

2025年闘争交渉参考資料



金属労協2025年闘争推進集会・連合第1回金属共闘連絡会議（2025年1月28日）
梅田事務局長（左奥）と各産別事務局長・書記長によるパネルディスカッションの様子

2025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. 賃上げの必要性について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
 - (1) 2023年、2024年と大幅な賃上げを実施しており、
わが社の賃金は十分な水準に達している・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
 - (2) 賃金水準の国際的な低さを指摘されても、わが社には海外駐在もおらず、
取り引き先は国内企業のみであり、関係ない・・・・・・・・・・・・ 22
 - (3) 先行き不透明感が増している中、一時金や特別加算で処遇改善を図りたい・・・・ 24
 - (4) 賃上げの重要性は理解するものの、
人材確保の観点から初任給や若年層の配分を手厚くしたい・・・・・・・・ 28
 - (5) 賃上げは、法定福利費など他の費用項目への影響が大きく、
コスト増となる・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
- 2. 中小企業における賃上げについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
 - (1) 中小企業と大企業は生産性に差があり、賃金格差があるのは当然である。
生産性が上がらなければ、格差改善はできない・・・・・・・・・・・・ 36
 - (2) 業績の改善が見られない中で防衛的な賃上げが続いている一方、
価格転嫁が進まず賃上げの原資がない・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
- 3. 最低賃金について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
 - (1) 企業内最低賃金協定は、「企業内」にとどまらず、
同じ産業に属する企業全体に影響が及ぶ可能性がある。
地域別最低賃金が大幅に引き上がっており、締結する必要はない・・・・・・・・ 42
 - (2) 特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っており、
廃止のルール化が必要である・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45

経団連「2025年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解・・・・・・・・・・・・ 47

I. 最近の経済情勢

日本経済は緩やかな成長が続く一方、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、全体としては堅調な一方、価格転嫁の遅れなどにより減益傾向となっており、適正取引の推進が課題となっている。

1. GDPの動向

〇わが国の実質GDPは2024年1～3月期以降、前年比でマイナスとなっていたところ、7～9月期にプラスに転じ、持ち直しの動きが見られる。需要項目別では、定額減税により個人消費が高めの伸びとなり、堅調な企業業績を背景に設備投資も増加したことで、内需の寄与度は1.4%となった。財貨・サービスの純輸出（輸出－輸入）は、IT関連財輸出が増加する一方、中国向けの停滞が続いていることでマイナス寄与となっている。（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	2022年度 平均	2023年度 平均	2023年度				2024年度			同寄与度
			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） 同前期比	1.4	0.7	1.7 0.5	1.1 △ 1.0	0.7 0.2	△ 0.9 △ 0.6	△ 0.9 0.5	0.5 0.3		
内 需	1.9	△ 0.7	0.4	△ 0.6	△ 0.7	△ 1.9	△ 0.2	1.3		
同 寄与度	1.9	△ 0.7	0.5	△ 0.7	△ 0.8	△ 1.9	△ 0.2	1.4		
個人消費	2.6	△ 0.4	0.5	△ 0.0	△ 0.3	△ 1.8	△ 0.7	0.6	0.4	
住宅投資	△ 2.6	0.8	3.7	2.5	0.6	△ 3.3	△ 3.3	△ 2.0	△ 0.1	
設備投資	3.6	△ 0.1	0.8	△ 1.9	1.6	△ 0.7	2.5	2.6	0.4	
政府消費	1.1	△ 0.8	△ 1.1	△ 0.2	△ 1.0	△ 0.8	1.7	1.3	0.3	
公共投資	△ 5.5	△ 0.3	5.3	2.3	△ 0.8	△ 6.2	△ 0.2	0.5	0.0	
外需（輸出－輸入）										
同 寄与度	△ 0.5	1.4	1.3	1.8	1.5	1.1	△ 0.7	△ 0.8		
輸 出	4.9	2.8	3.5	2.4	4.0	1.3	1.0	1.5	0.3	
輸 入	7.3	△ 3.3	△ 1.9	△ 5.3	△ 2.4	△ 3.4	3.8	4.9	△ 1.1	
GDPデフレーター	0.9	4.2	4.1	5.6	4.3	3.1	3.2	2.4		

資料出所：内閣府「国民経済計算」

○2024年度通期の見通しは、2024年12月時点の政府見通しは0.4%、2025年1月時点の日銀見通しは0.5%、同時点の民間調査機関の予測の平均は0.4%となっており、緩やかな成長が見込まれている。(資料2)

資料2 2024年度・2025年度経済見通し

(%)

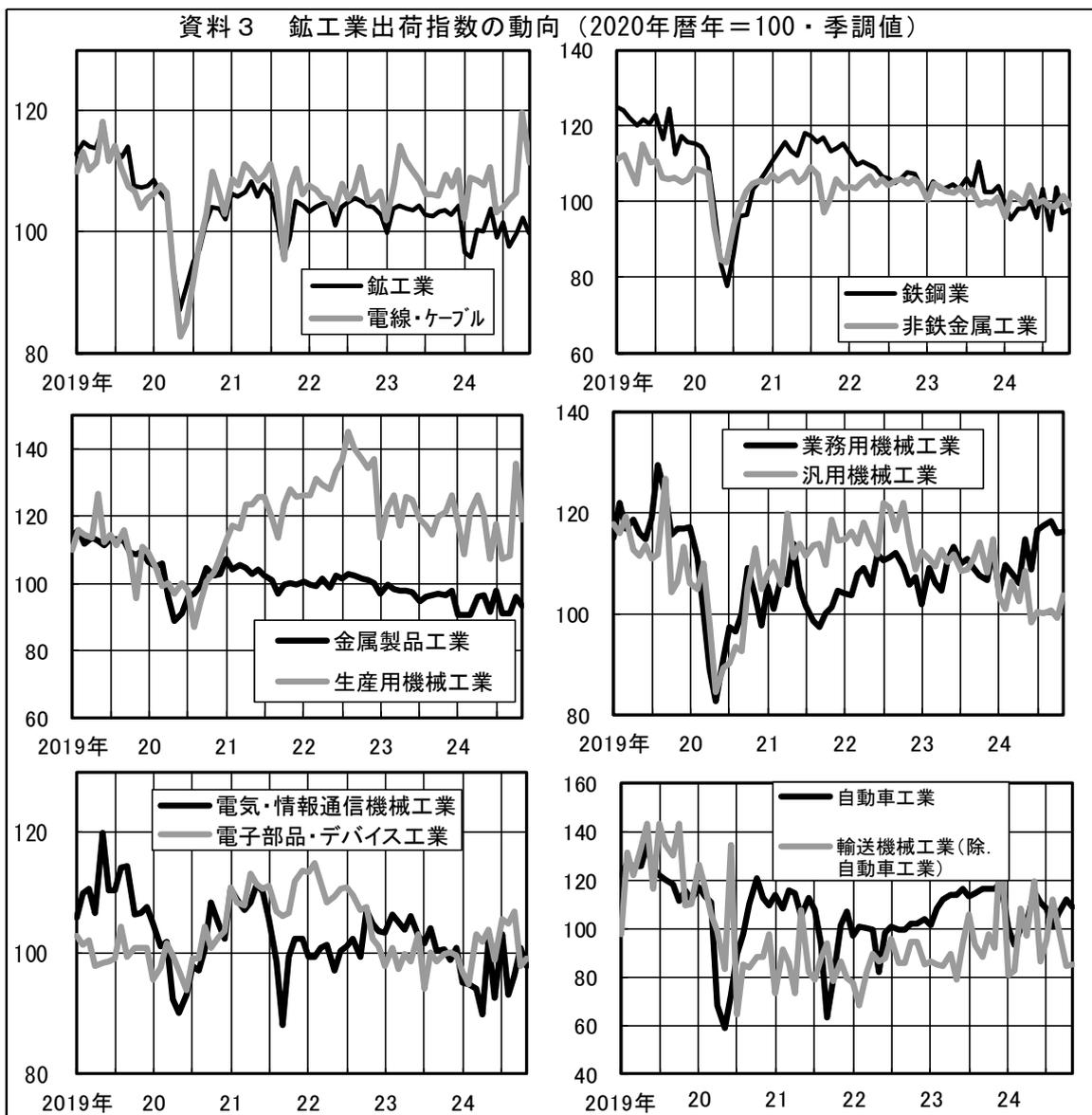
項目	2023年度実績	2024年度見通し						2025年度見通し					
		政府		日銀		民間調査機関予測平均		政府		日銀		民間調査機関予測平均	
		2024年12月	2025年1月	2024年10月	2024年11月	2024年12月	2025年1月	2024年12月	2025年1月	2024年10月	2024年11月	2024年12月	2025年1月
名目GDP成長率	4.9	2.9		3.1	3.1	3.0	3.1	2.7		2.7	2.7	2.7	3.0
実質GDP成長率	2.4	0.4	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	1.1
同 内需寄与度	△ 0.7	1.1		0.8	0.7	1.0	1.0	1.3		1.0	1.0	1.1	1.1
同 外需寄与度	1.4	△ 0.6		△ 0.3	△ 0.3	△ 0.6	△ 0.6	△ 0.0		0.0	0.0	0.0	0.0
消費者物価上昇率													
総合	3.0	2.5						2.0					
生鮮食品を除く総合	2.8		2.7	2.5	2.5	2.5	2.6		2.4	1.9	1.9	2.0	2.1
失業率	2.6	2.5		2.5	2.5	2.5	2.5	2.4		2.4	2.4	2.4	2.4
就業者増加率	0.4	0.3						0.1					

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

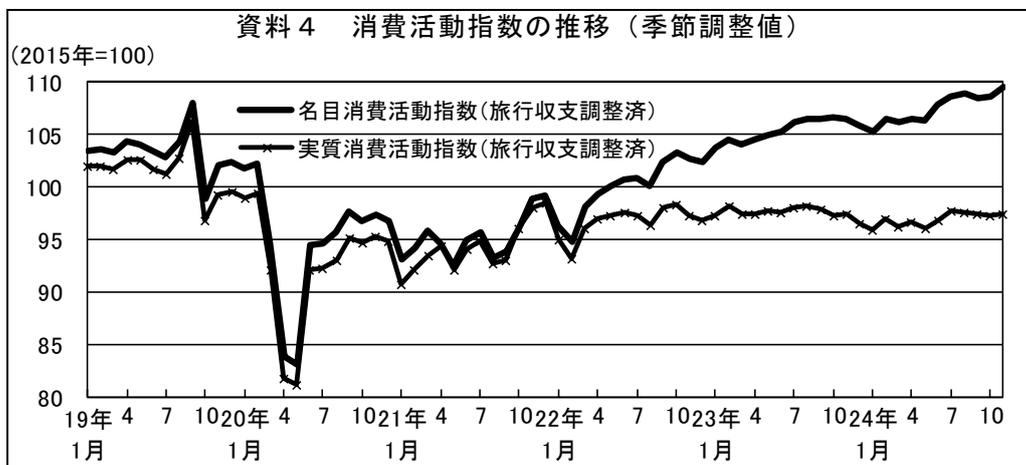
○鉱工業出荷指数は、2024年初めに一部自動車メーカーの生産・出荷停止で落ち込み、以降は持ち直しの動きが見られたものの6月に再び低下するなど、一進一退が続いている。(資料3)



(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いる。

(資料4)



資料出所：日本銀行

○経済産業省「商業動態統計」の小売販売額では、物価上昇により、飲食料品小売業、燃料小売業の増加が続いている (資料5)。

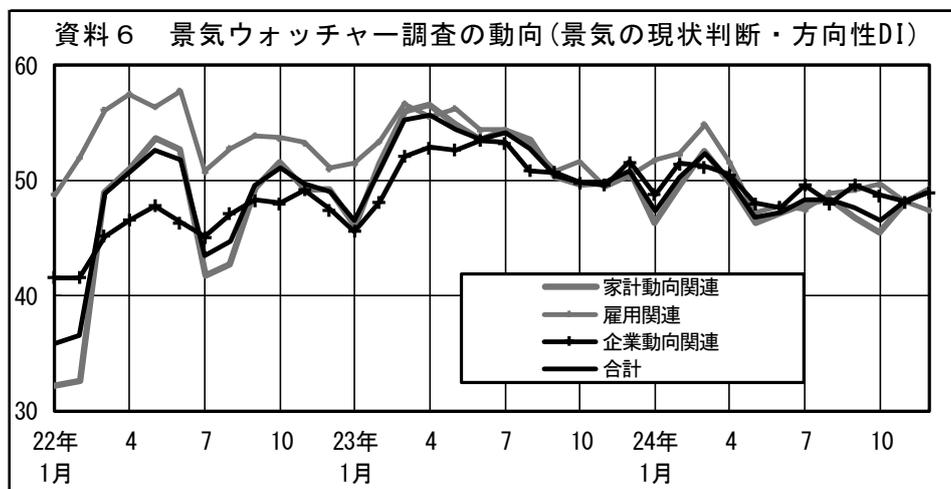
資料5 小売業販売額指数の推移 (季調値)

(2020年=100)

年・月	小 売 業								燃料小売業を除く小売業
	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		
2021年	101.9	100.8	100.9	100.7	102.5	100.7	115.8	99.4	100.7
2022	104.6	106.9	102.1	101.2	98.2	97.8	127.6	107.2	102.6
2023	110.4	112.8	99.8	107.5	110.7	98.5	128.8	115.5	108.8
2024年 1月	110.3	115.1	95.7	108.9	100.3	99.9	128.6	117.6	108.7
2	112.2	121.3	100.4	109.5	99.7	104.2	126.8	122.6	110.9
3	110.8	118.1	98.2	110.0	102.9	100.4	134.2	120.3	108.7
4	111.7	115.2	101.4	109.0	97.9	105.0	131.0	119.8	110.0
5	113.5	117.9	100.9	108.7	105.5	101.0	133.5	121.7	111.7
6	114.2	121.2	104.4	109.7	109.7	101.6	131.9	121.5	112.6
7	114.4	115.2	100.3	109.2	114.6	106.8	133.7	122.3	112.7
8	115.6	117.4	112.3	111.9	111.3	102.6	136.9	121.0	113.7
9	113.1	113.6	107.8	109.2	106.4	101.8	133.5	118.5	111.3
10	112.9	108.7	97.2	109.4	113.6	105.8	128.5	118.3	111.5
11	115.0	114.6	109.9	110.3	108.8	104.4	134.0	121.6	113.3

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を下回って推移している。（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

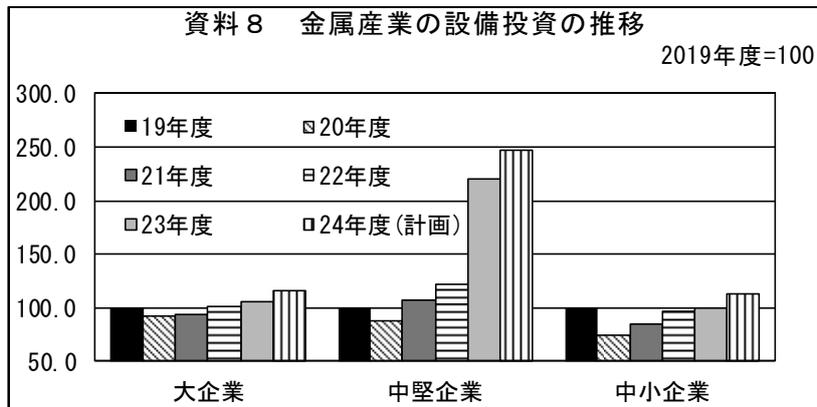
○設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は、2023年以降減少傾向が続いていたところ、足元では増加傾向となっている。（資料7）

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	
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
10～12	△ 2.5	△ 6.4	49.0	△ 14.2	4.2	△ 9.2	△ 11.8	△ 57.5	△ 4.1	66.0	34.2	2.1
2024年 1～3月期	△ 2.0	7.4	△ 12.8	△ 3.5	15.8	0.6	△ 8.8	115.9	△ 8.3	178.9	△ 0.1	14.3
4～6	2.7	24.1	40.8	9.7	19.2	3.7	△ 2.8	△ 38.6	△ 1.4	12.4	177.2	17.4
7～9	△ 0.4	17.7	△ 24.8	4.1	12.7	1.6	△ 5.0	16.9	15.1	23.5	110.8	8.9
10	5.6	8.9	63.6	44.3	14.8	△ 0.7	8.9	51.1	△ 6.2	355.1	△ 19.1	30.5
11	10.3	1.6	58.1	16.6	9.3	6.0	5.0	8.2	△ 1.0	140.4	△ 64.0	10.7

資料出所：内閣府

○2024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」より金属労協政策企画局で作成。

(4) 貿易

○2022年以降、原油価格の高騰などにより貿易赤字が続いており、2024年以降も赤字幅が縮小しつつも同様の傾向となっている。

○輸出先ごとでは、欧州向け、米国向けは前年比マイナス傾向となっている。アジア向けは増加傾向となっている一方、中国向けは、中国経済の減速を受けて増加幅が鈍化している。

○産業別では、金属産業の輸出金額は前年比プラス傾向で推移している。(資料9、10、11)

資料9 最近の貿易動向

(%)

年・月	貿易収支 (実額・億円)	金額(円建て)		数量		価格(円建て)		価格(契約通貨建て)	
		輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入	輸出	輸入
2022年	-203,295	18.2	39.6	△ 0.6	△ 0.4	18.9	40.1	4.6	21.4
2023	-95,221	2.7	△ 6.8	△ 4.0	△ 4.9	7.0	△ 2.1	△ 0.2	△ 8.8
2024	-53,326	6.2	1.8	△ 2.6	△ 2.5	9.0	4.5	1.4	△ 3.0
2024年 1月	-17,665	11.9	△ 9.8	2.3	△ 8.4	9.4	△ 1.5	1.4	△ 8.7
2	-3,830	7.8	0.4	△ 1.5	1.4	9.5	△ 0.9	1.2	△ 8.2
3	3,824	7.3	△ 5.1	△ 2.1	△ 9.6	9.6	5.0	1.4	△ 6.5
4	-4,713	8.3	8.0	△ 3.2	0.6	11.9	7.3	1.8	△ 3.9
5	-12,230	13.5	9.4	△ 0.9	△ 2.0	14.5	11.6	2.1	△ 2.9
6	2,194	5.4	3.3	△ 6.2	△ 8.9	12.3	13.3	2.8	0.5
7	-6,343	10.2	16.5	△ 5.2	4.4	16.3	11.6	2.5	1.5
8	-7,092	5.5	2.2	△ 2.7	△ 3.8	8.5	6.3	1.8	1.6
9	-2,995	△ 1.7	1.9	△ 6.9	△ 1.3	5.5	3.2	0.5	△ 0.5
10	-4,682	3.1	0.5	0.1	2.5	3.0	△ 2.0	0.4	△ 2.2
11	-1,103	3.8	△ 3.8	△ 0.1	△ 5.5	3.9	1.8	0.7	△ 2.7
12	1,309	2.8	1.8	△ 2.6	1.9	5.6	△ 0.2	0.7	△ 3.3

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
2022	18.2	23.1	22.0	15.1	5.7	△ 0.6	2.7	6.6	△ 3.8	△ 10.1
2023	2.7	11.0	10.9	△ 5.3	△ 6.5	△ 4.0	4.5	△ 2.0	△ 8.7	△ 13.3
2024	6.2	5.1	△ 3.9	8.3	6.2	△ 2.6	△ 1.8	△ 10.4	△ 1.1	△ 5.2
2024年 1月	11.9	15.6	13.8	13.5	29.2	2.3	7.1	△ 0.2	4.3	20.4
2	7.8	18.4	14.6	2.3	2.5	△ 1.5	10.9	3.5	△ 5.9	△ 7.1
3	7.3	8.5	3.0	6.6	12.6	△ 2.1	1.8	△ 6.5	△ 1.7	0.9
4	8.3	8.8	△ 2.0	9.7	9.6	△ 3.2	△ 2.3	△ 13.7	△ 1.6	△ 5.1
5	13.5	23.9	△ 10.1	13.6	17.8	△ 0.9	6.7	△ 17.9	0.7	△ 0.4
6	5.4	11.0	△ 13.4	7.7	7.2	△ 6.2	△ 2.9	△ 20.1	△ 5.3	△ 8.9
7	10.2	7.3	△ 5.3	15.1	7.3	△ 5.2	△ 5.0	△ 13.8	△ 4.3	△ 10.9
8	5.5	△ 0.7	△ 9.1	11.4	5.2	△ 2.7	△ 7.7	△ 12.3	2.1	△ 4.9
9	△ 1.7	△ 2.4	△ 9.0	0.3	△ 7.3	△ 6.9	△ 0.3	△ 11.2	△ 9.0	△ 15.1
10	3.1	△ 6.2	△ 11.3	7.6	1.4	0.1	△ 6.1	△ 15.9	3.9	△ 4.4
11	3.8	△ 8.0	△ 12.5	8.9	4.1	△ 0.1	△ 9.5	△ 14.2	4.4	△ 6.4
12	2.8	△ 2.1	0.5	5.8	△ 3.0	△ 2.6	△ 6.5	△ 0.0	1.0	△ 10.2

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)
2022年	18.2	24.2	20.1	6.3	15.4	13.2	18.1	14.1
2023	2.8	△ 5.0	△ 1.3	△ 1.0	△ 2.4	△ 3.4	25.3	11.7
2024	6.2	△ 2.4	10.6	6.0	4.2	7.0	3.5	5.4
2024年 1月	11.9	7.2	7.6	10.3	5.2	7.6	28.7	△ 10.8
2	7.8	△ 0.1	7.1	9.9	3.7	7.7	20.7	14.2
3	7.3	△ 3.6	5.2	9.6	3.9	9.9	8.4	27.0
4	8.3	△ 2.4	17.7	9.3	5.7	8.5	15.8	16.5
5	13.5	△ 3.2	17.6	11.0	9.8	16.9	12.9	78.4
6	5.4	△ 8.1	22.0	7.1	3.5	7.4	2.1	△ 11.4
7	10.2	10.3	13.5	8.7	5.0	14.2	5.4	8.5
8	5.5	△ 0.7	13.4	7.9	7.9	8.7	△ 8.0	37.2
9	△ 1.7	△ 5.7	4.0	1.2	△ 3.3	0.8	△ 10.0	28.1
10	3.1	△ 12.2	7.2	△ 4.1	2.2	0.4	△ 3.2	△ 16.6
11	3.8	△ 8.2	14.8	1.7	5.2	1.0	△ 5.7	△ 9.4
12	2.8	0.3	△ 1.4	3.3	3.7	4.7	△ 5.0	△ 32.7

(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。

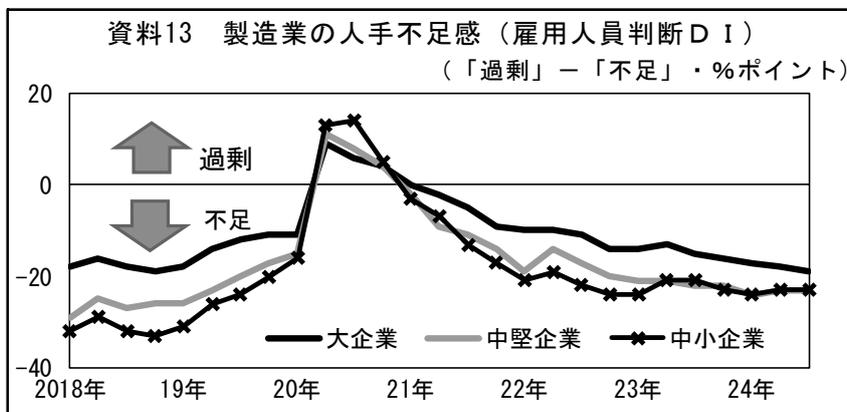
(5) 雇用情勢

- 完全失業率は足元で小幅に上昇し、2024年11月は2.5%となった。有効求人倍は小幅に改善し、同月は1.25倍となった。(資料12)
- 日銀短観の「雇用人員判断D I」を見ると、不足が過剰を大きく上回っており、人手不足の状況が続いている。(資料13)

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		倍率		求人数(前年比)		
						実数(万人)	割合(%)	不本意型実数(万人)	(季調値・倍)	うち正社員	増加率(%)	うち正社員
2021年	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	2.6	6,747	178	4,084	3,615	2,124	37.0	196	1.31	1.02	0.9	1.3
2024年1月	2.4	6,761	170	4,052	3,603	2,146	37.3		1.27	1.03	△ 3.7	△ 0.7
2	2.6	6,783	182	4,028	3,617	2,134	37.1	} 184	1.26	1.02	△ 3.1	△ 0.1
3	2.6	6,760	182	4,059	3,602	2,131	37.2		1.28	1.02	△ 4.4	△ 1.2
4	2.6	6,751	183	4,059	3,666	2,084	36.2		1.26	1.03	△ 3.6	△ 0.9
5	2.6	6,761	182	4,044	3,675	2,070	36.0	} 188	1.24	1.00	△ 3.0	△ 0.7
6	2.5	6,786	176	4,030	3,669	2,121	36.6		1.23	1.00	△ 4.4	△ 2.7
7	2.7	6,766	187	4,032	3,642	2,114	36.7		1.24	1.00	△ 2.5	△ 1.3
8	2.5	6,791	172	4,021	3,659	2,127	36.8	} 176	1.23	1.01	△ 4.5	△ 2.5
9	2.4	6,782	168	4,037	3,692	2,107	36.3		1.24	1.01	△ 3.9	△ 2.0
10	2.5	6,798	171	4,020	3,688	2,144	36.8		1.25	1.02	△ 2.8	△ 0.9
11	2.5	6,808	172	4,004	3,675	2,152	36.9		1.25	1.02	△ 2.1	△ 0.1

- (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



資料出所：日銀「短観」

(6) 消費者物価

- 消費者物価指数（総合）は、上昇率が鈍化傾向となっているものの、食料品を中心に値上げが続いており、2024年12月は3.6%となった。政府の「電気・ガス価格激変緩和対策事業」（2024年5月使用分まで）や、「酷暑乗り切り緊急支援」（同8月～10月使用分）により、物価上昇が抑制されていたところ、11月には政府支援の終了により、再び上昇幅が加速した。
- 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、12月は4.2%となった。(資料14)

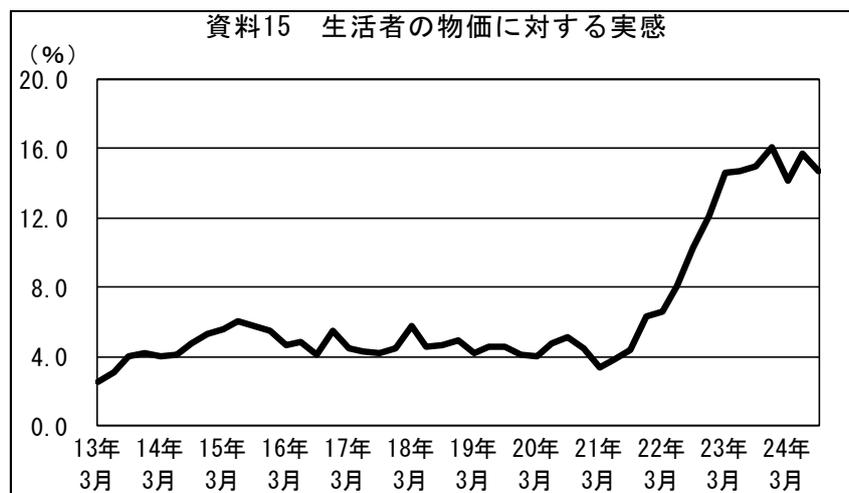
○個人の生活意識を調査する日銀の「生活意識に関するアンケート調査」によると、「1年前に比べ現在の『物価』は何%程度変わったと思いますか。」に対する回答の平均値は前年比プラス15.0%前後で高止まりしている。ガソリンや食料品など、生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する上昇率が高まっていると考えられる。(資料15)

○2024年度の上昇率予測は、2024年12月時点の政府見通し(総合)が2.5%、2025年1月時点の日銀見通し(生鮮食品を除く総合)が2.7%、同時点の民間調査機関の予測平均(生鮮食品を除く総合)が2.6%となっている。

資料14 消費者物価の動向

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	
	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度
4月	105.1	107.7	3.5	2.5	104.8	107.1	3.4	2.2	106.0	109.0	4.1	2.9
5	105.1	108.1	3.2	2.8	104.8	107.5	3.2	2.5	106.0	109.5	3.8	3.3
6	105.2	108.2	3.3	2.8	105.0	107.8	3.3	2.6	106.1	109.6	3.9	3.3
7	105.7	108.6	3.3	2.8	105.4	108.3	3.1	2.7	106.7	110.1	3.9	3.2
8	105.9	109.1	3.2	3.0	105.7	108.7	3.1	2.8	107.0	110.8	3.7	3.5
9	106.2	108.9	3.0	2.5	105.7	108.2	2.8	2.4	107.3	110.4	3.6	2.9
10	107.1	109.5	3.3	2.3	106.4	108.8	2.9	2.3	108.4	111.2	3.9	2.6
11	106.9	110.0	2.8	2.9	106.4	109.2	2.5	2.7	108.1	111.8	3.3	3.4
12	106.8	110.7	2.6	3.6	106.4	109.6	2.3	3.0	108.0	112.5	3.0	4.2
1	106.9		2.2		106.4		2.0		108.2		2.5	
2	106.9		2.8		106.5		2.8		108.1		3.3	
3	107.2		2.7		106.8		2.6		108.5		3.1	
4月～12月平均	106.0	109.0		2.8	105.6	108.4		2.6	107.1	110.5		3.2
年度平均	106.3		3.0		105.9		2.8		107.4		3.5	
具体的な用途	金属労協としての消費者物価の判断材料				日銀の消費者物価予測の対象指標				厚労省「毎月勤労統計」において、実質賃金を算出する際に用いる指標			
	政府の消費者物価予測の対象指標				2016年9月以降の日銀の消費者物価目標2%の対象指標							
	2016年9月までの日銀の消費者物価目標2%の対象指標				民間調査機関の消費者物価予測の平均を算出する際の対象指標							

資料出所：総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。



- (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・一般労働者の実質賃金は、2024年6月に一時金などを含めた現金給与総額がプラスに転じたものの、8月には再びマイナスとなり、9、10月には再びプラスとなるなど、一進一退となっている。(資料16)

○経労委報告では、実質賃金のマイナス傾向が継続する要因として、名目賃金を実質賃金化する際に用いられる消費者物価指数が「持家の帰属家賃を除く総合」であることを指摘している。しかしながら、「持家の帰属家賃」は、持家を借りて住んだ場合の市場価格という、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、帰属家賃を除いて算出された実質賃金が、経済の実態をより反映した数値である。生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する物価上昇率は高まっており、経済の実態に即した賃上げが重要である。

資料16 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	97.3	102.9	99.1	103.0	99.3	101.1	97.4	100.7	97.0
17	97.8	104.5	99.7	103.9	99.1	101.4	96.8	103.1	98.4
18	98.4	106.0	100.3	105.3	99.6	102.5	96.9	103.9	98.3
19	99.1	105.5	99.2	105.1	98.8	103.3	97.1	104.2	98.0
20	98.9	102.2	96.5	101.7	96.0	103.1	97.3	105.0	99.1
21	97.5	104.2	98.2	103.7	97.7	103.7	97.8	107.2	101.1
22	97.0	105.9	96.2	105.5	95.8	104.1	94.6	110.5	100.4
23	97.2	108.1	94.8	107.2	94.0	106.0	92.9	114.3	100.2
前年比増加率									
2024年4月	0.0	2.5	△ 0.4	2.4	△ 0.4	2.6	△ 0.3	4.0	2.0
5月	△ 0.1	0.8	△ 2.4	0.5	△ 2.6	3.1	△ 0.3	5.4	2.8
6月	△ 0.1	4.6	1.3	4.6	1.5	2.7	△ 0.6	5.2	2.7
7月	0.0	4.3	1.1	4.3	1.5	3.2	0.0	3.3	1.3
8月	△ 0.1	2.3	△ 1.2	2.2	△ 1.4	2.9	△ 0.6	3.9	1.2
9月	△ 0.1	2.7	△ 0.2	2.7	△ 0.1	2.9	0.0	4.5	2.4
10月	△ 0.1	3.2	0.6	3.2	0.6	3.0	0.4	6.0	4.2
11月	△ 0.1	2.9	△ 0.5	3.0	△ 0.3	2.7	△ 0.7	7.9	5.2

(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44社の2024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34社、営業利益が上回っている企業が26社となっている。(資料17)

○日銀短観によると、2024年度の売上高はほとんどの産業で増収の予想となっている。経常利益は、ほとんどの業種で減益予想となっているものの、水準としては堅調に推移している。

(資料18、19)

資料17 金属労協 集計対象組合の企業業績予測 (連結)

1. 売上高

2023年度決算	増収	同額	減収
(22年度決算比)	33	0	11
2024年度決算予測	増収予測	同額	減収予測
(23年度決算比)	34	0	10
2024年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	13	18	13

2. 営業利益

2023年度決算	増益	同額	減益
(22年度決算比)	33	1	9
2024年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(23年度決算比)	26	0	17
2024年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	14	20	9

3. 経常利益

2023年度決算	増益	同額	減益
(22年度決算比)	33	0	11
2024年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(23年度決算比)	22	0	18
2024年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	14	14	12

4. 当期純利益

2023年度決算	増益	同額	減益
(22年度決算比)	34	0	10
2024年度決算予測	増益予測	同額	減益予測
(23年度決算比)	24	0	19
2024年度決算予測の変化	上方修正	同額	下方修正
(8月予測→11月予測)	14	18	11

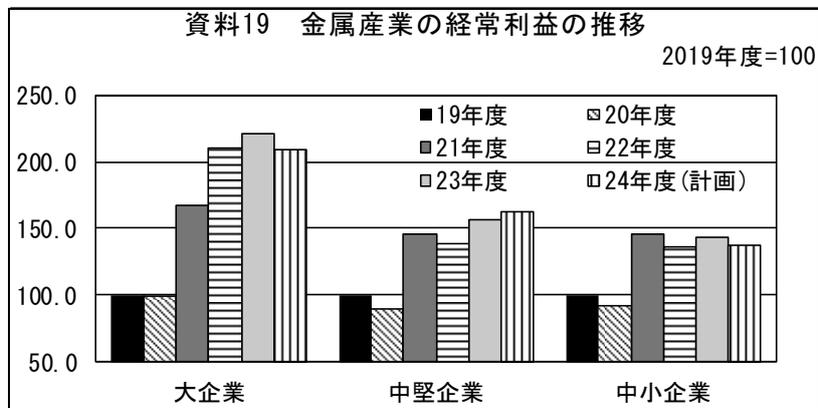
資料出所：各社決算短信より、金属労協政策企画局集計

資料18 2024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		売上高経常利益率	
	2023年度	2024年度	2023年度	2024年度	2023年度	2024年度
	実績	12月予測	実績	12月予測	実績	12月予測
①大企業						
全産業計	2.0	3.0	12.2	△ 4.0	9.91	9.23
製造業	3.4	2.7	9.1	△ 5.2	11.50	10.61
鉄鋼	△ 3.2	△ 0.6	△ 5.1	△ 21.6	7.34	5.78
非鉄金属	△ 1.0	7.9	△ 5.3	△ 13.8	6.15	4.91
金属製品	4.1	△ 0.5	18.0	△ 5.7	5.61	5.31
はん用機械	0.8	3.4	△ 6.3	△ 3.5	11.13	10.39
生産用機械	△ 3.2	6.8	△ 12.7	7.7	14.20	14.32
業務用機械	2.6	8.5	2.7	11.7	17.19	17.68
電気機械	△ 1.5	1.4	△ 7.0	1.9	12.34	12.41
造船・重機他	6.5	12.2	△ 11.0	71.1	3.96	6.03
自動車	16.4	1.3	35.1	△ 14.0	13.81	11.72
②中堅企業						
全産業計	3.7	3.1	12.4	△ 1.0	4.73	4.54
製造業	2.2	3.5	10.5	△ 3.9	5.45	5.06
鉄鋼	△ 0.7	△ 0.8	7.1	△ 18.3	5.64	4.64
非鉄金属	0.1	7.6	△ 3.8	19.7	4.78	5.31
金属製品	2.9	18.2	10.9	△ 4.2	6.67	5.40
はん用機械	6.6	1.4	26.7	△ 12.2	9.95	8.61
生産用機械	△ 0.3	5.9	△ 17.5	17.1	10.10	11.17
業務用機械	5.0	0.9	21.6	△ 19.3	6.16	4.92
電気機械	3.2	2.6	△ 1.4	19.6	3.82	4.46
造船・重機他	11.9	10.0	44.5	2.8	4.02	3.75
自動車	7.0	1.1	69.1	△ 25.9	4.24	3.11
③中小企業						
全産業計	4.0	1.9	13.1	△ 1.6	4.23	4.09
製造業	2.6	2.5	12.7	△ 4.0	4.71	4.41
鉄鋼	1.3	△ 2.1	△ 12.4	△ 5.4	2.81	2.71
非鉄金属	6.4	16.0	△ 2.9	△ 6.2	3.12	2.52
金属製品	2.2	△ 1.8	17.0	△ 19.0	5.54	4.57
はん用機械	2.1	3.8	△ 11.8	5.8	5.56	5.67
生産用機械	0.0	2.6	△ 2.8	△ 5.2	5.96	5.51
業務用機械	2.3	5.5	13.1	△ 10.3	8.13	6.91
電気機械	△ 2.5	4.2	0.5	8.2	5.32	5.52
造船・重機他	12.7	3.8	64.7	5.7	3.86	3.93
自動車	10.7	0.1	71.3	△ 5.1	3.20	3.03

(注) 1. 調査対象は、大企業1,730社、中堅企業2,567社、中小企業4,707社
(2024年12月調査)。

2. 資料出所：日銀「短観」2024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」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、2024年の倒産件数は、合計で9,901件と、2014年（9,180件）以降で最多となった。主因別にみると販売不振などの「不況型倒産」が8,067件で全体の8割以上を占めている一方、「人手不足倒産」は342件（前年比31.5%増）と過去最多を大幅に更新した。（資料20）

資料20 産業・業種別の倒産件数

(件・%)

産業・業種	2023年	2024年	前年度比
合計	8,497	9,901	16.5
建設業	1,671	1,890	13.1
製造業	908	1,145	26.1
うち金属産業計	329	405	23.1
卸売業	955	1,096	14.8
小売業	1,783	2,087	17.0
運輸・通信業	453	486	7.3
サービス業	2,099	2,547	21.3
不動産業	287	284	△ 1.0
その他	341	366	7.3

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。

3. 海外経済

各国でインフレが落ち着くことに加え、米国と新興国を中心に底堅い成長が続き、2024年の実質GDP成長率見通しは3.2%と前年と同水準の成長を維持すると見られている。地域、国別では、個人消費が堅調な米国が堅調に推移する一方、ユーロ圏は、ドイツ経済の落ち込みなど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鈍化傾向が継続する見通しとなっている。ASEAN5は、AI関連の投資が成長を後押しすると見られている。(資料21)

資料21 実質GDP成長率見通し (IMF)

地 域	(%)		
	2022	2023	2024年見通し 25年1月時点
世 界	3.6	3.3	3.2
先進国	2.9	1.7	1.7
アメリカ	2.5	2.9	2.8
ユーロ圏	3.3	0.4	0.8
ドイツ	1.4	△ 0.3	△ 0.2
フランス	2.6	1.1	1.1
イタリア	4.7	0.7	0.7
日本	1.2	1.7	△ 0.2
イギリス	4.8	0.3	0.9
韓国	2.7	1.4	2.2
新興市場国・発展途上国	4.0	4.4	4.2
中国	3.0	5.2	4.8
インドネシア	5.3	5.0	5.0
インド	7.0	8.2	6.5
ASEAN5	5.4	4.0	4.5
ブラジル	3.0	2.9	3.7
ロシア	△ 1.2	3.6	3.8

資料出所：IMF「ワールド・エコノミック・アウトルック」

Ⅱ. 経営側の主張と労働組合の考え方

1. 賃上げの必要性について

<想定される経営側の主張>

(1) 2023年、2024年と大幅な賃上げを実施しており、わが社の賃金は十分な水準に達している。



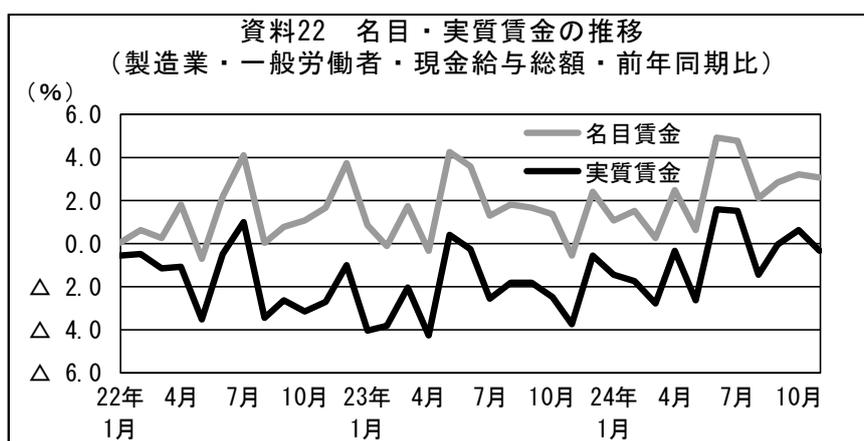
<労働組合の考え方>

近年の物価上昇局面において、実質賃金は前年比マイナス傾向が継続している。2024年6月には、一時金などを含めた現金給与総額がプラスに転じたものの、以降はプラスとマイナスで一進一退が続いている。

長期にわたる労働分配率の低下傾向や、国際的に見て低い賃金水準など、わが国の賃金に関する諸課題は山積しており、継続的な賃上げが必要である。

<実質賃金の推移>

○ 厚生労働省の毎月勤労統計によると、製造業・一般労働者の実質賃金は、2024年6月に一時金などを含めた現金給与総額がプラスに転じたものの、8、9月には再びマイナスとなり、10月には再びプラスとなるなど、一進一退となっている。(資料22)

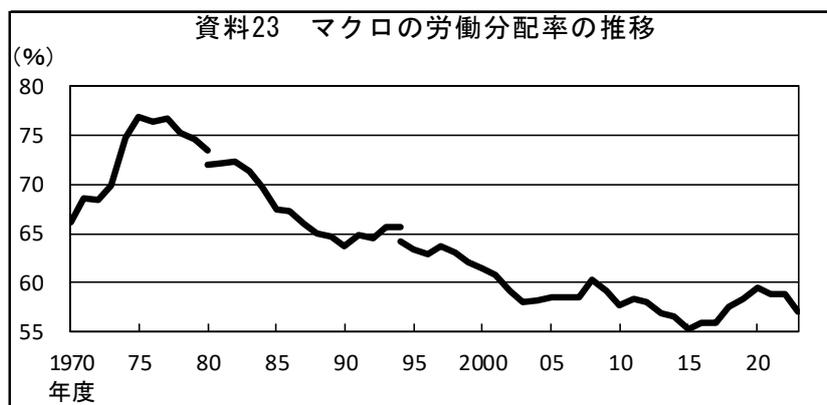


(注) 1. 消費者物価指数は2020年基準の「持家の帰属家賃を除く総合」で実質賃金を算出。

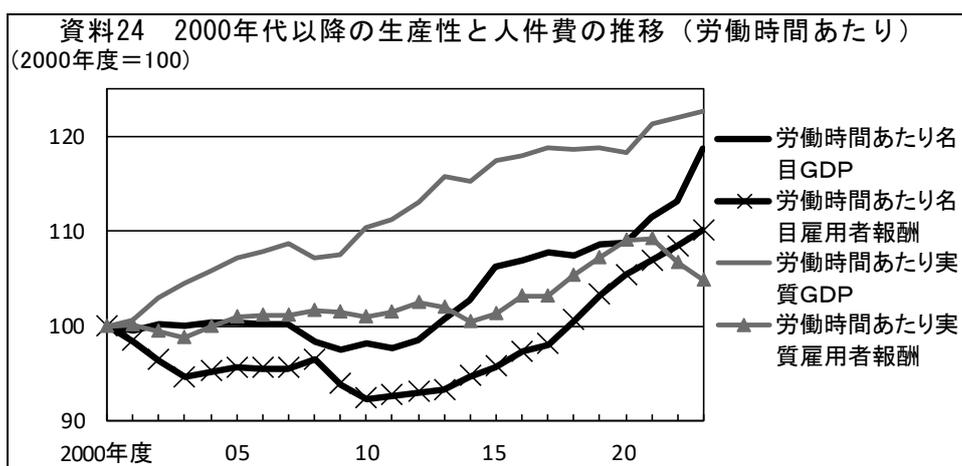
2. 資料出所：厚生労働省、総務省統計局より金属労協で作成。

<労働分配率、生産性>

- 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23、24)
- 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。

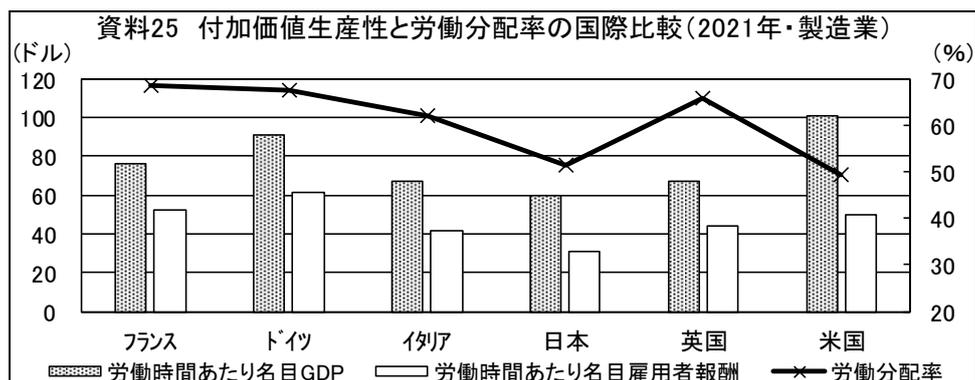


- (注) 1. マクロの労働分配率は、ここでは、分母が労働時間あたり名目GDP (名目GDP ÷ 就業者数 ÷ 労働時間)、分子が労働時間あたり名目雇用者報酬 (名目雇用者報酬 ÷ 雇用者数 ÷ 労働時間)。
 2. 1980年度と1994年度は、時系列が接続していない。
 3. 労働時間は分母・分子とも雇用者の数値を使用しており、1970～80年度が毎勤統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。
 4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。



- (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25)
- 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26)



- (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、これのみ右目盛。
 3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

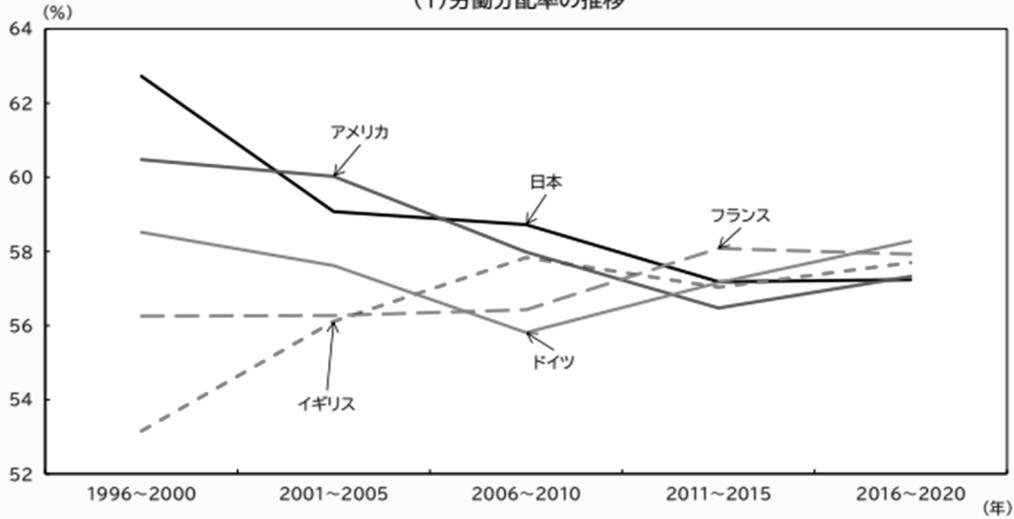
資料26 厚生労働省『令和5年版 労働経済の分析』

- 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)】

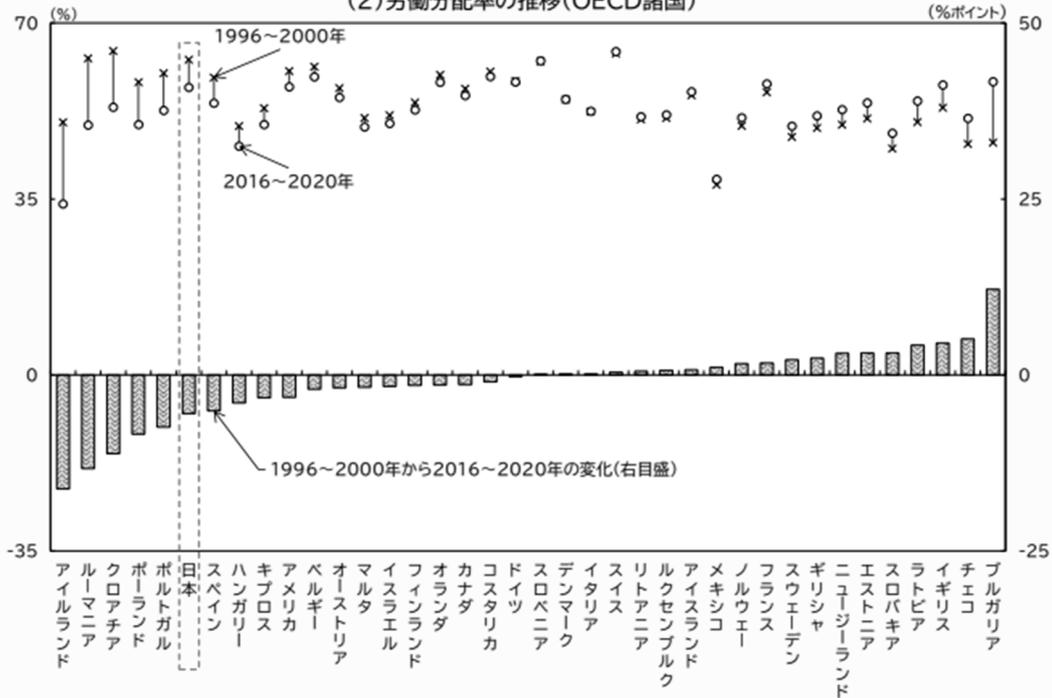
第2-(1)-9図 労働分配率の国際比較

○ 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)



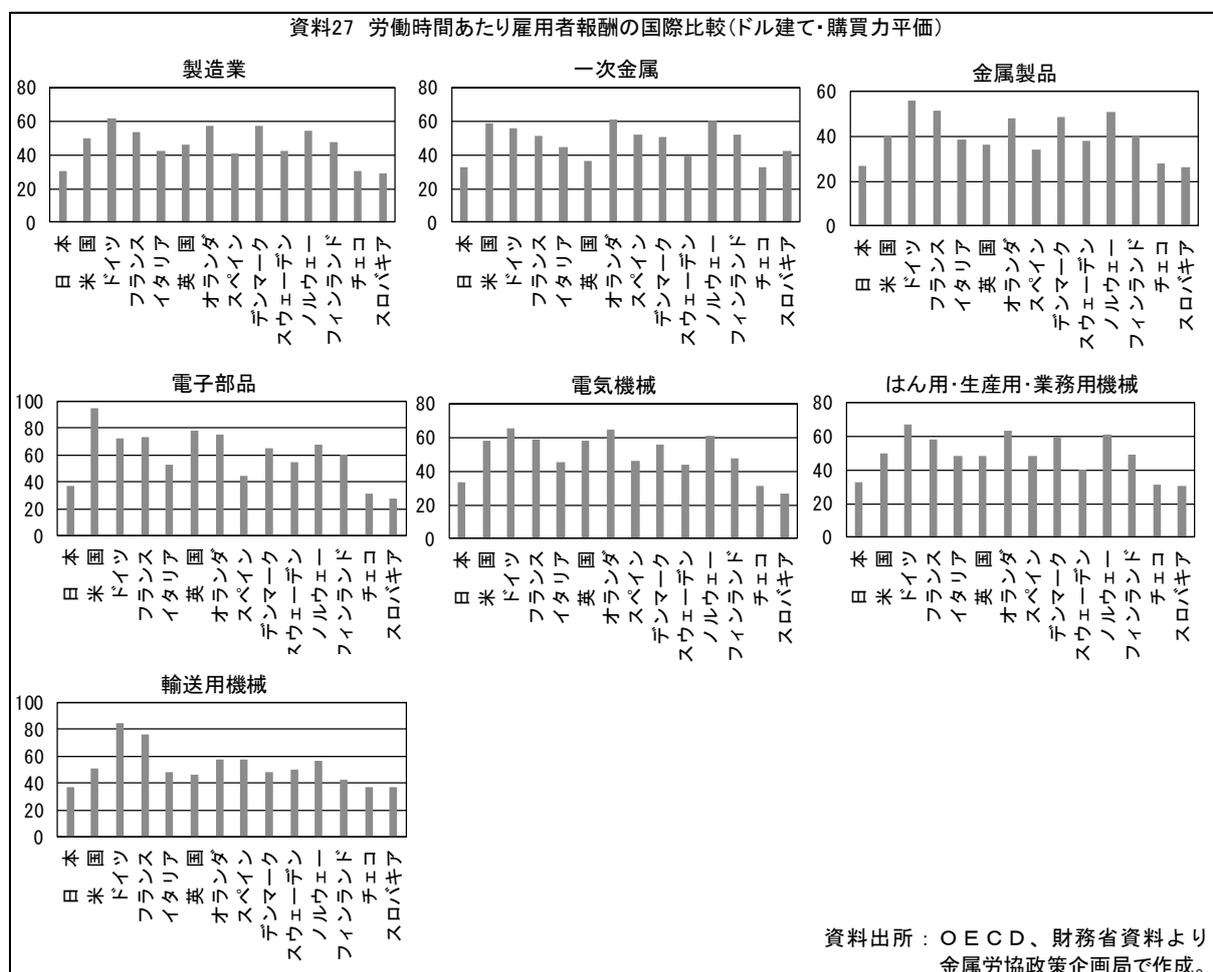
資料出所 OECD, Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 労働分配率は、一人当たり賃金(雇員報酬を雇員数で除したもの)を一人当たり労働生産性(GDPを就業者数で除したもの)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」

<賃金の国際比較>

- 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＝156.77）で国際比較すると、日本の人件費は3,039円で主要先進国の中で最低となっており、その水準は、米国（7,855円）、デンマーク（7,704円）、ノルウェー（6,656円）、フィンランド（6,028円）、フランス（5,943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＝99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30.65ドルとなり、デンマーク（56.64ドル）、ノルウェー（53.72ドル）などとの差は縮まるものの、スペイン（40.04ドル）に追い越され、チェコ（28.93ドル）、スロバキア（28.89ドル）とかなり接近する水準となっている。（資料27、28）



資料28 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	3,039	3,200	2,616	3,639	3,300	3,222	3,685
米 国	ドル	50.10	58.58	39.88	94.41	57.61	49.87	50.92
ドイツ	ユーロ	43.51	39.10		50.81	45.99	46.87	59.25
フランス	ユーロ	36.88	35.35		50.47	40.00	39.58	52.46
イタリア	ユーロ	26.05	27.66	23.57	32.62	28.15	29.86	29.60
英 国	ポンド	29.51	23.47		50.33	37.22	30.91	30.14
オランダ	ユーロ	42.01	44.60	35.33	55.29	47.36	46.15	42.00
スペイン	ユーロ	23.58	30.67	19.94	26.20	27.34	27.27	31.27
デンマーク	クローネ	356.51	314.35	303.13	407.65	345.65	368.45	302.32
スウェーデン	クローナ	350.85	329.46	314.00	457.18	361.10	331.83	417.50
ノルウェー	クローネ	483.05	541.93	452.56	603.25	543.38	544.42	506.12
フィンランド	ユーロ	37.41	40.98	31.61	47.45	37.44	38.40	33.19
チェコ	コルナ	363.72	393.27	332.11	373.26	370.76	372.36	447.61
スロバキア	ユーロ	14.11	20.51	12.75	13.40	13.01	14.68	18.10

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	3,039	3,200	2,616	3,639	3,300	3,222	3,685
米 国	156.77	7,855	9,184	6,252	14,800	9,032	7,818	7,982
ドイツ	161.15	7,011	6,301		8,188	7,411	7,553	9,549
フランス	161.15	5,943	5,696		8,134	6,446	6,378	8,453
イタリア	161.15	4,198	4,457	3,798	5,257	4,536	4,812	4,770
英 国	191.49	5,650	4,494		9,637	7,128	5,918	5,771
オランダ	161.15	6,770	7,187	5,694	8,911	7,631	7,437	6,769
スペイン	161.15	3,801	4,942	3,214	4,223	4,406	4,394	5,039
デンマーク	21.61	7,704	6,793	6,551	8,809	7,470	7,962	6,533
スウェーデン	14.02	4,919	4,619	4,402	6,410	5,063	4,652	5,853
ノルウェー	13.78	6,656	7,468	6,236	8,313	7,488	7,502	6,974
フィンランド	161.15	6,028	6,604	5,094	7,646	6,034	6,189	5,349
チェコ	6.39	2,324	2,513	2,122	2,385	2,369	2,379	2,860
スロバキア	161.15	2,274	3,305	2,054	2,159	2,097	2,366	2,917

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	99	30.65	32.28	26.38	36.71	33.28	32.50	37.17
米 国	1.00	50.10	58.58	39.88	94.41	57.61	49.87	50.92
ドイツ	0.71	61.51	55.28		71.83	65.02	66.27	83.77
フランス	0.70	52.34	50.17		71.63	56.77	56.17	74.45
イタリア	0.63	41.61	44.19	37.65	52.11	44.97	47.71	47.29
英 国	0.67	44.12	35.09		75.25	55.65	46.21	45.06
オランダ	0.74	56.60	60.09	47.61	74.50	63.80	62.18	56.59
スペイン	0.59	40.04	52.07	33.86	44.49	46.41	46.29	53.08
デンマーク	6.29	56.64	49.95	48.16	64.77	54.92	58.54	48.03
スウェーデン	8.37	41.91	39.36	37.51	54.61	43.14	39.64	49.87
ノルウェー	8.99	53.72	60.26	50.32	67.08	60.42	60.54	56.28
フィンランド	0.79	47.28	51.79	39.95	59.97	47.32	48.54	41.95
チェコ	12.57	28.93	31.28	26.41	29.69	29.49	29.62	35.60
スロバキア	0.49	28.89	41.99	26.10	27.43	26.64	30.06	37.06

(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、2025年1月26日～2025年2月1日に適用される税関長が公示する相場。

3. 資料出所：OECD、財務省資料より金属労協政策企画局で作成。

- 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29)

資料29 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 (2023年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	7.0	5.6	9.4	3.0	15.4	31.6
ボルボ	スウェーデン	12.1	9.0	27.6	7.4	13.6	26.8
シーメンス	ドイツ	14.4	11.0	16.1	5.9	37.9	36.6
ブラウン	ドイツ	3.4	1.4	2.7	1.2	37.3	45.3
ファーウェイ	中国	14.8	12.3	17.1	6.9	25.8	40.2
スウォッチ	スイス	15.1	11.3	7.3	6.3	32.3	86.1
SKF	スウェーデン	10.7	6.5	12.3	6.1	28.1	49.1
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	3.4	1.5	1.8	1.1	12.2	59.7
エアバス	フランス等	7.0	5.5	20.4	3.0	23.5	14.9
日本・法人企業統計(2023年度・単体の集計)							
製造業	規模計	5.1	6.6	10.6	5.1	12.8	47.7
	資本金10億円以上	6.2	9.3	12.9	6.2	10.1	48.0
鉄鋼業	規模計	5.1	5.3	11.2	4.7	8.1	42.2
	資本金10億円以上	5.4	5.9	12.4	5.0	6.0	39.9
非鉄金属	規模計	2.9	4.2	8.4	3.3	7.0	39.3
	資本金10億円以上	2.3	4.3	8.3	3.0	5.3	35.9
金属製品	規模計	3.9	4.1	7.1	3.4	19.2	48.4
	資本金10億円以上	3.5	5.3	6.3	3.6	16.6	56.8
はん用・生産用・業 務用機器	規模計	7.1	9.3	12.1	6.3	16.1	52.7
	資本金10億円以上	8.4	13.0	15.4	8.0	13.6	52.0
電気機器・情報通信 機器	規模計	4.2	6.1	8.6	4.2	15.6	48.6
	資本金10億円以上	5.4	8.8	10.0	5.0	13.4	49.7
自動車・同附属品	規模計	5.8	9.6	17.4	8.2	10.0	47.3
	資本金10億円以上	6.5	11.1	19.0	9.0	8.8	47.1
その他の輸送用機器	規模計	2.6	2.0	5.0	1.4	15.7	29.1
	資本金10億円以上	2.2	3.5	7.7	2.2	12.1	28.3

(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。

<想定される経営側の主張>

(2) 賃金水準の国際的な低さを指摘されても、わが社には海外駐在もおらず、取り引き先は国内企業のみであり、関係ない。



<労働組合の考え方>

グローバルに事業を展開している企業では、人材獲得競争は国際的なものとなっているが、国内のみで事業活動を実施する企業についても、労働市場では、そうしたグローバル企業と人材獲得競争を展開しており、無関係ではない。

産業全体で「低賃金・低生産性」に向かえば、わが国金属産業の競争力が失われることになる。「人への投資」を加速し、高賃金・高付加価値のビジネスモデルへ転換していく必要がある。

<人材獲得競争力>

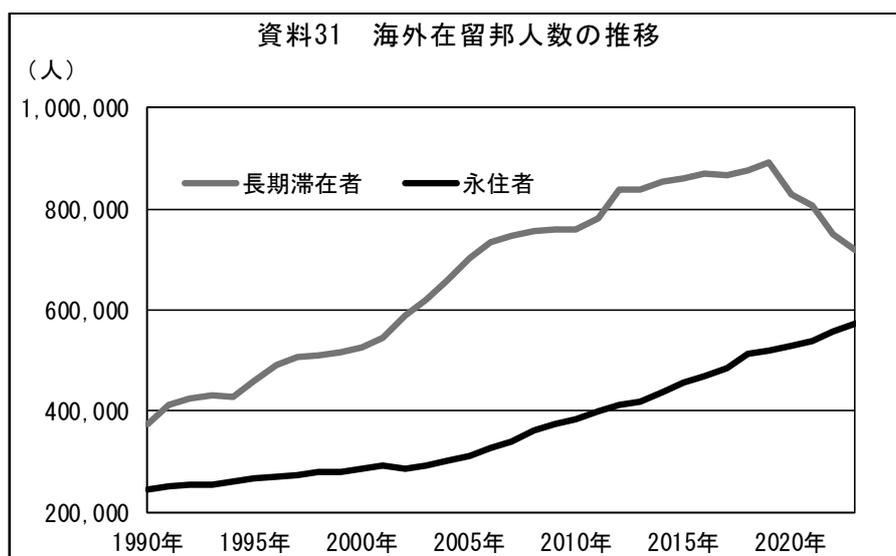
- 人材を獲得・育成・維持する能力を計測している国際人材競争力指標 (Global Talent Competitiveness Index) では、2023年に日本は初めてトップ25位から転落し、26位となった。6つのサブインデックスそれぞれでの順位をみると、日本は、政治や政策など「外部環境要因」が9位と上位にある一方、「人材を惹きつける国の魅力」が42位、「基礎・職業専門スキル」が39位と特に低くなっている。(資料30)

資料30 国際人材競争力指標 (2023)

順位	国名	順位	国名	順位	国名
1	スイス	11	ルクセンブルク	21	マルタ
2	シンガポール	12	アイルランド	22	UAE
3	米国	13	カナダ	23	チェコ
4	デンマーク	14	ドイツ	24	韓国
5	オランダ	15	アイスランド	25	イスラエル
6	フィンランド	16	ベルギー	26	日本
7	ノルウェー	17	オーストリア	27	ポルトガル
8	オーストリア	18	ニュージーランド	28	スロベニア
9	スウェーデン	19	フランス	29	スペイン
10	英国	20	エストニア	30	キプロス

資料出所：INSEAD「Global Talent Competitiveness Index」

- 海外在留邦人数を見ると、総数では129万3,565人と減少傾向にいたるが、内訳を見ると、海外での生活は一時的な「長期滞在者」は減少する一方、生活の拠点を日本から移した「永住者」は一貫して増加傾向にある。(資料31)
- わが国は、「人材を惹きつける国の魅力」などに課題があり、国際的な人材獲得競争力を相対的に落としていると同時に、生活の拠点を日本から海外に移す人数が継続的に増加している。日本全体として働く魅力を一層高めていかなければ、優秀な人材を獲得することはできない。



資料出所: 外務省

<高賃金・高付加価値のビジネスモデルへの転換>

- 日本総研の山田久氏は、「物価・賃金は上がらないという『ノルム』(標準的相場観)が形成され、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した」と指摘している。2025年闘争では、2023年以降の積極的な賃上げの流れを加速させ、「低賃金・低販売価格・コスト削減」のビジネスモデルから転換していく必要がある。(資料32)

資料32 「物価新局面における春闘再構築 —価格・賃金低迷『ノルム』の転換を誘導する3点セット—

日本総研 副理事長／主席研究員 山田 久 (2023年1月)

- * 物価の低迷の背景には、「値下げ・賃下げ」の悪循環とも言うべき構図がある。物価下落圧力が強いなか企業が値上げが出来ず、コスト削減のために賃金を抑制、その結果賃金低迷が消費者の低価格志向を強めてきた。こうして物価・賃金は上がらないという『ノルム』(標準的相場観)が形成され、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した。この経営スタイルが一般化したのは、既存事業分野で多くの企業がひしめき合い、コスト競争が激しいという要因も見逃せない。その背景には、大手における事業再編の遅れと行き過ぎた中小企業の保護政策が指摘できよう。とりわけ下請け型中小企業では、取引関係維持のための値下げ競争から脱せず、不採算企業・赤字企業の退出もなされないもと、技術や品質に優れた企業でも「人材投資不足→低生産性→コスト削減→人材投資不足」の悪いループに陥っていると考えられる。

<想定される経営側の主張>

(3) 先行き不透明感が増している中、一時金や特別加算で処遇改善を図りたい。



<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。

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。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。

中小企業も含めた賃上げの獲得、「恒常的な所得」の割合の増加、中高年層の賃金水準の改善が消費拡大に不可欠である。

<賃上げと個人消費>

○ 全体で賃上げに取り組む前の2013年と2023年を比べると、日本の実質GDPは16.1%拡大しているが、このうち個人消費の寄与度は8.8%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33)

資料33 実質GDP成長率における個人消費の寄与度 (2013年→2023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	16.1	64.2	46.0	33.1	31.3	52.5	54.2
個人消費増加率	8.8	65.5	40.3	33.0	25.5	48.1	51.4
個人消費増加寄与度	5.0	42.8	21.5	17.3	15.3	30.0	28.1
実質GDPに占める個人消費の割合(2022年)	53.2	65.9	51.3	52.5	57.5	60.6	53.6

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2023年の個人消費の増加額÷2013年のGDP金額」。

2. 資料出所：OECD Data Explorer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高年層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84.8%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96.7%、300~999人は94.1%と9割を超える一方、299以下の中小組合は80.6%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34)

資料34 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
2024年	84.8%	96.7%	94.1%	80.6%	9,055	12,319	10,756	7,949

○ 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35)

資料35 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。

○ 内閣府「日本経済2022-2023」では、「定期収入比率が高い世帯ほど、消費支出額が大きい傾向が確認できる」、「具体的には、定期収入比率が70%未満の家計を基準にすると、70~90%の世帯では、統計的には有意ではないが約5~6万円程度、90%を超える世帯では統計的に有意に約13万円消費支出が大きい。この結果は、恒常所得仮説と整合的である」と指摘している。(資料36)

資料36 内閣府『日本経済2022-2023』P. 88~89

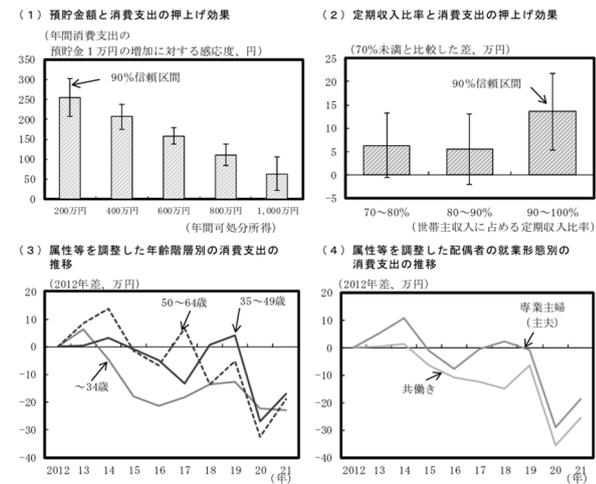
● 預貯金増加の消費押し上げ効果は限定的であり、ベースアップや将来不安の解消が重要

預貯金額による消費支出の押し上げ効果を、所得階層別にみると、いずれの所得階層でも統計的に有意に押し上げ効果が確認されるがその規模は1万円の預貯金額の増加に対して、100~250円程度である(第2-1-11図(1))。第二に、定期収入比率が高い世帯ほど、消費支出額が大きい傾向が確認できる(第2-1-11図(2))。具体的には、定期収入比率が70%未満の家計を基準にすると、70~90%の世帯では、統計的には有意ではないが約5~6万円程度、90%を超える世帯では統計的に有意に約13万円消費支出が大きい。この結果は、恒常所得仮説と整合的である。第三に、こうした諸要素をコントロールした上でもなお残る年次ダミーによる消費支出への影響(2012年対比で、他の属性が同じ場合にみられる消費支出額の差)を、年齢階層別・配偶者の就業形態別にみると、34歳以下の若年層や共働き世帯を中心に幅広い世帯類型と年次ダミーの交差項は、下押し方向に寄与してきた(第2-1-11図(3)、(4))。この結果は、今回の推計では考慮されていない、世帯共通の消費支出の押下げ要因が存在している可能性を示唆しており、具体的には次項でみていくこととしたい。

定期収入比率の上昇が消費支出の増加に効果があることを踏まえれば、ベースアップの実現など、家計が中長期的にみて所得上昇期待を抱くことができる形で賃上げを進めていくことが個人消費を促進していく観点からは重要である。さらに、第3項で詳述するとおり、生涯所得への期待が高まらない中で老後の生活資金への不安の高まり等の構造的な要因により消費支出への下押しが存在する場合には、こうした課題を解決することも引き続き重要である。

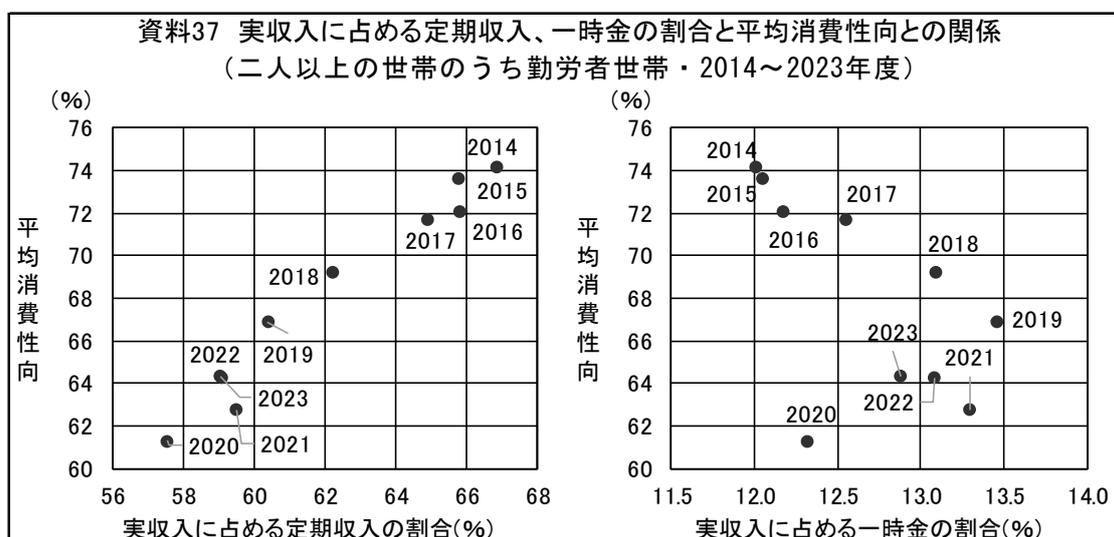
第2-1-11図 消費関数の推計

預貯金の消費押し上げ効果は限定的であり、定期収入の上昇や構造的な下押しの解消が重要



(備考) 1. 総務省「家計調査」により作成。
2. 調査票情報を用いて世帯属性等をコントロールした消費関数を推計し、(1)については預貯金額、(2)については定期収入比率(定期給与/世帯主収入)、(3)、(4)については年次ダミーと属性の交差項が消費支出に与える影響を図示した。詳細は付注2-3を参照。消費支出や可処分所得は年間の累計額に換算している。

- 賃上げの取り組みを再開した2014年度以降、実収入に占める定期収入および一時金の割合と平均消費性向との関係を見てみると、実収入に占める定期収入の割合が高まれば高まるほど平均消費性向も高まる傾向となっているのに対し、実収入に占める一時金の割合が高まると平均消費性向は低下する傾向となっており、標準的な経済学の理論と整合的な結果となっている。なおこの間、定期収入の比率は低下傾向を続けており、賃上げの消費拡大効果を弱めることになっているものと思われる。(資料37)



(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。

- 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する企業も見られるが、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。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2025年闘争の賃上げ要求に上乗せするなど、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。

＜想定される経営側の主張＞

（４）賃上げの重要性は理解するものの、人材確保の観点から初任給や若年層の配分を手厚くしたい。



＜労働組合の考え方＞

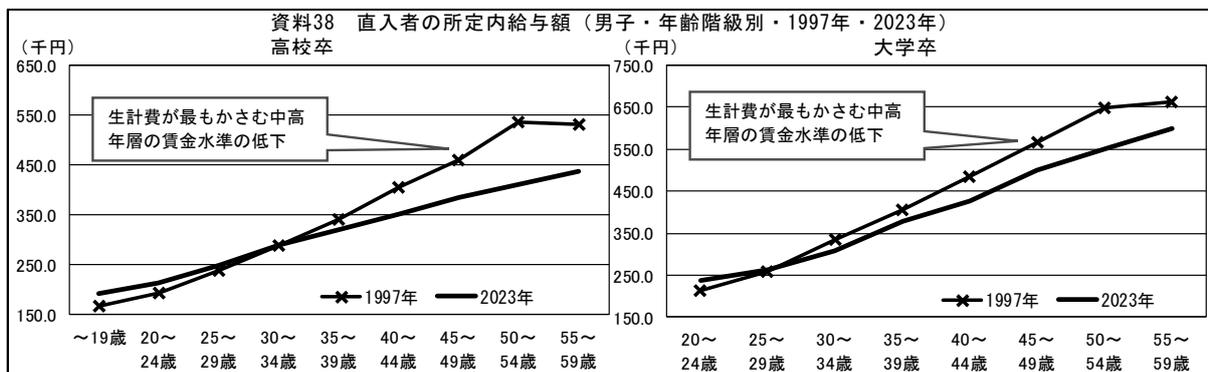
近年、人材獲得競争が激化する中、初任給や若年層への配分が大きくなるものの、組織の中核を担う中高年層の賃金水準は低下する傾向が強まっている。

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高年層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。

＜中高年層の賃金水準の低下＞

○ 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・男子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高年層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38、39）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より金属協政策企画で作成。

資料39 直入者の所定内給与額の推移（男子・年齢階級別）

(2013年=100)

学歴・年齢	2013年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23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	103.6
～19歳	100.0	99.7	101.3	102.6	103.3	104.5	105.0	104.4	106.0	107.0	110.2
20～24歳	100.0	101.1	101.5	102.2	103.7	103.1	103.7	102.5	103.1	105.2	107.6
25～29歳	100.0	100.0	102.1	104.2	105.0	105.2	106.3	105.4	105.4	105.3	109.0
30～34歳	100.0	101.9	102.1	103.1	103.8	104.1	103.4	103.5	104.3	104.6	108.6
35～39歳	100.0	100.1	98.9	101.8	100.8	102.1	102.3	102.0	103.8	101.8	104.5
40～44歳	100.0	100.4	102.2	102.0	100.1	99.0	99.5	98.0	96.6	99.7	101.0
45～49歳	100.0	101.1	101.8	99.7	99.7	98.9	97.5	98.5	97.1	96.7	98.3
50～54歳	100.0	100.9	100.4	99.2	101.2	99.4	98.8	100.0	96.3	95.1	96.6
55～59歳	100.0	99.9	99.0	100.3	101.4	100.6	98.5	100.2	98.8	98.9	100.3
60～64歳	100.0	100.4	102.2	99.8	103.7	102.6	103.9	115.3	110.0	115.9	118.5
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	102.0
～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	113.4
25～29歳	100.0	100.2	100.5	100.0	100.6	100.2	102.6	100.8	98.6	101.1	105.0
30～34歳	100.0	99.0	99.8	101.0	101.5	101.8	102.3	100.8	98.4	100.9	102.7
35～39歳	100.0	99.1	99.7	102.8	100.6	99.0	98.1	97.8	95.8	99.3	103.2
40～44歳	100.0	98.4	95.9	95.1	95.4	95.1	94.8	92.0	94.7	94.4	94.5
45～49歳	100.0	99.0	100.9	98.6	96.0	97.3	94.3	92.8	91.4	91.3	96.6
50～54歳	100.0	99.5	100.1	95.3	94.1	94.1	95.4	93.0	91.9	93.0	94.2
55～59歳	100.0	98.7	101.6	104.2	99.4	100.7	99.1	101.2	96.4	96.0	104.5
60～64歳	100.0	114.0	112.5	99.3	102.1	113.7	110.5	111.5	109.3	109.5	113.3

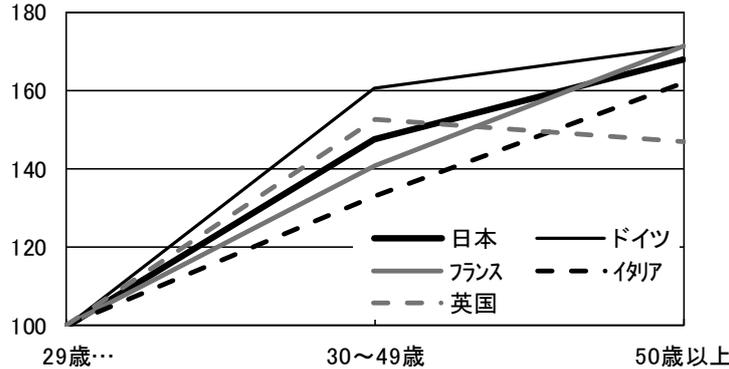
(注)1. グレー部分が100未満、太字が105以上のデータ。

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。

- 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、わが国の中高年層の賃金水準が、他の主要国に比べてとくに高くなっているわけではない。(資料40)

資料40 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)

(29歳以下=100)



(29歳以下=100)

国	29歳以下	30～49歳	50歳以上
日本	100.0	147.6	167.9
ドイツ	100.0	160.4	171.2
フランス	100.0	140.8	171.5
イタリア	100.0	132.9	161.8
英国	100.0	152.4	147.0

(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2024」

- 内閣府『日本経済2022-2023』では、わが国の個人消費が力強さを欠く理由として、「若年層を中心に、期待される生涯所得が伸び悩むなど雇用・所得環境の将来的な見通しが明るくない中で、老後への不安の高まり」があると指摘している。(資料41)

資料41 内閣府『日本経済2022-2023』P.141

我が国の個人消費はコロナ禍以前の景気拡大局面でも力強さを欠いてきた。そうした構造的な下押しの背景には、若年層を中心に、期待される生涯所得が伸び悩むなど雇用・所得環境の将来的な見通しが明るくない中で、老後への不安の高まりがあった。すなわち、コロナ禍以降の個人消費の回復をより息の長く力強いものへとしていくためには、構造的な賃上げ環境の構築を通じて、先行きに対する懸念を軽減していく取組が重要である。

- 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。中高年層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42)

資料42 日常生活での悩みや不安の内容（男性）

(%)

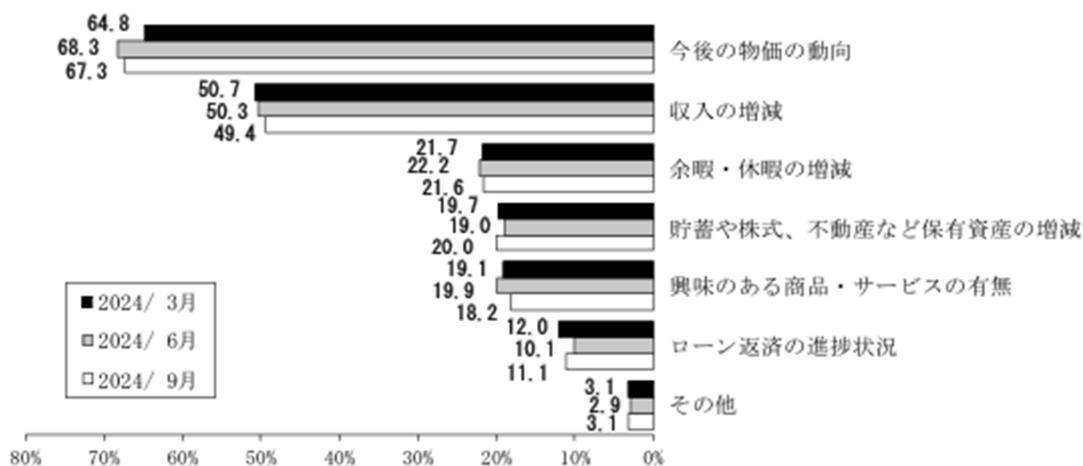
年齢	自分の健康	老後の生活設計	今後の収入や資産の見通し	家族の健康	現在の収入や資産	進学、就職など、家族の生活上の問題	進学、就職など、自分の生活上の問題	勤務先での仕事や人間関係	家族・親族間の人間関係	近隣・地域との関係	事業や家業の経営上の問題	その他	無回答
計	61.0	60.3	62.2	47.9	48.7	23.0	20.2	17.4	13.5	9.0	9.1	1.3	0.2
18～29歳	32.6	32.6	65.3	24.2	51.6	12.6	61.1	17.9	10.5	7.4	3.2	3.2	1.1
30～39歳	42.1	48.2	73.7	37.7	67.5	29.8	41.2	31.6	9.6	11.4	7.0	-	-
40～49歳	54.5	66.0	73.3	40.8	58.1	40.8	33.0	26.2	12.0	3.7	14.1	0.5	-
50～59歳	61.7	71.8	67.0	55.9	50.2	29.1	15.4	24.7	14.5	9.7	11.9	1.3	-
60～69歳	67.6	68.5	63.9	51.4	45.4	14.4	3.2	8.8	16.2	10.2	8.3	1.4	-
70歳以上	81.0	54.0	39.4	57.5	31.9	11.1	2.7	3.5	14.2	11.1	6.2	1.8	0.4

(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」2024年11月実施

- 日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」(2024年9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43)

資料43 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」(2024年9月調査)

<想定される経営側の主張>

(5) 賃上げは、法定福利費など他の費用項目への影響が大きく、コスト増となる。



<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ず、賃上げによる他の費用項目への影響は大きくはない。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。

経団連が従来から主張してきた「賃金決定の大原則」を深化させた「賃金・処遇決定の大原則」という考え方が打ち出された。賃上げをコスト増ではなく「人への投資」と捉え、経済・景気・物価の動向など「社外」の考慮要素を第一に置く考えが示されている。従来の「適切な総額人件費管理」を強調してきた姿勢から転換することが期待される。

<労働費用の構成比>

○ 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44）

資料44 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2024」

- 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。

<賃金・処遇決定の大原則について>

- 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45）

資料45 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

- 経団連は、2017年版の経労委報告において、「賃金決定の大原則」の考えを打ち出し、以降の経労委報告でもこの考え方を維持してきた。具体的には以下の通りである。

- ①社内外の様々な考慮要素（経済・景気・物価の動向、自社の業績や労務構成の変化など）を総合的に勘案し、
- ②適切な総額人件費（企業が社員を雇用するために負担する費用の総和）管理の下で、
- ③自社の支払能力を踏まえ、
- ④労使協議を経た上で、各企業が自社の賃金を決定する大原則。

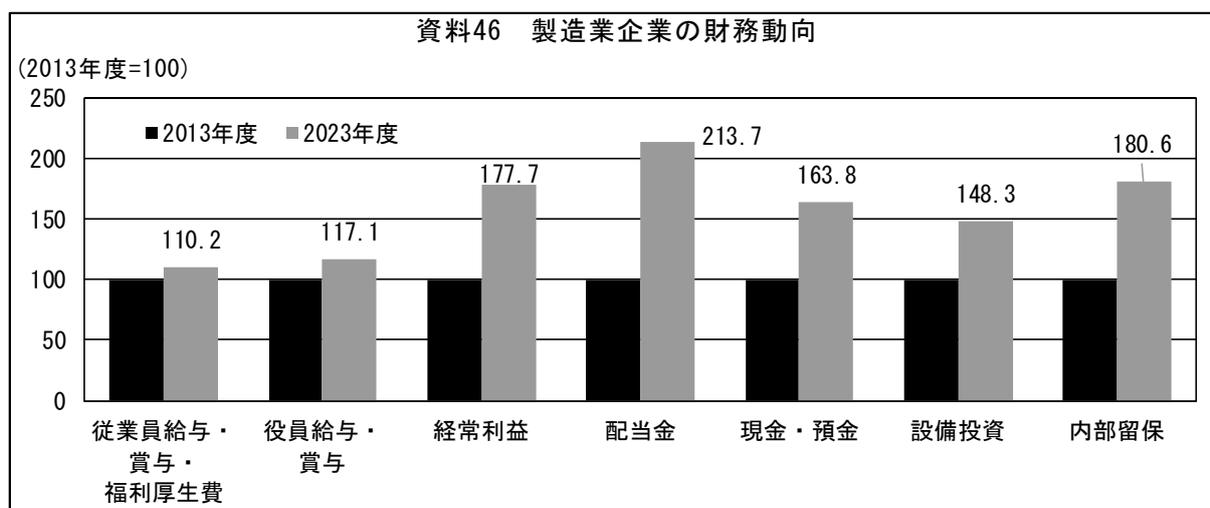
2025年版の経労委報告では、「賃金決定の大原則」を深化させた、「賃金・処遇決定の大原則」を打ち出した。具体的には以下の通りである。

- ①経済・景気・物価の動向等をはじめとした「社外」の考慮要素と、
- ②業績や労務構成の変化、人材の確保・定着・活躍推進、成果等に基づく分配、支払能力、総額人件費などの「社内」の考慮要素を総合的に勘案する。
- ③その上で、労働組合等との協議を経て、各企業が自社の実情に適した賃金引き上げと総合的な処遇改善を決定する。

経労委報告において両原則の違いは明確に示されていないが、「賃金・処遇決定の大原則」が従来の考え方と異なる点としては、「社外」の考慮要素を第一に置き、そのうえで、「賃金決定の大原則」で要素のひとつであった「総額人件費管理」と「自社の支払能力」が、「社内」の考慮要素のひとつとなっていることが挙げられる。こうした考え方は、金属労協が従来から主張してきた「生産性運動三原則」に基づく成果配分、つまり、「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」考え方と同様の方向性が示されたと考えられる。

また、経労委報告では同原則について、「働き手をはじめとする各ステークホルダーへの適切な成果の還元を図りながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善を『人への投資』として明確に位置付けている。とりわけ、『賃金引上げ』はコスト増ではなく、働き手のエンゲージメントを高め、イノベーションを創出し、企業の生産性を改善・向上するために不可欠な投資であるとの認識に立って取り組んでいくことが必要」との考えを示している。こうした考え方は、金属労協が従来から主張してきた、人件費を単なるコストとしてとらえず、人への投資として考え一層強化すべき、という考え方と同様であり、評価できる。

- 各ステークホルダーへの配分について、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2023年度の水準を見ると、経常利益は177.7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110.2にとどまっている。一方、配当金は213.7、現金・預金は163.8に増加している。（資料46）
- 経労委報告では、「わが国の労働分配率は長期的に低下傾向にある一方、わが国企業の配当金比率は2000年代初頭から上昇を続けている」、「各企業は、創出した付加価値をどのように分配することが適切か、各ステークホルダーとの丁寧な対話を通じて検討することが求められる」と指摘している。「働き手をはじめとする各ステークホルダーへの適切な成果の還元」が行われているか、改めて各労使で検討し、「人への投資」を強化すべきである。



資料出所：財務省「法人企業統計」

2. 中小企業における賃上げについて

<想定される経営側の主張>

- (1) 中小企業と大企業は生産性に差があり、賃金格差があるのは当然である。生産性が上がらなければ、格差改善はできない。



<労働組合の考え方>

国際的に見て、日本は賃金の規模間格差は大きい傾向にあり、日本国内で見ると、製造業の規模間格差は他産業と比較して大きい。経労委報告でも「『分厚い中間層』の形成」を主張しており、その是正は労使で取り組まなくてはならない課題である。

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。

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。実質生産性の向上に現場の従業員が大きな役割を果たしていることは明らかであり、そうした努力に報いる必要がある。

<賃金の企業規模間格差>

- 厳密な比較は困難であるものの、日本の規模間格差は、他国と比べても大きくなっている。1,000人以上を100とした際の5～29人、30～99人の賃金水準について、欧州の企業は5～29人が6～7割、30～99人が7～8割程度の水準となっているのに対し、日本は5～29人が54.4、30～99人が64.9となっている。また、100～499人の企業との賃金水準について、日本はとくに低くなっており、中堅規模の企業と大企業の格差も課題とみられる。(資料47)

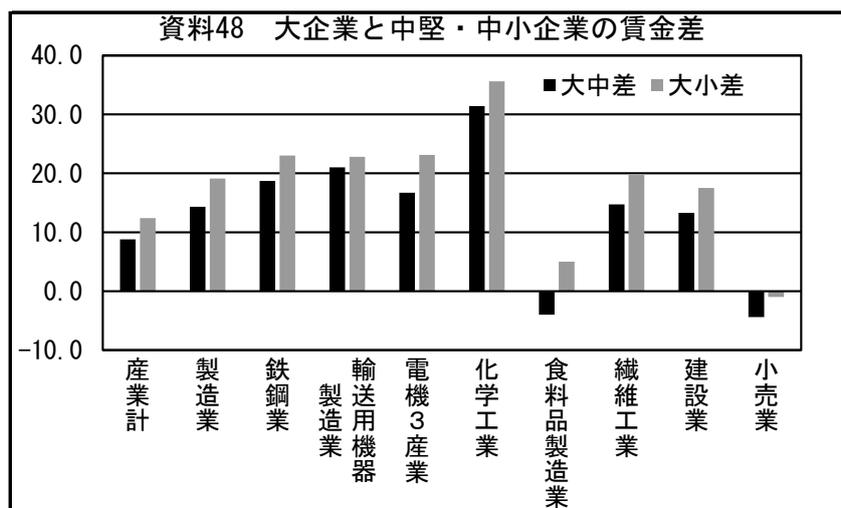
資料47 規模間賃金格差の国際比較（全産業）

(1,000人以上=100)

国・種類	規模計	5～29	30～99	100～499	500～999	1,000人以上
日本	事業所規模	66.1	54.2	64.9	75.4	100
国・種類	規模計	10～49	50～249	250～499	500～999	1,000人以上
アメリカ	事業所規模	65.0	51.3	63.1	75.3	100
イギリス	企業規模	97.3	85.2	97.5	101.3	100
ドイツ	企業規模	69.2	65.1	90.5	97.1	100
フランス	企業規模	83.5	73.0	71.3	82.3	100
イタリア	企業規模	73.1	63.1	76.8	83.4	100
オランダ	企業規模	100.5	100.5	133.5	115.2	100
デンマーク	企業規模	81.3	76.4	83.5	55.1	100
フィンラン	企業規模	82.3	98.2	103.9	91.7	100
ノルウェー	企業規模	101.1	150.9	132.5	178.8	100

- (注)1. 日本は2022年、アメリカは2022年第1四半期、他は2018年の値。
 2. 網掛け部分は日本よりも賃金格差が大きい。
 3. 資料出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』

- 日本国内で大企業と中堅企業の賃金差（大中差）、大企業と中小企業の賃金差（大小差）を産業別に見ると、産業計の大中差は8.8、大小差は12.4となっているのに対し、製造業の大中差は14.3、大小差は19.1となっており、そのうち金属産業の規模間格差はさらに大きくなっている。(資料48)

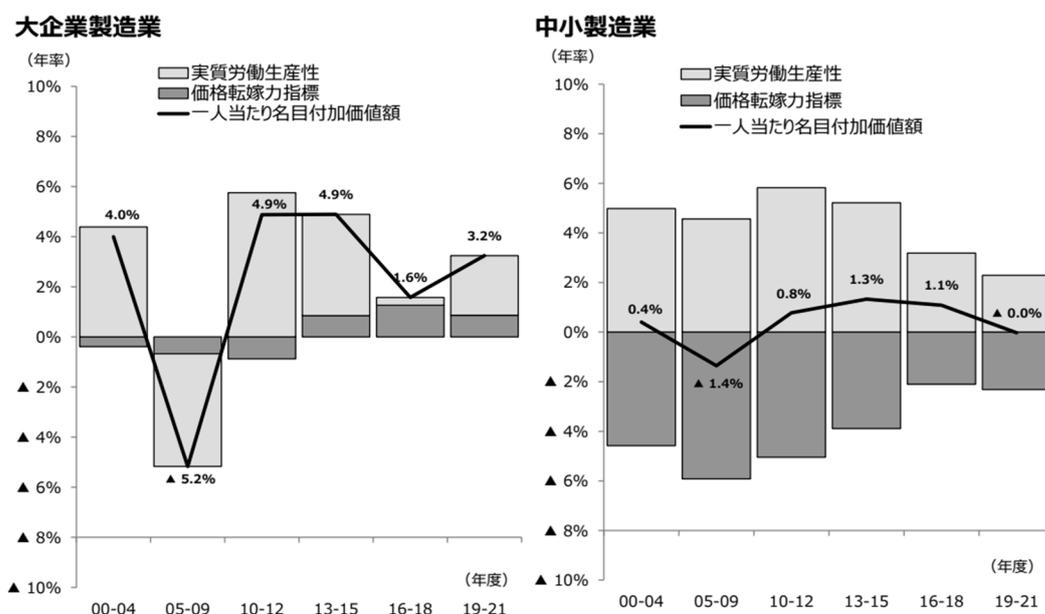


- (注)1. 大企業(1,000人以上)、中堅企業(100～999人)、中小企業(10～99人)
 2. 資料出所：連合・賃金レポート2024

<生産性と価格転嫁力>

- 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49）

資料49 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」

<想定される経営側の主張>

(2) 業績の改善が見られない中で防衛的な賃上げが続いている一方、価格転嫁が進まず賃上げの原資がない。



<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。

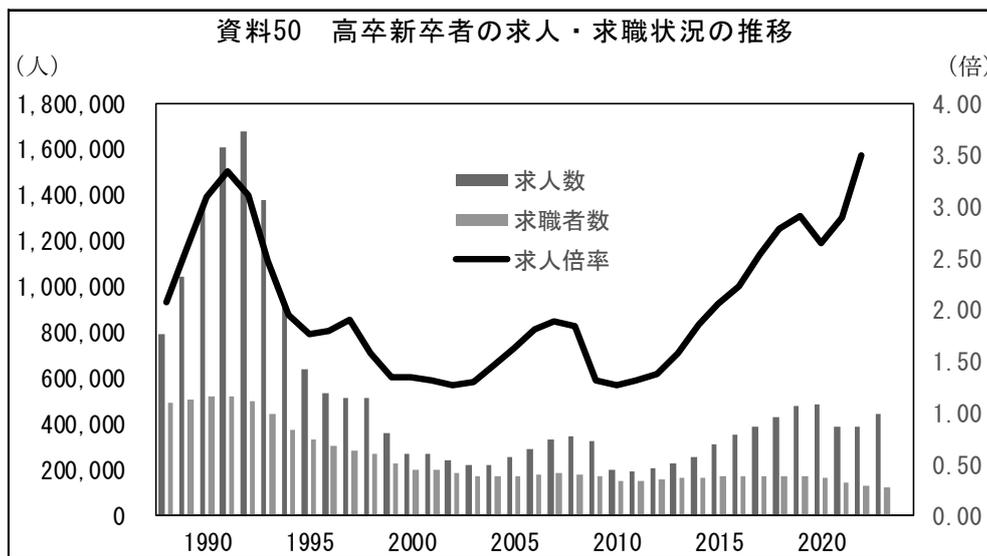
金属産業では、人材の確保・定着が引き続き課題となっており、とりわけ中小企業では、採用難、離職者増が深刻化している。人材確保のためには、業績のみにとらわれず、基本賃金の引き上げによる「人への投資」が不可欠である。

<価格転嫁の状況>

- 価格転嫁について、「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査」によると、「価格交渉が行われなかった」企業の割合は13.6%と3月結果（14.8%）から小幅に減少しており、価格交渉ができる雰囲気醸成されつつある。一方、コスト全体の価格転嫁率は49.8%、全く転嫁できていない割合も2割を超えており、価格転換の状況は改善しつつも課題が残っている。
- コスト要素別に転嫁率を見ると、原材料費51.4%、エネルギー費44.4%、労務費44.7%となっている。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などが徐々に浸透しつつあり、引き続き適正取引の推進に向け、政労使一体となって取り組んでいく必要がある。

<人材不足の状況>

- 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50）



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2023年に1.67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51、52）

資料51 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	22	23
<有効求人倍率>									
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05	1.19	1.17
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37	0.44	0.45
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56	1.90	2.05
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51	2.96	3.03
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69	1.94	1.70
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79	2.02	1.67
輸送・機械運転の職業	1.77	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84	2.09	2.22
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90	5.17	5.27
<2015年度=100>									
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6	107.2	105.4
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8	122.2	125.0
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0	124.2	134.0
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4	116.1	118.8
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6	171.7	150.4
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5	196.8	163.0
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0	118.1	125.4
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1	175.3	178.6

(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。

資料52 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	22	23
<人数>									
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,061	378,092	379,068	375,694	369,815
事務的職業	129,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783	93,394	91,406
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,482	26,868	24,912	23,893	22,273	20,211
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663	39,958	37,979
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237	25,781	26,979
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955	13,749	14,741
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636	14,912	14,124
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764	5,296	5,097
<2015年度=100>									
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6	81.9	80.6
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9	72.2	70.6
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2	53.3	48.4
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0	71.9	68.4
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4	57.4	60.0
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4	55.6	59.6
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5	85.3	80.8
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	65.7	69.6	63.9	61.5

(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。

3. 最低賃金について

<想定される経営側の主張>

(1) 企業内最低賃金協定は、「企業内」にとどまらず、同じ産業に属する企業全体に影響が及ぶ可能性がある。地域別最低賃金が大幅に引き上がっており、締結する必要はない。



<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。また、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。

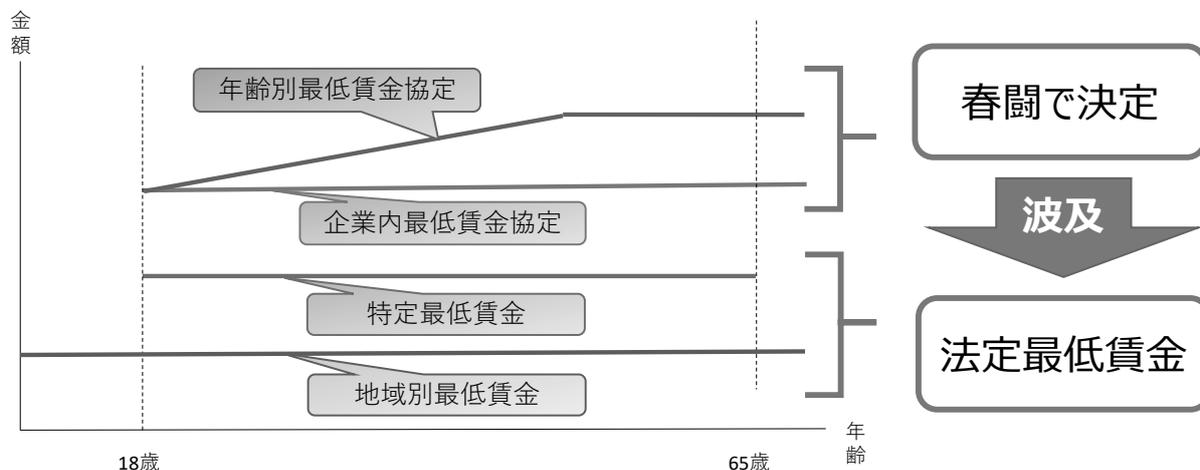
地域別最低賃金は全ての労働者に適用されるセーフティネットとして重要な役割を果たしているが、産業の魅力向上にはつながらない。企業内最低賃金協定は、賃上げと同様に、産業の魅力を向上させ、人材の確保を図る上で重要な役割を果たしており、新規締結や水準の引き上げに、積極的に取り組むべきである。

<企業内最低賃金協定の重要性>

○ 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。

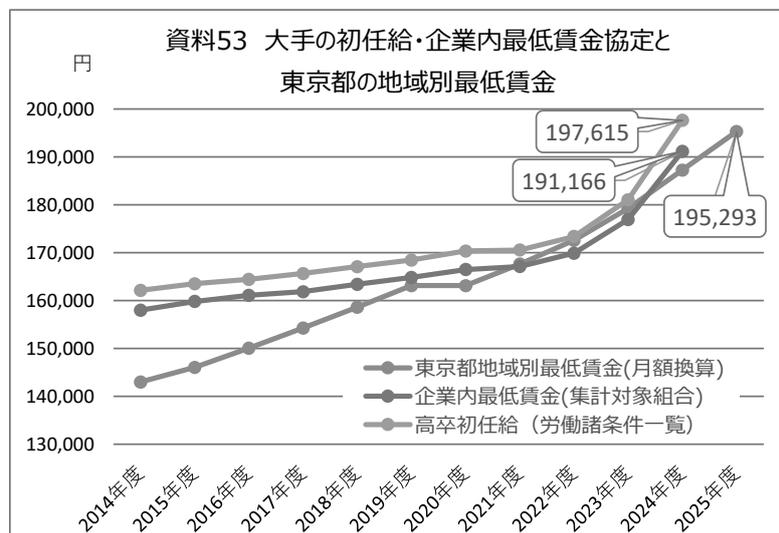
さらに、企業内最低賃金協定は、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じた同じ産業で働く未組織労働者への波及によって、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。



- 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いることにより、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「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」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。最低賃金ととりまく状況を踏まえれば、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53)



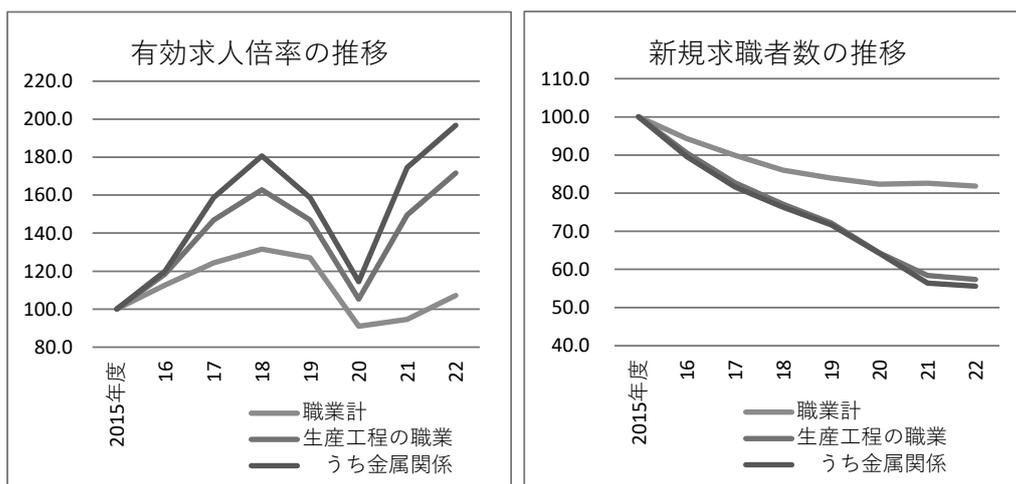
- (注) 1. 高卒初任給は、金属労協「労働諸条件一覧」(55組合)。
2. 東京都の地域別最低賃金は、月161時間で月額換算。2025年度は、2024年度と同額引き上げた場合の試算。

- 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、2025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214,000円(時間あたり1,330円)」とし、最低到達目標を達成した組合の中期目標として「到達目標:月額243,000円(時間あたり1,500円)」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。(資料54)

資料54 職業別有効求人倍率、新規求職者数の推移



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

<想定される経営側の主張>

(2) 特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っており、廃止のルール化が必要である。



<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。

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たことは必要性を認めない根拠にはならない。各年の申出に基づき、企業内最低賃金協定の水準や賃上げの動向、地域の当該産業の賃金実態、人手不足の状況など産業の課題等を踏まえて審議を行うべきである。

<特定最低賃金協定の重要性>

○ 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。

○ 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たことは、特定最低賃金の金額改正の必要性を否定する根拠にはならない。経団連「経労委報告」が、ルールの例として挙げている「2014年度以降に廃止された特定最低賃金（19件）のうち、地域別最低賃金額未滿かつ適用労働者数1,000人超（14件）の平均値（地域別最低賃金を下回った年数5.6年、乖離額104.6円）」は、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。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を認められない。

○ 特定最低賃金の必要性審議は、当該産業労使が、企業内最低賃金協定の水準や賃上げの動向、地域の当該産業の賃金実態、人手不足の状況など産業の課題や地域経済への影響等を踏まえて深掘りした議論を尽くした上で、「労働条件の向上」と「事業の公正競争の確保」の観点から、審議を行うべきである。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。

- 2024年度の特定最低賃金の審議では、金属産業で金額改正を行った120件のうち、61件が地域別最低賃金と同額以上の引き上げを行い、特定最低賃金の優位性の維持・拡大を図っている。このうち9割が全会一致であり、労使合意の上で決定している。人材獲得競争の激化や賃上げの機運の高まりを背景に、産業の魅力を一層高めるため、各地域の産業労使が特定最低賃金の積極的な引き上げに取り組んでいることを直視すべきである。過去に「必要性あり」に至らなかった特定最低賃金についても、足下の状況を再度労使で精査し、必要性審議を行う必要がある。

- 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「2025年版経営労働政策特別委員会報告」に対する見解

2025年1月27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21日、「2025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。

2025年版の経労委報告では、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務」との基本方針を示している。

こうした考え方は、実質賃金の向上により、内需主導の安定的・持続的な経済成長の実現をめざす、金属労協の考え方と共通する部分が多い。

また、経団連が従来から主張してきた「賃金決定の大原則」を深化させた「賃金・処遇決定の大原則」という考え方が打ち出された。経労委報告では同原則について、「『賃金引上げ』はコスト増ではなく、働き手のエンゲージメントを高め、イノベーションを創出し、企業の生産性を改善・向上するために不可欠な投資である」と指摘している。従来の「適切な総額人件費管理」を強調してきた姿勢から転換することが期待される。

一方、企業内最低賃金については「同じ産業に属する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」、特定最低賃金については「廃止のルール化」が提起されるなど、後ろ向きな姿勢に終始している。

わが国の賃金は、長期的に労働分配率が低下し、賃金水準は主要先進国で最も低くなるなど、中期的に解決すべき課題を抱えている。賃上げを行うにあたっては、足元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、積極的な賃上げの流れをさらに加速していかなければならない。

この見解では、2025年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. 実質賃金の向上を「定着」させるためには、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、「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から(中略)制度昇給(定期昇給、賃金体系・カーブ維持分)の実施はもとより、ベースアップ(賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え)を念頭に置いた検討が望まれる」と物価上昇分を上回る賃上げ(ベースアップ)の必要性を指摘しており、こうした考え方は金属労協と考えを同じくするものである。2022年以降の物価上昇局面において、「働き手の実質的な生活水準」は低下が続いており、2025年闘争においては、積極的な賃上げの流れをさらに加速していかなければならない。

また経労委報告では、「世帯形成期や子育て世代に該当する若年社員および有期雇用等社員への重点配分が有効な選択肢となるほか、全社員対象の一律配分(定額)も考えられる」との主張がされている。継続的に物価が上昇する中、生産性向上と物価上昇に見合った賃金への配分がされなければ、働く者のエンゲージメント低下は避けられない。すべての年齢層で実質賃金を向上させたうえで、組合員の納得感の得られる公正な配分がなされるよう労使で議論することが必要である。

また、「子育て世代」で最も金銭的負担が大きくなりやすい時期は、子どもが中学校を卒業し、高校、大学に進学するときであり、そのときの親の年齢は中高年層となっている場合が多い。一方、近年は人材獲得競争が激化する中、初任給や若年層への配分が大きくなるものの、組織の中核を担う中高年層の賃金水準は低下する傾向が強まっている。賃金カーブに歪みが生じている場合や実質賃金が低下しているなど、賃金制度上の課題が見られる場合は、公正な分配が行われるよう労使で協議する必要がある。

さらに、経労委報告では、物価上昇への対応として、「賞与・一時金の支給時に特別加算（物価対応加算や生活支援加算など）」を提案している。しかしながら、「構造的な賃金引上げ」と「デフレからの完全脱却」を実現するためには、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。

なお、経労委報告では、実質賃金のマイナス傾向が継続する要因として、名目賃金を実質賃金化する際に用いられる消費者物価指数が「持家の帰属家賃を除く総合」であることを指摘している。しかしながら、「持家の帰属家賃」は、持家を借りて住んだ場合の市場価格という、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、帰属家賃を除いた物価を用いて算出された実質賃金が、経済の実態をより反映した数値である。生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する物価上昇率は高まっており、こうした実態を踏まえた賃上げが重要である。

2. 中小企業の賃上げ、価格転嫁の推進

経労委報告では、「近年の力強い賃金引上げを『定着』させるには、中小企業における構造的な賃金引上げの実現が不可欠である」とし、賃上げ原資確保のため、「中小企業自身による自律的・自発的な生産性の改善・向上」「サプライチェーン全体を通じた取組み」「社会全体での環境整備」「政府・地方自治体等による取組み・支援」が必要と指摘している。

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。金属労協では、産業政策活動において適正取引の推進に取り組んでおり、加盟産別でも独自に取り組みを強化してきている。

価格転嫁を進めるためには、長年の商慣行を抜本的に見直すことが求められる。経営トップのコミットメントのもと、現場レベルでの行動変容につなげていくため、経団連の指導力を発揮することが求められている。

経労委報告では、社会全体での環境整備について「消費者が製品・サービスに対する適正な価格転嫁を理解して販売価格アップを受け入れること」が重要と指摘している。指摘の通り、製品・サービスの価値が適切に販売価格へ反映されることは重要だが、実質賃金の向上が定着しない中においては、消費者が価格転嫁に理解を示すことは難しいと言わざるを得ない。適正な価格転嫁を社会的規範として浸透させるためには、実質賃金の継続的な向上を伴うことが不可欠である。

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年と2024年闘争では、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や獲得額の差が開き、規模間格差が拡大している。2025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必要がある。

3. 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、特定最低賃金について、「特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている」として、「複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合」や「地域別最低賃金との乖離額が大きいケース」については、「各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある」と提起している。

しかしながら、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の実現や、地域経済の活性化のためには、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地域の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を認めることはできない。

また、経労委報告では、地域別最低賃金について、「企業における十分な準備期間を確保する必要がある」ことを根拠に、現在「10月」となっている発効日を「1月」や「4月」を有力な選択肢として見直すことを提起している。

しかしながら、地域別最低賃金は、組織労働者の賃上げ結果を未組織労働者に波及させる役割を担っている。組織労働者の賃上げが4月1日に遡って実施されるのに対して、法定最低賃金の発効日を遅らせることは賃上げ実施の遅れに直結する。現在でも半年遅れている地域別最低賃金の引き上げをこれ以上遅らせることは認められない。

さらに、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、『企業内』にとどまらず、同じ産業に属する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。

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を妨げるような主張は、根本的に改めるべきである。

以上

