

第3次賃金・労働政策

2016年8月

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

目 次

I. これまでの取り組みの経過	
1. 「賃金・労働政策」(1997年)、「第2次賃金・労働政策」(2004年)の策定と環境変化	1
(1) 「賃金・労働政策」(1997年)の策定と環境変化	1
(2) 「第2次賃金・労働政策」(2004年)の策定と環境変化	2
2. 「第2次賃金・労働政策」の成果と課題	3
(1) 雇用	3
(2) J C ミニマム運動	4
(3) 大きくくり職種別賃金水準の形成	5
(4) ワーク・ライフ・バランス	5
II. 金属産業の雇用と労働に関する環境変化	
1. 金属産業をとりまく経済環境	7
2. 金属産業における就業者の減少と非正規労働者の拡大	8
(1) 1990年代以降の推移	8
(2) 最近の人手不足の状況	9
3. 賃金の動向	12
(1) 金属産業の賃金水準	12
(2) 人件費コストの国際比較	13
(3) 日本企業の人件費比率の低さ	14
(4) 労働分配率の動向	14
(5) 2014年以降の賃上げ	15
4. 超高齢化・少子化と育児・介護	19
5. いわゆる第4次産業革命と勤労者	21
(1) 第4次産業革命でも現場力が決定的に重要	21
(2) 企業における人材育成が成長を左右する	21
6. 労働CSRと「良質な雇用」	24
III. 「第3次賃金・労働政策」における基本的な考え方	26
1. 雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進	27
(1) 「現場力」の一層の強化のための雇用の安定	27
(2) 非正規労働者の雇用の安定	27
(3) 多様な人材の活躍	28
2. 「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	28
3. ワーク・ライフ・バランスの実現	30

IV. 具体的課題に対する考え方

1. 雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進	31
(1) 雇用の安定に向けた取り組み	31
(2) ダイバーシティ（多様性）を尊重し、 ものづくり産業で誰もがいきいきと働くことのできる職場環境整備	31
(3) 女性の活躍推進	31
(4) 60歳以降の雇用の安定、賃金・処遇の改善とエイジフリー社会	32
(5) 障がい者雇用の拡大	33
(6) アウトソーシングやフリーランスへの対応	33
2. 「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇	34
(1) 「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	34
(2) 有期雇用者、派遣労働者に対する均等・均衡待遇	34
(3) 多様な働き方の中での均等・均衡待遇	35
(4) 特定（産業別）最低賃金による入口賃金の社会的水準形成	35
3. ワーク・ライフ・バランスの実現	35
(1) 働き方改革と年間総実労働時間1,800時間台の実現	35
(2) 仕事と家庭の両立支援制度の充実と職場風土の改革	36
4. 賃金制度整備とあるべき賃金水準の追求、格差是正	37
(1) 賃金制度	37
(2) 日本の金属産業がめざす賃金水準	38
(3) 金属産業における企業規模間の賃金格差の是正	38
(4) 賃上げの考え方	38
(5) J C ミニマム運動	39
(6) 一時金	40
5. 労働諸条件	41
(1) 退職金・企業年金	41
(2) 労働災害の撲滅と安全衛生対策、労災付加補償	41
6. 付加価値配分のあり方	41
(1) 生産性3原則の堅持	41
(2) 付加価値の適正循環	42

I. これまでの取り組みの経過

1. 「賃金・労働政策」(1997年)、「第2次賃金・労働政策」(2004年)の 策定と環境変化

(1) 「賃金・労働政策」(1997年)の策定と環境変化

金属労協の「賃金・労働政策」「第2次賃金・労働政策」は、1980年代末のバブル経済が崩壊し、失われた20年と呼ばれるデフレと低成長・マイナス成長の中で、雇用の移動が不利にならない長期安定雇用（ヒューマンな長期安定雇用）を基本に、賃金の下支えを強化しながら、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準を実現するとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現する観点から、とりまとめられました。

わが国でバブル経済が発生し、そして崩壊していった時期、世界経済は戦後最大の転換点を迎えていました。1989年にベルリンの壁が崩壊し、旧共産圏諸国が市場経済に移行するとともに、東アジア・東南アジア諸国が、ルックイースト政策の進展や自由貿易体制の拡大により、急成長を果たすことになり、グローバルな大競争の時代に突入したのです。

わが国製造業の人件費コストは、欧米に比べれば低いものでしたが、新興国・発展途上国に比べれば高い水準にあり、海外の人件費コストの低さを理由にした海外生産が拡大しました。そうした一方で、国内については、新興国や発展途上国に比べ高い人件費コストにふさわしい経営が行われるべきだったのですが、現実には、人件費コスト引き下げへの圧力が高まることとなりました。

こうした状況の下で、総額人件費の抑制・変動費化を具体化するきっかけとなったのは、旧日経連が1995年にとりまとめた報告書「新時代の日本的経営」です。主要な柱は、

- ①長期安定雇用は一部の幹部社員のみ、技能職、一般職、専門職は非正規労働とする。（雇用のポートフォリオ）
- ②正社員についても年功的定昇制度を見直し、一定資格以上は、個人の能力・業績によって格差を拡大させる。（ラッパ型）

というものでした。

金属労協が1997年に策定した「賃金・労働政策」では、グローバル化・市場経済化の進展を契機に、雇用システム、働き方など、職業生活全般について、再検討が行われていること、日経連が「新時代の日本的経営」を発表し、技能職、一般職、専門職の非正規労働化を打ち出したことなどの環境変化を受けて、以下のとおり、雇用システムのあり方を提起しました。

- ①職業生活全般における人間尊重・働き甲斐増進を実現し、長期安定雇用を基本とした雇用移動が不利にならないシステムを、「ヒューマンな長期安定雇用」と位置づける。
- ②複線型処遇制度を確立し、個々人の働き方に応じた賃金・処遇制度の実現をめざす。
- ③「人間尊重」を理念に、年間総実労働時間1,800時間台をめざした労働時間短縮に取り組む。
- ④個別賃金による社会的賃金水準の形成に向けた取り組みを推進する。
- ⑤「技術・技能の継承・育成」のためのものづくり産業の人材育成や政策推進に取り組む。などを柱として、その実現に取り組んできました。

その後、非正規労働は急激に拡大し、雇用者に占める非正規労働者の比率は1995年に20.9%だったのが、2003年には30%台に達し、2015年は37.5%となっています。また90年代後半ごろより、①賃金の中で、年齢・勤続や職務遂行能力を反映させる部分の縮小・廃止、②一定の賃金以上の者は昇格なければ昇給なし、③短期的な目標管理評価制度、を典型的な要素とする、いわゆる「成果主義賃金制度」の導入が進みました。「成果主義賃金制度」は、本来は個人の業績・成果を適切に賃金・処遇に反映するためのものであるはずですが、現実には、中高年の賃金水準の引き下げに作用した場合もありました。職場の一体感や職場全体としてのモチベーションが損なわれたため、短期的な成果に偏らず、プロセスやチームワークについても評価するなどの見直しを行った事例も見られました。

(2) 「第2次賃金・労働政策」(2004年)の策定と環境変化

2000年代前半には、小泉内閣の下で量的金融緩和が実施されたことにより、円高是正が果たされ、戦後最長の景気拡大を記録しました。企業収益も大幅に改善しましたが、総額人件費抑制・人件費の変動費化は踏襲されたため、労働分配率は急激に低下しました。このため物価はなかなか上昇せず、その結果、賃上げも不十分となる悪循環に陥り、多くの国民にとって実感なき景気回復となりました。

一方、超高齢化・少子化に対応し、公的年金の満額支給開始年齢が2001年から段階的に引き上げられ、2004年には、「2004年改正」と呼ばれる大規模な制度改定が行われました。わが国の公的年金は、現役世代が高齢世代に対する年金支給の財源を負担する賦課方式を基本としているため、少子化や高齢化が進展すると、制度の存続が困難となっていきます。2004年改正では賦課方式はそのまま維持されたものの、①基礎年金の国庫負担割合を従来の3分の1から2分の1とする、②厚生年金の保険料率は2004年から毎年引き上げ、2017年以降は18.3%とする、③社会全体の保険料負担能力の伸びを年金改定率に反映させることで、給付水準を調整する(マクロ経済スライド)、ただし名目額は維持する、④現役男子の平均的な手取り収入の59.3%となっている標準的な年金を2023年度に50.2%まで抑制する、などの改定が行われました。これに伴い、2006年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、企業に65歳までの雇用確保が義務づけられましたが、継続雇用の場合には、労使協定により対象者を限定する基準の設定が認められるなど、不十分な部分も残されていました。また2003年には、少子化対策基本法や次世代育成支援対策推進法が制定され、政府・地方自治体・企業などが一体となって、安心して子どもを生育てられる環境整備を進めることとなりました。

こうした中で2004年に策定した「第2次賃金・労働政策」では、1997年の「賃金・労働政策」で提起した「ヒューマンな長期安定雇用」を基本としながら、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現をめざし、以下の方向性を提起しました。

- ①雇用の移動が不利にならない長期安定雇用によって雇用と生活の安定基盤を確立しつつ、個々人が仕事を通じた自己実現や、働き方の選択肢を拡大し、仕事・社会・家庭生活の調和をめざす。
- ②賃金水準の低下傾向や産業間・企業間の賃金・労働条件格差の拡大や、能力・職務・成果を重視した制度への見直しに対応するため、「企業内最低賃金協定」や「特定(産業別)最低賃金」、「JCミニマム(35歳)」の取り組みによって、賃金水準の下支えを図る「JC

ミニマム運動」を推進する。

- ③個別賃金水準を従来以上に重視することによって、産業間・産業内の賃金格差是正を図り、金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準の実現と社会的な賃金水準形成をめざす「大きくくり職種別賃金形成」に向けて、具体的な取り組みを進める。
- ④「仕事・社会・家庭生活との調和」を図る観点から年間総実労働時間1,800時間への早期実現等に取り組む。

その後、原油価格の急騰などもあって再び引き締め的な金融政策が復活しましたが、2008年のリーマンショック以降の金融緩和も欧米諸国に比べてきわめて小さなものに止まったため、超円高が進行するなど、わが国経済の受けた打撃は、欧米を上回るものとなりました。「雇用のポートフォリオ」により増大していた非正規労働者の解雇・雇止めが行われたことも、打撃をさらに大きくし、2009年7月には、完全失業率が5.5%に達しました。

また、人員削減に伴う正社員の労働の強化や、デフレ下でひたすら人件費コスト削減を図ろうとする、いわゆるブラック企業などが社会問題化することとなりました。過労死も増加し、脳・心臓疾患による労災認定は2007年度に392件に達し、精神障害による労災認定は2014年に472件、うち自殺は99件となりました。

こうした中で、勤労者の状況を改善するための、法的な取り組みにも着手されてきています。2013年には、高年齢者雇用安定法において、継続雇用の対象者を限定する仕組みが廃止され、希望者全員の65歳までの雇用が義務づけられました。2014年には、過労死等防止対策推進法が施行されています。2016年には、女性活躍推進法が施行され、働くことを希望する女性が活躍できる環境整備を進めることになりました。同年、改正育児・介護休業法が成立し、多様な家族形態・雇用形態への対応、介護離職の防止に向け、育児休業、介護休業の拡充が行われました。また2016年3月以降、病気治療と仕事の両立支援に関するガイドラインが順次作成され、早期の職場復帰および復帰後の治療と職業生活の両立を促進するため、休暇や勤務制度の整備など、柔軟な雇用管理の取り組みを進めることとされています。

2. 「第2次賃金・労働政策」の成果と課題

(1) 雇 用

金属産業における就業者数は、1990年代前半には700万人台となっていました。その後、長引く不況とグローバル化による生産拠点の海外展開とが相まって減少傾向をたどり、リーマンショック、東日本大震災、超円高などを経て、2015年には537万人まで減少しています。こうした中で、非正規労働者の比率は、全産業平均に比べればかなり低いものの、それでも2015年には21.1%に達しています。「第2次賃金・労働政策」では、非正規労働者の労働条件改善に労働組合としての関与を強めることを掲げていますが、春季生活闘争や通年の労使協議などにおいて、非正規労働者の受け入れに関する労使協議や賃上げ・労働諸条件改善に取り組む組合は、少しずつではありますが拡大してきています。とりわけ2016年闘争では、非正規労働者の賃上げに取り組んだ組合が600組合、一時金が172組合、労働諸条件が100組合となっており、このうち前進組合数は、それぞれ110組合、49組合、53組合となっています。しかしながら、非正規労

働者を労働組合として組織化していない場合には、その賃金や労働諸条件について、労使交渉や労使協議の対象とすることが困難であり、また労働組合が対象者を代表していないということから、交渉力という点でも不十分さがあることは否定できません。非正規労働者の労働組合への組織化の取り組みを、一層強化・加速させる必要があります。

60歳以降の就労については、2013年4月に施行の改正高年齢者雇用安定法により、65歳までの雇用確保が義務化されましたが、経過措置により、報酬比例部分が支給されている間は、継続雇用制度の対象者に基準を設けることが認められていたり、1年契約の更新である場合が多いなど、雇用の安定に欠ける部分があると言わざるを得ません。また、仕事の内容や処遇については、各企業に委ねられているため、60歳までと同様の仕事でありながら、公的年金の報酬比例部分や雇用継続給付の支給を前提にした、60歳以前から引き下げられた賃金となっていることが多く、仕事に見合った賃金となっているかどうか、働き甲斐を感じられるかどうかなどの課題があります。仕事に見合った賃金となっていないために、そもそも働くことを希望しない、という事例もあるものと思われます。

(2) JCミニマム運動

「第2次賃金・労働政策」では、賃金の底上げ・底支えの重要性が増しているとの認識の下、「JCミニマム運動」を具体的な取り組みの第一義に掲げました。「JCミニマム(35歳)」については、21万円以下をなくす運動と位置づけ、各産別・単組で基準を下回る組合員がいるかどうか、その要因は何なのかを確認し、是正を進めてきました。

企業内最低賃金協定については、協定締結組合の比率が2004年時点の30%程度から、2015年には52%へと拡大し、また水準(全体平均)は、2004年時点の月額149,377円から、2016年には157,362円へと引き上げることができました。

一方、法定の地域別最低賃金については、最低賃金法改正による生活保護との乖離解消や「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の合意、「雇用戦略対話」における政労使合意、「経済財政運営と改革の基本方針」、「日本再興戦略」などに配意した審議などによって、2007～2016年の9年間に全国平均で時間額150円、最も高い東京都では213円引き上げられました。2016年6月閣議決定の「ニッポン一億総活躍プラン」では、「年率3%程度を目途」として引き上げ、全国加重平均1,000円をめざすとしており、2016年の地賃引き上げ額の目安は、全国加重平均24円とされました。

これに対して、特定(産業別)最低賃金については、使用者側の廃止論の中で、2008年に施行された改正最低賃金法においても、法の中に明確に位置づけられてきましたが、地域別最低賃金が急激に引き上げられたことによって、地域別最低賃金が特定(産業別)最低賃金を上回る状況が生じていることや、使用者側が、地域別最低賃金を下回った特定(産業別)最低賃金は廃止すべきとの姿勢で必要性審議に臨んでいることから、一部の特定(産業別)最低賃金では、金額改正ができない状況となっています。特定(産業別)最低賃金の今日的な意義・役割を改めて整理し、未組織労働者の賃金の引き上げに寄与する制度として再構築する必要があります。

企業内最低賃金協定やJCミニマム(35歳)については、多様な働き方が拡大する中で、企業内における賃金の下支えとしての役割を発揮するとともに、特定(産業別)最低賃金への波

及を通じて、産業に相応しい賃金水準の底上げを行っていくための一層の強化が必要になって
います。

(3) 大きくくり職種別賃金水準の形成

「大きくくり職種別賃金水準形成」については、産業ごとの職種銘柄を設定し、賃金水準を重
視した取り組みによって、産業間・企業間格差の是正と基幹産業にふさわしい賃金水準をめざ
して取り組んできました。

個別賃金の銘柄については、金属産業共通の職種銘柄を示すことが困難であることなどから、
従来の「技能職」のくくりを残しつつ、産業実態を踏まえた「基幹的労働者」としました。具
体的には、2005年闘争からは、それまでの「高卒35歳・勤続17年・技能職」「高卒30歳・勤続12
年・技能職」から、「基幹労働者（技能職35歳相当）」へと見直しています。また、従来の大手
組合を中心とした集計登録組合の賃金水準に基づく基準から、厚生労働省の賃金構造基本統計
調査に基づく「目標基準（各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準）」「到達基準（全
組合が到達すべき水準）」「最低基準（全組合が最低確保すべき水準）」の3つの目標を示し、賃
金水準を重視しながら賃金格差是正に取り組むこととしました。

各産別は、それぞれ産別ごとに共通の個別賃金銘柄を設定し、その賃金水準を重視する考え
方に立ち、各組合の賃金水準の位置づけや課題を明らかにして取り組む組合が徐々に増加して
きました。

金属産業の賃金水準は、1995年に全産業平均に対し94.5%にまで低下していましたが、その
後は回復してきています。しかしながら、製造業で規模別の賃金格差を見ると格差が拡大して
おり、金属産業内における賃金格差是正についても、引き続き取り組む必要があります。

(4) ワーク・ライフ・バランス

労働時間については、年間総実労働時間1,800時間台をめざして取り組みを進めてきました。
集計登録組合の年間総実労働時間の平均は、2007年度の2,063時間から、リーマンショック後の
2009年度には大幅な生産縮小によって1,920時間に減少しましたが、その後は再び超過労働時間
が増加し、2014年度2,038時間へと増加しています。（資料1）

資料1 労働諸条件調査対象組合における労働時間の推移

項 目	時短5カ 年計画 (目安)	計画 策定時 (89年)	2000 年度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
制 度	年間所定 労働時間	1,896h	1,975h	1,905h	1,901h	1,901h	1,903h	1,898h	1,904h	1,903h	1,902h	1,900h	1,899h	1,902h	1,904h	1,902h	1,902h	1,899h	
	年間所定 労働日	240日	250日	243日	243日	243日	242日	243日	243日	243日	242日	242日	243日	243日	242日	242日	242日	242日	
	1日の所定 労働時間	7.9h	7.9h	7.85h	7.82h	7.83h	7.75h	7.83h	7.84h	7.84h	7.83h	7.83h	7.84h	7.84h	7.84h	7.79h	7.85h	7.85h	7.84h
実 態	年間所定内 実労働時間	1,699h	1,894h	1,778h	1,785h	1,784h	1,784h	1,780h	1,783h	1,782h	1,777h	1,767h	1,750h	1,771h	1,783h	1,780h	1,780h	1,772h	—
	年間所定外 実労働時間	120h	232h	202h	186h	196h	235h	267h	276h	275h	285h	238h	169h	224h	217h	229h	239h	266h	—
	年間総実 労働時間	1,819h	2,126h	1,980h	1,971h	1,981h	2,021h	2,047h	2,060h	2,060h	2,063h	2,006h	1,920h	1,995h	1,997h	2,000h	2,013h	2,038h	—
	年休新規 付与日数	25.0日	18.1日	20.7日	20.5日	20.7日	20.4日	20.7日	20.8日	20.1日	20.6日	20.3日	20.2日	20.0日	20.0日	19.8日	21.0日	21.9日	—
	年休取得 日数	25.0日	10.3日	14.1日	13.8日	13.6日	13.8日	14.2日	14.2日	13.5日	14.0日	14.2日	13.6日	13.9日	14.1日	13.7日	14.6日	14.7日	—
	年休取得率	100.0%	56.9%	68.1%	67.3%	65.7%	67.6%	68.6%	68.3%	67.2%	67.3%	70.0%	66.3%	67.4%	67.9%	65.3%	69.2%	70.7%	—

(注)1. 各年の労働諸条件調査対象組合の平均。
2. 資料出所：金属労協政策企画局調べ。

2008年、2009年には時間外労働割増率の引き上げに取り組み、所定労働時間を60時間以上上回る時間外労働の割増率を50%に引き上げるなど、2010年4月に施行された改正労働基準法を前に、法を上回る成果を引き出しました。また、産別指導の下、所定労働時間や年次有給休暇の付与日数などの制度面について、大手組合の水準への到達に取り組み、前進する組合も見られました。

超過労働が景気の変動を反映しつつも恒常的に発生し、年次有給休暇の取得率は集計登録組合で、7割程度で推移していることなどから、年間総実労働時間1,800時間の実現には至っていません。所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数増など、制度面の改善とともに、働き方の見直しや職場風土の改善、人員配置の見直しなどによって、長時間労働の削減や年休取得率の向上などに取り組むことが必要です。

また、育児・介護休業法の見直しや、次世代育成支援対策推進法などによって、仕事と育児や介護などの両立支援のための法整備が進められるのに伴い、各企業では法を上回る制度が導入されてきました。しかしながら、制度の充実は図られてきたものの、制度の利用状況は、企業ごと、職場ごとにさまざまであり、制度を利用しやすい職場風土の醸成など、環境整備を進める必要があります。男性の育児休業取得など、男女がともに育児を担うことのできる環境整備とともに、団塊世代の高齢化などによって、仕事と介護の両立が新たな課題となっており、対応が求められています。

Ⅱ． 金属産業の雇用と労働に関する環境変化

1. 金属産業をとりまく経済環境

リーマンショック以降、1ドル=70円台という超円高が国内のものづくり産業・金属産業に打撃を与え、適地生産の範囲を超えた海外移転、本社機能や研究開発拠点の海外流出、マザー工場の閉鎖すら懸念される状況となっていました。その後、円高是正が進んだことにより、国内設備投資の回復も見られるようになってきましたが、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減、その後の景気低迷、中国経済の減速と上海株式市場の大暴落を契機とした輸出の減少、イギリスのEU離脱決定など、経済の変動要因が相次ぎ、国内経済には力強さが見られる状況になっていません。2016年の年明け以降、円相場が急騰、株価が急落し、景況感は一気に悪化して、企業収益も下方修正の方向となりました。

都心の再開発や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催などもあり、国内経済は底堅く推移することが期待される一方、中国に端を発した経済ショックをはじめ、イギリスのEU離脱問題、中東の緊張関係の増大など、経済の変動要因が増大していることは否定できません。グローバル経済の下では、世界のどの地域の異変も、ただちに他の地域に波及するため、そのような異変が繰り返し発生することを前提として、世界経済のさまざまな変動に耐えうる、特定地域に依存しない強固な日本経済を、国民生活の安定を図ることによって構築していくことが不可欠となっています。

足元の景気には力強さが見られない中でも、国内における人手不足は顕著となっています。失業率はすでに完全雇用の水準で、有効求人倍率もほぼ25年振りの改善となっています。人材確保の観点から正社員は増加傾向にあり、非正規労働者の比率も低下傾向に転じています。こうした中で、とりわけ中小企業を中心に、ものづくり産業・金属産業の現場を支える人材の確保、技術・技能の継承・育成が、これまで以上に困難となってくることが予測されます。

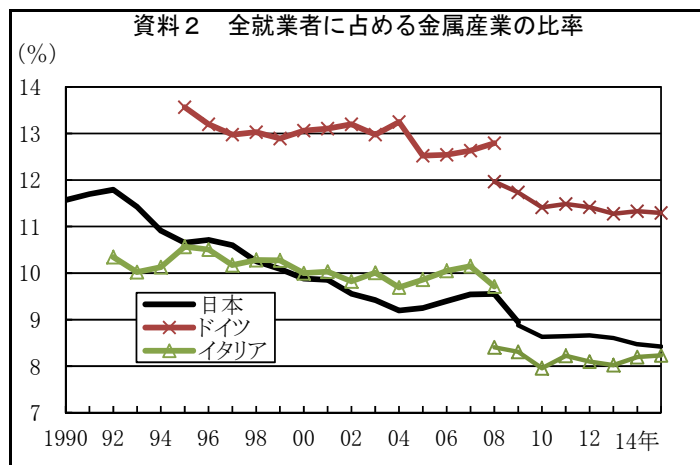
金属産業では、新世代ITS（高度道路交通システム）における自動走行システム、低燃費かつ利便性の高い航空機開発、商業衛星や民間企業による宇宙開発、看護・介護支援機器・ロボット、温室効果ガスの回収・貯留技術、安全、安定的、効率的かつ地球環境問題に対応した次世代発電システムなどといった分野で、急激な技術進歩が進展しています。国内ものづくり産業として、こうした成長分野における最先端技術、高機能製品の研究・開発を強化し、現場の地道な努力を積み重ねて高品質の製品を供給するなど、高付加価値分野における比較優位を確保していく必要があります。

2. 金属産業における就業者の減少と非正規労働者の拡大

(1) 1990年代以降の推移

金属産業における就業者数は、1990年代前半には700万人台（1994年に704万人）となっていました。その後、長引く不況とグローバル化による生産拠点の海外展開とが相まって、減少傾向をたどりました。97年の金融危機などを経て、99年には652万人に減少、円高の影響もあり、2004年には582万人となりました。戦後最長となった景気回復により、2007年には612万人まで回復しましたが、その後はリーマンショック、東日本大震災、超円高と相次ぎ、2015年には537万人まで低下しています。

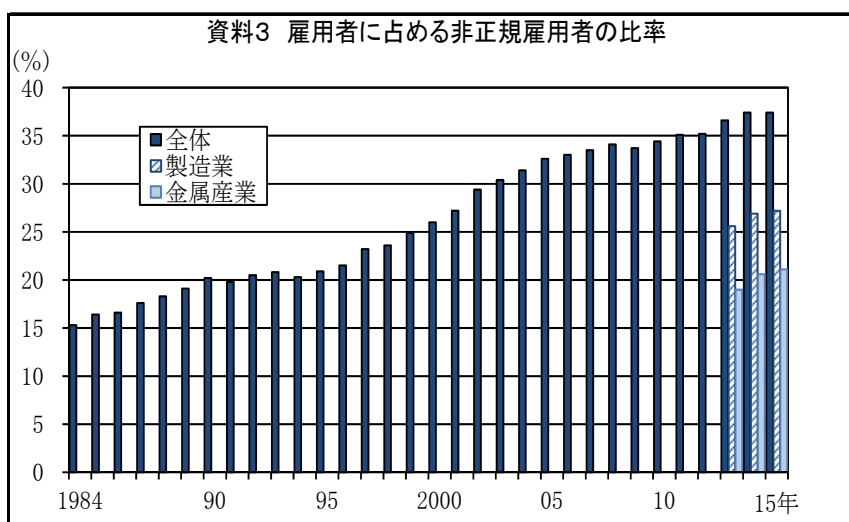
全産業の就業者に占める金属産業の比率で見ると、93年まで11%台で推移していたのが、94年に10%台に低下、2000年からは9%台で推移し、2004年には9.2%となっていました。2008年には9.6%まで回復しましたが、2010年代に入ってから、緩やかな低下傾向が続いており、2015年には8.4%となっています。一方、ドイツやイタリアを見ると、長期的な低下傾向は変わりませんが、2010年代には下げ止まりの状況が見られるところとなっています。ドイツに関しては、わが国の人件費水準をはるかに上回るにも関わらず、金属産業に働く就業者の比率が日本よりも高く（2015年11.3%）なっていることに留意すべきです。（資料2）



(注)1. 太線と細線は、産業分類の見直しによりデータが接続していない。

2. 資料出所：総務省統計局、ユーロスタット資料より金属労協政策企画局で作成。

雇用者に占める非正規労働者の比率は、全体で1990年代前半までは20%程度で推移していたのが、その後急速に上昇し、2000年には26.0%、2005年に32.6%、2010年34.4%、2015年37.4%と推移しています。金属産業では、全体に比べると低位となっていますが、それでも上昇傾向にあり、2015年には21.1%に達しています。金属産業の各業種では、鉄鋼業の比率が低いほかは、おおむね20%前後となっています。（資料3、4）



(注) 1. 2001年までは各年2月、その後は年平均の数値。
 2. 役員を除く雇用者に占める比率。
 3. 資料出所：総務省統計局「労働力調査」基本集計および詳細集計より金属労協政策企画局で作成。

資料4 金属産業における雇用形態 (2015年)

(万人)

産 業	就業者	雇用者	役員を 除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の職員・従業員						
					総数	パート	アルバ イト	労働者派遣 事業所の派 遣社員	契約 社員	嘱託	その他
全産業	6376	5640	5293	3313	1980 (37.4)	961	405	126	287	117	83
製造業	1035	984	929	675	253 (27.2)	120	22	39	47	17	8
鉄鋼業	25	25	24	21	3 (12.5)	1	0	0	1	0	0
非鉄金属製造業	17	17	16	12	4 (25.0)	1	0	0	1	0	1
金属製品製造業	96	90	81	63	18 (22.2)	8	2	3	3	1	1
輸送用機械器具製造業	118	117	114	91	24 (21.1)	5	1	7	7	2	1
一般機械	137	134	126	102	24 (19.0)	8	1	6	6	2	0
電機電子	144	141	136	105	32 (23.5)	13	1	8	7	2	0
金属産業計	537	524	497	394	105 (21.1)	36	5	24	25	7	3

(注) 1. カッコ内は、役員を除く雇用者に占める割合 (%)。
 2. 資料出所：総務省統計局「労働力調査」より金属労協政策企画局で作成。

(2) 最近の人手不足の状況

長期的な生産年齢人口の減少に加え、震災復興、都心の再開発や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催などの影響もあり、労働市場は人手不足の状況にあります。2013年まで4%台だった完全失業率は、2015年には3.4%、2016年6月には3.1%に低下しました。就業者が増加傾向にある一方、失業者、非労働力人口が減少しています。正社員も、前年に比べ2015年には26万人、2016年に入ってから数十万人の規模で増加しています。

有効求人倍率も急速な改善が続いており、2014年に7年振りに1倍台に回復、2015年には1.20倍、2016年6月には1.37倍とほぼ25年振りの水準に上昇しています。正社員の有効求人倍率は0.88倍ですが、求人数の増加率は正社員が非正規を上回って推移しています。(資料5)

2015年3月高校卒業者について見ると、求人数は315,853人で前年比23.5%の大幅増となりました。このうち従業員1,000人以上の大手企業の求人数は30,396人で、前年比27.1%増と全体を上回る増加となっています。一方、就職者数は、全体では169,743人で前年比4.6%増に止まっていますが、1,000人以上の企業では34,153人、前年比22.2%増となっており、求人を上回る採

資料5 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		不本意型実数(万人)	(季調値・倍)	うち正社員	増加率・%	うち正社員
						実数(万人)	比率(%)					
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	—
2015年 1月	3.5	6,367	233	4,472	3,273	1,989	37.8	} 327	1.14	0.70	3.0	3.2
2	3.5	6,371	229	4,473	3,277	1,974	37.6		1.15	0.71	3.9	4.0
3	3.4	6,367	222	4,482	3,271	1,973	37.6	} 313	1.16	0.72	4.2	4.9
4	3.4	6,351	220	4,503	3,294	1,939	37.1		1.17	0.73	2.7	3.4
5	3.3	6,363	219	4,489	3,331	1,949	36.9	} 315	1.18	0.74	1.1	2.0
6	3.4	6,385	222	4,466	3,345	1,970	37.1		1.19	0.75	2.8	3.5
7	3.3	6,378	220	4,469	3,336	1,956	37.0	} 315	1.21	0.75	3.6	3.8
8	3.4	6,378	223	4,468	3,329	1,972	37.2		1.22	0.76	5.9	5.9
9	3.4	6,393	225	4,453	3,348	1,986	37.2	} 302	1.23	0.77	4.3	4.8
10	3.2	6,392	210	4,467	3,331	1,997	37.5		1.24	0.77	4.9	5.1
11	3.3	6,369	217	4,482	3,300	2,010	37.9	} 299	1.26	0.79	7.2	7.8
12	3.3	6,397	221	4,451	3,316	2,038	38.1		1.27	0.80	7.8	8.6
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	} 299	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

(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

用を行ったことがわかります。一方、29人以下の企業では、求人数が95,322人（前年比27.2%増）なのに対し、就職者数は26,728人（前年比マイナス6.3%）で、充足率はわずか28.0%にすぎません。30～99人の企業でも、求人数93,839人（同26.1%増）、就職者数39,969人（同マイナス3.1%）、充足率は42.6%と半分に達していません。大企業が大幅に求人数を拡大している中で、中小企業では就職者を確保できていないことが明らかとなっています。2016年3月高校卒業生について見ても、求職者数は前年比1.0%増に止まっているのに対し、求人数は11.7%増、この結果、求人倍率は前年差0.19ポイント増加して、2.04倍に達しています。求人数の増加率は企業規模が大きいほど高く、1,000人以上規模では18.3%に及んでいます（資料6）。大学卒業生に関しても、2016年3月卒では、おそらく学歴フィルターの影響などから、中小企業希望者が大幅に拡大し、大企業希望者が減少する状況が見られましたが、2017年3月卒については、再び大企業希望者が増大、中小企業希望者が減少するところとなっています。中小企業における人材確保はますます困難となることが予想され、賃金・労働諸条件の向上は、中小企業の成長にとって不可欠な課題となっています。（資料7）

資料6 2015年3月高校卒業者の就職状況

(人・%)

企業規模	2015年3月卒業者					2016年3月卒業者	
	求人数①		就職者数②		充足率 (②÷①)	求人数(3月時点)	
		前年比 増加率		前年比 増加率			前年比 増加率
29人以下	95,322	27.2	26,728	△ 6.3	28.0	110,424	9.5
30～99人	93,839	26.1	39,969	△ 3.1	42.6	106,384	11.1
100～299人	62,786	16.8	39,365	2.7	62.7	69,172	11.9
300～499人	18,206	17.3	14,624	9.0	80.3	19,864	14.2
500～999人	15,304	15.0	14,904	15.8	97.4	16,333	14.8
1,000人以上	30,396	27.1	34,153	22.2	112.4	30,816	18.3
合計	315,853	23.5	169,743	4.6	53.7	352,993	11.7

資料出所：厚生労働省「平成27年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・内定状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

資料7 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。

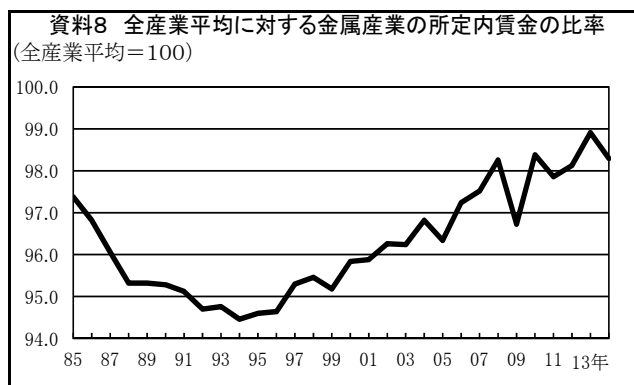
2. 資料出所：リクルートワークス研究所(2016年4月発表)

3. 賃金の動向

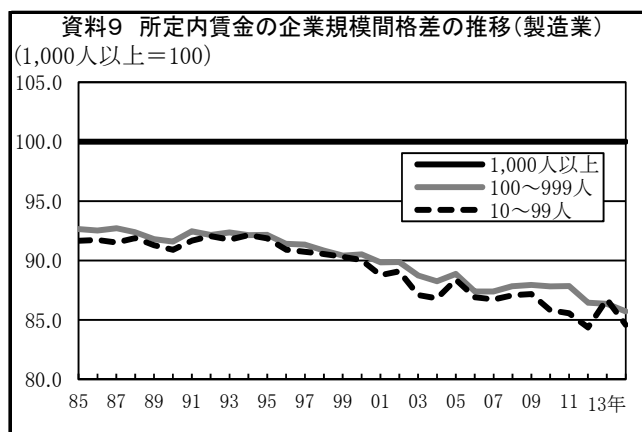
(1) 金属産業の賃金水準

全産業平均に対する金属産業の所定内賃金水準の位置づけは、1994年に94.5%にまで低下していましたが、その後徐々に回復し、2014年には98.3%になっています。産業ごとに見ると、2014年には、全産業を100とした場合に、鉄鋼業100.3、非鉄金属98.1、金属製品92.0、はん用機器103.0、生産用機器95.6、業務用機器99.2、電機産業98.3、輸送用機器101.8となっています（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」よりパーシェ式で算出）。しかしながら、第2次産業の中では、電気業の123.4、ガス業の111.5を大きく下回り、化学工業の106.4、石油製品石炭製品の105.0を下回る状況です。（資料8）

製造業の所定内賃金を企業規模ごとに比較すると、1,000人以上を100とした場合に、1985年には、100～999人は92.7、10～99人は91.7であったのに対して、2000年にはそれぞれ90.5、90.0、2005年には88.9、88.4、2010年には87.8、85.8、2014年には85.7、84.6へと、規模間格差が拡大しています（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」よりパーシェ式で算出）。（資料9）



- (注) 1. 性、学歴、年齢、勤続年数を調整したパーシェ式で比較。
 2. 金属産業の数値は、金属各業種の単純平均。
 3. 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合で作成。



- (注) 1. 性、学歴、年齢、勤続年数を調整したパーシェ式で比較。
 2. 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合で作成。

(2) 人件費コストの国際比較

ILO（国際労働機関）のKILM（Key Indicators of the Labour Market）のデータによれば、2013年の製造業の時間あたり人件費（1ドル=97.60円など）は、日本を100とすると、ノルウェー226.1、スイス217.1、スウェーデン175.4、ドイツ168.1、オーストラリア161.7、フランス147.1、イタリア126.7、アメリカ124.8、カナダ124.7、イギリス106.4などとなっています。新興国では、シンガポール82.2などはわが国とほとんど遜色ない水準になってきています。

現実の為替相場は、日々変動しますので、物価水準から算出した理論上の為替レートである購買力平価（1ドル=105.33円など）で換算しても、同じく日本を100として、ドイツ172.3、スイス170.2、ノルウェー146.4、フランス145.2、イタリア136.8、アメリカ134.6、オーストラリア121.8、カナダ110.9、イギリス106.5となっています。（資料10）

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、との指摘もあります。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ありません。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ます。ヨーロッパにはチェコやポーランドといった賃金水準の低い工業国があり、アメリカにはメキシコがあります。アフリカの台頭も著しく、先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通です。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だと言えます。

資料10 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)		2015年購買力平価で換算した時間あたり人件費(ドル)		為替レート(1ドルあたり)		
	日本=100	日本=100	日本=100	日本=100	2013年平均	2015年購買力平価	単位
ノルウェー	65.86	226.1	39.52	146.4	5.88	9.80	クローネ
スイス	63.23	217.1	45.94	170.2	0.93	1.28	フラン
スウェーデン	51.10	175.4	36.44	135.0	6.51	9.13	クローネ
デンマーク	51.07	175.3	38.27	141.8	5.62	7.50	クローネ
ドイツ	48.98	168.1	46.50	172.3	0.75	0.79	ユーロ
オーストラリア	47.09	161.7	32.87	121.8	1.04	1.49	ドル
フィンランド	44.57	153.0	35.94	133.2	0.75	0.93	ユーロ
フランス	42.85	147.1	39.19	145.2	0.75	0.82	ユーロ
オランダ	42.26	145.1	38.19	141.5	0.75	0.83	ユーロ
イタリア	36.92	126.7	36.92	136.8	0.75	0.75	ユーロ
アメリカ	36.34	124.8	36.34	134.6	1.00	1.00	ドル
カナダ	36.33	124.7	29.94	110.9	1.03	1.25	ドル
イギリス	31.00	106.4	28.75	106.5	0.64	0.69	ポンド
日本	29.13	100.0	26.99	100.0	97.60	105.33	円
スペイン	28.09	96.4	31.44	116.5	0.75	0.67	ユーロ
ニュージーランド	25.85	88.7	21.45	79.5	1.22	1.47	ドル
シンガポール	23.95	82.2			1.25		ドル
スロバキア	12.31	42.3	18.47	68.4	0.75	0.50	ユーロ
チェコ	12.17	41.8	18.07	66.9	19.57	13.18	コルナ
ハンガリー	9.44	32.4	15.78	58.4	223.70	133.86	フォリント
中華民国	9.37	32.2			29.77		ドル
ポーランド	9.25	31.8	16.24	60.2	3.16	1.80	ズロチ
メキシコ	6.82	23.4	10.54	39.1	12.77	8.26	ペソ
フィリピン	2.12	7.3			42.45		ペソ

資料出所：人件費はILO「KILM」、為替レートはIMF、中華民国中央銀行、購買力平価はOECD資料より金属労協政策企画局で作成。

(3) 日本企業の人件費比率の低さ

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%台に止まっています。（資料11）

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

資料11 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作成。

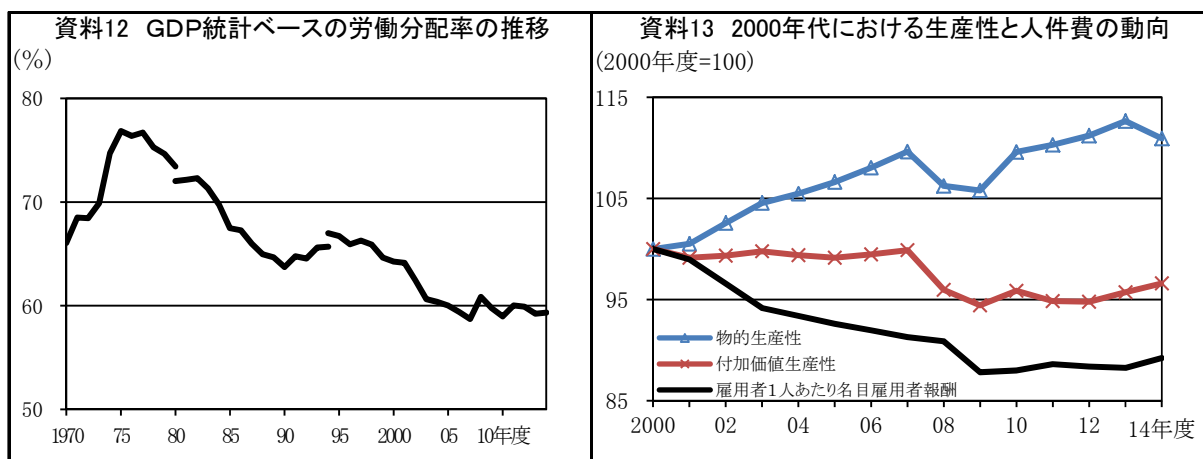
(4) 労働分配率の動向

GDPベースの労働分配率「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」を見ると、1990年代に60%台半ばで推移していたのが、2000年代前半に60%程度に急激に低下しています。リーマンショックや東日本大震災によって、分母のGDPが落ち込んだにもかかわらず、その後も上昇していません。（資料12）

2000年度を100として、それ以降の物的生産性（就業者1人あたり実質GDP）、付加価値生産性（就業者1人あたり名目GDP）、および雇用者1人あたり名目雇用者報酬の動向を並べてみると、雇用者報酬は、物的生産性、付加価値生産性の動向を大きく下回って推移していることがわかります（資料13）。正社員の賃金の低下とともに、一般職・技能職を非正規労働者とす

る「雇用のポートフォリオ」が進められ、非正規労働者の比率が急速に拡大してきたことが、付加価値生産性に見合った賃金が確保できず、労働分配率の低下につながった要因と見られます。

なお、雇員者報酬には賃金・一時金だけでなく、法定内・外の福利費が含まれており、法定福利費の負担増を含めても、労働分配率が低下していることに留意する必要があります。



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

(注)1. 物的生産性は就業者1人あたり実質GDP、付加価値生産性は就業者1人あたり名目GDP。
 2. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

(5) 2014年以降の賃上げ

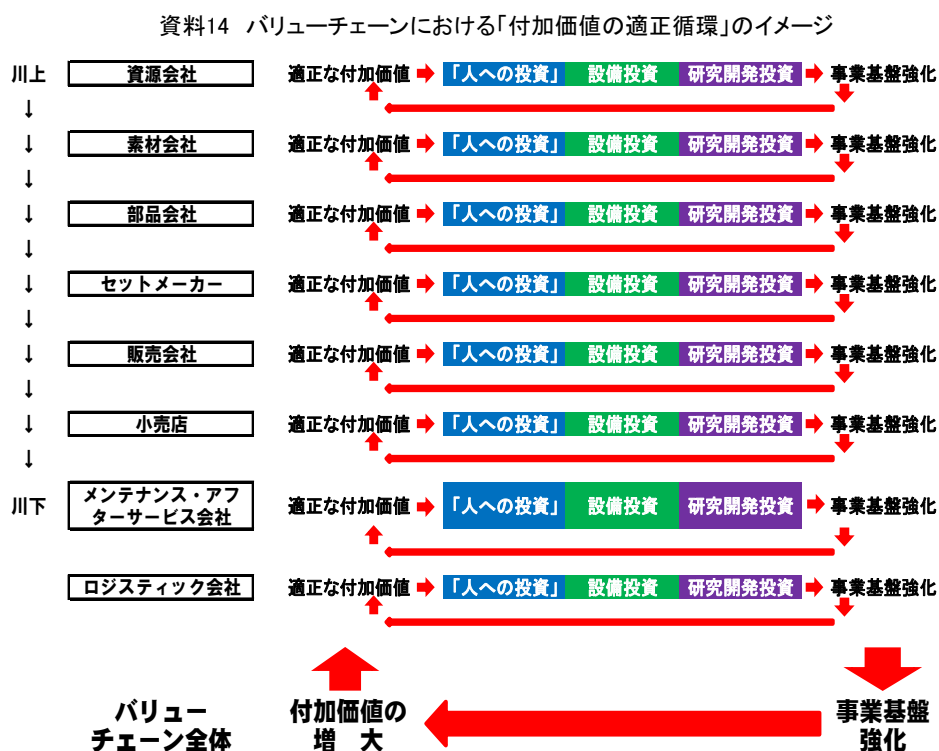
金属労協では、リーマンショック後の2010年闘争以降、賃金構造維持分の確保を基本とし、賃金については、全体としての取り組みではなく、格差是正を図る組合、条件の整う組合で取り組むこととしてきました。しかしながら2014年闘争では、デフレ脱却、景気回復の兆しが見え始め、円高の是正、雇用環境の改善、国内投資の回復など経済環境が激変する中で、労使もマインドシフトを図り、自らの社会的責任を果たしていかなければならないとの認識の下、JC共闘全体で「1%以上」の賃上げに取り組むこととし、1,562組合が平均1,320円の賃上げ回答を引き出しました。

翌2015年闘争でも、経済の好循環実現に向けた「継続的な賃上げ」を掲げ、「6,000円以上の賃上げ」に取り組む、1,607組合が平均1,751円の賃上げを獲得しました。

2016年闘争は、2014年、2015年に引き続き、賃上げの要求基準「3,000円以上」を掲げ、JC共闘が一枚岩となって賃上げに取り組みました。年明け以降、急速に景況感が落ち込み、消費者物価上昇率も足下ではほぼゼロの状態となりましたが、3年連続の「継続的な賃上げ」を確保し、デフレ脱却と「経済の好循環」実現の道筋を維持するため、労働組合としての役割を果たすことができました。重要な柱として取り組んだ賃金の「底上げ・格差是正」についても、大手労組と中小労組の賃上げ額の差が大幅に縮小し、格差拡大に歯止めをかけることができたことや、集計登録組合において企業内最低賃金協定の引き上げ額が賃上げ額を上回っていること、非正規労働者の賃上げや労働諸条件改善の取り組みが進んだことなど、一定の成果を上げることができました。

かつて「失われた20年」の間には、低成長とグローバル競争の中で、もはや賃上げを行う時代ではない、との声も聞かれましたが、2014年以降の3年間の取り組みを通じて、デフレ脱却や「経済の好循環」実現のための賃上げの必要性、「人への投資」としての賃上げの意義、底上げ・格差是正の重要性などに関して、組織内はもちろん、中小企業も含めた経営側、そして社会全体の理解が深まったということが出来ます。

さらに2016年闘争では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築を掲げました。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」、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こうとする取り組みです。各産別では、産別労使交渉・労使協議、業界団体との協議の場などで、経営側に対し考え方を提示していますが、経営側からも関心と理解が示されてきています。今後、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築に向けた取り組みを具体的に展開し、「人への投資」の取り組み環境を整備していくことが必要となります。(資料14)



こうした賃上げの取り組みは、日本経済全体に波及しており、たとえば厚生労働省の「毎月勤労統計」では、一般労働者の所定内給与の増加率が、名目で2014年度0.2%、2015年度0.6%と2年連続でプラスとなり、2015年度には実質でも0.3%のプラスとなりました。2016年6月には、名目で0.2%、実質で0.7%のプラスとなっています。(資料15)

資料15 毎勤統計による賃金の動向（前年比増加率・調査産業計）

（%）

年度・月	就業形態計			一般労働者						パート労働者	
	現金給与総額		常用雇用 指数②	現金給与総額 合計①+②	現金給与総額		所定内給与		現金給与総額		
	名目①	実質			名目	実質	名目	実質	名目	実質	
2011年度	△ 0.3	△ 0.2	0.6	0.3	0.0	0.1	△ 0.2	△ 0.1	0.5	0.6	
2012	△ 1.0	△ 0.8	0.7	△ 0.3	△ 0.3	△ 0.1	△ 0.1	0.1	0.6	0.8	
2013	△ 0.2	△ 1.3	0.9	0.7	0.4	△ 0.7	△ 0.3	△ 1.4	0.2	△ 0.9	
2014	0.5	△ 3.0	1.7	2.2	1.0	△ 2.5	0.2	△ 3.3	0.4	△ 3.1	
2015	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	0.7	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	1.3	1.8	2.0	3.3	1.5	2.0	0.2	0.7	0.4	0.9	

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。

しかしながら、消費については、顕著な改善が見られるところとなっていません。2016年初以降の円相場の上昇や株価の下落などが影響しているものと思われませんが、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ことも影響している可能性があります。（資料16、17）

資料16 年齢階級別の収入と支出の動向（全国・二人以上の世帯のうち勤労者世帯）

（円）

項目	年	平均	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
実収入	2013	523,589	448,584	518,775	604,093	502,371
	2015	525,669	456,045	547,660	592,633	498,329
	変化率	0.4%	1.7%	5.6%	-1.9%	-0.8%
世帯主収入	2013	415,595	358,676	427,138	494,743	385,095
	2015	412,884	363,912	444,267	482,885	384,711
	変化率	-0.7%	1.5%	4.0%	-2.4%	-0.1%
定期収入	2013	349,081	302,906	355,829	407,779	329,257
	2015	346,691	306,454	368,968	398,189	326,710
	変化率	-0.7%	1.2%	3.7%	-2.4%	-0.8%
可処分所得	2013	426,132	376,393	424,237	486,122	404,936
	2015	427,270	381,886	444,937	476,103	401,410
	変化率	0.3%	1.5%	4.9%	-2.1%	-0.9%
消費支出	2013	319,170	262,154	290,554	358,884	336,875
	2015	315,379	260,402	296,640	349,552	328,050
	変化率	-1.2%	-0.7%	2.1%	-2.6%	-2.6%

資料出所：総務省統計局「家計調査」より金属労協政策企画局で作成。

資料17 年齢階級別所定内給与額の推移（男）

（千円）

産業	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
産業計	規模計	年齢計	283.2	286.8	288.2	395.4	396.4	402.5
		30～34歳	248.3	248.5	251.7	306.9	307.3	313.7
		35～39歳	276.7	277.3	278.9	367.6	367.6	372.4
		40～44歳	306.5	307.0	311.2	433.9	429.2	431.4
		45～49歳	325.4	331.6	333.7	504.3	503.1	507.0
		50～54歳	344.8	350.4	348.3	527.8	531.5	544.1
		55～59歳	337.7	344.2	343.0	509.2	512.3	521.8
	1,000人以上	年齢計	319.7	325.5	326.3	439.3	439.1	444.8
		30～34歳	264.7	265.5	270.5	333.5	331.1	338.6
		35～39歳	304.0	304.9	302.6	404.1	401.0	410.6
		40～44歳	344.3	342.4	349.0	482.3	473.1	479.9
		45～49歳	376.2	381.1	384.3	560.3	553.5	554.5
		50～54歳	409.7	416.2	415.7	595.6	592.7	600.7
		55～59歳	402.6	408.0	407.8	567.3	586.5	581.9
	100～999人	年齢計	270.0	271.7	273.3	369.3	370.1	381.1
		30～34歳	239.1	240.1	239.8	290.2	292.3	298.8
		35～39歳	264.8	265.5	268.3	346.7	345.5	352.7
		40～44歳	291.4	293.0	297.4	401.4	404.1	409.7
		45～49歳	309.5	317.2	319.5	457.0	458.6	475.0
		50～54歳	325.5	326.0	329.3	484.2	499.9	513.9
		55～59歳	320.7	323.3	322.8	496.2	477.0	507.4
	10～99人	年齢計	265.9	267.0	270.1	342.2	339.5	336.3
		30～34歳	244.1	242.6	246.9	282.0	279.4	278.5
		35～39歳	266.4	266.3	270.7	327.7	326.9	322.3
		40～44歳	289.6	286.7	290.1	371.0	369.7	362.0
		45～49歳	296.2	300.1	304.1	413.8	401.6	389.0
		50～54歳	302.4	303.0	301.8	424.6	413.7	417.1
55～59歳		296.0	299.3	301.4	426.9	424.0	414.1	
製造業	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。

4. 超高齢化・少子化と育児・介護

日本の生産年齢（15～64歳）人口比率は、2010年には63.8%でしたが、2017年には59.8%と60%を割り、2030年に58.1%、2050年に51.5%に低下する見通しとなっています。65歳以上の高齢世代に対する比率では、2010年に2.772倍だったのが、2022年に1.992倍、2040年に1.496倍、2055年に1.298倍に低下していきます。日本の社会保障制度は、現役世代の負担で高齢世代の支出を賄う賦課方式ですから、この比率の低下が「騎馬戦から肩車へ」と言われる所以です。（資料18）

資料18 年齢区分別の人口の比率（出生中位・死亡中位推計）

年	割合 (%)			65歳以上に対する15～64歳の比率(倍)
	0～14歳	15～64歳	65歳以上	
2010	13.1	63.8	23.0	2.772
2011	13.1	63.6	23.3	2.732
2012	12.9	62.9	24.2	2.600
2013	12.8	62.1	25.1	2.471
2014	12.7	61.3	26.1	2.352
2015	12.5	60.7	26.8	2.263
2016	12.3	60.2	27.5	2.193
2017	12.2	59.8	28.0	2.139
2018	12.0	59.6	28.4	2.095
2019	11.9	59.4	28.8	2.063
2020	11.7	59.2	29.1	2.032
2025	11.0	58.7	30.3	1.937
2030	10.3	58.1	31.6	1.838
2035	10.1	56.6	33.4	1.696
2040	10.0	53.9	36.1	1.496
2045	9.9	52.4	37.7	1.388
2050	9.7	51.5	38.8	1.327
2055	9.4	51.2	39.4	1.298
2060	9.1	50.9	39.9	1.275

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」より金属労協政策企画局で作成。

この状態を乗り切る方策としては、社会保障制度の抜本的な改革と働く人の比率を高めるといことが考えられますが、社会保障制度の抜本的な改革に着手される状況とはなっておらず、働く人の比率を高めるための主要な要素である育児・介護支援には、問題が山積しています。

保育所待機児童は、2015年10月時点で45,315人、うち0～2歳児が41,715人ということになっていますが、保育所に預けられる見通しが立たないので、親が求職活動をしていない場合、祖父母や託児所に預けていて保育所の申し込みをしていない場合などは、定義上、待機児童には数えられず、潜在的な待機児童はこれをはるかに超えるものと想定されます。学童保育についても、全国学童保育連絡協議会の調査で2015年に15,533人となっていますが、5年間でほぼ2.5倍に急増しています。

一方、介護については、総務省統計局の「労働力調査詳細集計」において、「介護・看護のため離職した失業者」「介護・看護のため求職していない就業希望者」を見ると、2015年に合計で25万人ということになりますが、これも、就業希望の度合いにより、どれだけ実態を表しているかという問題があります。特別養護老人ホームの入所申込者は、2013年のデータで52万人以上となっており、特別養護老人ホームの定員（約45万人）を上回る待機状況、すなわち平均の在所期間よりも、平均の待機期間のほうが長い、という状況にあります。（資料19）

資料19 特別養護老人ホームにおける待機状況(2013年)

(人・%)

都道府県	施設数	定員①	入所申込者数②	比率 (②÷①)
北海道	290	20,346	27,547	135.4
青森	87	5,146	6,322	122.9
岩手	96	6,194	6,576	106.2
宮城	131	7,783	38,885	499.6
秋田	95	5,811	5,339	91.9
山形	83	6,798	8,358	122.9
福島	116	8,218	12,495	152.0
茨城	167	11,134	9,869	88.6
栃木	108	6,197	9,253	149.3
群馬	126	7,956	8,651	108.7
埼玉	277	23,076	16,937	73.4
千葉	257	17,557	18,593	105.9
東京都	403	37,075	43,384	117.0
神奈川県	310	27,366	28,536	104.3
新潟	168	12,378	19,369	156.5
富山	62	4,943	2,135	43.2
石川	65	5,595	3,742	66.9
福井	61	4,379	3,721	85.0
山梨	46	2,840	8,255	290.7
長野	136	9,206	4,936	53.6
岐阜	105	8,098	16,794	207.4
静岡県	186	14,148	14,258	100.8
愛知県	202	17,948	11,261	62.7
三重	119	7,653	10,240	133.8
滋賀	62	4,286	8,277	193.1
京都	137	9,646	6,541	67.8
大阪	328	25,671	12,269	47.8
兵庫県	268	19,025	28,044	147.4
奈良	75	5,513	6,975	126.5
和歌山	76	4,836	7,008	144.9
鳥取	35	2,680	2,975	111.0
島根	78	4,611	6,068	131.6
岡山	119	8,506	6,952	81.7
広島	160	9,948	20,683	207.9
山口	83	5,860	8,398	143.3
徳島	53	2,947	1,986	67.4
香川	75	4,409	7,814	177.2
愛媛	89	5,420	2,589	47.8
高知	51	3,500	3,121	89.2
福岡	230	16,250	18,255	112.3
佐賀	50	3,076	4,304	139.9
長崎	101	5,738	5,284	92.1
熊本	113	7,321	7,440	101.6
大分	68	4,489	6,227	138.7
宮崎	80	5,005	3,983	79.6
鹿児島	135	8,573	7,782	90.8
沖縄	50	3,855	5,153	133.7
全 国	6,212	449,010	523,584	116.6
うち要介護3以上			345,000	76.8

(注)1. 入所申込者数は10月1日時点。

2. 資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

安倍内閣が2016年6月に策定した「ニッポン一億総活躍プラン」は、こうした状況に対応しようとするもので、「名目GDP600兆円」「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」を目標に掲げ、

- * 成長と分配の好循環メカニズムの提示。
- * 同一労働同一賃金の実現や長時間労働の是正など働き方改革。
- * 受け皿整備や人材の処遇改善など子育て・介護の環境整備。
- * すべての子供が希望する教育を受けられる環境の整備。

といった対応策を打ち出しています。

とりわけ「働き方改革」に関しては、「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す」とされているのをはじめとする「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」、時間外労働時間について欧州諸国に遜色のない水準をめざす「長時間労働の是正」、高齢者の7割近くが65歳を超えても働きたいと願っていることに対応する「高齢者の就労促進」などが掲げられています。

5. いわゆる第4次産業革命と勤労者

(1) 第4次産業革命でも現場力が決定的に重要

インダストリー4.0（ドイツ）、インダストリアル・インターネット（GEを中心とするアメリカ）、第4次産業革命（日本再興戦略2016）などと呼ばれる変革が急速に進展しています。事業所内・事業所間の設備や従業員、サプライヤー、ロジスティック部門、販売部門、アフターサービス部門、消費者の手許にある製品などすべてをネットワークで結び、データをやり取りし、そこから得られるビッグデータをAI（人工知能）で分析することにより、生産の効率化、省エネルギー、製品やサービスの向上、基礎研究や技術開発、製品開発などに活用するものです。すでに日本企業でも、独自に先進的な取り組みを進めているところもあり、またインダストリー4.0プラットフォーム、インダストリアル・インターネット・コンソーシアムといった推進機関に参加している企業も少なくありません。

一般的にこうした動きは、ICT（情報通信技術）で情報を収集し、AIで処理し、ロボットで生産する、ものづくりにおいて現場で働く者の役割を低下させるようなイメージがあり、政府の「新産業構造ビジョン（中間整理）」でも、製造・調達分野で15年間に300万人の雇用が失われると試算しています。しかしながら、インダストリー4.0プラットフォームの「インダストリー4.0実現戦略」やGEの「インダストリアル・インターネット@ワーク」といった報告書では、

- * 従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、優れた成果と生産性の向上をもたらす。最終的には雇用の増加とその質の向上、生活水準の向上、高齢化や年齢に適った労働形態を実現する。
- * 高度なインテリジェント機器や分析機能が開発されても、操作するのはあくまで人間であり、多くの作業では、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされる。
- * 成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わりがない。労働に生じる変化が、関係者すべて（労働組合および使用者団体等）の支持と支援を受けた前向きな進展となることが重要である。

といったことが指摘されています。これは、現場の従業員の技術・技能や知恵とノウハウ、判断力と創意工夫といった「現場力」が決定的な重要性を持っている日本のものづくり産業と非常に親和性のあるものと言えます。勤労者にとって、仕事の内容や働き方が大きく変化することは明らかですが、日本で推進される変革において、誤ったイメージの下で「現場力」が軽視されることになれば、国際競争力の弱体化に直結します。「現場力」を重視し、「良質な雇用」の創出に寄与するシステムが構築されるようにしていくことがきわめて重要です。

(2) 企業における人材育成が成長を左右する

政府が2013年に策定した「日本再興戦略」の描く典型的な姿は、「産業の新陳代謝」に向け、企業が新分野を開拓する際には新たに従業員を雇用し、それまで働いていた従業員は離職して再教育を受け、再就職を図るというものでした。それを象徴する施策が、企業がリストラを行う際、対象者の再就職支援を人材会社に委託すると、企業が助成金を受け取れる「労働移動支援助成金・再就職支援奨励金」です。「第4次産業革命」への対応をとりまとめた「新産業構造

ビジョン（中間整理）」でも、労働移動促進の考え方が依然として踏襲されています。

*企業と労働者との効率的な関係は、旧来のいわゆるメンバーシップ型（企業への帰属を固定化して人材投資を行っていく）一本槍から産業の特性やビジネスモデルに応じてメンバーシップ型とジョブ型（特定の職務による労働者の採用・配置）を最適に組み合わせたモデルに転換しつつある。

*産業構造の急速な転換に対応した円滑な就業構造の転換が進まないおそれがある。

*成長分野への円滑な労働移動が不可欠。

などという認識に立って、

*労働市場・雇用制度の柔軟性向上。

*外部労働市場の機能を高める。

*まずは在籍出向などのリスクの少ない労働移動の支援を通じた成功事例の創出から段階的に、労働市場の流動性を向上させていく。

といった施策が提唱されています。

しかしながら、企業が生み出す付加価値の源泉は従業員の現場力であること、大企業、中小企業を問わず、多くの勤労者は雇用の安定を望んでいること、わが国ものづくり産業におけるプロセス・イノベーション、プロダクト・イノベーションは、何としても雇用を維持するという企業の一念から生まれてきたという側面があること、からすれば、従業員の入れ替えによる新陳代謝という考え方は当然機能せず、人手不足が激化している中で成長戦略の大幅見直しを行った「日本再興戦略2016」では、労働移動促進の考え方は前面に出てきていません。

これまでの「失われた20年」の間、メンバーシップ型からジョブ型へという流れが進んできたことは事実です。バブルが崩壊する一方で、共産圏の市場経済化、発展途上国や新興国の台頭によるグローバル競争の激化という状況の下で、総額人件費の抑制・変動費化に迫られていたということが背景にあります。

しかしながら、国内ものづくり産業が「第4次産業革命」に対応し、また、新たな成長分野で国際競争に打ち勝っていくためには、人件費コストの安さを競うような競争を行っている場合ではありません。新しい技術、新しい仕事、新しい仕組みが次々と生まれてくる中で、今後もジョブ型の雇用関係やフリーランスが拡大し、労働移動もさらに活発化することになるでしょう。しかしながら、「円滑な就業構造の転換」「円滑な労働移動」のために、解雇規制を緩和したり、リストラ助成金を支給したりする必要はまったくないわけで、政府としては、むしろフリーランサーが「搾取」されないよう、報酬をいかに適正なものとしていくか、などといった点に注力すべきです。

変化が激しく、人手不足が著しい状況の下では、労働移動が活発化し、フリーランサーが拡大すればするほど、むしろ企業にとって「人材の囲い込み」が重要となり、企業内の人材育成と適正な賃金・処遇制度の確立が、企業の成長のカギとなります。

「インダストリー4.0実現戦略」や「インダストリアル・インターネット@ワーク」では、

*インダストリー4.0は、生産に従事する社員に受け入れられる必要があるが、その前提は、社員にとってフレキシビリティが増し、社員の独創性や学習能力を支援するような労働条件である。

*企業は新しいソフトウェア、分析ツール、モバイル技術を活用するためのトレーニングを

提供し、働く人のスキル、効率、仕事に対する満足度およびキャリアを短期間で向上させることが重要な役割になる。

*働く人々が職場の急速な変化に対応するためには、教育システムによって新しいスキルを身に付け、会社が投資したトレーニングによって短期間で新技術を習得し、場合によっては新しい職務に合わせて再教育を受ける必要がある。

などと指摘されていますが、当然のことと言えます。(資料20)

資料20 インダストリー4.0、インダストリアル・インターネットにおける
従業員や働き方に関する考え方

出 所	従業員や働き方に関する主な記載
<p>インダストリー4.0 プラットフォーム 『インダストリー 4.0実現戦略』</p>	<p>*従業員にとっても、人材投入の計画に自ら関与する可能性が広がることで、仕事と家庭や余暇との両立がしやすくなる。インダストリー4.0は高賃金国であるドイツの競争力を強化し、模範的サプライヤとしての企業の地位を確立することを可能にして、ドイツをインダストリー4.0ソリューションの模範市場たらしめるものとなる。</p> <p>*人間重視の作業組織を形成するさまざまな可能性が生まれ、自己組織性や自律性にもつながるであろう。とりわけ高齢化や年齢に適った労働形態を実現するチャンスが生じる。</p> <p>*従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、知識習得の機会を大幅に増大させる可能性をもたらす。</p> <p>*成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わらない。したがって労働の世界に生じる変化が、関係者すべて（労働組合および使用者団体等）の支持と支援を受けた前向きな進展となるよう計らうことが極めて重要である。</p> <p>*機械が人間に合わせて変化することになる。人間が機械に合わせるということではない。</p> <p>*インダストリー4.0は、生産に従事する社員に受け入れられる必要がある。その前提となるのは、社員にとってフレキシビリティが増し、社員の独創性や学習能力を支援するような労働条件である。</p>
<p>GE 『インダストリアル・インターネット @ワーク』</p>	<p>*インダストリアル・インターネットの論点は機械とデータに集中しがちですが、この革新的な変化には働く人も必要不可欠な要素です。実際、働く人の働き方を変えることで、インダストリアル・インターネットは効率化とコスト削減、そして、最終的には雇用の増加とその質の向上、生活水準の向上などの利点をもたらします。</p> <p>*技術の急速な進歩は働く人にとって脅威となる場合もあります。これは、イノベーションによって自動化が進むと、失業率が上昇したり、労働者が満足度と賃金の低い仕事に追いやられる可能性があるためです。イノベーションは機械と人間の競争と考えられています。しかし、このレポートで説明するイノベーションは、働く人の能力を増強し、作業効率を大幅に改善し、優れた成果と生産性の向上をもたらします。労働者は、チャールズ・チャップリンの『モダン・タイムス』のようにインダストリアル・インターネットの新しいインテリジェントな機械と競争するのではなく、『アイアン・マン』のように、これらの機械を活用して競争するのです。</p> <p>*トレーニングと教育は重要です。企業はこの分野ではきわめて重要な役割を担います。働く人は新しい技術を習得し、実践しなければなりません。また、新しい業務が創出されれば、新しいスキルが要求されます。</p> <p>*企業は新しいソフトウェア、分析ツール、モバイル技術を活用するためのトレーニングを提供し、働く人のスキル、効率、仕事に対する満足度およびキャリアを短期間で向上させることが重要な役割になります。</p> <p>*より高度なインテリジェント機器や分析機能が開発されても、多くの作業では必要とされず。複雑な機器の運用とメンテナンスには、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされるでしょう。機器によって作業を行う範囲が拡大しても、操作するのはあくまでも人間だからです。</p> <p>*働く人々が職場の急速な変化に対応するためには、教育システムによって新しいスキルを身に付け、会社が投資したトレーニングによって短期間で新技術を習得し、場合によっては新しい職務に合わせて再教育を受ける必要があります。また、組織に合わせた管理戦略を展開して組織を再編し、このような新技術の可能性を完全に活用できるように社員・スタッフのやる気を育てています。</p>

6. 労働CSRと「良質な雇用」

金属労協では、2004年に「CSR（企業の社会的責任）推進における労働組合の役割に関する提言」、2005年に同改訂版を公表しています。CSRというと、日本企業では法令遵守、環境、社会貢献というイメージが強いのですが、グローバル経済下では、CSRの中心は「労働CSR」です。多国籍企業が新興国や発展途上国に事業拠点を展開し、そこにおける人権や中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）に対する侵害、低賃金、劣悪な労働環境などが問題となったためです。もちろん先進国でも「労働CSR」に関わる問題と無縁ではなく、組織の社会的責任規格「ISO26000」では、中核的労働基準のほかにも、労働者の採用および昇進、懲戒および苦情処理制度、労働者の異動および配置転換、雇用の終了、訓練および技能開発、健康、安全および産業衛生、労働条件（とくに労働時間および報酬）、社会対話および三者協議、など幅広い「労働慣行」をCSRの範疇に含まれるものとして掲げています。

金属労協は従来より、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とする「良質な雇用」の確立を主張してきました。これは、ILOの提唱するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の水準を超えて、戦後70年以上にわたって築き上げてきたわが国の経済力、先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能、これらにふさわしい賃金・労働諸条件、働き方を確立しようというものであり、日本における「労働CSR」に合致したものと言えます。

この「第3次賃金・労働政策」においても、「良質な雇用」の確立を基礎として、雇用形態、働き方、賃金制度、労働諸条件などのあり方、同一価値労働同一賃金の確立、労働災害の根絶、ワーク・ライフ・バランスの確立、育児・介護と仕事の両立、エイジフリー社会の展望、誰もがいきいきと働くことのできる環境整備などについて、具体的な考え方を提示していきます。

金属労協が「良質な雇用」として描く姿

- 雇用形態としては、
 - ・希望する者は誰でも正社員として働くことができること。正社員の場合は、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、転職や企業再編などによる雇用の移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした、フルタイム正社員・短時間正社員。
 - ・期間従業員、契約社員、パート、アルバイトなど正社員以外の雇用の場合には、あくまで勤労者本人の希望によって、そうした雇用形態であること。同一価値労働同一賃金の原則に則った正社員との均等・均衡待遇が図られていること。本人が望んだ場合には、正社員への転換が図られること。有期雇用契約であり、かつ間接雇用という「二重の不安定」の状態ではないこと。従って派遣労働や請負については、無期雇用契約が原則であること。
- 男女共同参画の観点に立った、適切な人事処遇が行われていること。
- 少なくとも法定雇用率以上の障がい者を雇用していること。
- 労働・雇用の分野こそ、CSR（企業の社会的責任）の中心的分野であり、「良質な雇用」は、賃金・労働諸条件、職場環境、働き方、仕事の進め方などにおいて、CSRの観点を満たすものであること。
- ワーク・ライフ・バランスが確立していること。
 - ・労働時間については、残業や休日出勤が過重ではなく、家庭生活やその他のプライベートな活動、地域活動を健全に営めるものであること。
 - ・年次有給休暇や各種の休暇が完全に取得できること。
 - ・育児・看護・介護などの家族的役割を果たすため、労働時間や勤務場所の配慮がされ、休業の取得ができること。
 - ・そのための適正要員管理がなされていること。
- 政府、地方自治体、企業の取り組みによって、育児や介護をはじめとする家庭と仕事の両立支援

- が必要にして十分に行われていること。
- 少なくともわが国の経済力に相応しい生活水準を維持できる賃金が確保され、わが国全体の成長成果が勤労者に広く行きわたること。
 - 職場の安全衛生と勤労者の健康の確保に関し、企業としての義務が果たされ、快適な職場環境が常に追求されていること。
 - OJTだけでなく、適切な能力開発が行われること。また、社会的な能力開発の仕組みが充実していること。
 - 65歳までの希望者全員の雇用が確保され、さらにエイジフリーをめざしていること。
 - 中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）が実効的に確保されていること。

Ⅲ. 「第3次賃金・労働政策」における基本的な考え方

わが国の基幹産業であるものづくり産業は、

- * 長期的な観点に立った経営が必要であること。
- * 人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。
- * グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。
- * バリューチェーン、サプライチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能やノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理能力などの「現場力」が日本のものづくり産業の「強み」となっています。

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次産業革命といった動きが急速に進展していますが、新しい技術、新しい仕事、新しい仕組みが次々と生まれてくる中であっても、「現場力」が「強み」であり続けることは間違いありません。

また、1990年代以降の旧共産圏諸国の市場経済化と発展途上国・新興国の台頭によるグローバル競争の激化、国内における長期にわたるデフレと低成長を背景に、日本企業では、総額人件費の抑制・変動費化が図られ、非正規労働の拡大や、いわゆる成果主義賃金制度の導入が行われてきましたが、現在では、

- * 金属産業の新しい成長分野において研究開発、技術開発、製品開発が急速に進展し、また第4次産業革命が進展する中で、総額人件費の抑制・変動費化に主眼に置いた雇用・賃金・処遇によって国際競争力を確保できるとは到底考えられない。
- * 勤労者への配分の強化によるデフレ脱却、「経済の好循環」こそが、わが国経済における最重要課題となっている。
- * わが国経済の持続的な成長、社会保障制度の維持のためには、多様な人材が活躍できる環境整備が不可欠である。
- * 生産年齢人口の急激な減少の中で、人材獲得競争はより激しいものとなっている。

などといった環境変化の中で、労働組合が従来から主張してきた「人への投資」重視が、経営側も含め、社会的な理解を得るようになってきました。

金属労協は従来より、

- * 長期安定雇用を基本的に維持しつつ、勤労者を企業に拘束するのではなく、雇用移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」
- * ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の水準を超えて、戦後70年以上にわたって築き上げてきたわが国の経済力、先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能、これらにふさわしい賃金・労働諸条件、働き方を確立しようとする「良質な雇用」の確立

を主張、「労働CSR」の推進にも取り組んできましたが、これらは、金属産業の健全な発展と金属産業に働く者の生活向上にとって、引き続き重要な課題となっています。

金属労協「第3次賃金・労働政策」では、2020年代前半までの経済・産業・企業の状況を念頭におき、こうした基本的な認識に立って、

1. 雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進
2. 「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
3. ワーク・ライフ・バランスの実現

を3本柱として考え方を整理し、労働組合として取り組むべき具体的課題を提示していくこととします。

1. 雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進

(1) 「現場力」の一層の強化のための雇用の安定

金属産業の新しい成長分野において、研究開発、技術開発、製品開発が急速に進展し、また第4次産業革命が進展する中では、雇用の安定を基盤とした人材の活躍推進によって、働く者の安心・安定を確保し、技術・技能の継承・育成を図り、職場全体としてのモチベーションを向上させることが、競争力の源泉となります。各企業では、今後も絶え間なく事業構造の改革に取り組んでいくこととなりますが、従来の事業分野で働く人を離職させ、人の入れ替えによって「新陳代謝」を進めていくのではなく、「現場力」の一層の強化、長期的な視野に立った人材育成、そして、何としても雇用を維持するという企業の一念が、わが国ものづくり産業におけるプロダクト・イノベーションやプロセス・イノベーションを生み出す原動力となっている、という前提に立って、雇用の安定を基盤とした企業の人事政策が組み立てられるよう、労働組合として主張していく必要があります。

このことは、雇用の移動を否定するものではありません。成長分野や賃金・労働諸条件の高い企業に勤労者が移動するのは、自然なことであり、また産業の高度化と賃金・労働諸条件の向上のために必要なことでもあります。金属労協ではこれまで、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、勤労者を企業に拘束するのではなく、雇用の移動が勤労者にとって不利にならないシステム（ヒューマンな長期安定雇用）を掲げてきましたが、引き続き社会システムや企業内の賃金・処遇制度の両面で、転職や雇用の移動が勤労者に不利にならないシステムを追求していきます。

(2) 非正規労働者の雇用の安定

雇用の安定は、正社員に止まらず、非正規労働者についても確立される必要があります。

まず、非正規労働者の積極的な正社員への転換を推進していくことが重要です。短時間勤務で働くことを希望する人、転勤が困難な人、特定職種で働きたい人などについても、さまざまな事情に対応した正社員としての多様な働き方が用意される必要があります。

次に、他に本業を持つ人、さまざまな職場で経験を蓄積したい人、高度な技術・技能を最先端の職場で活かしたい人など、勤労者の側にも有期雇用や派遣労働で働きたいというニーズがあり、企業の側でも、事業の繁閑に伴う業務量の変動や、特定期間に限定したプロジェクトなどに対応するため、有期雇用や派遣労働に対するニーズがあります。こうした双方のニーズの

マッチによる有期雇用や派遣労働の場合であっても、雇用の安定が図られるとともに、職務遂行能力の向上を反映した賃金・処遇を行っていくことが重要です。

とくに派遣労働者に関しては、雇用の安定のために、派遣元とは無期雇用の正社員として契約していることが重要です。登録型の派遣労働者に関しては、派遣先では、派遣元から直接雇用の申し入れがあった場合や、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合には、正社員としての直接雇用を積極的に検討することなどが重要です。

(3) 多様な人材の活躍

ILOでは、人権と労働者の権利の視点から、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂）に取り組んでおり、ILO第111号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）やCSRの重要性を訴えています。ダイバーシティとしては、人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向・性自認（SOGI）、宗教、言語、教育的背景、既婚・未婚、経営的な地位、職務内容、勤続年数、労働組合への加入などがありますが、どのようなものであれ、政府および労使が総力を挙げて、制度的・実質的な差別の排除を徹底しなくてはなりません。

また、多様な人材の能力を最大限発揮することによって、新たな価値・発想をとり入れ、企業活動を活性化し、イノベーションを促進するダイバーシティ・マネジメントを掲げている企業も増えています。金属産業の魅力を高め、人材確保や競争力の強化につなげるという観点から、誰もがいきいきと働くことのできる多様性を尊重した職場環境整備に積極的に取り組んでいくことが重要です。

2. 「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

ILO（国際労働機関）では、「ILO憲章」の前文において、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則」を掲げています。ILO第100号条約が「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」とされているように、ILOでは「男女」の格差是正が主要課題となっていますが、「ILO憲章」前文ではそのような限定はなく、それぞれの国の状況に即し、性別はもとより、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立による格差是正が行われる必要があります。（資料21）

資料21 国際労働機関憲章・前文（1919年）

世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、そして、世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年及び廃疾に対する給付、自国以外の国において使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認、職業的及び技術的教育の組織並びに他の措置によって改善することが急務であるから、また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となるから、締約国は、正義及び人道の感情と世界の恒久平和を確保する希望とに促されて、且つ、この前文に掲げた目的を達成するために、次の国際労働機関憲章に同意する。

ILOでは、「同一価値の労働」の評価基準として、

*知識・技能（職務知識、コミュニケーション、身体的技能など）

*負担（感情的負担、精神的負担、身体的負担など）

*責任（対人、対モノ、財務など）

*ワーキング・コンディション（身体的環境、心理的環境など）

を挙げていますが、金属労協としても、こうした判断基準に則り、あらゆる勤労者の間での、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立をめざしていきます。日本の正社員の賃金制度、とりわけものづくり産業では、職務遂行能力を反映する職能給が中心となっており、「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」を適用していくことが、日本の人事制度、賃金制度に適合すると考えられます。

政府は「同一労働同一賃金」を掲げていますが、経団連では、「職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払う」ことを原則とし、「労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮する」欧州型同一労働同一賃金ではなく、「職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働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」を提唱しています。「同一価値労働同一賃金」と「日本型同一労働同一賃金」は、基本的な考え方としては類似の部分もありますが、「さまざまな要素」に関しては、

*あくまでも職務遂行能力の判断基準であり、格差の存在を肯定するための理由づけに用いられてはならない。

*「総合的に勘案」されるのではなく、具体的・客観的な基準が明らかにされるべきである。という点に留意する必要があります。

とりわけ非正規労働者については、一般的には、外部労働市場の賃金相場を反映し、長期的な人材育成を前提とした正社員とは異なる要件で決定されています。労働契約法では、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の差異を禁止していますが、賃金に習熟を反映しないことが多く、一時金、退職金の支給は著しく低水準となっており、福利厚生への給付にも正社員との格差があることが少なくありません。正社員と非正規労働者に関する「同一価値労働同一賃金」を実現するため、直接雇用の非正規労働者を対象とする賃金表の作成、職務遂行能力向上の賃金への反映、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との同水準化、その後の賃金水準について、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のチェックなど、具体的な「同一価値労働同一賃金」の制度設計を提案していきます。

労働組合として、非正規労働者の組織化を強化しているところですが、組合員か否かに関わらず、同じ職場で働く仲間として、非正規労働者の意見の把握、その反映に取り組み、賃金・処遇の改善に向け、役割を果たしていくことが不可欠です。

もちろん正社員に関しても、短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員など、多様な働き方の仕組みを整備する場合、「同一価値労働同一賃金」を基本とする均等・均衡待遇が確立されなくてはなりません。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現

労働法の規制緩和の中で、労働時間に関しては、働く者の心身の健康維持の側面がクローズアップされ、過重労働防止に向けた対策が進められています。そのこと自体、当然のことではありますが、労働時間は、単に健康が維持できる水準ということに止まらず、ワーク・ライフ・バランスのとれた労働時間を実現していかななくてはなりません。

1987年に策定した金属労協の「第2次JC労働時間対策指針」では、時短の意義として、

＊勤労者のゆとりある生活の確保と健康の維持・増進

＊勤労者の自己啓発と十分な休養のための機会の提供

＊労働時間における国際公正労働基準の確立

＊労働時間の短縮を通じての消費機会の増大の必要性

などを掲げていますが、現在ではこれらに加え、

＊超高齢化・少子化の下で、男女がともに育児や看護・介護など家庭における役割を果たす。

＊社会貢献・地域活動などに従事することも個人としての重要な役割である。

といった側面が重みを増しています。

同指針では、具体的な労働時間の短縮策として、

①完全週休二日制の実施（週休日、国民の祝日、その他の休日）

②年次有給休暇の付与日数の拡大と完全取得

③連続休日・休暇の拡充

④恒常的所定外労働の撤廃

を打ち出してきましたが、いまだ達成できていません。多様な人材が仕事と家庭における役割とを両立させるという観点からも、労働時間短縮は一層重要性を増しており、この「第3次賃金・労働政策」において、改めてその実現を期していかななくてはなりません。

金属労協では、やりがいを持って充実した職業生活をおくと同時に、家庭における役割や社会貢献、地域活動、自己啓発などの個人の生活と調和をとることができる働き方を、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方と位置づけ、その実現に向けて取り組んでいきます。

正社員や非正規労働者を問わず、誰にとっても、職業人生のある時期には、仕事と出産・育児、看護・介護、私傷病の治療などとの両立が困難になる場合が生じてきます。それによって、たとえば介護離職や「小1の壁」（子どもが学童保育に入所できないことによる退職）などに追い込まれれば、雇用の安定が確保されているとは言えません。

金属産業においても、仕事と育児、看護・介護などの家庭における役割との両立支援策として、時間外労働・休日労働・深夜業の免除や所定労働時間の短縮、フレックスタイム、年次有給休暇の半日取得や時間単位取得、在宅勤務など、柔軟な働き方が選択できるようになってきました。

さまざまな両立支援制度をさらに充実させるとともに、制度を知らない、活用実績がない、職場の理解が得られないなどの理由や、制度の利用にかかわるハラスメントによって、制度の利用を躊躇したり、退職せざるを得なくなる場合も見られることから、制度を利用しやすい職場環境の整備や公正な処遇に取り組むことが重要です。あわせて、結婚・出産・育児、看護・介護、私傷病などにより、労働時間、勤務地などが制約を受ける場合は、企業としてもそれに対応できるようにすることも必要です。

IV. 具体的課題に対する考え方

1. 雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進

(1) 雇用の安定に向けた取り組み

<雇用の安定>

- 企業において、雇用の安定を基盤とした人事政策が確立されるよう、労働組合として関与していきます。
- 出産・育児、看護・介護、病気治療などによる離職を可能な限り防止するため、仕事と家庭における役割や病気治療などとの両立支援制度の充実と職場環境の整備に取り組みます。
- 中途採用者については適切な職務遂行能力の評価を行い、企業再編などに伴う雇用移動の際には、賃金・労働諸条件の低下を招かないようにするなど、転職や雇用の移動が、勤労者に不利とならないようにしていきます。
- 短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員の働き方を設ける場合には、一般的な正社員への転換を可能とします。

<非正規労働者>

- 非正規労働については、事業の繁閑に伴う業務量の変動や、特定期間に限定したプロジェクトなどに対応するための、一時的・臨時的なものとするを基本とします。
- 非正規労働者は、積極的に正社員への転換を図ります。労働契約法に基づき有期雇用者を無期雇用に転換する場合も、正社員への転換を基本とします。
- 派遣労働者については、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とします。
- 派遣労働者は、派遣元とは無期雇用の正社員として契約していることが重要です。登録型の派遣労働者に関しては、派遣先では、派遣元から直接雇用の申し入れがあった場合や、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合には、正社員としての直接雇用に積極的に検討することなどが重要です。

(2) ダイバーシティ（多様性）を尊重し、ものづくり産業で

誰もがいきいきと働くことのできる職場環境整備

- ダイバーシティ（多様性）を尊重し、誰もがいきいきと働くことのできる職場風土の醸成に取り組みます。
- 労働法令違反や人権侵害をはじめ、職場において不当な差別が行われていないかをチェックし、誰もが働きやすい制度への見直しやハラスメント対策などに取り組みます。
- 実質的な機会均等を実現するため、積極的な機会の提供に取り組みます。

(3) 女性の活躍推進

- 女性の採用拡大をはじめ、職域拡大に向けた教育訓練の実施や職場環境整備、仕事と家庭の両立支援の強化、昇進・昇格基準や人事考課の明確化・周知、評価者訓練の実施、職場

慣行の見直しによる職場環境・職場風土の整備など、女性活躍推進に向けたポジティブ・アクションに取り組みます。

○女性活躍推進に向けた労使協議の場を設置し、女性活躍推進法に基づく「行動計画」の策定や計画の実施状況、職場の実態・課題を継続的に点検し、組合員のニーズや職場の実態を踏まえた実効性の高い取り組みを行います。

○女性活躍推進の取り組み状況を積極的に開示していきます。

○男女間の実質的な賃金格差が生じている場合には、これらの取り組みを通じて、その解消を図ります。

資料22 「第4次男女共同参画基本計画」(2015年12月閣議決定)によるめざすべき社会

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

(4) 60歳以降の雇用の安定、賃金・処遇の改善とエイジフリー社会

○将来的にエイジフリーの構築をめざします。年齢に対して中立的であり、退職年齢を自ら選択できる社会、年齢を基準とすることなく、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を受けられることができる社会の実現に向け、研究・検討を進めていきます。

○当面は、定年延長など、60歳以降の雇用の安定を確保するとともに、賃金・処遇の改善に取り組みます。

○職務や働き方については、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としつつ、健康・体力面での個人差の拡大や、ワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、選択肢を拡大します。

○公的給付(特別支給の老齢厚生年金や高年齢雇用継続給付)を前提とした賃金から、労働の価値にふさわしい賃金へ見直します。生計費を賄うことのできる賃金水準を確保するとともに、若者への技術・技能の継承・育成も含め、60歳以降の貢献に見合った働きがいの持てる賃金・処遇制度とします。

○入社から60歳までの賃金は、その間の貢献に見合ったものとなるよう設計された、合理的なものであるはずですが、60歳以降の賃金・処遇については、60歳以前の賃金に影響することのないようにすることを基本とします。

資料23 65歳までの年金と就労確保

<特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢>

2016年4月以降：62歳 2019年4月以降：63歳 2022年4月以降：64歳 2025年4月以降：65歳

<高年齢者雇用安定法で定められた65歳までの雇用を確保するための措置>

- ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

(5) 障がい者雇用の拡大

- 障がいのある人が障がいのない人と同様に、その能力と適性に応じた仕事に就き、自立した生活を送ることができる社会の実現をめざします。
- 障がい者に対する差別を根絶し、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。
- 法定の障がい者雇用率を達成し、さらに雇用の拡大を図ります。
- 障がい者個人ごとに、その能力を発揮できる仕事の開発を行っていきます。
- 法定最低賃金の減額特例を適用せず、企業内最低賃金協定の対象とした上で、労働の価値に見合った賃金・処遇を行います。

資料24 障害者雇用促進法(2013年施行)のポイント

①障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取り扱いを禁止する。

②合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(6) アウトソーシングやフリーランスへの対応

- 企業によるアウトソーシングやフリーランスの利用に関し、労働組合として関与していきます。
- 請負や業務委託などアウトソーシングの企業やフリーランサーについても、産別や企業連などで組織化を進めていきます。
- フリーランサーとの契約については、将来的に、労働組合に加入していることを要件とするような環境整備に取り組みます。
- フリーランスに対する委託料は、少なくとも必要経費に賃金・労働諸条件の均等・均衡待遇の観点を加えた水準を上回るものとします。
- 不特定多数の個人に業務を委託するクラウドソーシングでは、無報酬の場合が生じるなど、企業倫理面で問題が発生する場合も懸念されることから、その契約のあり方に関し、労働組合として研究・検討を進めていきます。

資料25 労働組合法上の労働者性の判断基準（「労使関係法研究会報告書」2011年）

以下の判断要素を用いて総合的に判断

1. 基本的判断要素

①事業組織への組み入れ

労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか。

②契約内容の一方的・定型的決定

契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか。

③報酬の労務対価性

労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか。

2. 補充的判断要素

④業務の依頼に応ずべき関係

労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか。

⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の供給を行っている広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり日時や場所について一定の拘束を受けているか。

3. 消極的判断要素

⑥顕著な事業者性

労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者と見られるか。

2. 「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇

(1) 「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

○性別、年齢、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、不合理な格差が解消され、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立による格差是正が図られるよう取り組みます。

(2) 有期雇用者、派遣労働者に対する均等・均衡待遇

<賃金・労働諸条件の考え方>

○ILOが掲げる、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「同一価値労働同一賃金」を基本に、正社員との均等・均衡待遇の実現に取り組みます。

* 有期雇用者など直接雇用の非正規労働者に関しても、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を行うとともに、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映させる。

* 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し、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、つねにチェックを行っていく。

* 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・均衡を確立していく。

* なお、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していく。

<労働組合の取り組み>

○労使対等の下で、交渉による賃金・労働諸条件の決定を行っていくため、非正規労働者の労働組合加入の取り組みをさらに強化します。派遣労働者に関しては、産別や企業連が組織化を進めます。

- 非正規労働者が組合未加入の場合であっても、労働組合として、労使交渉や労使協議などを通じて、賃金・労働諸条件の改善に取り組みます。
- 派遣労働者を含む非正規労働者の雇用の安定、賃金・処遇の改善に向け、法令に基づく労働組合の意見聴取への対応や、法令に基づく企業の対応の点検に取り組みます。
 - *非正規労働者に適用される就業規則の作成・変更の届出の際に添付する労働組合の意見聴取（労働基準法第90条）
 - *同一事業場における3年を超える労働者派遣受け入れに際しての労働組合に対する意見聴取（労働者派遣法第40条の2第4項）
 - *有期雇用者やパートタイム労働者の労働条件が、期間の定めがあることやパートタイム労働者であることにより不合理なものとなっていないかどうかのチェック（労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条）
 - *派遣元に対し、派遣先の賃金水準の情報提供が実施されているかどうかのチェック（労働者派遣法第40条の3）
 - *派遣元から、派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合に、積極的な検討が行われているかどうかのチェック（労働者派遣法第30条の1）
 - *派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているかどうかのチェック（労働者派遣法第40条の5）

(3) 多様な働き方の下での均等・均衡待遇

- 正社員の多様な働き方、たとえば短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員などの仕組みを整備する場合には、一般的な正社員との間で新たな格差を生じさせることにならないよう、以下の点に留意することとします。
 - *短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員の賃金・処遇については、一般的な正社員との均等・均衡待遇を確立し、公正で納得性のあるものとします。
 - *短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員から、一般的な正社員への転換を可能な制度とします。

(4) 特定（産業別）最低賃金による入口賃金の社会的水準形成

- 金属労協では、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇実現の観点から、企業内最低賃金協定の取り組みの成果を特定（産業別）最低賃金に波及させ、金属産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図る取り組みを進めていきます。企業の枠を超えた産業ごとの基幹的労働者の入口賃金の基準の設定という観点から、特定（産業別）最低賃金の金額改正および新設の取り組み強化を行っていきます。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 働き方改革と年間総実労働時間1,800時間台の実現

- すべての人が健康を維持し、ワーク・ライフ・バランスを実現していきいきと働くことが

できるよう、恒常的な所定外労働や、年次有給休暇を取得できないような仕事の進め方、働き方、組合員の意識を根本から見直していく「働き方改革」を推進していきます。

○年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざします。

<所定労働時間>

○所定労働時間は、完全週休2日制の実施（週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日）を基本に、金属労協のトップ水準である年間1,800時間台の到達に取り組みます。

<年次有給休暇>

○年次有給休暇の付与日数は、金属労協のトップ水準である初年度25日に、金属労協全体が到達するように取り組みます。

○働く者の当然の権利として、年次有給休暇の完全取得をめざし、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を実現します。年次有給休暇の取得状況を労使で確認し、計画取得など年休取得促進策の導入や職場の意識・風土の改革、要員確保に取り組みます。

<所定外労働時間>

○36協定を締結する労働組合の責任の重みを認識し、過重な所定外労働をなくすため、36協定限度時間の引き下げ、特別条項の限度時間の引き下げや厳格な運用などに取り組みます。

○恒常的な所定外労働が根絶されるよう、労使で所定外労働の現状を分析し、仕事の進め方や働き方の見直し、要員確保を行うとともに、長時間労働を認めない職場風土の醸成に取り組みます。

○過重労働の発生を防ぎ、心身の健康を確保するため、組合員個人ごとの労働時間について、労働組合がチェックを行っていきます。

○時間外・休日・深夜の割増率の引き上げ、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用などについても、検討していきます。

○年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減に向け、労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間等設定改善委員会」などを積極的に活用します。

<労働時間の柔軟化>

○裁量労働制など、労働時間を柔軟化する制度を導入する場合は、長時間労働とならないよう、勤務状況の把握と健康・福祉確保措置の着実な実施を図り、労働組合のチェック機能を果たしていきます。

<在宅勤務>

○在宅勤務については、仕事と家庭の両立や、私傷病、障がいなどによって通勤が困難な人の働き方の選択肢拡大に寄与することを念頭に、働きすぎや不払い労働が生じないように労働時間管理を適正に行い、安全衛生の確保、端末・通信費などのコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化などに留意して対応します。

(2) 仕事と家庭の両立支援制度の充実と職場風土の改革

<制度の充実>

○勤労者のニーズや職場の実態を踏まえた仕事と家庭の両立支援制度の導入に取り組みます。

○出産・育児、看護・介護、配偶者の転勤などにより離職した場合に、復職できる制度を導入します。

- 仕事・子育て両立支援事業費補助金などを活用し、地域の実情に応じて事業所内保育施設を設置していきます。グループ企業や工業団地など、複数の企業による共同設置も検討します。

<運用の改善と職場風土の改革>

- 労使協議を通じて、制度の利用状況や課題を把握し、性別や職場、職種などの如何を問わず制度の活用が進むよう、改善に取り組みます。
- 制度の周知徹底や、両立支援制度の利用者に対する昇給・昇格などを含めた不利益取り扱いの是正、ハラスメントの防止、休業中の所得の補完などを含めた職場環境の整備、職場風土の改革によって、制度の利用促進に取り組みます。
- 両立支援制度利用者の処遇にあたっては、以下の点に留意することとします。
 - *労働時間に見合った仕事の配分になっているか。
 - *均等・均衡待遇に則った賃金・処遇となっているか。
 - *早出・残業や休日出勤、深夜勤務ができないこと、短時間勤務であることなどを理由に職務が限定され、本人のモチベーションの低下を招いていないか。
 - *仕事をカバーする人への人事考課が適正に行われず、職場全体のモチベーション低下を招いていないか。
- 転居を伴う転勤やそれに伴う単身赴任は、働く者の事情に十分な配慮を行うように取り組みます。

4. 賃金制度整備とあるべき賃金水準の追求、格差是正

(1) 賃金制度

- 1990年代後半以降に見られる賃金水準の低下は、昇給基準が不明確なことや賃金表がないことなどが原因のひとつとして挙げられます。賃金制度が未整備な場合は、その確立に取り組むとともに、当面、組合員の賃金実態を把握し、賃金分布の分析を通じて、賃金構造維持分を明確にし、その確保に努めます。
- 有期雇用など非正規労働者に関しても、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の反映などを行い、同一価値労働同一賃金を基本とした正社員との均等・均衡待遇を確立していきます。
- 長期的な観点に立った賃金・処遇制度を確立し、適正に運用を行っていくことが、従業員の生活の安心・安定を確保し、職場全体のモチベーションの向上、技術・技能の育成や生産性の向上による「現場力」の強化、企業の持続的な発展につながります。定期昇給制度などによる賃金構造維持分は、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仕組みであり、引き続きこれを維持していきます。一定程度の賃金水準に達すると、昇給する者が極端に少なくなるような制度ではなく、職務遂行能力の向上を適切に反映する賃金制度としていきます。
- 賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行っていくことにします。
- 生活関連手当の中で配偶者手当などに関しては、両立支援の観点から、子育て支援に転換

するなどの見直しが行われる場合があります。生活関連手当については、支給条件が性別や勤務形態、雇用形態などに中立であることに留意するとともに、見直しを行う場合には、納得性を高めた上で、原資を維持することが重要です。

(2) 日本の金属産業がめざす賃金水準

- グローバル経済の中で、日本の金属産業が高付加価値分野における比較優位を確保し、熾烈な国際競争に打ち勝っていくためには、プロダクト・イノベーション、プロセス・イノベーションを推進し続ける人材の確保が不可欠であることから、金属産業において、「先進国である日本の基幹産業を担うにふさわしい賃金水準」を実現するという観点に立ち、全産業の上位水準をめざしていきます。
- 日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立と企業規模間の賃金格差是正に向け、基幹労働者の個別（銘柄別）賃金水準を重視します。「基幹労働者（技能職35歳相当）」の「目標水準（各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準）」、「到達水準（全組合が到達すべき水準）」、「最低水準（全組合が最低確保すべき水準）」を示し、個別（銘柄別）賃金の取り組みを強力に推進します。
- 各産別における規模別の個別（銘柄別）賃金水準の共有化を図り、基幹労働者の賃金水準形成をめざします。

(3) 金属産業における企業規模間の賃金格差の是正

- 金属産業における企業規模間の賃金格差是正に向け、以下のような施策を総動員していきます。具体的には、
 - *バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の考え方の浸透を図り、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・分野の企業において、適正に付加価値が確保されているかチェックしていく。
 - *個別（銘柄別）賃金による賃上げの取り組み、もしくは個別（銘柄別）賃金水準を見据えた賃上げの取り組みを強化する。
 - *個別（銘柄別）賃金水準比較を根拠とし、賃金水準の低い組合では、賃上げ、格差是正分の獲得、賃金制度見直しなどを通じて、格差是正を図る。
 - *産別ごとの規模別の個別（銘柄別）賃金水準の共有化を図る。
 - *賃金制度が未整備の場合は、その確立に取り組むとともに、当面、組合員の賃金実態を把握し、賃金分布の分析を通じて、賃金構造維持分を明確にし、その確保に努める。

(4) 賃上げの考え方

- 働く者すべての賃金を引き上げることで個人消費の拡大を促し、デフレ脱却、「経済の好循環」を図るとともに、わが国の経済力と基幹産業に相応しい賃金水準を確保し、「人への投資」と勤労者に対する適正な配分を確保する観点から、今後も継続的に賃上げに取り組んでいくことを基本とします。
- とりわけ、中小企業や非正規労働者などの「底上げ・格差是正」を最重要課題として注力

していきます。

○マクロの観点からのデフレ脱却、「経済の好循環」、ミクロの観点からの「人への投資」といった賃上げの意義・役割・必要性を引き続き前面に押し立てていく中で、継続的な賃上げの必要性に関する裏付けについて、さらに補強していきます。デフレ脱却、「経済の好循環」、「人への投資」に加え、

*国民経済全体の生産性向上の成果を勤労者全体に配分する。

*実質賃金を維持するため、過年度消費者物価上昇率（総合）は賃上げに織り込んでいく。

*具体的な闘争方針に関しては、国内外の経済情勢、生産性の状況、産業動向、雇用情勢、そして物価をはじめとする勤労者の生活実態などを踏まえ、決定していく。

*賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行っていく。

*賃金構造維持分、昇進昇格原資、ベアの区分を明確にすることで、着実にベアを確保する。

*賃上げ原資の重点的な配分については、労使で適切に協議しつつ、組合員全体の賃上げが行われるよう、留意する。

資料26 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.78

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

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

(5) JCミニマム運動

<JCミニマム運動>

○金属産業で働く者の賃金の底上げを図り、一定の水準以下で働く者をなくすべく、

*企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げ

*特定（産業別）最低賃金の取り組み

*「JCミニマム（35歳）」の取り組み

を「JCミニマム運動」と位置づけ、JC共闘の重要な柱として取り組んでいます。

<企業内最低賃金協定>

○金属産業にふさわしい賃金を下支えする観点や、人材確保の観点から、企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組めます。

○賃金の入口を支え、底上げする観点から、全組合が高卒初任給に準拠した水準で、企業内最低賃金協定を締結します。

<特定（産業別）最低賃金>

○特定（産業別）最低賃金は、わが国唯一の企業の枠を超えた労働条件決定システムであり、

労働組合のある企業において、労使対等の交渉によって決定された賃金水準を、未組織企業や労働組合未加入の非正規労働者など、労働市場全体に波及させる「労使交渉の補完・代替機能」を担っています。2015年9月に成立した「職務待遇確保法」の付帯決議でも、「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鑑み、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」とされており、特定（産業別）最低賃金の意義・役割は、より一層高まっています。組織労働者の締結した企業内最低賃金協定を、特定（産業別）最低賃金に波及させることによって、労働市場における賃金ダンピングを防止し、商品市場における公正競争を確保するとともに、同一価値労働同一賃金の観点から、組織労働者と未組織労働者、雇用形態間の賃金格差を是正する役割を果たすため、特定（産業別）最低賃金の金額改正・新設に取り組みます。

- 日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金水準を確立するため、基幹的労働者の賃金水準の底支えの役割を果たす特定（産業別）最低賃金の拡充をめざします。地域別最低賃金に対して10%以上上回る水準を確保するため、毎年の審議において、少なくとも地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保していきます。また産業・地域の実態を踏まえて新設の検討を行います。
- 金属産業の魅力を高めるとともに、基幹的労働者の最低賃金として実効性を高めるため、産業実態や環境変化に対応し、適用業種や適用対象者の見直しを含めて、特定（産業別）最低賃金のあり方に関する検討を進めます。

< J C ミニマム (35歳) >

- 「J C ミニマム (35歳)」の賃金水準を設定し、金属産業で働く35歳の組合員の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下の賃金で働くことをなくすように取り組みます。
- 「J C ミニマム (35歳)」を下回る組合員がいないか確認し、要因を分析した上で、必要な対応を図ります。
- 賃金水準の動向や、物価の動向、家計の動向などを検証しつつ、必要に応じて水準の見直しを行います。

(6) 一時金

- わが国では、一時金は年間総賃金の一部として大きな割合を占めていますが、金属労協としてこれまで、年間5カ月分以上を基本として取り組んできました。引き続き、「5カ月分」の重みを踏まえた取り組みを行っていきます。
- 生計費を賄うという一時金の持つ機能を考えれば、業績が悪化した場合においても、一定水準を安定的に確保する必要があります。生計費の固定的支出分を念頭に、年間4カ月分以上を最低獲得水準として取り組んでいきます。

5. 労働諸条件

(1) 退職金・企業年金

- 退職金の持つ「賃金の後払い」や「生活保障」という性格を踏まえ、企業への貢献や退職後生活の長期化を反映し、退職金・企業年金の充実を図るように取り組みます。
- 退職金・企業年金制度の制度改定を行う場合には、給付水準が低下することがないように、等価転換を原則とした制度改定を行います。

(2) 労働災害の撲滅と安全衛生対策、労災付加補償

<労働災害の撲滅と安全衛生対策>

- OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、危険予知活動（KY活動）、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、3S（4S、5Sとも）活動、労使の参加する安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していきます。とりわけ外部の目から見た労災防止の観点から、社会保険労務士などの活用を図ります。

(注)社会保険労務士に関しては、建設業、農業などの分野では、すでに労災防止のための取り組みを進めており、製造業においても、労災防止に役割を果たしていくよう、金属労協は全国社会保険労務士会連合会と調整を進めている。

- 高齢者雇用の拡大や女性の職域拡大に伴い、母性保護や身体機能に配慮した作業環境や作業方法の改善、休憩設備などの充実に取り組みます。
- メンタルヘルス不調を未然に防止するため、すべての職場でストレスチェックを実施し、適切な対応を行うように取り組みます。また、ストレスチェックや医師による面接指導を受けないことにより、従業員に不利益が生じないように、チェックしていきます。
- ハラスメントの防止などによって、健全な安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組みます。
- 雇用形態・就業形態にかかわらず、安全衛生教育を徹底します。
- 海外事業場における安全衛生管理体制や労災状況を把握・確認し、必要な改善を働きかけます。

<労災付加補償>

- 労災付加補償は、わが国産業のトップ水準の補償の確保をめざします。
- 非正規労働者の労災付加補償は、正社員と同水準とします。

6. 付加価値配分のあり方

(1) 生産性3原則の堅持

- 生産性3原則は、労使が協力して生産性向上に取り組み、その成果配分を、企業の発展として経営者に、雇用の安定と労働条件の向上によって労働者に、物価の安定やモノ・サービスの質の向上として、消費者に分配するという考え方です。雇用の維持拡大、労使の協

力と協議、成果の公正配分を労使で確認した「生産性運動に関する3原則」を引き続き堅持し、政労使がそれぞれの役割を果たすことによって、国民生活の向上、産業・企業の健全な発展、持続的な成長を実現していきます。

資料27 生産性運動に関する3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。

(2) 付加価値の適正循環

○バリューチェーンにおいて、各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、個別企業のみならずバリューチェーン全体で、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「付加価値の適正循環」の実現に向け、金属労協、産別、単組各レベルにおいて、経営側に対する理解促進活動や世論喚起の活動など、それぞれの取り組みを強化します。

付加価値の適正配分	付加価値の創出
<ul style="list-style-type: none"> * 企業活動における付加価値配分の状況を数値化する「CSR会計」 * 適正取引推進マニュアルの作成・公表などによる「下請適正取引の確立」 	<ul style="list-style-type: none"> * 熟練技能者を工業高校、中小企業に派遣し、実技指導を行う「ものづくりマイスター」 * 中小企業において、カイゼン活動の指導を行う「カイゼンインストラクター」 * 小学生を対象とする「ものづくり教室」

