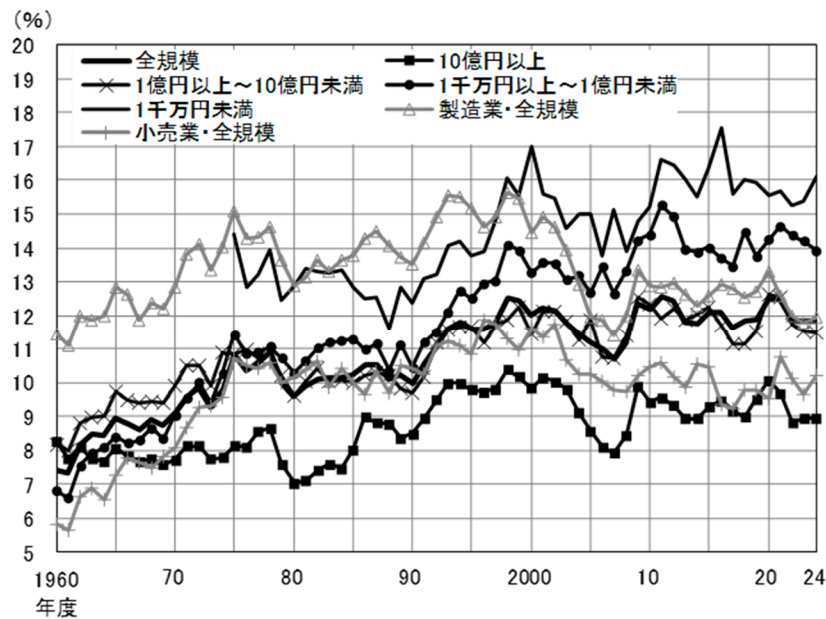
○ 経労委報告においても、「中小企業の経常利益（2025年度上期）は金額では大企業と大きな開きがあるものの、増減率は大企業を上回った。その上昇要因は売上高の増加と原材料費の高騰抑制」と分析し、前向きな評価をしている。

資料48 売上高経常利益率の推移
(金融保険業を除く全産業・資本金規模別)



資料出所：財務省「法人企業統計」より(一社)成果配分調査会作成。

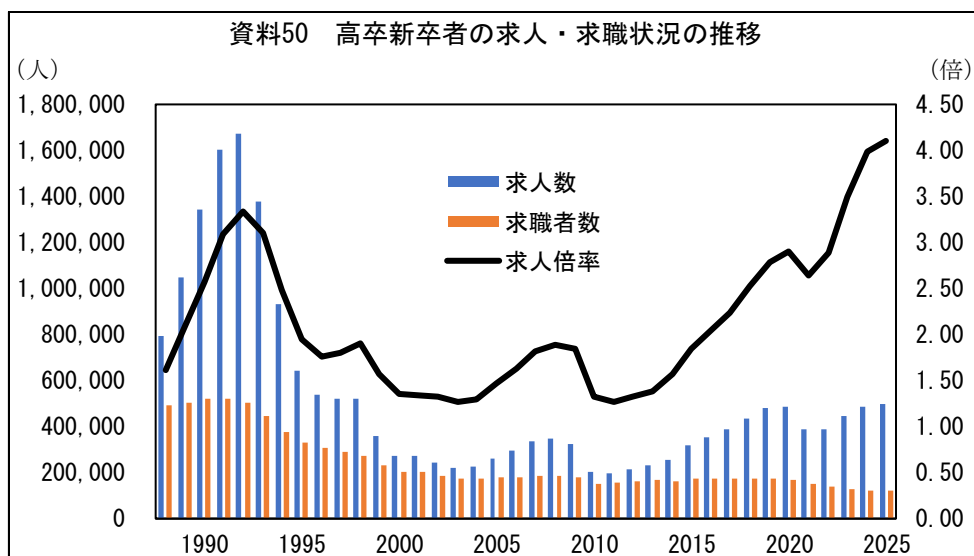
資料49 売上高人件費比率の推移
(金融保険業を除く全産業・資本金規模別)



資料出所：財務省「法人企業統計」より(一社)成果配分調査会作成。

<人材不足の状況>

- ハローワーク求人における求人・求職状況で高卒新卒者についてみると、高卒求職者数が減少していることから、求人倍率が年々上昇している。2025年3月については、求人数は499,438人(前年同期比3.5%増)、求職者数は121,677人(同0.5%増)となったことで、求人倍率は4.10倍となり、1985年に統計を取り始めて以降、過去最高を更新した。(資料50)



資料出所：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」

- 職業別の有効求人倍率の推移を見ると「生産工程の職業（うち金属関係）」では2023年に1.57倍となっており、競合が想定される他の職業と比べても、上昇の度合いが大きくなっている。一方、職業別の新規求職者数の推移を見ると、「職業計」では、2024年度に2015年度の約2割の減少となっているのに対し、「生産工程の職業」「生産工程の職業（うち金属関係）」は「販売の職業」とともに、実に4割以上の減少となっている。希望職種として「生産工程の職業」との競合が想定される他の職業と比べても、減少率は大きくなってきており、「生産工程の職業」や「販売の職業」に対する就職意欲が失われてきていることがわかる。（資料51、52）

資料51 主な職業における有効求人倍率の推移

項 目	2015年度	2020	2021	2022	2023	2024
(倍)						
<有効求人倍率>						
職業計	1.11	1.01	1.05	1.19	1.17	1.14
事務的職業	0.36	0.35	0.37	0.44	0.45	0.44
販売の職業	1.53	1.56	1.56	1.90	2.05	2.06
サービスの職業	2.55	2.44	2.51	2.96	3.03	2.96
生産工程の職業	1.13	1.19	1.69	1.94	1.70	1.56
うち金属関係	1.02	1.17	1.79	2.02	1.70	1.57
輸送・機械運転の職業	1.77	1.81	1.84	2.09	2.22	2.19
建設・採掘の職業	2.95	5.01	4.90	5.17	5.27	5.13
<2015年度=100>						
職業計	100.0	91.0	94.6	107.2	105.4	102.7
事務的職業	100.0	97.2	102.8	122.2	125.0	122.2
販売の職業	100.0	102.0	102.0	124.2	134.0	134.6
サービスの職業	100.0	95.7	98.4	116.1	118.8	116.1
生産工程の職業	100.0	105.3	149.6	171.7	150.4	138.1
うち金属関係	100.0	114.5	174.5	196.8	166.4	153.6
輸送・機械運転の職業	100.0	102.3	104.0	118.1	125.4	123.7
建設・採掘の職業	100.0	169.8	166.1	175.3	178.6	173.9

(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。

2. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

資料52 主な職業における新規求職者数の推移（月あたり件数）

項 目	2015年度	2020	2021	2022	2023	2024
(件)						
<人数>						
職業計	458,870	378,092	379,068	375,694	369,815	362,109
事務的職業	129,398	91,680	91,783	93,394	91,406	88,173
販売の職業	41,778	24,912	23,893	22,273	20,211	19,314
サービスの職業	55,551	42,505	41,663	39,958	37,979	37,246
生産工程の職業	44,932	28,910	26,237	25,781	26,913	26,317
うち金属関係	24,730	15,895	13,955	13,749	14,741	14,421
輸送・機械運転の職業	17,477	15,135	15,636	14,912	14,124	13,716
建設・採掘の職業	8,286	5,441	5,764	5,296	5,097	4,969
<2015年度=100>						
職業計	100.0	82.4	82.6	81.9	80.6	78.9
事務的職業	100.0	70.9	70.9	72.2	70.6	68.1
販売の職業	100.0	59.6	57.2	53.3	48.4	46.2
サービスの職業	100.0	76.5	75.0	71.9	68.4	67.0
生産工程の職業	100.0	64.3	58.4	57.4	59.9	58.6
うち金属関係	100.0	64.3	56.4	55.6	59.6	58.3
輸送・機械運転の職業	100.0	86.6	89.5	85.3	80.8	78.5
建設・採掘の職業	100.0	65.7	69.6	63.9	61.5	60.0

(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。

2. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

4. 最低賃金について

<想定される経営側の主張>

(1) 企業内最低賃金協定は、「企業内」にとどまらず、同じ産業に属する企業全体に影響が及ぶ可能性がある。地域別最低賃金が大幅に引き上がっており、締結する必要はない。



<労働組合の考え方>

企業内最低賃金協定は、産業・企業にふさわしい水準で締結することにより、組合員をはじめとする従業員の生活の安心・安定を確保し、企業の魅力を高める役割を果たしている。また、企業内最低賃金協定を特定最低賃金の取り組みを通じて産業全体に波及させることにより、産業全体の魅力を高め、公正競争を確保することによりバリューチェーン全体の健全な発展を促している。

経労委報告においても、「企業内最低賃金は、自社に適用される法定最低賃金を上回る賃金額を企業内の下限額として明確にすることで、社員のエンゲージメントを高め、生産性向上に寄与する」と記載している。

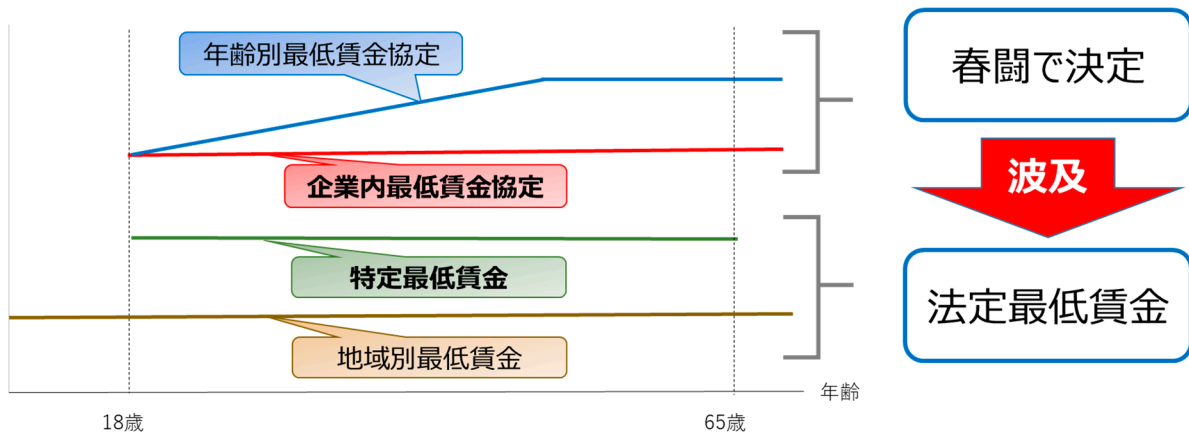
地域別最低賃金は全ての労働者に適用されるセーフティネットとして重要な役割を果たしているが、産業の魅力向上にはつながらない。企業内最低賃金協定は、賃上げと同様に、産業の魅力を向上させ、人材の確保を図る上で重要な役割を果たしており、新規締結や水準の引き上げに、積極的に取り組むべきである。

<企業内最低賃金協定の重要性>

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

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

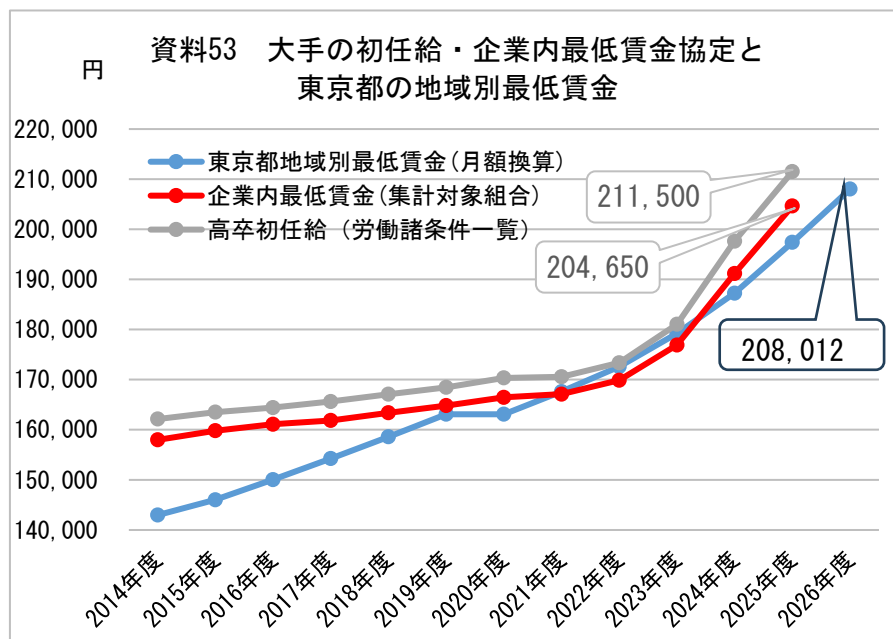
さらに、企業内最低賃金協定は、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じた同じ産業で働く未組織労働者への波及によって、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。



○ 金属労協では、企業内最低賃金協定について、入り口賃金であり、賃金構造の底辺を形成している高卒初任給に準拠する水準で締結することを基本としている。近年、人材獲得競争が激化していることから、初任給が急激に引き上げられているが、一方で、すべての労働者に適用される地域別最低賃金についても積極的な引き上げが続いていることにより、高卒初任給の水準に接近してきている。

地域別最低賃金については、政府が「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」と目標を示し、連合においても2035年ごろに1,600円～1,900円程度とすることを念頭に「連合リビングウェイズおよび一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」との目標を掲げている。

産業・企業の魅力を高め、人材を確保するには、地域別最低賃金に対する賃金水準の優位性を確保することが不可欠である。最低賃金ととりまく状況を踏まえれば、賃上げや初任給の引き上げを図りつつ、企業内最低賃金協定についても、積極的な引き上げに取り組んでいく必要がある。（資料53）



(注) 1. 高卒初任給は、金属労協「労働諸条件一覧」(55組合)。
2. 東京都の地域別最低賃金は、月161時間で月額換算。2026年度は、2025年度と同額引き上げた場合の試算。

- 地域別最低賃金が積極的に引き上げられてきたことにより、金属労協全体の企業内最低賃金協定の平均額は、東京都の地域別最低賃金を下回る状況となっている。また、2026年度には、東京都の地域別最低賃金が大手労組の初任給の平均額を上回ることも想定される。地域別最低賃金の最高額と最低額の差は2割程度あり、地域の人材流失の一因ともなりかねない状況となっている。賃金の地域間格差を是正し、人材流失を防ぐ観点からも、すべての組合で企業内最低賃金協定を積極的に引き上げていく必要がある。

金属労協は、企業内最低賃金の最低到達目標を「月額214,000円（時間あたり1,330円）」とし、最低到達目標を達成した組合の中期目標として「到達目標：月額243,000円（時間あたり1,500円）」を掲げている。産業・企業の魅力を高める観点から、これらの目標に向けて、企業内最低賃金協定を早期に引き上げていく必要がある。

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

＜想定される経営側の主張＞

（２）特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っており、設定継続の必要性が認められない場合には、各地方最低賃金審議会で速やかに廃止を検討すべきである。

一方、当該産業の関係労使のイニシアティブにより、産業集積地の魅力を高めるべく、地域別最低賃金引上げとの調整を図りつつ、当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る。



＜労働組合の考え方＞

地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回ったことは必要性を認めない根拠にはならない。

特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げ、賃金の底上げ・格差是正に寄与しているだけでなく、賃金の優位性を確保することで地域の産業の魅力を向上させ、人材の確保に有効に機能している。加えて、賃金の底上げ・格差是正により公正競争を確保し、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、産業の魅力を高める労使の取り組みを今こそ強化していくべきである。

＜特定最低賃金協定の重要性＞

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

特定最低賃金は、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の成果を波及させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしている。経団連「経労委報告」が重視する、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、むしろ積極的に制度を活用していくべきである。また、賃金の底上げ・格差是正による公正競争の確保は、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、賃金の優位性を確保することで産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする産業の労使の取り組みを、むしろ強化していくべきである。

- 地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回ったことは、特定最低賃金の金額改正の必要性を否定する根拠にはならない。経団連「経労委報告」が、廃止する際の参考として挙げている「過去に廃止に至った事例における地域別最低賃金未満の年数や地域別最低賃金との乖離額、適用使用者数・労働者数等」は、特定最低賃金設定の目的である「労働条件の向上または事業の公正競争の確保」とは無関係である。

- 特定最低賃金の必要性審議は、当該産業労使が、企業内最低賃金協定の水準や賃上げの動向、地域の当該産業の賃金実態、人手不足の状況など産業の課題や地域経済への影響等を踏まえて深掘りした議論を尽くした上で、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、審議を行うべきである。地域の産業の労使がこうした議論を行うことも、制度の意

義・役割の一つであり、廃止をルール化すれば、こうした労使の審議の機会を奪うことになる。

○ 2025年度の特定最低賃金の審議では、金属産業で金額改正を行った103件のうち、約4割が地域別最低賃金と同額以上の引き上げを行い、特定最低賃金の優位性の維持・拡大を図っている。このうち約9割が全会一致であり、労使合意の上で決定している。人材獲得競争の激化や賃上げの機運の高まりを背景に、産業の魅力を一層高めるため、各地域の産業労使が特定最低賃金の積極的な引き上げに取り組んでいることを直視すべきである。過去に「必要性あり」に至らなかった特定最低賃金についても、足下の状況を再度労使で精査し、必要性審議を行う必要がある。

○ なお、特定最低賃金の「決定（新設）、改正又は廃止の必要性」については「全会一致の議決」が求められており、労働者側の合意なしに廃止することはできない。また、最低賃金法第17条には、職権による廃止が定められているが、特定最低賃金が関係労使のイニシアティブにより決定されるものであることから、労使の了解なしに職権による廃止を行うことはない。

5. 働き方の見直しについて

<想定される経営側の主張>

(1) 時間外労働の削減に過度に注力すると、付加価値の維持・増大にマイナスの影響をもたらしかねない。裁量労働制の導入を希望する声がある。



<労働組合の考え方>

過労死等や長時間労働が問題となり、時間外労働の上限規制など、取り組みが進められてきた流れからすれば、長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和はすべきではない。

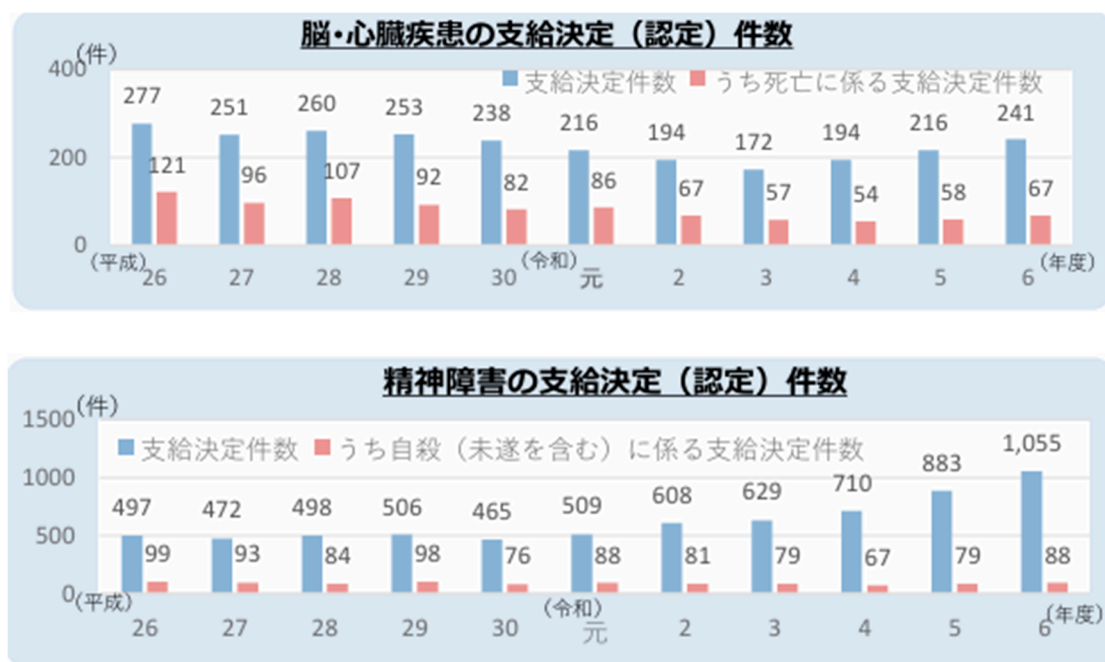
週労働時間60時間以上の雇用者の割合は緩やかに減少するものの、近年、脳・心臓疾患による死亡事案は増加傾向となっている。また、精神障害に係る労災保険支給件数が年々増加し、2010年度に比べて3倍以上となっていることからすれば、長時間・過重労働の防止、休日の増加、休暇の取得増、よりよい職場環境づくりなど、引き続き取組を強化していく必要がある。

<時間外労働の削減>

時間外労働の削減について、経労委報告では、『時間外労働の削減』に資する取組みに企業が過度に注力したことが、付加価値の維持・増大にマイナスの影響をもたらし、日本の労働生産性の国際的な低迷を招いた可能性がある」と指摘している。労働生産性は、「付加価値」を「労働投入量」で除して算出するが、経労委報告の主張が成り立つためには、労働時間が減った分以上に付加価値が低下しなければならない。そのような主張は、日々生産性を高める努力をしている現場の実態とかけ離れており、現実離れしていると言わざるを得ない。また、日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2025」によると、2019～2024年のわが国の実質労働生産性上昇率は、主要先進7カ国で米国に次ぐ大きさとなっており、「マイナスの影響」という指摘は全く当たらないことがわかる。

厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によると、2022年以降、脳・心臓疾患による死亡事案は増加傾向となっている。また、精神障害に係る労災保険支給件数が年々増加し、2024年度は、2010年度に比べて3倍以上となっている。長時間・過重労働の防止、休日の増加、休暇の取得増、よりよい職場環境づくりなど、引き続き取組を強化していく必要がある。

資料 54 脳・心臓疾患、精神障害の労災保険支給件数



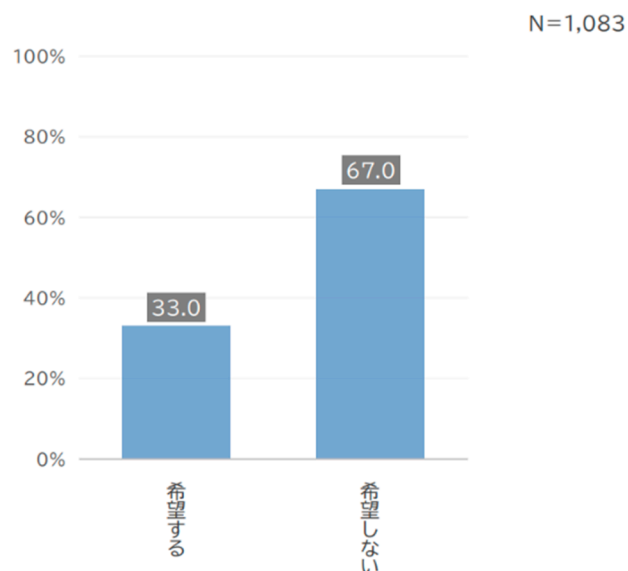
資料出所：厚生労働省「令和 6 年度過労死等防止対策白書」

＜裁量労働制＞

経労委報告では、「裁量労働制が適用されていないホワイトカラー労働者の3割超がその適用を希望しているとの調査結果があるなど、働き手からの要望も挙がっている」として、裁量労働制の拡充を主張している。しかし、その経団連が実施した調査結果を確認すると、確かに裁量労働制が適用されていないホワイトカラー職の労働者のうち、33.0%が「希望する」と回答しているが、その他の67.0%は「希望しない」と回答している。長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和はすべきではなく、自らの主張を正当化するための恣意的なデータの見せ方は控えるべきである。(資料 55)

資料 55 裁量労働制の導入ニーズ

現在裁量労働制を適用されていない労働者のうち、**33.0%**が裁量労働制の適用を希望



資料出所：日本経済団体連合会「ホワイトカラー労働者の裁量労働制適用ニーズ等に関する調査結果」（2025 年 11 月 27 日）

経団連「2026年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2026年1月21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20日、「2026年版経営労働政策特別委員会報告（以下、経労委報告）」を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

2026年版の経労委報告では、「高付加価値創出型経済」の実現を通じて「デマンドプル型インフレ」へ移行する必要があるとして、賃金引き上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」が必要との考えを示している。また、「賃金引き上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく『人への投資』と位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる」と主張するなど、従来になく賃上げに積極的な記載となっている。

こうした考え方は、生産性運動三原則を実践し、実質賃金の向上と生産性向上に見合った適正配分によって、生活の安心・安定の確保、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着、内需主導の安定的・持続的な経済成長をめざす、金属労協の主張と共通する部分が多い。

また、賃上げのさらなる定着に向けて、『賃金は上がっていくもの』との考え方・機運が広く認識されるとともに、そのために必要な『適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ』が『社会的規範（ソーシャルノルム）』として浸透することが求められる」と指摘している。価格転嫁については、2026年1月に施行された「中小受託取引適正化法（取適法）」や、同日に改正された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知など、価格転嫁の推進に労使で取り組む必要がある。

「デマンドプル型」の経済をめざす上では、格差拡大に歯止めをかけ、分厚い中間層の形成が不可欠である。そのためには、価格転嫁に加え、中小企業を含めた日本全体としての生産性向上を図る必要があり、大手企業の主体的な関与に向けて、経団連の指導性発揮が求められる。

一方、経労委報告において、付加価値の最大化に向けて「喫緊の最重要課題」とする裁量労働制の拡充については慎重に検討する必要がある。裁量労働制は長時間労働になりやすいとの調査結果が出ており、健康状態の悪化やモチベーション低下、生産性の低下につながりかねない。金属労協としては、長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和が行われないよう、連合と連携して取り組みを進める。

従来より後ろ向きな姿勢に終始してきた特定最低賃金については、主張に変化が見られる。経労委報告では、「当該産業の関係労使のイニシアティブにより（中略）当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る」と指摘している。各地域では、使用者側による根拠の乏しい一方的な主張で金額改正・新設のできない状況が多発しており、こうした状況の改善に向け、経団連の主導性発揮が求められる。

この見解では、2026年闘争において重視すべき点を中心に、金属労協として考え方を示す。

1. 積極的な賃上げの「さらなる定着」のためには、すべての働く者の実質賃金向上が不可欠

経労委報告では、賃上げについて、「コスト増ではなく『人への投資』と位置付けた『賃金・処遇決定の大原則』に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる」としている。労働組合は、従来から賃上げをコスト増ではなく「人への投資」と主張してきた。「人への投資」の「着実な実行」に向け、各企業労使で真摯な議論が行われることが重要である。

一方、物価上昇により実質賃金が低下し、労働の価値が目減りしている場合は、「人への投資」以前の問題である。まずは少なくとも物価上昇分に見合う賃上げを実施することにより、働く者の生活の安心・安定を確保する必要がある。

経労委報告では、賃上げについて、「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない」とベースアップの重要性を指摘しており、こうした考え方は金属労協と考えを同じくするものである。実質賃金は低下し、足元でも明確なプラスとなっていない状況が続いており、2026年闘争においても、積極的な賃上げを一層推進していかなければならない。

経労委報告では、定期昇給について、「社員の経済面での安心感とエンゲージメントの向上」、「社員の高い定着率とロイヤルティの実現」などメリットを記載する一方で、「業績や働き手個人の成果が反映しにくく、エンゲージメント低下の可能性が指摘されている」、「収益状況にかかわらず原則実施するため、業績への影響が懸念される」と指摘し、その見直しを促している。しかしながら、定期昇給などによる賃金構造維持は、勤続年数の増加による職務遂行能力の向上を反映し、かつ増加する生計費に対応して昇給するなど、労働の価値向上を賃金に反映する仕組みである。労働の価値向上が適正に処遇されなければ、働く者のエンゲージメント低下は避けられない。業績への影響については、経労委報告で解説しているように、年齢構成比を一定とするなどの前提を置けば、「定期昇給のみ実施した場合、(中略)『賃金総額』自体は増えない」と説明しており、業績への影響は懸念されないことは明らかである。

ベースアップの配分方法について、経労委報告では、「若年社員」、「有期雇用等社員」、「子育て世代」への重点配分が有効とし、その重要性を強調する一方、中高年層の賃上げについての記載は不十分である。失われた30年で中高年層の賃金水準は低下しており、近年の賃上げの成果も、人材の確保・定着の観点から若年層に傾斜配分されているケースが多く見られる。職場で活躍し、子どもの学費等でより多くの資金が必要になる中高年層の実質賃金が低下すれば、中高年層のエンゲージメント低下だけでなく、若年層の将来不安にもつながりかねない。日本全体の実質賃金の向上を実現するためにも、中高年層を含め、すべての働く者の実質賃金の向上が不可欠である。

労働分配率について、経労委報告では、「日本の低下幅が一番大きいものの、他の先進諸国でも技術革新に伴う労働の代替やグローバル化などにより減少傾向にある。近年は、いずれの先進国も同程度(60%前後)の水準となっている」と指摘している。確かに、1980年前半と比較すると他の先進諸国の水準も低下しているが、2000年代後半からの推移を見ると、他の先進諸国は増加傾向か、もしくは横ばい傾向となっているのに対し、日本のみ低下傾向が継続しており、まったく傾向が異なっている。今後、海外との賃金格差がさらに広がるリスクがあることに加え、そもそも、労働者への配分が不十分な状況が過去長期間にわたり続いてきたことからすれば、労働分配率の改善は引き続き重要課題である。

一時金について、経労委報告では、「業績との連動度合いや年収に占める割合を変更するケースが散見される」として、「賞与・一時金のあり方をあらためて検討することは有益」と指摘している。一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。賃金の割合を増やす場合、安定した収入である賃金の増加は望ましい一方、生活設計への影響も大きいことから、極端な総額年収の変動や不利益変更がないかなどに留意し、協議に臨むことが重要である。

2. 中小企業の賃上げ、価格転嫁の推進

経労委報告では、「賃金引上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』には、企業規模にかかわらず賃金引上げが波及する必要」として、「約7割の働き手を雇用する中小企業においても賃金引上げを継続できることが不可欠」と指摘している。

2023年闘争以降、中小組合では2割程度が賃上げを獲得できず、賃上げ額も大手と3,000円程度の差が開くなど、規模間格差が拡大している。格差の拡大に歯止めをかけるべく、賃金水準を重視し、格差是正分を積極的に要求することで、賃金の底上げ・格差是正の前進を図っていく。

経労委報告では、賃上げ原資確保のため、『賃金は上がっていくもの』との考え方・機運が広く認識されるとともに、そのために必要な『適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ』が『社会的規範（ソーシャルノルム）』として浸透することが求められる」と指摘している。

こうした考え方は、金属労協が取り組んでいる、バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築と一致している。金属労協では、産業政策活動において適正取引の推進に取り組んでおり、加盟産別でも独自に取り組みを強化している。

価格転嫁については、2026年1月に施行された「中小受託取引適正化法（取適法）」や、2023年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知など、価格転嫁の推進に労使で取り組む必要がある。

3. 特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現

従来の経労委報告では、特定最低賃金について後ろ向きな姿勢に終始してきたが、今回は方向性に変化が見られる。地域別最低賃金未満の特定最低賃金について、「設定継続の必要性が認められない場合には、各地方最低賃金審議会です速やかに廃止を検討すべきである」とする一方、「当該産業の関係労使のイニシアティブにより、産業集積地の魅力を高めるべく、地域別最低賃金引上げとの調整を図りつつ、当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る」と提起している。

各地域の特定最低賃金の必要性審議においては、使用者側による根拠の乏しい一方的な主張で金額改正・新設のできない状況が多発しており、当該産業の意見反映すら難しい地域も少なくない。こうした状況の改善に向け、経団連の主導性発揮が期待される。

特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げ、賃金の底上げ・格差是正に寄与しているだけでなく、賃金の優位性を確保することで地域の産業の魅力を向上させ、人材の確保に有効に機能している。加えて、賃金の底上げ・格差是正により公正競争を確保し、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、産業の魅力を高める取り組みを今こそ強化していくべきである。

2025年度の地域別最低賃金は、引き上げ額が過去最高となり、最高額と最低額の差を縮小する一方、発効日が10月1日から翌年の3月31日までばらつくことになり、早期発効をめざすなかで課題を残した。特定最低賃金についても、年内発効をめざして取り組んできたが、発効日が1月以降となるケースが増加することとなった。金属労協は、未組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の引き上げを早期に波及させる観点から、地域別最低賃金については連合と連携して早期発効に取り組むとともに、特定最低賃金については、「2026年度特定最低賃金の取り組み方針」に基づき、発効日の前倒しに取り組む。

企業内最低賃金協定について、経労委報告では、「社員のエンゲージメントを高め、生産性向上に寄与する」と前向きに評価するとともに、「各地域で成長が期待される産業において、当該産業集積地の魅力向上のために、産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定・活用するとの考えの下、当該産業の各企業が最低賃金協定の締結を前向きに検討することは選択肢となり得る」と指摘している。

金属労協の各組合は、企業内最低賃金協定の締結・引き上げを図り、それを特定最低賃金に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を進めている。各産業・企業の労使においては、企業内最低賃金の締結によって産業・企業の魅力を向上させていく意思を共有し、取り組みを強化することが重要である。

4. 働き方の見直し

時間外労働の削減について、経労委報告では、『時間外労働の削減』に資する取組みに企業が過度に注力したことが、付加価値の維持・増大にマイナスの影響をもたらし、日本の労働生産性の国際的な低迷を招いた可能性がある」と指摘している。労働生産性は、「付加価値」を「労働投入量」で除して算出するが、経労委報告の主張が成り立つためには、労働時間が減った分以上に付加価値が低下しなければならない。そのような主張は、日々生産性を高める努力をしている現場の実態とかけ離れており、現実離れしていると言わざるを得ない。また、日本生産性本部「労働生産性の国際比較2025」によると、2019～2024年のわが国の実質労働生産性上昇率は、主要先進7カ国で米国に次ぐ大きさとなっており、「マイナスの影響」という指摘は全く当たらない。

東京商工会議所「働き方改革に関する緊急アンケート調査」によると、働き方改革について「悪影響のほうが大きい」と回答した企業は13.1%となっており、人材の確保・定着につながるなど「好影響のほうが大きい」と回答した企業の19.8%を下回っている。悪影響のほうが大きいと考える企業は、まずは業務の見直しなど生産性向上に取り組むべきであり、それができなければ、人材の確保・定着を図れないと認識を改めるべきである。

経労委報告では、「裁量労働制が適用されていないホワイトカラー労働者の3割超がその適用を希望しているとの調査結果があるなど、働き手からの要望も挙がっている」として、裁量労働制の拡充を主張している。しかし、その経団連が実施した調査結果を確認すると、確かに裁量労働制が適用されていないホワイトカラー職の労働者のうち、33.0%が「希望する」と回答しているが、その他の67.0%は「希望しない」と回答している。長時間労働を助長しかねない安易な規制緩和はすべきではなく、自らの主張を正当化するための恣意的なデータの見せ方は控えるべきである。

以上

