

2014年闘争 交渉参考資料

—経営側の主張に対する労働組合としての考え方—



2014年1月

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

目 次

1. 賃上げと消費拡大	1
2. グローバルな事業展開とものづくり産業における雇用、賃金・処遇制度 ...	4
3. 生産性向上と人件費	6
4. 企業収益と人件費	9
5. 人件費の国際比較	15
6. 非正規労働者の賃金・労働条件、正社員との均等・均衡待遇	19
7. 経済情勢	21
経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解	28

この「2014年闘争交渉参考資料」は、各単組が経営側に要求を提出し、労使交渉に入った早い段階において、マクロ的、一般的議論が行われることを踏まえ、想定される経営側の主張に対し、労働組合としての考え方を整理したものである。

2014年闘争交渉参考資料

一 経営側の主張に対する労働組合としての考え方 一

1. 賃上げと消費拡大

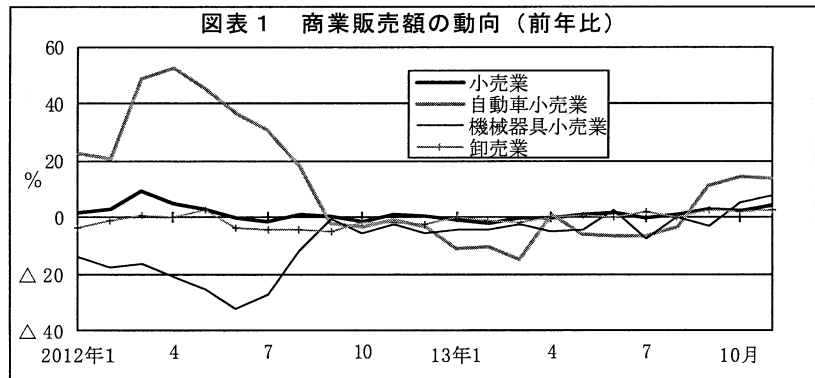
①株価の上昇で消費マインドが改善し、個人消費はすでに拡大しているのではないかと。収入が増えても、貯蓄に回ってしまい、消費には回らないのではないかと。



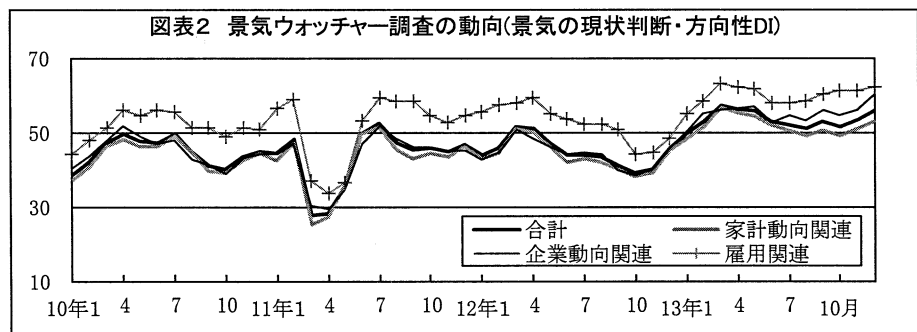
*小売業販売額は前年比プラスとなっているが、力強さにかける改善に止まっている。景気ウォッチャー調査（街角景気）の家計動向関連指標も改善が遅れており、消費者心理は生活不安が増しているとのデータもある。

*家計は、可処分所得の減少が続く中で、所得のマイナス以上に消費を減らし、貯蓄を増やすという、生活防衛的な行動をとってきた。賃上げによって可処分所得がプラスに転じ、継続的な賃上げが期待されるようになれば、消費マインドは大きく改善するはずである。

経済産業省調査の小売業販売額は、2013年11月に前年比4.1%増となるなど、プラス傾向が続いているが、2012年に落ち込んでいた自動車小売業、機械器具小売業が回復し、燃料小売業が価格上昇により増加しているほかは、力強さに欠ける状況となっている。卸売業の販売額も、前年比2%前後の伸び率に止まっている。



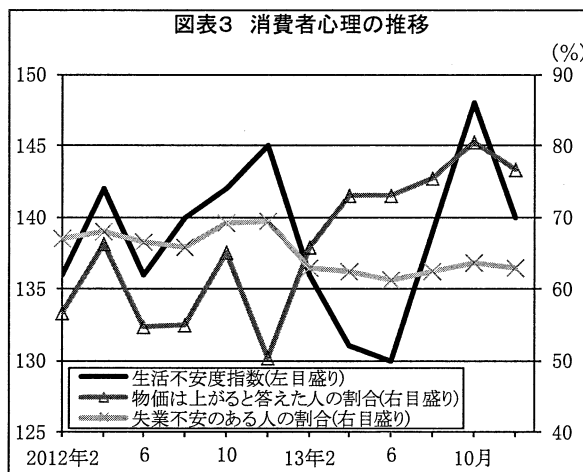
内閣府の「景気ウォッチャー調査」いわゆる街角景気（景気の現状判断・方向性DI）を見てみると、2013年3月には57.3まで改善したものの、その後やや低下し、一進一退の状況が続いている。



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

従来、「家計動向関連」指標と「企業動向関連」指標では、大きな差異は見られなかったが、7月以降、「家計動向関連」の改善の遅れが顕著となっている。

日本リサーチ総合研究所の「消費者心理調査」によれば、「生活不安度指数」は2013年6月にはほぼ13年ぶりの低水準に改善したのち、8月、10月と連続して悪化、10月には2010年以降で最悪となった。12月にはやや改善しているものの、物価上昇が実感されるようになったことが、生活不安度悪化の要因と考えられ、実質賃金が維持できなければ、安心して消費することができない。



- (注) 1. 生活不安度指数は、「今後1年間の暮らし向き」に関する回答に対し、「悪くなる」2点、「やや悪くなる」1点、「やや良くなる」-1点、「良くなる」-2点とし、指数化したもの。
 2. 「物価が上がると答えた人の割合」は、「今後1年間の物価見通し」について。
 3. 「失業不安のある人の割合」は、「今後1年間に自分または家族が失業することの見通し」について、「不安」と答えた人。
 4. 資料出所：一般社団法人日本リサーチ総合研究所「消費者心理調査」

総務省統計局の「家計調査」により、勤労者世帯の家計の動向を、2000年以降で非消費支出が最も少なかった2005年と、直近の2012年とで比較してみると、実収入は0.7%の微減に止まっているものの、非消費支出（直接税と社会保険料の負担）が12.9%増加したことにより、可処分所得（実収入-非消費支出）は3.3%のマイナスとなっている。こうした中で、消費支出が可処分所得のマイナスを上回る4.4%減となっている一方、貯蓄純増は9.5%増となっており、家計は生活防衛的な行動をとっていると言える。

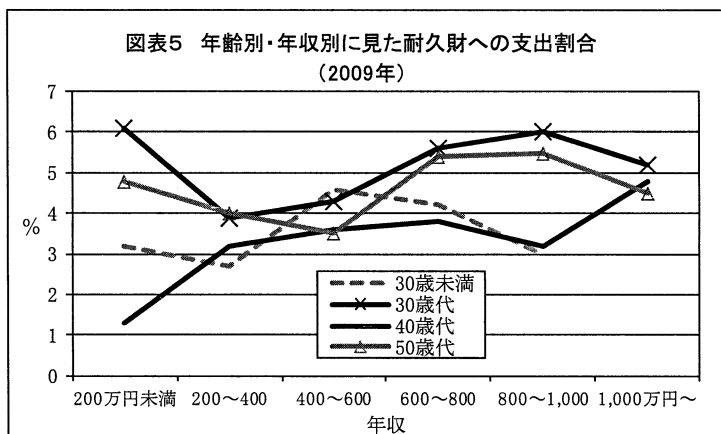
図表4 家計の動向（農林漁家世帯を除く2人以上の勤労者世帯）

(2005年=100、平均消費性向は%)

項目	2000年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
実収入	107.3	105.5	103.0	100.4	101.4	100.0	100.5	100.9	102.0	99.2	99.7	97.6	99.3
勤め先収入	107.0	104.5	102.5	100.3	101.8	100.0	100.5	100.7	101.7	98.7	98.8	96.1	97.6
消費支出	103.8	101.9	100.6	99.1	100.7	100.0	97.4	98.2	98.6	97.0	96.8	93.9	95.6
非消費支出	106.2	104.2	103.4	101.4	102.5	100.0	101.5	103.7	110.1	109.1	109.4	108.0	112.9
直接税	112.4	106.6	104.5	98.0	103.3	100.0	105.0	108.7	117.6	114.8	112.7	109.1	112.9
社会保険料	101.8	102.5	102.7	104.0	102.1	100.0	99.0	100.0	104.7	104.9	107.3	107.3	113.2
可処分所得	107.5	105.7	102.9	100.2	101.2	100.0	100.3	100.3	100.5	97.4	97.9	95.6	96.7
貯蓄純増	123.9	121.6	112.8	104.0	105.3	100.0	115.5	112.6	114.7	98.4	108.7	108.5	109.5
平均消費性向	72.1	72.1	73.1	74.0	74.4	74.7	72.6	73.2	73.3	74.5	74.0	73.4	73.9

- (注) 1. 2000年以降で最も非消費支出の少なかった2005年を100とした数値。平均消費性向は消費支出÷可処分所得。
 2. 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。

総務省統計局「全国消費実態調査（2009年）」において、年齢別・年収別に、可処分所得に占める耐久財支出の割合を見ると、各年代とも、年収が多いほど耐久財支出の割合が大きい傾向にある。このため、年収が増加すれば、耐久財支出が拡大することが期待できる。



- (注) 1. 世帯主の年齢別・年収別に見た可処分所得に占める耐久財支出の割合。
 2. 2人以上の世帯のうち勤労者世帯。
 3. 資料出所：総務省統計局「全国消費実態調査」より金属労協政策企画局で作成。

②賃上げではなく、一時金に配分すればよいのではないか。



*消費水準の決定要因は、生涯にわたる所得の見通し、および所得に占める安定的な所得の割合である。従って、一時金の増加よりも、安定的な所得を増加させる賃上げのほうが消費を拡大させる効果大きい。

*2000～2012年の13年間の家計の動向を見ると、実収入に占める定期収入の割合と、平均消費性向（消費支出÷可処分所得）は相関関係にあり、実収入に占める定期収入の割合が1ポイント上昇すると、平均消費性向は1.35ポイント上昇する関係となっている。

*内閣府「経済の好循環実現検討専門チーム」の「中間報告」でも、「恒常的な賃金上昇の方が、一時的な賃金上昇に比べて限界消費性向は大きい。したがって、恒常所得の上昇をもたらすベースアップの方が一時金（中略）よりも消費へのプラスの影響は大きい」と指摘している。

(参考) グレゴリー・マンキュー『マンキュー経済学I ミクロ編』

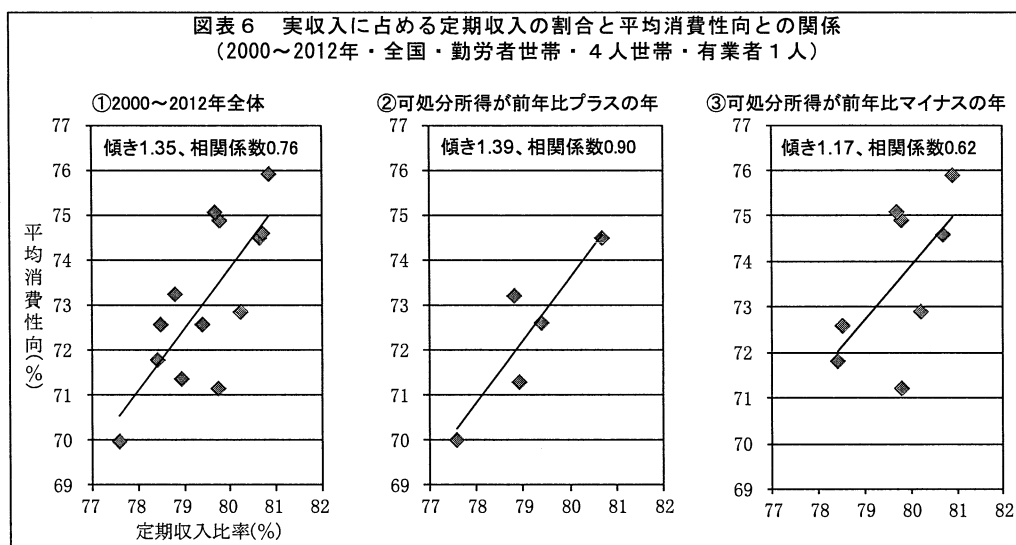
*家計が財・サービスを購入する能力は、おもに通常の場合に受け取る、あるいは平均的に受け取る所得である恒常所得に依存する。

*多くの経済学者は、人々は彼らの恒常所得に応じて消費をすると信じている。

(注) グレゴリー・マンキューは、元アメリカ大統領経済諮問委員会委員長。その経済学の教科書は、世界で一番読まれていると言われている。

総務省統計局「家計調査」によって、2000～2012年の13年間について、実収入に占める定期収入の割合と、平均消費性向との関係を見てみると、両者は正の相関関係にあり、定期収入の割合が1ポイント上昇すると、平均消費性向は1.35ポイント上昇するという関係になっている。

とりわけ可処分所得が前年を上回った5年間（2004、2006、2007、2010、2012年）について見ると、定期収入の割合の1ポイント上昇は、平均消費性向を1.39ポイント上昇させる関係となっている。所得の増加プラス定期収入の割合の上昇という、両方の要因が揃うことが、消費拡大にとって重要であることがわかる。



- (注) 1. 実収入に占める定期収入の割合は「勤め先収入のうち定期収入÷実収入」、平均消費性向は「消費支出÷可処分所得」。
2. 相関係数が1に近いほど定期収入の割合と平均消費性向の関係が強いことを示す。回帰直線の傾きは、数値が大きいほど定期収入の割合の上昇に対する平均消費性向の上昇幅が大きいことを表す。
3. 家計調査では、世帯主以外の世帯員の定期収入が不明なので、4人世帯・有業者1人のデータを使用した。
4. 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。

2. グローバルな事業展開とものづくり産業における雇用、賃金・処遇制度

①多様な働き方を推進し、限定正社員などを活用すべきではないか。労働時間制度についても、多様な働き方に対応し、一律的に法規制するのではなく、労使自治を重視した労働時間法制とすべきではないか。



- *「多様な働き方」自体は重要な観点であるが、それはあくまで勤労者のニーズに応えるもの、勤労者の利益となるものでなくてはならない。
- *ものづくり産業では、長期にわたる経験によって蓄積された現場の技術・技能、判断力と創意工夫が決定的に重要であり、長期安定雇用を中心とした「良質な雇用」を維持し、確立していくことが不可欠である。
- *いわゆる限定正社員については、事業拠点の閉鎖・縮小や職務が失われた場合、あるいは職務遂行能力不足と判断された場合などに、企業が配置転換や教育訓練などの解雇回避努力義務を負うことなしに解雇できる仕組みになれば、雇用の安定が損なわれてしまう。「雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配」という生産性三原則とも相容れないのではないか。
- *労働時間法制についても、労働組合未組織の職場では、法による規制がなければ、「労使自治」の名の下に、経営者の都合のみで労働時間が決定されることになりかねない。所定外労働時間の長さ、年次有給休暇の取得率の低さなどによる長時間労働を解消し、ワーク・ライフ・バランスを確立することこそ重要である。
- *経団連「2014年版経営労働政策委員会報告（以下、経労委）」(P. 65)では、労働基準法における月60時間超の時間外労働割増率50%以上に関する中小企業の猶予措置撤廃に対し、労働時間削減効果も見込めず、総額人件費増加だけをもたらすため、「慎重な議論が求められる」としている。中小企業における労働条件改善、大企業との格差解消、公正・公平な労働市場などという視点をまったく欠いた認識、と判断せざるをえない。

②「賃上げ」とはベースアップだけでなく、手当、一時金も含めた「年収ベースでみた報酬の引き上げ」と捉えるべきではないか。ベースアップも定昇も区別せず、同じ「定期賃金改定」とすべきではないか。



- *経労委 (P. 67) は、賃上げを「年収ベースでみた報酬の引き上げ」として捉えるべきだと主張する一方、「賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢 (P. 81)」とも指摘している。「ベースアップはその選択肢の一つ (P. 66)」であるならば、経営側は、現在の経済環境における賃上げの必要性を真摯に受け止め、労働組合の要求に応えるべきである。
- *一時金は企業業績によって変動するため、金属労協では年間4カ月分を最低獲得水準としている。仮に、一時金を含めた「年収」の引き上げを「賃上げ」として捉えるならば、一時金の引き下げによる年収の減少は「賃下げ」となる。労使で年間総賃金に対する考え方について、その安定確保のあり方を含め、改めて整理し、合意することなしに、「年収」の引き上げを「賃上げ」と見なすことはできない。
- *定昇をはじめとする賃金構造維持は、まず第一に、年齢に伴って増加する生計費を賄うために

不可欠な仕組みである。賃金構造維持なくして、安心して子育てを行うことはできない。物価上昇や生産性向上を反映した賃金表の書き換えであるベースアップと、定昇をはじめとする賃金構造維持とは明確に区別される。

- * 第二に、ものづくり産業では、長期にわたる経験によって蓄積された現場の技術・技能、判断力と創意工夫が決定的に重要である。定昇をはじめとする賃金構造維持は、そうした長期的な従業員の能力向上、貢献を評価する仕組みであり、欠くことはできない。
- * 経労委 (P. 72) では、「国内従業員だけを対象とした定期昇給制度を維持していくことの合理性は、今後ますます問われる」と主張している。海外にも習熟昇給の仕組みはあるが、国内の従業員は、長期にわたる蓄積をもとに、グローバルな事業展開の中で生産技術をリードする役割を果たしており、定昇をはじめとする賃金構造維持は合理的な仕組みだと言える。
- * 中小企業では、賃金制度そのものを持たない企業もある。そうした場合、初任給に毎年の賃上げを積み上げていたり、経営者が裁量で個々の従業員の賃金を決定している。しかしながら、将来を見通すことのできない不透明な賃金決定では、従業員が企業に対する帰属意識や高いモチベーションをもって働くことはできない。定昇制度を含む賃金制度の確立が不可欠である。

③グローバルな事業展開において、海外現地法人における労使紛争を未然に防止するためには、従業員に対する具体的な懲戒規定、会社に損害を与える行為に対する厳正な対処、職場ルールの厳格な運用が必要ではないか。



- * 経労委 (P. 53～54) では、海外労使紛争の未然防止のため、現地従業員と「コミュニケーションを誠実に重ねる」「現地従業員の問題意識を把握し信頼関係を高める」ことを通じて、「現地労働組合と良好かつ緊密な関係を構築する」ことが望ましいとしつつ、「上部団体等の外部からの不当な介入を防ぐ」とともに、就業規則などに「懲戒規定を具体的に記載し」、「会社に損害を与える行為が発生した場合に厳正に対処し」、「職場のルールを厳格に運用する」ことで、「紛争が起きにくい職場風土をつくる必要がある」と指摘している。
- * しかしながら海外労使紛争は、「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）」遵守に対する経営側の認識の不足が原因であることが少なくない。「中核的労働基準」を規定しているILO基本8条約については、条約の批准・未批准を問わず遵守が求められている。懲戒規定を定めていても、海外現地法人が中核的労働基準に抵触する行動をとれば、労使紛争が発生し、企業グループ全体で国際的な批判を浴びることになる。
- * 産業別労働組合など労働組合の上部団体は、外部組織ではなく労使関係の当事者である。近年は、むしろ上部団体の指導を受けないために紛争が拡大・長期化するケースが増えており、上部団体の指導は労使関係の安定に寄与する。労務コンサルタントなど第三者を介入させず、労使が真摯に向き合い、話し合いを行うことが、建設的な労使関係構築にとって不可欠である。
- * 金属労協では、海外での建設的な労使関係構築に向け、国内外において労使セミナー・ワークショップなどを開催するとともに、日系多国籍企業の労働組合のネットワークづくりに取り組んでいる。日本の労働組合と海外労働組合とのパイプを強化することは、世界中の事業拠点で労使の緊密なコミュニケーションと信頼関係を構築することに寄与する。経営側としても、労働組合のこうした取り組みに対し、積極的な対応を行うべきである。

3. 生産性向上と人件費

①最近の労働分配率は上昇しているのではないか。マクロの労働分配率は、賃金決定の参考にはならないのではないか。



*経労委（P.73～74）で使用している労働分配率「雇用者報酬÷国民所得」は、2007年に66.7%だったのが、2012年に70.0%に上昇している。

*しかしながらこのデータは、自営業者の減少傾向による上昇バイアスがかかっているため、勤労者への配分が適正かどうかを判断する指標としては、不適切である。マクロの労働分配率すべてが「個別企業の総額人件費の改定の基準となるものではない」（経労委P.74）のではなく、「雇用者報酬÷国民所得」という分配率が、賃金決定の参考にならないのである。

*上昇バイアスを補正した労働分配率（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年代には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、その後も回復していない。

*雇用形態の変化（非正規労働者の増加）によって労働分配率が低下しているならば、それは非正規労働者の賃金水準が適正なものとなっていないことを示している。非正規労働者の数に関わらず、分母（付加価値）の増加に見合った分子（人件費）の増加が図られるべきであり、非正規労働者が増加したからといって、労働分配率低下を正当化することはできない。

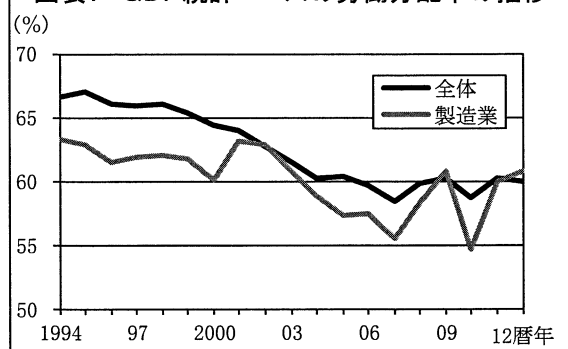
*製造業の労働分配率（同）は短期的な変動幅が大きく、長期的な動向で判断していく必要があるが、2000年代初頭までは60%台だったのが、それ以降はおおむね50%台で推移している。

*製造業の労働分配率（同）を国際比較してみると、主要先進国の中で、わが国は韓国、アメリカに次いで低い水準にある。

経労委に掲載されている労働分配率（雇用者報酬÷国民所得）は、自営業者の廃業が進むと、労働分配率が上昇するバイアスがかかっているため、連合をはじめ労働組合では、これを補正した「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」を使用している。このデータによれば、1990年代に60%台半ばで推移していたのが、2000年代前半に60%程度に急激に低下している。リーマンショックや東日本大震災によって、分母のGDPが落ち込んだにもかかわらず、回復していない。

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

図表7 GDP統計ベースの労働分配率の推移

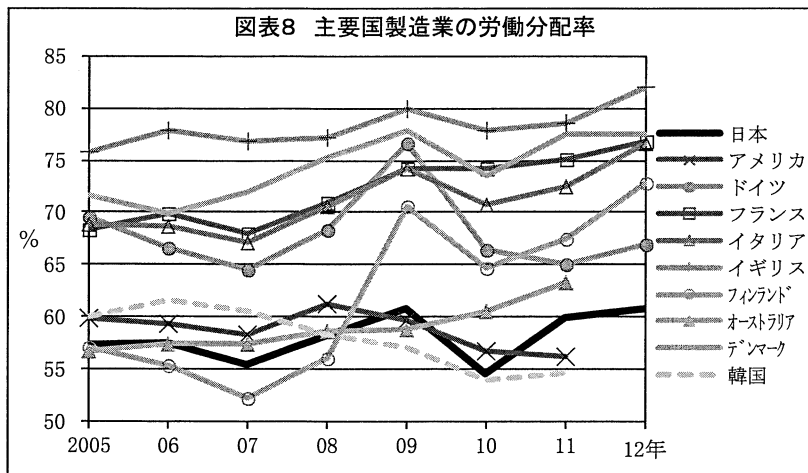


(注)1. 労働分配率は、「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」

2. 現行のGDP統計は、1994年のデータから掲載されている。

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。

OECDのデータから、製造業の労働分配率（雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP）を算出すると、日本の61%（2012年）に対し、イギリス、デンマーク、フランス、イタリア、フィンランドは70%以上、ドイツも67%となっており、日本よりも低いのは、主要先進国ではアメリカと韓国だけとなっている。欧州債務危機による経済の落ち込みが、ヨーロッパ諸国の労働分配率を押し上げていることは否定できないものの、日本よりはるかに高い労働分配率という傾向自体は、リーマンショック前から変わっていない。



(注)1. 労働分配率は「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」
2. 資料出所: OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

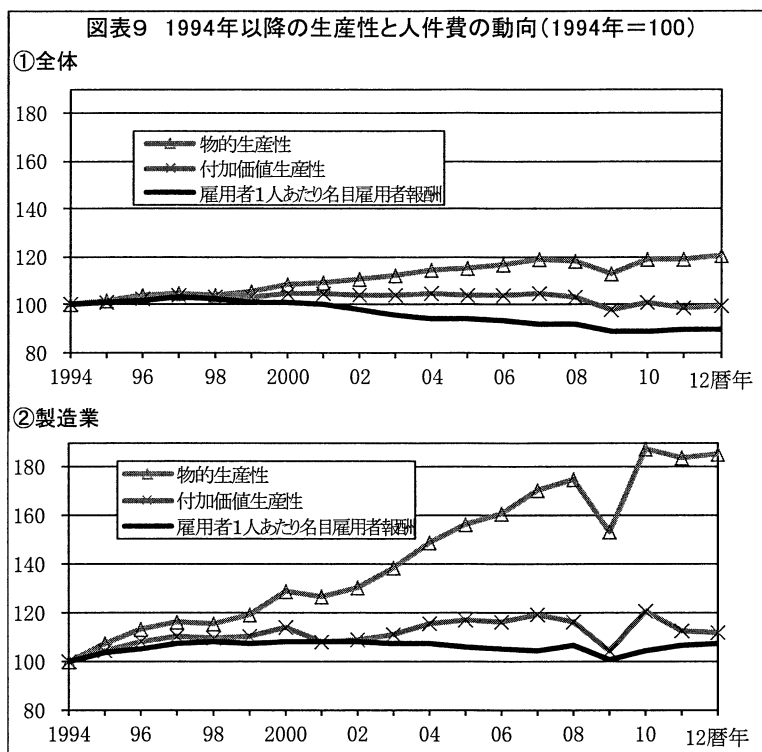
②生産性が向上していないので、人件費に配分することはできないのではないかと。付加価値の伸びよりも、人件費の伸びのほうが大きいのではないかと。



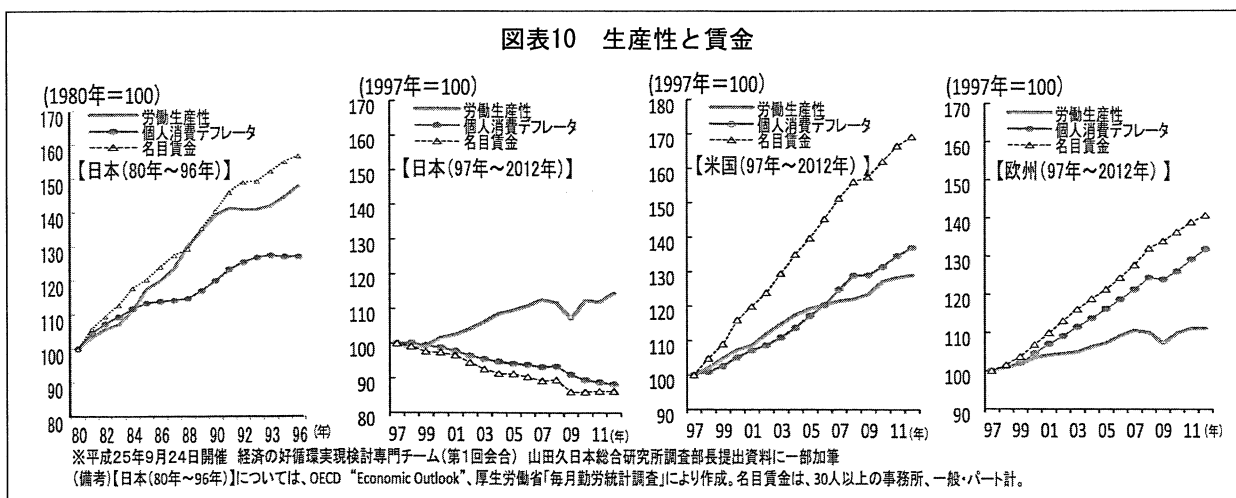
* 現行のGDP統計でデータが公表されている1994年以降の1人あたり人件費（雇用者1人あたり名目雇用者報酬）の動向をしてみると、物的生産性（就業者1人あたり実質GDP）や付加価値生産性（就業者1人あたり名目GDP）を下回って推移している。製造業では、この間、物的生産性がほぼ1.9倍となっているにもかかわらず、人件費は1.1倍にもなっていない。

* 内閣府「経済の好循環実現検討専門チーム」の「中間報告」でも、
・ 諸外国においては、名目賃金上昇率が物価上昇率と同水準あるいはそれを上回る傾向（リーマンショック後も同様）。
・ 我が国だけは、名目賃金の下落率が消費者物価の下落率より大きく、労働生産性の伸び率よりも一人あたり雇用者報酬の伸び率の方が低い。
と指摘している。

* わが国ものづくり産業が熾烈な国際競争を生き抜いていくためには、プロダクト・イノベーション（新分野・新製品の開発）だけでなく、わが国の強みであるプロセス・イノベーション（生産性の向上）が絶対に必要である。経労委報告（P.4）では、「労使一丸で生産性の向上に取り組む」ことを主張しているが、それには「人への投資」と適正な成果配分が不可欠である。生産性向上の取り組みが一時的なものではなく、恒常的・永続的なものである以上、恒常的・永続的な賃金の引き上げによって、「人への投資」と適正な成果配分を行うべきである。



- (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. 現行のGDP統計は、1994年のデータから掲載されている。
 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。



資料出所：内閣府・経済社会構造に関する有識者会議・経済の好循環実現検討専門チーム「中間報告」

4. 企業収益と人件費

①海外では利益を出しているが、国内では収益があがっていないのではないかと。海外で産み出された収益は、現地法人の従業員への成果配分や設備投資、国内での研究開発や設備投資に用いるべきではないか。



*国内での収益も、着実に回復している。2013年度の製造業の収益予想は、日銀短観（2013年12月）の大企業の単独決算の集計で、売上高が5.7%の増収、営業利益は56.6%の増益となっている。売上高営業利益率は4.4%、売上高当期純利益率も4.3%となっている。

*わが国企業の海外からの収益は、2012年に特許等使用料と直接投資収益を合わせて5兆円を超えている。

*経労委報告（P.71）では、「海外の事業投資先なども含めたグループ経営が重視され、海外収益が拡大していく過程にあっても、引き続き国内従業員の貢献は決して小さくなるものではない」と指摘している。海外で産み出された付加価値については、現地法人の従業員への成果配分や設備投資、国内での研究開発や設備投資に用いるとともに、グローバルな事業展開における国内従業員の貢献にも、配分すべきである。

*国内では、研究開発を行っているだけでなく、いわゆるマザー工場として、生産設備の効率化、新技術の製品化、機械やソフトの内製などを担い、技術・技能やノウハウを蓄積し、カイゼン、ムダとり、4Sなどを推進し、国内外すべての工場における生産技術の高度化に多大な貢献を果たしている。海外現地法人における工場の立ち上げはもちろん、その後のオペレーションにおいても、日本からの出向者が主導的な役割を果たしている。

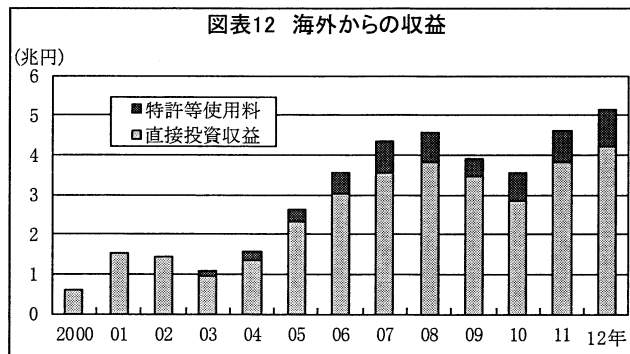
図表11 2013年度収益予測（大企業）

(%・円)

産業	売上高増加率			営業利益増加率			当期純利益増加率		
	2013年度		12月予測	2013年度		12月予測	2013年度		12月予測
	12年度実績	9月予測		12年度実績	9月予測		12年度実績	9月予測	
全産業計	0.1	3.9	4.0	2.1	23.5	30.2	28.9	50.0	82.6
製造業	△ 0.4	5.0	5.7	7.1	49.0	56.6	29.2	109.1	137.8
鉄鋼	△ 9.9	2.6	6.8	欠損	利益	利益	欠損	利益	利益
非鉄金属	△ 5.7	4.9	10.1	12.9	0.1	16.3	76.3	△ 3.6	△ 8.3
金属製品	1.7	4.6	4.4	19.0	25.9	26.4	△ 3.5	101.4	95.1
はん用・生産用・業務用機械	△ 1.9	4.6	3.9	△ 15.2	37.0	35.1	30.7	42.6	43.8
電気機械	△ 4.4	5.8	6.7	△ 12.1	555.3	531.7	欠損	利益	利益
造船・重機他	△ 2.8	11.1	11.0	2.3	4.7	7.8	56.7	△ 12.2	△ 9.8
自動車	8.0	3.0	4.9	2794.9	62.7	88.9	213.1	43.0	77.6
産業	想定為替レート			売上高営業利益率			売上高当期純利益率		
	2013年度		12月予測	2013年度		12月予測	2013年度		12月予測
	12年度実績	9月予測		12年度実績	9月予測		12年度実績	9月予測	
全産業計	82.48	93.77	96.57	3.2	3.8	4.0	2.0	2.9	3.6
製造業	82.21	94.45	96.78	2.9	4.2	4.4	1.9	3.8	4.3
鉄鋼	81.89	98.75	98.65	-0.9	0.6	2.5	-4.0	1.8	3.1
非鉄金属	82.70	95.90	96.17	2.3	2.2	2.4	3.7	3.4	3.1
金属製品	84.33	94.57	98.04	3.6	4.4	4.4	1.6	3.1	3.0
はん用・生産用・業務用機械	81.78	94.29	96.31	4.9	6.4	6.4	4.7	6.4	6.5
電気機械	81.96	93.98	96.44	0.4	2.4	2.3	-2.8	1.5	1.7
造船・重機他	81.63	93.92	95.49	4.3	4.1	4.2	3.5	2.8	2.9
自動車	82.64	94.20	97.10	3.1	5.0	5.7	4.0	5.6	6.8

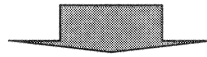
(注)1. 調査対象は2,285社（大企業）。

2. 資料出所：日銀「短観」2013年9月調査および12月調査より金属労協政策企画局で作成。



資料出所：財務省「国際収支統計」

②増収増益ではあるが、賃上げする余裕はないのではないか。企業の内部留保や企業の保有する現金・預金が拡大しているからといって、賃上げの原資にはできないのではないか。



* 日銀短観（2013年12月）で2013年度の製造業の収益予想を見ると、かつて15%程度となっていた売上高人件費比率（人件費÷売上高）は全規模で12.7%、大企業では11.0%に低下する見込みである。一方、営業利益と人件費とを比べると、営業利益は全規模で人件費の3割、大企業では4割に達しており、2000年代半ばの一時期を除けば、高い水準となっている。

* 「人への投資」の観点に立った賃金・労働条件に対する適正な配分は、働く者のモチベーション向上と能力発揮、優秀な人材の確保に寄与し、ものづくり産業基盤や企業競争力の強化をもたらして、企業の持続的な発展につながるという好循環を生み出す。

* ストックで見ても、日本企業の自己資本比率は、欧米企業並みのレベルに達している。また、日本における企業の貯蓄超過は、アメリカやユーロ圏に比べて著しく大きい。

* 内閣府「経済の好循環実現検討専門チーム」の「中間報告」では、「家計部門の貯蓄超過に対して、企業部門は投資超過になるという姿こそが資本主義経済にとって健全な姿である。現状は決して正常とは言えない」と指摘している。

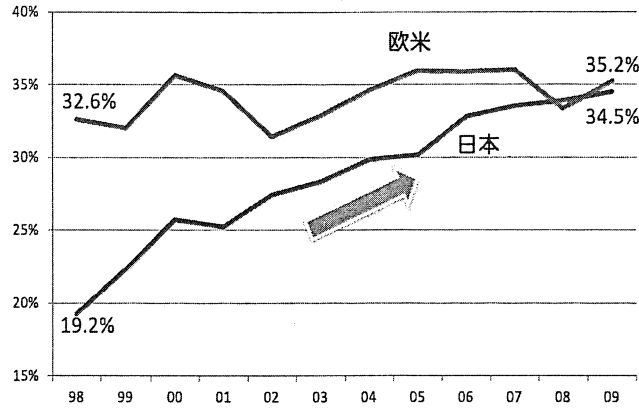
* 要はバランスの問題であり、企業部門で貯蓄超過が著しい一方、家計部門で消費の伸びが抑制的であれば、家計部門への配分を高めることが、結局はマクロ経済と企業経営における「好循環」をもたらすことになる。

図表13 製造業における売上高、人件費、営業利益の関係（日銀・短観）
(%)

年 度	全 規 模			大 企 業		
	売上高人件 費比率 (人件費/ 売上高)	売上高営業 利益率 (営業利益/ 売上高)	人件費営業 利益比率 (営業利益/ 人件費)	売上高人件 費比率 (人件費/ 売上高)	売上高営業 利益率 (営業利益/ 売上高)	人件費営業 利益比率 (営業利益/ 人件費)
1997年度	14.6	3.8	25.9	13.4	4.3	32.0
98	15.1	2.9	19.0	13.7	3.2	23.6
99	14.6	3.5	24.3	13.2	3.7	28.4
2000	14.0	4.1	29.2	12.5	4.4	35.6
01	14.3	2.7	18.6	12.8	2.9	22.9
02	13.7	3.7	27.0	12.4	4.0	32.6
03	13.9	4.4	31.4	12.2	4.8	39.2
04	13.2	5.0	37.9	11.5	5.5	47.7
05	12.6	5.1	40.8	10.8	5.7	52.4
06	12.0	5.4	44.7	10.3	5.9	57.3
07	11.6	5.0	43.3	9.9	5.6	56.6
08	12.5	1.7	13.6	10.8	1.6	14.5
09	13.5	1.9	14.0	11.8	1.8	15.4
10	13.0	3.6	27.3	11.4	3.6	31.5
11	13.1	2.9	22.2	11.6	2.7	23.6
12	13.2	3.0	22.7	11.6	2.9	25.3
13年度予測	12.7	4.1	32.3	11.0	4.4	39.6

資料出所：日銀「短観」より金属労協政策企画局で作成。

図表14 日本企業と欧米企業の自己資本比率

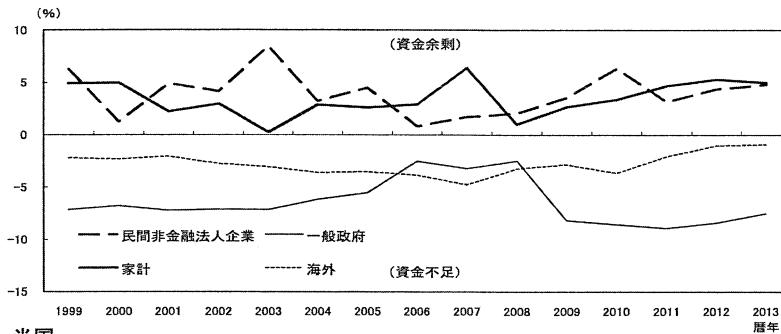


【出所】「日本」は財務省「法人企業統計」、「欧米」は米英独仏のS&P1200採用企業(金融除く)の加重平均
 ※自己資本比率=自己資本/(自己資本+負債)

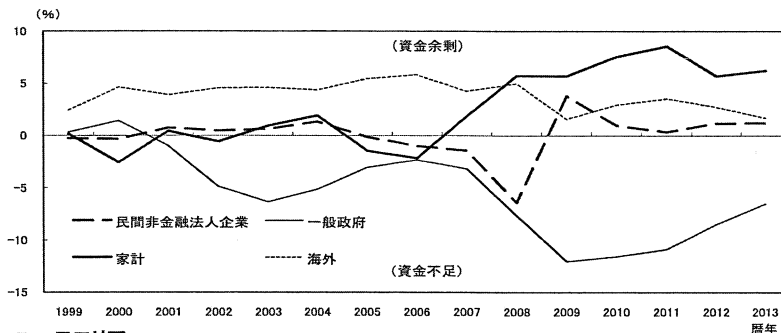
資料出所：内閣府・経済社会構造に関する有識者会議・
 経済の好循環実現検討専門チーム「中間報告」

図表15 経済部門ごとの資金の過不足(名目GDP比)

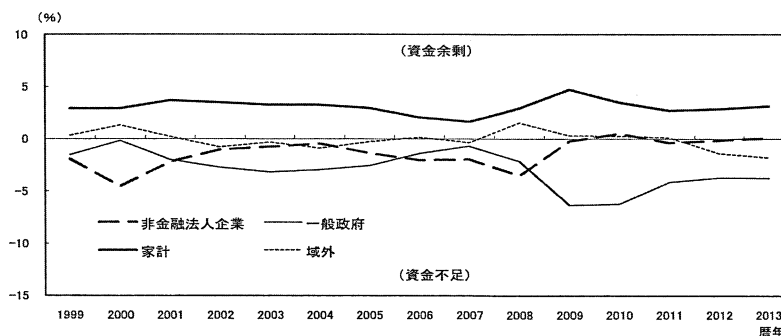
▽ 日本



▽ 米国



▽ ユーロエリア



*2013年の計数は、直近4四半期の合計値。日・米については2013年第2四半期まで、ユーロエリアについては2013年第1四半期までのデータを使用している。
 **日米欧における各部門の定義については、最終ページの注を参照。
 ***日本の「一般政府」では、財政投融资特別会計からの独立金繰入、日本郵政への出資金増加による調整を実施。

資料出所：日銀

③賃金は下方硬直性があるので、引き上げは困難ではないか。



*賃金の下方硬直性は、経済のビルトインスタビライザー（自動安定化装置）として、不況の際に景気底支えの役割を果たすはずであるが、わが国の場合、景気変動が反映されやすい所定外賃金（残業代）や一時金の比率が大きいことにより、下方硬直性が失われている。

*リーマンショック後の国全体の総額人件費（雇用者報酬）の動向を国際比較すると、総額人件費の調整は、先進国の中で日本が飛びぬけて大きく、日本だけが回復していない。また日本では、1人あたり人件費の削減と雇用者の削減が両方とも行われたことが特徴的である。

*内閣府「経済の好循環実現検討専門チーム」の「中間報告」でも、「日本では、1990年代末頃から名目賃金は低下傾向にあり、デフレ・ストッパーの役割をもつ名目賃金の下方硬直性が失われた」と指摘している。

図表16 リーマンショック以降の人件費調整の国際比較

(2008年=100)

国	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
①総額人件費					
日本	100.0	95.1	95.3	95.9	96.2
アメリカ	100.0	96.6	98.7	102.8	
ドイツ	100.0	100.2	103.2	107.7	111.9
フランス	100.0	100.3	102.5	105.6	107.7
イタリア	100.0	98.9	100.1	101.8	101.6
イギリス	100.0	100.4	103.2	105.6	108.5
ノルウェー	100.0	102.9	105.8	112.7	120.0
スウェーデン	100.0	99.0	103.0	106.5	110.9
デンマーク	100.0	99.7	100.6	101.8	103.0
フィンランド	100.0	99.0	100.6	105.6	109.1
オーストラリア	100.0	103.6	111.1	119.0	
韓国	100.0	103.9	110.8	117.9	122.8
②1人あたり人件費					
日本	100.0	96.2	96.3	96.9	96.8
アメリカ	100.0	100.5	103.1	106.5	
ドイツ	100.0	100.1	102.5	105.5	108.3
フランス	100.0	101.8	104.2	107.0	109.3
イタリア	100.0	99.9	102.2	103.3	103.4
イギリス	100.0	102.4	105.6	107.7	109.7
ノルウェー	100.0	103.3	106.6	111.9	116.5
スウェーデン	100.0	101.6	104.8	105.6	109.0
デンマーク	100.0	103.3	106.8	108.2	109.9
フィンランド	100.0	102.3	104.1	107.5	111.3
オーストラリア	100.0	102.7	107.2	112.7	
韓国	100.0	102.4	105.8	109.9	112.4
③雇用者数					
日本	100.0	98.9	98.9	99.0	99.3
アメリカ	100.0	96.2	95.7	96.5	
ドイツ	100.0	100.1	100.7	102.1	103.3
フランス	100.0	98.5	98.4	98.7	98.5
イタリア	100.0	98.9	97.9	98.5	98.3
イギリス	100.0	98.0	97.7	98.0	98.8
ノルウェー	100.0	99.6	99.3	100.7	103.1
スウェーデン	100.0	97.4	98.2	100.8	101.7
デンマーク	100.0	96.5	94.2	94.0	93.8
フィンランド	100.0	96.7	96.7	98.2	98.0
オーストラリア	100.0	100.8	103.6	105.6	
韓国	100.0	101.5	104.7	107.3	109.3

(注)1.総額人件費は、GDP統計における名目雇用者報酬。

2.資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

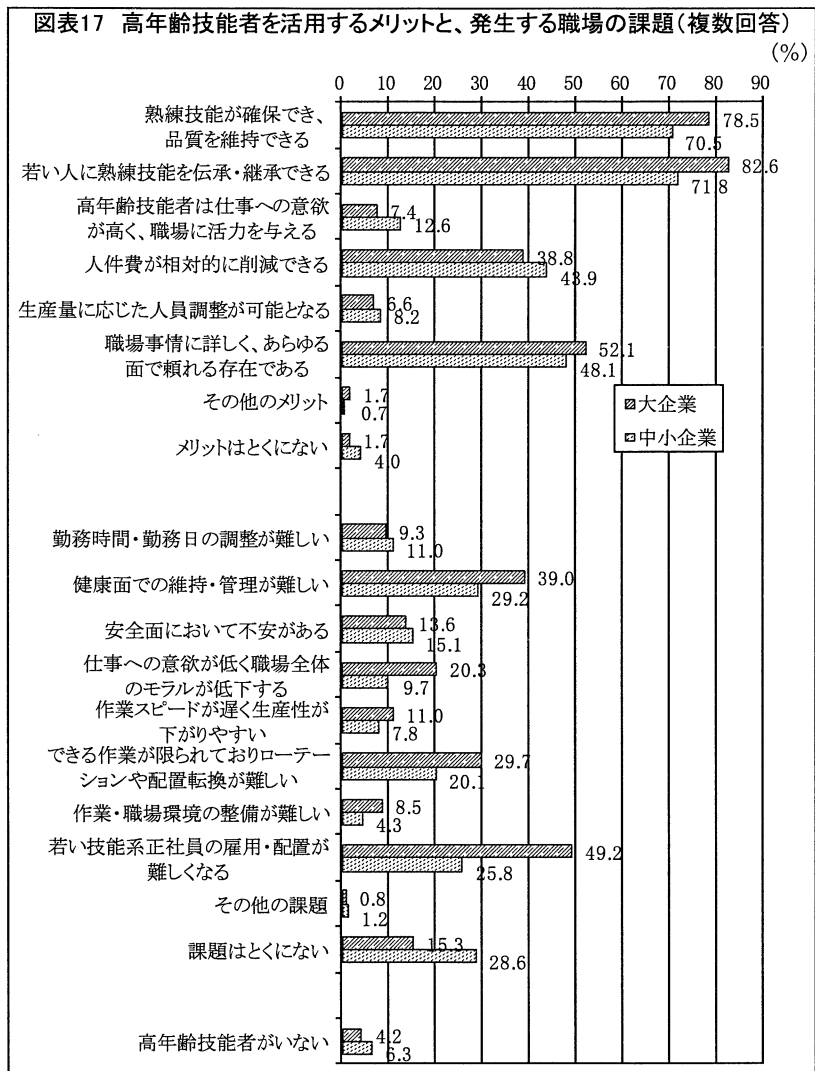
④60歳以降の就労確保のため、人件費がかさんでいるのではないか。



*労働政策研究・研修機構の調査によれば、熟練技能の確保・継承に高年齢技能者が大きく寄与していることがわかる。60歳以降は賃金水準が低下するので、「人件費が相対的に削減できる」との判断は、大企業・中小企業とも4割に達している。

*継続雇用者について、仕事内容、所属部署・勤務場所、勤務日数・時間を見ると、9割は定年到達時点と同様となっており、そうした労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することができる賃金を確保することが不可欠となっている。経団連の調査でも、「60歳以上の従業員の活用方法」としては、9割超の企業が定年到達時の担当業務を継続させている。(経労委P.38)

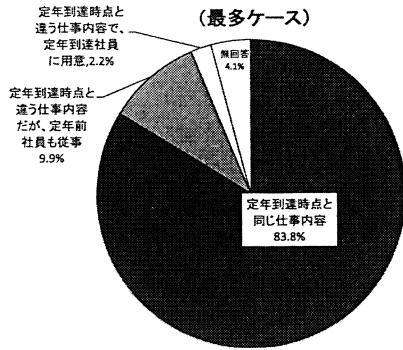
労働政策研究・研修機構の調査によれば、高年齢技能者の活用については、「若い技能系正社員の雇用・配置が難しくなる」との指摘が、大企業では5割近くに達しているものの、中小企業では4分の1に止まっている。また大企業で8割、中小企業の7割の企業が、高年齢技能者活用のメリットとして、熟練技能の確保、熟練技能の継承をあげている。60歳以降の就労者の賃金水準は、それ以前よりも低下する場合が多いため、「人件費が相対的に削減できる」との判断は、大企業で38.8%、中小企業で43.9%に及んでいる。



資料出所：労働政策研究・研修機構「『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査(2012年)」

図表18 継続雇用者の仕事の状況

①仕事内容



(複数回答)

(単位:%)

	定年到達時点と同じ仕事内容	定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事	定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意	無回答
計 (n=6487)	90.9	35.1	7.7	2.1
(雇用者規模別)				
50人未満 (n=370)	90.8	22.7	3.8	3.2
50~100人未満 (n=2349)	91.1	28.1	4.8	2.4
100~300人未満 (n=2320)	91.1	34.5	7.8	1.9
300~500人未満 (n=452)	91.4	40.0	10.2	1.8
500~1000人未満 (n=390)	90.3	48.2	10.5	2.3
1000人以上 (n=550)	90.0	63.5	18.2	0.5

②所属部署・勤務場所

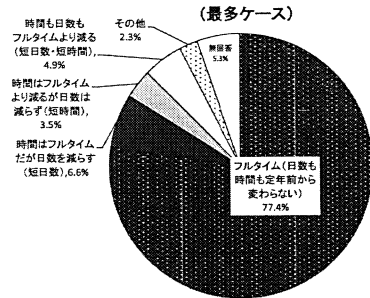
(単位:%)

	定年到達時点と同じ部署	定年到達時点とは異なる部署	無回答
計 (n=6487)	93.7	4.0	2.3
(雇用者規模別)			
50人未満 (n=370)	95.4	1.4	3.2
50~100人未満 (n=2349)	94.4	3.0	2.6
100~300人未満 (n=2320)	93.8	4.1	2.2
300~500人未満 (n=452)	93.6	4.2	2.2
500~1000人未満 (n=390)	92.1	5.6	2.3
1000人以上 (n=550)	91.1	8.4	0.5

(単位:%)

	定年到達時点と同じ事業場	定年到達時点とは異なる事業場	無回答
計 (n=6487)	95.5	2.0	2.5
(雇用者規模別)			
50人未満 (n=370)	94.3	1.6	4.1
50~100人未満 (n=2349)	96.3	0.8	2.9
100~300人未満 (n=2320)	95.9	1.7	2.4
300~500人未満 (n=452)	95.4	2.0	2.7
500~1000人未満 (n=390)	93.8	4.1	2.1
1000人以上 (n=550)	93.3	6.2	0.5

③勤務日数・時間



(複数回答)

(単位:%)

	前〜日数もフルタイムだが時間が減らす(短日数)	フルタイムより減る(短日数・短時間)	フルタイムだが日数を減らす(短日数)	時間フルタイムより減る(短日数・短時間)	その他	無回答
計 (n=6487)	86.0	25.6	18.2	18.1	3.7	2.7
(雇用者規模別)						
50人未満 (n=370)	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6
50~100人未満 (n=2349)	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9
100~300人未満 (n=2320)	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8
300~500人未満 (n=452)	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8
500~1000人未満 (n=390)	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8
1000人以上 (n=550)	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3

資料出所：労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査（2013年）」

5. 人件費の国際比較

①わが国の人件費水準は世界トップレベルではないか。

*アメリカ労働省労働統計局のデータから、世界各国の製造業の時間あたり人件費（2012年）を2013年末の為替レートで換算すると、日本の人件費水準はG7諸国で最低、北欧諸国は日本の2倍、韓国やシンガポールも日本の8～9割くらいの水準に追いついてきている。

*わが国は先進国の中では労働時間が長いため、年間人件費で国際比較すると世界最高水準との指摘もあるが、人件費をコストとして見る場合は、当然「時間あたり」が問題となる。また生計費として見る場合は、長時間労働による高賃金が豊かさを示すことにはならないので、いずれにしても、年間人件費での国際比較は意味がない。

*「ものづくり白書」で算出されている技術力の国際比較と、人件費水準の国際比較とを合わせてみれば、わが国の人件費水準の低さはより明白になる。

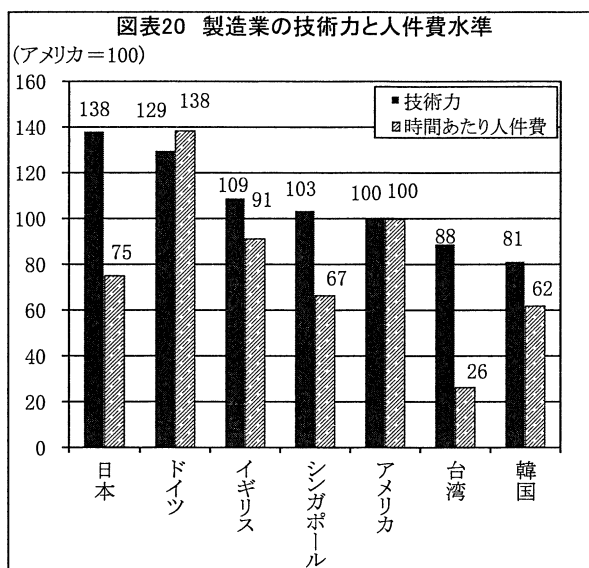
製造業の時間あたり人件費（2012年）を2013年末の為替レートで国際比較すると、日本を100としてノルウェー225、ドイツ184、フランス160、オーストラリア152、アメリカ133、シンガポール89、韓国83などとなっている。経労委（P.71～72）では、ジェトロ（日本貿易振興機構）のデータを紹介しているが、①年間人件費であって「時間あたり」ではない、②超円高時の為替レート（1ドル＝88.08円）で換算しており、その後の円高是正を反映していない、などの点に留意する必要がある。

図表19 製造業における時間あたり人件費の国際比較（全雇用者・2012年）

国	時間あたり人件費 (各国通貨表示)	2012年平均為替レートで換算			直近為替レートで換算		
		1ドルあたり 各国通貨	ドル換算	日本=100	1ドルあたり 各国通貨	ドル換算	日本=100
	アメリカ労働省発表	アメリカ労働省発表	金属労協 算出	IMF、中華民国 中央銀行発表	金属労協算出		
<主要先進国>							
ドイツ	35.61 ユーロ	0.7777	45.79	129.6	0.7208	49.40	184.4
フランス	30.96 ユーロ	0.7777	39.81	112.7	0.7208	42.95	160.3
イタリア	26.58 ユーロ	0.7777	34.18	96.7	0.7208	36.87	137.7
アメリカ	35.67 ドル	1	35.67	100.9	1	35.67	133.2
カナダ	36.58 カナダドル	0.9995	36.59	103.5	1.0640	34.38	128.4
イギリス	19.70 ポンド	0.6308	31.23	88.4	0.6072	32.44	121.1
日本	2,820.54 円	79.8180	35.34	100.0	105.30	26.79	100.0
<北欧>							
ノルウェー	368.62 ノルウェークローネ	5.8181	63.36	179.3	6.1130	60.30	225.1
デンマーク	280.75 デンマーククローネ	5.7922	48.47	137.2	5.4127	51.87	193.6
スウェーデン	337.28 スウェーデンクローネ	6.7721	49.80	140.9	6.5084	51.82	193.5
フィンランド	33.13 ユーロ	0.7777	42.60	120.6	0.7208	45.96	171.6
<東欧>							
チェコ	233.95 コルナ	19.5775	11.95	33.8	19.9090	11.75	43.9
ハンガリー	2,014.20 フォリント	225.1042	8.95	25.3	216.1900	9.32	34.8
ポーランド	26.87 ズロチ	3.2565	8.25	23.3	3.0180	8.90	33.2
<環太平洋>							
オーストラリア	46.02 オーストラリアドル	0.9653	47.68	134.9	1.1280	40.80	152.3
シンガポール	30.19 シンガポールドル	1.2492	24.16	68.4	1.2693	23.78	88.8
韓国	23,329.16 ウォン	1,126.16	20.72	58.6	1,055.60	22.10	82.5
台湾	279.49 台湾ドル	29.5581	9.46	26.8	30.0300	9.31	34.7
メキシコ	83.72 メキシコペソ	13.1539	6.36	18.0	13.0652	6.41	23.9

(注)1. 直近為替レートは2013年末のインターバンクレート。ちなみに1ドル＝105.30円、1ユーロ＝146.08円。

2. 資料出所：アメリカ労働省労働統計局“International Labor Comparisons”、IMF、中華民国中央銀行資料より金属労協政策企画局で作成。



(注)1. 技術力の比較は、「平成25年版ものづくり白書」において算出されている数値を、アメリカ=100に置き換えたもの。イノベーション能力、製品・プロセスの差別化、生産プロセスの洗練度、企業による研究開発投資、知的財産権保護が評価項目とされている。
2. 人件費は2012年のデータを2013年末の為替レートで換算し、アメリカ=100としたもの。
3. 資料出所：経産省・厚労省・文科省「平成25年版ものづくり白書」、アメリカ労働省労働統計局“International Labor Comparisons”、IMF、中華民国中央銀行資料より金属労協政策企画局で作成。

②日本企業は、中国やアジアの国々など、新興国・発展途上国の企業と競争しているのだから、先進国と人件費比較をしても意味がないのではないか。



* 欧米の先進国の人件費水準が、日本を大きく上回っているだけでなく、シンガポールや韓国などの人件費も、日本に追いついてきている。

* その他のアジア諸国の人件費、最低賃金の伸びも著しい。

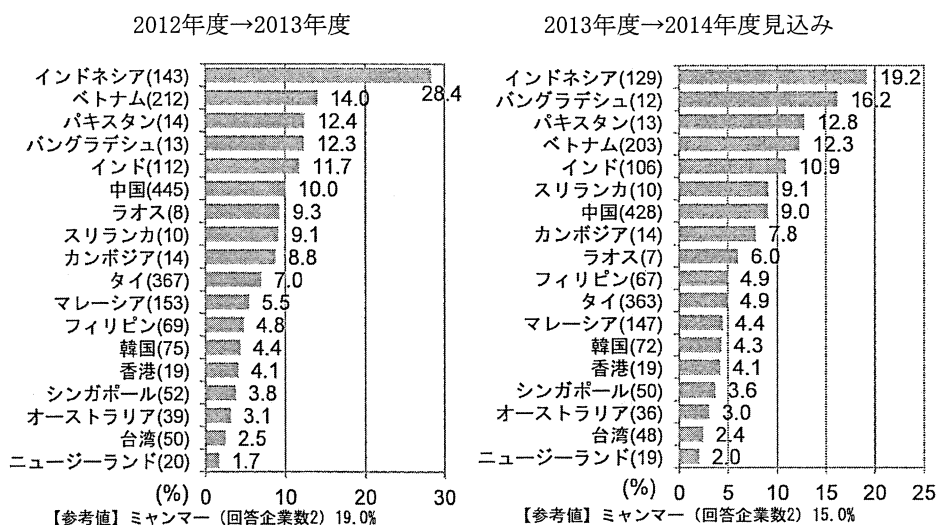
* 新興国・発展途上国と競争しているのは、日本だけではない。北欧の国々も、ドイツ、アメリカも、オーストラリアも、中国やインドをはじめ新興国・発展途上国と熾烈な国際競争を繰り広げている。ヨーロッパにはチェコやポーランドといった賃金水準の低い工業国があり、アメリカにはメキシコがある。アフリカの台頭も著しく、先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通である。高い賃金の国には、高い賃金なりの企業経営があり、それによって強い国際競争力を確保しているはずである。

現実の為替レートではなく、購買力平価（物価水準がイコールになる理論上の為替レート、1ドル=105円=848ウォン）で人件費水準を比較すると、日本の時間あたり人件費が26.86ドルなのに対し、韓国は27.51ドルとなり、日韓の人件費水準はすでに逆転しているとも言える。

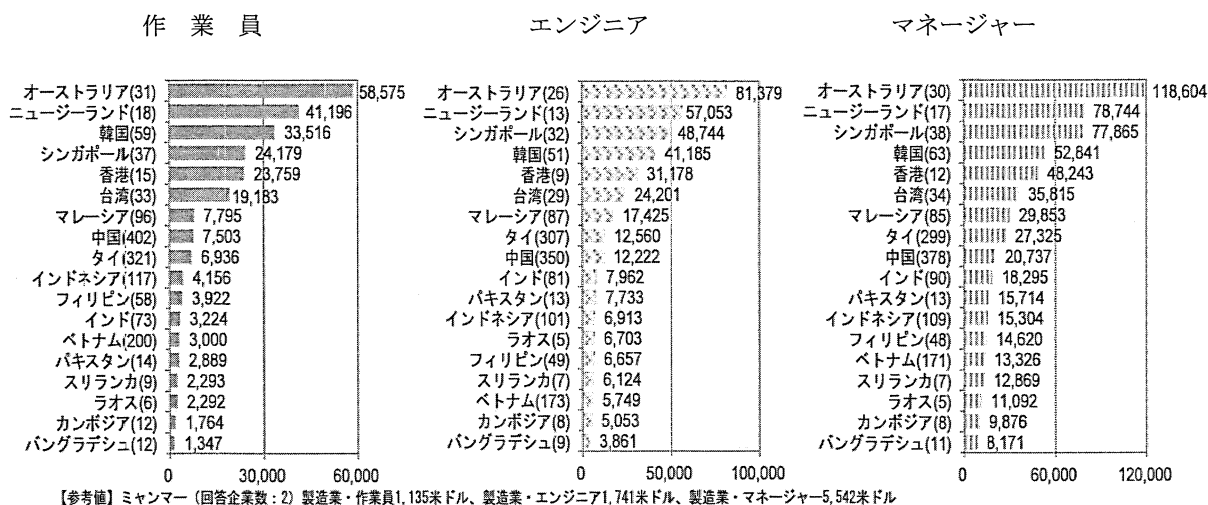
ジェトロが日系企業に対して行っている調査によれば、インドネシア、バングラデシュ、ベトナム、インドなどで2桁ベースアップが続いており、他のアジア諸国でも、大幅ベースアップとなっている。最低賃金の上昇率も、大きなものとなっている。

図表21 アジア諸国の賃金実態 (2013年)

①製造業・前年比ベースアップ率



②製造業・年間実負担額 (年間総人件費)



- (注) 1. 年間実負担額: 一人あたり社員に対する負担総額(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などの年間合計。退職金は除く)
2. 作業員: 正規雇用の一般職種で実務経験3年程度の場合。請負労働者および試用期間中の作業員を除く。エンジニア: 正規雇用の中堅技術者で専門学校もしくは大卒以上、かつ実務経験5年程度の場合。マネージャー(製造業): 正規雇用の営業担当課長クラスで大卒以上、かつ実務経験10年程度の場合。
3. カンボジア以外の国・地域については、回答は自国・地域通貨建て(但し、ミャンマーは自国通貨建て、米ドル建ての選択式)。各職種の自国・地域通貨建て年間実負担額の平均値を、2013年10月の平均為替レート(各国・地域中央銀行発表、中国は外貨管理局発表)で米ドルに換算。ミャンマーは、回答企業によって通貨が異なる(自国通貨建てまたは米ドル建て)ため、自国通貨建ての企業の回答を米ドルに換算した上で平均をとった。
4. 資料出所: 日本貿易振興機構「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」2013年10～11月調査。

図表22 アジア諸国の法定最低賃金（月額）

国	地 域	現地通貨建て		為替 レート	円換算 2013年	
		単位	2012年			2013年
インドネシア	ジャカルタ特別区	ルピア	1,529,150 18.5%	2,200,000 43.9%	0.0086	18,920
	バタム市		1,402,000 18.8%	2,040,000 45.5%		
タイ	バンコク	バーツ	9,000 39.5%	9,000 0.0%	3.2081	28,873
ベトナム	ハノイ・ホーチミンの都市部	ドン	2,000,000 29.0%	2,350,000 17.5%	0.0050	11,750
	ハノイ・ホーチミンの都市部の外側		1,780,000 31.9%	2,100,000 18.0%		
フィリピン	マニラ首都圏	ペソ	11,400 5.0%		2.3709	27,028
マレーシア	マレー半島	リンギット		900	31.967	28,770
	サバ州、サラワク州			800	31.967	25,574
中国	上海市内	元	1,450 13.3%	1,620 11.7%	17.256	27,955
	深セン		1,500 20.0%	1,600 6.1%		

(注)1. 下段は前年比上昇率。

2. 円換算は、2013年末における為替レート（現地通貨あたり円）により、金属労協で算出した。マニラ首都圏の円換算は2012年の最低賃金。

3. 資料出所：三菱東京UFJ銀行国際業務部、IMF、ベトナム国立銀行資料より金属労協政策企画局で作成。

③わが国では、現金給与以外の法定内・外の福利費の負担が重いのではないか。



* 人件費（労働費用）の構成比率を国際比較すると、現金給与以外の法定内・外の福利費などは、日本が20.3%なのに対し、フランスでは36.3%、スウェーデン34.9%、韓国24.9%、オランダ24.3%、ドイツ23.0%、アメリカ22.6%などとなっており、先進各国は日本よりも重い負担を負っている。

図表23 人件費の構成比率（製造業）

項 目	(%)							
	日本 (2011)	アメリカ (2012)	イギリス (2008)	ドイツ (2008)	フランス (2008)	オランダ (2008)	スウェーデン (2008)	韓国 (2011)
人件費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与	79.7	77.4	82.7	77.0	63.7	75.7	65.1	75.1
現金給与以外	20.3	22.6	17.4	23.0	36.3	24.3	34.9	24.9
法定福利費	(11.1)	(8.3)	(7.9)	(14.8)	(25.4)	(9.3)	(21.2)	(6.3)
法定外福利費	(2.4)	(10.4)	(6.8)	(6.5)	(4.1)	(12.1)	(8.9)	(5.1)
現物給付	(0.1)	—	(1.4)	(0.8)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.1)
退職金等の費用	(6.2)	(3.9)	(0.7)	(0.3)	(3.2)	—	(0.0)	(12.5)
教育訓練費	(0.2)	—	(0.5)	(0.5)	(2.2)	(0.8)	(0.8)	(0.6)
その他	(0.2)	—	—	(0.2)	(1.3)	(1.1)	(2.9)	(0.3)

資料出所：労働政策研究・研修機構「データブック海外労働比較2013」

6. 非正規労働者の賃金・労働条件、正社員との均等・均衡待遇

①非正規労働者が組合員ではない場合、その賃金・労働条件に関して、労働組合が賃金・労働条件の交渉・協議を行うことはできないのではないかと。間接雇用である派遣労働者の賃金・労働条件については、派遣先は関与できないのではないかと。

*労使が合意すれば、社内で雇用される組合員ではない非正規労働者の賃金・労働条件も、当然、交渉・協議できる。

*非正規労働者の雇用・労働条件に関し、労働組合に対する意見聴取が企業に義務づけられているものについては、労働組合として、積極的に意見表明を行っていかねばならない。

▽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）

▽派遣労働者の派遣期間に関する労働組合の意見聴取（労働者派遣法第40条の2）

*労働者派遣法では、派遣先事業主に対し、派遣労働者の賃金を派遣先労働者の賃金水準を考慮して決定するための情報提供が求められている。（労働者派遣法第40条）

*たとえ間接雇用であっても、通勤手段や社員食堂をはじめ、福利厚生は正社員と同様に利用できるのが基本でなくてはならない。

（参考）菅野和夫『労働法』

*団体交渉の対象事項については、まず、企業として処理する事項であって使用者が任意に応ずるかぎり、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。

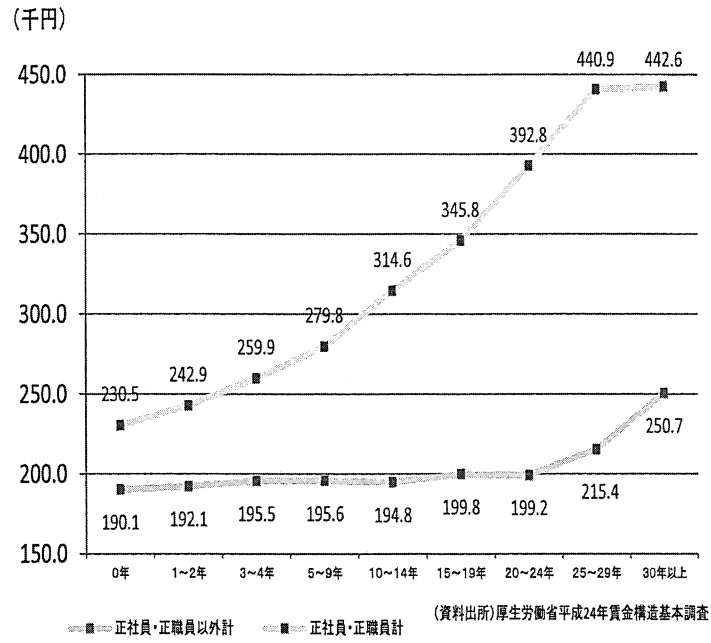
*法律上は「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が使用者に認められているわけではない。つまり、団体交渉を強制されない一群の事項を結果的に「経営権事項」と命名することはさしつかえないが、最初から「経営権」に属するか否かで義務的団交事項か否かを決するのは適切でない。義務的団交事項か否かは憲法28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的（労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進）から判断していくべきである。一般的には、これを、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と表現することができよう。しかし、これは義務的団交事項に関する一応の定義であって、具体的な問題についてはそこから出発しつつ事案に即した判断が必要となる。

*組合員ではない管理職や非正規労働者などの労働条件は、それ自体としては団体交渉権の範囲外である。しかしながら、それら非組合員の労働条件問題が、組合員の労働条件問題と共通のないしは密接に関連するものである場合、または組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労働条件問題について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団体交渉義務を負うこととなりうる（実際にも、かなり多くの企業別組合が非組合員である労働者の賃金について団体交渉を行い労働協約を締結している）。

*就業規則の作成または変更については、使用者は、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」の意見を聴かなければならない。

*「労働者の過半数で組織する労働組合」とは、当該事業場のすべての労働者（職種の違いを問わない）のうち過半数の者で組織する労働組合である。したがって、社員労組がそれであれば、臨時工やパートタイム労働者の就業規則作成についても、法律上は社員労組の意見を聴かなければならない。

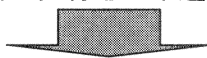
図表24 正社員と非正規労働者の勤続年数別所定内賃金



資料出所：内閣府・経済社会構造に関する有識者会議・経済の好循環実現検討専門チーム「中間報告」

7. 経済情勢

①消費税率の引き上げなどもあり、経済の先行きは不透明ではないか。



*2013年度の実質GDP成長率の実績見込みは、政府が2.6%、日銀が2.7%、民間調査機関平均が2.5%となっている。2014年度予測については、政府と日銀が1.4%、民間平均が0.8%である。

*鉱工業生産指数は、ほぼ東日本大震災前の水準、リーマンショック前の9割程度の水準まで回復してきている。設備投資の先行指標である機械受注は、2013年10、11月には大幅な改善が見られる。

図表25 GDP成長率の推移

項目	2012年度 平均	2012年			2013年		
		4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月
国内総支出(実質・前期比年率)	・	△ 2.0	△ 3.2	0.6	4.5	3.6	1.1
国内総支出(実質・前年比)	0.7	3.2	△ 0.2	△ 0.3	0.1	1.2	2.4
内 需	1.5	3.3	1.4	0.6	0.6	1.4	2.4
同 寄与度	1.5	3.3	1.4	0.7	0.6	1.4	2.5
民 需	1.5	4.0	1.4	0.1	0.5	0.8	1.6
個人消費	1.5	3.0	0.9	0.8	1.6	1.8	2.4
住宅投資	5.3	4.7	1.5	5.8	9.3	6.9	8.6
設備投資	0.7	8.4	3.8	△ 4.2	△ 3.4	△ 2.6	△ 0.8
官 需	1.4	1.0	1.3	2.4	0.8	3.3	4.9
政府消費	1.5	1.3	1.5	1.9	1.4	2.5	2.2
公共投資	1.3	0.2	0.7	4.8	△ 0.7	8.1	19.0
外需(輸出-輸入)	・	・	・	・	・	・	・
同 寄与度	△ 0.8	△ 0.1	△ 1.6	△ 0.9	△ 0.5	△ 0.1	△ 0.1
輸 出	△ 1.2	9.2	△ 4.8	△ 5.0	△ 3.3	0.0	3.0
輸 入	3.8	9.0	5.0	1.1	0.4	0.9	3.1
国内総支出(名目・前期比年率)	・	△ 3.9	△ 3.9	0.8	2.7	3.7	1.0
国内総支出(名目・前年比)	△ 0.2	2.1	△ 1.0	△ 1.0	△ 1.0	0.7	2.0
内 需	0.6	2.4	0.4	△ 0.2	△ 0.2	1.1	2.8
同 寄与度	0.6	2.5	0.4	△ 0.2	△ 0.2	1.1	2.9
民 需	0.6	3.3	0.4	△ 0.6	△ 0.4	0.4	2.2
個人消費	0.6	2.2	△ 0.3	△ 0.0	0.5	1.2	2.8
住宅投資	4.7	3.8	0.2	5.4	9.9	9.1	11.8
設備投資	0.5	8.4	3.2	△ 4.5	△ 3.5	△ 2.2	0.2
官 需	0.5	△ 0.2	0.5	1.3	0.4	3.2	5.1
政府消費	0.5	△ 0.2	0.7	0.7	0.8	2.3	1.9
公共投資	1.1	0.1	△ 0.1	4.6	△ 0.5	9.0	20.9
外需(輸出-輸入)	・	・	・	・	・	・	・
同 寄与度	△ 0.8	△ 0.3	△ 1.4	△ 0.8	△ 0.8	△ 0.4	△ 0.9
輸 出	△ 0.7	5.7	△ 7.6	△ 4.2	3.8	9.0	14.4
輸 入	4.5	7.2	1.2	1.5	8.2	10.3	17.7
GDPデフレーター(前年比)	△ 0.9	△ 1.1	△ 0.8	△ 0.7	△ 1.1	△ 0.5	△ 0.3

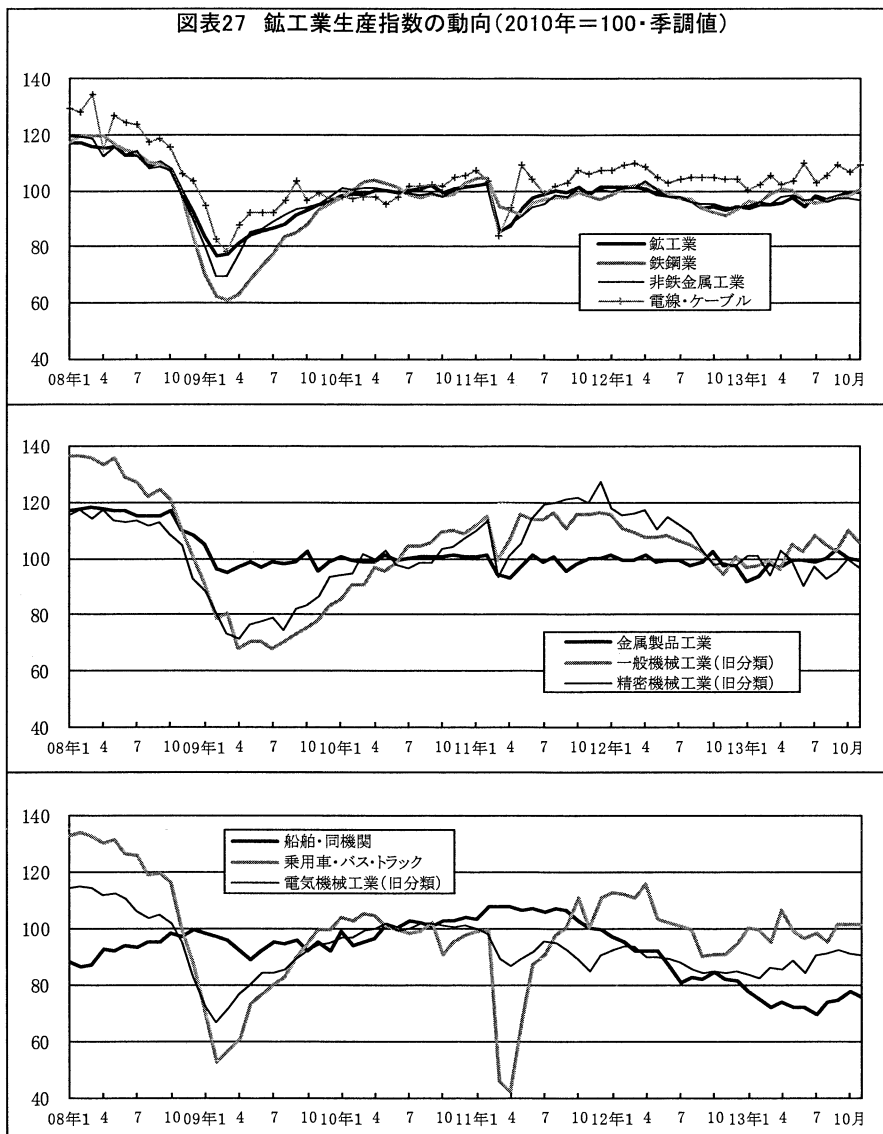
資料出所：内閣府「国民経済計算」

図表26 政府と民間の経済予測（前年比）

項目	予測機関	2013年度実績見込み			2014年度予測
		2013年 2月時点	2013年 8月時点	2014年 1月時点	2014年1月時点
実質GDP成長率	政府	2.5	2.8	2.6	1.4
	日銀			2.7	1.4
	民間調査機関平均	2.0	2.8	2.5	0.8
内需寄与度	政府	2.5	2.5	2.7	1.2
	日銀	—	—	—	—
	民間調査機関平均	1.9	2.4	2.5	0.3
消費者物価上昇率	政府(総合)	0.5	0.5	0.7	3.2
	日銀(生鮮食品を除く)			0.7	3.3
	民間調査機関平均(生鮮食品を除く)	0.2	0.4	0.7	2.9
消費者物価上昇率 (消費税の影響を除く)	政府(総合)				1.2
	日銀(生鮮食品を除く)				1.3
	民間調査機関平均(生鮮食品を除く)				0.9

資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター

図表27 鉱工業生産指数の動向(2010年=100・季調値)



資料出所：経済産業省

図表28 機械受注の動向(前年比)

年・月	船舶・電力を除く民需	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		
2012年												
1～3月期	3.3	△ 4.7	△ 3.1	△ 8.5	24.9	△ 2.9	△ 64.2	13.7	38.2	△ 24.3	3.2	
4～6	△ 1.7	△ 9.6	△ 12.2	△ 4.2	△ 6.3	△ 4.5	△ 18.3	40.4	32.0	△ 1.2	△ 4.0	
7～9	△ 4.6	△ 32.2	△ 2.6	△ 5.2	△ 15.7	△ 7.9	98.9	△ 1.1	21.1	8.9	△ 8.3	
10～12	△ 0.8	△ 5.7	△ 3.0	△ 4.9	△ 10.8	△ 18.4	88.6	△ 13.1	△ 1.7	△ 49.9	△ 9.7	
2013年												
1～3月期	△ 4.6	△ 11.8	7.0	△ 2.0	△ 13.5	△ 25.8	68.2	△ 6.6	△ 19.5	82.3	△ 5.3	
4～6	6.4	16.8	△ 23.3	6.6	5.6	△ 16.7	70.5	△ 13.8	2.3	52.4	4.7	
7～9	9.6	32.6	22.3	13.6	26.9	△ 11.3	△ 37.4	0.5	36.4	213.0	21.4	
10月	17.8	30.4	22.3	26.8	9.7	3.4	128.4	16.5	40.4	162.2	24.6	
11	16.6	△ 33.7	37.6	8.3	7.3	17.0	△ 21.7	10.5	58.0	124.1	8.9	

資料出所：内閣府

②雇用情勢は依然として厳しいのではないか。

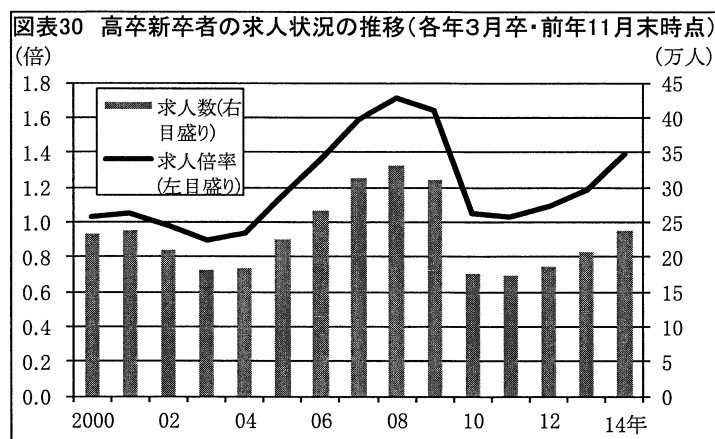


- * 完全失業率は2013年11月に4%、有効求人倍率は求人数と求職者数とが見合う1倍となった。
- * 産業別に新規求人数を見てみると、2013年7月以降、顕著に改善している。10～11月には金属産業の各業種で前年比2～5割増となっている。
- * 2014年3月卒の高卒新卒者について見ると、求人数は23.8万人と前年比14.7%増となっており、求人倍率も1.39倍に改善している。雇用情勢は着実に改善しつつある。

図表29 産業別新規求人数の推移(2013年・新規学卒者を除く・前年比)

雇用形態・産業	(%)											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
全数												
産業計	9.4	4.7	3.6	10.5	6.5	3.8	13.0	4.3	9.2	10.8	6.9	
製造業	△ 7.0	△ 8.9	△ 4.3	△ 2.0	△ 2.8	0.8	12.6	5.4	16.8	20.2	20.0	
鉄鋼業	△ 11.7	△ 9.0	△ 10.5	15.2	4.7	△ 10.0	23.5	11.0	14.3	49.5	44.7	
非鉄金属製造業	△ 11.8	△ 15.1	△ 11.0	△ 1.1	△ 9.2	△ 0.9	14.9	20.1	10.6	30.9	54.3	
金属製品製造業	△ 5.6	△ 6.9	△ 10.7	5.7	△ 2.8	△ 8.1	9.9	4.9	16.1	26.3	23.3	
はん用機械器具製造業	△ 14.7	△ 12.4	△ 14.3	△ 4.7	△ 13.6	△ 4.6	0.2	△ 3.7	12.9	27.7	21.1	
生産用機械器具製造業	△ 19.5	△ 8.8	△ 13.5	△ 17.1	△ 7.1	△ 7.0	2.0	8.0	22.7	28.2	23.5	
業務用機械器具製造業	△ 10.4	△ 7.1	△ 9.6	△ 2.0	△ 17.8	△ 19.7	0.4	5.4	△ 18.9	28.6	34.1	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	△ 29.2	△ 17.4	△ 17.2	△ 2.8	△ 7.4	△ 11.3	3.0	7.1	4.9	47.0	33.8	
電気機械器具製造業	△ 13.7	△ 6.7	△ 10.9	4.1	13.1	13.3	35.2	31.5	32.2	38.6	53.1	
情報通信機械器具製造業	△ 29.1	△ 18.8	△ 19.9	△ 21.9	20.5	1.1	8.1	0.6	28.6	19.1	25.4	
輸送用機械器具製造業	△ 32.6	△ 33.2	△ 0.5	△ 20.5	△ 2.0	27.0	17.0	15.5	73.4	30.5	54.7	
パートタイムを除く常用												
産業計	8.5	2.8	0.6	7.5	4.1	1.1	10.4	3.3	8.5	9.4	6.7	
製造業	△ 8.1	△ 9.1	△ 8.5	△ 4.4	△ 0.9	△ 1.8	9.7	5.4	15.3	21.1	20.6	
鉄鋼業	△ 13.7	△ 11.2	△ 12.3	12.6	5.9	△ 10.3	20.5	9.0	21.0	48.2	45.6	
非鉄金属製造業	△ 21.0	△ 20.3	△ 21.5	△ 1.0	△ 3.7	1.3	18.1	5.4	12.0	31.6	59.0	
金属製品製造業	△ 4.2	△ 8.3	△ 9.3	4.1	△ 4.5	△ 7.5	9.1	2.0	15.8	30.7	21.8	
はん用機械器具製造業	△ 14.3	△ 12.8	△ 13.1	△ 6.6	△ 15.8	△ 5.5	△ 0.9	△ 5.6	12.1	25.2	17.5	
生産用機械器具製造業	△ 14.5	△ 10.1	△ 15.1	△ 19.4	△ 7.1	△ 8.0	△ 1.5	9.1	18.7	25.0	22.8	
業務用機械器具製造業	△ 2.1	△ 5.5	△ 10.5	△ 2.9	△ 16.9	△ 18.1	5.6	6.1	△ 26.8	29.5	30.3	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	△ 30.0	△ 3.8	△ 28.9	△ 13.9	△ 1.3	△ 19.9	2.8	16.5	△ 3.7	26.0	15.5	
電気機械器具製造業	△ 8.8	△ 2.4	△ 10.3	11.4	19.9	22.7	36.8	36.6	38.5	36.4	45.6	
情報通信機械器具製造業	△ 11.2	△ 1.0	△ 1.8	△ 26.3	42.9	16.7	6.8	5.0	33.4	15.7	17.1	
輸送用機械器具製造業	△ 23.7	△ 32.2	△ 19.7	△ 20.2	1.6	2.2	19.6	8.9	41.7	29.0	49.8	

資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」



資料出所：厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」

③現在の円高是正は一時的なものではないか。



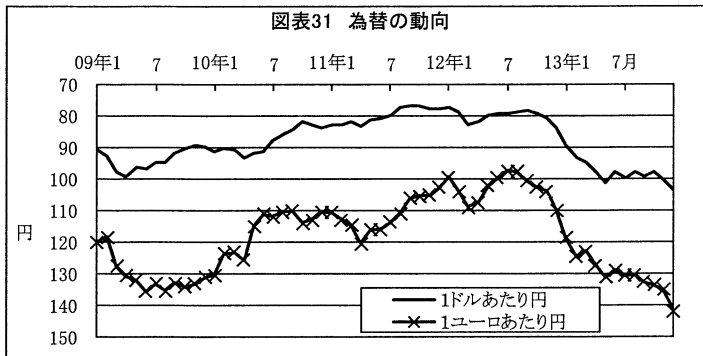
* 為替相場は1ドル=100円程度、1ユーロ=140円程度で推移しているが、現在の為替相場は、日米、日欧の金融政策の状況を反映したものであり、妥当なものである。

* 輸出産業・輸入産業とも、為替相場の適正な水準での安定がきわめて重要である。1995年の逆プラザ合意以降、円の対ドルレートは、日米の製造業の人的費がイコールになる水準を上限に、購買力平価（日米の物価水準がイコールになる理論上の為替レート）を下限として、その間で推移しているので、賃上げによって円高の上限を抑制することが期待される。

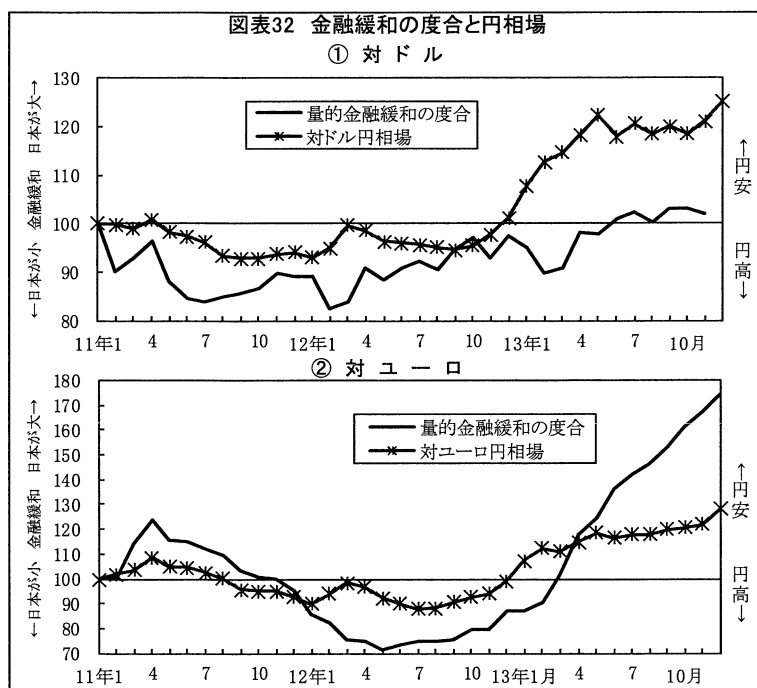
* アメリカ国内では、日本の量的・質的金融緩和政策に対して、為替操作だとして一部に反発がある。日本での賃上げは、こうした反発を緩和することにもつながる。賃上げは、日本が円高是正だけでデフレ脱却を図ろうとしているのではないことを国際的に示す重要なサインである。

為替相場は、短期的には金融政策に左右される。日本の金融緩和がアメリカより大きければ円安に、小さければ円高になる。現在の為替相場は、金融政策の状況を反映したもので、妥当なものである。

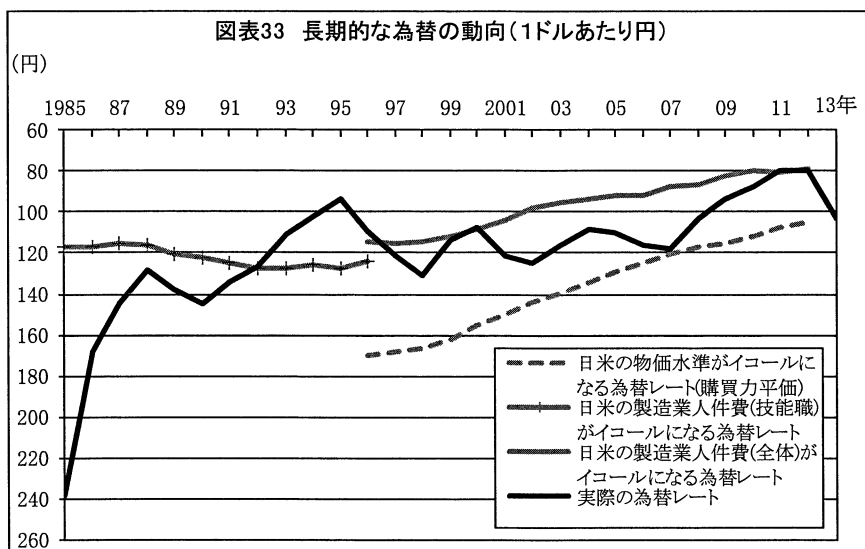
円・ドル相場は、1985年のプラザ合意から95年の逆プラザ合意までは、日米の製造業の人件費がイコールになる水準の近辺で推移し、逆プラザ合意以降は、日米の製造業の人件費がイコールになる水準を上限、購買力平価を下限とし、その間で推移している。日本の人件費を引き上げると、日米の製造業の人件費がイコールになる水準の為替レートが下落するので、人件費引き上げは円高抑制に寄与することが期待される。



資料出所：日本経済新聞



- (注) 1. 金融緩和の度合は「日本のマネタリーベース(2011年1月=100) ÷ アメリカ・ユーロ圏のマネタリーベース(同)」。
 2. したがって2011年1月との比較で、100より低い場合は日本のほうが金融緩和の度合が小さく、100より高い場合は日本のほうが度合が大きい。
 3. 為替相場も2011年1月を100とした。
 4. 資料出所：アメリカ連邦準備制度、欧州中央銀行、日銀、日本経済新聞資料より金属労協政策企画局で作成。



- (注) 1. 「実際の為替レート」の2013年は12月平均の値。
 2. 1985年9月に「プラザ合意」により円高誘導が行われ、95年4月に「逆プラザ合意」により円高是正が行われた。
 3. 資料出所：OECD、アメリカ労働省、日本経済新聞資料より金属労協政策企画局で作成。

(参考) 経済企画庁「昭和61年度年次経済報告」1986年8月15日

- *我が国の輸出財産業と考えられる製造業の資本コスト、賃金をアメリカと比較してみると、1980年代前半におけるドル高・円安局面において、日本の資本コストはアメリカと余り変わらない一方、賃金はアメリカに比べ、特に安いという状況が生み出されてきたことが分かる。
- *円高は、輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる働きをすると考えることができよう。
- *これに対し、一般的には、個別の輸出関連企業や輸入品と競争している企業は、価格競争力を維持しようとして、まず、既存の設備等を所与とした場合、労働コストを引き下げるという対応が考えられる。
- *しかし、これらの部門での労働コストの抑制は、再び我が国の輸出関連産業等の労働コストを国際的にみて低め、一層の円高による調整を招く可能性がある。

(参考) 経済企画庁「平成8年度年次世界経済報告」1996年12月13日

- *95年前半に対主要通貨で急落したドルは、年後半から96年前半にかけて回復した。
- *95年のドル・マルク、ドル・円の購買力平価の推移とそれぞれの実勢相場の推移を比較すると、95年前半のドル安は、幾つかの物価指数から計算した購買力平価よりもドル安に振れており、明らかに「行き過ぎ」であったといえる。
- *95年4月、G7においてドルの下落に対する「秩序ある反転(orderly reversal)」が合意され(=逆ブラザ合意…金属労協注)、それに基づいた先進主要国の効果的なドル買い協調介入などから市場のドル下落予想が後退した。
- *95年後半からのドル上昇は、購買力平価からみたいわゆる「均衡為替レート」への回帰であったと考えられる。

④輸出はあまり増えていないのではないか。



- *わが国では、依然として巨額の貿易赤字(2013年11月1兆2,941億円)が続いている。
- *しかしながら、輸出金額は2013年3月より前年比プラスが続いており、11月には18.4%増となっている。輸出数量も7月以降はおおむね前年比プラスとなっており、11月は6.2%増である。
- *金属産業の輸出は、2013年10、11月にはすべての主要品目で前年比プラスとなっており、ASEAN向けを含め、主要地域向けがすべてプラスとなっている。
- *輸入も数量・価格とも増加しており、輸入金額の増加率が輸出金額を上回っているため、貿易赤字が拡大している。輸入数量の動向が、貿易赤字縮小へのカギとなっている。

図表34 最近の貿易動向(前年比)

年・月	貿易収支 (実額・億円)	金額(円建て)		数量		価格(円建て)	
		輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2012年10月	-5,562	△ 6.5	△ 1.5	△ 8.5	△ 0.5	2.1	△ 1.0
11	-9,570	△ 4.1	0.9	△ 7.7	△ 0.5	3.9	1.4
12	-6,457	△ 5.8	1.9	△ 11.8	△ 0.6	6.8	2.6
2013年1月	-16,335	6.3	7.1	△ 1.5	△ 0.7	7.9	7.9
2	-7,813	△ 2.9	12.0	△ 12.8	0.3	11.4	11.6
3	-3,669	1.1	5.6	△ 7.1	△ 4.5	8.9	10.6
4	-8,848	3.8	9.5	△ 3.0	2.5	7.0	6.9
5	-9,981	10.1	10.1	△ 1.2	△ 2.2	11.5	12.5
6	-1,817	7.4	11.8	△ 5.0	△ 5.0	13.1	17.6
7	-10,295	12.2	19.7	1.8	2.4	10.2	16.9
8	-9,679	14.6	16.1	1.9	△ 1.9	12.5	18.3
9	-9,378	11.5	16.6	△ 1.8	△ 2.1	13.6	19.1
10	-10,927	18.6	26.2	4.4	6.4	13.6	18.7
11	-12,941	18.4	21.1	6.2	5.0	11.5	15.4

資料出所：財務省

図表35 金属産業の輸出動向(前年比)

①商品別 (%)

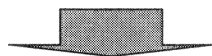
品名	輸 出 金 額 (%)										
	2013年										
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
鉄鋼	3.1	5.6	0.1	15.8	△ 1.9	9.7	6.2	12.1	7.6	13.4	15.4
非鉄金属	38.6	11.8	9.8	0.1	10.8	9.7	14.4	21.3	16.8	17.1	2.2
金属製品	13.1	△ 1.2	4.3	3.6	9.9	△ 0.7	11.4	13.4	5.5	16.3	18.8
一般機械	△ 2.7	△ 13.4	△ 4.7	△ 5.8	4.5	3.5	7.4	7.3	7.7	15.1	18.5
電気機器	2.5	△ 7.6	△ 3.4	4.0	9.6	4.0	6.4	10.7	5.3	15.0	12.0
輸送用機器	3.3	△ 3.6	△ 1.2	△ 2.1	4.9	0.0	13.5	15.2	19.1	24.0	25.6
うち自動車	2.1	△ 5.3	△ 3.4	6.5	5.5	11.7	14.3	21.0	29.9	31.4	30.1
うち自動車の部分品	14.3	1.5	0.7	6.8	3.5	0.8	8.7	12.2	6.5	17.5	15.7
うち二輪自動車	△ 2.1	△ 5.3	4.1	2.3	13.7	1.9	23.9	25.9	20.7	21.2	16.2
うち船舶	△ 8.7	△ 4.2	△ 0.9	△ 51.2	△ 7.7	△ 46.9	19.1	△ 28.5	△ 18.1	5.0	10.5
科学光学機器	9.7	△ 4.6	8.9	△ 4.8	15.7	7.2	6.7	10.5	0.1	6.0	10.8
金属産業計	2.8	△ 6.3	△ 1.8	△ 0.5	6.0	3.1	9.2	11.5	10.4	17.4	18.1
(総 額)	6.3	△ 2.9	1.1	3.8	10.1	7.4	12.2	14.6	11.5	18.6	18.4

②地域別 (%)

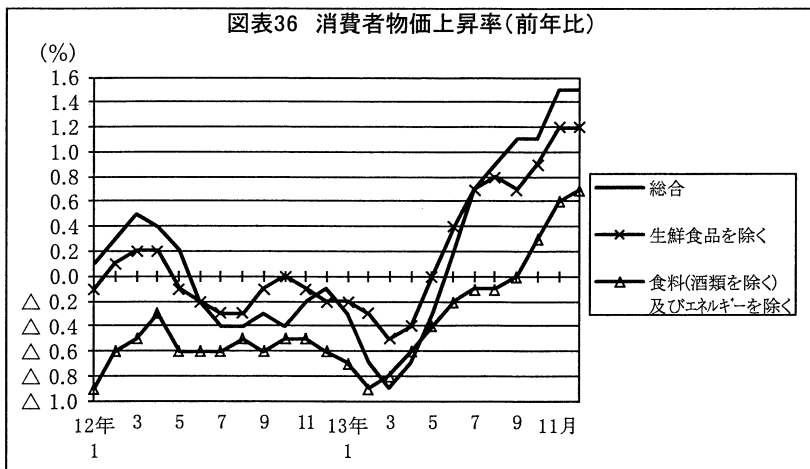
地 域	輸 出 金 額 (金属産業) (%)										
	2013年										
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
アメリカ向け	11.1	4.7	6.5	12.0	14.8	13.5	17.3	19.5	19.8	24.6	22.7
EU向け	△ 4.0	△ 14.4	△ 5.3	△ 5.4	△ 6.2	2.7	14.0	16.9	15.6	24.1	19.7
アジア向け	1.2	△ 11.4	△ 4.0	△ 0.8	5.7	2.2	4.7	10.0	5.7	13.4	18.5
うち中国向け	△ 7.6	△ 23.7	△ 7.5	△ 3.2	2.1	△ 0.5	4.8	11.4	11.4	23.1	38.3
うちASEAN向け	5.0	△ 0.2	△ 4.1	△ 0.4	0.5	△ 2.2	△ 1.0	5.3	△ 2.7	4.5	8.1
その他向け	2.7	△ 0.5	△ 2.2	△ 8.7	4.8	△ 4.0	10.6	4.7	10.1	16.5	10.9
世界向け	2.8	△ 6.3	△ 1.8	△ 0.5	6.0	3.1	9.2	11.5	10.4	17.4	18.1

資料出所：財務省「貿易統計」より金属労協政策企画局で作成。

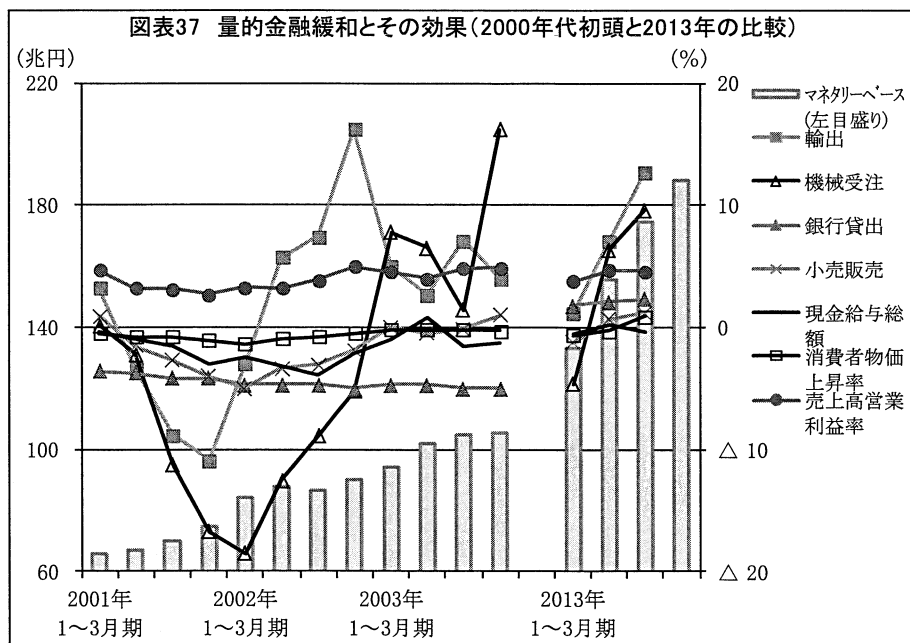
⑤消費者物価上昇率はあまり上がらないのではないかと。賃金と物価を連動させるのなら、デフレ期には、賃金を引き下げなければ整合性がとれないのではないかと。



- *2013年11月の消費者物価上昇率(前年比)は、「総合」が1.5%、「生鮮食品を除く総合」が1.2%、「食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合」が0.6%となっている。都区部の結果から算出した12月の推計値は、「総合」が1.5%、「生鮮食品を除く総合」が1.2%、「食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合」が0.7%である。
- *2013年度通期の上昇率の見込みは、政府(総合)、日銀(生鮮食品を除く総合)、民間調査機関の平均(同)とも、0.7%になっている。
- *2014年度予測については、政府が3.2%、日銀が3.3%、民間平均が2.9%である。
- *このうち消費税率引き上げ分を除く上昇率は、政府が1.2%、日銀が1.3%、民間平均は0.9%と予測している。
- *日銀は、消費者物価上昇率2%の物価安定の目標を、2年程度の期間を念頭に置いて、できるだけ早期に実現することとしている。物価上昇のペースが鈍った場合には、迅速な追加緩和が行われるものと思われる。(消費税率引き上げ分は、2%には含まれない)
- *わが国では1991年2月のバブル崩壊以来、「失われた20年」が続いてきたが、1991年と2012年の消費者物価指数(総合)を比較すると、2.2%上昇している。またG7諸国の中で、最近5年間で消費者物価上昇率がマイナスとなったのは、日本を除けばアメリカで1年(2009年△0.4%)見られるだけである。物価は上昇するのが通常の状態、デフレは異常事態であることは明らかであり、通常発生するインフレについては賃上げで対応すべきである。
- *実質賃金すら維持できなければ、需要が縮小し、デフレに逆戻りすることは避けられない。



2000年代初めにも、大幅な量的金融緩和が実施された。これにより円高が是正され、株価も上昇、輸出と設備投資が拡大し、戦後最長の景気拡大を記録した。しかしながら、賃金・一時金は前年割れを続け、小売販売も低迷、消費者物価上昇率は水面下で推移し、「実感なき景気回復」となった。この轍を踏まず、量的金融緩和の効果が経済全体に波及するようにならな



デフレ脱却と経済成長のためには賃上げが必要

－経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2014年1月20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、「経営労働政策委員会報告」を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

経労委報告は、「今次の春季労使交渉・協議は、従来以上に社会的な意義が高まっている」として、企業労使には「日本経済再生の一翼を担っているとの気概を持ちながら、さらなる成長に向けた対応を含め、より幅広い視野に立って議論を深めていく姿勢が求められる」とマクロの視点の重要性を提起している。しかしながら、具体的な労働条件については、「自社の支払い能力に則して労使自治で決定するもの」と、もっぱらミクロの経営状況を基準に判断すべきとの従来通りの主張に留まっている。

日本経済は、まさに正念場を迎えている。労使自治の名の下に、ミクロの経営環境のみに拘泥し、2000年代前半に実感なき景気回復に終わった轍を踏んではならない。今次闘争を好機と捉え、消費拡大によってデフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、経営者の責任を果たすべきである。

また、経労委報告は、「労使自治」原則の堅持を強調する一方、「労働組合が実力行使を背景として賃金水準の社会的横断化を意図して闘うという意味での『春闘』は、もはや終焉している」と述べている。

しかしながら、これまでも労働組合は、賃金の社会性を重視しながら、勤労者生活、経済や物価動向、生産性、企業実態等を勘案し、責任ある要求を掲げ交渉に臨んできた。また、労使が対等の立場で真摯な交渉を行うことこそが真の「労使自治」であり、金属労協においても、必要な場合には「実力行使」も視野に入れ、闘争態勢を確立することとしている。もともと賃金は、「同一価値労働同一賃金」の原則の下、社会横断的なものでなくてはならない。企業規模間・雇用形態間における賃金格差が、経済の低迷や社会の不安定化を招いている現実を無視すべきではない。

<消費拡大、生産性の向上には、賃上げによる「人への投資」を>

経労委報告は、「賃上げという場合、『年収ベースでみた報酬の引き上げ』として捉えていくべき」として、賃金の他、一時金や諸手当等の引き上げも賃上げであると主張している。

しかしながら、一時金は、年間総賃金の一部として一定水準を安定的に確保した上で、企業業績を反映しているため、一定程度変動する性質がある。

これに対して月例賃金は、長期的な観点を重視し、働く者の生活の安定や労働の価値を反映しながら、水準を決定している。勤労者の将来にわたる安定した所得向上こそが、安心して消費を拡大させるための条件となる。経労委報告では、株価の上昇が「個人消費を拡大した」としているが、消費動向は未だ力強さに欠けている。月例賃金の引き上げは、基本的に一時金制度を持たない非正規労働者も含めて、働く者全体の生活改善への波及効果が高い。デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための2014年闘争の役割や、賃金の社会性を踏まえれば、定期収入である月例賃金への配分が重視されなければならない。

経労委報告では、「労使一丸で生産性の向上に取り組むことが求められる」としているが、とりわけ「ものづくり産業」では、生産性の向上は恒常的・永続的な取り組みであり、生産性向上のためには、賃上げによって「人への投資」と適正な成果配分を行うべきである。

<定期昇給は現場力の源泉>

経労委報告では、定期昇給がある企業が「84.2%」であるというデータを示しながらも、「企業を取りまく経営環境が全く異なっている」「他国にはない慣行」「国内従業員だけを対象とした定期昇給制度を維持していくことの合理性は、今後ますます問われる」と主張している。

定期昇給制度は、年齢・勤続に対応する職業能力の習熟を反映して昇給する仕組みである。84.2%の企業が定期昇給制度を実施しているのは、労働の価値を適正に反映しているのみならず、モチベーションや定着率を高め、技術・技能の継承にも役割を果たす制度であるからに他ならない。海外においても習熟昇給は実施されており、日本のみが特殊なわけではない。真摯な議論を重ねて築き上げてきた定期昇給制度は、労使の信頼関係の基礎であるとともに、現場力の源泉である。

<勤労者への適切な配分が必要>

経労委報告では、「付加価値が低迷するなか、人件費の伸びが付加価値の伸びを大きく上回る状況が続いている」として、バブル期の1990年を100とした付加価値と人件費の推移を掲載している。しかしながら、金属労協の試算によれば、1990年代以降のいわゆる失われた20年の間、物的生産性と付加価値生産性の伸びに見合った人件費への配分がされていない。このことは、「生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分）」の考え方がなおざりにされてきたためであると言わざるを得ない。

また、経労委報告では、「マクロベースの労働分配率は、中長期的にわが国の産業構造や雇用形態が大きく変化していることから、個別企業の総額人件費の改定の基準となるものではない」と主張している。労働分配率は、長期的に低下しており、景気が急激に悪化したリーマンショック以降も回復していない。雇用形態の変化（非正規労働者の増加）が労働分配率の低下の一因となっているが、それは非正規労働者の賃金水準が適正なものとなっていないことに他ならず、非正規労働者の賃金の底上げが急務である。

さらに、経労委報告では、「わが国製造業における1人あたり人件費は世界最高水準にある」としているが、このもとになった為替レートは、超円高時のものを用いている。円高是正後の為替レートで、時間あたり人件費を比較すれば、主要先進国のなかでも最低水準である。

<中小企業の着実な賃上げを>

経労委報告では、連合が中小共闘の方針で、大手を上回る賃上げを示したことに対して、「大手を上回る賃上げを実現するだけの支払い能力を有するところは限定的であろう」と指摘した上で、「慎重な論議が望まれる」としている。

しかしながら、多くの中小企業では賃金制度が未整備であることが、賃金水準の低下に拍車をかけ、大手企業との賃金格差を拡大させている。このため、人材確保も困難となるなどの課題が生じており、賃金の社会性を重視しながら、賃金格差の是正を着実に進める必要がある。

同時に、企業規模間格差の是正のためには、公正取引を確立することが不可欠である。とりわ

け、消費税率引き上げに際し、各取引段階において、適正に消費税が転嫁されるよう、消費税転嫁対策特別措置法の徹底、転嫁カルテルや表示カルテルの活用促進をはじめ、対策の一層の強化が必要であり、経団連としても、こうした取り組みの強化が求められる。

<長期安定雇用がものづくり・金属産業の競争力の基盤>

経労委報告では、「限定正社員がさらに普及すれば、労働者にとって就労形態の選択肢が増え、有期契約より安定した雇用機会が広がるものと期待される」としている。

われわれは、働き方の選択肢が拡大することを否定するものではないが、その場合は、働く者のニーズに合うものでなければならず、均等・均衡待遇原則の下で、適正な労働条件が確保されることが不可欠である。限定正社員の拡大によって、雇用の不安定な労働者が増大することになれば、デフレ脱却や持続的な経済成長は、再び遠のくことになる。

とりわけ、ものづくり・金属産業では、現場の従業員が長期にわたる経験によって蓄積してきた技術・技能、ノウハウや判断力を発揮し、創意工夫を重ね、さまざまな環境変化・技術変化に積極的に対応してきた。長期安定雇用を基本とする「良質な雇用」に裏づけられた「現場力」こそ、ものづくり産業の競争力の源泉である。経営者は、「人への投資」として人材育成を図り、雇用の安定を守る責任を果たすべきである。

また、経労委報告では、労働時間法制についても、「労使自治を重視した労働時間法制に見直すべき」との主張を行っている。

こうした主張は、長時間労働是正やワーク・ライフ・バランスの必要性が高まっている現状に逆行している。さらに未組織企業では、法による規制がなければ、「労使自治」の名の下に、経営者の都合のみで労働時間が決定されることになりかねない。未組織労働者を含めた働く者全体の公正な労働条件確立のためには、労働法制による規制強化がきわめて重要である。

<金属産業の「労働の価値」にふさわしい特定（産業別）最低賃金の実現を>

経労委報告では、地域別最低賃金を下回った特定（産業別）最低賃金は、その存在意義や役割・使命を終えたものとして速やかに廃止すべきであるとしている。

しかしながら、2つの最低賃金は、経労委報告が「根本から大きく異なる」制度と指摘しているように、それぞれが異なる役割と機能を担っており、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことが、廃止の理由にはなり得ない。

特定（産業別）最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金協定等を基礎として決定・改正の申出を行い、金額審議を行っており、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、基幹的労働者の賃金水準の底支えをするための役割を果たしている。当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、産業の魅力を高め、優秀な人材を確保することが産業の競争力を高めるという好循環サイクルの構築をめざす観点から、日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい特定（産業別）最低賃金水準を実現すべきである。

<海外労使紛争の未然防止のために>

経労委報告では、海外労使紛争の未然防止のために、現地労働組合と良好かつ緊密な関係を構築することが、「上部団体等の外部からの不当な介入を防ぐ」とした上で、就業規則などに「懲戒規定を具体的に記載し」「厳正に対処する」ことで、紛争が起きにくい職場風土をつくることが重

要であると指摘している。

しかしながら、海外労使紛争は、「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）」の遵守に対する経営側の認識の不足が原因であることが少なくない。「中核的労働基準」を規定しているILO基本8条約については、条約の批准・未批准を問わず遵守が求められている。事前に懲戒規定を定めていても、中核的労働基準に抵触する行動をとれば、労使紛争が発生し、国際的な批判を浴びることになる。

また、産業別労働組合など労働組合の上部団体は、外部組織ではなく労使関係の当事者であることを認識しなければならない。近年は、上部団体の指導を受けないために長期の紛争に至るケースが増えており、上部団体の指導は、むしろ労使関係の安定に寄与する。コンサルタント等の第三者を介入させず、労使が真摯に向き合い、話し合いを行うことが早期解決に導くことになる。経団連は、会員企業に対して中核的労働基準の正しい理解とその遵守を徹底すべきである。

以 上