

〈有識者アンケート〉

2014春闘の動向と今後の賃金決定の課題

目指すべきは継続的な賃金の上昇

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査部 研究員 尾畠未輝



注目された大手企業のベア復活

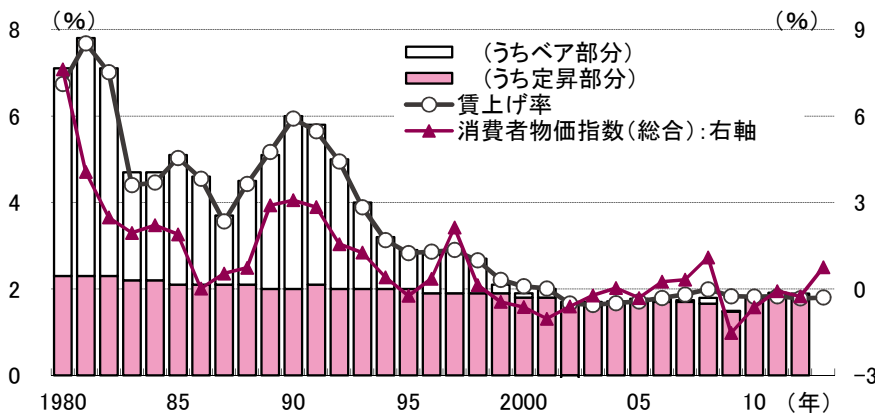
政府が賃上げに踏み込んだ発言をしたのは、今年が初めてではない。安倍政権発足後、間もなく始まった二〇一三年の春季労使交渉（春闘）でも、首相自らが経済三団体（日本経済団体連合会（経団連）、日本商工会議所、経済同友会）に対して賃上げを要請したり、閣僚が特定の企業名をあげて「賃上げを期待している」と述べたりするなど、賃金の上昇に向けて政治力を使用する姿勢がみられた。実際、大手コンビニなどでベアスアップ（ベア）を含む賃上げが実施され、二〇一三年の春闘には明るさがみえた。しかし、業績が好調だった大手自動車各社でさえ年間一時金に対する満額回答にとどまり、多くの企業では例年通り定期昇給（定昇）の維持が中心となりベアは要求段階で見送られた。厚生労働省がまとめた二〇一三年の民間主要企業（資本金一〇億円以上かつ従業員規模一〇〇〇人以上の労働組合のある企業）の賃上げ率は一・八〇%（前年比プラス〇・〇二%ポイント）と、前年

とほぼ同じ水準にとどまった（図表1）。

これに対し今年、年明け以降の本格的な春闘の開始以前から、風向きが大きく変わる傾向がみられた。アベノミクスの始動から一年が過ぎても賃金がなかなか上がらない状況を受けて、政府は賃上げに向けて労使の間に一段と踏み込む姿勢を採った。二〇一三年九月には政府、経営者、労働組合（労組）による「政労使協議」が初めて開かれ、首相は経営者に対して積極的な賃上げを要請した。そして、一〇月には日本電産が大手企業で初めてベア実施の方針を表明したのに続き、一斉回答を前にベアを含めた賃上げに踏み切る企業が出た。二〇一四年の春闘では、労組側が定昇に加えてベアを要求するだけでなく、三月一二日の集中回答日にはそうした要求を概ね認める経営者側の回答が相次いだ。

近年では、傘下企業の業績にばらつきがあることなどを理由に、産業別の各労組組織による統一的要求が見送られていた。しかし、今年には主要な労組組織がベアを含めた賃上げの統一要求を決定した。自動車関連各社の労組による全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）では、水準は各労組に委ねた上でベアが統一要求され、多くで実施の回答を得て妥結した。また、電機各社の労組による電機連合では、ベア相当分として月額二〇〇〇円（要求は同四〇〇〇円）という統一回答となった。経営再建中であるシャープおよびパイオニアの統一闘争からの離脱を認めたものの、一律の水準で妥結したことは大いに評価できる。もっとも、消費税率引上げを加味した物価上昇に見合った分だけ賃金上がるためには、定昇が例年程度の水準（約

図表1：賃上げ率の推移



(注)「賃上げ率」と「ベア部分+定昇部分」の合計は元統計が異なるため一致しない
 (出所) 厚生労働省「春季賃上げ状況」、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」

一・八%)であれば、ベアは1%以上必要と考えられる。しかし、業績が急改善しており賃上げ動向が注目されたトヨタ自動車労働組合でさえ、要求は一万一三〇〇円(定昇相当分七三〇〇円、ベア相当分四〇〇〇円)だったのに対し、回答は一万円(うち定昇相当分七三〇〇円、ベア相当分二七〇〇円)と下回った。要求水準における賃上げ率のベア相当分は一・二%程度だが、回答水準では〇・八%弱となっている。ベアが実施されてもなお、増税を含めた物価上昇分に見合うだけの賃上げを行える企業は少なく、実質ベースでみた賃金は下がってしまう可能性が大きい。

中小企業への波及は容易ではない

賃金アップに向けた次の課題は、こうした大企業におけるベアを含めた賃上げの動きが、中小企業まで波及するかどうかである。例えば、機械や金属を中心とした中小規模の部品供給者が多く属するものづくり産業労働組合(JAM)では、傘下に加盟する約二四〇〇組合のうち、一〇〇人以下の労組が全体の約六割を占めている。三月三十一時点でJAMに属する一〇〇人以下の労組のうち、要求があったのは三九三組合だが、そのうちベア改善を要求したのは三五八組合と約九割を占めた。しかし、実施と回答したのは一三三組合と要求した三割弱の水準にとどまっております。平均金額も要求の三九三〇円に対し、回答は一五七六円と半額以下になっている。中には、交渉が断念された労組もあり、大企業でみられたような積極的な賃上げの動きが、

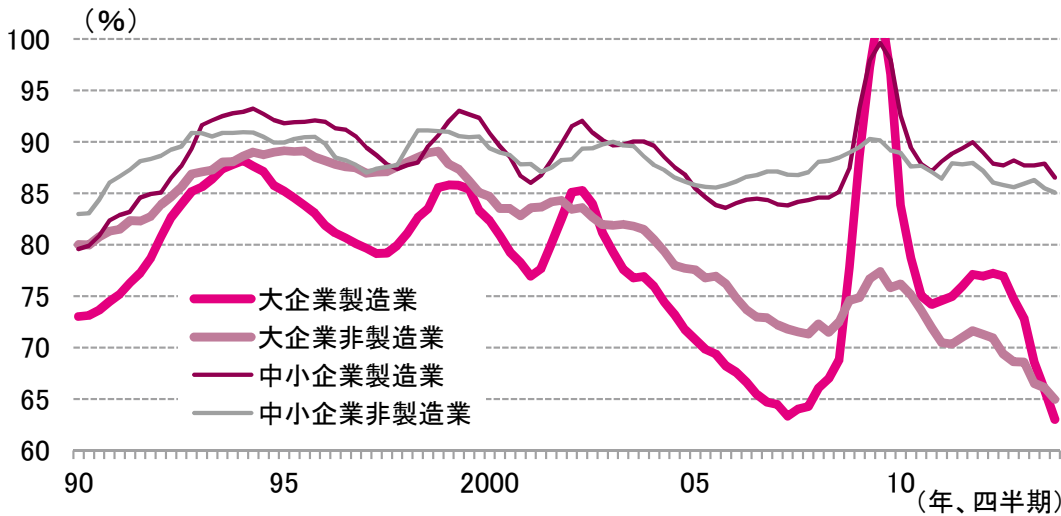
中小企業にまで十分に浸透することは難しいだろう。

財務省「法人企業統計」によると、資本金一〇億円以上の企業における二〇一三年四〜二月期の経常利益は、製造業で前年同期比プラス六五・五%、同規模の非製造業で同プラス二一・四%と大幅に増加しており、大企業での収益改善が顕著である。しかし、多くの大企業が恒久的な人件費の増加に繋がるベアを含めた賃上げに踏み切れたのは、足元でみられる収益の急回復だけが理由ではない。一九九〇年代半ばから二〇〇〇年代前半まで、大企業の売上高人件費率(売上高に占める人件費の割合)は一〇%程度で推移していたが、二〇〇〇年代半ばには人件費の伸び悩みを受けて人件費率が大きく低下し、二〇〇七年度には約八%にまで水準が下がった。その後はリーマン・ショックの影響で売上高が急減したため人件費率は一時的に上昇したが、均してみると緩やかに低下しており、徐々に人件費抑制効果が強まっていた。さらに、資本金一〇億円以上の企業について、収支が均衡する点を示す損益分岐点比率(売上高に占める損益分岐点売上高の割合)の推移をみると、製造業では二〇〇〇年代半ばに大きく低下した後、リーマン・ショックによって急上昇した(図表2)。しかし、その後は迅速なコスト削減努力もあってすぐに低下し、足元では過去最低水準となっている。また、非製造業でも一九九〇年代後半以降、損益分岐点比率は均してみると緩やかに低下している。つまり、採算に見合うための売上高に對して、実際の売上高が大きく上回る

ようになってきており、大企業では賃上げのための人件費の支払い余力が増していたとみられる。

一方、中小企業は大企業と比べ収益の改善が遅れている。資本金一千万円以上一億円未満の企業における二〇一三年四〜二月期の経常利益は、製造業で前年同期比プラス一三・一%、非製造業で同プラス三・七%と増加しているものの、大企業と比べると伸び率は小さい。また、売上高人件費率は一九九〇年代終盤以降二〇%弱で推移しており、大企業と比べて水準が高い上、近年は一段と上昇傾向にある。さらに、損益分岐点比率もリーマン・ショック直後を除き、製造業および非製造業とも九〇%弱で横ばいの動きとなっており、足元でもそれほど低下していない。また、大企業の賃上げ動向を見据えてから交渉を始める中小企業では、増税後の四月以降に労組からの要求が行われる場合も多いため、景気が一時的に落ち込んでいる中で、より賃上げが難しくなる

図表2：損益分岐点比率の推移



(注) 損益分岐点売上高=固定費÷{1-(変動費÷売上高)}、後方4四半期移動平均
大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1億円以上10億円未満
(出所) 財務省「法人企業統計」

可能性がある。厚生労働省「賃金引上げの実態に関する調査」によると、二〇一三年に賃上げ交渉があった労組のうち、要求時期が四月以降であった企業の割合は全体の二七・〇%であった。企業規模五〇〇人以上では六・九%であったのに対し、同一〇〇〜二

九九人では一七・九%と水準が高い。とくに、増税による収益悪化の影響は中小企業にしわ寄せされやすく、中小企業ではベアはおろか定昇の維持や賃上げに関する交渉を行う余裕さえないところもあるだろう。

さらに、厚生省の同調査では、企業が賃金の改定を決定する際に重視した要素（複数回答計）も聞いているが、二〇一三年でもっとも多かったのは「企業業績」であり、企業規模にかかわらず同じである。一方、企業規模一〇〇〜二九九人で二番目に多い回答は「労働力の確保、定着」で二一・九%となつている（企業規模五〇〇〇人以上では七番目で一〇・七%）。足元では景気の持ち直しを受けて雇用環境が緩やかに改善しており労働需給がタイト化しているが、中でも中小企業では雇用の不足感が強い。例えば、日銀短観一二月調査における中小企業の雇用判断DI（過剰）から「不足」を引いた値、%ポイント）はマイナス一五と、大企業のマイナスイクと比べマイナス幅が大きい。とくに非製造業はマイナスイクと、二〇一一年一二月調査以降「不足超」が続いており、人手不足は深刻である。また、厚生労働省「一般職業紹介状況」における事業所規模五〜二十九人の新規求人倍率は、二〇一三年は前年比プラス一〇・六%と四年連続で増加し、うち直近三年間は二桁増となつている。

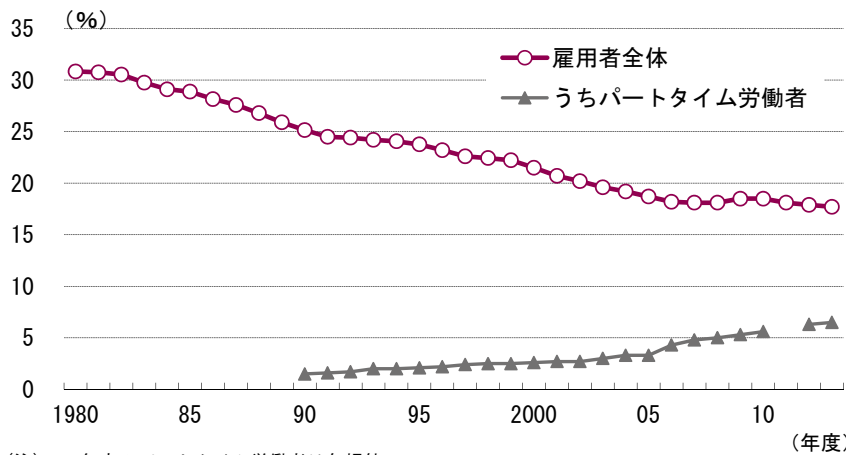
このように、雇用不足感が強まる中小企業では、大企業のように従業員に対する利益の還元という意味合いではなく、雇用流出を阻止するために賃上げが必要な状態となつている。収益

が改善していても先行きが不安で賃金を上げられない」という大企業と、賃金を上げたたくても収益が乏しく上げられない」という中小企業では、状況は大きく異なる。

賃上げ率は上がっても賃金は上がらない可能性

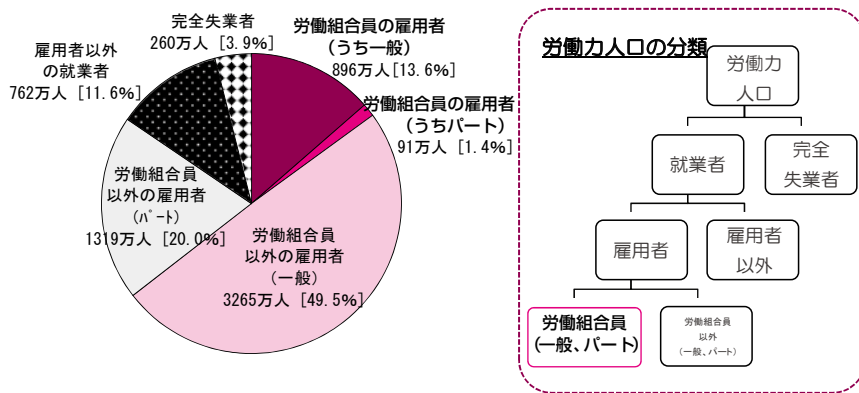
近年では、労組に属さない労働者が増えており、賃上げ率が賃金の増加には繋がりにくい状況となつている。厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、二〇一三年六月末時点における労働組合数（単一労組）は二・六万組合、労働組合員数（同）は九八七・五万人と、ともに前年と比べて減少している。一九七〇年頃は三五%程度だった推定組織率（総務省「労働力調査（労働）」における雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、二〇一三年は一七・七%にまで低下した（図表3）。二〇一三年六月の労働ベースでみた雇用者数は五五七・一万人であり、労働組合員以外の雇用者数は四五八・四万人と算出される（図表4）。また、雇用者以外にも自営業主など雇用者以外の就業者や

図表3：推定組織率の推移



(注) 11年度のパートタイム労働者は欠損値

図表4：労働力人口の構成



(注) 2013年6月時点、[]は労働力人口全体に占める割合 (出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省「労働力調査」

完全失業者といった労働組合員に属さない労働力人口が約一〇〇〇万人程度存在している。とくに中小企業では労組が無い企業で働く労働者がほとんどであり、企業規模が小さいほど推定組織率の水準は低い。企業規模別に民営企業の推定組織率（単位労組）をみると、一〇〇〇人以上でも四四・九%と半数以下であるのに対し、一〇〇人〜九九九人では一三・一%、九九人以下では一・〇%とほとんどゼロに近い。このため、労使交渉そのものが行われない企業も多く、発表される主要企業の賃上げ率ほどには賃金が上がらない実態となる可能性が高い。

実際、二〇〇〇年代以降も賃上げ率は定昇を中心に二%弱で推移してきたが、厚生労働省「毎月勤労統計」における一人あたり賃金（現金給与総額）は一九九七年をピークに足元までほぼ一貫して下がり続けている。二〇一三年の一人あたり賃金は前年と同水準にとどまったが、一九九七年と比べるとマイナスイクと比べると大幅に減少した。もともと、一般労働者に限ってみると二〇一三年は前年比プラス〇・七%と増加しており、一九九七年比でもマイナスイクと減少幅は小さい。また、パートタイム労働者については、二〇一三年は前年比マイナ

ス〇・六%と二年ぶりに減少しているものの、平均してみると増加傾向が続いており、一九九七年比ではプラス二・八%と増加している。各労働者の一人あたり賃金がそれほど減少していないにもかかわらず全体で見ると大きく下がった背景には、賃金水準が低い短時間労働者のウエイトが高まったことがある。経済の低迷が長く続く中、企業は人件費抑制姿勢を徐々に強めるようになり、雇用の非正規化が大きく進んだ。労働ベースでみた、二〇一三年平均の雇用者数(除く役員)は五二〇一万人だったが、そのうち非正規の職員・従業員は一九〇六万人(前年差、プラス九三万人)と雇用者全体の三六・七%を占め、水準は過去最高となった。一九九七年から二〇一三年までの賃金の減少分(マイナス二・八%)のうち、マイナス九・六%ポイントが一般労働者から短時間労働者へのウエイト変化に起因すると試算できる。つまり、過去一六年の間に、非正規雇用の拡大によって一人あたり賃金は年平均マイナス〇・六%ずつ押し下げられてきたのである。

このため、賃金全体を上げるためには、非正規雇用の拡大に歯止めを掛けるか、非正規雇用の待遇を改善させる必要がある。二〇一四年の春闘では、非正規雇用の賃金にも改善の兆しがみられる。

連合による回答速報によると、四月一日時点で、非正規賃金(時給)の賃上げ要求があった二七一組合のうち、一二九組合で回答・妥結しており、平均時給の引上幅(加重平均)は、要求(二六・二二円)は下回ったものの、

一二・二九円(約一・四%程度に相当)となっている。販売やサービスといった多くの非正規雇用者を有する労組が中心となり、賃金アップの動きが出始めたことは望ましい。非正規雇用でも賃金が上がりがつつある背景には、このところ労働需給がひっ迫しており、とくにパートタイム労働者などでは人手不足が深刻になっていることがある。二〇一三年平均の有効求人倍率は、正社員では〇・五五倍であったのに対し、パートタイム労働では一・二四倍であり、二〇一四年二月は一・四九倍(季節調整値)にまで高まっている。非正規雇用者の賃金に上昇圧力が掛かる中、業績の好調な業種や企業が賃上げに踏み切ったとみられる。

もともと、先にみたように二〇一三年の雇用者全体でみた推定組織率は一七・七%だったが、短時間労働者に限るとたつた六・五%にとどまる。そこで、昨年一二月、連合は「二〇一四春季生活闘争——非正規共闘方針」をまとめ、「非正規、組合員であるか否かを問わず、同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場の実態を踏まえて、『職場から始めよう運動』の展開をはかる」とし、「すべての非正規労働者の均等・均衡処遇の実現に向けて取り組むことを基本」と掲げた。具体的には、正社員や無期労働契約への転換による雇用の安定や、昇給ルールの導入・明確化や一時金の支給による均等・均衡処遇などを重点項目とした。しかし、企業による非正規雇用の需要が強い理由は、そのコストの低さが大きな要因である。二〇一三年時点の年収を基に、二〇歳から五

九歳まで働いた場合の生涯所得を試算すると、一般労働者(うち正社員・正職員)では二億二四三〇万円であるのに対し、短時間労働者では四六六〇万円と約五分の一の水準にとどまる。非正規雇用の賃金を無理に上げようとすれば、その分、他の労働者の雇用や賃金などにしわ寄せが生じかねない。さらに、連合は「時給が八〇〇円に達していない組織は八〇〇円をめざし、時給が八〇〇円に達している組織は『誰もが時給一〇〇〇円』をめざす」としている。しかし、二〇一三年一〇月時点における最低賃金は時給七六四円と、政府が目指していた前年比プラス二%(プラス約一五円に相当)はギリギリ達成したものの、目指すハードルは高い。

来年度以降も賃上げを継続することが重要

近年では雇用形態や賃金体系が多様化する中で、春闘の存在意義は変わりつつあった。とくに、リーマン・ショック以降は雇用維持が優先されワーク・ライフ・バランス等への関心も高まり、賃上げが交渉の中心となることは少なくなっていた。民主党政権下にあった二〇一一年の春闘では、経団連は「賃上げを横並びで交渉する時代は終わった」として、春闘を「春の労使パートナーシップ」と名称を変え、労働者全体の問題について幅広く話し合う場にするべきだと主張していた。

そうした状況が続いていた中で、二〇一四年の春闘が例年とは大きく異なる様相をみせたことは確かである。デフレ脱却を目指す政府が、賃金アップ

のためにかつての労組の役割を担ったともいえるだろう。

しかし、基本的に賃金が持続的に増加するためには、景気の回復を背景に労働需給がひっ迫し、企業収益が継続して増えることが必要である。そして、先行き不透明感が払しょくされ、企業が自律的に人件費抑制姿勢を和らげなければ、賃金が一時的に増えることはあっても増加基調は続かない。

四月一日、ついに消費税率が八%へと引き上げられた。これまで景気を押し上げてきた個人消費が一旦は大きく落ち込むことが避けられない。もともと、世界経済の回復を背景に外需が下支えとなり、景気の底割れは回避できる見込みだ。しかし、足元で輸出の伸び悩みが続いている。内外需とも持ち直しが遅れると、アベノミクスが目指す好循環にうまく入ることができず、景気の低迷が長引いてしまうリスクがある。その場合、二〇一五年の春闘は再び厳しいものとなり、賃金の増加が一過性に終わってしまうことになりかねない。

プロフィール

尾島未輝 (おはた・みき)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査部 研究員。雇用・賃金、個人消費などを中心に国内マクロ経済分析に従事。労務行政研究所「労政時報」へ定期寄稿およびコラム連載。「日本経済新聞・ゼミナール」賃金は上がるのか(二〇一三年九月)連載、「中央公論」政治力の行使で企業は変わるか(二〇一四年一月号)執筆。

二〇一四春闘の動向と今後の賃金交渉の課題

法政大学大原社会問題研究所 兼任研究員 金子良事

春闘とマクロ経済政策

今年の春闘は世間の注目を浴びた。

なぜ、注目を浴びたのかは明らかである。安倍首相が主導する金融緩和のマクロ経済政策が一定の成功を収め、アベノミクスの第二ステージとして賃上げを労働組合と財界に要請したからである。二〇一三年の春闘で組合は持続的成長を成し遂げるために賃上げを要求しており、初手のコンビニが好調であったにもかかわらず、それを全体に波及させることが出来なかった。当初安倍首相からの賃上げ要請に、連合の古賀会長は「賃上げは労使の問題であり、政府が介入する問題ではない」と主張したが、結局、政労使会議を通じて賃上げの合意が行われたことが組合にとっても春闘の援護射撃になった。

今年、二月までの争点は経営側がベースアップを容認するか否かであった。「ベース」という概念は単に経営側の支払い能力の問題にとどまらない。歴史的に見ると、事業所の賃金総額を稼働延人数で除した平均賃金として、太平洋戦争開戦前夜の一九四〇年に物価政策の一環としての賃金政策の中で編み出されたものである。戦後のハイパーインフレ期には賃金水準として労使の賃金交渉の重要な指標になった。

一九六〇年代から賃金上昇と物価上昇に悩まされた欧米諸国では、物価を安定させるために所得政策が実施された。日本でも六〇年代から七〇年代にかけて所得政策の導入が繰り返され検討されたが、結局、実施には至らなかった。石油危機の翌一九七四年春闘では三〇%を超える賃上げが達成され、それを受けて鉄鋼労連の宮田義二と日経連の櫻田武が賃上げ幅を抑制すべきであるとそれぞれ考えるようになった。

一九七五年春闘では労使双方、一五%以内に収めるという目標を共有し、結果的に物価上昇を収めた。マクロ経済に影響を与える賃金交渉によって、所得政策が代替されたため、これらの一連の動きは日本型所得政策と呼ばれた。このように、春闘は単に労使の賃金交渉であるというだけにとどまらず、マクロ経済政策と密接な関係にあった。

安倍首相は就任から一年半、マクロ経済政策では成功を収めたといつてよい。このまま金融緩和をいつまで続けるべきなのかは議論のあるところだが、二〇一二年一二月の再就任以降、経済が上向いたのは間違いない。少なくとも、現時点では金融緩和政策および賃上げから消費回復という道筋は正しいと言えるだろう。各企業がもう少し回復させるまで増税を待てば、言うこと

はなかった。

春闘までの労働問題の流れ

私は今年の春闘を労働問題の潮目になり得るかどうかという点から注目していた。潮目になるポイントは、一九九〇年代から悪化の一途をたどった労働環境を、社会が転換させようという意識を持つのかどうかにかかっている。

二〇〇〇年代、荻谷剛彦が九〇年代後半に展開したゆとり教育批判から教育格差へ論点を移行させたことによつて、世間の関心は格差社会に向くことになった。その後、良い悪いという価値判断は措くとしても、相対的な格差だけでなく、餓死事件や生活保護水準の引き下げなどで、貧困問題が注目を集めることになった。

労働問題では、一九九〇年代後半からリストラで正社員の首切りが行われ、当時、企業別組合は自分たちの雇用を守ることを重視し、非正規労働者自分たちの利害が対立すると考える向きもあった。二〇〇〇年代に入ると、個人加盟組合のような新しい動きが生まれた。その潮流はリーマン・ショック後のいわゆる派遣切りを受けて、二〇〇八年末に実施された派遣村のうちに象徴的に見ることが出来る。ただし、この時点でも正規雇用と比較して、非

正規雇用の不安定さが注目されただけであった。

しかし、二〇一三年にNPO法人P O S S Eの今野晴貴などが「ブラック企業」を流行させた時点では、非正規雇用の不安定さだけではなく、非正規雇用が増えることで、正規雇用の労働条件も悪化していることが明らかになった。彼らは労働問題と貧困問題が密接に関連していることを現場から発信し続けている。正規雇用と非正規雇用に分断された労働問題が、双方が悪化したことで、両方同じ根を持つ問題であることが認識されつつあると私はみている。

春闘で潮目は変わったのか

多くの人が困難な状況下にいるのに、春闘が潮目となり、反転するのではないかと書いては楽観主義に過ぎるかもしれない。しかし、私は今回の春闘に関係して、ここ数カ月で起った出来事の中にその兆しが見えたのではないかと感じている。

労働側については、昨年の秋までは私もかなり絶望的な観測を持っていた。組合内部で賃金についてのノウハウのみならず、関心が失われていると感じていたからである。この問題意識は組合のベテランにもある程度、共有され



ていたように思う。事実、組合は賃上げ要求をやや低めに見積もっており、年明けになると「こんなに組合員に賃上げ意欲があるならば、もう少し強気で要求すればよかった」という声も聞こえてきたくらいである。多くの組合は大急ぎで学習会を行い、賃金のノウハウが重要であるという認識が急速に広まった。

そして、それに呼応するように、新聞も春闘を大々的に取り上げている。相鉄や関東バスなどの争議も改めて注目された。両組合にとってストライキは珍しいことではないが、春闘の文脈で語られたことで、改めてストライキが交渉手段の一つとして存在することが多くの人に認識された効果は大きい。

このような中で運動の機運が高まっていくのはよいことである。加えて、二〇〇〇年代初頭とは違い、非正規労働者の待遇改善を表立って批判することは出来ない。非正規労働者をどうやって包摂し、運動を展開するのか、実務上の課題は少なくないが、一つの方向は見えている。組合が民主的組織である限り、職場の代表性ないしその正当性が問題になり、したがって、非正規労働者の割合が多くなれば、それを組織化せざるを得ないからである。

経営側についてみると、大手一斉回答で一つの流れは出たと見えよう。二月中ごろまでは大手がベースアップを容認するの否かが注目されていたが、回答が出される前に、ベースアップ容認の趨勢が伝えられていた。ベースアップ容認の流れが出来た後は満額回答できる体力がある企業よりも、満額回答が出来なかつた企業、そして、

これから続いていく支払い能力が厳しい企業が重要になってくる。その意味で、注目したいのはスズキ自動車の回答である。スズキは三五〇〇円要求を八〇〇円で答え、その代わりに役員報酬をカットした。昨年の春、若手限定とはいえ、八〇〇円のベースアップを容認してなお経営側が従業員にお詫びをすることが考えられただろうか。確実に潮目は変わったのである。

労働組合運動を再生できるのか

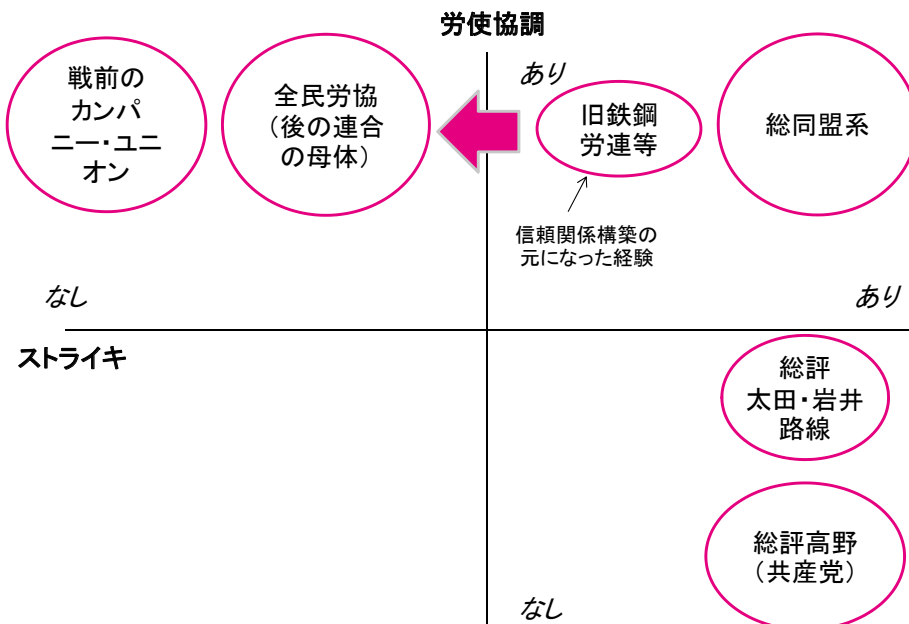
潮目が変わった後の次の課題は、賃金交渉をいかに持続可能で強固な仕組みに作り上げるのかということにある。それは春闘の再生そのものである。春闘が再生できるかどうかは、一にも二にも労働組合運動が再生できるかどうかにかかっている。

日本の労働組合運動は戦前の総同盟（社民右派）は言うに及ばず、総同盟の伊藤卯四郎らに育てられた春闘の生みの親である総評（左派）の太田薫に至るまで、資本主義との対決を標榜していた。とくに戦前の団体交渉制度が法的に確立されていない時期においてストライキは唯一の交渉手段であった。太田の編み出した春闘もまた、その伝統を体現するものとして構想されていた。ただし、ストライキは徹底して実行した結果、下手をすれば、経営側をつぶしてしまう。そのギリギリのラインで成果を取るといのが、太田が考えた基本的な理念であった。しかし、高度経済成長の中で、そうした徹底して戦う理念と経験は忘れ去られ、今の時点から見ると、日本型所得政策とスト権ストで敗退した一九七五年から、

総評は鉄鋼労連などを中核とする全労協（後の連合）に敗れていくことになった。とはいえ、今の時点で長期ストライキを打てる体力を作り、それを軸に賃金交渉をしていくという選択肢はあまり現実的ではない（図）。こうした立場ともつとも対照的なのは、一九七五年の日本型所得政策の立役者となった鉄鋼労連・宮田義二がIMF-JCを作り、全労協を中核とする民間先行の労働戦線統一の流れを作ったことがあげられよう。しかし、鉄鋼も初めからストライキをやっていたいなかったのではなく、ストライキによる挫折から事前の交渉に力を入れて「一発回答」を引き出す方向に転換して行った。ここに労使協調路線の一つの型がある。ただし、財界四天王と呼ばれた永野重雄と宮田は一種の盟友関係であったと言われているが、二人がそうした信頼関係を築くことが出来た一つのきっかけとして、戦

後、徹底的に戦ったときにそれぞれの立場を貫いたことが考えられる。その人物が信頼できるか否かは日常の主義主張や立場を超えて、そうした困難な状況下でどう振る舞ったのかによって明らかになることがある。逆説的だが、完全な労使協調路線はこうした機会を持つことが出来ない点で、困難を抱えている。

図 労使協調／ストライキから見た過去の組合の立ち位置



賃金交渉の困難

このように概観すると、労使交渉の課題は協調と対立のバランスをどのように保つかにあると考えられる。過度の協調はなれ合いを招き、過度の対立は崩壊に至る。いずれも破壊への道程である。この両者のバランスをうまくとって、いかにプラスのエネルギーに転化させるかがポイントになる。そのように考えたとき、じつは現在の賃金交渉の最大の問題は巷間語られていたように、ベースアップを容認するか否かといったような、労使の対立にあるのではない。

賃金交渉の困難は労働組合のなかに、そして企業のなかにこそあるのである。端的に言えば、賃金が専門性の高い知識を必要とすること自体にある。かつてウェブ夫妻はイギリスの労働組合が、手弁当のスタッフだけでなく、有給の専従を抱えざるを得なくなったのは賃金実務などで専門性の高い知識が必要になったからであると書いた。賃金は

人事制度の中でも根幹であるがゆえに労働時間、訓練・育成の問題およびその結果としての処遇の問題、将来の生活設計、将来予測も含めた会社の人口ピラミッドなどすべてに関連している。だからこそ、扱う対象の複雑さゆえに、組合でも企業でも「賃金家」にならざるを得ないのである。組合の要求の積み上げもこうしたことを背景に行わなければならないし、受け手の人事・労務管理者も交渉の前提条件になっている。そして、両者ともにその専門性のゆえに、組織内の他のメンバーから遊離せざるを得ないのである。労働組合

論では一般組合員と指導層の乖離が昔から問題にされてきており、こうした専門スタッフとそれ以外の処遇は一見それと似たような現象に見えるが、根本的な性質を異にする。賃金の重要性を説得する困難という意味では、それぞれの組織に起因する別々の問題に取り組まなければならないのである。

対立よりも警戒すべき没交渉

賃金交渉が弱くなってしまったことも、労働組合の理論的水準が停滞していることも、対立よりも没交渉になっている点に求めるべきだと考えられる。組合は左派、右派ともにその知識の継承が危ぶまれる状況にある。それは冷戦体制の崩壊とともにマルクス経済学や社会主義の人氣が凋落したことも前提にあるが、左右が棲み分けした結果、かつての総評や同盟のように、組織内で思想的に争う緊張感がなくなってしまうことも関係しているだろう。

まず、作られなければならないのは企業、産業を超えた「賃金」の知識を共有できるような場であろう。組合の賃金プロ、企業の管理者はその土俵の上で、戦いたければ戦えばよいのである。戦後、そういう場を作ってきたのが金子美雄一門であり、その本拠を生産性本部に持っていたが、金子は一九七五年に賃上げ二〇%という数字を提示し、それが労使双方に受け入れられなかったため、これからいつそう、研究活動を盛んにして行こうというタイミングで生産性本部を辞することになった。その後、連合総研を作った高弟・佐々木孝男は師よりも早くに亡くなり、彼らを引き継ぐ研究会のオルガナイザ

ーは出なかった。金子一門に類似する試みとして、宮田義二の呼びかけで一九七〇年に労相の私的諮問機関として始まった産労懇があるが、これは労使トップと学識経験者、政府であり、幅広い問題を扱うためにどうしてもテーマが拡散せざるを得ない。そうなるとうエネルギーも拡散してしまう。

賃金交渉には二つの課題がある。第一に、実践と理論を媒介しながら研究を深めること、第二に、その成果の重要性をどのようにさまざまな人、組合の執行部、組合員や経営者、投資家などにアピールするかである。後者をないがしろにすれば、賃金は重要な問題でありながら、持て余されることになる。人材育成を考える人事・労務管理者と、組合員の将来の生活設計を考える組合とは長期的な視点を重視するという一点において、じつは共通している。対立するのはむしろ、単年度で成果を求めざるを得ない行政府、短期的成果を求める投資家、およびそのニーズに応えざるを得ない会計(経理)担当セクションなどである。もちろん、投資家にもウォーレン・バフェットのように長期投資を重視する立場もあるが、機関投資家および個人投資家は比較的、短期を重視する傾向がある。これらに対抗する地場を作らなければならない。二〇〇〇年代初頭から企業が防衛線を張らざるをえなかったのはここに弱点があった。日ごろからの協同行動があれば、利害が一致するところでは共同戦線を張り、対立するところでは争えばよい。こうした環境を整えなければ、長期的な戦略は立てがたい。

春闘の恩恵をどうやって広めるのか

春闘では中小企業や非正規労働者に恩恵が広まらないのではないかとこの心配があるが、それは杞憂である。格差は一時的に広まったとしても、処遇は底上げされる。事実、部分的には大手一斉回答でも非正規の賃金も上がっている。たとえば、トヨタ自動車は非正規に対して二〇〇円ベースアップの満額回答をした。ただし、ギリギリで経営していて、方便ではなく本当に支払い能力の問題を抱えている中小零細企業などをどうするのかという問題は別にある。しかし、これはもとより賃金交渉だけで解決できる問題ではない。春闘が要求を多様化させる中で論点が混乱するのである。問題の所在を正確に認識しないと、その処方箋を書くことはできない。だからこそ、賃金の専門性を確立させ、実践的、学術的研究を深めると同時に、それを広く分かりやすく伝えていく体制を作る必要があるだろう。その過程で何が賃金で解決できる問題なのか、何が賃金とは別に解決方法を考えなければならない問題なのか自ずと明らかになるだろう。

プロフィール

金子良事(かねこ・りょうじ)

法政大学大原社会問題研究所兼任研究員。主な著書として、『日本の賃金を歴史から考える』旬報社、二〇一三年)など。労働史・社会政策史専攻。東日本大震災の被災地、大槌・釜石の支援活動が続いている。

二〇一四年春闘の動向と賃上げに向けた課題

—「第三の矢(成長戦略)」の強化こそが賃上げの王道

大和総研 執行役員 チーフエコノミスト 熊谷亮丸



現在、わが国では「賃上げ」が最大の政治課題となっている。

安倍政権の積極的な働きかけの効果もあり、二〇一四年の春闘における労使交渉はベア(ベースアップ)の実施で決着するケースが目立った。

本稿では、二〇一四年の春闘の動向を踏まえ、今後持続的な賃上げを実現するための課題などについて、わが国の経済構造に関する考察を織り交ぜつつ、多面的に考察していきたい。

国際比較からみた日本の賃金

最初に、賃金の国際比較を通じて、わが国で賃金が低迷している要因を探っていく。

図表1は、主要国の「時間当たり実質賃金(物価動向を勘案した上での実力ベースの時間当たり賃金)」の変動を、「①労働生産性」、「②GDPデフレター/CPPI」、「③労働分配率」という三つの要因に分解したものである。日本、米国、ドイツの三カ国について、二〇〇〇年〜二〇〇九年の実質賃金上昇率を比較すると、日本だけ賃金が低下している。米国およびドイツと比べて、わが国で賃金が低迷している要因として、「①労働生産性」の上昇率が低いこと、企業の価格競争力を示す「②GDPデフレター/CPPI」の

下落幅が大きいこと、という二点が指摘できる。これに対して、企業が稼いだお金のうち個人に分配される割合である「③労働分配率」要因による実質賃金の押し下げ幅(寄与度)は各国ともおおむね同程度であり、労働分配率の低下がわが国の実質賃金低迷の主因だとは言い難い。

「①労働生産性」をさらに分解すると、「実質GDP」と「総労働時間」とに分けられる。「総労働時間」については各国で大差がないものの、日本は「実質GDP」が伸び悩んでいることが致命的だ。「実質GDP」の内訳を見ると、「固定資本形成」および「TFP(全要素生産性)」の寄与度が他国と比べて小さいことが確認できる。

また、「②GDPデフレター/CPPI」についても要因分解を行うと、「交易条件」および「内需デフレター」がマイナス寄与となっている。輸入価格が上昇している局面でも、日本企業は輸出競争力を保つために、輸出製品への価格転嫁を行ってこなかった。こうした企業行動の結果、交易条件が悪化し、GDPデフレターを押し下げた要因となったのである。

以上の分析結果から、わが国で賃金が低迷しているのは、企業が個人の富を横取りしているからではなく、労働

生産性や企業の競争力などに根本的な問題があることが確認できる。

賃金は過去のピークを越えるか?

今後、わが国の賃金水準は過去のピークを越えることができるのだろうか?

わが国で想定される賃金回復の道筋は以下の通りである。

第一に、いわゆる「アベノミクス」の効果で企業の売上高が増加すると、所定外給与(残業代)が増える。第二に、企業収益の改善は一定のタイムラグを伴いながら、特別給与(ボーナス)を増加させる。第三に、所定内給与(基本給)が増加すると、労働者の賃金は本格的な回復局面に入る。

上記の三ステップの中で、今後所定外給与(残業代)、特別給与(ボーナス)は景気の拡大に伴って循環的に増加する可能性が高い。

しかしながら、所定内給与(基本給)を安定的に増加させるためには、現状所定内給与を下押ししている構造からの脱却が不可欠である。

具体的には、①雇用者数の増加が続いている、医療・福祉分野などのサービス業でパートタイム労働者比率を引き下げることで、②同分野を中心とする

サービス業で労働生産性の上昇を図ること、などが検討課題になるだろう。仮に「アベノミクス」による景気回復を受けて所定外給与や特別給与が循環的に増加しても、構造改革や規制緩和が進まない場合には、所定内給与は安定的な増加には転じない可能性がある。この場合、以下の二つの理由から、継続的に賃金を上昇させることは困難だ。

第一に、所定外給与の増加は残業時間が増えることによるものである。企業は、従業員に過度な残業を強いることはできないため、残業時間がある程度増加してくると、人員の補充を検討し始める。実際、過去の例を見ても、所定外労働時間が年間一五〇時間を超えてくると、雇用人員の過剰感が薄らぐ傾向がある。従って、所定外労働時間がこうした水準に達した場合、企業は労働時間の延長よりも、雇用者数の増加によって業務の増加に対応する。このため、一人当たりの残業代が増加し続けるという考えにくい。

第二に、特別給与の増加に関して、いずれば限界が訪れると考えた方がよからう。「特別給与の金額が所定内給与に対してどの程度の水準であったか」という点を時系列で確認すると、安定的に経済が成長していた一九八〇

図表1 時間当たり実質賃金の要因分解

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
時間当たり実質賃金	▲0.5	1.3	0.2
①労働生産性	0.7	2.0	1.2
②GDPデフレーター/CPI	▲1.0	▲0.3	▲0.7
③労働分配率	▲0.3	▲0.4	▲0.3

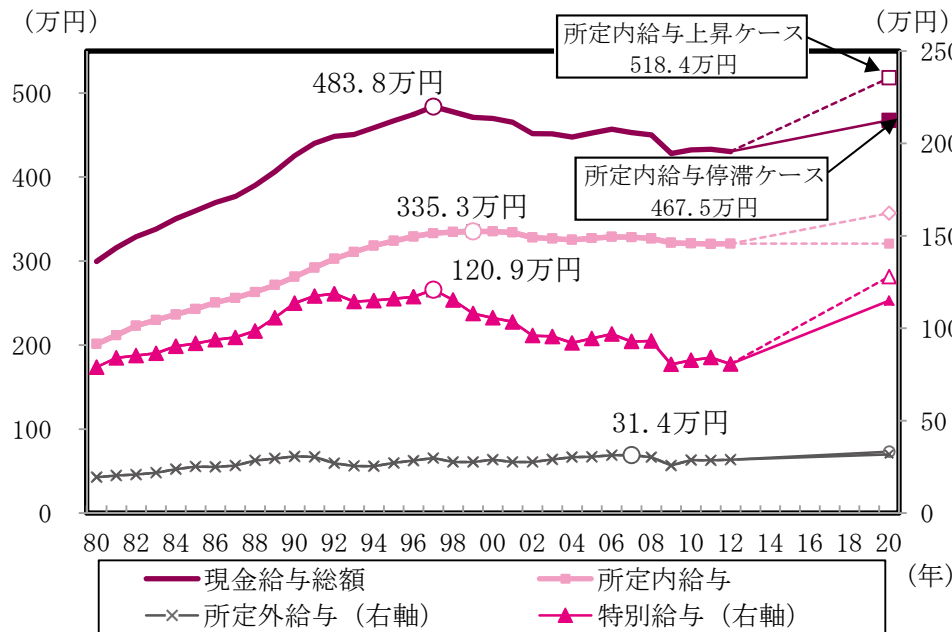
(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
①労働生産性	0.7	2.0	1.2
実質GDP	0.5	1.8	0.9
労働時間寄与	▲0.4	▲0.2	▲0.3
労働の質寄与	0.3	0.3	0.1
固定資本形成寄与	0.5	1.1	0.8
IT投資寄与	0.3	-	0.3
非IT投資寄与	0.3	-	0.5
TFP寄与	0.1	0.3	0.3
総労働時間	逆符号	0.2	0.3
雇用者数	逆符号	▲0.3	▲0.3
労働時間	逆符号	0.5	0.7

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
②GDPデフレーター/CPI	▲1.0	▲0.3	▲0.7
GDPデフレーター	▲1.2	2.2	0.9
交易条件寄与	▲0.3	▲0.0	0.0
内需デフレーター寄与	▲0.8	2.3	1.0
輸入デフレーター寄与	▲0.0	▲0.1	0.0
その他	▲0.0	▲0.0	▲0.0
CPI	逆符号	0.3	▲1.6

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
③労働分配率	▲0.3	▲0.4	▲0.3
名目雇用者報酬	▲1.0	3.6	1.4
名目GDP	逆符号	0.7	▲1.7

(出所)内閣府、BEA、BundesBank、EU KLEMS 統計より大和総研作成。

図表2 一人当たり賃金のシミュレーション



(注1) 白抜き丸は各系列の過去最高額。
 (注2) 将来予測値のうち、白抜き丸は所定内給与が上昇したケース。塗りつぶしてあるものは、所定内給与が上昇しないケース。
 (出所) 厚生労働省統計より大和総研作成。

今後は、IT関連を中心に、

が国でデフレが続いてきた大きな要因として、非製造業の労働生産性が低いことが指摘できる。非製造業の低労働生産性は、IT関連を中心に資本装備率が低いことなどに起因している。非製造業の資本装備率の伸び率は製造業を大きく下回っており、技術進歩などを示す「TFP(全要素生産性)」は低迷が続いている。

改善などを実現する必要がある。わが国でデフレが続いてきた大きな要因として、非製造業の労働生産性が低いことが指摘できる。非製造業の低労働生産性は、IT関連を中心に資本装備率が低いことなどに起因している。非製造業の資本装備率の伸び率は製造業を大きく下回っており、技術進歩などを示す「TFP(全要素生産性)」は低迷が続いている。

年代においても、特別給与の年間総額は所定内給与の約四・五カ月分で推移していた。すなわち、今後特別給与が

増加に転じたとしても、将来的に特別給与の水準は、所定内給与の四・五カ月分程度で頭打ちとなる可能性が高い。

最終的に、所定内給与が増加したケースと、所定内給与が停滞したケースの一人当たり賃金のシミュレーションを行ったのが図表2である。

「所定内給与上昇ケース」では、一人当たり賃金は過去のピークを大幅に越えていく。これに対して「所定内給与停滞ケース」では、一人当たり賃金は過去のピークよりも一五万円程度低い水準で頭打ちになる。やはり、所定

内給与の増加が、一人当たり賃金の安定的な増加には不可欠なのである。

「第三の矢」の強化こそ賃上げの王道

ここで、今後の賃金増加に向けて必要とされる政策対応について、まとめよう。

所定内給与が増加するためには、すでに指摘した通り、構造改革や規制緩和を断行し、労働生産性の向上や企業の競争力改善などを実現する必要がある。わが国でデフレが続いてきた大きな要因として、非製造業の労働生産性が低いことが指摘できる。非製造業の低労働生産性は、IT関連を中心に資本装備率が低いことなどに起因している。非製造業の資本装備率の伸び率は製造業を大きく下回っており、技術進歩などを示す「TFP(全要素生産性)」は低迷が続いている。

非製造業の資本装備率を引き上げることなどを通じて、同セクターの労働生産性を向上させることが課題になる。具体的には、政策上の恩典を与えて、非製造業のIT関連投資を促進することも一考に値する。さらに、起業家の育成、TPP推進による国内の企業立地環境の整備、労働市場改革などを通じて、非製造業における企業の新陳代謝を促すような施策がカギとなる。

なお、一人当たり所定内給与低迷の大きな原因を作ってきた医療・介護分野では、特別養護老人ホームの経営主体の拡大、「混合診療」の解禁、医療分野への株式会社参入などの大胆な規制緩和を中核に据えた、労働生産性の引き上げ策を断行することが望まれる。

雇用政策に関しては、以下の四点がポイントになるだろう。

第一に認識すべきは、雇用は基本的に「派生的需要」であり、日本経済を順調に拡大させることが最大の雇用対策であるという基本原則である。

第二に、上記の原則を踏まえた上で、事後的な痛み止め（受動的雇用対策）ではなく、職業訓練を中心とする「能動的雇用対策」を雇用対策の中核に据えるべきだ。雇用政策の本質は、労働者の「employability」（雇用されることへの能力）を高めることであるからだ。

第三に、正規労働者と非正規労働者との間の不公正な格差を解消することが喫緊の課題となる。その際、もつとも重要な視点は「同一価値労働・同一賃金の原則」を貫くことだ。逆に、非正規労働者を強制的に正規労働者に転換しようとすれば、結果的に雇用が海外に流出し、非正規労働者をより一層苦

境に追い込むことになりかねない。法制度では、派遣業者法などを制定し、派遣労働者の法的な位置づけを明確化することも必要になるだろう。

第四に、企業収益の増加が賃金の増加につながるっていくような「トランスミッションメカニズム（波及経路）」を政策的に強化することが求められる。安倍政権は「労働者への分配を増加させた企業への減税措置」を導入している。この政策は一定の評価ができるものの、企業部門から家計部門への所得移転を強化するためには、政・労・使の三者が痛みを分かち合うことを通じて「賃上げ」を実現する、「逆ワッセナ合意」とも呼ばれる仕組みの構築が必要であろう。

ただし、政・労・使の協調による「逆ワッセナ合意」などの実現はあくまで副次的な施策であり、持続的な賃上げを達成するための王道は「第三の矢（成長戦略）」の強化であることを、再度強調しておきたい。

企業がベアを実施することには一定の「呼び水効果」が期待されるが、無理をして賃上げを続ければ、将来的に日本経済は疲弊し賃金水準が低下する可能性すらある。わが国にとって真に重要なことは、「第三の矢（成長戦略）」の強化などを通じて、日本企業が賃上げに耐えられるような体力をつけることなのだ。とりわけ、①課税ベースを広げつつ法人税の実効税率を引き下げること、②農業、医療・介護、労働といった既得権が強い分野の「岩盤規制」を緩和すること、という二点が最大の課題であるといえよう。

ベースアップに一定の「呼び水効果」

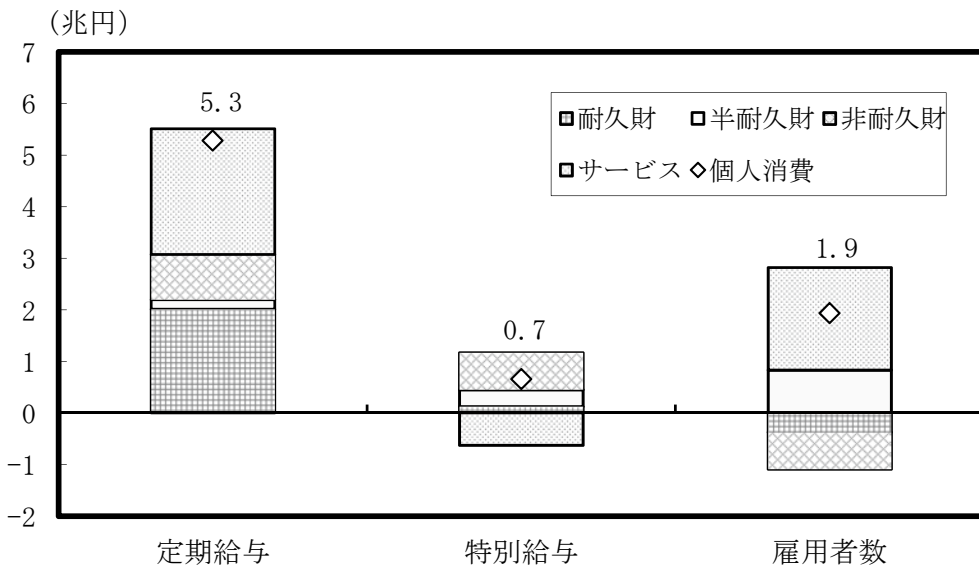
次に、「賃上げ」には一定の「呼び水効果」が期待されることを指摘しておきたい。特に「定期給与（基本給+残業代）」の増加は自動車や家電などの耐久財を中心に個人消費を活性化させるため、「合成の誤謬」を回避する目的で、余裕のある企業は極力前倒しでベアに取り組みむことが望ましい。

図表3は、

所得の増加の仕方の違いが、個人消費に与える影響を検証したものである。

雇用者所得を、①定期給与、②特別給与（ボーナス）、③雇用者数の与（ボーナス）、④雇用者数の三つに分けた上で、それぞれの変化がどの程度個人消費に影響を与えるかを測定すると、定例的に支給される「定期給与」の増加がもつとも個人消費を押し上げる

図表3 2%の雇用者所得増加が個人消費に与える影響



(注) 定期給与、特別給与、雇用者数の増加によって、雇用者所得（＝現金給与総額×雇用者数）が2%増加するときの、個人消費の増加額。
推計期間は1994年第1四半期～2013年第2四半期。
(出所) 内閣府、厚生労働省、総務省統計局より大和総研作成。

ことが確認できる。仮に、定期給与の増加によって雇用者所得全体が2%（四兆円）増加した場合、耐久財およびサービス消費の増加を主因に、個人消費は五・三兆円押し上げられる。雇用者数の増加による効果は、一・九兆円と定期給与増加による効果の半分を下回り、特別給与の増加による効果は、〇・七兆円とより一層小さなものとなる。

る。こうした影響は足下でさらに顕著になつていく。

当社は、所定内給与（基本給）と特別給与（ボーナス）がそれぞれ一百万円増加した際の消費金額の増加額を、時系列で測定した。結果を見ると、特別給与の増加が個人消費に与える影響が縮小しており、所定内給与の増加による影響との差が拡大している。つまり、労働者は、基本給が増えると消費を活性化する一方で、ボーナスで買ったお金は消費に回さずに貯蓄する傾向が強まっているのだ。

以上の分析結果から、賃金上昇が個人消費を活性化させ、企業収益を改善させるという好循環を達成するためには、ボーナスなどの一時金によつて賃金が増加するよりも、基本給を中心とする定期給与の増加、すなわちベースアップの方が、より効果的だと考えられる。今年の春闘で大方の事前予想を上回る大幅な賃上げが決まったことは、日本経済の好循環を達成する意味で好ましいことであるといえよう。

賃上げ分を販売価格に転嫁する動きが重要

デフレ脱却という観点からも、賃上げの動きが一般的になり、毎年ベースアップが行われるような経済に復することが重要となる。足下では、大企業を中心にベースアップに前向きな発言も聞かれており、日本経済はデフレ脱却に向けた最初の一步をようやく踏み出した状況だ。

ただし、重要なのは、この賃上げムードが二〇一四年以降も継続すること

である。一年だけ賃金が増え、二〇一四年以降低下に転じてしまつては、経済の好循環は達成されず、デフレ経済に逆戻りしてしまう。賃上げは企業にとっては「コスト増」を意味する、収益悪化要因である。収益が改善しなければ、翌年以降の賃上げは実施されず、むしろ賃下げの動きが広がる可能性すらある。つまり、企業収益の改善と賃金の上昇を両立することこそが、持続的な賃上げを通じた経済の好循環達成の条件なのである。

企業収益が悪化しないように賃上げを行う方法はいくつかあるが、デフレ脱却という側面から言えば、賃上げ分を販売価格に転嫁することが重要である。しかし、内閣府が行った「企業経営に関する意識調査」のアンケート結果を見ると、賃金上昇を販売価格に転嫁しにくいと考えている経営者が多いことが分かる。コスト上昇と賃金変化を販売価格にどの程度反映するかと尋ねた質問に対して、コスト上昇を販売価格に反映すると答えた企業が六割に達する一方で、賃金変化を販売価格に反映すると答えた企業は一割に満たない。

賃金変化を販売価格に反映しにくい大きな理由は、販売価格の上昇が消費者に受け入れられないと企業側が考えているからであろう。つまり、日本経済がデフレから脱却するためには、企業が賃上げ分をきちんと価格転嫁すること、さらには、消費者が販売価格の上昇を受け入れることがポイントとなる。

わが国の賃金水準は適正なのか？

最後に、そもそも、現在わが国の賃金水準は、割高・割安どちらの状態にあるのかという点について、考察しておきたい。

今後の賃金動向に関するシミュレーションを行うと、景気の循環的な回復を背景に、賃金は緩やかに上昇する見通しである。

当社は、春闘で達成されたベースアップ率とGDP成長率のシナリオ別に、名目雇用者報酬の伸び率に関するシミュレーションを行った。二〇一四年度に関しては、ベースアップ率〇・四％、GDP成長率一・〇％を見込んでいることから、名目雇用者報酬は前年度比プラス一・六％程度伸びる計算となる。消費税増税に伴い消費者物価上昇率は二％ポイント程度上振れする見込みであるが、景気回復と賃上げによつて、物価動向を勘案した上での実力ベースの所得に対する悪影響は相当程度緩和することができると見られる。

ただし、労働生産性との比較という観点から見ると、わが国における賃金の上昇余地は限定的だ。

労働生産性と一人当たり人件費の水準については、どの時点で適切な関係が成立していたかを判断することは難しい。

しかし、製造業の労働生産性と一人当たり人件費の関係を見ると、一九八〇年以降の様々な時点を基準に試算した場合、現状、多くのケースで一人当たり人件費が労働生産性を上回っている可能性が示唆される。従つて、円安や内需拡大に伴い、製造業では業績の

改善が続いているが、過去の労働生産性と人件費の関係を考慮すると、現時点で大幅に賃金を増加させることは困難であろう。

また、非製造業に関しては、労働生産性と一人当たり人件費の水準はどの時点を基準にしても、足下でおおむね一致している。このため、非製造業の賃金は労働生産性との比較という観点からは、大幅な賃上げは正当化しにくい水準にあると考えられる。

結論として、現在わが国の賃金水準は、労働生産性との比較という観点から見ると、おおむね適正、もしくは、若干割高なレベルにあると考えられる。今年の春闘で決まった「賃上げ」には一定の「呼び水効果」が期待されるものの、今後持続的な賃上げを実現するためには、「第二の矢（成長戦略）」を強化することが不可欠なのである。

プロフィール

熊谷亮丸（くまがい・みつまる）

株式会社 大和総研 執行役員 チーフエコノミスト。大阪経済大学客員教授を兼任。主な著書として、『パッシング・チャイナ——日本と南アジアが直接つながる時代』（講談社、二〇一三年）、『消費税が日本を救う』（日本経済新聞出版社、二〇一二年）など多数。テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」のレギュラーコメンテーターとしても活躍中。

労使コミュニケーションの再構築を

大阪府立大学 経済学部 教授 野田知彦



1 労使コミュニケーションと競争力の基礎としての従業員の発言

いまでもなく賃金上がるためには、企業の生産性や競争力が向上することが必要であるが、本稿では、企業の競争力の基礎とも考えられる労使間のコミュニケーションについて考え、更に企業内の労使関係を越えた問題についても検討したい。

一九七〇年代前半までは、企業別の組織形態を基本とする日本の労使関係、労働組合は、産業別・職業別を基本とする欧米に比べて遅れているという評価が一般的であった。しかしながら、七〇年代からの二度のオイルショック後の世界経済の低迷の中で、唯一日本だけが好調な経済を維持していたことで、日本独自の企業別組織形態と企業内の労使関係が注目されるようになった。日本企業の高い生産性の基礎にあるのは、労使の協動的・信頼的な関係に根差した労使コミュニケーションであり、企業別の組織形態がそれを可能にしていると指摘された。

言い換えると、欧米の経営者や研究者から見れば、労働者が企業の競争力を向上させるために企業に積極的に協力するようなシステムをいかに構築するのかということに関心があったとい

ってよい。高生産性をもたらす企業内の制度的な要因として、労働組合の存在に支えられた労使協議制や職場懇談会に注目が集まった。信頼的な労使関係に支えられた労使協議や職場懇談会、小集団活動(QCサークル)などにおける従業員の活発な発言と情報の共有こそが、生産性向上の源泉であるという認識がなされた。

日本において、労働者の発言を高生産性の基礎として理論化したのは、小池(一九八三)の「ホワイトカラー化組合モデル」である。このモデルの要点を誤解を恐れず述べれば次のようになる。内部労働市場では、技能・熟練が企業特殊的になるために、解雇(倒産も含む)は労働者にとつては極めて不利になる。従って、彼らにとつて企業内に留まって様々な問題を解決するための経営への発言の必要性も増すことになる。企業別の労働組合は、企業内の仕事と報酬を巡るルールに対して発言するが、そればかりではなく、経営戦略に対してもなされる。なぜなら、内部労働市場の下では、企業の盛衰は従業員のキャリアを大きく左右し、もし企業が傾けば身につけた技能・熟練が無駄になってしまう。これを避けるために従業員は企業の成長に関心を持ち、経営事項にも積極的に発言するの

である。これが小池のホワイトカラー化組合モデルの概要である。

さらに、最近の小池(二〇一一)でも労働者の発言を企業の競争力の基礎をなすものとして捉えている。戦前の労使関係に光を当てる中で、基本的なフレームワークにおいては、従業員、とりわけ中堅層の働き、具体的には仕事に関する創意工夫と職場を超えた企業の中核の事柄に対する発言が企業の効率を高めて、国際競争力を強化するための基盤であると説いている。そして、労働組合は労働者の発言の制度的な基盤として捉えられており、労働組合の役割を否定するならば、職場の発言の基礎が失われ、品質の低下とともに国際競争力が低下するとされている。

小池の議論は日本オリジナルのものであるが、一九八〇年代の日本企業の成功が、欧米勢に階級対立的な雇用システムのの見直しを迫ることとなり、彼らが着目したのが日本の従業員参加型の雇用システムである。欧米においては労働組合とは別に、企業内で労使がコミュニケーションをとり、経営の問題について考えるためにいわゆる「従業員代表制度」が普及しているが、日本の企業別労働組合の機能は極めてこの制度に似ている(従業員代表制度が

的に担保されていることは除いて)。基本的に欧米の労働組合は、企業の経営に関心を持ちそれに協力するという存在ではないということに、欧米の経営者などが頭を悩ませたことが、この制度の導入普及の背景にあると思われる。

参加型の雇用システムには二種類あり、第一は、従業員の持ち株制や利潤分配制度などの企業の成果を従業員の賃金・ボーナスにリンクさせる財政的な参加である。第二には、労使協議や職場懇談会などによって企業の草の根からトップレベルまであらゆる領域で、労使間の情報の共有を促進し、労働者の参加・発言を促す非財政的な参加がある(加藤(二〇〇二))。

従業員参加については、主に生産性に対する効果、個々人のモチベーションやパフォーマンスを上げるとい側面から議論がされてきた。Binder(1990)によれば、いくつかの理論的な仮説があるが、明確な回答があるわけではない。加藤(二〇〇一)によれば、一番重要な仮説は、ゴールアラインメント効果(労使間での目標の共有)と人的資本効果である。本稿では労使協議制などの非財政的な従業員参加がメインであるので、この部分に限り取り上げ、利潤分配制、従業員持

株制についての議論は省略する。

まず、第一にゴールアライメント効果であるが、労使協議会、職場懇談会、QCサークルなどの従業員参加による労使間での目標の共有は、労使間の情報の非対称性のもたらすコストを軽減し、労使間の対立を緩和して生産性を上昇させる。経営者は職場レベルで起こっている問題や生産方法の改善に関する情報などについては把握することができない。労使協議や職場懇談会などを通じて、これらの情報が、経営側に伝達されれば、職場環境や生産方法の改善などを可能にし、生産の向上につながるが、職場情報がうまく伝達されなければ、職場環境の改善や生産方法の改善がなされず生産性が向上しない。また、経営側は自発的に情報を労働者側と分かち合うことで、従業員の企業への帰属意識や忠誠心を向上させ、モチベーションを向上させる。

次に人的資本効果であるが、これは Freeman and Meloff (1984) のいわゆる集団的発言機構としての労働組合の議論である。労働組合や従業員組織を通じて従業員が自らの不満を集団的に発言することで、離職率が低下し、企業特長的な人的資本・技能の損失を防ぐというものである。

Kato and Morishima (2002) では、一九八五～一九九七年のパネルデータを用いて日本企業の参加型システムの生産性に対する効果分析をしており、生産性を高めるには、持ち株や利潤分配制度という財政面での参加とともに、労使協議制でのトップレベルでの参加と情報共有、そして職場レベルでの参加を三点セットで導入する必要がある

とされ、三つのうち一つでも欠ければ生産性を向上させることができないとされている。これは、金銭的なインセンティブだけでは、労使間の目標共有を達成することは困難であり、トップから職場に至る情報の共有や従業員の発言の確保によつて生産性の向上が初めてもたらされるということを示している。つまり、生産性の向上には、良好な労使コミュニケーションの構築が必要不可欠であることを示している。

失われた二〇年の間にこのような競争力向上のメカニズムはどのように変化したのであろうか。株主権論が吹き荒れ、リストラが恒常化し、成果主義賃金の導入による処遇制度の個別化が進む中、労使間のコミュニケーションはどのように変化したのか、あるいはしていないのか。企業を取り巻く環境の激変が労使間のコミュニケーションの変化を通して競争力にどのような影響を与えたのかといった観点、つまり競争力の源泉としての労使コミュニケーションという観点からの議論が乏しいように思える。日本経済の元気のなさも、労使間のコミュニケーションの衰退と関係しているのかもしれないが、残念ながらこの論点に関する研究は十分に行われていない。

ところが最近になって、経営資源としての労使コミュニケーションが注目されるようになり、JILPT (二〇一三a) では、労使間のコミュニケーションを活発にすることが企業の経営効率を向上させ、労使双方にとつてプラスをもたらすといった事例が紹介されている。また、中部産業・労働政策研究会 (二〇一三) が行った調査では、

丁寧な労使協議による労使間の情報の共有が、従業員のやりがい、帰属意識、そして生産性や品質を向上させるための従業員の発言を活発化させることや、労働組合による職場環境をよくする取り組みが従業員の発言を活発化させることが明らかにされている。この研究は特定の業種に関する調査研究であるが、他の業種でも同様のメカニズムが働いているのか否か調査が求められる。

2 労働組合の公共的な性格

ここまでは企業内での労使コミュニケーションの再構築と労働組合の役割に関する話であったが、欧米では労働組合は多かれ少なかれ、企業の外で賃金や労働条件を決めるいわば公共的な機能をもっている。日本とは異なり欧米では、労働組合は企業の外側で組織される労働者の団体であり、通常産業レベルで団体交渉を行つて、労働協約を締結し、それを個別企業や労働者に強制する存在である。JILPT (二〇一三b) によれば、組織率が高いことと有名なのは、スウェーデンであるが、労働組合は職種別に産業横断的に組織されている。組合の組織率は低下傾向にあるものの、二〇〇八年時点で七一%とかなり高くなっており、いわゆる連帯賃金制度などに大きな影響を持っていると考えられる。組織率が低いことと有名なのはフランスで、労働組合組織率は約八%に過ぎないが、一方で労働協約の適用率は高く、労働組合組織率が低下している中で、労働組合の存在感が認識され、それを社会的にサポートする法制度と連帯の意識が形成されている。このように欧米では、

労働組合は企業の枠を超えた労働条件の決定に大きな影響を及ぼしている。

国情が異なるので単純な比較はできないが、そもそも我が国において不足しているのは、企業を超えた労働者のつながりや連帯の気風ではないだろうか。日本で労働者の利益を代表する組織といえば「連合」であるが、企業別組合や産別組織の寄せ集めという感があり、労働者が連帯して物事を決める組織になつていないと言いたい。過去には春闘での賃上げがそれなりの波及効果をもたらしていたので、日本の組合も一定の公共的な機能を果たしていたが、今やそれも失われつつある。

そもそも欧米には、ギルドに基づいた職業別の労働市場が形成されているという歴史的、伝統的な背景があり、日本にはそれがいないことが、日本と欧米の労使関係の違いを生んでいる。流石の言葉でいえば、残念ながら日本労働市場では「ジョブ」というような概念がいまだ十分には確立しておらず、今のところ労働者が「ジョブ」でつながるといふような基盤(制度的、文化的背景)を持たない。そもそも戦後、日本の労働組合が強求求めたのは、企業内での職員と工員の身分差別の解消であつて、企業の枠を超えて労働者として幅広く連帯することではなかった(その運動が企業内に労使関係を収斂させて日本企業の成功をもたらしたのではあるが)。それも今思えば職業を通してつながるといふ基盤がなかったのだから当然かもしれない。

労働者が幅広く連帯する「ジョブ」のような基盤を持たないことが、これまでの日本企業の成長を支えたのであ

るが、これからはそれが日本社会の最大の難点になるかもしれない。欧米では企業外の労働組合が基本的に企業のことを考えないため、企業内に従業員代表制を持つという二元的な労使関係のシステムがあるのだが、日本では、労働組合は企業のことでは考えらるだろうが、企業の枠を超えて労働者全体のことを誰がどのように考えていくかという問題が残されたままである。

労働組合のプレゼンスに関して、エリートと非エリートとの差が日本よりも明確な欧米の階級社会では、弱者が団結しみんなで守りあうという考えが普及しやすく、労働者が結束しやすいのかもしれない。日本の企業別組合の主力は公務員と民間大企業の正社員であるが、彼らをエリートといえるかどうかは別にして社会的には恵まれた階層にいる人々であり、彼らが労働組合の主力であることは間違いないのであるが、これらの人の中で連帯の気風は生まれてきにくいと考えられる。「ジョブ」という考え方が確立していないことも関連して、我が国の労働者は自らが「労働者」であるという意識が弱いのではないだろうか。いわゆる「就職」ではなく「就社」社会であったこともあって、働く人が社員、従業員の意識を強く求められてきた代わりに、労働者ということ意識する機会が少ないのではないだろうか。

なくとも、現段階では、この方法が我が国流の労使コミュニケーションのあべき姿ではないだろうか。

最近、個人加盟の合同労組、コミユニティ・ユニオンといった企業外の組合が注目を集めているが、このことは、多くの非正規労働者や中小企業労働者が企業別組合によって守られていないことの裏返しである。合同労組はこれらの労働者が絡んだ紛争に関しては、一定の問題解決に役立つといえる。しかし、「モグラたたきゲーム」に例えれば、頭を出すモグラを叩いて引つ込めることはできても、モグラを根絶できないまでも減らすことにも役立つのではないのではないだろうか。労使紛争を未然に防ぐためには、数多く存在する合同労組が連帯するなどして、その交渉力を強くすることが求められる。そのことが、「正社員クラブ」と揶揄される企業別組合にこれまでと違った行動をとらせるインセンティブを与えるかもしれない。また、企業別組合が組織されていない中小企業の労働者や企業別組合から排除されている非正規労働者のためにも従業員代表制度の導入も積極的に検討されるべきである。

現在、「ジョブ型」や「多様な正社員」という制度の導入普及に関する議論が活発に行われているが、遠くない将来に、日本にも「ジョブ」に基づいた労働市場が形成され、職業別や産業別の労働組合が形成され、一定の公共的な役割を果たすようになるかもしれない。しかし、その時には同時に階級社会への扉が本格的に開かれていくかもしれない。また、その時には同時に欧米の企業が悩んだ問題に、日本が直面する

と危惧するのは考えすぎだろうか。

【参考文献】

加藤隆夫(二〇〇一)「日本の参加型雇用制度」『日米比較 企業行動と労働市場』橋本俊昭・デービット・ワイズ編 日本経済新聞社、pp.100-133.
 小池和男(一九八三)「ホワイトカラー化組合モデル」『八〇年代の労使関係』所収、日本労働協会
 小池和男(二〇一一)「高品質日本の起源」、日本経済新聞出版社
 Binder, Alan S. ed (1990) Paying for Productivity, Washington, D.C., Brookings Institution.
 Freeman, R. B. and Medoff J. L. (1984) What Do Unions Do?, New York: Basic Books.
 Kato, T. and Morishima, M. (2002) The productivity effects of participatory employment practices: Evidence from new Japanese panel data. Industrial Relations, Vol.41,487-520.
 労働政策研究・研修機構(二〇一三a)「労使コミュニケーションの経営資源性と課題」資料シリーズNo.124
 労働政策研究・研修機構(二〇一三b)「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」
 中部産業・労働政策研究会(二〇一三)「競争力の維持向上に向けたこれからの労働組合活動と労使関係のあり方」

プロフィール

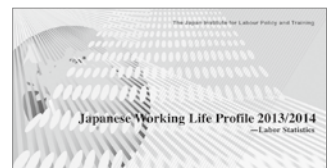
野田知彦(のだ・ともひこ)

大阪府立大学経済学部教授。労働経済学専攻。主な著書として、『雇用保障の経済分析——企業パネルデータによる労使関係』(ミネルヴァ書房、二〇一〇年)など多数。

Japanese Working Life Profile 2013/2014 —Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべての公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

contents	I. 国民経済の状況	II. 人口・労働力	III. 雇用
	IV. 労働移動・失業	V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)	VI. 教育・能力開発
	VII. 労使関係	VIII. 勤労者生活	IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2014年1月刊 ISBN978-4-538-75013-2

定価: 1,000円+税

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
 〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

春闘と賃金設定 一五の質問

首都大学東京 大学院社会科学部 教授 脇田 成



「1」賃上げ論議の背景は何か

——バブル崩壊以降の日本のマクロ経済状況

日本経済はシャッター商店街寸前、日本企業は商店街のなかの一店舗と考えることができる。人口減少下、先の見込みはあまりないが、とりあえずは利潤をあげている。商店街全体で大規模化を図れば、全体として活性化し、隣の商店街に打ち勝つこともできるかもしれない。また活性化すれば、高い給与も払えて、町の消費は盛り上がる。給与と消費の好循環も可能だ。

しかし個別の一店舗だけが雇用を拡大したり、大規模投資に打って出ても、需要は拡大しない。このため町の銀行が一時危機に陥った時期を契機に、各商店はひたすら店の存続のため、銀行に借金を返し、資金を貯め込んで、人件費は節約するという行動をとるようになった。この人件費削減が回り回って需要を低下させ、設備投資は採算が取れず、商店は細く長く存続すればよいとの縮小均衡に陥っている。これが日本企業の本質であり、日本経済の陥った「合成の誤謬」だと筆者は考えている。

本稿は、この例え話をなるべく伝統的な労働問題用語とマクロ経済学から再解釈することにした。

「1」賃上げ論議の背景は何か
——バブル崩壊以降の日本のマクロ経済状況

バブル崩壊以降の不良債権問題により、日本経済は失速した。国際的な景気循環に呼応して、四〜五年ごとに外需は周期的に上昇するものの、GDPの九割近くを占める内需が反応するまでには至らず、タネ火はついたが大きく着火しなかった。マクロの景気は言わば「洗面器のカニ」のように一進一退運動を繰り返したのである〔脇田（二〇一四）、三七頁〕。

不良債権の先送りが限界となつて、九七年より北拓・山一・長銀が相次いで破綻し、金融危機が勃発した。二〇〇〇年代初頭の小泉竹中改革は、この不良債権問題の最終手術を意図したものだ。当時盛んに言われた「成果主義」の「成果」とは、バブルの投資の事後の結果である不良債権処理を指しているとも解釈できよう。

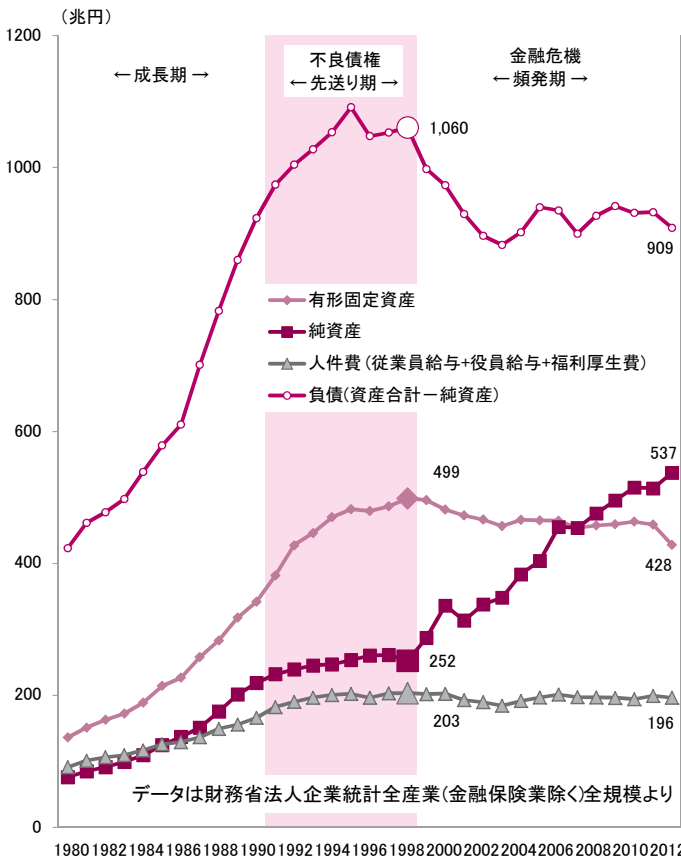
この間、失業率は九二年から二〇〇三年までほぼ一方的に上昇した。それをうけて、労働市場は大幅に規制緩和され、非正規労働者が急増した。このためリーマン・ショック勃発以降、格差問題はさらに注目を浴び、民主党政権が成立した。

「2」データが示す「異例」の事態とは何か

異例の事態とは企業貯蓄の増大だ。一九九七年の金融危機以降、あてにならない銀行を見切り、企業は内向きとなつて、金融資産を増加させ、守りを固めることに専念した（図1）。これを背景に総人件費抑制というスローガ

ンの元、非正規雇用者は増加した。もともと金融危機は蟻の一穴から起こるため、政策の意図が隠されやすい。そのため絶対安静という金融危機対応モードが、いつまでたっても是正されなかったことが問題だ。言わば不良債権処理という手術は成功したものの、リハビリに失敗して日本経済は寝たきりになってしまったのである。

図1 増加する純資産と減少する負債・固定資産・人件費



【3】企業貯蓄増加の弊害は何か

実は企業が（一時的にはともかく）恒常的に貯蓄し、純貯蓄額が二〇一二年にはGDP比八%に上る（制度部門別の純貸出）という事態はあまりに異例であり、標準的な経済学ではほとんど「想定外」の状況だ。家計が貯蓄を供給し、銀行や株式市場を通して資金調達を行った企業が投資を行うことが基本的なマクロ経済循環の想定なのである。

高齢者のなけなしの貯蓄ですら消費喚起がいわゆるように、ケインズ経済学から考えると、貯蓄主体に支出を促すことが経済政策の基本である。八〇年代にGDP比四%前後の日本の貿易黒字が批判されたのも、輸出超過は海外に貯蓄していることを意味するからである。

一方、新古典派経済学からみても企業貯蓄は望ましくない。新古典派では企業は生産関数に集約される技術として存在し、機械的に利潤を最大化し、家計に還元する存在だからである。この利益分配を監視する理論として、後述する企業ガバナンス理論があるのである。

【4】企業貯蓄をどう吸収する

—五つの手段

過大な企業貯蓄の存在は需要不足をもたらす、日本経済を閉塞させている。ではどうやって解消すべきだろうか。処方箋として①設備投資、②金利配当、③賃金、④政府支出の増大、⑤製品価格下落が考えられる。現実起こったのは④と⑤だが、これらは公的債務増

大とデフレをもたらす、明らかに望ましくない。

ここでのポイントは設備投資の扱いだ。一足飛びに投資を上昇させよという意見が多い。家計所得が増加せず消費が盛り上がりえないのに、設備投資を先行させては設備過剰で不良債権になってしまう。実際、日銀短観の判断項目では二〇〇七年頃の好況時や金融危機時を除いて、常に資金繰りは「楽」、貸出態度は「緩い」、そして設備は「過剰」という企業の判断である。企業がダムとなって、資金循環をせき止めていることは簡単に確かめられる。投資増加のためには「急がば回れ」の必要がある。

【5】配当で家計に返すべきか

—企業ガバナンス論の「本音」と「建前」

基礎的な企業ガバナンス理論から、余剰資金は株主のものであり、賃上げよりも株主に配当として返すべきと主張されることがある。ただしこの議論は企業と賃金決定を狭く捉えず、現実の日本企業には「業績連動賞与」と呼ばれるように、労働者への収益分配ルールが既に存在している。また理論的にも従業員管理企業論や協調ゲーム的企業論として、日本の共同体的企業のレント・シェアリングは分析の対象となってきた（脇田（二〇〇三））。

労務出資という言葉が労働法にある。企業生成のためには株主が資金を出し合うだけでなく、労働を出資すると考えることもできる。さらに配当が家計消費に与える影響は小さく、株式の外国人保有比率も三割ある現状で、日本のマクロ経済政策として適当か、とい

う問題もある（脇田（二〇一四）、二一七頁）。

【6】賃上げしても消費に結びつかないのではないのか

—生活給のケインズ的特徴

最後に残る方策は賃上げだ。賃上げは企業貯蓄を削減し、家計所得を増加させて消費に結びつく。ここで我が国の賃金の生活給的性格が好循環を補強する。家計の消費パターンに応じて、所得を変動させる生活給の元では消費性向は一定となり、いわゆるケインズ型消費関数が成立するからである（脇田（二〇一四）、二一七頁）。

この結果、家計が所得変動に対し貯蓄で異時点間の効用を平準化する米国型恒常所得消費モデルと異なり、日本では企業が賃金支払いを平準化することになる。このため日米企業の景気循環に対する反応は異なったパターンを持つ（脇田（二〇一〇）、第二章）。

【7】なぜ組合は賃上げを要求しないのか

—合成の誤謬

それではなぜ組合は賃上げを要求しなかったのだろうか。問題はいわゆる「合成の誤謬」である。スタジアムで一人が立ち上がれば試合はよく見える。しかし皆が立ち上がれば元の木阿弥だ。そして一人だけ座れば試合は見えなくなってしまう。

個別企業が賃上げすれば、各企業の労働分配率をいったんは上げることになるが、それは企業存続のリスクを増やし、エリート社員にとって出世の可能性を減らしてしまう。しかしマクロ

で（個別企業の賃上げの総和の結果として）総需要が増加すれば、結果的に日本経済全体の労働分配率は増加するとは限らない。むしろ歴史的にはマクロ的な労働分配率はほぼ一定だ。

なお労働分配率（人件費/付加価値）の計算を巡っては間違いが多い。良くある間違いは分母である付加価値に資本の減価償却分を含めない方法だ。付加価値は利潤と労働費用と資本費用の和だが、資本の費用に減価償却や資本減耗分を含めないことはあり得ない。

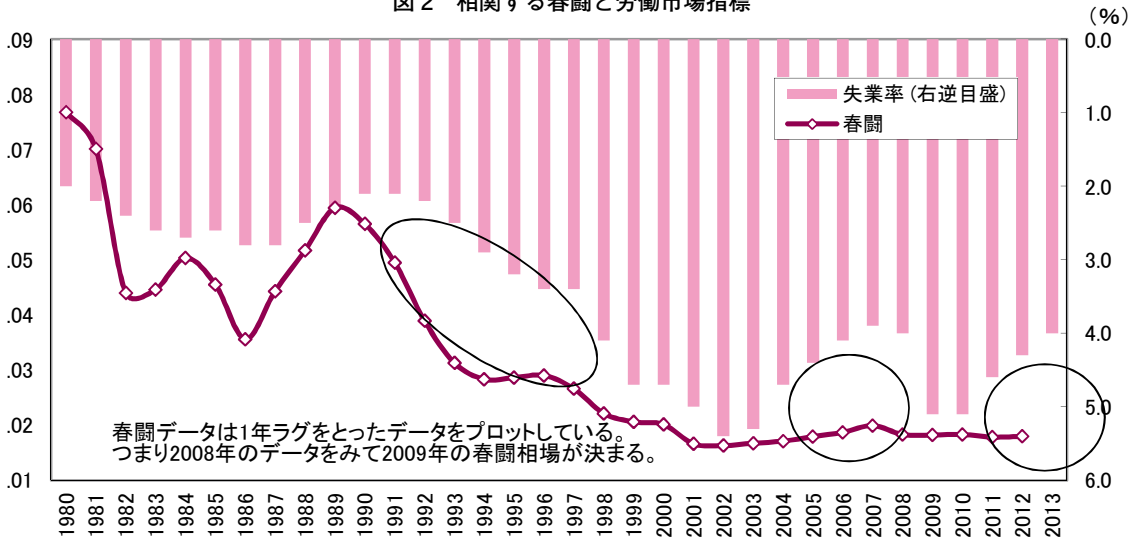
【8】退歩した労使交渉のマクロ経済認識

—生産性基準原理とインフレ

実は近年の議論は、以前の労使の対立の論点よりも退歩している。旧日経連はインフレ抑制を目的とする「名目賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸び率の範囲内とする」生産性基準原理を主張してきた。一方、旧同盟が主張した逆生産性基準原理とは「実質賃金上昇率を実質労働生産性上昇率に合わせるべき」という賃金決定の考え方があった。これらの原理は「インフレ抑制」か「消費増大」か、という選択肢につながるが、賃上げがマクロの変動をもたらすことを前提として、その結果が望ましいかどうかを巡る対立であった。ところが近年では賃金設定がマクロの変動をもたらすことすらも認識していない。

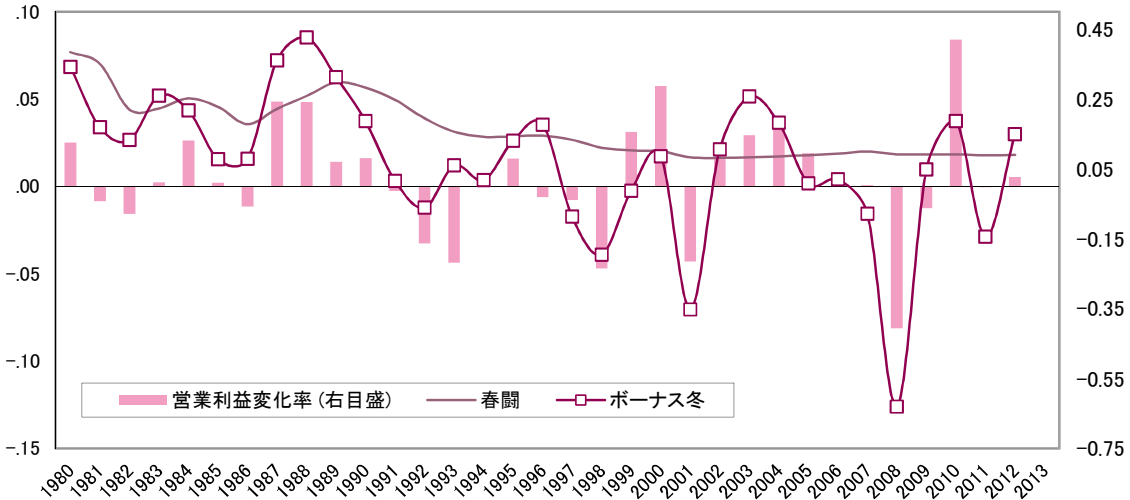
デフレ傾向が春闘の形骸化をもたらしたと考えることもできる。賃上げ決定の三要因はほぼ同様に動く「企業利潤」と「インフレ率」、逆方向だがやはり同様に動く「失業率」だ。企業内

図2 相関する春闘と労働市場指標



(データ出所) 厚生労働省

図3 相関するボーナスと企業収益



(データ出所) 法人企業統計、厚生労働省

部のインサイダーである労組は生活費に直結する「インフレ」にはコンシャスだが、企業外部のアウトサイダーの「失業」には無関心だからだ。

「9」春闘方式は日本独特のものか

——ボーナスの役割

組合側の格差是正要求と並んで、賃

上げを結果的に阻害するのは経営者側の主張するボーナスで払うという策である(図2、3)。

春闘方式は日本独特のものか、とい

えば、必ずしもそうではない。北欧やドイツなどで、全国的な賃金交渉は存在し、メルケル首相が賃上げを希望するなど時に報道されている。ただ諸外国のシステムは硬直的であり、日本の場合にはボーナスで個別要因を調整する幅があることが長所である。

ただボーナス比率は大企業正規労働者に大きく、なおかつ労働市場全体でボーナスをもらっている人の比率も金額も縮小しており、これらを少し増やしたとしても労働市場全体に行きわたらない。

「10」格差是正だけでは駄目なのか

非正規雇用や格差是正問題は重要な課題であることは確かだが、それだけではマクロの問題は解決しない。まず非正規労働者の人数の比率は四割近くと言っても、時給は半額、労働時間も短く、マクロの総賃金に占める比率は一割強程度である。この比率の元で、正規雇用者が我慢して非正規を配慮することは望ましくない。九割を下げて一割を上げることになり、全体で下がってしまうからである。

非正規雇用では若者ばかりが目目されるが、実は大半は五五歳以上の中高年者(三二%)と主婦パートの多い女性二五歳〜五五歳層(四四%)であり、兼業農家になぞらえて理解した方がよい(さらに若年層の在学者は九%である)。これらは在職老齢年金と配偶者控除の影響を受けて、名目賃金の上方硬直性をもたらしている。なお昔の三ちゃん農業とは老年男性と老年女性と主婦、すなわち「じいちゃん、ばあちゃん、かあちゃん」により農業が営まれることだが、実態はそれに近いのである。

さらに非正規労働の厄介な問題はIT技術との複雑な代替性である。非正規雇用の多くは補助的な業務が多く、雇い主は「秘書を雇う」か、パソコンで秘書的な仕事を「自分でするか」の選択に直面する。雇い主が多忙になれば秘書を雇うが、秘書の賃金が上がれば雇わない。この意味で、非正規賃金上昇を先行させると、かえって雇用を減らす場合もありうる。

「11」中小企業への波及は可能か

中小企業は製造業のうち半数が、大企業と協力関係にある系列企業であり、その他は独立型である。非製造業ではほとんどが独立型だろう。ここで注意すべきは系列企業の賃金水準と納入価格は、パッケージと見られることである。下請部品企業の賃金水準が高ければ、納入価格水準を下げると完成品メーカーから言われかねない。

また団塊世代引退は労働市場タイト化と人手不足に寄与しており、二〇一三年一二月の失業率は三・四％という実に一九九七年以来の低さであった。日本のフリックス曲線の形状から明らかのように、失業率が減少すれば自然にボトムアップ的に賃金は上昇する。この市場タイト化の動きを阻害しないように、雇用政策は考える必要がある。

「12」賃金上昇は雇用を阻害しないのか、生産性上昇が先行する必要があるのか

現状は人手不足で賃上げが足りない状況で、九七年の金融危機以来永らく生産性以下に押えられてきた賃金を上昇させる時期だ。さらに春闘方式はもとも、生産に不可欠で交渉力の強い大企業の中核労働者が先頭に立って、賃上げを要求する方式であり、これらの雇用は賃金にほとんど左右されない（男性の賃金弾力性は一以下で極めて低く、むしろ先述の格差是正策のほうが雇用阻害効果は大きい）。また日本の労働生産性は労働保険状況に大きく左右され、需要に連れて（労働の稼働率が上昇し）生産性が上昇する（脇田

（二〇一四）一九頁。以上の理由で、逆進的ではあるが、大企業中核労働者から賃上げしていく必要がある。

「13」具体的な賃上げ水準をどう決めれば良いか

——二部料的賃上げルール

筆者は春闘での賃金設定は失業率などマクロ経済要因を重視し、ボーナスは個別の業績ばらつき重視で設定されるというように、基本料金と従量料金の組み合わせ（二部料金制度）で解釈するのが良いと考えてきた（脇田（二〇〇三）、第四章）。全体と個別の要因を春闘とボーナスにそれぞれ割り当てるのである。

春闘と失業率をプロットした図2は、楕円が問題点を表している。

- ①バブル崩壊以降、賃上げ率を引き下げても、失業率は上昇せず、その結果春闘賃上げ率は事実上の下限である（標準的な定期昇給幅の）二％弱に張り付いてしまった。
- ②以前の好況期である二〇〇六〜〇八年の頃も、失業率下落にかかわらず、賃上げは起こらず、名目賃金の（上方下方両方の）硬直性をもたらしている。

これでは不況期にデフレ傾向が強まる日本においては実質賃金が景気に逆相関することになってしまふ。

「14」失業率から見た春闘賃上げ率の妥当水準はどの程度か

この弊害を打破するためにも、中期的にはプラスの賃上げ幅の確保が望ましい。潜在成長率を実質二％程度とすると、春闘賃上げ率は定昇幅二％にこの二％を加えて、本来四％を中心とす

べきだ。そして図2より読み取れるように、自然失業率四％を中心に、次のように景気指標に準拠して変動させることが望ましい。

春闘賃上げ率 $\approx 1 - \text{インフ} \times \text{失業率}$

- この式では定昇二％込み賃上げ率は失業率五％のとき賃上げ二％
- 失業率四％のとき賃上げ四％
- 失業率三％のとき賃上げ六％となる。

今期春闘の一％未満程度と思われるベースアップ幅から見れば大きな飛躍のようだが、二％の賃上げと言っても、日本の名目GDP五〇〇兆円弱、労働分配率が五割強で計算すれば、実は五兆円程度にすぎない。法人企業統計季報の一〇兆円を超える利益剰余金（いわゆる内部留保）増加幅や四〇兆円にも上る利益水準からみて、企業が払えないことは全くない。

- また今年の賃上げ水準は、四％割れの失業率にもかかわらず消費税率三％上昇のショックを和らげたり、
- （予想）インフレの目標値二％を先取りしたり、
- 二〇一三年度の一％強のインフレ率実績をカバーしたり

するには、全く及ばない低水準ではあるが、錆びついた春闘システムを再稼働させたことで評価すべきなのであろう。

賃上げだけで巨額の企業の過剰貯蓄は解消することを主張しているわけではない。賃金・配当・設備投資を組み合わせるべきだが、そのなかで賃金を早め多めに上げていくことが望ましい。

「15」賃上げが可能か、それとも必要か

本稿の主張をまとめると、処方箋の共通点は「急がば回れ」ということだ。下請企業や非正規の格差問題、設備投資を中心とする内需不振は、比較的雇用を阻害しない大企業部門の賃上げから、迂回して解決していかなくてはならない。

むしろこのまま企業貯蓄が増加していけば、マクロ経済はますます縮小均衡に陥り、それを食い止める方策は財政支出拡大という破滅への道しかないことになる。賃上げは可能であるばかりでなく、必要なのである。

【参考文献】

- 脇田成（二〇〇三）『日本の労働経済システム』東洋経済新報社。
- 脇田成（二〇一〇）『ナビゲート！ 日本経済』ちくま新書。
- 脇田成（二〇一三）『マクロ経済学のナビゲーター 第三版』日本評論社。
- 脇田成（二〇一四）『賃上げはなぜ必要か』筑摩選書。

「プロフィール」

脇田成（わきた・しげる）

首都大学東京教授。博士（経済学）。マクロ経済学・労働経済学専攻。主な著書に『賃上げはなぜ必要か』（筑摩書房、二〇一四年）、『マクロ経済学のナビゲーター（第三版）』（日本評論社、二〇一二年）など多数。