

中小企業ではたらくということ

---中小企業の現状とJAMの取り組み---

JAM 労働調査グループ長 平野 寛

1996年産業別労働組合ゼンキン連合入局へ入局し、1999年組織統合により産業別労働組合JAMへ入局。労働政策担当、地方JAM書記長、業種別部会担当、政治担当などを経て2017年より現職。2018年より中央最低審議会委員

1. ものづくり産業労働組合 **JAM**とは

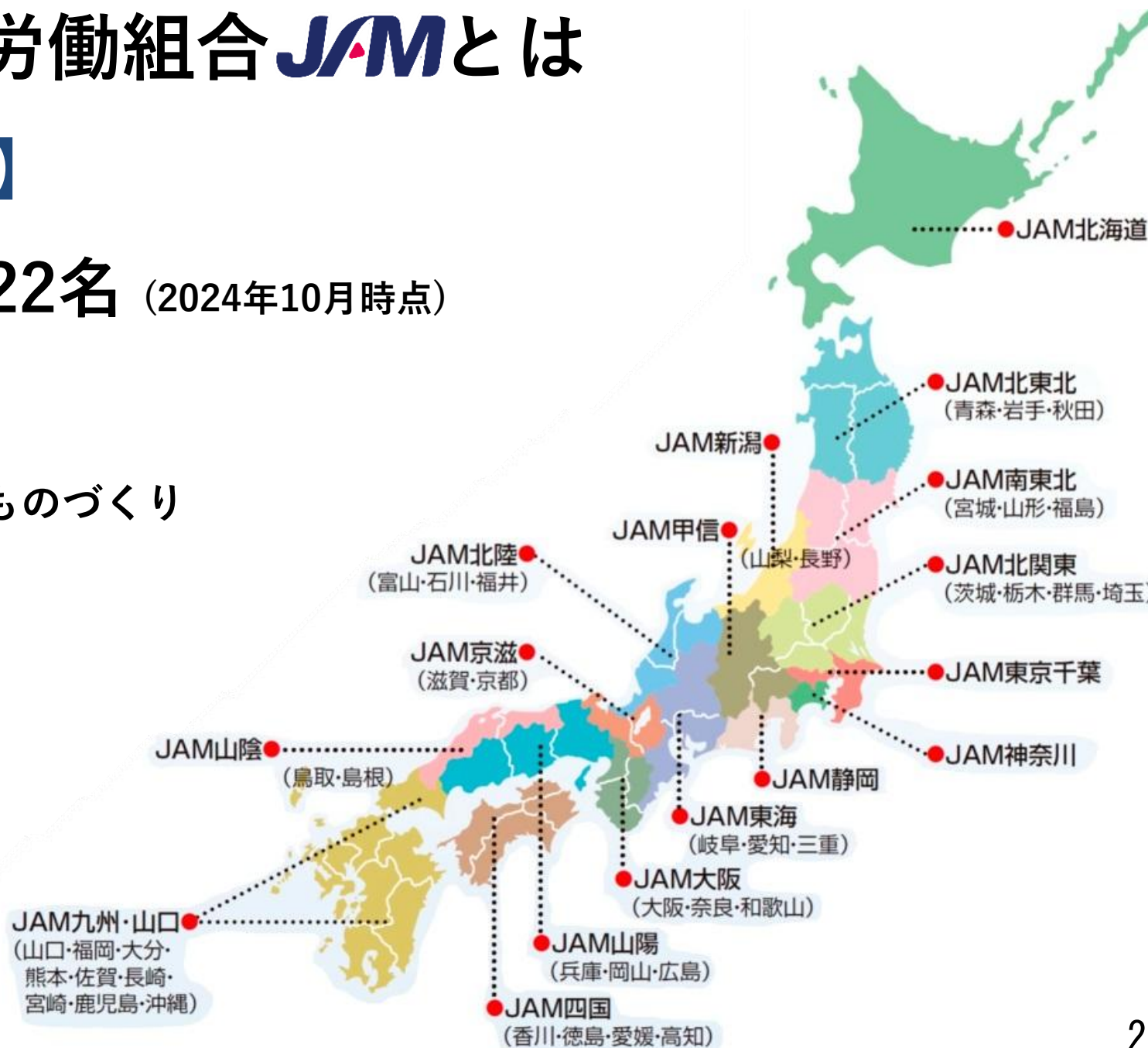
【JAMの組織と特徴】

1,802組合 388,422名 (2024年10月時点)

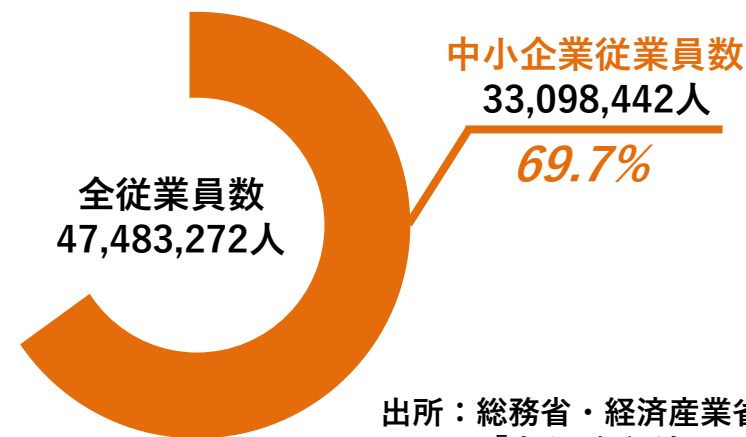
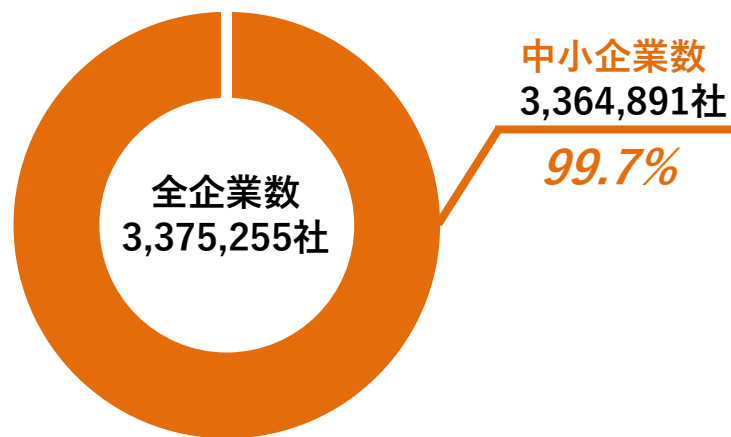
JAM Metal・金属
Machinery・機械
Manufacturing・ものづくり
サプライヤー（部品供給者）
中小企業労働者が 77%

17地方・105地協
(地区協議会)

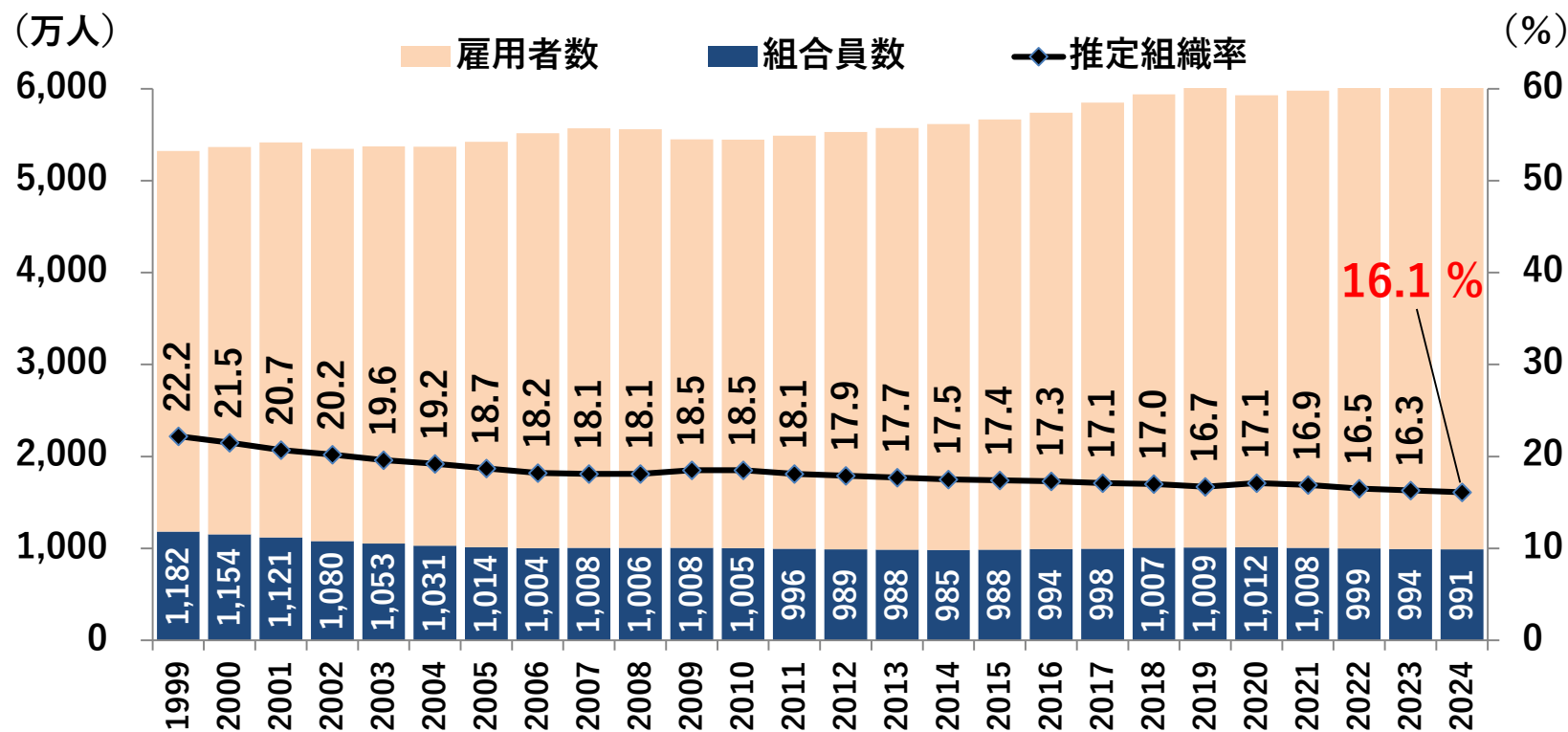
専従者224人
(地方配属157人)



【企業数と労働組合】



出所：総務省・経済産業省
「令和3年経済センサス・活動調査」再編加工



【規模別組織率】

1,000人以上 40.0%
100～999人 9.9%
99人以下 0.7%

※女性組合員 350.6万人
(前年比+3.2万人)

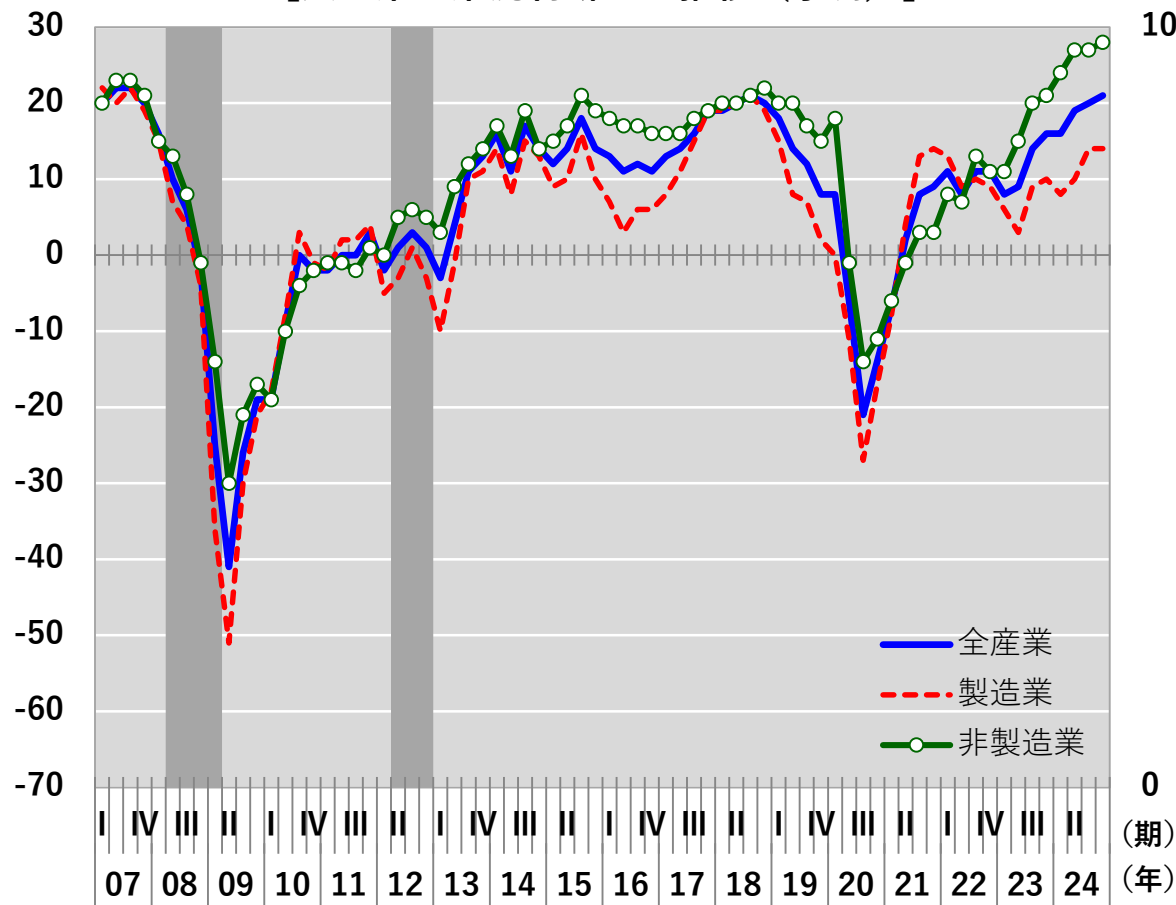
※パートタイム組合員 146.3万人
(前年比+5.3万人)

出所：厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査」3

2. 中小企業を取り巻く現状と課題

【業況判断DI（予測）の推移】

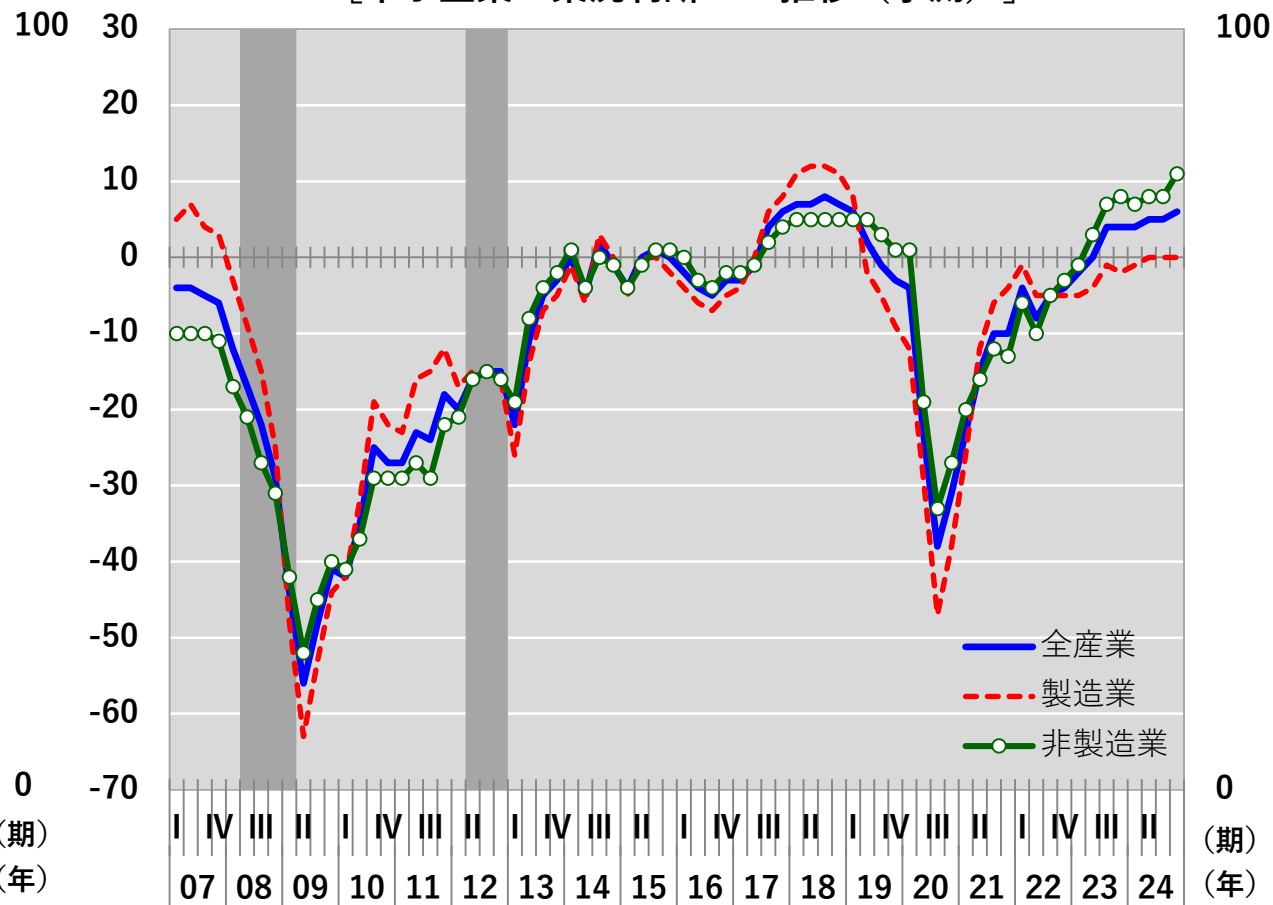
〔大企業の業況判断DIの推移（予測）〕



出所：日本銀行「短観」

※シャドー部分は景気後退期、大企業は資本金10億円以上

〔中小企業の業況判断DIの推移（予測）〕

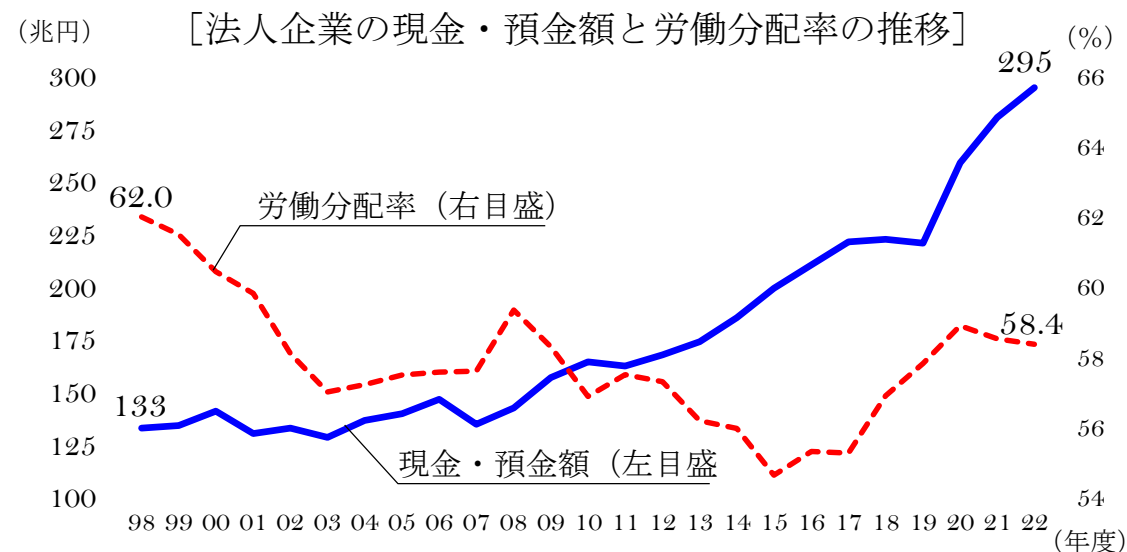
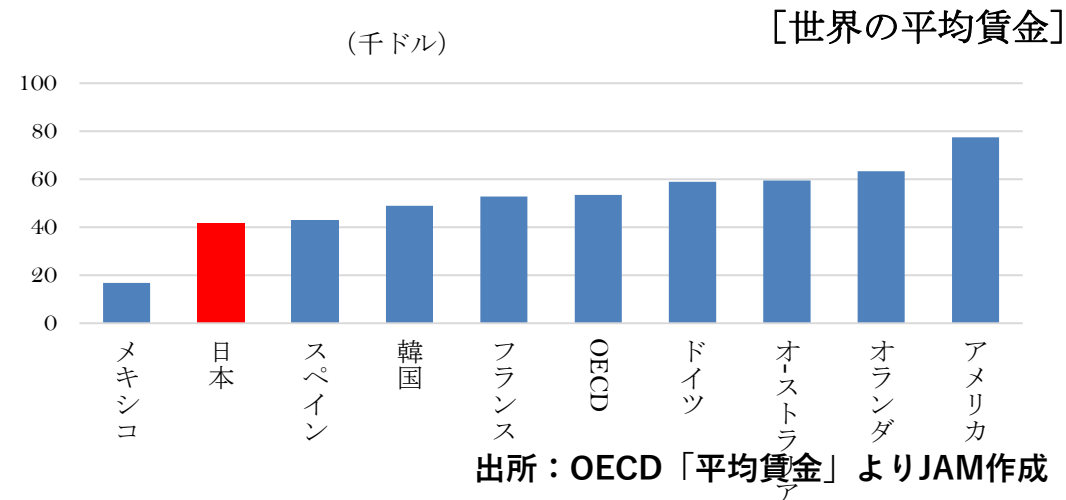
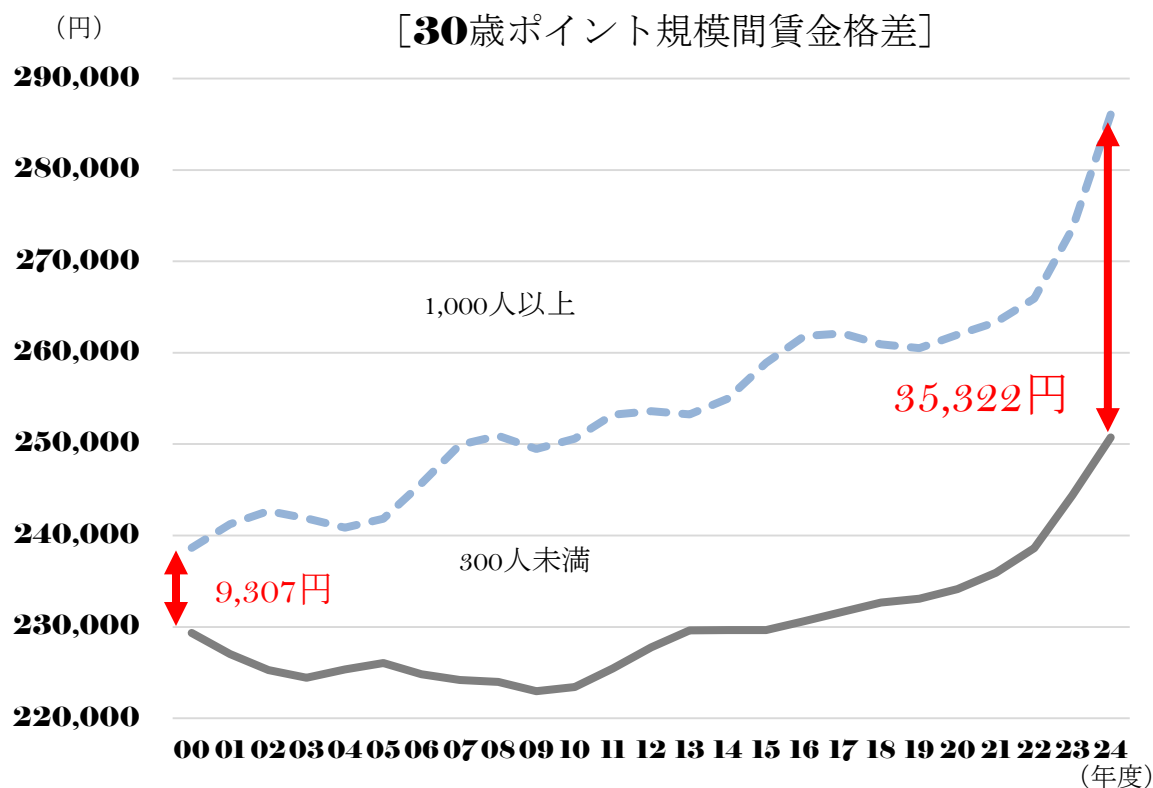


出所：日本銀行「短観」

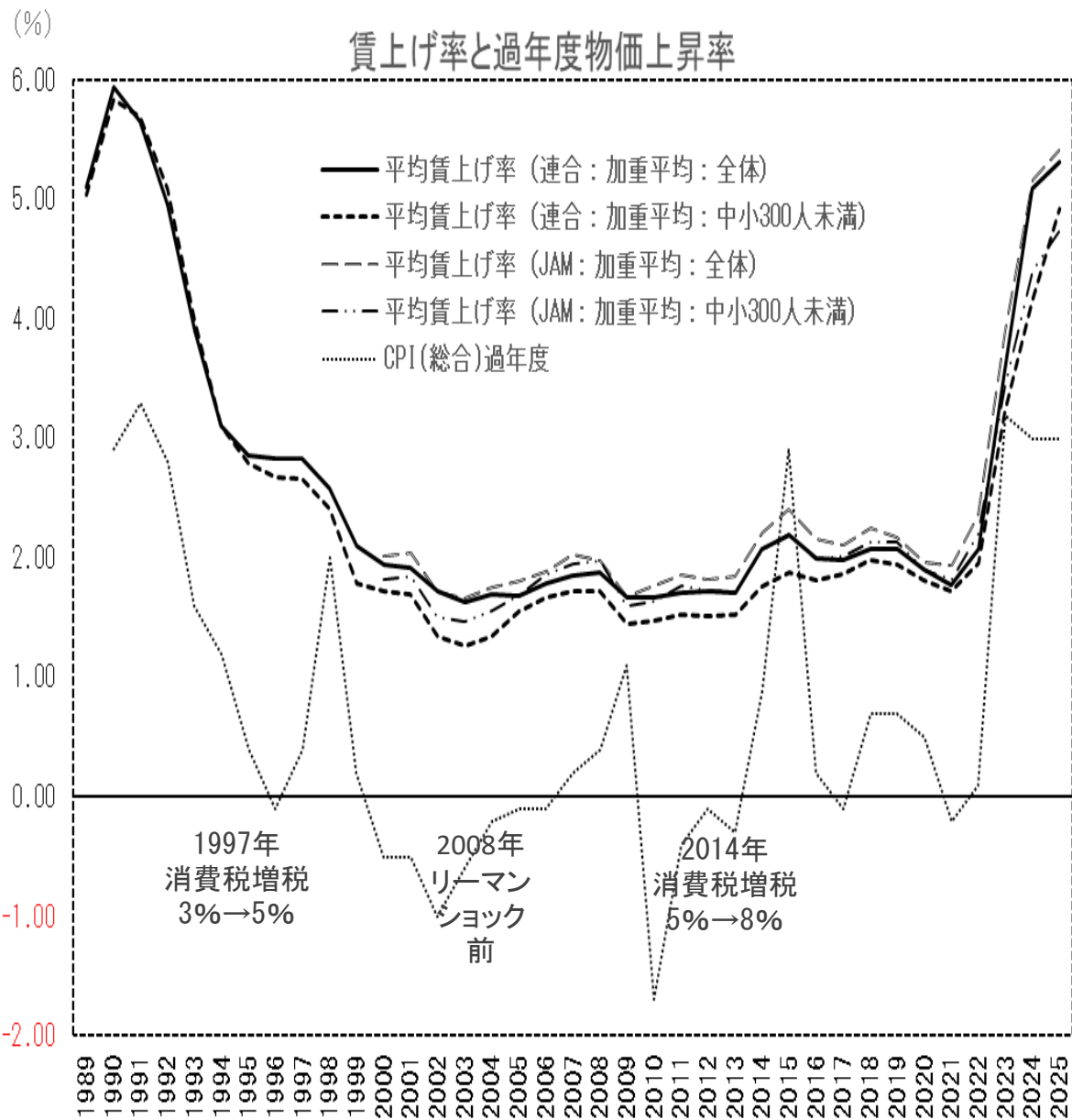
※シャドー部分は景気後退期、中小企業は資本金2千万円以上1億円未満

【賃金実態】

- ・ 規模間格差拡大
- ・ 労働分配率低下
- ・ 世界に見劣りする賃金



【中期的な情勢・賃上げ率の経緯】



賃金推移から見る規模間格差

		2004	2014	2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	159,715	164,213	169,309	172,592	175,565	183,921	195,984
	300未満	156,567	163,984	167,335	169,143	171,650	175,364	183,067
	1000以上	159,100	165,004	172,517	176,979	179,717	189,400	203,725
30歳	全体	245,730	254,568	260,550	262,732	265,999	274,525	287,939
	300未満	229,557	229,659	237,768	238,014	239,123	244,700	252,478
	1000以上	252,777	266,694	272,796	274,400	276,463	288,096	303,354
35歳	全体	297,543	286,939	298,418	299,534	302,290	309,453	321,589
	300未満	267,398	255,402	264,846	264,408	265,549	270,621	278,231
	1000以上	308,463	303,052	317,543	317,660	318,415	328,332	342,504
45歳	全体	353,102	344,544	336,897	337,098	338,765	346,172	357,115
	300未満	311,507	298,918	304,469	302,753	302,001	307,125	313,207
	1000以上	370,654	361,487	355,847	356,139	356,994	367,914	380,941
全年齢平均	全体	304,635	299,046	303,304	304,621	307,687	315,228	326,497
	300未満	274,119	264,041	273,622	273,283	275,457	280,801	288,663
	1000以上	317,914	315,728	320,125	320,638	321,868	333,183	345,461

※組合員賃金全数調査所定内賃金（平均）・移動平均（前後各2年）

		2004	2014	2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	-615	791	3,209	4,387	4,152	5,479	7,741
	300未満	2,533	1,020	5,182	7,836	8,067	14,036	20,658
	1000以上	0	0	0	0	0	0	0
30歳	全体	7,047	12,126	12,247	11,668	10,464	13,571	15,415
	300未満	23,220	37,036	35,028	36,386	37,340	43,396	50,876
	1000以上	0	0	0	0	0	0	0
35歳	全体	10,920	16,113	19,126	18,126	16,124	18,879	20,914
	300未満	41,064	47,649	52,697	53,252	52,865	57,711	64,273
	1000以上	0	0	0	0	0	0	0
45歳	全体	17,551	16,943	18,950	19,041	18,229	21,742	23,826
	300未満	59,147	62,570	51,377	53,386	54,993	60,789	67,734
	1000以上	0	0	0	0	0	0	0
全年齢平均	全体	13,278	16,682	16,821	16,017	14,181	17,954	18,964
	300未満	43,794	51,687	46,503	47,355	46,411	52,381	56,798
	1000以上	0	0	0	0	0	0	0

※各年の「規模：1000人以上」を基準とした、「300人未満」「全体」との賃金差

【経営と配分の変化】

●長期的情勢

(超少子高齢化)

- ・労働力人口の減少
- ・社会保障など既存の制度・仕組みの維持が困難
- ・国力の維持が困難

GDP維持・向上には
①一人当たり生産性向上
②労働力増

●中期的な情勢

1991-1993 バブル崩壊
1997頃まで 不良債権処理
大手金融機関の破綻
1997 消費税増税
アジア通貨危機
2002-2008 いざなみ景気
実感なき景気回復
2008 リーマンショック
2012.11～
緩やかな景気回復継続中
(実感なき景気回復②?)

経営：経営の変化

---象徴的なカルロスゴーン---
・売上が下がっても利益を出す
・短期利益追求
・時価総額追求
・株主優遇
・役員報酬増
・リストラ
(コスト削減・不採算売却・人件費抑制・設備投資減)

労働者：賃金デフレ

1997～
・正規から非正規の置き換え
・成果・役割給への変更
・格差の拡大

配分のゆがみ

- ・労働分配率の低下
- ・企業の内部留保増
- ・株主配当増
- ・役員報酬増
- ・円安による輸出産業の利益増
- ・取引慣行による配分のゆがみ

2014年春闘

2013年政労使会議
開催
賃上げによるデフレ脱却をスタート

2015～2022年春闘

- ・賃金改善の継続
- ・中小の賃金改善額が大手を上回る
しかしながら
- ・賃上げの広がりは一時的
- ・格差は縮小していない
- ・個人消費は伸びない

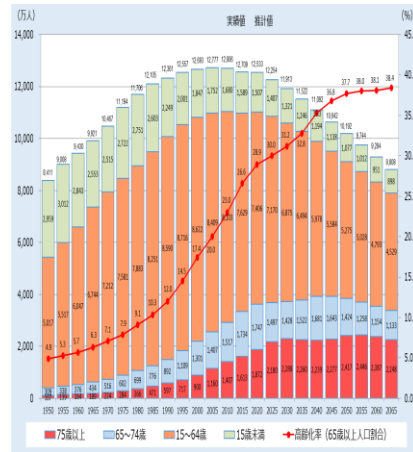
2023～2024春闘

2年連続で高い賃上げを実現
しかし
実質賃金はマイナスのまま、企業体力の差などもあり、
大手が中小の賃金改善額を上回り、より規模間格差が大きくなった
今後も継続的な賃上げ、格差是正による生活向上、経済の好循環が求められる

アフター
コロナの対応
急激な
経済の悪化

【中小企業の現状】

【日本の人口の年次推移と将来推計】



● 中小の現場

- ① 受注あれど値下げ要請
- ② 短納期化⇒工程の過密
- ③ 部材の遅れ

● 零細企業の廃業

- ① 後継者不足
- ② 技能継承不足

一人当たりの
生産量の増加

雇えない
人を雇わない

肉体的精神的な衰弱
メンタルヘルス問題・・・
離職・・・

負の連鎖

熟練工不足
技能継承不足

長時間労働・・・
残業・休出対応
過重労働

● 今後も人材確保の課題は継続

- ・生産年齢人口の減少は1990年代後半から
- ・高齢者・女性の参加により就業者数は増加 ← ただし、限界はある
- ・2020年高校卒業の内、工学科は7.5%
- ・新卒採用の勤続3～4年の離職率（高卒37.6%・大卒30.0%厚労2021年）

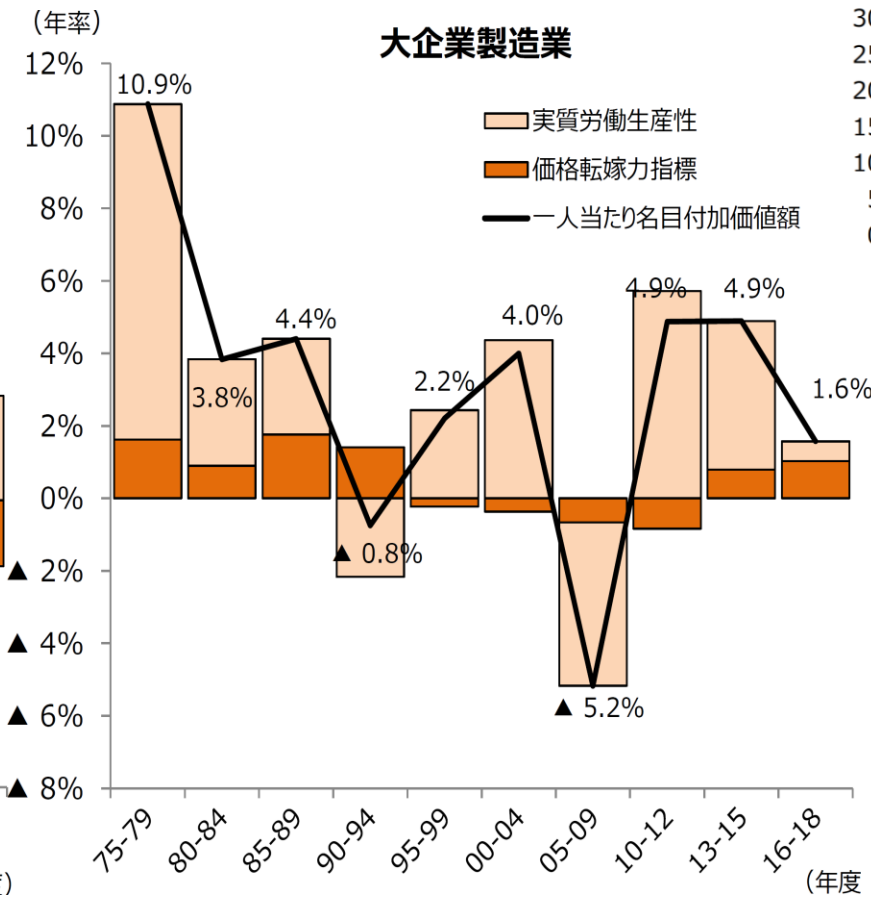
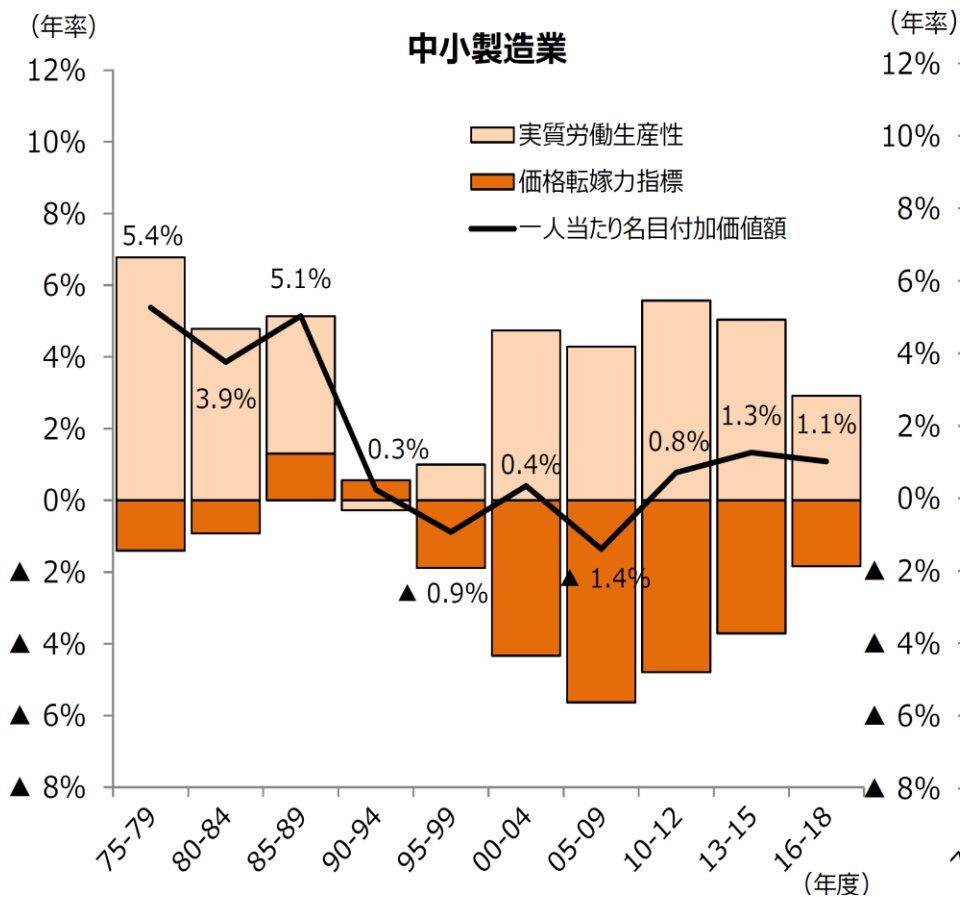
物価上昇と円安により
更に拍車がかかっている

中長期的には
中小企業の
事業継続・発展の危機

中小企業が支える
当該産業の
継続・発展の危機

日本の
ものづくり産業の
危機

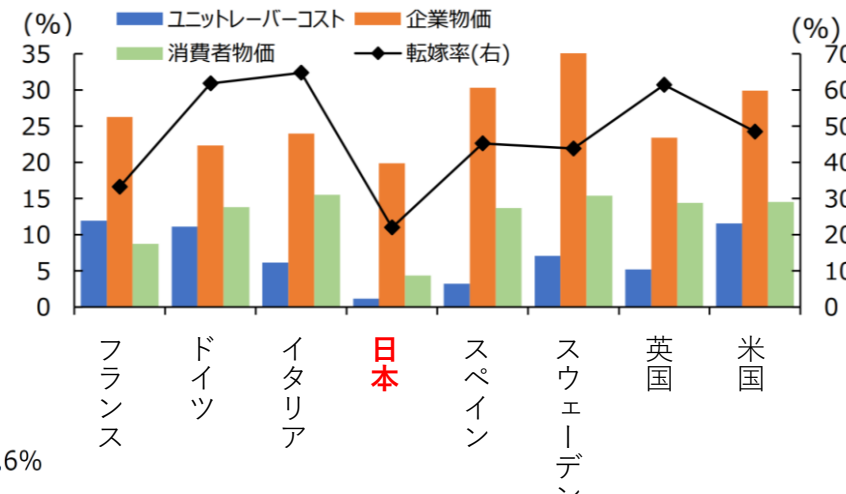
【取引環境の課題①】



出所：中小企業庁「大企業と中小企業との新たなパートナーシップ構築に向けて」

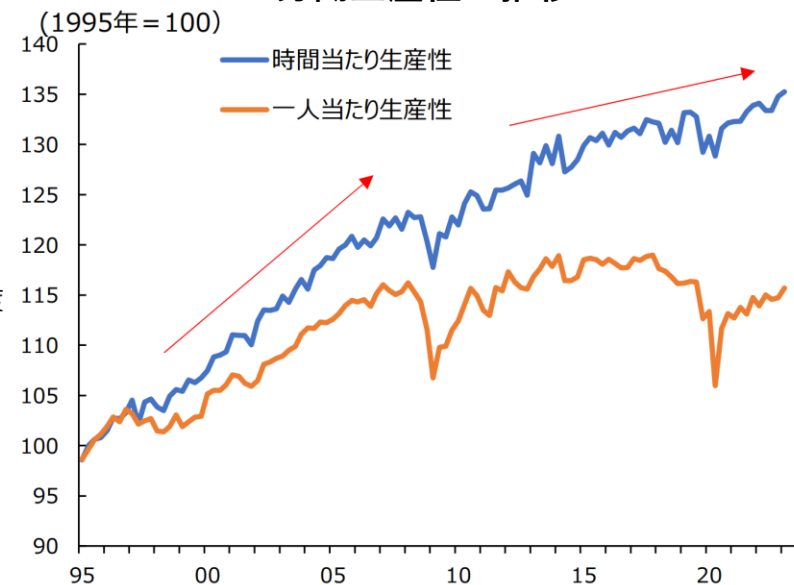
- 中小企業の労働生産性は、実質労働生産性が上昇する中、価格転嫁力が低迷し伸び悩んでいる。
- リーマンショック時には、中小製造業の価格転嫁力が大きく低迷した。

価格転嫁状況の国際比較



出所：OECD Stat. 日本銀行 総務省
※転嫁率 = 消費者物価指数 / 企業物価変動率

労働生産性の推移

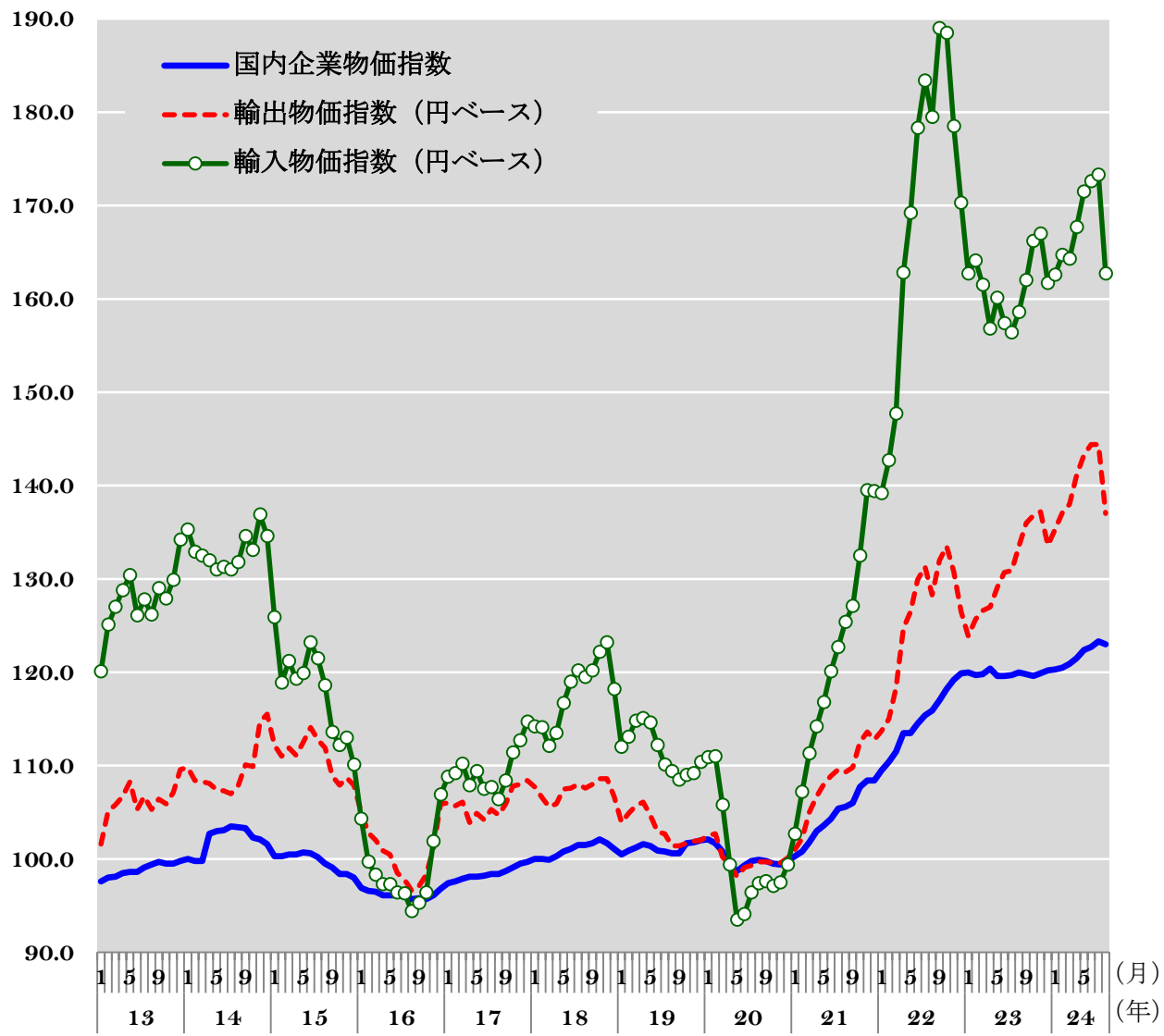


出所：内閣府、厚生労働省、総務省より作成 9

【取引環境の課題②】

(2020年=100)

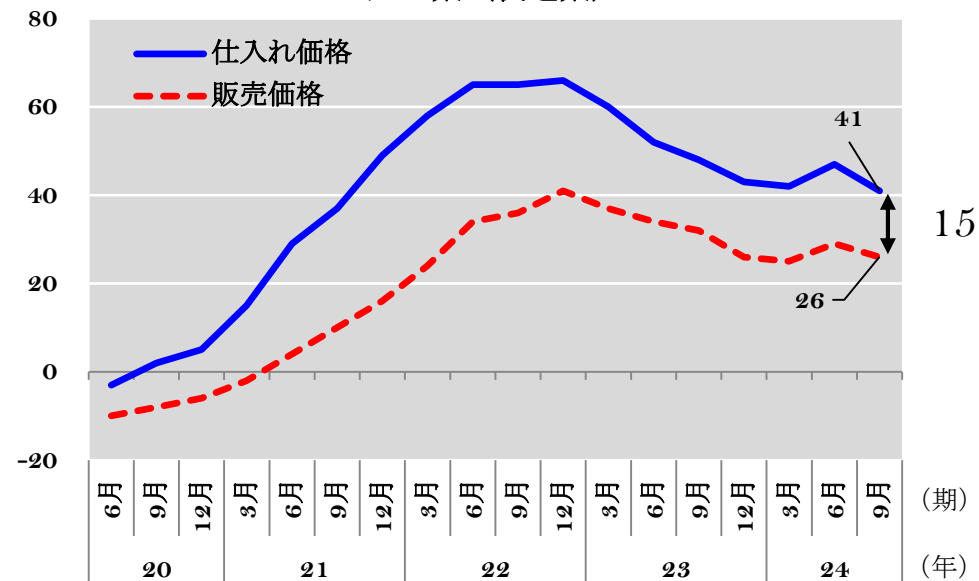
企業物価指数の推移



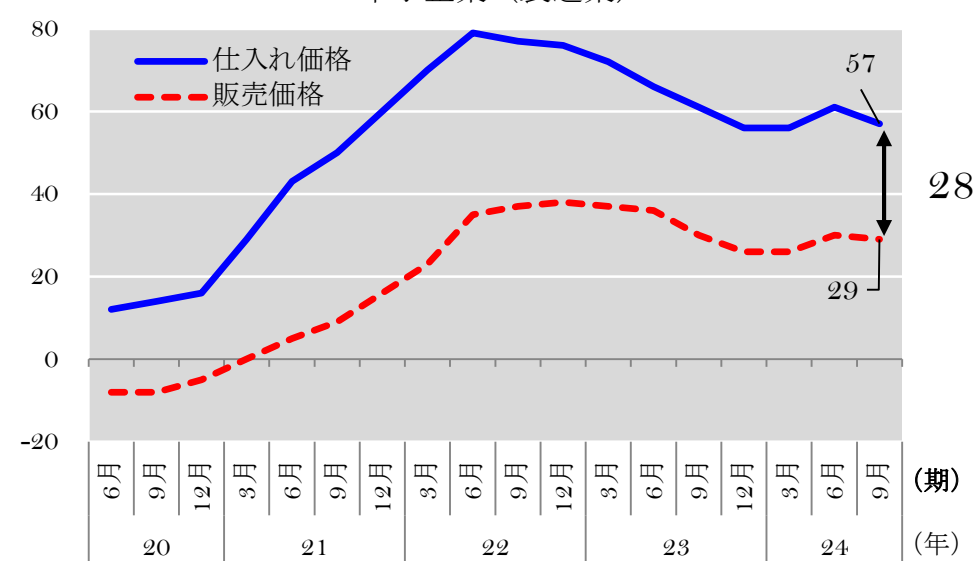
出所：日本銀行「企業物価指数」「短観」

規模別価格転嫁の状況

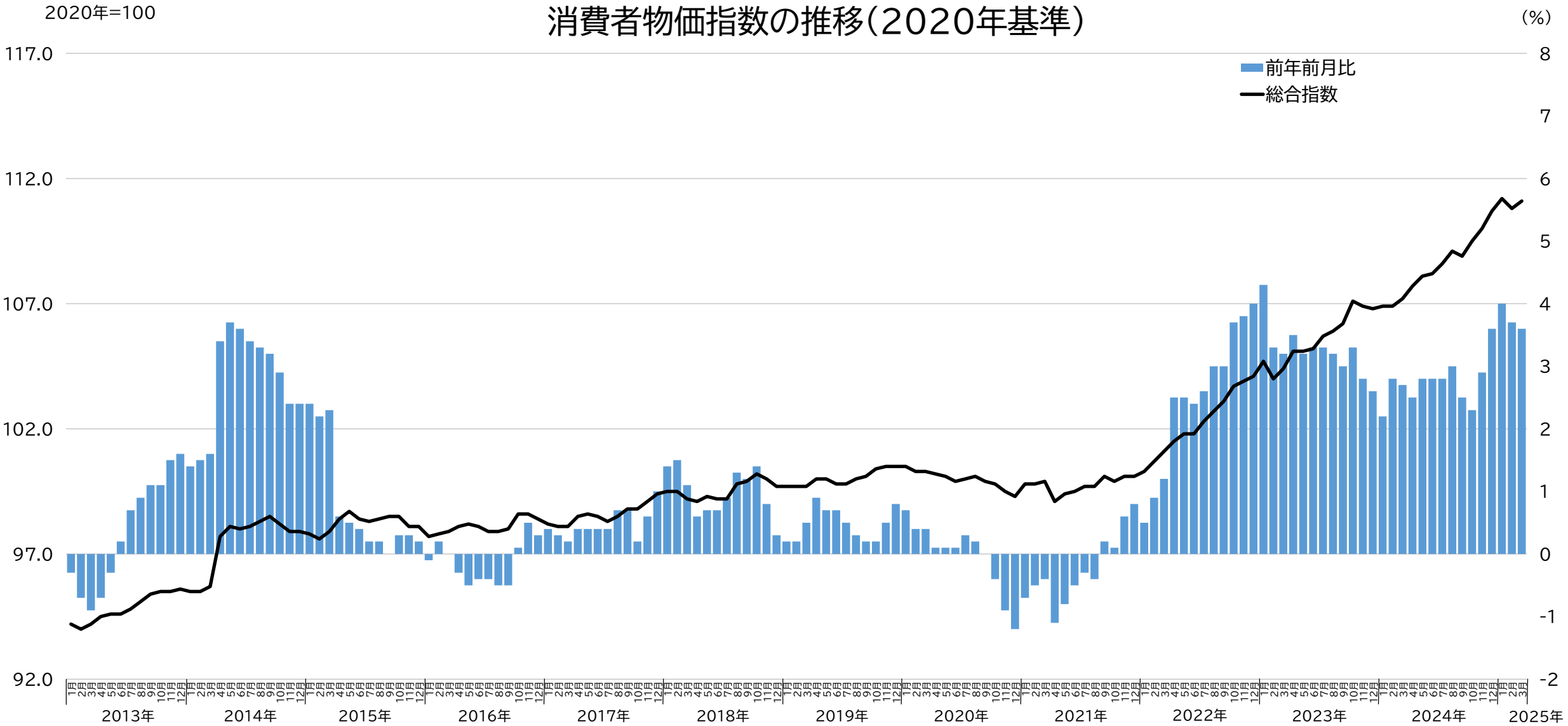
大企業（製造業）



中小企業（製造業）



【消費者物価指数の推移】



3. J A Mと職場の取り組み

●長期的な分配のゆがみ

- ①法人企業現金・預金増
- ②労働分配率は低下
- ③規模間・雇用形態間格差の拡大
- ④賃金水準は低下
- ⑤国際的に見劣りする賃金

●ひっ迫する雇用情勢 (労働力不足)



【求められること】

●国民生活の維持・向上に向け 日本経済に求められているもの

- ① 実質賃金の維持・向上
- ② 「底上げ」「底支え」「格差是正」
- ③ 生産性の向上
- ④ 「経済の自律的成長」
- ⑤ 「社会の持続性」

実質賃金を維持・向上し、分配構造の転換につながる
「人への投資」が必要

【J A Mの取り組み】

●中長期的視点の企業経営への転換

- ①人への投資（中長期的な賃金政策）
- ②あるべき「働き方」の追求
- ③教育訓練への投資・設備への投資
- ④資産活用を含めた製造原価の検証、収益性の再評価
- ⑤生産性の向上



●社会的公正労働基準の確立 -格差是正の取り組み-

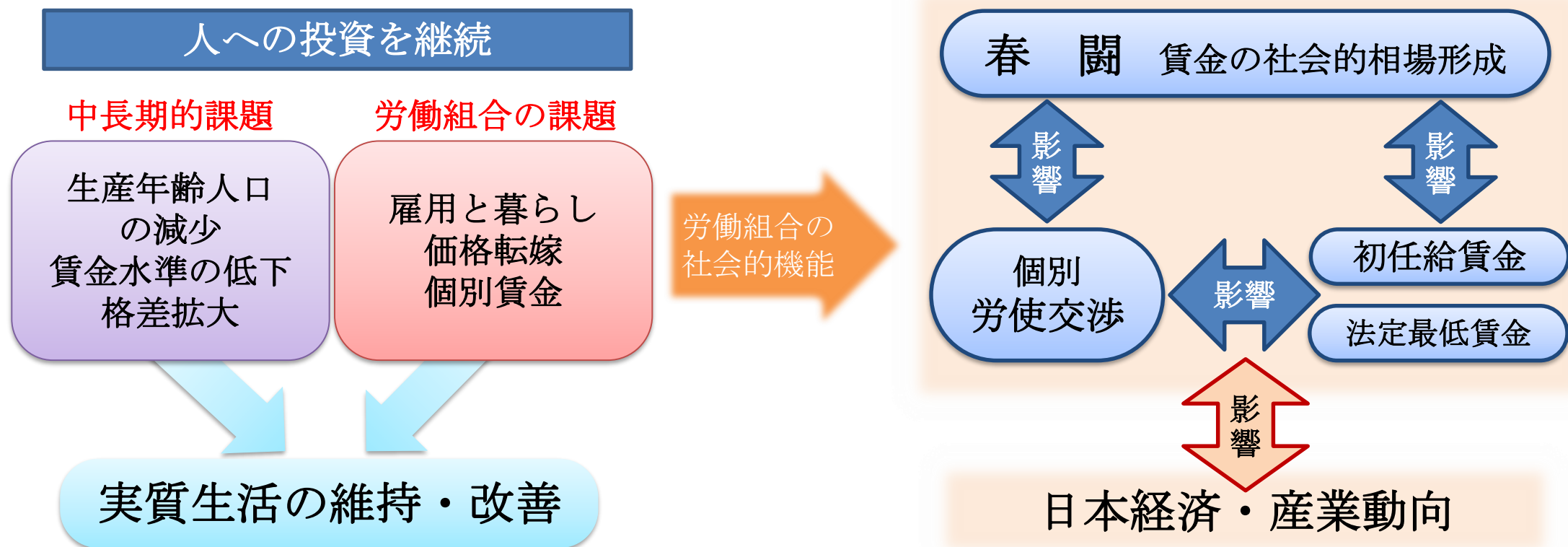
- ①賃金水準にこだわる取り組み(個別賃金)
- ②労働条件の平準化
- ③労働法制改革

●「価値を認めあう社会へ」の実現 -公正な取引慣行の確立-

- ①「労働」「製品」に対する適正な評価
- ②組合⇒会社⇒取引先への要請行動
- ③業界団体、行政による環境整備

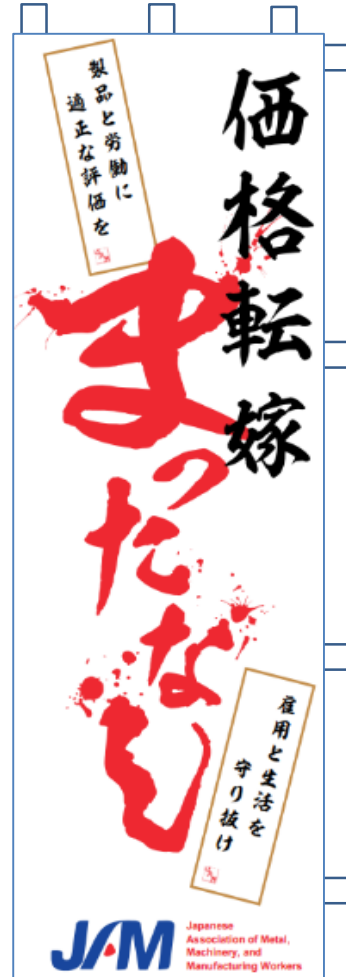
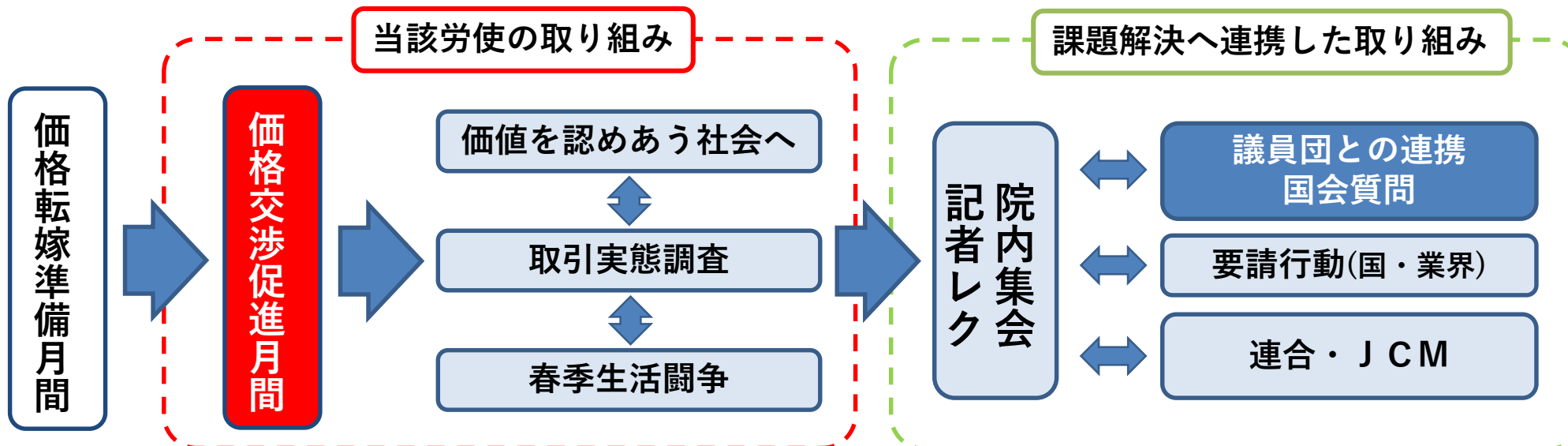
【春季生活闘争の取り組み】

生活向上を実感でき、格差拡大を許さない賃上げを定着させる。「価格転嫁」を進め「持続可能なものづくりへ」の実現に向けて、「ブレずに是正」に取り組む。



【価値を認めあう社会へ実現本部の取り組み】

- 国内企業物価指数は2020年基準で1.26倍となっている。
輸入企業物価指数では1.38倍を示しており深刻な事態が継続している。
- 中企庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」では、「全て価格転嫁出来た」と答えた企業は4分の1、「全く価格転嫁出来ず」が2割、状況は改善してはいるが、転嫁できない企業との二極化が窺われる。
- 「価格転嫁まったなし院内報告会」において、下請法改正案の施行期日では、改正法による効果は2026春闘に間に合わず、議員と連合・JAMの総力を結集して何としても修正させる必要がある。



【価格転嫁に関する動き】

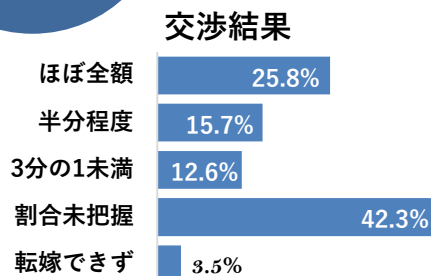
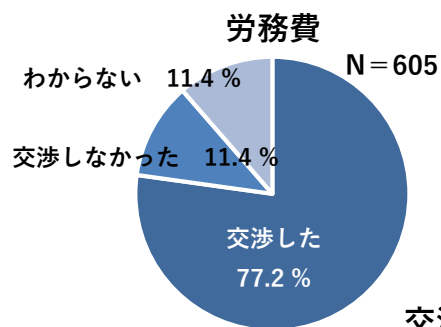
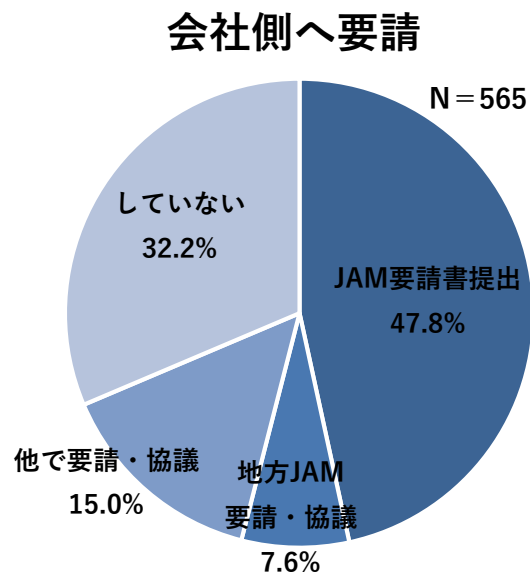
下請法の改正について

改正後の略称を「中小受託取引適正化法（取適法）」とすることや、**2026年春季生活闘争の交渉時に効果を発揮できるよう、2026年1月1日を施行日とする**修正案が決議された。

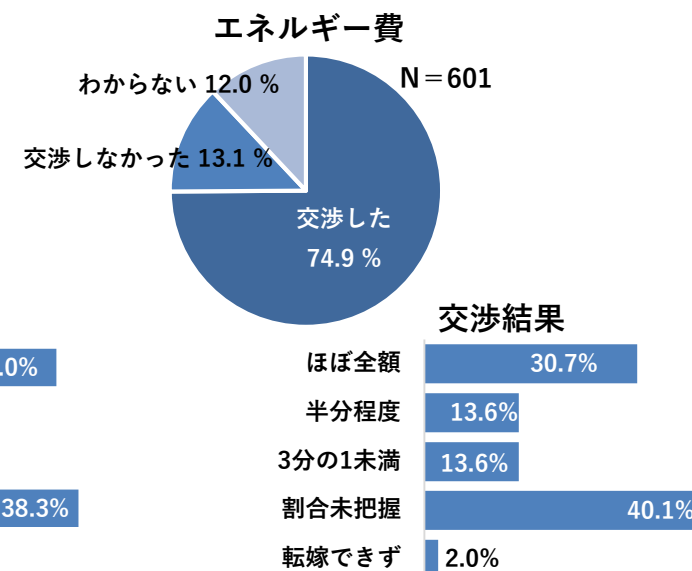
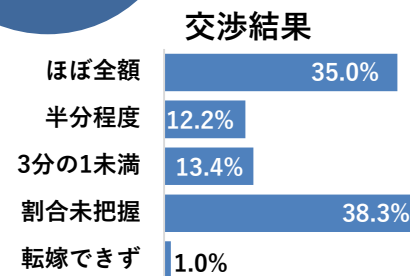
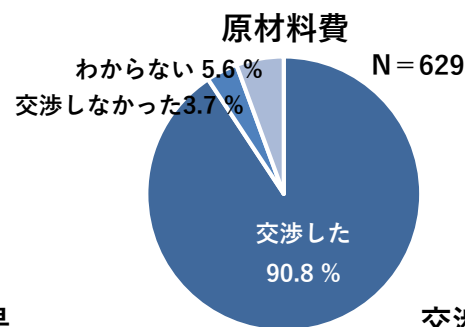
「公正取引委員会の体制の抜本的強化」や、中小企業の公正な市場環境とセイフティネットの整備に向けて「**中小企業憲章の理念を踏まえた取引慣行の実現**」など11項目の**付帯決議も採択**された。

中小企業憲章において、「困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく」との理念が示されていることを踏まえ、我が国の経済活力の源泉である中小企業が、その力を最大限発揮できるよう、労務費や原材料費、エネルギーコストの価格転嫁をさらに推進するため、必要な措置を検討すること。

JAMにおける価格転嫁の現状



取引先への要請結果



【2025年春季生活闘争の結果】

規模別の賃金改善額

	300人未満	1,000人以上	差 額 (300人未満－1,000人以上)
賃金改善額 (ベア額)	8,643円	14,293円	-5,650円
平均賃上げ額 (構造維持分+ベア額)	12,044円	18,049円	-6,005円

出所：J A M「2025年春季生活闘争状況報告No.18」から作成

価格転嫁の成否と賃金改善

	価格転嫁できない (3分の1未満※)	価格転嫁できた (半分以上転嫁できた)	差 額 できた－できない
賃金改善額 (単組数)	7,386円 (49)	9,417円 (169)	+2,031円
平均賃上げ額 (単組数)	11,008円 (65)	13,304円 (211)	+2,296円

出所：J A M「第52回景況調査結果」と「2025年春季生活闘争状況報告No.18」から作成
※割合未把握（単組数：262）は除く

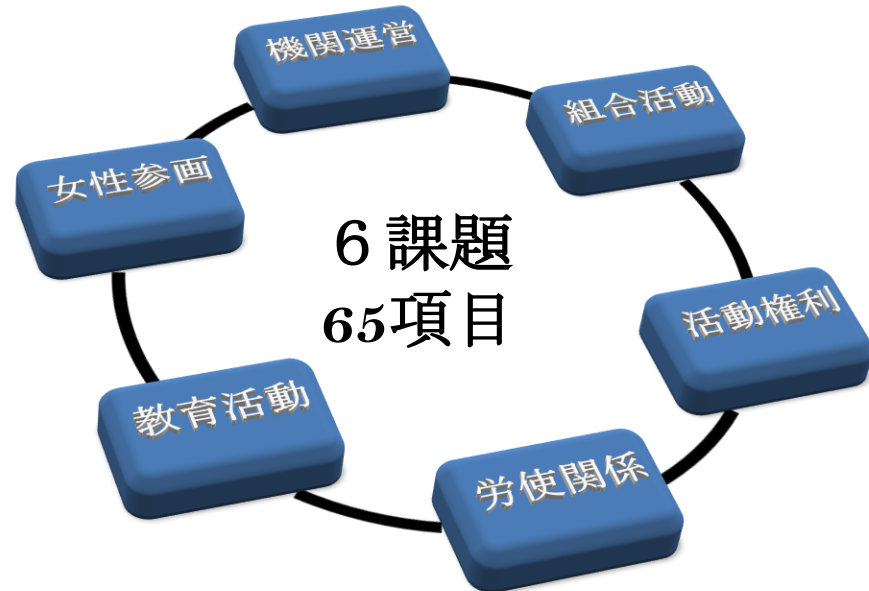


現在の登録数
(2025.5.19現在)
67,452社
うちJ A M加盟企業
356社

【単組への具体的な取り組み・単組活動実態ヒアリング】

全加盟単組を対象に、活動点検・把握のため、聞き取り調査を4年に一度実施

- ① 単組活動実態を把握するオルグ ※オルグは訪問活動のこと
- ② 組織強化活動の構築と単組活動レベルの高位平準化
- ③ 地協担当オルガナイザーと単組執行部の連携強化



【各種調査の実施・実態把握】

- ・賃金・労働条件調査（年1回全単組）
- ・組合員賃金全数調査（年1回全単組）
- ・春季生活闘争・夏季・年末一時金状況（年1回全単組）
- ・労働災害実態調査（年1回全単組）
- ・組織人員調査（年1回全単組）
- ・雇用動向調査（毎月1回全単組）
- ・地協活動実態調査（4年に1回全単組）
- ・景況調査(表：景況関係)（年に2回全単組）
- ・景況調査(裏：価格交渉)（年に2回全単組）

【オルガナイザーの育成】

オルガナイザーには、豊富な知識と経験に裏付けられた判断と行動力、的確な指導・助言が求められるため、研修制度の強化と人材育成に取り組む。



オルガナイザー育成塾

- 中堅・幹部活動家の育成
- 1年間の課題別教育
 - ① 賃金問題
 - ② 組織結成
 - ③ 合理化・企業経営問題
 - ④ 倒産問題
 - ⑤ 組織問題

海外実践研修

- 育成塾卒業生から選抜
- ドイツ I G メタルと連携
- 海外の労働運動から学ぶ
 - ① 組織化手法について
 - ② 組織変革への取り組み
 - ③ 地域活動について

方針に基づく研修会・セミナー

- J A M本部、地方 J A M、単組を対象に階層別教育を強化
- 産別方針の遂行能力と組織運営能力、人材育成能力ほか