

# 労働総研 クオータリー

ISSN 0918-7618

2024  
春  
季号

特集

## 中小企業の公正取引実現を

巻頭言 中小企業の公正取引実現の意義

松丸 和夫

中小企業の競争力・公正取引の国際比較と日本の課題

吉田 敬一

価格転嫁・公正取引に向けた政府の中小企業政策

唐澤 克樹

何が公正取引を困難にしているのか——経営者調査から得られた示唆

村上 英吾・中澤 秀一・小澤 薫

公正取引実現に向けた中同協の取り組み

斎藤 一隆

物流 2024 年問題に直面するトラック運送事業者の

宮津 友多

経営上の困難と公正取引

柳澤 孝史

公正取引実現と大幅賃上げに向けた全印総連の取り組み

中島 康浩

公正取引・賃上げ分の確保をめざす全労連・全国一般の取り組み

RODO SOKEN

編集 一般社団法人

発行 労働運動総合研究所

発売 学習の友社

# 「ぼくたちも人間だよ」と言われて50年 **最新刊**

——高齢者福祉の革新と「小地域相互ケアホーム」——

つきたに

**槻谷和夫** (社会福祉法人ことぶき福祉会理事長) 著

[A5判112頁] (ISBN 978-4-7617-0749-1) 定価 1320円 (税込)

特養老人ホームに勤めて2日目、入所者から言われた「わしらも同じ人間だということを忘れないかいよ」という言葉。自分は「世話をする側だと上から見ていたのか? それから50年。利用者の目線で新しいスタイルの高齢者施設をつくり制度化させてきた著者の福祉への熱い思いの奮闘記。憲法25条を実現する 施設、地域づくりのドラマ!



# 入門 温暖化を止める 再エネ革命 **最新刊**



**岩渕 孝** 著(元秋田大学教授／元筑波大学附属高校教諭)  
[A5判150頁] (ISBN 978-4-7617-0747-7) 定価 1430円 (税込)

地球温暖化は止められる。化石燃料文明を再エネ文明に!

# 知りたい **重版出来** 日本の農業・食料

—過去・現在・未来 そして  
農業の基本方向の転換を—

**小倉正行** 著  
(『食べもの通信』編集世話人)  
[ISBN 978-4-7617-0748-4] 定価 1320円 (税込)



★本書を推薦します 鈴木宣弘 (東京大学教授) 紙智子 (参議院議員)  
長谷川敏郎 (農民連会長) 砂山太一 (全農協労連委員長)

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4  
郵便振替 00100-6-179157

**学習の友社**

TEL 03-5842-5641  
FAX 03-5842-5645

---

**Issue in 2024 Spring 季刊**

**『労働総研クォータリー』 No.130 2024年春季号**

---

目 次

特集

## 中小企業の公正取引実現を

● 卷頭言 中小企業の公正取引実現の意義	松丸 和夫	2
● 中小企業の競争力・公正取引の国際比較と日本の課題	吉田 敬一	5
● 価格転嫁・公正取引に向けた政府の中小企業政策	唐澤 克樹	12
● 何が公正取引を困難にしているのか ——経営者調査から得られた示唆	村上 英吾・中澤 秀一・小澤 薫	19
● 公正取引実現に向けた中同協の取り組み	斎藤 一隆	29
● 物流2024年問題に直面するトラック運送事業者の 経営上の困難と公正取引	宮津 友多	33
● 公正取引実現と大幅賃上げに向けた全印総連の取り組み	柳澤 孝史	38
● 公正取引・賃上げ分の確保をめざす全労連・全国一般の取り組み	中島 康浩	42
● スウェーデンの男女間賃金格差と労使関係	岸田 未来	46
● 「ビジネスと人権」の展開と労働組合	筒井 晴彦	50

---

〈労働戦線NOW〉

春闘69年でも異例な24春闘総括シーズン

——「賃上げ高水準でも不十分」、ストの世論化広がる

衆院補選で野党共闘勝利と連合対応問題 青山 悠 54

〈書評〉 『衰退日本の経済構造分析—外需依存と新自由主義の帰結』村上研一著 松丸 和夫 60

# 中小企業の公正取引実現を

巻頭言

## 中小企業の公正取引実現の意義

松丸 和夫

### 1 24春闘と賃上げの行方－50年前とのコントラスト

50年前の74春闘は、民間主要企業において史上最高の32.9%の賃上げが実現した。同年の全国消費者物価上昇率は23.2%を超える水準だった。今年の24春闘では、岸田総理大臣が、2024年1月の記者会見で、「物価の上昇を上回る賃上げの実現に向け、中小企業の法人税の減税措置などの政策を集中的に進める」と表明した。赤字で納税すらできない中小企業に支援の手を伸ばすとは言わなかった。

24春闘は、中小企業の価格転嫁と賃金引き上げの関係が注目されるなか始まった。大企業の場合は、原価低減をサプライヤーや取引先に協力させ、製品の販売価格を極力抑えて、価格競争力を維持しようとする。他方、中小企業や消費者と直接取引する小売り・サービス業は、「価格転嫁」と言っても、それには限界がある。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(2024年3月の速報値)によれば、1人あたりの賃金は実質で前年同月比2.5%低下し、これでマイナスは24カ月連続となった。相変わらず物価上昇に賃金上昇が追いつかない。

持続的賃上げのためには、大企業と中小企業の

取引における公正取引の実現が必要である。しかし、建設産業や製造業の重層下請構造のことでは、取引の層次(tier)が下に行くほど価格転嫁力は減少する。いわば、賃金や仕入れ値の上昇圧力のために板挟みとなっている中小企業の苦境が拡大している。

マスメディアは、実質賃金の上昇が今年の夏以降にずれ込むとの予測をしているが、果たしてそうだろうか？ 消費者物価は夏に向けていっそ上昇する可能性がある。物価上昇を上回る賃上げを実現するためには、大企業の利益優先の政策、商取引の慣行を是正することが必要である。

### 2 不公正取引、優越的地位濫用の是正を

2024年3月7日、日経新聞は、「日産自動車に下請法違反で勧告、30億円不当減額」とのタイトルで公正取引委員会(以下公取)の発表を報道した。日産は、「自動車部品を製造する下請け企業36社への支払代金約30億2300万円を不当に減額したとして、公正取引委員会は7日、日産自動車に下請法違反で再発防止を勧告した。減額の認定額としては過去最高となる。同社に下請法の順守のための定期的な監査などを求めた」。今年6月には、公取に対して日産は再発防止策を報告するという。本来、共済保険などの「割戻金」

が、日産では、取引先企業への「支払代金の減額」要請として運用されていた。「支払代金を割戻金名目で減額する慣行は、日産の社内で長年続いている」という。同社は原価低減の目標値を社内で設定しており、決算期前に駆け込みで減額を要請するケースもあった。下請け企業は取引の中止を恐れて減額を拒否できなかったとみられる」という（2024/03/07 17:00 日経速報ニュースアーカイブ）。しかし、この問題は同社だけの問題ではないだろう。

このような下請けいじめ、不公正取引に対して、公取と中小企業庁は、ジョイントして摘発体制を強化している。まず、2023年11月に公取は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表した。日本経団連、日本商工会議所などは、早速この指針を団体の公式サイトで紹介している。公取は、「公正な競争を阻害するおそれがある」なら、法令に基づき厳正に対処している。2024年4月になると、中小企業庁が取引先への価格転嫁が進んでいるかを調べる下請「Gメン」を330人（2017年度発足時は81人）に増員した。適正な取引を実施している企業には賃上げ税制を通じた法人税優遇措置も用意する。今年度の「Gメン」の年間1万社を対象とする調査の新しい重点として、「手形」などの支払い条件や、自動車部品の生産に使う金型を無償で下請けに保管させる「型取引」といった個別の商習慣にも目を光らせるという（2024/05/03 16:06 日経速報ニュースアーカイブ）。公取も監視の目を光らせ、優越的地位の乱用の恐れがある企業を調べる専任の部隊（優越Gメン）を2022年に設け、発足当初の16人から2024年度は100人に増員するという（同前）。

### 3 サプライチェーン全体での取り組みを

内閣府、中小企業庁が中心となって進めてきた「パートナーシップ構築宣言」運動に異変が起きた。今年3月に公取から勧告を受けた日産自動車や、会員制量販店「コストコ」を運営するコストコホールセールジャパンが、パートナーシップ構築宣言の専用サイトから削除された。今後少なくとも1年間は再掲載されず、税控除などの恩恵を受けられないという。

今世界は、サプライチェーン（供給連鎖）における労働者の人権や環境への配慮義務を企業に求めている。サプライチェーンの危機は、突発的な事故や経済変動によって引き起こされるだけではなく、緩慢に進む気候・環境変動、生産・流通過程における労働者の人権侵害によっても生じる。2022年9月に政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」は、人権尊重を政府と企業の努力義務であることを宣言している。企業の社会的責任（CSR）は、種々のステークホルダー（利害関係者）を包摂した企業の行動規範として発展してきた。

日本経団連の「企業行動憲章—持続可能な社会の実現のために—」（1991年9月14日制定、2017年11月8日第5次改定）は、その前文で次のように宣言している。

「企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく」。

「憲章」が高らかに謳う経営倫理の実践、SDGsの実現は、世界的課題である。しかし、現実の企業行動においては、企業の存続、競争力の発展のためには、人権や経営倫理が後景に退いていないだろうか？

「下請けいじめ」が親事業者によるパワーハラスメントであること、つまり人権配慮義務違反であることを強調したい。大企業から中小企業までが参加する「パートナーシップ構築宣言」運動が注目される。この宣言は、「サプライチェーン全体の共存共栄」と下請企業振興法にもとづく「振興基準」遵守の2点からなっている。「振興基準」に価格交渉・価格転嫁の取り組みが追加された。具体的には、①毎年9月及び3月の「価格交渉促進月間」に少なくとも1回以上の価格協議を行うこと、②労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者からの申出があった場合、遅

滞なく協議を行うこと、③下請事業者における賃金の引き上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定することが追加された。2026年には約束手形による支払の廃止、フリーランスとの取引、パートナーシップ構築宣言の見直しや浸透も「振興基準」に盛り込まれている。

これらを活用した公正取引実現へのステップは、「衰退」著しい日本資本主義の新たな経済・社会システムへの変革にとって有意義なものである。

(まつまる かずお・労働総研代表理事、中央大学教授)

# 中小企業の競争力・公正取引の国際比較と日本の課題

吉田 敬一

## 1 不公正取引に起因する中小企業の価格転嫁の現状

コロナ禍が一段落し日本経済が回復過程に入る中で、記録破りの好決算に沸く大企業に対して中小企業の景況は芳しくなく、景気の二重構造が生じている。その主因は、原燃料・エネルギー価格の高騰と賃上げ分の価格転嫁が、多くの中小企業分野では遅々として進んでいないことである。特に日本の価格転嫁率は国際的にみても低い(図1)。

東京商工リサーチの今年2月時点の調査結果<sup>1</sup>によると、原材料・燃料費・電気代の高騰の価格転嫁状況は「転嫁できていない」企業は37.9%で、転嫁率2割以下が過半数の62.6%に達している。全額転嫁した企業は僅か3.7%で、50%以上転嫁した企業をみても約4社に1社(26.6%)に過ぎなかった。また労務費(人件費)の価格転嫁割合をみると、「転嫁できていない」企業は48.6%で、原材料などの価格転嫁以上に困難な状況がみられる。

### (1) 政府が力を入れるパートナーシップ構築宣言の限界

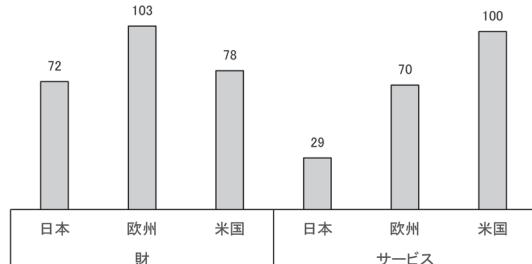
経済産業省は、原燃料・資材高や労務費上昇分の価格転嫁を促すために2022年2月10日に「取引適正化に向けた5つの取り組み」を公表した。そこで政府は、大企業に対して「取引先と生産性向上やコスト負担を適正にシェアする」といったサプライチェーン全体での取引の適正化を目指し

た「パートナーシップ構築宣言」に大きな期待を寄せているが、宣言は義務ではなく実効性は乏しいのが実情である。

例えば2022年12月23日に中小企業庁が公表した「価格交渉促進月間(2022年9月)フォローアップ調査の結果について」によると、調査時点(調査期間は2022年9月26日～11月9日、回答数1万5,195社)で直近6カ月間にわたって、仕入れ価格上昇分を完全に転嫁できた企業は17.4%に過ぎず、逆に転嫁率0割(転嫁できず)の企業が16.3%、さらに減額された企業が3.9%確認された。約2割の中小企業が全く転嫁できていない。報告書では「受注側中小企業のコスト全体の上昇分に対して、発注側企業がどれだけ価格転嫁に応じたかの割合を『価格転嫁率』として算出すると46.9%」に留まっていたと述べている。

さらに、公正取引委員会と中小企業庁が2022年12月14日に公表した「転嫁円滑化施策パッケージに基づく法遵守状況の自主点検結果報告書」に

図1 財・サービスの価格転嫁率の日欧米比較 (%)



注：2022年1-3月～2023年4-6月の平均。

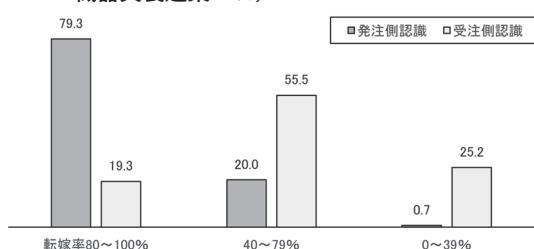
資料：三菱総研「デフレ脱却への重要な関門 サービス業の価格転嫁が浸透するか」2023年10月23日、より作成。

よると、発注者と受注者との間での価格転嫁の認識の違いが大きいことが明らかになる。

図2は価格転嫁状況に関して、「労務費・原材料費・エネルギーコストの上昇分の価格転嫁を受け入れていますか」という設問に対して、輸送用機械器具製造業についてみたものである。発注者側では「おおむね転嫁を受け入れている（目安80%～100%）」と答えた企業が79.3%であるのに対して、受注者側では「おおむね転嫁できている（目安80%～100%）」の割合は19.3%に過ぎず、大きな認識の相違がみられる。逆に発注者側では「ほとんど転嫁を受け入れていない（目安0%～39%）」と答えた企業は0.7%に過ぎなかったのに対して、受注者側では「ほとんど転嫁できていない（目安0%～39%）」は25.2%で、4社に1社の割合に及んだ。

そこで公正取引委員会は2022年12月27日公表の「独占禁止法の『優越的地位の濫用』に関する緊急調査の結果」に基づき、独禁法の優越的地位の濫用に該当する恐れがあるとして、コスト上昇分を取引価格に反映する協議をしなかった13社・団体の名前を公表した。このうちの6社はパートナーシップ構築宣言を行っており、日本を代表する大企業であるトヨタ系列の最重要部品メーカーのデンソーと豊田自動織機が含まれていた。また、4,030社に対して懸念事項を示した注意喚

図2 発注元と受注者の価格転嫁認識度（輸送用機械器具製造業：%）



資料：公正取引委員会・中小企業庁「転嫁円滑化施策パッケージに基づく法遵守状況の自主点検結果報告書」2022年12月14日より作成。

起文書を送付した。

以上のような状況を踏まえて、政府は2023年11月29日に受注側の中小企業が人件費を取引価格に適正に転嫁できるようにするための12項目の指針を公表した。公正取引委員会は発注側がこうした指針を守らず、問題行為を確認した場合は独禁法と下請法に基づき厳正に対処する姿勢を明確にし、12月27日に公取は受注先と価格転嫁の協議に十分に応じなかったとして8,175社に注意喚起の文書を送付した。しかし、その後も価格転嫁協議は一向に改善されず、今年の3月15日に協議を実施せず価格を据え置くなど価格転嫁に消極的な企業として公取はダイハツ、三菱ふそうトラック・バス、京セラなど10社を公表した。

また3月7日には日産が下請業者36社に過去数年間で30億円以上の違法な下請代金の減額（過去最高）を行っていたとして、下請法違反による勧告を行った。日産は減額分の返金を行ったが、現行法の規定により遅延利息はもとより、罰金も科せられなかった。この問題は日産に限定されるものではなく自動車業界全体にみられる現象なので、勧告文では「自動車製造業においては、近年、本件と類似の違反行為が生じ、公正取引委員会が下請法に基づく勧告を行っている」「改めて業界団体への周知等を通じた啓発活動を行っていく」と明記された。

こうした現状を踏まえると、現行の下請二法に基づくパートナーシップ構築宣言による価格転嫁の円滑化は実効性に乏しいと言わざるをえない。少なくとも下請二法を規制法に改革し、罰則規定を厳しくすることが必要である。

## (2) 価格転嫁の適正化は賃上げの前提条件

現在、政府が内需拡大による経済発展の前提条件としている賃上げ問題に関して、東京商工会議所の「東商けいきょう 2022年7～9月期

集計結果」(2022年9月14日)によると、2022年度に正社員の賃金を引き上げた企業は約半数の49.0%を数えた。賃上げ実施企業を業績別にみると「業績改善」が33.1%、「業績横ばい」が49.0%であり、「業績悪化」企業でも18.0%が賃上げを実施した。また2023年7~9月期では賃上げ実施割合は58.3%で前年度より1割ほど増えた。業績が改善した企業の割合は43.9%、横ばい企業の割合は45.3%、業績悪化企業の割合は10.8%で、中小企業の経営基盤の改善が持続的な賃上げ推進の条件であるといえる。

中小企業が苦しい経営環境の中でも賃上げに取り組まざるを得ない背景として、人手不足問題と賃金格差が存在している。しかし中小企業の利益率は大企業と比べて低い水準(2022年度の売上高経常利益率<sup>2</sup>は大企業が9.6%、中堅企業が5.0%、中小企業が3.5%、小企業が2.9%)にある中で、これまでも雇用確保のために労働分配率<sup>3</sup>は大企業よりも高くなっていることから(2019年度、大企業は54.9%、中堅企業は67.8%、中小企業は77.1%、小企業は82.3%)、中小企業の自主的経営能力・自助努力に責任を転嫁するのではなく、規制力のある取引価格適正化政策と中小企業支援策が求められる。

## 2 優越的地位濫用規制の国際比較と日本の中堅企業の存立形態の特殊性

### (1) 欧米の優越的地位濫用規制の特徴

アメリカやEU諸国には日本の下請法に類する法規制は存在していない。しかし独占資本主義段階の国民経済では、いずれの国でも平均利潤率は形成されず、利潤率の格差が存在しているが、日本のようにあらゆる業種で普遍的にみられる一方的な納入価格の引き下げや支払い遅延行為などはみられず、以下にみるように特定の時期・業種で

不公正取引が存在してきた<sup>4</sup>。その際、欧米での不公正取引は正の基本スタンスは、各国の独占禁止法・競争法に基づく不公正取引の是正措置が取られてきた。

例えばアメリカでは、自動車メーカーによる販売業者に対する各種の強要行為に対する規制、大量購入による仕入れ価格の引き下げでの安価販売を進めた大型スーパーに対して小規模小売業者が競争上不利になるのを防止するための購買力濫用にあり、日本で問題となっている製造業での優越的地位濫用による不公正取引は稀有な現象である。

EU競争法では優越的地位濫用を規制する一般的な規定は置かれておらず、アメリカと同様に問題が生じた場合に業種単位で加盟各国独自の競争法等に基づいて不公正な取引慣行が規制されている。21世紀に入りEU諸国で問題になったのは、アメリカの場合と同様に食料品分野での大型店と小規模小売店との間の購買力格差による安価販売問題の規制と中小企業の競争力を高めることを目的とした支払い遅延に関する規制(2011年から企業の場合は60日以内、公的機関の場合は30日以内の支払い期限の導入と遅延時の利息引き上げの導入)であり、違反行為は日本とは異なり例外的事象である。

### (2) 中小企業の定義の国際比較

大企業と区別して中小企業の定義を区分する目的は、規模が小さな企業ほど市場競争面で不利益を被ることが多く、また資金繰り等々で経営上の様々な制約に直面しがちであるので、世界各国で中小企業の定義を明確にした支援策(中小企業政策)が実施されている。その際、中小企業の定義は各国の国民経済の特徴によって、それぞれ異なる<sup>5</sup>。

日本の場合、1963年の中小企業基本法で初めて統一的な規定が導入され、製造業、卸売業、小

売・サービス業という業種別に資本金と従業員数を基準にした定義（いずれか一方の充足）が定められた。日本の定義の特徴は量的基準のみで、質的基準が設けられておらず、大企業の子会社や資本参加・役員派遣を受け入れている中小企業でも中小企業向け支援策を受けることができる。

他方、欧米各国では量的規定とともに質的規定が設けられている。例えばアメリカの場合、1,000以上の細かな業種分類ごとに従業員数または売上高のいずれかを基準として中小企業か否かが決められている。量的規定では製造業の下位分野では基準値が従業員数500人以下ないし1,500人以下となっており、主要国の中では例外的に上限が大きい。他方で質的基準として、独立企業であることや市場支配力を持つ企業ではないことが求められている。またヨーロッパの主要国はEUの定義に準拠しており、業種を問わず従業員基準（250人まで）に加えて、年間売上高（5,000万ユーロ以下）ないしは総資産（4,300万ユーロ以下）のいずれかの基準を満たすことが求められている。またアメリカと同様、経営の独立性に関する基準（大企業の出資比率は25%以下）を満たすという質的規定が行われている。なおドイツ、イタリア、フランスなどでは、製造業は工業と手工業に区分されており、手工業経営は中小企業とは別の規定で政策的支援を受けている。

また欧米主要国では、日本のように法律で中小企業の具体的な内容を定めておらず、政府または省庁の権限で機動的に改定できるように政・省令等の下位法令で具体的な内容が定められている。なお日本を除く主要国では、中小企業の規定に経営の独立性が明記されていることは、企業間関係・取引関係における平等性が政策的に重要視されてきた結果である。他方で日本の場合、とりわけ高度成長期以降の欧米へのキャッチアップ過程において、取引の公正化よりも取引の系列化・

専属化による大企業と中小企業の間の分業関係の効率性と生産性向上の課題が重要視され、結果的に中小企業の独立性が失われてきた。その結果、欧米諸国と異なり、日本では下請問題が優越的地位濫用問題の焦点となっており、価格転嫁問題の深刻度が高くなっている。そこで次に企業間生産分業・下請構造の日本の特質の要点をみることにしよう。

### （3）国際比較でみる企業間生産分業・下請構造の日本の特質<sup>6</sup>

日本と欧米の生産システムの大きな違いは、第1に外注依存度が日本の場合、極めて高いことにある。例えば自動車工業では日本企業の外注依存度は70～80%にも達するが、欧米では50～60%程度に過ぎない（欧米の場合、市場からの購買部品も外注に含む場合が多い）。

第2に日本では外注・下請システムが自動車メーカー・完成部品メーカー・一次下請・二次下請・三次下請という形で、末広がりのピラミッド型の階層的な構造で形成されている。その結果、頂点に立つ完成車メーカーが直接取引する外注・下請企業は少なくて済む効率的な生産分業システムが作り上げられている。その際、上位の階層の中堅・中小企業は協力会に組織化され、長期継続取引・専属取引により完成品メーカーと運命共同体が形成され、生産技術が向上し、品質・価格・納期（QCD管理）のレベルが飛躍的に高まった。その成果が1970年代末に確立されたトヨタ生産方式と称されるジャスト・イン・タイム方式（無在庫管理・不良品ゼロ）であったが、こうした生産分業システムの下で中小企業の経営上の独立性が失われていった。なお日本独自の生産分業システム（系列化）を、アメリカは1980年代初めの日米自動車摩擦交渉の中で非関税障壁として非難した。今日の円安下の原材料・資材価格急騰を納

入価格に転嫁し難い状況の根源は、以上のような日本型生産分業・下請システムにある。

これに対して欧米の場合、完成品の組立事業部単位で社内生産する傾向が強く、部品メーカーや外注企業から購入する場合にはすべて直接取引なので、外注依存度は低いのに取引先企業は多くなり、日本企業と比べて効率性が悪い。加えて経営の独立性を重視する傾向が一般的なので、部品メーカーや中小企業の取引先への売上依存度は低く、市場経済の原則に基づく取引関係の公正さは日本より進んでいる。日本の取引関係が専属取引・系列取引といわれるのに対して、欧米の取引関係は浮動的関係と称される。それゆえ原材料等の価格転嫁は日本と異なり高い水準にある。

第3に外注・下請を利用する理由についてみると、日本では①下請を利用した方がコストが安くつくから（企業規模別賃金格差の存在）、②下請活用による設備投資などの固定資本と運転資本の節約のため、③景気変動に伴う生産量調節のための景気変動の安全弁の役割（中小企業の景況は大企業に遅れて回復し、不況期は先に悪化する）、④労働運動の分断のためといわれている。他方で欧米の場合、賃金は産業別に決定されるため規模別格差は小さいのでコスト削減目的の利用は困難であり、外注活用の理由は景気変動の安全弁が主因となってきた。

### 3 中小企業の生産性は低く、日本経済にとって無用の長物なのか？

#### （1）日本の付加価値生産性と中小企業

デービッド・アトキンソン氏は2019年9月に刊行された『国運の分岐点』で大胆な中小企業「改革」の必要性を訴え、一躍脚光を浴びた。要約すると、日本は少子高齢社会に突入し生産労働人口が減少する中で、成長率に影響を与える生産性が

先進諸国の中で極めて低いが、その原因は生産性の低い中小企業が大量に存在するからであると結論付け、中小企業の整理・淘汰および企業統合により日本経済の生産性を高め、新たな成長軌道を切り拓こう、というものである。

アトキンソン氏は具体的な論証を抜きにして「日本政府が様々な政策を推し進めても、なかなか日本の生産性が向上しないのは、『中小企業が多いすぎる』ということに原因があるのです」（『国運の分岐点』76頁）と断言している。しかし非雇用者所有企業（家族のみの営業）を含めた統計<sup>7</sup>によると、主要5カ国について、アメリカでは人口1,000人当たり87.0の中小企業が存在しており、イギリスが78.4、フランスが46.9、ドイツが43.9に対して日本は28.5で、日本が最も少なくなっている。

また戦後日本経済の歩みをみれば、アトキンソン氏の主張とは逆に中小企業の数的増加と生産性向上とは“正の関係”にあった。O E C D の統計によると、1980年代の日本の国民一人当たりG D P の伸び率は3.71%で、G 7諸国の平均を上回っていた。80年代は日本の中小企業の数は増加傾向にあった時期である。日本の付加価値生産性が低下するのは21世紀に入ってからで、この間に中小企業の数は減少傾向に転じている。アトキンソン氏の主張とは逆に、中小企業の数が減少するのと歩調を合わせる形で付加価値生産性は低下傾向を辿っている。

労働生産性には、物的労働生産性と付加価値労働生産性の2種類がある。物的労働生産性は、例えば1人が1時間でボルト・ナットを何個作れるかということで、生産効率の問題である。日本の大企業は、既述の重層的下請構造の下で多品種少量生産の部品供給への柔軟な対応を可能にし、完成品メーカーは開発・組立部門に特化することができ、また設備負担も軽減できた。技術力・機動

力・小回り性に富む下請中小企業は日本の自動車産業の発展を支えてきた。しかし他方、こうした生産分業構造の下では中小企業が取引面で不利な立場に立たされがちであり、経営面での格差等がみられるとの指摘もなされていた<sup>8</sup>。すなわち物的労働生産性に関しては、大企業のみならず中小企業も日本は高かったし、今も高いことを確認しておこう。

ところでアトキンソン氏が問題にしているのは、物的労働生産性ではなく付加価値労働生産性である。付加価値労働生産性は、分母を就業者、分子を付加価値（≒GDP）で求める（付加価値は基本的に利益と労賃部分）。なおOECDの付加価値生産性の数値は国民一人当たりの付加価値を示す数値であり、中小企業の付加価値生産性を示すものではない。また分子部分（付加価値）は国際比較の場合、ドル換算されるので通貨変動の影響を受けることに注意する必要がある。

またOECDの付加価値生産性の国際比較においては、分母の就業者のカウントの仕方を吟味する必要がある。分子が変わらなくても、分母が小さくなれば生産性は高くなる。例えば、ルクセンブルクの生産性は非常に高いが、その理由はルクセンブルクで働いている人の約7割は他の国から働きに来ている人だからだ。国外からの通勤者が財・サービスを製造・販売し、労賃はルクセンブル

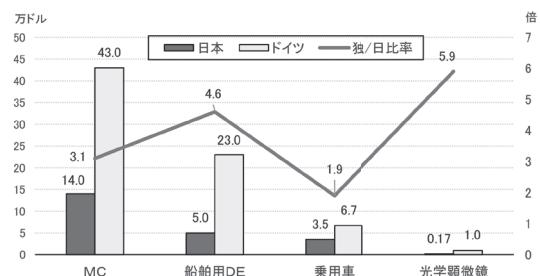
クの企業が払っているので営業結果としての利益と賃金はすべてカウントされる。しかし国外からの通勤者は自国民ではないために、分母の就業者からは除かれるので、付加価値労働生産性は高くなる。加えてルクセンブルクは法人税率が18.19%のタックス・ヘイブン（税金天国）なので、節税を目的に海外大企業の本社が数多く存在している。ということは、分子の利潤が当然多くなり（他国で挙げた利潤の移転）、付加価値生産性が高くなる<sup>9</sup>。

つまり、それぞれの国で付加価値労働生産性をカウントするうえでの条件が違うということである。そうした背景を抜きにして、日本の付加価値労働生産性が低いと問題にすること自体が誤っている。その上、その責任を中小企業に押し付けるということは牽強付会にすぎない。

## （2）日本の付加価値生産性が低い理由

戦後高度成長期の欧米へのキャッチアップ戦略はスマーケットを対象にした量産・量販・低価格戦略で市場シェアを拡大することに大企業は専念した。すなわち低利益率だが大量販売により高利益額を得るという戦略であった。その結果、日本の大企業は国際比較でも各種の利益率指標が低かったし、今も基本的には変わりはない。すなわち依然としてコストダウン至上主義による売上拡

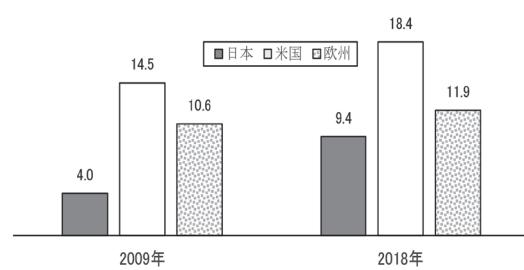
図3 日独比較主要輸出製品価格（2011年）



注：MCはコンピュータ制御高級工作機械のマシニングセンタの略、  
DEはディーゼル・エンジンの略。

資料：『2012年版通商白書』308頁より作成。

図4 日米欧上場企業のROEの推移



注：ROEとはReturn On Equityの略称で、自己資本利益率。

資料：経済産業省経済産業政策局産業資金課作成資料（2019年11月）  
7頁より作成。

大路線が続いている。こうした経営戦略が低工賃という形で下請中小企業にしづ寄せされ続けている。低価格での大量販売戦略は流通・商業でも同じであり、中小商業・サービス業も製造業の中小企業と同じ経営環境の中で喘がざるを得ないのが現状である。中小企業の付加価値生産性の低さの原因はこうした大企業の経営戦略によるものであり、その責任は中小企業にはない。

例えば図3は、日本とドイツの主要輸出製品価格を比較したものである。マシニングセンタ、船舶用ディーゼル・エンジン、乗用車、光学顕微鏡という輸出製品については、日本はドイツ製品と比べて非常に安い価格で売ってきたことが分かる。その結果、日本の大企業の利益率は欧米企業と比べて極めて低い。

図4は、日本とアメリカと欧州の上場企業のROE（自己資本利益率）の推移を比較したものである。2009年の日本はアメリカ、ヨーロッパと比べて、半分以下の利益率であったが、2018年になると日本の利益率は伸びている。これは外資の株式市場への参入増による「物言う株主」が増えたことで「利益を配当に回せ」という主張がなされ、利益率重視の指標としてROEが高まった

結果である。しかし、依然として日本企業のモデルであるアメリカには遠く及ばない。

結論付けると、日本の中小企業の付加価値生産性が低い理由としては、日本特有の社会経済的な構造問題に注目する必要がある。一つは、親企業と下請け企業との間の取引関係の公正さの問題である。これが中小企業、とくに小規模企業にとって不利な状況になっている。既述のように、下請代金支払遅延防止法のような法律は他の先進諸国ではみられない。さらに税や社会保障制度をめぐる不公平がある。

二つには大企業の薄利多売戦略のしづ寄せを中小企業が受けざるを得ないからである。なお、日本の中小企業は政府によって過度に保護されていると強調されるが、納得できるような具体的な保護の事例は指摘されていない。中小企業低生産性論に基づく中小企業政策の「改革」が実施されると、日本の産業構造全体に大きな打撃を与え、地域特性を生かした多様な経営類型と持続可能な国民経済づくりの土台が掘り崩されることが危惧される。

（よしだ けいいち・駒澤大学名誉教授、労働総研会員）

1 東京商工リサーチ「価格転嫁に関するアンケート調査」2024年2月20日公表。調査期間は2024年2月1日～8日。

2 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、小企業は資本金1千万円未満の企業。「年次別法人企業統計調査（令和4年度）結果の概要」2023年9月1日。

3 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、小企業は資本金1千万円未満の企業。内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局「賃金・人的資本に関するデータ集」2021年11月より作成。

4 公正取引委員会競争政策研究センター「諸外国における優越的地位の濫用規制等の分析」2014年、鈴木雄大「EU及びその加盟国における下請取引及び優越的地位濫用に対する規制の現状」神奈川県弁護士会『専門実務研究』16号、2022年を参照。

5 「中小企業の定義—概要と論点一」国立国会図書館『調査と情報』No.1155（2021年）参照。

6 佐藤芳雄編著『低成長期における外注・下請管理』中央経済社、1980年、辰巳信晴・佐藤芳雄編『新中小企業論を学ぶ』有斐閣、1988年、加藤誠一『中小企業の国際比較』東洋経済新報社、1967年参照。

7 三菱総研「平成27年度 海外の中小企業・小規模事業者に関する制度及び統計調査に係る委託事業」参照。

8 『1980年版中小企業白書』「第1部 我が国の下請中小企業をめぐる諸問題」参照。

9 ルクセンブルクの産業会議所の日本事務所の広報誌参照。

# 価格転嫁・公正取引に向けた政府の中小企業政策

唐澤 克樹

## はじめに

新型コロナウイルスのまん延やロシアとウクライナの対立は、国際的な原材料の不足、原材料やエネルギーの価格高騰などを招き、加えて労務費の高騰、円安の加速による輸入コストの高騰などによって日本経済は深刻な影響を受けている。日本国内では、2021年頃から物価上昇が続いている。消費者物価指数（2020年基準）は、2021年1月から上昇し続け、2024年3月（総合指数）は107.2である。前年同月と比べて2.7ポイント上昇している<sup>1</sup>。企業物価指数（2020年基準）もまた2021年1月から上昇し続け、2024年3月は120.7である<sup>2</sup>。前年同月と比べて1.0ポイント上昇している。外国為替相場（月次）は、2021年3月に110.74円となって以降は多少の変動はあるが、ほぼ110円台で推移した。2022年3月には121.64円、同年4月には130.6円と円安が続き、同年9月には144.32円となり、140円台を超えた。そして、2024年3月には151.34円となり、それ以降は150円台を超える状況で推移している。

こうした経済環境の急激な変化のなかにあって、日本経済を根底から支える中小企業の経営は厳しさを増している。いわば、先行きを見通すことができない時代へ突入しているのである。一方、このような先行きが見通せない時代には、中小企業の自助努力だけでは解決できない問題が数多くある。そのひとつが、価格転嫁に関する問題であ

る。価格転嫁とは、原材料費などの上昇したコストを最終価格に反映させることである。

本稿では、国や調査会社が実施した既存の調査データを基に価格転嫁の実態を把握した上で、価格転嫁ができる理由とできない理由について確認する。その上で、2021年頃からのコスト上昇に対して国が講じている施策について確認し、公正取引や価格転嫁に関する政府の中小企業政策について考察する。

## 1 データでみる価格転嫁の実態

### （1）コスト上昇分の価格転嫁

中小企業庁の「価格交渉促進月間のフォローアップ調査」と帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査」を基に価格転嫁の実態を確認してみよう。

中小企業庁の「価格交渉促進月間のフォローアップ調査」によれば、直近1年間のコスト上昇分のうち「価格転嫁できた」企業は、2021年10月調査が82.8%、2022年4月調査が62.6%、2022年9月調査が64.9%、2023年4月調査が68.1%、2023年10月調査が63.0%である。2021年10月調査は8割であったが、その後は6割台で推移している（表1）<sup>3</sup>。

しかし、「価格転嫁できた」企業の内訳をみると、「10割」転嫁は2021年10月調査が25.1%、2022年4月調査が13.8%、2022年9月調査が17.4%、2023年4月調査が20.6%、2023年10月

調査が16.9%であり、1～2割で推移している。「7割～9割程度」は、それぞれ22.2%、15.4%、18.2%、18.7%、16.9%である。また、毎回の調査で「4割～6割程度」は1割、「1割～3割程度」は2割で推移している。「価格転嫁できていない」企業は、2021年10月調査が16.0%、2022年4月調査が21.1%、2022年9月調査が16.3%、2023年4月調査が21.4%、2023年10月調査が18.5%であり、1～2割は価格転嫁できていない。また、毎回の調査で「マイナス」が1～4%ほどみられる。

帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査」をみていく（表2）。この調査によれば、コストの上昇分を「多少なりとも価格転嫁できている」企業（2割未満～10割すべて転嫁の合計）は、2022年12月調査が69.2%、2023年7月調査が74.5%、2024年2月

調査が75.0%である。しかし、「多少なりとも価格転嫁できている」の内訳をみると、「10割すべて転嫁」は、それぞれ4.1%、4.5%、4.6%である。「8割以上」は12.7%、14.4%、13.3%（同上）である。また、毎回の調査で「5割以上8割未満」は2割、「2割以上5割未満」と「2割未満」1割台で推移している。また、「全く価格転嫁できていない」は、15.9%、12.9%、12.7%（同上）に減少している。

中小企業庁の「価格交渉促進月間のフォローアップ調査」と帝国データ

バンクの「価格転嫁に関する実態調査」は、調査の方法や時期が異なるため単純比較することはできない。しかしながら、これらの調査から共通して言えることは、コスト上昇分の価格転嫁ができていない実態や価格転嫁ができている場合であっても一部に留まっている実態が明らかである。結局のところ、コスト上昇分を企業が負担しており、価格転嫁できていないのが実態である。

## （2）業種別にみた価格転嫁率の推移

帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査」を基に価格転嫁率をみていく（表3）。価格転嫁率とは、コスト上昇分に対する販売価格への転嫁度合いを示した値である<sup>4</sup>。

価格転嫁率の全業種平均をみると、2022年12

表1 価格転嫁の推移（中小企業庁調査）

	2021年10月	2022年4月	2022年9月	2023年4月	2023年10月
10割	25.1%	13.8%	17.4%	20.6%	16.9%
7割～9割程度	22.2%	15.4%	18.2%	18.7%	16.9%
4割～6割程度	13.6%	10.5%	11.9%	10.5%	9.6%
1割～3割程度	21.9%	22.9%	17.4%	18.3%	19.6%
0割	16.0%	21.1%	16.3%	21.4%	18.5%
マイナス	1.3%	1.5%	3.9%	2.1%	2.3%
コストが上昇せず、価格転嫁は不要	—	14.8%	14.9%	8.4%	16.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：合計は必ずしも一致しないことがある。

出所：中小企業庁『価格交渉促進月間フォローアップ調査』各年月より筆者作成。

表2 価格転嫁の推移（帝国データバンク調査）

調査時点	2022年12月	2023年7月	2024年2月
10割すべて転嫁	4.1%	4.5%	4.6%
8割以上	12.7%	14.4%	13.3%
5割以上8割未満	17.1%	19.8%	17.1%
2割以上5割未満	15.2%	16.8%	15.6%
2割未満	20.1%	19.0%	24.4%
全く価格転嫁できない	15.9%	12.9%	12.7%
コスト上昇したが、価格転嫁するつもりはない	3.30%	2.9%	1.6%
コストは上昇していない	3.00%	1.70%	1.5%
分からぬ	8.60%	8.00%	9.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

出所：帝国データバンク『価格転嫁に関する実態調査』より筆者作成。

月は39.9%、2023年7月は43.6%、2024年2月は40.6%であり、4割程度で推移している。すなわち、コストが100円上昇したときに、それぞれ39.9円、43.6円、40.6円の転嫁である。いずれも販売価格に対して、コスト上昇分のうち40円程度しか転嫁できておらず、残りの60円程度は企業が負担しているのが実態である。

価格転嫁率を業種別にみていく。毎回の調査で価格転嫁率が5割を超える業種は、「鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸」「機械・器具卸」「飲食料品卸」「建材卸」といった卸売である。「電気・ガス・水道・熱供給業」も2022年12月と2023年7月は5割を超えているが、2024年2月は3割を下回っている。一方、毎回の調査で価格転嫁率が全業種平均を下回っているのは、「農・林・水産」「運輸・倉庫」「建設業」「飲食店」「不動産業」である。このように業種別に価格転嫁率をみると、卸売業は高い傾向がみられるが、製造業や小売業は低く

**表3 価格転嫁率の推移（帝国データバンク調査）**

	2022年12月	2023年7月	2024年2月
農・林・水産	23.3%	25.6%	25.3%
鉄鋼・非鉄・鉱業	48.5%	51.4%	48.8%
鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸	60.6%	64.3%	66.0%
電気・ガス・水道・熱供給業	51.3%	58.0%	28.3%
機械製造	40.9%	44.4%	40.4%
機械・器具卸	51.2%	54.9%	53.1%
運輸・倉庫	27.8%	26.2%	20.0%
飲食料品製造	45.0%	45.2%	36.3%
アパレル製造	40.7%	49.3%	44.6%
電気機械製造	40.6%	44.6%	38.7%
輸送機械・器具製造	39.3%	36.0%	26.6%
建材製造	43.4%	49.5%	44.8%
飲食料品卸	52.2%	53.0%	50.3%
アパレル卸	40.7%	47.7%	44.6%
建材卸	59.2%	57.4%	58.8%
建設業	38.0%	40.8%	36.0%
飲食料品小売	44.0%	43.9%	37.2%
飲食店	36.7%	36.1%	32.5%
アパレル小売	43.3%	46.6%	46.3%
家電・情報機器小売	34.8%	36.9%	43.8%
自動車・同部品小売	35.4%	47.3%	32.4%
不動産業	23.9%	32.4%	28.9%
全業種平均	39.9%	43.6%	40.6%

出所：帝国データバンク『価格転嫁に関する実態調査』より筆者作成。

なっている。ただし、卸売業の価格転嫁率が高い傾向にあるといえども、コストが100円上昇したとした場合に50～60円程度の価格転嫁であって、残りの40～50円程度は企業が負担していることに留意する必要がある。

## 2 価格転嫁できた理由とできない理由

このように、コストが上昇しているにも関わらず価格転嫁が十分にできているとは言えない実態がみられる。それでは、なぜ価格転嫁ができていないのだろうか。一方、価格転嫁ができる理由は何であろうか。それぞれの理由を検証してみよう。

### （1）価格転嫁できる理由

価格転嫁できる理由についてみていく（表4）。東京商工リサーチの「令和4年度取引条件改善状況調査」は、原材料価格、労務費、エネルギーコストのそれぞれに分類してコスト上昇分を価格転嫁できた理由について調査している。

この調査によれば、原材料価格のコスト上昇分は「原材料価格の変動に応じて交渉が可能なため」53.7%が半数を占めている。それに次いで、「販売先が原材料・部品価格の市況に理解があるため」44.4%、「値上げの根拠になる見積を販売先に提示しているため」36.6%が続いている。労務費のコスト上昇分は、「販売先と十分な協議を行っているため」47.0%、「最低賃金の上昇があったため」27.2%、「案件毎に労務費の価格交渉が出来るため」15.3%の順となっている。エネルギーコスト

の上昇分は、「販売先がエネルギーコストに関する市況に理解があるため」40.4%と「エネルギーコストの変動に応じた交渉が可能なため」38.2%が4割程度を占め、次いで「値上げの根拠になる見積を販売先に提示しているため」27.6%の順となっている。原材料価格、労務費、エネルギーコストのいずれにおいても、販売先（取引相手）や市況（社会）の理解があって、価格転嫁が実現できていることがうかがえる。

## (2) 価格転嫁ができない理由

東京商工リサーチの「令和4年度取引条件改善状況調査」と帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査（2022年12月調査）」を基に価格転嫁できない理由についてみていく。

東京商工リサーチの「令和4年度取引条件改善状況調査」は、受注企業と発注企業のそれぞれの側から、価格転嫁ができない理由について調査している（表5）。この調査によれば、「商品・サービスのブランド化や差別化による競争力が弱いため」の「あてはある」と「ややあてはある」の合計は、受注企業で34.7%、発注企業で24.1%である。「競合他社の商品価格との価格競争力が弱いため」の「あてはある」と「ややあてはある」の合計は、受注企業で35.6%、発注企業で24.5%である。

「仕入先（販売先）との価格交渉を仲介する組織がないため」の「あてはある」と「ややあてはある」の合計は、受注企業で35.6%、発注企業で24.5%である。「仕入先（販売先）と価格交

表4 価格転嫁ができる理由

区分	価格転嫁できた理由	比率（%）
原材料 価格	原材料価格の変動に応じて交渉が可能なため	53.7
	販売先が原材料・部品価格の市況に理解があるため	44.4
	値上げの根拠になる見積を販売先に提示しているため	36.6
	販売先と定期的に原材料価格を見直す機会があるため	9.9
	受注量の減少に応じて、単価の変更が可能なため	7.6
	原材料価格を時価や市況で自動的に上下させることができたため	4.4
	その他	2.1
	業界団体等の仲介組織があるため	1.2
労務費	販売先と十分な協議を行っているため	47.0
	最低賃金の上昇があつたため	27.2
	案件毎に労務費の価格交渉が出来るため	15.3
	販売先が、自社の昇給に対して理解があるため	11.0
	工数が見える化を行ったため	9.5
	一定期間での工数実績に応じた支払いがされるため	8.4
	その他	3.1
	業界団体等の仲介組織があるため	1.4
エネルギー コスト	販売先がエネルギーコストに関する市況に理解があるため	40.4
	エネルギーコストの変動に応じた交渉が可能なため	38.2
	値上げの根拠になる見積を販売先に提示しているため	27.6
	受注量の減少に応じて、単価の変更が可能なため	7.3
	親事業者と定期的にエネルギーコストを見直す機会があるため	3.8
	エネルギーコストを時価や市況で自動的に上下させることができるため	3.2
	その他	2.7
	業界団体等の仲介組織があるため	1.2

注1：受注者側の理由。

注2：分母には「該当なし」を含むが、「該当なし」は表記していない。

注3：複数回答。

資料：東京商工リサーチ『令和4年度取引条件改善状況調査』

出所：中小企業庁（2023）『中小企業白書』

表5 価格転嫁ができない理由（東京商工リサーチ調査）

項目	立場	「あてはある」と「ややあてはある」の合計	あてはある	ややあてはある	どちらともいえない	ややあてはまらない
商品・サービスのブランド化や差別化による競争力が弱いため	受注者	34.7	13.6	21.1	34.5	5.2
	発注者	24.1	8.5	15.6	40.1	4.0
競合他社の商品価格との価格競争力が弱いため	受注者	35.6	13.2	22.4	34.4	6.0
	発注者	24.5	8.8	15.7	39.6	4.6
仕入先（販売先）と価格交渉に向けた関係性が構築しづらい	受注者	25.1	16.8	8.3	39.3	6.9
	発注者	18.9	5.4	13.5	39.3	8.1
価格改定に伴って取引コストの負担が増大するため	受注者	31.9	11.9	20.0	37.3	8.0
	発注者	19.4	5.3	14.1	40.8	5.2
仕入先（販売先）との価格交渉を仲介する組織がないため	受注者	26.5	12.6	13.9	32.4	6.7
	発注者	16.6	6.8	9.8	34.6	5.5

注1：発注者は、価格反映で「あまり反映しなかった」「反映しなかった」と回答した者に対する設問。

注2：受注者は、価格反映で「あまり反映されなかった」「反映されなかった」と回答した者に対する設問。

注3：元データに表されていない数値は逆算した。

注4：合計値は必ずしも一致しない。

資料：東京商工リサーチ『令和4年度取引条件改善状況調査』

出所：中小企業庁（2023）『中小企業白書』

表6 価格転嫁ができない理由（帝国データバンク調査）

理由	比率(%)
取引企業から理解が得られ難い	39.5
自社の交渉力	25.0
消費者から理解が得られ難い	20.1
(年度など)契約の制限があるため	13.1
交渉自体行えない	7.5
正常な商慣習に照らして不当な要請がある	6.4
その他	9.3

出所：帝国データバンク『価格転嫁に関する実態調査（2022年12月）』

渉に向けた関係性が構築しづらいため」の「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計は、受注企業で25.1%、発注企業で18.9%である。このように、受注企業と発注企業が価格転嫁できない理由として、ブランド力や価格の競争力の弱さ、仕入先との関係性の構築に課題がうかがえる。

帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査（2022年12月調査）」では、価格転嫁できない理由についての調査が実施されている（表6）。その結果をみると、「取引企業から理解が得られ難い」39.5%が最も多く、次いで「自社の交渉力」25.0%、「消費者から理解が得られ難い」20.1%の順となっている。

東京商工リサーチ（中小企業庁委託）の「令和4年度取引条件改善状況調査」と帝国データバンクの「価格転嫁に関する実態調査（2022年12月調査）」は、調査方法が異なるため単純比較することはできない。しかしながら、取引先の理解と関係性構築、競争力や交渉力といった点はおおよそ同じような傾向がみられる。

### 3 公正取引の実現と課題

コスト上昇分を価格転嫁できない状況が続ければ、中小企業の経営はさらに悪化する。事業継続が困難となった場合には、倒産や廃業するケースも増加する。倒産や廃業が相次げば、雇用や地域

経済にも深刻な影響を与える。そこで、中小企業の適正な公正取引を政策的な側面から実現する必要がある。

2021年からのコスト上昇が問題視されるようになってから、どのような施策が講じられてきたのだろうか。その施策の概要をみていく。

2021年9月から経済産業省や中小企業庁は、「価格交渉促進月間」を設定し、受注者と発注者の価格交渉を促進するための取り組みを実施している。これは、毎年9月と3月を価格交渉促進月間として、価格交渉や価格転嫁を促進するための広報活動や講習会を実施したり、業界団体を通じた価格転嫁の要請を実施したりする取り組みである。価格交渉促進月間終了後の10月～11月にかけては、中小企業を対象としたフォローアップ調査が実施され、価格転嫁や価格交渉の状況について公表されている。

2022年2月10日から経済産業省は、「取引適正化に向けた5つの取組」を発表した。この取り組みは、①価格交渉のより一層の促進、②パートナーシップ構築宣言の大企業への拡大、実効性の向上、③下請取引の監督強化、④知財Gメンの創設と知財関連の対応強化、⑤約束手形の2026年までの利用廃止への道筋の5つから構成される（表7）。この中でも、価格転嫁や公正取引と特に関連がある価格交渉の一層の促進と下請取引の監督強化に着目してみよう。価格交渉のより一層の推進の具体的施策として、下請中小企業振興法に基づく助言（注意喚起）の実施や下請中小企業振興法の基準改正が具体策としてあげられている。また、下請取引の監督強化の具体的施策として、下請Gメンの体制強化、商工会・商工会議所と下請かけこみ寺の連携による相談体制の強化、業種別ガイドライン・自主行動計画の拡充・改定があげられている。すなわち、下請における問題を未然に防止することや問題が発生した際には行政指

表7 取引公正化に向けた5つの取組

基本的取り組み	具体的な取り組み
①価格交渉のより一層の促進	下請中小企業振興法に基づく「助言(注意喚起)」の実施
	価格交渉促進月間を3月にも実施
	下請中小企業振興法の振興基準の改正
②パートナーシップ構築宣言の大企業への拡大、実効性の向上	宣言企業全社への調査、宣言企業の下請取引企業への調査
	コーポレートガバナンスに関するガイドラインへの位置づけ、補助金によるインセンティブ拡充の検討
	下請Gメンの体制強化
③下請取引の監督強化	商工会・商工会議所と下請かけこみ寺の連携による相談体制の強化
	業種別ガイドライン・自主行動計画の拡充・改定
	「知財Gメン」の新設
④知財Gメンの創設と知財関連の対応強化	「知財取引アドバイザリーボード」の設置
	商工会議所・工業所有権情報・研修館等の関係機関との連携
	⑤約束手形の2026年までの利用廃止への道筋
⑤約束手形の2026年までの利用廃止への道筋	自主行動計画改定の要請(利用の廃止に向けた具体的なロードマップ(段取り、スケジュール等)の検討
	2026年の手形交換所における約束手形の取扱い廃止の検討要請

資料：経済産業省 Web サイト (<https://www.meti.go.jp/press/2021/02/20220210006/20220210006.html>)

導を行うとしている。しかし、下請中小企業振興法に強制力はなく、具体的な施策として明記されているように「助言(注意喚起)」に留まっていることは大きな課題である。本来であれば、厳格な行政指導が必要なはずである。

2023年11月29日には、内閣官房と公正取引委員会が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表した。そこでは、賃上げの原資を確保するために適切な価格転嫁による適正価格の設定をサプライチェーン全体で定着させ、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化の必要性が強調されている。そのために、発注者に求められる行動として、①本社(経営トップ)の関与、②発注者側からの定期的な協議の実施、③説明・資料を求める場合は公表資料とすること、④サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと、⑤要請があれば協議のテーブルにつくこと、⑥必要に応じ考え方を提案することの6点をあげている。受注者に求められる行動として、①相談窓口の活用、②根拠とする資料、③値上げ要請のタイミング、④発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示の4点があげられている。また、発注者と受注者の双方に求められる行動として、①定期的なコミュニケーションと②交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保

管があげられている。これは、指針であるとはいっても、具体的な施策に乏しいことが課題といえる。

## まとめ

これまでみてきたように、原材料、労務費、エネルギーの上昇、さらには円安の加速によってコストは上昇している。しかし、多くの企業は上昇した分のコストをほとんど価格転嫁ができるないのが実態である。価格転嫁できていない分のコストは、企業が負担しているが、この状況が続けば企業の経営を圧迫し続け、倒産や廃業に至る恐れもある。

価格転嫁ができている理由と価格転嫁ができていない理由をみると、受注者と発注者の相互理解、最終消費者の理解、さらには社会全体の理解があって価格転嫁が成立すると考えられる。すなわち、コストが上昇する中で価格転嫁に対する理解を広げる必要がある。

政府は、この間のコスト上昇やそれに伴う価格転嫁について、各種施策を講じている。その施策は必要なものでありながらも、現実性と実効性に乏しく具体的でないことが残念である。例えば、下請取引であれば助言(注意喚起)ではなく、厳格な行政指導と罰則規定を設けることが必要であ

る。これらの施策は、大企業の製造業を中心とした捉え方をしており、流通業やサービス業などの視点が欠如している。当然ながら、運輸や通信などの流通やサービス業も重層的な下請構造が成り立っている。各業種や中小企業とくに小規模企業からの意見を強く反映させるなど根本的な見直しが必要である。

結局のところ、下請問題や公正取引の問題に関しては、これまでにも数々の問題が発生し、中小企業研究を中心にその問題点や解決策の提言がなされてきた。しかし、政府の中小企業政策は、こ

れまでの研究で指摘された問題点や解決策を踏まえているとは言い難い。これまでの研究を踏まえていれば、昨今のような原材料費などの高騰や急速な円安にも、迅速かつ的確な対応ができ価格転嫁や公正取引が適切に実現できたと考えられる。一方、ここ数年間に講じた施策は、重要な論点をもっていながらも強制力がなく応急措置に過ぎない。さまざまな経済事象に対応すべく、中小企業を中心に捉えた中小企業政策が求められる。

(からさわ かつき・淑徳大学専任講師、労働総研会員)

#### 【参考文献】

- 公正取引委員会「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2024年4月16日閲覧) <https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>
- 中小企業庁 Web ページ「価格交渉促進月間の実施とフォローアップ調査結果」(2024年4月16日閲覧) <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/follow-up/index.html>
- 経済産業省(2022)『取引適正化に向けた5つの取組について』(2024年4月16日閲覧) <https://www.meti.go.jp/press/2021/02/20220210006/20220210006-1.pdf>
- 総務省『消費者物価指数』  
中小企業庁『価格交渉促進月間フォローアップ調査』(各年月)  
中小企業庁『中小企業白書』(2023年版、2024年版)  
帝国データバンク『価格転嫁に関する実態調査』(各月版)  
帝国データバンク『企業の価格転嫁の動向調査』(各月版)  
日本銀行(2024)『国内企業物価指数(2020年基準)』  
日本銀行(2024)『為替相場(月次)』  
吉田敬一(2023)「価格転嫁問題に苦悩する中小企業」『中小商工業研究』155, pp.10-18, 全商連附属・中小商工業研究所

1 総務省『消費者物価指数』。

2 日本銀行『国内企業物価指数』。

3 各選択肢の中央値に各回答者数を乗じて加算し、そこから全回答者数で除した値である。詳細については、帝国データバンク『価格転嫁に関する実態調査』を参照されたい。

4 詳細については、中小企業庁の Web ページ「価格交渉促進月間の実施とフォローアップ調査結果」を参照されたい。

# 何が公正取引を困難にしているのか

——経営者調査から得られた示唆

村上 英吾・中澤 秀一・小澤 薫

## はじめに

2023年7月、中央最低賃金審議会は全国加重平均額にして前年比41円の引き上げとなる目安額を答申した<sup>1</sup>。このときに公表された答申「令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について」では、「地方、中小企業・小規模事業者に配意しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施する」ことを政府に要望し、さらに「中小企業・小規模事業者の賃上げには労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」という考え方を社会全体で共有することについても言及している。2015年に安倍政権が掲げた加重平均1,000円の目標はようやく達成され、岸田政権は次なる目標「最低賃金1,500円」を示した。この目標を達成するためには、原材料費の上昇分や賃上げ分などを取引価格に上乗せできること、つまり価格転嫁の条件を整えることが必要となってくるだろう。

このような問題意識を踏まえて、本稿では中小・零細企業経営者を対象にしたインターネット調査の結果から公正取引の実態を明らかにし、そこから価格転嫁を困難にしている要因や中小・零細企業経営者が真に必要とする支援について考えてみたい。

## 1 調査の概要

本稿の分析は、日本大学経済学部の産業経営研究所における研究プロジェクトで筆者らが実施した経営者調査データを用いている。経営者調査では、中小・零細企業の経営者を対象に、コロナ禍前後の企業経営の状況、コスト上昇の価格転嫁の状況、必要な支援策等について回答を求めた。調査実施期間は2023年2月である。

調査対象者の選定は、マイボイスコム株式会社に登録した「マイボイスパネル」を対象に回答依頼メールを送信し、スクリーニング質問により条件に合致した回答者を抽出するという方法をとった。抽出条件は、職業が「会社経営」「会社役員」および「自営業」で、経営する企業の従業員数（正規・非正規を含む）が3人以上300人未満、企業の創業年が2019年以前とした。

回答者5,000人のうち、男性が90.2%、「女性」が9.4%、性別が「その他」または「回答したくない」は0.4%であった。職種は「会社経営」が40.6%、「会社役員」が45.0%、「自営」が14.4%であった。年齢階層別の分布は、「50～59歳」が最も多く38.0%、次いで「60～69歳」が29.4%、「40～49歳」が20.3%、「70歳以上」が6.5%、「30～39歳」が4.9%で、「20～29歳」は0.9%であった。これを東京商工リサーチの「全国社長の年齢調査」（『中小企業白書』2020年版、p.I-132）と比較すると、本調査は50歳代が+14.7%ポイント

ト、50歳未満が+7.8%ポイント、「70歳以上」が-21.6%ポイントであり、比較的若い経営者が多い。

2021年度の収支状況は、「黒字」が32.9%、「やや黒字」が22.8%、「ほぼ収支均衡」が20.5%となっており、半数強(55.7%)が黒字経営、収支均衡を含めると回答者の経営する企業のうち4分の3は赤字ではなかった。「やや赤字」は13.6%、「赤字」は10.2%であった。これに対して、国税庁「法人税等の申告（課税）事績の概要」によれば2021年度の黒字申告企業は35.7%であり、本調査の方が20%ポイント高く、回答企業が経営状況の良い企業に偏っている可能性がある。他方、中小企業の経営支援を行っている税理士・公認会計士の団体であるTKC全国会の会員企業の2019年の黒字割合は54.1%、CRD協会「平成30年度財務情報に基づく中小企業の実態調査に係る委託事業」(2019年3月)によると2016年の黒字企業は64.7%であり、本調査の黒字企業比率が特に高いというわけではない。

なお、調査結果の概要は、村上ほか(2024)のプロジェクト報告書所収の各論文を参照されたい。本稿の分析は、同報告書ではほとんど触れることができなかった調査項目について詳しく検討しようとするものである。

## 2 値引き要請の実態—単純集計からわること

ここでは、取引先・顧客からの値引き要請等に関する回答結果の単純集計について説明する。

どれくらいの中小・零細企業経営者が、一方的な取引価格や単価の値引き要請を受けているのか(表1参照)。「ない」と回答したのが約6割であり、「1回だけあった」を加えると、全体の3分の2に達しており、それほど頻繁に行われているわけではないことがわかる。しかしながら、「何度もあった」と「定期的にあった」の回答を合わせると約3分の1に達しており、少なからず値引き要請が行われている実態がみえてくる。

では、取引先・顧客からどの程度の値引きを要請されているのだろうか。表2は、値引き要請額の価格に対する割合(平均)を示したものである。「1～10%未満」が45.2%、「10～20%未満」が39.2%であり、2割未満が大部分を占めていた。とはいえ、近年の物価上昇によってコストが増大した企業にとっては、重大な問題となっている可能性がある。

さらに、値引き要請の方法については、「具体的な根拠を明確にしない」が39.4%、「原価低減

表1 取引先・顧客から一方的に取引価格や単価の値引き要請を受けた中小企業の割合

	ない	1回だけあった	何度もあった	定期的にあった	合計
回答数	2858	369	1522	251	5000
	57.2%	7.4%	30.4%	5.0%	100%

表2 値引き要請額の価格に対する割合(平均値)

	1～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上	合計
回答数	968	840	227	62	45	2142
	45.2%	39.2%	10.6%	2.9%	2.1%	100%

目標の数値のみを提示」が31.6%、「口頭で削減幅などを示唆」が25.7%と続いているおり、発注元と受注先との関係が対等とは言えない状況にあることがうかがえる。

では、中小・零細企業経営者は価格転嫁のための支援策として、取引適正化に向けた法整備や行政指導をどのように評価しているのだろうか。表3は、その回答をまとめたものである。「非常に有効」と「ある程度有効」を合わせると、約5割が有効であると考えている。ただし、同様の他の設問では、「社会保険料の負担軽減措置」が62.6%、「消費税の引き下げ」が60.5%と、いずれも6割を超えており、それらと比較すると有効と考える割合は低いようである。

### 3 値引き要請の実態—クロス集計からわかつること

**(1) 業種別にみた値引き要請の実態**

値引き要請の実態を業種別に見ると、「ない」が最も多いのが「医療・福祉」で80.9%、次に「金融・保険業」77.4%、「教育・学習支援業」73.8%、「農林漁業」69.3%、「宿泊業・飲食サービス業」68.8%、「小売業」61.9%、「運輸業」61.2%、「専門サービス業」60.6%、「情報サービス産業」60.5%と続く(図1)。このうち、「宿泊業・飲食サービス業」「教育・学習支援業」「小売業」「医療・福祉」は、売上に占める消費者の割合(「消費者需要依存度」という)が高い産業である。また、「情報サービス産業」「運輸業」は経済センサスの事業所統計で従業員数300人以上の割合(「大企業比率」という)

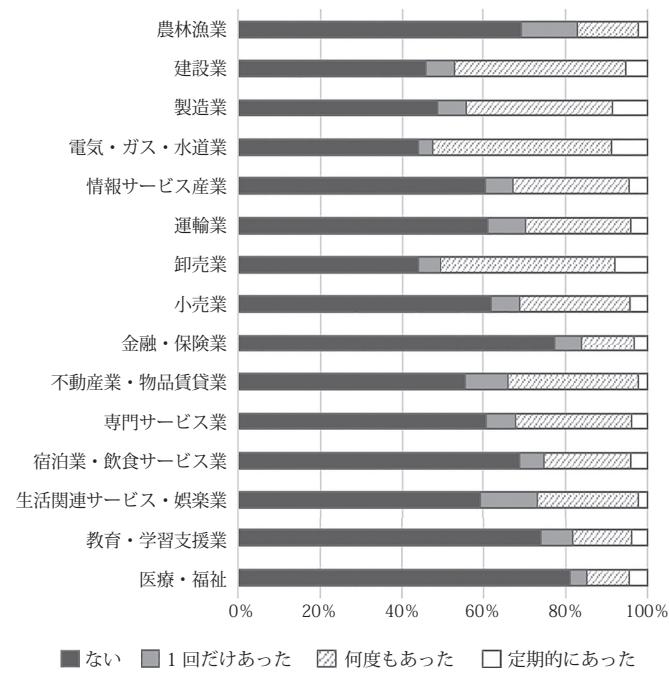
表3 取引適正化に向けた法整備や行政指導の有効度に対する評価

	非常に有効	ある程度有効	あまり有効ではない	全く有効ではない	合計
回答数	637	1791	1605	967	5000
	12.7%	35.8%	32.1%	19.3%	100%

が高い業種である。こうした業種では値引き要請がない企業が多い傾向にある。

逆に、「何度もあった」と回答した企業が多かったのは「電気・ガス・水道業」が43.9%、次いで「卸売業」が42.5%、「建設業」41.7%、「製造業」35.6%、「不動産業・物品賃貸業」31.8%であった。このうち、「製造業」「卸売業」は売上に占める企業取引の割合(「企業需要依存度」という)が高い業種であるが、「電気・ガス・水道業」「建設業」「不動産業・物品賃貸業」は、こうした特徴は見られなかった。

図1 業種別値引き要請の頻度



■ない ■1回だけあった ▨何度もあった □定期的にあった

## (2) 企業規模別にみた値引き要請の実態

表4は、企業規模別（30人未満、30人～100人未満、100人～300人未満）に取引先から値引き要請がどの程度の頻度であったのかを示したものである。「ない」と回答する割合は、企業規模が小さくなるほど高くなる傾向がみられ、ある程度の企業規模になると値引き要請が起こりやすくなるようである。

## (3) 取引先別にみた値引き要請の実態

取引先については、2022年の売り上げ（販売）額に占める割合を国内企業、国外企業、公的機関、消費者（国内）、消費者（国外）で尋ねている。そこで、50%以上のシェアを占めている取引先で、対企業（国内企業、国外企業）、対消費者（消費者（国内）、消費者（国外））、対公的機関（公的機関）の3つに分類し、値引き要請の頻度を集計した（図2）。

表4 企業規模別、値引き要請の頻度

30人未満

ない	1回だけ	何度も	定期的に
2117	263	1039	154
59.9%	7.4%	29.4%	4.4%

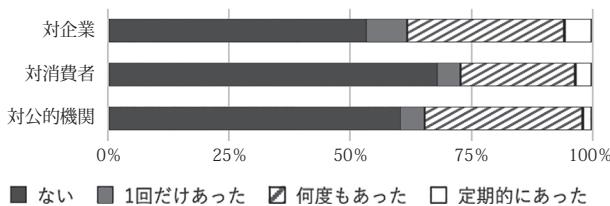
30～99人

ない	1回だけ	何度も	定期的に
524	82	328	54
53.0%	8.3%	33.2%	5.5%

100人～299人

ない	1回だけ	何度も	定期的に
217	24	155	43
49.4%	5.5%	35.3%	9.8%

図2 取引先別値引き要請の頻度



「ない」が最も高いのは、「対消費者」で67.8%、次に「対公的機関」60.3%、「対企業」53.3%であった。「何度もあった」は、「対公的機関」32.6%、「対企業」32.5%、「対消費者」23.8%であった。値引き要請が「何度もあった」は、取引先が企業と公的機関で3分の1を占めていた。

## 4 値引き要請と価格転嫁との関係

表5は、2022年以降のコスト上昇分の価格転嫁状況と値引き要請の頻度とのクロス集計である。「全く転嫁できなかった」は、値引き要請が「ない」企業でも、「何度もある」「定期的にある」企業でも割合に大きな差はみられなかった。ただし、「1～2割転嫁」まで含めれば、「定期的にある」では5割以上が転嫁しにくい状況にある。同様に表6は、2022年の最賃引き上げの価格転嫁状況と値引き要請の頻度とのクロス集計である。値引き要請が「定期的にある」企業で「転嫁できなかった」割合が高くなることが確認できる。以上のことを踏まえると、値引き要請の頻度が高まると価格転嫁が難しくなる傾向にあるようである。

## 5 値引き要請と企業経営

### (1) 値引き要請の投資への影響

値引き要請の投資への影響について検討した。取引先からの値引き要請があると、コスト低減や付加価値増大のため投資を積極的に行う可能性がある一方、利益が減少して投資に回す資金を確保することが困難になる可能性も考えられる。そこで、値引き要請に対する回答が「1回だけあった」「何度もあった」と「定期的にあった」の合計（「値引き要請があった」）割合を投資項目別に集計した（図3）。

ある一方、利益が減少して投資に回す資金を確保することが困難になる可能性も考えられる。そこで、値引き要請に対する回答が「1回だけあった」「何度もあった」と「定期的にあった」の合計（「値引き要請があった」）割合を投資項目別に集計した（図3）。

国内設備投資（国内の設備・施設、無形固定資産への投資）に資金を「大いに投じた」と回答した企業のうち値引き要請があったと回答したのが50.0%、「少し投じた」のは47.5%、「あまり投じなかった」のは41.0%、「全く投じなかった」のは36.8%であり、国内設備投資を積極的に行っている企業ほど値引き要請があった割合が高いことがわかる。この傾向は、国外設備投資（国外の設備・施設、無形固定資産への投資）も同様である。

製品・技術開発（新製品や新技术の研究開発）、災害や感染症への対策、人的資本投資（従業員の教育・能力開発）、従業員数の増加、広告宣伝については、「大いに投じた」企業で値引き要請があったのは40%前後、「少し投じた」企業は45～50%弱、「あまり投じなかった」企業は40%強、「全く当時なかった」は35～40%程度であり、こうした関係はそれほど明確ではないように思われる。ただし、このような傾向から、値引き要請が国内外の設備投資を促しているとみなすべきかどうかは明らかではない。

## (2) 値引き要請と収支状況

以上の分析を踏まえ、値引き要請が企業の収支にどのような影響を与えるかについて検討した。

表5 値引き要請の頻度とコスト上昇の価格転嫁状況

	全て転嫁	8割以上転嫁	5～8割転嫁	2～5割転嫁	1～2割転嫁	全く転嫁できなかった	計
ない	312 10.9%	403 14.1%	438 15.3%	389 13.6%	405 14.2%	911 31.9%	2858 100%
1回だけ	28 7.6%	54 14.6%	95 25.7%	67 18.2%	63 17.1%	62 16.8%	369 100%
何度も	70 4.6%	201 13.2%	277 18.2%	289 19.0%	283 18.6%	402 26.4%	1522 100%
定期的に	16 6.4%	31 12.4%	38 15.1%	33 13.1%	48 19.1%	85 33.9%	251 100%

表6 値引き要請の頻度と最賃引き上げの価格転嫁状況

	概ね転嫁	一部転嫁	転嫁できなかった	転嫁の必要なし	計
ない	542 19.0%	844 29.5%	872 30.5%	600 21.0%	2858 100%
1回だけ	47 12.7%	179 48.5%	94 25.5%	49 13.3%	369 100%
何度も	179 11.8%	583 38.3%	562 36.9%	198 13.0%	1522 100%
定期的に	35 13.9%	74 29.5%	109 43.4%	33 13.1%	251 100%

図3 投資種類別・投資状況別の値引き要請があった割合

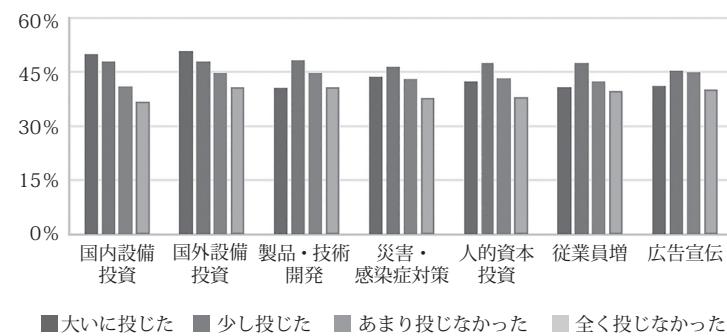


表7 収支状況に影響を与える要因

	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値
(定数)	2.232	0.063		35.344 ***
企業規模	0.144	0.011	0.184	13.637 ***
消費者需要依存度	-0.018	0.011	-0.022	-1.687 *
価格転嫁割合	0.205	0.011	0.257	19.352 ***
国内設備投資	0.175	0.019	0.132	9.164 ***
国外設備投資	0.014	0.023	0.009	0.617
値引き率	-0.079	0.017	-0.063	-4.745 ***

注：\*\*\* は 1% 水準、\*\* は 5% 水準、\* は 10% 水準で有意であることを示している。

表7は、収支状況（「黒字」「やや黒字」「ほぼ収支均衡」「やや赤字」「赤字」の5段階）を被説明

変数とし、収支に影響を及ぼすと考えられる変数を説明変数として重回帰分析を行った結果である。回帰係数の符号がプラスの変数は収支を改善させ、マイナスの変数は収支を悪化させるよう影響すると考えられる。収支に影響を与える要因のうち、売上を増加させる要因としてコスト上昇を価格転嫁した割合、売上を減少させる要因として消費需要依存度と値引き率、コストを削減する要因として企業規模、売上増とコスト削減のいずれにも影響し得る要因として国内外への設備投資を考慮した。自由度調整済みの決定係数は0.151であるから、これらの説明変数が回答企業の収支状況の違いの15%しか説明できていないとはいえ、回帰直線の説明力を表すF値は0.001を下回っており、有意な結果であると言える。

各説明変数の影響について見ていく。企業規模は1%水準で有意となっており、規模が大きいほど収支状況が良好であることが示唆されている。消費需要依存度は有意水準が10%であり標準化係数も小さいことから他の変数に比べて収支に与える影響は小さいが、回帰係数の符号がマイナスであり、消費者を対象とした取引が売上に占める割合が高いほど収支状況は悪化することが示唆される。賃金の停滞が続いていることから消費低迷が収益を圧迫している状況を示していると考えられる。他方、価格転嫁割合は回帰係数の符号がプラスであり、収支状況を改善する要因となっていることが示唆される。設備投資については、国内設備投資は1%水準で有意にプラスであり、投資に積極的な企業は収支が良好であるといえるが、国外設備投資は有意な結果が得られなかった。

値引き要請については、値引き要請がなかったとする企業を0とし、値引き要請があった場合の値引き率が「1～10%未満」を1、「10～20%未満」を2、「20～30%未満」を3、「30～50%未満」を4、「50%以上」を5とした数値を説明変数に

用いた。結果は1%水準で有意に負となっており、値引き率が高いほど収支が悪化することが示されている。

## 6 自由記述の分析

質問票の最後に、「中小企業支援策に関する行政に対する意見・要望について具体的にお書きください」として、具体的な記述を求めた。記述についてまったく記載がなかったものは2,674、記載があったものが2,326で、約半数で記載があった。「記載あり」のうち「特になし」という記載は1,247で、この「特になし」を除いた「記載あり」は1,079であった。なお、「記載あり」のなかには、「わからない」「思いつかない」「期待していない」「期待しない」なども含まれる。

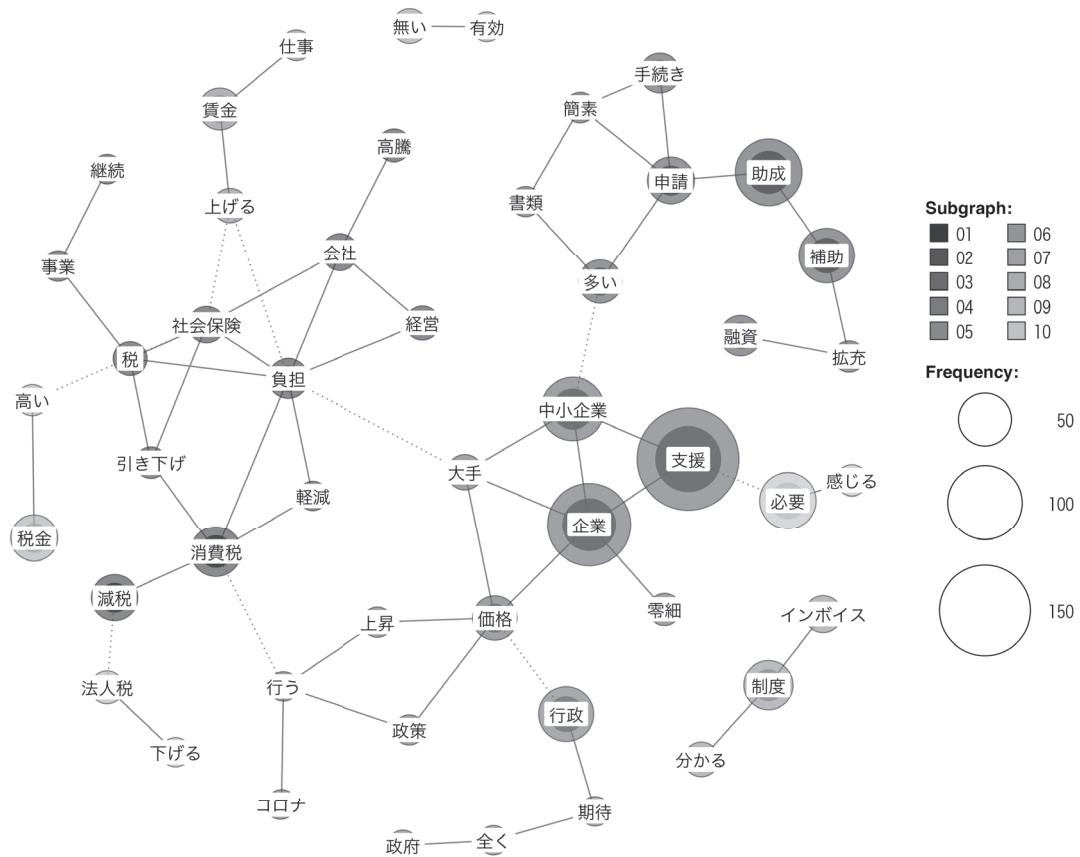
「特になし」を除いた「記載あり」の回答は、収支状況が「やや赤字」「赤字」において5～7ポイント高かった。業種による偏りは見られなかった。

ここで自由記述における抽出語と頻度を確認してみたい。総抽出語14,362、異なり語数2,091、

表8 抽出語上位60

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
支援	190	インボイス	24	拡充	17
企業	125	賃上げ	24	感じる	17
助成	80	社会保険	23	高い	17
中小企業	72	大手	22	書類	16
必要	57	お願い	22	状況	16
補助	55	資金	21	政策	16
行政	54	対策	21	政府	16
消費税	45	理解	21	仕事	16
制度	43	上げる	21	上昇	16
税金	39	分かる	21	簡素	16
申請	39	無い	21	問題	16
減税	38	経営	20	望む	16
価格	35	税	20	コロナ	15
対応	33	高騰	19	有効	15
多い	33	法人税	19	下げる	15
賃金	31	零細	18	行う	15
融資	29	出来る	18	全く	15
手続き	28	もう少し	18	コスト	14
負担	28	事業	17	人材	14
会社	25	引き下げ	17	簡単	14

図4 自由記述の共起ネットワーク図



文1,167が抽出された。出現率が高い上位60位までをまとめた(表8参照)。

次に、この上位60位までの抽出語を用いて、共起ネットワークを確認した(図4)。共起ネットワークは、出現パターンが似通った語、共起の程度が強い語を線で結びネットワークとして示すものであり、お互いに強く結びついている部分ごとにグループ分けされる<sup>2</sup>。

そこから、意味のあるまとまりとして、(a)「社会保険料、税金の負担軽減」、(b)「助成、補助の申請手続きの簡素化」、(c)「中小企業に特化した支援策の必要性」、(d)「行政に対する期待の現れ方」、(e)「賃金の引き上げ、物価の高騰が経営を圧迫」とした。

(a)〈社会保険 - 負担 - 税 - 引き下げ - 税 - 事業 - 繼続〉等では、「負担 - 社会保険 - 高い」「引き下げ - 消費税 - 軽減」の共起がみられた。(b)〈申請 - 手続き - 簡素 - 書類 - 多い - 助成 - 補助〉等では、「申請 - 助成 - 補助」「手続き - 簡素 - 書類 - 多い」の共起がみられた。(c)〈企業 - 中小企業 - 大手 - 零細 - 支援 - 値格〉等では、「企業 - 零細 - 大手」「上昇 - 値格 - 政策」の共起がみられた。(d)〈行政 - 期待 - 政策〉等では「行政 - 期待」の共起がみられた。(e)〈上げる - 賃金 - 仕事〉では、「賃金 - 上げる」の共起がみられた。

意味のまとまりごとの自由記述のデータは下記の通りである。なお具体的な記述には、回答企業の属性等を加えた(①業種、②収支状況、③コスト)

ト転嫁、④値引き要請、⑤主な取引先)。

(a) 「社会保険料、税金の負担軽減」

「社会保険料がかなり負担になり、営業利益を圧迫し従業員を増やそうにも増やせず売り上げを上げることができない悪循環になっています」(①情報サービス②やや赤字③全く転嫁できない④要請なし⑤企業)「法人税の減額、社会保険料の減額をして欲しい! 利益が出れば出るほど税金で持っていかれてしまい、物価が上がっているのに税金が上がってしまっては会社が成り立たない!」(①建設業②やや黒字③全く転嫁できない④要請なし⑤企業)「この数年連続して、最低賃金の引き上げがなされている。当然、社会保険料も連動して上昇しているため、中小企業は資金も人材もぎりぎりのところで回しているため、このままでは倒産しかねない」(①農業②やや赤字③全く転嫁できない④要請なし⑤消費者)「とにかく消費税減税や社会保険料の一定期間の負担軽減を強く望みます。短時間労働者の社会保険加入だけでも死活問題となっています」(①医療・福祉②ほぼ収支均衡③全く転嫁できない④何度もあった⑤消費者)

(b) 「助成、補助の申請手続きの簡素化」

「国内企業の大半は零細・中小企業なので、人的・時間的に負担がかかるような助成金等は申請出来ない。実情を踏まえて実施してほしい」(①建設業②黒字③5~8割程度転嫁できた④要請なし⑤企業)「中小企業支援策がされるのは良いが、手続きが複雑だったりどこかの認定業者を通さないと申請出来ない、申請が通るまでに時間がかかるなど、合理的ではない運用であることが多い」(①製造業②赤字③5~8割程度転嫁できた④何度もあった⑤企業)

「助成金の申請書類が複雑だったので、もっと簡単に申請できるようにしてほしい」(①宿泊業・飲食サービス業②赤字③8割以上転嫁できた④要

請ない⑤消費者)

(c) 「中小企業に特化した支援策の必要性」

「民間新築工事の価格競争を止めさせ、適正価格帯を設けたうえで入札して頂かなければ、下請や孫請企業は賃金のベースアップもできず、どんどん経営が悪化している」(①建設業②やや黒字③1~2割程度転嫁できた④何度もあった⑤企業)「各種経費増を価格に転嫁できない。又、大手が入札等に関与してきて、中小企業では公共機関の入札が取れない。もっと、中小企業だけの入札にして欲しい」(①情報サービス産業②赤字③全く転嫁できなかった④要請なし⑤企業)「大手企業が価格転嫁できない分を中小企業へしわ寄せしている状況を改善してほしい。大手が中小企業に適正な価格を支払わない限り、中小企業で賃上げは簡単ではない」(①建設業②黒字③2~5割程度転嫁できた④何度もあった⑤企業)「年度年度でひと区切りするものがほとんどで、継続的な支援ができない」(①情報サービス産業②ほぼ收支均衡③全く転嫁できない④1回だけあった⑤企業)「ある程度の年数にわたる継続性が無いと有効ではない」(①製造業②やや黒字③1~2割転嫁できた④何度もあった⑤企業)

(d) 「行政に対する期待の現れ方」

「価格転嫁を後押しできる行政の指導を徹底してほしい」(①専門サービス業②やや赤字③全く転嫁できなかった④何度もあった⑤企業)「荷主への行政指導強化」(①運輸業②黒字③8割以上転嫁できた④定期的にあった⑤企業)「行政が入札などによって率先してダンピング競争を助長している現状がある。賃金をはじめ物価を上げたいのであれば、低価格重視の姿勢は率先してやるべきであると考える」(①製造業②やや赤字③全く転嫁できなかった④定期的にあった⑤企業)「行政の入札において、入札説明会にて暗に価格抑制の指示をされるため、業者同士で値下げ合戦

になっている。その為に物価上昇などの価格を転嫁することが出来ない」(①運輸業②やや黒字③全く転嫁できなかった④何度もあった⑤自治体)「来期の発注を見ると、今まで中小企業が請け負っていた工事規模の物件を合わせて、大きな企業でないと入札に参加できないような工事が増えていて、行政が中小の建設会社を潰すつもりかと悩んでいる。発注するにあたり、もっと大中小の企業が仕事をできるような発注を検討して欲しい」(①建設業②黒字③全く転嫁できなかった④要請ない⑤自治体)「行政に頼ると紐付けになり、自由がきかない、また、提出書類が多い」(①小売業②黒字③全く転嫁できなかった④1回だけあった⑤消費者)

(e) 「賃金の引き上げ、物価の高騰が経営を圧迫」「人が集まらない。パートの賃上げはある程度可能だが 103 万円の壁で賃上げしたら休みが増えて人が足りず工場が稼働出来なくなるので最低賃金に近い金額しか払えないという悪循環。報道では 130 万の壁がクローズアップされてるが弊社では扶養範囲での 103 万の壁が大き過ぎるのでこれを引き上げて欲しい。扶養内で手取りアップするにはこの金額の引き上げしか無い」(①製造業②やや赤字③2~5割程度転嫁できた④何度もあった⑤企業)「最低賃金の高騰は労働集約型の中小企業にとって、厳しい以外の何物でもない」(①宿泊業・飲食サービス業②黒字③5~8割程度転嫁できた④何度もあった⑤消費者)「賃金は、あげなければならないし、単価を下げられたりするので、仕事量を増やすしかない」(①専門サービス業②やや黒字③2~5割程度転嫁できた④何度もあった⑤企業)

行政に対する意見・要望として、(a)「社会保険料、税金の負担軽減」(e)「賃金の引き上げ、物価の高騰が経営を圧迫」では、社会保険料、税金が負担になっていること、それらの軽減の要望、

負担の大きさが経営の拡大につながらないこと、経営状況などが語られている。

(b) 「助成、補助の申請手続きの簡素化」では、助成制度、補助のしくみに対する申請手続きの大変さが語られている。あわせて、手続きの関連では、インボイス制度についての記述もみられた。「インボイス制度をはじめとして、税務対策については全く現状乖離が目付く。デジタル化も国から地方まで一貫性に乏しく、事務量は減らず、助けるよりもかえって事務量が増えている」(①建設業②ほぼ収支均衡③1~2割程度転嫁できた④要請ない⑤企業)「インボイス、電子帳票がともかく費用と手間がかかりすぎて重すぎる」(①製造業②黒字③全く転嫁できなかった④定期的にあった⑤企業)など、事務量について挙げられていた。

(c)「中小企業に特化した支援策の必要性」では、大手企業、発注元などからの要請が厳しく価格転嫁ができていないこと、あわせて支援の継続性が挙げられていた。(d)「行政に対する期待の現れ方」では、大手など発注元への行政指導を求める声とあわせて、行政による価格抑制の厳しさが挙げられていた。

## おわりに

調査結果をまとめると、①業種別に差は見られるが中小・零細企業に対して値引き要請が一定割合で行われていること、②値引き要請の頻度が低くなれば、価格転嫁がしやすくなる傾向が見られること、③値引き要請は企業経営に少なからず影響を及ぼしていること、④社会保険料や税金の負担軽減の要望が大きいこと等であった。

言うまでもなく、値引き要請が頻繁に行われることを規制（規整）するのは、行政の役割である。では、行政が公正取引を実現しているかと言えば、

決してそうではない実態も明らかになった。本来、ディーセントな仕事を創出しなければならない行政じたいが、適正な価格を守らずに買い叩いていられるのだ。「かいより始めよ」を肝に銘じて、まずは公的部門での公正取引を実現すべきである。

(むらかみ えいご・日本大学教授、労働総研理事)

(なかざわ しゅういち・静岡県立大学短期大学部准教授、労働総研理事)

(おざわ かおる・新潟県立大学准教授、労働総研理事)

#### 【参考文献】

村上英吾・宮地忠幸・中澤秀一・小澤薰「働き方改革の影響と職場のルールづくりにおける労働者のコミットメントに関する研究」『産業経営プロジェクト報告書』第46-1号、日本大学経済学部産業経営研究所、2024年

1 その後、地方最低賃金審議会の上乗せが相次ぎ、最終的には前年比4.5%の引き上げとなった。

2 桶口耕一『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版、2020年

# 公正取引実現に向けた 中同協の取り組み

齊藤 一隆

## 1 中同協の概要

中小企業家同友会は中小企業経営者の自主的な組織として1957年に創立された。現在、全国47都道府県に中小企業家同友会があり、約47,500人の会員が加入している。「三つの目的」（よい会社・よい経営者・よい経営環境）、「自主・民主・連帶の精神」、「国民や地域と共に歩む中小企業」という同友会理念の実現をめざして活動を行っている。中小企業家同友会全国協議会（略称・中同協）は、各都道府県の同友会の協議体として1969年に設立された。

「三つの目的」の一つである「よい経営環境」（中小企業をとりまく社会・経済・政治的な環境の改善）を進めるにあたっては、次のような基本姿勢（要旨）を掲げている。

- ① 厳しい経営環境の中でも企業の継続発展に全力を尽くし、雇用確保と魅力ある企業づくりに取り組む。
- ② 経営指針（経営理念・10年ビジョン・経営方針・経営計画）の確立と全社的実践に努力し、21世紀型中小企業づくり（⑦お客様や地域社会の期待に応えられる存在価値のある企業、①労使の信頼関係が確立され、士気の高い企業）をめざす。
- ③ 企業活動を通じて納税者としての社会的責任を果たすとともに、税金の適正な使い方や行政のあり方にも関心を持ち、提言・行動する。

④ 企業の社会的責任を自覚し、環境保全型社会づくりに取り組む。エネルギー・シフトによる仕事づくりや地域づくりを行政・市民団体等と協力しながら挑戦する。

⑤ 経営者自らの教育を含めた21世紀の最も貴重な資源である人材育成と次世代を担う若者が働くことに誇りを持てる職場と社会の環境づくりに努める。

## 2 価格転嫁の状況

日本経済の長期停滞、国際的地位の低下が続く中、日本経済再生の鍵は賃上げにあることが広く認識され、春闘での賃上げは近年になく進んでいく。一方、物価上昇がそれを上回り、2023年の実質賃金は前年比2.5%減と2年連続でマイナスとなっている。

多くの中小企業も賃上げに取り組んでいるが、十分な収益がない中で人材不足への対応などから「防衛的賃上げ」を余儀なくされている企業も少なくない。労働分配率は大企業52.4%に対して中小規模企業78.8%、小規模企業91.0%（2021年度、「2023年版中小企業白書」）となっており、限られた付加価値の中から人件費を捻出していることがうかがえる。

中同協が行った経営実態把握アンケート（2023年11～12月、回答者552人）で労務費上昇分の価格転嫁ができたかどうかを聞いたところ、「できていない」「1割未満」「1割～3割未満」を合

わせると約6割となっている（図）。

アンケートの記述回答では、次のような声が寄せられている。

- ・大手企業は、価格改定（値上げ）をすれば取引が無くなるかもしれないと言って来ます。値上げ=取引中止を覚悟して値上げを要求します。（製造販売業）
- ・安くなければならず、コロナ前よりもっともっと安くさせられており、限界を超えていく。（輸入販売業）
- ・材料はかなり進んだが、賃金や光熱費などの価格転嫁は進めにくい。申し出ても断られることがある。（製造販売業）
- ・7割程度の転嫁状況ではあるが、得意先が利益を圧迫されたり販売が減少したりする一因となっている為、販売量が減少している。よって、転嫁は出来ても収益が減る。（加工販売業）

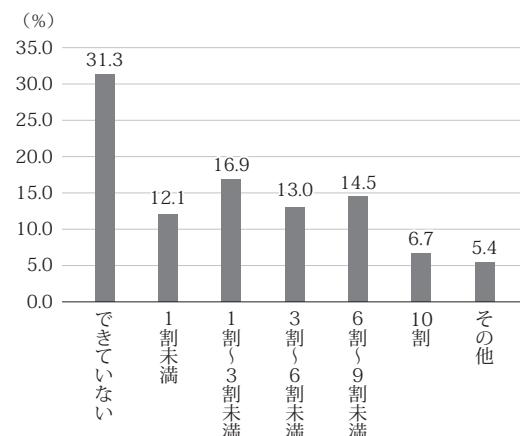
### 3 公正取引実現に向けた取り組み

中小企業憲章（2010年閣議決定）にも謳われているように、中小企業は経済を牽引する力であり、社会の主役である。雇用の大部分を支える中小企業の振興は、日本経済の安定的な発展と国民の暮らしの向上に不可欠である。多くの中小企業にとって厳しい経済状況が続く中、経営環境改善の取り組みは一層重要性を増している。以下、中同協で行っている公正取引実現に向けた主な取り組みを紹介する。

#### （1）政策要望・提言

中小企業の経営を守り発展させるための経営環境改善の運動として、毎年国への政策要望・提言（「国の政策に対する中小企業家の要望・提言」）を作成・公表している。公表後は、要望の実現に向けて中小企業庁や金融庁などの関係省庁、各政

図 労務費上昇分の価格転嫁の状況



党などと懇談を行っている。公正取引に関連した要望も毎年盛り込んでいる（別掲=32頁）。

#### （2）日本経済ビジョン

中同協は2019年6月に「中小企業家の見地から展望する日本経済ビジョン」（以下「日本経済ビジョン」）を発表した。今日の日本経済が抱えている多くの構造的問題を解決するためには日本経済の構造的・質的な転換が必要である一方、政府などから発表されているビジョンや成長戦略などは、いずれも中小企業重視の視点は十分ではあるとは言えない。そのような現状を踏まえ、中小企業重視の立場からの日本経済の「将来の構想」「未来像」を提起したものである。

日本経済ビジョンでは、強靭な日本経済をつくるために、次の「7つの発展方向」を提示している。

- (1) 多様な産業の存在と中小企業が発展の源泉となる日本経済を築こう
- (2) 「国民一人ひとりを大切にする豊かな国づくり」のための内需主導型経済をつくろう
- (3) 地域内循環を高め、地域資源を生かした地域経済の自立化をめざそう
- (4) エネルギーシフトで持続可能な社会をめざそう
- (5) 若者が人間らしく学び、働き、生きること

ができる労働環境をつくろう

(6) 大企業の社会的役割・責任が十分に發揮される社会を築こう

(7) 成熟社会とグローバル化に対応する新しい仕事づくり・産業づくりをすすめよう

6番目の「大企業の社会的役割・責任が十分に發揮される社会を築こう」では、公正取引に関連して次のようなことを提起している。

「日本経済の発展を図るために、大企業の社会的役割・責任が十分に發揮されるよう、特に地域経済や中小企業の発展に対する協力・貢献を明確に位置づけましょう。取引や競争などで公平で適正な条件・ルールが整備され、共存することがお互いに利益となるような社会をつくりましょう」

日本経済ビジョンの内容は毎年の政策要望にも盛り込み、その実現をめざしている。

### (3) 韓国視察

中同協は、2019年5月に韓国視察を行った。

目的の一つは、韓国の中小企業政策を学び、今後の政策提言・要望などに生かしていくことである。韓国では2017年に中小企業庁が格上げされて中小ベンチャー企業部（省）が設置され、中小企業政策にも力を入れていた。中小ベンチャー企業部や雇用労働部（省）などを訪問して担当者などから話を聞いた。要点は次のとおりである。

・韓国はこれまで基幹産業や輸出大企業中心の経済だった。そこから人を中心とした経済にパラダイム転換をしようとしている。企業の99%、雇用の88%を中小企業が占めている。その中小企業の活性化なくして人中心の経済に切り換えることはできない。人中心の経済こそ雇用を生み出し、家計所得を高め、経済成長を遂げることができると考えている。

・韓国では「甲乙関係」が非常に根強い。力のある甲、力のない乙。対等平等の「相生関係」

をつくろうとしているが、うまくできていない。

・中小企業政策の基本方向として、4つの戦略を挙げており、その中の一つが「大企業と中小企業の不公正な取引の是正のための取り組み」。

・韓国では、大企業と中小企業との公正な取引が非常に重要だとクローズアップされており、「懲罰的損害賠償制度」が今年（2019年）7月から施行される。公正ではない取引で中小企業が損害を受けたら、その3倍の損害賠償ができるようになる。

・韓国では、若くて良い人材は、中小企業に入りたがらない。理由は大企業との格差の問題で、賃金などの待遇改善の支援が大切。中小企業の賃上げや雇用維持のため社会保険料負担の軽減など4つの支援施策を実施している。

以上のような取り組みは、日本の中小企業政策を考える上でも非常に示唆に富るものであった。この視察で得た知見を生かし、政策要望などに盛り込んでいる。

### (4) ビジネスと人権

2011年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）が採択され、各国で具体化が進みつつある。

中同協としても「指導原則」に以前から注目し、学習活動などを進めてきた。注目した理由は、①途上国等での人権侵害は、低賃金でつくられた安価な製品が先進国に流入し過度な低価格競争を促進することなどにより、中小企業の経営にも大きな影響を与えること。②日本国内での不公正取引は、中小企業の労働環境悪化の要因になっており、「ビジネスと人権」は中小企業にとっても重要な経営課題であること。③「人間尊重の経営」を長年実践してきた同友会にとって、「人権尊重」の流れは共通点が多く、歓迎すべきものであること、などである。

中同協は「ビジネスと人権に関する行動計画」作成に向けて、政府の円卓会議などにメンバーとして参画し、中小企業の立場から発言などを行ってきた。その際には、大企業と中小企業の公正な競争条件・取引関係をつくることが中小企業での人権問題を考える際に必要不可欠であることを強調している。

## おわりに

中小企業憲章は、中小企業政策の基本原則の4番目として「公正な市場環境を整える」を掲げ、「力の大きい企業との間で実質的に対等な取引や競争ができない、中小企業の自立性が損なわれることのないよう、市場を公正に保つ努力を不斷に払う」

ということを明記している。

さらに「行動指針」の4番目にも「公正な市場環境を整える」として「中小企業の正当な利益を守る法令を厳格に執行し、大企業による代金の支払遅延・減額を防止するとともに、中小企業に不合理な負担を招く過剰な品質の要求などの行為を駆逐する。また、国及び地方自治体が中小企業からの調達に配慮し、受注機会の確保や増大に努める」と掲げている。

日本経済が長期停滞から抜け出し、持続可能な社会へ構造転換を図るために、公正取引の実現は喫緊の課題となっている。

(さいとう かずたか・中小企業家同友会全国協議会  
政策局長)

### (別掲)「2024年度国の政策に対する中小企業家の要望・提言」

(2023年6月公表、公正取引関連の要望・提言を一部抜粋・編集)

#### 2. 公平公正な市場ルールを確立し、中小企業の価格転嫁が進むよう健全な競争環境の醸成を

- ①立場の弱い企業にしわ寄せされないよう中小企業の取引環境を改革し、逸脱した企業に罰則を強化し、公平・公正な取引環境の実現をめざす政策を推進すること。
- ②独占禁止法・下請法に基づくガイドラインの周知徹底と厳格な運用を進めること。
- ③公正取引委員会の権限と指導の強化を図るとともに、公正取引委員会の職員の増員を進めること。
- ④不公正取引発生に対する適正化措置として、企業名などのデータの公表を含む情報公開等の緊急対応体制と相談体制の整備を図ること。
- ⑤大企業の不公正取引により中小企業が損害を受けた場合、その3倍の損害賠償を請求できる制度がアメリカ（クレイトン法）や韓国（懲罰的損害賠償制度）で設けられている。日本でも過度な納期短縮、中小企業のノウハウ・情報の濫用、支払いの遅延などによる損害に対して、同様の「3倍額損害賠償制度」を創設すること。
- ⑥下請代金支払遅延等防止法の厳守等、下請取引適正化と下請中小企業振興法に定める振興基準の遵守を監視する特別の体制をとること。
- ⑦「大規模小売業者による納入業者との取引における特定の不公正な取引方法」（大規模小売業告示）を強化し、納入業者に対する優越的地位の濫用行為を禁止すること。
- ⑧大企業が下請企業や協力企業への手形発行は、正当な必要性を明記した「理由書」提示を義務づけること。
- ⑨手形の受け取りによって中小企業側に発生する支払利息や手形割引料などの経費は、手形発行側の負担とすることを義務づけること。
- ⑩下請代金の原則現金払い化を担保する制度を設けること。
- ⑪中小企業がキャッシュレス化に取り組もうとする際、大企業と比べてクレジットカード手数料が割高であるなどが障害になっているため、中小企業支援策を検討すること。

# 物流 2024 年問題に直面するトラック 運送事業者の経営上の困難と公正取引

宮津 友多

## はじめに

拙稿<sup>1</sup>では、全商連付属・中小商工業研究所が実施したアンケート<sup>2</sup>をもとに、物流 2024 年問題<sup>3</sup>に直面するトラック運送事業者の経営上の困難を多角的に明らかにしようと試みた。トラックドライバー（以下、ドライバー）の待遇改善には、雇用主であるトラック運送事業者が抱えている経営上の困難を解消していくことが必要であると考えたからである。

アンケートで明らかになった、トラック運送事業者の経営上の困難の要点は、①足元の燃料費や人件費の上昇分を運賃に転嫁できている割合が約 2 割にとどまり、7 割近くが前年同時期と比較して利益を減らしている、②国土交通省が定める「標準的な運賃<sup>4</sup>」を十分に得られていない、③荷待ち・荷役<sup>5</sup>がドライバーの長時間労働の要因となり、しかも荷待ち・荷役に費やしている労働が運賃に反映されていない割合が 7 割を超えている－である。上記①②③は、いずれも、トラック運送事業者の自助努力だけで解決できるものではない。

1990 年に物流 2 法（「貨物自動車運送事業法」と「貨物運送取扱事業法」）が施行され、参入規制と運賃規制が緩和された。事業者数が急増し、トラック業界は一気に供給過多の状況に陥り、運賃の低下が生み出された<sup>6</sup>といわれている。そもそも、トラック運送事業者が、荷主・発注者との対等な取引関係を構築できず、価格交渉力の弱い

立場とされ、原価計算に基づく適正な運賃を收受することさえ困難となっている状況も存在するのではないか。アンケート結果から、そのような推察もできる。

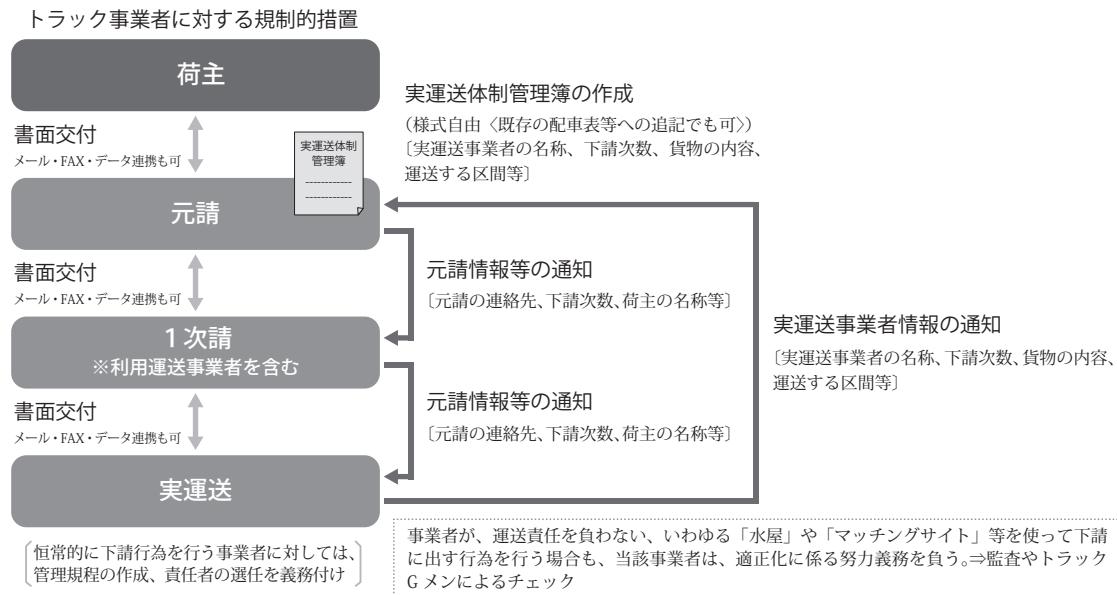
物流 2024 年問題について考えるところは、物流業界の多重下請構造に起因する不公正取引を是正し、トラック運送事業者が適正な運賃を收受できる状況をいかにして構築するか、が重要な論点であるということである。今通常国会（第 213 国会）で行われた、物流 2024 年問題に対応するための規制的措置に関わる法改正を踏まえ、本稿はこの論点に焦点を当てる。

法改正に先立つ昨年 12 月 22 日、全商連はアンケート結果をもとに、物流 2024 年問題を所管する国土交通省に、人手不足対策や荷主・元請事業者による不公正取引対策、荷待ち・荷役対策などを要請した。同省は、法改正を念頭に、「標準的な運賃」について運賃水準を平均約 8 % 引き上げるとともに、荷待ち・荷役等の対価について標準的な水準を提示することや、トラック G メンによる悪質な荷主への監視体制の強化等を進めることを述べた。物流業界における公正取引を確立し、トラック運送事業者の経営上の困難を解消する実効性ある施策となるか、が問われてくる。

## 1 2024 年通常国会での法改正

今通常国会で「流通業務総合効率化法および貨物自動車運送事業法の改正案<sup>7</sup>」が自民、公明、

図1 「実運送体制管理簿」によるトラック運送事業者への規制的措置



出所：衆議院国土交通委員会（4月10日）日本共産党高橋千鶴子議員提出資料より筆者作成。

立憲民主、共産などの賛成多数で可決成立した。荷主・物流事業者に物流効率化のための努力義務を課すほか、トラック運送事業者に実運送体制管理簿の作成、運送契約の際に提供役務の内容やその対価を記載した書面交付を義務づける等により、荷主・物流業者・一般消費者が協力して物流を支える環境整備をめざすことを趣旨としている。

図1は、実運送体制管理簿による規制的措置の説明図である。

元請事業者は、管理簿に「実運送トラック事業者の名称」や「下請次数」(1次請け、2次請け、3次請け等)、「運送区間」「貨物の内容」を記載することが義務づけられる。

法改正案を審議した衆議院国土交通委員会（4月10日）で政府参考人は、元請事業者に管理簿の作成を義務づけることにより運送体制の可視化を図る旨を説明している。さらに、元請事業者はその実運送事業者が収受すべき運賃の総額に下請手数料の総額を上乗せして、その金額を荷主に求めることが可能となり、荷主は運送コスト

の適正化を図るべく過度な下請構造の回避を元請事業者に求めることが可能となり、運賃交渉を継続するなかで多重下請構造の是正が図られる旨を答弁している。

これらに関し、アンケートに回答したトラック運送事業者には、「実運送事業者が標準的な運賃を得られるようになる道が開けるかもしれない」という期待がある一方で、中小のトラック運送事業者には価格交渉における困難さが残されており、問題は実際に「標準的な運賃」が得られるかどうかだ、という不安もある。なぜ、このような不安を抱かざるを得ないのか。その理由を、次節で、トラック運送事業者の経営実態から探っていく。

## 2 トラック運送事業者の経営上の困難

### (1) 経営の概要

表の通り、アンケートに回答したトラック運送事業者81社（者）のうち、個人事業者は

22.2%、法人事業者は77.8%であった。1社（者）あたりの事業主を含めた全従業者数（平均）は12.3人、1社（者）あたりのドライバーの人数（平均）は9.1人であった。このように、全従業者数に占めるドライバーの割合が74%を占めることからも、トラック運送事業を行なう上で、ドライバーは大切な存在であることが分かる。

事業主の1日の労働時間（平均）は10.6時間であった。ドライバーの1日の労働時間（平均）は10.0時間であり、12時間以上の労働を余儀なくされているドライバーは20.6%に上った。事業主の1週間あたりの休日日数（平均）は1.4日であり、ドライバーの1週間あたりの休日日数（平均）は1.7日であった。

1社（者）あたりの車両台数は、平均で11.1台であった。車種（複数回答）は、「軽貨物」20.0%、「2トントラック」52.5%、「4トントラック」65.0%、「大型トラック」62.5%、「その他」25.0%であった。「その他」については、3トン

トラック、7トントラック、大型トレーラー、牽引車等であった。

年間売上高は、「1,000万円未満」10.8%、「1,000万円以上～2,000万円未満」9.5%、「2,000万円以上～3,000万円未満」2.7%、「3,000万円以上～5,000万円未満」13.5%、「5,000万円以上～1億円未満」23.0%、「1億円以上」40.5%であった。このように、年間売上高5,000万円以上が6割を超えた。

多くが、ドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより、ドライバーの確保やドライバー不足による収益の減少等を懸念している。

## （2）運賃の受取水準

国土交通省の「標準的な運賃」（距離制運賃表）に示された運賃を得ることができているか否かについて、『標準的な運賃』に示されたとおりの運賃を得ることができているは15.9%にとどまった。一方で、「4分の3程度しか得ることができない」は25.4%であった。

最も高かったのは、「3分の2程度しか得ることができない」で33.3%であった。「半分程度しか得ことができない」（7.9%）と、「半分も得ることができない」（17.5%）を合わせると25.4%に上った（図2）。

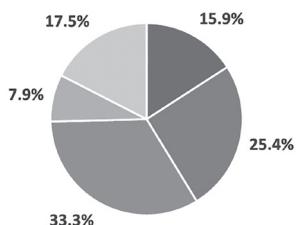
「標準的な運賃」は、トラック運送事業者が運賃交渉の際に用いる参考指標である。政府は、改正にあわせて、「標準的な運賃」を引き上げているが、これが必要であることは言うまでもない。だが、本質的な問題は、「標準的な運賃」とトラック運送事業者が実際に得ている運賃水準が、すでに

表 トラック運送事業者81社（者）の経営の概要

事業形態	個人事業者	22.2%
	法人事業者	77.8%
全従業者数	1社（者）あたりの人数（平均）	12.3人
ドライバーの人数	1社（者）あたりの人数（平均）	9.1人
労働時間	事業主の1日の労働時間（平均）	10.6時間
	ドライバーの1日の労働時間（平均）	10.0時間
休日	事業主の1週間あたりの休日日数（平均）	1.4日
	ドライバーの1週間あたりの休日日数（平均）	1.7日
車両台数	1社（者）あたりの車両台数（平均）	11.1台
車種（複数回答）	軽貨物	20.0%
	2トントラック	52.5%
	4トントラック	65.0%
	大型トラック	62.5%
	その他	25.0%
年間売上高	1,000万円未満	10.8%
	1,000万円以上～2,000万円未満	9.5%
	2,000万円以上～3,000万円未満	2.7%
	3,000万円以上～5,000万円未満	13.5%
	5,000万円以上～1億円未満	23.0%
	1億円以上	40.5%

出所：アンケートより筆者作成。

図2 國土交通省の「標準的な運賃」（距離制運賃表）に示された運賃を得ることができますか（n = 63）



- 「標準的な運賃」に示されたとおりの運賃を得ることができます
- 「標準的な運賃」に示された運賃の「4分の3程度」しか得ることができます
- 「標準的な運賃」に示された運賃の「3分の2程度」しか得ることができます
- 「標準的な運賃」に示された運賃の「半分程度」しか得ることができます
- 「標準的な運賃」に示された運賃の半分も得ことができない

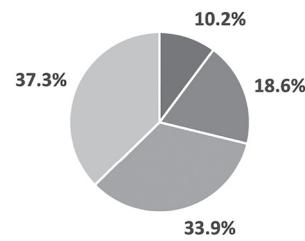
乖離しているという実態である。〔自由記述〕には、「過剰な競争での低運賃。国が示している適正運賃との差がありすぎる」「根本的に、運送業界の運賃が低すぎる。全体的な底上げをしないと改善しない」等の記述がある。

また、燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた、荷主との運賃交渉ができていないとする割合は約半数に上った。その理由として、「賃金引き上げの交渉は怖くてできない。いくらでも安く走る会社があるので」や「交渉してもほとんどアウト。業者の入れ替えて終了」「中間搾取業者が多く、重層下請けのため、交渉の余地すらない」「交渉すれば仕事がなくなる。荷主は今現在運賃を引き下げているため、交渉すること自体難しい」等、対等な取引関係とはおよそかけ離れた深刻な実態が寄せられている。

### (3) 荷待ち・荷役の実態

荷待ち・荷役があるか否かについては、「ある」は83.8%に上り、「ない」は16.2%であった。荷待ち・荷役の1日の平均時間を算出すると、2.3時間であった。これを月に換算すると、52.9時間と

図3 荷待ち・荷役に費やす労働を運賃に転嫁できていますか（n = 59）



- 転嫁できている
- ある程度転嫁できている
- ほぼ転嫁できていない
- まったく転嫁できていない

なる<sup>8</sup>。ドライバーの時間外労働の上限規制である年間960時間以内を、月に換算すると80時間以内となることから、ドライバーの労働時間の短縮には、荷待ち・荷役に費やす労働時間の短縮が鍵となる。

荷待ち・荷役に費やす労働を運賃に転嫁できているか否かについては、「転嫁できている」(10.2%)と「ある程度転嫁できている」(18.6%)を合わせても、3割に満たない。一方、「ほぼ転嫁できていない」(33.9%)と、「まったく転嫁できていない」(37.3%)を合わせると、7割を超える(図3)。待機時間料(荷待ち)について、運賃に反映するよう荷主と交渉できているか否かについては、「交渉できている」は17.7%、「一部の荷主とは交渉できている」は30.6%、「交渉できていない」は51.6%に上った。

「運送事業はどうしても1日の労働時間が付帯作業、荷待ち、渋滞などで長くなる」「拘束時間のうち、手待ち時間(荷待ち等)がどれくらいの時間がかかるか、その都度違うため、2人体制にしたとしても賃金を考えると経営する会社としてはとても厳しくなる」「残業時間のなかに、どれ

だけ待機時間という無駄があるかを理解してほしい。これだけ待たせているのに、我々が残業手当を払うのもおかしいことだ」「一番良い労働時間の短縮方法は、待機時間の短縮である。しかし、この待機時間の短縮は、荷主と事業者が協力しないと解決できない問題でもある」—〔自由記述〕に示された実態は、荷待ち・荷役を加味した適正運賃の確保と、荷主と運送事業者の協力による荷待ち・荷役に費やす労働時間の短縮の必要性を示唆している。

## おわりに

生産・製造事業者→卸売事業者→小売事業者→消費者という経済の一連の流れをつないでいるの

が、ドライバーであり、トラック運送事業者である。まさに、国民生活と経済活動を支える社会インフラある。本稿で示したアンケート結果から、「標準的な運賃」でさえ十分に得られず、荷待ち・荷役に費やしている労働が運賃に反映されていないという現状の運賃水準は、物流業界の多重下請構造に起因する深刻な経営上の困難として浮かび上がっている。今回の法改正の施行及び関連施策の運用にあたっては、トラック運送事業者が、原価計算に基づく適正な運賃を收受するために、荷主・発注者と対等な取引関係を形成（公正な取引ルールを形成）できるようになるか、が問われている。物流業界における公正取引の確立は、社会インフラの維持にとって欠かせないからである。（みやつ ゆうた・全商連付属・中小商工業研究所）

- 1 宮津友多「『物流 2024 年問題』—トラック運送事業者の経営上の困難と公正取引の確立」『中小商工業研究』第 159 号、2024 年 4 月号 70-81 頁。
- 2 [名称] 物流 2024 年問題 運送事業者の実態アンケート、[調査期間] 2023 年 10 月 27 日～11 月 20 日、[調査対象] 民主商工会会員の運送事業者、[回答数] トラック運送事業者 81 社（者）および軽貨物運送事業者 42 社（者）の計 123 事業者。本稿では、トラック運送事業者 81 社（者）の回答結果に限って取り上げる。
- 3 物流業界は、かねてより深刻なドライバー不足にさらされ、経営上の懸案となっている。そこに、2024 年 4 月から、働き方改革関連法によってドライバーの時間外労働の上限が年間 960 時間以内に制限されるとともに、拘束時間や休憩時間等の基準を定めた改正改善基準告示が適用されている。労働時間が短くなることで輸送能力が不足し、このまま何も対策を講じなければ物流の停滞を招くといわれている。こうした問題の総称が、いわゆる物流 2024 年問題である。
- 4 國土交通省は、ドライバーの労働条件の改善・ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、トラック運送事業者が法令を遵守して持続的に事業を行う際の参考となる「標準的な運賃」の告示を行っている。運輸局別に距離制運賃表等を規定している。同省「令和 2 年 4 月 ブラック輸送の『標準的な運賃』が定められました」より。
- 5 荷待ちとは、荷物の受け渡しまでの待ち時間。荷役とは、積み下ろし作業等。
- 6 首藤若菜『物流危機は終わらない—暮らしを支える労働のゆくえ』（岩波書店、2018 年）103 頁。なお、國土交通省の資料によると、トラック運送事業者数は 2006 年度以降、6 万 3,000 者前後で推移している。トラック運送事業者の規模は、10 両以下 54.7%、11～20 両 21.2% と、全体の約 76% を占めている（22 年 3 月末時点）。
- 7 詳細は、國土交通省 [https://www.mlit.go.jp/report/press/tokatsu01\\_hh\\_000747.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/tokatsu01_hh_000747.html) 参照。
- 8 ドライバーの 1 週間あたりの休日日数（平均）の「1.7 日」（表参照）×4 週 = 6.8 日 ≈ 7 日（月の休日日数）。30 日 - 7 日 = 23 日（月の稼働日数）×「2.3 時間」 = 52.9 時間。

# 公正取引実現と大幅賃上げに向けた全印総連の取り組み

柳澤 孝史

本稿では、最初に印刷業界の構造を示してから、取引環境改善と大幅賃上げをめざす全印総連の取り組みを紹介する。

## 1 印刷産業の構造とDXの影響

印刷産業は1980年代後半に製造品出荷額で9兆円を超えるかと言わされたが、今の市場規模は5兆円を割っている。ピーク時からは年平均成長率で2.2%減となる。業界では「脱印刷」を掲げ、印刷や情報・紙の加工技術をベースに、多業種・異業種へ展開を図っている。トップと大日本印刷のグループ売上はこの2社合計だけで3兆円になるが、印刷出荷額に相当する「情報コミュニケーション」「スマートコミュニケーション」分野は2社とも売上の5割を超える程度で、あとは「エレクトロニクス」や「生活・産業資材」「飲料」分野となっている。営業利益では印刷関連部門は3割程度しか貢献していない。紙メディア事業は利幅の薄い部門だ（2024年3月期決算短信）。

印刷関連産業の従業員規模別事業所数・出荷額は、300人以上の大企業が事業所数のうち0.4%で出荷額の17.7%を占める。事業所規模を100人以上に広げると事業所数は2.7%で出荷額では40.7%を占める。19人以下の事業所が77.5%と中小零細企業が格段に多い。資金力、技術力が限られる小規模事業所が多業種・異業種に展開するのは困難だ。低価格競争を仕掛ける印刷通販に仕事が流れ、印刷会社の下請けになる印刷通販もあ

る。年間売上が300億円を超える印刷通販会社もあり、「大凸共」（大日本印刷、トッパン、共同）に次ぐ中堅企業に数えられる。

2020年3月、経済産業省の委託事業で「印刷産業における取引環境実態調査」報告書が発表された。「印刷産業の実態を正しく定量的に把握するため、印刷企業に広くアンケートを行い、964社から回答を得た」レポートだ。その分析では、現状を「印刷需要が減少」「設備稼働率が悪化傾向」「受注単価下落」とし、その対策として「地域の異業種も含めた様々な企業が連携するコミュニティを作り、得意領域を組み合わせ、印刷の枠を超えて～新しい価値を創出していく」「デジタルトランスフォーメーションでドライブする」という提言がされている。DXで仲間仕事のネットワーク再編を進め新たな取引先の創出をめざす、という方向だ。現場の声として、ネット印刷の増加や官公需価格等を単価下落要因としてあげ、小ロット化が進むことによる効率低下が指摘されている。急速に社会のデジタル化が進み、薄利多売の低単価競争を続けてきた業界の「つけ」に、今、苦しんでいる。

## 2 業界特有の取引構造

印刷需要の拡大期は、大手の「印刷城下町」が形成されたように、大手からあふれた仕事を中小が受け取ってきた。また中小も自分のところでは処理できないと、同業者や特定の加工・印刷技術

があるところに再発注をする。また、印刷工程の製本や加工など下流工程が下請けになり、分業のネットワークがつくられている。急な工程の圧縮、仕様の変更に対応するため、取引慣行は強い。契約単価は価格競争の中で下げられ、後工程になるほど単価の下方圧力がかかっている。印刷需要がしほむと、製本業界から「このままでは製本会社がなくなります」と悲鳴のような全面広告が業界紙に掲載された（2020年11月5日付『日本印刷新聞』）。印刷市場の縮小、デジタル化のなかで仲間仕事のネットワークもほろび、産業の形が変わりつつある。

### 3 求められる公正な取引環境

印刷関連資材の値上げは2019年から始まっていたが、コロナ禍の中、ウクライナ戦争の影響や円安政策でさらに上がっていった。用紙代は年度途中に製紙メーカーから2度価格改定が発表されるなど、2022年から2023年にかけて3割から4割上がって高止まりしている。製紙メーカーは紙の種類を整理し、廃番になる品種もある。

全印総連は2022年1月と22年7月に「価格転嫁アピール」（ホームページに掲載）を発信し、コスト上昇と価格転嫁をテーマにした「情報収集交換会」を22年5月と8月、23年5月の3回行った。「交換会」はデジタルコンテンツ制作や外注管理の担当者からコスト転嫁について、用紙価格の値上げ交渉をしている営業担当者からは、職場に起きているトラブルや価格交渉の難しさがリアルに報告された。

この間、原材料費や用紙価格、運送コストの上昇は発注側でも理解され、価格転嫁が一定進んでいる。しかし、労務費やエネルギー費が反映されにくい。6月3日、全印総連、出版労連と経営者が集まる「印刷出版フォーラム21」円卓会議・

労使研究集会は、公正な取引環境をめざそうと、共存共栄の地域経済を考える院内集会を行い、中小企業庁と公正取引委員会を呼んで労使で意見を出し合った。

中小企業庁は、秋と春の価格交渉促進月間とフォローアップ調査や下請けGメンによるヒアリングで啓発活動を展開している。公正取引委員会は労務費の価格転嫁の指針を打ち出している。景気の果実が十分に行き渡らない「目詰まり」を解消しようというわけだ。確かにそれも大事ではあるが、国の中小企業予算やインボイス制度の導入などを見ると、保護なき市場原理が先行し、政府が言う公正な取引環境はトリクルダウンの焼き直しに見えてならない。印刷関連業界の分業のネットワークでは発注側にも受注側にもなる、いわゆる仲間仕事のなかで、価格交渉の弾み（単価引き上げ）をつくり、利益を分け合うことができるかが問われている。

### 4 業界団体と懇談

全印総連と同東京地連は、2024年4月に業界団体の要請・懇談を行った。これまで3団体（傘下の東京組織2団体を含めると5団体）を訪問した。加盟企業に対し、①企業内最賃を1500円に引き上げること、②ハラスメント根絶宣言に企業トップが署名し内外に発信すること、を要請した。

企業規模が平均10人、5人未満の事業所が多い業界団体では、24春闘の全印総連賃上げ平均額（単純平均6,000円台）に対し、とても叶わない金額と言われた。労働組合がなく要求していないからではあるが、産業の中で大企業が太い血管とすると、毛細血管のような小規模零細企業に価格転嫁の利益も賃上げも行き届いていないことを実感した。目詰まり解消を唱えるだけでは現場の解決につながらないのだろう。

要請事項の「①企業内最賃引き上げ」は、労務費に見合う価格交渉のきっかけに期待したい。小規模企業ほど高齢者を雇用しているが、定年制のある中企業の継続雇用者の賃金低下が著しい。継続雇用者の賃金下支えもねらいにある。新卒確保のため初任給は一定つくっているが、その後の30、40代の賃金の上がり方が鈍化し、中堅層の離職もよく聞く。「リ・スキリングをすると、レベルアップした社員が転職して去ってしまうのではないか。新しい技術が会社に残らない」と疑問を呈する話も出た。印刷関連産業で働いてまともな暮らしができるようにならないといけない。一方、フルタイムや短時間勤務の時給契約の賃金は地域相場かそれ以上の場合が多い。求人時給が高振れして、地域最賃張りつきでは人手が確保できない。

また懇談では、官公需印刷の利幅の薄さが話題になった。東京都は2022年度から最低制限価格制度を本格実施した。23年10月の都民生活要求大行動の東京都要請では、都側が1年間で適用したのが153件、平均落札は81.5%、全体の4割の53件で最低制限価格からもぐる入札があったとし、一定のダンピング防止になったのではないかと管轄部局が答えている。要請後の会話の中で都側担当者は、経年で評価することとしながらも、22年度の結果に手応えを感じているように見えた。

24年1月、全印総連東京地連は自治体キャラバン（主催は東京春闘共闘）で、印刷関連企業が集積する東京23区に入り、最低制限価格制度の導入など入札制度の改善を要請した。他区の様子をうかがう中でも、契約課が関心を寄せるトピックだった。しかし予定価格の75%に設定された下限額では、裏を返せば75%まで下げられるとして改善を指摘する声もある。とりわけ元請けから下流工程を分業する業者に価格決定力は無きに

等しい。

官公需印刷の契約では、企画・デザインなど上流工程と印刷以降の契約を分けて、印刷以降の契約を3カ月短期の契約にする場合がある。価格変動に対応が可能に見えるが、年度事業の細切れではスケールメリットが出せず、短期の作業体制確保も問題がある。受注できなければせっかくの作業体制を解除するしかない。人手不足の中、職場体制の柔軟性も低い。全印総連は、契約年度の途中でも価格交渉ができる仕組みが必要だと考える。印刷作業は工程・納期や仕様の途中変更はよくあることだ。ならば、追加料金を請求するのは合理的だろう。当初の見積もりで決まる発注価格の再提出ルールが必要になる。

## 5 24春闘の状況

全印総連は24春闘を「賃金が下がり続ける国から上がる国に転換する闘い」と位置付け、政府や財界主導ではなく、労働者が労働組合に結集して賃上げを勝ち取ろうと取り組んだ。

5月8日現在、賃上げ要求を提出したのは全体のうち6割余の組合だが、賃上げ回答額・単純平均は6,100円、昨年比で111円マイナスとなっている。全印総連は定期昇給制度がない企業も多く、回答内訳は各単組で異なるが、昨年の回答内容と近似している。昨年、4半世紀ぶりに6,000円を上回る賃上げの勢いは続いていると見るか鈍化したと見るか評価が難しい。いずれにしろ物価高に追い付いていない。

大日本印刷の埼玉にある製本工場で非正規社員を組織する全印総連・印刷関連ユニオン久喜分会は、24春闘で時給90円増の回答だった。昨春闘で設けられた定期昇給制度時給10円にペア80円がプラスされた。週4日シフト勤務で月140時間で換算すると、月額12,600円になる。全印総連

全体でもトップクラスの上げ幅だ。しかし実額で見ると、最も時給が高い組合員で賃上げ後の時給は1,280円、埼玉の製造業の求人募集の時給平均1,277円と並んでいる。地域相場をなぞった会社の回答だった。会社との団交席上では、「印刷部門は利益が出ていない」と言う会社に対し、参加した組合員から「補充のシフトに入れず残業もなく収入は減った」「正直、賃上げの実感がない」と生活の厳しさを訴える場面があった。「脱印刷」をすすめる大手こそ、印刷・製本で働いて、まと

もな暮らしが成り立つ産業にする責任がある。

国民春闘共闘が取り組む春闘要求アンケートで、「仕事や職場についてとくに不満や不安を感じること」を選ぶ設問で、全印総連の集計では、「賃金が安い」60.1%、「人手が足りない」41.4%に続いて「職場や仕事がなくなるのではないか」が30.3%となっている。年々この割合は増えている。中小零細がひしめく業界に産別運動と組織をどう広げるか、全印総連の課題だ。

(やなぎさわ たかし・全印総連中央執行委員長)

# 公正取引・賃上げ分の確保をめざす 全労連・全国一般の取り組み

中島 康浩

大幅賃上げに不可欠な中小企業の公正取引について、中小企業労組を組織する全労連・全国一般がどのような方針を掲げ、どのような取り組みを行っているのか。中央本部の方針とともに、埼玉、大阪など地方組織の取り組みを紹介する。

また、この機会に、労務費の適切な価格転嫁を求める公正取引委員会（以下「公取委」）の最近の動向についても紹介したい。

## 1 情勢の特徴と中央本部の方針

まず、情勢の特徴について見ておきたい。

全国中小企業団体中央会は2022年7月に「中小企業労働事情実態調査」を実施した。その中で「原材料と賃上げ、利益の価格転嫁状況」を調べたところ、①原材料の価格転嫁を行った（行う予定）が79.9%なのに対して、②人件費引き上げ分の転嫁を行った（行う予定）は23.7%で、③利益確保分の転嫁を行った（行う予定）は24.3%であった。つまり、原材料の価格転嫁は進んでいるものの、賃上げ分や利益分はあまり進んでいない現状が浮かび上がったのである。

こうした実態を受けて、全労連・全国一般の2024年度方針は、「全国一律最低賃金1500円確立と中小企業支援の拡充を」の中で、次のように述べている。

- (1) 全国一律最低賃金1500円確立に向け、最低賃金法改正の実現を（略）
- (2) 中小企業振興の抜本的拡充を実現する、

というもので、具体的には以下のとおり。

- ① 各地方組織・職場は「景気回復署名（中小企業支援の拡充と最低賃金の改善による経済好循環の実現を求める要請）」を重視します。
- ② 各地方組織は地方労連などと共に、商店街・中小企業（中小企業団体）・自治体訪問や要請・懇談をすすめ、各自治体の議会には決議を求めます。
- ③ 政府・自治体に対し、社会保険料の企業負担軽減や、親会社との公正取引、業務改善助成金の拡充やより良い制度の創設など、中小企業支援拡充を求めます。
- ④ 金融機関に対する指導・監督を強化し、貸し渋り・貸しあがしをやめさせ、資金繰りが困難な中小企業に、特別融資と支援を求めます。
- ⑤ 大企業の横暴を規制し、膨大な内部留保を労働者、中小企業、国民に還元させ、中小企業振興、公正取引・公契約のルールを実現します。併せて、横暴な支配をすすめる金融やファンドの規制を求めます。
- ⑥ 国や自治体に対して、中小企業への発注を大幅増額させることと併せて、契約金額引上げを要求し、会社に対しては賃金引上げを求めます。
- ⑦ 消費税を5%にし、大企業の優遇税制を是正し中小企業並みに課税します。
- ⑧ 中小企業、小規模事業者、個人事業主（業務請負、フリーランスなども含む）に新たな

負担を強いるインボイス制度は中止を求めます。

## 2 埼玉・大阪など地方組織の取りくみ

全労連・全国一般の職場では、賃金・労働条件の改善と職場の民主的な発展を期して、「経営状況と決算内容」の入手に努めている。それを分析し、問題点を洗い出して改善を求める、「たたかう提案型」の職場闘争をすすめている。

もうひとつの運動は、前記の「中小企業振興の抜本的拡充」方針のうち、①項の「景気回復署名」の運動と、②項の「商店街・中小企業訪問」の地方・地域での具体化である。こうした運動について、全労連・全国一般の役員から周辺の状況を含めた話を聞いた。以下はその概要である。



東京の電子部品を作っている会社では昨年末、売上は過去最高だったものの、利益はむしろ減っていた。価格転嫁ができないといふ話だ。春闘での交渉もなかなかうまくいかなかったという。製造業では、そういうところが結構あるのではないか。

宮城の印刷会社では、下請単価がなかなか上がらないといふ。

愛知の製造業では、一次下請けは価格転嫁ができるけれども、二次、三次になると難しくなって、六次になるとほぼ無理だといふ。

埼玉の蕨市で2月に、商店街を30軒ほど訪問して「景気回復署名」を訴えた。すると、公正取引の話はあまり出なかったが、「最低賃金は上げないとダメだね」ということで対話が進み、人手不足問題やインボイス問題では対話が盛り上がった。最低賃金が上がり、職場の給料を上げないと人手が確保できないといふ悩みも結構出された。

大阪で組織しているのはサービス業が多いが、

価格転嫁が直接できるというのはほぼない、とみている。自動車教習所では、ガソリンなど様々な物価が上がっており、教習料金を上げたいけれども他校との競争や少子化問題もあってなかなか上げられない。そのために賃上げに回すのは難しいと経営者側は言っている。

自治体との関係では、上下水道の民間委託問題で中小企業を締め出す動きが進んでいる。宮城では、大きな自治体の事業には東北電力や銀行などとジョイントを組んで入札に参加することになり、中小企業は入札に参加する資格すら与えられない、中小企業が参入する余地が減っている。大阪でも上下水道は、以前は自治体が地元の中小業者に発注するケースが結構あったが、最近では、地元業者の手を離れて大企業に移管され、中小業者が締め出されて仕事が減っているという状況だ。これは、間接的な意味での不公正な取引ではないのか。競争を煽って請負価格の引き下げを競うということではない状況をつくっていくことが地元中小企業の仕事を持続させるためにも必要ではないか。

全労連・全国一般としての春闘の取りくみについては、物価上昇を超える賃上げの実現を追求している。併せて、最低賃金を全国一律に時給1500円以上に引き上げるために、中小企業支援をすべきだと主張している。中小事業主も、社会保険料の減免や消費税率の引き下げをしてほしいと言っている。こうした要求について、今年は3月7日に中小企業庁や厚生労働省などに要請をして訴えてきた。また、「景気回復署名」を中小企業団体や政党に要請にいくことも取りくんでいる。

大阪では3月14日に、近畿経済局へ「景気回復署名」を提出して要請した。これに対する当局の回答は、「生産性向上に取りくんでいるところには補助金を出すが、それ以外のところは基本的に難しい」「予算の制約がある」ということだつ

た。いま、国の予算は112兆円ほど。うち、中小企業関係の予算は1,700億円しかない。これについて近畿経済局は、「昨年から今年にかけて5,000億円くらい出している」と言っているが、これは補正予算だ。私たちは、一般予算で経済産業省や厚生労働省の助成金予算を引き上げてほしいという運動を進めている。

中小企業の6割が赤字で、しかも価格転嫁ができない状況の中で、この春闘でも賃上げの努力を事業主にしてもらっているが、大幅な賃金引き上げはなかなか難しいのが実態だ。

### 3 公正取引の実現に向けた政府・公取委の施策

こうした全労連・全国一般の要求や運動は、全労連・春闘共闘をはじめ他の中小企業関係の単産の運動とも連携・共同しながら、中小企業関係の行政に反映させてきた。ここでは、価格転嫁問題をめぐる公取委の最近の動きについて、紹介しておきたい。

#### (1) 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

昨年11月29日、内閣官房と公取委は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表した。その目的について、「原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適切な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である」とし、さらに「その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」とした。

指針のベースとなった2023年度「特別調査」の情勢分析は、本稿の冒頭に紹介した各種の価格

転嫁状況の数値とほぼ同じである。その上で、とくに「労務费率」の割合が高い業種での価格転嫁に留意するよう、6つの業種を挙げている。①ビルメンテナス業及び警備業、②情報サービス業、③技術サービス業、④映像・音声・文字情報制作業、⑤不動産取引業、⑥道路貨物運送業、である。

次に、事業者が採るべき行動として、発注者は、①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②受注者から労務費の上昇分に係わる取引価格の引き上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること、など6項目の行動指針を示している。

また、受注者には、①労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと、②労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること、など4項目を挙げている。

#### (2) 価格転嫁要請に応じない悪質企業10社を公表

2024年になると、経済産業省と公取委の動きが活発化する。

3月7日には、公取委が日産自動車を下請法違反で勧告した。日産は、コストダウンの目標達成のために下請企業36社に対して、一度決めた支払代金から数%を減額していたもので、下請法の「減額の禁止」に該当すると認定して、再発防止を勧告したものである。

続いて3月15日、「コスト上昇分の価格転嫁円

滑化に関する調査結果を踏まえた事業者名の公表」について、優越的地位の濫用（独占禁止法違反）に係わるものとして、悪質企業10社を公表した。  
①イオンディライト（大阪市）、②S B S フレック（新宿区）、③京セラ（京都市）、④西濃運輸（岐阜県）、⑤ソーシン（埼玉県）、⑥ダイハツ工業（大阪府池田市）、⑦東邦薬品（世田谷区）、⑧日本梱包運輸倉庫（東京都中央区）、⑨P A L T A C（大阪市）、⑩三菱ふそう（川崎市）であった。

### （3）物価高、取引価格の据え置きは「買いたき」に

さらに4月1日、公取委はインフレ下での価格転嫁のルールを整備するため、燃料や賃金などのコストが上がっているのに取引価格を据え置けば「買いたき」に該当するという、下請法運用基準の見直し案を示した。今後は、政府が公表するガソリン価格などをコスト上昇の根拠にする。人件費の価格転嫁も同じで、春季労使交渉の結果や最低賃金など労務費の増加が明確な場合、価格が据え置かれた取引は下請法違反の恐れが生じる。公取委は今後、新たな基準に基づき違反企業の指導や勧告を実施するという。

4月3日には、斎藤経済産業大臣が、日本自動車工業会を訪れ、下請中小企業の賃上げ・価格転嫁に向けた要請を行った。大臣は冒頭、「投資・賃金・物価が上昇する成長型経済へと何としても転換をしていきたいと強く思う」と強調した。ま

た、日産が下請法違反で勧告を受けたことについて、「サプライチェーンの隅々まで不適切な業界慣行を確實に一掃するよう、責任をもって早急に取り組んでいただきたい」と要請した。

### （4）全労連・全国一般の運動強化のために

これらの動向を受けて、全労連・全国一般の東中貢委員長は、下請単価を引き下げようとする大企業の不当な行為について、「下請代金検査官（162人＝2022年8月時点）と下請Gメン（約250人）の方たちが頑張っているが、その人数が圧倒的に少ないのが実態だ。下請検査官やGメンを増やして大企業に睨みをきかせることも重要ではないか」と述べた。また、国や自治体に対して、「中小企業に対する支援をしっかりやっていただきたいと思う。大阪では維新府政になってからの12年間で、ものづくりに関する予算が4分の1にまで減らされている。そういう意味では、中小企業支援を本気で要求する運動を、我々自身がつくつていかなければいけない」と強調した。

（なかじま やすひろ・労働総研会員）

※ 本稿をまとめるにあたって、全労連・全国一般の東中貢中央執行委員長（大阪府本部副委員長）、林博義中央執行副委員長（埼玉地方本部委員長）にインタビューに応じていたきました。

# スウェーデンの男女間賃金格差と 労使関係

岸田 未来

## はじめに

労使交渉で合意される労働協約を通じて賃金形成が行われてきたスウェーデンでは、1960年代にブルーカラー労働組合のナショナルセンター L O と経営者団体連盟の S A F が、労働協約から「女性賃金」を削除することで合意した。その後、L O による連帯主義的賃金政策の推進とともに男女間賃金格差が本格的に縮小し始め、産業ブルーカラーに限れば、賃金格差は 1960 年の 30% から 1980 年には 10% へ縮小した。しかし 1990 年代以降は労使交渉の分権化が進み、L O の影響力は低下した。それと並行してホワイトカラーを中心に個人賃金設定が広まるなかで、労働市場全体の男女間賃金格差の縮小も停滞した。他方で 1990 年代より社会民主労働党政権の主導のもとで、労働生活における男女差別をなくし、男女間賃金格差の縮小を社会的に推進する目的で、賃金調査 (lönekartläggning) が導入・強化されていった。

賃金調査は対外的に公表されないが、10 人以上の従業員を有する全ての雇用主は、職場労働組合と協力の上で毎年賃金調査を実施して文書化し、不当な賃金格差が存在する場合は、是正のための行動計画を策定・実行しなければならない。また、賃金調査を規定している差別禁止法は、同一労働だけでなく同一価値労働についても不当な賃金格差の有無の検証を求めている。

本稿はこの賃金調査制度を紹介した上で、ス

ウェーデンの男女間賃金格差は正をめぐる現在の到達点と、労働組合にとっての課題について述べたい。

## 1 差別禁止法と賃金調査

スウェーデンの差別禁止法<sup>1</sup>は、これまで別々に存在していた差別に関する法律を統合し 2008 年に策定された。その内容は、性別に限らずトランスジェンダーであること、またその表現、民族、宗教その他の信条、障がい、性的指向、年齢などを理由とする直接・間接の差別と闘い、権利と機会の平等を促進することを目的としている。賃金調査に関する規定は、同法第 3 条「積極的措置」の第 5 項にある、雇用主に求められる積極的措置がカバーすべき 5 つの領域（労働条件、賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、採用と昇進、教育訓練およびその他の能力開発、仕事と子育てを両立させる機会）に含まれている。

賃金調査の目的は、賃金やその他の雇用条件における男女間の不当な格差<sup>2</sup>を発見し、是正し、防止することである。そのため雇用主は、公共部門、民間部門にかかわらず賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、同一および同一価値とみなされる仕事を行う男女間の賃金格差を把握し、分析する必要がある。法律によるとこの分析は、既存の賃金格差が直接・間接に性別と関係しているかどうかを 3 つのグループ、すなわち①男女とも同一の仕事をしているグループ、②同一価値の仕

事であって女性が多数（60%以上）のグループと女性が多数でないグループ、③女性が多数のグループと、難易度が低いが女性より高賃金の仕事をしている女性が多数でないグループ、で比較しなければならない。②と③のグループ間比較は、性別職域分離によって男女間賃金格差が生じていないかを検証するためである。ある職務が他の職務と同一価値とみなされるには、その職務の要件（責任、努力、知識、技能）と性質（労働条件）を総合的に評価した結果が基準となるため、法律では義務付けられていないが、職務評価の実施が前提となる。また雇用主は賃金調査において従業員と協力する必要があり、労働協約を締結している職場労働組合が賃金調査に協力するため、必要な情報を提供しなければならない。最後に、10人以上の従業員を有する雇用主は、賃金調査内容を文書化しなければならない。文書には、職場における賃金やその他の雇用条件に関する規制や慣行、賃金調査の分析結果、職場で賃金調整やその他の措置を実施する必要性、遅くとも3年以内に調整を行う前提での予算措置と行動計画などを含まなければならない。

雇用主が賃金調査に関する法律を遵守しているかを監督するのは、差別禁止オンブズマン（DO）である。雇用主が賃金調査実施や法律要件に従った文書化を怠った場合、DOが行政機関である差別禁止委員会へ訴えることを通じて、雇用主に過料が科せられうる。職場労働組合からDOへ訴えることも可能であり、DOが差別禁止委員会への申請を拒否した場合、職場労働組合が属するナショナルセンターが差別禁止委員会に対し、直接に罰則命令を請求することもできる。

## 2 賃金調査にみる同一労働・同一価値労働の賃金格差分析

賃金調査文書は対外的に公表する義務はないため、民間部門における実態の把握は困難であるが、公共部門では文書を公表している自治体がある。ここでは2017年のある地方自治体（V市）の賃金調査文書を抜粋して取り上げる<sup>3</sup>。スウェーデンでは職務にもとづく賃金体系が一般的であるため、パートとフルタイム間の格差は大きくない。また公共部門でも個人査定を含む賃金設定が広まっているため、給与表は存在しない。

V市は2017年時点では従業員数1,785人、うち男性391人（21.9%）、女性1,394人（78.1%）である。文書の冒頭では賃金調査実施の前提として市の賃金規定が確認されている。現在の労働協約は、賃金を組織の長期目標やニーズへの貢献と強く結びつけており、特に重視される個人のスキルと態度は、①組織全体の業績への貢献、②専門的かつ責任ある態度で利用者と接し、質の高い利用者重視の対話を持つ、③職場や個人において仕事の方法や慣行を開発し、刷新する、④コミットメントを示し、従業員間の対話を生み出す、⑤利用者と従業員に敬意をもって接する、とされている。さらに賃金に影響を与える要因として「市場の力」があげられている。

次に職務評価によって同一労働を行う73の職務グループを確定し、各グループ内の男女間で平均賃金などを用いた賃金格差の分析を行っている（表1）。そのうえで「同一労働を行う従業員間で性別による不適切な賃金格差は確認されていない。存在する格差は、職務、スキル、経験の差によって説明することができ、その場合は通常の賃金格差が存在する」としている。

次に同一価値の職務グループ間について、女

表1 ヴァレントゥナ市の同一労働の分析（一部抜粋、スウェーデン・クローナ）

職務	従業員数	女性人數	男性人數	女性割合	女性平均賃金	男性平均賃金	女性平均/男性平均	平均雇用期間(年)	平均年齢	コメント
管理職／財務	11	11	0	100%	32,436	0	0%	8	47	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。
管理職／学校・病院・介護	22	22	0	100%	32,061	0	0%	10	45	同上
管理職一般	27	25	2	93%	29,242	28,225	104%	10	51	男女間の賃金格差は個人別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。
雇用仲介局	23	6	17	26%	18,751	18,770	100%	6	53	同上
ジョブコーチ	5	4	1	80%	30,150	32,000	94%	8	46	男女間の賃金格差は個人別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。このグループは異なる能力と教育レベルで構成されており、賃金はそれを反映している。
作業セラピスト	3	2	1	67%	34,100	31,000	110%	7	38	男女間で賃金格差があるが、この格差は経験によって説明される。賃金格差は性別に依拠していない。
助産師・受付・カウンセリング	2	2	0	100%	39,000	0	0%	6	45	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。
保育士	83	154	29	84%	24,510	23,898	103%	12	41	男女間のわずかな賃金格差は個別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。最も高い賃金を払っている従業員は、調整機能を担っている。
ケースワーカー	9	5	4	56%	35,640	36,650	97%	11	49	男女間で賃金格差があるが、この格差は経験によって説明される。賃金格差は性別に依拠していない。
図書館司書	12	12	0	100%	29,154	0	0%	10	43	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。

出所：Vallentuna Kommun (2017)

性が多数である 40 の職務グループそれぞれにつき、比較可能なグループ（男性が多数もしくは男女数が均等で同一価値職務か、もしくは職務難易度が低い）との賃金比較を行っている（同一価値労働の比較、表2）。この事例ではいずれも女性が多数を占める職務グループの平均賃金は低く、例えばジョブコーチ（女性多数）とエンジニア（男女同数）のグループ比較では、1万クローナ（約14万円）以上の賃金格差が存在する。しかしこの差は性別に中立的な理由、つまり「経験、知識、教育レベル」の差と、エンジニアには賃金がより高い民間部門が存在しているため採用が困難、という理由で説明されている。

最後の行動計画では、今回の調査では「不当」な賃金格差は発見されなかったため是正は必要ないが、市の賃金政策と賃金規則をより分かりやすくするための見直し、およびグループ分けが粗すぎるいくつかの職務につき職務評価を見直すことが述べられている。

### 3 賃金調査に対する労働組合からの批判と男女間賃金格差是正の課題

スウェーデンの労働組合はいずれも、賃金調査制度そのものについては肯定的に評価しており、労働組合中央は賃金調査に関わる職場代表へ、指針等を通じた支援を行っている。ただし調査結果については労使交渉の対象とはならず、職場労働組合が結果に不満を持つ場合は、労使協議において報告書に署名しないか、DOや労働組合のナショナルセンターに訴えることになる。この点については調査結果を労使交渉の対象事項とすべきとの要求がある。またDOへ訴えられる件数は毎年わずかであることから、雇用主が職場でのあからさまな男女個人間の賃金格差を放置しているとの批判は少ない。しかし労働組合側は、現在の賃金調査制度ではとらえきれない構造的な男女間賃金格差について、雇用主や政府が対応しない点を批判し、制度の改善を求めている<sup>4</sup>。

V市の賃金調査文書にみられるように、特に同

表2 ヴァレントゥナ市の同一価値労働の分析（一部抜粋、スウェーデン・クローナ）

女性が多数の職務グループ	比較される職務グループ（男性多數、もしくは同数）	従業員数	女性人數	男性人數	女性割合	平均賃金	平均賃金格差（%）	平均賃金格差（%）	平均雇用期間（年）	平均年齢	コメント
管理職一般		27	25	2	93%	29,167			10	51	
	技術者 [ITサポート]	4	0	4	0%	30,050	97%	-883	18	45	ITサポート技術者の給与状況は、主にこのグループの従業員の代替的労働市場で説明できる。しかしこの職務グループは、今後の労働市場の動向を反映させるために、グループの職務評価を多少変更する必要があると考えられる。
ジョブコーチ		5	4	1	80%	30,520			8	46	
	建築許可担当者	6	3	3	50%	39,366	78%	-8,846	3	47	建築許可担当官の賃金事情は、市が経験豊富な職員を採用し維持するために競争力ある賃金を提供する必要があるという現在の採用状況によって説明される。
	エンジニア [一般]	14	7	7	50%	41,387	74%	-10,867	6	48	一般エンジニアの賃金状況は、このグループが異なる経験、知識、教育レベルを持つ従業員から構成されることで説明される。賃金状況はさらに現在の採用状況を反映している。
	計量技術者	6	3	3	50%	35,533	86%	-5,013	4	43	計量技術者の賃金状況は、このグループが異なる経験、知識、教育レベルを持つ従業員から構成されることで説明される。賃金状況はさらに現在の採用状況を反映している。
	行政サービス	4	1	3	25%	31,062	98%	-542	9	54	その他の賃金格差は比較可能な個人間の個人別賃金設定の枠組み内に存在している。

出所：Vallentuna Kommun (2017)

一価値グループ間の比較において大きな賃金格差が存在する場合も、多様な理由から「不当」ではない格差と説明される。とりわけ近年は労働市場での需給関係（市場の力）が男性の高賃金への説明に用いられることが多い。この点は、スウェーデンの労働裁判所が市場の力を格差に対する合理的説明と判断していることにも関連するが、現在の賃金調査は、性別によって職域が分離されている労働市場の構造に、影響を及ぼす力が弱いことを意味する。スウェーデンでは、女性が看護士や介護士、保育士などのケア労働者として公共部門で働く割合が高く、男性は民間部門でより多く働いている。V市のように大半の自治体は7割以上

の従業員が女性である。公共部門の男女間賃金格差は民間部門と比べ相対的に小さいが、女性が多い職業分野では全体的に低賃金となる傾向にある。現行の職場レベルの賃金調査は賃金格差を是正することが困難である。

以上、労働組合側からの主な批判をみたが、一方で一部の経営者団体は、現在の賃金調査はコストと時間を要するとして、義務化の要件を緩めるべきと主張している。スウェーデンにおいて社会的な男女間賃金格差の構造を是正するためには、賃金調査制度のさらなる実質化を求めつつ、社会的な施策の展開を要求する必要がある。

（きしだ みき・立命館大学経営学部教授、労働総研会員）

1 Diskrimineringslag 2008:567

2 不当な賃金格差とは、職場において賃金格差に関する規定や慣行（例えば業務内容、業績、市場の賃金への影響、経験などの差）に基づいて説明できない格差をさす

3 Vallentuna Kommun, Lönekartläggning 2017.

4 労働組合（Saco）へのインタビュー（2024年2月20日）

# 「ビジネスと人権」の展開と労働組合

筒井 晴彦

## はじめに

今日、国際社会において、人権尊重責任を企業に課す「ビジネスと人権」のとりくみが大きく前進している。1970年代に多国籍企業の規制からはじまったこの「ビジネスと人権」のとりくみは、当初は前進しなかった。多国籍企業とその原籍国である「先進国」が強く反対したからである。しかし、90年代に入って人権というたたかいの道具を市民が手にすると、事態は大きく動いた。

このとりくみは今日、企業による自主的規制にとどまらず、法的規制と職場からの規制という3領域で重層的な展開を見せている。このとりくみを推進しているのは、植民地支配から独立した諸国政府と労働組合・市民社会である。「ビジネスと人権」をめぐるこのダイナミックな展開を紹介していきたい。

## 1 「ビジネスと人権」の歴史

### (1) 第一の挑戦…1970年代

国連やILO（国際労働機関）、OECD（経済協力開発機構）が多国籍企業の規制にとりくみはじめたのは、1970年代であった。当時、米IT（国際電信電話）社がチリのアジェンデ民主連合政権転覆にかかり、米ロッキード社が大規模な贈賄を行うなど、多国籍企業の不正・腐敗行為が次々

と生じていた。さらに、米ユニオンカーバイド社がインドで大量の有毒ガスを漏出させ、数千人が即死し、数十万人が被害を受けるという重大事故を引き起こしたり、英シェル社がナイジェリアで石油を流出させ、農業と漁業に依存する住民の生活を危機に陥らせるという大事故も発生していた。

こうした状況を改善するために、国連経済社会理事会は1974年、多国籍企業委員会を設置し、「多国籍企業行動規範」（拘束力のない自発的文書）づくりを開始した。多国籍企業による海外直接投資（FDI）が規制の対象とされ、違法行為を行った場合にはダイベストメント（投資の引き揚げ）を求めるという規制が明記されていた。そのためには、多国籍企業の投資を受け入れ自国を発展させようとする「途上国」の多くをはじめ、多国籍企業の原籍国である「先進国」が「規制しすぎる」と反対し、この動きは1990年代に入って中断に追いこまれることになった。具体的な作業を行っていた「多国籍企業センター」も廃止された。

### (2) 第二の挑戦…1990年代

ところが、90年代に入ても多国籍企業による人権侵害は増大した。例えば、米スポーツ用品大手のナイキ社が児童や労働者を極端な低賃金で酷使し、人権を侵害していると批判されるようになり、米バナナ生産企業のチキータが南米のコロンビアでテロ集団に資金提供をするという事件を引き起こしていた。

こうした不正行為と人権侵害に対して、被害を

受けた個人や地域社会が、その不満や抵抗、切望を表現するために訴えはじめた言葉が「人権」であった。企業のグローバル化がもたらす人間犠牲に対して、挑戦し救済を求めるための共通の根拠となったのが「人権」であった。

この時期に多国籍企業規制の中心的役割を担っていたのは、国連人権小委員会（個人の専門家によって構成。人権委員会の下部機関）であった。国連人権小委員会は、「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任に関する規範」（以下〈新規範〉）づくりを開始する。企業を拘束する準法律文書（条約類似の文書）として検討をはじめ、2003年に〈新規範〉を採択した。

この〈新規範〉は人権上の義務を拘束力をもつて企業に課すことを提案していたため、これを支持する人権擁護団体と、反対するビジネス界とのあいだで熱い議論を呼び起こすことになった。そのため、上部機関である人権委員会（政府代表によって構成）は〈新規範〉にもとづく行動を拒否してしまった。

### （3）第三の挑戦…2000年代

国連は、2度の失敗を踏まえて、「人権と多国籍企業およびその他のビジネス活動の問題に関する特別代表」（国連事務総長特別代表）として、国連「グローバル・コンパクト」の立案に参画したジョン・ラギー氏（米ハーバード大学教授）を任命し、企業がビジネスと人権という難題に自発的な形で対処できるような手段を開発することを委託する。

こうしてはじまった「ビジネスと人権」の新しいとりくみは、新自由主義にもとづく貿易自由化や規制緩和、民営化が進むなかで、ますます注目されるようになっていった。今回の挑戦は、これまで多国籍企業の規制に反対していた「途上国」の多くが賛成している。「自国の低賃金が国際競

争力の源泉である」という考え方を「途上国」が転換したからである。また、これまで国連の討議にあまりかかわれなかったN G O（非政府組織）が討論の流れをつくるというまったく新しい状況が生まれている。

## 2 自発的規制

「ビジネスと人権」のとりくみは、①自発的規制、②法的規制、③職場からの規制という3つの領域で展開されている。まず、自発的規制のとりくみから紹介する。

### （1）国連「保護・尊重・救済の枠組み」

国連「グローバル・コンパクト」（2000年7月に発足）から始まった第三の挑戦は、2008年になって国連「保護、尊重および救済：ビジネスと人権のための枠組み」（以下、〈枠組み〉）を採択することによって大きく前進する。大きな前進と評価するのは、国連史上はじめて、ビジネスが人権にあたえる影響について国の義務と企業の責任を同時に明記する国際文書となっているからである。

〈枠組み〉は、3つの柱で構成されている。

- ①人権侵害から被害者を救済するための国家の義務…国は権利を侵害せず、権利の実現を確保する。人権機関を設置し、人権状況の監視と勧告を行う。
- ②人権を尊重する企業の責任…企業は、人権を侵害しない、人権侵害に関与しない、そして被害が発生した場合には救済にとりくむ。
- ③企業活動によって人権侵害を受けた被害者の救済アクセスの拡大…救済は、司法的、行政的、立法的な方法を通じて行う。

### （2）国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

この〈枠組み〉を運用するために、50回近い

国際協議を経て、2011年6月に採択されたのが国連「ビジネスと人権に関する指導原則：保護、尊重および救済を履行するために」（以下、〈指導原則〉）である。〈枠組み〉は「何」をなすべきかを、〈指導原則〉は「どのように」なすべきかを明らかにしている。

〈指導原則〉は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、人権デュー・ディリジェンス（人権侵害防止のための調査・対策）、救済へのアクセス拡大など31の原則を示し、それについて短い注釈をつけている。31原則のうち約半分の14原則が企業の責任にかかわるものである。〈指導原則〉は、すべての企業を対象としているが、多国籍企業に特別の焦点をあてることが意図されている。

ビジネス分野における人権尊重の国連のこのとりくみは、ILOやOECD、ISO（国際標準化機構）といった国際機関とEU（欧州連合）に大きな影響をあたえている。

### （3）人権条約上の定義を企業に適用

人権というのは伝統的に、国家権力との関係において保障される国民の権利であると考えられてきた。ところが「ビジネスと人権」のとりくみは、人権規定の効力を、企業と個人という私人相互間の行為におよぼそうとするものである。〈枠組み〉と〈指導原則〉は、「尊重する」という人権条約上の標準的な定義を企業に適用し、人権を尊重する企業の責任の実質的な内容と射程を詳述し、企業がその責任を果たすための方法を規定している。

## 3 法的規制

（1）「ビジネスと人権に関する条約」づくりを開始  
ところが、自発的規制の領域で運動が前進するもとでも、多国籍企業の活動に起因する人権侵害

は増大し、これを防止し、被害者を救済するには、拘束力のある国際文書が必要であるとの認識が広がるようになり、「ビジネスと人権に関する条約」づくりがスタートする（2014年5月）。国連内に政府間作業部会が設置され、多国籍企業規制の条約制定のとりくみがこうしてはじまった。政府間作業部会は、2015年の第1回会合以降、2023年までに9回開催されている。

### （2）条約の目的

2018年の第4回会合において、初めて「多国籍企業およびその他の企業の活動を国際人権法にもとづいて規制する国際文書（条約）案」が提出された。条約案は、新しい人権規定を設けるのではなく、世界人権宣言や2つの国際人権規約（社会権規約と自由権規約）、ILO条約などに明記されている公認の権利を確認し、その尊重が国の義務であり企業の責任であると明記している。

条約の目的は5つである（第4次案第2条）。

- ①国の義務…ビジネス活動とりわけ多国籍的性格をもつ活動に関連して人権を尊重・保護・実現・促進するための国の義務の効果的な実行を明確にし、促進する。
- ②企業の責任…人権に対する企業責任の尊重と実行を明確にし、確保する。
- ③人権侵害の防止…ビジネス活動に起因する人権侵害を、監視・施行・説明義務の効果的な機構によって防止する。
- ④人権侵害の救済…ビジネス活動に起因する人権侵害の犠牲者に対し、ジェンダーに即応し・子どもに敏感な・犠牲者中心の裁判へのアクセスならびに適切で時宜にかなった救済を確保する。
- ⑤国際協力…ビジネス活動とりわけ多国籍性格を有する活動に起因する人権侵害の防止と軽減のために、また裁判へのアクセスを提供し効果的で適切かつ時宜にかなった被害者救済のため

に、相互支援と国際協力を促進し強化する。

### (3) 欧米が人権デュー・ディリジェンス法を制定

こうした国連のとりくみが進展するなかで、欧米各国で人権デュー・ディリジェンス法が次々と制定されている。

法律の名称と保護対象はさまざまだが、企業に対して、人権侵害を防止するための調査と対策を義務づけているのが共通した特徴となっている。例えば、ドイツの法律は、ドイツを拠点とする一定規模以上の企業に対し、取引企業・下請企業における人権および環境問題に関するデュー・ディリジェンス（人権侵害防止のための調査と対策）の実施を義務づけている。

人権デュー・ディリジェンス法を制定している諸国は、米国（カリフォルニア州）、カナダ、オーストラリア、英国、フランス、オランダ、ドイツ、ノルウェー、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、イタリア、ルクセンブルクである。アイルランド、スペイン、スウェーデンでは市民社会が法制化のキャンペーンを行っている。

そして全欧洲規模のとりくみとして、EUは2022年2月、「企業の持続可能性デュー・ディリジェンスに関する指令案」を発表している。企業がこの指令で定められている義務に違反した場合には罰則が科されるし、人権への負の影響や損害を発生させた場合には損害賠償の責任を負うと明記されている。

欧洲労連(ETUC)は、欧洲各国の人権デュー・ディリジェンス法の制定を歓迎しつつ、EU指令を一日も早く実現することを求めている。

#### 【参考文献】

ジョン・ラギー『正しいビジネス』(岩波書店、2014年)

Tagi Safagi-nejad, The UN and Transnational Corporations: From Code of Conduct to Global Compact(Bloomington: Indiana University Press,2008)

### 4 職場からの規制

世界の労働組合は、〈指導原則〉を積極的に活用して、企業に人権尊重を求めるたたかいを強化している。同時に、インダストリオール（金属・化学・繊維）や国際ネットワーク労働組合（UNI）、国際建設林産労働組合連合（BWI）などの国際産業別労働組合（グローバル組合連合）は、新自由主義路線に対する職場からのたたかいの強化を呼びかけながら、主としてヨーロッパの多国籍企業とのあいだで団体交渉を行い、「グローバル枠組み協約」と「ヨーロッパ枠組み協約」を締結し、労働者的人権を守るとりくみを強化している。協約締結企業数は、321社にのぼる（欧洲委員会データベース）。

EUは、多国籍企業に対して労働者への情報提供と協議を義務づける「欧洲労使協議会指令」と、国内で活動する企業を規制する「一般労使協議指令」を採択し、労働組合のとりくみを支援している。

### おわりに

1970年代における多国籍企業規制のとりくみのなかで中心的役割を担っていたのは、学者・研究者であった。今日の規制のとりくみの主役は、80を超える国々と600を超える労働組合・NGOである。諸国政府と労働組合・市民社会が国際政治を動かす時代がはじまっている。

(つつい はるひこ・労働者教育協会理事、労働総研会員)

## 労働戦線NOW

# 春闘 69 年でも異例な 24 春闘総括シーズン

——「賃上げ高水準でも不十分」、ストの世論化広がる  
衆院補選で野党共闘勝利と連合対応問題

青山 悠

労働界は 24 春闘の中間総括シーズンを迎える。あわせて金権腐敗の岸田政権への批判を強め、選挙方針も確立してきている。春闘では 69 年史でも異例な「昨年を上回る賃上げ」で政労使一致した展開となった。連合は 33 年ぶりの高い水準を獲得し、全労連も 26 年ぶりの賃上げを獲得しているが、24 年 4 月の実質賃金は 0.7% 減と連続 25 カ月マイナスの厳しい結果となっている。

政治では、「戦争づくり国家」反対を掲げた 5 月 3 日の 3.2 万人憲法大集会や岸田政権の裏金疑惑・金権腐敗政治に審判を下した衆院 3 補選で自民全敗と、立憲・共産連携など市民と野党共闘の全勝と連合対応などが争点となった。

### ■30年間の停滞打破へ政労使の「反省」

24 春闘は 69 年の春闘でも異例な展開となった。政労使ともに「昨年を上回る賃上げ」「物価上昇を上回る賃上げ」で一致した。その背景には、48 年ぶりの物価高騰や人手不足、企業の好業績などがある。加えて四半世紀に及ぶ実質賃金の低下(目減り賃金)と政労使の「反省」も指摘されている。

経団連の関係者は「今年の経労委報告で『危機感を表明』した」と語る。十倉雅和会長は「デフレから完全脱却できるラストチャンス」と「強い危機感」を表明した。

岸田首相も「この 30 年間のコストカット経済から、所得も経済成長も好循環」を提起し、政労使会議も異例の 3 回も開催した。

労働界からは、自動車総連の金子晃浩会長が「30 年間上がらなかつた賃金を動かす大きな年だ。実質賃金確保にとどまらず、働く環境改善へ要求貫徹。今年やらなくて、いつやるのか」と強調していた。高木剛連合顧問(元連合会長)は「賃金低迷 労組にも責任」を指摘し、「要求しないものは獲れない」と警鐘を鳴らし、争議権を背景にした交渉も提起した。

### ■「満額」「要求超え」回答、どうみる

24 春闘では、「満額」「要求超え」回答が続出したのも春闘史では異例である。金属労協では先行 48 組合の 8 割が満額回答だ。産別では基幹労連は 65 組合(6 割)を占め、電機は大手を含め 27 組合、自動車は大手 9 組合、UA ゼンセンは 292 組合が満額か要求超え回答である。

回答には 3 パターンがある。「経営側の先行発表でノン・ユニオン化」「個別労使の早期妥結で統一闘争軽視」などである。一方、「先行高額相場の形成へ産別承認で単組先行妥結」もあり、産別闘争と産別統一闘争が重要となっている。

回答内容の問題では、実質賃金確保の「ペア」でなく、定昇込みもある。さらに企業の収益増や内部留保の増大、先進国から遅れた賃金水準の改善からみても不十分な水準とされている。

連合幹部は「異例だが、後続組合の回答に波及し、評価」と語っている。一方、「要求基準からは本来的ではない。会社も過度な人材確保・賃上

げ競争にならぬように」との意見もある。

記者会見では連合や産別に対して、「要求が低かったのではないか」なども出されている。法政大学の山田久教授は「人手不足に危機感を抱く経営者主導の賃上げ」とし、「組合の存在意義が問われかねない」とも指摘している。

### ■連合33年ぶりの高水準、実質賃金を確保

連合は 24 春闘の中間まとめを 5 月 31 日の中央委員会で確認した。33 年ぶりの 5 % 超えの回答と過年度物価上昇率 3 % も確保した結果について、「経済社会のステージ転換に向けた大きな第 1 歩」と評価した。要因は「物価高」「人手不足」や中央・地方の政労使会議の指摘。賃上げ相場形成と波及の「春闘メカニズム」が効果的に機能したとしている。芳野友子会長は「高い賃上げを働く人すべてに拡大を」と評価している。

回答水準は第 6 回集計（6 月 5 日）で加重平均 1 万 5,236 円（5.08 %）となり、昨年比 4,429 円増（1.42 % 増）である。5 % 超えは 91 年（5.66 %）以来 33 年ぶりの高さだ。ペアは 1 万 648 円（3.54 %）で、昨年比 4,619 円増（1.43 % 増）である。23 年度の物価上昇率 3.0 % を超え、実質賃金を確保した。パートなどは時給 62.70 円（5.74 % 増）で正規を上回る賃上げ率を獲得。「働き方改革」では、勤務間インターバル制度の導入や 60 歳以降の雇用確保などを実現している。

課題としては、賃上げ後の実質賃金の動向を注視しつつ、次年度以降の取り組みへの中期的な賃上げの継続を提起。初任給の大幅引き上げの一方、中高年層での賃金抑制にも注意を促した。格差是正と公正取引、政策的な中小支援も提起。また「組合づくりの相談は 4 月までの 5 カ月間で倍増」として組織拡大・強化もあげている。

妥結状況は、ペア獲得組合が 57.0 %（2,873 組合）で 13 年以降最高となり、ペアゼロ（定昇のみ）

は 1.9 % と近年にない賃上げ傾向を示している。

### ■労働団体の100%超え回答は春闘史で異例

連合回答の特色は、連合要求を超えた水準になっていることだ。春闘 69 年、連合春闘 34 年で旧総評、連合、全労連などナショナルセンターの要求基準で 100 % 超えの回答は極めて異例である。

問題は要求水準。連合は 24 春闘で「実質賃金の長期転落の反転」へ向け、昨年と同水準のペア 3 % 以上（定昇込み 5 % 以上）を設定。回答はペア、定昇込みとも連合要求を超えていている。しかし連合要求には生活向上分もない物価ミニマム。生活改善や「人への投資」で不十分で低かったことを示しているといえよう。

記者会見では「春闘史でナショナルセンターの要求以上の回答は初めてであり、要求水準が問題ではなかったか」「欧米では闘いで日本より高い 5 % 以上を獲得している。国際的な賃金水準からの評価も必要ではないか」などの質問もだされた。芳野会長は「要求が低すぎたのではないかという点は、最終的総括のなかで論議したい」と述べた。

連合の U A ゼンセンや基幹労連は「物価 + 生活向上」「人への投資」を要求し成果を獲得している。サントリーの新潟剛史社長は経営側から「物価 + a」の交渉も提唱している。

要求基準として連合は物価分の実質賃金確保と生活向上、「人への投資」、成果還元や職場アンケートなども踏まえた水準を設定すべきだろう。

### ■格差拡大、是正へ中小健闘

中小労組の実質賃金確保と格差是正も春闘の大きな課題となり、中小の健闘が示された。

連合の 300 人未満の加重平均は 1 万 1,361 円（4.45 %）で昨年比 3,033 円増（1.09 % 増）である。焦点の中小ペアは 8,291 円（3.16 %）で、実質賃金を確保している。例年と異なり、当初の水準を

後半まではほぼ確保し、中小の奮闘を示した。

一方、大手との格差は千人以上のペア 1万 1,126 円 (3.59%) より 2,835 円 (0.43%) 低い。自動車、電機などの金属労協では昨年の格差は約 1,800 円だったが、今年は 4,300 円に拡大。愛知、広島など各地方連合からも格差拡大が報告されている。

各産別は格差是正へ中小支援と相場波及を例年以上に重視。「グループ企業では親企業組合が支援」「単組のオルグ強化」を展開。JAM 北関東では 183 組合のうち 53 組合を「リーディング単組」として妥結基準を「5ヶタ・1万円以上」に設定。役員が単組交渉に行き共同交渉も行っている。

連合も中小支援を強化。10 数年ぶりに東京・有楽町や蒲田で街頭宣伝を展開し、地方連合集会も初めて実施した。未組織労働者への最賃の大幅引き上げを早めに厚労省に要請している。

中小の格差是正では、労務費増の価格転嫁も大きな課題となった。昨年、政府の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ労働界で取り組むのは春闘史上初めて。先行する JAM は労使交渉前に経営側に価格転嫁の要請書を提出。各産別も実態アンケートを集め労使折衝を行った。組合からは「道半ば」の声が多い。「中小経営者は失注を恐れて価格交渉できていない」(JAM)、「連合は実態調査をして問題改善を」(フード連合)などが出されている。

全労連・愛労連もトヨタに下請け単価改善を求め、成果をあげているが、「二次下請けは改善されていない」などの問題を指摘している。

## ■主要産別は先行高額回答を形成・波及

★自動車、電機などの金属労協は「JC共闘が牽引」と表明し、9年ぶりに連合と同水準のペア 10,000 円以上（昨年は 6,000 円）を設定。回答は 5 産別 54 組合平均でペア 1万 4,638 円 (約 4.8%)

で、昨年比 6,507 円増。8割が満額回答だ。「世界と比べまだまだ不十分であり、継続した賃上げが必要だ」としている。

★産別で注目されるのは基幹労連。津村正男委員長は「低い水準を要求し、回答を求めてきた反省もあるが、労使ともデフレマインドに陥っていた」と指摘。産別の要求はペア 1万 2,000 円だが、鉄鋼部門では 49 年ぶりに 3 万円 (10%) を要求し、全労連と同水準。回答は日本製鉄で「人材確保」から 3 万 5,000 円と要求以上を回答し、定昇 6,900 円 (2%) を含め 4 万 1,900 円 (約 12.7%) を獲得。他 2 社も 3 万円の満額だが格差回答となった。造船・総合の 6 社もペア 1万 8,000 円で満額回答。基幹労連は大手をパターンセッターに中小への賃上げ相場の形成・波及を重視した。

★自動車は 6 年連続して産別でペア要求を設定せず、「企業連・単組自決」としたが、24 春闘では「要求の構築では上部団体の方針を踏まえる」と変化。ホンダはペア 1万 3,500 円 (3.3%) と定昇を含め 2 万円 (約 5% 超)。スズキは定昇込み 2 万 1,000 円で要求超えの回答となっている。

★トヨタは 4 職種、16 資格で 7,940 円～2 万 8,440 円の「分散満額」回答。賃金は若年への重点配分とし、技能職では中堅の EX 級で 1 万 3,940 円増にとどまる。3 月期決算で 4.9 兆円という空前の営業利益をあげながら分配はわずかとされ、ホンダを下回る。平均賃上げも非公表として社会的な春闘に背を向けている。しかも労使関係と交渉を「労使協議会」から「家族の会話」へと変質。「集団的労使関係」の瓦解も懸念されている。

★電機連合は昨年より 90% 高い 13,000 円以上を要求し、闘争回避基準も昨年の 2 倍の 1 万円に設定。日立、三菱など 11 組合が満額。安川が初めて「妥結の柔軟性」として、1 万円にプラス福利厚生費 3,000 円と分散。電機の産別波及力は高いが、満額と妥結基準との 2 山に分かれそうだ。

★ J A M は昨年より 3,000 円高い、ペア 1 万 2,000 円（定昇込み 1 万 6,500 円）を要求。先行 12 組合のうち、N T N がペア 1 万 4,000 円（定昇込み 1 万 9,464 円）など「先行回答は歴史的な水準」を獲得。産別回答平均は 1 万 6,061 円（昨年比 4,380 円増）、ペアは 8,138 円。労務費増の価格転嫁を強め、スト権確立など「物分かりの悪い」春闘を開いた。

★ U A ゼンセンは要求に物価分（実質賃金確保）と「生活向上分」を加え、連合より高い 6 %（ペア 4 %）を要求。回答平均は 1 万 4,584 円（4.98 %）で前年比 3,959 円増である。300 人未満のペアも 7,633 円（2.66 %）を確保している。パートは 62.5 円（5.75 %）で正規を上回る。満額獲得組合は 292 組合（うち 108 組合が要求以上）である。産別統一闘争を重視し、企業横断的な労働協約のイオングループ（48 労組）の先行早期満額回答で相場を形成・波及させ、影響力を高めている。政府には賃上げ促進税などを産別として要請した。

## ■全労連は「26年ぶり高水準も不十分」

全労連は 24 春闘の追い上げへ 6 月 13 日の幹事会で「賃上げ 26 年ぶりの高水準もまだ足りない」として、粘り強い闘いで労働組合の力で動かした実感の持てる春闘の構築を提起した。

全労連などは闘争バージョンアップの第 2 幕として、昨年同額の賃上げ 3 万円以上（10% 以上）や時短、労働法制、政治改革を設定。ストを軸に「4 半世紀の賃金低下を取り戻す」運動を開いた。

回答水準は第 7 回集計（5 月 23 日）で加重平均はペアと定昇込み 8,881 円（3.04 %）と、昨年比 2,471 円増（0.79 %）。単純平均は 8,818 円（3.17 %）で 25 年ぶりの高さとなる。パート時給は 47.0 円（5.77 %）、企業内最賃は 1,183 円（43.1 円増）となっている。

産別回答では、J M I T U は 1 万 1,252 円で、

31 年ぶりに 5 衔超えの回答を引き出して健闘。一方、医療関係は政府の賃上げ 2.5 % の不十分さをはね返し、ペアと上積み回答をめざしている。

運動では春闘ヤマ場前の 3 月 10 日に東京・日比谷野外音楽堂で 2,000 人規模の決起集会を開き、国会までデモ行進。ヤマ場の 3 月 14 日にはストを含む全国統一行動を展開し、4 月 10 日には上積み回答と最賃 1500 円即時実施などでスト、省庁交渉など多彩な行動を開いた。「初要求」「初スト」などの組合も増えているという。

要求提出は 54.3 %（昨年 59.7 %）、スト権確立は 49.1 %（昨年 56.9 %）、スト実施は延べ 195 組合、230 回の 7.6 % で昨年比微減。回答の連合比較では、全労連などは 6,355 円（2.55 %）低く、最大の格差となっている。

黒澤幸一事務局長は「26 年ぶりの高水準であり、ストを構えたたかいが大きな力になっている」と指摘。同時に「実質賃金増になつてはいなく、要求からもまだまだ足りない」として、回答の遅れに対し「ペア獲得をめざしているケア労働分野のたたかいを、粘り強く、最大限の力を入れて取り組む」と強調。最賃 1500 円・全国一律制や公務員賃上げへ官民の共同闘争など提起した。

## ■職場強化を軸に「全労連運動の飛躍提言」へ

全労連は 7 月 25 日から開催する定期大会に提起する「全労連運動の新たな飛躍提言」（案）を 5 月 16 日の幹事会後に発表した。

「提言」案は改めて職場組織を強め、単組、地域、産別、ナショナルセンターを強化し、国民春闘の再構築や組織拡大、政治革新などをめざす方針である。

方針の柱は 4 本。項目は①「労働者との対話と学び合い」を全労連運動の文化にする、②たたかう労働組合のバージョンアップの継続、③すべてのたたかいで「ジェンダー平等」と「最低規制の

強化」と当事者の組織化、④要求の柱は賃上げ、労働法制改悪反対、「公共の再生」「改憲阻止で平和を守り、政治の転換」などである。

全労連は1996年に「総対話と共同」を提起し、全国約3万組合への共同申し入れや98春闘での約2万組合の直接訪問で運動を前進させた。今回は地域へ打って出るためにも、職場・地域を強め総対話と行動を重視。「サービス請け負い型」から、「組合員の自覺的な参加・組織型」の労働運動発展への論議をめざしている。

### ■非正規春闘を官民で取り組み成果も

非正規春闘では生協労連の「年収の壁」改善や公務労組の会計年度任用職員の待遇改善と組織拡大などに取り組み成果をあげている。

生協労連はパート（組合員3.8万人）の「年収の壁」（106万円、130万円など）について組合員のアンケートを実施し、賃上げと「年収の壁」打開の方向を発表した。記者会見で柳恵美子委員長は「賃金を上げれば、壁は壁でなくなる」と指摘。今後の改善では「時給引き上げ」「同一労働同一賃金」「第3号被保険者制度の廃止」「社会保障制度の改善」などをあげた。

公務員では、会計年度任用職員の雇用と待遇改善で、自治労連の愛知では、組合員として昇給の4月実施や4万円の賃上げも実現している。

個人加盟の「非正規春闘実行委員会」は24年も首都圏青年ユニオンなど24組合で結成され、3月14日にはスシローなどがストを実施した。

非正規では非雇用契約のフリーター462万人などの待遇改善も新たな課題。連合の「Wor-Q」（会員約1,200人）や全労連の軽貨物ユニオン（建交労）などが待遇改善と組織拡大を進めている。日本も欧州のようにフリーターの労働者性を認める法制度が求められている。

### ■ストの世論化広がり、新聞、警備などでスト

労働界、メディアなどを含めストの世論化が広がったのも24春闘の特徴である。全労連の黒澤事務局長は「全労連などのストの流れが労働界を動かしている」と語る。

昨年は「そごう・西武労組スト」（UAゼンセン）を労働界、メディア、市民も支援。24春闘では、連合は2月の戦術委員会でスト権確立方針を承継し、連合の全国ユニオン、JAM単組、NTT、私鉄京福などがスト権を背景に交渉した。

経団連はストを警戒。24経労委報告では「数十年振りに大規模なストライキが実施され、労使協調路線が転換するのではないかと指摘された」としつつも、企業別の労使関係を評価し、「労使は闘争関係でなく経営パートナーである」とけん制している。

連合の春闘ストは93年にゼンセン、金属、私鉄など6産別、9万人が実施。連合総研の産別調査（20年3月）ではスト権確立方法を決めている産別は40組織のうち官民31組織にのぼる。京都大学の諸富徹教授は4月の連合政策集会で欧米のストに触れつつ日本でもストを推奨した。

欧米ストの影響などで日本もストの世論化が広がり、労働界では放送局、航空会社、新聞社、警備会社などで賃上げ、雇用など多彩な要求を掲げたストが拡大している。歴史的な物価高騰、人手不足、「追い風」春闘の中で組合の真価が問われ、欧米のように「ストが当たり前」の労働運動への挑戦が求められている。

全労連は24春闘の3・14ストで、全米自動車労組（UAW）のショーン・フェイン会長が「全労連と連帯していることを誇りに思う」と激励のビデオメッセージ。ストで闘う全労連のナショナルセンターとして国際的にも連帯拡大の変化を見せている。

## ■野党共闘勝利の衆院3補選と連合対応

政治をめぐっては、自民党の裏金問題など「政治とカネ」が問われた衆院3補欠選挙が4月28日に行われ、不戦敗を含め自民は全敗し、立憲を支援した共産などが全勝した。

注目されたのが東京15区。「市民と政治をつなぐ江東市民連合」(宇都宮健児共同代表)と立憲の酒井なつみ候補が、「軍拡は許さない」「市民生活を守る経済政策」などの共通政策で確認書を調印。立憲、共産、社民などが連携して圧勝した。

連合の芳野会長は4月18日の会見で酒井候補と共に連携について「容認できない」と表明した。その後、5月16日の中執会議で「当面する国政選挙に臨む連合としてのスタンス」を確認。東京15区補選について、「『市民と野党の共闘』候補として立憲民主党と共産党が並び立つ街宣が行われるなど、当該選挙区における両党の協力関係が顕在化した」「本事案は連合が連携する政党の取り組みとして看過できない」と指摘した。

### ★「共闘破壊の連合方針」共産が撤回求める

報道によると、共産党の小池晃書記局長は5月17日の会見で「連合のスタンス」に対して、「政党間の取り組みに対する不当な干渉だ。市民と野党の共闘を壊すもので、容認できない」と抗議し撤回を求めたと報じられている。

小池氏は、従来は「政策協定の締結を行った共闘候補について、『連合として推薦できない』という立憲民主党に対しての表明だった」と指摘。「今回は、政党間で合意したことに対する干渉という性格の問題だ」と厳しく批判したとされている。

「江東市民連合」も5月19日、「連合のスタンス」

に対して、「自民政治を変える流れを妨げる役割を果たすものとして看過できない」と表明した。

連合と野党共闘の関係については、神津里季生・前会長は、共産との共闘は認めていないが、選挙では「与党に漁夫の利を与えない」として、政党間で共産を含む野党間の統一候補を容認していた。また市民連合を介した共産を含む野党共闘についても、連合の相原康信・前事務局長は「共闘の主語は野党ではなく、市民連合であり、市民連合を蝶番として野党がつながっているものである」として、実体的に野党間の共闘を認めていた。芳野氏は連合の選挙と野党共闘についての政治的スタンスを変えていると指摘されている。

全労連の小畠雅子議長は5月1日のメーデーあいさつで衆院補選結果にも触れ、「自公政権の政策に対する怒りの声であり、来るべき総選挙、7月の都知事選挙では労働者・国民の要求が実現できる政治への転換を求めていこう」とアピール。連帯あいさつした全労協の関口広行事務局長も「岸田政権にNO!を突き付け、政治・社会を変えていこう」と呼びかけた。

平和運動では、憲法施行77年目の5月3日に東京で3万2,000人が参加した憲法大集会が開かれた。主催は全労連や連合組合も参加する平和フォーラムなど総がかり行動の実行委員会。立憲、共産、社民、れいわなどの政党もあいさつした。

岸田政権は安保3文書の閣議決定や武器輸出解禁などの軍拡増税、経済秘密保護法（重要経済安全保障情報法）など「戦争する国づくり」を強行している。政治革新へ暮らしと福祉・平和など各分野の行動を統合した大きな運動が求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

# 書評

## 『衰退日本の経済構造分析—外需依存と新自由主義の帰結』

村上研一著

2024年1月刊・唯学書房・387頁・4,500円+税



松丸 和夫

### はじめに

本書は、筆者、村上研一氏の3冊目の単著である。既刊『現代日本再生産構造分析』(日本経済評論社刊 2013年)、『再生産表式の展開と現代資本主義—再生産過程と生産的労働・不生産的労働』(唯学書房刊 2019年)に続く本書は、2019年から2023年の新型コロナ禍を経験した世界資本主義における日本経済の現状を、「日本産業・経済の著しい停滞・低迷を覆い隠せない状況」と明快に診断している。つまり、「日本経済は21世紀に入って以降、賃金は上昇せず、設備投資も停滞して経済成長率は低水準で1人当たりGDPの国際的地位も低下を続けた。そして20年代の今日、円安と物価上昇が人々の生活を直撃し、少子化・人口減少、財政赤字、さらには貿易赤字が拡大」している(はしがきⅢ頁、以下本書からの引用は頁数のみ示す)。多くの国民にとって、その実感と符合する認識である。それは、本書の書名『衰退日本の経済構造分析』に端的にあらわされている。そして本書の結論部分(第9章)において、筆者の日本経済の今後の変革課題が処方箋として示されている。学問的にはばかりでなく、実践的にも興味をそそられる本書を多くの読者にお勧めしたい。

評者は、この大著から多くのことを知り、学んだ。以下では、本書の概要を満遍なく紹介するのではなく、評者が興味深い指摘だと感じた箇所を

重点に紹介し、さらに若干のコメントを述べる。

### 1 本書の構成

まず、章別の目次は次の通りである。各章の「おわりに」は、内容のポイントや含意が簡潔に記され、読者の理解を進める一助となる工夫が施されている。

#### はしがき

- 第1章 日本の外需依存的再生産構造の特質と変容
- 第2章 日本と世界の構造変化と日本産業・経済の衰退
- 第3章 内需縮小と衰退する日本の産業・経済
- 第4章 現代日本における設備投資の産業連関の構造と変容
- 第5章 2010年代日本の貿易と産業競争力
- 第6章 「脱炭素」の世界的潮流と日本の再エネ・EV転換の遅れ
- 第7章 新自由主義と日本産業の衰退——短期収益性志向と投資停滞
- 第8章 2020年代日本経済の現状と諸課題
- 第9章 日本産業・経済の再建と資本主義変革の課題
- あとがき・事項索引・人名索引

### 2 各章の目的・概要

- (1) 第1章は、1980年代に「経済大国」と自称した日本経済の基本的構造と2000年代におけ

る外需依存的成長の性格について、産業連関表を駆使しながら概観し、第2章以降の分析の起点として位置づけられている。

- (2) 第2章は、日本経済の停滞・衰退にかんする先行諸研究をサーベイしながら、長期的な視点から経済・産業・貿易の変容過程を分析している。ここで日本経済の需要・供給両側面での衰退傾向が明らかにされている。
- (3) 第3章は、主として需要の側面から2000年代から2010年代の日本の再生産構造の変化を国内需要の衰退過程として分析している。
- (4) 第4章では、1990年代以降の時期について、供給側の要因として、産業別の投資額が内需産業で減退し、輸出産業で拡大したこと、しかし、2010年代には純投資額までも停滞し、国内の供給力が衰退したことを明らかにしている。
- (5) 第5章は、2010年代に絞って、従来から輸出産業のメインであった一般機械・電気機械・輸送機械の貿易黒字が停滞・縮小したこと、金属・機械産業の黒字によって資源・エネルギー・食料の輸入赤字をカバーする貿易構造に転換したことが明らかにされている。
- (6) 第6章は、2015年の「パリ協定」を起点とする「脱炭素」の世界的潮流に対して、日本の再生可能エネルギーへの転換、電気自動車などのEVへの転換の遅れが詳細にあきらかにされている。本書の諸章では、最も紙数を当てた重点の章である。
- (7) 第7章は、新自由主義と日本産業の衰退の内実として、短期収益性志向と投資停滞こそが、今日の衰退を招いた原因であることを企業行動の変化の視角から詳細に解明している。設備投資と研究開発投資の抑制、企業の人員費抑制こそが日本企業の競争力と供給力の衰退を招いたこと、この傾向を追認した政府の産業政策の問題点を明らかにしている。

- (8) 第8章は、新型コロナ禍を経た2020年代日本の経済と産業の現状分析である。2022年以降の消費者物価上昇の原因を、日本銀行の異次元とも言われる金融緩和政策の継続と貿易赤字による円安、これこそが日本の需要・供給両側面での衰退の根本原因であると喝破している。
- (9) 第9章は、本書の総括と今後の日本経済の展望に関する記述に当たっている。日本の衰退から脱し、「生活と社会の安定」に資する産業・経済の転換方向を提示している。具体的な方策として、労働条件の向上や再分配だけでなく、国内産業の供給力の再建と公的領域の拡充が不可欠であること、そしてこうした改善の方向が資本主義的生産関係の変革につながるという筆者の結論が端的に示されている。

### 3 産業連関分析の学術的意義

筆者は、本書において、グローバル化が進んだ今日の日本資本主義の経済・産業・投資・貿易構造を実証的に分析するために、政府が作成する産業連関表の膨大なデータを駆使して、先行研究の限界を克服すべく、筆者独自の方法を開発している。その方法とは、「中間取引も含む国内取引総額を示す産業連関表は日本経済の総体把握に有用であり、部門分割視角により分析することで、日本経済の成長と停滞を条件づけた需要の構造が明らかになる。さらに、中間取引や固定資本マトリックスから生産手段取引を考察することで、国内の産業連関に示された日本経済の生産力構造とその変容が鮮明になる」(1~2)という目的意識に沿っている。

このような方法が、どのように本書の分析に活用されているかについては、専門外の筆者にはその評価を具体的にすることはできないが、第1章の表1-1、1-2、1-3、1-4、1-5を丁寧に読むと、産業連関表を用いた実証分析から

読み取れる豊富な事実が明らかになる。

さらに、第1章第1節の図1-2をみると、電機・自動車という日本の輸出産業を牽引してきた両部門は、1975年から1985年にかけて生産額を前者は4倍、後者は2倍強に増加させたが、従業者数でみると前者で1.5倍、後者で1.2倍にしか増加させていない。1995年から2005年にかけては、図1-5の通り、従業者数は、電機で明白な減少、自動車が微減となっている。両部門は、確かに現在多くの労働者を雇用しているが、生産額の増加に比して雇用誘発効果が少なくなっているという事実が証明されている。

円高が急進した1980年代後半から90年代の時期に、「悪魔のサイクル」と呼ばれた、徹底したコストダウン（正しくは優越的地位を利用したメーカーの価格引き下げ政策）により、輸出競争力を維持しようとした結果、かえって雇用は減り、取引先企業（サプライヤー）も疲弊するという事態が進行したのである。表1-5をみると、1980年代前半（80-85年）に、主な産業の従業者総数が159万人増加したのに対して、2000年代前半（00年-05年）には159万人減少した。偶然の雇用のゼロサムが浮き彫りにされている。同じ二つの時期について、産業部門別にみると、電気機械の従業者数が54万人増加したのに対して同じく87万人減少しマイナスとなっている。ここに、電機から自動車への従業者数のシフトが見て取れる。また、常用雇用者の年間平均賃金も、80年から85年にかけて約283万円から約341万円に上昇したのに対して、2000年から2005年にかけて、約422万円から約398万円に低下していることが表から読み取れる。この事実から筆者は、「実質個人所得は減少を続け、それが国内消費の縮小を通じて商業・飲食店などの雇用の急減を招いた」と産業連関分析の論理から結論づけているのは興味深い。

労働問題の研究者が汎用する賃金統計は、「賃金センサス」と「毎月勤労統計」だが、産業連関表と「法人企業統計」を組み合わせて筆者が作成した表3-3～表3-4（57頁、61頁）は、大変興味深いものである。これらの表の作成過程は、必ずしも詳らかにされていないが、既存の賃金統計では捨象される産業の原価（費用）構成のグロスで示されると、賃金それ自体を独立変数として分析したのでは見えてこない産業構造の変化と賃金（筆者の定義ではV+mV）の相互関係が見えてくる。表3-4の「産業計」の中の賃金(V+mV)・資本家所得(mk)・納税額(mT、産業連関表の間接税-補助金)の2000年と2015年の構成比は、各々、54.86%→53.29%、36.95%→38.90%、8.19%→7.81%と推移している。それほどはっきりとは示されていないが、賃金の微減と資本家所得の微増が対照的に示されている。表3-4は、産業別の賃金総額の推移を2000年と2015年を対比するために示されている。「生産的部門」の総額賃金は、2000年の94兆2,900億円から2015年の86兆4,600億円へと8兆円近く減少している。増加した産業部門は、自動車の5,100億円増、一般機械1兆3,300億円増、情報通信3兆6,200億円増であるのに対して、減少した部門は、2兆5,052億円減少の電気機械が際だっている。さらに表3-5（66頁）をみると、従業者総数が2005年から15年にかけて、6,700万人前後で推移しているのに対して、一人当たり常用雇用者年間賃金額は、380万円前後で低下または停滞していることがわかる。

#### 4 産業連関分析と現代資本主義の現状分析の可能性

以上、産業連関表にもとづく分析に絞った紹介となったが、他の諸章でも興味深い分析はたくさんある。なかでも筆者が最も力を入れて執筆したと思われる第6章について若干の感想を提示した

い。

2015 年の「パリ協定」以降の「脱炭素」カーボン・ニュートラルの世界的方向付けは、人間と自然の「物質代謝」の持続不可能性がその起点だと評者は考えている。3・11 以降いち早く「脱原発」を意志決定し、再生可能エネルギーへの転換を始めたドイツでは、2023 年 4 月 15 日に原発の完全稼働停止以後、再生可能エネルギーへの転換と省エネ化が進んでいると報道されている。FoE Japanによれば、「2023 年 4 月から 2024 年 4 月の 1 年で、再エネの発電割合（送電ロス含む）は 58.8% にも達している」そうだ<sup>1</sup>。

こうした動向と対照的に、日本では再生可能エネルギーへの転換も、電気自動車などのEVへの転換もその遅れが本章では明らかにされている。原発再稼働の相次ぐ決定といい、再生可能エネルギーではなく化石燃料発電への回帰といい、本書全体で述べられている「経済効率」 = 短期収益性志向の企業経営戦略、そしてそれを全面的に支援する政府の産業政策、こうした連鎖が、今日の日本経済の衰退、産業競争力という意味でも、国民経済・国民福祉の観点からもマイナスの最大要因となっている。その具体的問題群は、本書の第 9 章に詳しく述べられている。第 2 節の「現代日本社会が直面する諸問題」では、海外への食料・エネルギー依存体質を前提にした産業・貿易構造の限界、格差貧困の拡大と財政赤字の関係、少子化・人口減少と地方の衰退、労働力不足と社会参加の新たな必要など「構造」変革の課題が枚挙されている。

これらの課題に対する筆者の処方箋は、新鮮かつ説得力のある内容となっている。

第 1 に、労働条件向上と再分配の拡充について、「円安下の物価上昇の影響は中小企業と低所得者でより深刻である」(344 頁) から、財政による所得再分配の再建・強化と人びとの生活を支える最低賃金の引き上げが不可欠であると断言している。

第 2 に、持続可能な産業基盤の構築として、食料とエネルギーの国内供給力の再建が提案されている。食料もエネルギーも再生可能性と「地産地消」を追求することこそ、衰退した供給力を再建する道である。

第 3 に、公的領域の拡充策として、①社会を支える基盤としての医療・福祉・公衆衛生・教育等の公共領域の再生が急務であり、②公的な生活保障の拡充、③研究開発能力の再建すなわち利潤原理・短期収益性志向の営利企業まかせにしない産業基盤整備、④地域循環経済の構築、⑤政府の規制・誘導による社会的課題への対応、⑥利潤原理から持続可能性原理への転換が提唱されている。SDGs は、①～⑥の政策の柱を強固なものにすることに他ならない。

本書は、産業連関分析の研究者はもとより、日本経済論、社会政策論、中小企業論に関心のある人びと、そして地域経済の再生のために実践運動に参加している労働組合活動家や地域運動家にも一読をお勧めしたい。

(まつまる かずお・労働総研代表理事、中央大学教授)

付記：301 頁の注 (83) の樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、2010 年所収の「労働分配率、賃金低下」の筆者の一人、阿部正弘は、阿部正浩の誤植と思われる。383 頁の人名索引も同様の誤植である。

1 https://foejapan.org/issue/20240501/17400/ 参照。このデータの出所は、フランホーファー ISE 研究所で電力データベースの責任者をつとめるブルーノ・ブルガー氏の発言による。

Editor's note

## 編集後記

■今号の特集は、大企業と中小企業との取引における公正取引実現について、国際比較、取引の実態、現場での取り組みなど多方面から迫った内容となっている。

1997年以降、賃金が下落し続けている経済の回復のためだけではなく、日本を持続可能な社会に変革していくためには、公正取引実現は必要である。この問題意識を社会全体の共通認識として、われわれも公正取引実現を後押ししていかなければならない。何より、不公正取引というハラスメントが横行する無法地帯をこれ以上放置できるだろうか。

■特集以外でも、スウェーデンにおける男女賃金格差是正の到達点と課題、ビジネスと人権、歴史的高水準の賃上げでも物価高騰には追いつけていない24年春闘の中間総括、衆院補選で自民全敗と野党共闘の全勝と連合対応など等の解説を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。

■なお、今号より発行元が学習の友社に変更となっている。新たなスタートを切った本誌を今後ともご愛読していただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.131 2024年夏季号)

【特集1】労働組合運動のアップグレードとストライキ

【特集2】2024年レイバーノーツ大会に参加して

2024年8月上旬発行予定

### Information

#### 「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クオータリー No.130 (2024年春季号)

2024年6月25日発行 定価：1320円（税込） 年間：5280円（税込）

編集一般社団法人 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL・FAX.03-3230-0441

<http://www.yuiyuidori.net/soken/> E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売株式会社 学習の友社

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター5F

TEL.03-5842-5641 FAX.03-5842-5645

<http://www.gakusyu.gr.jp/> E-mail : tomo@gakusyu.gr.jp

企画株式会社 プラス・ワン／DTP 木椋 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / Printed in Japan

たたかう労働組合のバージョンアップ 低賃金と物価高騰から

生活まもる大幅賃上げ・底上げを 軍拡・増税でなく社会保障の拡充を

最新刊

# 2024年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 [A4判 80頁]

〈おもな内容〉

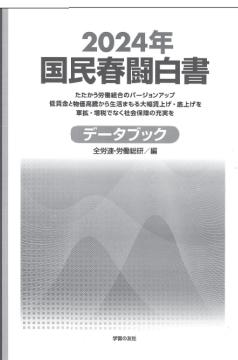
## 総論 2024国民春闘の焦点

賃金が上がる国を「労働組合主導」でつくる24国民春闘

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 物価上昇を上回る大幅賃上げで生活改善を
- 3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
- 4 公共を取り戻し、安心・安全な社会を
- 5 憲法を生かし持続可能な社会の構築を
- 6 主要企業の内部留保分析
- 7 春闘基本統計（時系列、地域別）

定価 1100円（税込）

(ISBN 978-4-7617-0917-4)



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い合わせられる日本の社会保障  
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

# 社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 哲 編 [A5判 135頁]

【執筆】

相澤興一	福島大学名誉教授
小澤 薫	新潟県立大学准教授
唐鑑直義	佐久大学特任教授
公文昭夫	元中央社保協副会長
浜岡政好	佛教大学名誉教授
原富 哲	労働総研理事
堀 幸雄	元中央社保協事務局長
宮崎牧子	大正大学教授
山口一秀	中央社保協事務局長

〈もくじ〉

はじめに

第1章 社会保障運動への接近

～私たちの暮らしと社会保障

第2章 制度の成り立ちと現状

～日本の社会保障制度

第3章 社会保障の必然性を考える

～理念と運動

第4章 現代の暮らしと社会保障の  
争点～各分野の制度と運動

第5章 社会保障をよくする運動の場

～職場・地元からの運動

コラム 10項目／年表社会保障形成史

定価 1320円（税込）

(ISBN 978-4-7617-0731-6)



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645



## <Featured Theme>

### Fair Trade for Small and Medium-Sized Enterprises

- Foreword: Significance of Realizing Fair Trade for Small and Medium-Sized Enterprises ..... Kazuo MATSUMARU
- International Comparison of Competitiveness and Fair Trade of Small Businesses and Challenges Facing Japan ..... Keiichi YOSHIDA
- Government's Policy on Small and Midsize Enterprises towards Price Pass-through and Fair Trade ..... Katsuki KARASAWA
- Obstacles for Realizing Fair Trade – Suggestions from the Survey of Business Owners ..... Eigo MURAKAMI, Shuichi NAKAZAWA, Kaoru OZAWA
- Activities of the National Conference of the Association of Small Business Entrepreneurs for Fair Trade ..... Kazutaka SAITO
- Managerial Difficulties of Trucking Companies in Dealing with the Logistics 2024 Problem, and Fair Trade ..... Yuta MIYATSU
- Efforts of General Federation of Japan Printing and Publishing Workers' Unions to Achieve Fair Trade and Substantial Pay Raises ..... Takashi YANAGISAWA
- Zenren-Affiliated National Union of General Workers Working to Realize Fair Trade and to Secure Resources for Pay Hike ..... Yasuhiro NAKAJIMA

ISBN978-4-7617-0001-0

C0336 ¥1200E

定価：1,320円（税込）

学習の友社

- Wage Gap Between Men and Women and Labor-Management Relations in Sweden ..... Miki KISHIDA
- Development of "Business and Human Rights" and Trade Unions ..... Haruhiko TSUTSUI

## <Labor Front Now>

- Post-2024 Spring Struggle Season Standing Out in the 69 -Year History of Spring Struggles –"High-level Pay Hike Is Still Inadequate", Public Opinion Widely Supports Strikes, Victory of the Opposition Parties' Joint Candidates in the Lower House Elections and Rengo's Controversial Stance ..... Yu AOYAMA

## <Book Review>

- "Analysis on the Economic Structure of Declining Japan – Consequences of Dependence on the Foreign Demand and Neoliberal Policies" by Kenichi MURAKAMI ..... Kazuo MATSUMARU