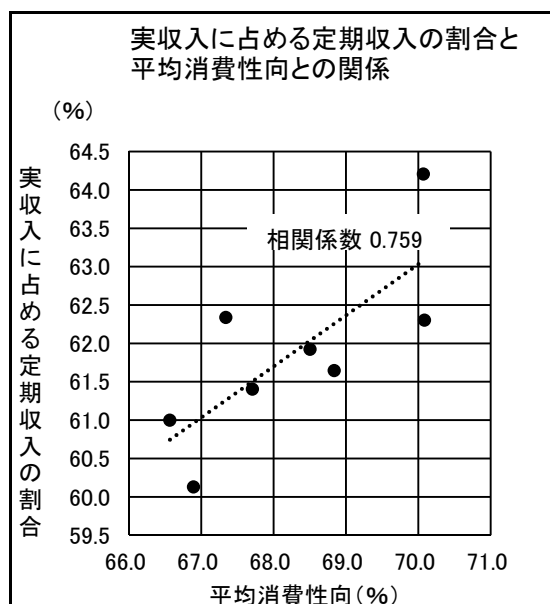


# 2019年闘争 交渉参考資料

—経営側の主張に対する労働組合としての考え方—



2019年1月

全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協／JCM)



# 目 次

## 2019年闘争交渉参考資料

はじめに	1
<b>I. 最近の経済情勢</b>	
1. 国際情勢	2
2. 国内情勢	5
3. 為替の動向	13
<b>II. 経営側の主張と労働組合の考え方</b>	
1. 「生産性運動三原則」に立ち返った公正な成果配分	15
2. 2014年闘争以降の賃上げの状況といわゆる月例賃金の累積	22
3. 生産性と人件費の国際比較	25
4. 総合的な処遇改善	31
5. 賃上げの消費拡大効果	37
6. 中小企業における賃上げ	43
7. 内部留保	48
8. 特定最低賃金	51
経団連「2019年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解	55

この資料のデータは、毎月勤労統計の修正にともなう国民経済計算の変更  
(2019年1月25日)に対応しています。



## はじめに

金属労協は2018年12月、第61回協議委員会において、「3,000円以上の賃上げ」をはじめとする賃金・労働諸条件の引き上げをめざす闘争方針として、「2019年闘争の推進」をとりまとめた。J C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『2019年版経営労働政策特別委員会報告』を発表したが、中西経団連会長による「序文」では、「これまでの賃金引上げのモメンタムが維持・強化され、経済の好循環が力強く回るとともに、Society5.0実現に向けた重要な一步につながることを願っている」とされているものの、

- \*（連合が）月例賃金の引上げに強くこだわる姿勢を打ち出していることは、多様な方法による賃金引上げや総合的な処遇改善を前向きに検討しようとしている流れと逆行する。
- \* 賃金引上げの方法も単一ではなく、自社の実情に応じて様々な手法を組み合わせた多様な選択肢の中から検討する必要がある。
- \*（連合の中小組合の要求）方針に準じた要求の提示がなされた場合、建設的な労使交渉が実施できない。
- \* 中小企業の労働生産性が向上し、収益が改善・拡大したことによって賃金引上げが行われた結果として、規模間格差が縮小していくことが望ましい。

などとし、基本賃金の引き上げに対してきわめてうしろ向きで、かつ、中小企業の賃金格差は正に対して、積極的な姿勢が見られないものとなっている。

この「2019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定されている。いずれの組合においても、交渉はマクロ的・一般的議論から始まるのが通例であり、マクロ的議論を制することは、山場に向けて、具体的な賃金・労働諸条件の交渉を有利に進めるうえで重要な意味を持つ。労使交渉は、いわば空中戦と地上戦に例えることができるが、空中戦において制空権を確保していくことが、地上戦での勝利につながる。

交渉参考資料は、実際に団体交渉のための資料づくりにあたられる、企連・単組の書記長あるいは担当中執といったみなさんを念頭において作成しており、技術的な部分も含まれているが、ご一読のうえ、それぞれの状況に即してご活用いただきたい。また、そのほかのみなさんについても、エッセンス部分〈労働組合の考え方〉には、お目通しいただくようお願いしたい。

この交渉参考資料が、迫力ある交渉展開の一助となれば幸いである。2019年闘争では、マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上という考え方を基本に、「生産性運動三原則」の実践による「人への投資」の拡充と、賃上げおよび賃金水準の社会的相場形成が図られるよう、組合員ならびに団体交渉委員のみなさんの奮闘を心から祈念する。

# I. 最近の経済情勢

## 1. 国際情勢

### <労働組合の考え方>

#### (米中対立と経済への影響)

- \* 米中の対立は単なるトランプ政権による貿易戦争ではなく、経済体制、政治体制、安全保障、同盟関係、イデオロギーなどを含めた全面的な「米中新冷戦」となっており、長期化が予想されている。これに伴い、企業としてもこれまでの事業展開の再検討が求められている。
- \* 米中対立により、短期的には、中国経済の減速による輸出の減少なども懸念されるものの、中長期的には、東南アジアなどへの生産拠点移転に伴う設備投資関連需要の拡大、欧米系企業の中国企業との協力関係見直しによる日本企業との関係強化なども見込まれる。
- \* 激変の時代においては、激変に耐えうる「強固な日本経済」の構築が不可欠である。金属労協は、「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から、「強固な現場」は働く者の生活の安心・安定から生まれる、と主張しているが、「人への投資」の拡充によって、第4次産業革命を担う「現場力」を強化するとともに、個人消費が経済をリードし、底支えする経済体質を構築していくことが不可欠となっている。

### <背景説明>

○アメリカのペンス副大統領は2018年10月4日、ハドソン研究所において、対中国政策に関する重要演説を行った。共和・民主両党の共通認識に立ったアメリカの長期戦略を示したものと受け止められている。主な内容は以下のとおりである。

- ・中国が貿易障壁を撤廃し、経済を完全に開放することを要求する。
- ・米国の知的財産の窃盗が完全に終了するまで、中国政府に対し行動を続ける。中国政府が強制的な技術移転という略奪的な慣行を止めるまで、引き続き断固とした態度をとる。
- ・自由で開かれたインド太平洋というビジョンを前進させるため、インドからサモアに至るまで、地域全体で価値観を共有する国々との間に、新たなより強固な絆を築く。
- ・中国の借金漬け外交に代わる公正で透明な選択肢を外国に与える。
- ・国家安全保障を中国の略奪行為から守るため、米国への中国の投資に対する監視を強化した。
- ・アメリカ中に新しいコンセンサスが生まれている。知的所有権を放棄したり、中国の抑圧を助長したりすることを意味するのであれば、多くの企業家たちが、中国市場への参入をためらっている。しかし、もっと多くの人がこの後に続かなくてはならない。
- ・中国は、米国民と両党の選出された代表が決心したことを知るべきである。

○アメリカ以外の各国も対応を進めつつあり、日本でも2018年12月、サイバーセキュリティ基本法改正案が成立した。経済同友会の小林代表幹事は、

- ・米国を最も重要視しつつ、中国とも上手く付き合い、コーディネーションするということは、そう簡単ではない。
- ・日本も中途半端にコーディネーションするレベルではなく、日米安保条約の中で中国、韓国、北朝鮮を捉えていく必要がある。ジオポリティクスそのものであり、それがジオエコノミクスと絡んでくる。政府方針は、日本政府も覚悟を決めてやるという表現ではないか。
- ・テクノロジーも政治も含め、データ独裁主義でサイバーセキュリティ法を有する中国とは相容れない。向こうが妥協するのを待つしかなく、それ以外の道はない。

との考え方を示している。企業としても、従来の事業展開の再検討が求められており、対応を進める状況となっている。

○華南米国商工会議所が2018年10月上旬に行った調査によれば、中国南部に進出した企業219社（米国企業45%、その他の外国企業21%、中国企業34%）のうち、約7割が中国への投資を見送り、生産ラインの一部か全部を中国から東南アジアなどに移転する計画を検討しているとのことである。

○2018年12月に米中首脳会談が実施され、強制的な技術移転、知的財産権の保護、サイバー攻撃など5分野について交渉を直ちに開始し、交渉中は2019年1月実施予定の対中輸入額2,000億ドル相当への制裁関税の引き上げを留保することで合意した。90日以内に交渉が合意に達しない場合、アメリカは引き上げを実施する方針となっている。また何らかの合意がなされた場合でも、基本的な対立構造を解消するものとはならないと見られている。

○2019年1月の世界銀行による実質GDP成長率見通しによれば、世界経済全体の減速は緩やかなものとなっており、2018年6月時点の見通しと比べても、下方修正は小幅なものに止まっている。ただし、中国の成長率は2018年の実績見込み6.5%から2019年には6.2%へ、中国に依存した成長路線を描いていたドイツなどユーロ圏では同じく1.9%から1.6%へ、減速幅がやや大きなものとなっている。

図表1 世界銀行による実質GDP成長率見通しの推移

地 域	2018年経済				2019年経済	
	2018年		2019年		2019年	
	6月時点	1月時点	6月時点	1月時点	6月時点	1月時点
世界	3.1	3.0	3.0	2.9		
先進国	2.2	2.2	2.0	2.0		
アメリカ	2.7	2.9	2.5	2.5		
ユーロ圏	2.1	1.9	1.7	1.6		
日本	1.0	0.8	0.8	0.9		
イギリス	1.4	1.3	1.5	1.4		
新興市場国・発展途上国	4.5	4.2	4.7	4.2		
東アジア・太平洋	6.3	6.3	6.1	6.0		
中国	6.5	6.5	6.3	6.2		
インドネシア	5.2	5.2	5.3	5.2		
タイ	4.1	4.1	3.8	3.8		
低所得途上国	5.7	5.6	5.9	5.9		

資料出所：世界銀行「世界経済見通し」

○イギリスのEU離脱に関しては、2018年11月にイギリス政府とEUが離脱協定案で合意したものの、アイルランドと国境を接する北アイルランドをEU単一市場に留めるための「バックストップ」に関してイギリス議会の反対が強い状況となっている。2019年1月に実施された下院採決では、離脱協定案が大差で否決され、事態は混乱を極めていく状況にある。



## 2. 国内情勢

### <労働組合の考え方>

#### (成長と物価の動向)

- \* 実質GDP成長率は、災害の影響などにより2018年7～9月期には前年比でゼロ成長となったが、基調としては緩やかな成長が続いており、2018年度の成長率は政府経済見通しで0.9%、民間調査機関の予測の平均で0.7%が見込まれている。
- \* 2018年度の実質GDP成長率実績見込み0.9%は、2017年度の1.9%成長に比べ大幅鈍化となるが、その原因の多くは「ゲタ」の縮小であり、必ずしも成長の勢いが鈍化したというわけではない。
- \* 消費者物価上昇率は、2018年半ばには1%を超える状況となっていたのが、その後やや鈍化しているものの、2018年度としては1%程度の上昇率が見込まれている。

### <背景説明>

#### ①GDPの動向

○わが国経済は2012年11月以降、景気回復・拡大が続いており、2019年1月には、戦後最長の74カ月に到達した。2017年度には、わが国の実質GDP成長率は1.9%となっていたが、2018年度に入ると、4～6月期は前年比1.4%とやや鈍化し、7～9月期には災害の影響などにより、ゼロ%成長となった。

図表2 GDP成長率の推移（前年比）

項目	2016年度 平均	2017年度 平均	2017年			2018年		
			4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月
国内総支出(実質)	0.9	1.9	1.8	2.1	2.4	1.2	1.4	0.0
同 前期比年率			2.1	2.7	1.5	△ 1.3	2.8	△ 2.5
内 需	0.1	1.5	1.3	1.4	2.1	0.9	1.0	0.3
同 寄与度	0.1	1.4	1.3	1.4	2.1	0.9	1.0	0.3
民 需	△ 0.1	1.8	1.4	1.8	2.6	1.2	1.4	0.4
個人消費	0.0	1.0	2.1	0.7	1.3	0.2	0.1	0.6
住宅投資	6.3	△ 0.7	5.1	0.9	△ 2.9	△ 5.5	△ 8.8	△ 6.4
設備投資	△ 0.5	4.6	3.9	5.1	5.3	4.1	6.7	1.2
政府消費	0.7	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.6
公共投資	0.6	0.5	3.2	△ 0.4	0.4	△ 0.5	△ 3.1	△ 3.7
外需(輸出－輸入)								
同 寄与度	0.8	0.4	0.5	0.7	0.3	0.2	0.4	△ 0.3
輸 出	3.6	6.4	6.9	7.0	6.6	5.2	5.7	1.2
輸 入	△ 0.9	4.1	4.3	2.7	5.3	4.0	3.4	2.9
国内総支出(名目)	0.7	2.0	1.5	2.3	2.4	1.7	1.4	△ 0.3
同 前期比年率			3.0	4.0	1.8	△ 2.2	2.1	△ 2.7
内 需	△ 0.4	2.1	1.7	2.0	2.7	1.9	1.5	0.9
同 寄与度	△ 0.4	2.1	1.7	2.0	2.7	1.8	1.5	0.9
民 需	△ 0.6	2.3	1.7	2.2	3.2	2.0	1.9	1.2
個人消費	△ 0.4	1.4	2.1	0.8	1.6	1.0	0.3	1.2
住宅投資	6.0	1.1	6.9	3.2	△ 1.1	△ 4.1	△ 7.0	△ 5.2
設備投資	△ 1.2	5.4	4.4	6.1	6.3	4.8	7.7	2.1
政府消費	0.4	1.1	1.0	1.1	1.0	1.3	0.8	0.8
公共投資	0.4	2.3	4.9	1.8	2.2	0.9	△ 1.2	△ 2.2
外需(輸出－輸入)								
同 寄与度	1.1	△ 0.1	△ 0.3	0.3	△ 0.3	△ 0.1	△ 0.1	△ 1.2
輸 出	△ 3.1	10.5	10.6	14.5	11.8	5.6	7.6	3.0
輸 入	△ 9.3	11.7	12.9	13.4	14.3	6.7	8.4	10.6
GDPデフレーター	△ 0.2	0.1	△ 0.3	0.2	0.1	0.5	0.0	△ 0.3

資料出所：内閣府「国民経済計算」

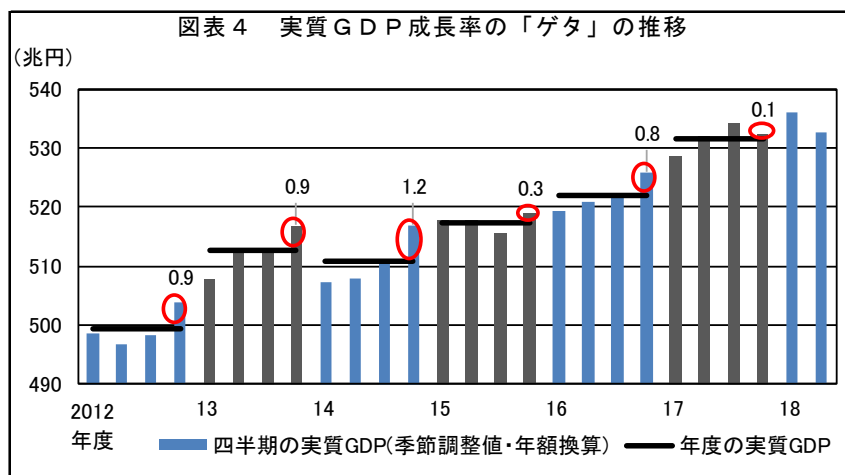
○2018年12月発表の政府経済見通しでは、2018年度の実績見込みは実質GDP成長率0.9%、消費者物価上昇率1.0%となっている。民間調査機関の予測の平均では、実質GDP成長率は0.7%、消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）は0.9%が見込まれている。

図表3 2018年度経済見通し

項目	2017年度実績	2018年度予測 (%)						
		政府		民間調査機関平均				
		2018年	2018年	2018年	2018年	2018年	2018年	2019年
		12月18日時点	8月8日時点	9月19日	10月11日	11月12日	12月18日	1月16日
名目GDP成長率	2.0	0.9	1.27	1.42	1.39	1.16	0.75	0.72
実質GDP成長率	1.9	0.9	1.05	1.20	1.18	1.01	0.71	0.69
同 内需寄与度	1.4	0.9	0.9	1.2	1.2	1.1	0.8	0.8
同 外需寄与度	0.4	0.0	0.2	△ 0.0	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1
消費者物価上昇率								
総合	0.7	1.0						
生鮮食品を除く総合	0.7		0.89	0.87	0.87	0.90	0.87	0.85
失業率	2.7	2.4	2.41	2.38	2.38	2.37	2.38	2.39
就業者増加率	1.4	1.5						

資料出所：内閣府、日本銀行、日本経済研究センター

○ある年度の実質GDP金額に対する年度末（1～3月期）の実質GDP金額（年額換算）の比率は、成長率の「ゲタ」と呼ばれている。年度末の実質GDPは翌年度の実質GDPの出発点になるので、「ゲタ」が大きければ、その分、翌年度の成長率がかさ上げされる。ゲタが1%あれば、その後、まったく実質GDP金額が増加しなかったとしても、翌年度の成長率は1%になる。2017年度の実質GDP成長率は1.9%であったが、このうちゲタが0.8%を占めていた。一方、2018年度にはゲタが0.1%となっており、ゲタの縮小が2017年度と2018年度の成長率の差に大きく影響している。

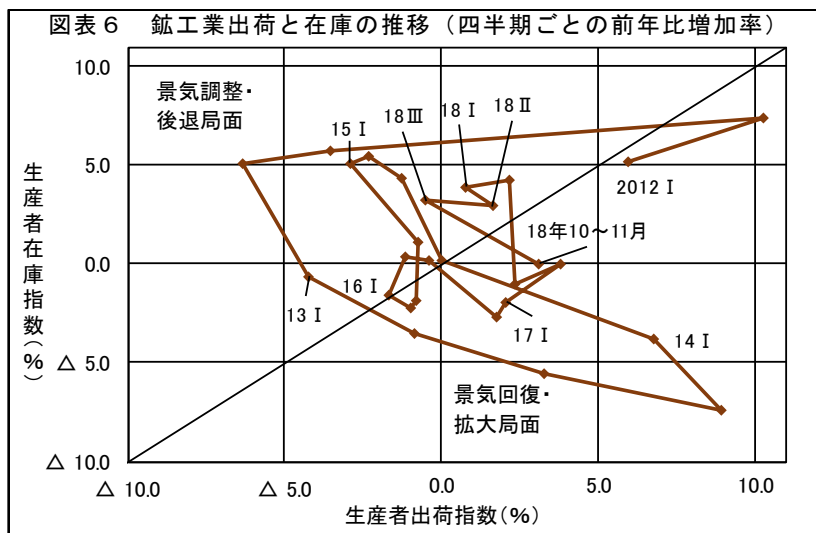
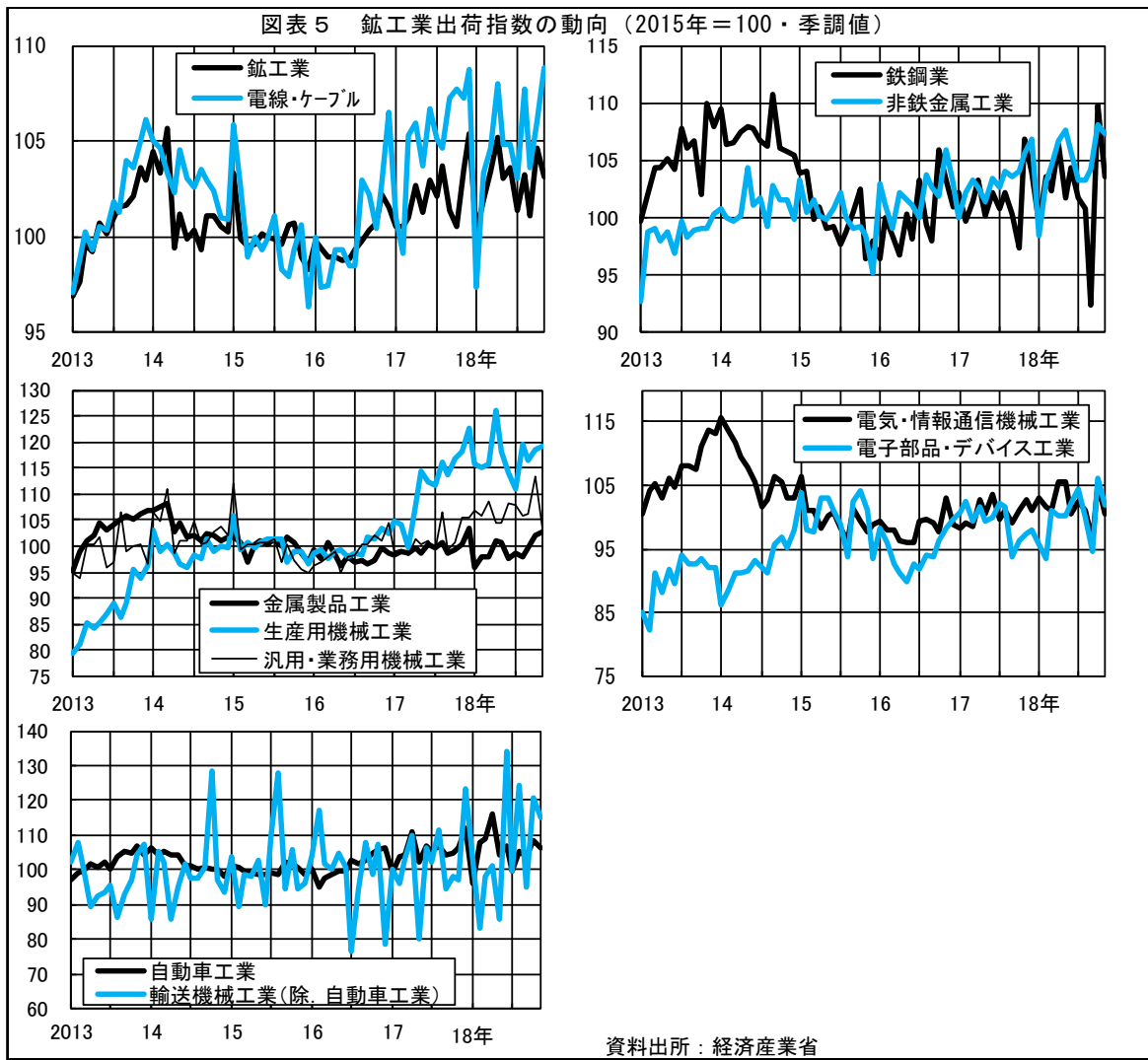


(注)1. 年度の実質GDPに対する年度末（1～3月期）の実質GDP（年額換算）の比率が成長率の「ゲタ」と呼ばれており、翌年度の成長率をかさ上げしている。（丸部分）

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。

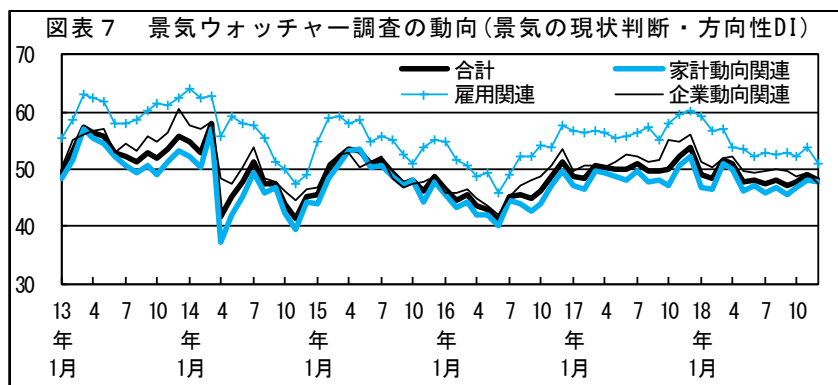
## ② 鉱工業出荷と在庫の動向

○鉱工業出荷は2018年に入って以降、一進一退が続いているものの、総じて年後半には上向き傾向となっている。一般的には、鉱工業生産指数のうちの「出荷指数」の伸び率が「在庫指数」の伸び率を上回った場合は景気回復・拡大のシグナル、逆の場合は景気調整・後退のシグナルとみなされている。2017年10～12月期以降、在庫指数の伸び率のほうが大きい状態が続いていたが、2018年10～11月期には、出荷指数の伸び率のほうが大きくなっている。



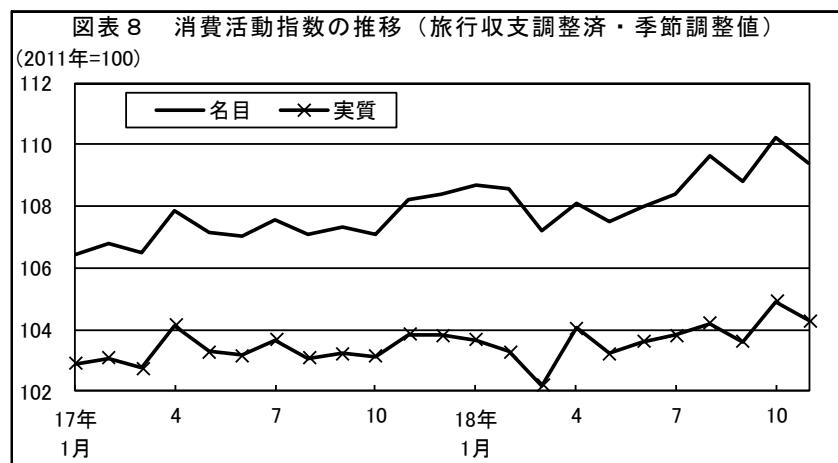
### ③消費の動向

○経済活動の動向を敏感に観察できる人々に対するアンケート調査である内閣府の「景気ウォッチャー調査」いわゆる「街角景気」における「景気の現状判断（方向性）DI（原数値）」を見ると、2018年5月以降、好不調の境目である50を下回って推移しており、12月は48.2となっている。雇用関連は50を超えており、企業動向関連は50程度で推移しているものの、家計動向関連は50を下回る状況が続いている。



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

○日銀の消費活動指数（旅行収支調整済）を見ると、2018年に入って、ようやく拡大傾向を示すようになってきている。小売業販売額指数も、2015年を100として、2017年は101.3だったのが、2018年11月には103.9と堅調に推移している。業種ごとでは、織物・衣服・身の回り品小売業、自動車小売業などが好調となっている。



資料出所：日銀

図表9 小売業販売額指数の推移（季調値）

(2015年=100)

年・月	小 売 業								
	各種商品 小売業	織物・衣 服・身の回 り品小売 業	飲食料品 小売業	その他の 小売業	自動車 小売業	機械器具 小売業	燃料 小売業	医薬品・化粧品 小売業を含む その他小売業	
2015年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2016	99.4	97.5	100.5	101.5	98.4	101.4	98.1	91.2	100.5
2017	101.3	96.2	102.8	101.8	101.7	107.8	100.8	98.7	101.6
2018年1月	101.8	96.6	100.8	103.8	102.6	103.1	106.4	106.3	101.9
2	102.3	95.7	100.5	103.3	102.2	102.5	100.4	110.6	100.8
3	101.7	94.6	100.1	103.3	101.6	100.7	101.4	104.7	102.5
4	103.0	96.3	103.9	102.9	104.2	106.0	102.0	108.4	104.6
5	101.3	93.8	100.0	102.2	103.1	104.9	100.7	110.3	102.8
6	102.7	97.1	100.5	102.3	103.9	103.6	101.3	112.4	104.2
7	102.8	93.7	100.5	103.3	105.1	107.8	102.6	114.5	103.7
8	103.7	94.8	103.6	104.2	105.4	110.9	100.6	110.0	104.1
9	103.8	94.2	102.9	103.7	104.7	109.6	102.5	111.2	102.8
10	105.1	94.8	104.4	103.7	108.1	113.7	102.1	114.8	104.8
11	103.9	93.6	105.5	103.3	106.0	115.1	102.2	113.2	102.7

資料出所：経産省「商業動態統計」

#### ④設備投資の動向

○企業の設備投資の先行指標である機械受注統計を見ると、その代表指標である「船舶・電力を除く民需」は、2017年10～12月期以降、前年比プラスで推移しており、2018年7～9月期4.8%、10月4.5%、11月0.8%となっている。機種別では、産業機械、道路車両、船舶などで拡大傾向にある。

図表10 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	
2017年1～3月期	△ 1.0	8.0	△ 25.8	2.6	5.7	3.3	6.5	△ 33.8	△ 1.1	△ 22.2	△ 10.9	△ 4.7
4～6	△ 1.0	12.4	△ 27.3	7.9	6.9	12.1	28.4	△ 39.5	2.7	△ 14.1	68.6	4.6
7～9	△ 2.5	32.6	48.3	0.5	7.6	13.0	39.7	△ 42.7	7.7	35.9	75.4	13.0
10～12	0.0	17.7	△ 18.8	△ 9.9	10.8	3.7	47.0	△ 47.0	8.9	8.9	43.3	3.6
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月	4.5	5.2	14.7	12.2	△ 2.7	13.6	△ 0.2	6.6	15.7	△ 10.1	95.2	9.3
11月	0.8	18.6	△ 45.5	8.5	0.7	30.0	△ 13.2	21.2	8.4	△ 12.0	51.9	5.6

資料出所：内閣府

#### ⑤輸出の動向

○輸出は、スマートフォン需要が頭打ちになったことに加え、米中対立の影響などもあり、やや減速感が見られる。輸入金額の伸び率が輸出金額より大きい状況が続いており、貿易収支が赤字になる月が増えている。輸出先ごとに見ると、アメリカ向けは堅調なもの、中国向けはマイナスとなっている。

○金属産業の主な輸出品目の輸出数量を前年比で見ると、2019年12月には前年比マイナスとなっている品目が増えている。

図表11 最近の貿易動向

(%)

年・月	貿易収支		金額 (円建て)		数量		価格 (円建て)		価格(契約通貨建て)	
	(実額・億円)	(前年比)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2013年	-114,684	65.2	9.5	14.9	△ 1.5	0.3	11.1	14.6	△ 1.8	△ 1.7
2014	-128,161	11.8	4.8	5.7	0.6	0.6	4.2	5.1	△ 1.9	△ 1.7
2015	-27,916	△ 78.2	3.4	△ 8.7	△ 1.0	△ 2.8	4.5	△ 6.1	△ 5.5	△ 18.4
2016	39,938	-	△ 7.4	△ 15.8	0.5	△ 1.2	△ 7.8	△ 14.7	△ 3.1	△ 9.8
2017	29,072	△ 27.2	11.8	14.1	5.4	4.2	6.1	9.6	3.4	8.9
2018年 1月	-9,483	△ 14.2	12.3	7.8	10.8	3.3	1.3	4.4	2.5	7.2
2	-1	-	1.8	16.6	△ 0.8	13.8	2.7	2.5	2.6	7.5
3	7,933	31.5	2.1	△ 0.5	3.6	△ 4.2	△ 1.4	3.9	2.4	6.1
4	6,208	29.8	7.8	6.0	7.2	2.1	0.5	3.8	2.4	6.6
5	-5,833	185.4	8.1	14.1	6.4	6.6	1.5	7.0	3.3	8.4
6	7,184	65.8	6.7	2.6	3.2	△ 4.5	3.4	7.5	3.5	11.5
7	-2,350	-	3.9	14.7	0.9	4.0	3.0	10.2	3.2	12.6
8	-4,488	-	6.6	15.5	1.1	4.5	5.4	10.5	2.4	11.9
9	1,265	△ 80.6	△ 1.3	7.1	△ 4.9	△ 2.7	3.7	10.1	1.8	10.4
10	-4,539	-	8.2	20.0	3.8	10.3	4.3	8.8	1.4	10.2
11	-7,377	-	0.1	12.5	△ 1.9	4.2	2.1	7.9	0.7	9.5
12	-553	-	△ 3.8	1.9	△ 5.8	△ 2.2	2.1	4.2	△ 0.6	3.9

(注)1. 貿易収支以外は、指数から算出した前年比増減率。

2. 資料出所：価格（契約通貨建て）は日銀、その他は財務省。

図表12 輸出先別の輸出動向

(%)

年・月	輸出金額					輸出数量				
	世界	アメリカ	E U	アジア	うち中国	世界	アメリカ	E U	アジア	うち中国
2015年	3.4	11.5	5.3	2.1	△ 1.2	△ 1.0	△ 2.4	4.7	△ 0.2	△ 4.1
2016	△ 7.4	△ 7.1	△ 0.0	△ 8.0	△ 6.5	0.5	△ 1.7	6.7	1.1	2.1
2017	11.8	6.9	8.5	15.7	20.5	5.4	3.2	4.2	7.7	15.6
2018年 1月	12.3	1.2	20.3	16.1	30.8	10.8	4.7	12.5	13.8	32.2
2	1.8	4.3	11.5	△ 3.2	△ 9.7	△ 0.8	6.1	1.4	△ 5.9	△ 11.1
3	2.1	0.2	0.3	4.5	10.8	3.6	6.7	△ 5.8	5.9	15.8
4	7.8	4.3	14.1	6.0	10.9	7.2	8.1	6.3	3.6	8.8
5	8.1	5.8	0.7	9.8	13.9	6.4	9.9	△ 2.9	6.0	11.8
6	6.7	△ 0.9	9.3	8.6	11.1	3.2	△ 0.3	1.1	3.6	4.8
7	3.9	△ 5.2	6.4	8.0	11.9	0.9	△ 4.8	1.1	3.3	7.9
8	6.6	5.3	7.1	6.9	12.1	1.1	3.3	4.7	0.4	4.3
9	△ 1.3	△ 0.5	△ 4.4	0.9	△ 1.7	△ 4.9	△ 3.0	△ 4.7	△ 4.6	△ 8.7
10	8.2	11.6	7.7	7.3	9.0	3.8	10.1	6.9	1.3	1.0
11	0.1	1.6	3.9	△ 1.9	0.4	△ 1.9	1.9	6.3	△ 4.5	△ 5.8
12	△ 3.8	1.6	3.9	△ 6.9	△ 7.0	△ 5.8	3.9	5.7	△ 10.3	△ 13.8

(注)1. 指数から算出した前年比増減率。

2. 資料出所：財務省

図表13 主要品目の輸出数量の増減（前年比）

(%)

品目	単位	2016年	2017年	2018年											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月			
鉄鋼	トン	△ 1.1	△ 7.6	△ 5.6	0.8	△ 2.2	2.4	△ 0.9	△ 14.7	3.7	△ 7.0	△ 13.6			
非鉄金属	トン	1.5	△ 7.2	1.5	11.8	9.1	3.5	9.7	△ 1.2	17.7	10.9	△ 1.9			
原動機	トン		10.5	11.8	4.9	8.4	3.5	9.6	4.5	13.5	2.6	3.9			
電算機類(含周辺機器)	台	△ 14.9	7.9	△ 6.2	1.0	△ 22.4	△ 12.7	△ 0.1	△ 8.4	△ 10.0	17.4	△ 19.1			
電算機類の部分品	トン		1.6	△ 2.3	9.9	△ 3.0	△ 0.4	0.2	△ 7.3	△ 8.2	8.7	△ 4.8			
半導体等製造装置	トン		33.7	24.2	18.6	3.1	22.1	14.5	△ 0.1	△ 22.0	△ 22.7	△ 39.0			
ベアリング	トン		8.7	9.1	6.8	1.2	△ 1.1	0.2	△ 7.4	7.8	4.0	△ 1.3			
IC	個	10.4	13.7	9.3	11.0	1.3	3.7	0.2	△ 7.3	△ 1.1	△ 8.7	△ 26.0			
音響機器	台	△ 7.1		2.1	△ 21.8	△ 30.7	△ 38.7	△ 29.0	△ 13.0	△ 24.1	△ 6.1	△ 21.6			
映像機器	台	△ 11.2													
自動車	台	△ 0.7	2.8	14.1	8.2	△ 1.5	△ 3.6	2.4	△ 8.9	4.8	△ 0.4	△ 0.2			
乗用車	台	1.3	3.6	15.3	8.5	△ 2.0	△ 3.5	3.5	△ 8.3	4.9	0.4	0.5			
バス・トラック	台	△ 13.4	△ 3.0	4.0	4.5	3.3	△ 3.9	△ 3.2	△ 14.7	2.4	△ 8.2	△ 8.4			
自動車の部分品	トン	4.3	6.7	1.4	7.5	6.5	2.0	3.7	2.3	6.4	△ 1.0	△ 2.5			
二輪自動車	台	△ 2.6	10.5	△ 5.9	△ 0.4	5.9	3.1	6.5	△ 6.3	4.2	17.5	△ 5.9			
船舶	総トン	4.0	△ 5.0	24.3	1.8	3.0	△ 27.6	25.5	30.7	29.7	46.8	64.5			

資料出所：財務省

## ⑥物価の動向

○消費者物価上昇率を見ると、「総合」については、2018年8月から10月まで、前年比1%台で推移していたのが、12月には0.3%に鈍化している。4～12月平均は0.9%、2018年度平均の実績見込み（政府見通し）が1.0%となっている。

図表14 消費者物価の動向

(2015年=100・%)

月	総合				生鮮食品を除く総合				生鮮食品及びエネルギーを除く総合				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		指数		前年比上昇率	
	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度	17年度	18年度
4月	100.3	100.9	0.4	0.6	100.1	100.9	0.3	0.7	100.7	101.0	0.0	0.4	100.4	101.2	0.5	0.8
5	100.4	101.0	0.4	0.7	100.3	101.0	0.4	0.7	100.8	101.1	0.0	0.3	100.6	101.4	0.5	0.8
6	100.2	100.9	0.4	0.7	100.2	101.0	0.4	0.8	100.7	100.9	0.0	0.2	100.4	101.2	0.5	0.8
7	100.1	101.0	0.4	0.9	100.1	100.9	0.5	0.8	100.6	100.9	0.1	0.3	100.2	101.3	0.6	1.1
8	100.3	101.6	0.7	1.3	100.3	101.2	0.7	0.9	100.8	101.2	0.2	0.4	100.5	102.0	0.8	1.5
9	100.5	101.7	0.7	1.2	100.3	101.3	0.7	1.0	100.8	101.1	0.2	0.4	100.8	102.2	0.9	1.4
10	100.6	102.0	0.2	1.4	100.6	101.6	0.8	1.0	101.0	101.4	0.2	0.4	100.8	102.5	0.3	1.7
11	100.9	101.8	0.6	0.8	100.7	101.6	0.9	0.9	101.0	101.3	0.3	0.3	101.2	102.2	0.7	1.0
12	101.2	101.5	1.0	0.3	100.7	101.4	0.9	0.7	101.0	101.3	0.3	0.3	101.5	101.9	1.3	0.3
1	101.3		1.4		100.4		0.9		100.7		0.4		101.7		1.7	
2	101.3		1.5		100.6		1.0		100.8		0.5		101.7		1.8	
3	101.0		1.1		100.6		0.9		100.8		0.5		101.3		1.3	
4月～直近月平均	100.5	101.4		0.9	100.4	101.2		0.8	100.8	101.1		0.3	100.7	101.8		1.0
年度平均	100.7		0.7		100.4		0.7		100.8		0.2		100.9		0.9	
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											

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。

## ⑦雇用の動向

○完全失業率は、2018年11月には2.5%と引き続き低い水準で推移している。非正規労働者数は2017年に2,036万人となり、「役員を除く雇用者」に占める割合では37.2%と2014年以降では最低となっていたが、2018年には上昇傾向となっており、11月には37.8%（前年差+0.4ポイント）に達している。正社員も、前年差でおよそ40～90万人の大幅な増加が続いている。「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規労働者として働いている、いわゆる「本意非正規労働者」は、2013年に342万人に達していたのが、継続して減少しているものの、それでも2018年7～9月期に256万人に及んでいる。有効求人倍率は上昇が続き、2018年11月には1.63倍と高度成長期以来の水準が続いている。正社員の有効求人数の増加率は、非正規労働者を上回る状況が続いており、11月には3.9%となっている。

図表15 雇用動向の推移

年・月	労働力調査						有効求人					
	完全失業率(季調値・%)	就業者(季調値・万人)	失業者(季調値・万人)	非労働力人口(季調値・万人)	正規の職員・従業員(実数・万人)	非正規労働者			倍率		求人数(前年比)	
						実数(万人)	割合(%)	不本意型実数(万人)	(季調値・倍)	うち正社員	増加率・%	うち正社員
2014年	3.6	6,371	236	4,494	3,298	1,968	37.4	333	1.09	0.66	7.3	7.0
2015	3.4	6,401	222	4,479	3,327	1,987	37.4	316	1.20	0.75	4.3	4.7
2016	3.1	6,465	208	4,432	3,376	2,023	37.5	297	1.36	0.86	6.6	7.3
2017	2.8	6,530	190	4,382	3,432	2,036	37.2	273	1.50	0.99	6.6	8.1
2018年 1月	2.4	6,595	160	4,341	3,447	2,119	38.1	} 263	1.59	1.07	6.1	8.0
2	2.5	6,646	169	4,284	3,430	2,120	38.2		1.58	1.07	4.2	6.4
3	2.5	6,694	173	4,229	3,417	2,111	38.2		1.59	1.08	3.1	5.2
4	2.5	6,693	172	4,235	3,467	2,104	37.8	} 259	1.59	1.09	4.1	5.9
5	2.2	6,673	151	4,270	3,511	2,079	37.2		1.60	1.10	5.3	7.3
6	2.4	6,632	166	4,300	3,501	2,102	37.5		1.62	1.13	3.7	6.0
7	2.5	6,636	172	4,283	3,522	2,103	37.4	} 256	1.63	1.13	4.1	6.5
8	2.4	6,662	167	4,259	3,515	2,108	37.5		1.63	1.13	3.3	5.4
9	2.3	6,665	160	4,264	3,490	2,143	38.0		1.64	1.14	0.4	2.9
10	2.4	6,688	168	4,233	3,522	2,156	38.0	} 256	1.62	1.13	1.4	3.8
11	2.5	6,713	173	4,205	3,519	2,142	37.8		1.63	1.13	1.4	3.9

(注)1. 特記なきものは原数値。

2. 非正規労働者の割合は、役員を除く雇用者に占める割合。

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

4. 資料出所：総務省統計局、厚生労働省



### 3. 為替の動向

#### <労働組合の考え方>

##### (為替相場)

- \* 為替相場は理論的な為替レートである購買力平価よりもやや円安で推移しており、また日米物品貿易協定交渉などもあることから、今後の動向に十分注意していく必要がある。
- \* 賃上げは、消費拡大を通じた適度な物価上昇によって購買力平価を円安方向に導き、長期的な円高抑制に役立つ。一方、賃上げの抑制は、円高の上限となっている「日米の製造業人件費がイコールになる為替レート」を引き上げることになるため、現行の円レートとの乖離がさらに拡大し、海外から事実上の円高誘導を求められる危険性が増すことに留意すべきである。

#### <背景説明>

○2019年1月3日、オセアニア外国為替市場で円相場が一時104円台に急騰した。米アップル社の売上予測の下方修正をきっかけに、世界経済の減速への懸念が高まり、リスク回避のために避難通貨とされる円を買う動きが強まったのに加え、東京市場が休場で、かつ取引量がきわめて小さい時間帯に円買いが入ったことによるものである。

○円相場はその後108円程度で推移しているが、日米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＝102円）よりも円安の状況となっていること、日米物品貿易協定交渉において「為替条項」に関して検討することがとりざたされていることなどから、今後の円相場については、十分注意していく必要がある。

○為替レート、とりわけ円・ドルレートの決定要因としては、

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

などが挙げられる。

このうち②については、賃上げによる消費拡大を通じて物価水準が適度に上昇すれば、購買力平価が円安方向に動き、長期的に円高を抑制することになる。また③については、1985年のプラザ合意による円高が、日本の「輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる」ことを狙ったものであったのが典型的な事例であり、実際にこの20年間の為替レートを見ても、「日米の製造業人件費がイコールになる

為替レート」が円高の上限となっている。後述するように、日本の人件費水準は主要先進国中で最低となっているため、「日米の製造業人件費がイコールになる為替レート」は現行の円レートよりも相当に円高となっており、もし賃上げが抑制されれば、その乖離がさらに拡大し、海外から事実上の円高誘導を求められる危険性が増すことに留意すべきである。

資料1 経済企画庁『昭和61年年次経済報告（経済白書）』P. 41

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

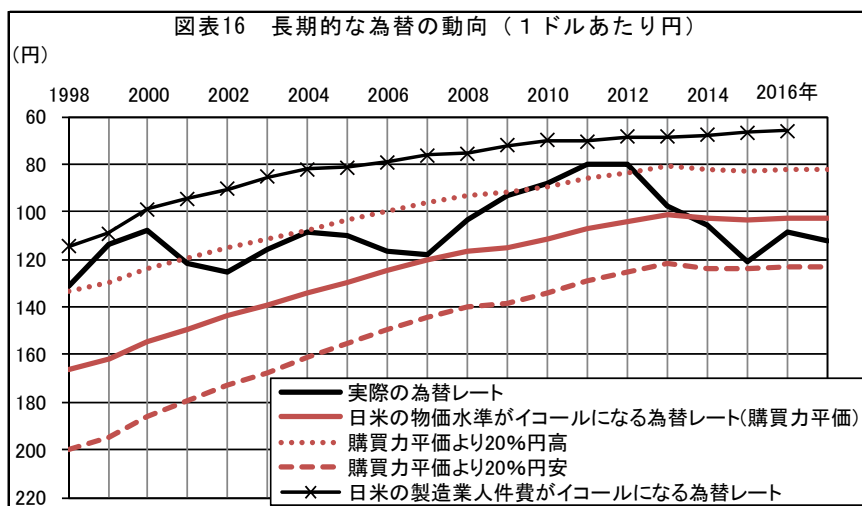
円高は、輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる働きをすると考えることができよう。

これに対し、一般的には、個別の輸出関連企業や輸入品と競争している企業は、価格競争力を維持しようとして、まず、既存の設備等を所与とした場合、労働コストを引き下げるという対応が考えられる。また、更に、資金余力のある企業は、合理化設備投資等を通じて労働生産性を上げることが考えられるが、これも輸出関連企業等での労働需要にマイナスの影響を及ぼし、労働需給の緩和を通じて労働コストを低下させるよう作用する。しかし、これらの部門での労働コストの抑制は、再び我が国の輸出関連産業等の労働コストを国際的にみて低め、一層の円高による調整を招く可能性がある。

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

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

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



資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

## Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

### 1. 「生産性運動三原則」に立ち返った公正な成果配分

#### <想定される経営側の主張>

- \* マクロの労働分配率の低下を理由に、賃上げの余地があるとの主張があるが、労働分配率は業種や企業規模、企業ごとに異なることから、マクロの労働分配率は個別企業の賃金決定の基準にはならない。
- \* そもそも労働分配率は、景気変動と逆相関の動きを示すものである。近年は、緩やかな景気回復が続く中で、付加価値が増加していることから、労働分配率は低下している。景気後退期には、付加価値が変動しても、企業は社員の雇用や労働条件の維持に努めるため人件費が安定的に推移し、労働分配率は上昇する。
- \* 賃金は、経済・景気・物価の動向や労働市場の需給関係、同業他社の賃金水準などの「外的要素」と、企業業績や労務構成の変化、近年の賃金改定状況などの「内的要素」といった考慮要素を総合的に勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合との協議を経た上で決定する、というのが「賃金決定の大原則」である。
- \* 自社における労働分配率を検討することは、適切な総額人件費管理にとって有益である。

#### (経労委報告における記載)

- \* 賃金は、「労働の対償」として、企業が労働者・社員に支払うすべてのものとされている。実際には、経済・景気・物価の動向や労働市場の需給関係、同業他社の賃金水準などの「外的要素」と、企業業績や労務構成の変化、近年の賃金改定状況などの「内的要素」といった考慮要素を総合的に勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で、企業は賃金を決定している。この「賃金決定の大原則」における重要な前提条件が適切な総額人件費管理の徹底であり、安定的な企業経営を行う要諦でもある。(経労委P. 101)
- \* 2019年の春季労使交渉においても、どの考慮要素をどの程度重視し、どのような方法により賃金引上げを実施するのかについて、労使による徹底的な議論を経て企業が決定することが、労使自治と労使関係のさらなる深化の観点からも重要である。(経労委P. 102)
- \* わが国では、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るため、分子である人件費は安定的に推移する一方、分母の付加価値額は景気によって変動することから、労働分配率は景気変動と逆相関の動きを示す。近年は、緩やかな景気回復が続く中で、企業収益が拡大し、付加価値額が増加していることから、労働分配率は低下している。(経労委P. 111)
- \* こうしたマクロの労働分配率の低下を捉えて、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、業種や企業規模、さらには企業ごとに労働分配率の状況は異なることから、マクロの労働分配率は個別企業の賃金決定の基準には適さない。(経労委P. 112)
- \* 他方で、自社における労働分配率を労使の議論の対象と考え、自社を取り巻く経営環境や、事業特性、人員構成、今後の事業計画などを踏まえた上で、適切な総額人件費管理の下、様々な角度から自社にとっての適正な労働分配率の水準を検討し、自社の持続的発展に向けて建設的な議論を行っていくことは有益である。(経労委P. 112)



## <労働組合の考え方>

### (生産性運動三原則)

⇒ 政労使で確認された「生産性運動に関する三原則(生産性運動三原則)」のひとつは「成果の公正な分配」であるが、具体的には、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」と定義されている。国民経済、すなわちマクロ経済の実情を反映した公正な成果配分は、生産性運動における大原則である。

### (マクロ経済の実情を反映した社会的相場形成)

⇒ 経団連は、「経済・景気・物価の動向や労働市場の需給関係、同業他社の賃金水準などの『外的要素』と、企業業績や労務構成の変化、近年の賃金改定状況などの『内的要素』といった考慮要素を総合的に勘案」することを「賃金決定の大原則」としているが、労使交渉では、まずは景気の動向、GDP成長率、その中身である消費、投資、輸出、そして物価、雇用などのマクロ経済の実情を労使で確認し、賃金水準や賃上げの社会的相場を強く意識した上で、ミクロの状況、すなわち産業の動向、企業の業績や体力、労働力の過不足などを踏まえつつ、自社の従業員の労働の価値(知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディション)とあるべき賃金水準、賃上げなどについて、検討を深めることが必要である。

⇒ 大手企業であろうが中小企業であろうが、正社員であろうが非正規労働者であろうが、日本で働く者の賃金水準は、日本の経済力に相応しいものでなくてはならない。個別企業における賃金水準や賃上げといえども、あくまで、マクロ経済の実情を反映した社会的相場の幅の中で、個別の産業・企業の動向、事情などを加味し、決定するものである。

⇒ 具体的には、マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上という考え方が基本となる。2019年闘争においては、当面、消費者物価上昇率が1%程度で推移していることを踏まえ、実質賃金の維持が不可欠となっている。

### (マクロの労働分配率)

⇒ マクロの労働分配率は、マクロ経済の観点から、付加価値の向上を反映した適正な成果配分ができているかどうかを確認するための重要な指標であり、賃金の社会的相場の形成にあたり、重要な判断材料である。

⇒ 中西経団連会長は、2018年10月24日の定例記者会見において、「マクロレベルでどれくらいの賃上げ水準が必要かを示す必要があるというのなら、議論したいと思う」と発言されているが、今回の経労委報告でこれが具体化されていないばかりか、社会的相場形成の重要な判断材料であるマクロの労働分配率の意義までも否定されていることは、きわめて残念である。

⇒ 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と言われている。しかしながら、景気回復・拡大の初期には、人件費の引き上げが景気動向よりも遅れる傾向があるために労働分配率が一時的に低下するということであって、景気回復・拡大が継続する中での労働分配率の低下は、働く者への分配が不十分であることを示している。

⇒ また、賃金の下方硬直性により、景気後退期には労働分配率は上昇するはずであるが、わが国の場合、所定外賃金や一時金の割合が大きいことなどにより、必ずしも人件費は下方硬直性を持っていない。また、利益確保のため、景気の落ち込み以上に人件費を抑制・削減する傾向もあるため、景気後退期であっても労働分配率が低下することが少なくない。

⇒ わが国では、むしろ人件費全体の下方硬直性を確保していくことが、個人消費による景気の底支えに寄与することになる、と考えるべきである。

#### (ミクロレベルの配分)

⇒ ミクロレベル、すなわち企業ごとの労働分配率について検討する場合には、単年度の短期的な動きに目をとられ、企業の持続的発展、働く者の安定的な生活向上の観点を見失うことのないよう留意する必要がある。

⇒ 財務省「法人企業統計」で見ると、長期不況の間に、人件費の減少額はその原資である付加価値の減少額の2倍以上となっており、その後の景気回復では、人件費の増加額は配当の増加額並みに止まっている。成果配分のバランスについて、検討することも重要である。

#### (市場経済における適正な成果配分の仕組みとしての賃上げ)

⇒ 2014年以降の賃上げを振り返ると、脆弱な企業体力や先行き不透明などを理由に、賃上げにうしろ向きの姿勢をとり続けてきた企業も少なくなく、また経営状況の如何にかかわらず、グローバル経済下における新興国・途上国との競争を理由に賃上げに否定的な企業も見られた。しかしながら2018年闘争では、回答引き出し組合における賃上げ獲得組合の割合が、2014年以降で最高の7割近くとなっており、様相はかなり異なっている。これを端緒として、「低成長・デフレ・人員余剰・生産の海外移転」という、いわば四重苦の中で形成された賃金抑制姿勢から脱し、「安定成長・物価上昇・人手不足・国内生産重視」の時代にふさわしい適正な成果配分を実現していくことが重要である。

⇒ 市場経済では、労働市場に歪みがあれば、商品・サービス市場や金融市場にも歪みが生じることになる。労働市場で働く者に対する成果配分が十分とは言えず、商品・サービス市場で歪みが生じている中で、賃上げの「モメンタム＝勢い」を強めることは、きわめて重要となっている。賃上げは、労働市場での適正な成果配分を図ることによって、市場経済全体を有効に機能させるための仕組みとして、欠くことのできないシステムである。

## <背景説明>

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

### 資料2 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。

○いかなる超優良企業も、平均的な水準の数倍を超える基本賃金を支払うことは難しく、逆に倒産企業においても、法定最低賃金を下回る賃金は許されない。1人あたり営業利益や1人あたり時価総額の違いの大きさに比べ、平均年収の違いは限定的となっている。企業の業績、体力は千差万別であるが、人件費はマクロ経済の実情を反映した社会的相場の幅の中で決定されている。

図表17 上場企業における経営指標と年収の比較

ランク	営業利益（金融を除く）		時価総額（500億円以上の企業）	
	従業員1人あたり営業利益	年収	従業員1人あたり時価総額	年収
ベスト1位企業	21,468	689	740,942	938
ベスト100位企業	1,914	780	15,818	777
ワースト100位企業	▲ 251	455	1,343	594
ワースト1位企業	▲ 8,660 (ワースト2位)	879	121	688

資料出所：東洋経済オンライン編集部、東洋経済データ事業局データベース営業部（2017年中に発表されたもの）

### 資料3 賃上げに関する中西経団連会長発言

政府は、経済情勢や景気への配慮はもちろん、日本の給与水準が国際的に見ても低く、もう少し上げるべきだとの考えを示している。経済界も概ね同様の考え方を持って自ら取り組んできている。これを、「官製春闘」と言うのはおかしい。また、政府からの賃上げ要請を経団連が支持するのと言われるが、これもどうだろうか。マクロレベルでどれくらいの賃上げ水準が必要かを示す必要があるというのなら、議論したいと思う。（2018年10月24日、定例記者会見）

来年の春季労使交渉に向けて、経団連の中でしっかり議論し、1月に公表する経労委報告の中で経済界の考えを示していく。経営側としてマクロの考えを示していくことは有意義であり、毎年一

定の時期に労使がマクロで論議することは良いことである。他方、個社ごとに業績を踏まえて労使が真剣に話し合うことも重要であり、それが労使交渉である。(2018年11月19日、定例記者会見)

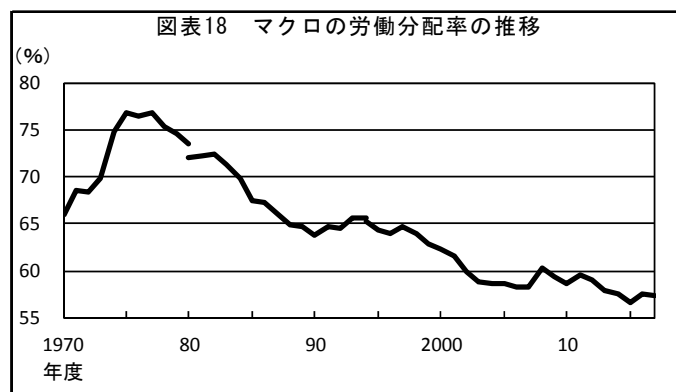
私の経営者としての感覚としては、第一にここ20年以上に渡る低成長時代に相対的に賃金の上昇を抑えすぎてきたと思ってきました。30才代の仕事に打ち込む年代の人の意識が「一生懸命にやろうがやるまいが大して賃金は変わらない」と思っているように感じ、これでは日本の経済成長はできないと感じました。(2018年8月14日、中西経団連会長から笹川日本財団会長への書簡)

資料出所：経団連、笹川陽平ブログ

○わが国のマクロの労働分配率(労働時間あたり名目雇用者報酬÷労働時間あたり名目GDP)は、長期にわたって低下傾向を続けてきた。労働分配率は景気後退期には上昇すると言われているが、わが国では、所定外賃金や一時金の割合が大きく、人件費が変動的であるため、金融危機(1997年)後やリーマンショック(2008年)後などの景気後退期にも、労働分配率は低下している。

○労働組合全体として賃上げの取り組みを再開する直前の2013年と直前の2017年とを比べてみても、全産業では労働時間あたり名目GDPが6.5%拡大しているのに対し、労働時間あたり名目雇用者報酬は4.5%増に止まっており、労働分配率は1.1ポイント低下している。

○一方、金属産業では、労働時間あたり名目GDPが全産業を上回る14.3%拡大しているのに対し、労働時間あたり名目雇用者報酬は全産業を下回る3.9%増に止まっている。



- (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. 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年度が毎月勤労統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。  
3. 1980年度と1994年度は、直前のデータと接続していない。  
4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」より金属労協政策企画局で作成。

図表19 労働時間あたりの付加価値と雇業者報酬

(円・%・ポイント)

項目・産業	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2013年=100
①国内総生産						
全産業	4,324 (100.0)	4,394 (100.0)	4,547 (100.0)	4,564 (100.0)	4,603 (100.0)	106.5
製造業	4,897 (113.3)	5,053 (115.0)	5,534 (121.7)	5,547 (121.5)	5,591 (121.5)	114.2
金属産業計	5,222 (120.8)	5,610 (127.7)	6,104 (134.3)	5,880 (128.8)	5,970 (129.7)	114.3
②雇業者報酬						
全産業	2,534 (100.0)	2,563 (100.0)	2,584 (100.0)	2,633 (100.0)	2,648 (100.0)	104.5
製造業	2,645 (104.4)	2,681 (104.6)	2,695 (104.3)	2,726 (103.5)	2,754 (104.0)	104.1
金属産業計	2,919 (115.2)	2,961 (115.5)	2,988 (115.6)	3,009 (114.3)	3,033 (114.5)	103.9
③労働分配率						2013年との差
全産業	58.6	58.3	56.8	57.7	57.5	-1.1
製造業	54.0	53.1	48.7	49.1	49.3	-4.8
金属産業計	55.9	52.8	49.0	51.2	50.8	-5.1

(注)1. カッコ内は、全産業=100とした比率。

2. 労働時間は雇業者の数値を使用。

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。

○財務省の「法人企業統計」において、不況が本格化した1997年度と「失われた20年」の最終盤であった2012年度とを比べてみると、この間、全産業（除く金融保険業）の付加価値は全体で3.3兆円減少（マイナス1.2%）しているが、付加価値の一部である人件費が、付加価値全体の減少幅の2倍以上となる7.0兆円減少（マイナス3.4%）しているのに対し、同じく付加価値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。わが国では、付加価値が減少すると、利益捻出のため、付加価値の減少以上に人件費が削減されることがわかる。この間、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。

○今回の景気回復・拡大期における配分の状況を見ると、2017年度には、2012年度に比べ付加価値が39.4兆円増加（プラス14.5%）している。このうち営業純益は28.9兆円増加（プラス89.6%）しているのに対し、人件費は9.6兆円の増加（プラス4.9%）に止まっている。一方、配当は9.4兆円増加（プラス67.1%）しており、ほぼ人件費に匹敵する増加額となっている。



図表20 付加価値の変化(全産業、除く金融保険業)

(兆円・万人・%)

年 度	付加価値				配当	法人税等	役員・従業員数
	人件費	営業純益	その他				
1990年度	247.0	167.1	15.1	64.8	4.2	20.5	3,939
91	265.6	183.3	11.1	71.2	4.5	18.7	4,277
92	268.0	191.2	6.1	70.8	4.0	16.3	4,259
93	266.6	197.4	2.5	66.8	3.8	14.5	4,358
94	272.5	201.6	5.1	65.7	3.8	14.3	4,415
95	277.3	203.1	12.2	62.0	4.1	15.4	4,361
96	269.7	197.4	15.2	57.1	4.2	15.2	4,235
97	275.7	203.9	16.1	55.7	4.2	14.4	4,320
98	270.4	204.1	7.1	59.2	4.4	12.4	4,376
99	267.5	202.6	14.8	50.1	4.2	10.5	4,434
2000年度	276.6	203.3	24.1	49.2	4.8	12.3	4,518
01	256.9	193.4	17.9	45.6	4.5	7.5	4,284
02	257.9	190.8	21.1	45.9	6.5	13.0	4,209
03	257.5	185.3	26.5	45.7	7.2	14.4	4,255
04	274.2	192.7	33.9	47.5	8.6	15.8	4,560
05	281.2	198.4	36.7	46.2	12.5	19.9	4,770
06	290.8	201.4	39.6	49.8	16.2	19.1	4,784
07	285.5	198.1	40.0	47.4	14.0	20.1	4,686
08	264.3	197.5	19.0	47.9	12.2	14.4	4,724
09	263.3	196.7	17.0	49.6	12.3	13.5	4,670
10	271.9	194.8	30.2	46.9	10.4	14.5	4,607
11	275.1	199.9	29.7	45.5	11.9	15.1	4,658
12	272.3	196.9	32.3	43.1	14.0	15.4	4,624
13	276.3	192.0	39.3	45.0	14.4	17.9	4,541
14	284.8	195.9	46.6	42.3	16.9	17.6	4,572
15	293.7	198.2	49.8	45.7	22.2	17.8	4,577
16	298.8	201.9	52.5	44.4	20.1	18.1	4,639
17	311.7	206.5	61.2	44.0	23.3	20.0	4,775
97→12年度増加幅	-3.3	-7.0	16.3	-12.6	9.7	1.0	303
増加率	△ 1.2	△ 3.4	101.2	△ 22.6	229.9	7.1	7.0
12→17年度増加幅	39.4	9.6	28.9	0.9	9.4	4.6	151
増加率	14.5	4.9	89.6	2.0	67.1	29.6	3.3

- (注) 1. 付加価値は「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。  
 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. 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。

○賃上げ取り組み前の2013年と直近の2017年とを比べてみると、実質GDPは4.2%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度はマイナス0.1%となっている。個人消費はGDPの6割近くを占めているが、成長を牽引するどころか、成長の足を引っ張っており、他の主要先進国で個人消費の寄与度が成長率の5割から9割を占めているのとは大きく異なっている。日本では、商品・サービス市場に歪みが生じていることが明らかであるが、それは労働市場における働く者への配分不足に起因している可能性が大きい。

図表21 実質GDP成長率における個人消費の寄与度(2013年→2017年)

(%)

項 目	日 本	アメリカ	ドイツ	フランス	イタリア	イギリス	カナダ
実質GDP成長率 ①	4.2	9.4	8.6	5.5	3.9	9.1	7.8
個人消費寄与度 ②	△ 0.1	8.4	6.2	3.0	3.0	6.4	6.0
実質GDP成長率に占める個人消費寄与度の割合(②÷①)	△ 1.3	89.5	72.8	53.7	75.4	70.5	77.4
実質GDPに占める個人消費の割合(2017年)	56.3	69.6	59.1	54.4	60.1	65.7	56.4

- (注) 1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2017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。

## 2. 2014年闘争以降の賃上げの状況といわゆる月例賃金の累積

### <想定される経営側の主張>

- \*2014年以降、ベースアップを実施しているため、将来にわたって月例賃金額が積み上がっており、企業の負担は増加している。
- \*厚生労働省の「毎月勤労統計」を見ると、現金給与総額の伸びは非常に緩慢となっているが、その原因は、女性や高齢者の労働参加が進み、パートタイム労働者の比率が上昇するなど、就業構造や産業構造の変化によるものである。

### (経労委報告における記載)

- \*企業収益の改善・拡大を受けて、2014年以降、多くの企業がベースアップの実施や賞与・一時金の増額など継続的な賃金引上げを行ってきた。しかし、賃金動向に関する代表的な統計である厚生労働省「毎月勤労統計調査」では、常用労働者1人当たり平均の現金給与総額の伸びは非常に緩慢となっている。その要因は、就業構造や産業構造の変化によるものと考えられる。(経労委P. 86)
- \*就業形態別に現金給与総額の伸び(2013→2017年)をみると、一般労働者は2.7%増、パートタイム労働者は1.6%増となっているが、両者を合わせた常用労働者全体では1.4%増にとどまっている。これは、女性や高齢者の労働参加が進んだことに伴い、賃金水準が相対的に低いパートタイム労働者の比率が上昇し、全体の平均賃金を押し下げたためである。加えて、パートタイム労働者の総実労働時間が減少したことも押下げ要因となっている。(経労委P. 87)
- \*このように、2014年以降、各就業形態および各産業の賃金はそれぞれ着実に増加したものの、その間の就業構造や産業構造の変化が全体の平均賃金を押し下げる方向に働き、その伸びを緩慢にしていることに留意する必要がある。(経労委P. 88)
- \*企業別労働組合からベースアップ要求があった場合は、企業はその根拠や理由を明確にするよう求めることはもちろん、ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果を含め、自社における近年の賃金引上げの実態や総合的な処遇改善の状況を労使で十分に確認するとともに、これまでの取組みに対する評価を行う必要がある。(経労委P. 93)
- \*月例賃金では、2014年以降、大手を中心に多くの企業が、定期昇給あるいは賃金カーブ維持分の昇給に加え、複数回にわたるベースアップ実施により、水準が大幅に引き上がっている。経団連の調査によると、それまで5,000円台であった大手企業の平均引上げ額は2014年以降、7,000円を超え、2018年は8,539円であった。中小企業においても、4,000円前後で推移してきた平均引上げ額が2015年以降、4,500円を上回り、2018年は4,804円となった。2018年は大手・中小企業とも、2000年以降で最も高い引上げ額を記録した。(経労委P. 96)
- \*賞与・一時金も、高水準の支給が続いている。経団連の調査によると、90万円前後の高い平均支給額で推移しており、特に2018年は、夏季・年末とも過去最高額を更新するなど、賃金引上げのモメンタムは、着実に継続している。(経労委P. 96)
- \*前年度以前に行ったベースアップの効果をそのまま持続しながら、今年度のベースアップを実施することで、将来にわたって月例賃金額が積み上がっていくこととなる。ベースアップの持つ累積効果を考慮することなく、前年度と今年度のベースアップ額を単純に比較して今年度の方が低

かった場合に、月例賃金があたかも増加していない、あるいは減少したかのように捉えることは適切ではない。(経労委P.97)

\*近年は、昇給のあり方や方法が多様化しており、定期昇給とベースアップが明確に区分できない賃金制度を有する企業が増えていることから、累積効果をイメージしにくいケースがある。しかし、その場合であっても、基本的に前年度の月例賃金額を土台として、今年度の引上げ分が積み上がっていくことは同じである。(経労委P.97)

\*2014年以降、大手を中心に多くの企業が複数回にわたってベースアップを実施してきた。月例賃金引上げの累積効果を考慮することなく、近年の賃金改定状況の正確な理解と評価はできない点に留意すべきである。(経労委P.98)



### <労働組合の考え方>

#### (賃上げの永続的・恒常的实施)

⇒ 賃上げは、単にデフレからの脱却に向けて、経済を勢いづかせるために必要なだけでなく、「経済の好循環」のサイクルにおける不可欠なプロセスのひとつであり、労働市場での適正な成果配分を図ることによって、市場経済全体を有効に機能させるための仕組みとして、欠くことのできないシステムである。2014年闘争以降、全体としての賃上げが再開され、2019年で6年目ということになるが、賃上げはシステムとして永続的に実施していくものである。

⇒ 基本賃金を引き下げることは困難であるため、企業としては、生産性向上の成果を基本賃金ではなく、一時金で配分しようとする意向が強いものと思われるが、**実質生産性の向上は、恒常的なものであり、恒常的な収入である基本賃金に実質で反映すべきである。**

#### (ベースアップによる月例賃金の累積)

⇒ GDPは前年度の生産額を出発点として、そこからの増加分を成長率としている。毎年の増加分の累積が、長期的な国の発展の姿を示している。賃金についても同様であり、ベースアップの累積こそ、働く者の長期的な生活の向上を意味することになる。

⇒ 財務省の「法人企業統計」において、2013年度と2017年度とを比べてみると、従業員1人あたりの年間人件費は約9万6千円増加しているが、1人あたりの付加価値は約44万4千円増加している。賃上げによって企業の負担が重くなっているとは言えず、**相対的には、むしろ人件費負担は軽減されている**と言える。

#### (実質賃金の低下)

⇒ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における**正社員の所定内給与は、緩やかな上昇を続けてきたが、実質賃金では、賃上げ取り組み前の2013年度に比べ大幅に低下している。**実質賃金が低下しているようでは、本格的な消費拡大は困難と言わざるを得ない。仮に2014年4月の消費税率引き上げの影響を除いたとしても、2017年度までほぼ横ばい

に止まっており、2018年度については、消費者物価上昇率が高まっていることから、実質賃金が低下している可能性が強い。

### <背景説明>

○財務省「法人企業統計」において、賃上げ取り組み前の2013年度と直近の2017年度とを比べてみると、従業員1人あたりの付加価値は約44万4千円増加しているが、1人あたりの人件費はその2割の約9万6千円に止まっている。

図表22 1人あたり付加価値と人件費の推移  
(全産業、除く金融保険業)

(円)		
年 度	従業員1人あたり付加価値	従業員1人あたり人件費
2013年度	6,084,595	4,228,794
14	6,228,975	4,285,097
15	6,416,050	4,330,547
16	6,440,463	4,351,427
17	6,528,557	4,324,554
13→17年度増加額	443,962	95,760

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。

○賃上げにもかかわらず、厚生労働省の「毎月勤労統計」における現金給与総額の伸びが緩慢、との指摘がある。「毎月勤労統計」については、信頼性に疑問が持たれるところとなっているが、「賃金構造基本統計調査」の正社員の所定内給与の伸び率を見ても、緩慢な伸びに止まっている。同じく厚生労働省の「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、2014年以降、2%を超える賃上げ率が続いているが、これには定期昇給など賃金構造維持分が含まれており、ベースアップに相当する毎月勤労統計や賃金構造基本統計調査における所定内給与の上昇率は、定義上これを下回ることになる。

図表23 賃金構造基本統計調査による賃金水準の推移(産業・企業規模・性別・年齢・学歴計)

(2013年=100)

年	正 社 員						正 社 員 以 外					
	所定内給与			年間給与			所定内給与			年間給与		
	名目	実 質		名目	実 質		名目	実 質		名目	実 質	
			消費税率の影響を除く			消費税率の影響を除く			消費税率の影響を除く			消費税率の影響を除く
2013年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
14	101.0	97.7	99.4	102.1	98.8	100.5	102.6	99.2	101.0	103.5	100.2	102.0
15	102.0	97.7	99.5	103.0	98.7	100.5	105.0	100.6	102.4	104.8	100.4	102.2
16	102.2	98.0	99.8	103.4	99.2	101.0	108.4	104.0	105.9	108.5	104.0	105.9
17	102.2	97.4	99.2				107.9	102.9	104.7			

(注)1. 年間給与には、超過労働給与を含む。

2. 日々または1カ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4月または5月の日数が17日以下の労働者、および短時間労働者を除く。

3. 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。(毎月勤労統計ではない)

### 3. 生産性と人件費の国際比較

#### <想定される経営側の主張>

\* 国際的に比較すれば、日本の労働時間あたり生産性はアメリカ、ドイツ、フランスの3分の2程度であり、人件費が低いのもやむをえない。

#### (経労委報告における記載)

\* 国際的な比較では、時間当たり労働生産性(2017年)は、アメリカやドイツ、フランスが70ドル前後であるのに対し、日本はその3分の2程度の水準(47.5ドル)である。長期的にみても、OECD加盟国(35ヵ国)内の順位は20位前後で推移している。(経労委P.14)



#### <労働組合の考え方>

##### (労働生産性の国際比較)

⇒ 日本の労働時間あたり生産性は国際的に見て低位、と言われているが、後述するように、労働時間あたり人件費はさらに低くなっており、このため、労働分配率は主要先進国中で最低となっている。

⇒ 就業者1人あたりの設備投資額を見ると、日本はアメリカの3分の2に過ぎない。労働装備率の正確な比較は困難なもの、日本はアメリカに比べ、人の役割の大きい事業活動になっているものと考えられる。従って、アメリカに比べ労働生産性が低くとも、それが働く者の労働の価値の低さ、競争力の脆弱性を示しているわけでない。また、人の役割の大きい事業活動であれば、本来は、労働分配率は高くなって当然であるが、そうっていない。

##### (人件費の国際比較)

⇒ OECDの資料により、製造業における労働時間あたりの雇用者報酬(法定内外の福利費などを含む)を比較すると、日本の人件費は、主要先進国の中で最低、ノルウェー、デンマークに比べると半額となっている。現行の為替水準(1ドル=109円程度)で比較して先進国最低水準となっているだけでなく、理論的な為替レートである購買力平価(1ドル=102円程度)によって実質賃金を比較しても同様であり、北欧諸国との差は縮まるものの、スペインに追い越され、チェコ、スロバキアと接近する水準となっている。

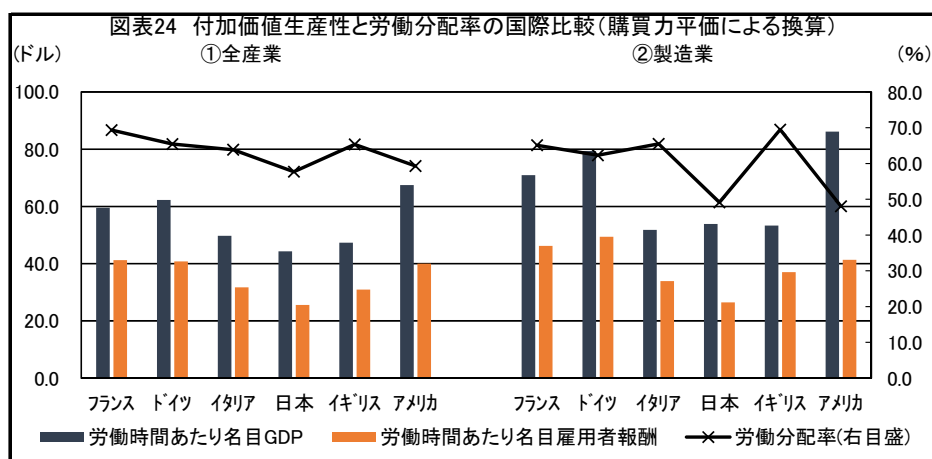
⇒ 日本が競争しているのは新興国・発展途上国であって先進国ではない、との指摘もある。しかしながら、新興国・発展途上国と競争しているのは日本だけではない。北欧の国々も、ドイツ、フランス、アメリカなども、新興国・発展途上国と熾烈な国際競争を繰り広げている。先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通である。高い人件費の国には、高い人件費なりの企業経営があり、それによって強い国際競争力を確保しているはずである。

⇒ 売上高人件費比率を見ると、欧米系のものづくりグローバル企業が売上高の20～30%を人件費に投じているのに対し、日本企業は10%台となっている。金属産業では新しい成長分野で、急激な技術進歩が進み、また第4次産業革命による変革が急速に進展しているが、10%台の人件費で欧米系グローバル企業に対抗し、競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問である。日本企業も、賃上げをはじめとする積極的な「人への投資」を行っていくことが重要であり、それによって利益率を高めていくべきである。

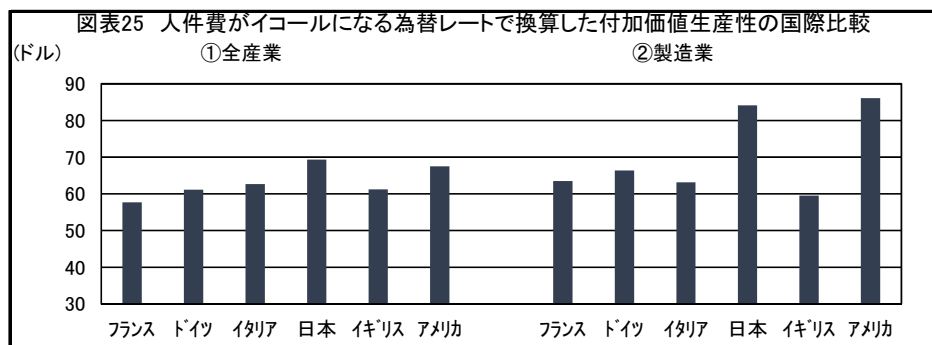
⇒ 『2016年版ものづくり白書』によれば、中国をはじめとするアジア諸国において大幅な賃上げが進んできた中で、2014年の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）を比較すると、日本は0.54（1の付加価値を産み出すのに、0.54の労働コストが必要）にすぎず、すでにタイ（0.66）、中国（0.60）、韓国（0.57）よりも低い水準にある。

### <背景説明>

○日本の労働時間あたり生産性は国際的に見て低位、と言われているが、労働時間あたり人件費はさらに低い状況にあり、このため、労働分配率は主要先進国中で最低となっている。仮に「人件費がイコールになる為替レート」で換算すると、わが国の付加価値生産性は主要先進国中最高水準となるが、このことは、日本は「労働時間あたり」ではともかく、「人件費あたり」の労働生産性が高いことを示している。



(注) 1. 労働分配率は「労働時間あたり名目雇用者報酬÷労働時間あたり名目GDP」で、これのみ右目盛。  
 2. 購買力平価は、アメリカと各国との物価水準がイコールになる理論上の為替レート。  
 3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。



(注) 1. 付加価値生産性は、労働時間あたり名目GDP。人件費がイコールになる為替レート…各国の労働時間あたり雇用者報酬（現地通貨建て）÷アメリカの労働時間あたり雇用者報酬（ドル建て）で換算。  
 2. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

- 労働装備率の国際比較は難しいため、1人あたりの設備投資額を見てみると、日本はアメリカやフランスよりも大幅に少ない状況にあり、人の役割の大きい事業活動になっている。

図表26 就業者1人あたりの設備投資の国際比較(2016年)

項 目	日 本	アメリカ	フランス	イギリス
設備投資(現地通貨建て)	80,383.8 十億円	2,411.2 十億ドル	299.7 十億ユーロ	187,031 百万ポンド
購買力平価	103 円	1 ドル	0.795 ユーロ	0.699 ポンド
設備投資(ドル建て)	780,425 百万ドル	2,411,200 百万ドル	376,981 百万ドル	267,569 百万ドル
就業者数(公務・教育を除く)	63,004 千人	130,903 千人	23,149 千人	27,704 千人
就業者1人あたり設備投資(ドル建て)	12,387 ドル	18,420 ドル	16,285 ドル	9,658 ドル

資料出所：OECD、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

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

図表27 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2016年)

①現地通貨建て

国名	単位	製造業	一次金属、金属製品			電子部品・デバイス、情報・通信機器	電気機械	はん用・生産用・業務用機械	輸送用機械
			一次金属	金属製品					
日本	円	2,783	2,728	3,125	2,499	3,336	3,124	3,033	3,360
アメリカ	米ドル	41.35	34.38	39.92	32.93	69.79	47.70	44.23	45.42
ドイツ	ユーロ	38.01	33.79			45.42	42.03	40.95	51.62
フランス	ユーロ	36.71	31.56			47.93	36.80	35.88	52.31
イタリア	ユーロ	24.22	23.08			29.99	27.00	27.92	29.73
イギリス	英ポンド	25.87	22.51			31.96	27.25	26.48	30.23
オランダ	ユーロ	34.47	32.12	37.63	30.79	48.29	40.09	37.68	35.34
スペイン	ユーロ	20.61	21.87	28.29	19.54	21.36	22.84	23.51	28.12
デンマーク	デンマーク・クローネ	312.62	279.96	279.99	279.95	330.81	305.29	318.22	280.51
スウェーデン	スウェーデン・クローネ	287.14	259.94	296.89	245.44	409.55	294.03	283.02	335.96
ノルウェー	ノルウェー・クローネ	411.83	398.90	435.61	382.18	481.91	486.56	486.44	448.17
フィンランド	ユーロ	34.68	30.49	38.15	28.11	49.71	34.47	35.60	32.19
チェコ	コルナ	251.68	238.28	284.88	225.65	268.70	258.67	268.37	305.67
スロバキア	ユーロ	9.94	10.36	14.37	8.83	9.44	9.82	10.78	11.92
オーストラリア	豪ドル	34.61							

②円建て(2019年1月10日の為替レートで換算)

(円)

国名	為替レート 現地通貨あたり円 (2019年1月10日)	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
			一次金属	金属製品					
日本	1.00 = 1円	2,783	2,728	3,125	2,499	3,336	3,124	3,033	3,360
アメリカ	109.19 = 1米ドル	4,515	3,754	4,359	3,595	7,620	5,208	4,829	4,959
ドイツ	126.50 = 1ユーロ	4,809	4,275			5,746	5,317	5,180	6,531
フランス	126.50 = 1ユーロ	4,644	3,992			6,064	4,655	4,539	6,617
イタリア	126.50 = 1ユーロ	3,064	2,920			3,794	3,415	3,532	3,760
イギリス	142.41 = 1英ポンド	3,685	3,205			4,551	3,881	3,771	4,305
オランダ	126.50 = 1ユーロ	4,361	4,063	4,760	3,895	6,108	5,071	4,767	4,470
スペイン	126.50 = 1ユーロ	2,607	2,767	3,579	2,472	2,701	2,889	2,975	3,558
デンマーク	17.04 = 1デンマーク・クローネ	5,327	4,770	4,771	4,770	5,637	5,202	5,422	4,780
スウェーデン	12.61 = 1スウェーデン・クローネ	3,621	3,278	3,744	3,095	5,164	3,708	3,569	4,236
ノルウェー	13.07 = 1ノルウェー・クローネ	5,383	5,214	5,693	4,995	6,299	6,359	6,358	5,858
フィンランド	126.50 = 1ユーロ	4,386	3,856	4,826	3,555	6,288	4,361	4,503	4,072
チェコ	5.00 = 1コルナ	1,258	1,191	1,424	1,128	1,344	1,293	1,342	1,528
スロバキア	126.50 = 1ユーロ	1,258	1,311	1,818	1,117	1,194	1,242	1,363	1,508
オーストラリア	79.60 = 1豪ドル	2,755							

③ドル建て(2017年の購買力平価で換算)

(米ドル)

国名	購買力平価 米ドルあたり現地通貨 (2017年)	製造業	一次金属、金属製品			電子部品・デバイス、情報・通信機器	電気機械	はん用・生産用・業務用機械	輸送用機械
			一次金属	金属製品					
日本	102.47 円	27.16	26.63	30.49	24.38	32.56	30.48	29.59	32.79
アメリカ	1.00 米ドル	41.35	34.38	39.92	32.93	69.79	47.70	44.23	45.42
ドイツ	0.75 ユーロ	50.41	44.81			60.23	55.73	54.30	68.45
フランス	0.78 ユーロ	47.33	40.69			61.81	47.45	46.26	67.44
イタリア	0.70 ユーロ	34.79	33.15			43.08	38.78	40.10	42.69
イギリス	0.69 英ポンド	37.44	32.57			46.24	39.43	38.31	43.74
オランダ	0.79 ユーロ	43.60	40.63	47.60	38.94	61.08	50.71	47.67	44.70
スペイン	0.64 ユーロ	32.14	34.11	44.12	30.47	33.30	35.61	36.67	43.86
デンマーク	6.95 デンマーク・クローネ	44.98	40.28	40.28	40.28	47.59	43.92	45.78	40.36
スウェーデン	8.86 スウェーデン・クローネ	32.42	29.35	33.52	27.71	46.24	33.20	31.96	37.93
ノルウェー	10.07 ノルウェー・クローネ	40.90	39.61	43.26	37.95	47.85	48.32	48.30	44.50
フィンランド	0.88 ユーロ	39.54	34.76	43.50	32.04	56.68	39.30	40.59	36.70
チェコ	12.53 コルナ	20.09	19.02	22.73	18.01	21.44	20.64	21.42	24.39
スロバキア	0.48 ユーロ	20.63	21.50	29.82	18.33	19.59	20.38	22.37	24.75
オーストラリア	1.44 豪ドル	23.96							

(注)1. GDPベースの雇用者報酬、労働時間数を用いて算出。雇用者報酬は、法定内外の福利費を含めた雇用者への分配額。  
 2. 為替レートは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング発表の電信売り相場。  
 3. 資料出所：OECD、三菱UFJリサーチ&コンサルティング資料より金属労協政策企画局で作成。



○海外のものづくりグローバル企業では、売上高人件費比率（連結）がエリクソン38.0%、シーメンス35.7%、ボンバルディア34.1%、フィリップス32.8%、SKF 30.2%と3割程度に達しているところが少なくなく、こうした高い人件費比率で、売上高営業利益率はSKF 11.0%、シーメンス10.0%、フィリップス8.5%と高い利益を生み出している。これに対し日本企業では、財務省「法人企業統計」で金属産業の売上高人件費比率（単体）を見ると、各業種ともおおむね10%台に止まっており、売上高営業利益率は5%程度となっている。

図表28 海外のグローバル企業と日本企業における利益率と人件費の比較(2017年度)

企業グループ、母国、産業・規模		売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当期 純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費比率	自己資本 比率
多国籍企業（連結）							
フォルクスワーゲン	ドイツ	6.0	5.0	10.7	2.8	16.9	25.8
ボルボ	スウェーデン	9.1	6.4	19.5	5.2	16.3	26.4
フィリップス	オランダ	8.5	10.5	15.6	7.4	32.8	47.5
シーメンス	ドイツ	10.0	7.4	13.9	4.6	35.7	33.3
エレクトロラックス	スウェーデン	6.1	4.7	27.9	6.4	16.7	23.0
エリクソン	スウェーデン	-18.9	-17.4	-35.0	-13.5	38.0	38.4
ファーウェイ	中国	9.3	7.9	27.0	9.4	23.2	34.8
スウオッチ	スイス	12.6	9.5	6.7	5.6	29.4	83.8
SKF	スウェーデン	11.0	7.4	19.3	7.1	30.2	36.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	7.9	6.7	11.2	5.4	14.5	47.9
ティッセンクルップ	ドイツ	2.8	-1.4	-17.4	-1.7	23.4	9.7
ボンバルディア	カナダ	1.5	-3.4	14.8	-2.2	34.1	-14.9
日本・法人企業統計（単体の集計）							
製造業	規模計	5.1	5.3	9.9	4.5	12.8	45.8
	資本金10億円以上	5.9	7.0	11.1	5.3	10.6	47.9
鉄鋼業	規模計	3.2	3.6	7.5	3.0	9.5	39.5
	資本金10億円以上	3.0	4.0	7.2	2.9	7.8	40.4
非鉄金属	規模計	3.8	3.4	7.4	2.8	7.7	37.8
	資本金10億円以上	3.3	3.2	6.2	2.3	5.8	37.1
金属製品	規模計	4.4	3.4	7.8	3.3	18.6	41.7
	資本金10億円以上	4.5	4.1	6.4	3.4	15.8	53.5
はん用・生産用・業務用機器	規模計	6.4	6.6	11.0	5.2	15.8	47.4
	資本金10億円以上	7.8	9.5	13.1	6.5	13.0	49.8
電気機器・情報通信機器	規模計	5.4	6.5	11.1	5.2	14.5	47.1
	資本金10億円以上	5.8	7.7	11.5	5.4	13.0	47.2
自動車・同附属品	規模計	5.3	6.6	13.2	6.5	10.6	49.2
	資本金10億円以上	5.5	7.3	13.7	6.8	9.8	50.1
その他の輸送用機器	規模計	1.5	0.7	1.4	0.5	15.7	34.6
	資本金10億円以上	0.5	-0.1	-0.1	0.0	14.6	31.8

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

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

○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、『2016年版ものづくり白書』を見ると、新興国における急激な賃金上昇と日本国内における生産性の向上により、わが国の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）は、すでにタイ、中国、韓国を下回っており、グローバル競争を理由にした賃金抑制という考え方は、もはや根拠を失っている。

図表29 各国の単位労働コストの比較

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

資料出所：経済産業省・厚生労働省・文部科学省『2016年版ものづくり白書』

## 4. 総合的な処遇改善

### <想定される経営側の主張>

- \*賃上げにこだわらず、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや、総合的な処遇改善が重要である。
- \*労働組合が賃金水準の追求を前面に押し出しているにもかかわらず、上げ幅の要求水準を掲げているのは、主張の一貫性を欠いている。
- \*月例賃金や一時金だけでなく、福利厚生の拡充や人材育成施策の充実など、総合的な処遇改善に人件費を投入しなくてはならない。
- \*ベースアップを行う場合も、全体的な水準アップに限らず、若年層や子育て世代、中堅・シニア世代、優秀社員への重点配分、賃金カーブ是正などを検討することも必要である。
- \*企業は高齢社員に対し、知識や経験などを活かした専門能力の発揮を望んでいる。そのためにはモチベーションの維持・向上が重要であり、処遇改善を進めていく必要がある。
- \*能力と意欲のある優秀なパートタイム社員や有期雇用社員については、本人の希望を踏まえながら、正社員への転換を考える。
- \*法定福利費の上昇や、定年後の再雇用社員の増加、正社員と有期雇用社員等の均等・均衡待遇の対応などにより、企業の総額人件費は自ずと膨らんでいく。

### (経労委報告における記載)

- \*経団連の調査によると、高齢社員を雇用する目的としては、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」(45.4%)を望む企業が多く、「労働力・人材の確保」(28.9%)との回答を大きく上回っている。(経労委P.34)
- \*高齢社員の経験を活かし能力を十分に引き出すためには、モチベーションの維持・向上が重要となる。企業が高齢社員のモチベーションの維持・向上のために実施している施策(複数回答)としては、「人事評価制度」(56.4%)が最も多く、高齢社員のニーズに合わせた「勤務時間・日数など柔軟な勤務制度」(55.5%)が続いている。また、「基本給水準の引上げ」(33.3%)、「賞与・一時金の増額」(23.9%)など、処遇改善に取り組む企業も一定数みられる。(経労委P.34)
- \* (連合の) 2019闘争方針は、これまでと比べて、賃金水準の追求を前面に押し出しているにもかかわらず、「2%程度」という幅をもった表現であるとはいえ、上げ幅の要求水準を掲げていることは、主張の一貫性を欠いている感が否めない。また、月例賃金の引上げに強くこだわる姿勢を打ち出していることは、多様な方法による賃金引上げや総合的な処遇改善を前向きに検討しようとしている流れと逆行するのではないかと危惧する。(経労委P.93)
- \*企業別労働組合からベースアップ要求があった場合は、企業はその根拠や理由を明確にするよう求めることはもちろん、ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果を含め、自社における近年の賃金引上げの実態や総合的な処遇改善の状況を労使で十分に確認するとともに、これまでの取組みに対する評価を行う必要がある。(経労委P.93)
- \*春季労使交渉は賃金引上げ、それも正社員のベースアップ実施の有無とその金額ばかりが目される。しかし、交渉当事者である企業労使では、賃金以外の総合的な処遇改善に対する意識・関

心も非常に高く、多くの時間を割いて協議を行い、改善につなげている。2019年の春季労使交渉では、必ずしも金額や数値に表れない施策の重要性を十分認識しながら、様々な観点から検討していくことが望まれる。(経労委P. 100)

- \*総額人件費は、企業が社員に賃金として支払っている直接的な人件費だけではなく、社会保険料など社員を雇用するために負担している費用の総額である。経団連の試算では、総額人件費は所定内賃金の約1.7倍となっており、企業が社員を新たに雇用する場合や、所定内賃金を引き上げる際には、それだけの原資が必要となる。さらに、ベースアップや諸手当の増額など、所定内給与・月例賃金の水準引上げの検討にあたっては、それを実施する年度だけではなく、増加分を反映した総額人件費を翌年度以降も継続して確保できる経営状況・財務体質にあるのかを確認することが不可欠である。(経労委P. 101)
- \*加えて、近年は、社会保険料をはじめ法定福利費の上昇や、定年後の再雇用社員の増加、正社員と有期雇用社員等との間の均等・均衡待遇への対応などによって、企業の総額人件費は自ずと膨らんでいく可能性が高いことにも留意しなければならない。(経労委P. 101)
- \*企業は、労働組合等の要求を踏まえ、「賃金決定の大原則」に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。とりわけ、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業には、賃金引上げに対する社会的な期待を考慮しながら、引き続き、多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められる。生産性向上による収益拡大の還元としての「賃金引上げ」と、働くための環境の整備である「総合的な処遇改善」は車の両輪として共に重要である。(経労委P. 103)
- \*賃金引上げの方法も単一ではなく、自社の実情に応じて様々な手法を組み合わせた多様な選択肢の中から検討する必要がある。(経労委P. 104)
- \*定期昇給や賃金カーブ維持分など制度昇給の実施はもとより、生産性向上により、収益が安定的に拡大している企業等においては、賃金水準自体を引き上げるベースアップ（ベア）も選択肢となる。(経労委P. 104)
- \*ベアの検討にあたっては、単年度の実施の可否や金額だけではなく、累積効果の影響や今後の収益の見通しなどを踏まえ、複数年度を見据えた判断も必要となろう。その上で、定率または定額の引上げによる全体的な水準アップに限らず、賃金カーブの是正をはじめ、若年層や子育て世代、中堅・シニア社員、優秀社員への重点配分を含め、自社の賃金体系における諸課題の解決に向けた検討が重要となる。(経労委P. 104)
- \*能力と意欲のある優秀なパートタイム社員や有期雇用社員については、人事戦略の観点から、本人の希望を踏まえながら、無期雇用である正社員への転換を、まずは検討すべきである。(経労委P. 105)
- \*有期雇用社員の賃金引上げにあたっては、正社員と同様に、働きがいやモチベーションの向上、適正な利益配分の観点から、人事評価に基づいたメリハリのある方法を考える必要がある。また、月給や日給・時給の引上げ、賞与・一時金の支給・増額に限らず、福利厚生面の拡充や人材育成施策の充実など、総合的な処遇改善を含めて労使で議論することが望ましい。(経労委P. 106)



## <労働組合の考え方>

### (恒常的な生産性向上の恒常的な収入への反映)

- ⇒ 基本賃金を引き下げることが困難であるため、企業としては、生産性向上の成果を基本賃金ではなく、一時金で配分しようとする意向が強いものと思われるが、**実質生産性の向上は、恒常的なものであり、恒常的な収入である基本賃金に実質で反映すべきである**。一方、企業ごとの短期的な業績の変動は、一時金のうちの変動部分（年間4カ月を超える部分）に反映するのが基本である。
- ⇒ 実質生産性の向上を基本賃金に実質で反映させるとした場合、逆に実質生産性が低下した時に基本賃金を引き下げるのか、という問題がある。長期的には、マクロ経済の状況によって、社会的相場がベアゼロという事態も考えられる。しかしながら、1970年代以降のわが国の実質生産性（労働時間あたり実質GDP）の推移を見ても、前年より低下しているのは、リーマンショックのあった2008年度と、消費税率引き上げ後に景気が落ち込んだ2014年度のみならず2回に止まっている。**実質生産性の低下はあくまで例外的・一時的なものであり、あえて基本賃金を引き下げるまでもなく、その後の対応の工夫などで十分に吸収できる**。
- ⇒ 日本の経済力に相応しい賃金水準の確保、マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げという点から、**賃金水準、賃上げ両面で検討を行っていくことは、決して矛盾ではない**。

### (子育て世代、中堅・シニア世代)

- ⇒ 1990年代後半以降、いわゆる成果主義賃金制度が導入されてきたが、対外的にはグローバル市場競争の激化、国内的にはいわゆる「失われた20年」の状況の下で、人件費抑制・人件費削減に重きが置かれ、成果主義という名目とは裏腹に、中堅・シニア世代の大多数の従業員の賃金が一定の水準以上とまらないような制度になっている場合がある。
- ⇒ 現在は、高度成長期以来の人手不足という状況もあり、初任給や求人賃金が引き上げられ、それに伴って若年層の賃金も引き上げられる傾向にある。それ自体は当然の動きであるが、これによって子育て世代、中堅・シニア世代の賃上げが抑制されてはならない。
- ⇒ 職場全体のモチベーションの維持、円滑な技術・技能の継承・育成、平均消費性向の高い中堅・シニア世代の消費拡大などの観点からも、**子育て世代、中堅・シニア世代に対し、そのライフステージに応じた生計費を賄うことのできる賃金水準を確保し、職務遂行能力の向上を反映した定期昇給が実施され、社会的相場を踏まえた賃上げが行われる必要がある**。子育て世代や中堅・シニア世代に不満・不安があれば、それは若年層にとっても将来不安であることとくに留意する必要がある。経労委報告においても、若年層に加え、子育て世代、中堅・シニア社員などについても、「重点配分を含め、自社の賃金体系における諸課題の解決に向けた検討が重要」と主張しており、きわめて重要な

指摘である。

#### (現金給与以外の労働費用)

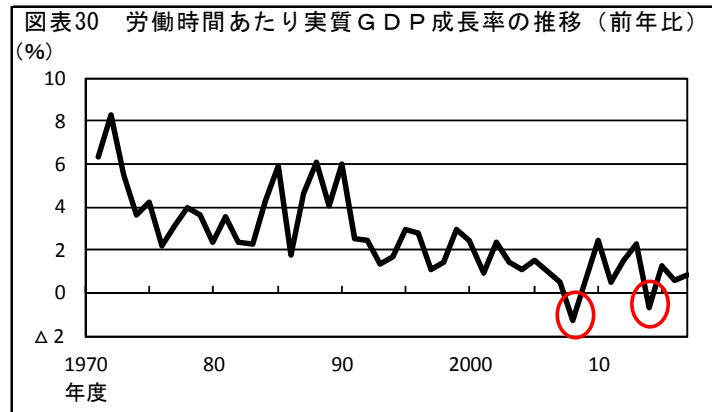
- ⇒ 経労委報告では、総額人件費が所定内賃金の1.7倍に達していると主張しているが、その最大の要因は一時金である。労働費用計を100とすると、現金給与以外の労働費用の割合は20.1%となるが、これは、フランスの37.2%、アメリカの23.3%、ドイツの23.1%に比べ低い水準である。また法定福利費の割合が上昇しているにもかかわらず、現金給与以外の労働費用の割合は横ばいで、そのぶん法定外福利費の割合が低下傾向を続けてきた。賃上げと総合的な処遇改善はどちらかということではなく、まさに経労委報告のいう「車の両輪として」、いずれについても積極的に取り組んでいく必要がある。また、賃上げや総合的な処遇改善が一層の生産性向上をもたらすことにも留意すべきである。
- ⇒ なお、年金保険料などは、将来、年金として戻ってくるものではないか、との見方がある。しかしながら、わが国の社会保障制度は、高齢世代に対する給付を現役世代の負担で賄う賦課方式であり、積み立て方式ではないことに留意すべきである。現在の現役世代の年金は、将来世代の支払う保険料から賄うことになるが、超少子高齢化が進む中で、制度の存続が困難と見られていることが、社会保障制度に対する不安の本質である。労使が知恵を出し合い、政府に対し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、給付と負担の適正化を求めていくことが重要である。

#### (非正規労働者)

- ⇒ 高度成長期以来の人手不足にもかかわらず、いわゆる不本意非正規労働者はいまだ250万人に及んでいる。非正規労働者については、労働契約法における無期転換だけに限らず、積極的な正社員への転換を進めていくことが、生活の安定と向上につながることはもとより、個人消費の拡大と社会保障の持続可能性の向上を通じて「強固な日本経済」の構築に寄与し、また人材の確保と職場全体のモチベーションの向上を通じて「強固な現場」、「強固な金属産業」をもたらすことになる。
- ⇒ 企業が付加価値を産み出すために重要な戦力である定年後の再雇用社員の増加や、均等・均衡待遇を実現するための非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げを、コスト増としてしか見ていないのであれば、そうした姿勢は改めていく必要がある。

#### <背景説明>

- 1970年代以降で、わが国の実質生産性（労働時間あたり実質GDP）が前年より低下しているのは、2008年度と2014年度の2回に止まっている。



(注)1. 労働時間あたり実質GDPは「実質GDP÷就業者数÷労働時間」。労働時間は雇用の数値を使用。  
2. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

○2014年闘争より5年連続で賃上げを獲得してきたが、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって2013年から2017年の所定内給与の水準（製造業・男）を比較してみると、40歳以降で賃金が上がりにくい状況となっており、とくに大卒・大学院卒に関しては、賃金の低下が著しい。

図表31 年齢階級別所定内給与額の推移（製造業・男）

(千円)

企業規模	年齢階級	高 卒					大卒・大学院卒				
		2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
規模計	年齢計	284.2	287.7	286.8	288.5	290.2	385.9	386.7	387.3	386.1	382.8
	30～34歳	247.4	248.4	248.3	250.7	253.9	292.5	295.4	298.8	299.8	302.3
	35～39歳	277.4	276.2	275.9	279.3	280.5	345.7	344.6	345.4	348.6	349.1
	40～44歳	312.4	311.3	313.7	313.1	310.2	415.3	411.3	403.1	407.1	400.2
	45～49歳	337.7	339.3	338.7	336.1	334.9	484.9	481.8	483.5	477.0	464.8
	50～54歳	351.8	361.3	355.5	357.0	362.8	530.1	522.6	521.8	514.4	510.5
	55～59歳	355.4	360.4	358.1	359.5	361.6	516.0	519.2	514.8	525.9	516.1

(注)1. 網掛け部分は前年よりも低下したデータ。  
2. 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より金属労協政策企画局で作成。

○2018年6～7月に行われた内閣府の「国民生活に関する世論調査」を見ても、「日常生活での悩みや不安」の内容としては、回答者の全年齢の総数では、「老後の生活設計について」が最も多く（55.4%）になっているものの、「今後の収入や資産の見通しについて」が29歳以下で54.1%、30歳代では52.6%、40歳代で53.0%に達しており、中堅・シニア世代での収入に対する将来不安が浮き彫りとなっている。

図表32 日常生活での悩みや不安の内容

(%)

年齢	老後の生活設計について	自分の健康について	家族の健康について	今後の収入や資産の見通しについて	現在の収入や資産について	家族の生活（進学、就職、結婚など）	自分の生活（進学、就職、結婚など）	家族・親族間の人間関係について	勤務先での仕事や人間関係について	近隣・地域との関係について	事業や経営上の問題について	その他	わからない
総数	55.4	54.5	42.2	40.4	33.0	29.9	21.6	12.9	12.7	6.9	5.8	1.3	0.2
18～29歳	26.0	26.0	26.0	54.1	40.7	25.2	56.5	8.9	30.1	4.5	2.4	1.2	-
30～39歳	46.5	36.9	32.4	52.6	45.8	44.6	40.4	15.0	21.4	8.0	6.1	0.5	0.5
40～49歳	59.0	43.1	39.3	53.0	41.1	47.9	30.4	16.3	21.3	7.4	6.9	0.5	0.5
50～59歳	68.6	51.2	47.0	49.7	34.9	35.9	19.9	16.2	18.3	7.9	8.7	0.7	-
60～69歳	66.0	61.7	48.7	36.0	29.7	25.5	12.4	13.3	5.4	7.1	6.8	1.1	0.3
70歳以上	46.6	73.2	44.0	20.6	21.4	12.1	7.6	8.2	1.0	6.0	3.0	2.6	0.1

(注)1. 日常生活で、「悩みや不安を感じている」と答えた者に対する質問（複数回答）。  
2. 資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2018年6～7月実施

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

資料4 内閣府『平成29年版経済財政白書』P. 55

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

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

図表33 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項目	(%)							
	日本 (2015年)	アメリカ (2017年)	ドイツ (2012年)	フランス (2012年)	イギリス (2012年)	オランダ (2012年)	スウェーデン (2012年)	韓国 (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	76.7	76.9	62.8	82.3	75.1	66.6	77.6
現金給与以外	20.1	23.3	23.1	37.2	17.7	24.9	33.4	22.4
うち法定福利費	12.0	7.5	14.1	26.3	8.1	10.3	20.8	6.7

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2018」

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

図表34 労働費用の構成比の推移（製造業）

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

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」



## 5. 賃上げの消費拡大効果

### <想定される経営側の主張>

- \* 2014年度以降について見ると、定期収入よりも一時金のほうが、消費支出との相関係数が高い状況となっている。
- \* 一度にまとまった金額が支給される一時金の増額は、所得の増加を実感しやすく、耐久財やサービスの消費意欲を高め、個人消費を後押ししている。
- \* 賃金引き上げにもかかわらず、社会保険料負担の増加が消費拡大効果を減殺している。

### (経労委報告における記載)

- \* 賃金引上げと個人消費に関して、「個人消費の拡大には、月例賃金などの恒常的な所得の増加が効果的であり、賞与・一時金（ボーナス）の増加はあまり寄与しない」との見解が多くみられる。しかし、近年のアンケート調査や統計データからは、賞与・一時金の増加も個人消費を相当程度下支えしていることが示唆される。(経労委P. 89)
- \* 日本生命保険（相）のアンケート調査によると、2018年夏のボーナスについて、51.5%の人が貯蓄・資産形成に回すと回答しているが、全額との回答はそのうちの15.4%、全体の約8%程度であり、残りの約9割の人は何らかの形で支出している。(経労委P. 89)
- \* 継続的な賃金引上げが始まった2014年度から2017年度の4年間について、総務省「家計調査」を用いて、1世帯当たりの世帯主の定期収入および賞与と消費支出の相関係数を算出したところ、消費支出全体では、定期収入に比べて賞与の方が高く、購入頻度別では「経常消費支出」以外の支出で、形態別では家電や自動車などの「耐久財」、旅行や外食などの「サービス」で、その傾向が顕著に表れている。(経労委P. 89)
- \* また、2014年以降、大手企業を中心に賞与・一時金において高水準の支給が継続している中、マクロの個人消費をみると、耐久財とサービスが特に高い伸びを示している。(経労委P. 90)
- \* 以上のことから、一度にまとまった金額が支給される賞与・一時金の増額は、所得の増加が実感しやすく、それが消費意欲を高め、耐久財やサービスの購入を中心に、個人消費を後押ししている。個人消費喚起の観点からも、月例賃金に限らず、賞与・一時金を含む多様な方法による賃金引上げが、引き続き重要といえる。(経労委P. 90)
- \* 2014年以降の賃金引上げにもかかわらず、社会保険料負担の増加が消費拡大効果を減殺している。(経労委P. 90)
- \* 2017年度の社員1人当たりの現金給与総額は、継続的な賃金引上げが始まる前の2013年度と比較して3.0%増加（16.0万円増）したが、社会保険料負担額が8.2%増（5.9万円増）となったため、税引き前の賃金額は2.2%増（10.1万円増）にとどまった。(経労委P. 90)



### <労働組合の考え方>

#### (消費回復の状況)

- ⇒ 5年にわたる賃上げにも関わらず、消費回復は遅れていたが、その要因としては、賃

上げが全企業、全世代に及んでいないこと、働く者が将来に対する不安を抱えていること、などが挙げられる。

⇒ 消費はようやく回復基調となっており、腰折れを招かないようにすることがきわめて重要な局面となっている。2018年闘争では、回答引き出し組合における賃上げ獲得組合の割合が、2014年以降で最高の7割近くとなっており、さらに全組合での賃上げ獲得を図っていくことが重要である。

(ライフステージで必要な所得の確保)

⇒ 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、子どもの教育費や親の介護費用など、ライフステージにおいて支出が最もかさむ時期の賃金水準が改善していない。こうした世代に対して定期昇給や賃上げが行われなければ、若年世代も将来の収入に不安をいだき、消費抑制姿勢を強めることになる。(図表31)

⇒ 個々人の消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。生涯にわたって、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、働く者が安心して消費支出を拡大させることはできない。政府に対し、社会保障制度の持続可能性確保を求めていくとともに、企業としては、働く者の職務遂行能力の向上を反映した定期昇給を実施し、社会的相場を踏まえた賃上げを行っていくことが不可欠である。一時金の増額は、恒常的な所得および生涯所得の両面で、基本賃金の引き上げに比べ、消費拡大効果が少ないことは否定できない。(資料5)

(恒常的な所得の消費拡大効果)

⇒ 厚生労働省の『平成27年版労働経済白書』では、家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することから、所定内給与が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。

⇒ 経労委報告では、2014年度以降、前年比の伸び率で見ても、定期収入よりも一時金のほうが、消費支出との相関係数が高いと指摘している。また、一度にまとまった金額が支給される一時金の増額は、所得の増加を実感しやすく、耐久財やサービスの消費意欲を高め、個人消費を後押ししていると主張している。しかしながら、例えば、定期収入の増加分の全額を消費支出に回し、一時金の増加分は全額を貯蓄に回した場合においても、一時金の伸び率と消費支出の伸び率の相関係数のほうが、定期収入の伸び率と消費支出の伸び率の相関係数よりも高くなる場合がある。この場合、伸び率での相関係数は、因果関係を示していない。

⇒ もちろん、一時金が増えれば、電気製品を購入したり、旅行にお金を使ったりするのは、一般的な消費行動である。しかしながら本格的な消費拡大のために重要なのは、所得増が消費につながるだけでなく、所得のうちで消費に振り向ける部分(平均消費性向)がどれだけ高まるか、ということである。

⇒ 2014年度以降、実収入に占める定期収入の割合、実収入に占める一時金の割合と、平均消費性向との相関関係を見てみると、実収入に占める定期収入の割合は、平均消費性向と正の相関関係を持っているのに対し、実収入に占める一時金の割合は、平均消費性向に対し少なくとも正の相関関係を持っているとは判断できない。

(非正規労働者の均等・均衡待遇と正社員への転換)

⇒ 非正規労働者と正社員との均等・均衡待遇実現は、公正・公平な処遇という観点とともに、非正規労働者の平均消費性向が大きいことから、消費拡大への効果も大きい。また非正規労働者の賃金は、基本賃金であっても「恒常的」な性格が弱いことから、非正規労働者の正社員への転換も、消費拡大に大きな効果がある。

(税・社会保険料の負担)

⇒ 2019年10月には消費税率が8%から10%に引き上げられることになるが、消費者物価上昇率に換算すると、2019年度としては0.5ポイント程度になるものと見られている。基本賃金の引き上げにより、勤労者の税・社会保険料の負担能力を高めていくことが不可欠である。

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

## <背景説明>

○2014年以降、賃上げ獲得組合は、回答引き出し組合の6割程度で推移していたが、2018年闘争では67.0%と5年間で最高となっている。大企業、中堅企業では9割近く、中小企業でもようやく6割近くに達するところとなっており、消費の緩やかな拡大に結びついているものと思われる。

図表35 JC共闘全体集計における回答組合に対する賃上げ獲得組合の比率  
(%)

年	規模計	1,000人以上	300~999人	299人以下
2014年	55.8	82.0	69.9	49.2
2015年	60.9	89.8	78.4	53.8
2016年	56.5	82.8	74.3	49.0
2017年	57.0	81.9	73.3	49.9
2018年	67.0	88.7	85.0	59.4

資料出所：金属労協政策企画局

資料5 恒常所得理論 (permanent income theory) と  
ライフサイクル・モデル (life-cycle model)

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

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

グレゴリー・マンキュー 『マンキュー経済学 I ミクロ編』

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

アンドリュー・エーベル／ベン・バーナンキ 『マクロ経済学 上』

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

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

- ・マクロ経済レベルでの付加価値の向上に見合った適正な成果配分としての賃上げについては、すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に行っていく。
- ・すべての勤労者に対し、職務遂行能力の向上を反映した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最も支出のかさむ時期に、それを賄うことのできる賃金を確保する。
- ・60歳以降の就労において、豊富な経験を発揮できる仕事、労働の価値に相応しい賃金を確保する。
- ・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。

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

- ・所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増の影響しかない。
- ・賃金上昇の中身が所定内給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、賞与等の特別給与の増加による場合は消費への影響が限定的。

- ・賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響がある。
- ・政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要。

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

### 資料6 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.91～92

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

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

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

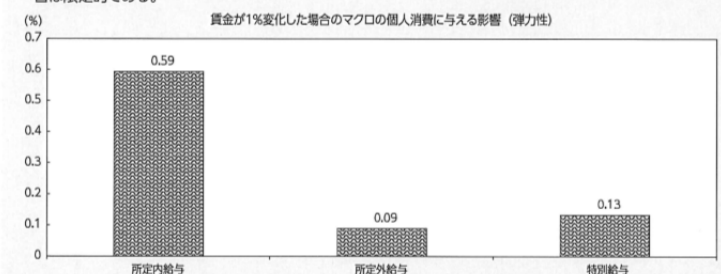
こうした理由から、賃金が消費に与える影響を消費関数で推定する際に、賃金の支払い形態によって異なる消費行動を考慮し、定量的にその影響を検証してみる。

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

このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

第2-(2)-12図 賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果

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



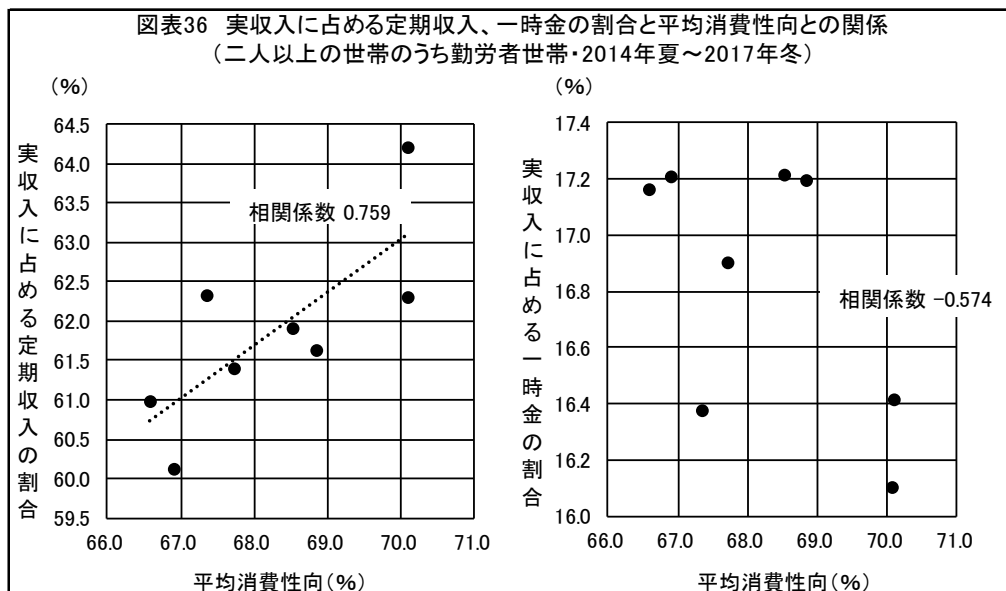
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 被説明変数として「国民経済計算」の家計最終消費支出を用い、説明変数として、毎月勤労統計調査における就業形態別の所定内給与・所定外給与・特別給与(それぞれ就業形態別の労働者数×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%増加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×フルタイム労働者数+4.75×パートタイム労働者-2565.914  
t値 (8.54) (3.45) (4.72) (0.30) (8.51) (-0.73)

●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。

○経労委報告では、2014年度以降、前年比の伸び率で見ても、定期収入よりも一時金のほうが、消費支出との相関係数が高いと指摘している。経労委のやり方では、そもそもデータ数が少ないという問題点があるが、あえて同じデータを用いて、2014年度以降、実収入に占める定期収入の割合、実収入に占める一時金の割合と、平均消費性向との相関関係を見てみると、実収入に占める定期収入の割合は、平均消費性向と正の相関関係を持って（相関係数0.759）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。一方、実収入に占める一時金の割合は、平均消費性向に対し少なくとも正の相関関係を持っているとは判断できない（相関係数-0.574）。



(注)1. 経団連の手法に揃え、夏は5月～8月、冬は10月～1月としている。  
2. 資料出所：総務省統計局「家計調査」より金属労協政策企画局で作成。

## 6. 中小企業における賃上げ

### <想定される経営側の主張>

- \* 中小企業の労働生産性は低く、大手との賃金格差もやむを得ない。
- \* 中小組合における要求水準は、中小企業の賃金引上げの実態と大きく乖離しており、建設的な労使交渉が実施できない。
- \* 大手企業との賃金格差の是正を理由に賃上げ要求がなされても、中小企業の経営者は理解・納得できない。中小企業の労働生産性が向上し、収益が改善・拡大して賃上げが行われ、規模間格差が縮小していくことが望ましい。
- \* 中小企業では人手不足が深刻化しており、事業継続が困難となり、倒産に至るケースも増加している。

### (経労委報告における記載)

- \* 資本金1億円未満の中小企業の労働生産性は、大企業(10億円以上)の4割程度の水準となっている。(経労委P.13)
- \* 労働力人口の減少などを背景に、とりわけ各地域の中小企業において人手不足が深刻化している。人手不足は、人材の確保・定着のためのコスト増や、受注機会等の逸失、社員1人当たりの業務負荷の増大などの要因となっており、企業と社員の双方に大きな影響を与えている。深刻な人手不足によって事業継続が困難となり、倒産に至るケースも発生しており、その件数は2016年度下期以降、増加傾向にある。(経労委P.81)
- \* 賃金制度がない場合や、賃金実態が把握できない中小組合には、「総額10,500円以上を目安」とする要求方針を掲げている。2015年から同一であるこの要求水準は、目安とはいえ、中小企業の賃金引上げの実態と大きく乖離している。この方針に準じた要求の提示がなされた場合、建設的な労使交渉が実施できない事態すら危惧される。(経労委P.94)
- \* 労働運動として、賃金水準が相対的に低い組合員の処遇改善に注力することは一定程度理解できる。しかし、マクロでみた大手企業との賃金格差の是正を主な理由に賃金引上げ要求がなされても、経営状況の厳しい中小企業の経営者の理解・納得が得られるとは考えにくい。中小企業の労働生産性が向上し、収益が改善・拡大したことによって賃金引上げが行われた結果として、規模間格差が縮小していくことが望ましい。(経労委P.95)



### <労働組合の考え方>

#### (中小企業における賃金格差是正)

- ⇒ 大手企業に働く者も、中小企業に働く者も、日本の経済力に相応しい賃金水準が確保されなくてはならないが、国際的に見て、日本は賃金の規模間格差が大きい傾向にあり、かつ格差は拡大してきた。その是正は労使をあげて取り組まなくてはならない課題であり、経労委報告でも、「賃金水準が相対的に低い組合員の処遇改善に注力することは一定程度理解できる」としている。

⇒ 賃金の規模間格差是正に際し、中小企業における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、まずは格差是正に努める必要がある。

⇒ J C 共闘全体集計では、2017年、2018年と中小組合の賃上げ回答額が大手を上回る状況となっており、格差是正をめざし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、まず賃金水準の社会的相場に対する自社の賃金水準の状況を確認し、格差是正に向けた目標を設定し、目標達成に向けたプロセスを明確にし、実行していくことが重要である。

⇒ 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、経営者の裁量で個々人の賃金が決定されてしまい、疑心暗鬼の状態職場全体のモチベーションに悪影響を与えている場合もある。公正・公平な賃金処遇とそれによる職場全体のモチベーションの維持・向上のためには、賃金制度が不可欠である。

#### (労働装備率と労働分配率)

⇒ 中小企業では、付加価値に占める人件費の割合である労働分配率が、総じて大企業よりも高くなっている。しかしながら、中小企業における労働装備率（従業員1人あたりの設備金額）は、大企業よりも圧倒的に低い状況にあり、働く人の役割が大企業に比べさらに一層大きい事業活動となっていることからすれば、労働分配率が高いのも当然である。

#### (バリューチェーンにおける付加価値の適正循環)

⇒ 中小企業における労働生産性の向上、付加価値の拡大については、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。

⇒ 中小企業の労働生産性が大企業よりも低いとの指摘があるが、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物的（実質）生産性の向上が図られているにもかかわらず、それが付加価値（名目）生産性の向上に結びついてこなかったこと、このため、長期にわたる不況の間、付加価値の減少が大手を上回るものとなっていたことにとくに留意する必要がある。物的生産性の向上に現場の従業員が大きな役割を果たしていることは明らかであり、そうした努力に報いる必要がある。経団連が、格差是正には（付加価値）生産性の向上が先決と主張するのであれば、経団連は中小企業の物的生産性の向上が付加価値生産性向上に結びつくよう、具体的な行動を行うべきである。

⇒ 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



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。

(中小企業における人材確保)

⇒ 従業員29人以下の企業では、高校新卒に対する求人充足率は2割以下、100～299人の企業でも5割以下となっており、中小企業における賃金・労働諸条件の引き上げは、企業の存続にとって喫緊の課題となっている。もし人材の確保に必要な賃金・労働諸条件引き上げが困難な場合には、取引先企業などとの垂直統合、もしくはバリューチェーン内での同業他社との統合なども含めて検討すべきである。

⇒ わが国における負債1,000万円以上の倒産を掌握している帝国データバンクの集計によれば、「人手不足倒産」は2017年度で114件、2018年度上半期で76件発生しているが、サービス業、建設業、運輸・通信業が多い傾向にあり、製造業はそれぞれ16件、6件に止まっている。「人手不足倒産」は、結局、人材を確保できる人件費を負担できない企業であることを意味しているが、その状況について過度に強調され、中小企業の賃上げを抑制することになってはならない。

<背景説明>

○厳密な比較は困難であるが、日本は企業規模間の賃金格差が大きく、かつ1990年代後半以降、格差が拡大してきた。

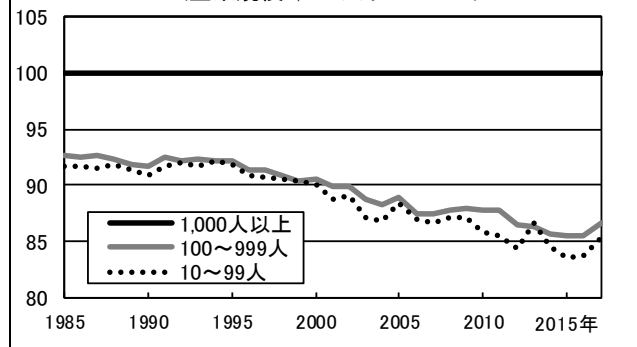
図表37 規模間賃金格差(全産業)

(1,000人以上=100)

国・種類		規模計	5~29	30~99	100~499	500~999	1,000人以上
日本	事業所規模	68.3	57.7	66.9	77.9	86.3	100
国・種類		規模計	10~49	50~249	250~499	500~999	1,000人以上
アメリカ	事業所規模	62.6	50.1	60.0	71.3	85.5	100
イギリス	企業規模	104.2	89.7	100.2	90.5	104.4	100
ドイツ	企業規模	68.7	65.7	68.4	78.6	85.6	100
イタリア	企業規模	88.5	90.2	85.2	90.5	—	100
オランダ	企業規模	96.2	94.0	98.9	119.7	117.2	100
デンマーク	企業規模	100.4	122.6	139.2	111.4	111.3	100
フィンランド	企業規模	100.3	—	121.8	109.2	—	100
ノルウェー	企業規模	60.7	98.5	60.6	101.7	101.4	100

- (注) 1. 日本は2016年、アメリカは2016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：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2018』

図表38 所定内賃金の企業規模間格差の推移(製造業)  
(企業規模1,000人以上=100)



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

○財務省「法人企業統計」で2017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、1,791万円となっているのに対し、1千万円未満の企業では472万円、1千万～5千万円未満の企業で598万円、5千万～1億円未満の企業で769万円、1億～10億円の企業で1,081万円となっている。企業規模が小さくなるほど、事業活動において、働く者の役割がより一層大きくなっており、労働分配率も高くなって当然である。

図表39 労働装備率の規模別比較（2017年度・当期末・製造業）

項目	資 本 金					
	規模計	1千万円未満	1千万～5千万円未満	5千万～1億円未満	1億～10億円未満	10億円以上
労働装備率	1,047	472	598	769	1,081	1,791

(注)1.労働装備率は、従業員1人あたりの設備（有形固定資産）の金額。

2.資料出所：財務省「法人企業統計」

○製造業における実質生産性上昇率と名目生産性上昇率との差を見ると、たとえば2010～2012年（年率）では、大企業は実質上昇率が5.7%、名目が4.9%で、その差は0.9ポイントに止まっているのに対し、中小企業では実質上昇率5.6%に対し、名目はわずか0.8%で、その差は実に4.8ポイントに及んでいる。中小企業における価格転嫁力の弱さが、物的生産性の上昇を十分な付加価値に結びつけることのできない要因のひとつとなっており、バブル崩壊後の「失われた20年」の状況を見ると、製造業では、総じて企業規模の小さい企業ほど、付加価値の縮小が著しい傾向にある。

図表40 製造業における実質生産性と名目生産性の上昇率の格差（年率上昇率）

(%・ポイント)

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

(注)1. 中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、大企業は10億円以上。

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

図表41 企業規模別の付加価値の変化（1997年度→2012年度・製造業）

(%)

資本金	付加価値			
	人件費	営業純益	その他	
全規模	△ 23.9	△ 21.7	△ 11.1	△ 46.2
10億円以上	△ 21.2	△ 15.4	△ 21.2	△ 48.7
1億円以上～10億円未満	△ 8.4	△ 11.5	48.7	△ 38.1
1千万円以上～1億円未満	△ 29.8	△ 28.9	△ 4.0	△ 45.0
1千万円未満	△ 39.9	△ 36.9	△ 145.5	△ 49.2

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。

○2018年3月高校卒業者について見ると、求人数は432,645人で前年比11.8%の大幅増となっている。このうち従業員1,000人以上の大手企業では、求人数42,033人に対し就職者数は41,473人で、ほぼ求人を満たしているが、29人以下の企業では、求人数が130,428人（前年比11.6%増）なのに対し、就職者数は22,541人（同△8.0%）に過ぎない。30～99人の企業でも、求人数129,050人（同12.4%増）に対し、就職者数は35,339人（同△4.6%）に止まっている。こ

のため、求人数に対する就職者数の比率である充足率は、29人以下がわずかに17.3%、30～99人が27.4%、100～299人が45.3%、300～499人が64.7%、500～999人が79.4%となっており、いずれも求人数を満たすことができていない。

図表42 高校新卒者の就職状況

企業規模	2018年3月卒業者				2019年3月卒業者		
	求人数①		就職者数②		充足率 (②÷①)	求人数 (2018年9月末時点)	
	前年比 増加率	前年比 増加率	前年比 増加率	前年比 増加率			
29人以下	130,428	11.6	22,541	△ 8.0	17.3	138,881	12.2
30～99人	129,050	12.4	35,339	△ 4.6	27.4	136,560	9.4
100～299人	85,893	11.5	38,891	△ 2.0	45.3	90,325	11.3
300～499人	23,923	8.3	15,474	0.2	64.7	25,153	13.1
500～999人	21,318	14.6	16,917	4.7	79.4	21,572	9.6
1,000人以上	42,033	11.6	41,473	3.5	98.7	41,150	15.0
合計	432,645	11.8	170,635	△ 1.3	39.4	453,641	11.3

(注)1. 学校やハローワークからの職業紹介を希望した生徒を対象。

2. 資料出所：厚生労働省「平成30年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

○一方、2019年3月大学卒業予定者について、企業規模ごとに就職希望者数（第1希望）を見てみると、従業員5,000人以上の企業については前年比11.8%増、1,000～4,999人で4.0%増、300～999人では8.3%増となっているのに対し、300人未満では△29.2%と大幅減になっており、中小企業回避の傾向がきわめて強まっている状況にある。このため、就職希望者数に対する求人数の比率は、従業員5,000人以上が0.37倍、1,000～4,999人で1.04倍、300～999人では1.43倍となっているのに対し、300人未満では9.91倍に達しており、中小企業における新卒採用は、高卒、大卒ともきわめて厳しい状況となっている。

図表43 大卒求人倍率の状況(各年3月卒)

従業員規模	項目	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	
						前年比	前年比
300人未満	求人数	379,200	402,200	409,500	425,600	462,900	8.8
	民間企業就職希望者数	83,900	112,100	98,500	66,000	46,700	△ 29.2
	求人倍率	4.52	3.59	4.16	6.45	9.91	
300～999人	求人数	142,000	145,100	147,200	146,200	156,200	6.8
	民間企業就職希望者数	119,200	118,100	125,300	100,700	109,100	8.3
	求人倍率	1.19	1.23	1.17	1.45	1.43	
1,000～4,999人	求人数	115,500	123,300	128,200	134,400	143,000	6.4
	民間企業就職希望者数	137,100	116,700	114,700	132,300	137,600	4.0
	求人倍率	0.84	1.06	1.12	1.02	1.04	
5,000人以上	求人数	45,800	48,700	49,400	48,900	51,400	5.1
	民間企業就職希望者数	83,000	69,800	83,400	124,200	138,800	11.8
	求人倍率	0.55	0.70	0.59	0.39	0.37	
全体	求人数	682,500	719,300	734,300	755,100	813,500	7.7
	民間企業就職希望者数	423,200	416,700	421,900	423,200	432,200	2.1
	求人倍率	1.61	1.73	1.74	1.78	1.88	

(注)1. 就職希望者数は、第1希望としている者である。

2. 資料出所：リクルートワークス研究所（2018年4月発表）

○いわゆる「人手不足倒産」は、「従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産」と定義されているが、結局、人材を確保できる人件費を負担できない企業であることを意味している。高度成長期以来の人手不足の状況下で人手不足倒産は増加しているが、数自体は限られたものとなっており、とりわけ製造業は少ない。

図表44 人手不足倒産の状況

年・期	産業計	建設業	製造業	卸売業	小売業	運輸・通信業	サービス業	不動産業	その他
2017年度	114	31	16	9	13	17	27	0	1
2018年度上半期	76	19	6	5	3	17	26	0	0

(注)1. 個人事業主含む、負債1,000万円以上、法的整理。

2. 資料出所：帝国データバンク

## 7. 内部留保

### <想定される経営側の主張>

- \* 内部留保と言われる利益剰余金は、国内での設備投資や海外企業のM&Aなどに積極的に活用されている。
- \* 企業の保有する現金・預金も、売上高との比率からすれば、事業運営における当面の運転資金として適切な範囲内である。非常時の備えとしても、現金・預金は多く保有せざるを得ない。

### (経労委報告における記載)

- \* (内部留保と言われる) 利益剰余金は、銀行等からの借入金、社債発行や新株発行による資金などと同様、企業の資金調達における1つの形である。調達した資金は設備投資やM&Aなどに活用され、すべてが現金・預金として貯め込まれているわけではない。(経労委P.113)
- \* わが国企業全体の貸借対照表において、2012年度と2017年度を比較すると、純資産の部では、利益剰余金が142.0兆円増加した一方、資産の部では建物・設備等が32.2兆円、投資有価証券が106.7兆円、その他固定資産が38.3兆円、それぞれ増加した。このように企業は、利益剰余金の多くを国内で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といえる。(経労委P.113)
- \* わが国企業全体の現金・預金が増加していることを捉えて、「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。しかし、2017年度の企業全体の現金・預金(222.0兆円)は売上高の1.72ヵ月分(前年度1.74ヵ月分)にあたり、これは事業運営における当面の運転資金として適切な範囲内といえる。企業規模別では、全体の約6割(130.0兆円)を中小企業が保有している。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場合が想定されることから、日常の運転資金としてだけでなく、非常時への備えとして、現金・預金を多く保有せざるを得ない面があることに留意すべきである。これらの点を踏まえると、企業が現金・預金を必要以上に貯め込んでいるとの見方は適切とはいえない。(経労委P.114)



### <労働組合の考え方>

#### (企業体力を示す指標としての内部留保、自己資本比率)

- ⇒ 内部留保を活用して賃上げ、という考え方があるが、ひとくちに「内部留保」と言っても、定義はひとつではない。内部留保活用論の「内部留保」がイメージしているのは、利益剰余金よりもむしろ、企業がストックとして保有している現金・預金であろう。内閣府『平成27年版経済財政白書』によれば、わが国企業の現預金比率(現金又は同額価値÷総資産)は、国際的に見て高水準となっており、少なくとも、賃上げのできる企業体力を示す指標のひとつであることは間違いない。
- ⇒ 財務省の「法人企業統計」を見ても、企業の自己資本比率は統計開始以来最高となっている。これも、賃上げのできる企業体力を示す指標である。

#### (現預金月商比率)

- ⇒ 企業は当面の運転資金、非常時の備えとして、現金・預金を多く保有せざるを得ない、

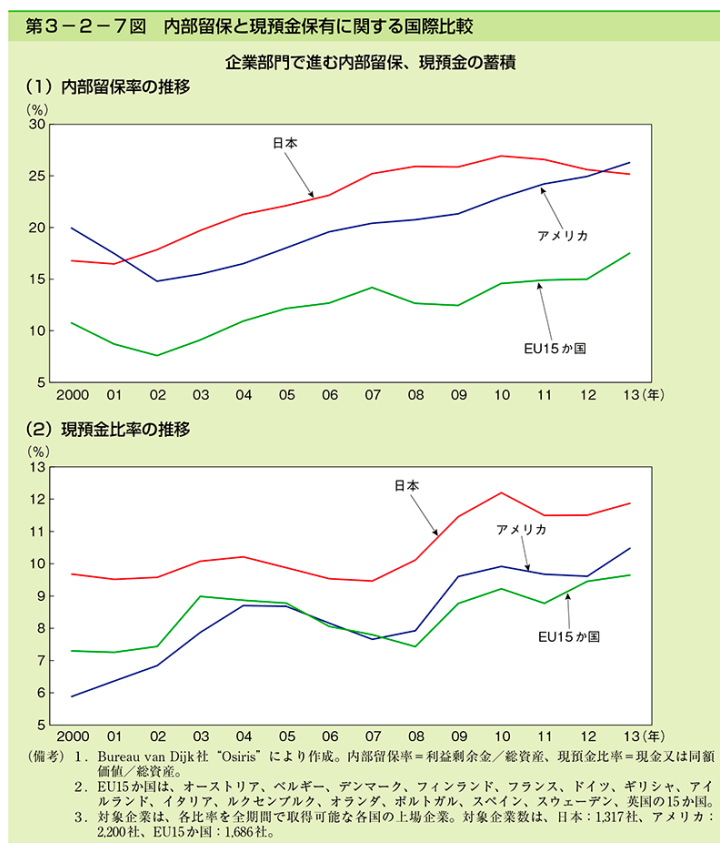
との指摘がある。企業が現金・預金を月間売上高の何カ月分保有しているかを示す**現預金月商比率**（または**手元流動性比率**）は、企業の短期的な支払い能力を判断する重要な指標であるが、一般的に、大企業で1カ月分程度、中小企業で1.5カ月分程度を確保できていれば、安全性があると判断されている。財務省「法人企業統計」によれば、2016年度1.74カ月、2017年度1.72カ月となっているが、2016年度の1.74カ月は統計開始以来最高の水準である。企業規模別で見ても、2017年度に資本金10億円以上の企業が1.35カ月、1千万円以上1億円未満が2.31カ月、1千万円未満が2.11カ月となっており、全体としては十分な水準にあるものと考えられる。

⇒ なお、現預金月商比率は高ければよいというものではなく、高すぎる場合は資金効率の悪い企業とみなされることに留意する必要がある。また、豊富な現金・預金を持つ企業に投資し、株主還元強化を要求して、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすいことにも留意しなくてはならない。そもそも人件費を抑制して短期的な利益を捻出しようとする企業は、短期的にリターンを得ようとする投資家のターゲットになりやすい。「人への投資」を実践し、長期的な成長を重視する経営を行っている企業に対しては、株式を永続的に保有し、長期的にリターンを確保しようとする投資家が投資することになるのではないか。言い換えれば、企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な「成長投資」の原資として、豊富な現金・預金を確保しようとするならば、日頃より「人への投資」に力を注いでいる必要がある。

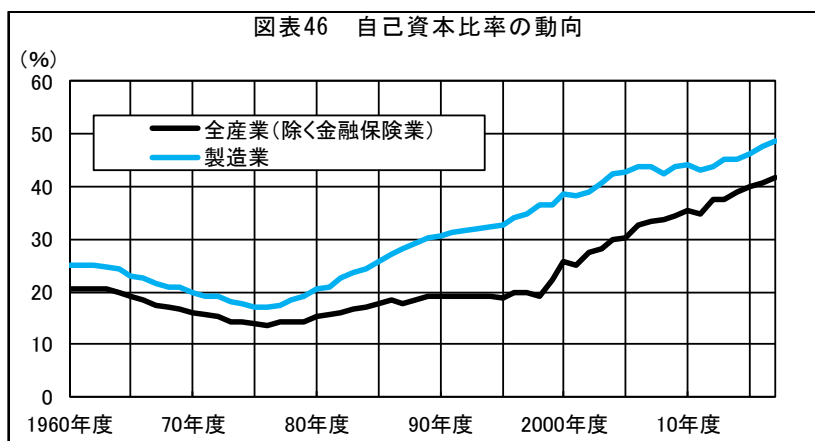
### <背景説明>

○日本企業の内部留保率、現預金比率は国際的に見て高い水準となっており、自己資本比率は統計開始以来最高となっている。

図表45 内部留保率、現預金比率の国際比較

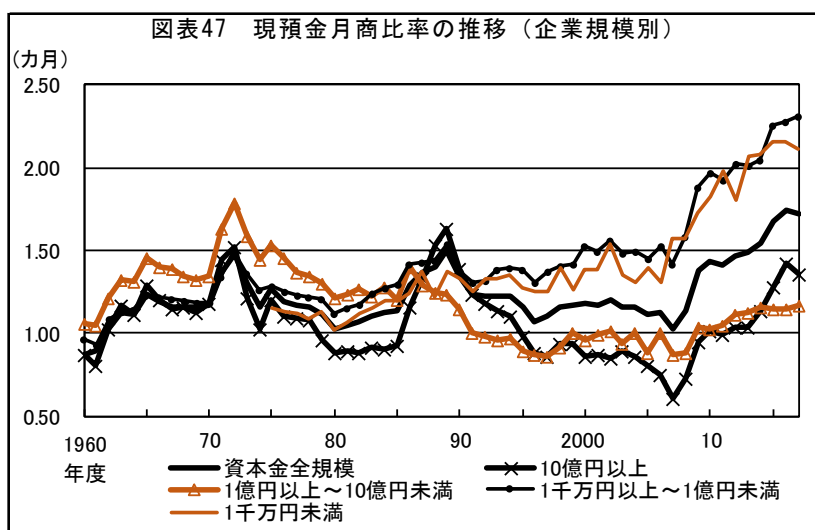


資料出所：内閣府『平成27年版経済財政白書』



資料出所：財務省「法人企業統計」

○当面の運転資金、非常時の備えとして、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カ月分程度、中小企業で1.5カ月分程度を確保できていれば、安全性があると判断されている。財務省「法人企業統計」によれば、全体として、1960年度の統計開始以来最高の水準となっている。中堅企業は若干低めとなっているが、それでもバブル期以来の高水準となっている。



(注) 1. 現預金月商比率は、「現金・預金÷月間売上高」。  
 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。

## 8. 特定最低賃金

### <想定される経営側の主張>

\* 地域別最低賃金を下回る特定最低賃金は、存在意義が失われているが、必要性審議など不要な手続きが発生しており、関係労使で話し合い、廃止すべきである。

### (経労委報告における記載)

- \* 2018年度の地域別最低賃金は、各地方最低賃金審議会での審議の結果、各地或で24～27円引き上がり、全国加重平均額は874円(+26円)となった。金額改定時点に改定後の最低賃金額を下回る賃金で働いている労働者の割合を示す「影響率」は、全国平均で2012年度4.9%であったが、2017年度は11.8%に上昇した。都道府県別では、影響率10%超が4地域(2012年度)から25地域(2017年度)と大幅増となり、15%以上も4地域に上るなど、年を追うごとに状況は悪化している。(経労委P.62)
- \* 法定である地域別最低賃金は、企業の経営環境や収益状況に関係なく強制的に適用される。その急激な引上げは、地域別最低賃金額近傍の労働者を多く雇用している中小零細企業の経営への深刻な影響が懸念される。雇用や事業継続への影響が顕在化してからでは手遅れであるとの危機感を関係者間で共有すべきである。最低賃金決定の原則に則ったプロセスが明確に維持されなければ、地域経済を支える中小零細企業の経営者から、最低賃金制度に対する信認を得られない。(経労委P.62)
- \* 賃金の引上げは、生産性向上により増大した付加価値がその原資となる。法定の最低賃金引上げへの対応として、生産性向上を伴わない形の賃金引上げが実施された場合は、設備投資や採用計画、総合的な処遇改善などに影響を及ぼす。政府には、最低賃金の影響を特に受けやすい中小零細企業の実効性のある支援策の検討・拡充とあわせ、既存の施策の一層の周知と手続きの簡素化を求めたい。また、近年の地域別最低賃金の大幅引上げがわが国経済に及ぼした影響と効果を検証していくことも重要である。(経労委P.63)
- \* 特定最低賃金は本来、特定の産業の基幹的労働者を対象に、地域別最低賃金より高い賃金水準が必要な場合に設定されるものである。それにもかかわらず、地域別最低賃金を下回るケースが急増しており、全国加重平均額との差も大幅に縮まっている。(経労委P.63)
- \* 地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金には、①今年度新たに下回った、②前年度改定して上回ったが今年度再び下回った、③前年度に続いて下回った場合の3つのケースがある。①と②については、地域別最低賃金額との差額が小さく、金額改定を繰り返したとしても、再び逆転現象が生じると思われる。③については、地域別最低賃金額を今後上回る可能性は極めて低いといえる。いずれのケースも、特定最低賃金としての存在意義は失われているにもかかわらず、必要性の審議などの不要な手続きが発生している。(経労委P.64)
- \* 特定最低賃金は、関係労使の申出により「全会一致」をもって新設や改定、廃止されることが、関係労使の長きにわたる慣行・ルールとなっている。地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金のうち、①と②については、当該特定最低賃金の廃止を含めた今後のあり方を関係労使であらためて確認する必要がある。③については、関係労使で徹底的に話し合った上で、廃止すべきである。(経労委P.64)



## <労働組合の考え方>

### (特定最低賃金制度)

⇒ 2017年の経労委報告では、「グローバル経済の進展により、地方の中小企業も国や地域を越えて事業活動を展開している中、国内の限られた地域内で設定した特定最低賃金により公正競争が担保されるという考え方は、その前提から崩れている」と主張していたが、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る。グローバルな事業展開と特定最賃の存在意義とは関係がない。
- ・日本よりも賃金の低い国々との熾烈なグローバル競争により、賃金の下押し圧力が高まり、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かえば、わが国金属産業の競争力が失われることになる。金属産業の競争力の源泉は「高生産性」であるが、職場全体の高いモチベーションなしに「高生産性」は維持できない。賃金の抑制で新興国・発展途上国に対抗することなど、到底不可能である。

という金属労協の主張が理解を得られたものと考えられる。

### (特定最低賃金が地域別最低賃金を下回った場合)

⇒ 金属労協では、地賃の改定によって特定最賃が地賃を下回り、いったん無効となった場合、とりわけ、いったん無効が2年続けて発生すると、特定最賃の引き上げを阻止しようとする中央からの圧力が増大する可能性がある、と指摘してきたが、2019年の経労委報告では、「廃止を含め」としつつも、判断を「関係労使」に委ねる姿勢を示している。

⇒ 特定最賃が改定後の地賃を下回り、いったん無効となるような状況であったとしても、それによって特定最賃の存在意義が失われるわけではない。経労委報告にもあるように、「特定の産業の基幹的労働者を対象に、地域別最低賃金より高い賃金水準が必要」であることを「関係労使であらためて確認」し、速やかに適切な水準に引き上げていくべきである。

⇒ 経労委報告では、特定最賃の金額改正ができずに「前年度に続いて下回った場合」について、「関係労使で徹底的に話し合った上で、廃止すべきである」としているが、そうした状態に陥っているのは、使用者側が適正な引き上げに応じてこなかったことが原因である。必要な要件を満たして金額改正の申出を行った特定最賃については、まずは有効な金額への引き上げを前提に、関係労使は徹底的な話し合いを行うべきである。

⇒ 「前年度に続いて下回った」特定最賃であっても、「関係労使」では、

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



性審議について充分協議する必要がある。

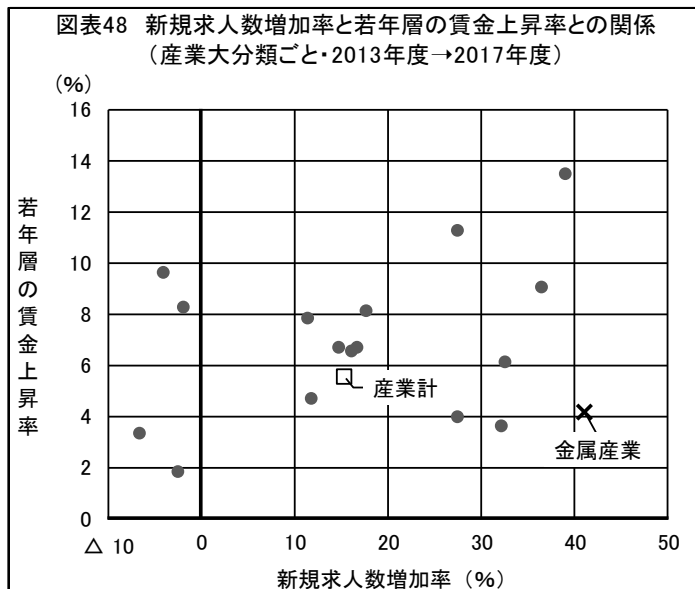
といった内容で合意しているケースも見られる。金額改正の必要性審議が、経労委報告が主張するような「不要な手続き」でないことは明白である。

(最低賃金引き上げの意義)

- ⇒ 帝国データバンクの「最低賃金改定に関する企業の意識調査」(有効回答9,746社)によると、2018年の地域別最低賃金の引き上げについて、引き上げ額を「妥当」とする企業は43.8%、「低い」とする企業も15.2%に達しており、「高い」とする企業は13.7%に止まっている。最低賃金に関する経団連の認識は、企業の意識とずれが生じている可能性がある。
- ⇒ 政府が年率3%の地賃の引き上げを打ち出しているのは、「雇用者全体の賃金底上げ」「全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現」するためであり、「影響率」の上昇は当然想定されることである。労働市場において、市場競争原理に基づく労働力の価格形成機能が弱まっているようであれば、強制力のある介入は当然あり得る。働く者に対して、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分を確保するとともに、労働力需給が逼迫している産業では、それを反映した賃金の引き上げを行っていくべきである。

<背景説明>

- 市場競争原理からすれば、人手不足の度合いが大きければ大きいほど、賃金水準は上昇するはずで、賃上げ取り組み前(2013年度)と直近の2017年度における、新規求人数の増加率と若年層の賃金上昇率との関係を産業大分類で見ると、おおむねそうした傾向を見とることができる。しかしながら、金属産業(産業中分類の金属産業各業種を合計したもの)では、新規求人数の増加率が他の産業に比べ際立って大きいのに対し、賃金上昇率は産業計よりも大幅に低く、市場競争原理が有効に機能していない、「公正競争」が阻害されている状況にある。



産 業	新規求人 数増加率	賃金 上昇率
産業計	15.6	5.5
鉱業、採石業、砂利採取業	16.2	6.5
建設業	11.3	7.8
製造業	32.2	3.6
うち金属産業	41.1	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	32.7	6.1
情報通信業	△ 2.4	1.8
運輸業、郵便業	14.8	6.7
卸売業、小売業	16.6	6.7
金融業、保険業	△ 6.6	3.3
不動産業、物品賃貸業	17.7	8.1
学術研究、専門・技術サービス業	△ 4.0	9.6
宿泊業、飲食サービス業	36.5	9.1
生活関連サービス業、娯楽業	11.8	4.7
教育、学習支援業	27.5	11.3
医療、福祉	27.4	3.9
複合サービス事業	39.0	13.5
サービス業(他に分類されないもの)	△ 1.8	8.3

(注) 1. 若年層の賃金上昇率は、一般労働者・高校卒・19歳以下の所定内賃金の上昇率。  
 2. 金属産業は、産業中分類の金属産業各業種を合計したもの。  
 3. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」、「賃金構造基本統計調査」より金属労協政策企画局で作成。

○帝国データバンクの「最低賃金改定に関する企業の意識調査(2018年)」を見ると、2018年の地域別最低賃金の改定額について、「妥当」と判断している企業が43.8%を占めているが、「低い」も15.2%あり、「高い」の13.7%を上回っている。

図表49 地域別最低賃金引き上げ額の妥当性(2018年)  
(%)

回 答	割 合
低 い	15.2
妥 当	43.8
高 い	13.7
分 からない	27.4

資料出所：帝国データバンク「最低賃金改定に関する企業の意識調査(2018年)」、有効回答9,746社

## 経団連「2019年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2019年1月23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22日、『2019年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

経労委報告では、働き方改革と労働生産性向上に取り組み、競争力強化と収益拡大を図ることで、処遇を改善し、それを働きがいや労働生産性向上につなげていく「社内の好循環」を実現していく必要があると主張している。

労使の徹底した議論を重視し、生産性向上の成果配分として処遇を改善するという考え方は、労働組合と共通のものである。一方、その配分方法については、従来同様、「引き続き、多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められる」との姿勢に止まり、賃上げについては、諸手当や一時金を含めた「多様な選択肢」の中から検討するという主張を変えていない。

基本賃金が生産性向上の成果配分の性格を持つのに対して、一時金は短期的な業績反映の要素が強く、いずれも「人への投資」の構成要素ではあるが、働く者への成果配分として性格は同じとはいえない。基本賃金は、働く者の生活の基盤であり、賃上げは、将来不安を払拭し、生涯生活設計を描いていく上で不可欠なものである。消費者物価上昇率が1%程度で推移する中で実質賃金が維持できなければ、生活水準が低下するだけでなく、労働の価値への評価が低下するということでもある。

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、から成っているが、「成果の公正な分配」については、生産性向上の諸成果は、「国民経済の実情に応じて公正に分配される」と定義されている。マクロ経済の実情を反映した公正な成果配分は、生産性運動における大前提である。

超少子高齢化と生産年齢人口減少の下、持続可能な社会を再構築していくためには、日本全体の持続的な生産性向上が喫緊の課題となっているが、そのためには「生産性運動三原則」の意義を再確認し、実践していくことが不可欠である。とりわけ「成果の公正な分配」を実現すべく、日本の経済力に相応しい賃金水準の確立、マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げに向け、賃金水準と賃上げの両面で社会的相場形成をより強化し、その波及を図っていくことが必要である。

「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から、そして「強固な現場」は、働く者の生活の安心・安定から生まれる。実質賃金の維持・向上なしに、「強固な日本経済」の構築は困難である。経団連は、各企業の労使が、春季生活闘争の役割・機能を認識し、賃上げによる「人への投資」によって役割を果たすようリードすべきである。

## 1. 2014年以降の賃上げと2019年闘争

経労委報告では、2014年以降の平均賃金の伸びが緩慢な要因として、就業構造や産業構造の変化をあげている。

しかしながら、賃金構造基本統計調査でも、実質賃金についてはほぼ横ばいで推移し、2018年度には消費者物価上昇率の高まりから、マイナス傾向が顕著となっているものと思われる。また、金属労協の賃上げ結果をみても、2018年は過去5年間で賃上げ獲得組合の比率が最も高かったものの、実態は金属労協全体の7割程度、中小労組では6割程度にとどまっており、社会全体で賃上げを獲得しているとはいいがたい。大手労組中心の賃上げにとどまらず、中小労組、未組織労働者を含め、社会全体で実質賃金の維持・向上を果たしていく必要がある。

また、経労委報告では、連合が月例賃金に強くこだわる姿勢を打ち出していることに危惧を示し、2014年以降、一時金の増加も個人消費を下支えしているとの主張をしている。しかしながら、一時金の増額のみでは、消費拡大を促すための将来不安の払拭は困難であり、恒常的な収入である賃金の増加が消費の拡大に不可欠であることは間違いない。

さらに、経労委報告では、「ベースアップ実施等による月例賃金の累積効果」を強調しているが、企業における付加価値の増加の状況と比較すれば、企業の人件費負担は、相対的にはむしろ軽減されていることに留意すべきである。賃上げは、経済の好循環を回すための単なるきっかけではなく、好循環を維持し続けるために不可欠なシステム、プロセスであることに留意する必要がある。

## 2. 賃金の底上げ・格差是正の推進

経労委報告では、「中小企業の労働生産性が向上し、収益が改善・拡大したことによって賃金引上げが行われた結果として、規模間格差が縮小していくことが望ましい」と、収益の改善・拡大が賃金の規模間格差是正の前提であるかのような主張を展開している。「労働運動として、賃金水準が相対的に低い組合員の処遇改善に注力することは一定程度理解できる」のであれば、経営の責任として取り組む姿勢を示すべきである。

わが国は、企業規模間の賃金格差が大きい実態にあるが、企業規模の如何にかかわらず、日本の経済力にふさわしい賃金水準が確保されなくてはならない。そのためには、各企業の労使が、連合、金属労協、産別等が示す様々な賃金分布のデータを参考としながら、賃金水準の社会的な相場に対する自社の賃金水準の位置づけを検証し、計画的に賃金格差の是正に取り組むことが必要である。

経労委報告では、連合方針について、「マクロでみた大手企業との賃金格差の是正を主な理由に賃金引上げ要求」をしても、中小企業の経営者の理解・納得が得られないとしている。

しかしながら、人手不足の深刻化を背景に、求人賃金は上昇傾向となっており、中小企業経営者は、賃金水準が世間相場を下回っているのは、採用もままならないことを理解している。

一方で、経労委報告では、中小企業の労働生産性向上をサプライチェーン全体の問題として捉え、取引価格の適正化や人材面での協力・連携に取り組むことを打ち出している。経団連が旗振り役となり、中小企業における「人への投資」を促す環境整備を行うべきである。

### 3. 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

経労委報告では、働き方改革について、「働きがい・やりがい」に軸足をおき、多様な人材が働きやすい環境をつくることとしている。

働き方の見直しは、現場を熟知した労使が、職場の課題や働く者のニーズを踏まえて取り組むことが有効である。単に法律に対応するのではなく、法を上回る対応によって、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しを推進すべきである。働き方の見直しが、働きがいにつながり、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、生活の豊かさを実感するものとなるよう取り組む必要がある。

また、改正労働基準法による時間外労働の上限規制は、中小企業の施行日が大手企業の1年遅れとなった。大手企業の時間短縮が中小企業の時間短縮につながる可能性もあるものの、中小企業にしわ寄せが来ることがないようにしなければならない。中小企業においても、大手企業と同様の上限規制に取り組むとともに、長時間労働につながる商慣行の是正に向けて、経団連の強力なリーダーシップを発揮していただきたい。

経労委報告では、高度プロフェッショナル制度やフレックスタイム制度、裁量労働制について、「労働生産性を高め、企業価値と競争力の向上」につながる制度であると評価している。

しかしながら、高度プロフェッショナル制度は、労働時間の規制が適用されないことで過重労働につながる懸念がある。従来の労働時間制度であっても、「柔軟な働き方」による労働生産性の向上は実現可能であり、安易に導入を促すべきではない。また、フレックスタイム制度や裁量労働制についても、過重労働に陥ることがないように、労使で慎重に対応する必要がある。

経労委報告では、わが国では、「企業労使で雇用の維持・安定を優先した結果、労働生産性と失業率とも低水準になっていた可能性が考えられる」としているが、雇用の維持・安定と公正な成果配分こそ、生産性向上の源泉であり、現場の推進するイノベーションの基礎であることを認識すべきである。

### 4. 非正規労働者の雇用・賃金・労働諸条件の改善

経労委報告では、「能力や意欲のある優秀なパートタイム社員や有期雇用社員」について、「無期雇用である正社員への転換を、まずは検討すべき」としている。また、賃上げについては、「人事評価に基づいたメリハリのある方法を考える必要がある」としている。

非正規労働者は、いまだ雇用が不安定なままとなっており、正社員との賃金・労働諸条件の格差についても、ようやく改善の緒に就いたところである。法対応にとどまらず、

正社員への積極的な転換や賃金制度の整備によって、各人が将来展望を描きながら、働きがいを実感できる環境を整備することが重要である。

金属労協では、春季生活闘争において、非正規労働者の雇用・賃金・労働諸条件の改善に取り組むこととしているが、何らかの取り組みを行っている組合は、4分の1程度にとどまっている。同じ職場で働く非正規労働者の処遇改善に向けて、各企業の労使でしっかり話し合う体制を構築するよう、経営側の対応を求めたい。

## 5. 当該産業労使による特定最低賃金の審議促進

経労委報告では、地域別最低賃金を下回った特定最低賃金について、金額改正をしても「再び逆転現象が生じる」「今後上回る可能性は極めて低い」と決めつけ、必要性審議を「不要な手続きが発生している」と切り捨てている。また、『全会一致』を持って新設や改定、廃止されることが、関係労使の長きにわたる慣行・ルール」であるとして、廃止を含めた今後のあり方を関係労使で確認すべきとしている。

しかしながら、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことは、特定最低賃金の金額改正を行わない理由にはならない。地域別最低賃金を下回った場合であっても、地域の労使合意の上で金額改正が行われていることを無視している。そもそも、地域別最低賃金を下回るのは、使用者側が特定最低賃金の適正な引き上げに応じてこなかったことが原因である。「全会一致」を盾に取り、労働組合が制度に則り、申出要件を満たした上で手続きを行っているにもかかわらず、真摯に審議に応じようとしめない態度は、断じて認めることはできない。

特定最低賃金は、産業に直接関係する労使が申出手続きや金額審議に参加するなど、当該産業労使の意思を尊重する制度である。審議を通じて、当該産業労使が、地域の産業や人材のあり方などについて真摯に話し合うことが、地域の産業の健全な発展につながることになる。バリューチェーン全体で、金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保することにより、産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として未組織労働者・非正規労働者の処遇改善を図る観点から、特定最低賃金を維持・強化する必要がある。

以 上