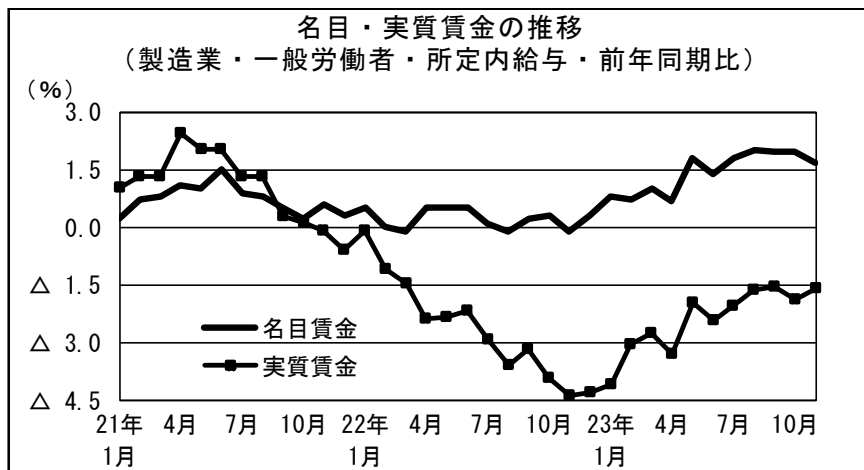


2024年闘争交渉参考資料



- (注) 1. 消費者物価指数は2020年基準の「持家の帰属家賃を除く総合」で実質賃金を算出。
2. 資料出所：厚生労働省、総務省統計局より金属労協で作成。

2024年1月
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

目 次

I. 最近の経済情勢

- 1. GDPの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 経済諸指標の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3. 海外経済・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

II. 経営側の主張と労働組合の考え方

- 1. 実質賃金の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
 - (1) 物価上昇がある中では、定期昇給のみでは労働の価値が目減りする・・・・・・・・ 15
 - (2) 物価高対応としての手当や一時金について・・・・・・・・・・・・ 16
 - 2. 「成果の公正な分配」と労働分配率・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
 - (1) 労働分配率の動向について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
 - (2) 業種横並びや各社一律の賃上げは現実的ではないという主張について・・・・ 24
 - (3) 所定内給与と総額人件費について・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
 - (4) 大変革への対応と賃上げについて・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
 - 3. 初任給の引き上げと賃金カーブについて・・・・・・・・・・・・ 28
 - (1) 初任給の引き上げにより、賃金カーブのゆがみを生じないようにすべき・・・・ 28
 - 4. 人件費の国際比較・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
 - (1) 国際競争力確保と賃金の下押し圧力について・・・・・・・・・・・・ 32
 - 5. 中小企業における賃上げ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
 - (1) 価格転嫁、労働分配率、人手不足について・・・・・・・・・・・・ 35
 - 6. 企業内最低賃金協定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
 - (1) 企業内最低賃金協定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
 - (2) 特定最低賃金の廃止のルール化・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
- 経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解・・・・・・・・ 45

I. 最近の経済情勢

日本経済は、2022年度と同程度の成長が見込まれている一方、実質賃金は低下が続いており、消費回復に足踏みが見られる。雇用情勢の回復、人材獲得競争の激化により、金属産業の人手不足は深刻化している。企業業績は、コロナ禍前の水準は上回るものの、原材料価格の高騰などにより減益傾向となっており、価格転嫁が課題となっている。

1. GDPの動向

〇わが国の実質GDPは緩やかな回復傾向が続いており、2023年7～9月期は、前年比でプラス1.5%となった。需要項目別では、個人消費はマイナス0.0%、設備投資はマイナス1.0%となったことで、内需の寄与度がマイナス0.1%となった一方、財貨・サービスの純輸出（輸出－輸入）については、輸出が増加し、輸入が大幅に減少したことで、寄与度が1.6%となり、成長率を押し上げた。（資料1）

資料1 GDP成長率と需要項目別の動向（実質・前年比）

(%)

項目	2021年度 平均	2022年度 平均	2022年度				2023年度		
			4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	同寄与度
国内総生産(支出側)	2.8	1.5	1.5	1.5	0.5	2.5	2.2	1.5	
内 需	2.0	2.0	1.6	2.4	1.0	2.9	1.0	△ 0.1	
同 寄与度	2.0	2.0	1.6	2.4	1.0	3.0	1.1	△ 0.1	
個人消費	1.8	2.7	2.7	3.9	1.0	3.1	0.3	△ 0.0	△ 0.0
住宅投資	0.1	△ 3.4	△ 5.5	△ 4.2	△ 2.8	△ 1.3	3.2	2.2	0.1
設備投資	1.7	3.4	1.1	4.2	2.9	5.1	1.5	△ 1.0	△ 0.2
政府消費	3.2	1.4	1.5	0.4	2.1	1.6	0.8	1.0	0.2
公共投資	△ 6.5	△ 6.1	△ 12.3	△ 8.2	△ 5.7	0.6	4.7	2.6	0.1
外需(輸出－輸入)									
同 寄与度	0.8	△ 0.5	△ 0.0	△ 0.9	△ 0.5	△ 0.6	1.1	1.6	
輸 出	12.4	4.7	3.1	6.1	7.6	2.1	3.9	2.3	0.5
輸 入	7.1	7.1	3.2	10.8	10.4	4.2	△ 1.1	△ 4.7	1.2
GDPデフレーター	△ 0.1	0.8	△ 0.3	△ 0.3	1.5	2.3	3.8	5.3	

資料出所：内閣府「国民経済計算」

○2023年度通期の見通しは、エネルギー、食料品価格の高騰や世界経済減速の影響を受けるものの、2023年10月時点の日銀見通しが2.0%、12月時点の政府見通しが1.6%、2024年1月時点の民間調査機関の予測平均が1.5%と前年度と同程度の成長が見込まれている。(資料2)

資料2 2023年度・2024年度経済見通し

(%)

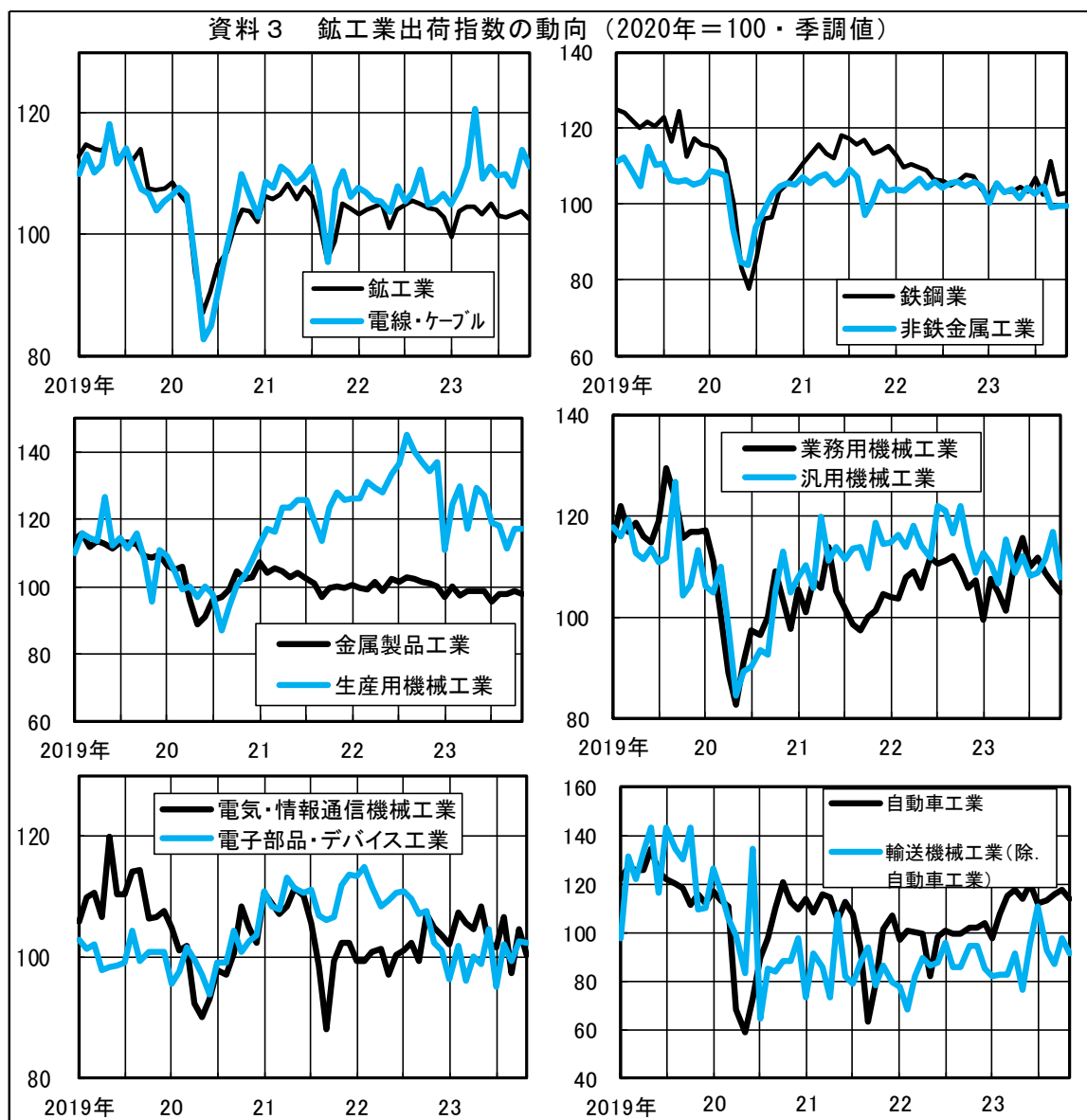
項目	2022年度実績	2023年度見通し						2024年度見通し					
		政府		日銀		民間調査機関平均		政府		日銀		民間調査機関平均	
		2023年12月	2023年10月	2023年10月	2023年11月	2023年12月	2024年1月	2023年12月	2023年10月	2023年10月	2023年11月	2023年12月	2024年1月
名目GDP成長率	2.3	5.5		5.2	5.3	5.4	5.5	3.0		2.3	2.3	2.6	2.6
実質GDP成長率	1.5	1.6	2.0	1.8	1.8	1.5	1.5	1.3	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9
同 内需寄与度	2.0	0.2		0.8	0.7	0.4	0.5	1.4		1.0	1.0	0.9	0.9
同 外需寄与度	△ 0.5	1.4		1.0	1.1	1.1	1.1	△ 0.1		△ 0.1	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.0
消費者物価上昇率													
総合	3.2	3.0						2.5					
生鮮食品を除く総合	3.0		2.8	2.8	2.8	2.9	2.8		2.8	1.9	2.1	2.2	2.2
失業率	2.6	2.6		2.6	2.6	2.6	2.6	2.5		2.4	2.4	2.5	2.5
就業者増加率	0.3	0.3											

資料出所：内閣府、日本銀行、日本経済研究センター

2. 経済諸指標の動向

(1) 鉱工業出荷

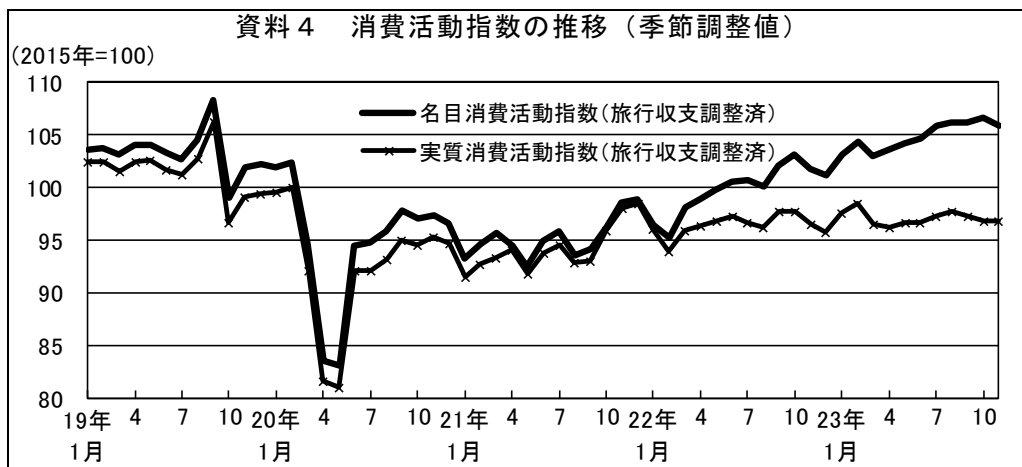
○鉱工業出荷指数は、足元で持ち直しの動きが見られる。自動車工業は底堅く推移しており、電子部品・デバイスは在庫調整が進み、足元で持ち直しの動きが見られる。(資料3)



資料出所：経済産業省

(2) 消費

○日銀が発表している個人消費を把握するための包括的な指数である消費活動指数を見ると、物価上昇により名目では上昇しているものの、物価上昇を除く実質では横ばいとなっており、コロナ禍前の水準まで戻っていない。(資料4)



資料出所：日本銀行

○経済産業省の小売販売額指数は、物価上昇により各種商品小売業、飲食料品小売業、燃料小売業が増加している。部品供給不足の緩和により自動車小売業は堅調に推移している(資料5)。

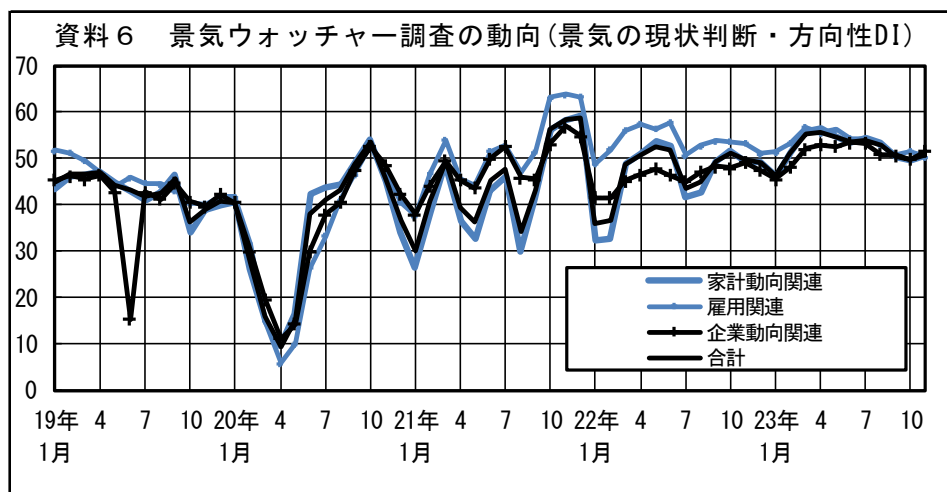
資料5 小売業販売額指数の推移 (季調値)

(2020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	燃料小売 業を除く小 売業	
2020年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2021	101.9	100.8	100.9	100.7	102.7	100.7	115.8	99.4	115.8
2022	104.6	106.9	102.1	101.2	106.3	97.8	127.6	107.2	127.6
2023年 1月	107.5	112.4	107.1	104.6	104.2	97.1	125.1	110.2	106.0
2	109.8	113.1	107.8	105.5	111.5	98.3	126.6	113.4	108.3
3	110.1	110.8	100.3	105.7	122.8	95.7	123.6	117.6	108.9
4	108.9	114.4	102.6	106.8	113.0	91.1	123.5	114.0	107.6
5	110.4	111.7	102.0	107.7	111.8	96.0	125.6	115.5	109.1
6	109.7	112.3	98.8	107.9	114.7	95.0	124.8	116.2	108.4
7	112.1	114.6	105.5	109.2	108.2	99.0	134.0	118.2	110.2
8	112.3	115.3	101.8	110.3	105.9	100.1	139.8	114.8	109.9
9	112.7	114.4	94.8	108.3	108.9	104.2	138.6	116.4	110.4
10	110.8	112.3	94.6	109.5	108.8	101.7	125.7	115.5	109.5
11	112.0	112.4	99.5	108.5	109.7	105.8	129.8	116.5	110.4

資料出所：経済産業省「商業動態統計」

○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」の「景気の現状判断（方向性）DI（原数値）」は、家計動向関連の落ち込みなどにより、足元で好不況の境目となる50前後で推移している。（資料6）



(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人々に対するアンケート調査。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

(3) 設備投資

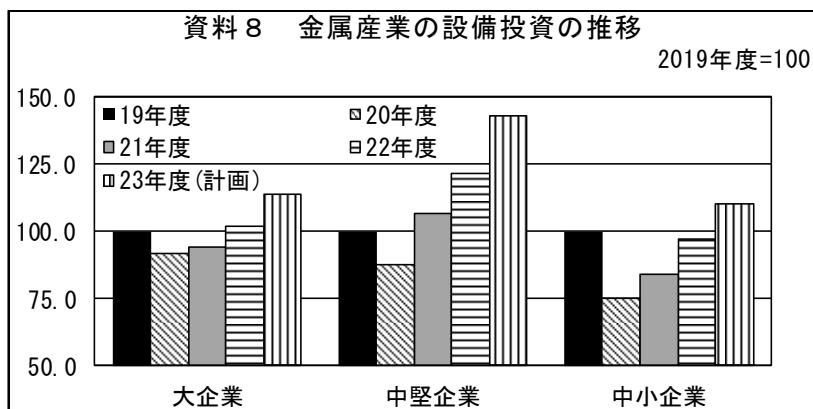
○設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は、2021年以降、増加傾向が続いていたところ、足元では減少傾向となっている。（資料7）

資料7 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	
2021年 1～3月期	△ 2.5	35.7	△ 25.3	△ 13.3	4.8	42.6	26.9	△ 11.3	△ 8.6	△ 31.4	19.6	7.9
4～6	12.6	98.7	3.4	22.2	19.1	53.3	111.6	△ 35.3	47.8	△ 26.8	296.7	34.0
7～9	13.3	64.8	△ 9.4	21.5	42.5	18.3	79.0	△ 22.6	19.7	△ 21.5	106.1	26.0
10～12	6.4	38.7	40.9	34.4	25.5	26.2	60.9	△ 35.9	2.5	△ 30.2	38.3	23.6
2022年 1～3月期	6.1	2.1	27.4	9.0	14.7	△ 15.7	34.9	23.5	13.9	26.7	△ 6.8	4.6
4～6	10.8	30.8	1.7	26.5	19.8	12.9	20.4	27.8	27.3	95.2	66.6	20.6
7～9	7.9	4.9	36.7	△ 1.5	△ 4.4	8.4	6.2	91.6	29.1	12.3	△ 25.8	5.0
10～12	△ 3.6	2.6	△ 20.3	△ 8.5	△ 16.0	△ 0.1	△ 8.6	130.6	39.9	17.7	△ 3.5	△ 4.9
2023年 1～3月期	1.8	△ 13.7	6.4	△ 0.9	△ 17.5	△ 0.8	△ 9.8	△ 44.5	22.3	△ 7.6	46.3	△ 4.5
4～6	△ 6.7	△ 22.0	29.8	△ 13.9	△ 18.5	△ 11.2	△ 18.1	78.7	△ 0.3	71.0	△ 55.9	△ 11.8
7～9	△ 7.2	△ 9.2	40.3	△ 9.2	△ 5.6	△ 4.3	△ 13.8	△ 52.2	△ 18.3	90.6	34.1	0.1
10月	△ 2.2	△ 4.2	46.1	△ 26.3	△ 5.3	△ 7.0	△ 16.9	△ 13.4	5.8	38.0	129.7	0.0

資料出所：内閣府

○2023年度の見通しについては、日銀短観によると、堅調な企業業績を背景にすべての企業規模で前年比増が見込まれている。(資料8)



注)1. ソフトウェア・研究開発を含む設備投資額 (除く土地投資額)
 2. 資料出所：日銀「短観」2023年12月調査より金属労協政策企画局で作成。

(4) 貿易

○2022年秋以降、原油価格の下落により貿易収支の赤字は縮小しているものの、円安の進行に加え、原油価格が再び上昇したことにより、赤字傾向が続いている。

○輸出先ごとでは、米国、EU向けは増加している一方、中国経済の減速により中国向けは前年比マイナスが続いている。

○産業別では、自動車等が供給制約の緩和を受け、前年比で大幅に増加している。(資料9、10、11)

資料9 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)	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2020年	3,883	△ 11.1	△ 13.5	△ 11.7	△ 6.4	0.7	△ 7.5	—	—
2021	-17,836	21.5	24.8	10.7	4.8	9.7	19.1	5.8	18.7
2022	-199,660	18.2	39.6	△ 0.6	△ 0.4	18.9	40.1	4.6	21.4
2023年 1月	-35,064	3.5	17.2	△ 8.3	△ 2.6	12.9	20.3	1.1	6.5
2	-9,199	6.5	8.2	△ 6.3	△ 8.6	13.7	18.4	0.5	3.6
3	-7,588	4.3	7.1	△ 7.5	△ 3.5	12.8	10.9	△ 0.4	0.1
4	-4,366	2.6	△ 2.7	△ 4.4	△ 1.6	7.4	△ 1.1	△ 1.2	△ 7.4
5	-13,821	0.6	△ 10.2	△ 3.6	△ 6.6	4.4	△ 3.8	△ 1.9	△ 9.6
6	392	1.5	△ 13.1	△ 4.0	△ 7.6	5.7	△ 5.9	△ 2.2	△ 14.6
7	-637	△ 0.3	△ 14.1	△ 2.8	△ 6.2	2.5	△ 8.4	△ 2.4	△ 16.3
8	-9,378	△ 0.8	△ 17.6	△ 5.3	△ 9.0	4.8	△ 9.4	△ 0.6	△ 15.8
9	624	4.3	△ 16.5	0.2	△ 3.9	4.1	△ 13.2	0.5	△ 15.8
10	-6,625	1.6	△ 12.4	△ 3.4	△ 3.2	5.2	△ 9.5	0.9	△ 12.7
11	-7,804	△ 0.2	△ 11.9	△ 5.6	△ 3.4	5.8	△ 8.8	0.9	△ 9.7

資料出所：価格 (契約通貨建て) は日銀、その他は財務省。

資料10 輸出先別の貿易動向

(%)

年・月	輸出金額					輸出数量				
	世界	米国	EU	アジア	うち中国	世界	米国	EU	アジア	うち中国
2020年	△ 11.1	△ 17.3	△ 15.1	△ 5.1	2.7	△ 11.7	△ 18.2	△ 19.1	△ 6.0	4.7
2021	21.5	17.6	21.4	22.8	19.2	10.7	10.7	11.5	10.5	7.5
2022	18.2	23.1	22.0	15.1	5.7	△ 0.6	2.7	6.6	△ 3.8	△ 10.1
2023年 1月	3.5	10.4	9.5	△ 4.0	△ 17.1	△ 8.3	△ 1.5	△ 6.5	△ 12.6	△ 26.2
2	6.5	14.9	18.6	△ 1.3	△ 10.9	△ 6.3	2.3	0.6	△ 10.8	△ 22.5
3	4.3	9.4	5.1	△ 1.1	△ 7.7	△ 7.5	△ 5.7	△ 14.6	△ 9.4	△ 19.7
4	2.6	10.5	11.8	△ 6.3	△ 2.9	△ 4.4	△ 0.4	1.4	△ 9.2	△ 9.4
5	0.6	9.4	16.6	△ 8.1	△ 3.4	△ 3.6	2.1	4.5	△ 8.8	△ 8.8
6	1.5	11.7	15.0	△ 8.4	△ 10.9	△ 4.0	3.9	1.3	△ 11.0	△ 14.1
7	△ 0.3	13.5	12.4	△ 13.3	△ 13.4	△ 2.8	9.4	1.0	△ 10.2	△ 15.8
8	△ 0.8	5.1	12.7	△ 8.8	△ 11.0	△ 5.3	3.8	1.1	△ 11.5	△ 15.1
9	4.3	13.0	12.9	△ 4.3	△ 6.2	0.2	8.6	△ 0.6	△ 3.2	△ 12.5
10	1.6	8.5	8.9	△ 5.3	△ 4.0	△ 3.4	8.8	0.4	△ 7.7	△ 9.4
11	△ 0.2	5.3	△ 0.0	△ 4.1	△ 2.2	△ 5.6	3.4	△ 11.8	△ 7.6	△ 9.9

資料出所：財務省。

資料11 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)
2020年	△ 11.1	△ 16.3	16.2	△ 14.5	△ 13.1	△ 2.3	△ 19.7	△ 23.6
2021	21.5	48.2	28.9	22.7	24.7	18.7	15.0	△ 10.2
2022	18.2	24.2	20.1	6.3	15.4	13.2	18.1	14.1
2023年 1月	3.5	5.5	0.4	3.1	4.5	△ 1.5	8.4	15.9
2	6.5	3.0	4.5	△ 4.0	1.4	△ 1.7	15.8	18.6
3	4.3	△ 0.7	10.9	△ 7.7	1.7	△ 4.5	24.8	9.0
4	2.6	△ 3.0	△ 9.0	△ 7.0	△ 0.1	△ 4.3	20.1	16.7
5	0.6	△ 10.2	△ 8.4	△ 6.0	△ 3.6	△ 8.0	46.9	△ 24.3
6	1.5	△ 16.8	△ 8.0	△ 3.0	△ 1.5	△ 6.3	40.1	21.2
7	△ 0.3	△ 4.9	△ 0.9	0.2	△ 4.5	△ 7.3	24.7	6.2
8	△ 0.8	△ 3.8	9.1	1.0	△ 9.6	0.2	29.9	△ 15.8
9	4.3	△ 1.1	2.9	0.7	△ 1.4	△ 4.0	23.5	△ 4.1
10	1.6	△ 3.1	△ 6.0	1.6	△ 6.4	△ 3.8	27.7	24.8
11	△ 0.2	△ 11.6	△ 7.7	3.5	△ 10.2	△ 0.3	14.5	△ 17.4

(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。

(5) 雇用情勢

○雇用情勢は改善の動きがみられる。完全失業率は足元で小幅に低下しつつ低水準で推移しており、2023年11月は2.5%となった。有効求人倍率は足元で小幅に低下し、同月は1.28倍となっている。(資料12)

資料12 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)	非正規雇用で働く労働者(実数・万人)	割合(%)	不本意型実数(万人)	倍率(季調値・倍)	うち正社員	求人数(前年比)増加率(%)	うち正社員
2020年	2.8	6,710	192	4,197	3,539	2,090	38.2	231	1.18	0.88	△ 21.0	△ 17.0
2021	2.8	6,713	195	4,171	3,565	2,064	37.1	216	1.13	0.88	1.6	3.8
2022	2.6	6,723	179	4,128	3,597	2,101	36.9	210	1.28	0.99	12.7	10.1
2023年1月	2.4	6,744	167	4,102	3,572	2,133	37.4		1.35	1.03	6.4	4.4
2	2.6	6,714	180	4,111	3,568	2,102	37.1	} 211	1.34	1.02	7.0	4.6
3	2.8	6,731	195	4,077	3,591	2,101	36.9		1.32	1.02	4.9	3.4
4	2.6	6,744	180	4,088	3,664	2,064	36.0		1.32	1.03	2.8	2.1
5	2.6	6,736	177	4,104	3,655	2,074	36.2	} 196	1.31	1.03	1.4	1.6
6	2.5	6,755	173	4,098	3,638	2,133	37.0		1.30	1.03	0.1	0.9
7	2.7	6,745	184	4,094	3,608	2,143	37.3		1.29	1.02	△ 0.4	0.9
8	2.7	6,750	185	4,085	3,637	2,114	36.8	} 183	1.29	1.02	△ 1.1	0.5
9	2.6	6,756	177	4,075	3,633	2,141	37.1		1.29	1.02	△ 1.8	△ 0.4
10	2.5	6,749	175	4,079	3,611	2,140	37.2		1.30	1.01	△ 1.5	△ 0.1
11	2.5	6,775	177	4,043	3,610	2,158	37.4		1.28	1.01	△ 3.3	△ 1.2

(注)1. 特記なきものは原数値。

2. 非正規雇用で働く労働者の割合は、役員を除く雇用者に占める割合。

3. 不本意型非正規は、「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

(6) 消費者物価

○消費者物価上昇率（総合）は、依然食品価格を中心に大幅な上昇が続いているものの、政府の「電気・ガス価格激変緩和対策事業」で約1.0ポイントが押し下げられていることや、昨年の上昇率が高かったことで、今年の前年同期比は伸びが抑えられやすいことから、足元で伸び率が鈍化しており、2023年11月は2.8%となった。電気、ガス、ガソリンへの政府の負担軽減策は、2023年10月に終了する予定だったところ、ガソリンなど燃料価格の高騰を受け、2024年4月末まで延長されている。

○実質賃金や実質消費支出などを算出する際に用いる指標である「持家の帰属家賃を除く総合」は、11月は3.3%となった。(資料13)

○個人の生活意識を調査する日銀の「生活意識に関するアンケート調査」によると、「1年前に比べ現在の「物価」は何%程度変わったと思いますか。」に対する回答の平均値は前年比プラス15.0%となった。ガソリンや食料品など、生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する上昇率が高まっていると考えられる。(資料14)

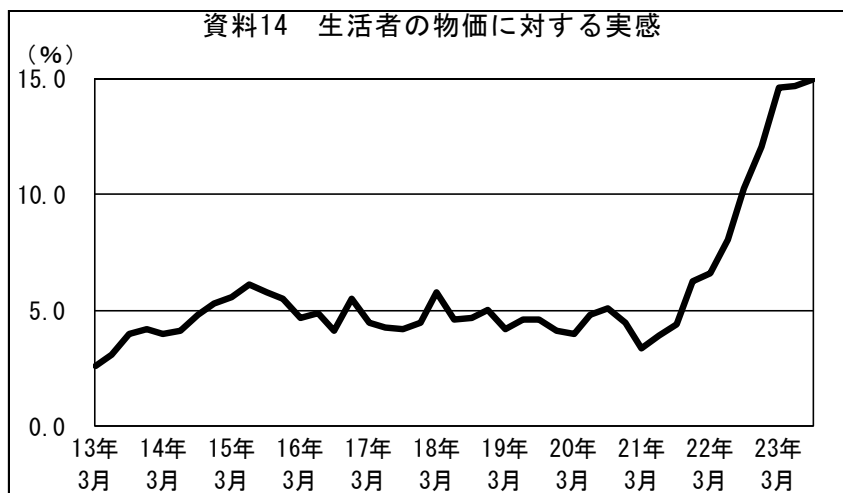
○2023年度の上昇率予測は、2023年10月時点の日銀見通し（生鮮食品を除く総合）が2.8%、12月時点の政府見通し（総合）が3.0%、2024年1月時点の民間調査機関の予測平均（生鮮食品を除く総合）が2.8%となっている。

資料13 消費者物価の動向

(2020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	
	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度	23年度
4月	101.5	105.1	2.5	3.5	101.4	104.8	2.1	3.4	101.8	106.0	3.0	4.1
5	101.8	105.1	2.5	3.2	101.6	104.8	2.1	3.2	102.1	106.0	2.9	3.8
6	101.8	105.2	2.4	3.3	101.7	105.0	2.2	3.3	102.1	106.1	2.8	3.9
7	102.3	105.7	2.6	3.3	102.2	105.4	2.4	3.1	102.7	106.7	3.1	3.9
8	102.7	105.9	3.0	3.2	102.5	105.7	2.8	3.1	103.2	107.0	3.5	3.7
9	103.1	106.2	3.0	3.0	102.9	105.7	3.0	2.8	103.6	107.3	3.5	3.6
10	103.7	107.1	3.7	3.3	103.4	106.4	3.6	2.9	104.3	108.4	4.4	3.9
11	103.9	106.9	3.8	2.8	103.8	106.4	3.7	2.5	104.6	108.1	4.5	3.3
12	104.1	106.9	4.0	2.7	104.1	106.5	4.0	2.3	104.9	108.1	4.8	3.1
1	104.7		4.3		104.3		4.2		105.5		5.1	
2	104.0		3.3		103.6		3.1		104.7		3.9	
3	104.4		3.2		104.1		3.1		105.2		3.8	
4月～11月平均	102.6	106.0		3.3	102.4	105.6		3.1	103.1	107.1		3.9
年度平均	103.2		3.2		103.0		3.0		103.7		3.8	
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. 直近月は、都区部のデータから算出した推計値。
 2. 2023年2月以降、「電気・ガス価格激変緩和対策事業」の影響（寄与度）は-1.0ポイント
 10月以降は支援額が半減したため、寄与度は-0.49ポイント。
 3. 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。



- (注) 1. 「1年前に比べ現在の「物価」は何%程度変わったと思いますか。」に対する回答の平均値。
 2. 極端な値を排除するために上下各々0.5%のサンプルを除いて計算した平均値。
 3. 資料出所：日銀「生活意識に関するアンケート調査」

(7) 賃金の動向

- 厚生労働省の毎月勤労統計によると、製造業・一般労働者の所定内給与は、2014年以降、名目では概ねプラスで推移しているものの、実質では、賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いている。また、2022年以降の大幅な物価上昇による実質賃金の低下幅は、2023年闘争での賃上げにより実質賃金のマイナス幅は縮小するものの、依然として2%程度のマイナスとなっている。(資料15)
- 経団連「経営労働政策特別委員会報告(以下、経労委報告)」では、実質賃金を計算する際の物価指数について、「持家の帰属家賃を除く総合」だけでなく、「総合」や「生鮮食品を除く総合」もあわせて参照することを提案しているが、「持家の帰属家賃」は、自己が所有する住宅(持ち家住宅)を借りて住んだ場合の市場価格を評価したもので、実際には家賃の支払いが発生していない架空の取引を評価したものであり、名目賃金を実質化する際には除くことが一般的である。架空の取引である「持家の帰属家賃」を含めた物価を用いて実質賃金を計算することは、経済の実態からかけ離れた数値となり、物価高による生活の厳しさを過小評価することにもなりかねない。
- また経労委報告では、物価上昇が生じた場合、その実績値を見て労使交渉が行われるため、物価上昇から賃金の引き上げにはタイムラグがあり、一時的に実質賃金はマイナスとなるといった指摘もしている。理論的にはその通りではあるものの、上記の通り、実質賃金はタイムラグに関係なく、長期にわたりマイナスの状況が続いている。

資料15 毎月勤労統計による名目・実質賃金の推移(製造業)

(2013年度=100、%)

年度・月	就業形態計			一般労働者				パート労働者	
	常用雇用指数	現金給与総額		現金給与総額		うち所定内給与		現金給与総額	
		名目	実質	名目	実質	名目	実質	名目	実質
2013年度	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
14	99.0	101.5	98.1	101.9	98.5	100.5	97.1	100.6	97.2
15	97.9	102.1	98.4	102.4	98.7	100.7	97.0	100.8	97.1
16	97.4	102.9	99.1	103.0	99.3	101.1	97.4	100.7	97.0
17	98.0	104.5	99.7	103.9	99.1	101.4	96.8	103.1	98.4
18	98.6	106.0	100.3	105.3	99.6	102.5	96.9	103.9	98.3
19	99.5	105.5	99.2	105.1	98.8	103.3	97.1	104.2	98.0
20	99.4	102.2	96.5	101.7	96.0	103.1	97.3	105.0	99.1
21	98.1	104.2	98.2	103.7	97.7	103.7	97.8	107.2	101.1
22	97.6	105.9	96.2	105.5	95.8	104.1	94.6	110.5	100.4
前年比増加率									
2023年4月	0.4	△ 0.2	△ 4.2	△ 0.3	△ 4.3	0.7	△ 3.3	2.7	△ 1.4
5月	0.3	4.2	0.4	4.2	0.4	1.8	△ 2.0	5.9	2.0
6月	0.1	3.9	0.0	3.6	△ 0.3	1.4	△ 2.4	3.7	△ 0.2
7月	0.0	1.4	△ 2.4	1.2	△ 2.5	1.8	△ 2.0	2.5	△ 1.3
8月	0.0	2.0	△ 1.6	1.8	△ 1.9	2.0	△ 1.6	3.0	△ 0.7
9月	0.2	2.0	△ 1.6	1.7	△ 1.8	2.0	△ 1.5	2.5	△ 1.0
10月	0.3	1.5	△ 2.2	1.3	△ 2.5	2.0	△ 1.9	2.5	△ 1.3
11月	0.3	△ 0.9	△ 4.1	△ 1.5	△ 4.7	1.7	△ 1.6	3.9	0.5

(注)1. 消費者物価指数は2020年基準の「持家の帰属家賃を除く総合」で実質賃金を算出。

2. 資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「消費者物価指数」より金属労協で作成。

(8) 企業業績

○金属労協の集計対象組合の企業のうち、3月決算の45社の2023年度通期業績予想を見ると、前年度と比べて売上高が上回っている企業が35社、営業利益が上回っている企業が31社となっている。(資料16)

○日銀短観によると、海外経済の回復ペース鈍化やIT関連財の需要の弱さなどにより、売上高は増加幅が鈍化するものの、増収を維持する見通しの産業が多い。経常利益は、前年比マイナスの産業が多くなっているものの、コロナ禍前の2019年度の水準は大きく上回る見通しとなっている。(資料17、18)

資料16 金属労協 集計対象組合の企業業績予測(連結)

1. 売上高

2022年度決算	増収	同額	減収
	40	0	5
2023年度決算予測 (22年度決算比、11月)	増収予測	同額	減収予測
	35	0	10
2023年度決算予測の変化 (8月発表→11月)	上方修正	同額	下方修正
	16	16	13

2. 営業利益

2022年度決算	増益	同額	減益
	28	0	16
2023年度決算予測 (22年度決算比、11月)	増益予測	同額	減益予測
	31	0	13
2023年度決算予測の変化 (8月発表→11月)	上方修正	同額	下方修正
	20	15	9

3. 経常利益

2022年度決算	増益	同額	減益
	26	0	19
2023年度決算予測 (22年度決算比、11月)	増益予測	同額	減益予測
	29	0	12
2023年度決算予測の変化 (8月発表→11月)	上方修正	同額	下方修正
	22	12	7

4. 当期純利益

2022年度決算	増益	同額	減益
	27	0	18
2023年度決算予測 (22年度決算比、11月)	増益予測	同額	減益予測
	28	0	16
2023年度決算予測の変化 (8月発表→11月)	上方修正	同額	下方修正
	22	13	9

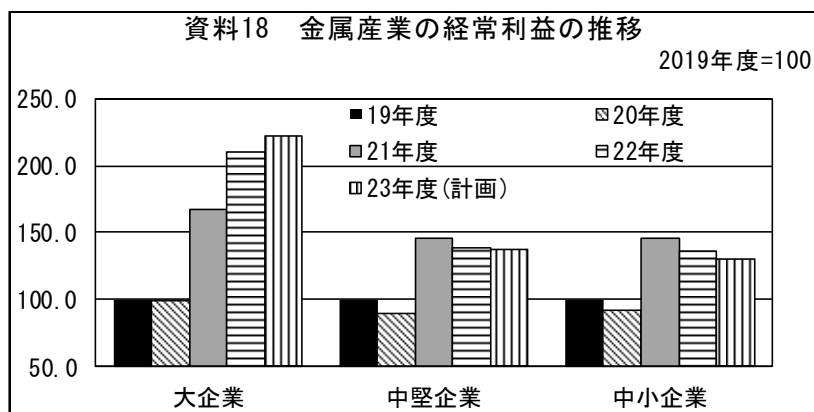
資料出所：各社決算短信より、金属労協政策企画局集計

資料17 2023年度企業業績予測（日銀短観）

産 業	売上高増減率			経常利益増減率		
	2022年度	2023年度		2022年度	2023年度	
	実績	9月予測	12月予測	実績	9月予測	12月予測
①大企業						
全産業計	10.6	1.8	2.2	20.7	△ 3.0	4.9
製造業	11.3	2.1	3.1	11.7	△ 5.0	2.4
鉄鋼	16.3	0.7	△ 0.2	△ 2.1	△ 1.9	△ 7.0
非鉄金属	10.1	△ 0.1	0.8	△ 7.3	△ 37.3	△ 15.4
金属製品	9.8	3.2	5.4	5.2	17.0	19.5
はん用機械	8.3	1.6	1.9	22.8	△ 17.6	△ 13.4
生産用機械	11.6	△ 1.4	△ 2.3	35.2	△ 11.7	△ 8.0
業務用機械	10.7	5.8	5.8	21.6	△ 8.1	△ 0.5
電気機械	10.3	1.8	△ 0.1	12.4	△ 2.6	△ 11.7
造船・重機他	13.4	6.0	2.7	69.1	△ 9.6	△ 66.4
自動車	13.2	6.1	14.2	49.9	2.4	34.7
②中堅企業						
全産業計	7.4	3.0	3.4	9.9	△ 2.0	1.2
製造業	8.0	2.2	2.0	△ 3.4	△ 3.4	0.8
鉄鋼	16.7	△ 1.3	2.3	71.4	△ 7.4	△ 6.5
非鉄金属	3.6	1.1	△ 0.3	△ 27.8	△ 2.7	2.0
金属製品	5.7	4.1	6.0	△ 12.0	△ 2.8	4.4
はん用機械	0.9	7.1	6.4	△ 1.4	7.1	3.0
生産用機械	9.0	0.0	0.6	2.9	△ 29.2	△ 20.1
業務用機械	7.4	5.3	4.9	18.8	1.3	4.9
電気機械	14.1	△ 2.2	△ 3.1	△ 39.5	11.2	4.5
造船・重機他	14.8	5.0	6.0	21.9	20.1	29.9
自動車	11.8	10.5	11.5	29.4	20.6	39.7
③中小企業						
全産業計	6.0	1.3	2.3	3.9	△ 1.7	2.3
製造業	6.1	2.1	2.6	△ 7.8	△ 2.5	4.6
鉄鋼	11.9	2.6	1.9	△ 5.6	△ 8.7	△ 14.4
非鉄金属	14.4	3.8	8.1	△ 24.7	△ 25.5	△ 15.8
金属製品	9.2	△ 0.8	△ 0.2	1.4	△ 9.3	△ 2.9
はん用機械	4.0	△ 1.1	△ 1.6	2.2	△ 39.5	△ 29.1
生産用機械	3.7	2.1	2.9	△ 10.7	△ 14.0	△ 18.8
業務用機械	2.6	0.8	0.3	△ 11.0	△ 5.8	△ 4.3
電気機械	6.5	0.6	0.2	△ 1.8	△ 17.2	△ 1.2
造船・重機他	5.7	6.2	7.0	45.8	17.9	22.7
自動車	5.9	9.0	11.0	△ 30.5	37.9	66.6

(注)1. 調査対象は、大企業1,806社、中堅企業2,531社、中小企業4,735社
(2023年12月調査)。

2. 資料出所：日銀「短観」2023年12月調査より金属労協政策企画局で作成。



資料出所：日銀「短観」2023年12月調査より金属労協政策企画局で作成。

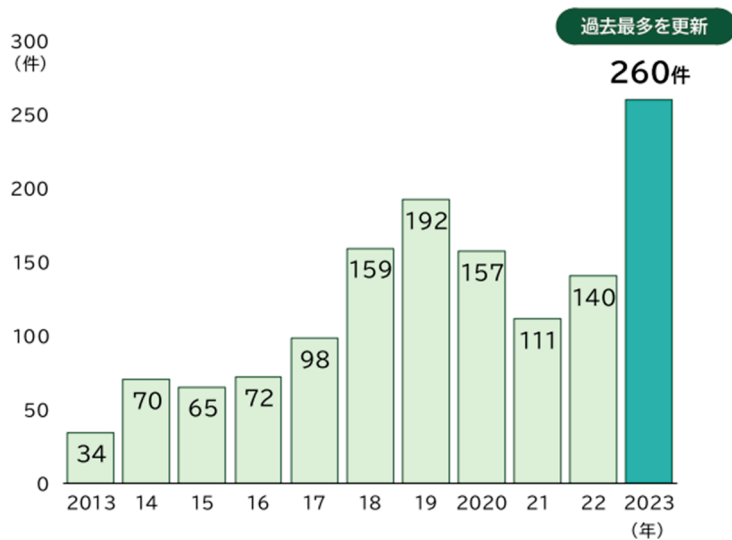
○帝国データバンクの調査によると、2023年の倒産件数は、合計で8,497件と前年比で3割を超える大幅増となった。主因別にみると販売不振などの「不況型倒産」が6,797件で全体の8割弱を占めている。また、「人手不足倒産」は260件（前年比85.7%増）と過去最多を更新した。
 （資料19、20）

資料19 産業・業種別の倒産件数

産業・業種	(件・%)		
	2022年	2023年	前年度比
合計	6,376	8,497	33.3
建設業	1,204	1,671	38.8
製造業	712	908	27.5
うち金属産業計	242	329	36.0
卸売業	814	955	17.3
小売業	1,207	1,783	47.7
運輸・通信業	334	453	35.6
サービス業	1,601	2,099	31.1
不動産業	229	287	25.3
その他	275	341	24.0

資料出所：帝国データバンクより金属労協政策企画局で作成。

資料20 人手不足倒産件数の推移



資料出所：帝国データバンク

3. 海外経済

世界銀行の世界経済見通し（2024年1月時点）によれば、ロシアのウクライナ侵攻長期化によるエネルギー価格の高騰、インフレ対策の金融引き締めなどにより、世界全体の実質GDP成長率は、2023年は2.6%、2024年度は2.4%の成長が見込まれている。地域、国別では、個人消費が堅調な米国は堅調に推移する一方、ユーロ圏は、インフレの長期化により緩やかな成長となる見通しとなっている。中国は、不動産危機の影響により見通しが下方修正され、インドネシア、タイは、世界的なIT需要縮小により小幅に鈍化する見通しとなっている。

（資料21）

資料21 実質GDP成長率見通し(世界銀行)

(%)

地 域	2022年 実績	2023年 見通し	2024年 見通し
世 界	3.0	2.6	2.4
先進国	2.5	1.5	1.2
米国	1.9	2.5	1.6
ユーロ圏	3.4	0.4	0.7
日本	1.0	1.8	0.9
新興市場国・発展途上国	3.7	4.0	3.9
東アジア・太平洋	3.4	5.1	4.5
中国	3.0	5.2	4.5
インドネシア	5.3	5.0	4.9
タイ	2.6	2.5	3.2

資料出所：世界銀行「世界経済見通し」

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 実質賃金の確保

(1) 物価上昇がある中では、定期昇給のみでは労働の価値が目減りする

<想定される経営側の主張>

物価上昇に対しては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）ではなく、働き手個人における実際の賃金引上げ状況を表している「賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）」を用いるなど、多面的な見方が必要である。



<労働組合の考え方>

定期昇給は、職務遂行能力の向上や年齢に伴う生計費の上昇など、労働の価値の向上を反映した昇給であり、物価上昇をカバーする要素は入っていない。物価上昇により目減りした労働の価値を回復するためには、ベースアップで行うべきである。

* 経労委報告では、「特に物価上昇を重視し、自社に適した対応について企業労使で真摯な議論を重ねて結論を得る必要がある」としており、この点は労働組合とも同様の考えである。一方、その内容については、「賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）」を用いることについても記載している。しかしながら定期昇給は、労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことであり、職務遂行能力の向上や年齢に伴う生計費の上昇など、労働の価値の向上を反映して実施されるものである。すなわち、定期昇給制度にはそもそも物価上昇をカバーする要素は入っていないことから、物価上昇局面においては、その分労働の価値が目減りすることになる。物価上昇により目減りした労働の価値を回復し、実質賃金の維持・向上を図るためには、物価上昇を上回る賃上げ（ベースアップ）によって、賃金カーブ全体を引き上げることが必要である。

* なお、厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」では、定期昇給とベースアップを以下の通り定義している。

- ・ベースアップ：賃金表の改定により賃金水準を引き上げるとをいう。
- ・定期昇給：あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。

(2)物価高対応としての手当や一時金について

<想定される経営側の主張>

物価動向への対応としては、生活関連手当の増額や、インフレ手当・物価対応手当等の創設、賞与・一時金の支給時に特別加算を行うことや、賞与・一時金と異なるタイミングで特別一時金を支給するといった対応も考えられる。



<労働組合の考え方>

実質賃金の低下に対しては、手当や一時金での対応ではなく、基本賃金の引き上げで対応すべきである。

足元では消費に足踏みが見られるが、消費拡大に必要なのは、「恒常的な所得」の増加と期待される生涯所得の改善である。

6割程度に止まる賃上げ獲得組合の割合と、「恒常的な所得」の割合の低下、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。

* 全体で賃上げに取り組む前の2013年と2022年を比べると、日本の実質GDPは9.4%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度は2.2%となっており、個人消費はGDPの5割強を占めるものの、成長への寄与は大きくない。日本以外の主要先進国では、GDP成長率の半分以上を個人消費が寄与しており、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。(資料22)

資料22 実質GDP成長率における個人消費の寄与度(2013年→2022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	9.4	52.5	37.9	24.7	20.7	40.7	46.3
個人消費増加率	3.9	53.8	28.7	21.5	18.2	35.1	41.6
個人消費増加寄与度	2.2	35.2	15.3	11.3	11.0	21.9	22.7
実質GDPに占める個人消費の割合(2022年)	53.9	66.0	49.6	51.2	59.1	60.0	52.8

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2022年の個人消費の増加額÷2013年のGDP金額」。

2. 資料出所：OECD statsより金属労協政策企画局で作成。

* 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伸び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所得の中でも消費への影響の大きい「恒常的な所得」の割合が、低下傾向にある。

③教育費など生計費の負担が大きくなる中堅・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。

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割程度で推移したところ、2023年には78.9%と高水準となった。しかしながら、規模別にみると、

組合員数 1,000 人以上は 93.0%、300～999 人は 90.1%と 9 割を超える一方、299 以下の中小組合は 73.7%に止まっている。個人消費が拡大するためには、中小組合も含め、日本全体に賃上げの動きを波及させていく必要がある。(資料 23)

資料 23 J C 共闘全体集計における賃上げ獲得状況

(%・円)

年	回答引き出し組合に占める獲得組合の割合				賃上げ獲得組合における賃上げ額の平均			
	規模計	1000人以上	300～999人	299人以下	規模計	1000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	1,291
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	49.9%	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
2021年	37.8%	39.8%	43.3%	36.1%	1,275	957	1,112	1,363
2022年	60.2%	76.0%	72.9%	54.3%	1,820	1,717	1,649	1,897
2023年	78.9%	93.0%	90.1%	73.7%	5,391	6,831	5,951	4,950

* 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

②期待される生涯所得の改善

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。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、生活の基盤である基本賃金を引き上げ、実質賃金を改善していくことが不可欠である。(資料 24)

資料 24 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。

* 『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。(資料25)

資料25 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』P.91～92

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

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

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

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

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

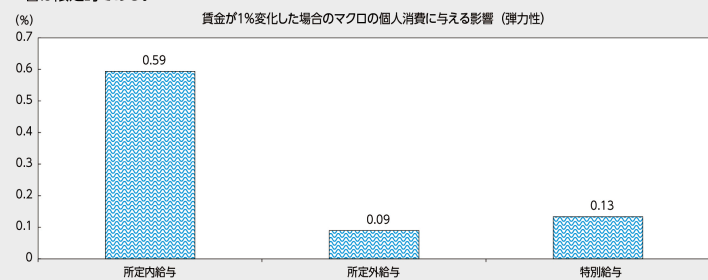
このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

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

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

第2-(2)-12図 賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果

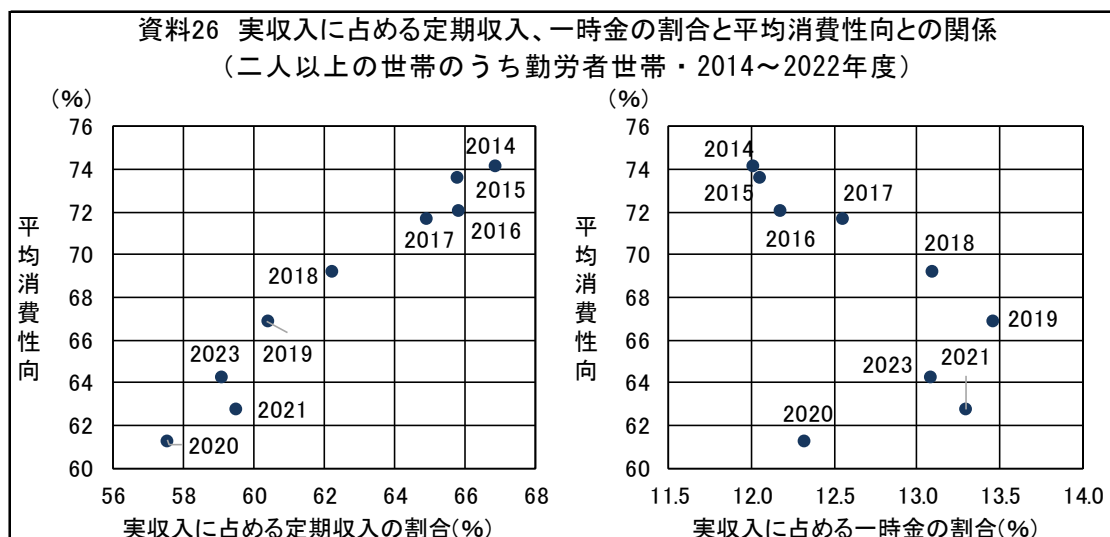
○ 所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的である。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」、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、毎月労働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)

* 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26)



(注) 1. 2020年度は、特別定額給付金の影響が考えられる。
2. 総務省統計局「家計調査」より金属労協で作成。

* 2023年闘争では、物価高騰への対応として、賃金ではなく手当や一時金で対応した企業も見られた。しかしながら、継続して物価が上昇する中においても手当での対応を続けることは、従業員の安心と生活の安定につながらず、消費拡大への効果も限定的になりかねない。現在のように物価が継続して上昇する中においては、インフレ手当相当分を2024年闘争の賃上げ要求に上乘せするなど、基本給に繰り入れることを視野に労使で検討することが望ましい。

2. 「成果の公正な分配」と労働分配率

(1) 労働分配率の動向について

<想定される経営側の主張>

わが国企業は、景気後退期においても社員の雇用や賃金を含めた労働条件を維持することが多いため、労働分配率の分子である人件費が諸外国に比べて安定的に推移する傾向にある。他方、分母である付加価値は景気動向の影響を受けて大きく変動しやすい。その結果、わが国の労働分配率は景気と逆相関を示す。

労働分配率を長期的にみると、大企業を中心に、2000年代以降は総じて低下傾向にある。こうした長期トレンドは、技術革新に伴う資本による労働の代替などを背景に、多くの先進国で確認されている。

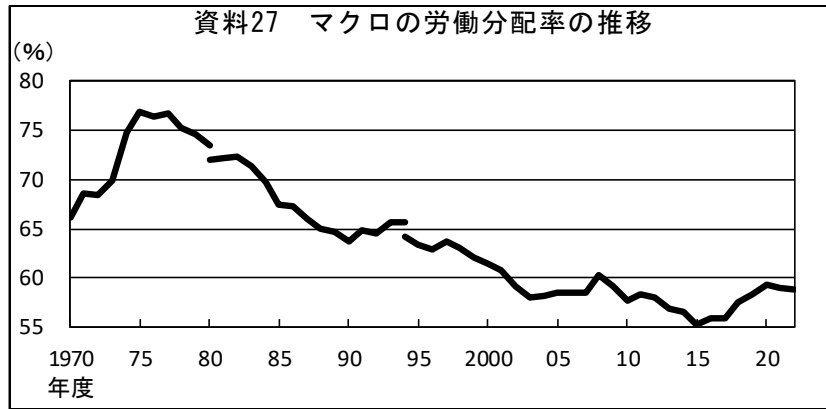


<労働組合の考え方>

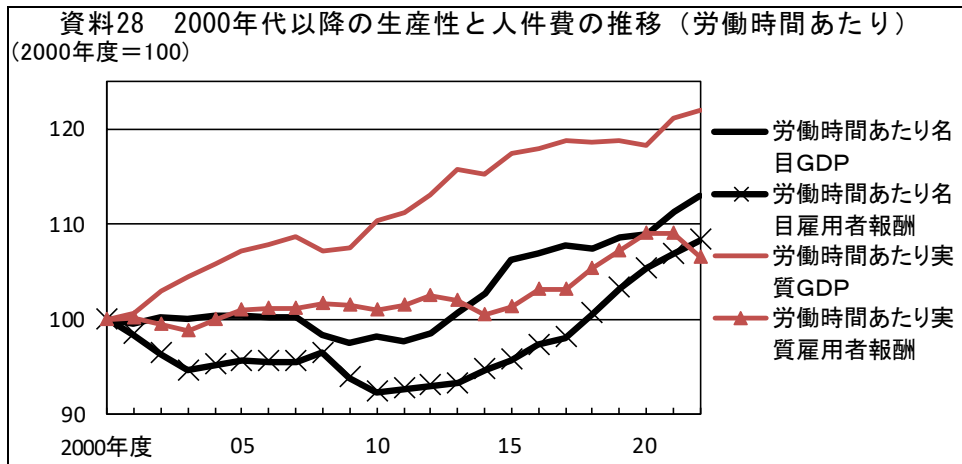
わが国では、長期にわたり生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったという配分構造の歪みがあり、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。2014年以降の継続的な賃上げにより、労働分配率は2000年代初頭レベルまで回復してきていたが、他の先進国と比較しても低水準の状況は変わっておらず、コロナ禍以降は再び低下している。配分の歪みを是正し、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」を確保すべきである。

* わが国のGDP統計から算出したマクロの労働分配率は、2010年代半ばまで長期にわたって低下傾向を続けてきた。2014年以降の継続的な賃上げにより、労働分配率は2000年代初頭のレベルまで回復してきていたが、コロナ禍以降は再び低下している。2000年代以降の推移を見ると、名目値、実質値とも、GDPの成長と雇用者報酬の伸びとには、大きな乖離が見られる。(資料27、28)

* 一般的には、賃金には下方硬直性があるため、景気後退期に労働分配率は上昇すると言われる。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高く、景気により大きく変動するため、必ずしも人件費は下方硬直性を持っておらず、むしろ不況期に労働分配率が低下している事例も少なくない。



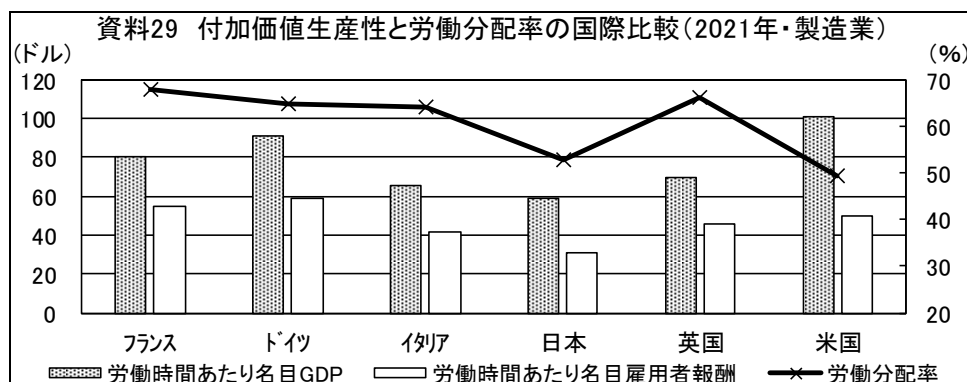
- (注) 1. マクロの労働分配率は、ここでは、分母が労働時間あたり名目GDP (名目GDP ÷ 就業者数 ÷ 労働時間)、分子が労働時間あたり名目雇用者報酬 (名目雇用者報酬 ÷ 雇用者数 ÷ 労働時間)。
 2. 1980年度と1994年度は、時系列が接続していない。
 3. 労働時間は分母・分子とも雇用者の数値を使用しており、1970～80年度が毎勤統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。
 4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。



- (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。

* マクロベースの労働分配率の国際比較について、製造業について見ると、日本は極端に低い水準となっている。主要先進国の中で、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、日本は生産性に比べ人件費水準が際立って低い状況にある。(資料29)

* 厚生労働省「令和5年版労働経済の分析」では、わが国の労働分配率について「ここ20年間、一貫して低下傾向で推移し、2016～2020年には、主要国で最も低くなっている」と分析しており、英国、フランスでは長期的に上昇傾向となっている。経労委報告が指摘している、労働分配率の長期的な低下傾向は「多くの先進国に共通して確認されている」とは言いがたい。(資料30)



- (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、2019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。

資料30 厚生労働省『令和5年版 労働経済の分析』

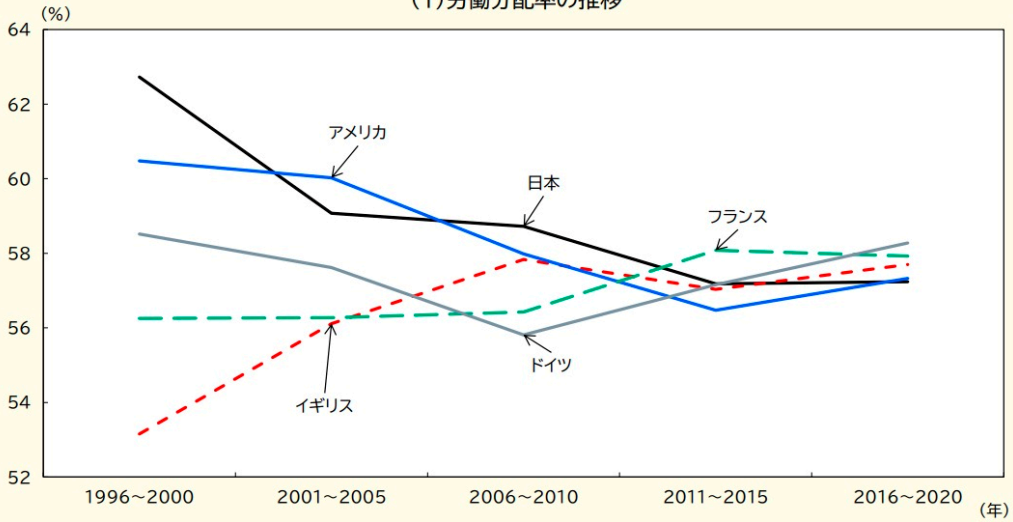
○1996～2000年以降の労働分配率の推移をみると、我が国の労働分配率は一貫して低下傾向にある上、足下では他国と比べても低い水準となっている。長期的にはアメリカも低下傾向にあるものの、2016～2020年の労働分配率の水準は我が国を上回っている。労働分配率は、コラム2-1にあるとおり、定義によって値が異なるため一律に水準を比較することには留意が必要であるが、1996～2000年では諸外国と比べても比較的高い水準であった我が国の労働分配率は、ここ20年間、一貫して低下傾向で推移し、2016～2020年には、主要国で最も低くなっている。【第2-（1）-9図（1）】

○1996～2000年と2016～2020年それぞれでOECD.Stat上でデータを取得できる38か国について、労働分配率の変化を比較したものである。労働分配率の水準については、一定の留意が必要であるものの、全ての国について同一の定義の下で比較すると、1996～2000年時点においてOECD諸国の中でも高い水準であった我が国の労働分配率は、2016～2020年には、他の多くの国と同程度まで低下していることが分かる。労働分配率の適正な水準については、定義により水準が異なること等から明確に述べることは難しいが、少なくともここ20年間で、我が国の労働分配率はOECD諸国の中で、相対的に大きく低下したことが分かる【第2-（1）-9図（2）】

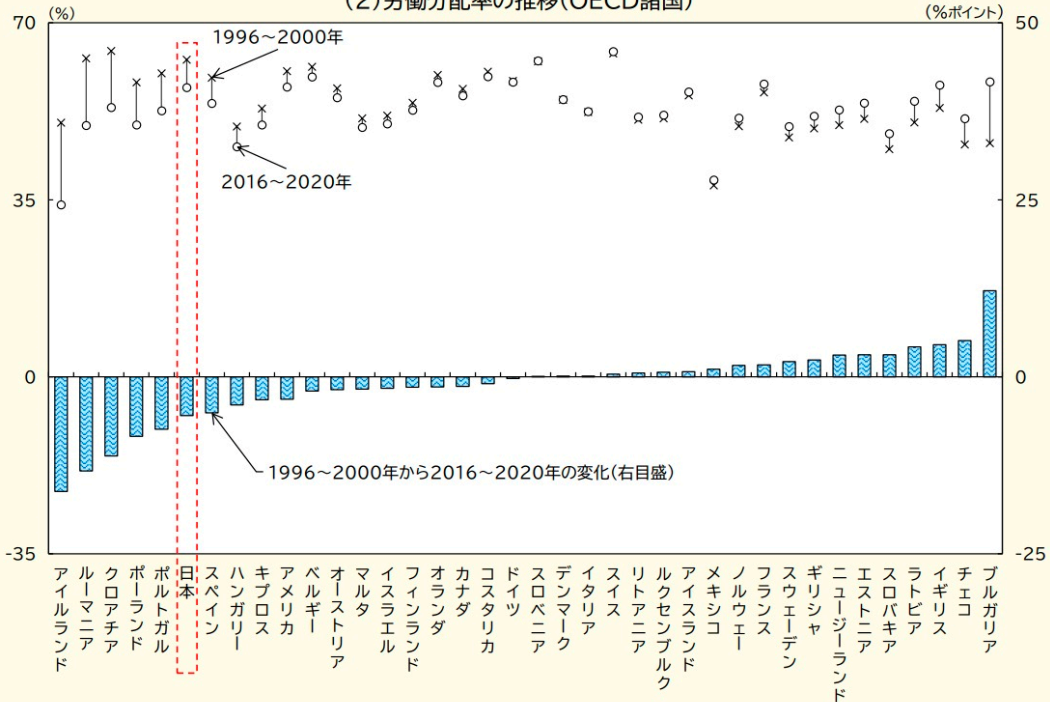
第2-(1)-9図 労働分配率の国際比較

○ 日本の労働分配率は一貫して低下傾向で推移。

(1)労働分配率の推移



(2)労働分配率の推移(OECD諸国)



資料出所 OECD, Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 労働分配率は、一人当たり賃金(雇用者報酬を雇用者数で除したものを)を一人当たり労働生産性(GDPを就業者数で除したものを)で除すことにより算出。

資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析」

(2) 業種横並びや各社一律の賃上げは現実的ではないという主張について

<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。



<労働組合の考え方>

賃上げは、政労使が確認してきた「生産性運動三原則」に基づき、外的要素＝マクロ経済における必要性の観点に立ち行っていく必要がある。加えて、昨今の物価上昇は、労働者の生活を圧迫していることから、実質賃金の低下を早期に改善する必要がある。

* 政労使は「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」からなる「生産性運動三原則」を確認してきた。このうち「成果の公正な分配」については、「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、物価などのマクロ経済を反映して形成される賃金の社会的水準を意識しつつ、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。現在のような配分構造に歪みがある中においては、その是正に労使が役割を果たすべく、従来よりも外的要素＝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。(資料31)

資料31 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。

資料出所：公益財団法人日本生産性本部

(3) 所定内給与と総額人件費について

<想定される経営側の主張>

- ・所定内給与の引き上げは、賞与・一時金、退職金、社会保険料などの他の費用項目への波及のほか、定年後再雇用社員の増加、正社員と有期雇用社員間の均等・均衡処遇への対応など、様々な要因によって総額人件費が増大することに留意が必要である。



<労働組合の考え方>

国際比較をすると、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。人件費を単なるコストとしてとらえず、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化していく必要がある。

- * 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19.2%で、フランスの36.0%、スウェーデンの32.7%、ドイツの23.6%、米国の21.3%などに比べ低い水準である。（資料32）

資料32 労働費用の構成比の国際比較（製造業）

項目	（%）							
	日本 (2020年)	米国 (2020年)	ドイツ (2020年)	フランス (2020年)	英国 (2016年)	オランダ (2020年)	スウェーデン (2020年)	韓国 (2020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	80.8	78.7	76.4	64.0	81.8	78.7	67.3	77.6
現金給与以外	19.2	21.3	23.6	36.0	18.2	21.4	32.7	22.4
うち法定福利費	13.0	7.5	14.3	22.7	8.4	9.8	20.1	7.2

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2023」

- * 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、
 - 高年齢者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。

(4) 大変革への対応と賃上げについて

<想定される経営側の主張>

- ・DX、GX、経済安全保障に対応するため、企業は研究開発投資、設備投資を増大させる必要があり、総額人件費は抑制せざるをえない。



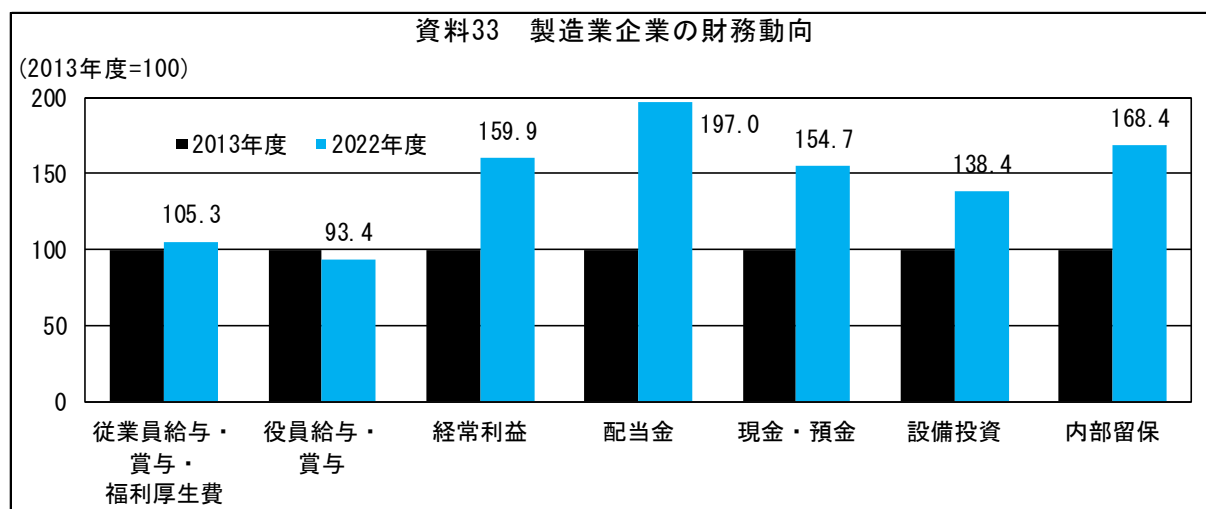
<労働組合の考え方>

金属産業の持続的発展のためには現下の大変革に的確に対応する必要があることから、金属労協としても産業政策要求の中で「ものづくり産業を支える人材の確保・育成」「カーボンニュートラル政策」を掲げ、その実現に向けて取り組んでいるところである。また、これら大変革を担うのは、生産現場、研究開発部門、営業部門、間接部門などを含めたすべての「現場」で働く「人」にほかならず、「人への投資」の重要性は一層高まっている。

個人消費などの需要拡大がなければ、企業が投資を積極的に進めることも難しくなる。企業財務の面から見ても配分の歪みは明らかであり、「人への投資」を強化すべきである。

- * 大変革の中で研究開発投資・設備投資を拡大すべき課題は山積しているものの、個人消費などの需要拡大がなければ、こうした投資を積極的に進めることも難しい。企業の投資姿勢が慎重となっている以上、「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。

- * 財務省の「法人企業統計」において、製造業企業の財務動向について、2013年度を100としたときの2022年度の水準を見ると、経常利益は155.9に増加しているのに対して、従業員給与・賞与・福利厚生費は105.3にとどまっている。一方、役員・株主への配当金は197.0、現金・預金は154.7に増加している。(資料33)



資料出所：財務省「法人企業統計」

* 経労委報告では、「労働分配率は長期的に低下傾向にある一方で、わが国企業の配当金比率は上昇している」「各企業には、創出した付加価値をどのように各ステークホルダーに分配することが適切なのか、そのあり方を含めた検討が望まれる」と指摘している。成果配分のバランスについて改めて検討し、「人への投資」を強化すべきである。

3. 初任給の引き上げと賃金カーブについて

(1) 初任給の引き上げにより、賃金カーブのゆがみを生じないようにすべき

<想定される経営側の主張>

人材獲得競争の激化や人材の確保・定着の観点から、初任給の引き上げは賃金引き上げの有力な選択肢となる。

初任給の引き上げにあたっては、初任給と若年社員の賃金水準の差が乏しい場合の若年社員全体のモチベーション低下や、逆転による賃金カーブのゆがみなどが生じないように、全体的なベースアップの実施や、若年社員を対象とした重点的なベースアップによる賃金カーブの一部是正などと合わせて検討すべきである。その際、初任給引き上げに必要な原資だけでなく、自社の総額人件費管理と支払い能力を踏まえて検討する必要がある。



<労働組合の考え方>

高卒・大卒・大学院卒直入者の所定内給与額を年齢階級別に見ると、高卒では40歳代、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、若年世代の将来不安、仕事へのモチベーション低下、消費抑制をもたらしている可能性がある。

人材獲得競争の激化に対応し、初任給など、特定層に対して大幅な賃上げを行う場合には、別原資を投入すべきである。賃上げの配分においても、労使で十分に協議した上で、納得の得られる公正な配分を行うことが重要である。

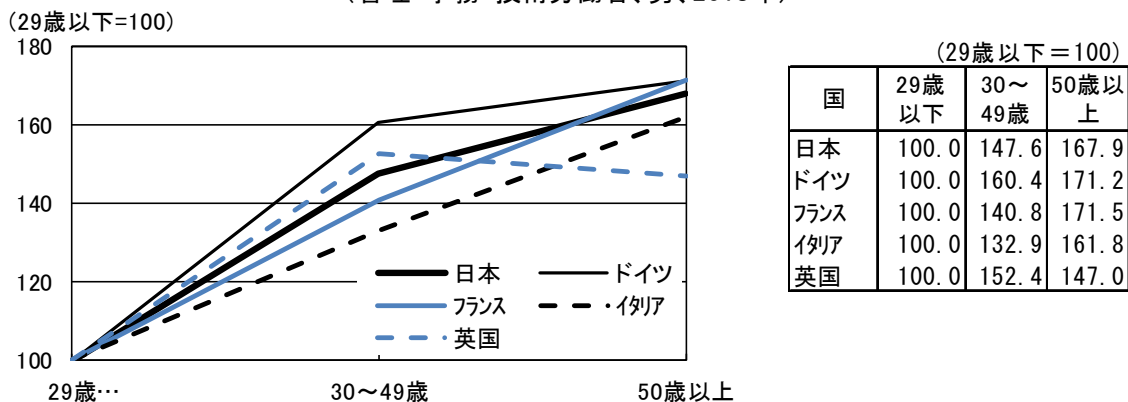
* 『平成29年版経済財政白書』では、賃金カーブのフラット化が進む局面では、若年層は生涯所得を低く見積もるため、結婚や出産といった将来のライフイベントや老後に備えて貯蓄する動機が強まる、と指摘している。(資料34)

資料34 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。

* 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、他の主要国に比べてくに高くなっているわけではない。(資料35)

資料35 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、2018年)



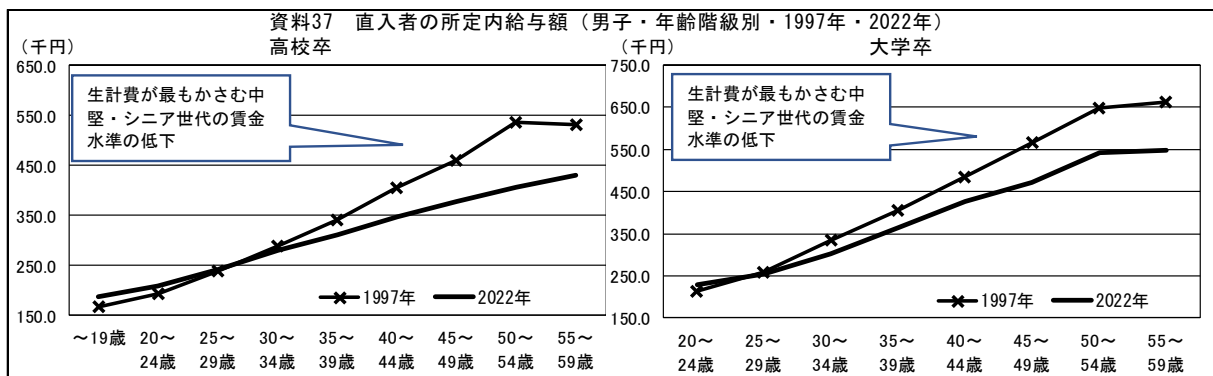
(注)1. 日本は製造業の「きまって支給する現金給与額」、他の国は産業計。
2. 資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2023」

* 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・男の所定内給与額を年齢階級別に見ると、高卒では40歳代、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、若年世代の将来不安、仕事へのモチベーション低下、消費抑制をもたらしている可能性がある。(資料36、37)

資料36 直入者の所定内給与額の推移 (男子・年齢階級別)

学歴・年齢	2013年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
①高校卒										
年齢計	100.0	102.8	101.2	101.8	102.0	101.5	102.4	102.6	101.3	101.9
～19歳	100.0	99.7	101.3	102.6	103.3	104.5	105.0	104.4	106.0	107.0
20～24歳	100.0	101.1	101.5	102.2	103.7	103.1	103.7	102.5	103.1	105.2
25～29歳	100.0	100.0	102.1	104.2	105.0	105.2	106.3	105.4	105.4	105.3
30～34歳	100.0	101.9	102.1	103.1	103.8	104.1	103.4	103.5	104.3	104.6
35～39歳	100.0	100.1	98.9	101.8	100.8	102.1	102.3	102.0	103.8	101.8
40～44歳	100.0	100.4	102.2	102.0	100.1	99.0	99.5	98.0	96.6	99.7
45～49歳	100.0	101.1	101.8	99.7	99.7	98.9	97.5	98.5	97.1	96.7
50～54歳	100.0	100.9	100.4	99.2	101.2	99.4	98.8	100.0	96.3	95.1
55～59歳	100.0	99.9	99.0	100.3	101.4	100.6	98.5	100.2	98.8	98.9
60～64歳	100.0	100.4	102.2	99.8	103.7	102.6	103.9	115.3	110.0	115.9
②大学卒										
年齢計	100.0	101.0	102.2	101.7	99.4	101.1	100.1	98.6	95.7	97.7
～19歳	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
20～24歳	100.0	103.7	102.9	104.7	105.5	106.5	105.4	106.4	107.2	108.8
25～29歳	100.0	100.2	100.5	100.0	100.6	100.2	102.6	100.8	98.6	101.1
30～34歳	100.0	99.0	99.8	101.0	101.5	101.8	102.3	100.8	98.4	100.9
35～39歳	100.0	99.1	99.7	102.8	100.6	99.0	98.1	97.8	95.8	99.3
40～44歳	100.0	98.4	95.9	95.1	95.4	95.1	94.8	92.0	94.7	94.4
45～49歳	100.0	99.0	100.9	98.6	96.0	97.3	94.3	92.8	91.4	91.3
50～54歳	100.0	99.5	100.1	95.3	94.1	94.1	95.4	93.0	91.9	93.0
55～59歳	100.0	98.7	101.6	104.2	99.4	100.7	99.1	101.2	96.4	96.0
60～64歳	100.0	114.0	112.5	99.3	102.1	113.7	110.5	111.5	109.3	109.5

(注)1. グレー部分が100未満、太字が105以上のデータ。
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が作成。



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で作成。

* 内閣府「国民生活に関する世論調査」によると、男性の18~29歳、30歳代、40歳代では、「日常生活での悩みや不安」の内容として、「今後の収入や資産の見通し」を挙げる者が最も多く、「老後の生活設計」を挙げる者を大きく上回っている。中堅・シニア世代において教育費など生計費負担が重くなる一方、賃金が抑制される状況を反映しているものと思われる。

（資料38）

資料38 日常生活での悩みや不安の内容（男性）

（%）

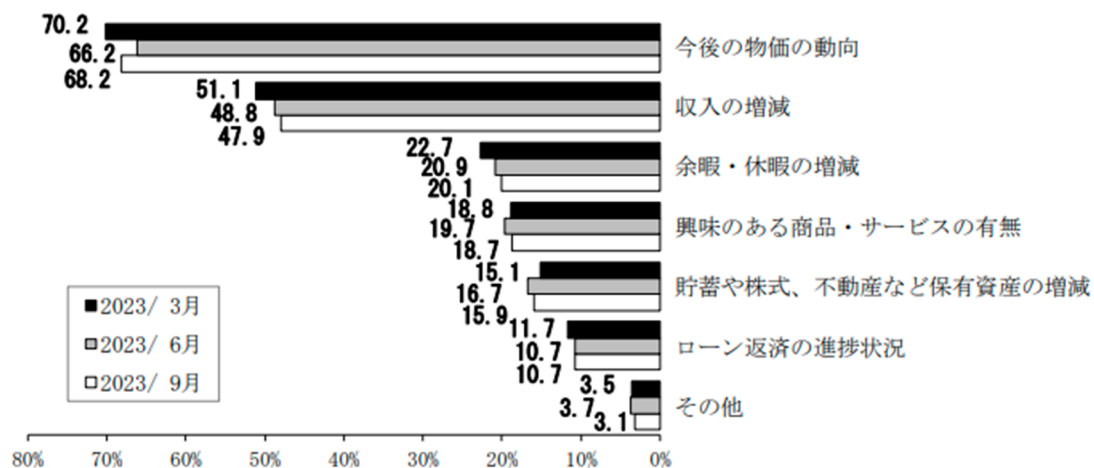
年齢	自分の健康	老後の生活設計	今後の収入や資産の見通し	家族の健康	現在の収入や資産	進学、就職など、家族の生活上の問題	進学、就職など、自分の生活上の問題	勤務先での仕事や人間関係	家族・親族間の人間関係	近隣・地域との関係	事業や家業の経営上の問題	その他	無回答
計	60.3	59.7	57.4	47.6	43.9	19.1	17.1	16.9	12.1	6.0	8.6	2.8	0.2
18~29歳	27.8	27.8	61.1	14.8	50.0	14.8	66.7	24.1	5.6	-	-	-	-
30~39歳	48.6	36.5	74.3	32.4	51.4	29.7	37.8	32.4	16.2	6.8	5.4	1.4	-
40~49歳	66.3	49.4	68.5	43.8	46.1	33.7	20.2	31.5	18.0	9.0	12.4	1.1	-
50~59歳	74.1	62.1	64.7	54.3	49.1	19.0	13.8	16.4	7.8	5.2	15.5	2.6	0.9
60~69歳	71.1	66.9	62.0	57.0	39.7	18.2	6.6	14.0	14.0	9.1	9.9	0.8	-
70歳以上	56.0	77.2	36.4	54.9	37.5	9.8	1.6	3.8	10.9	4.3	5.4	6.5	-

（注）1. 日常生活での悩みや不安を「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」2022年9月実施

*日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」(2022年12月調査)によると、今後1年間の支出を考えるにあたって特に重視することは、6割以上が「今後の物価の動向」と回答し、次いで5割程度が「収入の増減」を挙げている。(資料39)

資料39 今後1年間の支出を考えるにあたって特に重視すること



資料出所：日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」(2023年9月調査)

4. 人件費の国際比較

(1) 国際競争力確保と賃金の下押し圧力について

<想定される経営側の主張>

国際競争が激化しているが、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、賃上げの期待に応えることは難しい。



<労働組合の考え方>

わが国の製造業の賃金水準は、国際的に見て低水準となっている。

- * わが国製造業の賃金水準は、かつて主要先進国と遜色ない水準だったが、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=151.19）で国際比較すると、日本の人件費は3,083円で主要先進国の中で最低となっており、その水準は、デンマーク（7,689円）、米国（7,525円）、ノルウェー（6,665円）、フランス（6,091円）、フィンランド（6,055円）などの半分程度やそれより下の水準に止まっている。
- * 一方、各国間の物価水準の違いから割り出した理論的な為替レートである購買力平価（1ドル=102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30.21ドルとなり、デンマーク（53.64ドル）、ノルウェー（50.77ドル）などとの差は縮まるものの、スペイン（36.99ドル）に追い越され、チェコ（27.26ドル）、スロバキア（26.43ドル）とかなり接近する水準となっている。（資料40）

資料40 労働時間あたり雇用者報酬の国際比較(2021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	3,083	3,229	2,616	3,782	3,361	3,241	3,831
米 国	ドル	49.77	59.25	39.25	91.98	55.11	50.73	50.87
ドイツ	ユーロ	41.91						
フランス	ユーロ	37.33						55.19
イタリア	ユーロ	25.85	24.59		34.82	28.67	28.82	29.96
英 国	ポンド	30.97	26.38		48.36	36.02	30.09	33.00
オランダ	ユーロ	39.61	44.15	34.95	54.03	44.41	45.49	41.97
スペイン	ユーロ	23.15						
デンマーク	クローネ	351.40	317.31	301.41	415.48	344.42	365.51	313.16
スウェーデン	クローナ	340.10						
ノルウェー	クローネ	482.95						
フィンランド	ユーロ	37.11	40.88	31.36	45.52	37.33	38.01	33.32
チェコ	コルナ	347.33	380.66	314.55	369.24	356.57	357.32	439.19
スロバキア	ユーロ	14.10	20.50	12.75	13.39	13.00	14.67	18.09

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	3,083	3,229	2,616	3,782	3,361	3,241	3,831
米 国	144.83	7,208	8,581	5,684	13,322	7,981	7,347	7,367
ドイツ	158.67	6,650						
フランス	158.67	5,924						8,756
イタリア	158.67	4,102	3,902		5,525	4,549	4,573	4,754
英 国	184.48	5,713	4,867		8,922	6,646	5,551	6,088
オランダ	158.67	6,285	7,005	5,546	8,572	7,047	7,217	6,659
スペイン	158.67	3,674						
デンマーク	21.88	7,689	6,943	6,595	9,091	7,536	7,997	6,852
スウェーデン	14.14	4,809						
ノルウェー	14.00	6,761						
フィンランド	158.67	5,888	6,486	4,976	7,223	5,923	6,031	5,287
チェコ	6.45	2,240	2,455	2,029	2,382	2,300	2,305	2,833
スロバキア	158.67	2,237	3,252	2,022	2,124	2,062	2,327	2,870

③ドル建て(2021年の購買力平価で換算)

国	購買力平価 米ドルあた り	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	102	30.21	31.64	25.63	37.06	32.93	31.76	37.54
米 国	1.00	49.77	59.25	39.25	91.98	55.11	50.73	50.87
ドイツ	0.74	56.92						
フランス	0.72	51.95						76.79
イタリア	0.65	39.92	37.97		53.78	44.28	44.51	46.27
英 国	0.69	45.17	38.48		70.55	52.55	43.89	48.14
オランダ	0.77	51.44	57.34	45.40	70.17	57.68	59.07	54.51
スペイン	0.63	36.99						
デンマーク	6.55	53.64	48.44	46.01	63.42	52.57	55.79	47.80
スウェーデン	8.72	39.00						
ノルウェー	9.51	50.77						
フィンランド	0.83	44.89	49.45	37.94	55.07	45.15	45.98	40.31
チェコ	12.74	27.26	29.87	24.68	28.98	27.98	28.04	34.47
スロバキア	0.53	26.43	38.43	23.90	25.10	24.37	27.50	33.91

- (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、2024年1月21日～2024年1月27日に適用される税関長が公示する相場。
 3. 英国、デンマークは2020年の数値。
 4. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

* 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。金属産業では、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おり、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向があるが、先進国・新興国・途上国の競争は世界共通であり、そうした中でも、海外ものづくりグローバル企業は、高い利益率と人件費比率を両立している。(資料41)

資料41 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(2022年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	7.9	5.7	8.9	2.8	16.8	31.6
ボルボ	スウェーデン	9.7	7.0	19.8	5.2	13.8	26.4
フィリップス	オランダ	7.3	6.9	10.0	4.3	36.3	42.9
シーメンス	ドイツ	9.9	6.1	8.0	2.9	34.4	36.2
エレクトロラックス	スウェーデン	-0.2	-1.0	-8.0	-1.0	17.7	12.9
エリクソン	スウェーデン	10.0	7.0	14.3	5.5	32.8	38.1
ブラウン	ドイツ	2.8	1.7	3.0	1.4	37.7	45.9
ファーウェイ	中国	6.6	5.5	8.1	3.3	25.6	41.1
スウォッチ	スイス	15.4	11.0	6.8	5.9	31.5	86.7
SKF	スウェーデン	8.8	5.0	9.0	4.4	27.5	48.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	12.9	11.9	17.2	10.1	9.9	58.8
ティッセンクルップ	ドイツ	-3.9	-5.3	-15.6	-6.0	18.1	38.1
エアバス	フランス等	9.1	7.0	31.9	3.6	23.2	11.2
日本・法人企業統計(2022年度・単体の集計)							
製造業	規模計	4.5	6.0	10.0	4.8	13.0	47.5
	資本金10億円以上	5.6	8.4	12.0	5.8	10.2	48.6
鉄鋼業	規模計	4.6	5.5	13.0	5.2	7.6	40.0
	資本金10億円以上	5.0	6.6	15.6	5.9	5.7	38.0
非鉄金属	規模計	3.9	4.5	9.3	3.5	6.9	37.5
	資本金10億円以上	3.6	4.7	9.4	3.4	5.2	36.6
金属製品	規模計	2.9	3.4	5.9	2.9	20.1	48.5
	資本金10億円以上	3.0	4.3	5.2	2.9	16.9	56.7
はん用・生産用・業務用機器	規模計	7.1	8.8	12.5	6.5	16.1	51.9
	資本金10億円以上	8.3	11.8	15.5	7.9	12.6	51.1
電気機器・情報通信機器	規模計	5.9	8.5	12.4	6.0	14.6	48.2
	資本金10億円以上	7.5	11.3	13.2	6.5	13.1	49.6
自動車・同附属品	規模計	3.4	7.6	13.4	6.5	11.4	48.5
	資本金10億円以上	3.8	8.9	14.8	7.2	10.2	48.9
その他の輸送用機器	規模計	2.6	3.1	7.5	2.3	15.7	30.7
	資本金10億円以上	2.9	4.1	8.4	2.7	12.5	32.1

(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。

5. 中小企業における賃上げ

(1) 価格転嫁、労働分配率、人手不足について

<想定される経営側の主張>

原材料、エネルギー価格の高騰は、とりわけ中小企業の収益を圧迫している。

中小企業の名目労働生産性は、大企業の4割弱の水準となっている。その一方、労働分配率は80%近くに達しており、大企業を大きく上回っている。



<労働組合の考え方>

中小企業は、実質労働生産性では大企業と同等の向上が図られているものの、価格転嫁力の弱さにより、名目付加価値額の上昇に結び付いていない。バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築が、金属産業全体の賃金の底上げにきわめて重要となっている。

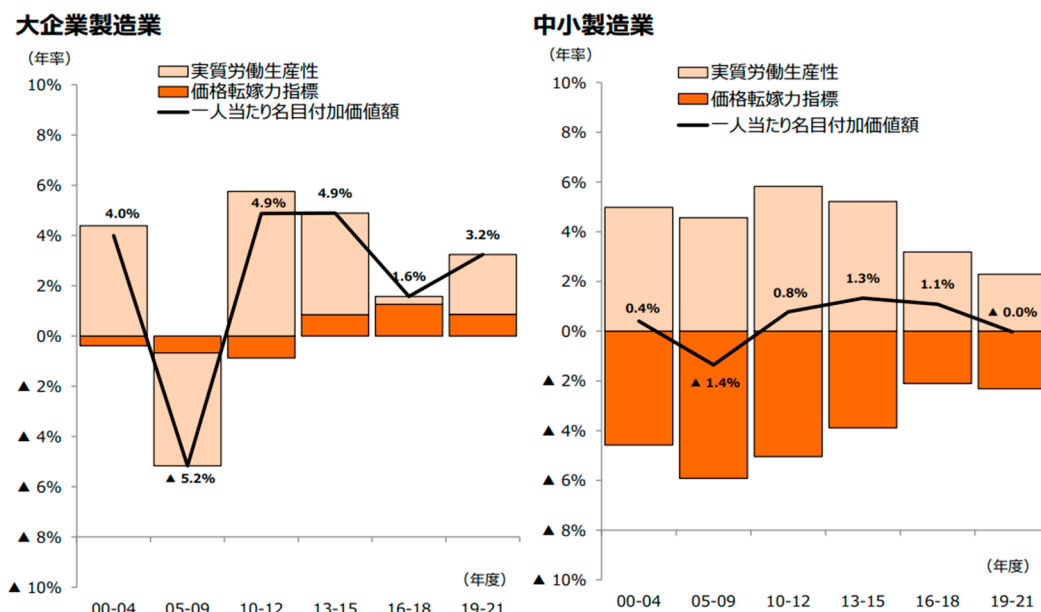
価格転嫁の取り組みでは、とりわけ労務費の価格転嫁が課題となっている。政府が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえた取り組みを産業界全体で進めることで、製品の価値と労働の価値が適正に評価される社会の実現に向け、経営層から営業・購買担当社員、さらには最終的に製品・サービスを購入する消費者も含め、わが国全体の価値観の転換につなげる必要がある。

一般に、中小企業の資本装備率が低く、労働分配率が高くなるのは、働く者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当然のことである。また金属産業では、必ずしも中小企業の労働分配率は規模計を上回っておらず、労働者に対する付加価値の配分が非常に低くなっている可能性がある。

金属産業では、人材の確保・定着が引き続き課題となっており、とりわけ中小企業では、採用難、離職者増が深刻化している。人材確保のためには、業績のみにとらわれず、基本賃金の引き上げによる「人への投資」が不可欠である。

* 大企業（大企業製造業）と中小企業（中小製造業）を比較して見ると、実質労働生産性では大企業と同等の向上が図られているものの、価格転嫁力の弱さにより、名目付加価値額の上昇に結び付いていない。価格転嫁の取り組みを一層進め、中小企業を含めたバリューチェーン全体で適正に付加価値を確保する必要がある。（資料42）

資料42 一人当たり名目付加価値額上昇率とその変動要因

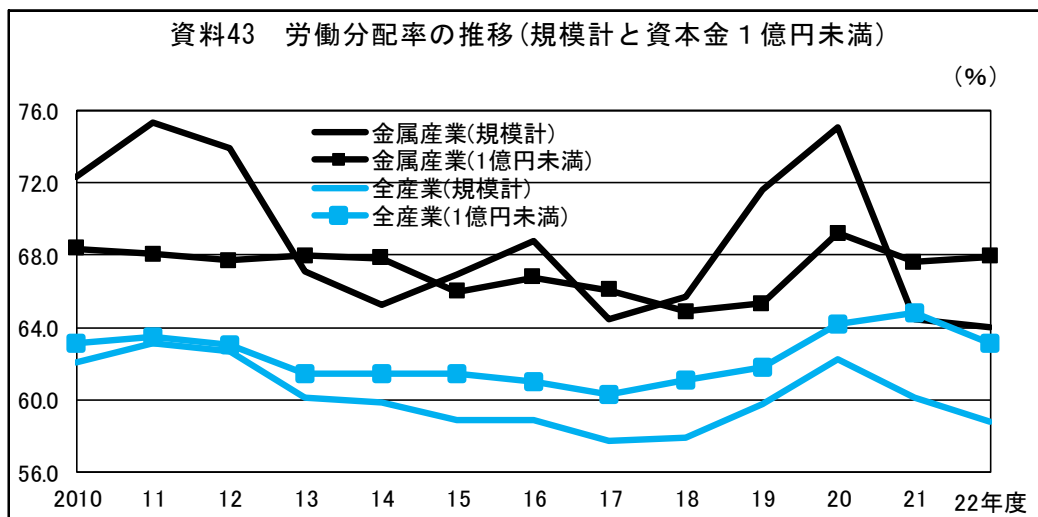


資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」
 (注) 資本金1千万円以上1億円未満を中小製造業、資本金10億円以上を大企業製造業とした。

資料出所：中小企業庁「2022年版中小企業白書」

- 価格転嫁について、「価格交渉促進月間（2023年9月）フォローアップ調査」によると、「価格交渉を希望したが、交渉が行われなかった」と回答した企業の割合は7.8%と3月結果（17.1%）から10ポイント程度減少しており、価格交渉ができる雰囲気が醸成されつつあることがわかる。一方、価格転嫁がどれだけできているかについては、「全く転嫁できなかった」、「コストが増加したのに減額された」と回答した企業の割合の合計は20.7%と3月結果（23.5%）から減少するものの、依然として約2割の企業が全く転嫁できていない。
- コスト要素別では、「独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」で転嫁率の中央値を見ると、原材料8割、エネルギーコスト5割、労務費3割となっており、とりわけ労務費の価格転嫁が課題となっている
- こうした状況を受け、内閣官房・公正取引委員会は、2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表した。指針では、発注者に対して定期的に労務費の転嫁について協議の場を設けることや、価格交渉にあたっては、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠のあるものとして尊重することなどを求めている。

○一般に、中小企業は資本装備率が低いため、労働分配率は規模計よりも高くなる傾向にある。財務省「法人企業統計」から算出した企業業績ベースの労働分配率の推移を見ると、全産業では、そのような傾向が見られるものの、金属産業では中小企業が規模計を下回ることも少なくない。労働者に対する付加価値の配分が非常に低くなっている可能性がある。(資料43)

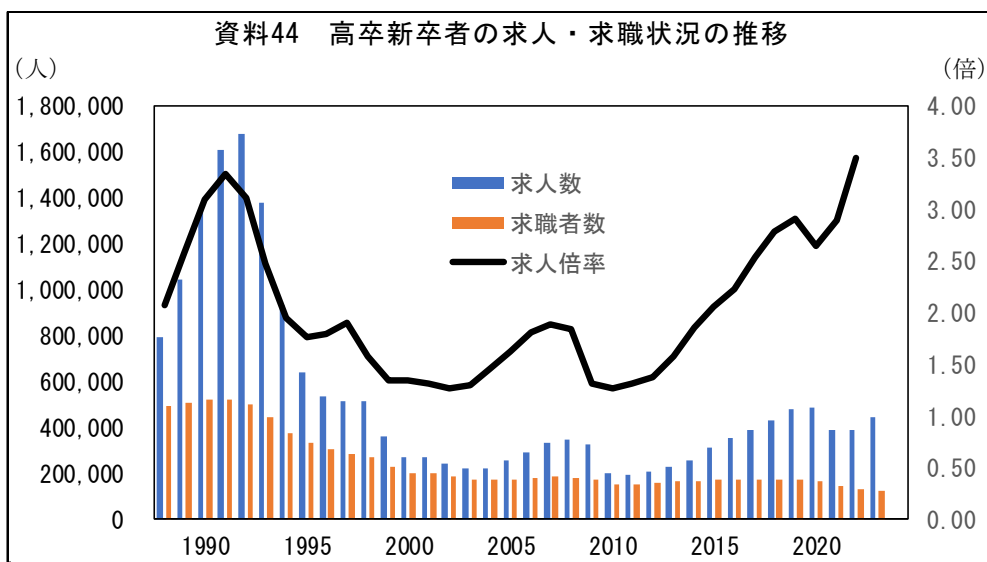


注) 1. 労働分配率の分母は、営業純益、従業員給与、従業員賞与、福利厚生費、役員給与、役員賞与、動産・不動産賃借料、租税公課、支払利息の合計。
 2. 財務省「法人企業統計調査」より金属労協政策企画局で作成。

○ハローワーク求人における求人・求職状況で高卒新卒者についてみると、高卒求職者数が減少していることから、求人倍率が年々上昇している。2024年3月については、求人数は444,187人（前年同期比10.7%増）、求職者数は126,069人（同5.5%減）となったことで、求人倍率は3.52倍となり、1985年に統計を取り始めて以降、過去最高だった1982年の3.34倍を上回った。

（資料44）

○同調査を産業別にみると、産業計は前年同期比で4.5%増加しているが、金属産業は5.0%増加しており、金属産業はさらに人手不足感が強まっている。（資料45）



資料出所：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」

**資料45 2024年3月高校新卒者に対する産業別求人状況
(2023年9月末時点)**

産 業	(人・%)	
	求人数	前年比増加率
全産業計	444,187	4.5
製造業計	144,874	4.5
非製造業計	299,313	4.5
金属産業計	85,346	5.0
鉄鋼業	5,687	6.4
非鉄金属製造業	2,818	2.0
金属製品製造業	13,117	0.5
はん用機械器具製造業	9,848	5.0
生産用機械器具製造業	7,870	8.4
業務用機械器具製造業	3,387	6.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	6,293	△ 9.1
電気機械器具製造業	10,766	6.1
情報通信機械器具製造業	1,712	△ 1.7
輸送用機械器具製造業	23,848	10.9
非金属製造業計	59,528	3.8

資料出所：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」

○職業別の有効求人倍率の推移を見ると「生産工程の職業（うち金属関係）」では2021年に1.79倍となっており、競合が想定される他の職業と比べても、上昇の度合いが大きくなっている。一方、職業別の新規求職者数の推移を見ると、「職業計」では、2021年度に2015年度の約2割弱の減少となっているのに対し、「生産工程の職業」「生産工程の職業（うち金属関係）」は「販売の職業」とともに、実に4割以上の減少となっている。希望職種として「生産工程の職業」との競合が想定される他の職業と比べても、減少率は大きくなってきており、「生産工程の職業」や「販売の職業」に対する就職意欲が失われてきていることがわかる。（資料46、47）

資料46 主な職業における有効求人倍率の推移

(倍)

項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<有効求人倍率>							
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79
輸送・機械運転の職業	1.77	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90
<2015年度=100>							
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1

(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

資料47 主な職業における新規求職者数の推移（月あたり件数）

(件)

項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<人数>							
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,061	378,092	379,068
事務的職業	129,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,482	26,868	24,912	23,893
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764
<2015年度=100>							
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	65.7	69.6

(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

○経労委報告では、「労働力不足が深刻化し、人材獲得競争がより激化する中、自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証した上で、人材確保の観点から、必要に応じてベースアップ実施による賃金水準の引上げを含めた見直しを検討することが有益」と指摘している。基本賃金の引き上げにより、産業の魅力向上を図る必要がある。

○各企業規模の産業計を100とした場合の金属産業の所定内賃金を見ると、1,000人以上では産業計と同程度、もしくは上回る産業が多いものの、100～999人、10～99人では、産業計を下回る産業がほとんどとなっている。(資料48)

資料48 産業別・規模別の所定内賃金ポジション

産業計=100

産業	企業規模			
	規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0
鉄鋼業	102.4	105.4	98.5	96.3
非鉄金属製造業	99.4	100.0	96.9	97.0
金属製品製造業	94.9	98.4	99.5	95.6
はん用機器製造業	103.2	106.9	98.6	99.7
生産用機器製造業	97.6	99.4	100.1	98.9
業務用機器製造業	98.7	98.0	96.7	97.5
電子部品デバイス製造業	99.6	98.0	99.4	92.7
電気機器製造業	97.7	102.8	93.7	90.1
情報通信機器製造業	113.7	114.7	97.1	97.2
輸送用機器製造業	99.8	100.0	94.4	93.9

資料出所：連合・賃金レポート2023

6. 企業内最低賃金協定について

(1) 企業内最低賃金協定

<想定される経営側の主張>

地域別最低賃金がセーフティネットの役割を果たしており、企業内最低賃金協定を締結する必要はない。

企業内最低賃金協定は、特定最低賃金の新設や金額改正の申出に必要な資料として使用され、その影響は締結した企業にとどまらないため、その引き上げは慎重にすべきである。



<労働組合の考え方>

企業内最低賃金協定は、産業・企業にふさわしい水準で締結することにより、組合員をはじめとする従業員の生活の安心・安定を確保し、企業の魅力を高める役割を果たしている。

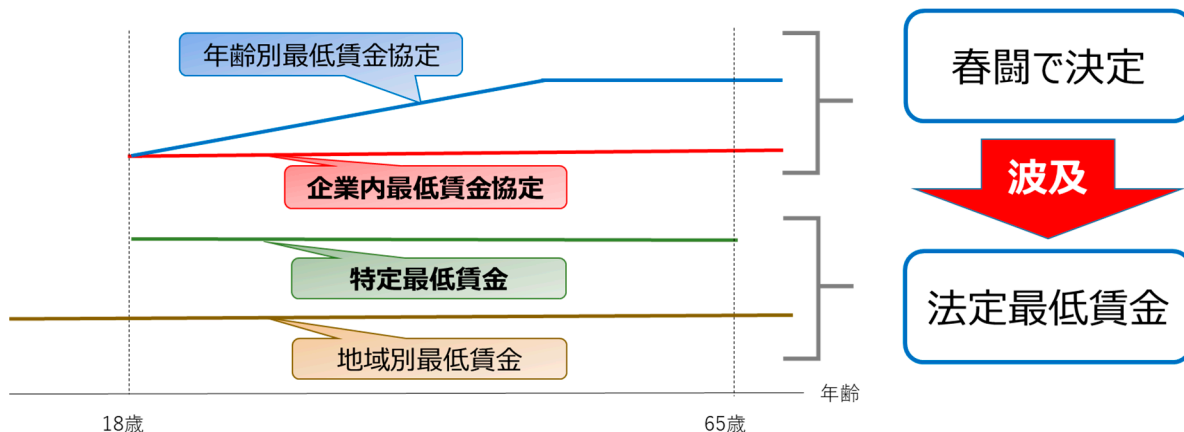
さらに、企業内最低賃金協定を特定最低賃金の取り組みを通じて産業全体に波及させることにより、産業全体の魅力を高め、公正競争を確保することによりバリューチェーン全体の健全な発展を促している。

企業内最低賃金協定は、賃上げと同様に、産業の魅力を向上させ、人材の確保を図る上で重要な役割を果たしており、新規締結や水準の引き上げに、積極的に取り組むべきである。

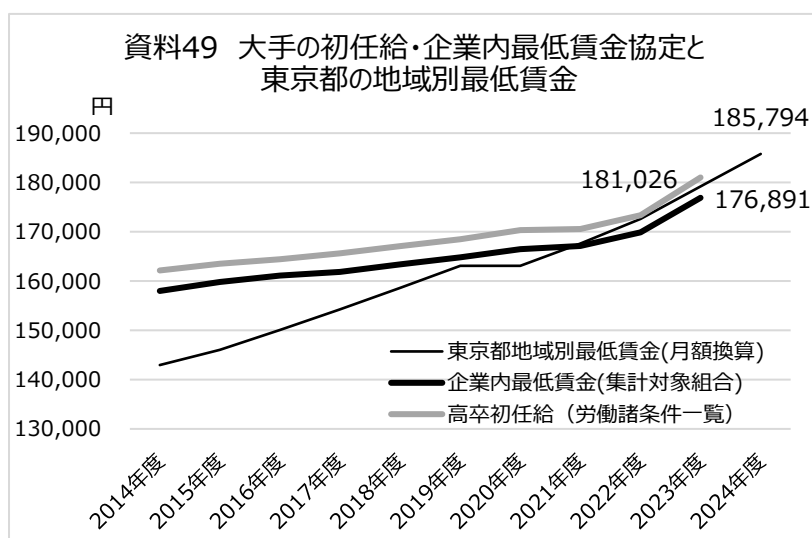
* 企業内最低賃金協定は、企業における賃金構造の底辺を下支えしており、組合員をはじめとする従業員の生活の安心・安定を確保する役割を果たしている。

また、金属労協および構成産別では、企業内最低賃金協定の「水準」を重視し、産業における賃金の最低基準と位置付けて取り組んできた。産業における規模間格差、地域間格差の是正も、企業内最低賃金協定の役割の一つと考えられる。

さらに、企業内最低賃金協定は、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じた同じ産業で働く未組織労働者への波及によって、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。



* 金属労協では、企業内最低賃金協定について、入り口賃金であり、賃金構造の底辺を形成している高卒初任給に準拠する水準で締結することを基本としている。近年、人材獲得競争が激化していることから、初任給が急激に引き上げられているが、一方で、すべての労働者に適用される地域別最低賃金についても積極的な引き上げが続いており、高卒初任給の水準に接近してきている。地域別最低賃金については、政府が「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」と目標を示し、連合においても2035年ごろに1,600円～1,900円程度とすることを念頭に「連合リビングウェイズおよび一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」との目標を掲げている。産業・企業の魅力を高め、人材を確保するには、地域別最低賃金に対する賃金水準の優位性を確保することが不可欠である。賃上げや初任給の引き上げを図りつつ、企業内最低賃金協定についても、積極的な引き上げに取り組んでいく必要がある。(資料49)



(注) 1. 高卒初任給は、金属労協「労働諸条件一覧」(55組合)。
 2. 東京都の地域別最低賃金は、月161時間で月額換算。2024年度は、2023年度と同額引き上げた場合の試算。

* 地域別最低賃金が積極的に引き上げられてきたことにより、金属労協全体の企業内最低賃金協定の平均額は、東京都の地域別最低賃金を下回る状況となっている。また、2024年度には、東京都の地域別最低賃金が大手労組の初任給の平均額を上回ることも想定される。地域別最低賃金の最高額と最低額の差は2割程度あり、地域の人材流失の一因ともなりかねない状況となっている。賃金の地域間格差を是正し、人材流失を防ぐ観点からも、すべての組合で企業内最低賃金協定を積極的に引き上げていく必要がある。

金属労協は、企業内最低賃金の最低到達目標を「月額177,000円(時間あたり1,100円)」とし、最低到達目標を達成した組合の中期目標として「月額193,000円以上(時間あたり1,200円以上)」を掲げている。産業・企業の魅力を高める観点から、これらの目標に向けて、企業内最低賃金協定を早期に引き上げていく必要がある。

* 金属産業では、ものづくり離れが進む中、とりわけ中小企業において、採用難、人材の流出が続いており、金属産業の強みであるバリューチェーンの存続が危ぶまれる事態となってい

る。産業の魅力を高めるため、各企業における「人への投資」としての賃金引き上げはもちろんのこと、企業内最低賃金協定の引き上げを図り、それを特定最低賃金の取り組みによって産業全体に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図っていく必要がある。

(2) 特定最低賃金の廃止のルール化

<想定される経営側の主張>

複数年度にわたって地域別最低賃金を下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きい特定最低賃金は、当該地域の地域別最低賃金が適用され、実質的な機能を果たしていないことから、廃止に至ったケースも参考にしながら、関係労使間で速やかに廃止に向けた検討を開始すべきである。

2010年以降に廃止された特定最低賃金が地域別最低賃金を下回っている年数とその乖離額、適用される使用者数と労働者数の平均値を要件として活用し、それを満たした場合には廃止の手続きに入る「廃止のルール化」を具体化する段階に来ている。



<労働組合の考え方>

特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、役割をないがしろにする主張であり、到底容認できない。

特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げに寄与している。経団連「経労委報告」が重視する中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、むしろ特定最低賃金を積極的に活用していくべきである。

* 特定最低賃金の廃止に向けた検討や廃止のルール化を進めることは、特定最低賃金の意義、役割をないがしろにする主張であり、到底容認できない。

特定最低賃金は、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定の成果を波及させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしている。経団連「経労委報告」が重視する、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、むしろ積極的に制度を活用していくべきである。また、賃金の底上げ・格差是正による公正競争の確保は、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、賃金の優位性を確保することで産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする産業の労使の取り組みを、むしろ強化していくべきである。

* 経団連「経労委報告」が、ルールの例として挙げている「地域別最低賃金を下回っている年数」「乖離額」「適用される使用者数」「適用される労働者数」は、いずれも特定最低賃金設定の目的である「労働条件の向上または事業の公正競争の確保」とは、無関係である。

経団連「経労委報告」で廃止したとする特定最低賃金のなかには、適用業種の範囲を見直して新設したことに伴い、従来の適用業種の特定最低賃金を廃止したものがあるが、これは適用範囲の整理に伴う統廃合であって特定最低賃金そのものを廃止しようとしたものではない。さらに言えば、この新たな適用業種の範囲で新設した特定最低賃金については、労使合意の上で現在も金額改正を行っている。

その他、過去のいずれにケースにおいても、地域別最低賃金を下回っていることや地域別最低賃金との乖離額が大きいことなど、地域別最低賃金の動向を根拠に廃止を判断してはいない。

* 特定最低賃金は、当該産業労使が、地域の産業における賃金、生活実態、産業の実態・課題や地域経済への影響について、深掘りした議論を尽くし、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、金額改正や新設の必要性を審議している。地域の産業の労使がこうした議論を行うことも、制度の意義・役割の一つであり、廃止をルール化すれば、こうした労使の審議の機会を奪うことになる。

* なお、特定最低賃金の「決定（新設）、改正又は廃止の必要性」については「全会一致の議決」が求められており、労働者側の合意なしに廃止することはできない。また、最低賃金法第17条には、職権による廃止が定められているが、特定最低賃金が関係労使のイニシアティブにより決定されるものであることから、労使の了解なしに職権による廃止を行うことはない。

経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2024年1月17日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

経団連は1月16日、「2024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。

2024年版の経労委報告では、2024年以降についても、「物価上昇が続く中、『社会性の視座』に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務である」との基本方針を示している。

こうした考え方は、金属労協の「積極的な賃上げを一過性のものとせず、さらに加速させていく」という考え方と同様である。2024年闘争では、労使が自社の課題を深掘りすると同時に、日本経済・社会に果たすべき賃上げの意義・役割を念頭に、賃金の社会性を重視した論議を深めていくことが重要である。

経労委報告のテーマである『成長と分配の好循環』の加速は、政労使共通の課題であり、その解決に向けて、労使がそれぞれの役割と責任を果たしていかなければならない。その基本は生産性運動三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）であり、労使の真摯な交渉・協議を通じて、生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、産業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、産業・企業の競争力強化、内需中心の安定的・持続的な経済成長を実現していくことが重要である。

この見解では、2024闘争において重視すべき点を中心に、金属労協として考え方を示す。

1. 実質賃金を改善するには物価上昇を上回る基本賃金の引き上げが不可欠

経労委報告では、賃上げについて、継続的に物価が上昇している局面であることを踏まえ、「基本給の水準引上げ（ベースアップ）で対応し、業績の変動は賞与・一時金（ボーナス）に反映」「ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる」と物価上昇分を賃上げ（ベースアップ）に反映すべきことを強く示唆しているが、一方で、物価との比較検討にあたっては、「賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）を用いるなど、多面的な見方も必要」との主張がされている。

しかしながら、定期昇給などの制度昇給は、職務遂行能力の向上や年齢に伴う生計費の上昇を反映し、労働協約、就業規則等で定められた賃金制度に基づき実施される。制度昇給には物価上昇をカバーする要素は入っていないことから、制度昇給が実施されたとしても、物価上昇により目減りした労働の価値を回復することはできない。実質賃金の低下による労働の価値や生活水準の低下を改善するには、定期昇給を確保した上で、物価上昇を上回る賃上げ（ベースアップ）によって、賃金カーブ全体を引き上げることが不可欠である。

また、経労委報告では、初任給引き上げにあたって「逆転による賃金カーブの歪みなどが生じないようにしなければならない」とし、「全体的なベースアップの実施」や「若年社員を対象とした重点的なベースアップによる賃金カーブの一部是正」などをあわせて検討すべきであり、その際には「総額人件費管理と支払い能力を踏まえて検討」としている。

初任給の大幅な引き上げによって賃金カーブの歪みが生じないように是正を行うことは重要である。その際、初任給など特定層に対する大幅な賃上げやそれに伴うカーブ是正の原資については、賃上げ（ベースアップ）とは切り分け、別途原資を投入すべきである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で2014年以降の賃金水準をみると、若年層の賃金が上昇しているのに対し、中高年の賃金はむしろ低下している。賃上げの配分においても、労使で十分に協議した上で、納得の得られる公正な配分を行うことが重要である。

さらに、経労委報告では、物価動向への対応として、「インフレ手当・物価対応手当等の創設」や賞与・一時金の特別加算、特別一時金の支給を提案している。

しかしながら、「継続的に物価が上昇している局面」にあることや、「デフレの完全脱却」をめざし「構造的な賃金引上げ」を行うべき状況であることから判断すれば、一時的な手当ではなく、生活の基盤であり、消費への拡大効果が高い基本賃金の引き上げを行うべきである。家計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改善への期待である。賃上げの必要性やその効果を正しく認識し、労使の真摯な論議によって、誤りのない判断をすることが重要である。

2. 配分構造の歪みの是正など中期的な課題を踏まえた賃上げ

経労委報告では、「自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証」「複数年度にわたって目指すべき賃金水準のあり方や賃金引上げの方針を労使で検討・決定する」など、「賃金水準」を検証するという考え方を示した。

こうした考え方は、金属労協がこれまで取り組んできた賃金水準を重視し、ふさわしい賃金水準をめざす考え方と共通しており、「配分構造の歪みの是正」にもつながるものであると評価できる。日本の賃金は、労働分配率が長期的に低下し先進国の中でも低位となっていることや、賃金水準についても先進国の中で低位にあることなど、中期的に解決すべき課題を抱えている。また、人材獲得競争が激化している中で、産業・企業の魅力を高めるためには、賃金水準の改善が不可欠となっている。賃上げを行うにあたっては、足下の生産性向上の成果配分や物価上昇のみならず、人材の確保・定着や賃金水準のあり方など中期的な課題を踏まえて、必要な賃上げを行うべきである。

3. 賃金の底上げ・格差是正実現のための価格転嫁の促進

経労委報告では、『『構造的な賃金引上げ』の実現を図っていくためには、中小企業における賃金引上げが不可欠である』とし、生産性の改善・向上への支援、価格転嫁等に資する施策の推進、社会全体の環境整備が必要であると主張している。また、『労務費・人件費の増加分を『人への投資』として価格転嫁することが重要』との指摘もある。

こうした考え方は、金属労協が取り組んでいる、バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築と一致している。とりわけ、『労務費・人件費』の価格転嫁の重要性を強調していることは強く支持したい。価格転嫁の状況を見ると原材料が8割、エネルギーコストが5割、労務費が3割となっており、とりわけ労務費の価格転嫁が課題となっている。政府が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえ、価格転嫁を適正に進めていかなければならない。

価格転嫁を進めるには、長年の商慣行を抜本的に見直すことが求められることから、経営課題としての位置づけを高め、経営トップのコミットメントにより、強力に現場を指導していく必要がある。バリューチェーンの各企業が適切に付加価値を確保し、バリューチェーン全体の強化につながるよう、経団連の指導力を発揮することが求められている。

人材獲得競争の激化により、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が一層困難となり、バリューチェーンの存続にも影響を及ぼしかねない状況となっている。2023年闘争の結果をみても、1,000人以上の組合と299人以下の組合では、賃上げ獲得組合の比率は20ポイントの差があり、賃上げ額は2,000円以上の差が生じている。2024年闘争ではすべての組合が賃上げを獲得し、賃金格差の是正を前進させるよう、環境整備を進める必要がある。

4. 特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現

経労委報告では、2010年度以降に廃止された特定最低賃金について、地域別最低賃金を下回っている年数や地域別最低賃金との乖離額、適用使用者数、適用労働者数の平均値を示した上で、それを要件として活用し、「それを満たした場合には廃止の手続きに入る『廃止のルール』を具体化する段階にきている」と提起している。

しかしながら、経団連「経労委報告」が重視する、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、むしろ特定最低賃金を積極的に活用していくべきである。特定最低賃金は、労使交渉の手段を持たない未組織労働者の賃金の引き上げに寄与している。また、賃金の底上げ・格差是正による公正競争の確保は、バリューチェーン全体の健全な発展を促すことにもつながっている。人材獲得競争が激化する中、賃金の優位性を確保することで産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする産業の労使の取り組みを、むしろ強化していくべきである。

そもそも、地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回っているかどうかは、特定最低賃金の必要性とは無関係である。特定最低賃金の意義・役割を理解せず、廃止ありきでルールを作ろうとする主張であると言わざるを得ない。

また、経労委報告では、企業内最低賃金協定について、特定最低賃金の新設や金額改正に使用されることを上げ、「同じ産業に属する他の企業全体に影響が及ぶ可能性があることにも留意する必要がある」と記載している。

しかしながら、こうした主張は、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げの必要性を強調する経労委報告の主張に相反しており理解しがたい。金属労協の各組合は、企業内最低賃金協定の締結・引き上げを図り、それを特定最低賃金に波及させることによって、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を進めている。産業・企業の労使が、自らの産業の魅力を向上させ、人材の確保を図ろうとする取り組みに水をかけるような記載は慎むべきである。

以上

