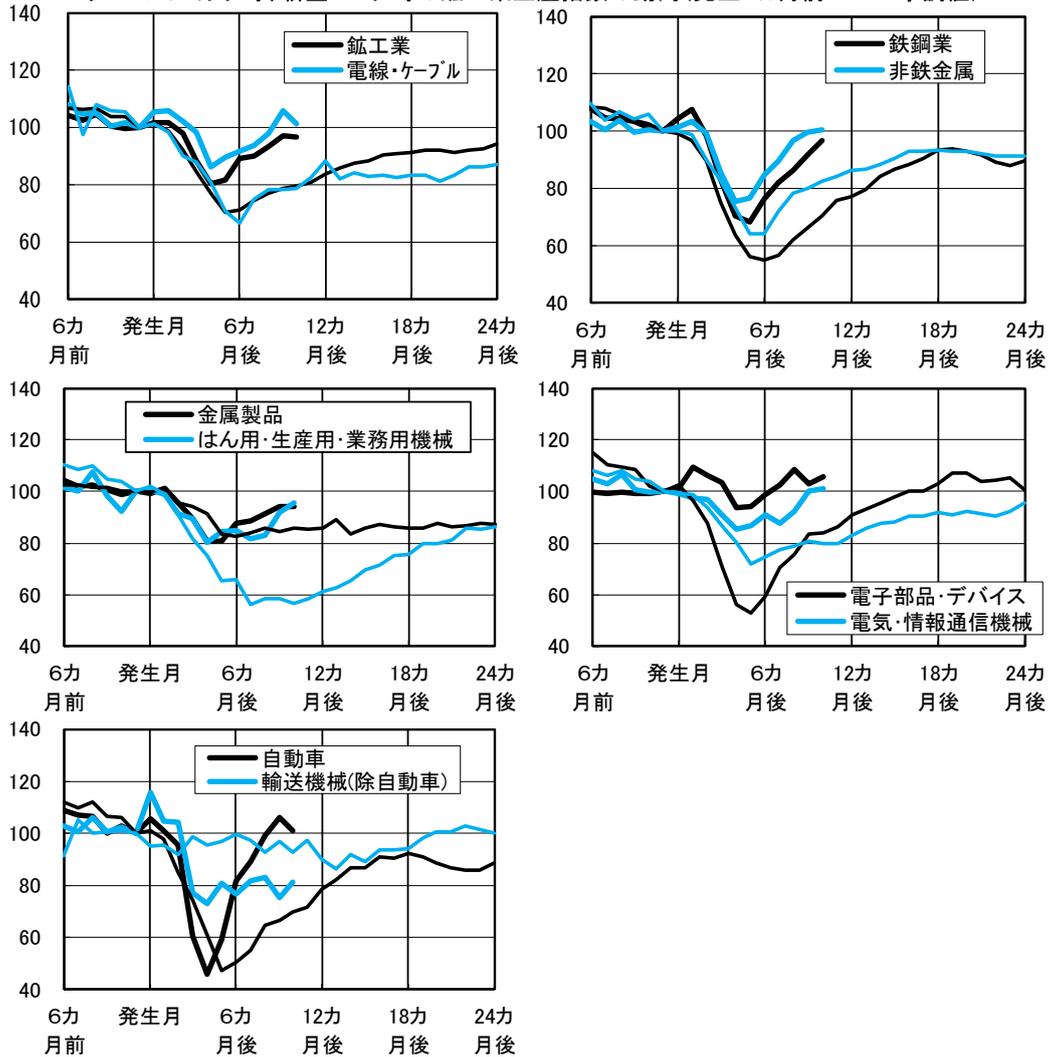


2021年闘争交渉参考資料

リーマンショック時、新型コロナ時の鉱工業生産指数の動向(発生1カ月前=100・季調値)



2021年1月
 全日本金属産業労働組合協議会
 (金属労協/JCM)

目 次

はじめに	1
I. 最近の経済情勢	
1. 概 括	2
2. GDPの動向	3
3. 経済諸指標の動向	5
4. 企業業績、設備投資	9
II. 経営側の主張と労働組合の考え方	
1. 再度の緊急事態宣言と情勢の見極め	14
2. 「成果の公正な分配」と賃上げの継続性維持	17
3. 経団連の主張する「エンゲージメント」に対して	21
4. 総合的な処遇改善の費用	24
5. 労働分配率の状況	26
6. 企業の保有する現預金の水準	32
7. 賃上げの消費拡大効果	35
8. 人件費の国際比較	41
9. 中小企業における賃上げ	44
10. 最低賃金の意義・役割	49
11. テレワークの課題と労働時間	56
12. いわゆるジョブ型雇用の導入について	59
経団連「2021年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解	63

はじめに

金属労協は2020年12月、第63回協議委員会において「2021年闘争の推進」を決定し、JC共闘に集う各産別は、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて具体的な方針を決定すること、到達基準である基本賃金31万円をはじめとするめざすべき水準への到達に向けて、賃上げに取り組むこと、などを確認した。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『2021年版経営労働政策特別委員会報告』を発表した。賃上げについて、「賃金引上げのモメンタムを維持していくことが望まれる」とし、収益が安定的に高い水準で推移あるいは収益が増大している企業においては、ベースアップを行うことも選択肢、としながらも、一方では、収益状況が大幅に悪化し、回復の見通しが立ちにくい企業においては、制度昇給などを含めて、労使で検討せざるを得ない場合もあり得る、とするなど、厳しい対応も示唆している。

今次闘争は、コロナ禍における非常時での交渉となるが、足許の経済情勢、産業動向、企業業績に止まらず、現場の生産性向上の取り組みによって競争力強化を果たしてきた従業員の協力・努力にいかに応え、その生活の安心・安定を確保するかという観点に立って、交渉・協議を行っていく必要がある。

企業の業績、体力はさまざまであるが、賃金水準やその引き上げ幅は、わが国全体の経済力、生産性向上などのマクロ経済を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していくというのが基本である。今回のような非常時においては、早期の経済再生に向けて労使が役割を果たすべく、マクロ経済における必要性の観点に立った賃金決定を行っていく必要がある。

この「2021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、団体交渉で取り上げられることが想定されるものに限られている。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。

この交渉参考資料は、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（実線囲み部分）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。組合員ならびに団体交渉委員のみなさんのご奮闘を心から祈念する。

I. 最近の経済情勢

1. 概 括

わが国経済は、米中新冷戦や消費税率引き上げの影響により、2018年10月以降、景気後退が続いていたが、2020年に入ると、これに加えて新型コロナウイルスの感染拡大、4月初旬の緊急事態宣言の発令により、人や企業の活動が著しく制限され、経済はまさに大打撃を受けることとなった。2020年度の実質GDP成長率は、リーマンショック時(2008年度)のマイナス3.6%を上回るマイナス成長が見込まれている。

ただし、第1回目の緊急事態宣言解除後の景気回復ペースは速やかで、秋頃には、鉱工業生産指数、景気ウォッチャー調査(景気の現状判断・水準)、小売販売額、輸出額といった経済指標は、コロナ発生前(2019年12月)の水準、もしくはそれに近い水準まで回復してきている。2021年1月には2回目の緊急事態宣言が発令されているものの、2021年度にはプラス成長が予測されている。

雇用については、2020年前半には、バリューチェーンの途絶や輸出の縮小、緊急事態宣言の影響により、一時帰休などの雇用調整が拡大した。非正規雇用が前年に比べ100万人を超える規模で減少するなど、雇用情勢は回復が遅れていたが、11月にはやや改善の状況となっている。正規雇用は増加が続いており、医療・福祉関係における採用増の影響だけでなく、企業の人手不足感が基調として変わっていないことを示しているものと思われる。

消費者物価上昇率(総合)は、2020年10月以降、前年比マイナスで推移し、2020年度通期では、民間調査機関の予測の平均でマイナス0.48%(生鮮食品を除く総合)となっているが、Go To トラベルによる宿泊料割引の影響も大きいことに留意する必要がある。

2020年度の企業業績予想は、総じて減収減益となっており、2019年度に比べ大幅悪化は不可避であるが、上期決算発表時点での予想は、上方修正の傾向となっている。

2回目の緊急事態宣言の影響は、現時点ではデータが得られず、今後、注視していく必要があるが、製造業については引き続き回復基調が続くものと見られている。ただし、半導体不足が広がりを見せており、その影響が懸念されるところとなっている。

2. GDPの動向

○わが国の実質GDP成長率は、緊急事態宣言が発令された2020年4～6月期には前期比マイナス8.3%（年率マイナス29.2%）となったものの、解除後の7～9月期にはプラス5.3%（年率プラス22.9%）に回復した。このため前年比では、4～6月期にマイナス10.3%となったのち、7～9月期にはマイナス5.7%とマイナス幅が縮小した。

資料1 実質GDP成長率の推移（前年比）

項目	2018年度 平均	2019年度 平均	2019年			2020年			
			4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	同寄与度
国内総支出	0.3	△ 0.3	0.6	1.3	△ 1.1	△ 2.0	△ 10.3	△ 5.7	
内 需	0.4	△ 0.1	1.1	1.9	△ 1.6	△ 1.7	△ 7.1	△ 5.3	
同 寄与度	0.4	△ 0.1	1.1	1.9	△ 1.6	△ 1.7	△ 7.1	△ 5.4	△ 5.4
個人消費	0.2	△ 0.9	0.4	0.9	△ 2.4	△ 2.7	△ 11.1	△ 7.3	△ 4.0
住宅投資	△ 4.9	2.5	5.9	6.1	2.4	△ 4.0	△ 5.0	△ 10.5	△ 0.4
設備投資	1.0	△ 0.6	△ 0.3	4.9	△ 4.6	△ 2.0	△ 8.0	△ 10.8	△ 1.8
政府消費	1.1	2.0	1.9	2.5	2.2	1.4	1.4	3.3	0.6
公共投資	0.8	1.5	△ 1.3	1.3	4.2	1.3	4.7	3.8	0.2
外需(輸出-輸入)									
同 寄与度	△ 0.1	△ 0.2	△ 0.5	△ 0.6	0.5	△ 0.4	△ 3.2	△ 0.4	△ 0.4
輸 出	2.1	△ 2.6	△ 2.0	△ 0.4	△ 1.9	△ 5.9	△ 21.9	△ 15.7	△ 2.7
輸 入	2.8	△ 1.2	0.6	3.0	△ 4.4	△ 3.9	△ 3.7	△ 13.3	2.3
(参考)									
国内総支出 前期比			0.1	0.2	△ 1.9	△ 0.5	△ 8.3	5.3	
同 前期比年率			0.3	0.7	△ 7.2	△ 2.1	△ 29.2	22.9	
個人消費 前期比			0.4	0.5	△ 3.1	△ 0.6	△ 8.3	5.1	

資料出所：内閣府「国民経済計算」

○2020年度通期の見通しとしては、2021年1月時点の民間調査機関の予測の平均で、**マイナス5.46%**となっている。2020年10～12月期には、7～9月期に続いて前期比プラスが見込まれているものの、2021年1～3月期には、2回目の緊急事態宣言を受け、一時、**マイナス成長**（マイナス0.3%程度）の見通しとなっている。

○2021年度の成長率の見通しは、同じく民間調査機関の予測の平均で**3.31%**となっており、1年ではコロナ禍の影響を取り戻せないことになる。しかしながら、**2022年1～3月期頃には、コロナ発生直前の2019年10～12月期の水準を上回り、2022年10～12月期頃には、（消費税率引き上げに伴う駆け込み需要が発生する前の）2019年4～6月期の水準を回復するものと見られる。**

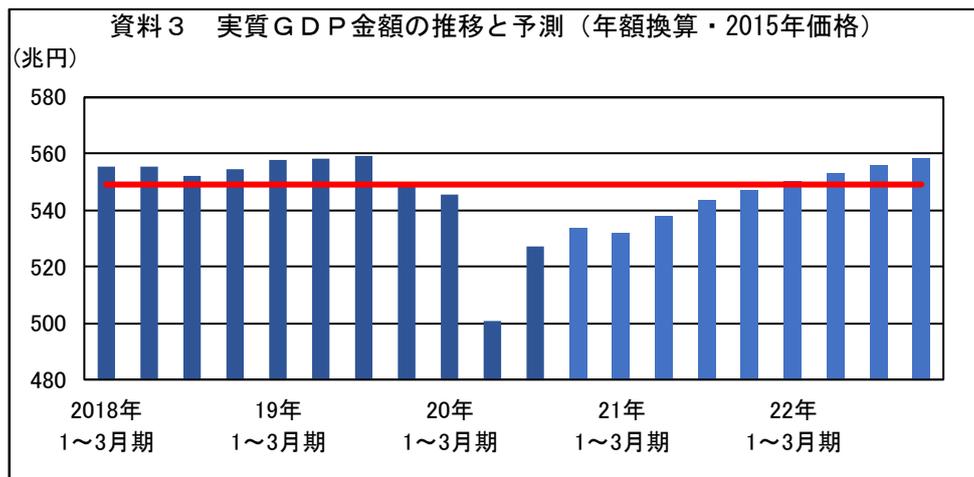
○なお、2020年4～6月期だけでなく2020年度通期でも、リーマンショック時を上回る**マイナス成長**が不可避となっているが、回復ペースが速やかであることから、現時点では、発生から収束までの全体で見れば、コロナ禍による打撃はリーマンショック時よりも軽微である可能性が高い。

資料2 2020年度・21年度経済見通し

(%)

項目	2019年度実績	2020年度見通し					2021年度見通し								
		政府		日銀		民間調査機関平均			政府		日銀		民間調査機関平均		
		2020年		2021年		2020年		2021年	2020年		2021年		2020年		2021年
		12月	1月	11月	12月	1月	12月	1月	11月	12月	1月	11月	12月	1月	
名目GDP成長率	0.5	△ 4.2		△ 5.25	△ 4.63	△ 4.76		4.4		3.28	3.40	3.29			
実質GDP成長率	△ 0.3	△ 5.2	△ 5.6	△ 5.69	△ 5.37	△ 5.46		4.0	3.9	3.44	3.42	3.31			
同 内需寄与度	△ 0.1	△ 4.0		△ 4.4	△ 4.1	△ 4.2		3.3		2.6	2.6	2.5			
同 外需寄与度	△ 0.2	△ 1.2		△ 1.3	△ 1.3	△ 1.3		0.7		0.8	0.8	0.9			
消費者物価上昇率 総合	0.5	△ 0.6						0.4							
生鮮食品を除く総合	0.6		△ 0.5	△ 0.42	△ 0.46	△ 0.48			0.5	0.16	0.21	0.16			
失業率	2.3	3.1		3.10	3.07	3.03		2.7		3.13	3.11	3.10			

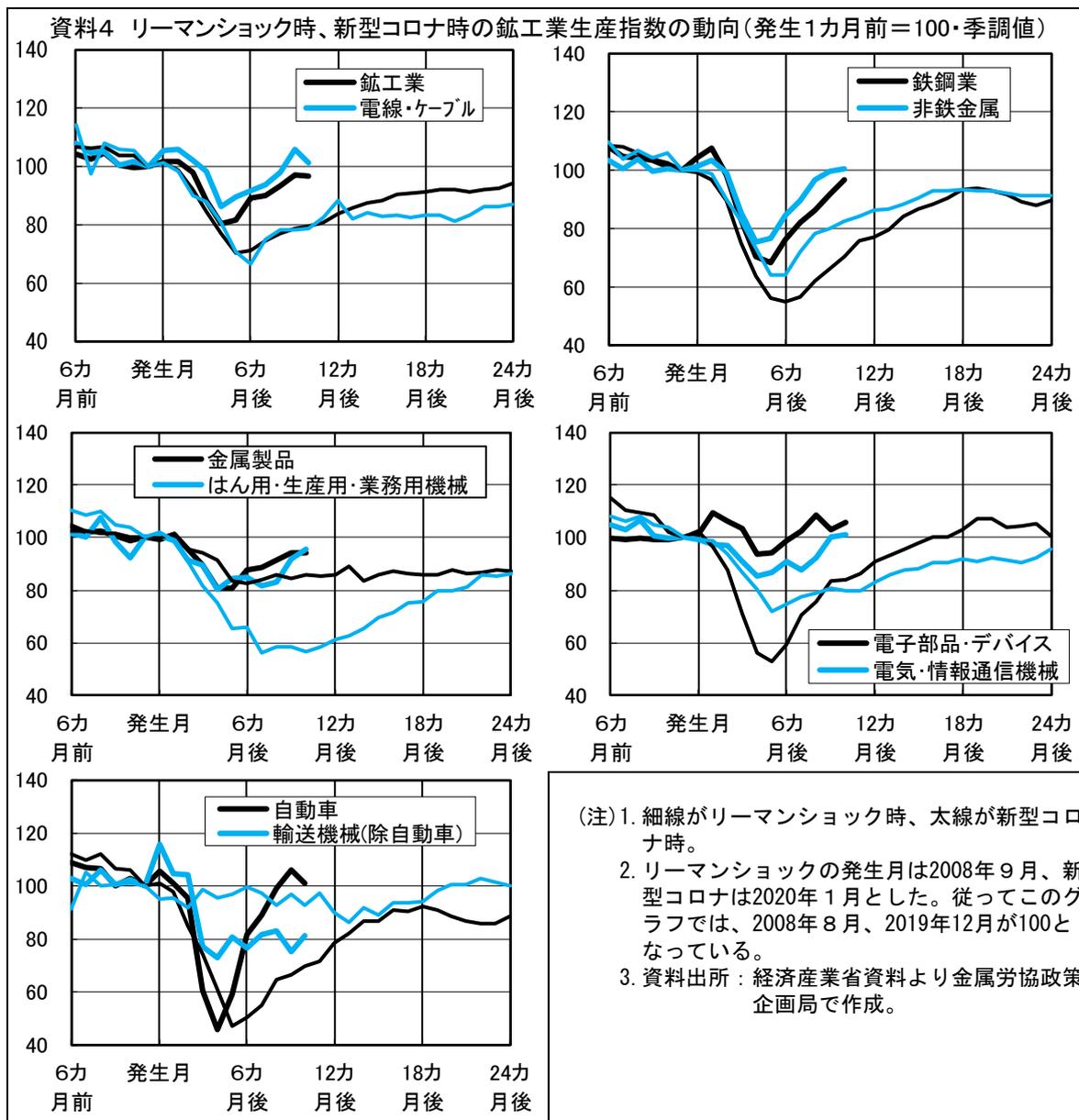
資料出所：内閣府、日本経済研究センター



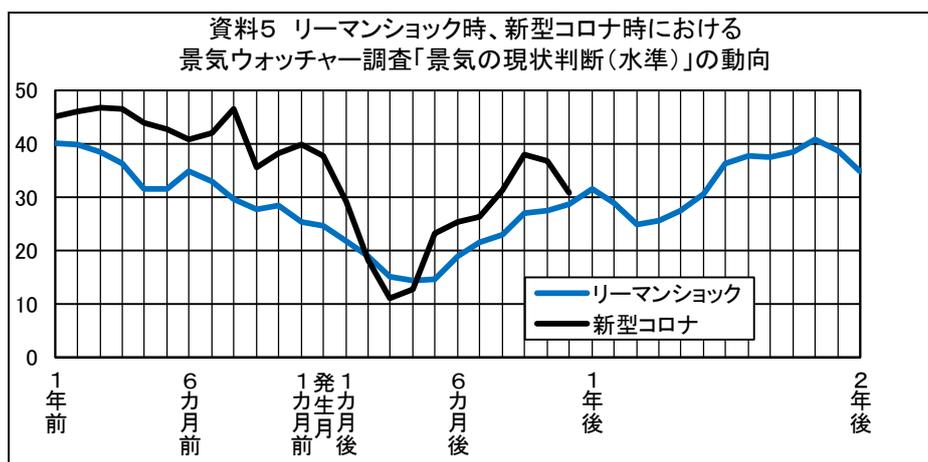
- (注) 1. 直線は、コロナ発生前の2019年10~12月期の実質GDP金額。
 2. 2020年10~12月期以降は、2021年1月時点の民間調査機関の実質GDP成長率予測の平均から算出。
 3. 資料出所：内閣府、日本経済研究センター資料より金属労協政策企画局で作成。

3. 経済諸指標の動向

○鉱工業生産指数は、コロナ発生直前の2019年12月を100とすると、2020年11月には96.7まで回復しており、非鉄金属、電線・ケーブル、電子部品・デバイス、電気・情報通信機械、自動車などといった業種では、2019年12月を超える水準となっている。



○内閣府の「景気ウォッチャー調査」は、経済活動の動向を敏感に観察できる職種の人々に対するアンケート調査で、50が好不況の判断基準となっている。「景気の現状判断(水準)DI(原数値)」は、2020年4月には一時11.2まで落ち込んだのち、10月にはコロナ発生前とほぼ同水準の38.1まで回復していたが、感染の再拡大を受け、12月には30.9に低下している。



- (注)1. リーマンショックの発生月は2008年9月、新型コロナは2020年1月とした。
2. 景気の現状判断(水準)DI(原数値)。
3. 資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

○物販を示す経済産業省の「小売業販売額指数」では、2020年8月以降、2018年、2019年の平均値並みの水準で推移していたが、11月にはやや低下する状況となっている。

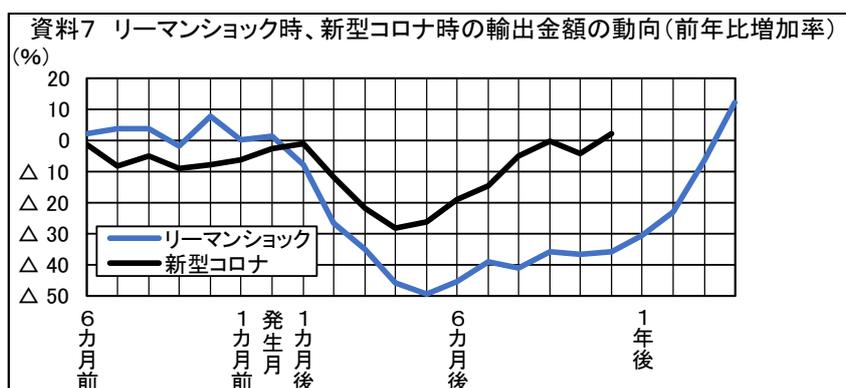
資料6 小売業販売額指数の推移(季調値)

(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	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	
2017年	101.3	96.2	102.8	101.8	107.8	100.8	98.7	101.6
2018	103.1	94.9	102.5	103.3	107.6	102.7	110.4	103.1
2019	103.1	92.2	102.1	103.7	108.5	104.7	107.5	103.9
2020年1月	102.6	88.9	101.4	103.8	107.9	101.8	108.4	104.5
2	103.1	84.7	96.4	104.3	109.5	105.1	112.1	104.4
3	98.4	74.4	79.9	103.8	106.0	99.9	101.6	101.4
4	88.7	53.3	47.6	105.0	80.8	91.7	86.8	98.7
5	90.4	59.0	65.9	105.1	71.8	96.8	79.2	97.7
6	102.2	83.9	99.7	107.8	87.9	128.3	91.5	107.7
7	98.7	79.5	78.8	105.1	94.2	103.1	93.0	104.5
8	103.2	81.3	83.8	105.9	98.5	112.3	98.8	107.6
9	103.1	82.7	81.2	107.3	104.0	110.7	103.1	109.0
10	103.6	82.1	94.5	105.6	106.7	109.4	99.5	108.4
11	101.4	79.0	93.0	104.0	105.9	117.3	93.1	105.6

資料出所：経済産業省「商業動態統計」

○財務省の「貿易統計」によれば、輸出額は、2020年5月には前年比で28.3%の大幅減となっていたが、その後マイナス幅が縮小し、12月には25カ月ぶりに前年を上回る水準まで回復した。中国向けが拡大しているだけでなく、米国向け、EU向けもマイナス幅が縮小している。



- (注)1. リーマンショックの発生月は2008年9月、新型コロナは2020年1月とした。
2. 資料出所：財務省「貿易統計」より金属労協政策企画局で作成。

資料8 輸出先別の輸出動向（前年比増加率）

（％）

年・月	輸 出 金 額					輸 出 数 量				
	世 界	米 国	E U	ア ジ ア	う ち 中 国	世 界	米 国	E U	ア ジ ア	う ち 中 国
2018年	4.1	2.4	7.8	4.2	6.8	1.7	3.7	4.0	0.6	2.7
2019	△ 5.6	△ 1.4	△ 3.0	△ 7.6	△ 7.6	△ 4.3	△ 0.5	△ 2.1	△ 6.1	△ 7.5
2020	△ 11.1	△ 17.3	△ 15.1	△ 5.1	2.7	△ 11.8	△ 18.2	△ 20.8	△ 6.1	4.6
2020年 1月	△ 2.6	△ 7.7	△ 6.5	△ 3.2	△ 6.4	△ 1.6	△ 8.9	△ 9.1	△ 1.5	△ 4.8
2	△ 1.0	△ 2.6	△ 7.7	1.7	△ 0.4	△ 2.4	△ 4.5	△ 9.7	△ 0.9	△ 2.6
3	△ 11.7	△ 16.5	△ 11.1	△ 9.4	△ 8.7	△ 11.2	△ 15.9	△ 9.1	△ 10.5	△ 10.3
4	△ 21.9	△ 37.8	△ 28.0	△ 11.3	△ 4.0	△ 21.3	△ 36.9	△ 27.7	△ 11.8	△ 2.2
5	△ 28.3	△ 50.6	△ 33.8	△ 12.0	△ 1.9	△ 27.3	△ 49.4	△ 34.8	△ 11.4	△ 0.4
6	△ 26.2	△ 46.6	△ 28.4	△ 15.3	△ 0.2	△ 26.9	△ 47.0	△ 33.0	△ 17.7	△ 2.0
7	△ 19.2	△ 19.5	△ 30.5	△ 8.2	8.2	△ 21.9	△ 21.5	△ 36.7	△ 11.3	8.5
8	△ 14.8	△ 21.3	△ 19.2	△ 7.8	5.1	△ 14.9	△ 20.1	△ 27.5	△ 7.3	7.7
9	△ 4.9	0.6	△ 10.6	△ 2.0	14.0	△ 7.7	△ 6.1	△ 23.3	△ 3.7	15.8
10	△ 0.2	2.5	△ 2.6	4.4	10.2	△ 1.6	0.8	△ 10.9	2.8	15.5
11	△ 4.2	△ 2.5	△ 2.6	△ 4.3	3.8	△ 4.0	△ 2.6	△ 9.8	△ 4.5	11.2
12	2.0	△ 0.7	△ 1.6	6.1	10.2	△ 0.1	△ 3.4	△ 18.4	5.2	15.4

(注)1. 指数から算出した前年比増加率。

2. 資料出所：財務省

資料9 産業別輸出金額の動向（前年比増加率）

（％）

年・月	輸出計	鉄鋼	非鉄金属	金属製品	一般機械	電気機器	自動車等	輸送用機器 (自動車等除く)
2018年1月	4.1	4.8	8.5	6.2	5.2	3.3	3.7	2.3
2019	△ 5.6	△ 10.7	△ 9.6	△ 6.6	△ 8.4	△ 6.6	△ 4.8	1.6
2020	△ 11.1	△ 16.3	16.2	△ 14.3	△ 13.1	△ 2.9	△ 19.7	△ 23.7
2020年 1月	△ 2.6	△ 4.0	14.1	△ 3.2	△ 9.5	△ 1.1	△ 4.2	11.4
2	△ 1.0	8.9	22.0	△ 3.5	△ 8.8	9.8	△ 3.7	△ 6.4
3	△ 11.7	7.3	5.1	△ 13.2	△ 17.9	△ 3.5	△ 14.0	△ 40.1
4	△ 21.9	△ 9.9	△ 4.2	△ 22.2	△ 23.2	△ 8.8	△ 47.8	△ 27.0
5	△ 28.3	△ 27.6	△ 5.9	△ 26.8	△ 23.2	△ 13.7	△ 67.1	△ 42.0
6	△ 26.2	△ 26.6	3.2	△ 35.4	△ 24.5	△ 18.5	△ 50.4	32.3
7	△ 19.2	△ 32.0	17.2	△ 28.1	△ 17.7	△ 7.8	△ 30.5	△ 49.0
8	△ 14.8	△ 27.4	30.2	△ 21.7	△ 16.8	△ 5.5	△ 19.7	△ 44.6
9	△ 4.9	△ 29.1	41.2	△ 12.0	△ 7.8	1.0	△ 2.3	△ 40.5
10	△ 0.2	△ 20.4	32.3	1.7	△ 2.8	4.6	2.8	△ 31.1
11	△ 4.2	△ 18.5	14.8	△ 9.6	△ 3.0	1.0	△ 3.2	△ 16.7
12	2.0	△ 11.8	23.2	4.3	0.3	6.6	△ 2.6	△ 3.0

(注)1. 自動車等は、自動車、自動車の部分品、二輪自動車の合計。

2. 資料出所：財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

○雇用情勢は、完全失業率、有効求人倍率とも悪化傾向が続き、とくに非正規雇用については、前年同月に比べ100万人を超えるペースで減少するなど、きびしい状況が続いていた。一方で、正規雇用は増加が続いており、医療・福祉関係における採用増の影響だけでなく、企業の人手不足感が基調として変わっていないことを示しているものと思われる。なお、2020年11月には、完全失業率は2.9%と4カ月ぶりに2%台に低下し、有効求人倍率もやや回復している。

資料10 雇用指標の推移（2020年・前年同月からの増減）

(万人・%・倍)

月	就業者	雇用者	役員を 除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	就業者の うち 休業者	完全 失業者	非労働力 人口	完全 失業率 (季調値)	有効求人 倍率 (季調値)	新規求人 数(前年比 増加率)
1	59	64	37	42	-5	8	-7	-61	2.4	1.49	△ 16.0
2	35	64	45	44	2	19	3	-42	2.4	1.45	△ 13.5
3	13	61	40	67	-26	31	2	-20	2.5	1.39	△ 12.1
4	-80	-36	-34	63	-97	420	13	58	2.6	1.32	△ 31.9
5	-76	-73	-61	-1	-61	274	33	37	2.9	1.20	△ 32.1
6	-77	-94	-74	30	-104	90	33	36	2.8	1.11	△ 18.3
7	-76	-92	-78	52	-131	34	41	24	2.9	1.08	△ 28.6
8	-75	-79	-83	38	-120	14	49	11	3.0	1.04	△ 27.8
9	-79	-56	-75	48	-123	35	42	32	3.0	1.03	△ 17.3
10	-93	-48	-76	9	-85	12	51	22	3.1	1.04	△ 23.2
11	-55	-29	-41	21	-62	15	44	-10	2.9	1.06	△ 21.4

資料出所：総務省統計局、厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

○消費者物価上昇率（総合）は、2019年10月の消費税率引き上げ分が前年比上昇率に影響しなくなったこともあり、2020年10月以降は前年比マイナスで推移し、12月はマイナス1.2%となっている。2020年度通期では、民間調査機関の予測の平均でマイナス0.48%（生鮮食品を除く総合）となっているが、Go To トラベルによる宿泊料割引の影響も大きいことに留意する必要がある。

資料11 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		前年比上昇率		指数		前年比上昇率		指数		前年比上昇率	
	19年度	20年度	19年度	20年度	19年度	20年度	19年度	20年度	19年度	20年度	19年度	20年度
4月	101.8	101.9	0.9	0.1	101.8	101.6	0.9	△ 0.2	102.2	102.3	1.0	0.1
5	101.8	101.8	0.7	0.1	101.8	101.6	0.8	△ 0.2	102.2	102.3	0.9	0.0
6	101.6	101.7	0.7	0.1	101.6	101.6	0.6	0.0	102.1	102.2	0.8	0.1
7	101.6	101.9	0.5	0.3	101.5	101.6	0.6	0.0	102.0	102.3	0.6	0.3
8	101.8	102.0	0.3	0.2	101.7	101.3	0.5	△ 0.4	102.3	102.5	0.3	0.2
9	101.9	102.0	0.2	0.0	101.6	101.3	0.3	△ 0.3	102.4	102.5	0.3	0.0
10	102.2	101.8	0.2	△ 0.4	102.0	101.3	0.4	△ 0.7	102.8	102.3	0.3	△ 0.5
11	102.3	101.3	0.5	△ 0.9	102.2	101.2	0.5	△ 0.9	102.8	101.7	0.6	△ 1.1
12	102.3	101.1	0.8	△ 1.2	102.2	101.1	0.7	△ 1.0	102.8	101.4	0.9	△ 1.4
1	102.2		0.7	△ 0.8	102.0		0.8	△ 0.6	102.7		0.8	
2	102.0		0.4		101.9		0.6		102.4		0.5	
3	101.9		0.4		101.9		0.4		102.4		0.5	
4月～ 直近月	101.9	101.7		△ 0.2	101.8	101.4		△ 0.4	102.4	102.2		△ 0.2
年度 平均	102.0		0.5		101.8		0.6		102.4		0.6	
具体的な 用途	金属労協としての消費者物価の判断材料				日銀の消費者物価予測の対象指標				厚労省「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. 2020年8～12月の下段は、Go To トラベルの影響を除いた上昇率。

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。

4. 企業業績、設備投資

○企業業績について、2020年度上期決算発表時点における金属産業大手50社の通期予想を見ると、売上高は増収3社、減収47社、営業利益は増益6社、黒字転換2社、減益32社と、減収減益の企業が多くなっている。しかしながら、赤字の企業は10社に止まっており、減益の企業も、6割程度以上の減益は6社で、1割程度以下の減益が5社、2～3割程度が9社、4～5割程度が12社となっている。

資料12 金属産業大手50社の2020年度通期業績予想
(上期決算発表時点)

売上高				営業利益			
増減		修正		増減		修正	
増収	3	上方修正	25	増益	6	上方修正	30
横ばい	0	修正なし	7	黒転	2	修正なし	6
減収	47	下方修正	4	黒横ばい	0	下方修正	0
				減益	32		
				1割程度以下	5		
				2～3割程度	9		
				4～5割程度	12		
				6割程度以上	6		
				赤縮	3		
				赤転	6		
				赤拵	1		

資料出所：株探ホームページより金属労協政策企画局で作成。

○2020年7～9月期の財務省「法人企業統計」を見ても、製造業では、資本金2千万円未満の企業で営業赤字となっているものの、資本金10億円以上の企業では2.9%、1億円～10億円未満の企業では3.8%の売上高営業利益率が確保されている。人件費は規模計で前年同期比6.7%減少しているが、一方で、現預金は15.5%の大幅増となっている。

資料13 リーマンショック時、新型コロナ時の法人企業統計諸指標の動向（製造業）

年・期	売上高（前年比増加率・%）					営業利益（実額・億円）				
	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満
2008年4～6月	1.4	4.7	7.7	△ 8.2	△ 26.9	45,544	29,123	5,556	10,865	2,386
7～9	△ 1.5	3.5	7.2	△ 16.4	△ 37.5	39,772	29,510	4,753	5,508	510
10～12	△ 16.3	△ 14.8	△ 7.9	△ 23.1	△ 38.6	7,614	-560	3,099	5,075	1,962
2009年1～3月	△ 31.4	△ 32.3	△ 19.7	△ 35.0	△ 51.6	-35,413	-28,896	-1,770	-4,747	-3,242
4～6	△ 26.8	△ 30.3	△ 21.7	△ 21.4	△ 18.1	-6,450	-6,164	1,365	-1,651	-1,576
7～9	△ 21.2	△ 24.8	△ 17.6	△ 13.7	△ 12.2	11,830	7,432	3,170	1,228	-1,590
10～12	△ 4.9	△ 5.6	△ 5.7	△ 2.9	△ 6.7	33,968	19,757	6,325	7,886	826
2010年1～3月	19.1	21.0	14.8	17.0	22.0	33,462	18,778	6,411	8,272	2,723
4～6	25.9	19.3	10.8	47.9	82.3	36,466	23,389	5,157	7,919	3,508
7～9	12.2	10.0	6.2	20.8	24.6	35,365	22,202	5,498	7,665	1,331
10～12	6.7	3.1	1.8	17.4	18.4	41,807	24,020	6,115	11,672	3,875
2019年10～12月	△ 6.7	△ 5.6	△ 4.8	△ 10.6	△ 6.7	40,678	25,235	8,061	7,382	1,703
2020年1～3月	△ 5.5	△ 3.3	△ 6.3	△ 10.2	△ 13.3	29,771	16,038	3,876	9,857	3,384
4～6	△ 20.0	△ 19.1	△ 17.6	△ 23.5	△ 16.2	3,701	1,902	1,997	-198	-85
7～9	△ 13.2	△ 11.6	△ 14.5	△ 16.0	△ 17.5	23,165	15,112	5,474	2,579	-96

年・期	売上高営業利益率（%）					人件費計（前年比・%）				
	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満
2008年4～6月	4.0	4.2	3.5	3.8	2.3	△ 1.7	1.4	1.6	△ 6.3	△ 20.6
7～9	3.4	4.0	2.9	2.0	0.5	△ 2.5	1.7	5.8	△ 9.3	△ 23.4
10～12	0.7	-0.1	2.0	1.9	1.9	△ 5.0	0.1	△ 1.1	△ 11.5	△ 24.3
2009年1～3月	-4.2	-5.8	-1.4	-2.2	-4.2	△ 11.9	△ 10.1	△ 5.8	△ 15.9	△ 32.6
4～6	-0.8	-1.3	1.1	-0.7	-1.8	△ 9.0	△ 8.9	△ 4.9	△ 10.6	△ 8.1
7～9	1.3	1.3	2.3	0.5	-1.9	△ 8.7	△ 9.4	△ 5.6	△ 9.1	△ 6.3
10～12	3.4	3.3	4.4	3.0	0.9	△ 5.4	△ 6.7	0.4	△ 5.9	△ 4.9
2010年1～3月	3.3	3.1	4.5	3.2	2.9	2.8	3.7	7.6	0.0	2.8
4～6	3.5	4.1	3.8	2.4	2.2	4.7	1.9	4.0	8.3	6.1
7～9	3.4	3.6	3.8	2.7	1.3	3.8	3.4	2.9	4.5	7.1
10～12	3.9	3.9	4.2	3.8	3.4	5.9	3.1	4.2	9.7	15.7
2019年10～12月	4.0	4.3	4.8	2.9	2.0	△ 0.7	0.5	△ 1.9	△ 1.6	1.4
2020年1～3月	3.0	2.7	2.4	4.3	4.6	△ 0.8	△ 0.2	0.3	△ 2.1	4.1
4～6	0.5	0.4	1.5	-0.1	-0.1	△ 6.3	△ 2.2	△ 6.4	△ 11.7	△ 10.2
7～9	2.6	2.9	3.8	1.2	-0.1	△ 6.7	△ 2.9	△ 8.8	△ 10.4	△ 14.4

年・期	現金・預金（前年比・%）					自己資本比率（%）				
	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円 未満	1千万円 ～1億円 未満	1千万円～ 2千万円未満
2008年4～6月	△ 13.7	△ 17.1	△ 5.5	△ 13.0	△ 20.3	44.6	48.5	38.3	37.1	33.5
7～9	△ 13.6	△ 15.9	1.0	△ 15.3	△ 24.9	44.7	48.3	38.8	37.4	34.6
10～12	△ 7.3	△ 2.1	△ 3.7	△ 12.0	△ 21.3	43.7	47.0	38.5	37.2	34.5
2009年1～3月	△ 2.6	9.5	△ 2.9	△ 11.5	△ 19.3	43.3	46.5	39.3	36.8	34.4
4～6	4.3	11.5	9.9	△ 3.0	0.7	43.0	47.2	41.7	32.2	25.0
7～9	8.5	18.3	14.6	△ 0.8	△ 0.7	42.9	46.8	40.9	33.1	24.3
10～12	8.7	16.6	19.5	△ 0.7	△ 5.4	42.5	46.2	41.1	33.1	24.0
2010年1～3月	8.3	9.9	24.6	2.2	△ 0.3	41.8	46.3	42.5	28.7	24.9
4～6	12.1	11.9	0.9	15.9	11.5	43.1	46.8	41.6	34.1	26.1
7～9	7.2	10.4	△ 5.8	8.5	8.6	43.3	47.2	41.4	33.7	27.7
10～12	3.7	1.9	△ 9.4	9.8	20.4	43.0	46.9	41.0	33.8	28.8
2019年10～12月	2.1	5.1	△ 5.8	1.6	10.2	49.8	52.0	47.1	44.3	42.2
2020年1～3月	2.2	1.4	△ 3.4	5.4	19.6	49.4	50.5	49.1	45.7	45.4
4～6	14.0	25.6	8.5	1.6	13.6	49.3	51.1	46.8	44.5	41.8
7～9	15.5	26.1	△ 0.8	8.2	14.8	49.1	51.0	47.5	43.5	41.0

(注)1. グレーが発生時点。「△」は前年比のマイナス、「-」は赤字を示している。

2. 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。

○2020年の倒産件数は7,809件で、コロナ禍ではあるものの政府による金融支援もあって前年に比べ545件、6.5%の減少となり、負債総額も16.4%減少した。うち金属産業は274件で、36件、11.6%の減少となっている。なお休廃業・解散については、全業種で56,103件となっており、これも前年に比べ3,122件、5.3%減少している。なお、休廃業・解散企業の6割は代表者の年齢が70歳以上で、ピーク年齢は過去最高の72歳となっている。

資料14 企業倒産件数の推移

期	全業種			製造業			金属産業		
	2019年	2020年	前年差	2019年	2020年	前年差	2019年	2020年	前年差
1～3月期	1,965	2,091	126	211	235	24	64	72	8
4～6月期	2,033	1,852	-181	235	197	-38	74	54	-20
7～9月期	2,139	2,104	-35	244	242	-2	87	80	-7
10～12月期	2,217	1,762	-455	262	193	-69	85	68	-17
年間	8,354	7,809	-545	952	867	-85	310	274	-36
休廃業・解散(年間)	59,225	56,103	-3,122	2,859	2,838	-21			

(注)1. 休廃業・解散企業数については、東京商工リサーチの発表では2020年は前年より増加しているが、この図表では、企業数の多い帝国データバンクの数値を紹介している。

2. 資料出所：帝国データバンク資料より金属労協政策企画局で作成。

○ただし、企業の設備投資は回復が遅れている。内閣府「機械受注統計」の代表指標である「船舶・電力を除く民需」では、2019年1～3月期以降、前年割れ傾向が続いており、2020年4～6月期以降は、2桁マイナスとなっている。

資料15 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
2018年1～3月期	0.2	14.3	△ 25.9	△ 1.6	6.7	2.6	45.7	104.9	2.2	△ 7.0	83.0	4.6
4～6	8.0	5.4	△ 13.6	△ 6.8	2.1	12.9	12.6	3.4	5.4	△ 3.2	△ 1.5	6.3
7～9	4.8	△ 4.3	△ 26.4	△ 1.1	5.6	11.6	4.6	△ 4.3	3.7	△ 10.7	2.6	2.6
10～12	2.0	8.5	△ 7.8	3.0	△ 2.7	12.7	△ 11.3	△ 17.6	11.9	△ 13.6	76.8	4.1
2019年1～3月期	△ 2.5	△ 4.2	24.3	△ 4.7	△ 13.1	5.4	△ 26.9	2.9	△ 6.3	△ 9.4	△ 11.5	△ 3.7
4～6	4.1	△ 17.8	△ 3.7	28.1	△ 2.0	△ 15.3	△ 32.4	97.7	△ 5.1	3.5	△ 32.6	△ 5.5
7～9	△ 2.7	△ 10.7	46.7	1.1	△ 0.1	△ 16.0	△ 36.3	15.3	△ 6.4	△ 20.4	5.7	△ 5.1
10～12	△ 1.5	△ 25.4	4.7	16.3	△ 5.6	△ 26.7	△ 37.0	146.7	△ 15.9	△ 10.7	△ 33.0	△ 11.9
2020年1～3月期	△ 1.0	△ 8.7	△ 3.9	7.3	7.6	△ 7.8	△ 34.6	△ 34.5	△ 0.8	8.4	39.1	△ 0.7
4～6	△ 19.1	△ 28.4	△ 1.6	△ 28.8	△ 2.6	△ 22.5	△ 46.8	△ 49.3	△ 39.6	△ 34.9	△ 11.8	△ 17.7
7～9	△ 14.1	△ 12.3	△ 22.9	△ 11.7	△ 14.1	2.4	△ 26.6	△ 33.1	△ 19.8	△ 21.7	△ 14.9	△ 11.6
10月	2.8	4.1	△ 34.4	△ 25.6	6.4	8.7	△ 7.1	△ 38.5	△ 1.2	30.2	13.5	△ 0.6
11	△ 11.3	25.4	△ 35.6	△ 5.1	17.3	25.3	2.0	△ 84.7	△ 15.1	2.7	△ 30.4	△ 0.2

資料出所：内閣府

○日本工作機械工業会の工作機械受注額を見ると、コロナの前、2018年10～12月期以降に急激な落ち込みとなっており、2019年には2018年の3分の2まで縮小している。新冷戦を宣言した2018年10月の米国・ペンス副大統領演説を契機に、企業の投資姿勢が一気に慎重になったものと推測される。2020年に入ってコロナ禍が追い打ちをかけているが、その後、コロナ禍による落ち込み分は取り戻してきているものの、新冷戦による落ち込み分を回復するには至っていない。

○日本経済新聞社が2020年12月に実施した「日中韓経営者アンケート」における日本の回答を見ても、「直面する経済の不安定要因」としては、「新型コロナによる内需不振や輸出減少」

に続いて、「米中貿易摩擦」が第2位（2つまでの複数回答で42.9%）となっており、2021年の設備投資は、国内・海外とも「20年とほぼ同じ」という回答が6割を占めている。

資料16 工作機械受注総額の動向

年・月	受注総額(億円)	前年比増加率(%)	2018年=100
2018年	18,158	10.3	100.0
19	12,299	△ 32.3	67.7
20	9,008	△ 26.8	49.6
20年1月	808	△ 35.6	53.4
2	772	△ 29.6	51.0
3	774	△ 40.7	51.2
4	561	△ 48.3	37.1
5	512	△ 52.8	33.8
6	672	△ 32.1	44.4
7	698	△ 31.1	46.1
8	680	△ 23.2	44.9
9	841	△ 15.0	55.6
10	822	△ 6.0	54.3
11	887	8.6	58.6
12	980	8.7	64.8

(注)1. 2018年=100の数値は、月の金額を12倍して算出した簡易なもの。

2. 資料出所：日本工作機械工業会資料より金属労協政策企画局で作成。

○2021年1月8日に発令された2回目の緊急事態宣言の影響は、データとしてはまだ明らかではないが、製造業については引き続き回復基調が続くものと見られている。ただし、半導体不足が広がりを見せており、その影響が懸念されるところとなっている。

資料17 日本銀行「地域経済報告」に掲載されている「企業等の主な声」
(2021年1月14日・金属産業関係)

【輸出・生産関連】

- ・海外自動車市場の回復を受けて完成車の輸出は増加基調にある。今後は市場回復に寄与してきたペントアップ需要が一巡することから増加ペースは緩やかになっていくものの、高水準の生産が続く見込み。(輸送用機械)
- ・昨年来の自動車の生産回復を背景にバンパーやドア部品向けアルミ製品の需要は急回復しており、フル生産を続けている(非鉄金属)
- ・機械部品の生産は、これまで自動車向けが牽引するかたちで回復してきたが、最近は建設機械や産業用ロボットなどの資本財向けでも引き合いが強まっている。製造業における機械投資の回復の兆しとして注目している。(はん用機械)
- ・このところ半導体製造装置メーカーから部品の増産要望が強まっている。半導体メーカーではデータセンターや5G関連の需要拡大を受けて既存の装置がフル稼働に近い状態にあり、能力増強に動き出しているようだ。(生産用機械)
- ・スマホ関連部品の生産は、5G端末等の需要が拡大するもとで増加傾向にある。米国による輸出規制に伴う一部通信機器メーカーへの出荷減は、その他の取引先への出荷増によってカバーできている。(電気機械)
- ・航空機関連部品の生産は、感染症の影響により旅客機の需要が落ち込んだ状態にあることから、依然として低水準で推移している。(輸送用機械)

【設備投資関連】

- ・2020年度は感染症の影響で減収減益となるため、設備投資は前年度対比で大幅に減額し、必要最小限にとどめている。(生産用機械)
- ・感染症が再拡大する中で先行きの不透明感も強いため、成長分野と位置付けている自動車関連以外の投資を可能な限り抑制している。(非鉄金属)

- ・内外の自動車需要の回復に伴い、春先に一旦凍結していた効率化投資や維持・更新投資を再開した。(輸送用機械)
- ・感染症の影響による業績悪化から設備投資は案件を厳選するが、将来の競争力維持のため、生産性向上に向けたソフトウェア投資や次世代技術の研究開発は計画通り実施する。(輸送用機械)
- ・コロナ禍における国際物流の混乱の経験からサプライチェーンの見直しを進めている。その一環として中国工場の生産の一部を国内に移管するため、国内の設備投資額を上積みする。(輸送用機械)

【雇用・所得関連】

- ・世界的な自動車需要の回復により休日出勤が必要になるほど操業度が上昇しており、現場従業員の残業時間は前年を上回る水準まで回復している。(輸送用機械)
- ・半導体関連の受注好調により、製造部門の人手不足感は強まっている。もともと、感染再拡大の影響など先行きに対する不透明感が強いことから、新卒・中途問わず採用に対しては慎重なスタンスで臨んでいる。(金属製品)

資料出所：日本銀行

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 再度の緊急事態宣言と情勢の見極め

<想定される経営側の主張>

- ・ コロナ禍という世界的危機に直面している中で、自社の置かれている状況について労使で正しく共有した上で、実情に基づいた交渉・協議を行っていかなければならない。先行きについても、経済活動の水準は感染拡大前に比べて低い状況が続く見通しである。最優先すべきは「事業の継続」と「雇用の維持」であることを、労使の共通認識として強く意識する必要がある。
- ・ 2020年4～6月期の実質GDP成長率が過去最悪の前期比年率マイナス29.2%となるなど、コロナ禍はわが国経済にリーマンショック時をはるかに上回る深刻な影響を及ぼしている。コロナ収束の見通しは立っておらず、2021年1月には再度の緊急事態宣言が発令され、先行き不透明感は極めて強い。



- (1) 労使は全力で雇用の維持に努めるとともに、協力と協議を徹底することにより、事業の継続と企業の持続的発展を図り、早期の経済再生に寄与すべきである

* 政労使で確認してきた「生産性運動三原則」は、①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、からなっている。まさに今回のような非常時こそ、労使は全力で雇用の維持に努めるとともに、労使の協力と協議を徹底することにより、事業の継続と企業の持続的発展を図り、早期の経済再生に寄与していかなければならない。

資料18 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. 成果の公正な分配

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

(2) 今次交渉では、経済情勢、産業動向、企業業績については、従来にも増して先行き不透明感が強く、冷静かつ客観的に見極めていく必要がある

- * 今次交渉において、経済情勢、産業動向、企業業績の見極めが通常以上に重要であることは言うまでもない。従来にも増して先行き不透明感が強いことはもちろんだが、冷静かつ客観的に、交渉の山場ぎりぎりまで、情勢の見方について検討を深めていきたい。事態を楽観視することはできないが、けっして過度な悲観に陥ることがあってはならない。
- * 金融市場が毀損したリーマンショックの際には、経済活動の回復に一定の時間を必要としたが、コロナ禍の場合、少なくとも現時点では、経済システムは毀損していない。感染が落ち着けば、個人消費や輸出が速やかに回復することは、2020年7～9月期を見れば明らかである。2020年8～10月の時点では小売は2018年、2019年の平均値並みの水準に、12月には輸出も前年水準を超えていたことに留意すべきである。
- * 2021年1～3月期には、経済活動が低迷するとしても、その後、感染が落ち着いた段階でも、なお落ち込んだままという見方は、合理的とは言えない。民間調査機関の実質GDP成長率予測の平均から算出すると、2022年1～3月期頃には、コロナ発生直前の2019年10～12月期の水準を上回るものと見られる。
- * わが国においても、ワクチン接種が始まることになるが、すでに2020年12月以降にワクチン接種を行っている国々における感染状況、経済活動の状況などについて認識を深めていくことも、これからのわが国の経済情勢・産業動向を予測する上で参考になる。

(3) コロナ禍の下でも、わが国の経済システムは毀損しておらず、潜在的な成長力は引き続き1%弱程度で維持されている

- * 内閣府では、「潜在成長率」の推計を行っているが、金融システムが毀損したリーマンショックの際、この潜在成長率は、2008年度、2009年度には「ゼロ%」となっていた。今回の場合、2020年度でも0.8%となっており、引き続き1%弱程度で推移している。民間調査機関による2020年代前半の経済予測を見ても、2021年度以降は0.8%を下回るような成長率予測は見られず、この点からも、わが国の潜在的な成長力が、引き続き1%弱程度で維持されていることが裏付けられる。
- * ただし、雇用や人件費の削減によって労働市場が毀損してしまえば、たとえ感染が収束しても、再就職や所得増が実現するまで個人消費は回復せず、経済再生は遠のくことになる。すでに、100%休業補償ではない一時帰休が行われている場合や、所定外賃金、一時金の減少、非正規雇用で働いている者の離職により、家計は打撃を受けており、コロナ収束後の経済再生を急ぐのであれば、全力で雇用の維持に努めるのはもとより、家計の修復に力を注ぐ必要がある。

資料19 2020年代前半のわが国経済に対する見方

(%)

機 関	発表日	2020年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
潜在成長率予測							
内閣府(ベースラインケース)	21年1月21日	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
同(成長実現ケース)	21年1月21日	0.8	1.0	1.2	1.4	1.7	2.0
実質GDP成長率予測							
内閣府(ベースラインケース)	21年1月21日	△ 5.2	4.0	2.4	2.1	1.7	1.4
同(成長実現ケース)	21年1月21日	△ 5.2	4.0	3.6	2.7	2.3	2.0
日立総合計画研究所	20年9月17日	△ 6.9	4.0	1.9	1.3	0.9	
ニッセイ基礎研(メインシナリオ)	20年10月13日	△ 5.8	3.6	2.1	1.8	1.3	1.1
同(悲観シナリオ)	20年10月13日	△ 7.1	1.9	1.5	1.4	1.0	0.8
同(楽観シナリオ)	20年10月13日	△ 4.4	4.7	2.7	2.2	1.7	1.5
みずほフィナンシャルグループ	20年12月15日	△ 6.0	3.4	2.0	1.4	0.8	0.8
民間調査機関予測の平均	21年1月13日	△ 5.46	3.31	1.71			
日本銀行	21年1月21日	△ 5.6	3.9	1.8			

資料出所：各機関、日本経済研究センター

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・感染症の収束にはなお時間を要し、3密回避等の制約が引き続き残ると考えられることから、先行きについても経済活動の水準は感染拡大前に比べて低い状況が続く見通しである。民間エコノミストの平均的な見通しでは、2022年度においても実質GDPは2019年度の水準を0.5%程度下回ると予想されている。(経労委P.85)
- ・コロナ禍で行われる今次労使交渉において、最優先すべきは「事業の継続」と「雇用の維持」であることを、労使の共通認識として強く意識することが求められている。(経労委P.91)
- ・目標とはいえ「2%程度の賃上げ(ベア)」を今次労使交渉においても掲げていることは、事業継続と雇用維持に向けて懸命に努力している多くの企業において、経営側はもとより、当該企業の労働組合等からも共感や理解が得られにくいことが懸念される。(経労委P.92)
- ・コロナ禍という世界的危機に直面している中、自社のおかれている状況について労使で正しく共有した上で、実情に基づいた交渉・協議を実施することの重要性を労使で深く認識することが、これまでに増して望まれる。(経労委P.93)

2. 「成果の公正な分配」と賃上げの継続性維持

<想定される経営側の主張>

- ・賃上げについては、経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ決定するのが基本であるが、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。近年、業績格差が拡大しており、業種横並びや各社一律の賃上げを検討することは現実的ではなくなってきている。
- ・とりわけ2021年については、全体としてコロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる一方で、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっており、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。
- ・2014年度以降、7年間におよぶ賃上げの累積により人件費負担はきわめて重くなっており、企業にとって固定的な支出増となる賃上げのできる状態ではない。



(1) 早期の経済再生に向けて、「生産性運動三原則」の「成果の公正な分配」を実践し、マクロ経済における必要性の観点に立った賃金決定を行っていく必要がある

* 生産性運動の目的は「国民の生活水準の向上」である、とされている。今次闘争は、コロナ禍における非常時での交渉となるが、足許の経済情勢、産業動向、企業業績に止まらず、現場の生産性向上の取り組みによって競争力強化を果たしてきた従業員の協力・努力にいかに応え、その生活の安心・安定を確保するかという観点に立って、交渉・協議を行っていく必要がある。一企業だけの努力によって、従業員の雇用と生活を守り切れる企業は限られる。政府はもとより、労使が全体で役割を果たしていくことにより、迅速な経済再生を果たしていかなければならない。

* 経団連では、「経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経て企業が決定する」ことを、「賃金決定の大原則」として掲げている。「経済・景気・物価の動向などの外的要素」を、賃金決定において勘案すべき重要な要素としている点については、労働組合の認識と共通しているが、一方で、「コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる」として、従来以上に「自社の支払い能力」重視の姿勢を見せている。

* 政労使で確認してきた「生産性運動三原則」こそ、「賃金決定の大原則」である。三原則では、「成果の公正な分配」について、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされている。企業の業績、体力はさまざまであるが、賃金水準やその引き上げ幅は、わが国全体の経済力、生産性向上などのマクロ経済を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、産業動向や労働力需給、

企業業績などの諸要素を加味して決定していくというのが基本である。今回のような非常時においては、早期の経済再生に向けて労使が役割を果たすべく、外的要素＝マクロ経済における必要性の観点に立った賃金決定を行っていく必要がある。

(2) 賃上げの継続性を維持し、1%弱程度の潜在的な成長力に見合った賃上げを実施することにより、潜在的な成長力と経済の実勢とのギャップの縮小を図るべきである

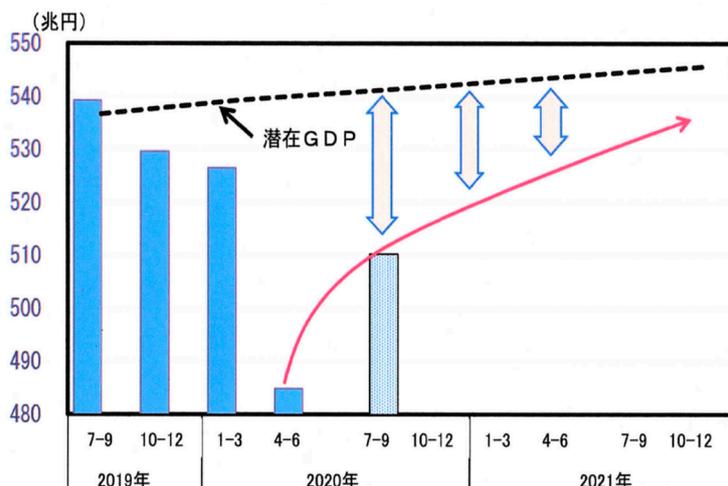
* 2020年度という単年度では、大幅マイナス成長、消費者物価下落が不可避となっている。これまでの労使交渉では、経済情勢について過年度のデータを中心に検討を行ってきており、その点からすれば、2021年の交渉では成果配分の余地はないということになるかもしれない。しかしながら、たとえ一時的にマイナス成長、物価下落の状況であるとしても、このような非常時においては、賃上げの継続性を維持し、1%弱程度と見られるわが国の潜在的な成長力に見合った賃上げを実施することによって、潜在的な成長力と経済の実勢とのギャップの縮小を図り、生活の安心・安定を確保して経済の底支え、早期の経済再生を実現し、持続的な成長軌道の構築を果たしていくことが不可欠である。

* 政府は2020年、一律に一人あたり10万円の給付を行う「特定定額給付金」を実施したが、そのようなカンフル剂的な刺激策では、消費意欲を高める効果は一時で終わってしまう。早期の経済再生と持続的な成長軌道の構築のためには、恒常的な所得である賃金の引き上げが何よりも重要である。

* 『経労委報告』では、「収益が安定的に高い水準で推移あるいは収益が増大している企業においては、」賃金水準の引上げ（ベースアップ）を行うことも選択肢」と指摘している。収益が好調な企業、安定している企業において、まず積極的に賃上げに踏み切ることが、早期の経済再生、持続的な成長軌道の構築に重要な役割を果たすことになる。

○経済再生に向け、1%弱と見られるわが国の潜在的な成長力と、経済の実勢との間のギャップ解消が当面の課題となるが、設備投資や財政支出主導により、ギャップを埋めるのは困難で、個人消費頼みとならざるをえない。設備投資については、コロナ禍要因の発生する以前から、米中新冷戦に伴って企業の投資姿勢が慎重となっており、企業が米中新冷戦下における中長期戦略を確立するまでは、設備投資はもっぱら個人消費など需要の動向によって左右されることになる。また財政支出については、企業がDX、米中新冷戦、カーボンニュートラルに対応するための呼び水となる政策が中心となっており、こうした政策がわが国の潜在的な成長力を高めるとしても、短期的な景気回復効果は限定的と考えるべきである。

資料20 経済再生のイメージ



(注)1. この図表では、潜在GDPは成長率ではなく金額である。

2. 資料出所：経済財政諮問会議有識者議員提出資料（2020年11月9日）

(3) 賃上げを基軸とする「成果の公正な分配」は、永続的に実践していかななくてはならない労使の使命である

* 2014年闘争以降、7年間にわたって賃上げに取り組んできたが、賃上げを基軸とする「成果の公正な分配」については、永続的に実践していかななくてはならない労使の使命である。

『経労委報告』においても、

- ・付加価値を賃金引上げや総合的な処遇改善を通じて社員に還元することで、さらなる付加価値の増大へとつなげていく「社内の好循環」の実現が重要。
- ・持続的な生産性向上を実現していく中で、賃金引上げのモメンタム（＝勢い）を維持していくことが望まれる。

と主張していることに、とくに留意しなければならない。なお、「自社にとって適正な賃金水準について労使で確認した企業」においても、その後の生産性向上の成果については、永続的に賃金として配分される必要がある。

* わが国では、生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったため、2010年代半ばまで長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。こうした配分構造の歪みにより、日本経済は供給力過剰・需要不足が続き、長引くデフレ、バブル崩壊後の「失われた20年」を招くこととなった。リーマンショックは欧米発祥であり、本来なら、打撃は欧米諸国より小さくてしかるべきであったが、現実には、配分構造の歪みとそれによる消費の大幅な縮小により、欧米を上回る打撃を受けることとなった。コロナ禍において、いま再びこの轍を踏むことがないようにしなければならない。

○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、

- ・2009年に雇用者報酬（総額）が減少した国のうち、日本の減少率は際立って大きい。2010年になっても2008年の水準を回復していないのは、日本とアメリカだけ。
- ・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が、1人あたり人件費

が低下したのは日本だけ。

となっている。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である。

資料21 リーマンショック後の人件費の変化とその打撃

(2008年=100・%)

国	1人あたり人件費			雇用者数			雇用者報酬(総額)		
	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年
カナダ	100.0	101.1	102.3	100.0	98.0	99.9	100.0	99.1	102.2
フランス	100.0	101.6	104.5	100.0	98.7	98.5	100.0	100.3	103.0
ドイツ	100.0	100.4	102.9	100.0	100.1	100.5	100.0	100.5	103.4
イタリア	100.0	100.5	102.8	100.0	98.8	97.8	100.0	99.3	100.5
日本	100.0	96.1	96.0	100.0	99.3	99.6	100.0	95.4	95.6
英国	100.0	100.9	104.0	100.0	98.1	97.9	100.0	99.0	101.8
米国	100.0	100.1	102.7	100.0	96.2	95.7	100.0	96.3	98.3
国	名目GDP成長率			名目個人消費成長率			消費者物価上昇率		
	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年
カナダ	5.0	△ 5.2	6.0	4.5	0.2	5.0	2.4	0.3	1.8
フランス	2.6	△ 2.8	3.0	3.3	△ 1.2	3.0	2.8	0.1	1.5
ドイツ	1.9	△ 4.0	4.9	2.3	△ 0.0	2.4	2.6	0.3	1.1
イタリア	1.4	△ 3.7	2.2	2.0	△ 2.1	2.7	3.3	0.8	1.5
日本	△ 2.1	△ 6.0	2.2	△ 0.4	△ 2.9	0.9	1.4	△ 1.4	△ 0.7
英国	2.8	△ 2.6	3.7	3.3	△ 2.3	3.0	3.5	2.0	2.5
米国	1.8	△ 1.8	3.8	2.8	△ 1.3	3.5	3.8	△ 0.4	1.6

資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・事業継続と雇用維持の観点から、経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経て企業が決定する「賃金決定の大原則」が例年に増して重要となる。(経労委P.97)
- ・コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。「賃金決定の大原則」に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあつて外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。(経労委P.98)
- ・収益が安定的に高い水準で推移あるいは収益が増大している企業においては、制度昇給(定期昇給や賃金カーブ維持分の昇給)を実施した上で、自社の実情に適した形で賃金水準の引上げ(ベースアップ)を行うことも選択肢となろう。(経労委P.99)
- ・コロナ禍により収益状況が大幅に悪化し、回復の見通しが立ちにくい企業においては、(中略)賃金水準自体を引き上げるベースアップの実施は困難であり、制度昇給などを含めて、労使で検討せざるを得ない場合もあり得よう。(経労委P.99)
- ・自社にとって適正な賃金水準について労使で確認した企業においては、総合的な処遇改善により重点を置いた交渉・協議を行うことも考えられよう。(経労委P.101)
- ・今後も、企業労使が一体となって持続的な成長と生産性向上に取り組み、増大した付加価値を賃金引上げや総合的な処遇改善を通じて適切に社員に還元することで、働き手のエンゲージメントを高め、さらなる付加価値の増大へとつなげていく「社内の好循環」の実現が重要である。労使協働によって働き方改革フェーズⅡへと深化させ、持続的な生産性向上を実現していく中で、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが望まれる。(経労委P.102)

3. 経団連の主張する「エンゲージメント」に対して

<想定される経営側の主張>

- ・新常態の中で、働き手のエンゲージメントを高め、インプット（労働投入）とアウトプット（付加価値）双方の改善をめざしていくことが必要である。



(1) 大変革の中で「現場力」を強化し、大変革を勝ち抜いていくために、雇用の安定と公正な分配が不可欠である

- * 『経労委報告』では、「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」として「エンゲージメント」を掲げ、これを高めていくことにより、インプット（労働投入）の効率化と、アウトプット（付加価値）の最大化をめざしている。
- * エンゲージメントは、帰属意識と貢献意欲を合わせた概念と言えるが、『経労委報告』が掲げるエンゲージメント向上の方策を見ると、帰属意識を維持し、高める観点が欠如しているとみなさざるをえない。わが国金属産業はDX、米中新冷戦、カーボンニュートラルという大変革の中にある。「現場力」をさらに強化し、大変革を勝ち抜いていくためには、個々人のみならず、職場全体のモチベーションが決定的に重要であり、まさに帰属意識と貢献意欲の両方を高めていかなければならない。
- * 「生産性運動三原則」に基づく雇用の安定と公正な分配こそ、帰属意識と貢献意欲を高めるために不可欠な方策である。

○ 『経労委報告』では、エンゲージメントを高める方策として、以下のようなものを掲げるに止まっている。

- ・「働きがい」「働きやすさ」の双方を実感できる職場づくりを目指した人事労務施策。
- ・健康経営の一層の推進。
- ・働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方の実現。
- ・SDGsの達成や地域社会への貢献に結び付いた企業理念・事業活動などにより、仕事を通じて社会に役立っているとの意識の醸成。
- ・現場業務に従事する働き手に対して、経営トップ自らが労いの気持ちを表すとともに、社員の安全・安心を最優先とした職場環境の整備に取り組む。
- ・現場業務に携わる社員に対しても、主体性を尊重した能力開発機会の提供や、公募制のプロジェクト・異動の実施、業務改善や新規ビジネスを提案するコンテストの開催など、活躍のフィールドを拡げる。

(2) 労使一丸、労使の力の結集には、未曾有のコロナ禍の下、必死に生産を維持し、生産性向上に努めている現場の従業員の協力・努力に報いることこそが必要である

* 『経労委報告』では、「未曾有のコロナ禍が続くいまこそ、あらためて労使が力を結集し、難局を乗り越えていくことが求められる」と呼びかけている。「労使の協力と協議」を徹底し、労使一丸、労使の力の結集を図ることなくして、難局を乗り切ることができないのは言うまでもないが、それは、経営側が従業員に対し、一方的に協力を求めるということであってはならない。未曾有のコロナ禍の下で、必死に生産を維持している現場の従業員の協力・努力に対し、報いることによってこそ、労使一丸、労使の力の結集をなすことができる。とりわけ現場における日々の生産性向上の取り組み成果は、企業にとって永続的に残る財産であり、恒常的な所得である賃金として、これに報いる必要がある。

* 米国の経営者団体であるビジネス・ラウンドテーブルの「企業の目的に関する声明」、あるいは「ダボス・マニフェスト2020」を見ても、グローバル経営において、「ステークホルダー重視経営」なかでも「従業員重視経営」をめざす流れが明確になってきており、SDGsの取り組みにも沿ったものと言える。日本企業が「わが国では、以前からできていること」としてこうした動きを軽視すれば、わが国企業はその「強み」を失うことになりかねない。経営側が「特に重要なステークホルダー」（経労委P.4）である従業員に対し、賃上げの継続性を維持するなど「人への投資」の拡充に永続的に取り組み、「従業員重視」の姿勢を明確に示し続けてこそ、労使一丸、労使の力の結集が達成されることを、再確認しておく必要がある。

○グローバル経営においては、「ステークホルダー重視経営」、なかでも「従業員重視経営」の流れが明確になってきている。

資料22 ステークホルダー重視・従業員重視経営の流れ

ビジネス・ラウンドテーブル「企業の目的に関する声明」（2019年8月）における
従業員に関する部分の概要

- 従業員への投資。これは、公正な報酬と重要な給付の提供から始まる。
- また、新しい能力の開発を助けるトレーニングと教育を通じたサポートも含まれる。
- 多様性と包摂、尊厳と尊敬を発展させる。

「ダボス・マニフェスト2020」（2020年1月）における従業員に関する部分の概要

- 企業は尊厳と尊敬をもって人々を扱う。多様性を尊重し、労働条件や従業員の幸福の継続的な改善に努める。
- 企業は能力向上や再教育を通じ、継続的なエンプロイアビリティを促進する。

資料出所：ビジネス・ラウンドテーブル資料、世界経済フォーラム資料より金属労協政策企画局まとめ

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・特に重要なステークホルダーである働き手の多様な価値観や働き方を尊重し、その活躍を促していくことは、エンゲージメントを高め、生産性の向上やイノベーションの創出につながる。（経労委 P.4）

- 日本経済はこれまで何度も危機に遭遇したが、その都度、企業労使が一丸となって克服してきた。未曾有のコロナ禍が続くいまこそ、あらためて労使が力を結集し、難局を乗り越えていくことが求められる。(経労委P. 4)
- これまで多くの企業は、労働時間削減や年休所得促進など、インプット(労働投入)の効率化を中心とした「働き方改革フェーズⅠ」を進めてきた。今後は、フェーズⅠを着実に進めながら、働き手のエンゲージメントの向上を通じて企業の価値創造力を強化し、アウトプット(付加価値)の最大化に注力する「働き方改革フェーズⅡ」へと深化させていくことが重要である。(経労委P. 5)
- エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、「働きがい」や「働きやすさ」を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念である。(経労委P. 6)
- 企業がエンゲージメントを高めるための人事労務施策を推進することで、労働生産性の飛躍的な向上やイノベーションの創出につながっていくことが期待できる。その際、あわせて健康経営の一層の推進により、働き手の心身両面の健康づくりをサポートしていく必要がある。(経労委P. 6)
- 働き手のエンゲージメントを高めるために必要な施策は多岐にわたるが、中でも特に重要となっているのが、仕事を通じて社会に役立っているとの意識の醸成である。例えば、SDGsの達成や地域社会への貢献に結び付いた企業理念・事業活動は、働き手の誇りややりがいにつながる。企業と働き手の目指す方向性のベクトルが合うことで、持続的な成長に向け大きなシナジーを生むことが期待できる。(経労委P. 6)
- ポストコロナを見据えて、「働きがい」「働きやすさ」の双方を実感できる職場づくりを目指した人事労務施策と、これを支える健康経営の推進により、働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方を実現していくことが強く求められる。(経労委P. 7)
- 現場業務に従事する働き手のエンゲージメントの向上が大きな課題である。(経労委P. 8)
- こうした働き手に対しては、まず、経営トップ自らが労いの気持ちを表すとともに、社員の安全・安心を最優先とした職場環境の整備に取り組むことが重要である。(経労委P. 8)
- 現場業務に携わる社員に対しても、主体性を尊重した能力開発機会の提供や、公募制のプロジェクト・異動の実施、業務改善や新規ビジネスを提案するコンテストの開催など、活躍のフィールドを拡げて「働きがい」を高める施策を可能な限り実施することが重要である。(経労委P. 9)

4. 総合的な処遇改善の費用

<想定される経営側の主張>

- ・法定福利費、高齢社員の人件費、無期雇用社員と有期雇用社員間の均等・均衡待遇への対応、人材育成に関する費用、柔軟で多様な働き方の実現など働き方改革の推進に要する費用、コロナ禍で導入・拡充が進んだテレワークにかかる費用など、「総合的な処遇改善にかかる費用」が増大しており、賃上げの余地はない。



(1) わが国では、現金給与以外の人件費の負担が重いとは言えない

* 『経労委報告』では、所定内給与を100とした場合、総額人件費が169.5となる図表を掲載(P. 98)しているが、その最大の要因は一時金であり、企業の負担の重さを示しているわけではない。総額人件費に占める現金給与以外の労働費用の割合（製造業）を国際比較しても、わが国は20.1%で、フランスの34.9%、スウェーデンの34.1%、ドイツの22.8%、米国の22.1%などに比べ低い水準である。

* 企業にとって人件費増要因が存在しているのは事実であるが、

- 高齢社員の人件費については、その労働の価値と賃金水準が見合っていれば、企業にとって「負担」とはならない。60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇が必要である。
- 年次有給休暇の取得拡大や均等・均衡待遇の確立のように、もともと企業が負うべき負担を先送りしてきたものについては、基本賃金の引き上げとは切り離して実施されなければならない。

こうした人件費も、企業にとって付加価値の源泉たる「人への投資」である。もし企業が単なる余計なコストとして認識しているのであれば、職場全体のモチベーションの向上など望むべくもない。

資料23 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項目	（%）							
	日本 (2015年)	米国 (2018年)	ドイツ (2016年)	フランス (2016年)	英国 (2016年)	オランダ (2016年)	スウェーデン (2016年)	韓国 (2016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	77.9	77.2	65.1	81.8	76.4	66.0	77.6
現金給与以外	20.1	22.1	22.8	34.9	18.2	23.6	34.1	22.4
うち法定福利費	12.0	7.7	13.8	26.4	8.4	10.7	21.0	6.7

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2019」

(2) 成果配分としての「人への投資」は、賃金と同様、働く者の生活向上や消費拡大、将来不安の払拭をもたらすものである

* われわれの求める「人への投資」とは、働く者に対する労働の対価として、成果の「公正な分配」を行うことにより、職場全体のモチベーションを高め、より高い能力発揮と成果の

創出を促す「人への投資」である。賃金と同様に働く者の生活向上や消費拡大、将来不安の払拭をもたらすものと言える。一方、職場で実際に必要とされる技術・技能・知識を身につけるための「人材育成に関する費用」は、「人への投資」ではあるものの、少なくとも働く者に対する成果配分とは言い難く、明確に区別していく必要がある。

- * テレワークにかかる費用についても、経団連は「総合的な処遇改善にかかる費用」としてとらえているが、従業員の立場からすれば、テレワークによって、プライベートな生活のために用意した空間や設備を仕事のために提供しており、また光熱費・通信費なども個人として支払いを行っている。厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」では、「通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその費用を負担することがあり得る」としているが、労働基準法では、労働者に「作業用品その他の負担をさせる」制度とする場合には、就業規則に記載しなければならないことになっており、当然のことながら、企業負担が原則である。テレワーク関連費用についても、通常の勤務と同様、企業負担とすべきであり、当然、それは「労働者への付加価値配分」ではない。従業員に支払われている「テレワーク手当」などが、これらの負担を賄うのに十分なものとなっているかどうか、労使で精査していく必要がある。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・「賃金決定の大原則」は、社員を雇用するために必要な総費用とされる「総額人件費」の適切な管理の徹底が前提となる。法定福利費の上昇や高齢社員の活躍推進、無期雇用社員と有期雇用社員間の均等・均衡待遇への対応など、自社でコントロールしにくい様々な要因にも対処しながら、自社で生み出した付加価値の範囲内に総額人件費を収める必要がある。(経労委P.97)
- ・2014年以降、多くの企業が自社の実情に応じた賃金引上げを実施してきたが、社会保険料など法定福利費の負担増によって、その実感が得られにくい状況に陥っている。今後も、現金給与以外の人件費で最も大きなウェートを占める法定福利費は、少子・高齢化の急速な進行等により増大していくことが見込まれる。(経労委P.98)
- ・労働者への付加価値配分をより適切に捉えるには、賃金等の人件費のみを考慮した労働分配率では限界がある。人材育成に関する費用や、柔軟で多様な働き方の実現など働き方改革の推進に要する費用など、近年進展している「総合的な処遇改善にかかる費用」も含めて考慮することが望ましい。特に、コロナ禍で導入・拡充が進んだテレワークにかかる費用の増加を勘案する必要がある。(経労委P.106)

5. 労働分配率の状況

<想定される経営側の主張>

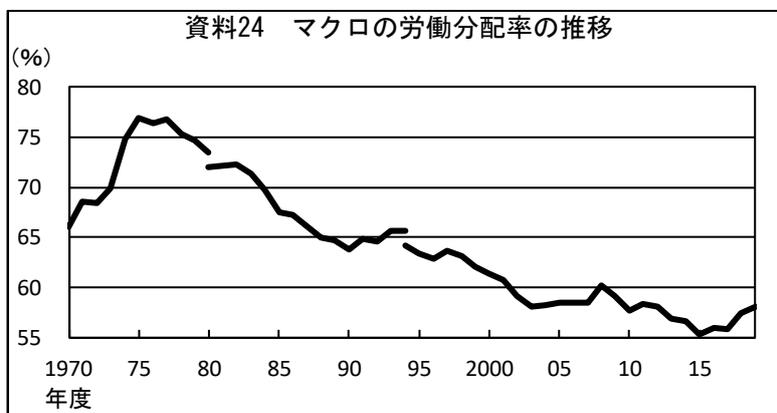
- ・労働分配率の長期的な低下傾向を根拠に、企業に賃上げの余地があるとの主張が見られるが、企業規模別・業種別の労働分配率の水準や動向にはばらつきがあり、個別企業では、それぞれの事業特性や人員構成などの違いにより、さらに異なっている。マクロレベルや企業全体の労働分配率を個々の企業の賃金決定に結び付けて考えるのは適切ではない。
- ・企業が産み出す付加価値は景気変動に伴い大きく変化する一方で、労働者の所得は比較的安定して推移する傾向があるため、労働分配率は短期的には景気と逆相関の動きを示す。2020年に入ってから、コロナの影響により、企業の収益環境が厳しくなっていることから、労働分配率は急速に上昇している。付加価値額が景気悪化に伴い縮小する一方で、景気後退期においても、企業が従業員の雇用や労働条件の維持に努め、人件費が安定的に推移した結果である。
- ・労働分配率は、先進諸国の多くの国で共通して長期的な低下傾向にある。その要因としては、
 - ・技術革新に伴う資本による労働の代替。
 - ・グローバル化による労働集約的な部門の海外移転。
 - ・資本集約的で労働分配率が低い「スーパースター」企業の市場シェアの拡大。などが挙げられる。内閣府の分析によると、わが国においても、技術革新やグローバル化が労働分配率の低下に寄与した可能性が示唆されている。



(1) 人件費の抑制・削減の傾向が強まれば、不況下においても労働分配率が低下し、早期の経済再生どころか、景気底割れ、不況の長期化のきっかけとなりかねない

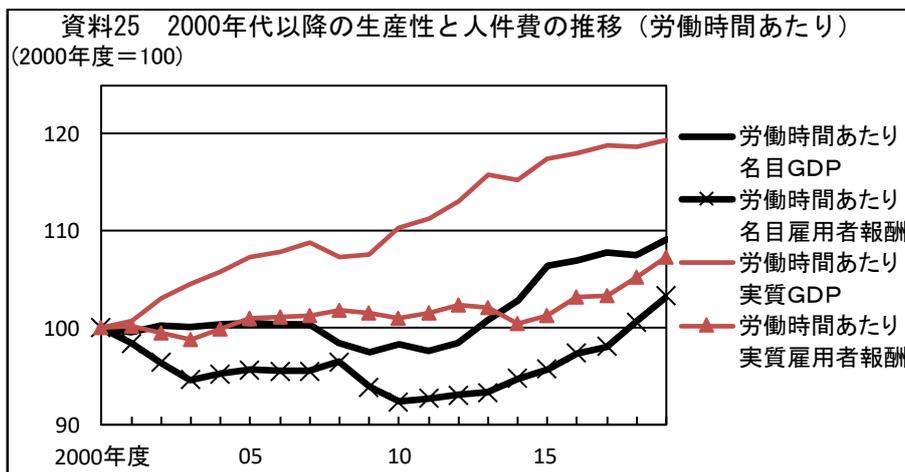
- * 労働分配率は、分母が付加価値額、分子が人件費となっており、付加価値額の増加に見合った人件費への配分が行われているかどうかを確認するための指標である。GDP統計から算出したマクロの労働分配率の変化は、「マクロ経済を反映して形成される社会的相場」が適正に推移し、「成果の公正な分配」が実現しているかどうかを表しており、個別企業労使としても、まずはマクロの配分状況を認識した上で、具体的な交渉に入っていく必要がある。
- * 一般的に、労働分配率は景気回復・拡大期に低下し、景気後退期に上昇する傾向がある。しかしながらわが国では、GDP統計から算出したマクロの労働分配率が、「失われた20年」という不況の時期も含め、長期にわたって低下傾向を続けてきた。
- * 景気後退期に労働分配率が上昇するのは、賃金に下方硬直性があるためである。しかしながらわが国では、総額人件費の中で所定外賃金や一時金の割合が大きいことにより、必ずしも人件費は下方硬直性を持っていない。利益確保のため、付加価値額の減少以上に人件費を抑制・削減することもあり、このため景気後退期に労働分配率が低下する場合もある。
- * 2018年度以降の今回の景気後退局面では、マクロの労働分配率はやや上昇しており、一般

的な傾向をたどっていると言えるが、これは、企業の人手不足感が基調として変わっていないことによるものと推測される。もし2021年闘争において、人件費の抑制・削減の傾向が強まれば、不況下においても労働分配率が低下する可能性があり、そうした場合、早期の経済再生どころか、景気底割れ、不況の長期化のきっかけとなりかねない。



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

○2000年代以降の推移を見ても、名目値、実質値とも、GDPの成長と雇用者報酬の伸びとは、大きな乖離が見られる。



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

(2) 労働分配率低下は先進国共通ではないし、技術革新やグローバル化の必然的な結果でもない。労働生産性の向上にもかかわらず、賃金上昇が限定的であったためである

* 労働分配率の低下は先進国共通の現象、という見方があるが、『経労委報告』で紹介されている内閣府のディスカッション・ペーパー「近年の労働分配率低下の要因分析」によれば、OECD諸国中32カ国について、1995年から2016年の労働分配率の変化を見ると、英国、フランス、イタリアなど17カ国で上昇しているのに対し、低下は米国、ドイツ、日本など15カ国に止まっている。変化幅の単純平均はプラス0.4ポイントであり、労働分配率低下が先進国共通の現象とは言えない。

* 『経労委報告』では、技術革新やグローバル化が労働分配率低下に寄与した可能性がある、としているが、内閣府のディスカッション・ペーパーによれば、技術革新やグローバル化によって労働生産性が上昇したにもかかわらず、賃金上昇が限定的であったために労働分配率が低下したのであって、労働分配率低下は必然的に発生する現象ではない。

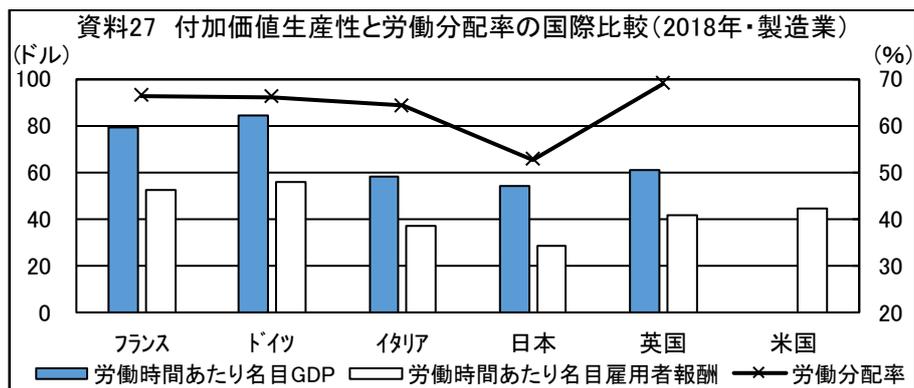
資料26 労働分配率低下の理由として挙げられる要因とわが国の実情

労働分配率低下の理由として挙げられる要因	わが国の実情
技術革新に伴う資本による労働の代替	<p>ICT技術などの活用によって、労働力が不用になってくるという趣旨であるが、内閣府のディスカッション・ペーパーによれば、製造業では、資本と労働は補完的（一方が増加すると、もう一方も増加する）に用いられているとのことである。また、製造業や情報通信業では、ICT資本装備率が高まり、労働生産性が上昇した一方で、賃金上昇の動きが限定的であり、結果として、労働分配率の低下につながったとのことである。</p> <p>ICT技術の実装にあたり、従業員が重要な役割を果たしていることは明らかである。ICT技術の活用による労働生産性の上昇を反映した従業員に対する成果配分が行われれば、労働分配率は低下しないはずである。</p>
グローバル化による労働集約的な部門の海外移転	<p>内閣府のディスカッション・ペーパーによれば、低い賃金で製造できる部品等の国内生産をやめ、輸入することで労働分配率が低下するというような推計結果は得られなかったとのことである。グローバル化による労働分配率の低下は、中間財（素材・部品）の輸出拡大によって、労働生産性が上昇したことによる間接的なものと言える。</p> <p>中間財の輸出拡大に対し、従業員が重要な役割を果たしていることは明らかである。輸出拡大による労働生産性の上昇を反映した従業員に対する成果配分が行われれば、労働分配率は低下しないはずである。</p> <p>ちなみに、生産拠点の海外展開に関しても、その立ち上げやオペレーションにおいて、国内の従業員や現地に出向した組合員が重要な役割を果たしていることは明らかである。</p>
生産性が突出して高いIT企業等の市場シェア拡大	<p>内閣府のディスカッション・ペーパーによれば、わが国における労働分配率低下の要因として、産業シェアの変化による影響は小さく、産業内の労働分配率の低下による影響が大きいとのことである。</p> <p>そもそも、GAFAのような「スーパースター」企業が労働分配率に与える影響は、わが国と米国では異なっているのではないか。</p>

(3) 大変革を勝ち抜いていくためには、「成果の公正な分配」を実践し、賃上げを基軸とする「人への投資」によって、職場全体のモチベーションを高める以外にない

* 1990年代以降、わが国製造業では、新興国・途上国との熾烈なグローバル競争を理由とした人件費の下押し圧力が高まった。非正規雇用の拡大、賃上げの抑制、中堅・シニア世代の賃金水準の引き下げなどにより、総額人件費の抑制・削減が行われ、この結果、生産性の向上に見合った成果配分が行われず、労働分配率が低下を続けてきた。マクロベースの労働分配率を製造業について国際比較して見ると、主要先進国の中で、日本は極端に低い水準となっている。ドイツ、フランスが高賃金・高生産性となっているのに対し、日本は生産性が相対的に低く、人件費水準はそれ以上に低い状況にある。

* 低生産性であっても、それ以上に低賃金であれば、利益を確保することはできる。しかしながら、DX、米中新冷戦、カーボンニュートラルという大変革の中で、「低賃金・低生産性」によって、「アウトプット（付加価値）の最大化」を図り、国際競争力を確保することなど到底不可能である。グローバル経済の中で、大変革を勝ち抜いていくためには、研究開発投資や設備投資の拡大だけでなく、「成果の公正な分配」を実践し、賃上げを基軸とする「人への投資」によって、職場全体のモチベーションを高める以外にない。



(注) 1. 労働時間あたり名目GDP、労働時間あたり名目雇者報酬は、2018年の購買力平価で換算。
 2. 労働分配率は「労働時間あたり名目雇者報酬÷労働時間あたり名目GDP」で、これのみ右目盛。
 3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

(4) 企業財務の面から見ても、配分の歪みは明らかである

* 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、全産業（除く金融保険業）の付加価値額は4.1兆円減少（マイナス1.5%）しているが、付加価値額の一部である人件費が、付加価値額全体の減少幅を大きく上回る7.0兆円減少（マイナス3.4%）しているのに対し、同じく付加価値額の一部である営業純益は、逆に16.3兆円増加（プラス101.2%）している。付加価値額が減少し、利益捻出のため、付加価値額の減少以上に人件費が削減されていたことがわかる。一方、配当は9.7兆円増加（プラス229.9%）、法人税等も1.0兆円増加（プラス7.1%）している。

* 「法人企業統計」において、景気の底であった2012年度と2019年度とを比べてみると、2019年度には景気の山を過ぎてしまっているものの、2012年度に比べれば、付加価値額が22.3兆円増加（プラス8.2%）している。このうち営業純益は17.2兆円増加（プラス53.3%）しているのに対し、人件費は5.4兆円の増加（プラス2.7%）に止まっている。一方、配当は10.4兆円増加（プラス74.8%）しており、人件費の増加額は営業純益の増加額の3分の1以下、配当の増加額の2分の1程度となっている。成果配分のバランスについて、検討することが重要である。

資料28 付加価値額の変化(全産業、除く金融保険業)

(兆円・万人・%)

年 度	付加価値額				配当	法人税 等	役員・ 従業員数	売上高 人件費比率	
	人件費	営業純益	その他						
1990年度	247.9	167.1	15.1	65.7	4.2	20.5	3,939	11.7	
91	266.5	183.3	11.1	72.2	4.5	18.7	4,277	12.4	
92	268.9	191.2	6.1	71.6	4.0	16.3	4,259	13.1	
93	267.3	197.4	2.5	67.5	3.8	14.5	4,358	13.7	
94	273.4	201.6	5.1	66.6	3.8	14.3	4,415	14.0	
95	278.1	203.1	12.2	62.8	4.1	15.4	4,361	13.7	
96	270.6	197.4	15.2	57.9	4.2	15.2	4,235	13.6	
97	276.4	203.9	16.1	56.5	4.2	14.4	4,320	13.9	
98	271.2	204.1	7.1	59.9	4.4	12.4	4,376	14.8	
99	268.2	202.6	14.8	50.8	4.2	10.5	4,434	14.6	
2000年度	277.4	203.3	24.1	50.0	4.8	12.3	4,518	14.2	
01	257.5	193.4	17.9	46.1	4.5	7.5	4,284	14.5	
02	258.8	190.8	21.1	46.8	6.5	13.0	4,209	14.4	
03	258.4	185.3	26.5	46.6	7.2	14.4	4,255	13.9	
04	275.4	192.7	33.9	48.7	8.6	15.8	4,560	13.6	
05	282.7	198.4	36.7	47.7	12.5	19.9	4,770	13.2	
06	290.8	201.4	39.6	49.8	16.2	19.1	4,784	12.9	
07	285.5	198.1	40.0	47.4	14.0	20.1	4,686	12.5	
08	264.3	197.5	19.0	47.9	12.2	14.4	4,724	13.1	
09	263.3	196.7	17.0	49.6	12.3	13.5	4,670	14.4	
10	271.9	194.8	30.2	46.9	10.4	14.5	4,607	14.1	
11	275.1	199.9	29.7	45.5	11.9	15.1	4,658	14.5	
12	272.3	196.9	32.3	43.1	14.0	15.4	4,624	14.3	
13	276.3	192.0	39.3	45.0	14.4	17.9	4,541	13.6	
14	284.8	195.9	46.6	42.3	16.9	17.6	4,572	13.5	
15	293.7	198.2	49.8	45.7	22.2	17.8	4,577	13.8	
16	298.8	201.9	52.5	44.4	20.1	18.1	4,639	13.9	
17	311.7	206.5	61.2	44.0	23.3	20.0	4,775	13.4	
18	314.5	208.6	61.2	44.6	26.2	19.7	4,859	13.6	
19	294.7	202.3	49.5	42.9	24.4	18.3	4,656	13.6	
97→	増加幅	-4.1	-7.0	16.3	-13.3	9.7	1.0	303	0.4
12年度	増加率	△ 1.5	△ 3.4	101.2	△ 23.6	229.9	7.1	7.0	
12→	増加幅	22.3	5.4	17.2	-0.3	10.4	2.8	33	-0.7
19年度	増加率	8.2	2.7	53.3	△ 0.6	74.8	18.4	0.7	

- (注)1. 付加価値額は「法人企業統計」の定義によるもので、人件費、営業純益、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課（法人税等は除く）の合計。2006年度以前については、2007年度以降の定義に合わせているため、財務省発表の数値とは異なる。
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. 法人税等は法人税、住民税、事業税。
4. 1997年度は景気循環で第12循環の山、2012年度は第15循環の谷である。なお、2018年度が第16循環の山となっている。
5. 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。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- 企業が生み出す付加価値は景気変動に伴い大きく変化する一方で、労働者の所得は比較的安定して推移する傾向があるため、労働分配率は短期的には景気と逆相関の動きを示しながら変動する。
(経労委P.104)
- OECD等の国際機関は、多くの国に共通して、労働分配率が長期的な低下傾向にあるとした上で、その要因として、技術革新に伴う資本による労働の代替、グローバル化による労働集約的な部門の海外移転、生産性が突出して高いIT企業等の市場シェア拡大などを指摘している。内閣府の分析によると、わが国においても、技術革新やグローバル化が労働分配率の低下に寄与した可能性が示唆されている。(経労委P.104)
- 2013年以降、景気回復が続いた中で労働分配率は低下していたが、米中貿易摩擦などを背景に2019年から景気後退局面に入ると緩やかに上昇し始めていた。2020年に入ってから、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、企業の収益環境が厳しくなっていることから、労働分配率は急速に上昇している。付加価値額が景気悪化に伴い縮小する一方で、景気後退期においても、企業が社員の雇用や労働条件の維持に努め、人件費が安定的に推移した結果といえる。(経労委P.104)
- OECD「Employment Outlook2018」(2018年7月)は、1995年から2013年にかけて、先進諸国における労働分配率(OECD加盟国のうち24ヵ国平均)が約3.5%ポイント低下したとしており、そのうち約1.8%ポイントが技術革新による資本財価格の低下による寄与、約0.7%ポイントがグローバル・バリュー・チェーンの拡大による寄与であるとの分析を示している。また、労働分配率が低下した国では、先端技術領域での労働分配率の低下とともに、資本集約的で労働分配率が低い「スーパースター」企業の市場シェアの拡大がみられるとしている。(経労委P.104脚注)
- マクロレベルや企業全体の労働分配率の長期的な低下傾向を根拠に、企業に賃金引上げの余地があるとの主張がみられる。しかし、(中略)個別企業では、それぞれの事業特性や人員構成などの違いにより、その水準・動向はさらに異なっている。加えて、足もとでは、新型コロナウイルス感染症の事業活動への影響度合いが個社によって異なることから、ばらつきはより広がっていると考えられる。このため、マクロレベルや企業全体の労働分配率を個々の企業の賃金決定に結び付けて考えるのは適切ではない。(経労委P.106)
- 労働者への付加価値配分をより適切に捉えるには、賃金等の人件費のみを考慮した労働分配率では限界がある。人材育成に関する費用や、柔軟で多様な働き方の実現など働き方改革の推進に要する費用など、近年進展している「総合的な処遇改善にかかる費用」も含めて考慮することが望ましい。特に、コロナ禍で導入・拡充が進んだテレワークにかかる費用の増加を勘案する必要がある。総合的な処遇改善に向けた企業の取組みについてより一層の理解を促し、労使の建設的な議論につなげていくことが重要となる。(経労委P.106)
- 各企業において、自社の労働分配率を労使の議論の際の参考指標の1つとすることは有益であるものの、経営環境や今後の事業計画等を踏まえ、適切な総額人件費管理の下、自社の経営戦略に合致した適正な労働分配率のあり方について、中長期的な視点から検討していくことが重要である。(経労委P.106)

6. 企業の保有する現預金の水準

<想定される経営側の主張>

- 「企業は現金・預金を必要以上に貯め込んでいる」との批判もあるが、企業が現金・預金を保有するのは、日常の運転資金の確保や、経済危機、自然災害など非常時への備えなどのためである。現金・預金の6割弱は中小企業によって保有されているが、中小企業は、大企業に比べコミットメントライン契約の締結が難しく、非常時の備えとして現金・預金を厚めに保有せざるを得ない。
- 新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業が収益悪化に直面しているが、これまでに手元流動性を確保してきたことや、各種支援策により資金調達が円滑に実施できたことにより、企業の資金繰りはリーマンショック時ほど悪化しておらず、企業倒産や失業の抑制にもつながった。
- 2020年7～9月期の企業全体の貸借対照表を前年同期と比較すると、現金・預金が増加した一方、借入金、社債が増加している。売上が大きく減少する中で、手元の運転資金確保のため、借入や社債発行などにより資金を調達し、現金・預金を増加させている。
- 財務状況はやや悪化したものの、自己資本を厚めに保有していたことにより、リーマンショック時に比べ、有利子負債の割合は低く抑えられている。景気回復期に財務体質を強化してきたことが功を奏した。非常事態への備えとして一定の手元流動性（現金・預金など）を確保することや、一定水準の内部留保（利益剰余金）を保有することの重要性が再認識された。
- 先行き不透明感が強い中では、事業継続と雇用維持を図るために、一定水準の内部留保を保有する重要性が増している。また、企業にはポストコロナを見据えた将来への投資が必要であり、内部留保はその原資として活用されることになる。企業の事業継続と、持続的な成長のための内部留保の必要性と意義について、いまこそ正しい理解が求められる。



(1) 企業にとって現金・預金の保有は不可欠だが、要はバランスである

- * 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。**
- * 企業は、日常の運転資金の確保や、経済危機、自然災害など非常時への備えなどのため、**現金・預金を保有する必要があるが、要はそのバランスである。**企業が現金・預金を月間売上高の何カ月分保有しているかを示す**現預金月商比率**は、一般的に、大企業で1カ月程度、中小企業で1.5カ月程度が目安とされている。財務省「法人企業統計」によれば、2019年10～12月期において、製造業の現預金月商比率は規模計で1.7カ月、資本金10億円以上で1.4カ月、資本金1千万円～1億円未満で2.7カ月となっており、**コロナ発生前の時点で、全体としては十分な水準が確保されている状況にあったと言える。**売上高はこのあと減少に転じているが、**コロナ禍の下ではあっても、現金・預金はさらに増加を続けている。**財務体質は強化されているとしても、**非常時を理由に企業が現金・預金を積み上げるだけでは、経済再生はおぼつ**

かない。

* 現金・預金は、将来の投資への原資と言われる。DX、米中新冷戦、カーボンニュートラルなど、研究開発投資・設備投資を拡大すべき課題は山積しているものの、企業の投資姿勢が慎重となっている以上、個人消費などの需要拡大がなければ、こうした投資に踏み切ることも難しい。「人への投資」の遅れは、研究開発投資や設備投資の遅れを招くということも、認識する必要がある。

資料29 現預金月商比率の推移（製造業）

年・期	資本金 全規模	10億円 以上	1億円～ 10億円未満	1千万円～ 1億円未満	(カ月)	
					1千万円～ 2千万円未満	
2019年 1～3月期	1.7	1.4	1.4	2.5	2.5	
4～6	1.8	1.5	1.4	2.7	3.0	
7～9	1.7	1.4	1.4	2.6	3.0	
10～12	1.7	1.4	1.4	2.7	3.0	
2020年 1～3月期	1.8	1.5	1.4	3.0	3.4	
4～6	2.5	2.3	1.8	3.5	4.0	
7～9	2.2	2.0	1.6	3.4	4.2	

(注)1. 現預金月商比率は、現金・預金÷1カ月あたり売上高。

2. 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。

○『経労委報告』では、「売上が大きく減少する中で、手元の運転資金確保のため、借入や社債発行等により資金を調達し、現金・預金を増加」させている、と指摘している。しかしながら、負債全体を企業規模別に見ると、負債が増加しているのは資本金10億円以上の企業であって、1億円～10億円未満、1千万円～1億円未満の企業では、負債は減少しており、負債を増やして現金・預金を増加させている状況とは言えない。

資料30 最近の現預金と負債の動向（2020年・前年差）

産業・期	(億円)									
	資本金全規模		10億円以上		1億円～ 10億円未満		1千万円～ 1億円未満		1千万円～ 2千万円未満	
	現金・預金	負債	現金・預金	負債	現金・預金	負債	現金・預金	負債	現金・預金	負債
全産業										
1～3月期	-18,556	-177,084	781	154,054	5,978	-24,040	-25,315	-307,098	-15,718	-238,223
4～6	225,111	155,902	175,576	365,207	9,533	-80,025	40,002	-129,280	43,526	-74,639
7～9	202,120	359,291	144,393	482,664	12,487	-36,132	45,241	-87,242	32,787	-45,240
製造業										
1～3月期	12,936	14,838	3,941	75,446	-2,768	-30,038	11,763	-30,570	13,767	-19,347
4～6	79,953	22,807	70,152	92,448	6,219	-7,540	3,583	-62,102	11,612	-19,075
7～9	88,090	90,802	70,630	130,723	-610	-13,965	18,070	-25,956	12,887	-14,544

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。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・財務省「法人企業統計」によると、2019年度のわが国企業全体の利益剰余金は475.0兆円となり、8年連続で過去最高を更新した。このことを根拠に、「企業が内部留保を貯め込んでおり、設備や人材への投資が不足している」との主張がみられる。（経労委P. 107）
- ・利益剰余金は、借入金、社債発行や新株発行による資金などと同様、企業の資金調達手段の1つ

である。調達した資金は、現金・預金のみでなく、建物、機械設備、有価証券などの様々な形の資産として保有されている。このため、利益剰余金のみ注目して議論するのは適切ではなく、貸借対照表全体を見る必要がある。(経労委P.107)

- ・企業は内部留保によって得た資金を現金・預金として蓄積するのみでなく、国内の設備投資や海外企業のM&Aなどに積極的に活用している。2013年度以降の景気回復局面において、わが国企業は総じて、財務の健全性を高め、手元流動性を確保するとともに、積極的な投資を行ってきたといえる。(経労委P.107)
- ・2019年度の企業全体の現金・預金は、前年度比0.9%減の221.3兆円と、わずかに減少したものの、引き続き高い水準にある。このことを理由に、「企業は現金・預金を必要以上に貯め込んでいる」との主張もみられる。(経労委P.108)
- ・企業が現金・預金を保有する主な理由としては、日常の運転資金（買掛金の支払い、借入金の支払い・返済、社員への給与の支払いなど）の確保や、経済危機、自然災害等の非常時への備えなどが挙げられる。2013年度以降は景気回復に伴い企業の事業規模が拡大したことから、現金・預金は増加傾向にあったが、2019年度の企業全体の現金・預金は売上高の1.79ヵ月分となっており、事業運営における当面の運転資金の範囲内に収まっている。さらに、現金・預金の6割弱は中小企業によって保有されている。中小企業は、大企業に比べコミットメントライン契約の締結が難しいことに鑑みると、非常時の備えとして現金・預金を厚めに保有せざるを得ない面がある。(経労委P.108)
- ・2020年に入ってから新型コロナウイルス感染症拡大により、多くの企業が収益環境の悪化に直面している。しかし、これまでに手元流動性を確保してきたことや、各種支援策の効果により資金調達が円滑に実施できたこと等を背景に、企業の資金繰りはリーマンショック時ほど悪化しておらず、企業倒産や失業の抑制にもつながったと考えられる。(経労委P.108)
- ・2020年7－9月期の企業全体の貸借対照表を前年同期と比較すると、資産の部で現金・預金が増加した一方で、負債・純資産の部では借入金、社債が増加している。売上が大きく減少する中で、手元の運転資金確保のため、借入や社債発行等により資金を調達し、現金・預金を増加させる動きが広まったとみられる。(経労委P.108)
- ・財務状況はやや悪化したものの、自己資本を厚めに保有していたことにより、リーマンショック時に比べ、有利子負債の割合は低く抑えられている。景気回復期に財務体質を強化してきたことが功を奏したということができ、非常事態への備えとして一定の手元流動性（現金・預金等）を確保することや、一定水準の内部留保（利益剰余金）を保有することの重要性が再認識された。(経労委P.108)
- ・先行き不透明感が強い中では、事業継続と雇用維持を図るために、一定水準の内部留保を保有することの重要性が増している。また、企業にはポストコロナを見据えた将来への投資が必要であり、内部留保はその原資として活用されることになる。企業の事業継続と、持続的な成長のための内部留保の必要性と意義について、いまこそ正しい理解が求められる。(経労委P.109)

7. 賃上げの消費拡大効果

<想定される経営側の主張>

- ・コロナ禍により、将来不安、雇用不安が増大している中で、消費行動は慎重になっており、賃上げをしても個人消費の回復・拡大にはつながらない。



(1) 6割程度に止まる賃上げ獲得組合の割合と、中堅・シニア世代の賃金水準の低下が、消費拡大の障害となっている

- * 2020年4月の緊急事態宣言により、消費は大幅に落ち込んだが、その後は急速な回復が見られた。感染拡大防止のため、消費活動の制限・抑制を余儀なくされてきた中で、消費意欲はむしろ高まっていると言えるのではないかと。
- * 全体で賃上げに取り組む前の2013年と直近の2019年とを比べてみると、日本の実質GDPは5.2%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度はマイナス0.3%で、個人消費が成長に寄与していないばかりか、その足を引っ張っている。日本以外の主要先進国では、GDPに占める個人消費の割合よりも、成長率に占める個人消費の寄与度の割合のほうが高い場合が多く、まさに個人消費主導の成長となっている。日本では、商品・サービス市場に歪みが生じていることは明らかで、それは労働市場において働く者に対する配分が不十分であることに起因している可能性が高い。
- * 賃上げが行われてきたにも関わらず、個人消費が拡大してこなかった要因としては、そもそも実質賃金がプラスとなっていないことに加え、
 - ①すべての企業で、賃上げが行われているわけではない。
 - ②生計費のかさむ中堅・シニア世代の賃金水準の低下が、若年世代に将来不安、消費抑制をもたらしている。
 - ③所得の中でも消費への影響の大きい恒常所得の割合が、低下傾向にある。ことなどが挙げられる。
- * 2014年闘争以降、JC共闘における賃上げ獲得組合は、回答引き出し組合の6割程度で推移しており、この間、中小組合では5割程度に止まっている。こうした状況では、賃上げの消費拡大効果は限られたものとならざるをえない。2020年闘争ではさらに悪化し、規模計で5割、大手組合で7割弱、中小組合で4割となっている。
- * 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、金属産業計・一般労働者・男の所定内給与額の推移を年齢階級別に見ると、高卒では40歳代前半、大卒・大学院卒では40歳代と50歳代前半で、賃金水準の低下が目立つ状況となっている。子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて生計費が最もかさむ中堅・シニア世代の賃金水準の低下は、若年世

代にも将来不安、消費抑制をもたらしている可能性がある。

資料31 実質GDP成長率における個人消費の寄与度（2013年→2019年）

項目	（％）						
	日本	米国	ドイツ	フランス	イタリア	英国	カナダ
実質GDP成長率 ①	5.2	15.7	10.8	9.1	4.9	12.1	11.9
個人消費寄与度 ②	△ 0.3	12.6	9.4	4.5	3.8	9.2	8.3
実質GDP成長率に占める個人消費寄与度の割合(②÷①)	△ 5.9	79.9	86.7	49.2	76.3	76.0	70.0
実質GDPに占める個人消費の割合(2019年)	54.3	69.4	55.9	53.9	60.8	65.1	56.4

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2019年の個人消費の増加額÷2013年のGDP」。

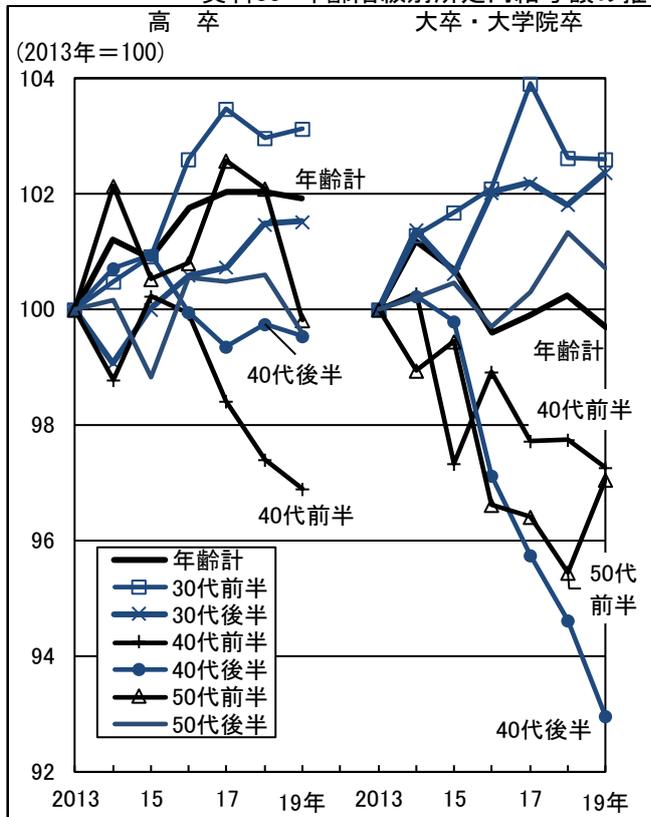
2. 資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

資料32 J C 共闘全体集計における賃上げ獲得状況

年	回答引き出し組合に占める賃上げ獲得組合の割合				賃上げ獲得組合における賃上げ額の平均			
	規模計	1,000人以上	300～999人	299人以下	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	1,320	1,469	1,280
2015年	60.9	89.8	78.4	53.8	1,751	2,286	1,776	1,631
2016年	56.5	82.8	74.3	49.0	1,224	1,326	1,122	1,235
2017年	57.0	81.9	73.3	49.9	1,229	1,128	1,125	1,292
2018年	67.0	88.7	85.0	59.4	1,512	1,489	1,371	1,571
2019年	63.1	78.5	77.0	57.6	1,450	1,238	1,303	1,536
2020年	48.2	66.1	60.1	42.7	1,230	961	1,123	1,316

資料出所：金属労協政策企画局

資料33 年齢階級別所定内給与額の推移(金属産業計・一般労働者・男)

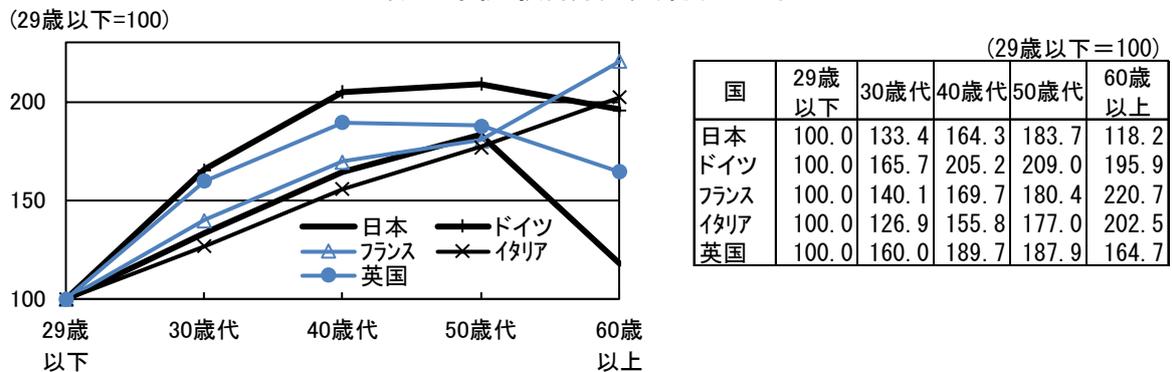


学歴・年齢	2013	14	15	16	17	18	19年
<高卒>							
年齢計	100.0	101.2	100.9	101.8	102.0	102.0	101.9
30代前半	100.0	100.5	100.9	102.6	103.5	103.0	103.1
30代後半	100.0	99.1	100.0	100.6	100.7	101.5	101.5
40代前半	100.0	98.8	100.2	99.9	98.4	97.4	96.9
40代後半	100.0	100.7	100.9	100.0	99.4	99.7	99.5
50代前半	100.0	102.1	100.5	100.8	102.6	102.1	99.8
50代後半	100.0	100.2	98.8	100.6	100.5	100.6	99.6
<大卒・大学院卒>							
年齢計	100.0	101.2	100.7	99.6	99.9	100.2	99.7
30代前半	100.0	101.3	101.7	102.1	103.9	102.6	102.6
30代後半	100.0	101.4	100.6	102.0	102.2	101.8	102.4
40代前半	100.0	100.3	97.3	98.9	97.7	97.7	97.3
40代後半	100.0	100.2	99.8	97.1	95.8	94.6	93.0
50代前半	100.0	98.9	99.4	96.6	96.4	95.4	97.1
50代後半	100.0	100.2	100.5	99.7	100.3	101.3	100.7

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。

○29歳以下の賃金水準を100として、各世代の賃金水準を国際比較して見ると、わが国の中堅・シニア世代の賃金水準が、他の主要国に比べとくに高くなっているわけではなく、むしろ賃金カーブが「寝ている」ことがわかる。

資料34 29歳以下の賃金水準と比較した各世代の賃金水準の国際比較
(管理・事務・技術労働者、男、2014年)



(注)1. 日本は製造業の「きまって支給する現金給与額」、他の国は産業計。
2. 資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2019」

○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や雇用の流動化が、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35 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。(中略)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。

(2) 消費拡大に必要なのは、恒常所得の増加と生涯所得の見通しの向上である

* 家計の消費拡大にとって必要なのは、

- ①所得、とりわけ恒常的な所得の増加（恒常所得理論）
- ②生涯所得の見通しの向上（ライフサイクル・モデル）

である。生涯にわたって、ライフステージの時々に必要な所得が得られるという前提なしに、従業員が安心して消費支出を拡大させることはできない。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、従業員の職務遂行能力の向上を反映した定期昇給を実施するとともに、社会的相場形成を踏まえた賃上げを行っていくことが不可欠である。

* 『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%増加させる効果がある一方で、所定外給与が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。

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

資料36 恒常所得理論 (permanent income theory) と
ライフサイクル・モデル (life-cycle model)

* 家計が財・サービスを購入する能力は、おもに通常の場合に受け取る、あるいは平均的に受け取る所得である恒常所得に依存する。
* 多くの経済学者は、人々は彼らの恒常所得に応じて消費すると信じている。
* 人々の生活水準は、どの時点においても、年々の所得よりも生涯所得のほうにより依存している。
グレゴリー・マンキュー 『マンキュー経済学 I ミクロ編』

* 一時的所得の増加はそのほとんどが貯蓄され、恒常的所得の増加はそのほとんどが消費として使われるであろう。
アンドリュー・エーベル／ベン・バーナンキ 『マクロ経済学 上』

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

資料37 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。

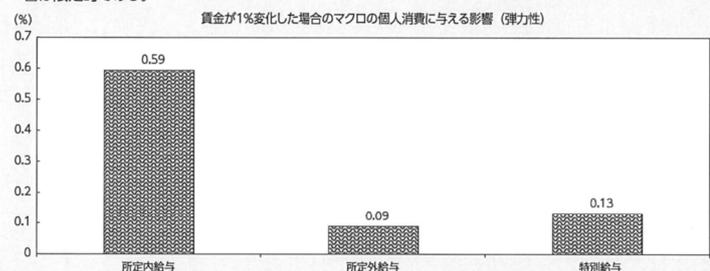
その理由としては、企業が収益を労働者に分配する際に、近年は賞与として分配する傾向が高まっていることが指摘されるが、仮に所定外給与や特別給与の多くが貯蓄に回るとした場合、消費に対する押し上げ効果が限定的であることを意味し、所定内給与としての分配の方が消費喚起といった面からは望ましい可能性があるためである。

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

第2-(2)-12回 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)

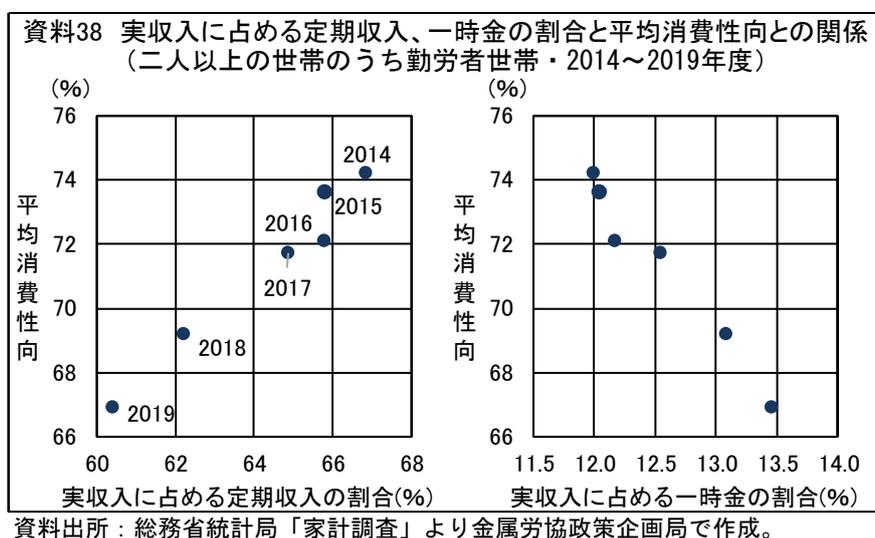
る消費行動を考慮し、定量的にその影響を検証してみる。

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。



○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、基本賃金の引き上げを、すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的に行っていく。
- ・すべての勤労者に対し、職務遂行能力の向上を反映した定期昇給が行われる。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生計費の最もかさむ時期に、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。
- ・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、中堅・シニア世代の賃上げ、60歳以降の処遇改善、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。

8. 人件費の国際比較

<想定される経営側の主張>

- ・わが国の人件費水準は中国や東南アジアなど新興国・途上国に比べて高く、国際競争力確保の観点からすれば賃上げの余地はない。



(1) わが国の労働時間あたりの人件費水準は、主要先進国の中で最低である

- * OECDの資料により、製造業における労働時間あたり総額人件費（法定内外の福利費などを含む）を直近の為替レート（1ドル=103.51円）で国際比較すると、日本の人件費は2,875円となっており、主要先進国の中で最低、デンマーク（5,647円）、ノルウェー（5,588円）の半分、ドイツ（5,012円）、フランス（4,848円）、米国（4,597円）などの6割程度の水準に止まっている。
- * 一方、各国間の物価水準がイコールになる理論的な為替レートである購買力平価（1ドル=101円）を用いて、労働時間あたり総額人件費を比較すると、日本は28.47ドルとなり、デンマーク（50.70ドル）、ノルウェー（50.20ドル）などとの差はやや縮まるものの、スペイン（35.53ドル）に追い越され、チェコ（24.82ドル）、スロバキア（23.49ドル）とかなり接近する水準となっている。
- * 日本が競争しているのは新興国・途上国であって先進国ではない、との指摘もある。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、グローバル経済の下、新興国・途上国を含めた熾烈な国際競争を繰り広げている金属産業では、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、北欧、ドイツ、米国なども含め、先進国・新興国・途上国の競争は世界共通である。見かけ上、新興国・途上国に比べ高い人件費であったとしても、それに見合った付加価値を創出することによって、国際競争力を高めていくことが重要である。

資料39 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2018年)

①現地通貨建て

国	単 位	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	円	2,875	3,173	2,599	3,493	3,215	3,149	3,420
米 国	ドル	44.41	53.16	35.80	77.88	50.59	45.85	46.37
ドイツ	ユーロ	39.68	33.01		46.33	43.97	43.44	55.03
フランス	ユーロ	38.38	35.26		47.39	37.92	36.88	54.30
イタリア	ユーロ	24.71	23.57		31.39	27.42	28.89	30.00
英 国	ポンド	27.71	21.04		48.80	26.55	28.92	33.67
オランダ	ユーロ	36.12	39.34	32.17	49.35	43.98	40.02	36.18
スペイン	ユーロ	21.67	27.10	21.35	24.44	25.26	25.48	28.68
デンマーク	クローネ	332.59	290.92	292.57	365.16	327.81	341.58	293.68
スウェーデン	クローナ	308.25	314.02	262.68	421.81	310.22	305.31	365.32
ノルウェー	クローネ	466.85	522.27	432.88	560.92	519.16	530.05	497.08
フィンランド	ユーロ	34.57	38.43	28.70	43.32	36.02	36.17	31.54
チェコ	コルナ	297.60	331.55	270.05	313.51	305.79	312.91	357.18
スロバキア	ユーロ	11.75	16.47	10.30	10.62	11.54	12.74	14.72

②円建て(直近の為替レートで換算)

国	為替レート 現地通貨 あたり円	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	1.00	2,875	3,173	2,599	3,493	3,215	3,149	3,420
米 国	103.51	4,597	5,502	3,706	8,062	5,236	4,746	4,800
ドイツ	126.31	5,012	4,169		5,852	5,554	5,486	6,950
フランス	126.31	4,848	4,454		5,986	4,790	4,658	6,859
イタリア	126.31	3,121	2,978		3,965	3,464	3,649	3,789
英 国	139.45	3,864	2,934		6,805	3,702	4,033	4,696
オランダ	126.31	4,562	4,969	4,064	6,234	5,555	5,055	4,569
スペイン	126.31	2,737	3,423	2,696	3,087	3,190	3,219	3,623
デンマーク	16.98	5,647	4,940	4,968	6,200	5,566	5,800	4,987
スウェーデン	12.51	3,856	3,928	3,286	5,277	3,881	3,819	4,570
ノルウェー	11.97	5,588	6,252	5,182	6,714	6,214	6,345	5,950
フィンランド	126.31	4,367	4,855	3,625	5,472	4,549	4,568	3,984
チェコ	4.81	1,431	1,595	1,299	1,508	1,471	1,505	1,718
スロバキア	126.31	1,484	2,081	1,301	1,342	1,457	1,609	1,859

③ドル建て(2018年の購買力平価で換算)

国	購買力平価 米ドルあたり 現地通貨	製造業	一次 金属	金属 製品	電子部品・デ バイス、情報・ 通信機器	電気 機械	はん用・生 産用・業務 用機械	輸送用 機械
日 本	101	28.47	31.42	25.73	34.58	31.83	31.18	33.86
米 国	1.00	44.41	53.16	35.80	77.88	50.59	45.85	46.37
ドイツ	0.71	55.89	46.49		65.26	61.93	61.18	77.50
フランス	0.73	52.58	48.30		64.91	51.95	50.52	74.39
イタリア	0.66	37.44	35.72		47.56	41.55	43.77	45.45
英 国	0.66	41.99	31.87		73.93	40.23	43.82	51.02
オランダ	0.75	48.15	52.46	42.90	65.81	58.64	53.36	48.24
スペイン	0.61	35.53	44.42	35.00	40.07	41.40	41.78	47.02
デンマーク	6.56	50.70	44.35	44.60	55.66	49.97	52.07	44.77
スウェーデン	8.59	35.89	36.56	30.58	49.10	36.11	35.54	42.53
ノルウェー	9.30	50.20	56.16	46.55	60.31	55.82	57.00	53.45
フィンランド	0.83	41.65	46.31	34.58	52.20	43.39	43.58	38.00
チェコ	11.99	24.82	27.65	22.52	26.15	25.50	26.10	29.79
スロバキア	0.50	23.49	32.94	20.60	21.24	23.07	25.48	29.43

- (注) 1. GDPベース。雇用者報酬は法定内外の福利費などを含めた総額人件費。
 2. 直近の為替レートは、2021年1月3～9日に適用される税関長が公示する相場。
 3. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

(2) 海外のものづくりグローバル企業は、20～30%台の売上高人件費比率で高利益をあげている

* 売上高人件費比率を見ると、日本企業が総じて10%台なのに対し、海外のものづくりグローバル企業は20～30%台となっているが、総じて海外グローバル企業のほうが利益率が高い、もしくは赤字幅が少ない傾向にあり、高賃金・高利益の状況となっている。DXの大変革が急速に進展している中で、人件費抑制で海外のグローバル企業に対抗し、職場全体のモチベーションを高め、競争力を確保していくことができるのかどうか、きわめて疑問である。日本企業も、基本賃金の引き上げを基軸とする「人への投資」を積極的に拡大していくことにより、利益率を高めていく必要がある。

資料40 海外ものづくりグローバル企業における利益率と人件費の比較

(%)

企業グループ、母国		売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当 期純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費 比率	自己資本 比率
多国籍企業(2019年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	6.7	5.6	11.3	2.9	17.0	25.3
ボルボ	スウェーデン	11.5	8.4	25.8	7.0	14.9	27.0
フィリップス	オランダ	8.4	6.0	9.3	4.3	32.4	46.7
シーメンス	ドイツ	8.7	6.5	11.1	3.8	35.9	33.9
エレクトロラックス	スウェーデン	2.7	2.1	11.1	2.3	19.0	21.1
エリクソン	スウェーデン	4.6	0.8	2.2	0.7	32.0	29.6
ブラウン	ドイツ	5.8	2.6	5.3	2.0	37.9	36.9
ファーウェイ	中国	9.1	7.3	21.2	7.3	19.6	34.4
スウォッチ	スイス	12.4	9.1	6.5	5.5	31.3	83.9
SKF	スウェーデン	10.9	6.7	15.5	6.2	30.5	39.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	-0.9	-3.4	-5.9	-2.7	14.5	46.1
テッセンクルップ	ドイツ	0.6	-0.6	-11.7	-0.7	24.0	6.1
エアバス	フランス等	1.9	-1.9	-22.1	-1.2	19.8	5.2
日本・法人企業統計(2019年度・単体の集計)							
製造業	規模計	3.5	3.3	5.8	2.7	13.8	47.2
	資本金10億円以上	3.8	4.2	6.2	3.0	11.3	48.7
鉄鋼業	規模計	0.3	-3.7	-7.2	-3.0	10.6	41.0
	資本金10億円以上	-0.7	-6.1	-12.1	-4.5	8.2	37.4
非鉄金属	規模計	2.4	2.3	4.4	1.8	8.8	40.4
	資本金10億円以上	1.7	1.9	3.3	1.3	6.2	39.1
金属製品	規模計	3.2	2.5	4.1	2.1	19.6	51.6
	資本金10億円以上	3.1	1.9	2.5	1.4	16.9	58.0
はん用・生産用・業務用機器	規模計	5.3	4.5	6.6	3.3	17.4	50.3
	資本金10億円以上	5.2	4.9	6.5	3.2	14.7	48.9
電気機器・情報通信機器	規模計	3.1	3.9	6.2	2.9	15.9	46.3
	資本金10億円以上	2.9	4.7	6.4	3.1	14.2	48.8
自動車・同附属品	規模計	2.1	3.4	6.8	3.4	11.2	49.8
	資本金10億円以上	2.1	3.8	7.0	3.6	10.2	50.9
その他の輸送用機器	規模計	1.1	-6.8	-19.4	-6.0	15.9	30.9
	資本金10億円以上	0.4	-13.3	-42.6	-10.6	11.8	25.0

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

2. 資料出所：各社Annual report、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の。

9. 中小企業における賃上げ

<想定される経営側の主張>

- ・コロナ禍で行われる今次労使交渉において、最優先すべきは「事業の継続」と「雇用の維持」である。
- ・コロナ禍による売り上げの減少はもとより、同一労働同一賃金への対応や法定最低賃金の引き上げによる人件費増加要因もあって中小企業の業績は圧迫されており、賃上げの余地はない。



(1) 単なる「事業の継続」と「雇用の維持」ではなく、持続的な発展と「良質な雇用」の提供こそ企業の使命である

- * 企業経営における最重要課題が「事業の継続」と「雇用の維持」であることはいうまでもない。コロナ禍で企業業績が悪化している場合であっても、雇用調整助成金や産業雇用安定センターなどを活用し、全力で雇いを維持していくことが不可欠である。とりわけ短期的な利益確保のために、4要件を満たさないような解雇などが行われることのないようにしなければならない。企業の構造改革を理由とする希望退職募集などに関しても、少なくともコロナ収束前は、実施を取り止めることが望まれる。
- * 「事業の継続」は事業が単に続けばよいということではなく、持続的な発展を図っていかなければならない。「雇用の維持」についても、従業員に対して「良質な雇用」を提供し、つねに賃金・労働諸条件の向上を追求していくことが、企業の基本的な姿勢として重要である。従って、企業が具体的な存続の危機に直面しているのではない限り、コロナ禍の下にあっても、企業への持続的な発展に向けた「人への投資」として、「良質な雇用」を具体化する賃金・労働諸条件の引き上げを継続していくべきである。
- * とりわけ中小企業に関しては、国際的に見て、日本は賃金の規模間格差が大きく、かつ格差が拡大してきた。大企業や親事業者の労使も参画し、コロナ禍においても中断することなく中小企業の賃金底上げ、賃金の規模間格差是正を図っていかなければならない。

(2) 中小企業では労働装備率が低く、従業員の役割がより大きい事業活動になっている

- * 中小企業の労働生産性が大企業よりも低いという指摘もあるが、大企業の従業員も、中小企業の従業員も、日本の経済力に相応しい賃金水準を得るのが基本である。製造業の労働装備率（従業員1人あたりの設備の金額）を見ると、企業規模が小さくなるほど低水準となっており、労働生産性が低くなるのは必然である。また労働装備率の低さは、従業員の役割がより大きい事業活動になっているということであり、中小企業における労働分配率が大企業よりも高くなるのは当然である。
- * 企業にとって生産性向上が重要であることはいうまでもないが、現行の賃金水準が、賃金

の社会的相場や働く者の「労働の価値」の観点から見て低い水準と判断される場合には、生産性向上の成否に関わらず、まず是正に努める必要がある。

○厳密な比較は困難であるが、日本は賃金の規模間格差が大きく、かつ1990年代後半以降、格差が拡大してきた。2010年代後半に入って、中小企業における賃金底上げの取り組みにより、所定内賃金の格差はやや縮小しているが、それでも1,000人以上規模の企業に対して、10～99人規模の企業の水準は8割に止まっている。

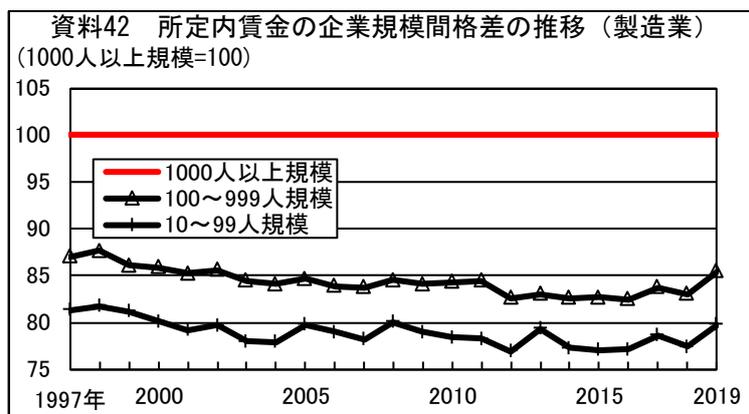
資料41 事業所規模間賃金格差（全産業）

(1,000人以上=100)						
国	規模計	5～29	30～99	100～499	500～999	1,000人以上
日本	67.6	56.3	65.6	76.2	87.9	100.0
国	規模計	10～49	50～249	250～499	500～999	1,000人以上
米国	61.8	48.7	58.9	71.6	84.0	100.0
英国	104.2	89.7	100.2	90.5	104.4	100.0
ドイツ	68.7	65.7	68.4	78.6	85.6	100.0
イタリア	88.5	90.2	85.2	90.5	—	100.0
オランダ	96.2	94.0	98.9	119.7	117.2	100.0
デンマーク	100.4	122.6	139.2	111.4	111.3	100.0
フィンランド	100.3	—	121.8	109.2	—	100.0
ノルウェー	60.7	98.5	60.6	101.7	101.4	100.0

(注)1. 日本は2018年、米国は2018年第1四半期、他は2014年の値。

2. 網掛け部分は1,000人以上に対して80%以下となっている数値。

3. 資料出所：JILPT『データブック国際労働比較2019』



(注)1. 60歳未満の所定内賃金について、性・学歴・年齢をコントロールしたパーシェ式で算出したもの。

2. 資料出所：連合「賃金レポート」より金属労協政策企画局で作成。

○財務省「法人企業統計」で2019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1,821万円に達しているのに対し、1億円～10億円未満の企業では1,048万円、1千万円～1億円未満の企業では746万円、1千万円～2千万円未満の企業では656万円、1千万円未満の企業では368万円に止まっている。企業規模が小さくなるほど、設備よりも「人」の役割がより大きい事業活動になっているということであり、労働分配率は高くなって当然である。

資料43 ミクロベースの労働分配率と労働装備率の企業規模別比較(2019年度・当期末・製造業)
(%・万円)

項目	資 本 金					
	全規模	10億円以上	1億円～ 10億円未満	1千万円～1億円未満		1千万円 未満
				1千万円～2千万円未満		
労働分配率	73.7	69.5	70.5	80.1	85.8	87.8
労働装備率	1,111	1,821	1,048	746	656	368

(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」

(3) 中小組合における本格的な賃金格差是正には、あるべき水準・制度をめざした計画的な取り組みが必要である。

* J C 共闘全体集計によれば、賃上げを獲得した中小組合では、2017年以降、4年連続で賃上げ額平均が大手を上回る状況となっており、格差是正をめざして、大手を大きく上回る賃上げを行っている企業もある。本格的な格差是正に向け中小企業労使は、まず現行の賃金水準や賃金制度の把握・分析を行い、あるべき水準や制度を検討し、労使合意を図り、具体化を進める、という計画的な取り組みを展開していくことが必要である。

* 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、経営者の裁量で個人個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。

(4) 中小企業では、従業員の努力の結果である物的生産性の向上が、十分な付加価値に結びついていない

* 中小企業における労働生産性の向上、付加価値額の拡大については、金属労協としても、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」構築に取り組んでいるところである。

* 2000年代以降、中小企業では大手と同等、もしくはこれを上回る実質（物的）労働生産性の向上が図られているにもかかわらず、それが名目（付加価値）労働生産性の向上に結びついていないこととくに留意する必要がある。中小企業における価格転嫁力の弱さが、従業員の努力の結果である物的生産性の向上を、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。

* 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。

○中小企業庁『2020年版中小企業白書』によれば、製造業における実質労働生産性上昇率と名目労働生産性上昇率を比べてみると、たとえば2013～2015年（年率）では、大企業は実質上昇率が4.1%、名目が4.9%で、名目のほうが大きくなっているのに対し、中小企業では実質上昇率5.0%に対し、名目はわずか1.3%となっている。中小企業における価格転嫁力の弱さが、従業員の努力の結果である物的生産性の向上を、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。なお、中小企業では、労働装備率が低い中であっても、大企業並み、あるいは大企業を上回る物的生産性の向上を達成していることに留意する必要がある。

資料44 企業規模別の実質労働生産性と名目労働生産性の上昇率の相違
(製造業・年率)

年度	中小企業		大企業	
	実質労働生産性	名目労働生産性	実質労働生産性	名目労働生産性
1975-79	6.8	5.4	9.3	10.9
80-84	4.8	3.9	2.9	3.8
85-89	3.8	5.1	2.6	4.4
90-94	△ 0.3	0.3	△ 2.2	△ 0.8
95-99	1.0	△ 0.9	2.4	2.2
00-04	4.7	0.4	4.4	4.0
05-09	4.3	△ 1.4	△ 4.5	△ 5.2
10-12	5.6	0.8	5.7	4.9
13-15	5.0	1.3	4.1	4.9
16-18	2.9	1.1	0.5	1.6

(注)1. 実質労働生産性は、1人あたり名目労働生産性から価格変動の影響を取り除いたもの。

2. 資料出所：中小企業庁「2020年版中小企業白書」

(5) コロナ禍の下であっても、中小企業の人手不足は基調として変わっておらず、賃金・労働諸条件の引き上げが企業の存続にとって喫緊の課題である

* 2020年10月末時点における2021年3月高校新卒者の求人・求職状況を見ても、求人倍率は規模計で2.43倍に達しており、コロナ禍であっても、人手不足は基調として変わっていないものと思われる。とりわけ中小企業では、人材確保が引き続き困難を極めているものと思われる、賃金・労働諸条件の引き上げが企業の存続にとって喫緊の課題となっている。

○2021年3月高校新卒者の求人・求職状況を見ると、2020年10月末時点で、求人数37.0万人に対し、求職者数は15.2万人で、求人倍率は2.43倍と、引き続き人材確保が困難な状況となっている。2020年3月卒について企業規模別に見ると、充足率は規模計で34.4%、29人以下で14.8%、30～99人で23.2%、100～299人で39.3%と半分に達しておらず、コロナ禍においてもこうした傾向は続いているものと思われる。

資料45 高校新卒者の求人・求職・就職状況(2020年10月末現在)

(人)

規 模	2020年3月卒			2021年3月卒		
	求人数①	就職者数②	充足率②÷①(%)	求人数③	求職者数④	求人倍率③÷④(倍)
29人以下	145,694	21,535	14.8	121,435	—	—
30～99人	141,019	32,734	23.2	110,139	—	—
100～299人	96,483	37,934	39.3	70,902	—	—
300～499人	28,110	15,052	53.5	19,531	—	—
500～999人	24,761	16,881	68.2	17,101	—	—
1,000人以上	48,371	42,559	88.0	30,569	—	—
規模計	484,438	166,695	34.4	369,677	152,402	2.43

(注)1. 充足率では求人数が分母になり、求人倍率では求人数が分子になることに注意すること。

2. 資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・今後も、コロナ禍による売上の低迷に加え、同一労働同一賃金への対応、最低賃金引上げによる人件費の高まり等が中小企業の利益を下押しする可能性があることに留意が必要である。(経労委P.90)
- ・事業継続と雇用維持を最優先に経営に取り組んでいる多くの中小企業に対して、「10,500円以上」という、中小企業の経営状況や賃金引上げの実態から大きく乖離した要求水準を掲げ続けることは、コロナ禍で経営環境が激変していることを踏まえて「雇用の確保」を大前提に据えているはずの2021闘争方針の基本認識との整合性に疑問を感じざるを得ない。このような姿勢は建設的な労使交渉を阻害し、ひいては良好な労使関係を損なうのではないかと危惧している。(経労委P.93)

10. 最低賃金の意義・役割

<想定される経営側の主張>

- 2020年度の中央最低賃金審議会において、公益委員から「最低賃金の引上げが雇用調整の契機となることを避けるべき」との見解が表明されているが、最低賃金の引き上げが中小零細企業の雇用に影響を与える可能性が高いとの認識を示したものであり、重く受け止めるべきである。
- 最低賃金に限らず、賃金の引き上げは、生産性向上をベースとした持続的な付加価値の増大に伴って適正に実施するものである。政府の「3%引上げ方針」ありきではなく、中小零細企業の持続的な生産性向上の確認が重要である。
- 近年の地域別最低賃金の大幅な引き上げにより、特定最低賃金との金額差は急激に縮まり、2019年度はほぼ同水準（+2円）となった。また、特定最低賃金の適用労働数は年々減少しており、地域別最低賃金の約5,111万人に対して特定最低賃金は289万人と、その1割にも満たない。特定最低賃金を存続させることの意義が大きく揺らいでいる。
- 複数年度にわたって地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金については、乖離額が累積しており、再び上回る見込みがないことから、関係労使で廃止に向けた具体的なスケジュールを協議すべきである。
- 地域別最低賃金の引き上げにより今年度初めて下回ったケースや、前年度改正して上回ったものの、今年度再び下回ったケースについては、当該特定最低賃金が引き続き本当に必要なのか、廃止も視野に関係労使で検討すべきである。
- 企業内最低賃金協定は企業ごとに締結するものである。しかし、特定最低賃金の新設や金額改正の申出の際に資料として使用されるケースがあるなど、協定化にあたっては、その影響が業界全体に及ぶ可能性があることに十分な留意が必要である。



(1) 最賃の引き上げについては、「最低賃金引き上げ → 雇用調整の契機」という固定観念にとらわれず、事実在即して、判断すべきである

* コロナ以前に比べれば、完全失業率、有効求人倍率はやや悪化しているものの、2020年の倒産件数や休廃業・解散件数は、2019年を下回っている状況にある。アルバイト・パートの募集時平均時給も、地域別最賃の引き上げを上回る上昇傾向が続いており、「最低賃金引き上げ → 雇用調整の契機」という固定観念にとらわれず、事実在即して、判断を行っていくべきである。

* 年率3%の地域別最賃引き上げの政府方針は、「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」を目的としている。労働市場において、マクロ経済の状況を反映した賃金水準・賃上げという市場経済原理に基づく労働力の価格決定機能が弱まっているようであれば、政府による介入は当然あり得る。

資料46 アルバイト・パート募集時平均時給調査（2020年）

項目・エリア	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
平均時給（円）												
北海道	950	949	961	958	974	981	973	973	982	989	1,005	1,019
東北	960	934	939	972	966	959	969	976	972	972	966	981
北関東	963	959	959	950	953	955	966	959	956	971	966	972
首都圏	1,130	1,127	1,130	1,122	1,116	1,127	1,131	1,130	1,139	1,136	1,145	1,150
甲信越・北陸	949	951	950	960	941	947	951	956	963	963	975	970
東海	1,003	1,002	1,000	1,003	996	1,004	1,004	1,005	1,004	1,003	1,003	1,010
関西	1,050	1,045	1,051	1,052	1,054	1,057	1,053	1,061	1,066	1,066	1,066	1,085
中国・四国	956	952	948	946	957	951	943	945	949	951	959	959
九州	931	927	926	924	933	933	925	930	938	941	936	949
全国	1,048	1,044	1,044	1,037	1,040	1,047	1,043	1,045	1,050	1,049	1,051	1,059
前年比（％）												
北海道	2.9	3.0	3.9	3.2	5.2	5.6	4.6	4.7	5.1	4.7	5.8	6.3
東北	3.9	1.3	2.6	5.7	4.9	3.2	4.1	4.3	4.5	3.8	2.4	3.4
北関東	2.7	2.2	2.8	1.5	1.4	1.3	1.8	1.2	0.8	1.8	1.3	0.9
首都圏	3.8	3.3	3.9	2.8	2.2	2.9	2.4	2.1	2.9	1.3	1.1	1.1
甲信越・北陸	1.6	1.8	2.3	3.0	0.9	0.7	0.6	0.3	1.3	0.3	1.6	1.5
東海	2.3	2.3	1.8	1.7	0.8	1.6	1.8	1.1	1.1	0.2	△ 0.5	0.1
関西	3.4	3.0	3.9	3.7	3.2	3.0	2.3	2.7	3.2	2.4	1.5	2.6
中国・四国	2.8	2.7	2.8	2.5	3.3	2.4	1.5	1.2	1.2	0.8	1.1	0.7
九州	2.6	2.4	2.8	2.1	2.6	2.1	1.3	1.5	2.2	1.8	0.9	1.7
全国	3.1	3.0	3.4	2.2	2.2	2.4	1.8	1.6	1.9	0.8	0.3	0.6

(注)1. 求人メディア『TOWNWORK』『fromA navi』に掲載された求人情報のうち、「アルバイト・パート」募集のもの。

2. 資料出所：株式会社リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」より
金属労協政策企画局で作成。

○労働市場における長期にわたる働く者への配分不足と格差拡大という歪みが、商品・サービス市場における個人消費の低迷という歪みを招き、わが国の低成長の要因のひとつとなっている。政府が地域別最賃について方針を示しているのも、そうした背景がある。市場経済を有効に機能させることは、経営者団体の重要な役割のひとつであり、経営者団体はこのような状況に向き合い、労働市場における労使対等の下での適正な労働力の価格決定と、「生産性運動三原則」に則った社会的相場形成にこそ、力を注ぐべきである。

○市場経済では、市場参加者の対等性確保が不可欠である。労働市場ではとくに労使対等が重要であるが、賃金・労働諸条件を決定する場合、働く者が個々人で企業と交渉するのでは、「交渉上の地歩」が弱くなってしまうため、労働組合による団体交渉によって、労使対等を確保している。労働組合未組織の企業では、労使対等の交渉が困難なため、労使対等の下で行われた交渉の結果としての社会的相場を踏まえて、賃金・労働諸条件決定を行う必要がある。なかでも最低賃金については、社会的な性格がより強く、労使対等の交渉で決定された企業内最賃の水準を、特定最賃を通じて広く波及させていくことは、労働組合のある企業の労使の使命である。『経労委報告』において、企業内最賃協定について、「その影響が業界全体に及ぶ可能性があることに十分な留意が必要である」と後ろ向きの姿勢を示しているが、特定最賃の意義と役割をまったく理解していないようでは、特定最賃の存在意義云々を主張することはできないのではないか。

(2) 地域別最賃と特定最賃では意義と役割が異なっており、特定最賃の存在意義は揺らいでいない

* 『経労委報告』では、2019年度に地域別最賃に対する特定最賃の金額差が平均「+2円」に止まっていること、特定最賃の適用労働数が年々減少し、地域別最賃の1割に満たないことを理由に、特定最賃の「意義が大きく揺らいで」と指摘しているが、地域別最賃と特定最賃は意義・役割が異なっており、適用労働者が地域別最賃に比べ少ないことは、特定最賃の意義を失わせることにはならない。

* 特定最賃が地域別最賃の「+2円」というのは、

- ・東京、神奈川という、地域別最賃の水準が高く、しかも特定最賃が地域別最賃を下回ったまま据え置かれている都県も含めて地域別最賃の平均を集計し、
- ・地域別最賃を下回ったまま据え置かれている特定最賃も含めて特定最賃の平均を集計している

ためと見られる。有効な特定最賃を持つ道府県の地域別最低賃金の加重平均は869円、有効な特定最賃の加重平均は921円であり、その差は縮小してきているものの、52円となっている。

* 平均で「+2円」であるから特定最賃の意義が揺らいでいるというのであれば、平均で「+52円」、月額で9,000円相当の差があれば、十分な意義があると言えるのではないか。個別の特定最賃については、地域別最賃との差がわずかとなっているものもあるが、そうした場合には、十分な意義のある水準まで、速やかに引き上げていくべきである。

資料47 最低賃金の意義・役割などの違い

項目	法定最低賃金		企業内最低賃金
	地域別最低賃金	特定最低賃金	
意義・役割	憲法で定められた「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障するための社会的な仕組み	賃金格差の是正と産業の公正な市場競争を促し、産業の魅力と持続可能性を高めるための仕組み	企業内の賃金の最低額を保障することで、従業員の安心・安定を確保する
決定方式	行政の諮問による審議会方式	関係労使の申出・審議による審議会方式 申出には、企業内最低賃金協定の締結などが要件として求められる	会社と労働組合が締結
決定条件	決定を義務づけ	労使が必要と認める場合に設定	労使合意
決定単位	都道府県ごと	産業ごと（都道府県ごと）	労使で決定
適用対象者	全ての労働者 国籍、雇用形態、勤務形態を問わない。障がい者、外国人技能実習生にも適用される。派遣労働者は、派遣先の事業所の最低賃金が適用される	基幹的労働者 左記のうち、18歳未満、65歳以上、軽易業務等を除く	企業内 組合員対象、全従業員対象、年齢別最低賃金等、会社により異なる
罰金	最低賃金法により、上限1件50万円	労働基準法の賃金の全額払い違反となり、上限1件30万円	労働基準法の賃金の全額払い違反となり、上限1件30万円

金属労協政策企画局まとめ

資料48 法定最低賃金の水準（2019年度・加重平均）

(円)

地域別最低賃金①	特定最低賃金②	差 ②-①
有効な特定最賃のある道府県の平均 869	有効な特定最賃の平均 921	52
すべての特定最賃が地域別最賃を下回る水準で据え置かれている都県を含む全国加重平均 901	地域別最賃を下回る水準で据え置かれている特定最賃を含む特定最賃の平均 903	2

資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

(3) 地域別最賃と特定最賃の金額差の縮小や逆転は、経営者団体が特定最賃引き上げに抵抗してきたためであり、それを理由にした特定最賃廃止の主張は、公正ではない

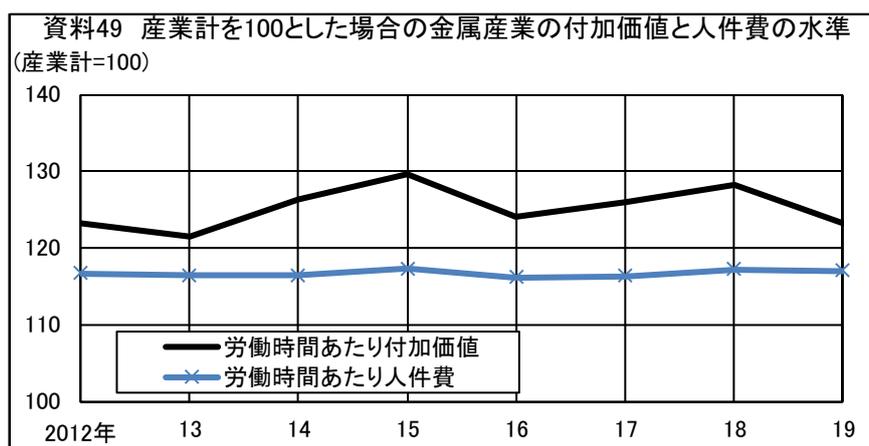
- * 地域別最賃と特定最賃の金額差が縮小し、一部では逆転して特定最賃が有効性を失い、そのまま放置されているのは、そもそも経営者団体が特定最賃の廃止を意図して、地域別最賃の引き上げを踏まえた特定最賃の引き上げに強く抵抗してきたためである。経営者団体が金額差の縮小や逆転を理由に特定最賃の廃止を主張するのは、公正な姿勢を欠くものと言わざるをえない。
- * なお、特定最賃が地域別最賃を下回り、有効性を失った状態が続いている場合であっても、○産業としての危機意識が出てくれば、世の中の状況も見据えながら必要性の有無を論議する必要がある。
○地賃が他県と比較して劣った場合や、全国的な状況変化が発生した場合などは、必要性審議について充分協議する必要がある。
といった内容で労使が合意しているケースも見られるので、廃止する必要はない。
- * 地域別最賃の引き上げにより、特定最賃が新しい地域別最賃をいったん下回る場合、とりわけこうした状況が2年続くと、金額改正に対し使用者側から強い抵抗が示される場合がある。一部の使用者側が、2年続けば金額改正に応じないという一方的に定めたルールを押し付けようとしているためである。しかしながらこれも、単に使用者側が適正な金額改正に応じてこなかったことが原因であり、このようなルールの押し付けは、公正とは言えない。
- * 『経労委報告』では、地域別最賃と逆転している特定最賃の廃止について、「関係労使」による協議・検討を強調しているが、特定最賃はそもそも「当該産業労使」のイニシアティブによる制度であり、金額改正や新設の有無、改正額などあらゆる判断について、「当該産業労使」による合意が最優先されるべきである。

(4) 金属産業は、付加価値生産性が高いにも関わらず、グローバル競争を理由とした賃金の下押し圧力があり、特定最賃による賃金底支えが不可欠である

- * 金属産業について見ると、付加価値生産性（労働時間あたり名目GDP）は産業計を2～3割程度上回っているにも関わらず、人件費（労働時間あたり雇用者報酬）は、産業計を16～17%程度上回るに止まっており、金属産業では、地域別最賃に加えて特定最賃を設定する

意義はきわめて大きい。

- * 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。金属産業では、新興国・途上国との熾烈なグローバル競争を理由とした人件費の下押し圧力をつねに受けているが、これにより、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かえば、賃金の抑制で新興国・途上国に対抗することなど、到底不可能であり、わが国金属産業の競争力が失われることになる。産業が「低賃金・低生産性」に陥ることを回避するための一環として、最低賃金の引き上げを行っていく必要がある。
- * かつて『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」との主張が見られたが、その後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り、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。



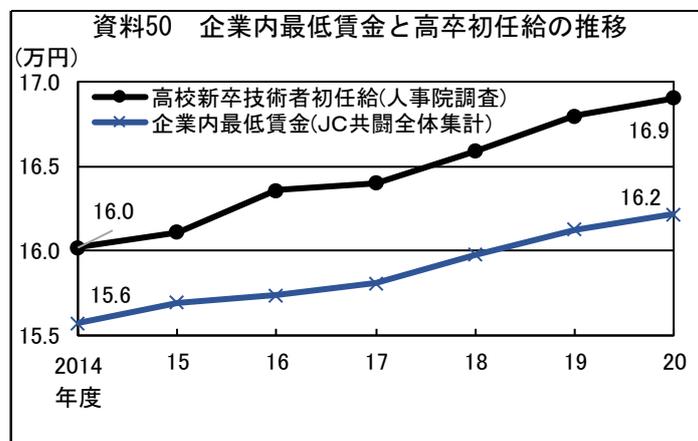
(注)1. 付加価値は名目国内総生産、人件費は名目雇用者報酬。
2. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

(5) ESG経営や「良質な雇用」の観点からも、企業内最賃の高卒初任給準拠を推進していくべきである

- * 金属労協では、企業内最低賃金協定について、高卒初任給準拠を基本とする方針を掲げているが、現状としては、高卒初任給と企業内最賃には乖離があり、その差は拡大傾向となっている。例えば正社員対象の企業内最賃協定において、企業内最賃が高卒初任給を下回っている場合、下回っていることについて積極的な意義・必要性が見いだせるのかどうか、ESG経営や「良質な雇用」の提供などの観点で懸念が生じる可能性がないかなどについて、労使で議論を深め、企業内最賃の高卒初任給準拠をめざしていくべきである。

- * 企業が持続的発展を果たしていくためには、職場全体のモチベーションを高め、雇用形態

を問わず企業で働くすべての人材が一丸となっていくことが必要である。パート・アルバイト、外国人技能実習生などについても、入口賃金を高卒初任給以上とすることは、職場の一体感を醸成し、そのモチベーションを高めることに寄与すると見られる。非正規雇用も含めて対象としている企業内最賃協定についても、高卒初任給準拠をめざしていくべきである。



(注) 1. 人事院調査では、当年度の賃金改定の結果が含まれていない場合もある。
2. 資料出所：人事院「職種別民間給与実態調査」、金属労協資料より金属労協政策企画局で作成。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・公益委員による「最低賃金の引上げが雇用調整の契機となることを避けるべき」との見解表明は、最低賃金の引上げが中小零細企業の雇用に影響を与える可能性が高いとの認識を示したものであり、関係者間で重く受け止めるとともに広く共有すべきである。(経労委P.73)
- ・今後の審議にあたっては、政府の「3%引上げ方針」ありきではなく、中小零細企業の持続的な生産性向上の確認が重要である。引上げ方針を堅持するのであれば、中小零細企業が最低賃金の引上げに対応することのできる環境の整備に向けて、生産性向上に必要なデジタル化や取引価格の適正化等のさらなる支援が必須である。加えて、近年の大幅な引上げが企業に与えた影響と経済や消費への効果の検証が不可欠である。(経労委P.73)
- ・近年の地域別最低賃金の大幅な引上げにより、産業別に設定されている特定最低賃金との金額差(全国加重平均)は急激に縮まり、2019年度はほぼ同水準(+2円)となった。個別にみても、地域別最低賃金額を下回る特定最低賃金の件数が増加している。(経労委P.74)
- ・特定最低賃金の適用労働者数は年々減少しており、地域別最低賃金の約5,111万人に対して特定最低賃金は289万人と、その1割にも満たない。(経労委P.74)
- ・地域別最低賃金を上回る水準で新設されたはずの特定最低賃金において、地域別最低賃金額を下回っているケースが増え、適用労働者数は減少傾向にあるなど、特定最低賃金を存続させることの意義が大きく揺らいで久しい状況にある。(経労委P.75)
- ・地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金には、3つのケースがある。①複数年度にわたって下回っているケースについては、乖離額が累積しており、再び上回る見込みがないことから、廃止に至った他地域の事例も参考にしながら、関係労使で廃止に向けた具体的なスケジュール等を

協議する段階にあるといえる。②地域別最低賃金の引上げにより今年度初めて下回ったケースや、③前年度改正して上回ったものの、今年度再び下回ったケースについては、産業構造の変化や急速なデジタル化の進展などによって、新設当初と状況が大きく異なっていることも踏まえ、当該特定最低賃金が引き続き本当に必要なのか、廃止も視野に関係労使で検討すべきである。(経労委 P. 75)

- 改正の申出による審議では、「金額改正」の必要性が問われ、「必要性あり」と答申した場合に金額審議へと移行する。必要性の審議においては、申出の要件を満たしているかの確認はもちろんのこと、申し出た当該産業の労働者代表に対し、金額改正が必要な理由についての詳しい説明が求められる。他方、「廃止」にあたっては、当該産業の使用者による意見陳述等を通じて労働者側委員や公益委員の理解に努めるなど、全会一致を目指す必要がある。(経労委P. 76)
- 企業内最低賃金協定は企業ごとに締結するものである。しかし、特定最低賃金の新設や金額改正の申出の際に資料として使用されるケースがあるなど、協定化にあたっては、その影響が業界全体に及ぶ可能性があることに十分な留意が必要である。(経労委P. 76)

11. テレワークの課題と労働時間

<想定される経営側の主張>

- ・テレワークの活用拡大に対応するため、労働時間の柔軟化に取り組んでいきたい。



(1) 恒久的なテレワーク制度整備には、さまざまな課題が指摘されており、労使協議の徹底が不可欠である

- * コロナ禍をきっかけとして、緊急的なテレワークの導入が広がったが、今後は、新しい働き方として、恒久的なテレワークの制度整備を図っていくことが課題となる。金属労協の2021年闘争方針では、「テレワークの目的を明確にした上で、労働時間管理や安全衛生、費用負担、セキュリティ確保、職種による適性や適用の範囲、コミュニケーションの円滑化などの課題について、労使で十分に検討を進める必要がある」としている。
- * 『経労委報告』においても下記のような指摘があり、留意する必要がある。
 - ICT環境の整備や情報セキュリティの確保、電子化・ペーパーレス化など業務プロセス見直し、従業員同士、新たな顧客などとのコミュニケーション、労働時間管理や人事評価、人材育成などが課題である。
 - テレワークは、新しい働き方の重要な選択肢のひとつではあるが、推進自体が目的化してはならない。自社の業務の特性や、社員の状況（経験、能力、家庭の事情等）などを総合的に勘案し、出社とテレワークのベストミックスのあり方をまず検討する必要がある。
 - 特に重要なことは、組織の生産性向上の観点である。
 - 自宅では労働時間と余暇の境界線が曖昧になりがちで、長時間労働に陥る懸念がある。
- * とりわけ、従業員同士のコミュニケーションがとりづらいことにより、孤独感や疎外感から生じるメンタルヘルスの問題、若手社員などの育成の難しさ、社員の評価の難しさ、対面とオンラインの融合のあり方などの問題・課題が指摘されており、恒久的な制度導入に際しては、労使協議を積み重ねていくことが不可欠となっている。
- * テレワークにかかる費用についても、経団連は「総合的な処遇改善にかかる費用」としてとらえているが、従業員の立場からすれば、テレワークによって、プライベートな生活のために用意した空間や設備を仕事のために提供しており、また光熱費・通信費なども個人として支払いを行っている。厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」では、「通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその費用を負担することがあり得る」としているが、労働基準法では、労働者に「作業用品その他の負担をさせる」制度とする場合には、就業規則に記載しなければならないことになっており、当然のことながら、企業負担が原則である。テレワーク関連費用についても、通常の勤務と同様、企業負担とすべきであり、当然、それは「労働者への付加価値配分」ではない。従業員に支払われている

「テレワーク手当」などが、これらの負担を賄うのに十分なものとなっているかどうか、労使で精査していく必要がある。

(2) テレワークを安易に労働時間の柔軟化に結びつけてはならない

* 『経労委報告』では、テレワークによる「場所と時間に捉われない働き方」の実現を主張しているが、「労働時間と余暇の境界線が曖昧」であるとしても、それが労働時間の柔軟化の理由にはならない。使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても、たとえ把握が困難な場合においても、適正に把握する責務がある。従業員を信頼し、「自己申告された労働時間」を実際の労働時間として推定することで、労働時間管理を徹底することが重要である。

* 『経労委報告』では、裁量労働制拡大の法改正を主張しているが、「裁量労働制は働き過ぎとならないよう、措置・運用することが重要」と指摘しつつ、健康確保面について言及されているのみで、ワーク・ライフ・バランスの観点は抜け落ちている。労働時間の多寡で成果は測れないとしても、成果を挙げるためには一定の労働時間が必要である。成果主義賃金制度の下では、短期で成果を挙げる必要があるため、必然的に長時間労働になりがちであり、健康確保だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの両方の観点から、長時間労働を防止していく必要がある。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- 2020年春のテレワークでは、十分な準備のないまま実施されたケースが多かったため、業務効率や生産性の向上につながったか否かについては評価が分かれた。(経労委P. 12)
- また、多くの課題も浮き彫りになった。テレワーク導入の前提条件として、ICT環境の整備や情報セキュリティの確保、電子化・ペーパーレス化などの業務プロセスの見直しが必要となることに加え、従業員同士あるいは新たな顧客などとのコミュニケーションをどのように図っていくかなどである。人事労務面では、労働時間管理や人事評価、人材育成などが課題として挙げられている。(経労委P. 12)
- テレワークはウィズコロナ・ポストコロナ時代の新しい働き方の重要な選択肢の1つではあるが、推進自体が目的化してはならない。企業は、自社の業務の特性や、社員の状況（経験、能力、家庭の事情等）等を総合的に勘案し、出社とテレワークのベストミックスのあり方をまず検討する必要がある。(経労委P. 13)
- 特に重要なことは、組織の生産性向上の観点である。働き手の自律性を高めながら、「働きやすさ」と「働きがい」が実感できる「場所と時間に捉われない働き方」を実現すべく、労働時間管理や人事評価制度、健康管理などの人事労務施策の見直しとあわせて推進することで、多様な人材の活躍やエンゲージメントの向上に結び付けていく必要がある。(経労委P. 13)
- 在宅でのテレワーク実施時には仕事と生活が混在しやすい面がある。(経労委P. 16)
- 自宅では労働時間と余暇の境界線が曖昧になりがちで、長時間労働に陥る懸念がある。(経労委P. 19脚注)

- 今回のコロナ禍を契機として、わが国の硬直的な労働時間法制を見直すべきである。(経労委P. 21)
- 企画業務型裁量労働制は対象業務の範囲が極めて狭く、企画・立案・調査および分析を一体として行う業務に限定されていることが、広範な活用を阻害している原因の1つとなっている。(経労委P. 21)
- 政府には、企画業務型裁量労働制の対象業務として、P D C A型業務と課題解決型開発提案業務を追加する法改正の早期実現を強く求めたい。(経労委P. 22)
- 裁量労働制は働き過ぎとならないよう、措置・運用することが重要である。対象拡大の見直しにあたっては、労使委員会で決議することが望ましいとして例示されている健康確保措置の複数適用や強化が一案として考えられる。現在、制度を活用する企業の中には、例えば時間外労働が複数月平均で一定の基準を超えた者については、制度の適用対象から除外するという独自の規制を設けているところもある。(経労委P. 22)
- 働き手のエンゲージメントを向上させる上で、仕事を厳格に管理される働き方から、個々人の自律性・主体性を重視した新しい働き方へ変えていくことが重要である。しかし、時間外労働時間数に応じて賃金(割増賃金)を支払う現行の労働法制は、こうした新しい働き方になじまない。したがって、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に加え、健康確保を大前提に新たなコンセプトによる労働時間法制を検討する時期に来ていると考える。(経労委P. 23)
- 新しい法制のイメージとして、まず企業には徹底した健康確保措置等により、働き手が健康で生き生きと働くことのできる職場環境の構築が求められる。その上で、(中略)働く場所・時間帯、目標達成の具体的な手段・方法を本人に委ねる制度とし、すべての働き手が適用対象となりうるものとする。(経労委P. 23)
- 健康確保のための要件としては、例えば四半期ごとに医師による面接指導を実施することや、複数月で長時間労働になった場合に制度の対象者から除外することなどが考えられる。また、制度の適正な運用が図られるよう、労使委員会で就労状況をデータで確認・改善点を審議するとともに、労働者から健康面や仕事の成果についての相談を受け付ける窓口の設置を義務付ける。こうしたすべての要件を満たした場合には、時間外労働に対する割増賃金支払義務が免除される法的効果(法定休日と深夜労働に対する割増賃金は維持)が与えられるものとし、働き手がより成果に応じた報酬が得られることを可能とする。(経労委P. 23)
- 労働者への付加価値配分をより適切に捉えるには、賃金等の人件費のみを考慮した労働分配率では限界がある。(中略)近年進展している「総合的な処遇改善にかかる費用」も含めて考慮することが望ましい。特に、コロナ禍で導入・拡充が進んだテレワークにかかる費用の増加を勘案する必要がある。(経労委P. 106)

12. いわゆるジョブ型雇用の導入について

<想定される経営側の主張>

- ・職能資格制度が年功的になっているために、新技術に対応できない従業員の賃金が高止まりするような事例が見られる。多様な人材を活用するダイバーシティ経営の観点、テレワークの活用拡大の観点から、明確化された職務の内容・範囲と裁量の下で、高い自律性を持った働き方が必要となっており、ジョブ型雇用の導入していきたい。
- ・ICT関連の高度技術者などにジョブ型雇用の適用するとともに、中堅世代についても、メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へ転換していきたい。



(1) いわゆる「ジョブ型雇用」を拙速に導入し、実態にそぐわないもの、生産性の低下を招くもの、職場全体のモチベーションを損なうものとなってはならない

*そもそも賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠である。制度見直しを行う場合には、労使でいていねいな議論を積み重ねていかなければならない。

* 『経労委報告』では「ジョブ型雇用」について、「特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てる」と定義（P.35）しているが、そのイメージ、具体的な姿は思い描く人によってさまざまである。コンセンサスとしては、職務分析を行い、職務記述書を作成した上で、職務給を導入する、ということになるが、『経労委報告』では、職務記述書は簡易版でよいとし、職務給についても、「職務等に変更がなければ、賃金水準が変動しない単一給（シングル・レート）」だけでなく、「一定の幅（上限額）を設定して人事評価によって昇降給する範囲給（レンジ・レート）での運用もあり得る」とし、幅広い選択肢を示している。

* 『経労委報告』では、新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金などを特徴とするメンバーシップ型雇用には、

- ・計画的な採用の実施や自社に適した人材の育成。
- ・社員の高い定着率とロイヤリティの実現。
- ・国際的に低い若年層の失業率への寄与。

など、さまざまなメリットがあり、メンバーシップ型とジョブ型のメリットやデメリットを総合的に勘案しながら、最適に組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げていくことが大切と指摘している。

* しかしながら、「自社型」雇用システムの構築には綿密な現状分析と制度設計、十分な労使協議が不可欠であり、現実問題として、そうした対応は困難な企業が少なくない。流行やコンサルタントの勧めに流され、拙速に制度導入を図れば、実態にそぐわないもの、生産性の低下を招くもの、職場全体のモチベーションを損なうものとなりかねない。ジョブ型雇用において、エンゲージメントの構成要素である「帰属意識」を高めることが難しい点にも留意

すべきである。

(2) ジョブ型雇用を導入する場合には、多くの企業では、新技術の開発や活用のため、国内外の高度人材の確保と活躍促進を目的とする制度として、整備を図るべきである

* ジョブ型雇用を導入する場合には、多くの企業では、ICTやカーボンニュートラルの分野など、新技術の開発や活用のため、国内外の高度人材の確保と活躍促進を目的とする制度として、整備を図るべきである。

* 『経労委報告』では、「習熟期を経た中堅社員以降を対象に、当該社員の能力と意向、企業のニーズ等を踏まえ、メンバーシップ型からジョブ型の雇用区分に移行できるよう、相互転換が可能な制度の導入も選択肢となる」としているが、メンバーシップ型雇用で勤務してきた中堅世代の従業員について、その後の賃金水準の抑制・低下を意図して、ジョブ型雇用への転換を図ることがあってはならない。

* 若年世代についても、若年世代における賃金水準を従来並みに抑えたままで、将来の賃金水準の抑制を目的として、ジョブ型雇用を導入することがあってはならない。また、非正規雇用を正社員化するに際し、賃金水準を低いまま据え置くための処遇制度として、ジョブ型雇用を利用すべきではない。

* テレワークにはジョブ型雇用が親和的との見方があるが、『経労委報告』で提案されているように、「人事評価によって昇降給する範囲給（レンジ・レート）」を採用するのであれば、結局、テレワークにおける評価の難しさは職能給と同じことになる。テレワークと結び付けて、安易にジョブ型雇用を導入すべきではない。

○メンバーシップ型雇用の特徴のひとつである職能給制度については、総合的で抽象的な評価、年功的運用が行われているとの見方もある。しかしながら、チームワークを基本とする職場では、メンバー一人ひとりが得意とするさまざまなスキルを発揮し合い、影響し合い、サポートし合うことによって職場全体の現場力を相乗的に高めることが重要であり、職能給は、実務的な職務遂行能力だけでなく、基礎的な職務遂行能力を含めた個々人のさまざまなスキルを評価し、処遇するのに適した制度であることを、認識する必要がある。

○なお『経労委報告』では、ジョブ型雇用について、「職務給・仕事給や役割給との親和性が高い」と指摘しているが、各賃金項目の名称や内容については、個社ごとに違いが大きいことに注意を要する。役割給については、1990年代後半以降のいわゆる成果主義賃金制度において、すでに導入されているところが少なくない。また、厚生労働省の労働統計では、仕事給は属人給と対比される概念であり、職務給、職能給、役割給のいずれもこれに含まれる。

(3) ジョブ型雇用の導入によって企業の雇用責任が軽減され、解雇が容易になると考えるべきではない

* 『経労委報告』では、「ジョブ型雇用社員が担う仕事・職務や役割・ポストが不要となった際に雇用継続に対する不安が生ずることを踏まえ、その際の対処方針について労使であらかじめ協議し、定めておくことが望まれる」としている。しかしながら、たとえ専門分野の高度人材であっても、ジョブ型雇用の導入によって企業の雇用責任が軽減され、解雇が容易になると考えるべきではない。もし経営側に誤解が生じているようであれば、注意を促す必要がある。

* したがって、「仕事・職務や役割・ポストが不要となった」場合、企業は従業員に対し、次の仕事・職務、役割・ポストを用意する必要がある。「雇用継続に対する不安」が生じるようなことがあってはならないし、不安が生じるような制度であってはならない。

<経団連『2021年版経営労働政策特別委員会報告』における記載>

- ・新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金等を特徴とする日本型雇用システムは「メンバーシップ型」雇用と称される。計画的な採用の実施や自社に適した人材の育成、社員の高い定着率とロイヤリティの実現のほか、国際的に低い若年層の失業率への寄与など、様々なメリットがある。(経労委 P. 35)
- ・メンバーシップ型一辺倒による運用への限界を感じるといった声が多い。また、成果・業績重視の賃金制度の導入・運用はジョブ型雇用でなければ不可能との見方もあるが、そのように限定的に捉えるのではなく、日本型雇用システムの良さを活かしながら、自社に適したあり方を追究していくことが望ましい。(経労委 P. 36)
- ・ジョブ型雇用は、(中略)ダイバーシティ経営にも資する可能性がある。また、明確化された職務の内容・範囲と裁量の下で、高い自律性を持った働き方が期待されるテレワークと親和性が高いことから、その導入・拡大とあわせて、ジョブ型雇用が進展していくことが考えられる。(経労委 P. 36)
- ・メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用は、それぞれのメリットやデメリットなどを総合的に勘案しながら検討することが有益である。(経労委 P. 36)
- ・各企業において、自社の事業戦略や企業風土に照らして、組織としての生産性を向上すべく、メンバーシップ型とジョブ型を最適に組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げていくことが何より大切である。(経労委 P. 37)
- ・職務記述書は作成時のみならず、その後も変化に応じた更新・メンテナンスが適宜必要となることから、ジョブ型雇用の導入・活用を妨げている一因との指摘がある。そこで、定型の書式・フォーマットを用いた簡易版の職務記述書を用いて、その導入促進を図るとともに、作成スキルの習得・向上を目的とした研修等を実施することも一案となる。(経労委 P. 38)
- ・適用する「対象者」については、職掌・職群別、職種別、資格別、職務・役割等級別など区分ごとの適用が考えられるが、管理職への検討・適用から始め、その後、対象を拡大していくことが現実的な対応といえる。また、(中略)職務をあらかじめ定めた「職務限定正社員」や、有期雇用

社員の無期転換などを契機に適用対象を拡げていくこともあり得る。(経労委P.38)

- ジョブ型雇用は、担っている仕事や役割および貢献度と、賃金水準との整合性が図りやすく、職務給・仕事給や役割給との親和性が高いことから、これらの賃金項目を導入・活用することが望ましい。(経労委P.39)
- 当該職務等に変更がなければ、賃金水準が変動しない単一給(シングル・レート)のほか、一定の幅(上限額)を設定して人事評価によって昇降給する範囲給(レンジ・レート)での運用もあり得る。あわせて、外国人労働者を含めた高度人材に対して、通常とは異なる高い処遇を提示して、効果的な採用とその後の定着につなげていくことも検討に値しよう。(経労委P.39)
- 今後の採用では、(中略)一定の新卒採用枠をジョブ型の雇用区分に割り当て、当該社員自身による能力開発・自己啓発と、社内の人材育成システムを併用してジョブ型人材に育成していくことが想定される。(経労委P.40)
- 習熟期を経た中堅社員以降を対象に、当該社員の能力と意向、企業のニーズ等を踏まえ、メンバーシップ型からジョブ型の雇用区分に移行できるよう、相互転換が可能な制度の導入も選択肢となる。(経労委P.40)
- ジョブ型雇用区分からも、管理職や経営層へ登用していくキャリアパスを形成し、実績を重ねていくことによって、自社における複線型のキャリア発展空間を実感する社員が増加し、高い定着率とエンゲージメント向上を実現していくことが望ましい。(経労委P.40)
- ジョブ型雇用社員が担う仕事・職務や役割・ポストが不要となった際に雇用継続に対する不安が生ずることを踏まえ、その際の対処方針について労使であらかじめ協議し、定めておくことが望まれる。(経労委P.41)

経団連「2021年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2021年1月25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19日、『2021年版経営労働政策特別委員会報告(以下、経労委報告)』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。金属労協として、経労委報告に対する見解を以下に示すこととする。

2021年闘争における労使の認識

経労委報告では、2021年闘争について、危機的状況乗り越え、将来の成長につなげるべく、労使で認識を共有しながら検討を深める大事な機会・場と位置付けている。

コロナ禍の影響のみならず、産業が大変革期にある中で、「生産性運動三原則(雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配)」の重みが増している。日本経済・産業・企業の現状や課題、職場の生産性向上や働き方の見直しへの対応、それらによる組合員の生活への影響など、さまざまな課題について、労使が徹底した協議を通じて共通の認識に立ち、組合員の雇用と生活を守りつつ、迅速な経済再生と持続的な成長軌道に向けて、ともに協力・努力していかなければならない。

「エンゲージメント」向上と「生産性運動三原則」

経労委報告は、昨年にも増して、「エンゲージメント」の重要性を強調し、働きがい、働きやすさを高めるため、自律的・主体的な業務遂行やキャリア形成、多様性を尊重する施策の推進などを示している。しかしながら、経労委報告の「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」としたエンゲージメントには、ともに難局に立ち向かおうとする経営者としての思いが感じられない。

日本の労使関係において、エンゲージメントは、労使の信頼関係に基づく会社への帰属意識や職場への愛着などを意味してきた。帰属意識と貢献意欲の向上により職場全体のモチベーションを高めることなくして、日本の強みを発揮することはできない。「生産性運動三原則」こそが、労使の信頼関係の礎であり、エンゲージメントの向上には、その実践が不可欠である。

新たな成長軌道構築に向けた継続的な賃上げ

経労委報告は、賃上げについて、「賃金引上げのモメンタムを維持していくことが望まれる」とし、ベースアップも選択肢としながらも、一方では、制度昇給の実施も労使の検討対象とするなど、厳しい対応も示唆している。

2020年度の日本経済は、リーマンショック時を上回るマイナス成長が見込まれており、足下の経済は2度目の緊急事態宣言により不透明感を強めている。しかしながら、リーマンショック時のように金融システムが毀損するような状況には至っておらず、わが国の潜在的な成長力は、引き続き1%弱程度で維持されているものと見られる。また、コロナ禍の影響は業種によ

って大きく異なっており、世界的な半導体不足など懸念材料はあるものの、2021年度には日本経済もプラス成長が見込まれている。

わが国では、生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったことにより、長期にわたって、労働分配率が低下してきた。こうした配分構造の歪みが、長引くデフレ、「失われた20年」を招いており、コロナ禍を理由に配分構造の歪みが是正されなければ、コロナ禍の終息後も経済が底割れする状況となりかねない。潜在的な成長力に見合った賃上げを実施することによって、生活の安心・安定を確保して経済の底上げを図り、早期の経済再生と持続的な成長軌道の構築を果たしていくことが、各企業の労使に求められている。

危機克服のための「人への投資」

経労委報告では、賃上げについて、「賃金水準の引上げ(ベースアップ)を行うことも選択肢」としながらも、収益が大幅に悪化し、回復の見通しが立ちにくい企業などについては、「ベースアップの実施は困難であり、制度昇給などを含めて、労使で検討せざるを得ない場合もあり得よう」と定期昇給の凍結をも含めた厳しい対応を示唆している。しかしながら、「事業継続と雇用維持を最優先」の名のもとに、安易に賃金の据え置き、定期昇給の凍結などを行うべきではない。とりわけ、定期昇給など賃金構造維持分を確保できなければ、個別賃金水準の低下、すなわち労働力の価値の低下を招くことになる。定期昇給制度は労使合意に基づく制度であり、制度の実施は経営者の責務である。

また、経労委報告では、企業業績はまだら模様の様相が強まっていると指摘し、「業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない」と、従来に増して、「自社の支払い能力」重視の姿勢を強めている。しかしながら、賃金には社会性があり、個々の企業の業績のみによって決定することはできない。賃金水準と引き上げ額の社会的相場を重視し、わが国全体の経済力、生産性などのマクロ経済を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味して決定していくべきである。

コロナ禍を乗り越えるとともに、大変革へ積極的な対応を図り、将来にわたり持続的な成長を実現していくため、働く者の生活の安心・安定を確保しつつ、「人への投資」として賃上げの流れを継続しなければならない。

中小企業の着実な賃金の底上げ・格差是正

経労委報告では、中小企業の状況について、「コロナ禍による売上の低迷に加え、同一労働同一賃金への対応、最低賃金引上げによる人件費の高まり等が中小企業の利益を下押しする可能性があることに留意が必要」であるとして、中小の賃上げに消極的な姿勢を示している。

しかしながら、労働法の改正や最低賃金の引き上げに対応するのは、企業として当然のことである。働く者の労働条件の改善が企業の利益を下押しするというのは、働く者をコストとのみ捉え、付加価値創出の源泉であることを無視した主張であり、看過できない。日本は、企業規模間の賃金格差が大きく、かつ、1990年代以降、賃金格差が拡大してきた。働く者への配分を回復させ、人材の確保・定着を図るためにも、中小企業の着実な賃上げによって、賃金格差の是正を図るべきである。

産業の魅力を高めるための特定最低賃金

経労委報告では、特定最低賃金について、地域別最低賃金との水準差が縮小し、下回るケースが増加していることや、適用労働者数が減少傾向にあることを理由に、「特定最低賃金を存続させることの意義が大きく揺らいで久しい」としている。

しかしながら、特定最低賃金は、地域別最低賃金とは異なり、賃金格差の是正とともに、公正競争の確保によって産業の健全な発展を促す役割を担っており、その件数や適用労働者数の多寡によって、存在意義が変わるものではない。人材の確保・定着は産業にとって、引き続き重要課題である。各産業の経営者は、産業の魅力を向上させる気概を持って、労使のイニシアティブを発揮しながら、産業にふさわしい最低賃金の設定に取り組むべきである。

さらに、経労委報告では、企業内最低賃金協定について、産業全体に影響が及ぶ可能性に留意が必要であると主張している。しかしながら、企業内最低賃金は、各企業の労使が組合員の生活の安心・安定を図るための制度であるとともに、特定最低賃金を通じて、公正競争の確保と産業の魅力向上をめざし、同じ産業で働くすべての労働者の賃金水準の底支えを果たす役割を担っている。他への影響を理由にその抑制を促すのは、特定最低賃金の意義・役割をまったく理解していない主張である。

「ジョブ型」雇用システムの問題点

経労委報告では、2020年版に続き、「ジョブ型」雇用について触れ、「『自社型』雇用システム」を検討することを促している。

ひと口に、「ジョブ型雇用」といっても、そのイメージ、具体的な姿はさまざまである。いずれにしても、賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠であり、そのためには、労使で丁寧な議論を積み重ねる必要がある。雇用責任の回避や人件費コストの削減を意図してジョブ型雇用を導入するようなことがあれば、経労委報告が重視するエンゲージメントが低下することは間違いない。

経労委報告では、「ジョブ型雇用社員が担う仕事・職務や役割・ポストが不要となった際に雇用継続に対する不安が生じる」としているが、そうした場合は、次の「仕事・職務や役割・ポスト」を用意するのが企業の責任である。ジョブ型雇用では、企業の雇用責任が軽減され、解雇が容易になるかのように誤解を招きかねない記載は問題がある。ジョブ型雇用の導入によって、仕事単位で契約し、定昇なども行われず、企業にとって都合のよい雇用形態を拡大しようとするのであれば、見過ごすことはできない。

経労委報告では、日本の雇用システムの中心である「メンバーシップ型」雇用について、「雇用と経済面での一定の安心感が社員の定着とロイヤリティに寄与している」と評価している。そうした強みを発揮するためには、「生産性運動三原則」の実践により、全力で雇用を維持するとともに、配分構造の歪みを是正することが不可欠である。

以 上