２０１５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－

２０１５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

１．景気動向 …… 1
①経済見通し …… 1
②直近の景気動向 …… 1
③雇用と賃金の動向 …… 4
④企業収益の動向 …… 6

２．労働分配率の動向 …… 7

３．賃金の国際比較 …… 9

４．欧米系多国籍企業との売上高人件費比率の比較 …… 11

Ⅱ．経営側の主張と労働組合の考え方 …… 13

１．従業員への付加価値の適切な配分と賃上げについて …… 13
「ベースアップの実施には、生産性の向上に
裏付けられた収益の拡大が必要である」に対して …… 13
「ベースアップだけが賃上げではない。
一時金の引き上げも賃上げである」に対して …… 14

２．賃上げ要求根拠について …… 17
「２％以上という連合のベア要求は、
その根拠が抽象的で具体性に欠ける」に対して …… 17
「大企業と同等の支払い能力を持つ中小企業は、極めて限られる」に対して …… 18

３．企業収益と賃上げについて …… 20
「2014年度の企業収益の拡大は鈍化する」に対して …… 20
「賃金決定では単体決算が重要であり、
連結決算が好調でも賃上げができるわけではない」に対して …… 21
「内部留保を理由とした賃上げ論は、
企業の保有する固定資産や株式を売却しろ、ということである」に対して …… 22

４．社会保障負担の増加と賃上げについて …… 23

「賃上げをしても、社会保険料の負担増が大きく、
手取り賃金はあまり増えない」に対して …… 23

「消費税率引き上げは、社会保障制度維持のためであり、企業が増税分のすべてを負担するのはおかしい。物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値がベースである」に対して …… 24

５．物価動向と賃上げについて …… 26

「物価が上昇した時に賃上げするなら、
物価が下落した時は賃下げをすべきである」に対して …… 26

「実質賃金はプラスの場合が多いのだから、
足元がマイナスでも気にする必要はない」に対して …… 27

「賃金決定に際し、物価上昇は中心的な考慮要素ではない」に対して …… 28

「２％程度の定昇によって、物価変動を上回る
賃上げが実施されてきた」に対して …… 29

「物価について議論する際の指標には、ＣＰＩ総合だけでなく、
さまざまな指標がある」に対して …… 29

「消費税率引き上げは、社会保障制度維持のためであり、企業が増税分のすべてを負担するのはおかしい。物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値がベースである」に対して …… 31

６．定期昇給における原資の持ち出しについて …… 32

「定期昇給原資の内転論が成立しない企業も多い」に対して …… 32

７．60歳以降の賃金・労働条件改善について …… 34

「高齢者については、業務・役割に対する意欲や貢献度に
応じて処遇すべきである」に対して …… 34

８．非正規労働者の賃上げについて …… 35

「非正規労働者問題で対策を講じるべき対象は、
不本意非正規労働者である」に対して …… 35

継続的な賃上げによって経済の好循環の実現を …… 38
－経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

2015年闘争交渉参考資料

Ⅰ．最近の経済情勢

１．景気動向

①経済見通し

2015年１月に発表された政府経済見通しによれば、2014年度の実質ＧＤＰ成長率は、マイナス0.5％と見込まれている。設備投資の見込みがプラス1.2％となっているのに対し、個人消費はマイナス2.7％、住宅投資はマイナス10.7％の予測となっている。外需は、6.0％の輸出増に対し、輸入増が2.5％に止まるため、外需寄与度は0.5％と2010年度以来４年ぶりのプラスとなる見込みである。就業者数は0.5％増、雇用者数は0.7％増が見込まれている。消費者物価上昇率（総合）は3.2％の予測で、消費税率引き上げの影響を除くと、1.2％程度とみなされている。

同じく2015年１月に発表された民間調査機関の予測の平均では、2014年度の実質ＧＤＰ成長率はマイナス0.60％、消費者物価上昇率は2.96％（消費税率引き上げの影響を除くと0.95％）となっている。**（図表1）**

図表１　2014年度経済実績見込み

（％）

項　目	2013年度実績	2014年度実績見込み		
		政　府 2015年1月12日	日　銀 2015年1月21日	民間調査機関平均 2015年1月13日
名目GDP成長率	1.8	1.7		1.42
実質GDP成長率	2.1	△ 0.5	△ 0.5	△ 0.60
同　内需寄与度	2.6	△ 1.0		△ 1.3
同　外需寄与度	△ 0.5	0.5		0.7
消費者物価上昇率				
総合	0.9	3.2		
同(消費税率引き上げ分を除く)		1.2		
生鮮食品を除く総合	0.8		2.9	2.96
同(消費税率引き上げ分を除く)			0.9	0.95
失業率	3.9	3.6		3.59
就業者増加率	0.7	0.5		
雇用者増加率	1.0	0.7		

資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター

②直近の景気動向

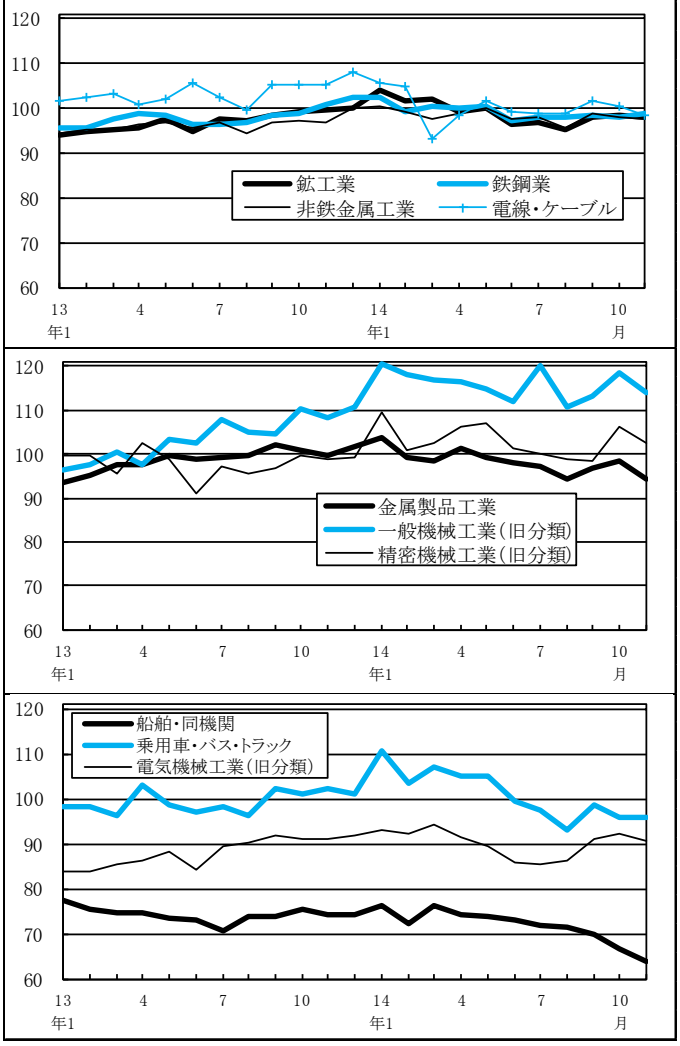
わが国経済は、2014年４月の消費税率５％から８％への引き上げにあたり、駆け込み需要が想定以上に大きく、従って反動減も大きかったこと、税率引き上げによる消費意欲の減退とが相まって、４月には経済活動は大幅に落ち込んだ。７月にかけて回復傾向となっていたものの、その後は、日銀の実施している量的・質的金融緩和の規模が、10月の追加緩和までやや縮小したことを背景に、天候不順なども加わって、景気低迷が続いた。

鉱工業生産指数は、2014年に入ってから低下傾向が続いた。８月を底として下げ止まりを見せているが、力強い回復とはなっておらず、一進一退が続いている。**（図表2）**

設備投資の先行指標である内閣府「機械受注統計（船舶・電力を除く民需）」も、2014年４～６月に前年比マイナスに転じ、７～９月期にはいったんプラスとなったものの、10月、11月は再びマイナスとなっている。**（図表3）**

しかしながら、金融緩和の縮小が解消されたこと**（図表4）**、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である内閣府「景気ウォッチャー調査」で、回復の兆しが見られること**（図表5）**、経済産業省「商業販売統計」の小売業販売額が前々年比で５％程度の増加となっていること**（図表6）**、2013年にマイナスだった輸出数量がプラス傾向となっていること**（図表7）**など、好材料も出てきている。

図表2　鉱工業生産指数の動向（2010年＝100・季調値）



資料出所：経済産業省

図表3　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 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	合計
2013年												
１～３月期	△ 4.6	△ 8.8	△ 11.8	7.0	△ 2.0	△ 13.5	△ 25.8	68.2	△ 6.6	△ 19.5	82.3	△ 5.3
４～６	6.4	7.8	16.8	△ 23.3	6.6	5.6	△ 16.7	70.5	△ 13.8	2.3	52.4	4.7
７～９	9.6	34.7	32.6	22.3	13.6	26.9	△ 11.3	△ 37.4	0.5	36.4	213.0	21.4
10～12	13.3	18.4	△ 10.5	34.4	16.1	9.8	15.1	28.2	10.6	22.5	90.0	15.9
2014年												
１～３月期	16.4	12.8	20.1	12.7	10.9	△ 1.4	38.2	18.6	13.4	14.9	31.5	10.8
４～６	△ 0.4	61.0	4.9	11.9	△ 1.3	46.1	33.1	86.2	21.4	△ 0.8	172.6	26.9
７～９	2.4	3.7	2.9	16.1	△ 6.8	2.3	34.5	5.8	15.4	△ 4.0	△ 18.5	0.7
10月	△ 4.9	2.6	0.6	15.5	△ 9.5	△ 4.6	28.9	△ 7.1	13.1	5.7	1.6	△ 1.4
11	△ 14.6	1.0	7.7	△ 23.7	△ 0.0	△ 10.6	33.8	△ 38.5	4.8	△ 16.1	△ 23.9	△ 6.1

資料出所：内閣府

景気ウォッチャー調査「景気の現状判断・方向性ＤＩ」は、７月のあと急激に悪化していたが、12月には反発を見せており、今後の動向が注目されるところとなっている。

小売業販売額を前々年比で見ると（前年比では駆け込み需要の影響が出てしまうため）、９月以降は５％程度の増加率で推移している。２年間の物価上昇率は消費税率引き上げ分を含め４％程度なので、これを差し引いてもプラスの状況となっている。

貿易に関しては、円高是正により輸出金額では増加傾向が続いていたが、輸出先の現地価格（契約通貨建て価格）があまり低下しなかったため、輸出数量は2013年にマイナスとなっていた。しかしながら、このところ現地価格の低下も進んでおり、輸出数量が前年比でプラスとなる月が多くなってきている。

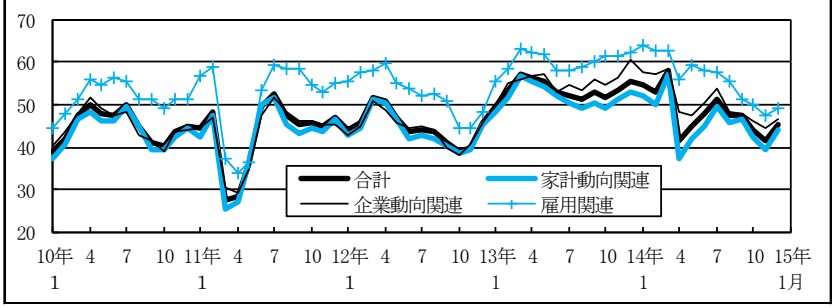
図表４　量的・質的金融緩和の推移

（兆円）

年・月	日銀による長期国債の買入額（毎月）		日銀の長期国債保有残高の増加ペース（年間）		マネタリーベースの増加ペース（年間）		消費者物価上昇率（%）
	日銀の金融政策	実際の買入額	日銀の金融政策	実際の増加額	日銀の金融政策	実際の増加額	
2013年４月	７兆円強程度	7.1	約50兆円	25.0	約60～70兆円	32.2	△ 0.7
5	↓	8.7	↓	30.2	↓	43.5	△ 0.3
6	↓	7.7	↓	32.8	↓	44.3	0.2
7	↓	7.9	↓	37.3	↓	50.8	0.7
8	↓	6.8	↓	40.3	↓	54.4	0.9
9	↓	7.3	↓	44.5	↓	56.1	1.1
10	↓	7.6	↓	46.8	↓	61.3	1.1
11	↓	8.4	↓	51.2	↓	65.7	1.5
12	↓	5.7	↓	52.4	↓	63.4	1.6
2014年１月	↓	7.1	↓	55.6	↓	69.9	1.4
2	↓	7.1	↓	59.5	↓	73.4	1.5
3	↓	6.6	↓	62.8	↓	73.8	1.6
4	↓	6.5	↓	61.0	↓	70.3	3.4
5	６～８兆円程度	6.6	↓	58.5	↓	67.5	3.7
6	↓	6.9	↓	56.3	↓	70.3	3.6
7	↓	6.5	↓	55.3	↓	69.9	3.4
8	↓	6.5	↓	55.3	↓	66.5	3.3
9	↓	6.1	↓	53.7	↓	67.0	3.2
10	８～12兆円程度	7.9	約80兆円	54.6	約80兆円	69.7	2.9
11	↓	10.7	↓	56.5	↓	71.1	2.4
12	↓	10.1	↓	60.2	↓	74.0	推計 2.3

（注）1. マネタリーベースは、家計・企業・金融機関が保有する現金と、金融機関が日銀に保有する当座預金の総額。
2. 2014年４月以降の消費者物価上昇率は、消費税率引き上げの影響（政府試算で２％ポイント）を含む。
3. 資料出所：日銀、総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

図表５　景気ウォッチャー調査の動向(景気の現状判断・方向性DI)



（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

図表６　小売業販売額の動向（2014年・前々年比増加率）

（%）

月	小売業計	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	その他小売業
1月	3.2	△ 3.0	2.0	2.3	7.9	2.7	7.4	5.1	2.9
2	1.4	△ 1.3	△ 0.8	0.6	3.3	6.3	2.6	3.3	0.6
3	10.7	24.3	13.3	7.3	△ 6.7	34.4	5.7	19.4	18.3
4	△ 4.5	△ 10.0	△ 3.0	△ 0.9	△ 9.0	△ 16.4	△ 6.6	1.4	△ 3.4
5	0.4	△ 1.8	8.3	3.6	△ 9.8	△ 11.6	2.1	4.0	0.1
6	1.0	2.3	6.9	2.5	△ 10.0	△ 4.2	8.1	1.5	1.3
7	0.3	△ 2.4	1.8	2.6	△ 6.9	△ 11.2	9.3	2.2	1.2
8	2.3	2.2	7.0	4.4	△ 4.6	△ 3.4	4.4	1.8	1.7
9	5.4	2.8	13.9	5.5	12.3	△ 6.2	4.8	4.3	2.3
10	3.8	△ 0.6	2.4	4.9	12.9	△ 0.2	3.2	4.1	0.7
11	4.6	1.4	7.0	6.3	7.9	6.9	0.4	4.7	2.2

資料出所：経済産業省「商業販売統計」より金属労協政策企画局で作成。

図表７　最近の貿易動向（前年比）

（%）

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	-127,813	11.4	4.8	5.7	0.6	0.6	4.2	5.1	△ 1.7	△ 1.6
2014年１月	-27,950	71.1	9.5	25.1	△ 0.2	8.0	9.7	15.9	△ 1.8	0.6
2	-8,047	4.1	9.8	9.0	5.4	△ 0.5	4.2	9.6	△ 2.6	△ 0.8
3	-14,507	306.5	1.8	18.2	△ 2.5	11.6	4.4	5.9	△ 2.7	△ 1.4
4	-8,149	△ 7.1	5.1	3.4	2.0	△ 1.3	3.0	4.8	△ 1.7	△ 1.1
5	-9,108	△ 8.1	△ 2.7	△ 3.5	△ 3.4	△ 4.0	0.7	0.5	△ 1.3	△ 0.1
6	-8,285	358.9	△ 1.9	8.5	△ 1.6	7.2	△ 0.3	1.2	△ 1.1	0.5
7	-9,649	△ 6.5	3.9	2.4	1.0	△ 0.3	2.9	2.7	△ 0.9	0.9
8	-9,527	△ 1.9	△ 1.3	△ 1.4	△ 2.9	△ 4.5	1.6	3.3	△ 0.7	0.5
9	-9,641	2.2	6.9	6.3	2.8	3.0	4.0	3.2	△ 0.9	△ 1.2
10	-7,407	△ 32.7	9.6	3.1	4.8	△ 1.7	4.6	4.9	△ 1.7	△ 2.9
11	-8,935	△ 31.3	4.9	△ 1.6	△ 1.7	△ 7.0	6.7	5.7	△ 2.0	△ 5.4
12	-6,607	△ 49.5	12.9	1.9	3.9	△ 1.8	8.7	3.8	△ 2.7	△ 9.0

資料出所：価格(契約通貨建て)は日銀、その他は財務省。

③雇用と賃金の動向

総務省統計局の「労働力調査」によると、完全失業率については3.5%程度で下げ止まっているものの、失業者の減少が続いている。厚生労働省の「一般職業紹介状況」でも、2014年11月に有効求人倍率が1.12倍となり、22年６カ月ぶりのよい水準となっている。

しかしながら、非正規労働者が増加している一方で、正社員はいまだ増加する状況となっていないことには、留意する必要がある。**（図表8）**

図表８　雇用動向の推移

年・月	労働力調査								有効求人倍率(季調値・倍)
	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 全産業 実数(万人)	非正規労働者 全産業 比率(%)	非正規労働者 不本意型 実数(万人)	
2012年	4.3	6,270	285	4,540	3,340	1,813	35.2		0.80
2013	4.0	6,311	265	4,506	3,302	1,906	36.6	341	0.93
2013年１月	4.2	6,283	279	4,522	3,336	1,823	35.3		0.84
2	4.3	6,292	280	4,513	3,273	1,900	36.7	} 348	0.85
3	4.1	6,293	268	4,521	3,255	1,887	36.7		0.87
4	4.1	6,297	270	4,517	3,328	1,852	35.8		0.88
5	4.1	6,301	269	4,514	3,323	1,891	36.3	} 342	0.90
6	3.9	6,303	258	4,519	3,326	1,900	36.4		0.92
7	3.9	6,307	255	4,519	3,313	1,879	36.2		0.94
8	4.1	6,308	270	4,508	3,309	1,906	36.5	} 330	0.95
9	4.0	6,323	263	4,499	3,291	1,940	37.1		0.96
10	4.0	6,332	264	4,486	3,291	1,964	37.4		0.98
11	3.9	6,348	260	4,473	3,310	1,964	37.2	} 345	1.01
12	3.7	6,349	244	4,484	3,273	1,967	37.5		1.03
2014年１	3.7	6,319	242	4,517	3,242	1,956	37.6		1.04
2	3.6	6,332	233	4,513	3,219	1,989	38.2	} 348	1.05
3	3.6	6,346	236	4,495	3,233	1,964	37.8		1.07
4	3.6	6,323	236	4,517	3,288	1,909	36.7		1.08
5	3.5	6,359	233	4,487	3,324	1,921	36.6	} 327	1.09
6	3.7	6,359	244	4,472	3,324	1,936	36.8		1.10
7	3.8	6,353	248	4,474	3,307	1,939	37.0		1.10
8	3.5	6,362	230	4,487	3,305	1,948	37.1	} 313	1.10
9	3.6	6,366	237	4,471	3,327	1,970	37.2		1.09
10	3.5	6,355	234	4,483	3,298	1,980	37.5		1.10
11	3.5	6,345	229	4,498	3,281	2,012	38.0		1.12

(注)1.特記なきものは原数値。
2.非正規労働者の比率は、役員を除く雇用者に占める比率。
3.不本意型非正規労働者は、「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規の職に就いた者。
4.資料出所：総務省統計局、厚生労働省

厚生労働省の「毎月勤労統計」によれば、名目賃金は、一般労働者の所定内給与が2014年５月以降、前年比0.5%増程度で推移しており、2014年の賃上げの効果が見てとれるところとなっている。しかしながら実質賃金では、一般労働者とパート労働者を合わせた常用労働者の定期給与（所定内＋所定外）で、前年比３％程度のマイナスが続いている。**（図表9）**

図表9　賃金の動向（2014年・前年比伸び率・事業所規模5人以上・調査産業計）

(%)

月	名目						実質	
	一般労働者			パートタイム労働者			一般＋パート	
	現金給与総額	定期給与	所定内給与	現金給与総額	定期給与	所定内給与	現金給与総額	定期給与
1月	0.0	0.6	0.1	1.5	1.3	1.2	△ 1.8	△ 1.5
2	0.1	0.3	△ 0.2	0.4	0.3	0.1	△ 2.0	△ 2.0
3	1.0	0.4	△ 0.1	0.8	0.8	0.6	△ 1.3	△ 1.8
4	1.2	0.6	0.1	0.9	0.9	0.7	△ 3.4	△ 3.8
5	1.0	0.8	0.4	0.8	0.6	0.5	△ 3.8	△ 3.9
6	1.5	0.8	0.5	0.7	0.7	0.6	△ 3.2	△ 3.8
7	3.0	0.8	0.6	1.0	0.9	0.9	△ 1.7	△ 3.4
8	1.3	0.6	0.5	△ 0.6	△ 0.7	△ 0.6	△ 3.1	△ 3.6
9	1.1	1.0	0.8	0.5	0.4	0.3	△ 3.0	△ 3.1
10	0.6	0.6	0.6	0.2	0.1	0.0	△ 3.0	△ 3.1
11	0.7	0.6	0.5	△ 1.1	△ 1.0	△ 1.0	△ 2.7	△ 2.7

(注)1.定期給与は所定内給与＋所定外給与。
2.実質賃金は消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く）を用いて算出。
3.資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

④企業収益の動向

2014年度の企業収益予測を日銀・短観（2014年12月調査）で見てみると、大企業、中堅企業、中小企業とも、総じて増収増益の傾向が続く予測となっている。2014年９月時点の予測よりも、12月時点のほうがおおむね上方修正されており、2013年度に比べ増加率は鈍化するものの、利益率（売上高当期純利益率）は上昇する傾向となっている。（**図表10**）

図表10　2014年度収益予測（日銀・短観）

（%）

産　業	売上高増加率			当期純利益増加率			売上高当期純利益率		
	13年度	2014年度		13年度	2014年度		13年度	2014年度	
	実績	9月予測	12月予測	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	6.0	1.8	2.0	86.1	1.7	7.5	3.6	3.6	3.8
製造業	7.1	1.2	1.1	150.3	4.3	5.2	4.5	4.6	4.7
鉄鋼	10.4	4.3	4.5	利益	4.8	16.1	3.4	3.4	3.8
非鉄金属	12.5	6.3	6.4	2.4	51.4	58.2	3.4	4.8	5.1
金属製品	4.6	2.4	2.5	106.3	10.6	19.6	3.2	3.5	3.7
はん用･生産用･業務用機械	4.8	3.7	5.2	49.6	5.6	19.4	6.7	6.8	7.6
電気機械	8.3	1.2	1.4	利益	3.4	17.2	2.6	2.6	3.0
造船･重機他	2.9	△ 4.8	△ 4.9	△ 33.7	28.5	27.2	2.3	3.1	3.1
自動車	8.0	△ 1.0	△ 0.4	88.3	△ 4.3	△ 6.4	7.0	6.8	6.6
②中堅企業									
全産業計	3.4	0.8	1.0	30.5	2.0	4.0	2.3	2.3	2.3
製造業	3.8	1.4	1.9	43.0	0.3	6.5	3.0	3.0	3.1
鉄鋼	9.8	4.3	4.6	利益	20.2	37.3	2.8	3.3	3.7
非鉄金属	9.7	5.8	6.4	46.2	24.9	28.8	3.2	3.7	3.8
金属製品	5.4	2.7	1.8	91.3	△ 22.8	△ 19.0	4.0	3.0	3.2
はん用･生産用･業務用機械	4.8	3.4	4.8	53.4	△ 6.4	3.8	5.0	4.5	4.9
電気機械	2.7	2.7	4.0	106.5	31.4	38.5	2.4	3.0	3.1
造船･重機他	△ 6.7	△ 0.5	0.3	△ 47.6	14.7	13.1	2.2	2.5	2.5
自動車	3.1	△ 2.4	△ 2.1	25.0	△ 27.0	△ 25.1	2.9	2.2	2.2
③中小企業									
全産業計	6.0	△ 0.5	0.3	33.2	0.5	3.6	1.9	1.9	2.0
製造業	4.9	1.4	2.1	36.3	10.7	17.0	2.2	2.4	2.5
鉄鋼	11.2	4.2	4.6	8191.9	7.8	8.0	2.0	2.1	2.1
非鉄金属	6.9	4.2	5.9	15.4	10.9	15.5	1.5	1.5	1.6
金属製品	4.7	2.6	2.5	23.9	23.1	36.9	2.3	2.7	3.0
はん用･生産用･業務用機械	0.9	1.9	4.1	17.9	9.3	15.4	3.6	3.8	4.0
電気機械	0.2	△ 0.3	△ 0.2	105.1	13.3	20.7	1.6	1.8	1.9
造船･重機他	△ 0.1	△ 2.0	△ 1.0	△ 41.4	27.7	42.7	1.7	2.2	2.4
自動車	2.7	△ 0.9	1.0	46.2	△ 4.0	5.0	3.0	2.9	3.1

(注)1. 調査対象は、大企業2,260社、中堅企業2,828社、中小企業5,224社。
2. 資料出所：日銀「短観」2014年９月および12月調査より金属労協政策企画局で作成。

２．労働分配率の動向

経団連の『経営労働政策委員会報告』では、従来、労働分配率に関する記載があったが、2015年版では一切触れられていない。2014年度の『経済財政白書』においても指摘があるなど、労働分配率の低下が明白になったためと推測される。

（参考１）内閣府「平成26年版経済財政白書」

2000年以降の全期間でみると、（中略）**日本、**アメリカ、ドイツ等では、**実質賃金が労働分配率の低下や交易条件の悪化によって押し下げられており、この期間においては、実質賃金の上昇は労働生産性の上昇に追いついていない。このような状況から脱するためには、企業収益が改善する中で、それを従業員へ適切に分配する**とともに、省エネ等を通じた資源・エネルギーコストの低減や投入価格の上昇に見合った産出価格の引上げを通じて交易条件を改善させることが重要である。（P.139）

ＧＤＰベースの労働分配率「雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ」（注１）**を見ると、1990年代に60%台半ばで推移していたのが、2000年代前半に60%程度に急激に低下**している。リーマン・ショックや東日本大震災によって、分母のＧＤＰが落ち込んだにもかかわらず、回復していない。**（図表11）**

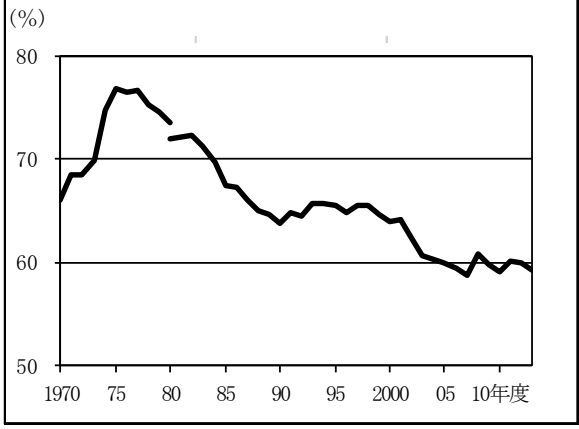
2001年度を100として、それ以降の物的生産性（就業者１人あたり実質ＧＤＰ）、付加価値生産性（就業者１人あたり名目ＧＤＰ）、および雇用者１人あたり名目雇用者報酬の動向を並べてみると、**雇用者報酬の動向は、物的生産性とも、付加価値生産性とも、まったく見合っていない**ことがわかる（**図表12**）。正社員の賃金の低下とともに、一般職・技能職を非正規労働者とする「雇用のポートフォリオ」が進められ、賃金水準の低い非正規労働者の比率が急速に拡大してきたことが、労働分配率の低下、すなわち付加価値生産性に見合った賃金が確保できていない要因となっている。

なお、雇用者報酬には賃金・一時金だけでなく、法定内・外の福利費なども含まれており、法定福利費の負担増を含めても、労働分配率が低下していることに留意すべきである。

ＯＥＣＤのデータから、**製造業の労働分配率（雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ）を算出すると、日本の57.9%に対し、イギリス80%台、イタリア70%台、ドイツ、フランスは60%台後半となっており、日本よりも低いのは、主要先進国ではアメリカと韓国だけ**となっている。**（図表13）**

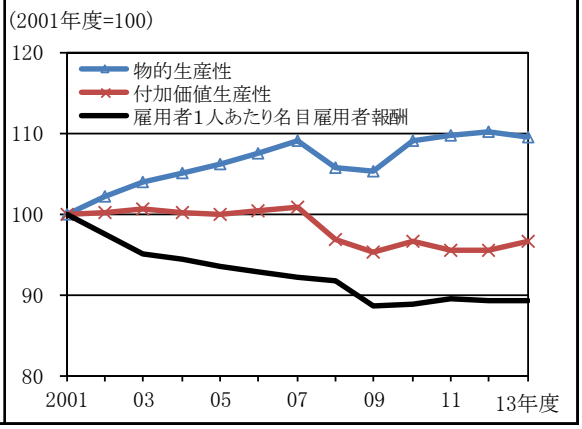
（注１）ＧＤＰベースの労働分配率では、「雇用者報酬÷国民所得」が用いられることがあるが、この指標は自営業者の廃業が進むと、労働分配率が上昇するバイアスがかかっているため、これを補正する必要がある。

図表11　GDP統計ベースの労働分配率の推移



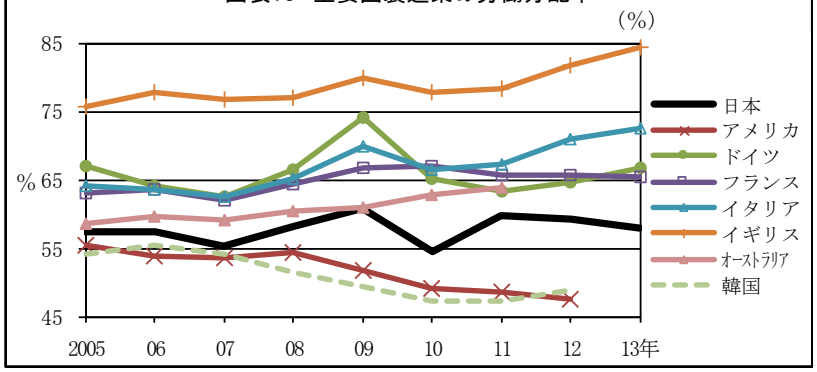
(注)1. 労働分配率は、「雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ」
2. 1980年度と2001年度は、直前のデータと連続していない。
3. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

図表12　2000年代における生産性と人件費の動向



(注)1. 物的生産性は就業者１人あたり実質ＧＤＰ、付加価値生産性は就業者１人あたり名目ＧＤＰ。
2. 2000年度から連続したデータがないため、2001年度を100とした。
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。

図表13　主要国製造業の労働分配率



(注)1. 労働分配率は「雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ」
2. 資料出所：ＯＥＣＤ資料より金属労協政策企画局で作成。

３．賃金の国際比較

2015年版の経労委報告では、賃金の国際比較について一切触れていない。日本の賃金水準が先進国の中で最低水準であり、新興国との差もわずかとなっているためと思われる。

アメリカ労働省労働統計局のデータによれば、**直近為替レート（１ドル＝116円など）で換算した製造業の時間あたり賃金は、日本を100とすると、ドイツ183.1、オーストラリア163.5、フランス159.2、アメリカ146.7、イタリア136.6、カナダ133.6、イギリス127.8**となっている。北欧諸国はもっと高く、ノルウェー222.9、デンマーク194.0、スウェーデン191.3という状況にある。**新興国では、シンガポール95.7、韓国87.3とわが国とほとんど遜色ない水準**になってきている。

こうした国際比較に対して、たまたま為替相場が円安に振れているためではないか、との指摘も考えられる。そのため、**物価水準から算出した理論上の為替レートである購買力平価（１ドル＝104円など）**(注２)**で換算しても、同じく日本を100として、ドイツ165.6、フランス133.8、アメリカ131.6、イタリア128.8、オーストラリア111.6、カナダ107.9、イギリス104.1となっている。なお購買力平価では、韓国はすでに100.1の水準**に達している。**（図表14）**

日本が競争しているのは新興国・発展途上国であって先進国ではない、との指摘もある。しかしながら、**新興国・発展途上国と競争しているのは日本だけではない。**北欧の国々も、ドイツ、アメリカも、オーストラリアも、中国やインドをはじめ新興国・発展途上国と熾烈な国際競争を繰り広げている。ヨーロッパにはチェコやポーランドといった賃金水準の低い工業国があり、アメリカにはメキシコがある。アフリカの台頭も著しく、先進国・新興国・発展途上国の競争は世界共通である。**高い賃金の国には、高い賃金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。

（注２）購買力平価は、円・ドル相場で言えば、日米の物価水準がイコールになる理論上の為替レートである。ＯＥＣＤの推計（2013年）によれば、１ドル＝104円となっているが、これは、アメリカで１ドルで買えるものが、日本では104円で買える、ということを示している。

図表14　製造業における時間あたり人件費の国際比較（全雇用者・2012年）

国	時間あたり人件費（各国通貨表示）	直近為替レートで換算			購買力平価で換算		
		1ﾄﾞﾙあたり各国通貨	ﾄﾞﾙ換算	日本＝100	1ﾄﾞﾙあたり各国通貨	ﾄﾞﾙ換算	日本＝100
＜主要先進国＞							
ドイツ	35.61 ﾕｰﾛ	0.800	44.51	183.1	0.793791	44.86	165.6
フランス	30.96 ﾕｰﾛ	0.800	38.70	159.2	0.854056	36.25	133.8
アメリカ	35.67 ﾄﾞﾙ	1.000	35.67	146.7	1.000000	35.67	131.6
イタリア	26.58 ﾕｰﾛ	0.800	33.23	136.6	0.761802	34.89	128.8
カナダ	36.58 ｶﾅﾀﾞﾄﾞﾙ	1.126	32.48	133.6	1.251681	29.22	107.9
イギリス	19.70 ﾎﾟﾝﾄﾞ	0.634	31.08	127.8	0.698545	28.20	104.1
日　本	2,820.54 円	116.000	24.32	100.0	104.089852	27.10	100.0
＜北欧＞							
ノルウェー	368.62 ﾉﾙｳｪｰｸﾛｰﾈ	6.803	54.19	222.9	9.203809	40.05	147.8
デンマーク	280.75 ﾃﾞﾝﾏｰｸｸﾛｰﾈ	5.952	47.17	194.0	7.673446	36.59	135.0
スウェーデン	337.28 ｽｳｪｰﾃﾞﾝｸﾛｰﾈ	7.250	46.52	191.3	8.807330	38.30	141.3
フィンランド	33.13 ﾕｰﾛ	0.800	41.41	170.3	0.931505	35.57	131.3
＜東欧＞							
チェコ	233.95 ｺﾙﾅ	22.173	10.55	43.4	13.393120	17.47	64.5
ハンガリー	2,014.20 ﾌｫﾘﾝﾄ	246.305	8.18	33.6	129.278794	15.58	57.5
ポーランド	26.87 ｽﾞﾛﾁ	3.378	7.95	32.7	1.821618	14.75	54.4
＜環太平洋＞							
オーストラリア	46.02 ｵｰｽﾄﾗﾘｱﾄﾞﾙ	1.157	39.76	163.5	1.522100	30.23	111.6
シンガポール	30.19 ｼﾝｶﾞﾎﾟｰﾙﾄﾞﾙ	1.297	23.28	95.7	－	－	－
韓　国	23,329.16 ｳｫﾝ	1098.901	21.23	87.3	860.219004	27.12	100.1
台　湾	279.49 台湾ﾄﾞﾙ	30.769	9.08	37.4	－	－	－
メキシコ	83.72 ﾒｷｼｺﾍﾟｿ	13.624	6.15	25.3	8.041976	10.41	38.4

(注)1.直近為替レートは、2014年12月日銀発表の基準外国為替相場、裁定外国為替相場、市場実勢相場。
2.資料出所：アメリカ労働省労働統計局"International Labor Comparisons"、日本銀行、ＯＥＣＤ資料より金属労協政策企画局で作成。

４．欧米系多国籍企業との売上高人件費比率の比較

（企業経営で重視されるＲＯＥ、ＲＯＡ）

企業経営では、株主の資本でどれだけの利益を稼ぎ出したかを示す指標であるＲＯＥ（自己資本利益率）や、自己資本と借入金などを含めた総資産でどれだけの利益を得ているかを示すＲＯＡ（総資産利益率）が重視されている。

欧米系の主要な多国籍企業８社について、自己資本当期純利益率（2013年度・連結）を見てみると、５％程度の水準に止まっている企業もあるものの、10％台のところも多く、キャタピラー社では18％に達している。一方、総資産当期純利益率（同）は、４％台の企業が比較的多い状況となっている。

日本企業について財務省「法人企業統計」（2012年度）で見てみると、製造業の自己資本当期純利益率は資本金10億円以上が3.6％、規模計が3.8％、総資産当期純利益率は資本金10億円以上、規模計とも1.6％になっている。①法人企業統計は単体決算の集計であり、グループ企業の連結決算とは性格が異なる、②日本は収益が大幅に改善する前の2012年度のデータである、という事情はあるものの、欧州系企業も欧州経済危機の影響を脱しているわけではなく、総じて日本企業の利益率が、欧米系企業よりも低水準となっていることが窺われる。

なおＲＯＥについては、一般的に８％が確保すべき目安とされている。経済産業省の「持続的成長への競争力とインセンティブ」プロジェクトの最終報告（2014年８月）でも、「グローバルな投資家と対話をする際の最低ラインとして８％を上回るＲＯＥを達成する」ことが謳われている。これに対しては、

①８％は､海外投資家がアメリカの株式市場の過去の収益率を根拠に掲げているにすぎない。日本の株式市場に対する期待収益率は、せいぜい２％にすぎない。

②ＲＯＥを目標にすると､パイ全体の拡大よりも､パイの切り分け方に手をつけようとして、株主以外のステークホルダーの犠牲でＲＯＥを引き上げる方向に動きやすい。

③賃下げやコストカットが常態化し、これによって消費者の支持を失えば、売上高も利益も減少し、結果としてＲＯＥも低下する。

④全部の企業が同じ経営指標を重視していけば、個々の企業から個性が消え、これも結局、利益率の減少につながる。

といった強い批判がある。ＲＯＥやＲＯＡが経営の結果として高くなるのは望ましいことであるが、これを追求した経営を行うと、企業経営が本来めざすべき、消費者の支持を失い、かえってＲＯＥやＲＯＡは低下してしまうということである。

（低い利益率の原因は、人件費ではない）

ＲＯＥやＲＯＡが重視される状況下で、これらが欧米系企業に比べて低いとすれば、たとえ増収率・増益率が高くとも、また日本の賃金水準が国際的に見て低位にあり、労働分配率も低水準になっているとしても、企業が賃上げに消極的な姿勢を示す可能性がある。

しかしながら、「売上高人件費比率」を見てみると、欧米系多国籍企業は８社中５社で20％を超えており、なかでもシーメンス社は34.8％、ＳＫＦ社は31.1％に達しているのに対し、日

本企業は、製造業で資本金10億円以上の企業が11.1%、規模計で14.1%にすぎず、金属産業の各業種でもおおむね10%台に止まっている。（**図表15**）

①日本の利益率の低さは、人件費が原因ではない。

②売上高の20～30%を人件費に投資している欧米系多国籍企業に対抗し、日本企業が10%台の人件費で競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問である。

と言えるのではないか。売上高人件費比率は企業によってさまざまであるが、**日本企業は、賃金抑制の経営姿勢を脱却し、積極的な「人への投資」と従業員に対する付加価値の適正な配分を通じて、利益率を高めていくことが求められている。**

図表15　欧米系多国籍企業と日本企業における利益率と人件費の比較

（%）

企業グループ、産業・規模		売上高営業利益率	売上高当期純利益率	ROE 自己資本当期純利益率	ROA 総資産当期純利益率	売上高人件費比率	自己資本比率
多国籍企業（2013年度・連結）							
フォルクスワーゲン		5.9	4.6	10.2	2.8	16.1	27.8
ボルボ		2.6	1.4	4.9	1.1	17.8	22.4
フィリップス		8.5	5.0	10.4	4.4	26.3	42.3
エリクソン		7.8	5.4	8.6	4.5	28.6	52.6
シーメンス		7.7	5.8	15.4	4.3	34.8	28.1
SKF		5.8	1.6	4.9	1.5	31.1	29.8
ティッセンクルップ（2014年度）		2.7	0.5	6.1	0.5	20.4	8.9
キャタピラー		10.1	6.8	18.1	4.5	19.7	24.6
日本・法人企業統計（2012年度・単体の集計）							
製造業	規模計	2.9	1.7	3.8	1.6	14.1	42.3
	資本金10億円以上	3.1	1.9	3.6	1.6	11.1	44.3
鉄鋼業	規模計	-0.1	-2.7	-6.4	-2.2	9.4	33.9
	資本金10億円以上	-1.0	-4.8	-10.4	-3.4	7.1	32.2
非鉄金属	規模計	2.2	2.6	5.5	1.9	10.0	35.2
	資本金10億円以上	2.2	3.5	6.6	2.3	7.7	34.7
金属製品	規模計	3.0	1.9	4.4	1.9	23.4	44.4
	資本金10億円以上	3.7	2.3	3.8	2.0	16.4	52.4
機械	規模計	4.0	2.7	4.2	2.0	18.1	48.6
	資本金10億円以上	4.7	4.1	6.2	3.0	14.5	48.5
電機・電子	規模計	0.9	-1.6	-3.8	-1.4	16.5	37.2
	資本金10億円以上	0.7	-2.9	-5.9	-2.3	14.8	38.5
自動車・同付属品	規模計	3.2	3.7	9.1	4.2	11.7	45.6
	資本金10億円以上	3.2	4.1	9.0	4.2	10.8	46.5
その他の輸送用機器	規模計	4.8	3.5	8.7	3.1	15.2	35.3
	資本金10億円以上	3.8	2.8	7.1	2.2	14.2	30.6

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作成。

Ⅱ．経営側の主張と労働組合の考え方

ここでは、2015年闘争に臨む経営側の方針として、経団連が１月20日に発表した『2015年版経営労働政策委員会報告』をもとにして、今回の交渉において、経営側が主張してくる可能性のある項目について、労働組合としての考え方を整理した。

経労委報告では、

- 今はまさに正念場であり、好循環の２巡目をしっかりと回すため、**経済界として一歩前に出た対応**を図らなければならない。（経労委序文）
- 経営者自らが経済再生の主役を担うべきとの観点から、経団連は、企業収益の持続的な拡大を図り、今次交渉･協議における賞与や手当を含めた**賃金の引き上げを目指し、会員企業に呼びかける**ことを表明した。（経労委P.86）
- デフレからの脱却に向けた「期待」を「確信」へと変えていかない限り、経済の再生は困難である。**企業労使は、こうしたマクロ的な認識や、春季労使交渉･協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある。**（経労委P.87）
- 経済の好循環の２巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、**賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。**（経労委P.88）
- **収益の拡大という成果を賃金の引き上げにつなげていく**企業行動が連鎖し合うことで、縮小経済を拡大する経済へと変えていく大きな力が生まれ、好循環の形成はより確かなものとなっていく。（経労委P.88）

など、総論としては、労働組合と見解を同じくするところが多い。

しかしながらその具体策となると、実態にそぐわないベア要求、デフレ時には賃下げ、物価は消費税率引き上げを差し引く、賃上げは賞与（一時金）で、などといったデフレ時代そのままの発想、経済再生とは対極にある施策が、旧態依然としてそこかしこに打ち出されている。

今後、個別企業における労使交渉が本格化するにあたり、経労委報告で謳われたわが国経済再生に向けた基本的な考え方を踏まえつつ、具体的な対応については、経済の再生と産業・企業の健全な発展、そして勤労者生活の向上を同時に実現するための結論に向けて、産別労使・企業労使が交渉・協議を尽くしていくことが不可欠となっている。

１．従業員への付加価値の適切な配分と賃上げについて

＜経営側の主張＞

＊ベースアップの実施には、生産性の向上に裏付けられた収益の拡大が必要である。

- 各企業において従業員の創出する付加価値と賃金水準の整合性を高める取り組みの強化が行われている。多くの企業において、労使の話し合いにより、従業員間の公正さを確保する観

点から、年功的な人事・賃金制度から仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への移行が進展している。（経労委P.67）

- 労働生産性と付加価値の安定的な向上なくして月例賃金の引き上げは難しい。（経労委P.82）
- ベースアップの実施には、生産性の向上に裏付けられた中長期的な収益の拡大が必要となろう。（経労委P.88）

＜労働組合の考え方＞

（人件費は付加価値に見合ったものとなっていない）

⇒　経労委報告では、「各企業において従業員の創出する付加価値と賃金水準の整合性を高める取り組みの強化が行われている」と主張している。しかしながら、**図表12**で示したように、**わが国の人件費は、付加価値生産性や物的生産性とまったく見合っておらず、労働分配率は低下してきた。**企業で創出された付加価値をどれだけ賃金として従業員に配分するか、人件費への配分の公正さ・適正さという意味での「付加価値と賃金水準の整合性」が図られている状況にはない。

⇒　わが国ものづくり産業が熾烈な国際競争を生き抜いていくためには、プロダクト・イノベーション（新分野・新製品の開発）だけでなく、わが国の強みであるプロセス・イノベーション（生産性の向上）が絶対に必要である。それには、**生産性三原則（①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）に基づく「人への投資」と付加価値の適正な配分が不可欠**である。

⇒　経営者団体が「ベースアップの実施には、生産性の向上に裏付けられた中長期的な収益の拡大が必要」というのであれば、わが国の人件費が「中長期的」に付加価値生産性や物的生産性に見合っていない状況からして、まさにベースアップを行うべきとの認識を示す必要があるのではないか。

＜経営側の主張＞

＊ベースアップだけが賃上げではない。一時金の引き上げも賃上げである。

- 賃金とは、月例賃金のみを指すのではなく、賞与などを含め、名称の別を問わず従業員に支払うすべてを含めた多様なものである。したがって、「賃金の引き上げ＝ベースアップ」といった単純なものとはならない。ベースアップは賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとして考えるべきものである。（経労委P.88）
- 賃金の引き上げを「年収ベースの引き上げ」ととらえることで、労使の工夫と選択の余地が広がる。月例賃金に固執しすぎると、取りうる対応も限られる。年収ベースの引き上げを目指すことで、検討可能な企業の数も広がり、さまざまな方策が展開できる。（経労委P.89）

＜労働組合の考え方＞

（ベースアップが賃上げの選択肢のひとつなら、「マクロ的な認識」に立って、賃上げ要求に応えるべき）

⇒　**賞与（一時金）引き上げも賃上げであり、ベースアップは賃上げの選択肢のひとつ、とする経営側の姿勢は、デフレ時代と変わらない**ものである。昨年末の「経済の好循環実現に向けた政労使会議」では、「企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図る」との合意がなされているが、経営者団体の賃上げへの姿勢は、デフレ時代と何ら変わらないということになるのか。**（参考２）**

⇒　**ベースアップが賃上げの選択肢のひとつというのなら、**経労委報告がまさに指摘するように、**経営側は「デフレからの脱却に向けた期待を確信へ」変えていくという「マクロ的な認識」**（経労委P.87）**に立って、労働組合の賃上げ要求に応えるべき**である。

（生産性向上は恒常的・永続的な取り組みであり、その成果は恒常的・永続的な賃上げで）

⇒　**生産性向上の取り組みが一時的・短期的なものではなく、恒常的・永続的なものである以上、恒常的・永続的な賃上げによって、「人への投資」と付加価値の適正な配分を行うべき**である。

⇒　一時金は企業業績によって変動するため、金属労協では年間４カ月分を最低獲得水準としている。仮に、一時金の引き上げを「賃上げ」とするならば、一時金の引き下げは「賃下げ」となってしまう。そうした場合には、一時金についても、これまで以上に下支えの取り組みを強化する必要が出てくる。

（ベースアップの消費拡大効果は、一時金引き上げよりも大きい）

⇒　経済の好循環を実現するためには、企業収益の向上を勤労者への配分に結びつけるだけでなく、勤労者への配分を個人消費の拡大につなげていかなくてはならない。**消費水準の決定要因は、生涯にわたる所得の見通し、および所得に占める安定的な所得の割合である。従って、一時金の引き上げよりも、安定的な所得を増加させるベースアップのほうが消費を拡大させる効果が大きい。（参考３）**

⇒　たとえば総務省統計局「家計調査」を見ると、2001年度以降、賞与（一時金）が前年よりも増加した年は、2006年度、2007年度、2010年度、2013年度の４年間があるが、このうち、可処分所得が減少した2007年度を除いて、あとの３年間については、貯蓄のほうが大きく増加している。**（図表16）**

⇒　大和総研の研究によれば、雇用者所得２％の増加が行われた場合、定期給与で増加した場合には、5.3兆円の個人消費拡大効果があるが、特別給与では0.7兆円の拡大効果に止まるとのことである。**（参考４）**

（参考２）経済の好循環の継続に向けた政労使の取組

2014年12月16日　経済の好循環実現に向けた政労使会議

賃金上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、**経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図る**とともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。

（参考３）グレゴリー・マンキュー『マンキュー経済学Ⅰミクロ編』（注３）

＊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をすると信じている。

（注３）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。

図表16　一時金が増加した年の貯蓄の状況（2001年度以降）

（円・％）

年度	実収入	世帯主の賞与	可処分所得	貯蓄純増	個人消費
2005	521,205	63,562	438,122	71,265	327,195
2006	528,110	69,759	443,860	86,267	319,722
増加率	1.3	9.7	1.3	21.1	△ 2.3
2006	528,110	69,759	443,860	86,267	319,722
2007	529,676	71,601	442,020	77,914	325,445
増加率	0.3	2.6	△ 0.4	△ 9.7	1.8
2009	517,158	62,747	427,085	70,314	318,854
2010	518,279	63,269	428,384	76,126	314,646
増加率	0.2	0.8	0.3	8.3	△ 1.3
2012	518,454	60,113	423,913	71,788	317,104
2013	523,719	63,217	426,299	74,735	322,027
増加率	1.0	5.2	0.6	4.1	1.6

(注)1. ２人以上の世帯・うち勤労者世帯。金額は月平均。
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。

（参考４）経済の好循環実現に向けた賃金の見方

大和総研経済調査部エコノミスト　齋藤　勉

試算によれば、**定期給与（所定内給与＋所定外給与）の増加により雇用者所得が２％増加した場合、個人消費は5.3兆円増加する。一方で、特別給与の増加で雇用者所得が増加した場合には、個人消費の増加額は0.7兆円にとどまる。**すなわち、**賃金上昇の中身が所定内給与などの定期給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、一時的な所得にすぎない特別給与の増加による場合は、その多くを貯蓄に回してしまう**のである。

これは、いわゆる「恒常所得仮説」を考えれば解釈がしやすいだろう。家計が自らの生涯所得の予測値にしたがって消費行動を行っているとすれば、賃金増加が消費の増加につながるか否かは、恒常的な賃金増加が起こるか否かにかかっている。そして、所定内給与の増加、すなわちベースアップが生じた際には、恒常的な賃金上昇が期待できることから、生涯所得の増加幅は一回の賃上げ幅を上回ると家計は考えるだろう。このとき、賃上げ分の多くを消費に費やすと考えられる。一方で、一度きりの支給である特別給与の増加は、恒常的な賃金の上昇を意味するものではないため、生涯所得の増加幅は一回の賃金上昇幅と等しいものと捉えられる。このとき、家計は将来の消費のために賃上げ分の一定部分を貯蓄し、一部のみを消費に回すだろう。

資料出所：大和総研調査季報 2014年新春号 Vol.13

２．賃上げ要求根拠について

＜経営側の主張＞

＊２％以上という連合のベア要求は、その根拠が抽象的で具体性に欠ける。

- （連合が）すべての労働組合に２％以上のベア要求を求めることは納得性が高いとはいえない。（経労委P.81）
- 「経済の好循環を実現していく社会的役割と責任」という抽象的な表現では、要求根拠としての具体性に欠ける。（経労委P.81）
- 経済全体の成長が十分でなく、企業間の格差が生じているなか、実態にそぐわないベア要求を掲げることには疑問がある。（経労委P.82）
- 企業労使の交渉に際しては、自社の労働組合からの具体的な要求内容とその根拠を十分に確認する必要がある。（経労委P.89）

＜労働組合の考え方＞

（賃上げの要求根拠は抽象的ではない）

⇒　かつて賃上げ根拠として、

労働組合：経済整合性論、逆生産性基準原理

（ベア率＝就業者１人あたり実質ＧＤＰ成長率＋消費者物価上昇率）

旧日経連：生産性基準原理

（ベア率＝就業者１人あたり実質ＧＤＰ成長率）

をそれぞれ掲げ、マクロ経済の観点からの適正な勤労者への成果配分のあり方について、論争を繰り広げてきた。

2015年闘争の要求基準は、こうしたフォーミュラ（公式）に数値を直接あてはめたものではないが、生産性の変化（就業者１人あたり実質ＧＤＰ成長率）や、物価の動向（消費者物価上昇率）を総合的に判断したものであり、決して「抽象的な」要求根拠ではない。

⇒　経営者団体が、労働組合の要求を「実態にそぐわないベア要求」として批判するならば、かつての生産性基準原理のように、「どのような場合に、どれだけベースアップを行うのか」について、明確な考え方を示した上で批判すべきである。そのような考え方を示さないのであれば、経営者団体は、要求への批判やベースアップ押さえ込みにつながる発言などは控え、各産業・企業における労使交渉を見守るべきである。

（企業業績の格差があっても、産別で統一的な賃上げが市場経済原理）

⇒　デフレ脱却を確実なものとし、経済の好循環を実現するためには、個別企業の事情を乗り越え、まさに「マクロ的な認識」に立って、日本全体の賃金の底上げを行っていく必要がある。その点で、連合が提示している要求方針の位置づけはきわめて重い。

⇒　企業の業績格差を強調するのは経営者団体の常であるが、2013年度の内閣府「経済財政白書」によれば、「我が国企業のＲＯＡのばらつき（標準偏差）はアメリカやドイツと比べると非常に小さく、**企業間の収益性の格差は小さい**」とのことである。**（参考５）**

⇒　**日本よりも企業間の収益格差が大きいにも関わらず、欧米では、賃金決定は産別労使交渉や、産別と個別企業との交渉で決定されている。一方、日本では、連合や金属労協の方針に基づき、産別組織が要求基準を決定し、産別で統一的な闘争を展開**している。

⇒　こうしたシステムは、

- **労働市場では、経営側に比べ勤労者の交渉上の立場が弱いため、統一的な取り組みによって勤労者の立場を補強し、労使対等の下で交渉を行うことができるようにする。**
- **企業の個別の事情を乗り越え、「同一価値労働同一賃金」の実現をめざす。**

ための仕組みである。

⇒　従って、労働組合の統一的な闘争は、市場経済原理の下で、適正な賃金決定をするために不可欠なシステムである。経営者団体には、こうした重みを十分に認識し、短絡的に「企業間の格差」を主張することのないよう、強く望みたい。

（参考５）内閣府「平成25年版経済財政白書」

日本、アメリカ、ドイツの３か国について、ＲＯＡの分布から企業間の収益性の格差を確認しよう。**我が国企業のＲＯＡのばらつき（標準偏差）はアメリカやドイツと比べると非常に小さく、企業間の収益性の格差は小さい。**その理由として、我が国企業のリスクテイク行動の消極性が考えられる。横並び志向のために競争力のある企業が出現しにくくなっており、その結果、製品差別化が進まず企業間の収益性のばらつきが小さくなるとともに、平均的な収益性の水準が低くなっている（ローリスク・ローリターン）と考えられる。他方、アメリカでは、日本と比較して、ハイリスク・ハイリターンを求める企業風土であるため、非価格競争力の高い革新的な新製品が生まれやすく、企業間の収益性に差が生じているものと考えられる。

我が国製造業のように企業間で似たような製品を生産している場合には、市場の寡占化も進みにくく、過当競争となり、収益性も低くなると考えられる。実際、日本、アメリカ、ドイツの製造業上場企業の個票データを用いて、売上高のハーシュマン・ハーフィンダール指数を計算して寡占度を比較すると、日本の指数は非常に小さく、市場の寡占度が低いことが分かる。

このように、我が国製造業の横並び志向が、抜本的な製品差別化を抑制し、利幅の薄いビジネスモデルに偏る傾向を生んでいると考えられる。（P. 166）

＜経営側の主張＞

＊大企業と同等の支払い能力を持つ中小企業は、極めて限られる。

- 原子力発電所の稼働停止や円安の進行によるエネルギー価格の上昇は、価格転嫁が容易ではない中小企業の経営を圧迫しており、エネルギーコスト低減に向けた支援の強化が不可欠である。大企業としても、取引先企業との取引の適正化に努めていく。（経労委P. 11）
- 自社のコア人材育成のため、若者を積極的に採用したいと考える中小企業は多いものの、事業規模が小さいほど求人倍率と離職率が高く、雇用のミスマッチが生じている。中小企業と若者のマッチングを強化していくためには、中小企業の魅力について理解を深める取り組みが重要である。（経労委P. 11）
- 中小企業について、「底上げ・底支え」「格差是正」を目指し、大企業における要求水準を上回る形で、（中略）要求することは、中小企業の現状を踏まえたものになっているとはいえない。（経労委P. 82）

• 大企業と同等の支払能力を持つ中小企業は、極めて限られるであろう。（経労委P. 82）

＜労働組合の考え方＞

（中小企業における賃上げの必要性）

⇒　金属労協では、企業の規模に関わらず、「6,000円以上」を賃上げ要求の方針としている。労働市場における労働力の価格である賃金については、**「同一価値労働同一賃金」の原則が確立されるべきであって、企業規模による賃金水準の格差は容認できない。大手と中小が同額で賃上げを行えば、少なくとも金額での格差拡大を防止し、比率では、わずかではあっても格差縮小につながる**ので、格差是正に向けた第一歩と言える。

⇒　所得に占める消費支出の割合（平均消費性向）は、所得が低い場合に高くなる傾向がある。従って、**物価上昇の生活への影響は、低賃金の場合のほうがより大きく、中小企業で大手を上回る賃上げを行うことには、合理的な理由がある。**

（大手と中小では、支払い能力の概念は異なる）

⇒　**「大企業と同等の支払能力を持つ中小企業は、極めて限られる」というのは、あくまで大企業の目線で見た判断**である。消費者物価上昇率２％時代というのは、需要が供給を上回る状態が続くということであり、必然的に人手不足経済となる。**賃金・労働条件が相対的に低位となっている中小企業では、人材確保の観点から、その格差是正を積極的に進めることが不可欠**となってくる。「中小企業の魅力について理解を深める」のは重要だが、「中小企業の魅力を高める」のがまず不可欠である。

⇒　また中小企業では、ＲＯＥやＲＯＡの観点からの圧力が比較的弱く、**「支払い能力」の概念も、大企業とは違っていて当然**である。

（取引の適正化）

⇒　昨年末の「経済の好循環実現に向けた政労使会議」では、経済界は「取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組む」とされており（**参考２**）、経労委報告でも、関心はエネルギー価格の価格転嫁に限られているように見受けられる。価格転嫁は当然ながら、それに限定することなく、**大手と中小、組み立てメーカーとサプライヤーの間における「優越的地位の濫用」の防止、下請適正取引の確立によって、大企業は中小企業に適正な付加価値を確保し、賃金・労働条件の格差是正に寄与していかなくてはならない。**

３．企業収益と賃上げについて

＜経営側の主張＞

＊2014年度の企業収益の拡大は鈍化する。

・2014年度の企業収益はこれまで総じて堅調に推移しており、企業全体でみればリーマン・ショック前の水準を超える勢いである。ただし、伸び率ベースでは2013年度ほどの高い数字は期待できず、業種によっても大きな差が生じている。（経労委P.87）

＜労働組合の考え方＞

（2000年以降、企業収益が改善しても賃金は低下していた）

⇒　2014年度の内閣府「経済財政白書」では、

・日本、アメリカ、ドイツは、企業収益が増加しても名目賃金が上昇しにくい状況にあり、特に、**日本は、2000年以降、右下がりの関係が観察される。（企業収益が改善しても賃金が下がる）**

と指摘している。**（参考６）**

⇒　**経団連の調査している大企業における大学卒総合職の標準者賃金を見ても、1998年のあとは、長期的に低下傾向**となっている。**（図表17）**

⇒　現在の高収益は、輸出産業の場合、円安が進んだにもかかわらず、輸出先の現地価格をあまり引き下げなかったことによる部分が大きい。この場合、円安の進行が鈍化すれば、同時に収益の改善も鈍化してしまう。しかしながら最近では、現地価格の低下が目立つところとなっており、**現地価格低下は短期的には利益圧縮要因ではあるものの、競争力強化による輸出拡大と、それによる長期的な収益改善が期待される**ところとなっている。

⇒　2013年度決算に比べれば、**2014年度の増収率・増益率は総じて鈍化する予測となっているものの、2014年12月調査の日銀・短観（図表10）によれば、売上高当期純利益率は、2014年度のほうが上昇する見込みとなっている。**重要なのは、2013年度に続いて高収益をあげているということであり、企業収益の改善が勤労者への配分につながっていなかった状況から、着実に脱却していく必要があるということである。

（参考６）内閣府「平成26年版経済財政白書」

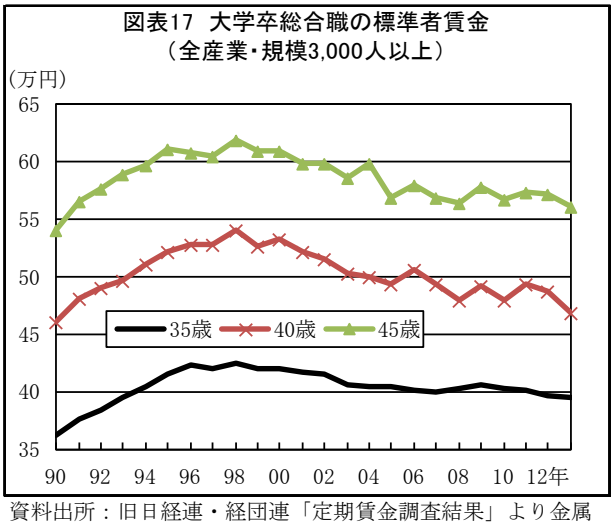
我が国の名目賃金と企業収益の関係が希薄化

主要先進５か国について、時間当たり営業余剰の変化に対して時間当たり名目雇用者報酬がどのように反応するかについて、両者の年代ごとの関係を確認する。（中略）

まず、英国、フランスについては、いずれの年代においても明確な右上がりの傾向が観察され、おおむね45度線に近い位置にある。このことは、時間当たり名目雇用者報酬と時間当たり営業余剰は同方向に変化すること、両者の変化の大きさもほぼ同じであることを示す。そのため、これらの国では企業収益が改善すれば、名目賃金も同じように増加しやすい。

次に、**日本、アメリカ、ドイツは、2000年以降に傾きが小さくなっており、企業収益が増加しても名目賃金が上昇しにくい状況にある。特に、日本は、2000年以降、右下がりの関係が観察される。**この背景としては、我が国の景気の低迷やデフレによって、企業の時間当たり営業余剰が伸び悩む

中で、時間当たり名目雇用者報酬の伸びが他国と比べて抑制されたことが挙げられる。ドイツについては、2000年代前半の労働市場改革による賃金の抑制等の影響が指摘できる。（P.129）



資料出所：旧日経連・経団連「定期賃金調査結果」より金属労協政策企画局で作成。

＜経営側の主張＞

＊賃金決定では単体決算が重要であり、連結決算が好調でも賃上げができるわけではない。

- 東証一部上場企業の連結営業利益に占める単体営業利益の割合は、減少傾向にある。（経労委P.92）
- 賃金改定を検討する際、連結業績をベースとしている企業は少ない。（中略）連結ベースで見た場合に好業績となっている企業であっても、海外子会社の高収益が国内本体の業績悪化をカバーしているケースがある。連結業績が好調なことだけをとらえて、賃金引き上げの余力があるとみなすことは、必ずしも実態にそぐわない。（経労委P.93）

＜労働組合の考え方＞

（海外で産み出された付加価値についても、国内従業員の貢献に適切に配分すべき）

⇒　経労委報告（P.92）に掲載されている「東証一部上場企業の単体・連結営業利益の推移」のグラフを見ても、**連結利益、単体利益とも、2011年度を底として急速に回復**している。とくに単体利益の回復の度合いが大きく**（図表18）**、「連結営業利益に占める単体営業利益の割合」も上昇傾向にある。こうした継続的な収益の向上を、ベースアップなどの賃上げに反映させるべきである。

⇒　なお、**海外で産み出された付加価値については、**現地法人の従業員への成果配分や設備投資、国内での研究開発や設備投資に用いるとともに、**グローバルな事業展開における国内従業員の貢献にも、配分すべき**である。

⇒　国内では、研究開発を行っているだけでなく、いわゆるマザー工場として、生産設備の効率化、新技術の製品化、機械やソフトの内製などを担い、技術・技能やノウハウを蓄積し、カイゼン、ムダとり、４Ｓなどを推進し、国内外すべての工場における生産技術の高度化に

多大な貢献を果たしている。海外現地法人における工場の立ち上げはもちろん、その後のオペレーションにおいても、日本からの出向者が主導的な役割を果たしている。

図表18　東証一部上場企業の2013年度連結決算と単体決算（前年比）

（社・%）

産業	集計社数		売上高		営業利益	
	連結	単体	連結	単体	連結	単体
全産業	1,619	1,487	11.66	7.76	32.08	58.92
製造業	844	762	12.07	8.63	39.53	74.05
金属産業計	456	412	13.39	9.78	53.51	138.71
鉄鋼	32	29	17.56	24.32	447.34	黒字転換
非鉄金属	24	22	12.41	11.25	31.70	28.49
金属製品	35	30	10.15	△ 11.10	38.61	29.05
機械	123	110	14.38	8.88	38.53	36.46
電気機器	153	142	10.85	8.24	51.31	217.40
輸送用機器	62	55	15.38	10.44	50.84	152.38
精密機器	27	24	7.73	5.33	33.69	91.75

資料出所：東京証券取引所

＜経営側の主張＞

＊内部留保を理由とした賃上げ論は、企業の保有する固定資産や株式を売却しろ、ということである。

- 1998年度以降の資産・負債・純資産の増減などをみると、資本金10億円以上の大企業において、利益剰余金（内部留保）の増加が97.7%と確かに大きく増加している。（経労委P.95）
- 利益剰余金がどのように活用されているかは企業によって異なるため、詳細に把握することは難しいものの、（中略）規模が大きいほど投資有価証券との相関が強くなり、現金・預金との相関は弱くなることがわかる。（経労委P.96）
- 内部留保を原資とした賃上げ論があるが、そのような形での賃金引き上げを迫られれば、企業活動を支える有形固定資産やグループ会社の株式などを売却し、現金化して必要な資金を捻出せねばならない。それは結果として、企業の競争力や成長力の低下をもたらし、ひいては従業員の中長期的な処遇改善を阻害することにつながる。（経労委P.99）

＜労働組合の考え方＞

（内部留保の積み上がりと従業員への配分とのバランスを回復させるべき）

⇒　内部留保が拡大しているので、賃上げができるのではないか、との考え方は、内部留保を取り崩して賃上げ原資とせよ、という趣旨ではない。**内部留保の積み上がりと従業員への配分とのバランスが崩れているので、積極的な賃上げによって、これを是正すべきではないか、**との考え方である。労使交渉に際しては、そもそも2015年闘争の賃上げ要求を実現するにあたり、内部留保の取り崩しが必要かどうか、確認をしていく必要がある。

４．社会保障負担の増加と賃上げについて

＜経営側の主張＞

＊賃上げをしても、社会保険料の負担増が大きく、手取り賃金はあまり増えない。

- 社会保険料負担の増加は、企業だけでなく、従業員の手取り賃金額にも大きな影響を与える。例えば、従業員500人以上の企業における2013年度の現金給与総額は、前年度と比べて約3.9万円増加したものの、社会保険料が約2.5万円増となるため、現金給与総額の増加分の約35%（約1.4万円）しか手取り賃金額が増えていない。（経労委P.74）

＜労働組合の考え方＞

（勤労者に片寄っている負担増）

⇒　2013年度までの10年間における、社会保障に関わる雇主と雇用者（従業員）の負担の状況を見てみると、次のようになる。

- 雇主は、社会保険料の負担が4.9兆円増えているものの、一方で賃金・俸給の支払いが7.2兆円、退職金・企業年金の負担が2.2兆円減少しており、結果として、雇用者報酬（総額人件費）の支払いは、4.5兆円減少している。
- 雇用者（従業員）は、社会保険料の負担が6.0兆円増加しているだけでなく、そもそも賃金・俸給が7.2兆円減っているので、手取りは13.2兆円減少している。

負担が勤労者に片寄っているのは明らかであり、企業は、賃金・俸給の増加、すなわち賃上げによって、こうした勤労者の負担増に対して配慮すべきである。**（図表19）**

図表19　最近10年間における雇主の負担と従業員の受け取りの変化

（兆円）

項　　目	2003年度	2013年度	増 減 額
雇　主			
①賃金・俸給支払い	214.9	207.7	-7.2
②退職金・企業年金負担	15.6	13.4	-2.2
③社会保険料負担	22.3	27.2	4.9
雇用者報酬支払い（①＋②＋③）	252.8	248.3	-4.5
雇用者（従業員）			
④賃金・俸給受け取り	214.9	207.7	-7.2
⑤社会保険料負担	26.7	32.6	6.0
手取り受け取り（④－⑤）	188.2	175.1	-13.2

(注)1.賃金・俸給には、現物給与なども含まれる。
2.雇用者の手取りでは、所得税・住民税を考慮していない。
3.資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

＜経営側の主張＞

＊消費税率引き上げは、社会保障制度維持のためであり、企業が増税分のすべてを負担するのはおかしい。物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値がベースである。

- 社会保険料率の引き上げによって、法定福利費が増加し続けている点を考慮せねばならない。（経労委P.73）
- 2014年４月以降の消費者物価指数には消費税率引き上げの影響が２％程度含まれている。今般の消費税率の引き上げは、社会保障制度を維持していくための施策であり、増収分はすべて社会保障財源に振り向けられる。その受益者は全国民であることから、企業が増税分のすべてを負担することは適当でない。物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値をベースに議論していくことになる。（経労委P.85）

＜労働組合の考え方＞

（国際的に見て、日本の法定福利費の負担は重いとは言えない）

⇒　**法定福利費の国際比較をしてみると、直近の為替レート（１ドル＝116円など）では、日本はフランス、イタリア、ドイツ、アメリカの半分程度、韓国とほぼ同水準**に止まっており、企業の負担が重いとは言い難い。物価水準から算出した理論上の為替レートである購買力平価（１ドル＝104円など）で比較しても、日本が低い状況は変わっておらず、むしろ韓国の水準は、日本を20％近く上回っていることになる。**（図表20）**

（消費税率引き上げの使途は財源の付け替えであり、企業も受益者である）

⇒　消費税率引き上げによる増収は2014年度で５兆円とされているが、このうち社会保障の充実に使用される分は0.5兆円にすぎず、残りのほとんどは既存制度維持のための財源の付け替えにすぎない。2015年度は８兆円のうち1.35兆円（2015年度に税率引き上げはないが、政府の会計年度と企業の事業年度のずれにより、段階的な増収となる）、10％に引き上げられた段階でも、社会保障の充実分は14兆円のうち2.8兆円に止まる。**（参考７）**

⇒　そうした点からすれば、**消費税率引き上げの受益者は、「全国民」というよりは、企業を含めた「納税者」「社会保険料負担者」である。消費税率引き上げによって、企業も他の税や社会保険料の負担増が抑制されるという点については、留意すべき**である。

⇒　消費税率引き上げの影響は、政府試算によると、機械的な計算で２％ポイントということになるようだが、このうちいくらが勤労者の受益、いくらが企業の受益、などと切り分けるのは現実的ではない。**従業員の生活の切り下げを回避するということが、経営者としての責務であるとすれば、物価から消費税率引き上げの影響を差し引く、などといった対応を行うべきではない。**

⇒　なお、労使が知恵を出し合い、政府に対し、社会保障制度の給付と負担の適正化を求めていくことが重要である。

図表20　製造業における法定福利費の国際比較（全雇用者・2012年）

国	時間あたり法定福利費（各国通貨表示）	直近為替レートで換算		購買力平価で換算	
		ドル換算	日本＝100	ドル換算	日本＝100
＜主要先進国＞					
フランス	9.27 ﾕｰﾛ	11.59	263.3	10.85	221.3
イタリア	7.69 ﾕｰﾛ	9.61	218.4	10.09	205.8
ドイツ	7.56 ﾕｰﾛ	9.45	214.7	9.52	194.2
アメリカ	8.51 ﾄﾞﾙ	8.51	193.4	8.51	173.5
カナダ	7.29 ｶﾅﾀﾞﾄﾞﾙ	6.47	147.1	5.82	118.7
イギリス	3.07 ﾎﾟﾝﾄﾞ	4.84	110.0	4.39	89.6
日　本	510.54 円	4.40	100.0	4.90	100.0
＜北欧＞					
スウェーデン	112.46 ｽｳｪｰﾃﾞﾝｸﾛｰﾈ	15.51	352.4	12.77	260.3
ノルウェー	65.90 ﾉﾙｳｪｰｸﾛｰﾈ	9.69	220.1	7.16	146.0
フィンランド	7.39 ﾕｰﾛ	9.24	209.9	7.93	161.7
デンマーク	27.03 ﾃﾞﾝﾏｰｸｸﾛｰﾈ	4.54	103.2	3.52	71.8
＜東欧＞					
チェコ	62.28 ｺﾙﾅ	2.81	63.8	4.65	94.8
ハンガリー	473.77 ﾌｫﾘﾝﾄ	1.92	43.7	3.66	74.7
ポーランド	3.39 ｽﾞﾛﾁ	1.00	22.8	1.86	37.9
＜環太平洋＞					
オーストラリア	9.06 ｵｰｽﾄﾗﾘｱﾄﾞﾙ	7.83	177.9	5.95	121.4
韓　国	5,006.26 ｳｫﾝ	4.56	103.5	5.82	118.7
シンガポール	5.04 ｼﾝｶﾞﾎﾟｰﾙﾄﾞﾙ	3.89	88.3	－	－
メキシコ	25.25 ﾒｷｼｺﾍﾟｿ	1.85	42.1	3.14	64.0
台　湾	40.53 台湾ﾄﾞﾙ	1.32	29.9	－	－

（注）1. 直近為替レート、購買力平価は図表14と同じ。
2. 法定福利費は、社会保険料および雇用関係税。
3. 資料出所：アメリカ労働省、日本銀行、ＯＥＣＤ資料より金属労協政策企画局で作成。

（参考７）

〈27年度消費税増収分の内訳〉

《増収額計：8兆円程度》

○基礎年金国庫負担割合２分の１ — 3兆円程度
（平成24年度・25年度の基礎年金国庫負担割合２分の１の差額に係る費用を含む）

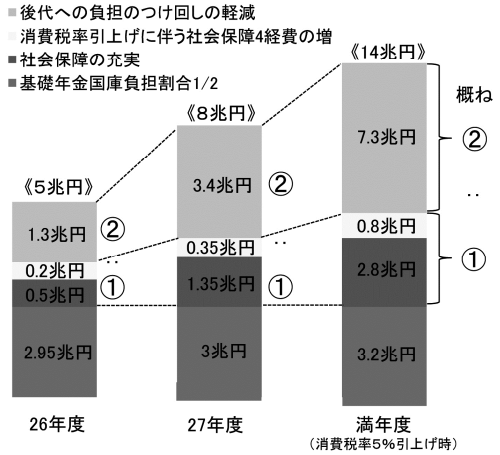
○社会保障の充実 — 1.35兆円程度
・子ども・子育て支援の充実
・医療・介護の充実
・年金制度の改善

○消費税率引上げに伴う社会保障４経費の増 — 0.35兆円程度
・診療報酬、介護報酬、年金、子育て支援等についての物価上昇に伴う増

○後代への負担のつけ回しの軽減 — 3.4兆円程度
・高齢化等に伴う自然増を含む安定財源が確保できていない既存の社会保障費

（注）金額は公費（国及び地方の合計額）である。

（参考）算定方法のイメージ



資料出所：厚生労働省

５．物価動向と賃上げについて

＜経営側の主張＞

＊物価が上昇した時に賃上げするなら、物価が下落した時は賃下げをすべきである。

・月例賃金と物価の動向をリンクさせた場合には、デフレ時には物価の下落分だけ月例賃金を引き下げる必要がある。（経労委P.85）

＜労働組合の考え方＞

（デフレ時代の発想からの転換を）

⇒　物価が下落した時は賃下げせよ、という主張は、それ自体、勤労者の生活の安定、それによる従業員の活力の維持、という点をまったく無視したものであるが、それだけでなく、**まさに経営者団体が、デフレ時代の発想から抜け出せていないことを如実に示している**。管理通貨制度（注４）および変動相場制の下では、中央銀行がデフレ政策を採らない限り、たとえ物価の下落があった場合でも、それは例外的・一時的なものに止まる（注５）。

⇒　ごく最近では、原油価格の下落が一時的に消費者物価上昇率の鈍化を招いている。しかしながら、石油製品などの価格下落によって家計や企業の購買力が拡大するとともに、日銀による追加金融緩和が行われたこともあり、時間が経過するにつれて需要全体が増加し、原油価格下落が物価に与える影響も緩和されることになるものと思われる。

⇒　日銀は消費者物価上昇率目標を２％としているが、「２％」は主要国の中央銀行が採用している標準的な目標である(**図表21**)。**企業や家計が、消費者物価上昇率２％時代に即した行動をとっていくことが、デフレ脱却を確実にし、２％を早期に実現することにもつながる。**

（注４）かつては、金（キン）の保有量に合わせて通貨が発行されていた。紙幣はただの紙ではなく、金の裏づけがあるという趣旨で、いつでも金に交換することができた。この「金本位制度」の下では、経済活動に見合って金保有量を拡大させることができずに通貨発行量が不足し、デフレが生じることも少なくなかった。大恐慌以来、「金本位制度」は廃止され、金の保有量とは関わりなく政府・中央銀行が通貨の発行量を管理する管理通貨制度が採用されている。

（注５）巷間、デフレの原因を人口減少や新興国・発展途上国からの輸入拡大に求める主張がある。しかしながら、

＊ドイツでは、2003年から2013年の10年間に人口が1.1％減少しており、日本の減少率（0.4％）を上回っているが、消費者物価指数は、10年間で日本が0.7％低下しているのに対し、ドイツは18.0％上昇している。

＊新興国・発展途上国からの輸入拡大は、先進国共通の現象であるが、2003年から2013年の消費者物価指数の上昇率は、10年間でＯＥＣＤ平均25.3％（年率2.3％）、Ｇ７平均で21.4％（年率2.0％）に達している。

ことからすれば、事実とは言い難い。(**図表22**)

図表21　各国の物価安定目標

国/地域	名称	指標	数値
日本	物価安定の目標 Price stability target	消費者物価（総合）	２％
米国	Longer-run goal	個人消費支出 デフレータ（総合）	２％
ユーロ圏	Quantitative definition	消費者物価（総合）	２％未満 かつ ２％近傍
英国	Target	消費者物価（総合）	２％
カナダ	Target	消費者物価（総合）	２％ （１～３％の中心値）
オーストラリア	Target	消費者物価（総合）	２～３％
ニュージー ランド	Target	消費者物価（総合）	２％近傍 （１～３％の中心値）
スウェーデン	Target	消費者物価（総合）	２％
スイス	Definition	消費者物価（総合）	２％未満

資料出所：日本銀行

図表22　OECD諸国の最近10年間の消費者物価の動向（2003年→2013年の上昇率）

(%)

国	上昇率	国	上昇率	国	上昇率	国	上昇率
トルコ	122.1	ｵｰｽﾄﾗﾘｱ	31.0	ベルギー	24.9	ノルウェー	18.9
ｱｲｽﾗﾝﾄﾞ	81.8	イギリス	30.4	ｵｰｽﾄﾘｱ	23.4	ドイツ	18.0
ハンガリー	60.5	スロベニア	30.0	イスラエル	22.9	ｱｲﾙﾗﾝﾄﾞ	17.9
エストニア	51.9	ギリシャ	29.7	イタリア	22.8	フランス	17.6
メキシコ	51.3	チェコ	28.8	ポルトガル	21.9	ｽｳｪｰﾃﾞﾝ	12.9
スロバキア	38.9	ﾆｭｰｼﾞｰﾗﾝﾄﾞ	28.7	デンマーク	21.4	スイス	5.9
チ　リ	34.8	スペイン	28.4	カナダ	19.6	日　本	△ 0.7
韓　国	33.1	アメリカ	26.5	オランダ	19.4	Ｇ７平均	21.4
ポーランド	32.6	ﾙｸｾﾝﾌﾞﾙｸ	26.2	ﾌｨﾝﾗﾝﾄﾞ	19.2	OECD平均	25.3

資料出所：ＯＥＣＤ資料より金属労協政策企画局で作成。

＜経営側の主張＞

＊実質賃金はプラスの場合が多いのだから、足元がマイナスでも気にする必要はない。

- 実質賃金の中長期的な動向をみると、前年比でプラスとなっている月の方が多く、足元の短期的な動きを過度に重視しすぎないことが重要といえる。（経労委P.91）

＜労働組合の考え方＞

（デフレ期には、物価下落以上に賃金が低下していた）

⇒　2014年度の内閣府「経済財政白書」では、

- 日本については、デフレ期に時間当たり名目雇用者報酬の下落率がＰＣＥデフレーター（ＧＤＰ統計における個人消費の物価指数）の下落率よりも大きくなり、実質雇用者報酬が低下する場合が多い。

と指摘されている。**デフレ期に実質賃金がマイナスとなっていれば、本来、景気の下支えを果たすべき個人消費が、その役割を果たすことができないのも当然**である。

⇒　経労委報告（P.91）に掲載されている「実質賃金の推移」のグラフを見ても、消費税率引き上げとは関係のない1998～2000年、2006年～2010年、2013年においても、実質賃金がマイ

ナス傾向となっている。**日本経済の再興を果たそうとする中で、実質賃金のマイナスを放置することはできない。**

⇒　「失われた20年」とも言われる長期にわたるデフレ、リーマン・ショックや東日本大震災をはじめとする相次ぐ災害、１ドル＝70円台という超円高、こうしたさまざまな苦難の中で、金属産業に働く勤労者は、時として実質賃金のマイナスをも甘受しつつ、産業の生き残りに向け、日々、懸命な努力を重ねてきた。**デフレ脱却を確実なものとし、経済の好循環を実現しようとしている今この時においても、なお実質賃金の重みを踏みにじる経営者団体の姿勢には、強いいきどおりを感じざるを得ない。**

（参考７）内閣府「平成26年版経済財政白書」

時間当たり名目雇用者報酬とＰＣＥデフレーターの伸びの大小関係を比較すると、デフレ期でない時期において、日本、アメリカ、英国、フランスは前者が後者を上回る割合が高く、実質賃金上昇率はプラスとなる傾向にある。他方、ドイツでは両者に明確な大小関係は認められない。ドイツについて期間別にみると、1990年代は前者が後者を上回る傾向にあったが、2000年以降になってその関係が変化しており、特に、2000年代前半の労働市場改革が行われた頃に時間当たり名目雇用者報酬の伸びが相対的に小さくなっている。この時期は、労働市場改革等を背景に、労働者の名目賃金が抑制されるとともに、相対的に低賃金の雇用者が増加しており、その影響が現れているものと考えられる。また、**日本については、デフレ期に時間当たり名目雇用者報酬の下落率がＰＣＥデフレーターの下落率よりも大きくなり、実質雇用者報酬が低下する場合が多い**ことに留意が必要である。（P. 134）

＜経営側の主張＞

＊賃金決定に際し、物価上昇は中心的な考慮要素ではない。

- 経団連の調査において、「2014年度の月例賃金を決定した際の判断要素」（３つ選択）を聞いたところ、（中略）「物価動向」との回答は約１割となっており、物価変動は中心的な考慮要素とされていないことが窺える。これは、（中略）仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行が進んでいることにより、賃金に占める生活保障給の比重が低下している影響もあると考えられる。（経労委P. 91）

＜労働組合の考え方＞

（物価への関心が薄いのは、デフレが続いてきたからである）

⇒　**物価変動が中心的な考慮要素となっていないのは、単にデフレが続いてきたから**ではないか。消費者物価が継続して上昇していく時代になれば、物価上昇は重要な判断材料となってくる。

⇒　経営側のいう生活保障給とは、文脈からして、年齢給のようなものを指しているものと思われる。年齢給だけで生計費を賄えるわけではない以上、「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行」によって、賃金決定における物価上昇の重要性が低下するわけではない。

＜経営側の主張＞

＊２％程度の定昇によって、物価変動を上回る賃上げが実施されてきた。

- 定期昇給の実施や賃金カーブの維持によって、従業員の月例賃金は毎年２％程度着実に上昇していることも踏まえる必要がある。（経労委P.85）
- 1990年代後半から始まった長期間にわたるデフレ下においては、継続的な物価の低下にもかかわらず、毎年春に２％程度の月例賃金の引き上げが行われており、その引き上げ率は、長年にわたって、物価変動を上回ってきた。（経労委P.90）

＜労働組合の考え方＞

（物価が上昇すると、賃金構造維持だけでは、生活水準切り下げになる）

⇒　**定昇をはじめとする賃金構造維持は、従業員の長期的な能力形成・仕事・役割・貢献度を評価する仕組みであるとともに、子育てのため、年齢に伴って増加する生計費を賄うために不可欠な仕組み**である。従って、生産性の向上と物価上昇に対応して実施するベースアップとは、混同されることがあってはならない。今さら言うまでもないことだが、**物価上昇局面では、賃金構造維持が行われていても、ベースアップが実施されなければ、生活水準が切り下げられる**ことになる。

＜経営側の主張＞

＊物価について議論する際の指標には、ＣＰＩ総合だけでなく、さまざまな指標がある。

- 労使交渉の際に物価動向について議論する場合は、まず、どの物価指標を参考とし、どの期間を対象として判断するのかを確認し合う必要がある。参考とする指標は、見込み値や推測値のような不確かなものではなく「実績値」とすべきである。（経労委P.84）
- 物価を示す代表的な指標としては消費者物価指数（ＣＰＩ）がある。ＣＰＩは総合指数のほか、生鮮食料品を除いた「コアＣＰＩ」、食料（酒類を除く）とエネルギーを除いた「コアコアＣＰＩ」がある。また、ＣＰＩよりも実勢に近いとされるＧＤＰデフレーターも物価の代表的な指標である。（経労委P.84）

＜労働組合の考え方＞

（生活水準が維持できるかどうか判断するための物価指標は、消費者物価上昇率（総合）が適切である）

⇒　労使交渉の際に利用できる物価上昇率としては、過年度物価上昇率（実績見込み）、当年度物価上昇率（予測）、交渉時点の前年同月比上昇率などが考えられる（2015年闘争では、過年度は2014年度、当年度は2015年度）。労使交渉ではこれまで、過年度物価上昇率（実績見込み）を中心的な判断材料としてきた。３月中旬の集中回答日の時点では、過年度物価上昇率の数値は確定していないが、４～１月の10カ月間が確定しており、２月も都区部（速報値）が発表されているため、これらを織り込んだ「実績見込み」を使用することに、とくに

問題はない。なお、交渉時点の前年同月比上昇率は、一時的な要因に左右されやすく、ハイパーインフレのような場合以外は、賃上げ交渉の材料としてはなじまない。

⇒　消費者物価指数の主な指標には、

- 総合
- 生鮮食品を除く総合（コアＣＰＩ）
- 食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合（コアコアＣＰＩ）
- 持家の帰属家賃を除く総合

などがある(**図表23**)。このうち、「生鮮食品を除く総合」は、数カ月単位の超短期の変動において、天候不順の影響など、一時的要因を排除するために作成されるもので、数年以上の期間で見ると、ほぼ「総合」と変わらない（注６）ので、あえてこれを使用する理由がない。「食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合」については、勤労者生活にとってエネルギー価格変動の影響は大きく、物価指数からこれを除く理由はないので、賃上げ交渉の判断材料としてはそぐわない。

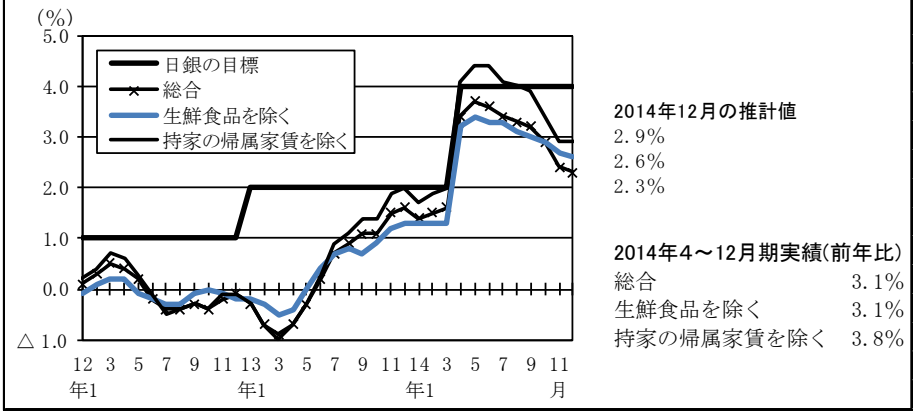
⇒　「総合」では、持ち家の世帯でも家賃を支払っているものと仮定して、物価指数の中に織り込んでいるが、「持家の帰属家賃を除く総合」はこれを除いた指標である。厚生労働省の「毎月勤労統計」において実質賃金を算出する際には、「持家の帰属家賃を除く総合」が使用されている。「帰属家賃」は、実際に支出するものではないため、実質賃金算出の際、これを除くことには、合理的な理由がある。（注７）

⇒　なおＧＤＰデフレーターについては、企業の設備投資や公共投資の価格変動などが含まれており、これらを勤労者の賃上げに反映させる必要はないので、賃上げの判断材料とするのは不適切である。

（注６）たとえば最近30年間（1983年度→2013年度）の上昇率は、「総合」が17.8%、「生鮮食品を除く総合」が18.0%で、その差は0.2%ポイント。年率にすれば、差はゼロである。

（注７）経営側が物価動向の判断材料として、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値を主張してくるような場合には、労働組合としても、「持家の帰属家賃を除く総合」に言及することも必要になる。

図表23　消費者物価上昇率（前年比）



(注)1. 2014年４月以降については、消費税率引き上げの影響（政府試算で２%ポイント）を含む。日銀の目標も目標２%に消費税分を加えてグラフを作成した。
2. 最新の値は、都区部のデータから、金属労協政策企画局で推計した。
3. 資料出所：総務省統計局、日銀資料より金属労協政策企画局で作成。

＜経営側の主張＞

＊消費税率引き上げは、社会保障制度維持のためであり、企業が増税分のすべてを負担するのはおかしい。物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値がベースである。（再掲）

＜労働組合の考え方＞（24ページを参照）

６．定期昇給における原資の持ち出しについて

＜経営側の主張＞

＊定期昇給原資の内転論が成立しない企業も多い。

- 定期昇給に関し、労務構成が同じ限り総額人件費は変わらないとの考え方（定期昇給原資内転論）もある。しかし、社会全体でみれば「団塊ジュニア世代」を含む40～44歳の年齢層の従業員が最も多く、個別企業でも労務構成が同一であることを前提とする内転論は成立しない場合がほとんどと考えられる。（経労委P.75）
- 政労使会議で提唱された子育て世代への配分を高めることも、検討課題となろう。（経労委P.89）

＜労働組合の考え方＞

（定昇原資の持ち出しや回収を、ベースアップに反映させるのは、現実的ではない）

⇒　定期昇給は、退職者の賃金を在籍者と新入社員に配分する仕組みなので、原理的には原資が内転するだけで、新たな原資を必要とするものではない。しかしながら、労務構成によっては、定昇を実施するのに企業から原資の持ち出しが必要となる場合もあるし、逆に定昇と新入社員の賃金よりも、退職者の賃金のほうが大きく、企業が原資を回収する場合もある。労務構成は産業・企業によりまったく異なるので、一般論として議論することは困難である。

⇒　**定昇原資が企業から持ち出しとなっている場合にベースアップを抑制するなら、企業が原資を回収する場合にはベースアップを上積みすることになるが、そうした対応は現実的ではない。**

（定昇は、従業員の長期的な能力形成・仕事・役割・貢献度を評価する仕組みである）

⇒　ものづくり産業では、長期にわたる経験によって蓄積された現場の技術・技能、判断力と創意工夫が決定的に重要である。**ベースアップが生産性向上や物価上昇を反映した賃金表の書き換えであるのに対し、定昇をはじめとする賃金構造維持は、そうした従業員の長期的な能力形成・仕事・役割・貢献度を評価する仕組み**であり、「同一価値労働同一賃金」を実践するものである。

⇒　ちなみに巷間、「同一価値労働同一賃金」と「同一労働同一賃金」との混同が見られる。長期にわたる経験によって蓄積された現場の技術・技能、判断力と創意工夫が決定的に重要なものづくり立国であるわが国では、単に、ある時点で就いている仕事に賃金をあてはめるのではなく、**長期的な能力形成・仕事・役割・貢献度を評価し、これが同一である場合に、同一価値労働とみなされるということ**ではないか。

⇒　また、現在の賃金制度では、経労委報告が指摘しているように「仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への移行が進展している」（経労委P.68）ため、高賃金者が多いということは、「仕事・役割・貢献度や就いている職種・職掌」が高度な人が多いということであり、企業としては歓迎すべきことである。

（定昇によって、子育て世代の教育費負担にも対応）

⇒　**定昇をはじめとする賃金構造維持は、年齢に伴って増加する生計費を賄うために不可欠な仕組みである。賃金構造維持なくして、安心して子育てを行うことはできない。**「経済の好循環実現に向けた政労使会議」では、「若年層については、習熟期間であることを踏まえて安定的な昇給とする」、そして「子育て世代への配分を高める」ことが謳われている。**若年層とともに、子どもの教育費負担の重い世代に対しても、定昇によって、その負担を賄える賃金を確保していくことが不可欠**となっている。

⇒　ちなみに、総務省の「2009年全国消費実態調査」によれば、「２人以上の世帯・うち勤労者世帯」における可処分所得に占める教育費の比率は、40歳代後半に9.6％に達しており、50歳代前半では9.2％に高止まり、50歳代後半でも3.4％が教育費に充てられている。**（図表24）**

（賃金制度を持たない企業では、賃金制度や賃金カーブの確立を）

⇒　中小企業では、賃金制度そのものを持たない企業もある。そうした場合、初任給に毎年の賃上げを積み上げていったり、経営者が裁量で個々の従業員の賃金を決定している。しかしながら、**将来を見通すことのできない不透明な賃金決定では、従業員が企業に対する帰属意識や高いモチベーションをもって働くことはできない。定昇制度を含む賃金制度の確立や、少なくとも賃金カーブを明確にし、毎年、賃金構造維持分を確保していくことが不可欠**である。

図表24　世帯主の年齢階級別の可処分所得に占める教育費の割合（2009年）

（%）

項　目	世帯主の年齢階級											
	平 均	25歳未満	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70歳以上
可処分所得に占める教育費の割合	5.3	0.9	1.9	3.0	4.3	6.1	9.6	9.2	3.4	1.2	0.4	0.8

(注)1.２人以上の世帯・うち勤労者世帯。
　　2.資料出所：総務省統計局「2009年全国消費実態調査」より金属労協政策企画局で作成。

７．６０歳以降の賃金・労働条件改善について

＜経営側の主張＞

＊高齢者については、業務・役割に対する意欲や貢献度に応じて処遇すべきである。

- 高齢従業員が持つ高い技能・スキルを職場で発揮してもらうとともに、次代への着実な継承を図ることが、企業の生産性向上につながる。**高齢従業員を重要な戦力と位置付け、積極的に活用を図る**姿勢が大切である。（経労委P.37）
- **与えられた業務・役割に対する意欲や貢献度に応じて処遇**することで、職場の活性化や円滑な技能承継にも効果的である。（経労委P.38）

＜労働組合の考え方＞

（業務・役割に対する意欲や貢献度に応じて処遇する限り、60歳到達前の賃金を引き下げて60歳以降の賃金の原資とするのは適切ではない）

⇒　**「高齢従業員を重要な戦力と位置付け、積極的に活用を図る」のであれば、それに相応しい処遇を行うべき**である。公的年金の報酬比例部分の支給を前提とした低賃金の再雇用制度が残存しているところでは、早急に見直すことが必要である。

⇒　経労委報告でも指摘されているように、現在の賃金制度は「仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度」となっているはずである。従って、**「業務・役割に対する意欲や貢献度に応じて処遇する」限り、60歳到達前の賃金を引き下げて60歳以降の賃金の原資とするのは適切ではない。**

８．非正規労働者の賃上げについて

＜経営側の主張＞

＊非正規労働者問題で対策を講じるべき対象は、不本意非正規労働者である。

- 総務省「労働力調査」によると、2013年の非正規労働者数のうち、約８割（1,565万人）は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」など、自らの意思で非正規雇用を選択していることに注目すべきである。一方、現在の仕事についた主な理由を「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答している者は約２割（341万人）であり、その多くは本人の意思に反し、非正規労働者として働いている者（以下、不本意非正規労働者）であると推定される。（経労委P.19）
- 年齢・性別・非正規雇用を選択した理由など、非正規労働者の内訳や増加の背景は極めて多様化している。対策を講じるべき対象は、長期にわたって不本意非正規労働者として働いている者に絞るべきである。（経労委P.20）
- 足元では、労働契約法改正による無期転換ルールの施行を契機に、有期契約社員から無期契約社員へ転換する制度を導入・拡大する企業が増えている。経営者は、単に法改正への対応というだけにとどまらず、不本意なまま有期契約社員として就労している者に対して、活躍の場を広げるように努めるとともに、優秀な人材については安定的な雇用機会を提供するなどの取り組みが求められよう。こうした取り組みを後押しするため、政府・自治体は、就業規則を整備し新しい社員区分をつくる体制が十分ではない中小企業に対し助言や好事例の紹介、助成などの支援策を講じるべきである。（経労委P.21）
- 労働者の処遇は賃金だけでなく、福利厚生や教育訓練など多岐にわたるうえ、諸外国のような産業横断的な職務給概念が一般的でないわが国では、均等処遇だけを目指すことは現実的でない。**労使は、正規・非正規間において、処遇の均衡を図ることの重要性について、改めて認識する必要がある。**（経労委P.83）

＜労働組合の考え方＞

（不本意非正規労働者に数えられていない非正規労働者でも、正社員を望む者は存在する）

⇒　このところ不本意非正規労働者の減少が続いているが、不本意非正規労働者の正社員化が喫緊の課題であることは言うまでもない。

⇒　また、**不本意非正規労働者に数えられていない非正規労働者（選択的非正規労働者）であっても、正社員での就労を望む者は少なくない**のではないか。たとえば「家計の補助」を理由にあげて非正規労働の職に就いていたとしても、労働時間などの条件が整い、ワーク・ライフ・バランスが確保されるならば、正社員が望ましいと考えられるからである。**（図表25）**

⇒　**正社員ではワーク･ライフ･バランスが確保されないので、非正規労働者として働かざるを得ない、ということがあってはならない。**非正規労働者の賃金・労働条件の改善とともに、正社員のワーク･ライフ･バランス確立、良質な保育環境の整備、仕事と子育て、仕事と介護が両立できる職場環境づくりを進めていかなくてはならない。

（有期契約社員を無期とする場合には、正社員とすべきである）

⇒　経労委報告では、有期契約社員を無期契約社員に転換するに際し、正社員ではなく、「新しい社員区分」をつくることを奨励している。しかしながら、これでは契約が無期になっただけで、非正規であることには変わりがなく、むしろ戦前の職員・工員の格差の復活につながりかねない。**あくまでも社内で一般的な正社員への転換を原則とし、そのための教育訓練に力を注ぐとともに、必要な場合には、地域限定なり、労働時間限定なりの正社員の処遇をしていくべき**ではないか。

（正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立は、労使の課題）

⇒　自ら望んで非正規で働いている者についても、正社員との均等・均衡待遇という、重大な課題がある。非正規労働者は、たとえ直接雇用であったとしても、労働組合のメンバーではない場合が多く、その賃金・労働条件に関し労使交渉・労使協議を行うことについては、法律上は可能であるとしても（**参考８**）、やりづらさがあったことは否定できない。しかしながら**今回は、経団連としても、非正規労働者の賃金・労働条件の問題を「労使」すなわち労働組合と経営側で認識すべきとしている。これを受けて、非正規労働者・非組合員の賃金・労働条件改善について、個別企業の経営側が積極的な姿勢で労働組合との交渉・協議に対応することが強く望まれる。**

⇒　市場経済原理では、短期契約、あるいは不安定な契約ほど単価が高くなるのが原則である。労働市場においても、能力・仕事・役割・貢献度などとともに、そうした非正規労働者の雇用の不安定さを考慮した上で、正社員との均等・均衡待遇を確立していく必要がある。

⇒　なお、均等か、均衡か、均等・均衡か、という言葉遣いについては、金属労協では、従来より「均等・均衡」を使用してきたが、**いずれにしても、同一価値労働同一賃金の原則に則ったバランスという趣旨**であり、違いがあるとは思われない。

図表25　非正規労働に就いた主な理由別の非正規労働者数

（万人）

非正規労働に就いた主な理由		2013年	14年７～９月
総　数		1,906	1,952
	自分の都合のよい時間に働きたいから	430	465
	家計の補助・学費等を得たいから	396	376
	家事・育児・介護等と両立しやすいから	199	223
	通勤時間が短いから	63	68
	専門的な技能等をいかせるから	134	158
	正規の職員・従業員の仕事がないから（不本意非正規労働者）	341	313
	その他	215	226

資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細集計」

（参考８）菅野和夫『労働法』

＊団体交渉の対象事項については、まず、企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応ずるかぎりは、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。

＊法律上は「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が使用者に認められているわけではない。つまり、団体交渉を強制されない一群の事項を結果的に「経営権事項」と命名することはさしつかえないが、最初から「経営権」に属するか否かで義務的団交事項か否かを決するのは

適切でない。義務的団交事項か否かは憲法28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的（労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進）から判断していくべきである。一般的には、これを、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と表現することができよう。しかし、これは義務的団交事項に関する一応の定義であって、具体的な問題についてはそこから出発しつつ事案に即した判断が必要となる。

＊組合員ではない管理職や非正規労働者などの労働条件は、それ自体としては団体交渉権の範囲外である。しかしながら、それら非組合員の労働条件問題が、組合員の労働条件問題と共通のないしは密接に関連するものである場合、または組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労働条件問題について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団体交渉義務を負うこととなりうる（実際にも、かなり多くの企業別組合が非組合員である労働者の賃金について団体交渉を行い労働協約を締結している）。

＊就業規則の作成または変更については、使用者は、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」の意見を聴かなければならない。

＊「労働者の過半数で組織する労働組合」とは、当該事業場のすべての労働者（職種の違いを問わない）のうち過半数の者で組織する労働組合である。したがって、社員労組がそれであれば、臨時工やパートタイム労働者の就業規則作成についても、法律上は社員労組の意見を聴かなければならない。

（参考９）ドイツの派遣労働者に対する均等・均衡待遇

ドイツでは、派遣労働者は原則として、労働者派遣法（AÜG）に基づいて、同一労働同一賃金の原則に則った賃金を受け取ることができる（均等待遇原則）。しかし、派遣元の人材派遣会社と労働組合の間で特定の労働協約がある場合、この均等待遇原則からの逸脱が許容される。派遣労働者の労働協約は複数存在するが、2002年に結成されたキリスト教派遣人材労働組合（ＣＧＺＰ）は、設立以来、一貫してドイツ労働総同盟（ＤＧＢ）など他の労働組合よりも低い条件で労働協約を締結し、問題となっていた。こうした事態に対して連邦労働裁判所（ＢＡＧ）は2010年12月14日、ＣＧＺＰの労働協約締結能力（資格）を認めず、当該協約を無効とする判決を下した。

ＩＧメタル（ドイツ金属労組）では、事業主団体のＢＡＰ（人材サービス業者全国使用者連盟）およびｉＧＺ（ドイツ労働者派遣事業協会）と「派遣特別手当」に関する協約を締結している。手当は、派遣労働者の各人の同一企業における就労期間によって、以下のとおり段階的に増額される。対象派遣労働者は24～28万人、協約期間は、2012年11月1日から2017年12月31日までとなっている。

第一段階：６週間後、給与の15％分の特別手当
第二段階：３カ月後、同20％
第三段階：５カ月後、同30％
第四段階：７カ月後、同45％
第五段階：９カ月後、同50％

資料出所：ＪＩＬＰＴ（日本労働政策研究・研修機構）ホームページ

継続的な賃上げによって経済の好循環の実現を
－経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解－

２０１５年1月２１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20日、「経営労働政策委員会報告（以下「経労委報告」とする）」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。

経労委報告は、「デフレからの脱却に向けた『期待』を『確信』へと変えていかない限り、経済の再生は困難である。企業労使は、こうしたマクロ的な認識や、春季労使交渉・協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある」とマクロの視点の重要性を提起している。しかしながら一方で、賞与の引き上げも賃上げ、ベースアップは「選択肢の一つ」、としてベアには慎重な姿勢を崩していない。

日本経済は、ようやく長期にわたるデフレから脱却し、安定的な経済成長への足がかりをつけたところである。しかしながら、2014 年４月に実施された消費税率引き上げを契機とした消費の落ち込みが景気回復の足かせになっており、勤労者の消費の回復・拡大によって生産や投資の拡大を促す観点が、これまで以上に重要となっている。

2014 年闘争では、賃上げによって、「経済の好循環」確立に向けた第一歩を踏み出した。2015 年闘争は、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための正念場であり、労使に課せられた社会的責任を果たしていかなければならない。

経労委報告では、「良好で安定した労使関係はわが国企業の経営上の強み」と指摘しているが、それは、生産性三原則（①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）の着実な実行があってこそ成り立つものであり、労使がそれぞれの役割を果たすことが前提である。働く者の協力・努力があったからこそ、企業業績が回復し、日本経済も好循環に向けたスタートを切ることができた。現在、経営者が果たすべきは、勤労者生活を守り、経済の好循環の実現と企業の持続的な発展を実現するため、継続的な賃金の引き上げを行うことである。

１．月例賃金引き上げの重要性

経労委報告では、「個人消費の反動減」を課題として指摘しながらも、賞与の引き上げも賃上げ、「賃金の引き上げ＝ベースアップ」ではない、として、ベアについては、「選択肢の一つ」とするにとどまり、月例賃金以外への配分を示唆している。

しかしながら、物価上昇が勤労者の生活に影響を及ぼすなかで、賃上げに対する社会の期待は高まっている。日々の生活の糧である月例賃金が継続的に引き上げられなければ、個人消費の回復・拡大はなし得ない。一時金は、業績を反映して変動する一面を持っており、一時的な所得の向上では、個人消費の拡大につながらず、経済の好循環実現には力不足といわざるを得ない。デフレ脱却を確かなものとするには、将来にわたって月例賃金が継続的に引き上げられるという「確信」が必要である。

２．要求の根拠

経労委報告では、労働組合の要求基準について、「経済の好循環を実現していく社会的役割と責任」というような根拠では具体性に欠ける、企業収益には格差があることからすれば、「消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が現状１％未満で推移していることを踏まえれば、すべての労働組合に２％以上のベア要求を求めることは納得性が高いとは言えない」と主張している。

金属労協では、日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向などを総合的に勘案して、6,000 円以上の賃金引き上げを要求することを決定した。単年度の指標を機械的に当てはめた要求ではないものの、曖昧な根拠に基づく要求ではない。

これまで、働く者の懸命な努力によって、生産性を向上させ、安定的な経済成長に向けた道筋をつけてきた。働く者の協力・努力に応え、さらにモチベーションを高めるためには、労働者全体の実質生活を維持する 6,000 円以上の賃上げが不可欠である。

また、賃金は社会性を持っている。現在求められているのは、「マクロの視点」であり、経済全体を底上げすることで、経済の好循環を確かなものとすることである。そのためには、各企業がデフレマインドから脱却し、２％の物価上昇を前提とした行動をとることが求められている。物価上昇は、すべての働く者の生活に影響を及ぼしている。2015 年闘争の役割を踏まえれば、継続的な賃上げによって、勤労者の実質生活を維持することは当然のことである。

３．物価に対する考え方

経労委報告では、物価について、「従業員の生活に影響を及ぼすことから、賃金決定の考慮要素の一つではある」とした上で、「見込み値や推測値のような不確かなものではなく『実績値』とすべき」「機械的に反映すべきでない」「定期昇給の実施や賃金カーブの維持によって、従業員の月例賃金は毎年２％程度着実に上昇している」「月例賃金と物価の動向をリンクさせた場合には、デフレ時には物価の下落分だけ月例賃金を引き下げる必要がある」「消費税率引き上げの影響を差し引いた数値を基本として検討すべき」と指摘している。

金属労協の賃上げの要求では、物価については、従来と同様に過年度消費者物価上昇率（実績見込み）、すなわち2015年度の賃上げは、2014年度の消費者物価上昇率（実績見込み）を基本として勘案している。

勤労者にとって、賃金は唯一の収入源であり、賃上げなしには物価上昇に対処できない。物価が上昇しているにもかかわらず、賃金が引き上げられなければ、勤労者の生活水準の切り下げになる。個人消費の落ち込みによる景気の腰折れを防止するため、さらには、経済の好循環を実現し、デフレ脱却・経済成長を確実なものとするためには、継続的な賃金の引き上げによる実質生活の維持が不可欠である。

定期昇給や賃金カーブ維持は、勤続年数の延びに伴う職務遂行能力の向上や仕事・役割の拡大など仕事の価値の上昇を反映するとともに、年齢によって増加する生計費に対応して実施している。定期昇給の実施や賃金カーブ維持をしても、物価上昇に対応することはできない。

また「デフレ時には物価の下落分だけ月例賃金を引き下げる」との主張は、現在の経済情勢と賃上げの必要性を踏まえることなく、デフレ時代の発想から抜け出せていないものと言わざ

るを得ない。賃金の安定による生活の安定があってこそ、働く者の活力を維持できることを考慮していない主張である。

政府は、2014 年度の消費税増収分５兆円を社会保障財源に充当するとしているが、そのほとんどは、基礎年金国庫負担割合２分の１の財源をはじめ、財源の付け替えにすぎない。企業については、消費税率引き上げによって社会保険料の負担増が抑制されており、消費税増税分の負担が増している勤労者への留意が必要である。

４．格差是正と底上げ

経労委報告では、「大企業と同等の支払い能力を持つ中小企業は、極めて限られる」としている。

しかしながら、物価上昇は、低所得者の生活に、より大きな影響を与えている。このため、賃金が物価上昇分目減りすることになれば､収入の多くを消費に回さざるを得ない低所得者が、生活防衛を強めざるを得ないことになる。所得格差が拡大している中で、消費税の引き上げが格差拡大に追い打ちをかけることも懸念される。

経労委報告では、「事業規模が小さいほど求人倍率と離職率が高」いと指摘しているが、中小企業の競争力確保には､優秀な人材の確保と定着が不可欠である｡人手不足感が強まる中で、景気回復をチャンスと捉え､「人への投資」によって賃金格差是正を進めることが重要である。金属産業においては、素材・部品企業をはじめとするサプライチェーン、バリューチェーン全体の総合力が強みとなっており、その一層の強化を果たさなければならない。

経労委報告では、非正規労働者について、「対策を講じるべき対象は、長期にわたって不本意非正規労働者として働いている者に絞るべき」「労働市場の需給関係の影響を大きく受ける」「意欲と能力に基づき適切な対応を図ることが基本」としている。

非正規労働者については、正社員への転換のより一層の推進が必要である。有効求人倍率は改善しつつあるが、非正規労働者の改善が中心であり、正社員の雇用の改善は未だ十分なものになっていない。正社員を希望する者であれば誰でも正社員として働くことができるようにすることが重要である。さらに、ワーク・ライフ・バランスを図れないことが原因で、非正規雇用を選択せざるを得ないことがないようにすることも重要である。長時間労働の是正や転勤・配置転換への配慮など、育児・介護休業法の遵守はもとより、各企業がワーク・ライフ・バランスを図りながら働き続けられるように取り組むことが求められる。

また、自らの意思で非正規雇用を選択している場合であっても、労働需給関係の動向にかかわらず、同一価値労働同一賃金の原則の下で、賃金が決定されなければならない。正社員への転換とともに、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇実現を進めなければならない。

５．特定（産業別）最低賃金の意義・役割

経労委報告では、「地域別最低賃金額を下回った特定最低賃金は、速やかに廃止すべき」、地域別最低賃金額以上の特定最低賃金についても、「労働者側が今後も特定最低賃金は必要と主張するのであれば、関係労使間で納得が得られるよう説明責任を果たさなければならない」と主張している。

しかしながら、地域別最低賃金がすべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網としての役割を果たしているのに対して、特定（産業別）最低賃金は、基幹的労働者を対象とするものであり、公正な賃金決定に資するとともに、産業内の公正競争を確保する役割を果たしている。２つの最低賃金が異なる役割と機能を果たしている以上、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことは、廃止の理由になり得ない。労働者の産業実態に基づき主張しているにもかかわらず、使用者側が「廃止ありき」の姿勢で審議に臨んだ結果、「必要性あり」の結論に至らない事態となっている。金額改正・新設の必要性審議は、当該産業労使が参加しない場で行われているが、特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使がイニシアティブを発揮することが求められる制度であることから、当該産業労使が必要性について議論すべきである。

特定（産業別）最低賃金は、組織労働者が締結した企業内最低賃金協定等を基礎として決定の申出を行い、金額審議を行っており、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、基幹的労働者の賃金水準の底支えの役割を果たしている。経済の好循環実現には、賃金格差の是正、賃金の底上げが不可欠であることからも、制度の意義・役割は一層高まっている。当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、産業の魅力を高め、優秀な人材を確保することが産業の競争力を高めるという好循環サイクルの構築をめざしていくべきである。

以　上