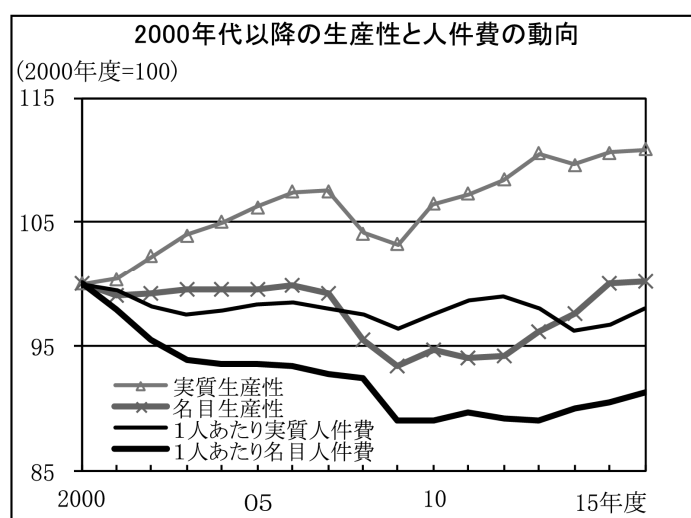


2018年闘争 交渉参考資料

—経営側の主張に対する労働組合としての考え方—



2018年1月

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

目 次

2018年闘争交渉参考資料

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
I. 最近の経済情勢	
1. 需要と出荷の動向・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2. 雇用の動向・・・・・・・・・・・・・・・・	9
II. 経営側の主張と労働組合の考え方	
1. 付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての賃上げ・・・・・・・・	11
2. 年収ベースの賃金引き上げ・・・・・・・・	15
3. 労働分配率・・・・・・・・	17
4. 労働分配率低下の要因、賃金の下方硬直性・・・・・・・・	22
5. 賃上げの消費拡大効果・・・・・・・・	25
6. 将来不安と消費・・・・・・・・	32
7. 物価と実質賃金・・・・・・・・	36
8. 人件費水準の国際比較・・・・・・・・	39
9. 総額人件費・・・・・・・・	45
10. 中小企業における賃上げ・・・・・・・・	47
11. 賃金制度、同一価値労働同一賃金・・・・・・・・	51
12. 非正規労働者・・・・・・・・	53
13. 特定（産業別）最低賃金・・・・・・・・	55
14. 内部留保・・・・・・・・	60
15. グローバル経営、連結業績、付加価値の適正循環・・・・・・・・	62
16. 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善・・・・・・・・	63
17. いわゆる「働き方改革」・・・・・・・・	65
経団連「2018年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解・・・・・・・・	70

は じ め に

金属労協は2017年12月、第60回協議委員会において、「3,000円以上の賃上げ」をはじめとする賃金・労働諸条件の引き上げをめざす闘争方針として、「2018年闘争の推進」をとりまとめた。JC共闘各産別は、これに基づき、それぞれ要求基準を決定しつつある。

経営側では今般、経団連が『2018年版経営労働政策特別委員会報告』を発表したが、「経済界は、イノベーションの創出や働き方改革などを通じた生産性の向上策に取り組み、従来より踏み込んだ処遇改善を図ることで、企業規模にかかわらず、賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」と力強く宣言し、「労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた『3%の賃金引上げ』との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる」と賃金引き上げに肯定的な姿勢を示している。

しかしながら、一方で、

- *賃金引き上げは、賞与・一時金の増額など、「年収ベースの賃金引上げを基本」とし、月例賃金の引き上げに関しては、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業、中期的に収益体質が改善した企業に限定する姿勢を崩していない。
- *実質賃金や可処分所得伸び悩みの原因を、主として物価上昇や社会保険料の負担増に求め、そもそも、税負担や社会保険料、物価上昇分を差し引く前の名目実収入そのものが、リーマンショック前の水準を回復していない事実から、目をそらしている。
- *大手企業と中小企業の賃金水準の格差是正に対しても、あくまで収益拡大を要件とするなど、否定的と言わざるを得ない。
- *マクロの労働分配率の低下は、景気拡大により分母の付加価値が増加しているためとし、長期的に低下傾向をたどってきた経過を無視している。

など、本質的な姿勢は、従前と変化が見られないようである。

この「2018年闘争交渉参考資料」は、12月以降の情勢変化、ならびにこのような経営側の反応などを踏まえ、いよいよ本格化する企連・単組における団体交渉に向けた基礎資料として、作成したものである。内容は、マクロ論、あるいは一般論として、団体交渉の俎上に載ることが想定されるものに限定されている。いずれの組合においても、交渉はマクロ的・一般的議論から始まるのが通例であり、マクロ的議論を制することは、山場に向けて、具体的な賃金・労働諸条件の交渉を有利に進めるうえで重要な意味を持つ。交渉参考資料は、実際に団体交渉のための資料づくりにあたられる、企連・単組の書記長あるいは担当中執といったみなさんを念頭において作成しており、技術的な部分も含まれているが、ご一読のうえ、それぞれの状況に即してご活用いただきたい。また、そのほかのみなさんについても、エッセンス部分<労働組合の考え方>には、お目通しいただくようお願いしたい。

この交渉参考資料が、迫力ある交渉展開の一助となれば幸いである。2018年闘争において、「強固な日本経済の構築」に向けた「生産性三原則の実践」による「人への投資」の実現が図られるよう、組合員ならびに団体交渉委員のみなさんの奮闘を心から祈念する。

I. 最近の経済情勢

1. 需要と出荷の動向

①実質GDP成長率の動向

わが国は2012年11月に景気回復に転じ、すでにいざなぎ景気の57カ月を超え、戦後2番目の長さを記録しているが、景気拡大はむしろようやく本格化した段階と言える。

2016年度には、わが国の実質GDP成長率は1.2%となっていたが、2017年に入ってから四半期ごとの成長率を見ると、1～3月期に前年比1.5%、4～6月期1.6%、7～9月期2.1%と期を追うごとに成長率が拡大している状況にある。

需要項目ごとに見ると、個人消費は、2016年10～12月期0.6%、2017年1～3月期0.8%、4～6月期1.9%と拡大傾向で推移している。7～9月期には0.9%と伸び悩んだものの、天候不順による一時的なものと思われる。住宅投資は、2016年7～9月期から6%程度で推移していたが、2017年7～9月期には1.6%と大幅に鈍化した。賃貸住宅建設ブームの終焉によるものと思われる。一方、設備投資は、2016年10～12月期1.7%、2017年1～3月期1.8%、4～6月期2.9%、7～9月期3.8%と期を追うごとに拡大している。その結果、内需寄与度は、2017年1～3月期0.6%、4～6月期1.1%、7～9月期1.4%と拡大が続いている。

輸出は2017年1～3月期6.7%、4～6月期6.8%、7～9月期6.4%と大幅な拡大が続いている。その結果、外需（輸出－輸入）の寄与度は、7～9月期に0.7%となっている。

なお、経済活動全体の物価水準を示すGDPデフレーターは、前年比マイナスが続いていたが、2017年7～9月期には、5四半期ぶりにプラスに転じている。（図表1）

図表1 GDP成長率の推移(前年比)

項目	2014年度 平均	2015年度 平均	2016年度 平均	2016年			2017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)	△ 0.3	1.4	1.2	0.7	0.9	1.5	1.5	1.6	2.1
同 前期比年率				1.6	0.9	1.4	1.5	2.9	2.5
内 需	△ 0.9	1.3	0.4	0.5	0.2	0.4	0.6	1.1	1.4
同 寄与度	△ 0.9	1.4	0.4	0.5	0.2	0.4	0.6	1.1	1.4
民 需	△ 1.2	1.4	0.4	0.2	△ 0.3	0.5	1.0	1.1	1.8
個人消費	△ 2.5	0.8	0.3	△ 0.2	△ 0.1	0.6	0.8	1.9	0.9
住宅投資	△ 9.9	3.7	6.2	5.1	6.3	6.8	6.5	5.7	1.6
設備投資	3.3	2.3	1.2	1.3	△ 0.2	1.7	1.8	2.9	3.8
政府消費	0.4	1.9	0.5	1.2	1.3	0.2	△ 0.6	0.6	0.2
公共投資	△ 2.0	△ 1.6	0.9	1.8	2.2	△ 0.0	△ 0.1	3.6	0.3
外需(輸出－輸入)									
同 寄与度	0.6	0.1	0.8	0.3	0.8	1.1	0.9	0.4	0.7
輸 出	8.7	0.7	3.4	0.9	1.0	4.8	6.7	6.8	6.4
輸 入	4.3	0.3	△ 1.1	△ 0.8	△ 3.2	△ 1.6	1.4	4.3	2.4
国内総支出(名目)	2.2	3.0	1.0	1.2	0.8	1.4	0.6	1.1	2.2
同 前期比年率				0.4	△ 0.4	1.9	0.3	3.2	3.2
内 需	1.2	1.4	△ 0.1	△ 0.2	△ 0.7	0.0	0.6	1.4	1.9
同 寄与度	1.2	1.4	△ 0.1	△ 0.2	△ 0.7	0.0	0.6	1.4	1.9
民 需	0.9	1.5	△ 0.2	△ 0.6	△ 1.2	0.1	0.9	1.4	2.2
個人消費	△ 0.4	0.7	△ 0.2	△ 0.8	△ 0.9	0.3	0.9	1.9	1.0
住宅投資	△ 6.7	3.5	5.9	4.0	5.2	6.7	7.7	7.5	3.9
設備投資	4.6	2.7	0.4	0.3	△ 1.6	0.9	1.9	3.4	4.9
政府消費	2.4	1.6	0.2	1.1	1.1	△ 0.2	△ 1.0	0.9	0.6
公共投資	0.9	△ 1.1	0.6	0.3	1.0	△ 0.2	1.2	5.3	2.5
外需(輸出－輸入)									
同 寄与度	1.0	1.6	1.1	1.4	1.5	1.4	0.1	△ 0.3	0.3
輸 出	11.5	△ 0.7	△ 3.4	△ 9.1	△ 10.6	△ 1.3	8.2	10.5	14.1
輸 入	4.6	△ 8.9	△ 9.5	△ 16.6	△ 18.4	△ 9.4	8.3	13.1	13.3
GDPデフレーター	2.5	1.5	△ 0.2	0.5	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.9	△ 0.4	0.1

資料出所：内閣府「国民経済計算」

2017年12月に発表された政府経済見通しによれば、2017年度の実質GDP成長率実績見込みは1.9%とされている。民間調査機関の予測の平均も1.88%となっており、2%近い成長率が見込まれるところとなっている。(図表2)

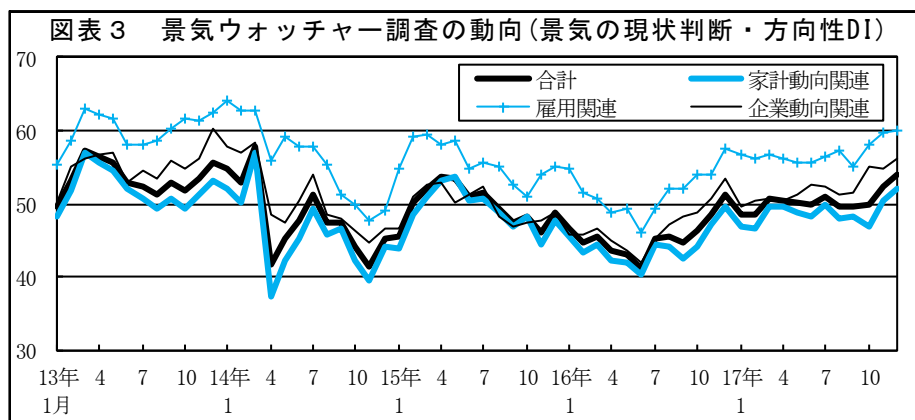
図表2 2017年度経済見通し

項目	2016年度実績	2017年度予測 (%)							
		政府 2017年 12月19日	日銀 2017年 10月31日	民間調査機関平均					
				2017年 8月9日	2017年 9月19日	2017年 10月10日	2017年 11月9日	2017年 12月18日	2018年 1月16日
名目GDP成長率	1.0	2.0		1.55	1.78	1.77	1.75	1.94	1.97
実質GDP成長率	1.2	1.9	1.9	1.47	1.61	1.59	1.60	1.84	1.88
同 内需寄与度	0.4	1.6		1.3	1.6	1.5	1.4	1.4	1.4
同 外需寄与度	0.8	0.3		0.1	0.0	0.1	0.2	0.4	0.4
消費者物価上昇率									
総合	△ 0.1	0.7							
生鮮食品を除く総合	△ 0.2		0.8	0.67	0.63	0.62	0.62	0.64	0.66
失業率	3.0	2.8		2.81	2.80	2.80	2.80	2.80	2.80
就業者増加率	1.0	1.0							

資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター

②消費の動向

経済活動の動向を敏感に観察できる職種の人々に対するアンケート調査である内閣府の「景気ウォッチャー調査」は、2017年に入ってから家計動向関連に足踏みが見られ、好不況の分かれ目である50を下回る状況が続いていたが、11月には52.4に回復、12月には53.9と、2014年4月の消費税率引き上げ後では最高の水準に達している。回復の遅れていた家計動向関連も、11月に50.5、12月に52.2に上昇している。また、12月の企業動向関連は56.1、雇用関連は60.1と、高水準で推移し、かつ上昇傾向が続いている。(図表3)



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

2. 資料出所：内閣府

小売業販売額指数は、2015年を100として、2017年11月に102.8となったが、これは消費税率引き上げ直前の2014年3月を除けば、現統計データで遡ることのできる2002年1月以来、最も高い水準である。業種ごとでは、織物・衣服・身の回り品小売業、自動車小売業で拡大が続いており、飲食料品小売業、機械器具小売業も回復が期待されるところとなっている。(図表4)

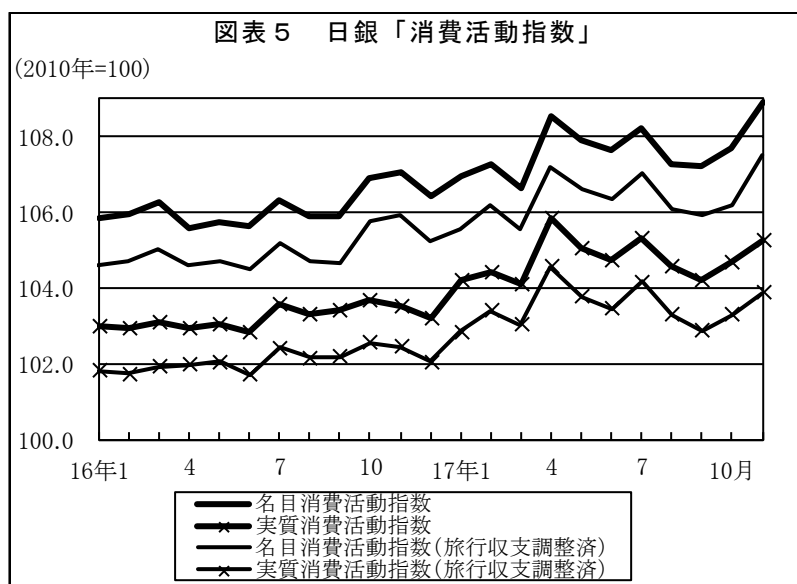
図表4 小売業販売額指数の推移（季調値）

(2015年=100)

年・月	小 売 業								
	各種商品 小売業	織物・衣 服・身の回 り品小売業	飲食料品 小売業	その他の 小売業	自動車 小売業	機械器具 小売業	燃料 小売業	医薬品・化粧品 小売業を含む その他小売業	
2015年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2016	99.4	97.5	100.5	101.5	98.4	101.4	98.1	91.2	100.5
2017年 1月	100.2	96.6	97.9	101.8	100.7	104.4	99.3	98.1	101.2
2	100.5	96.3	101.0	100.4	100.6	103.7	94.1	100.7	101.7
3	100.7	96.3	96.1	101.8	101.2	102.7	102.0	100.3	102.0
4	102.1	96.8	106.8	102.2	101.7	109.1	99.8	101.6	102.6
5	100.6	96.2	103.4	101.9	101.0	109.2	100.5	96.4	102.4
6	100.8	96.2	105.1	101.2	101.4	110.7	96.0	95.2	102.0
7	101.9	95.9	104.1	101.7	101.8	108.2	102.9	93.6	102.9
8	100.3	95.8	100.0	101.3	101.0	110.6	101.3	93.9	101.7
9	101.1	96.2	106.2	101.8	101.6	109.0	98.2	95.6	101.1
10	101.0	95.6	103.2	100.5	100.7	106.2	99.0	98.6	99.1
11	102.8	96.9	105.8	102.2	104.0	109.0	108.1	103.2	101.1

資料出所：経産省「商業動態統計」

日銀の算出している「消費活動指数」を見ても、2017年10、11月に消費が急速に拡大している状況が確認できる。いわゆるインバウンド消費などの影響を除いた「旅行収支調整済」の名目消費活動指数は、11月に107.5に達し、これも2014年3月を除けば、統計で遡ることのできる2003年1月以来、最高となっている。（図表5）



資料出所：日銀

③設備投資の動向

企業の設備投資の先行指標である内閣府「機械受注統計」の「船舶・電力を除く民需」を見ると、2017年1～3月期以降前年割れが続いていたが、10月には2.3%、11月には4.1%の前年比増となった。これに対し外需は、1～3月期に前年比プラスに転じて以降、7～9月期には32.6%増と大幅な拡大が続いている。機種別では、工作機械、船舶が急速に回復しており、電子・通信機械、産業機械、道路車両も拡大傾向が続いている。（図表6）

図表6 機械受注の動向（前年比）

(%)

年・月	船舶・電力を除く民需	外需	機 種 別								合 計	
			原動機	重電機	電子・通信機械	産業機械	工作機械	鉄道車両	道路車両	航空機		船舶
2015年 1～3月期	3.3	6.2	32.4	16.8	0.7	5.8	20.8	190.4	4.9	△ 1.3	△ 29.1	8.7
4～6	12.4	△ 24.0	6.9	9.6	5.7	△ 24.5	10.1	△ 49.8	0.1	36.1	△ 16.8	△ 8.0
7～9	△ 0.9	5.8	△ 21.2	△ 11.7	1.0	△ 0.9	△ 9.2	15.1	16.5	22.4	74.1	1.9
10～12	2.1	17.0	△ 2.1	△ 3.9	3.0	0.8	△ 20.1	93.8	31.5	20.4	71.8	8.1
2016年 1～3月期	3.4	△ 18.8	18.1	△ 13.1	1.1	△ 7.3	△ 19.5	△ 45.9	35.1	32.7	△ 54.4	△ 2.5
4～6	△ 6.5	△ 13.6	1.2	△ 10.2	△ 4.9	△ 2.2	△ 20.4	43.6	32.7	△ 5.9	△ 85.0	△ 9.6
7～9	6.5	△ 21.7	△ 25.3	△ 6.7	3.5	△ 5.0	△ 11.7	68.5	9.7	△ 24.2	△ 80.0	△ 9.0
10～12	3.6	△ 12.9	25.4	9.4	5.3	17.2	△ 7.1	3.8	△ 3.4	△ 2.1	△ 77.0	0.8
2017年 1～3月期	△ 1.0	8.0	△ 25.8	2.6	5.7	3.3	6.5	△ 33.8	△ 1.1	△ 22.2	△ 10.9	△ 4.7
4～6	△ 1.0	12.4	△ 27.3	7.9	6.9	12.1	28.4	△ 39.5	2.7	△ 14.1	68.6	4.6
7～9	△ 2.5	32.6	48.3	0.5	7.6	13.0	39.7	△ 42.7	7.7	35.9	75.4	13.0
10月	2.3	30.0	△ 15.8	2.2	14.2	20.1	47.3	△ 46.9	10.8	29.6	54.6	13.4
11	4.1	15.3	4.4	△ 23.0	15.2	10.5	41.0	△ 62.3	8.2	△ 4.1	29.8	6.4

資料出所：内閣府

④輸出の動向

輸出は、世界経済の回復により、輸出金額、数量ともに前年比プラス傾向が続いている。

輸出金額（円建て）は、2016年12月以降、前年比プラスに転じ、2017年7月以降は2桁の増加率が続いている。輸出数量は2016年半ばごろから前年比プラス基調に転じ、2017年2月以降は前年比プラスが続いている。

輸出先ごとに見ると、輸出金額は、主要輸出先とも2017年後半に前年比2桁増が続く状況となっている。2017年11月の増加率は、アメリカ向け13.0%、EU向け13.3%、アジア向け20.4%、うち中国向け25.1%に達している。

金属産業の主要品目ごとの輸出数量も、おおむね拡大傾向で推移している。（図表7、8、9）

図表7 最近の貿易動向

(%)

年・月	貿易収支		金額（円建て）		数 量		価格（円建て）		価格(契約通貨建て)	
	(実額・億円)	(前年比)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2013年	-114,684	65.2	9.5	14.9	△ 1.5	0.3	11.1	14.6	△ 1.8	△ 1.7
2014	-128,161	11.8	4.8	5.7	0.6	0.6	4.2	5.1	△ 1.9	△ 1.7
2015	-27,916	△ 78.2	3.4	△ 8.7	△ 1.0	△ 2.8	4.5	△ 6.1	△ 5.5	△ 18.4
2016	39,938	-	△ 7.4	△ 15.8	0.3	△ 0.3	△ 7.6	△ 15.5	△ 3.1	△ 9.8
2017年 1月	-10,919	66.2	1.3	8.4	△ 0.3	6.3	1.6	2.0	3.1	6.8
2	8,111	244.5	11.3	1.3	8.3	△ 4.3	2.8	5.8	4.1	11.4
3	6,103	△ 18.1	12.0	15.9	6.6	4.2	5.0	11.3	4.4	12.6
4	4,792	△ 40.9	7.5	15.2	4.2	4.9	3.2	9.8	3.5	11.3
5	-2,064	336.0	14.9	17.9	7.5	5.4	6.9	11.8	3.0	10.6
6	4,414	△ 35.7	9.7	15.5	4.0	4.2	5.5	10.8	2.9	8.0
7	4,220	△ 16.4	13.4	16.3	2.6	3.2	10.5	12.6	2.6	5.8
8	1,095	-	18.1	15.3	10.4	2.4	7.0	12.6	3.2	6.4
9	6,640	36.5	14.1	12.1	4.8	△ 0.2	8.9	12.4	3.7	7.2
10	2,807	△ 41.7	14.0	19.0	3.8	3.2	9.8	15.3	3.8	8.8
11	1,122	△ 23.4	16.2	17.2	5.5	2.6	10.1	14.2	3.5	6.6

(注)1. 貿易収支以外は、指数から算出した前年比増減率。

2. 資料出所：価格（契約通貨建て）は日銀、その他は財務省。

図表8 輸出先別の輸出動向

(%)

年・月	輸出金額					輸出数量				
	世界	アメリカ	E U	アジア	うち中国	世界	アメリカ	E U	アジア	うち中国
2015年	3.4	11.5	5.3	2.1	△ 1.2	△ 1.0	△ 2.4	4.7	△ 0.2	△ 4.1
2016	△ 7.4	△ 7.1	△ 0.0	△ 8.0	△ 6.5	0.3	△ 1.8	6.6	1.3	4.5
2017年 1月	1.3	△ 6.6	△ 5.6	6.0	3.1	△ 0.3	△ 5.1	△ 2.7	4.2	3.1
2	11.3	0.4	3.3	21.0	28.2	8.3	2.2	4.9	16.0	25.1
3	12.0	3.5	1.4	16.3	16.4	6.6	4.5	△ 0.0	7.6	11.9
4	7.5	2.6	2.2	12.2	14.8	4.2	2.8	2.7	6.8	11.8
5	14.9	11.6	19.8	16.8	23.8	7.5	8.0	16.8	6.6	14.9
6	9.7	7.1	9.6	13.6	19.6	4.0	5.2	4.5	3.6	14.2
7	13.4	11.5	8.3	14.8	17.7	2.6	3.0	△ 1.0	1.9	6.4
8	18.1	21.8	13.7	19.9	25.8	10.4	18.1	2.9	9.4	15.7
9	14.1	11.1	11.6	18.7	29.3	4.8	6.2	△ 1.7	9.0	16.6
10	14.0	7.1	15.8	18.9	26.0	3.8	1.6	0.6	7.8	12.8
11	16.2	13.0	13.3	20.4	25.1	5.5	4.8	△ 1.8	9.1	13.7

(注) 1. 指数から算出した前年比増加率。

2. 資料出所：財務省

図表9 主要品目の輸出数量の増減（前年比）

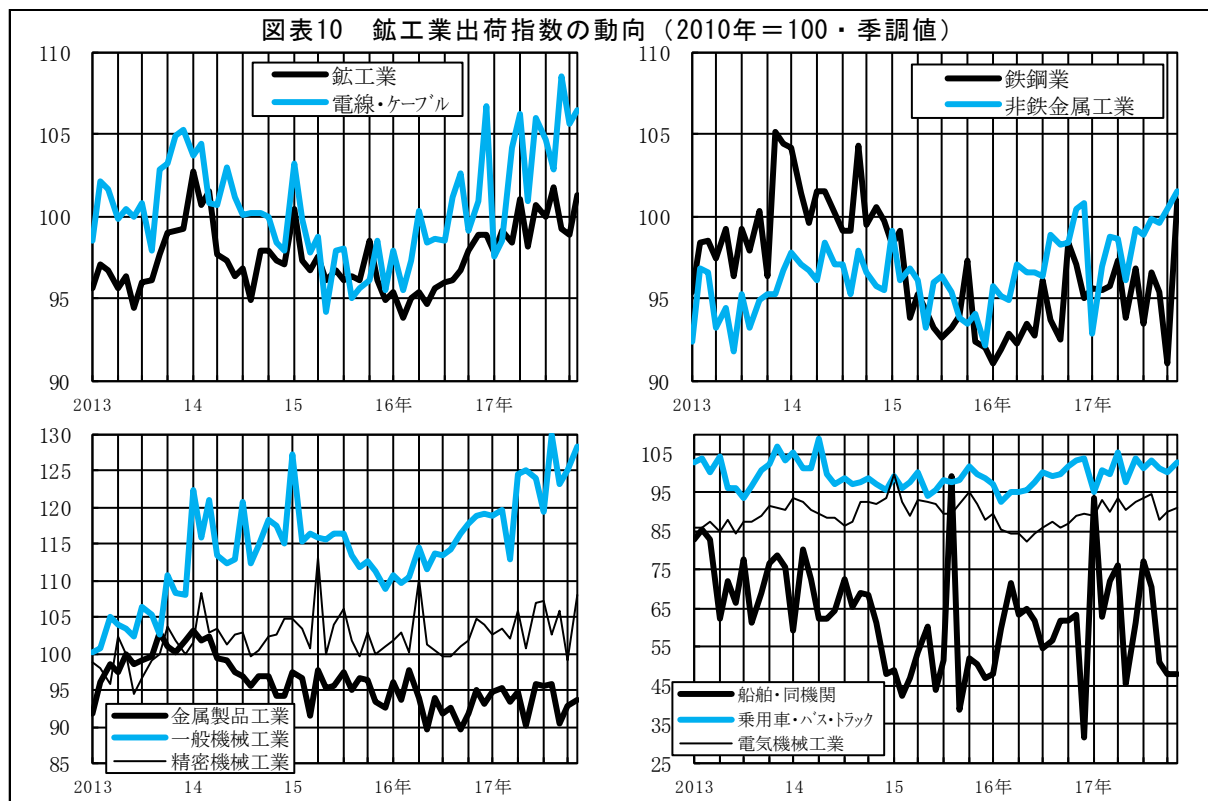
(%)

品 目	単位	2015年	2016年	2017年							
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
鉄鋼	トン	△ 1.0	△ 1.1	△ 7.4	△ 12.6	△ 6.6	△ 17.4	△ 9.5	△ 6.7	△ 10.4	△ 2.1
非鉄金属	トン	7.1	1.5	△ 0.5	△ 5.3	△ 6.0	△ 9.4	△ 11.1	△ 2.8	△ 9.8	△ 11.7
原動機	トン			8.4	15.8	9.8	12.8	11.7	10.7	9.9	8.1
電算機類(含周辺機器)	台	△ 18.1	△ 14.9	3.0	8.1	22.6	12.4	8.6	0.5	11.7	5.8
電算機類の部分品	トン			4.3	△ 6.0	4.9	△ 1.9	8.1	△ 1.0	6.7	△ 8.7
半導体等製造装置	トン			28.5	16.4	24.3	△ 0.7	37.4	39.8	66.3	44.9
ベアリング	トン			4.5	13.2	9.5	7.5	15.6	7.7	8.6	8.0
I C	個	△ 3.7	10.4	10.6	13.2	8.7	6.5	11.1	7.5	5.5	11.7
音響機器	台	△ 12.5	△ 7.1								
映像機器	台	△ 21.0	△ 11.2	11.6	5.7	△ 11.0	△ 6.7	△ 13.7	△ 1.8	△ 3.5	9.5
自動車	台	1.8	△ 0.7	1.0	7.6	5.9	2.4	12.5	0.6	△ 0.9	2.5
乗用車	台	2.2	1.3	2.7	9.3	7.5	2.2	14.4	0.9	△ 1.0	2.2
バス・トラック	台	△ 0.5	△ 13.4	△ 10.8	△ 2.1	△ 3.5	3.7	△ 1.5	△ 0.7	△ 0.5	5.5
自動車の部分品	トン	△ 5.0	4.3	6.1	8.1	8.4	7.1	8.9	3.3	△ 1.7	4.6
二輪自動車	台	△ 6.3	△ 2.6	22.4	17.7	21.8	13.6	16.6	26.1	11.6	1.3
船舶	総トン	△ 1.9	4.0	△ 4.5	△ 14.3	8.6	59.6	22.7	△ 32.1	7.2	△ 29.7

資料出所：財務省

⑤ 鉱工業出荷の動向

こうした需要動向の下で、わが国の鉱工業出荷は2016年春を底に回復傾向となっている。2010年を100とした指数(季調値)では、2016年2月に93.9だったのが、2017年4月には101.1まで回復、その後は一進一退が続いていたが、11月には101.3となっている。(図表10)



⑥ GDPギャップの拡大

内閣府のデータによれば、2017年7～9月期には、実際のGDPが潜在GDPを上回る「GDPギャップ」(注)が0.7%に達している。消費税率引き上げ直前の2014年1～3月期を除けば、9年振りの大きさということになる。2017年11月16日の第15回経済財政諮問会議において内閣府は、

- ①長期にわたる景気回復により、GDPギャップは2016年末にプラスに転じた。
- ②企業収益は2013年度以降過去最高を更新しており、売上高営業利益率も高まっている。
- ③企業の人員判断は2013年から不足超となり、その後も不足超が拡大。人手不足感は、足下では1992年以来四半世紀ぶりの高水準となっている。
- ④企業間の取引価格を示す企業物価は、資源価格が上昇する中で緩やかに上昇。素原材料の価格上昇が2017年春以降、最終財にも転嫁されつつある。

ことをもって、「デフレ脱却に向けた局面変化」と評価しており、こうした局面変化をデフレ脱却に確実につなげていくためには、以下の課題が存在している、との判断を示している。

- ①賃金の上昇：製造業は、労働生産性が上昇しているものの、名目賃金の伸びは緩やか。非製造業は、労働生産性が伸びず、名目賃金も低迷。このため、労働分配率は

四半世紀で最低水準。今後は生産性向上とともに、それに見合った賃金の上昇が重要。

- ②人材への投資：労働需給はひっ迫しているものの、企業が欲している人材（能力）と労働者の技能のミスマッチが存在。人材への投資を通じて、ミスマッチを改善し、より賃金水準の高い就業者を増やすことが重要。なお、人材への投資は潜在成長率を引き上げていくためにも重要。

(注) GDPギャップ = (実際のGDP - 潜在GDP) ÷ 潜在GDP

2. 雇用の動向

完全失業率は、2017年2月に3%を下回って以降、5月以外は2%台で推移しており、完全雇用の状況となっている。

とりわけ正社員は、2017年5月以降、前年差で50～90万人程度的大幅増加が続いており、それに伴い非正規労働者の「役員を除く雇用者」に占める比率は、2016年の37.5%を下回る程度の水準で推移している。

労働力調査において「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規労働者として働いている、いわゆる「不本意型非正規労働者」は、2013年に341万人に達していたのが、減少傾向となっていたが、それでも2017年7～9月期で277万人となっている。

有効求人倍率も急速な改善が続いており、2016年には1.36倍だったのが、2017年11月には1.56倍となっており、1974年1月以来の水準となっている。正社員の有効求人倍率は、2017年6月に1倍を超え、11月の有効求人倍率は1.05倍に達し、統計の遡れる2004年11月以来、最高となっている。有効求人数の増加率は、正社員の前年比増加率が非正規労働者のそれを上回っており、2017年11月には、全体の求人数6.8%増に対し、正社員は8.8%増となっている。(図表11)

金属産業では、2017年に入ってから、新規求人数が急激に増加しており、全産業が前年比7%程度、製造業が10%程度の増加率で推移しているのに対し、金属産業では20%前後となっている。(図表12)

図表11 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)	
						実数(万人)	比率(%)	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
2014年	3.6	6,371	236	4,494	3,298	1,968	37.4	333	1.09	0.66	7.3	7.0
2015	3.4	6,401	222	4,479	3,327	1,987	37.4	316	1.20	0.75	4.3	4.7
2016	3.1	6,465	208	4,432	3,376	2,023	37.5	297	1.36	0.86	6.6	7.3
2017年1月	3.0	6,504	198	4,404	3,407	2,047	37.5	} 270	1.43	0.92	6.8	7.1
2	2.8	6,483	190	4,435	3,397	2,005	37.1		1.43	0.92	5.9	6.4
3	2.8	6,496	184	4,424	3,376	1,998	37.2	} 285	1.45	0.94	6.1	6.9
4	2.8	6,522	186	4,396	3,400	2,004	37.1		1.48	0.97	6.0	7.4
5	3.1	6,519	205	4,377	3,437	2,003	36.8	} 277	1.49	0.99	6.7	8.2
6	2.8	6,531	189	4,373	3,457	2,046	37.2		1.51	1.01	6.5	8.5
7	2.8	6,545	190	4,367	3,429	2,068	37.6	} 277	1.52	1.01	6.3	8.2
8	2.8	6,565	186	4,351	3,421	2,054	37.5		1.52	1.01	6.4	8.3
9	2.8	6,550	188	4,365	3,483	2,028	36.8	} 277	1.52	1.02	6.1	8.4
10	2.8	6,544	187	4,368	3,485	2,041	36.9		1.55	1.03	7.2	9.2
11	2.7	6,558	185	4,357	3,456	2,061	37.4		1.56	1.05	6.8	8.8

(注)1. 特記なきものは原数値。

2. 非正規労働者の比率は、役員を除く雇用者に占める比率。

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

4. 資料出所：総務省統計局、厚生労働省

図表12 新規求人数の前年比増加率の推移

(%)

項目・産業	2015年	2016年	2017年							
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
<含パート>										
合計	3.5	5.5	3.2	6.9	6.3	3.5	6.3	5.6	7.1	5.5
製造業	3.0	4.1	7.9	11.5	14.2	10.5	11.7	11.3	12.8	9.3
鉄鋼業	1.0	△ 0.1	18.2	14.5	25.1	16.6	21.8	40.0	20.3	36.6
非鉄金属製造業	5.7	14.4	20.2	32.7	32.5	17.7	13.1	34.9	29.6	11.5
金属製品製造業	0.8	4.9	16.8	20.6	25.1	16.9	18.7	18.3	20.4	16.7
はん用機械器具製造業	5.7	3.9	10.7	23.1	23.7	8.5	20.0	19.0	12.9	25.5
生産用機械器具製造業	6.3	5.1	22.0	22.2	25.2	21.6	25.4	23.3	29.9	25.5
業務用機械器具製造業	0.9	4.3	8.6	22.6	21.2	1.2	22.7	0.9	19.0	7.8
電子部品・デバイス・電子回路製造業	3.0	14.0	42.0	38.8	28.5	28.4	25.4	20.5	30.5	17.2
電気機械器具製造業	0.2	△ 0.6	17.7	26.3	30.4	22.4	21.4	15.3	26.6	13.7
情報通信機械器具製造業	△ 11.4	1.9	9.6	28.9	29.4	4.0	3.8	29.0	22.6	8.0
輸送用機械器具製造業	1.9	4.6	8.6	△ 0.5	24.6	12.8	2.8	24.4	15.6	△ 5.4
<除パート>										
合計	1.6	4.4	3.9	7.5	7.4	4.0	7.2	7.0	7.0	6.1
製造業	3.7	4.1	10.1	11.7	15.8	11.8	12.7	13.6	13.9	11.5
鉄鋼業	2.7	1.1	20.9	14.0	20.8	16.3	24.5	39.6	21.6	35.6
非鉄金属製造業	7.6	17.9	18.6	26.9	36.2	17.5	9.8	27.5	21.1	14.4
金属製品製造業	0.3	5.6	16.5	17.6	25.0	16.9	16.0	18.6	19.1	15.4
はん用機械器具製造業	6.6	4.3	7.0	21.6	24.9	8.1	19.3	20.7	12.4	23.3
生産用機械器具製造業	7.9	6.3	18.5	20.0	25.8	19.8	21.4	24.3	26.1	22.7
業務用機械器具製造業	△ 0.6	3.5	2.5	28.3	20.5	3.3	23.7	△ 2.8	16.5	18.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	5.9	13.6	42.8	38.6	26.8	23.8	21.5	23.2	34.1	18.7
電気機械器具製造業	0.3	△ 2.4	15.1	17.4	30.1	23.8	19.4	15.1	26.2	12.2
情報通信機械器具製造業	△ 10.5	△ 0.1	3.8	36.6	29.5	4.1	9.1	36.5	18.4	2.6
輸送用機械器具製造業	3.1	4.8	6.6	△ 3.6	26.2	12.3	0.5	26.8	15.7	△ 5.7

資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての賃上げ

<想定される経営側の主張>

- *2014年以降、4年間の継続的な賃上げにより、賃金水準は相当高くなってきており、企業の人件費負担はきわめて重くなっている。
- *賃上げを行うべき根拠や理由を明確に示すべきである。
- *業績は改善しているものの、収益体質は依然として脆弱であり、また国内外の経済情勢が不透明な中では、賃上げを行う状況ではない。

(経労委報告における記載)

- *大手を中心に多くの企業が、月例賃金では、定期昇給（賃金カーブ維持）に加え、ベースアップを実施したことで、2014年からの3年間で大幅に底上げされてきた月例賃金に、さらに上積みがなされた。また、ベースアップの実施方法も、一律的な引上げだけでなく、若年層や職務・資格別に重点配分するなどの工夫が見られた。(経労委P. 86)
- *賃金引上げのモメンタムは着実に継続しているといえる。(経労委P. 87)
- *わが国の雇用者全体の所得の動向を把握するには、1人当たり賃金に雇用者数を乗じたマクロの雇用者報酬を見るのが適切である。雇用者報酬は、賃金引上げや雇用者数の増加を受けて着実に伸びており、名目では2013年以降、実質では2015年以降、前年比プラスとなっている。(経労委P. 92)
- *大手を中心に多くの企業が4年連続でベースアップを実施してきた中、幅があるとはいえ、2%程度というベースアップの要求水準は極めてハードルが高い。企業別労働組合がベースアップ要求を掲げる際には、その根拠や理由をできるだけ明確に示すだけでなく、近年の経営側からの回答・対応への受け止めについても明らかにすることが望ましい。仮に要求根拠が抽象的なものにとどまっている場合には、労使で徹底的に議論することで争点を明確化する必要がある。(経労委P. 113)
- *各企業は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で賃金を決定している。これが、賃金決定における大原則であり、今後も変わるものではない。(経労委P. 114)
- *賃金決定の大原則に則った上で、どの考慮要素を重視して、どのような引上げ方法による実施を検討するのかを、労使で徹底的に議論した結果、自社の実情に適した着地点を見出すことが、労使交渉・協議を毎年行っている大きな意義といえる。(経労委P. 116)
- *経済界は、イノベーションの創出や働き方改革などを通じた生産性の向上策に取り組み、従来より踏み込んだ処遇改善を図ることで、企業規模にかかわらず、賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく。(経労委P. 117)
- *今次労使交渉・協議においては、「働き方改革・生産性向上・処遇改善」に一体的に取り組み、社内における好循環を形成していくことの重要性を労使で共有しながら徹底的に議論すべきである。

その上で、労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた「3%の賃金引上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる。

(経労委P.117)

- * 自社の労働分配率や現金・預金の動向など、適切な指標について検討し、賃金決定の際における考慮要素の一つとするかを判断することも一案である。さらに、処遇改善にあたっては、所得拡大促進税制の積極的な活用の検討も重要である。(経労委P.118)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経団連は、「賃金引上げのモメンタムは着実に継続している」が、2018年の交渉では、「従来より踏み込んだ処遇改善を図ることで、企業規模にかかわらず、賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」ことを宣言している。
- ⇒ 日本経済は、輸出入や海外直接投資なしに成り立たない。しかしながら、世界経済は緩やかな成長を続けているものの、保護主義的傾向の高まりや北朝鮮情勢など変動要因が山積し、不確実性は一層高まっている。わが国経済が安定的かつ持続的な成長を遂げていくためには、国内外のさまざまな変動要因に耐えうる「強固な日本経済」を構築していくことが不可欠である。
- ⇒ そのために、まず需要面では、個人消費が経済をリードし、底支えする体質に転換する、そして供給面では、生産性の向上を図り、第4次産業革命を積極的に推進し、産業の競争力強化を図っていくことが必要となっている。需給両面いずれにおいても、決定的に重要な役割を果たすのが「人への投資」である。
- ⇒ 一方、経団連は、「様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で賃金を決定」するのを「賃金決定における大原則」としている。
- ⇒ ここで重要なことは、賃金の社会的水準ということである。大手企業であろうが、中小企業であろうが、日本で働く者の賃金水準は、日本の経済力に相応しいものでなくてはならない。言わずもがなではあるが、いかなる超優良企業も、平均的な水準の数倍を超える基本賃金を支払うことは難しく、逆に倒産企業においても、法定最低賃金を下回る賃金は許されない。「自社の支払能力」を踏まえた賃金決定は、あくまで一定の社会的水準の範囲の中でのものであることを再確認する必要がある。
- ⇒ 毎年の賃上げ交渉も同様である。賃上げは、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての、一定の社会的相場の範囲の中で、産業・企業動向、職場や賃金・労働諸条件の実態など、さまざまな要素を勘案しつつ、決定されるべきものである。
- ⇒ 政労使で確認された「生産性運動に関する三原則（生産性三原則）」のひとつは「成果の公正配分」であるが、具体的には、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者

に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」と定義されている。国民経済、すなわちマクロ経済の実情に即した適正な成果配分は、生産性運動における大原則である。

- ⇒ 生産性向上は経済成長の源泉であるが、適正な成果配分がなければ、経済成長にはつながらない。同時に、適正な成果配分こそ、一層の生産性向上を促す源泉である。
- ⇒ J C 共闘の2018年闘争方針では、マクロの実質生産性向上の成果（就業者1人あたり実質GDP成長率）を、実質賃金の引き上げとして、着実に反映させていく、との考え方を打ち出している。こうした考え方は、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分として、社会的相場の目安となり得る。各産業・企業労使は、まずこれを念頭に置いたうえで、産業動向、企業業績、収益体質、労働の価値、職場全体のモチベーション、賃金水準の位置づけ、人手不足の状況などに関して、議論を行っていく必要がある。
- ⇒ 2014年以降、4年間の賃上げを振り返ると、脆弱な企業体力や先行き不透明などを理由に、賃上げにうしろ向きの姿勢をとり続けてきた企業も少なくなく、また経営状況の如何にかかわらず、グローバル経済下における新興国・途上国との競争を理由に賃上げに否定的な企業も見られた。2017年闘争におけるJ C 共闘全体集計では、賃上げ獲得組合は回答引き出し組合の6割弱に止まっており、組合員数299人以下の中小組合では5割に達していない。
- ⇒ 企業業績が必ずしも好調ではない場合であっても、社会的相場を意識した賃上げを実施していくことは、従業員の生活の安定と将来不安の緩和、職場全体のモチベーション維持による生産性の向上、人材の確保と採用にとって不可欠であるとともに、企業が市場経済で事業活動を行っていく上での社会的責任であることを認識する必要がある。
- ⇒ この「交渉参考資料」では、労働分配率、人件費の国際比較、法定内外の福利費などに関して分析を行っているが、少なくともこれらの点については、賃上げを抑制すべき理由は見当たらない。支払い能力がないとする主張、あるいは、日本の賃金が高賃金であるという主張は、「低成長・デフレ・人員余剰・生産の海外移転」という、いわば四重苦の中で形成された発想なのではないか。「ベアはご法度という社会規範」があるという指摘^(注)もあるが、こうした「失われた20年」の間の発想から脱却し、生産性三原則に基づいた適正な配分という、「安定成長・物価上昇・人手不足・国内生産重視」の時代にふさわしい社会規範を構築することが求められている。

(注) BNPパリバ証券・河野龍太郎経済調査本部長

<背景説明>

- 主要先進国の実質GDP成長率を比較すると、日本は成長率に占める個人消費の寄与度が際立って低いことがわかる。他の国々では、成長率の多くの部分を個人消費に依存しており、成長率が落ち込んだ際には、個人消費の寄与度が成長率を上回ることも珍しくない。これらの国々では、個人消費が景気底支えの役割を果たしているが、日本では、むしろ個人消費が景気の足を引っ張る状態となっている。(図表13)

図表13 実質GDP成長率における個人消費の寄与度

(%)

年	日本		アメリカ		ドイツ		フランス		イタリア		イギリス		カナダ	
	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度	実質 GDP 成長率	個人 消費 寄与度
2010年	4.2	1.4	2.5	1.3	4.1	1.3	1.9	1.0	1.6	0.7	1.7	0.4	3.1	2.1
2011	△ 0.1	△ 0.2	1.6	1.5	3.7	1.9	2.1	0.2	0.7	0.0	1.5	△ 0.5	3.1	1.2
2012	1.5	1.2	2.2	1.0	0.5	1.6	0.2	△ 0.1	△ 2.9	△ 2.4	1.5	1.1	1.7	1.1
2013	2.0	1.4	1.7	1.0	0.5	0.9	0.6	0.3	△ 1.7	△ 1.5	2.1	1.1	2.5	1.4
2014	0.4	△ 0.5	2.6	2.0	1.9	1.1	1.0	0.4	0.2	0.1	3.1	1.4	2.6	1.6
2015	1.4	0.0	2.9	2.5	1.7	1.4	1.0	0.8	0.9	1.2	2.3	1.7	1.3	1.1
2016	0.9	0.0	1.5	1.9	1.9	1.6	1.1	1.1	1.1	0.9	1.8	1.8	1.4	1.3

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、「個人消費の増加額÷前年のGDP」。

2. 資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

- 「生産性運動に関する三原則（生産性三原則）」では、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされており、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分が不可欠である。（資料1）

資料1 生産性運動に関する三原則

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

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

1. 雇用の維持拡大

生産性の向上は、究極において雇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。

- 2000年度を100として、それ以降の就業者1人あたり実質GDPと雇用者1人あたり実質雇用者報酬を並べてみると、実質雇用者報酬は実質GDPを大きく下回って推移している（P.20 図表14）。マクロの実質生産性向上の成果を、実質賃金の引き上げとして反映させていく、という考え方については、厚生労働省『平成27年版労働経済白書』において、インフレ時に「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」ができる考え方であり、「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」と評価されている。

2. 年収ベースの賃金引き上げ

<想定される経営側の主張>

- * 「賃金引き上げ」とは、定昇・ベースアップに限らない。賞与・一時金の増額なども含め、総合的な処遇改善の中で判断したい。
- * 業績は改善しているが、中期的な収益体質が改善しているわけではないので、月例賃金の引き上げは困難である。
- * 月例賃金を引き上げるとしても、若年層に重点配分したい。

(経労委報告における記載)

- * ベースアップや諸手当の増額といった所定内給与の引上げにあたっては、実施した年度だけではなく、翌年度以降も長期にわたり継続して増額分を含めた人件費・原資の確保が見込める収益体質・財務状況にあるかを検討・確認しておかなければならない。(経労委P.116)
- * 基本給の一律的な引上げや、特定層への重点配分、賞与・一時金の増額、諸手当の改定・見直しなど、様々な手法の組み合わせの中から捉えていくことで検討の幅が広がってくる。とりわけ、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業においては、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求める。(経労委P.117)
- * 企業の賃金体系は各社各様であることから、賃金引き上げの方法も様々な手法を組み合わせた多様なものとなる。(経労委P.118)
- * 月例賃金においては、定期昇給や賃金カーブ維持などの制度昇給を実施するほか、ベースアップについて、定率または定額の引上げによる一律的な方法や、賃金カーブの是正、若年層等への重点配分も有効な選択肢となる。(経労委P.118)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 年収ベースの引き上げと言っても、一時金は、生計費の固定支出を賄うための最低獲得水準（年間4カ月分）を除けば、個別企業の短期的な業績などを反映する性格がある。マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分のための手段としては、一時金ではなく、基本賃金の引き上げが行われるべきである。その上で、収益体質が強化されている企業や、業績がより好調な企業は、賃上げの上積みや一時金の増額により、従業員に報いることが重要である。
- ⇒ 2000年代以降のわが国の実質生産性（就業者1人あたり実質GDP）を見ると、前年よりも低下したのは、リーマンショック直後の2008年度、2009年度と、消費税率引き上げ後に景気が落ち込んだ2014年度の3回に止まっており、例外的・一時的なものとなっている。(P.20 図表14)
- ⇒ 実質生産性の上昇は、恒常的・趨勢的なものであり、恒常的・趨勢的な上昇は、恒常的な

収入である基本賃金に反映すべきである。例外的・一時的な実質生産性の低下については、人件費全体の中における変動的部分で十分に対応できる。

⇒ ベースアップは、必ずしも「定率または定額の引上げによる一律的な方法」に限られるものではない。しかしながら、全従業員の納得の得られる原資の配分が行われなくてはならない。

⇒ 人手不足が激化している中で、初任給や求人賃金の引き上げに伴い、若年層の賃金が引き上げられる傾向にあるが、これによって、中高年層の賃上げが抑制されるべきではない。

- ・ 職場全体のモチベーションの維持、円滑な技術・技能の継承・育成。
- ・ 平均消費性向の高い中高年層の消費拡大。
- ・ 若年世代の将来不安の緩和。

などの観点にとくに留意すべきである。

3. 労働分配率

<想定される経営側の主張>

- * マクロの労働分配率の動向は、個別企業の実態を表したものではなく、賃金の決定基準とはならない。
- * わが国の労働生産性は国際的に見て低く、人件費が低いのもやむをえない。わが国の労働分配率は、他国に比べて遜色がない。
- * 労働分配率の分子には、教育訓練費や、働きやすい職場環境の整備などの費用を含めるべきである。

(経労委報告における記載)

- * 日本生産性本部によると、2016年のわが国産業全体の時間当たり労働生産性は46.0ドルであり、米国の66.1%の水準となっている。OECD加盟国(35カ国)内の順位をみても20位前後で推移している状況にある。一国の労働生産性は、その産業構造の影響を強く受ける上、わが国では雇用の維持・安定に最大限の努力を払っている側面も強いことから、単純な国際比較は適切ではないが、働き方改革を進めている中であって、労働生産性向上は不可欠である。(経労委P.10)
- * 生産性の測定が難しいホワイトカラーにおいても、前例にとられることなく業務の進め方の改善に取り組むべきである。企業全体の取組みを一層推進する観点から、会議のあり方を見直し、「膨大な資料」「無言の出席者の存在」「中途半端な結論」といった悪しき状況を根絶することで、意思決定プロセスの迅速化を図ることも有効である。経団連の調査によると、テレビ会議の導入や資料の事前送付など、会議の効率化について様々な取組みが行われている。経営トップのリーダーシップの下、会議時間の制限だけでなく、資料の体裁の標準化を通じた準備時間短縮による負荷軽減、実施目的とポイントの事前周知、決定権者の出席による意思決定の迅速化を通じ、会議を実際のアウトプットにつなげていく努力が求められる。また、必要性の低い議事録の廃止、進め方に関する研修の実施など、会議の結論の明確化と実行を徹底するための取組みを進め、予定時間内に成果を生み出すスピード感ある業務執行を推進することも肝要である。(経労委P.13)
- * 労働生産性を飛躍的に高めようとする取組みは、一定の時間や投資が必要となる一方、必ず成果が出るとは限らない。資金的な制約のある中小企業においては、経営資源を振り向けることへのリスクが大企業よりも高く、生産性向上の取組みに慎重にならざるを得ない面がある。また、一企業の取組みだけでは限界があり、資金不足や人材不足の問題から具体的な取組みにまで至らないケースも考えられる。(経労委P.17)
- * デフレ脱却を実現し、GDP 600兆円経済への確固たる道筋をつけるためには、官民が連携して「Society5.0」を中心とした成長戦略を着実に実行し、イノベーションの創出により全要素生産性(TFP)を向上させるとともに、働き方改革の推進により労働力供給を増加させることで、潜在成長率を引き上げていくことが不可欠である。(経労委P.106)
- * マクロの労働分配率は、中長期的には、技術革新、グローバル化などに伴う産業構造や雇用形態の変化に大きな影響を受ける。米国やドイツといった他の先進国においても、こうした要因により、労働分配率の長期的な低下傾向が見られる中で、わが国の労働分配率は他国と比べて遜色の

ない水準となっている。(経労委P.121)

*わが国の労働分配率を業種別に見ると、化学、電気・ガス等の装置型産業よりも、サービス業等の労働集約型産業の方が高い傾向にある。サービス業に分類される業種の中でも、多額の設備投資を要する宿泊業と、労働集約的な飲食サービス業、生活関連サービス業では、労働分配率の水準は異なる。さらに、同一業種の企業であっても、設備投資の状況や人員構成などによって、労働分配率の水準が違ってくる。また、労働分配率の変化の方向も様々であり、マクロの分配率の動向とは異なる動きを示す業種もある。(経労委P.122)

*マクロの労働分配率の低下のみを捉えて、企業に賃金引上げの余地があるとの主張が見られるが、マクロの労働分配率は個別企業の実態を表したものとはいえず、賃金の決定基準とはならない。さらに、労働分配率は本来、人件費に加えて、教育訓練費や、働きやすい職場環境の整備など人への投資も含めて考えるべきである。人件費のみを分子とする労働分配率の動向だけに着目しても、労働者に配分された付加価値を正確には捉え切れないことに留意する必要がある。(経労委P.123)



<労働組合の考え方>

⇒ 労働分配率の数式にはさまざまなものがあるが、マクロベースの労働分配率の代表的なものは、「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」である。

⇒ 実質生産性向上の成果（就業者1人あたり実質GDP成長率）を、実質賃金（雇用者1人あたり実質雇用者報酬）の引き上げに反映させることができれば、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」を一定に保つのに寄与する。

マクロベースの労働分配率は、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分ができているかどうかを確認できる指標であり、賃金交渉においても、重要な判断材料である。

⇒ マクロの労働分配率「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」は、長期にわたって低下傾向を続けてきた。その要因としては、「失われた20年」における賃金水準の低下とともに、賃金水準が低い非正規労働者の拡大が挙げられる。しかしながら、非正規労働者だからといって、産み出した付加価値に見合った賃金でなくてよい、ということにはならない。非正規労働者の拡大を理由とした労働分配率の低下は、非正規労働者の賃金水準が適正でないことを示している。

⇒ 経労委報告P.121の図表3-25（法人企業統計ベースの労働分配率）では、労働分配率の低下は「近年」ということになるが、マクロの労働分配率であるP.122の図表3-26では、長期的な低下傾向が明らかである。

⇒ 経団連が宣言しているように、「賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」ためには、マクロの労働分配率が長期にわたって低下傾向を続け、それがために、個人消費が成長の推進力の役割を果たすことができなかつたこれまでの経過を率直に受け止め、賃上げの判断を行っていく必要

がある。

⇒ 経労委報告では、産業全体の時間あたり労働生産性が、日本はアメリカの66.1%というデータを紹介しているが、同じ資料で製造業について比較してみても、日本はアメリカの68.1%となっており、大きな差異は見られない（なお、このデータは1人あたり生産性であるが、日米の労働時間にはあまり大きな差がない）。こうしたデータは、日本の従業員の働き度合いが、アメリカの3分の2程度にすぎず、時間あたり人件費がアメリカより大幅に低くても当然、との誤解を与えがちである。

⇒ しかしながら、たとえば就業者1人あたりの設備投資を見ると、日本はアメリカの4分の3に過ぎない。労働装備率の正確な比較は困難なものの、わが国はアメリカに比べ、「人を中心とした現場力を重視した事業活動」になっているものと考えられる。その点で、労働生産性は低くとも、それが勤労者の働き度合いの低さ、競争力の脆弱性を示しているわけではないことは明らかである。

⇒ 経労委報告では、「わが国の労働分配率は他国と比べて遜色のない水準」としているが、製造業の労働分配率を国際比較すると、アメリカを除く主要先進国がおおむね65%程度となっているのに対し、わが国はアメリカと同様、50%程度に止まっている。アメリカに比べ、「人を中心とした現場力を重視した事業活動」になっているとすれば、労働分配率はアメリカより高くても当然であるが、アメリカと同程度に止まっているのは、国際的に見て、わが国では付加価値を反映した人件費が確保されていないと判断せざるをえない。

⇒ 付加価値を反映した人件費を確保していくとともに、今後は、「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直しを進めていく中で、第4次産業革命に対応する必要な設備投資、ICT投資を進めるとともに、中小企業におけるカイゼン活動の推進、事務部門を中心とした仕事の進め方の改革を進めていく必要がある。

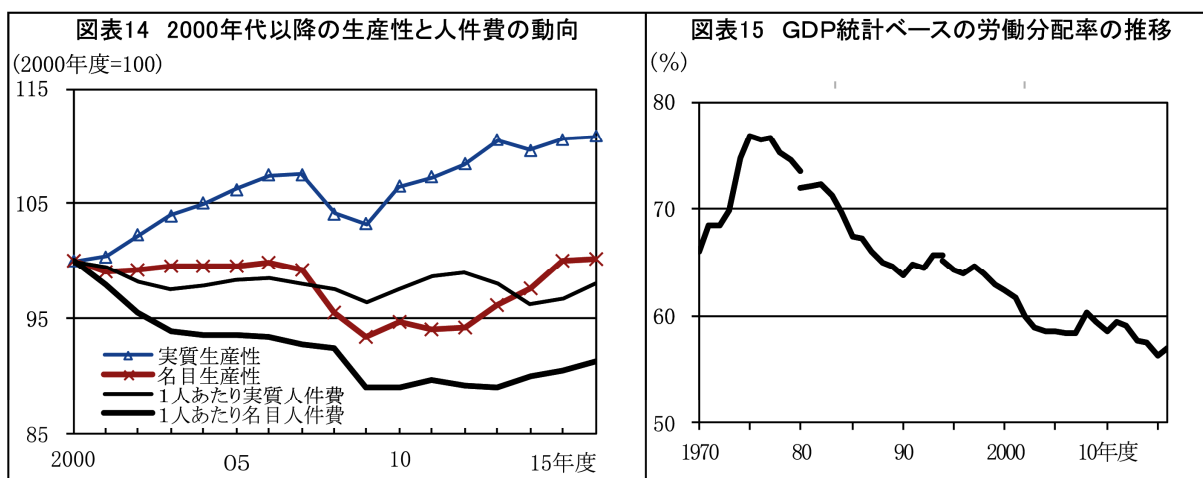
⇒ なお経団連は、労働分配率の分子に、「人件費に加えて、教育訓練費や、働きやすい職場環境の整備など人への投資も含めて考えるべき」であり、「人件費のみを分子とする労働分配率の動向だけに着目しても、労働者に配分された付加価値を正確には捉え切れない」と主張している。教育訓練費や職場環境整備の費用を分子に加えれば、労働分配率の水準そのものは、かさ上げされることになるが、教育訓練費が現金給与の0.4%にすぎない（2016年・製造業）ことからすれば、労働分配率の長期的な低下傾向や、国際比較での位置づけが大きく異なるとは思われない。

また今後は、教育訓練費や職場環境整備の費用が大きく増加することも想定されるが、それは、分母である付加価値を増加させることになるはずである。

<背景説明>

○2000年度を100として、それ以降の就業者1人あたり実質GDP、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、名目雇用者報酬は、実質GDP、名目GDPの動向を大きく下回って推移している。名目雇用者報酬はようやく緩やかな上昇傾向に転じているが、実質GDP、名目GDPの上昇に見合ったものとなってい

ない。このため、2000年代前半に60%程度に急激に低下していたマクロの労働分配率「雇
用者1人あたり名目雇
用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」は、2010年代に入っても低下
を続けてきた。(図表14、15)



(注)1. 実質・名目生産性は就業者1人あたり実質・名目GDP、実質・名目1人あたり人件費は雇用者1人あたり実質・名目雇用者報酬。実質人件費には家計最終消費支出(除く持ち家の帰属家賃)のデフレーターを使用。
2. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

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

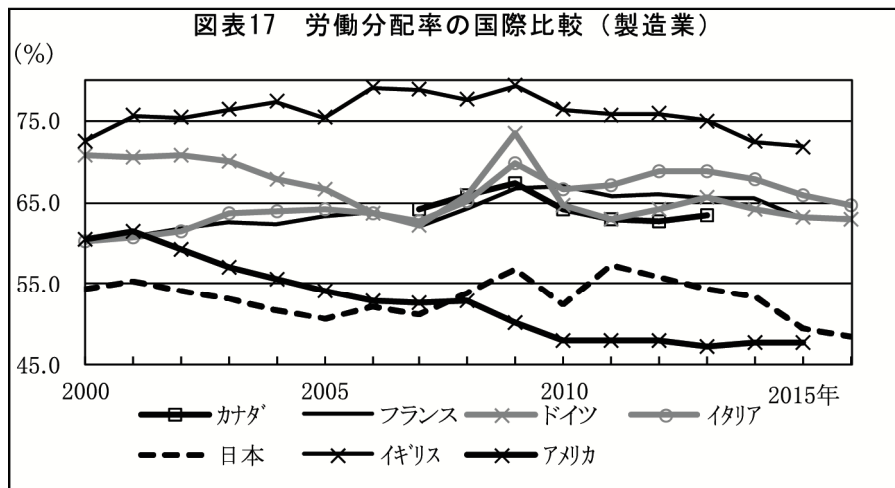
○労働装備率(従業員1人あたりの設備金額)の国際比較は困難なので、就業者1人あたりの設備投資を比較すると、2016年に、日本が13,166ドル、アメリカが17,695ドル、イギリスが9,357ドルとなっており、イギリスや日本は、アメリカに比べ、人を中心とした事業活動となっていることがわかる。アメリカが最も高く、イギリスが最も低いのは、アメリカの労働分配率の低さ、イギリスの労働分配率の高さと整合性がある。しかしながら日本では、就業者1人あたりの設備投資がアメリカの4分の3に過ぎないのに、労働分配率はアメリカと同程度に止まっており、働く者に対する配分が、労働の価値に比べて少なくなっていると判断せざるをえない。(図表16)

図表16 就業者1人あたりの設備投資の国際比較(2016年)

項目	日本		アメリカ		イギリス	
設備投資(現地通貨建て)	83,180.5	十億円	2,316.3	十億ドル	181,726	百万ポンド
購買力平価	100.279	円	1	ドル	0.702	ポンド
設備投資(ドル建て)	829,490.7	百万ドル	2,316,300.0	百万ドル	258,868.9	百万ドル
就業者数(公務・教育を除く)	63,004	千人	130,903	千人	27,666	千人
就業者1人あたり設備投資(ドル建て)	13,166	ドル	17,695	ドル	9,357	ドル

資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

○製造業について、2016年の労働分配率の国際比較をしてみると、日本の48.4%に対し、イギリスは71.8%(2015年)、イタリアは64.6%、フランスが63.1%、ドイツは63.0%となっている。日本と同程度なのは、主要先進国ではアメリカの47.7%(2015年)だけである。(図表17)



(注)1. 労働分配率は「雇員1人あたり名目雇員報酬÷就業者1人あたり名目GDP」

2. 資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

4. 労働分配率低下の要因、賃金の下方硬直性

<想定される経営側の主張>

- * 労働分配率の分子である人件費は、賃金に下方硬直性があるため安定的であり、一方、分母の付加価値は景気動向により大きく変動するため、労働分配率は景気拡大期に低下し、景気後退期に上昇する。近年の労働分配率の低下は、緩やかな景気拡大によるものである。
- * 賃金には下方硬直性があるため、基本賃金に積み上がって累積していくベースアップには、慎重にならざるをえない。賃金の下方硬直性が、賃上げのしにくさを招いている。
- * マクロの労働分配率の低下は、付加価値の高い巨大企業が生まれたことによるのではないか。

(経労委報告における記載)

- * わが国企業が生み出す総付加価値額に占める総人件費の割合であるマクロの労働分配率は、近年、低下傾向にある。(経労委P. 121)
- * マクロの労働分配率は、短期的には景気変動に大きく左右される。わが国では、景気後退期にあっても、企業は社員の雇用や労働条件の維持に努力するため、分子である人件費は安定的に推移する一方、分母の付加価値額は景気動向によって大きく変動するため、結果的に労働分配率は景気変動と逆相関の動きを示す。近年、マクロの労働分配率が低下している大きな要因は、2013年以降の緩やかな景気拡大と好調な世界経済に支えられ、企業の総付加価値額が増加しているためである。(経労委P. 121)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 一般的に、労働分配率は景気拡大期に低下し、景気後退期に上昇する傾向があると言われている。これは、賃金に下方硬直性があるため、景気後退期に、景気の落ち込みほど賃金が下がらない一方、景気拡大期には、人件費の上昇は景気の動向よりも遅れがちなためである。
- ⇒ 基本賃金には下方硬直性があるとしても、わが国では、①所定外賃金の比率が高い、②一時金の比率が高い、ことにより、人件費全体では下方硬直性は見られず、変動的となっている。また景気後退期には、利益確保のため、景気の落ち込み以上に人件費を抑制・削減する傾向がある。従って、わが国では、景気後退期にも労働分配率は下がり続けており、一般的な傾向はあてはまらない。たとえ景気後退があったとしても、人件費全体の中における変動的部分で十分に対応できる。
- ⇒ わが国としては、むしろ人件費全体の下方硬直性を確保していくことが、個人消費による景気の底支えに寄与し、需要減による実質生産性低下を防ぐことになる、と考えるべきである。
- ⇒ 景気後退期に賃下げを行った企業のほうが、景気拡大期に賃上げ率が高いとの調査結果もある。しかしながら当該調査では、景気後退期の賃下げがどの程度であったのかを調べていない。賃下げ分の回復も含めた賃上げ率が、一般的な賃上げ率よりも高いということであれ

ば、それはむしろ当然のことであり、そうした調査は意味のないものとみなさざるをえない。

⇒ 世界では、ICT関連の巨大なプラットフォーム企業が莫大な利益を生み出しているが、一方、これらの企業でも、賃金は社会的水準の範囲内で決定されるため、労働分配率が低下しているとの指摘がある。しかしながら、少なくとも日本国内では、マクロの労働分配率に影響を与えるほどの巨大企業が莫大な利益を生み出しているとは判断しづらい。

<背景説明>

○財務省の「法人企業統計」において、不況が本格化した1997年度と「失われた20年」の最終盤であった2012年度とを比べてみると、この間、全産業（除く金融保険業）の付加価値は全体で3.3兆円減少（マイナス1.2%）しているが、付加価値の構成要素である人件費が、付加価値全体の減少幅の2倍以上となる7.0兆円減少（マイナス3.4%）しているのに対し、同じく構成要素である営業純益は、逆に、16.3兆円増加（プラス101.2%）している。わが国では、付加価値が減少すると、利益捻出のため、付加価値の減少以上に人件費が削減されることがわかる。なおこの間、役員・従業員数は303万人増加している。

このあと2016年度には、2012年度に比べ、付加価値が26.5兆円増加（プラス9.7%）し、このうち営業純益は20.2兆円増加（プラス62.4%）しているのに対し、人件費は5.0兆円の増加（プラス2.5%）に止まっている。（図表18）

図表18 付加価値の変化(全産業、除く金融保険業)

(兆円・万人・%)

年度	付加価値				役員・従業員数
	人件費	営業純益	その他		
1990年度	247.0	167.1	15.1	64.8	3,939
91	265.6	183.3	11.1	71.2	4,277
92	268.0	191.2	6.1	70.8	4,259
93	266.6	197.4	2.5	66.8	4,358
94	272.5	201.6	5.1	65.7	4,415
95	277.3	203.1	12.2	62.0	4,361
96	269.7	197.4	15.2	57.1	4,235
97	275.7	203.9	16.1	55.7	4,320
98	270.4	204.1	7.1	59.2	4,376
99	267.5	202.6	14.8	50.1	4,434
2000年度	276.6	203.3	24.1	49.2	4,518
01	256.9	193.4	17.9	45.6	4,284
02	257.9	190.8	21.1	45.9	4,209
03	257.5	185.3	26.5	45.7	4,255
04	274.2	192.7	33.9	47.5	4,560
05	281.2	198.4	36.7	46.2	4,770
06	290.8	201.4	39.6	49.8	4,784
07	285.5	198.1	40.0	47.4	4,686
08	264.3	197.5	19.0	47.9	4,724
09	263.3	196.7	17.0	49.6	4,670
10	271.9	194.8	30.2	46.9	4,607
11	275.1	199.9	29.7	45.5	4,658
12	272.3	196.9	32.3	43.1	4,624
13	276.3	192.0	39.3	45.0	4,541
14	284.8	195.9	46.6	42.3	4,572
15	293.7	198.2	49.8	45.7	4,577
16	298.8	201.9	52.5	44.4	4,639
97→12年度増加幅	-3.3	-7.0	16.3	-12.6	303
増加率	△ 1.2	△ 3.4	101.2	△ 22.6	7.0
12→16年度増加幅	26.5	5.0	20.2	1.3	16
増加率	9.7	2.5	62.4	3.0	0.3

(注)1. 付加価値は、ここでは人件費、営業純益、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課の合計。
2. 営業純益は「営業利益－支払利息等」で、純利益とは異なる。
3. 資料出所：財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成。

○リーマンショックの際の人件費の変化を、主要先進国で比較してみると、

- ・人件費総額（雇用者報酬）が減少した国のうち、2010年も回復していないのは、日本とアメリカだけ。日本の減少率は際立って大きく、回復も遅い。
 - ・1人あたり人件費が低下したのは日本だけ。
 - ・雇用者数は、日本を含め、ドイツ以外のすべての国で減少している。
- ことがわかる。欧米では、賃金の下方硬直性が確認できるが、日本の人件費は変動的となっ

ている。(図表19)

図表19 リーマンショック後の人件費の変化
(2008年=100)

項目・国	2008年	2009年	2010年
雇用者報酬			
カナダ	100.0	99.1	102.2
フランス	100.0	100.3	103.0
ドイツ	100.0	100.4	103.3
イタリア	100.0	99.3	100.5
日本	100.0	95.4	95.6
イギリス	100.0	100.4	103.4
アメリカ	100.0	96.4	98.5
雇用者数			
カナダ	100.0	98.0	99.9
フランス	100.0	98.7	98.6
ドイツ	100.0	100.1	100.5
イタリア	100.0	98.8	97.7
日本	100.0	99.3	99.6
イギリス	100.0	98.1	97.9
アメリカ	100.0	96.2	95.7
1人あたり人件費			
カナダ	100.0	101.1	102.3
フランス	100.0	101.6	104.5
ドイツ	100.0	100.2	102.8
イタリア	100.0	100.5	102.8
日本	100.0	96.1	96.0
イギリス	100.0	102.3	105.6
アメリカ	100.0	100.2	102.9

資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

5. 賃上げの消費拡大効果

<想定される経営側の主張>

- * 2014年以降、4年間にわたる賃上げにもかかわらず、消費回復は遅れている。賃上げの消費拡大効果は限られるのではないか。
- * 賃上げを行っても、社会保険料負担の増加により可処分所得が伸び悩んでいるため、消費マインドが改善しない。

(経労委報告における記載)

- * 賃金や雇用者報酬は増加しているにもかかわらず、個人消費は力強さを欠いている。個人消費の伸び悩みについて、マクロ経済全体の構造的な要因としては、高齢者世帯の増加や世帯人員の減少にみられる世帯構成の変化、パート・有期・派遣労働者の比率の上昇といった雇用形態の変化に加え、近年、賃金の伸びが相対的に低い業種の雇用者数が増加していることなどが挙げられる。一方、個々の消費者のマインドや行動に大きな影響を与えている要因は、将来不安と可処分所得の伸び悩みである。(経労委P. 92)
- * 4年連続の賃金引上げが実現したものの、社会保険料等の負担も増加した結果、可処分所得が伸び悩んでいるため、賃金引上げの実感が十分に高まらないことも消費マインドに影響を及ぼしている。2016年の雇用者報酬は、継続的な賃金引上げが始まる前の2013年に比べ3年間で14.5兆円増加した。しかし、社会保険料等にあたる純社会負担が5.9兆円、所得税等の税負担が1.2兆円それぞれ増大したことなどにより、可処分所得の増加は8.2兆円に押し下げられた。(経労委P. 95)
- * こうした状況を社員1人当たり賃金額で確認すると、2016年度の現金給与総額は、2013年度と比較して2.5%増加(13.3万円増)したが、社会保険料負担額は7.6%増(5.4万円増)と、賃金の伸びを大きく上回っており、税引き前の賃金額は1.7%増(7.9万円増)にとどまった。社会保険料負担の増加による賃金引上げ効果の減殺は消費マインドに直接的な影響を与えている。(経労委P. 96)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 4年間にわたる賃上げにも関わらず、消費回復は遅れてきたが、その要因としては、賃上げが全体に及んでいないこと、勤労者が将来に対する不安を抱えていること、が挙げられる。
- ⇒ 2017年闘争におけるJC共闘全体集計では、賃上げ獲得組合は回答引き出し組合の6割弱に止まっており、組合員数299人以下の中小組合では5割に達していない。賃上げが全組合で行われているわけではない以上、その効果も限定的とならざるをえない。
- ⇒ とはいえ、個人消費もようやく回復の兆しを見せており、腰折れを招かないようにすることがきわめて重要な局面となっている。
- ⇒ 個々人の消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。生涯にわたって、その時々に必要な所得が得られるという前提なしに、勤労者が安心

して消費支出を拡大させることはできない。政府に対し、社会保障制度の持続可能性確保を求めていくとともに、企業としては、継続的に基本賃金の引き上げを行っていく以外にはない。一時金の増額は、恒常的所得および生涯所得の両面で、基本賃金の引き上げに比べ、消費拡大効果が著しく少ないことは否定できない。(資料2)

- ⇒ 厚生労働省の『平成27年版労働経済白書』では、家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することから、所定内賃金が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる効果がある一方で、所定外賃金が1%増加した場合は0.09%増、一時金が1%増加した場合は0.13%増の効果しかない、と指摘している。
- ⇒ 帝国データバンクが実施した「個人消費活性化に対する企業の意識調査」では、「個人消費活性化に必要な条件」として、74.3%の企業が「賃金の増加」を挙げており、回答の中では、突出している。個別企業では、賃上げの重要性が認識されていることがわかる。
- ⇒ 生涯所得の観点からすれば、子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて支出が最もかさむ時期に、定期昇給や賃上げが行われなければ、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制姿勢から脱することができない。
- ⇒ 非正規労働者と正社員との均等・均衡待遇実現は、公正・公平な処遇という観点とともに、非正規労働者の平均消費性向が大きいことから、消費拡大への効果も大きい。また非正規労働者の賃金は、基本賃金であっても「恒常的な所得」とは言い難いことから、非正規労働者の正社員への転換の拡大も、消費拡大に大きな効果がある。
- ⇒ 2019年10月には消費税率が引き上げられることになるが、基本賃金の引き上げにより、勤労者の税・社会保険料の負担能力を高めていくことが不可欠である。
- ⇒ 勤労者世帯（二人以上の世帯）の可処分所得は、リーマンショック前の水準に達していない。社会保険料等の負担増がその一因であることは事実としても、まずは実収入そのものが、リーマンショック前に達していない状況を解決していく必要がある。
- ⇒ 賃上げによって可処分所得の増加を図り、またデフレ脱却を確実なものとしていくことは、公的年金制度の持続可能性確保につながり、将来の負担増を抑制することにもなる。

<背景説明>

○2017年闘争におけるJC共闘全体集計では、賃上げ獲得組合は、回答引き出し組合の57.0%と6割弱に止まっている。とりわけ組合員299人以下の中小組合では49.9%と5割に達していない。賃上げによって本格的な消費回復を促すためには、すべての組合において賃上げを獲得することが必要である。(図表20)

図表20 JC共闘全体集計における回答組合に対する賃上げ獲得組合の比率 (%)

年	規模計	1,000人以上	300~999人	299人以下
2014年	55.8	82.0	69.9	49.2
2015年	60.9	89.8	78.4	53.8
2016年	56.5	82.8	74.3	49.0
2017年	57.0	81.9	73.3	49.9

資料出所：金属労協政策企画局

資料2 恒常所得理論 (permanent income theory) と ライフサイクル・モデル (life-cycle model)

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

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

グレゴリー・マンキュー 『マンキュー経済学Ⅰミクロ編』

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

アンドリュー・エーベル／ベン・バーナンキ 『マクロ経済学 上』

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

○恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上を図るためには、雇用の安定と生計費を賄うことのできる賃金、社会保障の持続可能性確保によって、勤労者生活の安心・安定を図ることが決定的に重要である。すなわち、

- ・マクロ経済レベルでの付加価値の向上に見合った適正な成果配分としての賃上げについては、すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に行っていく。
- ・すべての勤労者に対し、職務遂行能力の向上を反映した昇給が行われる。これを通じて、子どもの教育費や親の介護費用、住宅の新築・改築など、ライフステージにおいて最も支出のかさむ時期に、それを賄うことのできる賃金を確保する。
- ・60歳以降の就労において、豊富な経験を発揮できる仕事、労働の価値に相応しい賃金を確保する。
- ・恒常的な長時間労働の解消に向け、仕事の進め方、働き方を根本から見直していく。仕事と家庭の両立支援制度の拡充などを通じたワーク・ライフ・バランスの確立、労働組合による相談体制の強化などにより、出産・育児、介護・看護、病気治療によって退職に追い込まれることのない体制・環境を整備する。
- ・社会保障制度の持続可能性を確保する抜本的な制度見直しが必要であるが、それとともに、

税・社会保険料の引き上げによる経済へのダメージを最小限に抑えるため、雇用の安定と賃上げによって勤労者の税・社会保険料の負担能力を強化する。

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

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

- ・ 所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増の影響しかない。
- ・ 賃金上昇の中身が所定内給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、賞与等の特別給与の増加による場合は消費への影響が限定的。
- ・ 賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響がある。
- ・ 政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要。(資料3)

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

資料3 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.91~92

●所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的

労働者が労働の対価として得る賃金をどのように消費に回しているか、消費関数を推定することでその定量的なインパクトをみていこう。特に、賃金の支払い形態が所定内給与として分配されるのか、残業代等の所定外給与や賞与等の特別給与として分配されるのかによって、消費に対して持つ影響力にはどの程度の差がみられるのかといった視点から考えてみたい。

その理由としては、企業が収益を労働者に分配する際に、近年は賞与として分配する傾向が高まっていることが指摘されるが、仮に所定外給与や特別給与の多くが貯蓄に回るとした場合、消費に対する押し上げ効果が限定的であることを意味し、所定内給与としての分配の方が消費喚起といった面からは望ましい可能性があるためである。こうした行動パターンが予想されるのは、恒常所得仮説に基づけば家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することが予想され、恒常所得として捉えられる可能性の高い所定内給与が増加した場合、人々は消費行動を変化させ、その多くを消費に回す一方で、所定外給与や特別給与が増加しても消費行動は大きく変化せず、その多くは貯蓄に回るといった消費行動が起きる可能性があるためである。

こうした理由から、賃金が消費に与える影響を消費関数で推定する際に、賃金の支払い形態によって異なる消費行動を考慮し、定量的にその影響を検証してみる。

結果は第2-(2)-12図に示されているが、この試算によれば所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増の影響しかないことが分かった。すなわち、賃金上昇の中身が所定内給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、賞与等の特別給与の増加による場合は消費への影響が限定的であることが分かる。

このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所

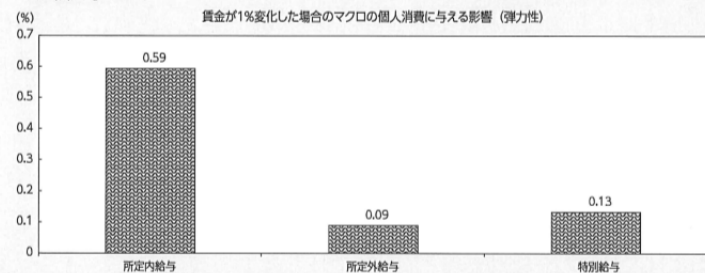
定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

●雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起され、さらなる雇用・所得の拡大につながっていく

これまでの分析を通して、政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要であると考えられる。

第2-(2)-12図 賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果

○ 所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的である。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 被説明変数として「国民経済計算」の家計最終消費支出を用い、説明変数として、毎月勤労統計調査における就業形態別の所定内給与・所定外給与・特別給与(それぞれ就業形態別の労働者数ウェイトと給与額を加重平均し試算)の3変数と、労働力調査における週35時間以上の労働者数(フルタイム労働者数)と週35時間未満の労働者数(パートタイム労働者数)の2変数を加えて、OLS推計を実施。
2) 推計結果は以下のとおり。弾力性は推計された係数を用いて、それぞれの変数の平均が1%変化した場合の家計最終消費支出の変化として計算されている。
家計最終消費支出=0.054×所定内給与額+0.114×所定外給与額+0.048×特別給与額+0.247×
t値 (8.54) (3.45) (4.72) (0.30)
フルタイム労働者数+4.75×パートタイム労働者-2565.914
(8.51) (-0.73)

○総務省「家計調査」(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)によれば、定期収入比率が上昇した場合には、可処分所得の動向に関わらず、平均消費性向(可処分所得に占める消費支出の割合)が上昇することがわかる。2001年度から2016年度の16年間のうち、定期収入比率が上昇・横ばいとなった10年のうち9年で、平均消費性向が上昇している。(図表21)

図表21 定期収入比率、可処分所得と平均消費性向との関係
(2001年度以降における前年との比較・二人以上の世帯のうち勤労者世帯)
(年)

項 目				平均消費性向	
				上昇	低下
定期収入比率	上昇・横ばい	可処分所得 増加・横ばい	3		
		可処分所得 減少	6	1	
	低下	可処分所得 増加・横ばい	2	4	
		可処分所得 減少			

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。

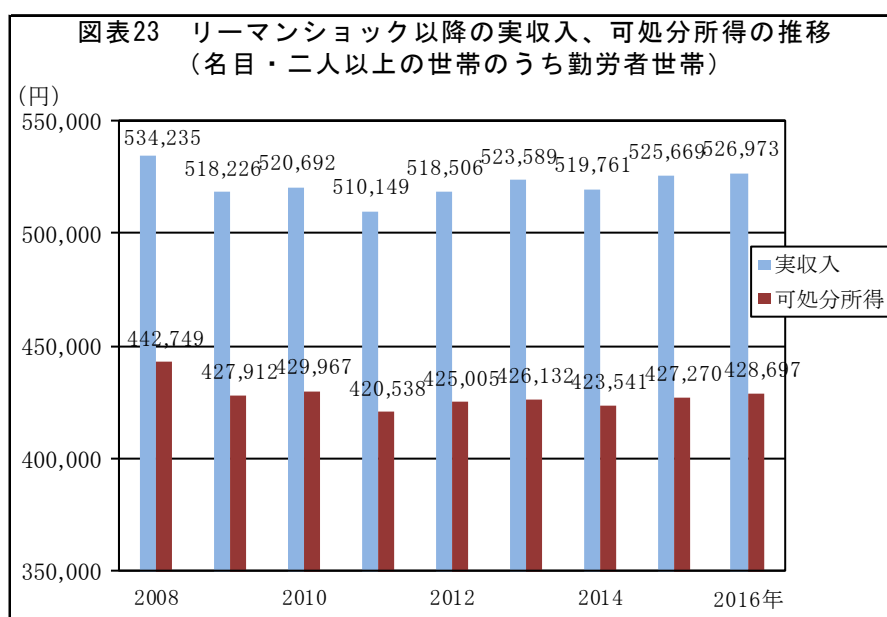
○帝国データバンクが2016年12月～2017年1月に実施した「個人消費活性化に対する企業の意識調査(有効回答1万33社)」では、「個人消費活性化に必要な条件」として、74.3%の企業が「賃金の増加」を挙げており、回答の中では突出した回答となっている。(図表22)

図表22 個人消費活性化に必要な条件
(上位10項目、複数回答、5つまで)

		(%)
回 答		比率
1	賃金の増加	74.3
2	将来不安の払拭 (年金など)	43.9
3	個人所得税の減税	43.8
4	企業業績の改善	36.1
5	消費税率の引き下げ	23.8
6	株価の上昇	20.8
7	若者・子育て世帯への支援拡充	20.3
8	デフレ脱却	14.7
9	就業者数の増加	14.4
10	人手不足の緩和	13.0

(注) 1. 母数は有効回答企業 1万33社。
2. 資料出所：帝国データバンク「個人消費活性化に対する企業の意識調査」
2016年12月～2017年1月実施

○総務省統計局「家計調査」により、全国・二人以上の世帯のうち勤労者世帯の可処分所得（名目）を見てみると、リーマンショックにより大きく落ち込んだのち、2011年の420,538円を底として回復傾向となっているものの、2016年に428,697円に止まっており、いまだ2008年の442,749円の水準まで回復しておらず、消費の本格的な回復にとって障害となっているものと思われる。経労委報告では、「社会保険料等の負担も増加した結果、可処分所得が伸び悩んでいるため、賃金引上げの実感が十分に高まらない」と主張している。社会保険料等の負担増が、実収入増に比べ、可処分所得の増加を低いものにしていくことは事実である。しかしながら、まずは実収入そのものが、リーマンショック前に達していない状況を解決していく必要がある。（図表23）



資料出所：総務省統計局「家計調査」

○公的年金では、通常、現役世代の可処分所得が増加した場合（新規に支給される年金）や、消費者物価が上昇した場合（すでに支給されている年金）に、給付額が引き上げられることになっている。しかしながら、公的年金制度の持続可能性確保に向けて、現役世代の可処分所得に対する年金給付額の比率を引き下げするため、こうした改定とは別に、「マクロ経済スライド」を実施することになっている。これは、「負担する人」の減少率に0.3%ポイントを足した率で、年金給付額を毎年減少させる仕組みであるが、名目の年金給付額が下がらない範囲で行うことになっているので、可処分所得が増加したり、消費者物価が上昇したりして、通常の引き上げができる状況でないと、実施することができない。

従って、賃上げによって可処分所得の増加を図り、またデフレ脱却を確実なものとしていくことは、公的年金制度の持続可能性確保につながり、将来の負担増を抑制することにもなる。

○賃上げによる生活水準の向上や、労働時間短縮が健康増進につながり、医療費増加の抑制につながるという側面もある。

6. 将来不安と消費

<想定される経営側の主張>

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

(経労委報告における記載)

* 個人消費が伸び悩む背景には、根強い将来不安による家計の節約志向がある。将来不安の大きな要素は、老後の生活に対する不安である。金融広報中央委員会の調査によると、老後の生活について心配であると回答した世帯の割合の高止まりが続いている。金融資産の保有目的として「老後の生活資金」を挙げる世帯の割合も上昇傾向にあり、2017年では約7割を占めるに至っている。

(経労委P. 93)

* (独) 経済産業研究所の調査研究では、独自のアンケート調査から、社会保障制度や税制の先行き不透明感により消費を抑制していると回答した人の割合は約7割に上るとしている。年齢が高いほどこの割合も高くなる傾向にあるが、20歳代でも6割を上回っているのは深刻な状況といえる。(経労委P. 94)

* 加えて、子どもの教育費負担も家計の節約志向を高める要素となっている。小中学生の段階から、学習塾や習い事などに多くの費用がかかるのに加え、高等教育段階での授業料負担や自宅外から通学する場合の費用に備え、十分な貯蓄が必要となるからである。(経労委P. 95)

* 賃金引上げの成果を個人消費の増加へと結び付け、経済の好循環を力強く回していくには、将来不安の払拭が不可欠である。(経労委P. 98)

* 2014年から4年連続で、月例賃金ではベースアップを含む高い金額の引上げを実施し、賞与・一時金も高水準の支給を維持するなど、継続的な賃金引上げが実現したものの、依然として個人消費は伸び悩んでいる。個人消費不振の主な要因は、国民の間に将来不安が根強いことに加え、可処分所得の伸びが十分でないことである。将来不安を払拭し、個人消費を喚起するために、官民一体となった取組みを強化していく必要がある。(経労委P. 116)

* そこで政府には、後述する社会保障制度の持続性を高めるための抜本改革や、財政規律の確保などを求める。処遇改善を進めやすい基盤整備も必要である。(経労委P. 117)



<労働組合の考え方>

⇒ 個人消費の回復が遅れている要因として、将来不安があり、その中に社会保障制度に対する不安が含まれることは間違いない。しかしながら、従業員にとって、より差し迫った問題として、子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて必要な生計費が確保できるかという問題がある。従業員全体の賃上げによって、こうした不安の解消を図ることが重要である。

⇒ いわゆる成果主義賃金制度の下で、中高年世代に対しては、定期昇給や賃上げが行われないうちがある。子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて支出が最もか

さむ時期に、定期昇給や賃上げが行われなければ、これらの支出を賄うことが困難になるばかりでなく、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制を強めることになる。出産を控えるということも、考えられる。

⇒ 経団連の榊原会長は、2017年10月26日の第14回経済財政諮問会議において、「消費性向の高い子育て世代への重点配分ということも労使で知恵を出して考えていくべきである」と発言している。重点配分をするかどうかは、個別企業労使の判断によっても、消費性向の高い中高年世代への配分がおろそかにされてはならないのは明らかである。

⇒ すべての世代に対し、職務遂行能力の向上を反映した定期昇給と、賃金表の書き換えによる基本賃金の引き上げを行うことこそ、消費マインドを活性化させるための最大課題である。

⇒ なお、社会保障制度の持続可能性を高めるため、労使が知恵を出し合い、政府に対し、給付と負担の適正化を求めていくことが重要である。

<背景説明>

○金属労協では、2014年闘争より4年連続で賃上げを獲得してきたが、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって2013年と2016年の賃金水準（製造業・男）を比較してみると、40歳以降で賃金が上がりにくい状況となっており、とくに大卒・大学院卒に関しては、賃金の低下が著しい。（図表24）

図表24 年齢階級別所定内給与額の推移（製造業・男）

(千円)

企業規模	年齢階級	高 卒				大卒・大学院卒			
		2013年	2014年	2015年	2016年	2013年	2014年	2015年	2016年
規模計	年齢計	284.2	287.7	286.8	288.5	385.9	386.7	387.3	386.1
	30～34歳	247.4	248.4	248.3	250.7	292.5	295.4	298.8	299.8
	35～39歳	277.4	276.2	275.9	279.3	345.7	344.6	345.4	348.6
	40～44歳	312.4	311.3	313.7	313.1	415.3	411.3	403.1	407.1
	45～49歳	337.7	339.3	338.7	336.1	484.9	481.8	483.5	477.0
	50～54歳	351.8	361.3	355.5	357.0	530.1	522.6	521.8	514.4
	55～59歳	355.4	360.4	358.1	359.5	516.0	519.2	514.8	525.9
1,000人以上	年齢計	318.0	326.0	325.4	324.2	441.2	447.0	447.3	444.1
	30～34歳	267.6	272.2	273.2	276.9	321.5	322.9	328.6	327.1
	35～39歳	305.7	307.7	307.1	309.9	389.3	390.4	394.7	393.8
	40～44歳	346.4	348.4	354.1	351.1	474.0	477.5	475.7	472.9
	45～49歳	386.5	391.3	395.1	384.8	544.4	543.8	541.9	543.0
	50～54歳	413.7	416.7	417.5	410.5	608.4	609.3	600.4	583.2
	55～59歳	418.7	423.7	420.2	424.1	617.1	633.4	610.0	631.8
100～999人	年齢計	269.8	272.7	272.6	273.9	342.0	345.5	347.0	341.1
	30～34歳	241.2	238.7	240.1	242.2	269.6	274.2	275.9	273.5
	35～39歳	264.8	266.2	265.3	269.3	314.5	316.2	315.6	312.6
	40～44歳	298.8	297.9	298.4	298.7	373.1	375.8	365.4	364.2
	45～49歳	321.0	325.8	322.5	322.1	415.6	417.0	422.5	408.3
	50～54歳	330.4	339.4	340.3	339.3	461.9	457.6	455.1	452.9
	55～59歳	336.1	339.0	343.5	340.2	467.7	453.7	468.0	447.9
10～99人	年齢計	263.1	261.0	261.3	263.2	320.9	309.0	307.7	302.4
	30～34歳	234.3	234.4	232.9	234.8	263.8	260.7	259.2	257.9
	35～39歳	262.5	256.7	258.7	257.8	300.8	291.9	289.3	292.5
	40～44歳	288.5	280.1	282.4	279.9	336.5	329.6	318.7	328.2
	45～49歳	300.3	295.8	296.0	295.5	383.5	354.1	352.4	349.0
	50～54歳	303.6	306.9	299.9	307.9	401.4	371.4	366.0	366.0
	55～59歳	300.4	300.7	305.4	304.1	393.1	386.3	391.4	363.6

(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。

○2017年6～7月に行われた内閣府の「国民生活に関する世論調査」を見ても、「日常生活の中で感じる悩みや不安」の内容としては、回答者の全年齢の総数では、「老後の生活設計について」が最も多く（53.5%）になっているものの、30歳代では「今後の収入や資産の見通しについて」が57.0%に達しており、「老後の生活設計について」の43.0%や、「現在の収入や資産について」の43.7%を上回り、「悩みや不安」のトップとなっている。29歳以下でも、「今後の収入や資産の見通しについて」は53.3%となっており、「自分の生活（進学、就職、結婚など）」の58.0%に次いで多く、「現在の収入や資産について」の46.4%を上回る悩みとなっている。（図表25）

図表25 日常生活の中で感じる悩みや不安の内容

(%)

年齢	老後の生活設計について	自分の健康について	家族の健康について	今後の収入や資産の見通しについて	現在の収入や資産について	家族の生活(進学、就職、結婚など)	自分の生活(進学、就職、結婚など)	家族・親戚間の人間関係について	勤務先での仕事や人間関係について	近隣・地域との関係について	事業や家業の経営上の問題について	その他	わからない
総数	53.5	52.1	42.1	39.7	32.0	29.7	20.3	12.3	12.2	6.9	6.2	1.0	0.1
18～29歳	28.5	23.4	27.0	53.3	46.4	26.3	58.0	15.3	27.4	5.5	4.7	0.7	—
30～39歳	43.0	29.0	35.2	57.0	43.7	46.3	36.3	12.9	21.8	6.2	5.8	0.7	0.2
40～49歳	56.1	38.8	40.0	52.2	39.3	49.4	29.2	17.3	20.5	8.5	8.6	0.4	—
50～59歳	70.3	50.7	48.2	47.1	38.2	34.5	20.0	15.1	17.4	6.3	10.4	0.3	—
60～69歳	62.1	61.2	44.2	34.3	25.1	23.9	9.5	11.3	5.2	8.6	5.4	1.0	0.2
70歳以上	43.9	71.9	44.5	19.6	19.8	11.9	6.8	7.1	1.1	5.5	3.2	1.9	0.1

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

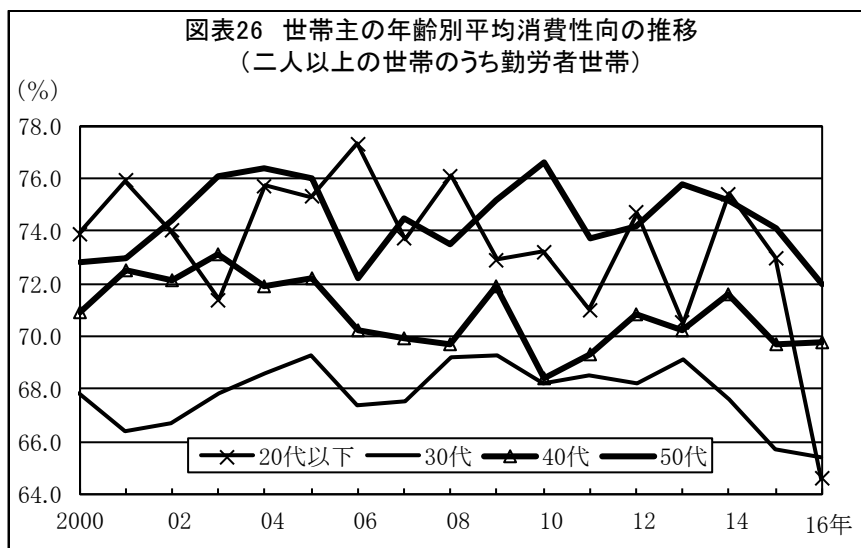
2. 資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2017年6～7月実施

○内閣府『平成29年版経済財政白書』では、賃金カーブのフラット化が、若年層の貯蓄指向を強める点について、以下のように説明している。(資料4)

資料4 内閣府『平成29年版経済財政白書』P. 55

近年、若者の消費に対する意欲が低下していると指摘されている。恒常所得仮説に基づくと、家計は、将来の賃金の変化を踏まえて生涯に稼ぐ所得を予想し、それに基づいて今期の最適な消費水準を決定する。コラム1-1でみたように賃金カーブのフラット化が進む局面では、若年層は生涯所得を低く見積もるため、結婚や出産といった将来のライフイベントや老後に備えて貯蓄する動機が強まる。さらに、若年層が、終身雇用を前提とせず、将来離職する蓋然性を高く見積もっている場合、予想生涯所得に対する不確実性が高くなり、予備的貯蓄動機から現在の支出を抑えようとする。

○総務省統計局「家計調査」によれば、全国・二人以上の世帯のうち勤労世帯の平均消費性向(可処分所得に占める消費支出の割合)を見ると、時期によって若干の違いはあるものの、60歳未満では、総じて50歳代の消費性向が最も高い水準となっており、40歳代の消費性向も、20歳代よりは低いものの、30歳代よりは高い傾向にある。消費性向の高い世代における賃上げは、消費拡大効果が大きいものと思われる。(図表26)



資料出所：総務省統計局「家計調査」

7. 物価と実質賃金

<想定される経営側の主張>

- * 消費者物価上昇率は依然としてゼロ%台に止まっている。
- * 一方で、実質賃金が伸び悩んでいるのは、物価が上昇しているためである。

(経労委報告における記載)

- * 実質賃金が伸び悩んでいることを根拠に「賃金上げが十分でないため、賃金上昇が物価上昇に追いつかず、個人消費の伸び悩みの要因となっている」とする論調があるが、その主張は必ずしも正しいとは言えない。実質賃金は名目賃金を消費者物価指数で除して算出されるものであり、その動きを見る際は、名目賃金と消費者物価指数のそれぞれの動向に留意する必要がある。(経労委P. 89)
- * 常用労働者の名目賃金は、2014年以降、増加に転じているが、伸び率は0%台半ば程度で推移している。他方、就業形態別の名目賃金の動向を見ると、一般労働者およびパートタイム労働者の賃金とも、2016年までは全体を大きく上回る伸びで推移した。(経労委P. 89)
- * これは、賃金水準が相対的に低いパートタイム労働者比率の上昇が全体の平均賃金を押し下げる方向に働いたからである。加えて、働き方の多様化が進んだ結果、パートタイム労働者の中でも相対的に労働時間の短い労働者が増え、1人当たりの平均労働時間が減少したことも、押し下げる要因となった。2015年と2016年は、これらの押下げ要因が続いた一方で、企業の継続的な賃金引上げ努力の結果、一般労働者の所定内給与とパートタイム労働者の時給は着実に伸びている。(経労委P. 90)
- * 2017年(1~10月)も引き続き、一般労働者の所定内給与とパートタイム労働者の時給は増加基調で推移しているものの、賞与・一時金等の特別給与の伸びの鈍化により、一般労働者の現金給与総額の伸びは常用労働者全体の伸びと同程度になっている。(経労委P. 91)
- * 消費者物価指数は、2013年以降、円安による輸入物価の伸びや景気回復による需給バランスの改善等により上昇していたところ、2014年4月の消費税率引上げにより大幅に高まった。消費税率引上げの影響は2015年3月まで残り、2014年と2015年の実質賃金を大きく押し下げた。2016年は円高やエネルギー価格の下落により、消費者物価指数は前年比マイナスに転じたが、2017年入り後は、エネルギー価格の持ち直しを受け、再び前年比プラスになり、実質賃金の押下げ要因となっている。(経労委P. 91)
- * 物価動向を考慮する場合には、実績値を基本とした上で、必要に応じて予測値を参考情報として勘案しながら議論することも考えられる。(経労委P. 118)



<労働組合の考え方>

- ⇒ JC共闘の今回の賃上げ要求方針は、「マクロの実質生産性向上の成果を、実質賃金の引き上げとして、着実に反映させていく」という考え方に立っている。従って、消費者物価が

上昇している場合には、賃上げとして実質生産性向上分に加え、物価上昇分を確保しなければならない。労働分配率は分母（付加価値）、分子（人件費）とも名目なので、分母の付加価値が物価上昇によって膨らんでいるのなら、分子の人件費も物価上昇を反映させないと、分母に比べて相対的に小さくなってしまい、労働分配率が低下する。

⇒ 消費者物価上昇率を見ると、まず「総合」については、2017年12月の前年比（推計値）が1.1%、4～12月平均が前年比0.5%、2017年度平均の実績見込み（政府見通し）が0.7%となっている。2018年度平均の予測（政府見通し）は1.1%である。（図表27、図表2）

⇒ また、マスコミで用いられる「生鮮食品を除く総合」については、2017年12月の前年比（推計値）が1.0%、4～12月の平均が前年比0.6%、2017年度平均の実績見込み（民間調査機関の予測平均）が0.66%となっている。2018年度平均の予測（民間調査機関の予測平均）は0.88%である。

⇒ なお、厚労省の「毎月勤労統計」における実質賃金や、総務省統計局の「家計調査」における実質可処分所得、実質消費支出を算出する際に用いられる消費者物価上昇率「持家の帰属家賃を除く総合」は、「総合」や「生鮮食品を除く総合」よりもやや高い上昇率となっているので、注意を要する。

⇒ 経労委報告では、「物価動向を考慮する場合には、実績値を基本とした上で、必要に応じて予測値を参考情報として勘案しながら議論する」との考え方を示している。

⇒ 歴史的に金属労協では、消費者物価上昇率に関しては、「総合」の上昇率について、「過年度物価上昇率、過年度中物価上昇率（年度末の前年同月比上昇率）、当年度物価上昇率を総合的に判断」することを基本としつつ、過年度上昇率を中心として検討を行ってきた。

⇒ 過年度上昇率であれば、労使交渉時点でほぼ数値が固まっている一方、過年度後半に急激に物価が上昇した場合や、当年度に急激な上昇が予想される場合には、過年度上昇率だけでは対応できないため、その他の指標もあわせて判断することが必要になる。

⇒ 「生鮮食品を除く総合」は、もともと月ごとの上昇率を見るのに適した指標であり、年度の上昇率で見ると、天候不順が生鮮食品の価格に与える短期的影響は平準化されるので、「総合」と大きな差異が生じるわけではない。ただし、生鮮食品価格の趨勢的・長期的な変化については、基礎的な生計費の変化として、賃上げに考慮していく必要がある。

⇒ いずれにしても、賃上げの意義・役割・重要性を踏まえ、個別労使において適切なデータを用い、議論を行っていくことが重要である。なお、エネルギー価格については、短期的に大きな変動を見せる場合もあるが、一方で、長期的な変動も大きいため、これを除いた物価指標（「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」など）を用いるのは、適切とは言い難い。

⇒ 2017年度に入って、消費者物価の上昇傾向が顕著となってきたことから、一般労働者の所定内賃金は、実質でマイナスが続くところとなっている。消費者物価上昇率の目標が2%とされている中で、物価の上昇傾向はさらに続き、上昇率も拡大していくものと見られることから、基本賃金の引き上げによって、適切に対応していく必要がある。

<背景説明>

図表27 消費者物価の動向

(2015年=100・%)

月	総合				生鮮食品を除く総合				持家の帰属家賃を除く総合			
	指数		前年比上年率		指数		前年比上年率		指数		前年比上年率	
	16年度	17年度	16年度	17年度	16年度	17年度	16年度	17年度	16年度	17年度	16年度	17年度
4月	99.9	100.3	△ 0.3	0.4	99.8	100.1	△ 0.4	0.3	99.9	100.4	△ 0.3	0.5
5	100.0	100.4	△ 0.5	0.4	99.9	100.3	△ 0.4	0.4	100.0	100.6	△ 0.5	0.5
6	99.9	100.2	△ 0.4	0.4	99.8	100.2	△ 0.4	0.4	99.9	100.4	△ 0.4	0.5
7	99.6	100.1	△ 0.4	0.4	99.6	100.1	△ 0.5	0.5	99.7	100.2	△ 0.4	0.6
8	99.7	100.3	△ 0.5	0.7	99.6	100.3	△ 0.5	0.7	99.7	100.5	△ 0.5	0.8
9	99.8	100.5	△ 0.5	0.7	99.6	100.3	△ 0.5	0.7	99.8	100.8	△ 0.5	0.9
10	100.4	100.6	0.1	0.2	99.8	100.6	△ 0.4	0.8	100.5	100.8	0.2	0.3
11	100.4	100.9	0.5	0.6	99.8	100.7	△ 0.4	0.9	100.5	101.2	0.6	0.7
12	100.1	101.2	0.3	1.1	99.8	100.8	△ 0.2	1.0	100.3	101.6	0.4	1.3
1	100.0		0.4		99.6		0.1		100.0		0.6	
2	99.8		0.3		99.6		0.2		99.9		0.4	
3	99.9		0.2		99.8		0.2		100.0		0.3	
4～12月平均	100.0	100.5		0.5	99.7	100.4		0.6	100.0	100.7		0.7
年度平均	100.0		△ 0.1		99.7		△ 0.2		100.0		0.0	
用途	金属労協としての消費者物価の判断材料				日銀の消費者物価予測の対象指標				厚生省「毎月勤労統計」において、実質賃金を算出する際に用いる指標			
	政府の消費者物価予測の対象指標				2016年9月以降の日銀の消費者物価目標2%の対象指標							
	2016年9月までの日銀の消費者物価目標2%の対象指標				民間調査機関の消費者物価予測の平均を算出する際の対象指標							

(注)1. 直近月は、都区部のデータから算出した推計値。

2. 資料出所：総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

○厚生労働省の「毎月勤労統計」によれば、一般労働者の所定内給与の名目増加率は、2014年度0.2%、2015年度0.6%、2016年度0.4%と3年連続のプラスとなり、2017年度に入ってからもおおむね0.4%程度の増加率で推移している。しかしながら実質では、物価の上昇傾向を受けて前年割れが続いている。(図表28)

○一方、2017年度におけるパート労働者の現金給与総額の名目増加率は、一般労働者を上回って推移しており、このため、実質でもプラスの状況となっていたが、増加率は急速に鈍化しており、マイナス基調となることが懸念される状況となっている。

図表28 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	0.5
2012	△ 1.0	△ 0.8	0.7	△ 0.3	△ 0.3	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1	0.6	0.8
2013	△ 0.2	△ 1.3	0.9	0.7	0.4	△ 0.7	△ 0.3	△ 1.4	0.2	△ 0.9
2014	0.5	△ 3.0	1.7	2.2	1.0	△ 2.4	0.2	△ 3.2	0.4	△ 3.0
2015	0.2	△ 0.1	2.1	2.3	0.5	0.2	0.6	0.3	0.5	0.2
2016	0.4	0.4	2.2	2.6	0.8	0.8	0.4	0.4	△ 0.4	△ 0.4
2017年4月	0.5	0.0	2.6	3.1	0.5	△ 0.0	0.3	△ 0.2	1.1	0.6
5	0.6	0.0	2.7	3.3	0.7	0.1	0.5	△ 0.1	1.4	0.8
6	0.4	△ 0.1	2.6	3.0	0.4	△ 0.1	0.4	△ 0.1	1.4	0.9
7	△ 0.6	△ 1.1	2.7	2.1	△ 0.7	△ 1.2	0.4	△ 0.1	0.8	0.3
8	0.7	△ 0.1	2.5	3.2	0.6	△ 0.2	0.3	△ 0.5	0.6	△ 0.2
9	0.9	△ 0.1	2.7	3.6	0.8	△ 0.2	0.5	△ 0.5	1.3	0.3
10	0.2	△ 0.1	2.7	2.9	0.4	0.1	0.3	△ 0.0	0.7	0.4
11	0.9	0.1	2.6	3.5	0.7	△ 0.0	0.1	△ 0.6	0.2	△ 0.5

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「消費者物価指数」より金属労協政策企画局で作成。(グレー部分が厚生省発表の数値)

8. 人件費水準の国際比較

<想定される経営側の主張>

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



<労働組合の考え方>

- ⇒ OECDの資料により、製造業における労働時間あたりの雇用者報酬（法定内外の福利費などを含む）を比較すると、日本の製造業の時間あたり人件費は、主要先進国の中で最低水準となっている。現行の為替水準（1ドル＝113円程度）で比較して先進国最低水準となっているだけでなく、理論的な為替レートである購買力平価（1ドル＝100円程度）で比較しても同様である。
- ⇒ 日本が競争しているのは新興国・発展途上国であって先進国ではない、との指摘もある。しかしながら、新興国・発展途上国と競争しているのは日本だけではない。北欧の国々も、ドイツ、アメリカ、フランスなども、新興国・発展途上国と熾烈な国際競争を繰り広げている。先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通である。高い人件費の国には、高い人件費なりの企業経営があり、それによって強い国際競争力を確保しているはずである。
- ⇒ 売上高人件費比率を見ると、欧米系のものづくりグローバル企業が売上高の20～30%を人件費に投じているのに対し、日本企業は10%台となっている。金属産業では新しい成長分野で、急激な技術進歩が進み、また第4次産業革命による変革が急速に進展しているが、10%台の人件費で欧米系多国籍企業に対抗し、競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問である。日本企業も、賃上げをはじめとする積極的な「人への投資」を行っていくことが重要であり、それによって利益率を高めていくべきである。
- ⇒ 『2016年版ものづくり白書』によれば、中国をはじめとするアジア諸国において大幅な賃上げが進んできた中で、2014年の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）を比較すると、日本は0.54（1の付加価値を産み出すのに、0.54の労働コストが必要）にすぎず、すでにタイ（0.66）、中国（0.60）、韓国（0.57）よりも低い水準にある。
- ⇒ 『2017年版ものづくり白書』によれば、「過去1年間で製品・部材の生産を国内に戻した理由」として、「人件費」が23.2%に達しており、「為替レート」の31.3%に次いで第2位（複数回答）となっている。
- ⇒ 為替レートは現在、理論的な為替レートである購買力平価よりも円安の状態となっている。為替レートは、長期的には購買力平価、短期的には金融政策の違いを反映して変動するが、日本の製造業の時間あたり人件費がアメリカに比べて大幅に低い状況は、超円高を招く要因となり得るので、注意が必要である。

⇒ なお、現在の為替レートが円安傾向にあることから、円高転換に備えて、人件費を抑制すると、かえって円高を招く可能性があることに留意すべきである。

<背景説明>

○2016年版以降、経労委報告では、賃金の国際比較について一切触れていない。日本の人件費水準が先進国の中で最低水準であり、単位労働コストで見れば、新興国ともすでに逆転しているためと思われる。

○OECDの“National Account”のデータによれば、2017年12月の為替レート（1ドル=113円など）で換算した製造業の時間あたり雇用者報酬は、日本が24.19ドルなのに対し、ドイツ43.27ドル、アメリカ、フランス40.86ドル、イギリス33.95ドル、イタリア28.32ドルなどとなっており、日本は主要先進国で最低の状況となっている。（図表29）

○なお、たまたま円安だからではないか、との反論も予想されるため、物価水準の違いから算出した理論上の為替レートである購買力平価（注）で換算してみても、日本が27.26ドルなのに対し、ドイツ47.49ドル、フランス43.39ドル、アメリカ40.86ドル、イギリス36.66ドル、イタリア33.58ドルなどとなっており、傾向は変わらない。

○財務省「法人企業統計」で金属産業の売上高人件費比率（単体）を見ると、各業種ともおおむね10%台に止まっている。これに対し、海外のものづくりグローバル企業では、売上高人件費比率（連結）がシーメンス35.4%、エリクソン34.9%、SKF31.3%、フィリップス28.6%と3割程度に達しているところが少なくなく、こうした高い人件費比率で、売上高営業利益率はSKF10.3%、シーメンス9.3%、フィリップス7.7%と高い利益を生み出している。（図表30）

○金属産業では、グローバル経済の下で、新興国・途上国も含めた熾烈な国際競争を繰り広げており、新興国・途上国の賃金は、少なくとも見かけ上は、日本の何分の一ということになるので、こうした国々と競争している金属産業では、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向がある。日本では1990年代以降、長く不況とデフレが続いたことも、そうした賃金抑制姿勢に拍車をかけてきた。しかしながら、『2016年版ものづくり白書』を見ると、新興国における急激な賃金上昇と国内における生産性の向上により、わが国の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）は、すでにタイ、中国、韓国を下回っており、グローバル競争を理由にした賃金抑制という考え方は、もはや根拠を失っている。（資料5、図表31）

（注）購買力平価は、円・ドル相場で言えば、日米の物価水準がイコールになる理論上の為替レートである。OECDによれば、1ドル=100円程度（2016年）となっているが、これは、アメリカで1ドルで買えるものが、日本では100円で買える、ということを示している。

図表29 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2015年)

①現地通貨建て

国名	単位	製造業	一次金属、金属製品		電子部品・ デバイス、情 報・通信機	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械	
			一次 金属	金属 製品					
日本	円	2,733	2,637	3,016	2,410	3,330	3,132	2,945	3,261
アメリカ	USドル	40.86		39.11	32.29	67.08	47.75	44.07	45.71
ドイツ	ユーロ	37.04	33.18			43.60	40.24	40.04	50.47
フランス	ユーロ	34.97	31.65			50.79	38.34	34.04	46.53
イタリア	ユーロ	24.25	23.46			29.78	26.75	27.84	29.61
イギリス	ポンド	25.73	22.00			30.82	23.42	25.47	31.24
オランダ	ユーロ	34.17		38.54	30.23	48.84	38.82	37.54	34.83
デンマーク	デンマーク・クローネ	307.32		277.09	275.74	330.84	307.33	313.12	280.40
フィンランド	ユーロ	34.22		37.68	27.82	48.18	33.94	35.09	31.72
チェコ	コルナ	242.18		279.38	221.57	256.12	251.51	259.92	296.54
ハンガリー	フォリント	2,243		3,282	2,143	1,751	2,327	2,731	2,954
スロバキア	ユーロ	9.58		13.82	8.59	9.22	9.63	10.29	11.05

②ドル建て(2017年12月の為替レートで換算)

(USドル)

国名	為替レート 1USドルあたり (2017年12月)	製造業	一次金属、金属製品		電子部品・ デバイス、情 報・通信機	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械	
			一次 金属	金属 製品					
日本	113.000 円	24.19	23.33	26.69	21.33	29.47	27.72	26.06	28.86
アメリカ	1.000 USドル	40.86		39.11	32.29	67.08	47.75	44.07	45.71
ドイツ	0.856 ユーロ	43.27	38.76			50.94	47.01	46.78	58.96
フランス	0.856 ユーロ	40.86	36.97			59.33	44.79	39.77	54.36
イタリア	0.856 ユーロ	28.32	27.41			34.78	31.25	32.52	34.59
イギリス	0.758 ポンド	33.95	29.03			40.66	30.90	33.60	41.21
オランダ	0.856 ユーロ	39.92		45.03	35.32	57.06	45.35	43.85	40.69
デンマーク	6.329 デンマーク・クローネ	48.56		43.78	43.57	52.27	48.56	49.47	44.30
フィンランド	0.856 ユーロ	39.98		44.01	32.50	56.28	39.65	41.00	37.06
チェコ	21.739 コルナ	11.14		12.85	10.19	11.78	11.57	11.96	13.64
ハンガリー	265.252 フォリント	8.46		12.37	8.08	6.60	8.77	10.30	11.14
スロバキア	0.856 ユーロ	11.19		16.15	10.03	10.77	11.25	12.02	12.91

③ドル建て(2016年の購買力平価で換算)

(USドル)

国名	購買力平価 1USドルあたり (2016年)	製造業	一次金属、金属製品		電子部品・ デバイス、情 報・通信機	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械	
			一次 金属	金属 製品					
日本	100.279 円	27.26	26.29	30.07	24.04	33.21	31.23	29.37	32.52
アメリカ	1.000 USドル	40.86		39.11	32.29	67.08	47.75	44.07	45.71
ドイツ	0.780 ユーロ	47.49	42.54			55.90	51.59	51.34	64.70
フランス	0.806 ユーロ	43.39	39.27			63.01	47.57	42.24	57.73
イタリア	0.722 ユーロ	33.58	32.50			41.24	37.05	38.55	41.01
イギリス	0.702 ポンド	36.66	31.34			43.90	33.37	36.28	44.50
オランダ	0.816 ユーロ	41.87		47.23	37.05	59.86	47.57	46.00	42.69
デンマーク	7.356 デンマーク・クローネ	41.78		37.67	37.48	44.98	41.78	42.57	38.12
フィンランド	0.905 ユーロ	37.82		41.64	30.74	53.25	37.51	38.78	35.06
チェコ	13.000 コルナ	18.63		21.49	17.04	19.70	19.35	19.99	22.81
ハンガリー	135.170 フォリント	16.59		24.28	15.85	12.95	17.21	20.20	21.86
スロバキア	0.491 ユーロ	19.51		28.15	17.49	18.78	19.62	20.95	22.51

(注)1. GDPベースの雇用者報酬、雇用者数、労働時間数を用いて算出。雇用者報酬は、法定内外の福利厚生費を含めた雇用者への分配額。

2. 為替レートは、2017年12月、日銀発表の基準外国為替相場、裁定外国為替相場、市場実勢相場。

3. 資料出所：OECD、内閣府、日銀資料より金属労協政策企画局で作成。

図表30 海外のグローバル企業と日本企業における利益率と人件費の比較(2016年度)

(%)

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 (連結)						
フォルクスワーゲン	3.3	2.5	5.8	1.3	17.0	22.7
ボルボ	6.9	4.4	13.5	3.3	17.0	24.5
フィリップス	7.7	6.1	11.0	4.6	28.6	41.8
シーメンス	9.3	7.0	16.0	4.4	35.4	27.7
エレクトロラックス	5.2	3.7	25.3	5.2	16.0	20.7
エリクソン	2.8	0.9	1.3	0.7	34.9	49.6
SKF	10.3	5.8	15.2	5.0	31.3	33.0
アルセロール・ミタル	7.3	3.1	5.4	2.3	15.1	43.0
テッセンクルップ	3.1	0.7	10.0	0.7	22.8	7.4
日本・法人企業統計 (単体の集計)						
製造業 規模計	4.4	3.9	7.6	3.4	14.1	44.9
資本金10億円以上	4.7	5.0	8.0	3.7	11.2	46.8
鉄鋼業 規模計	1.7	2.1	4.1	1.6	10.7	38.9
資本金10億円以上	0.8	2.0	3.6	1.4	8.6	38.3
非鉄金属 規模計	3.6	3.3	6.4	2.4	8.4	38.3
資本金10億円以上	3.3	3.3	5.7	2.1	6.5	36.8
金属製品 規模計	3.9	3.1	7.0	3.0	22.9	42.9
資本金10億円以上	4.8	4.1	6.5	3.5	16.3	53.2
はん用・生産用・業務 規模計	5.2	4.7	7.9	3.8	17.5	48.3
用機器 資本金10億円以上	5.5	6.3	8.5	4.2	14.0	49.5
電気機器・情報通信 規模計	3.6	2.5	5.0	2.1	15.2	42.6
機器 資本金10億円以上	3.2	2.2	3.7	1.6	13.5	43.5
自動車・同附属品 規模計	4.2	5.7	11.8	5.7	11.3	48.4
資本金10億円以上	4.4	6.5	12.3	6.1	10.2	49.4
その他の輸送用機器 規模計	1.7	-0.1	-0.2	-0.1	16.2	33.4
資本金10億円以上	1.5	-0.8	-1.4	-0.4	14.3	32.5

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

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

資料5 経産省・厚労省・文科省『2016年版ものづくり白書』P. 54

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

図表31 各国の単位労働コストの比較

年	ドイツ	アメリカ	日本	韓国	中国	タイ
2000	0.50	0.50	0.68	0.48	0.22	
2001	0.50	0.51	0.67	0.50	0.24	0.47
2002	0.50	0.51	0.64	0.53	0.26	0.45
2003	0.51	0.51	0.62	0.55	0.28	0.44
2004	0.51	0.52	0.60	0.56	0.30	0.44
2005	0.50	0.53	0.59	0.58	0.33	0.46
2006	0.49	0.55	0.58	0.58	0.34	0.47
2007	0.49	0.57	0.56	0.58	0.37	0.46
2008	0.50	0.58	0.57	0.54	0.41	0.51
2009	0.53	0.57	0.57	0.54	0.44	0.51
2010	0.53	0.57	0.54	0.54	0.47	0.51
2011	0.53	0.58	0.55	0.53	0.51	0.55
2012	0.55	0.59	0.54	0.56	0.54	0.58
2013	0.56	0.60	0.53	0.57	0.57	0.60
2014	0.57	0.61	0.54	0.57	0.60	0.66

資料出所：経済産業省・厚生労働省・文科省『2016年版ものづくり白書』

○国内生産重視の傾向が出てきているが、『2017年版ものづくり白書』によれば、「過去1年間で製品・部材の生産を国内に戻した」企業のうち、その理由として、「人件費」を挙げるところが23.2%に達しており、「為替レート」の31.3%に次いで第2位（複数回答）となっている。（図表32）

図表32 過去1年間で製品・部材の生産を国内に戻した理由
（上位1～5位）

理 由	割 合 (%)
為替レート	31.3
人件費	23.2
品質管理上の問題	20.2
リードタイムの短縮	16.2
原材料費	11.1

資料出所：経産省・厚労省・文科省「2017年版ものづくり白書」

○為替レート、とりわけ円・ドルレートの決定要因としては、

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

などが挙げられる。

このうち③については、1985年のプラザ合意による円高が、日本の「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」ことを狙ったものであったのが、典型的な事例である。賃上げによる日本の製造業人件費の上昇は、基本的には円高抑制要因となり得る。（資料6、図表33）

○中国の台頭により、アメリカの貿易赤字における日本の存在感は薄れていたが、トランプ政権の保護主義的傾向の下で、日本が再びターゲットとされる可能性も出てきている。わが国として、着実に賃上げを行っていく必要がある。

資料6 経済企画庁『昭和61年年次経済報告（経済白書）』P. 41

我が国の輸出財産業と考えられる製造業の資本コスト、賃金をアメリカと比較してみると、1980年代前半におけるドル高・円安局面において、日本の資本コストはアメリカと余り変わらない一方、賃金はアメリカに比べ、特に安いという状況が生み出されてきたことが分かる。これは、資本については国際的な移動が可能であることから、資本の要素価格は国際的に均等化する力が働く一方、労働は移動しにくいこと等もあり、必ずしも均等化しないためと考えられる。

円高は、輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる働きをすると考えることができよう。

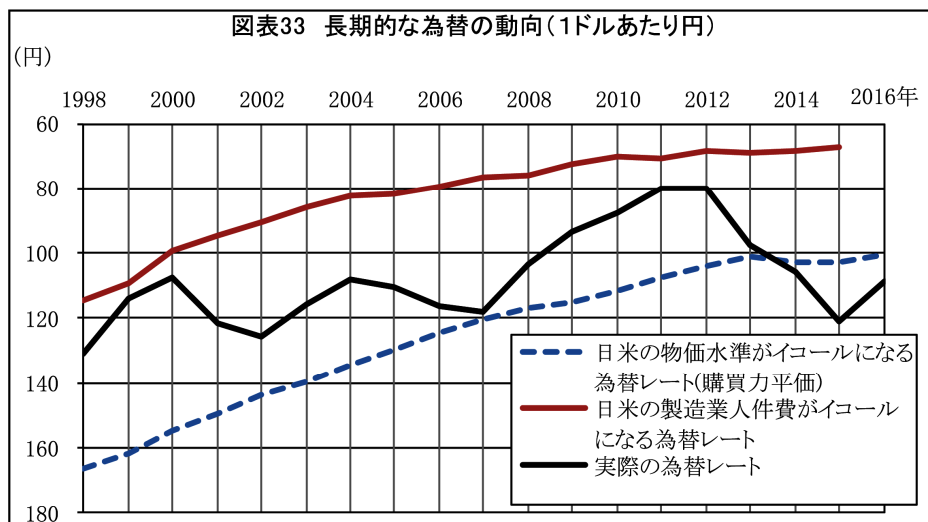
これに対し、一般的には、個別の輸出関連企業や輸入品と競争している企業は、価格競争力を維持しようとして、まず、既存の設備等を所与とした場合、労働コストを引き下げるという対応が考

えられる。また、更に、資金余力のある企業は、合理化設備投資等を通じて労働生産性を上げることが考えられるが、これも輸出関連企業等での労働需要にマイナスの影響を及ぼし、労働需給の緩和を通じて労働コストを低下させるよう作用する。しかし、これらの部門での労働コストの抑制は、再び我が国の輸出関連産業等の労働コストを国際的にみて低め、一層の円高による調整を招く可能性がある。

以上のように中期的にみて、輸出関連産業や輸入品と競争している企業のすべてが労働コストを圧縮し、価格競争力を持ち続けようとすることは困難である。このため、円高の結果、価格競争力を失う限界的な輸出関連産業等については、内需拡大を図っていく中で、内需関連産業等への事業・雇用転換が考えられなくてはならない。

そこで、こうした観点からみると、円高に対する中期的対応策は、次のようになるだろう。第1は、輸出関連産業のドル建て労働コストは上昇せざるを得ず、価格競争力の減退は避けられないとの認識の下に産業構造の転換を促し、その際雇用訓練等、雇用転換の円滑化のための環境整備を図ることである。

第2は、円高・原油価格低下のメリットを、広く国民に均霑させること等によって、これに見合った新しい価格体系を定着させることである。これによって、家計の消費が増大し、新たな産業構造に見合った内需の拡大に資すると考えることができる。



資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

9. 総額人件費

<想定される経営側の主張>

- * 賃上げを行えば、一時金や社会保険料など他の人件費にも跳ね返って、総額人件費を増大させる。総額人件費は、所定内賃金のおよそ1.7倍にもなる。とりわけ社会保険料は、企業にとって重い負担となっている。

(経労委報告における記載)

- * 総額人件費は、所定内給与や所定外給与などの毎月の給料(月例賃金)、賞与・一時金(ボーナス)など、社員に直接支払われているものだけでなく、社会保険料などの福利厚生費、教育訓練費、退職金など、企業が社員を雇用するために負担している費用の総額である。多くの企業では、時間外・休日手当や賞与・一時金、退職金等の支給額を算定する際のベース賃金として所定内給与を用いているため、所定内給与の引上げは、他の費用項目へ自動的に跳ね返って、総額人件費を増大させることになる。(経労委P.115)
- * 経団連の試算によると、所定内給与を100とした場合、総額人件費は168.8となる。社員を雇用するにあたり、企業は所定内賃金の約1.7倍の原資(総額人件費)が必要であることを踏まえなければならない。(経労委P.115)
- * 近年は、所定内給与の引上げの有無に関わらず、社会保険料など法定福利費の上昇や、定年後の再雇用社員の増加に加え、同一労働同一賃金の実現への対応など、企業全体としての総額人件費が増えていく要因が高まっていることにも留意が必要である。(経労委P.116)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経労委報告P.115の図表3-24を見てもわかるとおり、そもそも総額人件費が所定内賃金の1.7倍に達している最大の要因は一時金である。労働費用計を100とすると、現金給与以外の労働費用の比率は20.1%となる。これは、フランスの37.2%、アメリカ、ドイツの23.1%に比べて低い水準である。
- ⇒ 労働費用計に占める法定福利費の比率は上昇してきているが、そのぶん法定福利費以外の福利費の比率が低下しており、労働費用計に占める現金給与以外の人件費の比率は、横ばいに止まっている。
- ⇒ なお、年金保険料などは、将来、年金として戻ってくるものではないか、との見方がある。しかしながら、わが国の社会保障制度は、高齢世代に対する給付を現役世代の負担で賄う賦課方式であり、積み立て方式ではないことに留意すべきである。現在の現役世代の年金は、将来世代の支払う保険料から賄うことになるが、超高齢化・少子化が進む中で、制度の存続が困難と見られていることが、社会保障制度に対する不安の本質である。労使が知恵を出し合い、政府に対し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、給付と負担の適正化を求めていくことが重要である。

<背景説明>

○労働費用計に占める現金給与以外の労働費用の比率を見ると、わが国は主要先進国の中で低い水準となっている。(図表34)

図表34 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項目	(%)							
	日本 (2016年)	アメリカ (2016年)	ドイツ (2012年)	フランス (2012年)	イギリス (2012年)	オランダ (2012年)	スウェーデン (2012年)	韓国 (2015年)
労働費用計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与	79.9	76.9	76.9	62.8	82.3	75.1	66.6	77.7
現金給与以外	20.1	23.1	23.1	37.2	17.7	24.9	33.4	22.3
うち法定福利費	12.0	7.5	14.1	26.3	8.1	10.3	20.8	6.6

資料出所：J I L P T「データブック国際労働比較2017」、厚労省「平成28年就労条件総合調査」

○労働費用計に占める現金給与以外の労働費用の比率について、2000年代に入って以降の推移を見てみると、法定福利費は、2002年に9.3%だったのが、2016年には12.0%と、比率が確実に上昇してきている。にもかかわらず、法定福利費を含めた現金給与以外の労働費用の比率は、横ばいに止まっており、法定福利費の比率が高まったぶん、法定福利費以外の福利費を削減していることがわかる。(図表35)

図表35 労働費用の構成比の推移（製造業）

項目	(%)			
	2002年	2006年	2011年	2016年
労働費用計	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与	80.3	79.8	79.7	79.9
現金給与以外	19.7	20.2	20.3	20.1
うち法定福利費	9.3	10.3	11.1	12.0
うち法定福利費以外	10.4	9.9	9.2	8.1

資料出所：厚労省「就労条件総合調査」

10. 中小企業における賃上げ

<想定される経営側の主張>

- *連合が「大手追従・大手準拠からの転換」を打ち出したにもかかわらず、大手企業と中小企業の格差是正をめざすことは矛盾している。
- *中小企業は、大企業に比べて労働分配率が高い。賃上げのためには、働き方改革と労働生産性向上に取り組み、負荷価値を増大させる必要がある。

(経労委報告における記載)

- *連合は、中小組合（組合員数300人未満）に対し、2016闘争方針で「大手追従・大手準拠からの転換」を初めて打ち出し、2018年も「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に継続的に取り組むとしている。同じ産業における大手企業の労働組合が掲げた要求額に追従・準拠するのではなく、中小組合に対して自社の実情を踏まえた要求の提示を求めていることに大きな違和感はない。（経労委P.113）
- *一方で、大手企業と中小企業の賃金水準における格差是正を目的に「総額10,500円以上を目安」という、多くの中小企業の実態から大きく乖離した金額を2015年から掲げ続けていることは、目安額とはいえ、主張の一貫性を欠いている。（経労委P.114）
- *大手や中小という企業規模の枠にとらわれることなく、各企業労使が、働き方改革と労働生産性向上に一体的に取り組む、収益を拡大させ、その成果を賃金などの処遇改善へといかにつなげていくかについて、真摯に議論すべきである。（経労委P.114）



<労働組合の考え方>

- ⇒ 大手企業に働く者も、中小企業に働く者も、日本の経済力に相応しい賃金の社会的水準が確保されなくてはならない。「大手や中小という企業規模の枠」によって生じ、拡大を続けてきた賃金格差を是正するためには、格差の実態を直視し、格差に焦点を当てた取り組みが不可欠である。まずは自社の賃金水準に関して、社会的および産業内における位置づけを確認し、格差是正が必要な場合は、産別方針に基づき、積極的に取り組んでいく必要がある。
- ⇒ 労働組合がめざすものは、賃金の社会的水準確保の観点に立った、賃金水準での大手と中小の格差是正である。「大手追従・大手準拠からの転換」が必要なのは、賃金の上げ幅である。上げ幅で「大手追従・大手準拠」を行っていれば、賃金水準の格差は永久に縮小しない。従って、大手と中小の賃金水準格差是正に向けて目安を掲げていることは、「大手追従・大手準拠からの転換」と何ら矛盾しない。
- ⇒ 2017年闘争におけるJC共闘全体集計では、平均して中小組合の獲得した賃上げ額が、大手組合を上回ったが、そうした傾向をさらに強めていく必要がある。また、金属労協「第3次賃金・労働政策」では、「個別（銘柄別）賃金水準重視」を打ち出しており、今後、その具体化に向け、検討を深めていく。

- ⇒ 中小企業では、付加価値に占める人件費の比率である労働分配率が、総じて大企業よりも高くなっているが、中小企業における労働装備率（従業員1人あたりの設備金額）は、大企業よりも圧倒的に低い状況にあり、大企業に比べて、より働く人、現場力を中心とした事業活動となっていることからすれば、労働分配率が高いのも当然である。
- ⇒ 金属労協では、中小企業における生産性の向上、付加価値の拡大に向け、熟練技能者を工業高校、中小企業に派遣し、技能指導を行う「ものづくりマイスター」、中小企業において、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）などを推進する「カイゼンインストラクター」の仕組みを応援している。中小企業におけるこうした仕組みの積極的な活用が望まれる。
- ⇒ 金属産業では新しい成長分野で、急激な技術進歩が進み、また第4次産業革命による変革が急速に進展している。バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することはできず、第4次産業革命も、バリューチェーン全体で取り組むことなしに、成果をあげることはできない。バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件の底上げが不可欠である。
- ⇒ 中小企業では、賃金制度、賃金表を持たない企業が少なくない。「初任給＋毎年の積み上げ」で、しかも根拠が示されることなく、経営者の裁量で個々人の賃金が決定されてしまい、疑心暗鬼の状態職場全体のモチベーションに悪影響を与えている場合もある。公正・公平な賃金処遇とそれによる職場全体のモチベーションの維持・向上のためには、賃金制度が不可欠である。
- ⇒ 高卒・大卒とも、大企業が求人数を拡大している中で、中小企業における人材確保は困難を極める状況となっており、賃金・労働諸条件向上は、中小企業の成長にとって決定的に重要である。

<背景説明>

○財務省「法人企業統計」で2016年度における製造業の労働装備率（当期末）を見ると、資本金10億円以上の企業では、1,802万円となっているのに対し、1千万円未満の企業では389万円、1千万～5千万円未満の企業で568万円、5千万～1億円未満の企業で796万円となっている。企業規模が小さくなるほど、より働く人、現場力を中心とした事業活動となっており、労働分配率も高くなって当然である。（図表36）

図表36 労働装備率の規模別比較（2016年度・当期末・製造業）

（万円）

項目	資本金					
	規模計	1千万円未満	1千万～5千万円未満	5千万～1億円未満	1億～10億円未満	10億円以上
労働装備率	1,017	389	568	796	950	1,802

（注）1. 労働装備率は、従業員1人あたりの設備（有形固定資産）の金額。

2. 資料出所：財務省「法人企業統計」

○製造業における実質労働生産性上昇率と名目生産性上昇率との差を見ると、たとえば2010～2012年（年率）では、大企業は実質上昇率が5.7%、名目が4.9%で、その差は0.9ポイントに

止まっているのに対し、中小企業では実質上昇率5.6%に対し、名目はわずか0.8%で、その差は実に4.8ポイントに及んでいる。中小企業における価格転嫁力の弱さが、実質労働生産性の上昇を十分な付加価値に結びつけることのできない要因のひとつとなっている。(図表37)

図表37 製造業における実質生産性と名目生産性の上昇率の格差(年率上昇率)

(%・ポイント)

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

(注)1. 中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、大企業は10億円以上。

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

○2017年3月高校卒業者について見ると、求人数は387,088人で前年比9.7%の大幅増となっている。このうち従業員1,000人以上の大手企業では、求人数37,657人に対し、就職者数は40,074人で、求人を上回る採用を行っていることがわかる。一方、29人以下の企業では、求人数が116,845人(前年比10.6%増)なのに対し、就職者数は24,488人(同△1.9%)に過ぎない。30～99人の企業でも、求人数114,837人(同10.4%増)に対し、就職者数は37,034人(同△2.4%)に止まっている。このため、求人数に対する就職者数の比率である充足率は、29人以下がわずか21.0%、30～99人が32.2%、100～299人が51.5%、300～499人が69.9%、500～999人が86.9%となっており、1,000人以上の企業を除いて、いずれも求人数を満たすことができていない。(図表38)

図表38 2017年3月高校卒業者の就職状況

(人・%)

企業規模	2017年3月卒業者					2018年3月卒業者	
	求人数①	前年比 増加率	就職者数②	前年比 増加率	充足率 (②÷①)	求人数 (2017年9 月時点)	前年比 増加率
29人以下	116,845	10.6	24,488	△ 1.9	21.0	123,805	14.4
30～99人	114,837	10.4	37,034	△ 2.4	32.2	124,826	14.6
100～299人	77,053	9.8	39,677	1.3	51.5	81,149	11.2
300～499人	22,097	6.1	15,436	1.7	69.9	22,242	9.4
500～999人	18,599	8.1	16,159	2.2	86.9	19,675	15.6
1,000人以上	37,657	7.5	40,074	3.8	106.4	35,794	10.5
合 計	387,088	9.7	172,868	0.7	44.7	407,491	13.3

(注)1. 学校、ハローワークからの職業紹介を希望した生徒を対象。

2. 資料出所：厚生労働省「平成29年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

○一方、2018年3月大学卒業予定者について、企業規模ごとに就職希望者数(第1希望)を見てみると、従業員5,000人以上の企業については前年比48.9%増、1,000～4,999人で15.3%増となっているのに対し、300～999人では△19.6%、300人未満では△33.0%と大幅減になって

おり、大企業志向がきわめて強まっている状況にある。このため、就職希望者数に対する求人数の比率は、従業員5,000人以上が0.39倍、1,000～4,999人で1.02倍となっているのに対し、300～999人では1.45倍、300人未満では6.45倍に達しており、中小企業における新卒採用は、高卒、大卒ともきわめて厳しい状況となっている。(図表39)

図表39 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	2018年	同前年比 増加率
300人 未満	求人数	402,900人	303,000人	275,700人	266,300人	262,500人	379,200人	402,200人	409,500人	425,600人	3.9
	民間企業就職希望者数	47,800人	68,700人	82,400人	81,400人	80,600人	83,900人	112,100人	98,500人	66,000人	△ 33.0
	求人倍率	8.43	4.41	3.35	3.27	3.26	4.52	3.59	4.16	6.45	
300～ 999人	求人数	162,700人	133,600人	131,600人	131,100人	126,900人	142,000人	145,100人	147,200人	146,200人	△ 0.7
	民間企業就職希望者数	108,100人	133,700人	136,300人	140,300人	123,600人	119,200人	118,100人	125,300人	100,700人	△ 19.6
	求人倍率	1.51	1.00	0.97	0.93	1.03	1.19	1.23	1.17	1.45	
1,000～ 4,999人	求人数	114,800人	103,700人	107,900人	110,300人	110,500人	115,500人	123,300人	128,200人	134,400人	4.8
	民間企業就職希望者数	174,200人	164,400人	145,200人	135,600人	140,300人	137,100人	116,700人	114,700人	132,300人	15.3
	求人倍率	0.66	0.63	0.74	0.81	0.79	0.84	1.06	1.12	1.02	
5,000人 以上	求人数	44,900人	41,600人	44,500人	46,100人	43,600人	45,800人	48,700人	49,400人	48,900人	△ 1.0
	民間企業就職希望者数	116,900人	88,900人	91,000人	77,200人	81,200人	83,000人	69,800人	83,400人	124,200人	48.9
	求人倍率	0.38	0.47	0.49	0.60	0.54	0.55	0.70	0.59	0.39	
全 体	求人数	725,300人	581,900人	559,700人	553,800人	543,500人	682,500人	719,300人	734,300人	755,100人	2.8
	民間企業就職希望者数	447,000人	455,700人	454,900人	434,500人	425,700人	423,200人	416,700人	421,900人	423,200人	0.3
	求人倍率	1.62	1.28	1.23	1.27	1.28	1.61	1.73	1.74	1.78	

(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(2017年4月発表)

11. 賃金制度、同一価値労働同一賃金

<想定される経営側の主張>

- * 「働き方改革推進法案」を契機として、賃金制度を見直す場合には、仕事・役割・貢献度の反映を徹底すべきである。

(経労委報告における記載)

- * 法改正を契機として、自社の賃金制度全体の見直しを検討する場合は、基本給のあり方について整理することが必要になる。その際に重要なことは、雇用形態の違いではなく、前述の雇用方針に基づいて基本給のあり方を考えることである。その結果として、仕事・役割の価値と成果の大きさに応じた支給とすることも一案となる。(経労委P. 103)
- * 好業績が継続しているこの時期を賃金制度見直しの絶好の好機と捉えて、仕事・役割・貢献度を基軸とした制度の徹底などを図るべく、企業労使で積極的に検討していくことが期待される。(経労委P. 117)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 1990年代後半以降、いわゆる成果主義賃金制度が導入されてきたが、対外的にはグローバル市場競争の激化、国内的にはいわゆる「失われた20年」の状況の下で、人件費抑制・人件費削減に重きが置かれ、成果主義という名目とは裏腹に、大多数の従業員の賃金を一定の水準に留め置く制度となっている場合がある。
- ⇒ 低成長・デフレ・人員余剰・生産の海外移転という状況から、安定成長・物価上昇・人手不足・国内生産重視という環境変化が生じている中で、環境変化に対応する雇用・賃金・処遇の全般的な見直しに着手することも重要である。第4次産業革命による変化への対応、人生100年時代への対応といった観点も必要である。
- ⇒ 金属労協では、「第3次賃金・労働政策」において、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を提唱している。その実践について、労使が検討を進めていくことが重要である。

<背景説明>

- 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」を掲げている。ILOでは「男女」の格差是正を主要課題としているが、「ILO憲章」前文でそのように限定されているわけではなく、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・均衡待遇が確立される必要がある。

- 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）

を挙げているが、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・均衡待遇の確立を図っていく必要がある。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賃金決定されている。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るが、非正規労働者には、習熟が賃金に適切に反映されていない場合もある。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、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」の制度設計を図っていく必要がある。（資料7）

資料7 金属労協「第3次賃金・労働政策」における、正社員と非正規労働者との間の「同一価値労働同一賃金」を基本とする均等・均衡待遇の具体的な進め方

- * 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。

12. 非正規労働者

<想定される経営側の主張>

- * 労働組合員ではない非正規労働者の賃上げについては、労働組合と交渉・協議すべき性格のものではない。
- * 労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換については、雇用契約期間の変更のみで足り、賃金・処遇制度を変更する必要はない。
- * 配偶者の扶養とされる範囲で働いているパート社員には、賃上げは意味がない。

(経労委報告における記載)

- * (働き方改革推進法案では) 新たに有期契約労働者に対して、雇入れ時に本人の待遇内容と待遇決定の際に考慮した事項に関する説明義務を課す。また、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者から求めがあった場合に、比較対象となる無期雇用フルタイムとの待遇差の内容やその理由に関する説明を新しく事業主に義務付ける。(経労委P. 64)
- * 現行の労働条件や諸規定の内容、支給理由、運用の実態などについて詳細に点検し、労働組合や従業員代表と協議の上、必要な見直しを図らなければならない。(経労委P. 66)
- * 「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」との回答割合が年々増加しており、意欲と能力のある有期契約社員の積極的な正社員登用の意向がみてとれる。(経労委P. 70)
- * 経団連の調査によると、2017年春季労使交渉で労働組合等からパートタイム社員・有期契約社員等の賃金引上げの要求があった企業のうち、実際に引上げを行った企業は77.6%に上る。そのほか、2017年の春季労使交渉では、有期契約社員の能力開発・スキルアップ制度の充実など、賃金以外の待遇改善の議論も活発に行われた。(経労委P. 71)
- * 配偶者の扶養範囲で働いている社員にとっては、就労調整を開始する時期が早まるだけで、必ずしも処遇改善に結びついていないという実態がある。(経労委P. 74)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 組合員である非正規労働者の賃金・労働諸条件を労使交渉で決定するのは当然であるが、組合員ではない非正規労働者の賃金・労働諸条件についても、労働組合と経営側が合意すれば、労使交渉、労使協議の俎上に載せることができる。また、
 - ・ 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。
 - ・ 組合員の労働条件に重要な影響を与える。場合には、経営側は、団体交渉義務を負っていることに留意すべきである。(菅野和夫『労働法』)
- ⇒ 非正規労働者の賃金・労働諸条件改善に向け、労働組合として、引き続き非正規労働者の組織化に努めるとともに、組合員か否かに関わらず、同じ職場で働く仲間として、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げに取り組んでいくことは、労働組合の使命であり、労使の

社会的責任でもある。

- ⇒ 2017年闘争におけるJC共闘全体集計では、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを実現した組合は、取り組み組合の3分の1程度に止まっている。「賃金引上げの要求があった企業のうち、実際に引上げを行った企業は77.6%」という経団連の調査を受けて、さらに取り組みの強化を図っていく。
- ⇒ 労働契約法に基づく有期雇用者の無期転換は、2018年4月から本格的な適用が始まる。制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないようにしなければならない。また、いわゆる不本意型非正規労働者が多数存在する中で、金属産業は日本の基幹産業として、非正規労働者の正社員化を積極的に進めていくことが、社会的責任となっている。労働契約法に基づく転換の場合も、単なる無期雇用化に止まることなく、5年未満転換も含め、法を上回る対応を積極的に行っていく必要がある。一般的な正社員への転換が基本であるが、短時間正社員や勤務地・職種限定正社員に転換する場合は、一般的な正社員への転換を可能な制度としていくとともに、どのような雇用形態であっても、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立していかなければならない。
- ⇒ 配偶者の扶養とされる範囲で働いている者に対しても、時給引き上げが待遇改善であることは言うまでもない。就労を自ら制限しているか否かにかかわらず、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての賃上げと、習熟を反映した昇給を行っていく必要がある。

13. 特定（産業別）最低賃金

<想定される経営側の主張>

- * 政府主導による地方最低賃金の引き上げに対し、地方の使用者側委員や企業経営者の不信感や不満が高まっている。
- * 複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回り、無効となっている特定最低賃金に関しては、金額改定を行う必要性の有無について毎年確認するといった不要な手続きをなくすため、廃止に向けた具体的な方法とスケジュールを検討すべきである。
- * 2017年度または2016年度から地域別最低賃金額を下回ったケースについては、金額改定に向けた議論を始める前に、本当に継続する必要があるかどうか、関係労使で再確認した上で、廃止も含めて検討すべきである。

（経労委報告における記載）

- * 地方の使用者側委員や企業経営者の最低賃金に対する不信感や不満がますます高まっている。長年にわたって形成してきた最低賃金の決定プロセスの維持が困難になりつつあるとの危機感を、労使ははじめ関係者間で共有すべきである。（経労委P. 74）
- * 今後も政府の引上げ方針に配慮した地域別最低賃金の審議が続くならば、特定最低賃金を存続させる意義はますます失われていくといわざるを得ない。（経労委P. 74）
- * とりわけ、複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回っており、当該地域の地域別最低賃金が適用されている場合には、金額改定を行う必要性の有無について毎年確認するといった不要な手続きをなくすためにも、廃止に向けた具体的な方法とスケジュールを関係労使で速やかに検討し共有すべきである。（経労委P. 75）
- * 2017年度または2016年度から地域別最低賃金額を下回ったケースについては、金額改定に向けた議論を始める前に、まずは、当該特定最低賃金を創設した当時の状況と大きく変わっている現状においても本当に継続する必要があるか否かについて、関係労使で再確認した上で、廃止も含めて検討することが望まれる。（経労委P. 75）



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経団連「2018年版経営労働政策特別委員会報告」では、特定最低賃金に対する記載内容がかなり変化してきているように見受けられる。たとえば、
- ・ 特定最低賃金については、依然否定的であるものの、制度そのものの廃止については、直接言及していない。
 - ・ 「2017年度または2016年度から地域別最低賃金額を下回ったケース」=10月の地賃引き上げによって、いったん地賃を下回った特定最賃、およびそれが2年続いた特定最賃に関して、「凍結」を原則としていたのを、「本当に継続する必要があるか否かについて、関係労使で再確認した上で、廃止も含めて検討」とし、「関係労使」の合意形成に判断を委ねている。（図表40）

⇒ このことが、経団連本部のスタンスの転換を意味するのかどうかは判断できない。金属労協では、従来より、特定最賃の必要性・重要性を認識している地方最低賃金審議会の使用者側委員・専門部会委員、地方の金属産業の経営者も少なくないはずだが、いったん無効、とりわけ、いったん無効が2年続けて発生すると、特定最賃の引き上げを阻止しようとする中央からの圧力が增大する可能性がある、と指摘してきた。今後は、今回の経労委報告の記載に基づき、当該特定最賃の継続について、速やかに「関係労使で再確認」し、適切な引き上げを行っていくべきである。

⇒ なお、「関係労使」とは「当該産業労使」、すなわち適用労働者の代表と、適用企業の使用者代表でなければならない。

⇒ 「複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回っており、当該地域の地域別最低賃金が適用されている場合」、すなわち、地賃金額を下回り無効の状態が続いている特定最賃に関しては、経労委報告では「廃止に向けた具体的な方法とスケジュールを関係労使で速やかに検討し共有すべき」としているが、こちらについても、あくまで「関係労使」の合意に委ねるべきである。

⇒ 「複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回って」いる特定最賃であっても、「関係労使」は、

- ・産業としての危機意識が出てくれば、世の中の状況も見据えながら必要性の有無を論議する必要がある。
- ・地賃が他県と比較して劣った場合や、全国的な状況変化が発生した場合などは、必要性審議について充分協議する必要がある。

といった内容で合意しているケースも見られる。金額改正の必要性審議が、経労委報告が主張するような「不要な手続き」でないことは明白である。

⇒ 2017年の経労委報告では、「グローバル経済の進展により、地方の中小企業も国や地域を越えて事業活動を展開している中、国内の限られた地域内で設定した特定最低賃金により公正競争が担保されるという考え方は、その前提から崩れている」と主張していたが、今回は記載されていない。

- ・企業活動をグローバルに展開している場合であっても、賃金水準は平準化されているわけではなく、各国の労働市場で決定され、各国の経済力を反映したものとなっているはずである。グローバルな事業展開と特定最賃の存在意義とは関係がない。
- ・日本よりも賃金の低い国々との熾烈なグローバル競争により、賃金の下押し圧力が高まり、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かえば、わが国金属産業の競争力が失われることになる。金属産業の競争力の源泉は「高生産性」であるが、職場全体の高いモチベーションなしに「高生産性」は維持できない。賃金の抑制で新興国・発展途上国に対抗することなど、到底不可能である。

という金属労協の主張が理解を得られたものと考えられる。

⇒ なお、政府が年率3%の地域別最低賃金の引き上げを打ち出しているのは、「雇用者全体

の賃金底上げ」「全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現」するためであり、地域別最低賃金だけが上がればよい、ということではない。また、労働市場において、市場経済原理に基づく価格形成機能が弱まっているようであれば、強制力のある介入は当然あり得る。「企業経営者の最低賃金に対する不信感や不満がますます高まっている」のであれば、まずは、勤労者に対して、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分ができているかどうか、労働力需給の逼迫を反映した初任給や求人賃金の引き上げができているかどうかをまず検証すべきである。

<背景説明>

図表40 経労委報告における特定最賃に関する記載の変化

年	はじめて、または2回続けて地域別最低賃金額を下回ったケース	複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回っており、当該地域の地域別最低賃金が適用されている場合	特定最低賃金の制度廃止
2016年版		このような特定最低賃金はすでに役割・使命を終えており、地方行政の業務効率化の観点からも、早急に廃止すべきである。	地域別最低賃金額の上昇に伴い、特定最低賃金が存続する意義・役割はますます失われていくことから、政府には、特定最低賃金廃止に向けた速やかな検討を求めたい。
2017年版	その解消のみを目的とした引上げは行わずに凍結することを原則とすべきである。	実効性が失われており、地方行政の業務効率化の観点からも存続させる意義は極めて乏しい。各地方最低賃金審議会において、廃止に向けた具体的な手続きとスケジュールを関係労使も交えて早急に検討することが望まれる。	今後も政府の引上げ方針に配慮した地域別最低賃金の審議が続けば、この傾向はより顕著になる可能性が高いことから、特定最低賃金の存在意義に対する疑問が一層強まっている。 労働者のカバー率が圧倒的に高い地域別最低賃金の急激な引上げが進んでいることから、特定最低賃金による波及効果は弱まっており、それを目的とした制度の維持は理解が得られにくい。 グローバル経済の進展により、地方の中小企業も国や地域を越えて事業活動を展開している中、国内の限られた地域内で設定した特定最低賃金により公正競争が担保されるという考え方は、その前提から崩れているといわざるを得ない。
2018年版	金額改定に向けた議論を始める前に、まずは、当該特定最低賃金を創設した当時の状況と大きく変わっている現状においても本当に継続する必要があるか否かについて、関係労使で再確認した上で、廃止も含めて検討することが望まれる。	金額改定を行う必要性の有無について毎年確認するといった不要な手続きをなくすためにも、廃止に向けた具体的な方法とスケジュールを関係労使で速やかに検討し共有すべきである。	今後も政府の引上げ方針に配慮した地域別最低賃金の審議が続くならば、特定最低賃金を存続させる意義はますます失われていく。

資料出所：経団連『経営労働政策特別委員会報告』各年

○人手不足が著しく、有効求人倍率は、すでに1970年代の高度成長期以来の水準となっている。
しかしながら、このような人手不足の状況に比べ、賃金の上昇は緩慢なものに止まっている可能性がある。

○各都道府県の労働局の中には、職業ごとの求人数や求職者数、求人賃金などを公表しているところがある。ホームページ上で職業別の有効求人数、有効求職者数、求人賃金（下限平均）のデータが継続的に得られる東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都に関し、「職業計」、

金属産業に多くの人働いている「生産工程の職業」、および「生産工程の職業」と労働市場が競合的と思われる「事務的職業」、「販売の職業」、「サービスの職業」について、2012年3月から2017年3月にかけての変化（注）を見ると、

- ① 7都府県計の有効求人倍率と求人賃金の変化を職業別に比べて見ると、「生産工程の職業」は、「職業計」や「事務的職業」に比べ、有効求人倍率の上昇率がかなり大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率はやや小さい。
- ② 「サービスの職業」は、有効求人倍率の上昇率が大きい、求人賃金の上昇率も大きい。
- ③ 「販売の職業」は、「生産工程の職業」と同様の傾向にある。
- ④ 有効求人数と求人賃金の変化を見ると、「生産工程の職業」も、有効求人数の増加に見合った程度には、求人賃金が上昇している。従って、①の状況が生じている理由は、他の職業に比べて、求職者数の減少が大きいということである。
- ⑤ 都府県ごとに個別に見ると、7都府県すべてで、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、「職業計」を上回っており、うち4府県では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」と比べ、一番大きい。
- ⑥ 有効求人倍率と求人賃金との関係では、すべての都府県で、7都府県計と同じ傾向が見られるわけではない。しかしながら、埼玉、千葉、神奈川、京都では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が大きいのに、求人賃金の上昇率が小さい、もしくは「職業計」なみに止まっている。

といったことがわかる。（図表41、42）

（注）2012年3月と2017年3月との変化を見ているのは、現在の景気回復期間に入る直前の年度末である2012年3月と、直近の年度末の2017年3月とを比較することにより、現在の景気回復期間中における変化をとらえようとしているためである。

- データは公表されているものの、2012年3月のデータが得られなかったり、求人賃金の定義などが異なっているため、集計に加えなかった宮城、栃木、滋賀、徳島といった県においても、有効求人倍率の上昇率は「生産工程の職業」が、「事務的職業」「サービスの職業」などより大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率がそれに見合っていないという傾向が見られる。
- 市場経済原理の下では、労働市場では、人手不足になれば賃金が上昇するはずで、最近の人手不足の高まりを反映し、ハローワークにおける求人賃金も上昇傾向となっているが、金属産業に多くの人働いている「生産工程の職業」では、グローバル競争下での賃金の下押し圧力により、市場経済原理が適正に機能していない可能性がある。特定最賃に頼らなくとも、人手不足なのだから、求人賃金も自ずと上昇している、という見方があり、それは図表42でも見ることができる。しかしながら、現状では不十分だということを、これらのデータは示している。特定最賃の引き上げを通じて、まさに、金属産業における人手不足の高まりに見合った求人賃金の上昇を促していくことが重要となっている。
- 特定最賃を引き上げれば、特定最賃ぎりぎり雇用している企業では、人件費負担が増加することになる。しかしながら、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、他の職業に比

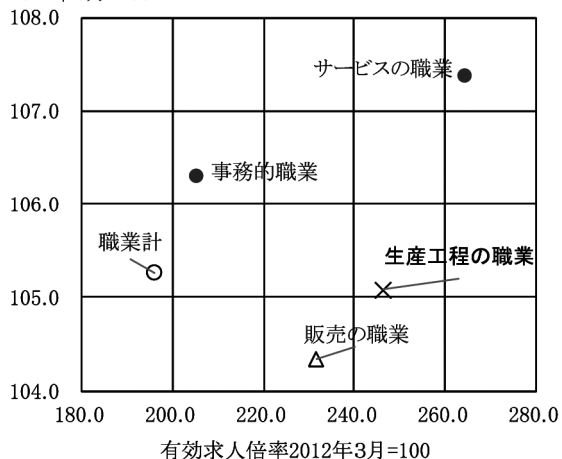
べて高い傾向にあることからすれば、地賃に対して明確な優位性を保てる水準差を確保できる水準に引き上げていかなければ、人材確保がさらに困難となっていくことは明白である。人材が確保できないことから目をそらし、人件費を抑制していれば、短期的には利益を確保できるものの、事業の縮小傾向を招くことは否定できない。いわゆる「ゆでガエル症候群」の状態であって、中長期的には、中高年従業員が引退し、若手従業員が企業を離れ、事業の継続が立ち行かなくなることになりかねない。

図表41 有効求人倍率と求人賃金の変化

(一般常用・7都府県計・2012年3月→2017年3月)

求人賃金(下限平均)

2012年3月=100



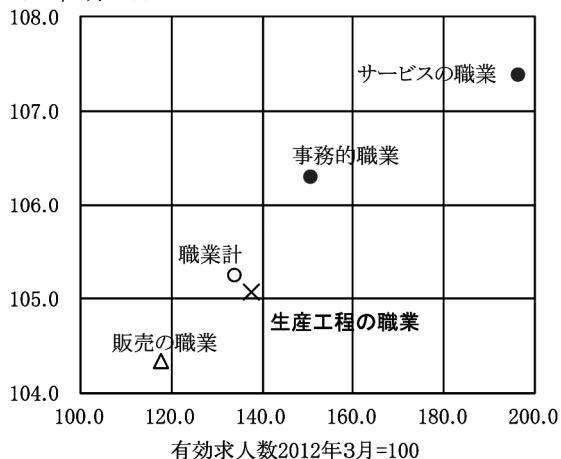
- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。
 2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。
 3. 有効求人倍率の変化には、通常は差(単位:ポイント)を用いる。しかしながら、職業ごとの格差がもともと大きいため、ここでは2012年3月=100の指数を用いた。なお、経済産業省「鉱工業指数」の在庫率指数も同様の指数である。
 4. 資料出所: 東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

図表42 有効求人数と求人賃金の変化

(一般常用・7都府県計・2012年3月→2017年3月)

求人賃金(下限平均)

2012年3月=100



- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。
 2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。
 3. 資料出所: 東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

14. 内部留保

<想定される経営側の主張>

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

(経労委報告における記載)

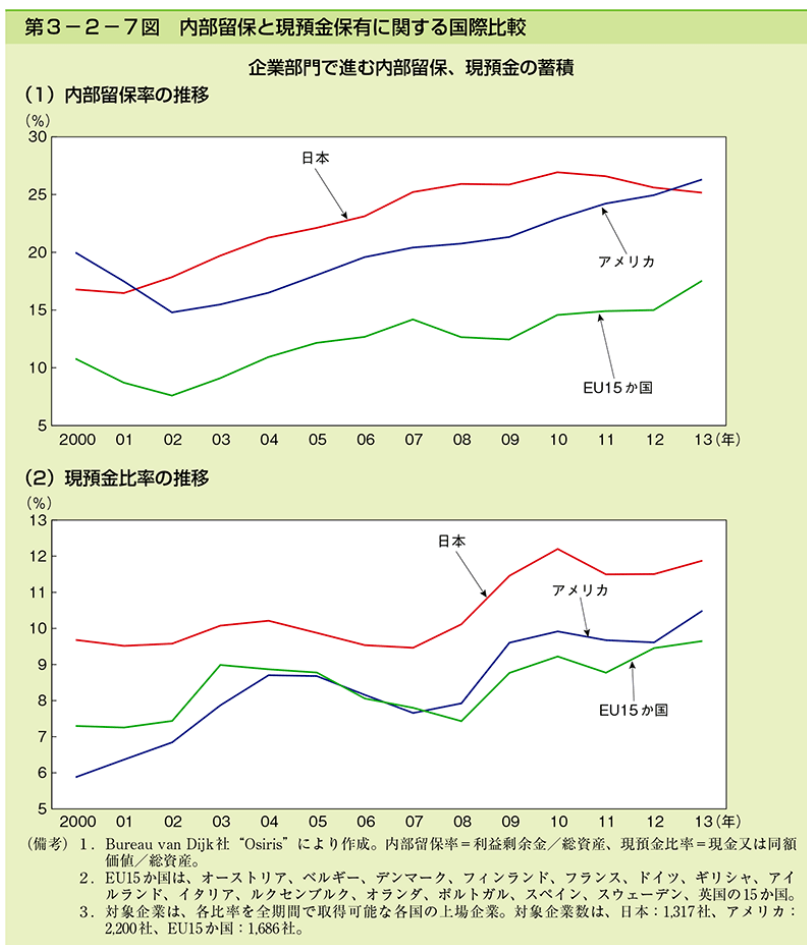
- * 財務省「法人企業統計年報」によると、2016年度のが国企業全体の利益剰余金は406.2兆円で、5年連続して過去最高を更新した。このことを捉え、「企業が増加した収益を内部留保として貯め込んでいるため、経済の好循環が力強く回っていない」といった主張がある。(経労委P.124)
- * しかし、そもそも、貸借対照表は、企業がいかなる手段で資金を調達し、その資金をいかなる形の資産で保有しているのかを総合的に見るものである。利益剰余金という貸借対照表における貸方の1項目の増減だけに注目して議論するのは適切ではない。(経労委P.124)



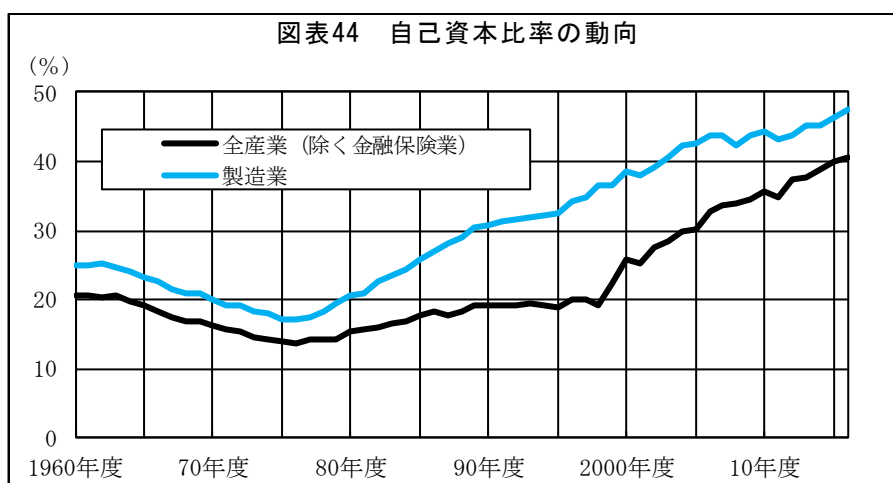
<労働組合の考え方>

- ⇒ 内部留保を活用して賃上げ、という考え方があるが、ひとくちに「内部留保」と言っても、定義はひとつではない。内部留保活用論の「内部留保」がイメージしているのは、利益剰余金よりもむしろ、企業がストックとして保有している現金・預金であろう。内閣府『平成27年版経済財政白書』によれば、わが国企業の現預金比率（現金又は同額価値÷総資産）は、国際的に見て高水準となっており、少なくとも、賃上げのできる企業体力を示す指標のひとつであることは間違いない。(図表43)
- ⇒ 財務省の「法人企業統計」を見ても、企業の自己資本比率は過去最高となっている。これも、賃上げのできる企業体力を示す指標である。(図表44)
- ⇒ ROE（自己資本利益率）重視経営では、本来、分子である利益を増やすことによってROEを高めるべきであるが、実際には、分母の自己資本を縮小させ、分母に算入されない負債を拡大させる場合も少なくない。日本企業は自己資本比率が高い傾向にはあるものの、こうしたやり方は、企業体力を損なうものであり、労働組合として、十分に注視していく必要がある。
- ⇒ 豊富な現金・預金を持つ企業に投資し、株主還元の強化を要求して、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすいことにも留意しなくてはならない。そもそも人件費を抑制して短期的な利益を捻出しようとする企業は、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすい。「人への投資」を実践し、長期的な成長を重視する経営を行っている企業に対しては、株式を永続的に保有し、長期的にリターンを確保しようとする投資家が投資することになるのではないか。言い換えれば、企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な「成長投資」の原資として、豊富な現金・預金を確保しようとするならば、日頃より「人への投資」に力を注いでいる必要がある。

図表43 内部留保率、現預金比率の国際比較



資料出所：内閣府『平成27年版経済財政白書』



15. グローバル経営、連結業績、付加価値の適正循環

<想定される経営側の主張>

*業績は好調であるが、連結黒字のほとんどは海外現地法人が稼ぎ出したものであり、国内に配分する性格のものではない。



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経団連はかつて、「連結業績が好調なことだけをとらえて、賃金引き上げの余力があるとみなすことは、必ずしも実態にそぐわない」（2015年版経労委報告）としていたが、その後は、連結容認に転換、2017年版経労委報告では、「内外を問わずグループ経営に対する貢献度合いに応じた公平な賃金決定を行う重要性が増していく」としている。
- ⇒ 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、本社機能、研究開発を担っているだけでなく、いわゆるマザー工場として、生産設備の効率化、新技術の製品化、機械やソフトの内製などを担い、技術・技能やノウハウを蓄積し、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）などを推進し、国内外すべての工場における生産技術の高度化に多大な貢献を果たしている。海外現地法人における工場の立ち上げはもちろん、その後のオペレーションにおいても、日本からの出向者が主導的な役割を果たしている。
- ⇒ グループ企業をはじめとする国内のバリューチェーンにおいても、「公平な賃金決定」が行われる必要がある。金属労協では、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築を提唱、その具体化のための取り組みを展開している。
- ⇒ 取引先に対する価格の値戻し要請を労働組合から経営側に提案したり、産別・企連・大手組合がバリューチェーンを構成する企業の経営者、人事労務担当者、購買担当者に賃上げへの理解促進活動を行うなど、労使交渉の環境整備、労働組合の交渉力強化支援も展開されており、こうした動きをさらに広範にしていくことが重要となっている。

16. 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

<想定される経営側の主張>

- * 定年後の再雇用社員の増加は、総額人件費の増加につながる。
- * 再雇用者の賃金は、退職金等も勘案して制度設計されるべきである。

(経労委報告における記載)

- * 高齢社員のモチベーションを高いレベルで維持できるような仕掛けや取組みも必要である。各社において、高齢層のみならず、若年層を含め、能力や成果を適正に評価・反映する処遇制度へ見直すことは、生涯所得増大への展望を拓き、将来の安心感を高めるだけでなく、社会保障費の抑制や個人消費の拡大にもつながる。(経労委P. 4)
- * 継続雇用制度の下で、処遇面に対する不満を持つ高齢社員がみられることに留意が必要である。
(独) 労働政策研究・研修機構の調査によると、定年後の再雇用などで雇用継続された際に賃金が減少した者の回答として、「雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない」(48.5%)が最も多いものの、「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい」(30.2%)、「会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい」(20.6%)なども一定数を占めているのが実態である。(経労委P. 33)
- * 定年後の継続雇用者について、退職金等も勘案して処遇決定することが不合理な取扱いにならないかどうかは、現在、係争中の最高裁の判断を待って「同一労働同一賃金ガイドライン」(厚生労働省告示)に盛り込まれることが予定されている。(経労委P. 34)
- * 継続雇用制度の対象者における処遇に対する納得度を高める工夫としては、仕事の内容・責任の範囲、労働時間の長短や異動の有無などに応じた複数の雇用区分を設けて処遇する複線型の仕組みに見直すことが考えられる。(経労委P. 35)
- * 政府は、「働き方改革実行計画」(2017年3月決定)において、65歳までの定年引上げについて集中的に支援するとしていることから、今後、こうした動きが増えることも予想される。(経労委P. 35)
- * 近年は、所定内給与の引上げの有無に関わらず、社会保険料など法定福利費の上昇や、定年後の再雇用社員の増加に加え、同一労働同一賃金の実現への対応など、企業全体としての総額人件費が増えていく要因が高まっていることにも留意が必要である。(経労委P. 116)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経労委報告では、再雇用者の増加が総額人件費の増加につながると指摘しているが、再雇用者が企業にとって重要な、まさに「戦力」であることが忘れられているようである。とりわけ人手不足が顕著となっている中で、再雇用者の果たしている役割は、ますます大きくなっているのではないか。
- ⇒ 60歳以降の就労においては、60歳以前の経験を活かせない仕事に従事していたり、60歳以前と同様の仕事に従事しているにもかかわらず賃金水準が大幅低下したりすることにより、本人はもちろん、職場全体のモチベーション低下が生じている場合がある。定年に達した者

の人材流出も技術・技能の継承育成にとってマイナスとなる。

- ⇒ 一方、特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢の引き上げによって、60歳以降の無年金期間が3年に及んでいるという状況もある。将来的に「エイジフリー社会」の構築が必要となっていく中で、当面、経験を発揮できる仕事、「同一価値労働同一賃金」を基本とした労働の価値にふさわしい賃金・処遇を確立するとともに、定年の廃止・延長に取り組んでいくことが必要である。
- ⇒ 60歳以降の賃金・処遇の改善や定年の廃止・延長は、若年世代にとっても、将来不安の要因のひとつを解消することにつながり、消費マインドの改善に寄与することは明らかである。
- ⇒ 退職金も含めた入社から60歳までの賃金総額は、従業員のその間の貢献に見合ったものとなるよう設計されているはずである。退職金の使途が、60歳以降の生計費の一部になるとしても、退職金が再雇用後の賃金水準を左右するのは不合理である。再雇用者の賃金は、同一価値労働同一賃金の観点に立った、定年後の労働の価値にふさわしいものでなくてはならない。

17. いわゆる「働き方改革」

<想定される経営側の主張>

- * 所定労働時間の短縮を行った場合には、ベースアップに相当する。
- * 生産性の向上により、所定外労働時間の削減に努め、所定外賃金の減少分をベースアップとして報いたい。
- * 「高度プロフェッショナル制度」については、法案が成立した際には、迅速に導入していきたい。

(経労委報告における記載)

- * イノベティブな仕事が一層求められていく中であっては、労働時間ではなく成果で処遇を決定する仕組みへの移行や、イノベーション人材の確保・育成が欠かせない。(経労委P.2)
- * 高い専門性と創造性が求められる業務が増えている。こうした業務に従事する労働者の働き方は、必ずしも労働時間に比例して成果が得られるものではなく、生み出した成果に基づき公正に評価・処遇することで労働者の満足度を一層高めることができる。(経労委P.61)
- * しかし、現行の労働基準法は、時間外労働に応じて割増賃金が発生する仕組みとなっており、成果に応じて評価・処遇することがふさわしい働き方には適応しにくく、実態を踏まえた制度の整備が必要である。(経労委P.61)
- * 今回の改正法案には、高度プロフェッショナル制度の創設や、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大が盛り込まれている。いずれも、企業における働き方の変化に対応するための措置であり、高い能力を持つ人材の一層の活躍を促し、イノベーションの創出にも大きく資することが期待される。(経労委P.62)
- * 社員への利益還元は、賃金面での対応だけに限られない。例えば、基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮は、実質的なベースアップ効果をもつものである。(経労委P.119)
- * 2018年春季労使交渉の論点として、長時間労働是正をはじめとする働き方改革推進に伴う時間外手当の減少が挙げられる。働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上した場合、自社における総額人件費の動向も勘案しながら、何らかの形で社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望まれる。時間外労働の上限規制の趣旨を踏まえれば、社員の健康増進への助成や、職場環境の改善、生産性向上に向けたICT投資などが有力な手法となる。また、賞与・一時金の増額や、手当の創設・引上げ、基本給の水準引上げ(ベースアップ)なども選択肢となる。(経労委P.119)



<労働組合の考え方>

- ⇒ 経労委報告では、所定労働時間短縮はベースアップ効果があると主張するが、一方で、労働時間短縮は、生産性向上をもたらすことに留意すべきである。厚生労働省『平成29年版労働経済白書』によれば、年間総実労働時間1時間の労働時間短縮は、労働生産性を約6円上昇させることになる。現行の労働時間を1,800時間、労働生産性を5,000円と仮定すると、0.06%の時短が、0.12%の労働生産性の上昇をもたらす計算になる。

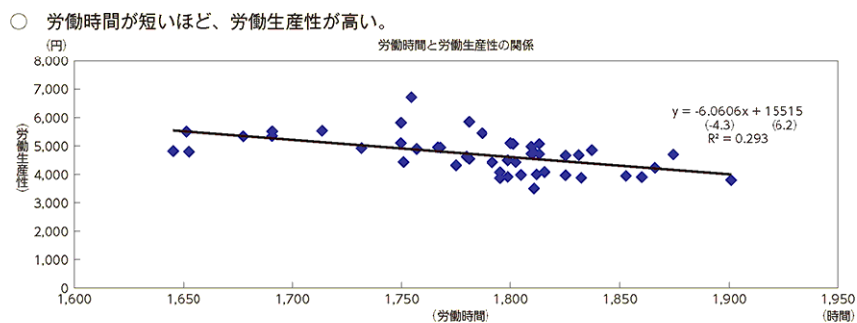
- ⇒ 経労委報告では、「基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮は、実質的なベースアップ効果をもつ」と主張している。時短に相応して従業員増となる場合は、時短はコストを増加させるが、時短による生産性向上効果を考えると、必ずしもコスト増にはならない。一方、所定外労働時間の削減を図り、それに伴う生産性向上の成果を賃金として配分することは、「生産性三原則」の考え方に基づいたものであり、きわめて重要である。しかしながら、いずれの場合においても、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した成果配分としての賃上げとは、切り分けて議論する必要がある。
- ⇒ 特定高度専門業務・成果型労働制、いわゆる高度プロフェッショナル制度は、労働時間規制の適用を除外するホワイトカラー・エグゼンプションの日本における具体化として、導入が提案されているものである。職務の範囲が明確で一定の年収、少なくとも1,000万円以上を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする業務に従事する場合に、健康確保措置を講じることや、本人の同意、労使委員会の決議などを要件として、労働時間、休日・深夜の割増賃金などの規定の適用を除外することになる。2015年の労働基準法改正案に盛り込まれていたが、成立に至らず、「働き方改革推進法案要綱」では、対象者に対して1年間を通じ104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日を与えること、という規定が追加された。
- ⇒ いわゆる「みなし労働時間制」として、わが国にはすでに裁量労働制が導入されているが、その労働時間の長さが指摘されている。働き方改革推進法案では、企画業務型裁量労働制について、対象業務として、「課題解決型の開発提案業務」および「裁量的にPDCAを回す業務」が追加される状況となっているが、法人営業をはじめ法人顧客と接する部署の労働者や、品質管理の担当者などが対象とされ、適用者が大幅に拡大することが懸念されている。こうした拡大は行われるべきではなく、また、企業としても利用すべきではない。
- ⇒ 裁量労働制における長時間労働が指摘されている中で、高度プロフェッショナル制度は、労働者間でまさに「長時間労働競争」を生み出す制度設計となっており、導入すべきではない。

<背景説明>

- 厚労省『平成29年版労働経済白書』によれば、年間総実労働時間1時間の時短は、労働生産性を6.0606円上昇させることになる。(図表45)
- 内閣府『平成29年版経済財政白書』では、長時間労働の是正などワーク・ライフ・バランスの取り組みが、4つの経路を通じて、労働生産性の向上につながる、と指摘している。(資料8)

図表45 厚生労働省『平成29年版労働経済白書』P.139

第3-(2)-1図 都道府県別労働時間と労働生産性の関係



(注) 1) 労働生産性=実質県民総生産/マンパワー、マンパワー=就業者数×総実労働時間。
 2) 2013年の数値であり、県民経済計算における最新の数値に時点を合わせたもの。
 3) 毎月勤労統計調査（地方調査）の数値は、事業所規模5人以上、調査産業計のものであり、労働時間は月間総実労働時間を12倍し年になおしたもの。
 4) () 内はt値。

資料8 内閣府『平成29年版経済財政白書』による記載

長時間労働の是正や多様な働き方が労働生産性を高める経路 (P.114)

これまでの研究によれば、長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入などWLBの取組を進めることは、大きく4つの経路を通じて企業の労働生産性の向上につながる可能性が示されている。第一は、労働者のモチベーションを高める効果である。具体的には、WLBの改善によって、士気の向上や欠勤等の減少といった効果が生じることが考えられる。第二は、企業がWLBの推進を社外にもアピールすることで、企業に優秀な人材が集まりやすくなることによるものである。第三は、WLBを推進することにより、従業員が継続して就業しやすくなり、採用コストや初任者に対する教育研修コストが低下することによるものである。第四は、企業がWLBの実現のために、業務の効率化への工夫や、業務分担の見直しを行うことによるものである。

生産性向上の成果の分配 (P.140)

長時間労働の是正によって、一人当たりの労働時間を短縮すると、給与支給体系が時間給である人や残業が恒常的に多い人については、月収ベースでの賃金が減少することになりかねないとの懸念もある。これは、労働時間の長短によって給与が判断され、結果として労働時間の減少に伴い得られる収入が減少するというを示す。こうした懸念があると労働者の勤労意欲が減退し、働き方の見直しによる生産性を向上させるインセンティブが損なわれる可能性に留意する必要がある。しかし、過去の欧州諸国等で労働時間短縮が進んだ経験からは、一人当たりの労働生産性が高まり、その成果が時間当たり賃金の上昇という形で労働者に還元されていた。80年代後半から90年代にかけて我が国の動きについて振り返ってみても、労働生産性に見合う一人当たり雇用者報酬の伸びがみられている。

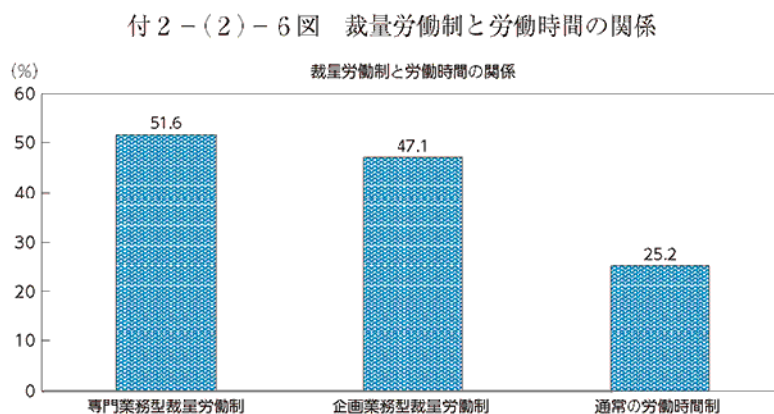
今後、人手不足が進行することが見込まれる中で、月収ベースでの賃金が低下することは、良い人材の確保という面からも不利になる可能性がある。こうした点を考慮すると、生産性向上の成果を処遇の改善という形で労働者にも還元していくことが期待され、勤労意欲の向上や定着率の上昇を通じて、さらに生産性を高めるといった好循環の実現が望まれる。

○たとえば日本全体で時短に取り組んだとして、総実労働時間の1%に相当する時短を所定外労働時間で行ったとする。生産性向上により、就業者数は一定で時短前と変わらない1人あたりGDPを得ることができるとすると、そのままでは企業にとってコスト減、雇用者にとって収入減となり、労働分配率が低下する。労働分配率を維持するためには、所定外賃金の減少分を基本賃金などに上乘せしなければならない。もしこれに加えて、1人あたりGDPが1%増加した場合には、これを反映した賃上げを行う必要がある。このときに、「すでに基本賃金に上乘せしている」として、賃上げを行わなければ、労働分配率が低下してしまう。時間あたりGDPが2%上昇しているのに、所定外賃金減少分の賃金上乘せ1%と賃上げ1%に振り分ける、と考えるべきである。

○同じく総実労働時間の1%に相当する時短を、こんどは所定労働時間短縮で行ったとする。就業者数、所定外労働時間数とも一定で、時短前と変わらない1人あたりGDPを得ることができれば、時短コストを生産性向上で吸収したことになり、企業にとってコスト増とはならない。もしこれに加えて、1人あたりGDPが1%増加した場合には、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分として、1%の賃上げを行う必要がある。このときに、「1%の時短は1%のベースアップに相当する」として、賃上げを行わなければ、労働分配率が低下してしまう。この場合、時間あたりGDPが2%上昇しているのに、これを時短1%と賃上げ1%に振り分ける、と考えるべきである。

○厚労省『平成29年版労働経済白書』によれば、月間労働時間が200時間以上の労働者の割合は、通常の労働時間を適用している企業では25%程度となっているが、裁量労働制を適用している企業では、5割程度に達している。(図表46)

図表46 月間労働時間200時間以上の労働者の割合



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 図については、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制または通常の労働時間制を適用している企業における月間労働時間が200時間以上の割合を表している。

資料出所：厚生労働省『平成29年版労働経済白書』

- 高度プロフェッショナル制度導入の理由として、経営側は、「労働時間ではなく成果で処遇を決定する仕組みへの移行」を主張、一部マスコミなどでは、これを「脱時間給制度」などと呼んでいるが、高度プロフェッショナル制度の対象となるような労働者は、「労働時間（の長さ）で処遇を決定」などされておらず、時間給でもないため、意味不明・根拠不明である。
- 通常の労働時間制度の下では、人事評価は職務遂行能力が査定される場合が多い。労働時間が通常より多くかかっているにも関わらず、アウトプットがそれに見合っていないければ、査定は低くならざるを得ない。しかしながら高度プロフェッショナル制度の下では、少なくとも建前上は、職務遂行能力の如何にかかわらず、時間がかかろうが、かかるまいが、アウトプットが同じなら評価は同じ、賃金も同じ、というシステムになる。労働政策審議会労働条件分科会でも、使用者側委員からは、高度プロフェッショナル制度は、アウトプットを「人事考課の中で評価」するのでなく、「より直接的にレスポンスできる制度」と説明されている。
- すべての仕事は、ひとつないし複数の業務の組み合わせからなっており、業務は作業の組み合わせでできている。「イノベーティブな仕事」の場合、作業量を増やしても、必ずしもアウトプットには結びつかないが、アウトプットを増やそうと思えば、作業量を増やさざるを得ない。従って、高度プロフェッショナル制度は、労働者間でまさに「長時間労働競争」を生み出すことになる。「健康管理時間」を把握することになっているのも、裏返せば、身体を壊す寸前まで長時間労働競争をさせる制度であることを示している。
- およそ近代の労働保護立法は、労働時間規制から始まっている。1919年に採択されたILO条約第1号は、「工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約」であり、この一事をもってしても、労働時間規制は労働保護立法の最重要課題であり、すべての労働者の労働時間は、規制されなければならない。高度プロフェッショナル制度を導入すべきではない。
- 現時点では、年収1,000万円以上の人は管理監督者であったり、裁量労働制が適用されたりしていて、高度プロフェッショナル制度が創設されても、さほど影響はないものと思われる。しかしながら、労働政策審議会労働条件分科会の使用者側委員からは、「中小企業では年収1,000万円は役員クラスであり、（高度プロフェッショナル制度を）ほとんど活用できない。もう少し多くの働き手が対象となるようにすべき」との主張があり、年収要件は緩和されてしまう危険性が非常に大きい。

経団連「2018年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2018年1月17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16日、『2018年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

経労委報告では、「賃金引き上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」「『働き方改革・生産性向上・処遇改善』に一体的に取り組み、社内における好循環を形成していく」など、2018年における賃金・労働諸条件引き上げの意義に関しては、おおむね金属労協と認識を同じくするところとなっている。しかしながら、「労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた『3%の賃金引き上げ』との社会的期待を意識」することを謳いつつも、賃金・労働諸条件引き上げの中身に関しては、「基本給の一律的な引き上げや、特定層への重点配分、賞与・一時金の増額、諸手当の改定・見直しなど、様々な手法の組み合わせ」による「多様な方法による年収ベースの賃金引き上げ」を主張し、月例賃金の引き上げに関しては、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業、中期的に収益体質が改善した企業での対応、との主張を繰り返している。

また、中小企業の賃上げに関しても、結局、「大手や中小という企業規模の枠にとらわれることなく」収益の拡大を前提とするなど、賃金の「底上げ・格差是正」に積極的に取り組む姿勢は見られない。

「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から生まれる。2018年闘争では、「強固な日本経済の構築」に向けて、「生産性三原則（①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正配分）の実践」による「人への投資」を実現していくことが重要である。

1. 付加価値の向上に見合った適正な成果配分としての賃上げを

経済成長の源泉は生産性の向上であり、生産性向上の源泉は適正な成果配分である。「生産性三原則」では、生産性向上の諸成果は、「国民経済の実情に応じて」公正に分配するとしており、働く者全体に、マクロ経済レベルでの適正な成果配分を実践することが基本である。

産業・企業労使の交渉に際しても、まずは、マクロ経済レベルにおいて、「デフレからの完全な脱却と経済の好循環」を実現し、消費拡大を通じて、国内外のさまざまな変動に耐えうる「強固な日本経済」を構築することの重要性を共有し、付加価値の向上を反映した適正な成果配分としての賃上げの重要性を念頭において、交渉を進めていく必要がある。その上で、産業・企業動向、職場や賃金・労働諸条件の実態などについて検討し、組合員の生活の向上と企業の持続的な発展を実現する「人への投資」のあり方について、議論していくことが重要である。

本年の経労委報告でも、賃金引き上げに関して、「基本給の一律的な引き上げや、特定層への重点配分、賞与・一時金の増額、諸手当の改定・見直しなど、様々な手法の組み合わせの中から捉えていくことで検討の幅が広がってくる」として、「年収ベースの賃金引き上げを基本」とする姿勢を崩していない。しかしながら、将来にわたる生活の安心・安定の観点、それによる消費

拡大効果からすれば、基本賃金の引き上げが不可欠である。

経労委報告では、実質賃金や可処分所得伸び悩みの原因を主として物価上昇や社会保険料の負担増に求めているが、税負担や社会保険料、物価上昇分を差し引く前の名目実収入そのものが、リーマンショック前の水準を回復していないことを考慮していない。政府に社会保障制度改革を求めつつ、企業は企業として、賃上げにより、なすべき責任を果たしていく必要がある。

経労委報告では、「基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮は、実質的なベースアップ効果をもつ」と主張している。時短に相応して従業員増となる場合は、時短はコストを増加させるが、時短による生産性向上効果を考えると、必ずしもコスト増にはならない。一方、所定外労働時間の削減を図り、それに伴う生産性向上の成果を賃金として配分することは、「生産性三原則」の考え方に基づいたものであり、きわめて重要である。しかしながら、いずれの場合においても、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した成果配分としての賃上げとは、切り分けて議論する必要がある。

2. 「底上げ・格差是正」を重視した賃上げ

経労委報告では、連合が中小労組の賃上げ額の目安を示したことについて、「実態から大きく乖離した金額」を掲げていると批判し、「大手と中小という企業規模の枠にとらわれることなく」収益を拡大させ、その成果を賃金などの処遇改善につなげていくよう主張している。

しかしながら、大手企業に働く者も、中小企業に働く者も、日本の経済力に相応しい賃金の社会的水準が確保されなくてはならない。「大手と中小という企業規模の枠」によって生じ、拡大を続けてきた賃金格差を是正するためには、格差の実態を直視し、格差に焦点を当てた取り組みが不可欠である。まずは自社の賃金水準に関して、社会的および産業内における位置づけを確認し、格差是正が必要な場合は、産別方針に基づき、積極的に取り組んでいく必要がある。

連合は、中小労組が自らの実態・課題を踏まえて、大手の賃上げ額を超えて要求し、回答を引き出すことができる環境を整備することを狙いとして、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に取り組んでいる。2017年闘争の金属労協全体集計では、中小組合の獲得した賃上げ額が大手組合を上回ったが、そうした傾向をさらに強めていくよう、環境整備を図るとともに、中小企業における賃金制度整備、賃金水準重視の取り組みを強化し、底上げ・格差是正を推進していく。

金属労協では、バリューチェーンにおいて付加価値を適正に配分し、全体で付加価値の増大を図る、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の取り組みを進めている。経労委報告でも、中小企業の実態・課題を踏まえて、業界全体の効率化、取引の適正化、人的支援を打ち出しているが、そうした取り組みを一層推進し、中小企業が積極的な「人への投資」を行うことのできる環境を整備し、賃金の「底上げ・格差是正」を実現していくことが必要である。

3. 非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、非正規労働者の処遇に関しては、「不合理な処遇格差の解消」など法改正への対応とともに、処遇改善について労使で前向きに協議すべきことについて言及している。

非正規労働者については、法改正への対応に止まらず、正社員への転換促進や賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む必要がある。金属労協では、2017年闘争において、非正規労働者の

賃金・労働諸条件引き上げを実現した組合は、取り組み組合の3分の1程度に止まっているが、同じ職場で働く仲間として、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げに取り組んでいくことは、労働組合の使命であるとともに、労使の社会的責任でもある。

なお、2018年4月から本格的な適用が始まる労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換に関しては、制度の周知徹底を図り、雇止めが発生しないようにするとともに、単なる無期雇用化に止まることなく、一般的な正社員への転換を基本としていくことが重要である。また、転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇を確立していかなければならない。

4. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、複数年度にわたって地域別最低賃金を下回り、無効となっている特定最低賃金に関して、廃止に向けた検討をすべきであると主張している。しかしながら、こうした状況は、そもそも使用者側が、企業内最低賃金の状況を反映した特定最低賃金の引き上げに応じてこなかったことに原因がある。また、複数年度にわたり地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金に関する必要性審議を「不要な手続き」と主張しているが、労働者側の金額改正の申出を一方向的に切り捨てるとともに、そのような特定最低賃金においても、審議の必要性については労使で確認されている事実を無視したものといわざるを得ない。

人手不足を背景に、初任給やパート・アルバイトなどの求人賃金が上昇しているが、公表されている都府県のデータによれば、技能職（生産工程の職業）では、有効求人倍率の上昇度合いが他の職業に比べ著しいにも関わらず、求人賃金の上昇度合いは決して高くない。金属産業などものづくり産業では、グローバル経済の下で熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があり、賃金の上昇を抑制しているものと見られる。日本の基幹産業である金属産業が、「低賃金・低生産性」産業に陥ることを防ぎ、金属産業の労働の質にふさわしい賃金水準をバリューチェーン全体で確保することにより、人材確保を図るとともに、非正規労働者の処遇改善を進めるため、特定最低賃金の取り組みを一層強化していかなければならない。

以上