

目 次

労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪

－日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－	1
概 論	5
1. 企業の構造的変化への対応成果と今次交渉の持つ意義	7
2. 経労委報告の経営者の認識・行動に対する影響	8
3. 今年の「報告」の特徴点と我々の主張	9
(1) 少子化対策の視点と現状について	9
(2) 企業の競争力を強化する人材戦略について	10
4. 今次交渉にあたって	12
(1) 月例賃金の改善が必要	12
①付加価値生産性と月例賃金の推移について	
②中長期的な雇用情勢の展望と労働力確保のために	
(2) 中小企業を含めた金属産業全体の賃金改善が必要	13
詳 論	15
1. 経済情勢の直近の動向	17
(1) 日本経済の動向	17
(2) 為替の動向	17
(3) 原油価格の動向	18
(4) 米中欧経済の動向	19
①アメリカ	
②EU	
③中国	
(5) 国内と海外の投資動向	20
(6) 企業収益の動向	22
(7) 家計の変化	25
①家計の動向	
②所得階層別の収入の推移	
③可処分所得の低下	
2. 少子・高齢化と雇用・労働の課題	28
(1) 雇用の現状	28
①直近の雇用情勢	
②雇用形態多様化の現状	
③中長期的な雇用情勢	

(2) 企業の競争力を強化する人材戦略	33
①若年者への良質な雇用機会の提供	
②ものづくり産業の技能伝承への懸念	
③人材育成の強化	
(3) 多様な働き方を可能とする労働条件の構築	35
①社会的に公正な労働条件決定システムの形成	
②生活との調和を図ることのできる労働時間の実現	
③育児・介護など、仕事と家庭生活の両立支援	
④60歳以降の就労確保	
3. 2006年闘争における総合労働条件の改善	40
(1) 賃金改善	40
①基幹産業である金属産業にふさわしい賃金への改善	
②低下が続く勤労者への配分	
③低下する賃金水準	
④先進国で中低位にある日本の人件費水準	
⑤生産拠点の国内回帰と国際競争力	
⑥金属産業全体での賃金改善	
⑦月例賃金の改善による生活の安心・安定	
⑧公正・公平な賃金制度の整備	
(2) 企業内最低賃金協定の締結と法定産業別最低賃金	58
(3) 一時金	59

労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪

－日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2005年12月14日

全日本金属産業労働組合協議会

(IMF-JC)

日本経団連は、12月13日、「経営労働政策委員会報告」(以下報告という)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。

報告は、日本経済の現状について、原油をはじめとする原材料の高騰や米中経済への懸念を表明しつつも、引き続き堅調に推移するものとしている。また、その序文では、「長期低迷を乗り切ったのは、年功賃金等にメスを入れながら、『人間尊重』と『長期的視野に立った経営』という日本的経営の根幹を堅持し、雇用維持に配慮しながら、グローバル化に適切に対応した成果」、「その理念の普遍性にあらためて自信を深めるべきであろう」と高らかに謳いあげるとともに、目指すべき社会を「人間の顔をした市場経済」「多様な選択肢を持った経済社会」としている。これらの認識を含め、①「人間尊重」、②「担い手の育成」、③「人材力」の強化、④「現場力」⑤「働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」などは、われわれの考える人への投資が必要との認識と一致する。激変する世界情勢や少子・高齢社会へ対応するためには、報告の中にも記載されている通り、これまで同様の労使の一致した努力こそが求められるのであり、われわれはこれまで同様、明るい明日のために努力していく所存である。

現下の日本経済は長い閉塞のトンネルから抜け出ようとしており、これを巡航速度に乗せるか否かが企業にとっても、国民にとってもきわめて重要である。それだけに、ひとり回復の遅れている家計部門、消費の拡大を促す政策がこれからの日本の行く末を決めるものであることに誰も異論はなからう。だからこそ今、国民の多くはこれまでダウントレンドをたどってきた労働者への分配政策をどのように変えるのか注視している。経営者としてもここまで業績を回復させた大きな原動力は従業員の血のにじむ努力であり、それは現在も続いていることを認め、その価値に対する評価、人材への投資をどのようにすれば良いのかという視点に立って、交渉に臨んでもらうことを切望するものである。

1. 今次交渉では月例賃金の改善こそ重要

「経済環境が好転しつつある現在、企業にとっては本格的に『攻めの経営改革』に乗り出す環境が整いつつあり、競争力を高めうる好機にある。その好機を生かすためには、労使の一層の協力が不可欠であり、賃金などの労働条件の改定についても、企業の競争力を損ねることなく働く人々の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」と報告している。また、一方では、「生産

性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップはもはやありえない。個別企業の賃金決定は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて行なうべきである」とも記載している。

しかし、過去数年を振り返れば、大手企業においては分社化や人員削減等が行なわれ、そのことによる長時間労働や高密度の労働が常態化している。また、1,000人を下回る規模の企業においては、賃金水準の低下をはじめとする総合労働条件の低下が進行している。それでも、このような状況の中で組合員は技術や技能を高め、結果として、製品の付加価値を高めてきたのである。この間労働組合は、将来にわたる組合員の雇用と生活の基盤となる経営基盤の安定のために、協力・努力してきた。その結果、日本経済も回復し、企業業績もバラツキはあるものの全体としては堅調に推移している。さらに、これまでの20年程度のトレンドを検証してみると、金属産業全体の付加価値の上昇と金属労働者の賃金の上昇の間には乖離が生まれており、付加価値の分配構造に歪みが生じている。労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪であり、分配構造の歪みを正し、賃金の回復が図れてこそ、企業の競争力も強化される好循環が働くのである。

また、これまでの成果は、金属産業全体で生み出したものであり、成果の分配も金属産業全体に及ぶべきである。これらの状況を踏まえ、組合員の活力と意欲を持続させ、強めていくためにも、低下・立ち遅れている、すべての労働条件の根幹をなす月例賃金の回復が重要である。

2. 社会的波及力の強化による未組織労働者生活の改善を

報告では、「安心・安全な国づくりに対する企業の貢献」という新たな見出しで、わが国の犯罪の増加やテロ、自然対策について言及している。また序文では、グローバル化・ボーダレス化に伴う負の側面として格差問題を取り上げている。報告も認めるこの事態は、「一部の貧困は、全体にとって危険である」との原則が重要であることを想起させる。地域間、業種間、規模間の格差は、景気回復の度合いだけではなく、労働条件全般にまで拡大している。また、派遣・請負、有期雇用、パートなどの労働者と正社員間の労働条件の格差も拡大している。さらに、フリーターやニートと呼ばれる人たちも増加し、格差の実態は、想像以上の広がりを見せていると認識しなければならない。このような状態を放置すれば、経済の活力が低下することは火を見るより明らかである。

これらの人々の多くには、対等性を確保した労働条件決定が存在しないために、社会的な波及力を持った賃金改善が重要になっているのであり、経営者もそのことを理解すべきである。労働分配率をはじめとする数値そのものについては、意見を異にする部分もある。しかし、報告内の数値を昨年の報告における数値と比較しても、中小企業の付加価値に占める人件費比率は低下しており、時間当たりおよび月当たりの賃金の、為替の影響を除いた伸び率も、国際的には日本が一番低くなっている。今年こそ、行き過ぎた格差の改善へ向けた取り組みが労使ともに求められる。

3. 総合労働条件の改善と労働法制への対応について

報告では、今年も労働分野の規制緩和を主張している。しかし、元来、市場経済のキーワードは、フリー、フェア、グローバルであり、この数年置き去りにされてきたフェアという価値観を重視しなければならない。また、報告が示している多様な人材を活用し、活力ある経済社会を築いていくためには、公正さ(フェア)こそが重要なキーワードとなる。しかも、労働市場における公正さとは、労働条件決定過程における対等性の確保であることは疑いが無い。この観点から、労働法制を見たとき、日本経団連の主張する、ホワイトカラーエグゼンプションの導入、派遣契約の直接雇用への切り替えは当事者間の自由契約に委ねるべき、自由化業務や製造業の派遣期間の延長、産業別最低賃金の廃止などは、経営側の都合のいいように弱い立場の者を使用したいとの希望の表明とも受け取れ、到底容認できない。むしろ、規制緩和した分野における負の側面を点検し、規制緩和すべき分野の範囲とその影響を点検し、負の影響を排除するための枠組みの議論こそがもとめられる。

この考え方は、当然、国外の事業所においても適用されなければならない。コンプライアンス(法令順守)のみならず、ILOの言う中核的労働基準が遵守されなければならない。

以上、春季労使交渉のスタンスについて、労働分野の主な点について意見を述べてきたが、日本経済をめぐる情勢について、さらには、働く者や企業を取り巻く環境や課題認識については大きな違いはない。違いは、解決方策にある。市場経済とその基盤原理である契約自由の原則について異論を唱えるつもりはない。ただし、契約自由の原則の前提である対等性と、公正さを確保するためには、企業内においても社会的にも、どのような仕組みがどのような範囲で必要かという点が欠落している。また、報告では、あたかも誰もが対等な契約当事者としてふるまえるかのように考えられているために、結論が異なってしまう。一般的な契約関係においても、労働契約関係においても、過去、数年間に起こったことは、取引先に対する大幅な値引きであり、中小企業や未組織労働者に対する賃金カットや引き下げである。

報告では、労使自治で労働契約関係の全てが解決するように記載しているが、労使自治とは労使の対等性が確保されて初めて成立するものであり、労使対等性とは労働組合が存在する職場においてのみ確保されるものである。また、労働組合の存在する中小企業においても、競合企業に労働組合が存在しないことからくる厳しい競争条件などによって、対等性を確保できない場合もある。

したがって、このような場合には、弱い立場の労働者は保護されなければならないという精神を再確認するとともに、賃金の持つ社会的性格に着目した賃金決定こそが求められていることを最後に提起しておく。

以上

概論

金属労協は2005年12月1日、第48回協議委員会を開催し、2006年闘争に臨む方針として「2006年闘争の推進」を決定した。一方、日本経団連は、同年12月13日に「経営労働政策委員会報告」（以下「報告」という）を発表し、交渉に臨む基本スタンスをはじめ、企業を取りまく環境認識、経営と労働の課題、今後の経営のあり方などを提起した。

この「2006年闘争ミニ白書」は、12月以降の経済動向ならびにこうした経営側の対応などを踏まえ、団体交渉の基礎資料として作成したものである。数年ぶりに具体的な賃金改善に取り組む今次交渉において本資料が活用され、成果に結びつくことを期待したい。

1. 企業の構造的変化への対応成果と今次交渉の持つ意義

戦後の労使関係は、長い間、終身雇用・年功賃金制・企業内組合という言葉で表される日本的経営を軸に展開され、産業・企業の発展と労働者生活の向上を実現したことによって労使双方にとって有意義なものとして支持され定着してきた。この間、日本企業のもうひとつの特質であった企業のグループ制、メインバンク制、株式の持ち合い制については変化が見られるものの、人間尊重や長期的視野に立った経営理念そのものは、「報告」でもその重要性を指摘しているとおおり、変化していない。

しかしながら、バブル崩壊以降の長期にわたる日本経済の混迷は、マクロ政策の失敗に帰せられる面はあるものの、同時に日本企業のほとんどが内外経済または環境変化に対して、柔軟かつスピードある変革を遂げられなかったことに、大きな原因があったと考えられる。

そうした構造的変化のひとつが世界的な競争市場の広がりであり、ボーダレス経済への移行である。自由貿易体制のもと、国際貿易の発展は、モノから始まり、次には資本取引の自由化となって、ボーダレス化が大きく進展することになった。また、中国の市場主義経済への移行は、日本経済と企業経営の環境条件を大きく変貌させることとなり、日本企業においてもグローバル市場への本格参入を不可避なものとしたと把握することができる。さらに、もうひとつはIT革命の進展である。

こうした90年以降の内外経済環境の激変は、その後のグローバル市場経済の拡大における国内外の企業間競争を一層熾烈化させるとともに、われわれ金属産業に対しても、事業構造の変革を迫ったものと考えられる。

日本経済におけるこうした構造変化への対応は、今後とも続くものと考えられるが、いま日本経済は一時の踊り場を脱し、堅調に回復の歩みを続けている。これは、製造業を中心とした民間労使の懸命な努力によるものであり、そのことは「報告」でも認めているところである。

金属産業の収益状況は、業績が回復していることはいうまでもなく、財務体質も大きく改善している。しかしながら、労働条件全体への配分は大きなギャップを見せている。

「報告」も指摘しているとおおり、今後とも市場の変化・要求に対応した高い品質の製品・サ

ービスを開発・提供していくことが求められる。しかし、それを可能とするのは、経営資源の中でも人材の重要性であることを経営側は真に認識すべきである。

われわれは、2006年闘争において、賃金改善を中心とした要求を掲げている。それは、今日の収益の回復状況だけでなく、今後に向けて労使協力していくことを前提としたものである。2006年闘争では、5年ぶりにJ C 共闘全体で具体的な賃金改善の取り組みを展開することとなる。J C 共闘の相乗効果により、その成果を金属産業全体に波及させ、魅力ある労働条件の確立につなげていくこととする。

2. 経労委報告の経営者の認識・行動に対する影響

旧日経連は「新時代の日本的経営」を提起（1995年5月発表）し、長期勤続雇用、年功賃金、労使関係（組合のあり方）の見直しを主張するとともに、「雇用ポートフォリオ」を提唱し、雇用形態の切り分けによる雇用の流動化を主張（長期雇用型・専門能力活用型・雇用柔軟型）した。その結果、雇用の流動化が特に若年層を中心に進み、新たな問題を惹起している。また、ここ数年間の雇用調整は、人員削減の対象となった人々の子供たちの企業観、職業観に対して大きな影響を与えたと想像できる。そのことは、フリーターやニートと言われる人々が増加し、七五三と言われるような高い離職率が生まれていることから容易に想像できる。また、重大犯罪の増加など社会基盤を揺るがすような問題も、突き詰めれば人間を人間として尊重しない風潮が蔓延した結果と言えなくもない。昨今の企業倫理に起因するとも考えられる事故や不祥事も、今後、どのような影響を与えるのか予断を許さない。

ここで考えるべきことは、「報告」の主張や考え方がどのように社会全体に伝わっているかである。毎年の「報告」では、その時々課題について、あるべきと考える方向を提起している。しかし、その真意が中小企業を含めた経営者全体にどれほど正確に伝わっているかについては、真剣に考える必要がある。ひとつの例をとってみれば、成果型賃金制度の導入についてである。旧日経連の「労働問題研究委員会報告」では、平成9年版（1997年1月発行）において、賃金配分の重要性が高まることを指摘するとともに、平成10年版（1998年1月発行）においては、「個々人の業績、企業への貢献度を反映した賃金、人事処遇制度をめざす方向にあり」とし、平成12年版（2000年1月発行）においては、「年功的な人事・賃金制度からの脱却を徹底すべきである」との考え方を提起している。しかし、このいわゆる成果型賃金制度の提唱は、制度への不十分な理解の中で混乱を生じ、2005年版「報告」では、「能力・成果・貢献度を応じた処遇制度を適切に運用するためには、留意しなければならない点も数多い」と提起せざるを得なくなっている。

仮に「報告」での主張が日本全体にとって、必要不可欠のものであったとしても、その主張が正確に社会全体に波及するとは考えられず、それゆえ労働問題については、職場の実情に精通している労使の交渉が重要なのである。近年、「報告」等をそのまま団体交渉の資料として使

用したり、まったく同じ内容の主張を展開する経営者も散見される。しかし、社会的に認められる製品づくり、社会的労働条件の形成、持続可能な企業の発展など、企業内における労使の課題は、実情を知りぬいた企業労使の知恵と工夫によってこそ解決されるものであることを考えれば、このような経営者が増加することに対して、大きな危惧の念を禁じえない。むしろ、労働条件水準を含め社会的に認められる企業になるために、社会性を含めた具体的内容について、企業の実態に即しながら、労使で協力することが重要である。

3. 今年の「報告」の特徴点と我々の主張

今年の「報告」では、

- ・世界規模での競争が激化している。企業はもちろん、個人にとっても、競争のグローバル化の荒波のなかで生きていかざるを得ない時代になった。
- ・わが国では、少子・高齢化が急速に進行し、国民の価値観や生活スタイルの多様化が一層進行している。グローバル化やICTの発展とあいまって、経済社会の根底を揺るがす大変動が進んでいるといっている。

との認識を示すとともに、その対応策として、

- ・われわれがめざすべきは、多様な価値観を持つ国々、人々が互いに違いを認め、尊重しあいながら、健全な競争を通じて活力と成長を実現していく経済社会であろう。それは「人間の顔をした市場経済」であり、「多様な選択肢を持った経済社会」である。

としている。この認識についても、概念としての対応策についても異論はないが、企業労使においては、具体的にどのように対応していくかが、今次交渉の課題でもある。

(1) 少子化対策の視点と現状について

昨年の「報告」に引き続き、まず少子化対策が大きな課題として取り上げられている。2005年に日本の人口が減少したという事実を踏まえれば、人口減少社会にどのように対応するのかという課題は、政府、企業、個人の各段階において考えなければならない重要な課題である。

「報告」では、①出生率の低下への対処、②人口が減少していく中での労働力確保、③少子化を止めるための施策、の3つの視点を挙げている。しかしながら、具体的対策の部分では、出生率の低下への対処や少子化をとめるための長期的施策というより、当面の労働力確保の観点からの施策の提起が多い。

出生率の低下への施策については、2003年9月1日から少子化社会対策法が施行され、また2004年12月には少子化社会対策大綱を決定するなど、政府から様々な施策が政府から提起されている。その中では、国、地方自治体の責務と同時に、企業の責務として「事業主は・・・国

又は地方公共団体が実施する少子化に対処するための施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとする」、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする」との考え方が示され、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進を含む具体的施策を提起している。

また、少子化の主たる原因である未婚化・晩婚化の原因のひとつには、経済的理由も挙げられている。2005年版少子化社会白書では、少子化に歯止めがかからない原因として、①子育て期の男性が長時間労働であり、子育てと就業の両立を目指した諸制度の活動が不十分であること、②地域の子育てを支えるサービス不十分であり、孤立した状態で子育てをしていること、③無職や不安定雇用の若者が増加するなど、若者が社会的に自立し、家庭を築き、子どもを生き育てることが難しい社会経済状況となっていること、を挙げている。①③については、まさに労使の課題であり、我々の責務は重い。

労働時間の短縮や、若者への安定した雇用と労働条件の保障こそ、我々が現在考えなければならない課題であるばかりでなく、雇用形態等を超えた均等待遇の実現によって、社会横断的な公正労働基準を形成することが求められているといえよう。

(2) 企業の競争力を強化する人材戦略について

「報告」では、今後の人材戦略についての的確な指摘をしている。

まず、わが国が競争優位に立つためには、基本となる構造の設計や基本ルール策定の面での優位性と大量生産システムにおける優位性という両面を有しつつも、

- ・市場や時代の要求に応えた高い品質の製品・サービスを開発し、時機を逸せず提供していく体制をつくることである
- ・こうした領域で強みを発揮するためには、日本的経営の根幹である「人間尊重」「長期的視野に立った経営」の理念を基本において、環境の変化に柔軟に対応しうる組織戦略・人材戦略が求められる

として、人材と競争力の密接不可分な関係を指摘するとともに、

- ・これからの競争力の源泉は、環境変化に適切に対処できる知的熟練である
- ・このような従業員を育成するためには、その意欲を高め、能力の向上が正しく評価される処遇制度が大事である

と指摘している。また、

- ・働き方についても、個々人の知的創造力と自律性を十分に発揮できる職場の仕組みが求められよう
- ・日本の企業の最前線で働く人々は、「現場力」という言葉に示されるように、現場に対する深い知識と問題解決能力、変化に対する迅速な適応力を持つゆえに、高い評価を受けてきた。経営陣と

現場が一体になり、現場の人々が自分で考え、活動する現場主義によって、新しい技術やノウハウが多く生み出され、これが日本の経営を支えてきた

- ・若年労働力の減少に伴い、維持すべき技能を明確にし、人材力強化の一環として技能の継承のあり方を真剣に考えなければならない
- ・外注先の現場力も重要であり、発注者と一体となった取り組みを強化していく必要

など、開発から販売にいたる一連の人材の育成と技能の伝承等の重要性を指摘している。

これらの主張は、これまでの我々の主張と変わりなく、評価できるものである。特に、外注先にも言及したことなどは、産業全体として競争力を強化し、付加価値を高めてきたこの間の産業全体の努力を評価したものである。また、今後についても、産業全体としての取り組みが重要との我々の認識と合致している。

さらに、人材育成については、

- ・重要なことは、企業が次代を担う人材を育成し続け、その競争力を常に向上させていくことである
- ・育成重視を基本に、知的熟練などの人材力を高める人事制度を構築することが企業の競争力を高めることになる
- ・多様な雇用・就労形態の従業員がともに働く組織においては、それぞれの役割・能力に応じて個人のキャリア形成への積極的支援や教育訓練の機会を用意する必要がある
- ・人事管理面から多様性を生かす工夫が求められる

とも指摘している。

しかし、ここ数年来、人材育成を含む「人」への投資は、総額人件費削減策のなかで引き下げられてきた事実を指摘しなければならない。厚生労働省「就労条件総合調査」をみても、現金給与総額を含む労働費用に占める教育訓練費の割合は、1988年には0.38%であったが、2002年には0.28%へと、大きく水準が低下している。確かに、これまでは企業環境の厳しさから、人材育成が重要であると認識しつつも、できえなかつたと理解はできる。しかし、そうであるならば、今年を基点に人材育成投資をはじめとした「人」への投資を開始すべきである。また、人事処遇制度についても、労使が協議した上で定めた評価制度の正しい運用によって、組合員・従業員にとってより満足度の高い制度へと常に改善していく努力こそが求められる。

一方、多様な人材の活用という視点では、今後、労使にとって次のようなことが求められている。

雇用形態の多様化、雇用の流動化は拡大し、今やパート・有期雇用、派遣・請負等労働者の比率は3割を超えている。また、少子化や年金支給開始年齢の繰り下げに対応するために、高年齢者雇用安定法が2006年4月より施行され、性、年齢、雇用形態など様々の要因で人材は多様化する。

これら人材の多様化、雇用の流動化の傾向は、企業内における処遇のあり方にも影響を及ぼすことになるだけに、社会的な労働条件決定や均等待遇に対する要請が強まることになる。企業内のみならず社会的な取り組みについても、労使の重要課題と認識した協議が求められる。

4. 今次交渉にあたって

2005年12月以降の経済環境の変化ならびに特に交渉上留意すべき点については、個別課題ごとに詳述するが、今次闘争の基本的考え方は、将来へ向けたものづくり産業に必要な人材の確保・育成であり、金属産業にふさわしい労働条件の確立である。ここ数年来の労使の努力によって、収益状況など、経営環境は改善しているものの、労働条件全体はゆがんだ状況となっており、人材の確保・育成にとっても、「人」への投資の回復、拡大が極めて重要になっている。労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪であり、働く者にとって魅力ある金属産業としなければならない。今次闘争においては、この点で労使の認識を一致させるとともに、具体的な対応こそが求められる。

過去数年間、成果主義の導入や定昇制度の廃止などの賃金制度改正によって、各社の賃金制度が多様化してきた。また、過去4年間の賃金構造維持分を中心とした取り組みは、賃金制度と実態の乖離をもたらし、その修正が必要な企業もでている。さらに、企業全体の賃金水準が低下し、社会的に立ち遅れた状態になっている企業もある。また、企業全体が高収益体質へ転換し、さらなる発展のためには、人材への更なる投資が必要になっている企業もあると把握する。

われわれはこうした実態を踏まえ、これらの課題全体を包含した取り組みとして「賃金改善」を提起したものであり、組合員全体の水準引き上げを含めて、月例賃金を何らかの形で改善する取り組みを行うものである。

(1) 月例賃金の改善が必要

労働条件を構成する要素は様々あるが、その基本は全ての労働条件ベースとなっている月例賃金である。企業を取りまく環境は、その時々で変化するものの、中長期的なトレンドとしては、企業の競争力を強め企業が発展することと、個人の生活、処遇が改善されるということが、モチベーションとなって、企業の発展と働く者との関係の中で好循環を生み出す。この点で言えば、その時々企業の環境に左右されない月例賃金の改善によってこそ、働く者の生活の安定が確認できるのである。

①付加価値生産性と月例賃金の推移について

これまでの金属産業における付加価値と月例賃金との長期的傾向を見てみると、付加価値の伸びに対して月例賃金の伸びは大きく下回っており、さらに近年では、月例賃金の水準が低下する傾向を示している。

②中長期的な雇用情勢の展望と労働力確保のために

少子化・高齢化は、若年労働市場は逼迫するものと考えられる。出生者数の低下傾向の強ま

りとともに、18歳年齢人口は、2007年には130万人（この年の60歳人口は219万人）を割り込み、2011年には120万人（この年の60歳人口は196万人）をも割り込む状況になっている。この時期は、くしくも団塊の世代の退職とも重なっており、労働力需給の逼迫が想定される。労働力需給の逼迫は、人材確保力の弱い中小企業においては既に現れている。例えば、在留資格を変更して就労している留学生の半数が資本金5000万円未満、従業員規模50人未満の事業所で働いている現状は、一定以上の技能や資格を持っており、2カ国語以上の言語を操る人に対する需要の底堅さを示すものであり、若年労働力でしかも一定の職業能力を持った人に対する逼迫感が強まっていることを示している。したがって、若年層を中心とした職業能力開発とともに、ものづくり産業への定着と技能の習熟が求められるのであり、そのためのものづくり産業としての魅力ある労働条件の形成、中でも基本的労働条件である月例賃金の改善が求められている。

(2) 中小企業を含めた金属産業全体の賃金改善が必要

「報告」も指摘している通り、日本のものづくり産業は、サプライヤーなどの外注先を含めた産業全体として競争力を確保してきた。日本のものづくり産業は、様々な部門が相互に情報を交換し、開発から販売にいたる一連の仕事が一体となって、付加価値と作業効率を引き上げることによって、その地位を確保してきた。今後もその取り組みを進めなければならないが、そのためには、高い品質と効率を保持しているサプライヤーは不可欠であり、その育成もまた重要である。サプライヤーの多くは中小企業であり、その多くには労働組合すらなく、公正な価格決定や賃金・労働条件決定が行われているとはいいがたい。中小企業の付加価値に占める人件費比率が高いとよく言われるが、非価格競争力製品を持つ一部の中小企業を除けば、その付加価値額は、発注価格に大きく左右されることは自明であり、この間の発注価格の引き下げをみれば、中小企業における人件費比率の引き下げが困難であることは容易に理解できる。また、中小企業の経営者が発注価格の引き上げによって労働条件を引き上げるとは容易には考えられないことから、産業としての労働条件決定が課題として浮かび上がってくる。その意味からも、春季生活闘争における賃金決定の社会的波及効果が求められているのであり、さらに言えば、金属労協の主張する「大きくくり職種別賃金水準の形成」が求められているのである。

さらに、将来を展望すれば、発注先や同業他社との連携による競争力の強化も中小企業には求められる。このような大きな課題についても、労使協議の対象としていくべきである。

以 上

詳

論

1. 経済情勢の直近の動向

(1) 日本経済の動向

2005年12月に発表された政府の経済見通しでは、2005年度の日本経済の動向を、「年央にはそれまでの輸出・生産などに見られた弱い動きを脱し、景気は緩やかな回復を続けている」、「企業部門の好調さが、雇用・所得環境の改善を通じて家計部門への波及しており、民間需要中心の緩やかな回復が続くと見込まれる」とし、GDPの実質成長率を2.7%程度、名目成長率を1.6%程度と予測している。

また、2006年度の経済見通しについては、「消費および設備投資は引き続き増加し、わが国経済は民間需要中心の緩やかな回復を続けると見込まれる」、「物価については、政府・日本銀行が一体となった取り組みを行うことにより、デフレ脱却の展望が開け、消費者物価やGDPデフレーターも、年度を通してみるとわずかながらプラスに転じると見込まれる」として、GDP実質成長率を1.9%程度、名目成長率を2.0%程度としている。

(2) 為替の動向



2005年の為替は、1月に101円台をつけて以降、ほぼ一貫して円安傾向に推移してきた。12月には120円台に突入したが、それ以降は調整局面を迎えている。今後の動向については、アメリカの利上げ停止懸念等注視しなければならない材料は多いが、いずれにしても2005年当初の

各企業の予測よりも円安になっていることもあり（日銀短観2005年12月調査における企業の想定為替レート108.23円）、輸出型の製造業の収益にとっては好材料といえよう。（図表1）

(3) 原油価格の動向

2003年に上昇を始めた原油価格は、2005年も大幅に上昇を続けた。8月30日にはNYMEX（ニューヨークマーカンタイル取引所）のWTI（ウェスト・テキサス・インターミディエイト）期近物で1バレルあたり70.85ドルの高値をつけた以降は調整局面が続いている。価格高騰の背景には、アメリカ、中国等を中心とした原油消費量の増加といった需要側の要因、地政学的不確実性や新油井開発不足、石油精製能力が十分でないなどの供給側の要因、並びに国際石油市場への投機資金の流入といった要因があるとされている。（図表2）

図表2 NYMEX原油期近引継ぎ足



EIA（アメリカエネルギー情報局）やIMF（国際通貨基金）などの各種機関によると、2006年の原油価格（WTI先物価格）は、これまでのような上昇は見込まれないものの、高止まりないしは若干の上昇が見込まれるとして、60ドル台の水準で推移するとしているものが多い。これはこれまでの2度の石油危機のときとは異なり、一時的な要因による高騰ではなく、前述のような需給両面にわたる構造的要因による価格上昇と見られるからである。

こうした状況にもかかわらず、先進各国の景気は堅調に拡大すると見込まれている。すなわち、現在の原油価格の高騰は世界経済に目立った影響を与えるとは見込まれていない。その要

因としては、省エネルギー指向や産業のソフト化が進んだ結果、実質GDP 1単位あたりの原油消費量が主要先進国を中心に過去の高騰局面と比べ、大幅に低下していることなどにより、特に省エネルギー技術の進んでいる日本においては、原油価格の上昇が实体经济に与えるインパクトは相当程度弱まっていると考えられていることが挙げられている。

(4) 米中欧経済の動向

①アメリカ

アメリカ経済は引き続き拡大基調で推移している。2005年11月に商務省より発表された2005年第3四半期の実質GDP成長率確報値は4.3%となった。個人消費は4.2%増と着実な伸びを示し、設備投資は8.8%増と高い伸びを示している。また、住宅投資は8.4%増と高い伸びを堅持している。当初心配されていた大型ハリケーンの影響は、予想に反して軽微に留まった。下振れしていた鉱工業生産や消費者マインドが持ち直しているほか、雇用情勢も改善に向かっている。

2005年10月の消費者物価上昇率は、前年同月比4.3%増、食料・エネルギーを除いたコア指数で同2.1%増と高い上昇率を示している。

2005年11月の失業率は5.0%となり、非農業事業所の雇用者は21.5万人増となった。これで30カ月連続での増加となり、心配されていたハリケーンの影響はごく一時的で、雇用情勢は再び上向き始めたとの見方が広がっている。

2005年度（2004年10月～2005年9月）の財政赤字は、経済の底堅い回復に伴う法人税収や所得税収の大幅な伸びを背景に、前年度比22.8%の減少となった。一方、貿易収支については、2005年9月は前年同月比27.3%増加している。

2006年は、原油価格の上昇による消費者や企業マインドの低下、また低水準で推移している長期金利が、インフレ期待の急速な台頭により急上昇するといった懸念材料はあるものの、ハリケーンの復興需要が高まるとみられる上半期には、再度ハリケーン以前ないしはそれを上回るペースに戻り、景気は堅調に推移するものと見られている。

②EU

EU25およびユーロ圏経済は、緩やかながらも回復基調を堅持している。2005年第3四半期の実質GDP成長率は、民間消費・投資・外需の拡大等を要因として、EU25で1.7%、ユーロ圏で1.6%と改善している。

失業率は2005年10月でEU25が8.5%、ユーロ圏が8.3%となっており、高水準ながらも徐々に低下する傾向が続いており、雇用情勢は回復の兆しがみられている。物価については、原油価格の高騰によるエネルギー価格の上昇を受け、総合消費者物価指数上昇率でこのところ2%を上回って推移している。

2005年11月に公表された欧州委員会の経済見通しによれば、EU25の2006年の実質GDP成長率は2.1%に回復すると見られている。この背景として、適切なマクロ経済政策、良好な金融環境、企業収益の拡大、ユーロ安、今なお力強い世界経済の環境が挙げられている。また、失業率は8.5%に低下、インフレ率は2.2%としている。

③中国

中国経済は拡大が続いている。中国国家统计局は2006年1月、経済センサスの改善に伴い2003年・2004年の経済成長率をそれぞれ10%・10.1%に上方修正した。2005年の経済成長率は9%台の見込みであるが、上方修正される可能性も大きい。社会商品小売総額も所得の増加等を背景に前年比10%台前半で伸びているものの、依然として投資が経済成長を牽引している。2004年初頭、一部業種において見られた投資加熱に対しては、直接規制や金利引き上げ等のマクロコントロールが実施され、固定資産投資（名目）の伸びは抑制されてきた。しかし、2005年に入ってからエネルギーおよびインフラ分野における投資の伸びが高まっている。

貿易動向は、輸出が堅調に推移する中、輸入が大幅に鈍化したために、貿易黒字幅が拡大している。消費者物価上昇率は、2004年半ばには5%台の高い伸びとなったが、2005年1～9月期は前年同期比2.0%と落ち着きを見せている。都市部失業率は2005年4～6月期4.2%とほぼ横ばいで推移している。

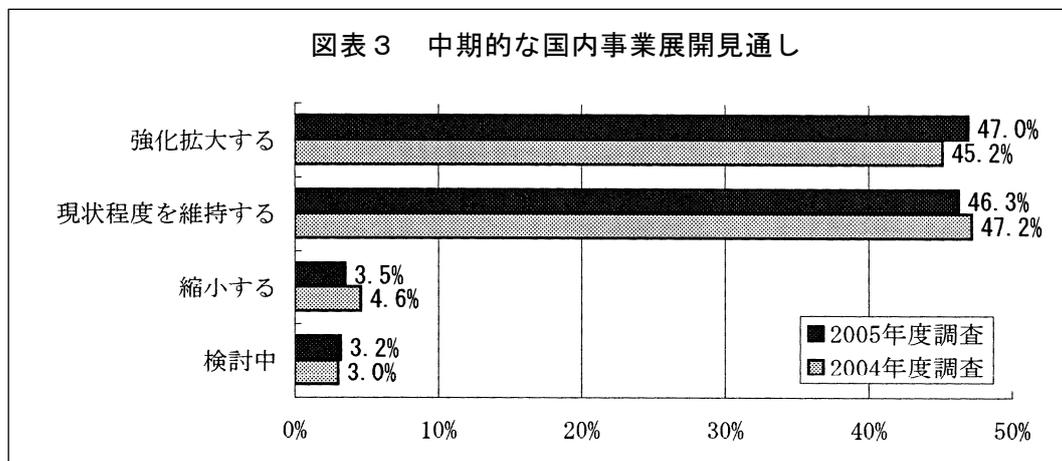
2005年10月8～11日に開催された中国共産党中央委員会第5回全体会議（五中全会）では、「第11次五か年計画（2006～10年）」への建議が採択された。従来の成長重視・投資主導型の方針を改め、全面的な小康社会（少しゆとりのある社会）建設の実現という最終目標に向け、あらゆる格差の是正や環境保護、省エネ、社会保障制度の整備等に重点を置き、持続可能な成長を目指す方針が示された。また、2010年の一人当たりGDPの倍増（2000年比）、GDP1単位あたりのエネルギー消費量を5年間で20%削減等の目標が掲げられた。

(5) 国内と海外の投資動向

国際協力銀行の行なった2005年度海外直接投資アンケートの調査結果によると、海外事業に対する中期的（今後3年程度）な姿勢として、「海外事業展開を強化・拡大する」と回答した企業の割合は全業種平均79.1%となり、2004年度に比べ2.8ポイント減少したものの、海外事業への積極姿勢は引き続き強い結果となった。海外生産比率、海外売上高比率においても2004年度実績がそれぞれ27.8%、28.6%であるのに対し、2005年度実績見込みは29.2%、30.1%（全業種平均）と上昇が見込まれている。

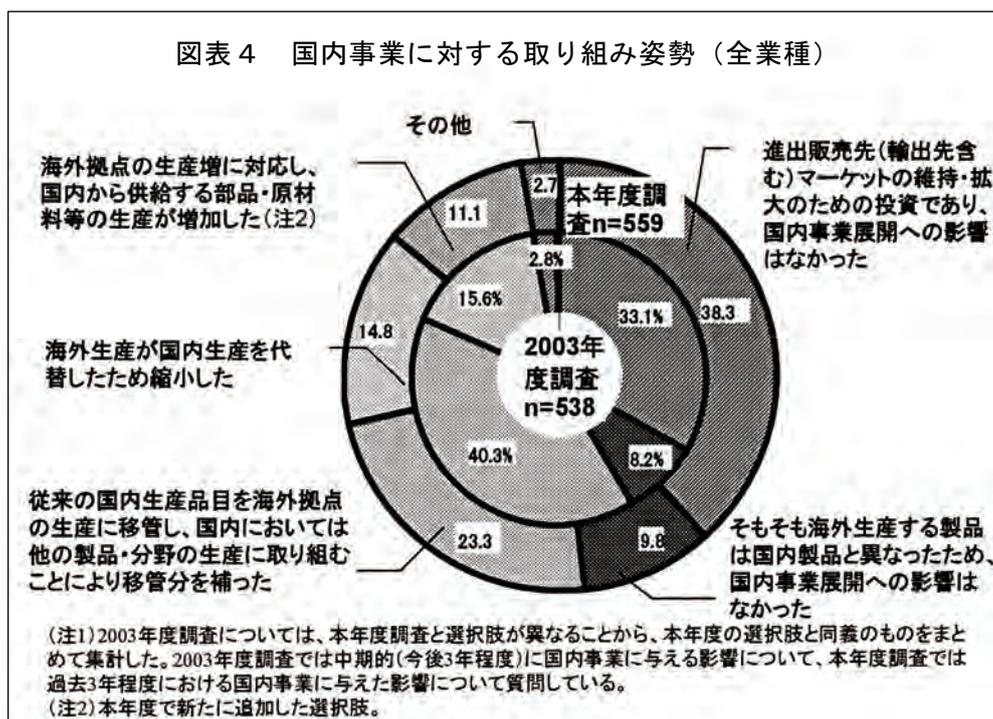
また、国内事業の中期的（今後3年程度）な見通しについても、「強化・拡大する」と回答した企業が全体の47.0%と「現状程度を維持する」と回答した企業の割合（46.3%）を上回る結果となった。2004年度と比較すると、「強化・拡大する」と回答した企業が1.8ポイント増加し

ているのに対し、「縮小する」と回答した企業は1.1ポイント減少しており、国内事業の強化・拡大姿勢も引き続き強まっている。国内事業を「強化・拡大する」分野としては、「高付加価値品の生産」(74.1%)、「研究開発」(64.7%)が多く挙げられている。(図表3)



(注) 資料出所：国際協力銀行「2005年度海外直接投資アンケート」

さらに、海外での事業展開が国内事業に与える影響について、2003年度調査時と比較すると、2003年度は「海外拠点へ生産を移管する分、国内では他の製品・分野の生産に取り組むことで補う」とする企業が全体の40.3%を占め最も多かったのに対し、本年度は「進出販売先マーケット維持・拡大のための投資であり、国内事業への影響はなかった」とする企業が全体の38.3%を占め最も多く、過去3年程度の間には海外事業の強化・拡大が国内事業へ与えた影響は3年前の見通しよりも小さい結果となった。(図表4)



(注) 資料出所：国際協力銀行「2005年度海外直接投資アンケート」

(6) 企業収益の動向

企業収益の状況は、直近においても好調な状況が続いている。

日銀「短観」による2005年度の収益状況をみると、金属産業では、2005年9月調査時点に比べて12月調査では売上高で1.8ポイント、営業利益では4.4ポイントの上方修正がなされた。

(図表 5、6)

また、集計対象A組合59組合における2006年3月決算予測を東洋経済新報社「会社四季報」でみると、単独決算では、2005年実績に対して、売上高は増収予測が45社（9月時点予測比＋5社）、営業利益は増益予測が44社（9月時点予測比＋3社）、経常利益は増益予測が45社（9月時点予測比＋4社）となっている。また、9月時点予測と中間決算後である12月時点予測を比較すると、売上高では上方修正32社に対し下方修正は14社、営業利益では上方修正が32社に対し下方修正が14社、経常利益では上方修正が38社に対し下方修正は8社となっている。

業績の回復とともに、自己資本比率の改善など、財務体質も年々強化されてきている。

(図表 7)

図表5 産業別企業収益の動向（規模計）

項目	業種	2000年度	01年度	02年度	02年度 (03企業)	03年度	04年度	05年度計画	
								(9月)	(12月)
売上高 (前年比)	全産業	2.8	△ 3.9	△ 0.5	—	0.7	4.0	2.1	3.2
	製造業	4.2	△ 5.9	1.5	—	2.0	5.5	3.4	4.6
	金属産業計	6.8	△ 8.9	1.8	—	3.4	6.8	3.4	5.2
	鉄鋼	3.3	△ 7.0	5.3	—	5.4	19.8	10.6	11.1
	非鉄金属	9.3	△ 10.9	△ 0.9	—	1.7	12.1	2.1	5.1
	金属製品	3.9	△ 4.6	△ 1.5	—	1.5	3.7	3.9	4.8
	一般機械	8.7	△ 9.6	△ 1.5	—	5.8	15.0	3.1	5.4
	電気機械	9.3	△ 15.0	△ 0.2	—	2.7	1.9	0.9	1.6
	造船・重機	△ 7.3	△ 3.0	△ 5.7	—	△ 5.2	13.8	3.3	4.3
	自動車	4.2	1.4	8.2	—	4.3	5.6	5.2	8.7
精密機械	7.8	△ 8.0	5.6	—	6.4	4.9	0.9	2.3	
営業利益 (前年比)	全産業	8.9	△ 17.9	16.1	—	13.1	13.6	4.3	3.8
	製造業	20.0	△ 38.6	41.4	—	21.2	21.2	6.4	6.6
	金属産業計	53.0	△ 58.5	80.9	—	30.6	26.4	6.5	10.9
	鉄鋼	71.6	△ 67.1	130.2	—	79.9	118.4	17.6	25.3
	非鉄金属	102.7	△ 74.6	9.2	—	76.0	59.7	△ 0.8	6.5
	金属製品	17.5	△ 42.5	42.1	—	31.8	22.4	3.7	6.5
	一般機械	67.9	△ 52.0	29.5	—	50.4	57.1	5.1	11.3
	電気機械	59.9	△ 99.2	5,410.7	—	56.6	20.0	4.4	2.0
	造船・重機	△ 560.4	45.6	25.3	—	△ 51.4	8.3	49.2	47.3
	自動車	21.1	33.9	23.7	—	5.3	△ 8.0	0.2	8.4
精密機械	34.8	△ 46.5	74.0	—	39.9	2.6	8.9	16.0	
人件費 (前年比)	全産業	△ 0.4	△ 1.5	△ 2.6	—	△ 1.3	△ 0.2	0.9	1.1
	製造業	△ 0.0	△ 3.4	△ 2.8	—	△ 0.6	0.2	0.9	1.2
	金属産業計	1.4	△ 4.3	△ 2.7	—	0.3	1.9	1.2	2.1
	鉄鋼	△ 6.7	△ 1.4	△ 7.4	—	△ 0.2	3.0	3.4	3.9
	非鉄金属	△ 3.0	△ 0.3	△ 12.7	—	△ 3.5	△ 2.0	△ 4.6	△ 4.9
	金属製品	1.0	△ 0.5	△ 2.8	—	△ 0.5	1.1	1.1	1.3
	一般機械	4.3	△ 4.5	△ 4.1	—	0.9	3.6	1.6	2.4
	電気機械	3.2	△ 8.1	△ 3.3	—	1.1	△ 0.5	0.0	0.3
	造船・重機	△ 12.5	△ 1.8	△ 3.9	—	△ 2.0	0.2	△ 0.8	△ 1.1
	自動車	0.6	0.3	3.3	—	1.8	6.4	3.4	5.9
精密機械	0.1	△ 2.6	△ 5.1	—	△ 8.2	△ 3.4	0.6	1.2	
売上高 営業利益率	全産業	3.12	2.66	3.11	3.11	3.50	3.82	3.90	3.84
	製造業	4.08	2.66	3.71	3.66	4.35	5.00	5.14	5.09
	金属産業計	3.96	1.80	3.20	3.27	4.13	4.89	5.04	5.16
	鉄鋼	4.89	1.73	3.77	3.76	6.43	11.71	12.46	13.21
	非鉄金属	4.47	1.27	1.40	1.73	3.00	4.28	4.16	4.33
	金属製品	3.08	1.86	2.68	2.55	3.31	3.90	3.90	3.96
	一般機械	3.97	2.11	2.78	3.15	4.49	6.13	6.25	6.47
	電気機械	4.29	0.04	2.14	2.09	3.19	3.76	3.89	3.77
	造船・重機	1.84	2.75	3.66	3.62	1.85	1.76	2.55	2.49
	自動車	3.40	4.50	5.14	5.06	5.11	4.45	4.24	4.44
精密機械	4.77	2.78	4.57	4.49	5.91	5.78	6.23	6.55	
売上高 人件費比率	全産業	11.00	11.28	11.04	11.70	11.46	11.00	10.87	10.77
	製造業	13.97	14.34	13.72	14.22	13.87	13.17	12.85	12.76
	金属産業計	14.83	15.58	14.89	15.01	14.57	13.90	13.61	13.50
	鉄鋼	12.92	13.71	12.05	12.37	11.72	10.07	9.41	9.41
	非鉄金属	12.55	14.04	12.37	12.46	11.82	10.33	9.66	9.35
	金属製品	17.40	18.15	17.90	18.21	17.87	17.42	16.95	16.84
	一般機械	19.28	20.37	19.83	19.35	18.45	16.62	16.38	16.15
	電気機械	14.17	15.31	14.84	14.82	14.59	14.25	14.13	14.07
	造船・重機	11.86	12.00	12.22	14.05	14.52	12.78	12.26	12.12
	自動車	13.70	13.56	12.94	13.04	12.73	12.82	12.60	12.49
精密機械	17.85	18.90	16.99	19.66	16.96	15.62	15.57	15.45	

(注)1. 資料出所：日銀「短観」

2. 各年の実績、計画から、金属労協で算出

3. 2003年3月調査から調査対象企業が変更されたため、2002年までのデータと継続性がない。

4. 2003年度から「造船・重機」のなかに「その他輸送用機械」が統合された。

図表6 産業別企業収益の動向（規模別）

項目	業種	大企業				中堅企業				中小企業			
		03年度	04年度	05年度 計画9月	05年度 計画12 月	03年度	04年度	05年度 計画9月	05年度 計画12 月	03年度	04年度	05年度 計画9月	05年度 計画12 月
売上高 (前年比)	全産業	1.0	4.1	2.1	4.3	0.9	3.4	2.3	1.8	△ 0.0	4.2	0.9	2.1
	製造業	1.4	5.3	3.1	5.2	4.1	5.7	1.5	2.6	2.6	5.8	2.1	3.9
	金属産業計	2.6	6.1	3.5	5.2	6.3	7.1	1.5	3.4	4.7	10.1	2.8	6.5
	鉄鋼	2.7	18.8	13.3	12.1	9.1	21.5	3.2	7.2	14.7	22.6	5.6	10.4
	非鉄金属	△ 0.6	11.9	△ 0.7	5.0	7.8	13.3	2.1	5.4	7.3	11.5	0.9	5.5
	金属製品	1.1	1.2	0.5	△ 0.5	△ 0.9	5.9	5.7	5.3	3.0	5.4	5.6	9.9
	一般機械	4.6	16.1	0.6	3.8	8.4	11.9	4.7	6.7	6.6	14.8	1.7	7.7
	電気機械	2.3	1.5	2.6	2.3	6.9	△ 0.3	△ 2.4	△ 1.7	△ 1.0	8.9	0.2	0.4
	造船・重機	△ 7.6	13.6	1.5	2.5	△ 0.9	18.0	5.9	7.4	4.3	8.6	6.1	10.8
自動車	3.7	5.6	4.8	9.1	5.8	7.9	2.3	7.4	9.4	3.7	3.0	7.0	
精密機械	8.6	0.8	1.8	1.5	9.3	11.8	1.7	△ 0.1	0.6	9.0	3.9	5.5	
営業利益 (前年比)	全産業	13.1	13.4	1.1	3.4	14.4	17.0	6.4	2.3	12.3	11.9	11.6	6.4
	製造業	18.0	20.7	3.5	6.8	28.2	26.7	5.9	3.6	34.4	18.5	12.1	8.2
	金属産業計	25.8	23.2	6.4	12.3	47.2	37.6	3.8	4.1	48.5	34.8	2.8	10.0
	鉄鋼	77.1	110.3	9.4	27.5	98.0	182.7	△ 3.2	16.7	91.3	128.7	0.3	15.5
	非鉄金属	83.4	80.5	△ 9.0	8.7	60.8	26.3	0.6	2.0	71.3	23.5	△ 8.1	0.0
	金属製品	33.6	△ 0.5	9.4	0.8	45.4	35.1	16.8	16.3	25.4	44.4	0.3	7.8
	一般機械	46.7	58.7	0.2	9.8	47.9	67.3	2.6	△ 3.6	63.2	46.0	7.2	26.9
	電気機械	53.7	19.1	13.9	3.0	85.8	12.3	1.6	△ 1.6	45.1	37.5	2.4	△ 0.5
	造船・重機	△ 59.0	△ 5.7	74.6	74.8	△ 32.2	9.9	14.1	24.6	△ 24.7	95.0	△ 16.4	△ 0.9
自動車	3.6	△ 8.9	△ 1.8	10.6	12.7	1.4	4.3	△ 8.2	27.9	△ 3.7	2.4	△ 4.1	
精密機械	20.7	0.1	17.3	18.0	46.0	28.7	18.4	22.1	102.9	△ 11.2	6.2	4.8	
人件費 (前年比)	全産業	△ 1.2	△ 2.1	0.8	0.7	△ 0.5	0.9	1.2	1.5	△ 2.0	1.6	0.4	1.3
	製造業	△ 0.5	△ 0.6	1.2	1.1	0.3	1.4	0.4	0.9	△ 1.4	1.4	0.7	1.7
	金属産業計	0.6	1.3	1.4	1.7	1.5	2.6	0.5	1.5	△ 1.2	3.2	1.7	3.8
	鉄鋼	△ 0.0	1.2	4.8	4.7	△ 0.4	9.8	△ 4.7	△ 0.7	△ 0.4	3.4	1.7	5.2
	非鉄金属	△ 7.0	△ 5.4	0.2	△ 9.1	3.2	2.5	1.4	△ 0.1	2.8	5.0	1.6	3.9
	金属製品	2.0	△ 0.1	△ 1.4	△ 3.0	△ 3.7	0.7	1.9	2.8	△ 0.9	2.3	0.8	4.2
	一般機械	1.1	1.6	0.5	0.9	1.9	7.0	1.0	2.7	△ 0.0	4.5	0.9	4.3
	電気機械	1.0	△ 1.2	△ 0.0	0.1	2.2	△ 0.6	0.1	△ 0.4	0.6	3.3	1.8	1.8
	造船・重機	△ 3.2	△ 1.4	△ 2.2	△ 2.6	1.9	3.2	△ 0.2	△ 0.5	△ 1.0	3.9	1.4	4.4
自動車	0.8	7.6	4.0	6.0	2.8	2.6	1.1	4.1	7.3	2.7	4.3	6.5	
精密機械	3.4	△ 7.7	0.3	0.9	0.9	3.9	2.0	2.6	△ 27.3	△ 1.4	0.7	0.5	
売上高 営業利益率	全産業	4.23	4.61	4.57	4.57	2.69	3.04	3.17	3.06	2.61	2.80	3.10	2.92
	製造業	4.79	5.49	5.51	5.58	3.51	4.20	4.38	4.24	3.40	3.81	4.19	3.97
	金属産業計	4.35	5.06	5.20	5.40	3.41	4.39	4.49	4.42	3.73	4.57	4.57	4.72
	鉄鋼	7.73	13.69	13.22	15.56	4.05	9.42	8.84	10.27	2.98	5.56	5.28	5.82
	非鉄金属	2.67	4.31	3.95	4.46	3.71	4.14	4.08	4.01	3.89	4.30	3.92	4.08
	金属製品	3.62	3.56	3.88	3.61	2.73	3.48	3.84	3.84	3.23	4.42	4.20	4.34
	一般機械	5.03	6.87	6.84	7.27	3.80	5.67	5.56	5.12	3.84	4.88	5.14	5.75
	電気機械	3.15	3.70	4.11	3.72	3.01	3.38	3.52	3.39	3.89	4.91	5.02	4.87
	造船・重機	1.63	1.36	2.33	2.31	2.85	2.65	2.86	3.08	1.59	2.85	2.25	2.55
自動車	5.45	4.70	4.41	4.77	3.31	3.11	3.17	2.66	3.77	3.50	3.48	3.14	
精密機械	5.88	5.85	6.73	6.80	6.42	7.39	8.60	9.04	5.62	4.58	4.68	4.55	
売上高 経常利益率	全産業	3.99	4.65	4.59	4.69	2.43	2.85	2.90	3.01	2.29	2.57	2.75	2.63
	製造業	4.90	5.94	5.90	6.08	3.28	4.14	4.18	4.23	3.14	3.66	3.76	3.69
	金属産業計	4.56	5.54	5.58	5.91	3.03	4.27	4.27	4.38	3.51	4.40	4.19	4.41
	鉄鋼	6.20	12.58	12.46	13.97	3.66	9.21	8.52	10.11	2.72	4.92	4.82	5.38
	非鉄金属	2.58	4.42	4.38	5.01	3.43	4.01	4.00	4.02	3.74	3.95	3.36	4.10
	金属製品	3.55	3.58	3.81	3.64	2.60	3.50	3.51	3.86	2.87	4.11	3.74	3.93
	一般機械	5.15	7.47	7.33	7.91	3.22	5.46	5.17	4.96	3.60	4.89	4.84	5.29
	電気機械	3.64	4.52	4.58	4.38	2.54	3.17	3.38	3.37	3.68	4.78	4.58	4.63
	造船・重機	0.47	1.38	2.02	2.15	2.42	2.46	2.29	2.62	1.05	2.64	1.69	2.15
自動車	5.93	5.24	5.01	5.63	3.18	3.23	3.06	2.84	3.77	3.40	3.21	3.02	
精密機械	5.88	6.45	7.63	8.14	6.01	7.63	8.57	8.98	5.30	4.41	4.49	4.37	
売上高 人件費比率	全産業	9.76	9.18	9.06	8.86	12.31	12.01	11.89	11.97	14.25	13.90	13.83	13.80
	製造業	12.21	11.52	11.31	11.08	15.65	15.01	14.84	14.77	18.61	17.83	17.60	17.47
	金属産業計	13.19	12.60	12.33	12.17	15.87	15.21	15.07	14.93	20.29	19.01	18.81	18.54
	鉄鋼	11.29	9.62	8.90	8.98	12.25	11.07	10.23	10.26	13.07	11.01	10.61	10.50
	非鉄金属	10.64	8.99	9.08	7.79	13.27	12.01	11.93	11.38	16.60	15.63	15.73	15.39
	金属製品	15.56	15.37	15.08	14.99	20.59	19.57	18.86	19.10	19.09	18.54	17.69	17.57
	一般機械	15.99	13.99	13.97	13.59	19.63	18.76	18.11	18.06	22.70	20.66	20.51	20.01
	電気機械	13.82	13.45	13.11	13.16	14.22	14.17	14.53	14.35	22.42	21.28	21.61	21.57
	造船・重機	13.94	12.11	11.66	11.51	13.47	11.77	11.10	10.91	20.04	19.17	18.33	18.06
自動車	11.66	11.88	11.80	11.55	15.60	14.84	14.67	14.39	20.20	20.01	20.27	19.91	
精密機械	15.18	13.91	13.70	13.84	21.19	19.69	19.75	20.22	17.90	16.19	15.69	15.42	

(注)1. 資料出所：日銀「短観」2005年9、12月調査

2. 各年の実績、計画の実額から、金属労協で算出

3. 規模区分は、大企業は資本金10億円以上、中堅企業は同1億円以上10億円未満、中小企業は同2千万円以上1億円未満。

図表7 産業別の自己資本比率

	全産業	製造業	金属産業	鉄鋼業	非鉄金属製造業	金属製品製造業	一般機械器具製造業	電気機械器具製造業	自動車・同附属品製造業	その他の輸送用機械器具製造業	精密機械器具製造業
2000	25.7	38.5	36.2	29.9	29.3	32.8	41.2	39.9	46.0	23.0	47.6
01	25.2	38.1	35.4	27.9	27.8	34.9	38.1	38.2	47.4	24.3	44.4
02	27.4	39.0	36.3	30.2	27.4	34.8	40.0	39.9	46.5	25.8	45.4
03	28.3	40.7	37.7	32.5	28.7	38.2	38.8	43.1	46.5	24.0	49.7
04	29.8	42.3	39.3	36.1	29.5	33.9	42.3	44.3	48.9	30.8	48.7

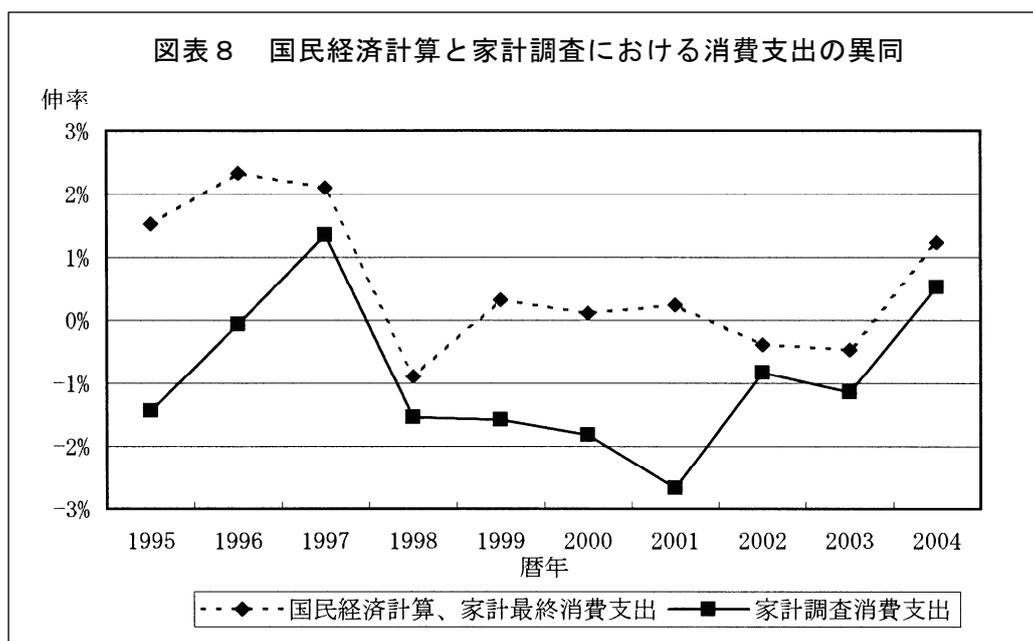
(注)1.財務省「法人企業統計」

2.金属産業は、鉄鋼業～精密機械器具製造業の平均。

(7) 家計の変化

①家計の動向

民間最終消費支出と家計の動向には、過去数年間乖離が見られた。しかし、2004年以降同傾向となり、落ち着きが見られ始めた。(図表8)



(注) 資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「家計調査」

また、消費動向調査によれば2005年11月の一般世帯の消費者態度指数は、前月差0.3ポイント上昇し48.2であった。これは、前月に比べ「収入の増え方」が低下し、「暮らし向き」が横ばいになったものの、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の意識指標が上昇したことによるものである。また、単身世帯の消費者態度指数も、前月差0.2ポイント上昇し48.5となり、総世帯でも前月差0.3ポイント上昇し48.2となった。(図表9)

図表9 消費者態度指数と消費者意識調査（一般世帯・原数値）

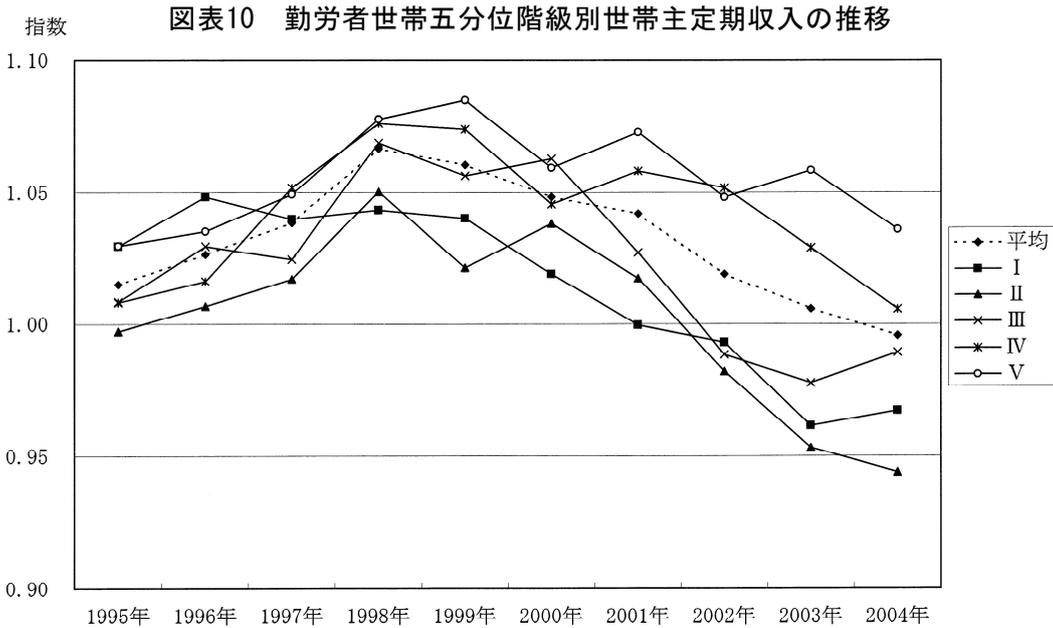
		2005年						
		5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
意識 指標	消費者態度指数	48.3	46.6	48.1	48.4	45.5	47.9	48.2
	（前月差）	0.9	△ 1.7	1.5	0.3	△ 2.9	2.4	0.3
	（前月同月差）	0.0	1.7	△ 0.6	△ 0.8	△ 0.6	0.2	0.2
	暮らし向き	47.0	45.2	46.9	46.9	44.2	46.3	46.3
	（前月差）	1.0	△ 1.8	1.7	0.0	△ 2.7	2.1	0.0
	（前月同月差）	△ 0.1	1.6	△ 0.2	△ 0.6	△ 0.9	△ 0.3	△ 0.1
	収入の増え方	46.5	43.3	45.7	45.9	43.0	45.9	45.7
	（前月差）	0.9	△ 3.2	2.4	0.2	△ 2.9	2.9	△ 0.2
	（前月同月差）	0.6	1.4	△ 0.3	△ 0.7	△ 0.3	△ 0.2	△ 0.5
	雇用環境	49.6	48.3	49.7	50.4	47.3	49.9	50.8
（前月差）	0.8	△ 1.3	1.4	0.7	△ 3.0	2.5	0.9	
（前月同月差）	0.0	2.7	△ 0.5	△ 0.3	0.5	1.7	1.7	
耐久消費財の買い時判断	50.0	49.7	50.2	50.4	47.5	49.4	49.8	
（前月差）	0.8	△ 0.3	0.5	0.2	△ 2.9	1.9	0.4	
（前月同月差）	△ 0.7	1.4	△ 1.4	△ 1.5	△ 1.7	△ 0.6	△ 0.3	
意識 指標	資産価値の増え方	46.8	46.7	47.1	47.3	45.2	48.6	49.0
	（前月差）	△ 0.1	△ 0.1	0.4	0.2	△ 2.1	3.4	0.4
	（前月同月差）	△ 0.7	1.8	△ 0.7	0.0	△ 0.4	2.0	2.4

（注）資料出所：内閣府「消費動向調査」

②所得階層別の収入の推移

家計調査における収入段階別の推移から、収入の低い層における勤労者世帯の世帯主定期収入は、1999年から低下し、回復の程度は他の収入階層に比べ遅いことがわかる。組合員の中堅層にあたりと考えられる、1996年で定期的な年収が631～794万円の第3収入階級（2004年で593～747万円）の定期収入や、その下の第2収入階級では、他の収入階級に比べ低迷の時期が長く深くなっている。つまり、この間の家計の痛みは、収入階層によって異なっている。

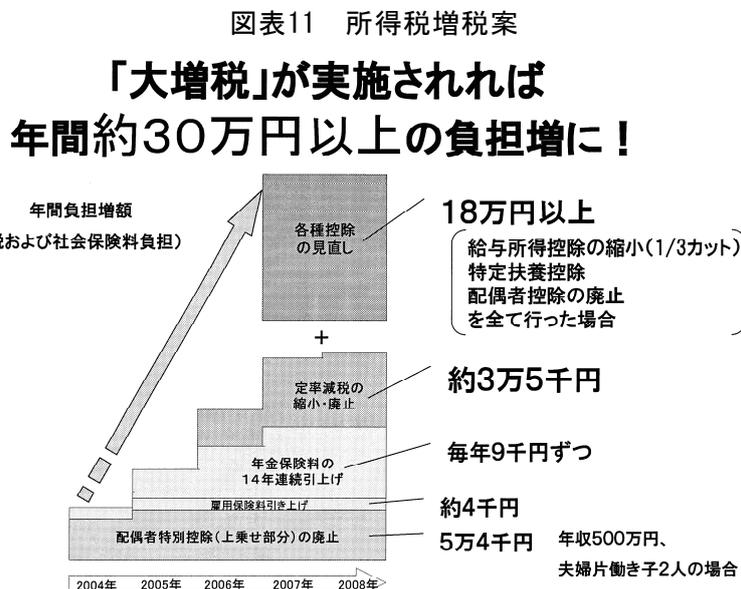
今回の不況局面においては、全体的に厳しい状況の中でも特に、低所得層、中間層の所得減が見て取れる。（2004年の所得階級は第Ⅰ452万円未満、第Ⅱ452万円～593万円未満、第Ⅲ593万円～747万円未満、第Ⅳ747万円～958万円未満、第Ⅴ958万円以上）（図表10）



③可処分所得の低下

国の財政悪化に伴い、2004年の配偶者特別控除の上乗せ分廃止、厚生年金保険料の引き上げ、雇用保険料の引き上げなど、さまざまな減税の見直し、増税が行われてきた。さらに、2006年1月には所得税の定率減税が最大25万円から半分に圧縮され、6月には住民税の定率減税が最大4万円から半減、7月にはたばこ税の引き上げ、9月には厚生年金保険料が労使で14.288%から14.642%へ引き上げられるなど、公租公課負担増が相次いで予定されている。

この結果、近年低下傾向を続けている勤労者家計の可処分所得はますます落ち込むことが懸念される。ちなみに、連合による税・社会保険料の年間負担額の試算では、年収500万円扶養3人の場合、2005年1月には766,427円であったが、2006年1月には797,725円へと、31,290円の負担増になる。(図表11)



2. 少子・高齢化と雇用・労働の課題

(1) 雇用の現状

①直近の雇用情勢

雇用環境は改善を続けている。

2005年11月の労働力調査によれば、就業者数は6,344万人となり、前年同月に比べ22万人増加し、7カ月連続しての増加となった。就業者のうち、雇用労働者も前年同月比50万人増加し、9カ月連続の増加となった。また、雇用者を業種別に見ると製造業は1,149万人で、前年同月比10万人の増加となり、9月以来、増加を続けている。

一方、完全失業者は292万人と前年同月比で2万人(0.7%)増加した。これは31カ月ぶりの増加となった。同様に完全失業率も4.6%と0.1ポイント増加し、10月に引き続いての増加となった。しかし、世帯主の完全失業者、失業率はそれぞれ前年同月比2万人、0.1ポイントの減少となっていることから、10月に引き続き、雇用環境の改善に伴い、新たな求職者が発生した結果によるものであると考えられる。

しかし、1週間以内の就業時間数で見ると35時間未満の労働者が1,522万人と21万人(1.4%)増加したのに対して、35時間以上の労働者は4万人(0.1%)減少と短時間労働者の増加が続いている。(図表12)

図表12 直近の雇用情勢

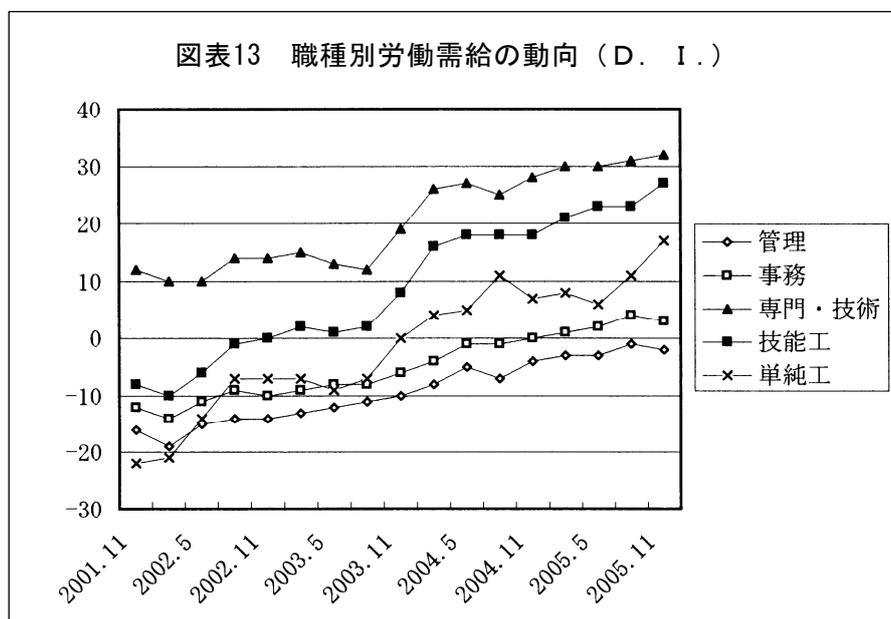
	%・万人				
	2005年7月	2005年8月	2005年9月	2005年10月	2005年11月
完全失業率	4.41	4.34	4.23	4.50	4.57
有効求人倍率	0.97	0.97	0.97	0.98	0.99
就業者数 前年同月比	+37	+9	+67	+59	+25
雇用者数 前年同月比	+27	+15	+103	+97	+52
完全失業者 勤め先都合	71	70	72	73	69
完全失業者 自己都合	112	109	103	115	116

(注)資料出所：総務省「労働力調査」

こうした中で雇用の不足感が高まっている。厚生労働省「労働経済動向調査」で雇用の過不足状況を不足から過剰を引いたD.I.値を前年同期と比較すると、2005年11月には調査産業計で17ポイントから25ポイントへと不足幅が拡大している。同様に、職種別の雇用の過不足状況を見ると、管理職を除くすべての職種で不足超過となっているが、とりわけ、専門・技術職は

28ポイントから32ポイントへ、技能工が18ポイントから27ポイントへと大きく拡大している。

(図表13)



(注) 1. 資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」
 2. D. I. とは、「不足」－「過剰」

②雇用形態多様化の現状

日本経団連が1995年に「新時代の日本的経営」において、「雇用のポートフォリオ」を提唱して以降、雇用形態の多様化が急速に進み、雇用労働者全体に占める正社員以外の労働者の割合は、3割にも達している。

2004年の事業所・企業統計調査では、金属産業の正社員・正職員比率は71.4%となっている。常用雇用者のうち正社員・正職員以外は12.6%であり、臨時雇用が2.9%、派遣・請負従業者数は9.9%となっている。(図表14)

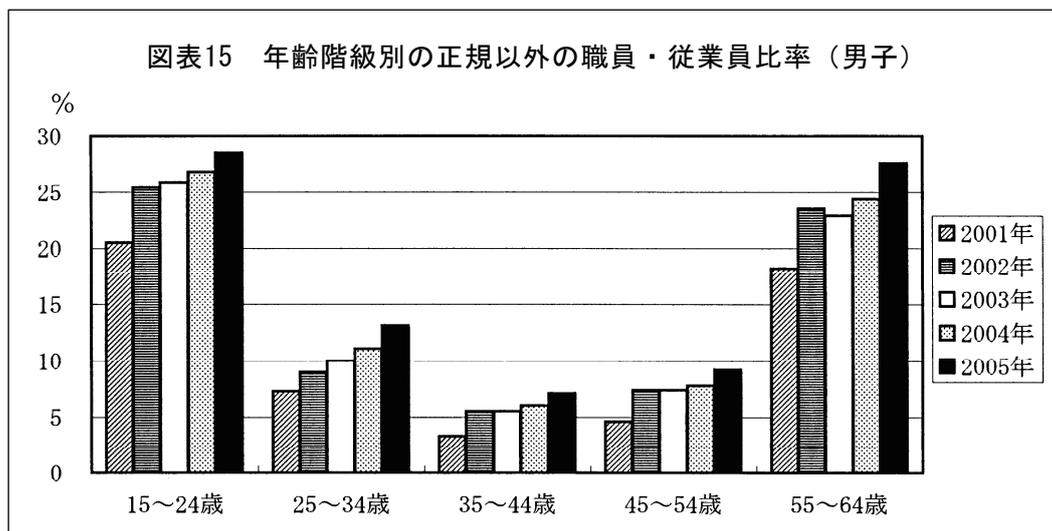
図表14 2004年事業所・企業統計調査における派遣・下請け労働者の割合

	従業者数	雇用者数	常用雇用者数			臨時雇用	(再掲)うち他への派遣・下請け従業者数	他からの派遣・下請け従業者数	事業従事者数
			正社員・正職員	正社員・正職員以外					
全産業	98.0	84.3	79.6	52.7	26.9	4.7	2.6	4.6	100
製造業	94.8	86.0	82.9	65.1	17.8	3.1	2.6	7.7	100
金属産業	93.8	86.9	84.0	71.4	12.6	2.9	3.7	9.9	100
鉄鋼業	100.8	95.5	92.8	86.7	6.1	2.7	8.4	7.6	100
非鉄金属製造業	94.4	89.1	86.9	74.8	12.0	2.2	3.0	8.6	100
金属製品製造業	95.3	81.1	78.4	64.4	13.9	2.8	1.3	6.0	100
一般機械器具製造業	94.6	84.7	82.6	72.7	9.9	2.1	2.4	7.8	100
電機3産業計	91.8	88.1	85.3	70.2	15.2	2.8	4.9	13.1	100
輸送用機械器具製造業	93.6	89.8	85.3	74.3	11.0	4.5	4.4	10.8	100
精密機械器具製造業	92.9	85.8	83.9	68.3	15.6	1.9	2.1	9.3	100

(注)1. 資料出所：総務省「2004年事業所・企業統計調査結果」

2. 電機3産業は、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業

労働力調査で年齢階級別に男子の非正規職員・従業員比率を見ると、15～24歳（在学中を除く）では、2001年20.5%から2005年28.5%に拡大し、25～34歳では、同7.3%から13.1%へと、とりわけ若年層における正社員以外の働き方が拡大している。（図表15）



(注)1. 労働力調査詳細集計（各年1～3月）

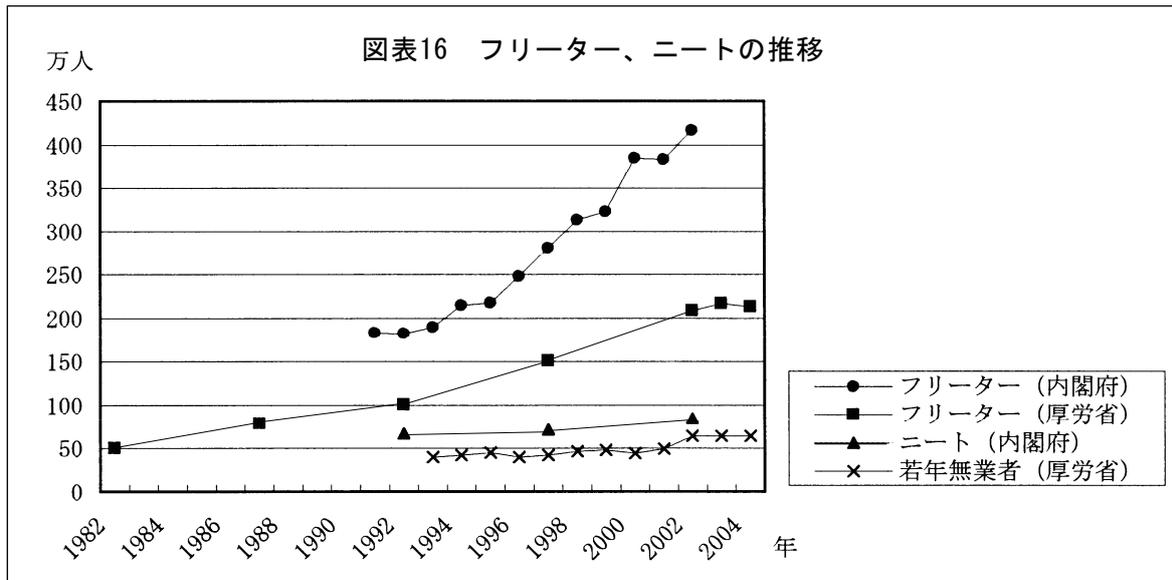
2. 15～24歳は、在学中を除く

また、フリーター、ニートと呼ばれる若者も、直近では改善傾向がみられるものの、近年大幅に増加している。

厚生労働省では、フリーターを15～34歳、卒業者、女性は未婚、就業者で呼称がアルバイト・

パート、無就業者でアルバイト・パートを希望する者と定義し、推計しているが、2004年平均では213万人と前年から4万人減となった。内閣府では、フリーターについて正社員を希望する者を含めてカウントしたところ、2001年で417万人と推計している。

また、ニートに近い概念として15～34歳で非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として推計すると2006年度は64万人で、前年と同水準となった。なお、内閣府では、ニートを非労働力人口のうち、15～34歳、卒業者かつ未婚で、通学や家事を行っていない者と定義し、2002年は85万人と推計している。(図表16)



(注) 資料出所：内閣府、厚生労働省

③中長期的な雇用情勢

2003年の年齢別人口は、下記の通りとなっている。(図表17)

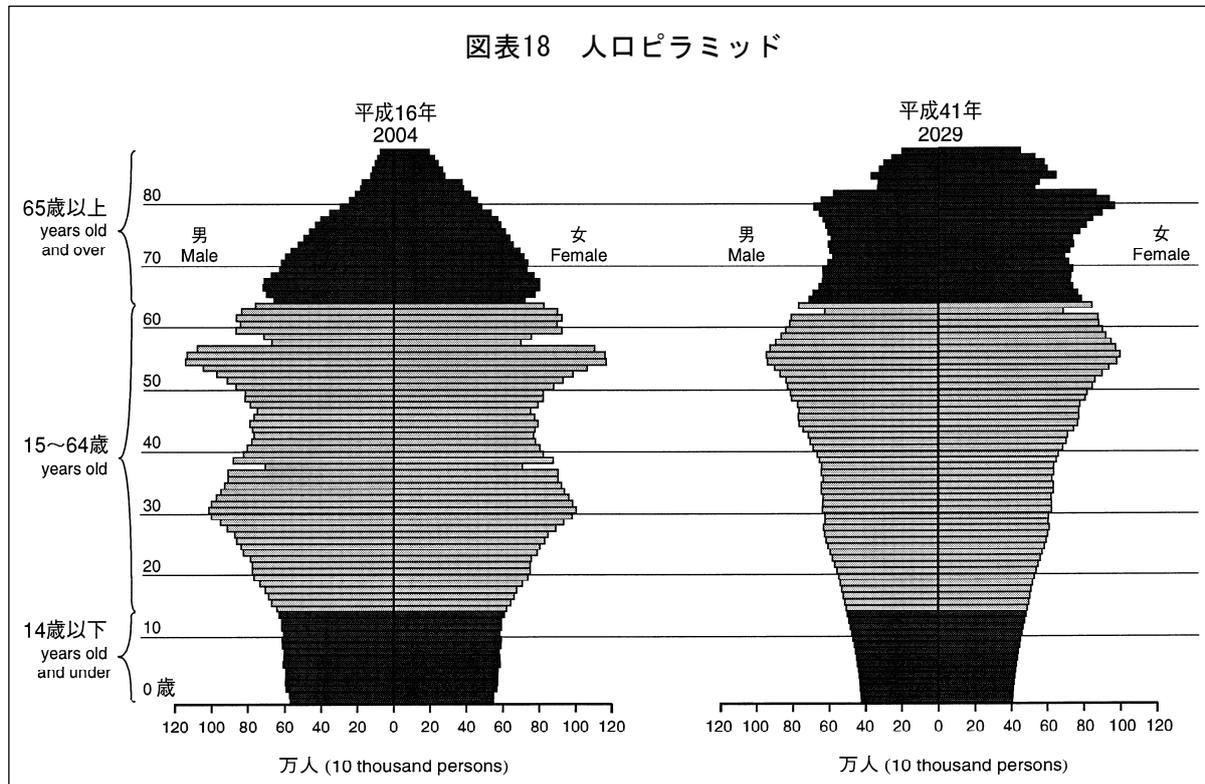
図表17 性・年齢別人口 (2003年)

(千人)

年齢	総数	男	女	年齢	総数	男	女
10	1,191	610	580	50	1,753	875	878
11	1,212	622	590	51	1,851	923	929
12	1,212	621	591	52	1,966	981	985
13	1,241	635	606	53	2,119	1,055	1,065
14	1,264	647	617	54	2,324	1,155	1,169
15	1,317	676	641	55	2,310	1,147	1,163
16	1,352	693	659	56	2,197	1,091	1,106
17	1,378	709	670	57	1,378	680	698
18	1,444	740	704	58	1,481	725	756
19	1,506	771	735	59	1,805	881	924

(注) 資料出所：国立社会保障・人口問題研究所

若年者人口の減少傾向は、人口推計によれば継続していくと想定される。これから社会へ巣立つという18歳人口は、2003年の1,444千人から減少し、2007年には1,264千人以下になり、2011年には、1,191千人を下回る状況になっている。また、高校進学率は97%を超え、また、高校卒業者の就職率は17.4%まで低下している。高校卒業者の47.3%は大学へ、19%は専修学校へ進学するという高学歴化もすすんでいる。(図表18)

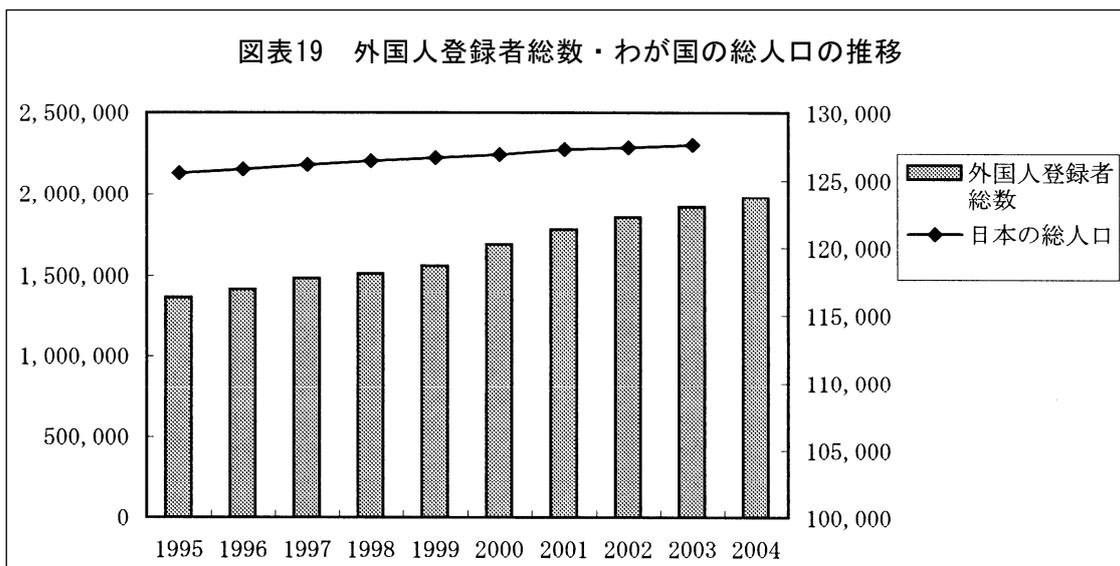


(注) 資料出所：総務省統計研究所「統計年鑑」

したがって、ものづくり産業においては高度な技術・技能の伝承という課題とともに、若年労働力の確保も大きな課題となっている。

さらに、これへの対応として外国人労働者の活用も考えられている。金属労協は、外国人が日本国内において単純労働に従事することについては反対している。外国人労働者の急激な増加は、現在すでに行なわれている技能実習制度や外国人集住地域における問題など課題も明らかになってきており、国全体のあり方にも関わる重大な問題である。さらに、外国人受け入れ政策に関する国民的合意やそのための施策、また、社会横断的な労働条件の形成などのインフラが整備されていない現状では、外国人籍による差別意識の温床になりかねず、極めて大きな課題と言える。(図表19)

したがって、中期的には、若年労働者の労働意欲・職業能力を高める取り組みとともに、若年労働力確保のための賃金・労働条件の向上という対策こそが必要となる。



(注) 資料出所：法務省入国管理局

(2) 企業の競争力を強化する人材戦略

①若年者への良質な雇用機会の提供

「報告」においては、「若年者の雇用対策と活用」として、

- ・企業もできるだけ既卒者を含む若者に対して、長期的な雇用と能力開発の機会の提供を拡大していくことが望まれる。

と述べている。

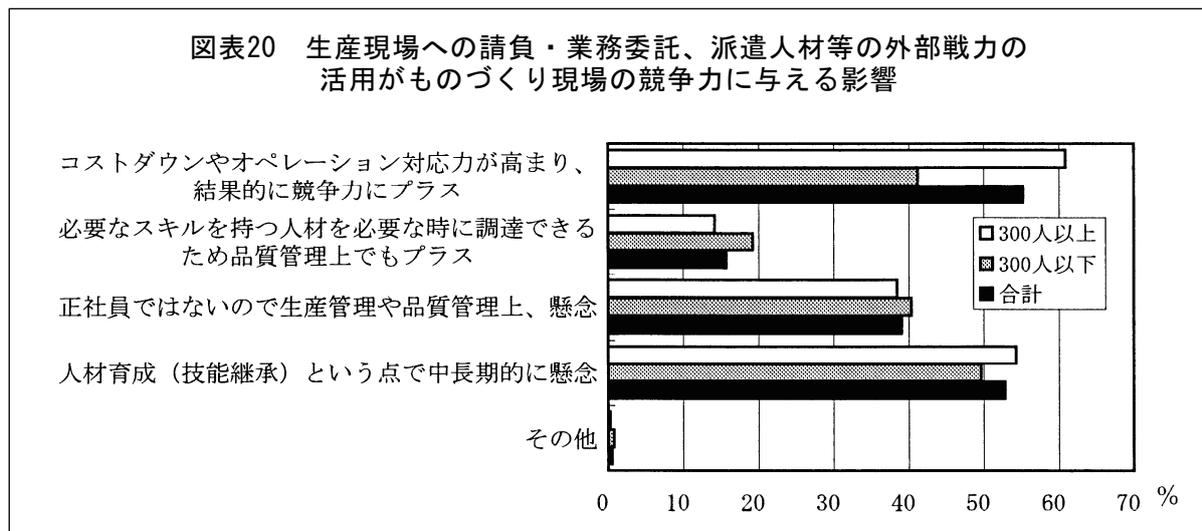
フリーター、ニートなど、若年者雇用問題の深刻化は、長期不況下において、新規学卒者に対する採用抑制が行われ、若年者に対して正社員などの長期安定雇用の機会が減少してきたことが大きな原因と考えられる。フリーター、ニートの高年齢化という課題も加わり、雇用形態の二極化が固定化することも懸念されている。

こうした状況を放置すれば、若年者の職業能力形成の機会が失われ、将来にわたってわが国全体の競争力を低下させる恐れがある。また、不安定雇用が長期化すれば、結婚、育児の阻害要因ともなり、このことが一層の少子化をもたらし、さらに社会保障財政を悪化させることに繋がることになる。また若年層の雇用形態の二極化は所得格差の拡大をもたらし、社会不安を増大させることにもつながりかねない。

また、雇用形態が過度に多様化することは、競争力の阻害要因ともなるものであり、長期的な技能育成が可能な長期安定雇用の機会を拡大していくことが、企業の将来的な発展のためにも必要となっている。現在、政府が一体となって若年者の雇用問題に取り組んでいるが、企業にとっても若年者に対して、長期安定雇用の機会を拡大することが何よりも求められている。

②ものづくり産業の技能伝承への懸念

雇用形態の多様化は、ものづくり産業にさまざまな問題をもたらしている。2004年版ものづくり白書では、「生産現場への請負・業務委託、派遣人材等の外部戦力の活用がものづくり現場の競争力に与える影響」についてのアンケート結果を掲載している。「コストダウンやオペレーション対応力が高まり、結果的に競争力にプラス」が55.2%と最も多いが、「人材育成（技能継承）という点で中長期的に懸念」が52.8%、「正社員等ではないので生産管理や品質管理上、懸念」が39.0%とマイナス面の指摘も多い。（図表20）



（注）資料出所：2004年度ものづくり白書（2004年2月経済産業省調べ）

ものづくりに従事する労働者が1人前になるまでに要する期間は、技能によって違いがあるものの、3年未満39.8%、3～5年が35.4%、5～10年が18.4%、10年以上2.5%となっている（厚生労働省「企業が求める人材の能力等に関する調査（2005年）」）。

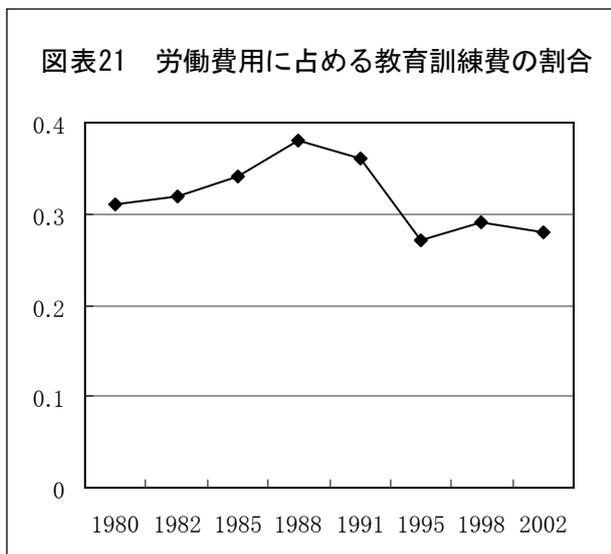
過度な雇用形態の多様化は、2007年問題とあいまって、ものづくり産業の競争力の根幹である技術・技能の伝承を危うくしかねない状況にまで至っており、長期的な視野に立った人材育成を可能とする長期安定雇用の拡大が求められている。

③人材育成の強化

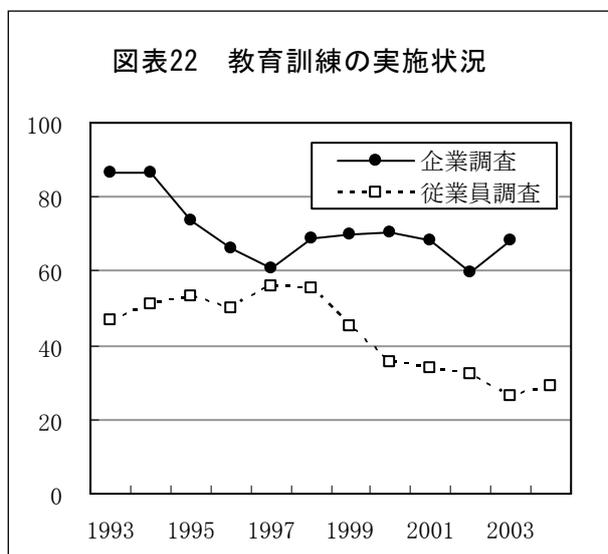
「報告」では、「人材力」と「競争力」の密接不可分な関係を指摘し、人材育成と技能伝承の重要性を指摘している。しかしながら、近年、企業における能力開発の機会が減少していることが指摘されている。

厚生労働省「就労条件総合調査」によると、現金給与総額を含む労働費用に占める教育訓練費の割合は、1988年には0.38%であったが、1995年には0.27%と、1990年代前半に大きく下落した。その後も横ばい基調で推移し、2002年には0.28%と、1988年に比べて水準が低下したままとなっている。（図表21）

厚生労働省「今後の職業能力開発施策の在り方について」（2005年12月）では、企業におけるoff-JTの実施状況は長期的に低下傾向にあり、さらに以前よりも限られた従業員を対象とする傾向が強まっていることが指摘されている。（図表22）



(注)資料出所：
 1980～82年は労働省「労働者福祉施設制度等調査」
 1985～98年は労働省「賃金労働時間制度等総合調査」
 2002年は厚生労働省「就労条件総合調査」



(注)資料出所：厚生労働省
 「今後の職業能力開発施策のあり方について」

一方、日本能率協会「当面する経営課題（2005年10月）」のアンケート調査では、現在（2005年）の経営課題認識は、1位が収益性向上57.1%、2位が売り上げ・シェア拡大39.0%、3位が人材強化（採用・育成・多様化）であり、将来（2008年頃）の課題認識は、1位が収益性向上40.6%、2位が人材強化（採用・育成・多様化）36.2%、3位が新製品・新サービス・新事業開発28.9%となっている。また、「優先順位の高い投資・利益処分の対象」では、1位が人材投資であり45.2%となっているが、従業員規模別では、1,000人未満が51.3%で最も高い。

長期的な視野に立った能力開発を含めた「人」への投資によって、勤労者の能力を向上させ、企業の競争力を高めていくことが必要とされている。

(3) 多様な働き方を可能とする労働条件の構築

「報告」では、労働力減少への対応として

- ・労働力確保という観点からは、若年者、女性、高齢者、外国人などの多様な人材に多様な働き方の選択肢を提供して、その能力を有効に活用していく「ダイバーシティ」（人材の多様性）を活かす経営が必要になる。

と述べている。

雇用形態の多様化や将来的な労働力不足に対応し、やりがいを持って働くことができる雇用環境を整備するためには、それぞれのニーズに合った働き方を選択することが可能となり、か

つ公正な労働条件が確立されなければならない。そのためには、労使が以下について取り組むことが必要となっている。

①社会的に公正な労働条件決定システムの形成

「報告」では、1995年の「新時代の『日本的経営』」において提起した「雇用のポートフォリオ」について、

- ・さまざまな雇用・就労形態の人々を適切に組み合わせて、最大の効果を上げるための方策として、『雇用のポートフォリオ』の考え方を提唱してきた

と説明している。そして、それに対応した処遇として、

- ・コスト管理を適正かつ柔軟に行うとともに、さまざまな雇用・就労形態の従業員を公正性・納得性の観点から適正に処遇し、すべての従業員が仕事のやりがいを感じられるよう配慮することが重要となる

としている。

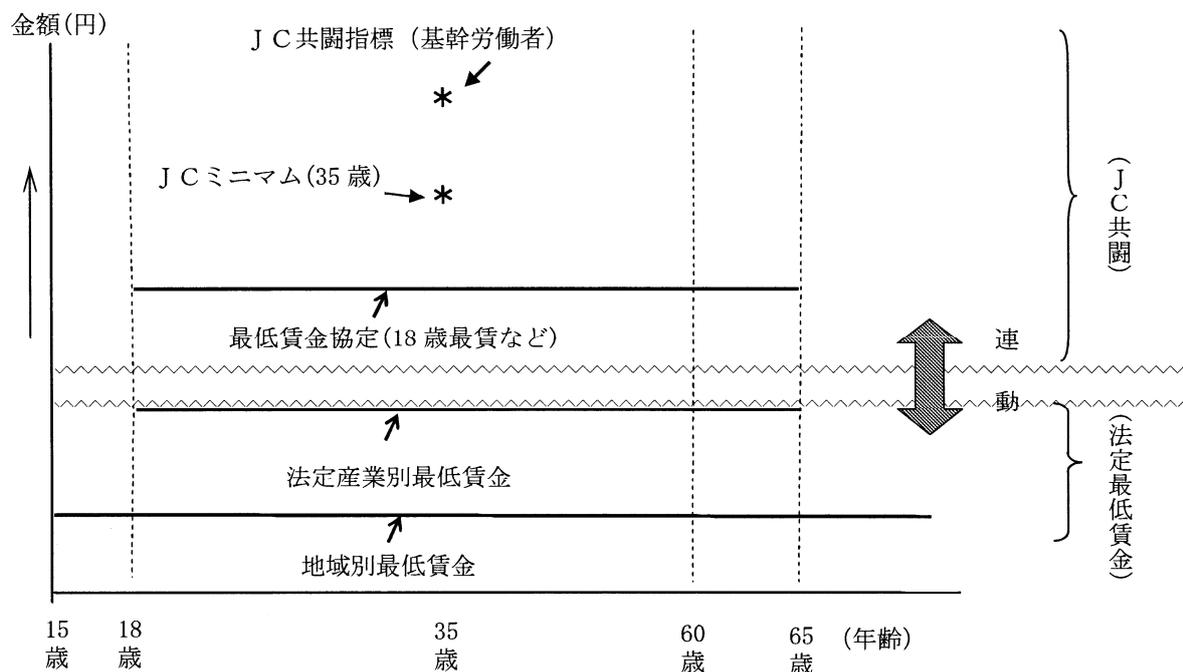
現在、正社員以外の雇用形態は3割に達しているが、そうした有期雇用・パート・派遣・請負等の労働者の多くは、労働組合が組織されていない場合が多く、労使交渉による賃金決定が行われていない場合がほとんどであるといっても過言ではない。働き方の多様化に対応した公正な労働条件決定が担保されないまま雇用形態の二極化が進展していることに問題がある。

また、雇用移動が増加し、雇用形態の多様化が進行したことから、外部労働市場が形成されつつある職種が拡大している。そのため、賃金をはじめとする労働条件全体に、企業内における公正性のみでなく、社会横断的に公正な労働条件決定のシステムを構築することが求められている。

金属労協では、仕事・役割重視、絶対額水準重視による「大きくくり職種別賃金水準の形成」と「JCミニマム運動」に取り組んでいる。「大きくくり職種別賃金水準の形成」の取り組みは、賃金水準そのものを重視することによって、職種ごとに、また業種・企業規模ごとの社会的な賃金水準を明らかにすることによって、企業内における賃金決定の際に指標として活用するというものである。そのことを通じて、産業間・企業間における職種ベースでの賃金比較を容易にするとともに、社会的に波及力のある賃金水準の相場を形成することに結びつくことになる。

また、「JCミニマム運動」では、「ミニマム賃金(35歳)」の確立と併せ、企業内最低賃金協定の締結を取り組みの基礎として、法定産業別最低賃金の決定に取り組んでいる。産業別最低賃金は、組織労働者の賃金決定を法定産業別最低賃金の決定に連動させることによって、未組織労働者に対しても、労働条件決定における対等性確保のための団体交渉機能を補完的に働かせ、同じ産業で働く勤労者の賃金の下支えを図るものである。現在、労働政策審議会・最低賃金部会において、最低賃金制度のあり方について審議が進められており、公益案では、産業別最低賃金を廃止し、別な法的な根拠のもとで職種別設定賃金へと見直すことが示されている。今後、審議が進められていくこととなるが、法定産業別最低賃金の持つ申出方式による公正な賃金決定の役割を継承し、救済対象の拡大によって実効性の高い制度へと発展させることが重要である。(図表23)

図表23 J C共闘と最低賃金（イメージ図）



また、製造業における構内下請けが増加していることに対応して、改正安全衛生法では、混在作業による事故防止のため、元方事業者に対して作業間の連絡・調整等に必要な措置を講じることが義務付けられた。有期雇用・パート、派遣・請負等の労働者の受け入れにあたっては、職場の秩序維持、職場の安全確保の観点に加えて、受け入れ人員、受け入れ期間、受け入れ作業内容、労働条件などについても労働組合が積極的に関与し、公正な労働条件を確保していくことが必要である。

②生活との調和を図ることのできる労働時間の実現

「報告」では、「人口減少社会・高齢化社会への対応」として、「男女共同参画の促進とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について記載している。そして、

- ・（ワーク・ライフ・バランス）の基本は、柔軟な働き方の実現である

として、

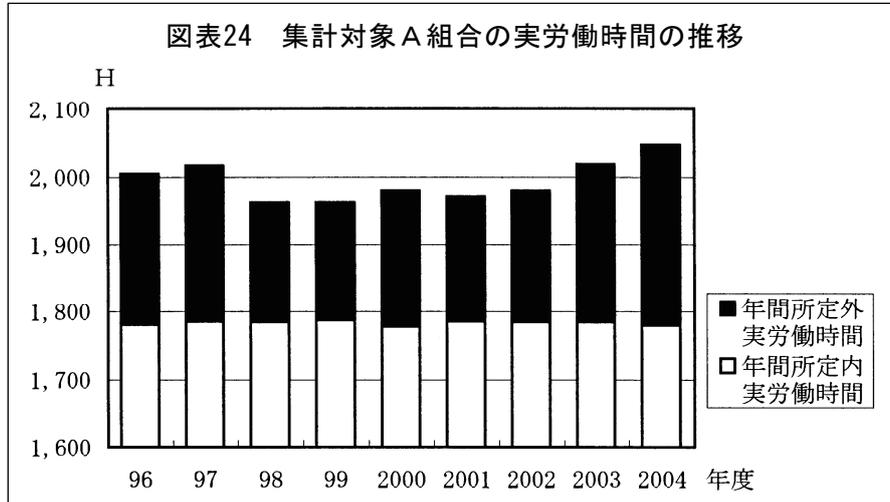
- ・多様な選択肢を提供・整備することが必要である

と、提起している。

しかしながら、本来、ワーク・ライフ・バランスは、子育て支援のみにとどまらず、地域社会における活動や、自己啓発などの機会拡充も含めて、仕事と生活との調和を図ろうとする考え方である。柔軟な働き方の実現だけでなく、男女を問わず長時間労働を是正し、仕事と生活の調和を図ることのできる働き方を実現していくことが重要である。

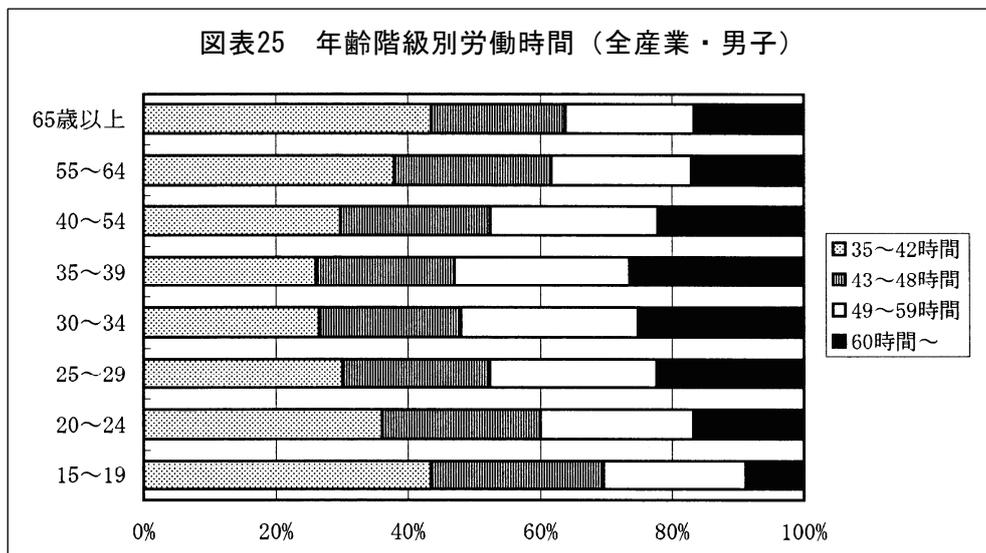
また、金属産業の労働時間は、所定労働時間では年間1,900時間程度になったものの、年間総実労働時間は2,000時間を超えている。景気の回復に伴い超過労働が250時間を超え、年次有給

休暇の取得率が低下していることが大きな原因となっている。また、過労死の件数は、2001年に認定基準を改正して以降、年間300件前後で推移しており、過労死の要因ともいえる長時間労働の是正が急務となっている。(図表24)



(注) 資料出所：金属労協労働諸条件調査

さらに、子育て世代の労働時間の現状をみると、週60時間以上働いている労働者の割合は、子育て世代である30～34歳・男子で3.2%、35～39歳・男子で24.4%となっている。他の年齢層を大きく上回っており、仕事と生活の両立を困難にしている。(図表25)



(注) 資料出所：労働力調査

2005年10月には、労働安全衛生法、時短促進法等が一括改正され、2006年4月には労働時間設定改善法が施行されることになる。安全衛生法の改正では、月100時間を超える時間外労働を行った場合には、医師の面接指導が義務化されることになる。また、今後、労働時間設定改善

法に基づき、指針が示されることになるが、国会付帯決議では、「指針の策定にあたっては、育児・介護、地域活動、単身赴任、自己啓発等を行う労働者の実情に応じた労働時間等の設定の改善を促進するものとなるよう留意」、「年次有給休暇の取得率向上に向けて、計画付与制度や長期休暇制度の普及促進等、実効性ある施策を推進し、一般労働者の労働時間短縮対策を総合的に推進する」との考え方が示された。これら法改正の趣旨を踏まえ、勤労者のニーズに応じた柔軟な働き方を可能としつつ、長時間労働の是正を図ることが求められている。

生活との調和の取れた働き方は、優秀な人材の確保と定着、モラルの向上や生産性の向上など、さまざまな効果をもたらすものである。子育て支援のみにとどまらず、長時間労働の是正などによって、年間総実労働時間1,800時間台をめざして、着実に総実労働時間の短縮を図らなければならない。

③育児・介護など、仕事と家庭生活の両立支援

2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法では、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、①仕事と子育ての両立支援のための環境整備、②男性を含めた働き方の見直しに資する労働条件の整備、③地域における子育て支援の観点から、各企業が「行動計画」を策定・実施することが義務付けられた（300人未満事業所は努力義務）。

行動計画策定指針では、①については、妊娠中・出産後における配慮、育児・介護休業法を上回る育児介護休業制度の実施、育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境整備、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など子育て時間確保のための制度、子どもの看護休暇、等の充実、②については、ノー残業デーなど所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、短時間勤務など多様就労型ワークシェアリングの導入、③については、託児室の設置など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施などが、行動計画策定のための指針として示されている。行動計画は、企業の実情に応じて策定されることとなっているが、組合員のニーズを反映し、行動計画に沿った制度整備を図りつつ、計画の達成に向けて労使で取り組むことが重要である。

2005年12月には男女雇用機会均等法改正が建議され、①間接差別の禁止、②妊娠・出産による不利益取扱い、③セクシャルハラスメント対策等が盛り込まれた。「労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要な課題」との建議の趣旨に則り、均等待遇にむけた制度整備と公正な運用を図らなければならない。

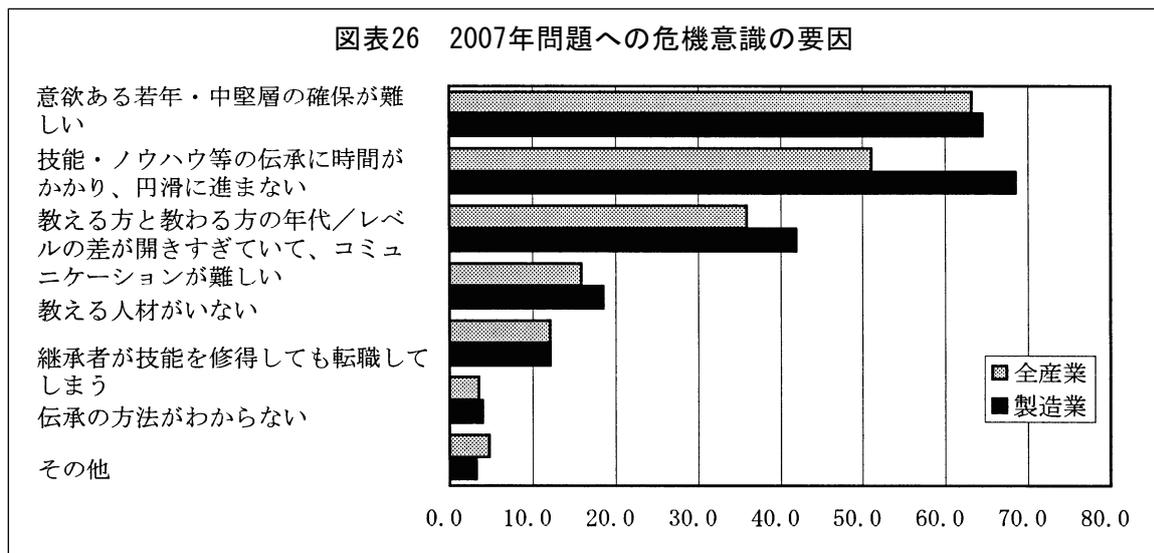
④60歳以降の就労確保

2006年4月1日から、改正高年齢者雇用安定法が施行される。少子・高齢化の急速な進展に伴い、労働力人口の減少が見込まれる中で、高齢者が社会の支え手として活躍し続けることが重要との認識に立ち、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境を整備することを目的としている。高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保す

るため、管理職や有期雇用・パート、派遣・請負労働者も含め、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないことになる。

一方、団塊の世代が大量退職する「2007年問題」への危機意識については、製造業の7割近い企業が「技能・ノウハウ等の伝承に時間がかかり、円滑に進まない」と答えている。豊かな経験と仕事に対する意欲が高い高齢者の就労確保は、企業の技能伝承にも資することになる。

(図表26)



(注) 資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2005年)

金属労協では、①働くことを希望するものは誰でも働けること、②年金満額支給開始年齢と接続すること、③60歳以降就労するものについては、引き続き組織化を図ること、を60歳以降の就労確保の3原則としている。法の趣旨を踏まえ、3原則に基づいた就労確保を図ることが必要である。

3. 2006年闘争における総合労働条件の改善

(1) 賃金改善

①基幹産業である金属産業にふさわしい賃金への改善

「報告」では、

- ・今回の景気回復は、経営者と従業員が一体となり、生き残りをかけて戦ってきた企業の懸命な努力によるものである。その成果として、多くの企業が2004年度までに業績回復を果たしてきた。
- 同時に、官民が一体となって取り組んできた構造改革が実を結びはじめてきたことも重要な要因

である。

と、わが国経済が長期不況から脱却するとともに、日本経済の抱える構造的な課題が解決に向かいつつあることを宣言している。

今回の景気回復を牽引してきたのは、「報告」も指摘するとおり、「製造業を中心としたアメリカ、アジア諸国向け輸出」であり、そうした観点から金属産業が日本経済の復活を支えていると言っても過言ではない。海外事業展開の拡大が続くなかであっても、生産拠点の国内回帰傾向が強まっており、設備投資などの内需拡大も、景気回復に貢献している。しかしながら、金属産業の賃金水準は全産業平均を下回っており、日本の基幹産業にふさわしい水準とはなっていない現状を踏まえれば、基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準への改善が必要である。(図表27)

図表27 パーシェ式で算出した所定内賃金の産業別比較

	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
製造業計	94.4	94.5	94.7	94.7	95.0	95.1	95.5	95.9	95.9	95.3
金属産業計	95.1	95.1	95.6	95.9	95.4	96.0	96.0	96.2	96.3	96.5
鉄鋼業	93.5	93.9	93.8	93.8	93.1	94.7	94.7	95.6	95.9	96.6
非鉄金属製造業	94.0	93.6	95.0	95.9	94.9	96.2	96.3	96.6	95.5	97.3
金属製品製造業	94.2	93.8	95.0	94.8	95.3	94.8	93.6	94.0	93.6	93.3
一般機械器具製造業	96.6	95.9	95.8	96.1	95.9	95.9	96.5	95.3	96.2	95.5
電機3産業計	95.6	96.3	96.9	96.8	96.7	96.8	97.8	98.0	98.7	98.4
輸送用機械器具製造業	95.8	96.2	96.3	96.5	96.5	97.5	97.2	97.6	97.8	98.4
精密機械器具製造業	96.0	95.9	96.2	97.3	95.5	95.8	95.8	96.4	96.7	96.3

(注)1.資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合で作成。

2.各年について産業計企業規模計を100としたパーシェ式(性、学歴、年齢、勤続同一条件)によって算出。

3.金属産業の数値は、鉄鋼業～精密機械器具製造業の単純平均。

4.電機3産業は、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業。

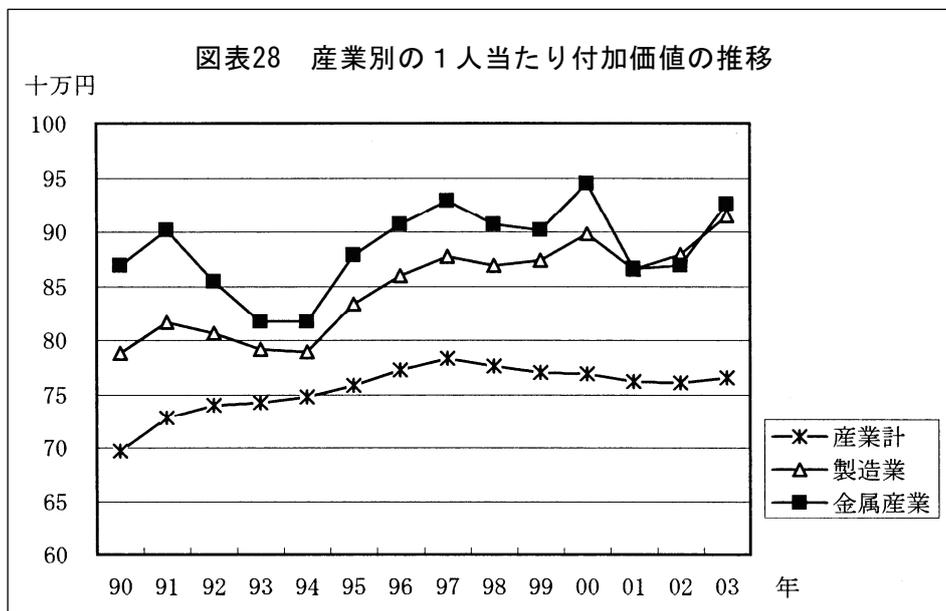
②低下が続く勤労者への配分

1人あたりの付加価値の推移を産業ごとにみると、2001年、2002年と低下した付加価値が、2003年には回復している。とりわけ金属産業では、産業計の766万円を大きく上回り、926万円となっている。(図表28)

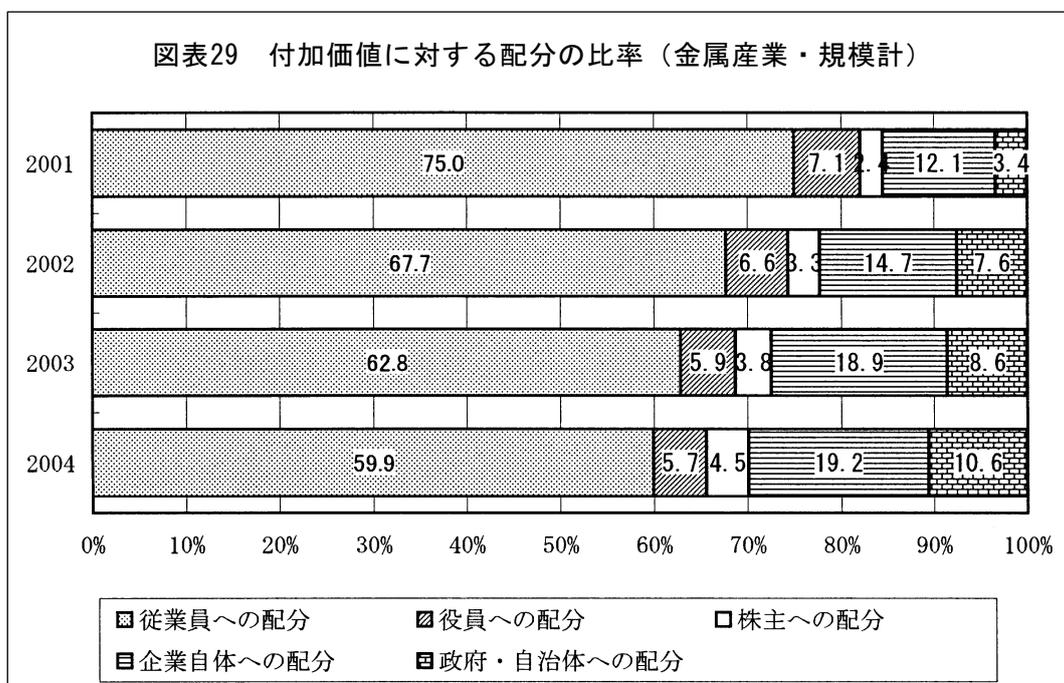
付加価値が大きな伸びを示す一方で、勤労者への配分は低下を続けている。「報告」では、財務省・法人企業統計に基づいて、「資本金規模別にみた付加価値構成比」を掲載しているが、「報告」に掲載されている2003年度、2004年度の数値を見ても、大手、中小ともに人件費の比率は概ね低下している。

また、日本経団連では、付加価値に減価償却費を含めていないが、従業員、役員、株主、そして企業の体力を維持し、強化するための企業それ自体へ配分を考える上では、減価償却費を含めるべきである。減価償却費は、過去に行なった設備投資の金額を示すものであるが、設備の再投資の源資となるものであり、企業それ自体への配分に含めなければならない。

そうした前提で、金属産業における付加価値の配分を、配分先ごとに比較してみると、付加価値が大幅な伸びを示しているにもかかわらず、従業員に対する配分の比率は大幅に低下し、2001年から2004年にかけては15.1ポイントの減少を示した。(図表29)



(注) 1. 資料出所「国民経済計算年報 2005年版」
 2. 1人当たり付加価値は、産業別名目国内総生産÷産業別就業者数



(注) 1. 従業員への配分は、従業員給与と福利厚生費の合計。
 2. 役員への配分は、役員給与と役員給与の合計。
 3. 株主への配分は、中間配当額と配当金の合計。
 4. 企業自体への配分は、内部留保、減価償却費、特別減価償却費の合計
 5. 政府・自治体への配分は、法人税、住民税および事業税、法人税額等調整、租税公課の合計。
 6. 付加価値は上記の合計。
 7. 財務省「法人企業統計」より作成。

また、「報告」では、中小企業ほど付加価値に占める人件費の割合（労働分配率）が高いと指摘している。しかしながら、前記と同様に、付加価値に対する従業員への配分を企業規模ごとに見ると、資本金10億円以上は58.1%、同1億円以上は66.6%、同1千万以上は61.9%、同1千万円未満59.6%となっている。中小企業においては、「人」の果たす役割が大きく、当然、人への配分が大きくあるべきであるにもかかわらず、付加価値に対する人への配分は、企業規模にかかわらず同程度の割合になっている。（図表30）

図表30 企業規模別に見た付加価値会計の状況（金属産業・2004年度）

項目	売上高に対する比率					付加価値に対する比率				
	規模計	資本金 10億以上	1億以上	1千万 以上	1千万 未満	規模計	資本金 10億以上	1億以上	1千万 以上	1千万 未満
付加価値	22.1	19.9	21.1	24.3	33.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
従業員への配分	13.3	11.6	14.1	15.0	20.2	59.9	58.1	66.6	61.9	59.6
役員への配分	1.3	0.3	0.7	1.8	7.3	5.7	1.3	3.1	7.3	21.5
株主への配分	1.0	1.1	2.1	0.3	0.1	4.5	5.5	10.1	1.2	0.4
企業自体への配分	4.3	4.8	2.3	4.2	3.6	19.2	24.0	11.0	17.2	10.5
政府・自治体への配分	2.3	2.2	1.9	3.0	2.7	10.6	11.2	9.1	12.5	7.9

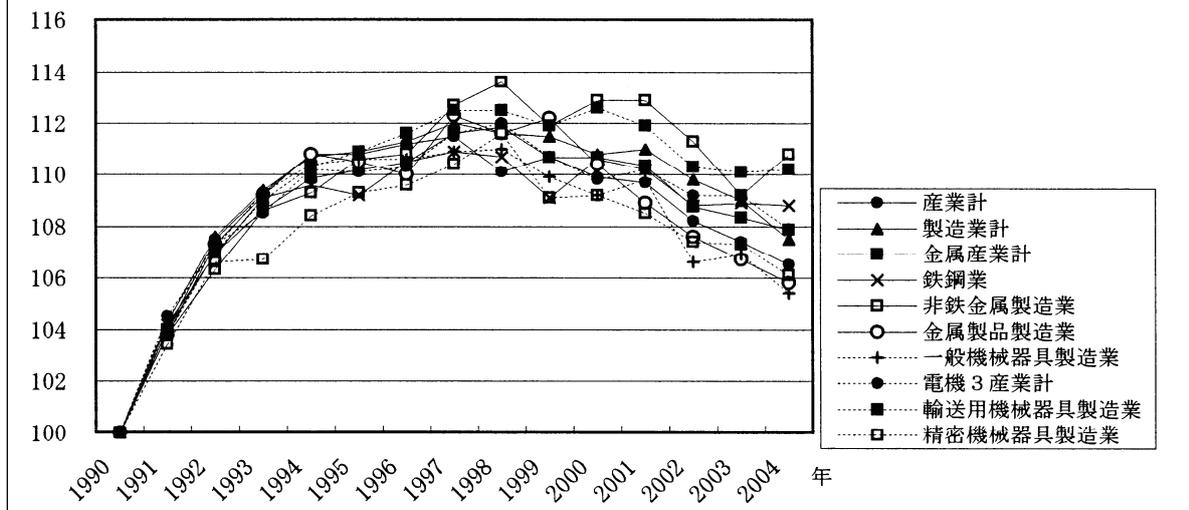
- （注）1. 従業員への配分は、従業員給与と福利厚生費の合計。
 2. 役員への配分は、役員給与と役員給与の合計。
 3. 株主への配分は、中間配当額と配当金の合計。
 4. 企業自体への配分は、内部留保、減価償却費、特別減価償却費の合計
 5. 政府・自治体への配分は、法人税、住民税および事業税、法人税額等調整、租税公課の合計。
 6. 付加価値は上記の合計。
 7. 財務省「法人企業統計」より作成。

③低下する賃金水準

「報告」では「賃金の引き下げは現実には困難が大きい」とされている。しかし、企業業績が回復する一方で、勤労者の賃金水準は2001年以降、低下傾向が続いている。日本の労働市場では、「わが国のフルタイム労働者の年間収入で測った名目賃金は、バブル崩壊以降の1992～97年頃にかけては下方硬直的だったものの、不況が深刻化した1998年以降は下方硬直性が観察されなくなった」（日本銀行金融研究所／2005.12／奥田祥子・山本勲）との研究結果も発表されている。

「報告」も指摘するとおり、今回の企業業績の回復は、労使が一体となり生き残りをかけて事業構造改革等に取り組んできた成果である。日本経済とともに、構造改革の成果が着実な業績回復につながった現在、それを支えてきた勤労者の賃金水準の改善が図られなければならない。（図表31）

図表31 所定内賃金水準の推移



- (注) 1. 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合で作成。
 2. 性・学歴・年齢・勤続を同一条件とするパーセンテージ比較を、90年対各年で行い、比較指数を算出。
 3. 金属産業の数値は、鉄鋼業～精密機械器具製造業の単純平均。
 4. 電機3産業は、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業。

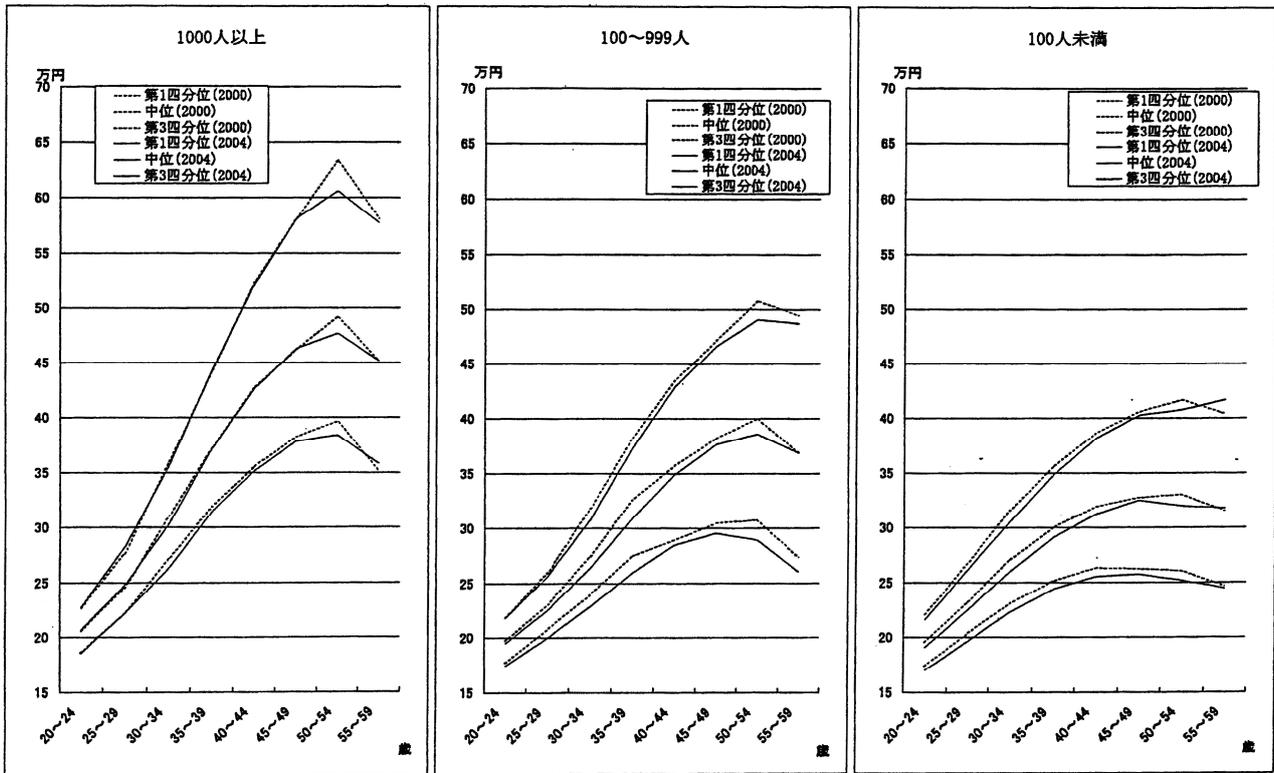
また、総額人件費抑制が続いた結果、とりわけ中堅・中小企業において賃金低下が著しい。賃金構造基本統計調査において、産業別・規模別に年齢階級ごとの第1四分位、中位数、第3四分位のデータを用い、2000年と2004年の賃金カーブの変化を比較した。産業によって若干の違いはあるものの、①2000年に対し、2004年には賃金が低下している、②賃金の低下は、中規模・小規模企業に顕著に見られ、1,000人以上の企業においてはほぼ変わらない水準である、といった傾向が見られる。(図表32)

それだけに、賃金改善の意義は大きく、その社会的波及効果が求められる。中小企業においてこそ、高付加価値を創造できる「人」が財産である。一方、長期にわたる採用抑制が続いた後の景気回復と2007年問題への懸念から、技能労働者の不足感が高まっている。技術・技能の伝承が課題となる中で、優秀な人材の確保には、人への適正な投資が必要である。

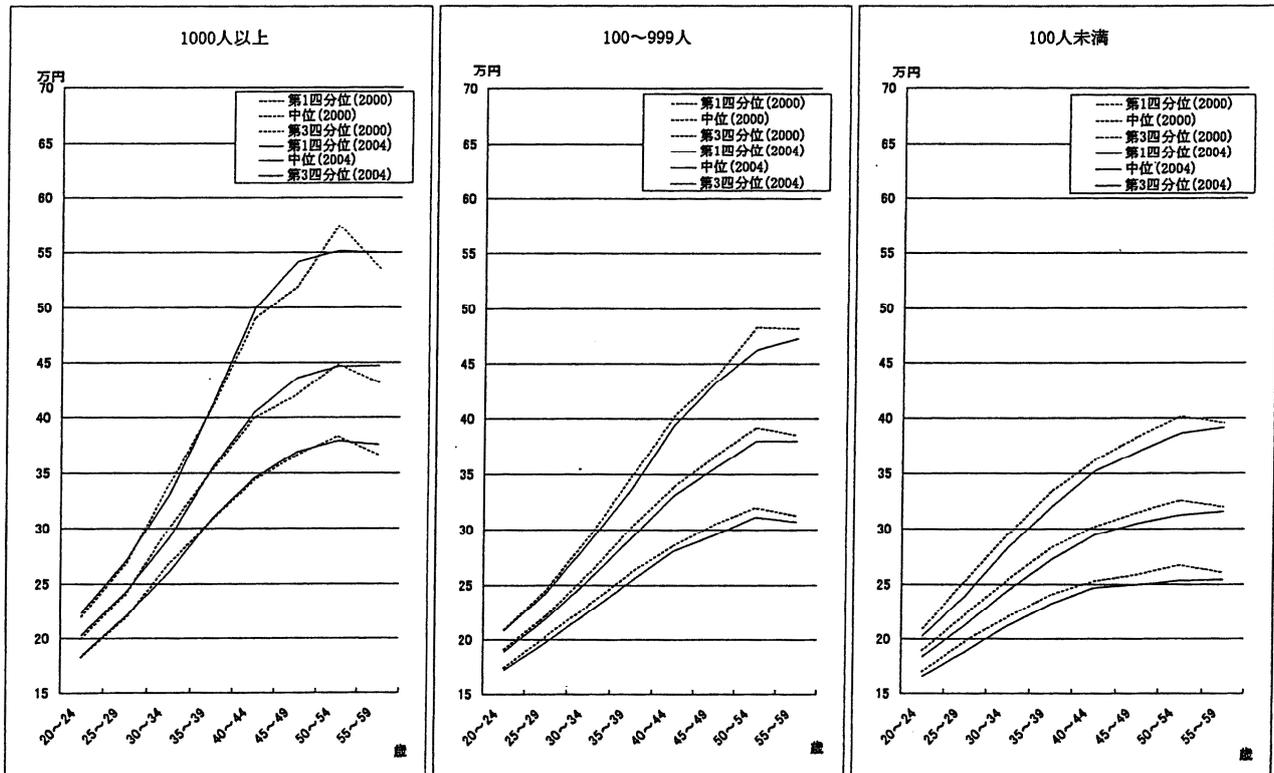
さらに、「報告」においては、「現場力については、協力企業や取引先企業との密接な連携を視野に入れるべきである。請負や業務委託などの場内外注が拡大しており、外注先の現場力も重要な問題となる。発注者と一体となった取り組みを強化していく必要がある。」との指摘によって、関連企業を含めた競争力強化が必要であるとの認識を示している。関連企業や有期雇用・パート、派遣・請負労働者を含めた金属産業全体の競争力を高めるための人への投資が必要とされている。

図表32 産業別・規模別賃金カーブ（職種計・男子）

産業計

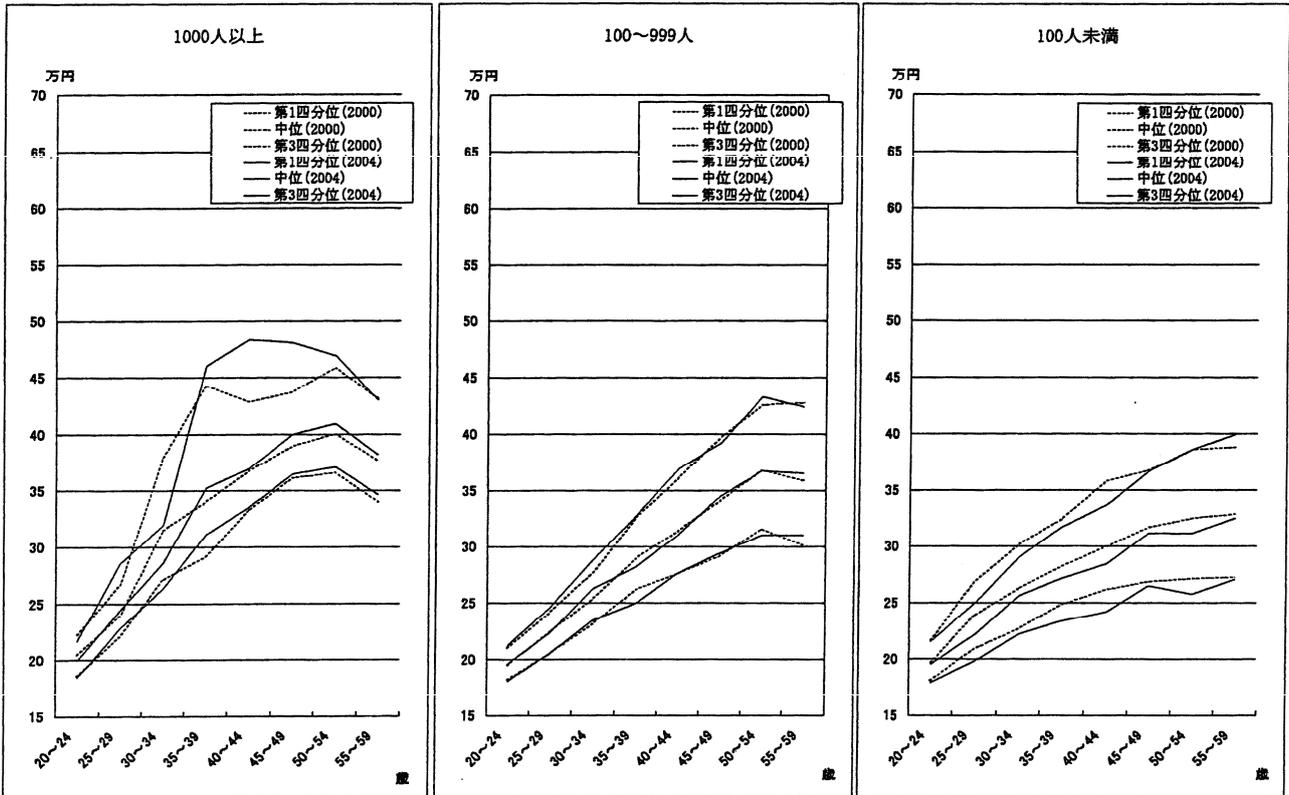


製造業

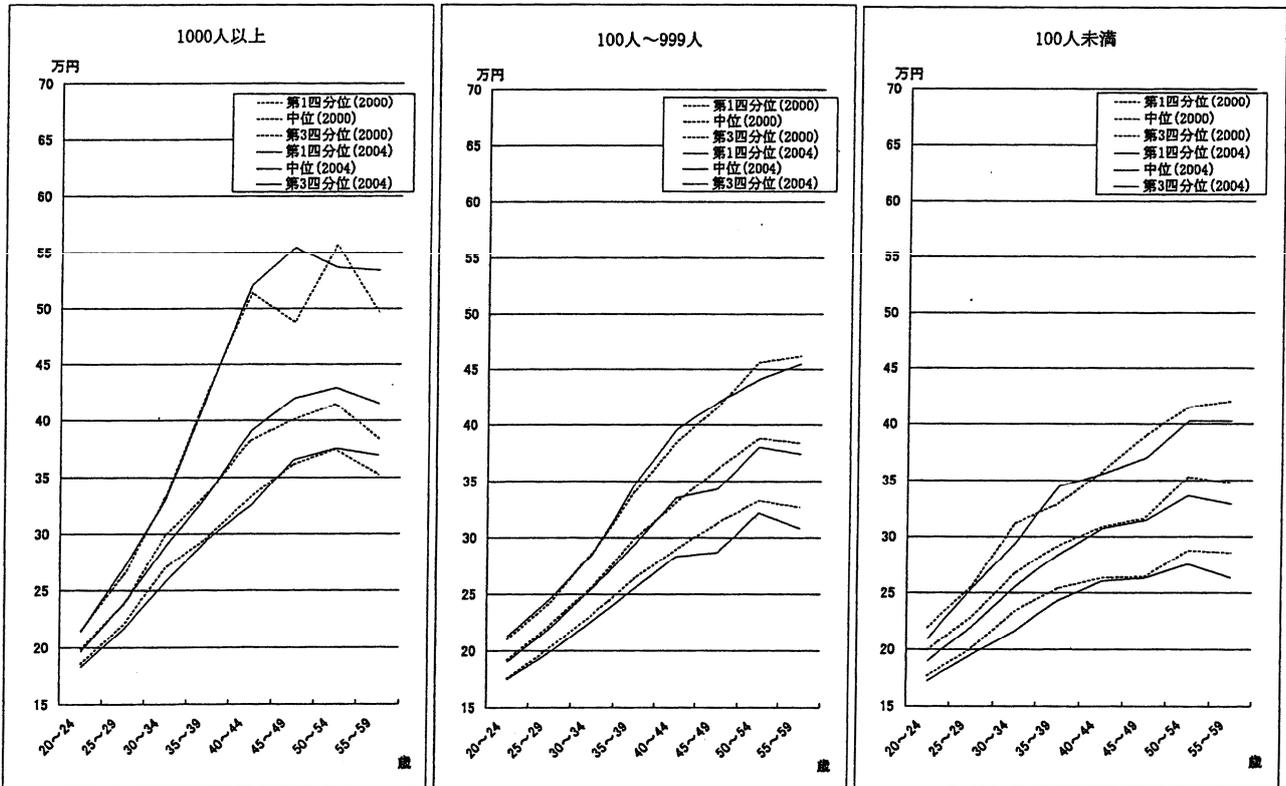


(注) 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より J C 労働政策局作成

鉄鋼業

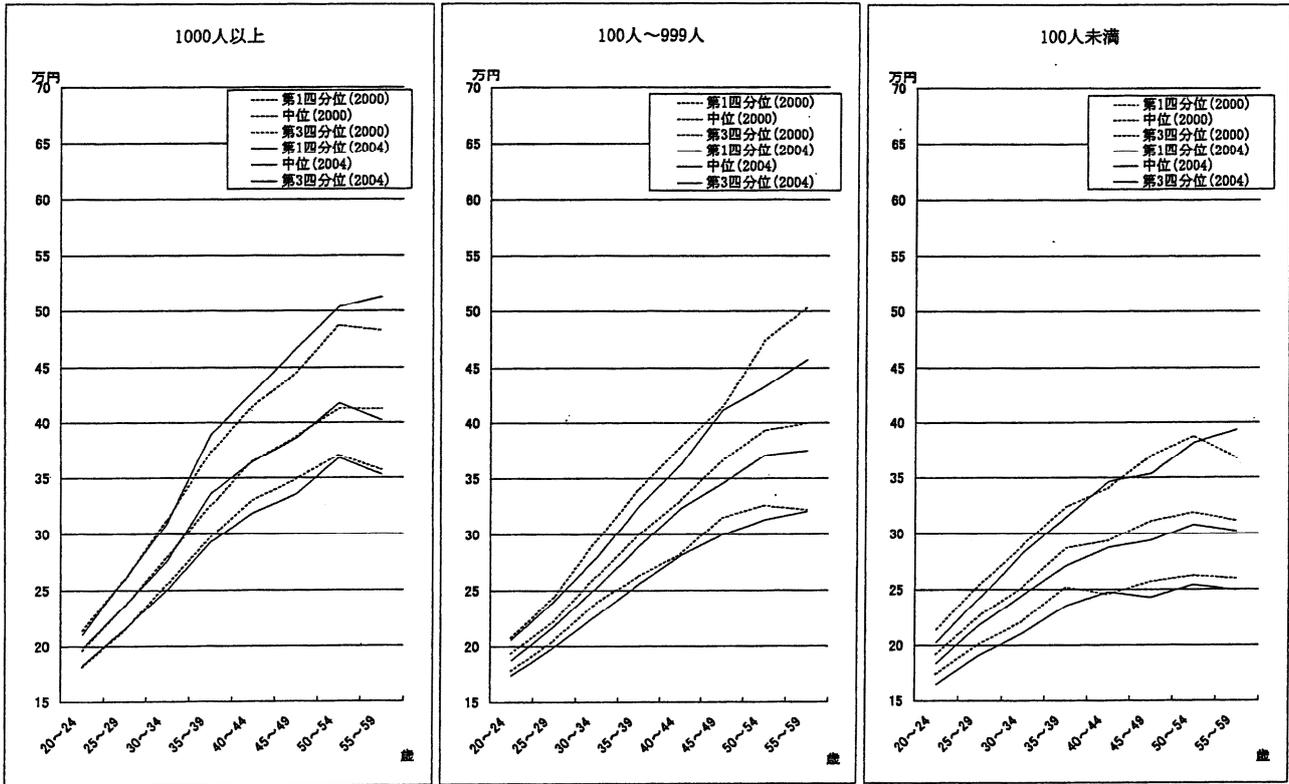


非鉄金属製造業

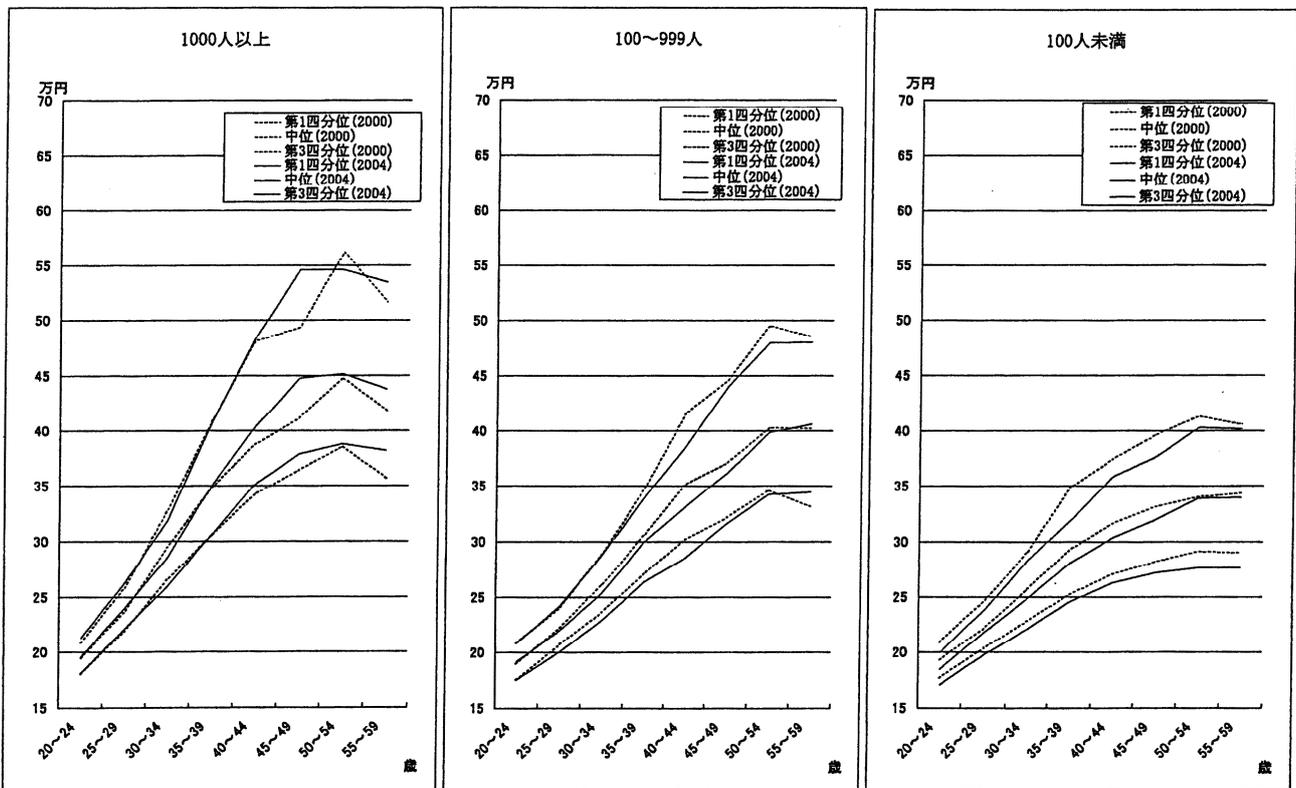


(注) 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より J C 労働政策局作成

金属製品製造業

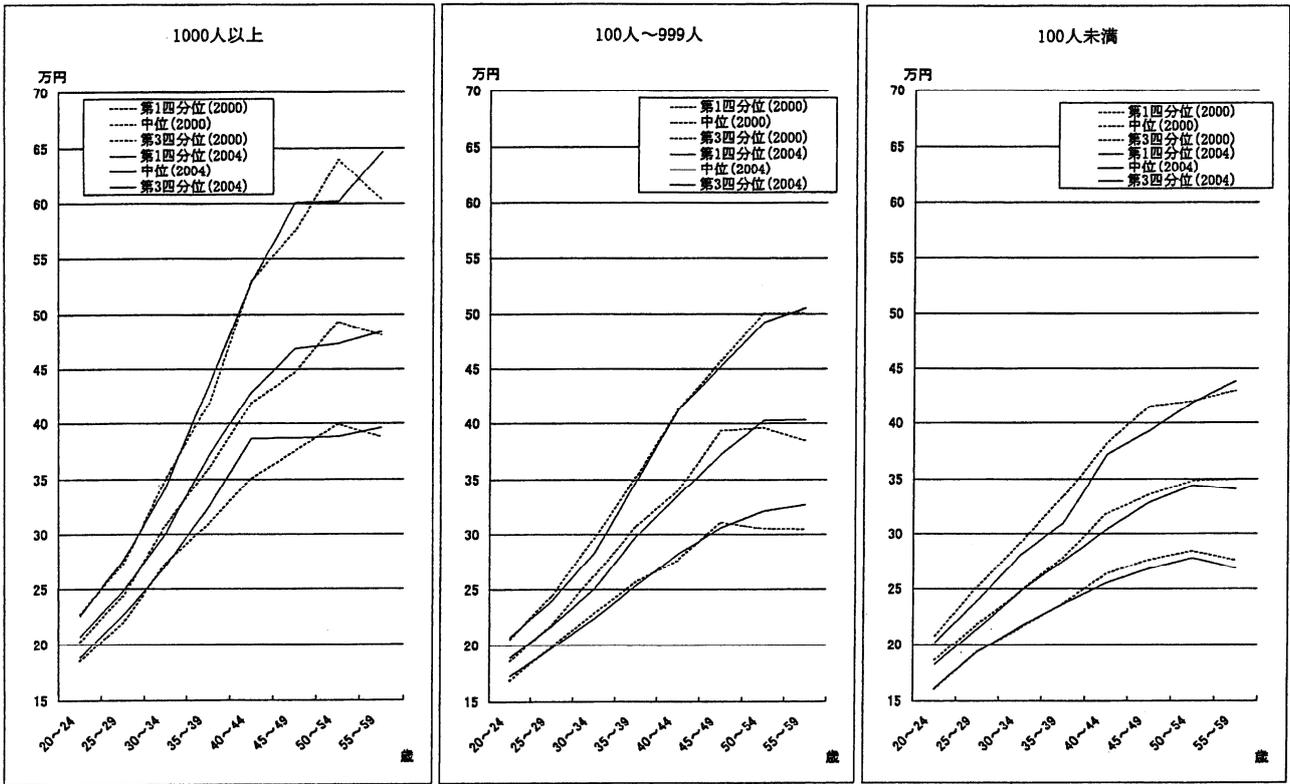


一般機械器具製造業

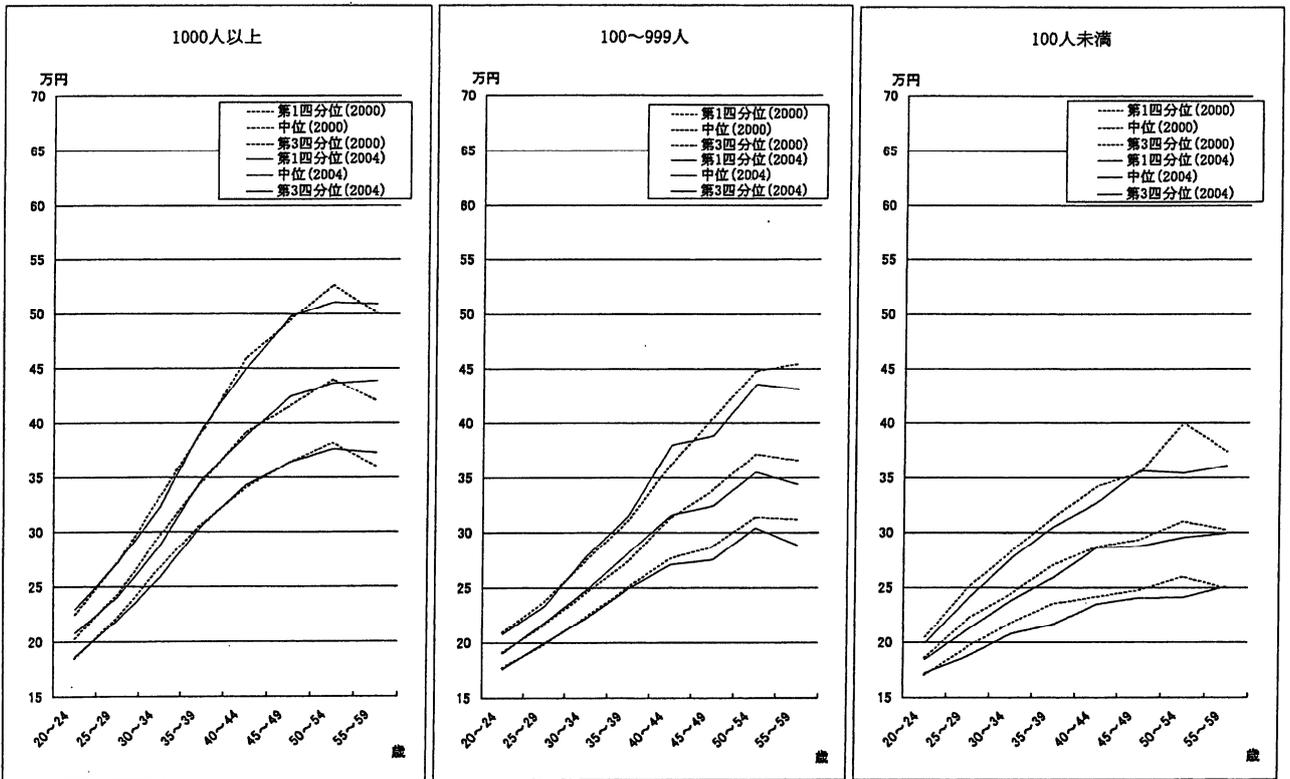


(注) 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」よりJC労働政策局作成

電気機械器具製造業

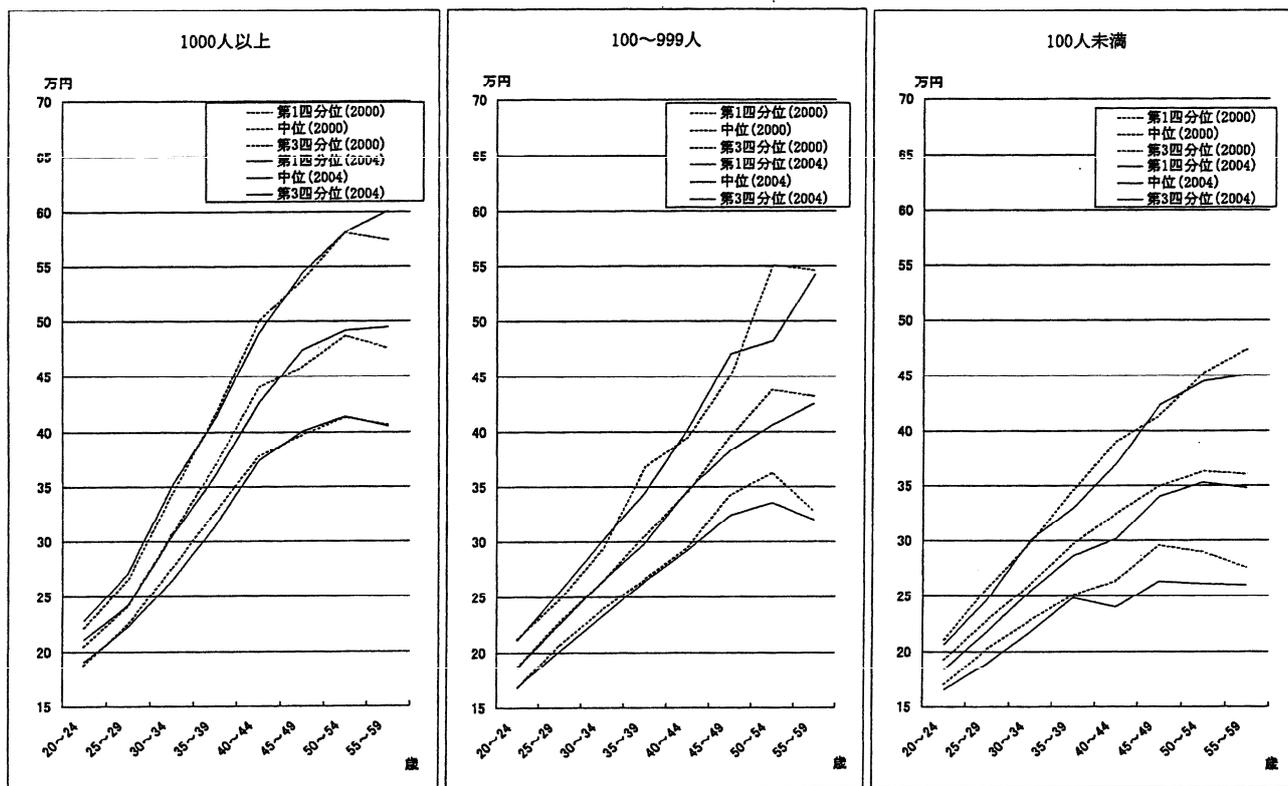


輸送用機械器具製造業



(注) 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より J C 労働政策局作成

精密機械器具製造業



(注) 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より J C 労働政策局作成

④先進国で中低位にある日本の人件費水準

「報告」では、

- ・いかなる決定を行うかはあくまで個別労使の自由だが、結果的には、激しい国際競争と先行き不透明な経営環境が続くなか、国際的にみてトップレベルにある賃金水準をこれ以上引き上げることはできないという判断に至る企業が大多数を占めるものと思われる。

と主張している。

「報告」では賃金の国際比較を掲載しているが、「各国ごとに統計の取り方が異なるため、厳密な比較は困難である」としているように、

- 「報告」で掲載しているデータは、日本の「実労働時間あたり賃金」と、アメリカ・ドイツの「支払い対象時間あたり賃金」を比較したものである。アメリカ・ドイツの賃金は、有給休暇取得分が含まれる「支払い対象時間あたり賃金」で割っているため、賃金が低くみえる。
- 現金給与以外の法定内外福利厚生費を含んでおらず、「コスト」としての人件費比較として適切でない。

という問題がある。

この2点を修正して実労働時間あたり人件費を比較すると、日本100に対して、アメリカ104.8、ドイツ137.8となり、ドイツ、アメリカともに日本を上回っている。(図表33)

また、アメリカ労働省のデータによると、2003年の日本の製造業・生産労働者の時間当たり人件費は、20.09ドルであり15位に留まっている。これは、デンマークの32.18ドル、ノルウェーの31.55ドルの、ドイツの29.91ドルの3分の2に留まる水準であり、アメリカの21.97ドル、フランスの21.13ドルを下回っている。アメリカ労働省が集計した30カ国中15位に過ぎず、先進国のなかでは中から低位にあるといえる。金属産業の各産業においても、データのある国の中では、アジアの新興工業国を含めた国の中でも、人件費は中位程度に過ぎない。(図表34)

図表 33 日米独の時間あたり人件費比較（製造業・生産労働者）

	2001年			2002年			2003年			2004年		
	日本	アメリカ	ドイツ									
日本経団連が示す時間あたり賃金（現地通貨建）①	1,929 円	14.77 \$	29.14 DM	1,898 円	15.3 \$	15.25 ユロ	1,923 円	15.74 \$	15.25 ユロ	1,958 円	16.16 \$	15.25 ユロ
実労働時間あたり賃金への換算係数②	1 倍	1.089 倍	1.218 倍	1 倍	1.089 倍	1.218 倍	1 倍	1.089 倍	1.218 倍	1 倍	1.089 倍	1.218 倍
実労働時間あたり賃金（現地通貨建）①×②③	1,929 円	16.08 \$	35.49 DM	1,898 円	16.66 \$	18.57 ユロ	1,923 円	17.14 \$	18.57 ユロ	1,958 円	17.60 \$	18.57 ユロ
年平均為替相場（各国通貨あたり円）④	1 円	121.53 円	55.62 円	1 円	125.39 円	118.12 円	1 円	115.93 円	130.92 円	1 円	108.19 円	134.39 円
年平均為替相場による換算③×④	1,929 円	1,955 円	1,974 円	1,898 円	2,089 円	2,194 円	1,923 円	1,987 円	2,432 円	1,958 円	1,904 円	2,496 円
現金給与総額に対する人件費の比率⑤	1.204 倍	1.263 倍	1.302 倍	1.205 倍	1.266 倍	1.301 倍	1.204 倍	1.278 倍	1.301 倍	1.204 倍	1.297 倍	1.301 倍
実労働時間あたり人件費（現地通貨建）③×⑤⑥	2,323 円	20.31 \$	46.81 DM	2,287 円	21.09 \$	24.17 ユロ	2,315 円	21.91 \$	24.17 ユロ	2,357 円	22.82 \$	24.17 ユロ
年平均為替相場による換算④×⑥⑦	2,323 円	2,469 円	2,604 円	2,287 円	2,645 円	2,854 円	2,315 円	2,540 円	3,164 円	2,357 円	2,469 円	3,248 円
⑦日本=100とした時の比率	100.0 %	106.3 %	112.1 %	100.0 %	115.6 %	124.8 %	100.0 %	109.7 %	136.6 %	100.0 %	104.8 %	137.8 %

(注) 1. 資料出所：日本経団連、アメリカ労働省資料より作成。

2. ドイツの2003年、2004年は、2002年の賃金。為替レートは、2003年、2004年。

図表34 製造業・生産労働者の時間当たり人件費比較（2003年）

(\$)

製造業	一次金属製造業		金属製品製造業		一般機械器具製造業		電気機械器具製造業		輸送用機械器具製造業		自動車製造業	
	国	人件費	国	人件費	国	人件費	国	人件費	国	人件費	国	人件費
デンマーク	ノルウェー	32.18	旧西ドイツ	27.50	旧西ドイツ	32.02	旧西ドイツ	29.46	旧西ドイツ	40.30	旧西ドイツ	40.90
ノルウェー	旧西ドイツ	31.55	ベルギー	27.34	ドイツ	30.96	ドイツ	28.47	ドイツ	39.19	ドイツ	40.00
旧西ドイツ	ベルギー	31.25	ドイツ	26.34	ベルギー	26.56	フィンランド	24.05	アメリカ	32.43	アメリカ	33.61
ドイツ	ドイツ	29.91	フィンランド	23.70	フィンランド	25.72	フランス	22.86	ベルギー	30.94	ベルギー	31.00
スイス	フィンランド	27.87	スウェーデン	23.34	スウェーデン	24.38	日本	21.43	オーストリア	27.57	カナダ	26.12
ベルギー	オーストリア	27.73	オーストリア	23.31	アメリカ	23.80	アメリカ	21.26	フィンランド	27.55	日本	24.36
フィンランド	アメリカ	27.17	フランス	21.08	カナダ	23.14	イギリス	19.29	日本	26.60	イギリス	24.28
オランダ	スウェーデン	26.84	アメリカ	20.82	カナダ	22.95	イタリア	18.87	スウェーデン	26.44	フランス	23.21
オーストリア	日本	25.38	カナダ	18.96	フランス	22.22	オーストラリア	18.51	イギリス	24.66	オーストラリア	20.55
スウェーデン	カナダ	25.18	イタリア	18.72	イギリス	21.57	カナダ	18.04	カナダ	24.33	アイルランド	20.26
ルクセンブルグ	オーストラリア	23.11	日本	18.48	オーストラリア	20.45	アイルランド	17.91	フランス	23.70	スペイン	19.36
アメリカ	イギリス	21.97	イギリス	18.22	イタリア	19.30	イタリア	15.03	アイルランド	22.14	イタリア	19.17
フランス	フランス	21.13	アイルランド	17.94	アイルランド	18.16	スペイン	11.14	オーストラリア	21.13	韓国	13.67
イギリス	イタリア	20.37	オーストラリア	17.28	スペイン	16.99	イスラエル	9.52	スペイン	19.21	台湾	7.96
日本	スペイン	20.09	スペイン	14.87	イスラエル	12.71	韓国	8.41	イスラエル	19.05	台湾	5.82
オーストラリア	アイルランド	20.05	イスラエル	10.97	韓国	10.62	シンガポール	5.68	イタリア	18.95	台湾	3.49
カナダ	韓国	19.28	韓国	8.38	シンガポール	8.06	シンガポール	2.59	韓国	13.92	韓国	
アイルランド	イスラエル	19.14	シンガポール	6.75	台湾	5.92	台湾	9.93	シンガポール	9.93	シンガポール	
イタリア	台湾	18.35	台湾	5.01	台湾	4.94	台湾	7.55	台湾	7.55	台湾	
スペイン	メキシコ	14.96	メキシコ	2.35	メキシコ	2.57	メキシコ	5.73	メキシコ	5.73	メキシコ	
イスラエル		11.73						3.49				
ニュージーランド		11.13										
韓国		10.28										
シンガポール		7.41										
ポルトガル		6.23										
台湾		5.84										
香港		5.54										
チェコ		4.71										
ブラジル		2.67										
メキシコ		2.48										

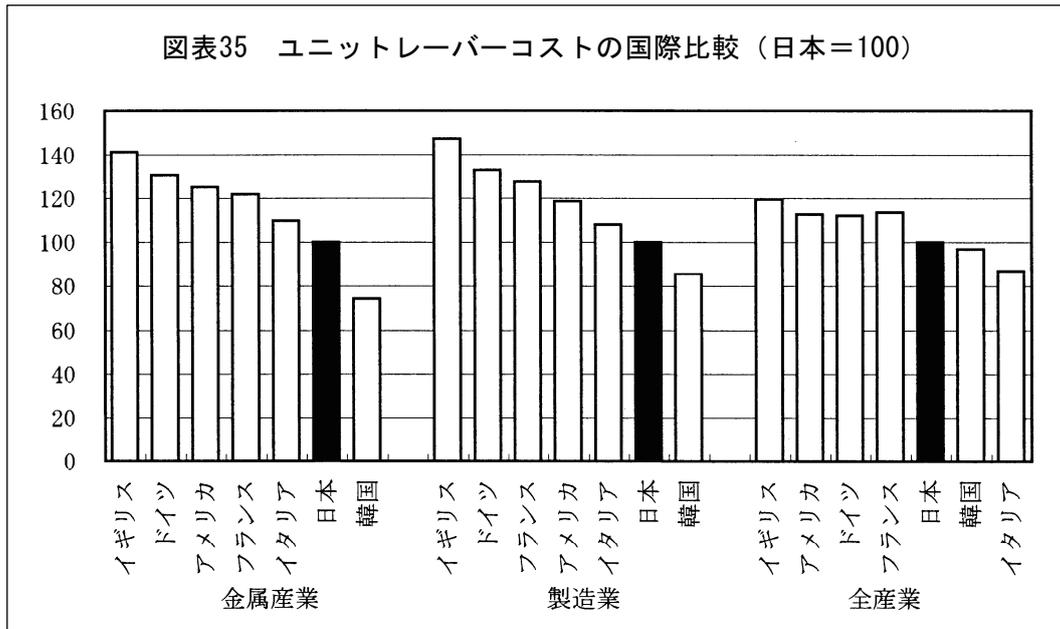
(注)1.資料出所：アメリカ労働省のホームページ “Foreign Labor Statistic” より作成。

2.自動車製造業の日本の数値は2002年。

3.人件費には、教育訓練費と募集費を含まない。

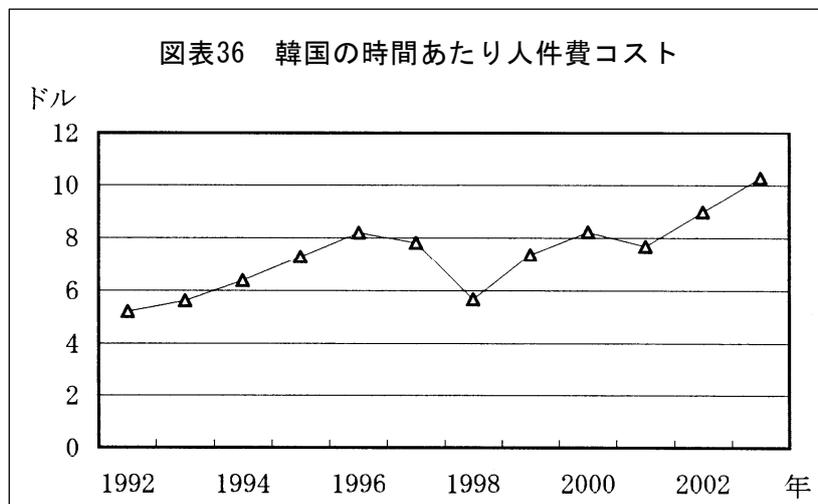
OECDのデータで単位労働コストを比較した場合においても、日本の金属産業の単位労働コストを100とした場合には、イギリスが141.1、ドイツが130.7、アメリカが124.7、フランスが121.5、イタリアが109.5となっており、主要国のなかで、日本の人件費が最も割安になっている。

賃金、人件費の国際比較は、厳密には困難であるものの、上記のデータでは、いずれも先進諸国のなかでは中低位にあることを示しており、「国際的にみてトップレベル」と断定することはできない。(図表35)



- (注)1.資料出所：OECD「National Account of OECD Countries」2005 Edition
 2.ユニットレーバークストは、雇用者報酬÷付加価値
 3.対象年は、イギリスは2001年、ドイツの金属産業は2002年、フランスの製造業と全産業、イタリアの全産業は2004年、他は2003年。

一方、アジア諸国の人件費は急速に高まっており、例えば、韓国の製造業の賃金は1994年には6.36ドルであったものが、2003年には10.28ドルへと、6割以上引き上げられている。(図表36)



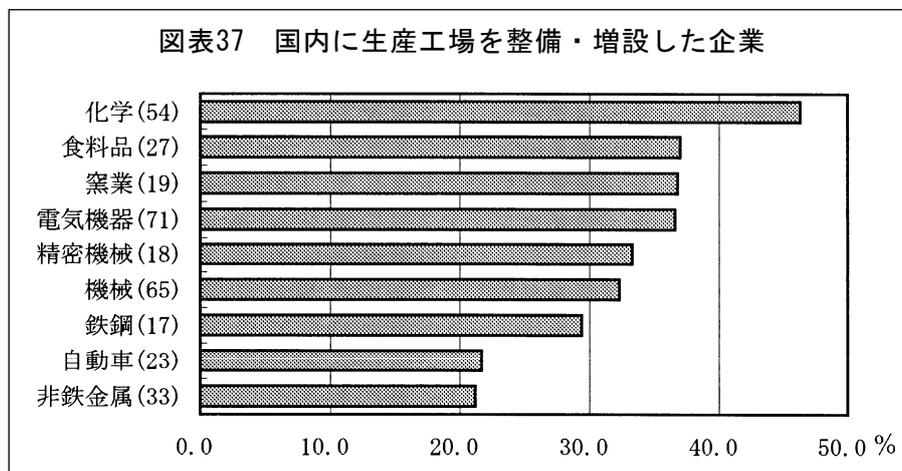
- (注)1.資料出所：アメリカ労働省
 2.製造業・生産労働者の人件費 (教育訓練費と募集費を含まない)

中国においても、2年に1度以上見直しすることになっている最低賃金は、2005年7月には、北京市、上海市、広東省、深セン市、陝西省、西安市、福建省で引き上げられた。北京市では545元から35元引き上げて580元、上海市では635元から55元引き上げて690元、深セン市経済特別区では610元から70元引き上げて680元など、大幅な引き上げがされている。

国際比較を行う場合には、単に人件費水準の比較を行なうのではなく、生産性の高さとの関連を見なければならない。社会経済生産性本部の調査によれば、日本の労働生産性は、OECD30カ国中19位にとどまったが、製造業では、24カ国中、第4位となっている。また、1995～2003年の労働生産性の上昇率は、日本は年率平均1.5%であり、アメリカに次ぐ2位である。一方、中国の労働生産性は、日本の15%程度にとどまっており、日本の優位性は明らかである。(社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」)

⑤生産拠点の国内回帰と国際競争力

近年、製造業では、海外事業展開を積極的に行っている一方で、国内においても生産拠点を拡大する傾向が顕著になっている。先端製品生産のために産業集積力を活用できることや、研究開発と生産工程を一体的に行うことができることなどが理由として考えられ、とりわけ技術進歩、製品機能の高度化が急速な分野、市場の変動への迅速な対応が必要な分野で、国内生産工場の増設、整備が増えている。(図表37)



(注) 資料出所：2005年版ものづくり白書

一方、過去数年、事業構造改革が進められると同時に、人員削減も行われてきた。1人当たりの仕事量が増大し、高密度の労働が常態化するとともに、仕事の内容も高度化している。その結果、金属産業の1人当たり付加価値は他産業を上回り、業績は大きく改善した。生産拠点の国内回帰も進んでいる。国際競争力は、単に人件費コストのみによって左右されるものではない。激しい国際競争と不透明な経営環境が続く中で、今後とも、金属産業が国際競争力を強化するためには、付加価値増大へ向けた職場組合員をはじめとした労使の協力が必要である。

この労使の協力を将来にわたって確実なものとするためには、これまで協力・努力してきた組合員の期待に応え、組合員が活力・意欲を持って働くことのできる賃金をはじめとする労働条件の向上が不可欠である。

⑥金属産業全体での賃金改善

「報告」では、「自社の支払能力による賃金決定を基本とすべきである」、「中小企業ほど付加価値に占める人件費の割合（労働分配率）は高い」として、中小企業の賃金改善をけん制するとともに、個別企業の事情によってのみ、賃金決定をすべきであると主張している。しかしながら、賃金は個別企業の事情だけで決定されるものではなく、きわめて社会性を持つものである点を強調しておきたい。

2005年版製造基盤白書（ものづくり白書）では、「わが国製造業の特徴は、①産官学などの異なる機能主体間、②川上（原材料・部材）－川下（最終製品）など異なる企業間、③企業内の異なる部門間、などの信頼関係に基づく調整、摺り合わせなどによって関連する産業が相互に支えられている」、「わが国製造業は、産業レベルおよび企業レベルでの摺り合わせを通じて、関連する企業が集積する形で、高度な部材を生産して供給する力を持っている。このような高度部材産業集積を核として国際競争力を維持・強化していくことがわが国の基本的な産業戦略といえる。関連する企業群全体の競争力を強化していくことが必要」と指摘されている。

すなわち、日本の金属産業の競争力は、生産現場と研究開発現場、素材や部品にかかわる関連企業などが一体となった総合力の強さによって支えられており、またそのことが付加価値を生み出している。金属産業が今後とも日本の基幹産業として発展していくためには、高付加価値化によって国際競争力を高めていかなければならない。つまり、特定の研究開発者など、これまで企業が高く評価してきた人たちだけではなく、職場において黙々と技能を磨き、工程を改善するなど地道な努力をする多くの人たちに支えられて競争力が高まったことを忘れてはならない。

したがって、目立たぬ場所で努力し、成果に貢献している人たちを含めた人への投資によって、「人材力」「現場力」を高めていくことが不可欠である。

⑦月例賃金の改善による生活の安心・安定

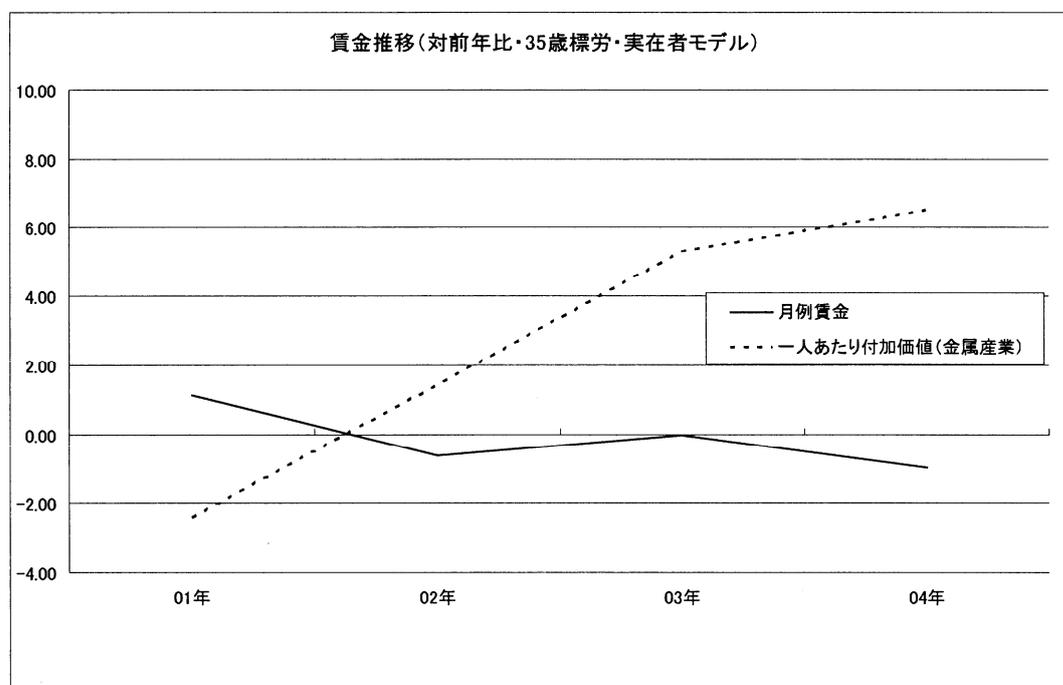
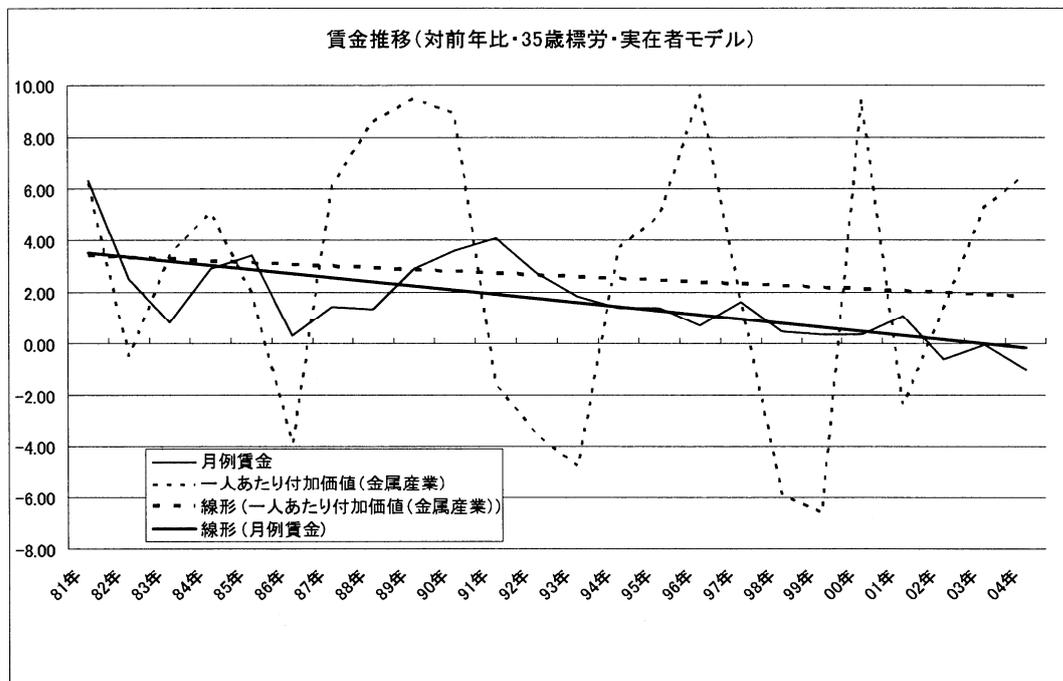
企業が事業構造改革をすすめるなかで、業績回復の成果は一時金への配分を重視してきた結果、生活の基礎であり、労働条件の基本である賃金水準は低下してきた。また、年間収入の変動幅が拡大するとともに、企業業績の格差が拡大するに伴い、企業間の年間収入の格差も拡大している。

「報告」では、「短期的な成果については、引き続いて賞与・一時金に反映することを労使で協議すべきである」と主張している。しかしながら、企業業績動向をみると事業構造改革が一定の成果をあげ、企業の財務体質も強化されてきた。自己資本比率は中期的に改善し、売上高営業利益率や配当性向も高水準になっている。すなわち、多くの企業では、「短期的な成果」で

はなく、「中期的な成果」として業績改善が図られていると考えられる。

また、金属産業においては、下記のグラフで見るとおり、月例賃金と付加価値の伸びに乖離が見られる。こうしたことから、月例賃金の改善が必要になっている。(図表38)

図表38 付加価値と賃金の推移



- (注) 1. 資料出所：IMF-JC加盟各組合労働諸条件一覧、財務省「法人企業統計調査」
 2. 「月例賃金」：前年比較可能な単組における前年比を算出し、変化率を平均したもの。
 「一人あたり付加価値(金属産業)」：金属産業における、(減価償却費+特別減価償却費+純付加価値額) ÷ 従業員数の対前年比。

「人間尊重」「長期的な視野に立った経営」の理念のもとで、「攻めの経営戦略」を推進するためには、長期的な労働条件の核である月例賃金の改善によって、勤労者の生活の安心・安定を図り、能力を発揮することができる労働条件を構築する必要がある。

金属労協では、従来から賃金水準を重視した取り組みを推進してきたが、2006年闘争ではこれまでの取り組みを踏まえた上で、各産別が「賃金改善」に取り組むこととした。「ベア」の概念は、一般的に定期昇給など制度的な昇給と区別し、賃金制度に基づく賃金表の書き換えによって賃金水準全体を引き上げることであるが、2006年闘争で掲げる「賃金改善」は、こうした「ベア」はもとより、賃金カーブ是正や個別賃金水準の歪みの是正などを含めて、賃金の改善を図ることを意味するものである。ここ数年ベアを行わなかったことにより、賃金体系の歪みや賃金水準の低下が起きている企業もある。「賃金改善」は、企業の実態を踏まえた取り組みによって、企業全体の賃金水準の引き上げを含め、月例賃金の改善を図っていくことをめざすものである。

⑧公正・公平な賃金制度の整備

「報告」では、

・定期昇給制度の見直しが引き続き重要な課題となろう。毎年、誰もが自動的に昇給するという従来の運用ではなく、能力・役割・業績を中心とした制度への抜本的な改革を急ぐべきであるとしている。

2005年3月の社会経済生産性本部の調査によれば、成果（業績・成績）の評価により賃金・一時金で相当の格差がつくという企業は約9割を占めているが、適正な評価ができていないという企業は54.9%、評価への異議申し立てをしにくいという企業は52.2%となっており、運用面で課題を抱えている企業が多い。2005年度の「報告」においても、「能力・成果・貢献度に応じた処遇制度を適切に運用するためには、留意しなければならない点も数多い」との指摘がされている。成果主義の名を借りて、賃金抑制を目的とした制度を導入するようなことがあれば、モラルの低下にもつながることになる。

賃金水準の低下が中堅・中小企業において著しい原因のひとつは、賃金制度が未整備であることが考えられる。賃金制度整備を行うにあたっては、制度設計、運用基準を明確にし、仕事と能力の向上が適正に評価される制度を構築し、透明で納得性の高い賃金・処遇制度とすることが不可欠である。そのためには、労働組合が制度設計や運用に積極的に関与し、さらに日常のチェック機能および苦情処理機能の充実を図る必要がある。

また、賃金は、仕事の対価であるとともに、勤労者の生計費を賄うものでもある。仕事の能力を発揮するためには、生計費の安定的な確保によって生活の安定を図ることが必要であり、必要な生計費が最低限保障された制度としなければならない。成果を加味しつつも、長期的な人材育成と連動した年功要素の再評価もされている。企業の実態に合わせ、透明で納得性の高い制度を構築することが重要である。

(2) 企業内最低賃金協定の締結と法定産業別最低賃金

国内外の競争激化やデフレの長期化、それに伴う雇用形態の多様化などの労働市場の変化によって、賃金水準の低下や産業間・産業内の賃金格差が拡大している。賃金水準の低下傾向に歯止めをかけるためには、企業内における賃金構造の底辺を支える企業内最低賃金協定を締結する必要性が高まっている。

また、金属産業においても、雇用形態の多様化が急速に進んでいるが、その多くは未組織労働者であり、労使交渉の手段を持たずに一方的な賃金決定が行われている。法定産業別最低賃金は、最低賃金協定の締結等を金額改正の申請の基礎として、当該産業労使が審議会において適用対象や金額を決定している制度であり、団体交渉機能を補完し、公正な賃金決定を促進する上で大きな役割を果たしている。今後はさらに企業内最低賃金協定の締結を拡大し、企業内における賃金決定と法定産業別最低賃金との連動性を強め、実効性の高い制度としていかなければならない。(図表39)

図表39 最低賃金協定の締結状況

	18歳最低賃金協定						
	協定締結 組合数	月 額		日 額		時 間 額	
		組合数	金 額	組合数	金 額	組合数	金 額
電機連合	159	159	149,540	55	7,189	56	936
自動車総連	546	546	150,308	305	7,098	309	925
JAM	345	311	151,851	70	7,058	109	865
基幹労連	117	109	147,490	71	7,012	73	902
全電線	20	20	151,252				
J C平均・計	1,187	1,145	150,369	501	7,090	547	911

	全従業員協定						
	協定締結 組合数	月 額		日 額		時 間 額	
		組合数	金 額	組合数	金 額	組合数	金 額
電機連合	1	1	128,010	1	6,090	1	812
自動車総連	22	19	140,494	14	6,284	19	810
JAM	231	88	138,568	50	6,433	194	801
基幹労連	1	1	146,090	1	6,671	1	915
全電線	33	33	128,362				
J C平均・計	288	142	135,404	66	6,299	215	798

(注)1. 2005年闘争におけるJ C全体集計(約3,500組合)結果(2005年7月20日集計)

2. 自動車総連は、7月最終集計以降締結組合数が65組合増加しているため、直近の集計とした。

(3) 一時金

経労委報告では、勤労者への成果配分に関して、

・短期的な企業業績の成果については賞与・一時金への反映を協議する姿勢が望まれる
としている。

しかしながら、2004年版労働経済白書の分析によれば、90年代末までは、一時金の増減率と売上高経常利益率との間にきわめて強く、明確な相関関係が見られていたが、98年年末一時金をきっかけに、相関関係がかなり弱くなっている。しかも、同じ売上高経常利益率においても、以前より低い一時金しか支払われていない、という状況になってきている。

日本経団連はベースアップではなく一時金で成果配分をと主張しているが、各産業・企業労使における短期的な企業業績の成果が、一時金に適正に配分されているかどうか、慎重に検証していくことが重要である。

以上

(3) 一時金

経労委報告では、勤労者への成果配分に関して、

・短期的な企業業績の成果については賞与・一時金への反映を協議する姿勢が望まれる
としている。

しかしながら、2004年版労働経済白書の分析によれば、90年代末までは、一時金の増減率と売上高経常利益率との間にきわめて強く、明確な相関関係が見られていたが、98年年末一時金をきっかけに、相関関係がかなり弱くなっている。しかも、同じ売上高経常利益率においても、以前より低い一時金しか支払われていない、という状況になってきている。

日本経団連はベースアップではなく一時金で成果配分をと主張しているが、各産業・企業労使における短期的な企業業績の成果が、一時金に適正に配分されているかどうか、慎重に検証していくことが重要である。

以上