

第2セッション

中国の最低賃金制度の状況と発展の新たな動向

中国人力資源・社会保障部
労働賃金研究所 研究員
馬 小麗

1. 中国の最低賃金の状況

(1) 中国の最低賃金制度の概況

中国政府は低所得者層の権益保障を非常に重視しており、1984年には国際労働機関の1930年第26号条約である『最低賃金決定制度条約』を批准した。中国における最低賃金制度の構築は1993年¹に始まり、1994年に施行した「中華人民共和国労働法」第48条で「国は最低賃金保障制度を実行する」と定めた。その後、2004年には中国政府の行政主管部門が正式に『最低賃金規定』を公布し、中国の31の省、自治区、直轄市で次々と最低賃金制度を策定し、実行した。各地域では、政府が責任を持ってそれぞれの地域の最低賃金基準を制定、調整し、国がマクロのレベルでこれに対する指導・調整統率を行っている。

中国では、最低賃金制度の適用範囲は非常に広く、国内企業、民間の非企業組織、雇用者のいる個人商工業者ならびにこれと労働関係を形成する労働者、国家機関、事業組織、社会団体、及びこれと労働契約関係を結ぶ労働者を含み、月間の最低賃金基準の実行とともに時間あたりの基準²も明確に定めていることから、自由な就業形態の労働者も適用範囲に含まれる。

月間の最低賃金基準の確定・調整に当たっては、一方で、国際労働機関の関連条約を参考にするとともに、もう一方で、中国の国情を考慮して、それぞれの土地の就業者及びその被扶養者の最低生活費、都市部住民の消費者物価指数、従業員個人が納付する社会保険料及び住宅積立金、従業員の平均賃金、経済発展のレベル、就業状況等が参考要素として選定されている。現在の実施状況を見ると、絶対多数の地域で、最低賃金基準を調整する際にこうした要素を考慮している。

『最低賃金規定』では、「最低賃金基準は少なくとも2年に1度調整する」と規定しており、最低賃金が経済発展に合わせて正しく引き上げられるよう保証している。『最低賃金規定』では更に、「各地域の最低賃金の調整に当たっては、三者協議の原則を採り、調整案は国家労働保障部に報告する。使用者側組織はそれぞれの土地の最低賃金基準を労働者に告知しなければならない」と明記している。こうした規定は、低所得者層を市場の衝撃から守るうえで、積極的な役割を果たしている。中国の最低賃金制度は、徐々に整備され、秩序だてて実施されている。

¹ 1993年に中国の旧労働部が『企業最低賃金規定』を公布した。

² 中国の各地域の最低賃金基準には通常、月額最低賃金と時間額最低賃金の2種類の形式が採られる。月間の最低賃金基準は全日制の就業形態の労働者に適用され、時間の最低賃金基準は非全日制の就業形態の労働者に適用される。

(2) 2004年から2013年の中国の最低賃金の引き上げ状況

2004年に最低賃金制度が制定されて以来、中国では31の省、自治区、直轄市で最低賃金基準を定め、調整してきた。表1に「中国の31の地域における法定最低賃金基準及びその上昇率（2004～2013年）」を示した（各表は論文末参照）。

表1の最低賃金基準は、それぞれの地域の最低賃金基準のうちの最高ランク³の金額を示したものである。10年間の各地の最低賃金基準をみると、最低賃金基準は最少で1ランク、最多で10ランクに分けられている。2013年を例に見ると、14の地域が4ランク、11の地域が3ランク、2つの地域が2ランク、3つの直轄市（北京、天津、上海）が1ランクの最低賃金基準を設定し、江西省だけが最多の5ランクの最低賃金基準を設定している。ランクは全部あわせて101あったわけである。その内訳を見ると、21のランクの最低賃金基準が1,000元以下で、800元から1,000元の間となっており、その他はいずれも1,000元を上回り、最高ランクの上海市は1,620元⁴であった。2004年から2013年の10年間に、各地域の最低賃金基準は平均で12.79%上昇した。海南省が9.55%であったのを除くと、上昇率は30の地域でいずれも10%以上であった。平均上昇率が最も高いのは江西省で、その上昇率は17.27%であった。

(3) 2014年の中国の最低賃金の状況

2014年も依然として、最低賃金上昇の勢いは強い。8月1日までの時点で、すでに16の地域で最低賃金基準が引き上げられた⁵。その状況を表2「2014年の16の地域における法定最低賃金基準」に示した。

表1の2014年の16の地域の最低賃金の平均上昇率13.23%を、2004年から2013年までの31の地域の平均上昇率12.79%と比べると、基本的に同様の水準で、0.44ポイント上回っている。

2. 中国における最低賃金発展の特徴

中国における最低賃金基準の調整状況について表1を見ると、2004年から2013年の間、4つの地域（北京市、天津市、上海市、湖南省）では調整回数が毎年1回であったが（北京市では2004年に2回調整されている）、その他の27の地域はいずれも、1～2年に1回の頻度で調整されている⁶。全体的に見て、各地域とも基本的に、最低賃金制度に照らして実際に調整・実施している。

中国は発展途上国であるが、改革開放政策が打ち出されて30年あまり、経済的に高度成長

³ 1つの地域の最高ランクとその他の各ランクとの差はあまり大きくないため、本報告では、その地域の各ランクの最低賃金基準の平均を求めず、その地域の第1のランク、すなわち最高ランクを取って表に示した。

⁴ 2013年に、中国の時間額の最低賃金基準が最も高かったのは北京市と新疆ウイグル自治区で、15.2元/であった。2014年に、中国の時間額の最低賃金基準が最も高かったのは上海市で17元であった。

⁵ 16の地域に深圳経済特区は含まれない。深圳市の最低賃金基準は2003年に600元、2013年に1,600元で、2014年には1,808元に調整されている。

⁶ チベット自治区では2004年に最低賃金制度が実施されるようになり、最低賃金基準の最高ランクは495元と定められた。4年後の2008年に最初の調整が行われ、最高ランク基準は730元となっている。

を続け、すでにGDPは世界第2位となった。その中国の最低賃金制度には、以下の3つの特徴がみられる。

(1) 特徴その1：中国の最低賃金の重点は「底上げ」である

1894年にニュージーランドで初めて最低賃金制度が設けられてからすでに120年が過ぎ、現在、世界のほとんどの国で最低賃金制度が制定されている。最低賃金はその制定の日から、弱者層が労働市場で衝撃や侵害を受けないよう、機能している。中国の最低賃金制度も例外ではなく、特にここ数年、中国政府は「安定成長、改革促進、構造調整、民生優遇」の経済発展目標を掲げ、民政優遇措置の面で、最低賃金基準をCPI上昇率以上とすることを重要な手段の1つとしている。その状況を表3「中国の31の地域における法定最低賃金指数とCPIの比較（2004～2012年）」に示した。

表3から分かる通り、全国における各年の平均最低賃金指数は、いずれも都市住民の消費者物価指数を3-20ポイント上回っており、制度上から低所得者層の実質的購買力が低下することのないよう保証している。地域別に見ると、2005年に20地域、2007年に17地域、2008年に8地域、2011年と2012年にそれぞれ7地域でCPIが最低賃金指数を上回ったが、それ以外の年は大多数の地域で最低賃金指数がその地域のCPIを上回った。また、最低賃金指数がその地域のCPIを上回ったケースでは、その年、その地域で最低賃金水準が調整されなかったことが主な原因であった。

所得層によってCPIによる影響は異なるが、低所得者層は他の所得者層より物価上昇の影響を受けやすい。その上、低所得者層の消費構造は主に食品支出から成り立っている。表4「中国都市部の（最）低所得者層の1人あたりの平均食品支出とその割合（2004～2012年）」に状況を示した。現在、『中国統計年鑑』には各地域の都市家庭の等級別所得状況は示されていないため、全国データで10%の最低所得世帯と10%の低所得世帯の現金支出構造を把握した。表4によれば、2004年から2012年までの1人あたりの平均食品支出は、支出総額の半分近くを占めている。つまり、食品価格は低所得世帯により大きな影響を与えるわけで、中でも最低所得世帯に与える影響は低所得世帯に与える影響を上回る。

そこで、CPIを食品物価指数に置き換えて、表3の内容を改めて計算してみたところ、結果には少し変化が見られた。それを表5「中国の31の地域における法定最低賃金指数と食品物価指数の比較（2004～2012年）」に示した。表3と表5を比べてみると、2004年から2012年の全国平均のCPIと食品物価指数の間にはかなりの差があり、最高で9ポイント近く異なる。その分、食品物価指数と最低賃金指数との差も、CPIと最低賃金指数との差より小さくなっている。

表5から明らかな通り、全国の各年の平均最低賃金指数と都市住民の食品物価指数を比較してみると、2007年と2008年は最低賃金指数が食品物価指数を下回ってマイナスとなり、2007年が-0.45ポイント、2008年が-4.92ポイントとなった（表3によれば、CPIとの比較ではマ

イナスは生じていない)。その他の各年も最低賃金指数と食品物価指数の差は少なく、その幅は1～7ポイントの間となっている。地域別に見ても、その土地の都市住民の食品物価指数が最低賃金指数を上回るケースはCPIよりも多く、特に2007年と2008年は、CPIが最低賃金指数を上回った地域は2007年に17地域、2008年に8地域であったのに対し、食品物価指数が最低賃金指数を上回った地域は2007年に21地域、2008年に17地域と多くなっている。以上の通り、食品物価指数をCPIに代替させてみると、2007年と2008年には最低賃金指数が食品物価指数を下回って購買力が落ちており、その他、各年、各地域とも、都市住民食品物価指数が最低賃金指数を上回るケースがやや多いことが分かる。しかし全体的には実質的变化は生じておらず、最低賃金は依然として保障の役割を果たしている。

(2) 特徴その2：中国の最低賃金は経済的成果の分配も配慮している

中国は社会主義市場経済体制を実行しており、中国共産党は、日増しに高まる人民の物質的ニーズを絶えず満たしていくことを最終的な目標としている。中国における最低賃金制度の実施は、経済発展がもたらすメリットを低所得層が享受することも保証している。1人あたりの平均GDPは経済発展水準（成果）を表すが、表3と表5の2008年から2012年のデータを基礎として、そこに1人あたりの平均GDPの指数を導入し⁷、それを、表6「中国の31地域における法定最低賃金指数とCPI、1人あたりの平均GDP指数の比較（2008～2012年）」、表7「中国の31地域における法定最低賃金指数と食品物価指数、1人あたりの平均GDP指数の比較（2008-2012）」に示した。

表6と表7を見ると、最低賃金指数の変動が、物価指数の上昇分を補うと同時に、1人あたりGDPの実質的上昇が示す経済発展の成果を享受していることが分かる。2008年から2012年の4年間の全国平均値を分析してみると、経済運営の結果を総合的に反映する物価指数と1人あたりの実質的GDP指数の全体値を1とした場合、最低賃金指数値はいずれも0.91～1.08の間にある。つまり、最低賃金指数値と物価指数+1人あたりの実質的GDP指数の全体値は基本的に同じペースで上昇している。地域によって最低賃金の上昇は速かったり遅かったりし、その比率は、一部地域で年度により1.1を超えるが、それ以外はいずれも0.7～1.1の間にあって、最低賃金と経済成長結果がバランスのとれた展開をしていることが分かる。

(3) 特徴その3：中国の最低賃金と社会の平均賃金との差を縮める

周知の通り、中国では社会的グループの所得格差がかなり顕著であるが、すでに中所得国となった中国にとっては、所得分配格差をいかに縮小し、「中所得の落とし穴」にはまらぬようにするかが現在直面する課題である。所得格差縮小の手段の1つとして、中国政府は、最低賃金が平均賃金に占める割合を引き上げることを選択した。表8は、「中国の31の地域に

⁷ 1人あたりの平均GDP指数は不変価格で計算したものである。

における法定最低賃金が平均賃金に占める割合（2004～2012年）」である。

表 8 から分かる通り、最低賃金が平均賃金に占める割合は、国際的な基準である40～60%を明らかに下回っているうえ、全国の平均値を見ると、その割合はごくわずかに変動しながら年々下降する傾向にあり、2012年は2004年比で4.03ポイント低下した。これまでに挙げた諸表が反映する最低賃金と経済発展の総合的成果のバランスという角度から見た場合、最低賃金の上昇は基本的に適度なものであった。とすると、表 8 の計算結果は、都市部組織の就業者の平均賃金の上昇率が相対的に高いこと、統計の規格にある程度の偏差が存在することの現れにすぎない。『中国統計年鑑』では、都市部組織の就業者の平均賃金に民間組織の平均賃金が含まれておらず、民間組織の平均賃金については単独で統計がとられている。しかし、民間組織の平均賃金を平均賃金に含めなければ、最低賃金と平均賃金の関係を客観的に見ることはできない。表 9 は、「中国の31の地域における法定最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年）」であるが、最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合を単独で示したのは、割合が合理的であるかどうかは、最低賃金だけではなく、平均賃金との関わりによって決まることを説明するためである。

表 9 の計算結果は表 8 とははっきりと異なっている。2010年から2012年の、最低賃金が都市部民間組織の就業者の平均賃金に占める割合の全国平均値は47～50%の間で、都市部組織を17～22ポイント上回っている。各地域は基本的に40～60%の間で、一部特別の地域で40%（北京市2012年、重慶市2010～2011年）を下回っているのみで、2010年から2012年の間は毎年、5～6の地域で60%を超えた。最高は2011年の河南省の69.1%であった。2種類の性質の組織の割合がこれほど大きく違うのは、別々にモニタリングしてはじめて中国の分配の問題がはっきり説明できるということである。最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合が相対的に高いという点が、民間組織の生産経営に様々な影響を与えていることは間違いない。

最低賃金が都市部の全ての組織の平均賃金に占める割合をモニタリングする場合は、表 8 と表 9 の計算結果を融合する必要がある。計算する前にまず都市部の非民間組織と都市部の民間組織の平均賃金について加重平均を行って処理する（計算結果は省略する）。全ての都市部組織（都市部の非民間組織と都市部の民間組織）の平均賃金が最低賃金に占める割合については表10「中国の31の地域における法定最低賃金が全ての都市部組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年）」に示した。

表 8 と比較すると、表10に示した2010年から2012年の全国における最低賃金が全ての都市部組織の平均賃金に占める割合はそれぞれ4～5ポイント高く、各地域ともその割合が高くなっている。2012年には、8地域で割合が40%前後となっており、9地域で割合がそれぞれ36%以上となった。

3. 中国における最低賃金制度の実施に関する評価

中国の最低賃金制度について、機能の実現、経済的影響、マクロ管理の3つの面から評価する。

（１）機能の実現に対する評価

中国における最低賃金制度は、保障、共同享受、公平という機能を持つ。

中国の最低賃金制度は2004年にスタートして10年、低所得者層の基本的生活を保障するという機能が果たされているか否かについては、上述の表3、表5に明確に表れている。最低賃金の上昇率はCPIの上昇率を上回るばかりか⁸、基本的に食品物価指数の上昇率をも上回り、最低賃金が果たすべき保障機能をまさに発揮している。

最低賃金の共同享受の機能は、低所得者層が社会・経済の持続的発展の中で、別の労働者層と同等の収益共同享受権を受けることによって実現されるもので、最低賃金所得者層の労働効率や社会に対する貢献を評価する必要はない。低所得者層は通常、それぞれが抱える事情ゆえに、価値を創出する能力や社会・経済の発展に対する貢献といった面で他の労働者層に及ばない。そのため、彼らの労働生産性や社会に対する貢献に照らしてその労働報酬を決めていては、彼らの賃金水準はなかなか上がらず、生活水準が顕著に改善されることもない。しかしそれでは、社会・経済の全体的な発展にはマイナスである。中国政府はこの点を十分に認識し、最低賃金基準を、社会・経済の発展成果に応じて適度に引き上げることで（詳細については表6、表7参照）、社会の全ての構成員が経済発展によってもたらされるメリットを共有できるよう保証している。

公平の機能について。最低賃金の公平の機能は、最低賃金層と別の労働者層の分配のギャップが全体的にあまり大きくなく、一定の合理的な範囲内に保たれることによって実現される。前述した通り、最低賃金が社会の平均賃金に占める割合は国際的標準範囲では40～60%であるが（反対に言うと、社会の平均賃金は最低賃金基準の1.5～2.5倍前後ということになる）、これは最低賃金基準と社会の平均賃金の2つの面によって決まるものである。その点は表8から表10によって十分に証明される。表8から表10にはいずれも、比較的客観的に、中国の最低賃金が様々な性質の組織の平均賃金に占める割合が反映されているが、この比率が高いのが民間組織であることから、民間組織は平均賃金が低いことが分かる。そしてそれは、中国の賃金分配にはなお根深い問題があることを物語っている。最低賃金制度には特殊性があり、その増加の法則性の範囲でしか公平の原則を実現できない。中国は公平な、調和のとれた分配を実現するために、別の手段も講じる必要がある。

（２）経済的影響に対する評価

中国の最低賃金は、マクロ経済の運営や企業の生産経営とつり合ったものでなければならない。最低賃金がマクロ経済の運営や企業の生産経営に与える影響は主に、就業に対する影響、企業の利益に対する影響という形で現れるが、最低賃金と就業や利益との関係について

⁸ 最低賃金とCPIとの関係については、マクロ経済にインフレや「スタグフレーション」が発生していない限り、最低賃金政策が比較的急速な引き上げ目標を定める必要があれば、最低賃金の上昇率がCPIの上昇率を超えてもかまわない。

の論争は、西側の理論学界で常に行われてきた。

法定の最低賃金の引き上げが就業に対してプラスの影響を与えるのか、それともマイナスの影響を与えるのかについては、これまでも様々な意見が存在してきた。筆者はかつて、中国の31の地域の2000年から2011年の賃金と失業率の相互関係について数理的検証を行ったが、その結果、偏相関係数による分析でもピアソン（Pearson）の積率相関係数による分析でも、中国の各地域において、平均賃金と失業率との間には基本的に高い相関は存在しないことが明らかになった。最低賃金は平均賃金の一定の割合にしか相当しないものであるから、最低賃金が失業率に与え得る影響は平均賃金の影響を超えることはないものと判断できる。精密な分析を行うのであれば、新たに出現した失業者グループが低所得者層であるか否かを分析する必要がある。そして、失業した低所得者層が法定最低賃金基準の引き上げに起因して企業からリストラされた（または企業が倒産、移転等したことにより失業した）のか、それとも別の理由で失業したのかを分析しなければならない。これと関連する問題は、各地域の法定最低賃金基準がいったいどのくらいの就業人数をカバーしているのか、どの程度の企業が最低賃金基準を実行しているのか等の問題である。こうした情報やデータを獲得するのは非常にむずかしく、典型調査を実施する必要がある⁹。理論的な分析によると、法定最低賃金は労働集約型企業に対する影響が最も大きく、低級部署、低技能、低賃金の「三低」の労働者層に対して直接影響を及ぼすが、その他の種類の企業やその他の労働者層に対する影響は比較的小さいかわずかである。中国では、民間企業の多くは労働集約型企業であり、低級部署に就く労働者の技能は一般的に低い。ところが、『中国統計年鑑』によれば、民間企業の数や民間企業で働く人の数は年々増える傾向にある。2010年から2012年までを見ると、民間企業数は2010年が845.5万社、2011年が967.7万社、2012年が1,085.7万社で、都市部の民間企業で働く就業者数は2010年に6,070.9万人、2011年に6,911.9万人、2012年に7,557.4万人であった。民間組織就業者の平均賃金が全国平均値を下回る製造業、卸売・小売業、ホテル・レストラン業、住民サービス・その他サービス業の都市部就業者数もまた同様の状況であり¹⁰、最低賃金が上がっても純減は生じていない。つまり、『中国統計年鑑』のデータを分析しても、中国の法定賃金基準が就業に対して明らかにマイナスの作用を及ぼすことを証明できる十分な理由は見つからなかった。

もう1つの手法として、比較優位理論の考え方で最低賃金が就業に与える影響を分析してみると、中国では賃金の上昇によって産業の移転が起こっている。報告によると、21世紀に入ってから、世界最大の靴製造地域、珠江デルタの製造コストは急速に上昇し、外資系靴製造企業は次々とベトナム、インド等の東南アジアの国々へと移転している。アジア靴製造業

⁹ 法定最低賃金基準がどのくらいの低所得層をカバーしているのかについては、政府側から正式に発表された統計データがないため計算できない。

¹⁰ 2012年、全国の民間組織の就業者の平均賃金は2万8,752元であった。そのうち製造業は2万8,215元、卸売・小売業は2万7,233元、ホテル・レストラン業は2万3,933元、住民サービス及びその他サービス業は2万4,068元であった（データ出所：『中国統計年鑑』2013年）。

協会の調査結果によると、2008年以降、東南アジアの靴製造業が中国から30%の注文書を奪い去ったといい、中国の1,900万あまりの靴製造業従業者は極めて大きな衝撃を受けてきた。データでは現在、中国大陸東部沿海地域の労働者の月給は約500ドルであるが、インドは約300ドル、ベトナムは約250ドルで、ベトナムの労働者の月給は中国の労働者の半分にすぎない。中国での靴製造企業経営は、労働力コストの上昇とともに、人民元の値上がりやその他のコストの上昇で、その利益をほぼ蚕食されている¹¹。靴製造業は加工型の労働力集約型産業であり、低級部署、低技能、低賃金を特徴としているため、法定最低賃金の引き上げはその労働者の賃金上昇を推進する役割を果たすはずである。ところが、物価の上昇、経済的レベルの向上とともに、出稼ぎ農民の機会コストは増加し、賃金と人件費コストの上昇はすでに必然的状况となった。つまり、市場経済下で賃金上昇を決める市場メカニズムの作用が、政府による法定最低賃金引き上げの作用を超えたわけである。市場作用の下で、企業によるリストラや産業の移転もまた必然となった。市場メカニズムが見せるのはそこに内生する客観的な経済ルールであって、人の意思によって変化するものではない。中国の南方で起こっている産業移転現象について利害分析を行い、労働力数、質、構造の変化を考慮して、最低賃金政策を制定する上での1つの要素とするべきである。

最低賃金の上昇が利益に与える影響について、賃金面から分析すると¹²、非常に明らかなことは、利益と賃金コストは一方が上昇すれば一方が下降する反比例関係にある。企業は賃金と労働生産性の関係に注目し、これをもって企業の競争力をモニタリングするとともに、これに基づいて最低賃金の引き上げが利益に対してマイナスの影響を与えないか間接的に判断する。

表11は、「中国の製造業の実質的な平均賃金と実質的な労働生産性の上昇率の割合（1996～2012年）」である。1996年から2012年の中国の製造業の実質的な賃金平均上昇率と1人あたりの実質的な付加価値で計算した実質的な労働生産性の上昇率とを比較すると、2004年までは労働生産性の実質的な伸びが同時期の賃金の実質的な伸びを上回っていたが、2004年以降は大多数の都市で下回っている。ただし、2007年、2009年、2011年の割合は1:1に近いかこれを下回る割合であった。このように、長期的な傾向を見ると、賃金の実質的な上昇率と労働生産性の上昇率は比較的低い比例関係を保っていたことが分かる（1:0.78）。ところがここ数年、賃金の上昇率には、次第に明らかな拡大傾向が見られるようになった。労働年齢人口が総人口に占める割合が低下したことによる賃金の急速な上昇は徐々に利益を侵食し、利益を得られなくなった企業はリストラ、休業または倒産、生産の転換または産業の移転を選ばざるを得ない。こうした状況においては、法定最低賃金が利益に対して何らかの直接的、間接的影響を与えられるか否かに関わらず、政府が行うべきことは、モニタリングの強化、

¹¹ 李溯婉『中国の靴製造業にとって次の駅はどこにあるのか』『第一財經日報』B03版、2014年5月20日。

¹² 最低賃金と利益の相関性について研究し、最低賃金は何パーセント上がれば利益が何パーセント下がるかを分析している学者は多い。

全体の掌握、制御、慎重な調整のみであって、他の選択肢はない。

(3) マクロ管理に対する評価

中国政府は、最低賃金制度に対してマクロ管理の職責を履行する。現在のところ、中国の最低賃金制度に関する規定は国の労働保障部門が制定しており、最低賃金基準の制定、調整、実行、監督検査は各省、自治区、直轄市人民政府の労働保障行政部門が担当している。最低賃金基準の確定と調整に当たっては、政府主管部門が同じレベルの労働組合、企業連合会（企業家協会）と共同で検討し、制定する。こうした、最低賃金の責任の実行や手続きの制度は合理的に設計されているが、実施面ではいくつかの問題がある。最低賃金のマクロ管理の3つの主な問題について以下に述べる。

第1に、最低賃金基準の調整に当たって、「長官の意思」が尊重されること、基準が不統一であることが問題点として挙げられる。各地域で最低賃金基準を調整する際には通常、まず回帰分析を行うが、一部には、トップが審査を行う際、分析結果を見ず、最低賃金を「政治的目標」として基準を急速・大幅に引き上げてみたり、「企業誘致目標」として、最低賃金基準の引き上げをスピードダウンさせたり、低く抑えたりする地域が見られる。これは、最低賃金制度に対する偏った理解の現れである。最低賃金の基準が統一されていないという問題も存在する。それは主に労働者個人が納付する社会保険料が、一部の地域では最低賃金基準に含まれているが、大多数の地域では住宅積立金が最低賃金基準に含まれていないといった問題である。これについて、企業、労働者個人、政府の意向・希望は一致しない。この問題の解決に当たっては、労働者と企業の意向を総合的に考慮するとともに、マクロの監督管理や効率向上に有利に働くか否かを前提とするべきである。特に、一部の地域では、最低賃金がしばしば政府部門が別の所得を計算する際の基数として用いられており、最低賃金が本来の意味を超えて利用されている。実際、財政と結び付けられる事業は多く、財政から多くが支出されるため、政府は自ずと最低賃金基準の調整が財政支出にどのくらいの圧力をもたらすかを考えることになって、最低賃金が「財政により調整決定」されることになってしまう。このため、政府の財政支出と最低賃金がリンクする事業を整理して、最低賃金基準の調整が財政の干渉を受けないようにする必要がある。

第2に、最低賃金基準の引き上げに当たって、企業の生産経営状況があまり考慮されていない点が挙げられる。各地域で最低賃金基準を調整する際、多くの場合はマクロの経済指標との比較のみを考えており、企業、特に労働集約型企业や利益の微細な企業の生産経営状況はあまり考慮されない。しかし、最低賃金が頻繁に、かなり大幅に調整されることになれば、こうした企業は利益が得られず、生産運営が立ち行かなくなり苦境に陥る。そうなれば、最低賃金を規定通りに実行することも難しくなる。マクロ管理が十分に行えなければ、労働者の賃金が法定最低賃金基準を下回る事態も避けられない。

第3に、最低賃金の実行に関連するデータの収集が難しいことから、国の最低賃金に対す

る統一的な指導や調整が十分に行えない点が挙げられる。この点がマクロ管理における最大の問題である。データの取得が難しいために、どれだけの企業が最低賃金を実施しているのか、対象となる人々はどの程度いるのか、最低賃金の調整が本当に企業の経営危機を招くのか、招くとしてどのくらいの企業に影響するのか、企業移転や工場閉鎖がどの程度、最低賃金の引き上げと関係しているのかといったことが把握できない。また、最低賃金基準の調整に関係する、都市部世帯の平均扶養者数、賃金の中位数、10%の最低賃金層の賃金水準等のデータも把握できない。これらはいずれも、最低賃金のマクロ管理のために取得・把握されているべきデータである。現時点では、国のレベルで各地域の最低賃金基準調整に対してタイムリーな指導、調整が十分にできておらず、各地域で最低賃金基準の調整を「各自が勝手に処理する」状態となっている。これはマクロ経済との統一や調和のとれた成長にはマイナスである。

4. 中国における最低賃金発展の展望

中国で最低賃金制度が正式に実施されるようになって既に10年が過ぎた。最低賃金制度は下層労働者の賃金の上昇とその生活水準の改善という面で重要な役割を果たし、中国の改革開放事業の順調な進展を効果的に支えてきた。中国の最低賃金制度にはなおいくつかの問題が存在するが、政府は最低賃金制度の効率的な実施に向けて、現在も制度の改善・整備を行っている。

政府は多くの文書を公布し、最低賃金の引き上げを規定している。そうした文書には、2011年の『第十二次五カ年計画草案』、2012年2月に国務院が承認して発表した『就業促進計画(2011-2015年)』、2012年6月に国務院が承認した『国家人権行動計画(2012-2015年)』、国務院が承認・発表した、発展改革委員会等部門の『所得分配制度の改革に係る若干の意見』の通知(国発〔2013〕6号)がある。これらの文書は、賃金の正常な上昇メカニズムを構築し、経済発展や物価変動等の要素に基づいて最低賃金基準の適時な調整・安定的引き上げを行っている。また、2015年までの最低賃金基準の年平均引き上げ率を13%以上とし、多くの地域で最低賃金基準をそれぞれの土地の都市部従業員の平均賃金の40%以上に到達させるよう定めている。

中国人力資源・社会保障部の公表データによると、中国では2011年、24の省で最低賃金基準を調整し、平均上昇率は22%となった。2012年には25の省で20.2%、2013年には27の省で17%であった。最低賃金が社会の平均賃金に占める割合も上昇しており、前述のとおり、2015年にはそれぞれの地の都市部従業員の平均賃金の40%以上となるよう努める。

現在、中国政府は最低賃金制度の設計と実施について全面的な評価を行っている。最低賃金のマクロ管理に関する上述の3つの問題についても踏み込んだ研究を行っており、改善・整備の考え方や措置を打ち出している。最低賃金制度は今後より一層、その役割を発揮して行くものと思われる。

表1 中国の31の地域における法定最低賃金基準及びその上昇率（2004～2013年）

単位：元／月、%

番号	地域	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2004-2012	2004-2013
	全国	388	460	484	579	622	709	870	1013	1146	1292	12.80%	12.79%
1	北京市	465	545	580	640	730	800	960	1160	1260	1400	11.71%	11.65%
2	天津市	480	530	590	670	740	820	920	1160	1310	1500	11.80%	12.07%
3	河北省	350	520	520	580	580	750	900	1100	1320	1320	15.89%	14.20%
4	山西省	340	520	520	550	610	720	850	980	1125	1290	14.22%	14.26%
5	内モンゴル自治区	330	420	420	560	560	680	900	1050	1200	1350	15.42%	15.13%
6	遼寧省	320	450	450	590	590	700	900	1100	1100	1300	14.71%	15.05%
7	吉林省	360	360	360	510	650	650	820	1000	1150	1320	13.77%	13.87%
8	黒龍江省	325	390	390	620	620	680	880	880	1160	1160	15.19%	13.57%
9	上海市	570	635	690	750	840	960	1120	1280	1450	1620	10.93%	11.01%
10	江蘇省	540	620	690	750	850	850	960	1140	1320	1480	10.44%	10.61%
11	浙江省	520	620	670	750	850	960	1100	1310	1310	1470	10.81%	10.95%
12	安徽省	370	410	410	520	560	560	720	1010	1010	1260	11.80%	13.04%
13	福建省	480	480	470	650	750	750	900	1100	1200	1320	10.72%	10.65%
14	江西省	250	360	360	510	510	580	720	720	870	1230	14.86%	17.27%
15	山東省	410	410	530	610	610	760	920	1100	1240	1380	13.08%	12.90%
16	河南省	380	380	480	480	650	650	800	1080	1080	1240	12.31%	12.55%
17	湖北省	400	400	460	460	580	700	900	1100	1100	1300	11.90%	12.51%
18	湖南省	400	460	480	600	635	665	850	1020	1160	1265	12.56%	12.20%
19	広東省	510	684	684	780	780	860	1100	1300	1300	1550	10.96%	11.76%
20	広西チワン族自治区	340	460	460	500	500	670	820	820	1000	1200	12.73%	13.44%
21	海南省	450	500	500	580	580	630	830	830	1050	1120	9.87%	9.55%
22	重慶市	320	400	400	580	580	680	680	870	1050	1050	14.11%	12.62%
23	四川省	340	450	450	580	580	650	850	850	1050	1200	13.35%	13.44%
24	貴州省	350	400	400	550	650	650	830	930	930	1030	11.47%	11.40%
25	雲南省	360	470	470	540	540	680	830	950	1100	1265	13.21%	13.39%
26	チベット自治区	—	495	495	495	495	730	950	950	1200	1200	11.70%	10.34%
27	陝西省	320	320	490	540	540	600	760	860	1000	1150	13.50%	13.65%
28	甘肅省	280	340	340	430	430	620	760	760	980	1200	14.93%	15.67%
29	青海省	260	370	370	460	460	600	770	920	1070	1070	17.02%	15.20%
30	寧夏回族自治区	350	380	380	450	560	560	710	900	1100	1300	13.57%	14.02%
31	新疆ウイグル自治区	460	480	480	670	670	800	960	1160	1340	1520	12.61%	12.70%

注：「元」は自民元。本表及び諸表はいずれも「人民元」を貨幣の種類として用いている。
 資料出所：2003～2013年の最低賃金基準は中国人力資源・社会保障部労働関係司から提供されたものである。以下諸表での引用については注記しない（2014年を含む）。

表2 2014年の16の地域における法定最低賃金基準

単位：元／月、%

番号	地域	2013	2014	
	平均値	1278	1447	13.23
1	北京市	1400	1560	11.43
2	天津市	1500	1680	12
3	山西省	1290	1450	12.4
4	内モンゴル自治区	1350	1500	11.11
5	上海市	1620	1820	12.35
6	浙江省	1470	1650	12.24
7	江西省	1230	1390	13.01
8	山東省	1380	1500	8.7
9	河南省	1240	1400	12.9
10	重慶市	1050	1250	19.05
11	四川省	1200	1400	16.67
12	貴州省	1030	1250	21.36
13	雲南省	1265	1420	12.25
14	陝西省	1150	1280	11.3
15	甘肅省	1200	1350	12.5
16	青海省	1070	1250	16.82

表3 中国の31の地域における法定最低賃金指数とCPIの比較（2004～2012年）

地域	2012			2011			2010			2008			2007			2006			2005			2004		
	最低賃金 指数	CPI	#ポイント																					
全国	113.2	102.7	10.5	116.4	105.3	11.09	122.8	103.2	19.59	113.9	105.6	8.33	107.4	104.5	2.88	119.8	101.5	18.29	105.1	101.6	3.52	118.7	103.3	15.35
北京市	108.6	103.3	5.36	120.8	105.6	15.2	120	102.4	17.6	109.6	105.1	4.53	114.1	102.4	11.66	110.3	100.9	9.46	106.4	101.5	4.97	117.2	101	16.25
天津市	112.9	102.7	10.2	126.1	104.9	21.24	112.2	103.5	8.65	110.8	105.4	5.41	110.4	104.2	6.23	113.6	101.5	12.05	111.3	101.5	9.77	110.4	102.3	8.16
河北省	120	102.7	17.34	122.2	105.3	16.92	120	102.8	17.18	129.3	105.2	24.11	100	104.3	-4.34	111.5	101.7	9.86	100	101.4	-1.43	148.6	103.7	44.83
山西省	114.8	102.4	12.35	115.3	105.1	10.15	118.1	103.1	14.95	118	107	11.03	110.9	104.2	6.73	105.8	101.8	3.95	100	101.7	-1.66	152.9	103.6	49.33
内モンゴル自治区	114.3	103.3	10.99	116.7	105.5	11.13	132.4	103	29.39	121.4	105.4	16.07	100	104.3	-4.29	133.3	101.3	32.07	100	102	-2.04	127.3	102.5	24.77
遼寧省	100	102.9	-2.93	122.2	105.1	17.14	128.6	102.8	25.76	118.6	104.4	14.27	100	104.6	-4.6	131.1	101.1	29.99	100	100.8	-0.76	140.6	102.8	37.84
吉林省	115	102.5	12.49	122	105.2	16.76	126.2	103.4	22.71	100	105.1	-5.06	127.5	104.4	23.08	141.7	101.2	40.51	100	101.4	-1.37	100	103.6	-3.61
黒龍江省	131.8	103.3	28.54	100	105.6	-5.64	129.4	103.6	25.85	109.7	105	4.71	100	105.4	-5.38	159	101.8	57.19	100	100.8	-0.82	120	103.5	16.47
上海市	113.3	102.8	10.45	114.3	105.2	9.11	116.7	103.1	13.56	114.3	105.8	8.5	112	103.2	8.85	108.7	101.2	7.48	108.7	101	7.71	111.4	102.2	9.25
江蘇省	115.8	102.6	13.23	118.8	105.1	13.63	112.9	103.6	9.32	100	105.2	-5.24	113.3	104.1	9.28	108.7	101.6	7.11	111.3	102	9.34	114.8	103.7	11.13
浙江省	100	102.2	-2.16	119.1	105.3	13.79	114.6	104	10.62	112.9	104.8	8.17	113.3	103.9	9.45	111.9	101.1	10.81	108.1	101.5	6.55	119.2	102.8	16.39
安徽省	100	102.2	-2.19	140.3	105.4	34.86	128.6	103	25.55	100	106	-6.05	107.7	105.3	2.35	126.8	101.4	25.4	100	101	-0.99	110.8	104.3	6.5
福建省	109.1	102.4	6.67	122.2	105.2	16.98	120	103.1	16.85	100	104.5	-4.45	115.4	105.1	10.29	138.3	101.1	37.15	97.9	101.9	-3.94	100	103.8	-3.81
江西省	120.8	102.6	18.19	100	105.1	-5.08	124.1	102.9	21.22	113.7	105.9	7.83	100	104.4	-4.36	141.7	100.9	40.72	100	101.5	-1.49	144	103.3	40.69
山東省	112.7	102.1	10.58	119.6	104.7	14.89	121.1	102.6	18.48	124.6	104.7	19.86	100	103.8	-3.82	115.1	101	14.08	129.3	101.1	28.18	100	102.8	-2.81
河南省	100	102.6	-2.6	135	105.4	29.61	123.1	103.4	19.67	100	106.5	-6.49	135.4	105.4	30	100	101.2	-1.16	126.3	102.1	24.24	100	105.4	-5.42
湖北省	100	102.8	-2.84	122.2	105.5	16.71	128.6	102.8	25.82	120.7	105.5	15.19	126.1	104.7	21.41	100	101.4	-1.39	115	102.7	12.33	100	104.5	-4.54
湖南省	113.7	102.2	11.53	120	105.5	14.52	127.8	103.1	24.75	104.7	105.8	-1.03	105.8	105.2	0.67	125	101.6	23.44	104.3	102.1	2.29	115	104.1	10.9
広東省	100	102.8	-2.8	118.2	105.3	12.92	127.9	103.1	24.82	110.3	105.5	4.74	100	103.7	-3.73	114	101.8	12.2	100	102	-2.05	134.1	102.6	31.48
広西チワン族自治区	122	103.2	18.75	100	105.7	-5.66	122.4	102.9	19.49	134	107.6	26.35	100	105.6	-5.61	108.7	101.6	7.08	100	103	-3	135.3	104.1	31.22
海南省	126.5	103.2	23.29	100	105.5	-5.45	131.7	104.5	27.28	108.6	106.1	2.54	100	104.6	-4.59	116	101.2	14.81	100	101.3	-1.26	111.1	103.2	7.9
重慶市	120.7	102.6	18.11	127.9	105.3	22.64	100	103.2	-3.25	117.2	105.6	11.67	100	104.7	-4.73	145	102.4	42.63	100	100.8	-0.76	125	103.7	21.33
四川省	123.5	102.8	20.7	100	105.1	-5.12	130.8	103.3	27.43	112.1	104.7	7.36	100	105.9	-5.86	128.9	102.4	26.52	100	101.7	-1.69	132.4	104.6	27.78
貴州省	100	102.7	-2.67	112	105.3	6.74	127.7	103.1	24.58	100	107	-7.01	118.2	105.9	12.29	137.5	101.6	35.94	100	100.6	-0.56	114.3	103.5	10.83
雲南省	115.8	103	12.79	114.5	104.8	9.65	122.1	103.8	18.21	125.9	105.4	20.48	100	105.9	-5.92	114.9	101.9	13	100	101.7	-1.67	130.6	106.1	24.44
チベット自治区	126.3	103.6	22.7	100	105.2	-5.24	130.1	102.2	27.92	147.5	105.7	41.76	100	102.9	-2.94	100	101.9	-1.87	100	101.5	-1.5	102	102	—
陝西省	116.3	102.6	13.63	113.2	105.7	7.41	126.7	103.7	22.96	111.1	106.2	4.89	100	105.2	-5.15	110.2	102.1	8.11	153.1	100.9	52.24	100	103	-3
甘肅省	128.9	102.5	26.47	100	106	-5.97	122.6	104.4	18.22	144.2	108	36.21	100	105.2	-5.23	126.5	101.2	25.28	100	101.2	-1.19	121.4	101.3	20.16
青海省	116.3	103	13.27	119.5	106	13.5	128.3	105.1	23.21	130.4	108.9	21.54	100	106.3	-6.31	124.3	101.8	22.48	100	99.7	0.34	142.3	102.1	40.23
寧夏回族自治区	122.2	102.2	20.06	126.8	105.8	20.91	126.8	103.7	23.04	100	107.9	-7.9	124.4	105.1	19.3	118.4	101.7	16.73	100	101.6	-1.61	108.6	103.3	5.31
新疆ウイグル自治区	115.5	103.4	12.14	120.8	105.5	15.33	120	103.6	16.36	119.4	107.3	12.06	100	104.6	-4.64	139.6	101	38.61	100	100.6	-0.57	104.3	102.1	2.23

注：CPIは都市住民の消費者物価指数。
資料出所：『中国統計年鑑』2004～2013年。

表4 中国都市部の（最）低所得者層の一人あたりの平均食品支出とその割合（2004～2012年）

年	最低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出	最低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出の割合	低所得世帯(10%) 一人あたりの平均 食品支出	低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出の割合
2012	3310.41	45.34	4147.35	43.15
2011	2948.88	45.85	3715.91	43.67
2010	2525.32	46.15	3246.69	44.11
2008	2182.29	48.14	2846.26	45.94
2007	1904.09	47.17	2451.15	43.51
2006	1586.02	46.33	2073.45	43.51
2005	1475.67	47.43	1926.01	44.84
2004	1417.76	49.66	1827.42	46.35

資料出所：『中国統計年鑑』2005-2013

前年=100

表5 中国の31の地域における法定最低賃金指数と食品物価指数の比較 (2004~2012年)

地域	2012			2011			2010			2008			2007			2006			2005			2004		
	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント
全国	113.2	104.8	8.42	116.4	111.9	4.49	122.8	107.6	15.15	113.9	114.4	-0.45	107.4	112.3	-4.92	119.8	102.6	17.23	105.1	103.1	1.99	118.7	109.9	8.75
北京市	108.6	106.7	1.95	120.8	110.9	9.96	120	105.7	14.33	109.6	116.5	-6.9	114.1	109.6	4.45	110.3	103.5	6.87	106.4	105.9	0.55	117.2	105.1	12.13
天津市	112.9	106.5	6.46	126.1	111.6	14.53	112.2	108.3	3.92	110.8	112.2	-1.4	110.4	111.9	-1.46	115.6	102.8	10.78	111.3	103.5	7.87	110.4	110.2	0.19
河北省	120	104	16.02	122.2	112.2	9.99	120	108.1	11.95	129.3	115.1	14.17	100	113	-13.04	111.5	103.2	8.32	100	102.2	-2.23	148.6	109.6	38.98
山西省	114.8	104	10.78	115.3	112	3.26	118.1	108.6	9.46	118	117.3	0.78	110.9	113	-2.09	105.8	103	2.79	100	102.6	-2.64	142.9	110.2	42.71
内モンゴル自治区	114.3	105.6	8.65	116.7	114.1	2.6	132.4	109.7	22.69	121.4	113.3	8.09	100	112.6	-12.64	133.3	102.7	30.67	100	102.9	-2.87	127.3	109.7	17.59
遼寧省	100	105	-4.95	122.2	111.3	10.94	128.6	108.7	19.9	118.6	112.6	6.04	100	114	-14.03	131.1	102.5	28.59	100	101.8	-1.84	140.6	108.6	32.05
吉林省	115	104.8	10.24	122	111.2	10.74	126.2	109.6	16.59	100	112.6	-12.56	127.5	112.4	15.04	141.7	102.4	39.23	100	101.7	-1.73	100	110.1	-10.1
黒龍江省	131.8	106.1	25.72	100	112.4	-12.37	129.4	108.3	21.13	109.7	112	-2.34	100	114.7	-14.73	159	103.1	55.86	100	99.8	0.2	120	108.7	11.33
上海市	113.3	105.9	7.35	114.3	111	3.32	116.7	107.6	9.02	114.3	115.3	-1.03	112	109.6	2.41	108.7	102.7	6.04	108.7	104.7	3.95	111.4	108.6	2.83
江蘇省	115.8	104.7	11.08	118.8	111.5	7.25	112.9	108	4.94	100	113.5	-13.46	113.3	111.4	1.93	108.7	103.1	5.56	111.3	103.7	7.55	114.8	110.5	4.36
浙江省	100	105.3	-5.33	119.1	112.4	6.66	114.6	107.5	7.12	112.9	114	-1.02	113.3	110.9	2.38	111.9	101.7	10.21	108.1	103.7	4.37	119.2	111.3	7.98
安徽省	100	103.9	-3.89	140.3	112.2	28.11	128.6	106.9	21.63	100	114.5	-14.46	107.7	112.2	-4.49	126.8	101.7	25.17	100	103.4	-3.43	110.8	109.6	1.21
福建省	109.1	104.7	4.37	122.2	111.1	11.13	120	108.2	11.81	100	113.8	-13.84	115.4	111.8	3.55	138.3	102	36.27	97.9	103.8	-5.91	100	110.3	-10.35
江西省	120.8	105.3	15.51	100	111.1	-11.12	124.1	106	18.18	113.7	113.8	-0.04	100	111.8	-11.85	141.7	101.7	39.98	100	103.3	-3.33	144	109.8	34.15
山東省	112.7	103.5	9.28	119.6	111.6	7.92	121.1	108.9	12.15	124.6	113.2	11.42	100	113.7	-13.68	115.1	102.5	12.58	129.3	103.2	26.04	100	110.3	-10.32
河南省	100	103.1	-3.13	135	112.4	22.59	123.1	108.7	14.34	100	116.1	-16.07	135.4	115.4	20.04	100	102.1	-2.12	126.3	103.2	23.11	100	114.8	-14.8
湖北省	100	105.6	-5.58	122.2	112.1	10.08	128.6	106.1	22.49	120.7	115.8	4.84	126.1	113.3	12.79	100	102.2	-2.18	115	105.1	9.85	100	111.6	-11.63
湖南省	113.7	103.3	10.43	120	111.5	8.54	127.8	105.4	22.38	104.7	114.2	-9.44	105.8	114	-8.2	125	101.6	23.41	104.3	103.6	0.76	115	111	3.96
広東省	100	105.6	-5.63	118.2	111.6	6.55	127.9	106.4	21.46	110.3	113.7	-3.49	100	109.1	-9.06	114	102.6	11.39	100	104.6	-4.58	134.1	107.7	26.44
広西チワン族自治区	122	105.4	16.54	100	114.2	-14.18	122.4	107.2	15.21	134	120.4	13.57	100	114.1	-14.13	108.7	102	6.73	100	102.9	-2.93	135.3	112.7	22.63
海南省	126.5	105.3	21.24	100	112.9	-12.92	131.7	108.4	23.33	108.6	113.7	-5.07	100	110.4	-10.38	116	102.6	13.44	100	102.4	-2.35	111.1	109.7	1.42
重慶市	120.7	104.8	15.91	127.9	113.6	14.35	100	106.5	-6.52	117.2	116	1.21	100	114.4	-14.4	145	103.1	41.88	100	100.2	-0.22	125	111.2	13.82
四川省	123.5	104.1	19.41	100	112.2	-12.18	130.8	106.4	24.33	112.1	111.9	0.2	100	114.5	-14.51	128.9	103.1	25.82	100	102.4	-2.45	132.4	111.1	21.28
貴州省	100	104.6	-4.59	112	113.9	-1.9	127.7	108.2	19.52	100	117.8	-17.76	118.2	117.4	0.83	137.5	103.2	34.3	100	101.6	-1.6	114.3	112.4	1.91
雲南省	115.8	106	9.75	114.5	111.7	2.73	122.1	108.6	13.44	125.9	116	9.96	100	114.4	-14.4	114.9	102	12.87	100	100.7	-0.68	130.6	115.2	15.32
チベット自治区	126.3	107.3	19.04	100	109.3	-9.31	130.1	104.5	25.64	147.5	112.5	35.02	100	106.7	-6.66	100	103	-3.01	100	102.9	-2.9	—	103	—
陝西省	116.3	104.7	11.62	113.2	112.3	0.85	126.7	108.9	17.82	111.1	116.4	-5.25	100	114.1	-14.06	110.2	103	7.23	153.1	101.1	52.06	100	108.4	-8.38
甘肃省	128.9	104.3	24.61	100	111.3	-11.29	122.6	109.7	12.86	144.2	116.5	27.64	100	112.5	-12.54	126.5	104	22.45	100	101.2	-1.25	121.4	107	14.41
青海省	116.3	106.3	10.03	119.5	110.8	8.69	128.3	108.6	19.76	130.4	118.3	12.15	100	113.6	-13.61	124.3	103.3	21.02	100	100.9	-0.91	142.3	106.3	36.02
寧夏回族自治区	122.2	104.6	17.65	126.8	112.5	14.23	126.8	108.4	18.42	100	117.5	-17.52	124.4	113.6	10.87	118.4	103.7	14.73	100	102	-2	108.6	110.4	-1.81
新疆ウイグル自治区	115.5	107.9	7.62	120.8	112.5	8.33	120	110.6	9.39	119.4	118.9	0.55	100	112.8	-12.78	139.6	104.2	35.34	100	98.2	1.78	104.3	103.3	1.04

資料出所：『中国統計年鑑』2004~2013年

表6 中国の31地域における法定最低賃金指数とCPI、一人あたりの平均GDP指数の比較（2008～2012年） 前年=100

地域	2012				2011				2010				2008			
	最低賃金指数	CPI	一人あたりの平均GDP指数	比率												
全国	114.1	102.75	107.1	1.03	116.44	105.35	108.8	1.02	123.27	103.32	109.9	1.08	115.13	105.91	109.1	0.99
北京市	108.6	103.3	104.9	1	120.8	105.6	103.8	1.1	120	102.4	104.8	1.12	109.6	105.1	103.7	1.01
天津市	112.9	102.7	109.2	1.01	126.1	104.9	110.9	1.08	112.2	103.5	111.7	0.97	110.8	105.4	111.4	0.94
河北省	120	102.7	108.9	1.07	122.2	105.3	109.7	1.06	120	102.8	110.6	1.06	129.3	105.2	109.3	1.12
山西省	114.8	102.4	109.6	1.02	115.3	105.1	110.4	0.99	118.1	103.1	111.2	1.03	118	107	107.9	1.02
内モンゴル自治区	114.3	103.3	111.1	1	116.7	105.5	113.8	0.97	132.4	103	114.4	1.12	121.4	105.4	117.1	0.98
遼寧省	100	102.9	109.4	0.89	122.2	105.1	111.6	1.04	128.6	102.8	113.4	1.1	118.6	104.4	112.8	1.01
吉林省	115	102.5	111.9	1	122	105.2	113.5	1.02	126.2	103.4	113.6	1.07	100	105.1	115.7	0.82
黒龍江省	131.8	103.3	110.1	1.16	100	105.6	112.2	0.84	129.4	103.6	112.6	1.11	109.7	105	111.7	0.94
上海市	113.3	102.8	105.7	1.04	114.3	105.2	105	1.03	116.7	103.1	106.4	1.06	114.3	105.8	105.1	1.03
江蘇省	115.8	102.6	109.7	1.03	118.8	105.1	110.3	1.02	112.9	103.6	112	0.97	100	105.2	111.9	0.85
浙江省	100	102.2	107.7	0.91	119.1	105.3	107.2	1.05	114.6	104	109.5	1.01	112.9	104.8	108.6	0.99
安徽省	100	102.2	111.8	0.88	140.3	105.4	112.6	1.18	128.6	103	118.8	1.05	100	106	112.4	0.84
福建省	109.1	102.4	110.5	0.96	122.2	105.2	111.6	1.04	120	103.1	113.2	1.03	100	104.5	112.3	0.85
江西省	120.8	102.6	110.4	1.07	100	105.1	111.8	0.85	124.1	102.9	113.2	1.07	113.7	105.9	112.4	0.96
山東省	112.7	102.1	109.2	1.01	119.6	104.7	109.9	1.04	121.1	102.6	111.3	1.06	124.6	104.7	111.4	1.07
河南省	100	102.6	110.1	0.89	135	105.4	112.5	1.14	123.1	103.4	112.6	1.06	100	106.5	111.9	0.84
湖北省	100	102.8	110.7	0.88	122.2	105.5	113.5	1.02	128.6	102.8	114.7	1.09	120.7	105.5	113.2	1.01
湖南省	113.7	102.2	110.7	1.01	120	105.5	111.2	1.02	127.8	103.1	112.9	1.1	104.7	105.8	113.6	0.87
広東省	100	102.8	107.4	0.91	118.2	105.3	108	1.04	127.9	103.1	109.5	1.13	110.3	105.5	107.9	0.97
広西チワン族自治区	122	103.2	110.4	1.07	100	105.7	112	0.85	122.4	102.9	113.9	1.04	134	107.6	111.7	1.11
海南省	126.5	103.2	108	1.13	100	105.5	111.1	0.85	131.7	104.5	115	1.1	108.6	106.1	109.2	0.94
重慶市	120.7	102.6	112.4	1.05	127.9	105.3	115.1	1.06	100	103.2	116.2	0.83	117.2	105.6	113.9	0.98
四川省	123.5	102.8	112.3	1.07	100	105.1	115.9	0.82	130.8	103.3	115.7	1.09	112.1	104.7	111.2	0.96
貴州省	100	102.7	113.5	0.86	112	105.3	116.1	0.92	127.7	103.1	114.7	1.08	100	107	112.8	0.83
雲南省	115.8	103	112.3	1	114.5	104.8	112.9	0.97	122.1	103.8	111.6	1.05	125.9	105.4	109.8	1.09
チベット自治区	126.3	103.6	110.4	1.1	100	105.2	111.3	0.85	130.1	102.2	111.2	1.14	147.5	105.7	109	1.28
陝西省	116.3	102.6	112.6	1.01	113.2	105.7	113.7	0.94	126.7	103.7	114.4	1.07	111.1	106.2	116.1	0.9
甘肅省	128.9	102.5	112.2	1.12	100	106	112.3	0.84	122.6	104.4	111.6	1.05	144.2	108	110.1	1.21
青海省	116.3	103	111.3	1.01	119.5	106	112.3	1	128.3	105.1	114.5	1.07	130.4	108.9	112.9	1.06
寧夏回族自治区	122.2	102.2	110.3	1.08	126.8	105.8	110.8	1.08	126.8	103.7	112.2	1.09	100	107.9	111.3	0.83
新疆ウイグル自治区	115.5	103.4	110.8	1.01	120.8	105.5	110.7	1.03	120	103.6	109.3	1.06	119.4	107.3	108.9	1.02

注：比率＝最低賃金指数÷（CPI×一人あたりの平均GDP指数）

資料出所：『中国統計年鑑』2008～2013年

表7 中国の31地域における法定最低賃金指数と食品物価指数、一人あたりの平均GDP指数の比較（2008～2012年） 前年=100

地域	2012				2011				2010				2008			
	最低賃金指数	食品物価指数	一人あたりの平均GDP指数	比率												
全国	114.1	105.12	107.1	1.01	116.44	111.98	108.8	0.96	123.27	107.82	109.9	1.04	115.13	115.01	109.1	0.91
北京市	108.6	106.7	104.9	0.97	120.8	110.9	103.8	1.05	120	105.7	104.8	1.08	109.6	116.5	103.7	0.91
天津市	112.9	106.5	109.2	0.97	126.1	111.6	110.9	1.02	112.2	108.3	111.7	0.93	110.8	112.2	111.4	0.89
河北省	120	104	108.9	1.06	122.2	112.2	109.7	0.99	120	108.1	110.6	1	129.3	115.1	109.3	1.03
山西省	114.8	104	109.6	1.01	115.3	112	110.4	0.93	118.1	108.6	111.2	0.98	118	117.3	107.9	0.93
内モンゴル自治区	114.3	105.6	111.1	0.97	116.7	114.1	113.8	0.9	132.4	109.7	114.4	1.05	121.4	113.3	117.1	0.91
遼寧省	100	105	109.4	0.87	122.2	111.3	111.6	0.98	128.6	108.7	113.4	1.04	118.6	112.6	112.8	0.93
吉林省	115	104.8	111.9	0.98	122	111.2	113.5	0.97	126.2	109.6	113.6	1.01	100	112.6	115.7	0.77
黒龍江省	131.8	106.1	110.1	1.13	100	112.4	112.2	0.79	129.4	108.3	112.6	1.06	109.7	112	111.7	0.88
上海市	113.3	105.9	105.7	1.01	114.3	111	105	0.98	116.7	107.6	106.4	1.02	114.3	115.3	105.1	0.94
江蘇省	115.8	104.7	109.7	1.01	118.8	111.5	110.3	0.97	112.9	108	112	0.93	100	113.5	111.9	0.79
浙江省	100	105.3	107.7	0.88	119.1	112.4	107.2	0.99	114.6	107.5	109.5	0.97	112.9	114	108.6	0.91
安徽省	100	103.9	111.8	0.86	140.3	112.2	112.6	1.11	128.6	106.9	118.8	1.01	100	114.5	112.4	0.78
福建省	109.1	104.7	110.5	0.94	122.2	111.1	111.6	0.99	120	108.2	113.2	0.98	100	113.8	112.3	0.78
江西省	120.8	105.3	110.4	1.04	100	111.1	111.8	0.8	124.1	106	113.2	1.03	113.7	113.8	112.4	0.89
山東省	112.7	103.5	109.2	1	119.6	111.6	109.9	0.97	121.1	108.9	111.3	1	124.6	113.2	111.4	0.99
河南省	100	103.1	110.1	0.88	135	112.4	112.5	1.07	123.1	108.7	112.6	1.01	100	116.1	111.9	0.77
湖北省	100	105.6	110.7	0.86	122.2	112.1	113.5	0.96	128.6	106.1	114.7	1.06	120.7	115.8	113.2	0.92
湖南省	113.7	103.3	110.7	0.99	120	111.5	111.2	0.97	127.8	105.4	112.9	1.07	104.7	114.2	113.6	0.81
広東省	100	105.6	107.4	0.88	118.2	111.6	108	0.98	127.9	106.4	109.5	1.1	110.3	113.7	107.9	0.9
広西チワン族自治区	122	105.4	110.4	1.05	100	114.2	112	0.78	122.4	107.2	113.9	1	134	120.4	111.7	1
海南省	126.5	105.3	108	1.11	100	112.9	111.1	0.8	131.7	108.4	115	1.06	108.6	113.7	109.2	0.87
重慶市	120.7	104.8	112.4	1.02	127.9	113.6	115.1	0.98	100	106.5	116.2	0.81	117.2	116	113.9	0.89
四川省	123.5	104.1	112.3	1.06	100	112.2	115.9	0.77	130.8	106.4	115.7	1.06	112.1	111.9	111.2	0.9
貴州省	100	104.6	113.5	0.84	112	113.9	116.1	0.85	127.7	108.2	114.7	1.03	100	117.8	112.8	0.75
雲南省	115.8	106	112.3	0.97	114.5	111.7	112.9	0.91	122.1	108.6	111.6	1.01	125.9	116	109.8	0.99
チベット自治区	126.3	107.3	110.4	1.07	100	109.3	111.3	0.82	130.1	104.5	111.2	1.12	147.5	112.5	109	1.2
陝西省	116.3	104.7	112.6	0.99	113.2	112.3	113.7	0.89	126.7	108.9	114.4	1.02	111.1	116.4	116.1	0.82
甘肅省	128.9	104.3	112.2	1.1	100	111.3	112.3	0.8	122.6	109.7	111.6	1	144.2	116.5	110.1	1.12
青海省	116.3	106.3	111.3	0.98	119.5	110.8	112.3	0.96	128.3	108.6	114.5	1.03	130.4	118.3	112.9	0.98
寧夏回族自治区	122.2	104.6	110.3	1.06	126.8	112.5	110.8	1.02	126.8	108.4	112.2	1.04	100	117.5	111.3	0.76
新疆ウイグル自治区	115.5	107.9	110.8	0.97	120.8	112.5	110.7	0.97	120	110.6	109.3	0.99	119.4	118.9	108.9	0.92

注：比率=最低賃金指数÷（食品物価指数×一人あたりの平均GDP指数）

資料出所：『中国統計年鑑』2008～2013年

単位：元／年、%

表 8 中国の31の地域における法定最低賃金が社会の平均賃金に占める割合（2004～2012年）

地域	2012		2011		2010		2008		2007		2006		2005		2004	
	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金	年最低賃金	平均賃金
全国	13755.48	45816	30.02	41047	29.6	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92	28.92
北京市	15120	84742	17.84	75482	18.44	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68	17.68
天津市	15720	61514	25.56	55658	25.01	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44	21.44
河北省	15840	38658	40.97	35309	37.38	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34	34.34
山西省	13500	44236	30.52	39250	29.98	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86	30.86
内モンゴル自治区	14400	46557	30.93	41118	30.64	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67	30.67
遼寧省	13200	41858	31.54	38154	34.6	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36	31.36
吉林省	13800	38407	35.93	33610	35.7	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93	33.93
黒龍江省	13920	36406	38.24	31302	33.74	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07	38.07
上海市	17400	78673	22.12	75591	20.32	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33	20.33
江蘇省	15840	50639	31.28	45487	30.07	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97	28.97
浙江省	15720	50197	31.32	45162	34.81	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48	32.48
安徽省	12120	44601	27.17	39352	30.8	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91	25.91
福建省	14400	44525	32.34	38588	34.21	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4	33.4
江西省	10440	38512	27.11	33239	25.99	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46	30.46
山東省	14880	41904	35.51	37618	35.09	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13	33.13
河南省	12960	37338	34.71	32960	38.53	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19	32.19
湖北省	13200	39846	33.13	36128	36.54	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95	33.95
湖南省	13920	38971	35.72	34586	35.39	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38	34.38
広東省	15600	50278	31.03	45060	34.62	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65	32.65
広西チワン族自治区	12000	36386	32.98	33032	29.79	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08	32.08
海南省	12600	39485	31.91	36244	27.48	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36	32.36
重慶市	12600	44498	28.32	39430	26.48	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5	23.5
四川省	12600	42339	29.76	37330	27.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32	31.32
貴州省	11160	41156	27.12	36102	30.91	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73	32.73
雲南省	13200	37629	35.08	34004	33.53	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95	29.95
チベット自治区	14400	51705	27.85	49464	23.05	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400	11.400
陝西省	12000	43073	27.86	38143	27.06	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32	27.32
甘肅省	11760	37679	31.21	32092	28.42	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096	29.096
青海省	12840	46483	27.62	41370	26.69	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58	25.58
寧夏回族自治区	13200	47436	27.83	42703	25.29	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520	8.520
新疆ウイグル自治区	16080	44576	36.07	38238	36.4	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

注：1. 平均賃金は、都市部組織就業者の平均賃金

2. 全国の平均賃金額と『中国統計年鑑』の平均賃金額にはずれがある。表中のデータを統一するため、計算値を用いて、『中国統計年鑑』のデータは使わなかった。

資料出所：『中国統計年鑑』2005～2013年

表9 中国の31の地域における法定最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年） 単位：元／年、%

地域	2012			2011			2010		
	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合
全国	28752	13755	47.8	24556	12151	49.5	20759	10440	50.3
北京市	42882	15120	35.3	34235	13920	40.7	27431	11520	42
天津市	35309	15720	44.5	29547	13920	47.1	24023	11040	46
河北省	25158	15840	63	21729	13200	60.7	17914	10800	60.3
山西省	23452	13500	57.6	19007	11760	61.9	15640	10200	65.2
内モンゴル自治区	29761	14400	48.4	25983	12600	48.5	21732	10800	49.7
遼寧省	26369	13200	50.1	22896	13200	57.7	19280	10800	56
吉林省	21970	13800	62.8	19458	12000	61.7	16929	9840	58.1
黒龍江省	21753	13920	64	19615	10560	53.8	16924	10560	62.4
上海市	28898	17400	60.2	25880	15360	59.4	23305	13440	57.7
江蘇省	32069	15840	49.4	27500	13680	49.7	23402	11520	49.2
浙江省	32117	15720	48.9	27572	15720	57	23409	13200	56.4
安徽省	27601	12120	43.9	23810	12120	50.9	18493	8640	46.7
福建省	31104	14400	46.3	25559	13200	51.6	21039	10800	51.3
江西省	23506	10440	44.4	21030	8640	41.1	18002	8640	48
山東省	29206	14880	50.9	24772	13200	53.3	20747	11040	53.2
河南省	21255	12960	61	18749	12960	69.1	15915	9600	60.3
湖北省	23037	13200	57.3	20788	13200	63.5	18626	10800	58
湖南省	24396	13920	57.1	21483	12240	57	17229	10200	59.2
広東省	31920	15600	48.9	26621	15600	58.6	22633	13200	58.3
広西チワン族自治区	25086	12000	47.8	20471	9840	48.1	17931	9840	54.9
海南省	24446	12600	51.5	21278	9960	46.8	18058	9960	55.2
重慶市	31035	12600	40.6	26251	10440	39.8	20790	8160	39.2
四川省	25912	12600	48.6	22175	10200	46	18316	10200	55.7
費州省	25962	11160	43	23006	11160	48.5	20307	9960	49
雲南省	20950	13200	63	19882	11400	57.3	18562	9960	53.7
チベット自治区	—	14400	—	—	11400	—	—	11400	—
陝西省	22753	12000	52.7	18844	10320	54.8	16052	9120	56.8
甘肅省	20922	11760	56.2	16731	9120	54.5	14318	9120	63.7
青海省	23056	12840	55.7	20646	11040	53.5	17444	9240	53
寧夏回族自治区	25734	13200	51.3	22515	10800	48	19775	8520	43.1
新疆ウイグル自治区	29486	16080	54.5	24771	13920	56.2	20017	11520	57.6

注：都市部民間組織平均賃金は就業者の平均賃金
資料出所：『中国統計年鑑』2013

表 10 中国の 31 の地域における法定最低賃金が全ての都市部組織の平均賃金に占める割合 (2010～2012 年) 単位：元／年、%

地域	2012			2011			2010		
	年最低賃金	全ての都市部組織の平均賃金	占める割合8	年最低賃金	全ての都市部組織の平均賃金	占める割合11	年最低賃金	全ての都市部組織の平均賃金	占める割合3
全国	13755	40158	34.25	12151	35702	34.03	10440	31232	33.43
北京市	15120	72220	20.94	13920	63491	21.92	11520	54399	21.18
天津市	15720	55162	28.5	13920	48910	28.46	11040	42936	25.71
河北省	15840	36192	43.77	13200	32471	40.65	10800	28685	37.65
山西省	13500	40192	33.59	11760	36267	32.43	10200	30527	33.41
内モンゴル自治区	14400	41023	35.1	12600	36440	34.58	10800	31268	34.54
遼寧省	13200	36477	36.19	13200	32913	40.11	10800	29225	36.95
吉林省	13800	33005	41.81	12000	29195	41.1	9840	25290	38.91
黒龍江省	13920	32713	42.55	10560	28527	37.02	10560	25107	42.06
上海市	17400	59020	29.48	15360	55495	27.68	13440	47095	28.54
江蘇省	15840	40209	39.39	13680	35489	38.55	11520	30660	37.57
浙江省	15720	43972	35.75	15720	38911	40.4	13200	34638	38.11
安徽省	12120	39350	30.8	12120	34903	34.72	8640	29431	29.36
福建省	14400	39892	36.1	13200	34241	38.55	10800	29279	36.89
江西省	10440	34501	30.26	8640	29746	29.05	8640	26007	33.22
山東省	14880	38352	38.8	13200	34006	38.82	11040	29785	37.07
河南省	12960	34269	37.82	12960	30815	42.06	9600	27164	35.34
湖北省	13200	34937	37.78	13200	31959	41.3	10800	28087	38.45
湖南省	13920	34140	40.77	12240	30676	39.9	10200	26251	38.86
広東省	15600	42526	36.68	15600	37589	41.5	13200	33417	39.5
広西チワン族自治区	12000	33253	36.09	9840	29700	33.13	9840	27605	35.65
海南省	12600	33352	37.78	9960	30360	32.81	9960	26079	38.19
重慶市	12600	38426	32.79	10440	34040	30.67	8160	29404	27.75
四川省	12600	38189	32.99	10200	33673	30.29	10200	28448	35.85
貴州省	11160	38140	29.26	11160	33709	33.11	9960	28659	34.75
雲南省	13200	31359	42.09	11400	28542	39.94	9960	25303	39.36
チベット自治区	14400	28817	49.97	11400	28195	40.43	11400	31172	36.57
陝西省	12000	38273	31.35	10320	33459	30.84	9120	29873	30.53
甘肅省	11760	33744	34.85	9120	28364	32.15	9120	25635	35.58
青海省	12840	40733	31.52	11040	35908	30.74	9240	30469	30.33
寧夏回族自治区	13200	40523	32.57	10800	34796	31.04	8520	32773	26
新疆ウイグル自治区	16080	40419	39.78	13920	35504	39.21	11520	29557	38.98

資料出所：『中国統計年鑑』2011～2013 年

表11 中国の製造業の実質的な平均賃金と実質的な労働生産性の上昇率の割合（1996～2012年）

年	製造業企業 実質的な平均賃金上昇率	製造業の実質的な労働生産性の上昇率 (一人あたりの実質的付加価値に 基づき計算)	比 率 (実際の労働生産性 上昇率を1とする)
1996	0.32%	16.26%	0.02
1997	1.99%	18.59%	0.11
1998	19.78%	27.78%	0.71
1999	11.78%	21.20%	0.56
2000	11.37%	17.53%	0.65
2001	10.93%	16.68%	0.66
2002	13.69%	18.29%	0.75
2003	14.15%	19.73%	0.72
2004	8.88%	23.29%	0.38
2005	10.05%	5.73%	1.75
2006	12.70%	7.54%	1.68
2007	11.02%	10.30%	1.07
2008	9.29%	-2.75%	—
2009	10.86%	13.69%	0.79
2010	11.73%	3.20%	3.67
2011	12.63%	13.56%	0.93
2012	10.61%	5.73%	1.85
平均値	10.61%	13.64%	0.78

資料出所：関連の統計年鑑のデータに基づき計算

韓国の最低賃金と雇用・物価

韓国労働研究院 前任研究委員

カン・スンボク¹

1. 序 論

1988年に施行された韓国の最低賃金制度は、低賃金労働者を保護し、最低賃金水準を決定する「最低賃金委員会 (Minimum Wage Council)」もまた、設立初期から労使合意による方式を取り、韓国の労使合意機関の代表的な機関として評価されている。韓国の最低賃金水準は名目賃金・実質賃金ともこの間一貫して増加し、労働者の中間賃金を基準とした相対的水準もまた持続的に増加し、2013年現在、中間賃金の50%に迫っている。

最低賃金制度は賃金の最低水準を保障し、労働者の生活の安定と労働力の質の向上をもたらすのに肯定的な効果がある。半面、経済学の伝統的理論によると、最低賃金の設定が外部効果 (external effect) として作用して労働の供給超過が発生し、それによって雇用が減少²、最低賃金水準の賃金を支払っていた企業に生産費用の増加要因として作用した結果、価格の値上げという否定的な効果が起こりうる。

本研究は韓国の最低賃金の最近の動向を紹介し、時系列データおよびI-O分析を通して、韓国の最低賃金が雇用・物価に及ぼす効果に関して分析する。この研究の構成は以下のとおりである。

2. 「韓国の最低賃金制度と最近の動向」では、韓国の最低賃金の決定構造と絶対的・相対的水準、そして未満率の推移等を見る。3. 「韓国の最低賃金と雇用」では、時系列データを用いて韓国の最低賃金が雇用に及ぼす効果を見る。4. 「韓国の最低賃金と物価」では、I-O分析を通して韓国の最低賃金が物価に及ぼす効果に関して分析する。最後に5. 「結論」では、本文の内容をまとめ示唆点を論じる。

¹ 韓国労働研究院前任研究委員 (kangsb@kli.re.kr)

² 最低賃金の引き上げは雇用に影響がない、あるいはプラスの効果があるという研究もある。代表的にはCard and Krueger (1995) 等の論文を参照。

2. 韓国の最低賃金制度と最近の動向

(1) 韓国の最低賃金制度

韓国の最低賃金制度は1988年1月1日に実施された。施行初期は適用範囲が10人以上の労働者が働く製造業であったが、次第に範囲が拡大し、2014年現在は全産業のすべての労働者が対象である。内容の詳細は次のとおりである。

ア 適用対象

韓国の最低賃金は韓国内のすべての事業所に適用され、常用労働者のみならず臨時・日雇・パートタイム労働者まで、すべての労働者が対象となる。ただし、家族のみを使用する事業所と家事使用人には適用されず、船員等は最低賃金法以外の別の法律が適用される。また、修習使用中にある者であって修習使用された日から3カ月以内の者と、警備労働者は、最低賃金額の90%が適用される。

また、韓国の最低賃金は地域や年齢の区別なく、単一の最低賃金額が適用される。

イ 最低賃金の決定方法

韓国の最低賃金は、雇用労働部長官が毎年最低賃金委員会（Minimum Wage Council）の審議を経て決定・告示する。最低賃金委員会は労働者・使用者・公益委員の各9名で構成される。こうして決定・告示された最低賃金は、翌年1月1日から12月31日まで効力を生じる。

ウ 最低賃金の決定基準と単位期間

韓国の最低賃金は、労働者の生計費や類似労働者の賃金及び労働生産性を考慮して決定し、時給で定められる。また、韓国の最低賃金は労働者の定期的・一律的な所定労働または総労働に対して支払うものと定められた時給・日給・週給・月給に対して適用し、不定期的なボーナスはこれに含まれない。

(2) 最低賃金と関連指標の推移

1988年以降、韓国の最低賃金水準に関して様々な算定方式で計算した結果を、図1～図4に示している。まず図1の年度別名目最低賃金額と実質最低賃金額の推移を見ると、最低賃金制度が導入された1988年以降、一貫して増加していることが分かる。増加幅は2000年以前と以降で違いがみられ、2000年以降はそれ以前に比べ増加幅が大きくなっている。

次に、年度別最低賃金（実質）増加率と全労働者の時間当たり平均賃金（実質）増加率を比較した図2を見ると、韓国の最低賃金はおおむね全労働者の平均賃金に対応して変化していることが分かる。

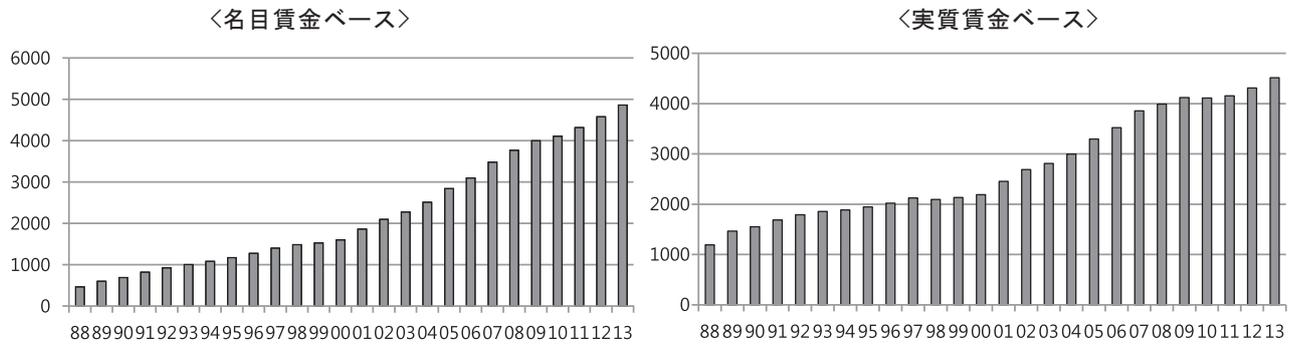
図3は、最低賃金の相対的水準を現わす「全賃金労働者の中間賃金（Median Wage）と比べた最低賃金水準」を示したものである。2001年以降の推移を見ると、最低賃金の相対的水準はおおむね上昇し、近年はほとんど50%に近いことが分かる。

図4は2001～2013年の最低賃金未満率（全労働者のうち最低賃金未満の労働者の比率）を示したものである。最低賃金未満率は2001年以降、2009年まで引き続き上昇していたが、最

近は落ち着く傾向を示している。

図1 最低賃金額の推移

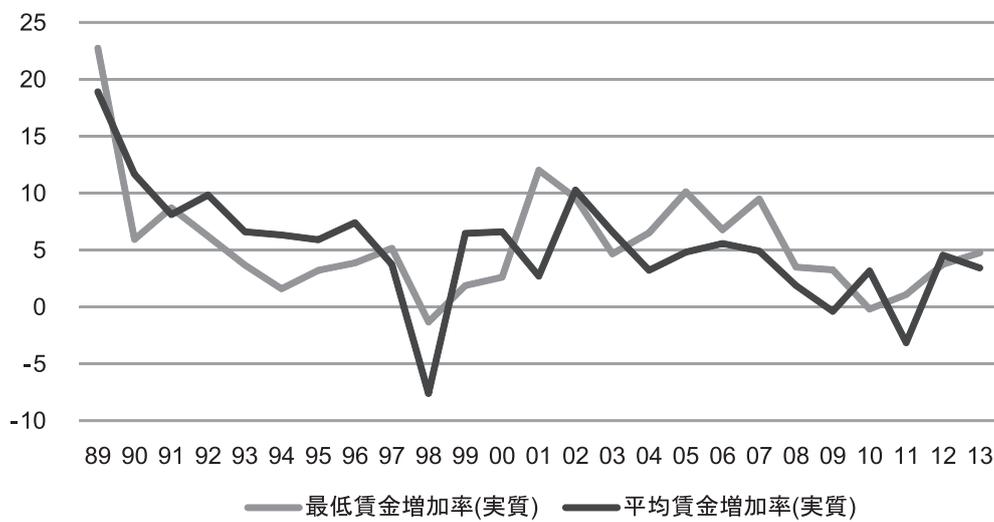
(単位：ウォン)



資料出所：最低賃金委員会 (Minimum wage council)

図2 最低賃金増加率の推移

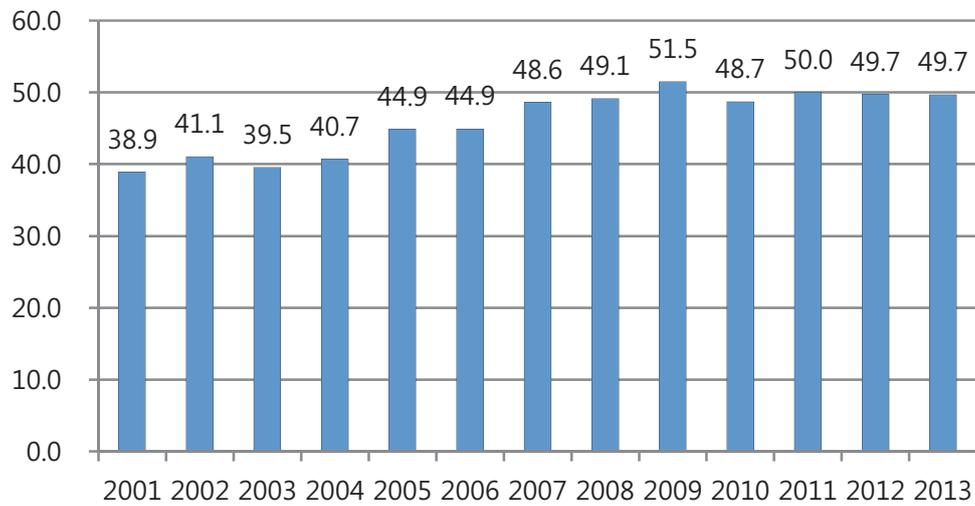
(単位：%)



資料出所：統計庁 (Statistics Korea) および雇用労働部 (Ministry of Labor)

図3 全労働者の中間賃金（Median Wage）と比べた最低賃金水準

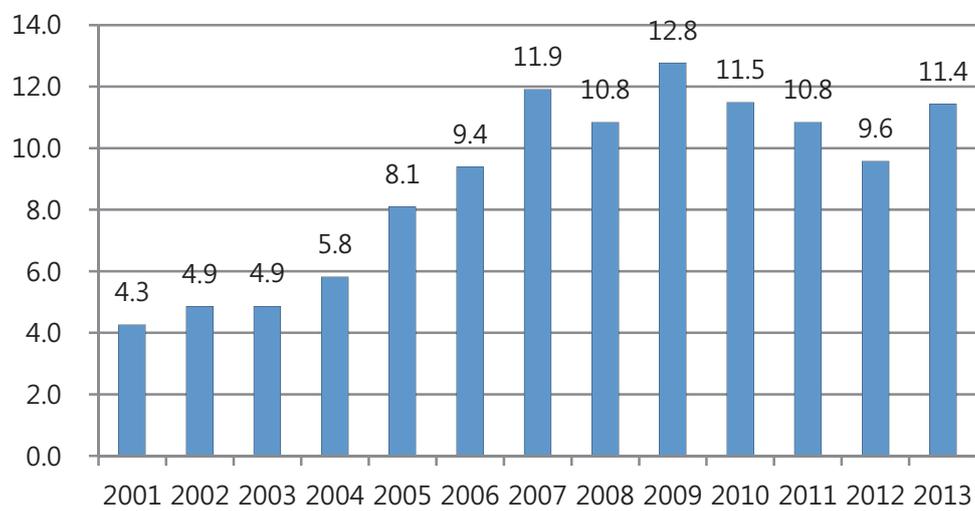
（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

図4 最低賃金未満率の推移

（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

3. 韓国の最低賃金と雇用

この章では時系列データを使用した分析を通して、韓国の最低賃金が雇用に及ぼす効果を考察する。

(1) 分析対象グループの選別

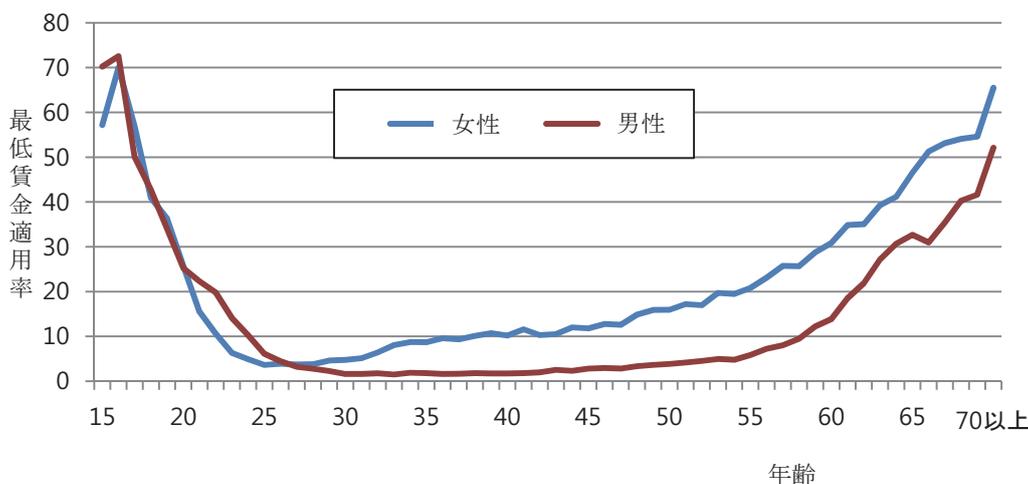
最低賃金と雇用との関係を分析するためには、まず最低賃金に直接的に最も大きな影響を受ける年齢グループを特定する必要がある。そのために、性別、年齢別で最低賃金の影響を受ける程度（最低賃金以下の者の比率）を示すと、次のとおりである。以下では最低賃金以下の者の比率を「最低賃金適用率」と表示する。

図5は統計庁の資料を用いて、2001～2013年の性別、年齢別賃金労働者の最低賃金適用率（最低賃金以下の者の比率）を示したものである。年齢－最低賃金適用率は、おおむね逆U字の形態を示す年齢－賃金プロファイル（age-wage profile）とは反対に、U字形を示している。これを性別に見ると、女性の最低賃金適用率は15歳以降、25歳まで急速に低くなり25歳以降緩やかに増加する。しかし男性は、底点に到達する時期が女性より遅い30歳付近であることが分かる。これは男性の場合、卒業後、アルバイトでないフルタイムの仕事を得る時期が、韓国の特性である軍入隊によって女性より遅れるためであると思われる。

表1は、性、年齢別最低賃金の影響が最も高い4つのグループの13年間（2001～2013年）の平均最低賃金適用率、賃金労働者の比率（賃金労働者数／生産可能人口数）を示したものである。これを見ると、最低賃金適用率は若年層・高年層ともに女性が男性より高い半面、賃金労働者の比率は若年層では女性が男性より高く、高年層では女性が男性より低くなっている。

図5 性別、年齢別最低賃金適用率（2001～2013年平均）

（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

表1 分析対象グループの最低賃金適用率、賃金労働者の比率（2001～2013年平均）

	性別	年齢	最低賃金 適用率 (%)	賃金労働者の 比率 (%)
グループ1	男性	18-24歳	19.6	30.9
グループ2	女性	18-22歳	21.4	34.0
グループ3	男性	60歳以上	30.7	19.1
グループ4	女性	60歳以上	47.3	11.0
全労働者			9.1	24.8

（2）分析モデル

ア Kaitz指数

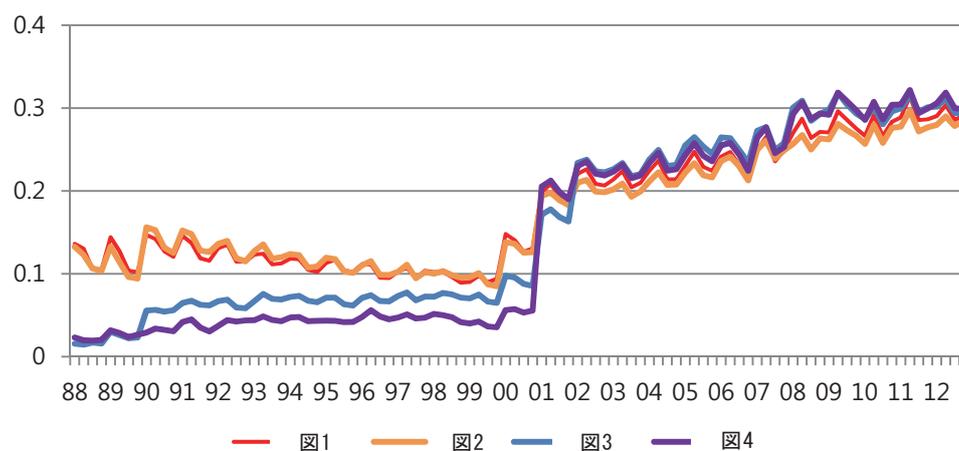
この研究では、時系列資料を用いた最低賃金研究のほとんどで使用されているKaitz指数を使用して最低賃金水準を現わす。Kaitz指数は「各産業の雇用比率と最低賃金影響率で加重（weight）した平均賃金と比べた最低賃金水準」を意味する。

韓国のKaitz指数を見ると2001年以降、最低賃金の適用範囲が全産業・全規模に拡大し、すべてのグループのKaitz指数が急増して着実に上昇したが、2008年からは多少停滞している。

イ Cointegration regressionモデル：Fully Modified OLS（FMOLS）

Cointegration regressionモデルは変数間の共和分関係を単一方程式体系で推定する方法である。

図6 Kaitz指数（四半期）



注：対象は非農業全産業

(3) 最低賃金と雇用との関係

完全修正OLS (Fully Modified OLS (FMOLS)) モデルを用いて共和分関係がある変数に関する回帰分析を実施した結果が表2である。これを見ると、最低賃金 (log (kaitz)) 変数の回帰係数がすべてのグループでマイナスの値を示し、統計的にも有意であることを確認することができる。数値で示すと、最低賃金の10%引き上げは雇用率を0.4~0.9%ほど減少させることが明らかになる。

FMOLSの推定結果を分析グループ別に見ると、若年層 (グループ1、2)の方が高年層 (グループ3、4)に比べて最低賃金の変化による雇用減少効果がより大きく現れる。若年層では雇用減少効果の性別差が明確でない半面、高年層では女性 (グループ4)が男性 (グループ3)に比べて雇用減少効果がより大きく現れる。

表2 FMOLS推定係数 (従属変数log (ep))

	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4
log (kaitz)	-0.082 (0.032**)	-0.086 (0.034**)	-0.039 (0.012**)	-0.065 (0.018**)
log (ur_adult)	-0.164 (0.018**)	-0.132 (0.023**)	-0.066 (0.011**)	-0.081 (0.020**)
log (pop)	0.036 (0.118)	0.258 (0.098**)	-0.147 (0.119)	0.383 (0.296)
log (enp)	-0.239 (0.135*)	-0.341 (0.098**)	—	—

注: 1) 共和分方程式 (cointegration equation) に外生変数で定数項 (c) とトレンド (trend)、トレンドの二乗 (trend²)、3つのseasonal dummy、IMF以降のダミー (dimf) を追加した。

2) 括弧内はstandard error

3) **は5%、*は10%有意レベルで有意である。

4. 韓国の最低賃金と物価

(1) 産業連関分析を用いた分析方法

この章では、産業連関分析を用いて韓国の最低賃金と物価の関係を分析する。最低賃金の引き上げが賃金全体に及ぼす影響を産業連関表外部から推定した後、ここで得られた賃金全体の変化が再び物価に及ぼす影響を、産業連関表をとおして分析する2段階方法を使用した。

賃金全体の引き上げ率は、最低賃金の引上げ率に最低賃金受給労働者比率と賃金全体に比し最低賃金の相対的水準を掛けて算出することができる。この式に最低賃金の波及効果 (spillover effect) を考慮して、最低賃金の10%引き上げにより最低賃金超過~P25労働者は

3%、P25～P50労働者は1%の波及効果を仮定した。

次に産業連関表を用いて、雇用者報酬（賃金）の変化（ \dot{P}^W ）が当該部門および全生産物価格に及ぼす効果（ \dot{P}^d ）を次のとおり算出することができる。ここで $(I - A^d)^{-1}$ は価格波及を表す逆行列（ A^d は国産財投入係数行列 A^d の配置行列）、 \hat{A}^W は雇用者報酬係数行列（対角要素が雇用者報酬を国内生産額で割ったもので、非対角要素がゼロの行列）である。

$$\dot{P}^d = (I - A^d)^{-1} \hat{A}^W \dot{P}^W$$

（２）最低賃金と物価との関係

表3は、最低賃金の10%引き上げが賃金全体に及ぼす影響を推定した結果である。これを見ると、2006～2011年の期間に全産業を基準として最低賃金が10%引き上げられた時、賃金総額は平均的に約1%引き上げられることが明らかになる。

次に、最低賃金が10%引き上げられた時、物価に及ぼす影響を計算すると、最低賃金の10%引き上げは物価全体を年度別で約0.2～0.4%引き上げることが分かる（表4）。

最低賃金引き上げに対する物価の変化を産業別に見ると、飲食店及び宿泊業、教育及び保健サービス業、社会及びその他サービス業等、主にサービス業で物価上昇率が高くなっている。サービス業は最低賃金労働者比率が相対的に高く比較的零細な事業所で構成されており、市場における競争程度も高いと認識されている。したがって、最低賃金がすべての産業で一律に引き上げられた時、最低賃金労働者の比率が高く零細事業所が多いサービス業では、利潤または雇用の縮小を柔軟に行うことが難しく、費用負担の上昇を価格に転嫁させる傾向が高いと思われる。

表3 最低賃金の10%引き上げが平均賃金全体に及ぼす影響

(単位：%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
全体	1.1	1.1	1.0	1.0	0.9	0.8
農林水産品	2.8	3.2	2.8	3.9	3.8	3.6
鉱山品	1.1	1.0	0.8	0.7	0.8	0.7
飲食料品	1.2	1.4	1.3	1.2	1.1	0.9
繊維及び革製品	1.5	1.6	1.3	1.6	1.6	1.3
木材及び紙製品	1.1	1.2	1.4	1.1	1.0	0.8
印刷及び複製	1.9	1.7	1.3	0.8	0.6	0.6
石油及び石炭製品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学製品	0.9	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6
非金属鉱物製品	1.2	1.0	1.0	1.3	0.8	0.7
第一次金属製品	1.1	1.1	0.9	0.9	0.8	0.6
金属製品	1.2	1.3	1.0	1.0	0.9	0.7
一般機械	1.3	1.2	0.8	0.8	0.7	0.6
電気及び電子機器	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6
精密機器	1.4	1.0	0.9	0.6	0.9	0.6
輸送装備	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6
その他の製造業製品	1.3	1.1	0.9	1.2	1.1	0.7
電力、ガス及び水道	1.1	0.7	0.6	0.7	0.5	0.5
建設	1.3	1.2	1.1	1.0	0.9	0.7
卸小売	1.3	1.4	1.2	1.3	1.1	1.0
飲食店及び宿泊	1.9	2.4	2.5	2.9	2.4	2.1
輸送及び保管	1.1	1.0	0.8	0.9	0.9	0.8
通信及び放送	1.3	1.0	1.1	0.7	0.6	0.6
金融及び保険	0.9	0.8	0.7	0.6	0.6	0.5
不動産及び事業サービス	1.2	1.2	1.0	1.0	0.9	0.8
公共行政及び国防	0.7	0.7	0.6	1.0	0.8	0.7
教育及び保健	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6
社会及びその他のサービス	1.4	1.4	1.2	1.5	1.2	1.0
その他	2.2	2.1	2.1	2.7	2.2	2.9

表4 最低賃金の10%引き上げが物価に及ぼす影響

(単位：%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
全体	0.36	0.34	0.27	0.30	0.26	0.22
農林水産品	0.29	0.32	0.27	0.38	0.36	0.35
鉱山品	0.35	0.35	0.28	0.25	0.25	0.22
飲食料品	0.28	0.30	0.25	0.28	0.26	0.23
繊維及び革製品	0.46	0.47	0.36	0.40	0.36	0.29
木材及び紙製品	0.33	0.33	0.31	0.28	0.24	0.20
印刷及び複製	0.62	0.59	0.44	0.29	0.23	0.22
石油及び石炭製品	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
化学製品	0.23	0.20	0.16	0.18	0.14	0.12
非金属鉱物製品	0.35	0.30	0.25	0.28	0.21	0.18
第一次金属製品	0.19	0.19	0.13	0.16	0.13	0.10
金属製品	0.40	0.40	0.26	0.29	0.25	0.20
一般機械	0.43	0.39	0.26	0.28	0.24	0.20
電気及び電子機器	0.27	0.23	0.19	0.18	0.15	0.13
精密機器	0.40	0.32	0.27	0.23	0.25	0.19
輸送装備	0.31	0.27	0.22	0.22	0.21	0.18
その他の製造業製品	0.45	0.40	0.32	0.38	0.34	0.24
電力、ガス及び水道	0.16	0.12	0.10	0.12	0.08	0.07
建設	0.53	0.48	0.40	0.39	0.34	0.27
卸小売	0.46	0.48	0.40	0.43	0.35	0.32
飲食店及び宿泊	0.52	0.61	0.60	0.69	0.58	0.50
輸送及び保管	0.34	0.29	0.22	0.27	0.24	0.21
通信及び放送	0.42	0.37	0.35	0.28	0.23	0.21
金融及び保険	0.35	0.32	0.27	0.25	0.23	0.19
不動産及び事業サービス	0.39	0.39	0.33	0.34	0.31	0.28
公共行政及び国防	0.44	0.44	0.37	0.56	0.44	0.38
教育及び保健	0.48	0.42	0.40	0.46	0.44	0.38
社会及びその他サービス	0.54	0.53	0.46	0.54	0.43	0.36
その他	0.42	0.47	0.44	0.51	0.42	0.36

5. 結 論

これまで韓国の最低賃金制度の概要と水準、最低賃金の雇用効果、物価効果を概観した。以上の分析をとおして、次の結論を得ることができた。

第1に、韓国の最低賃金決定制度と最低賃金水準には労使双方から不満の声があるが、制度施行初期から労使公益3者間合意の伝統を一貫して継続している点は評価に値する。また、韓国の最低賃金の相対的水準も近年は中間賃金の50%に迫るなど、国際的水準に近づいている。ただし、最低賃金未満率が2000年代半ばに入って大きく高まったため、当局の取り締まりおよび広報強化が必要と思われる。

第2に、分析の結果、最低賃金が10%増加すると雇用率は0.4~0.9%ほど減少することが明らかになった。すなわち、韓国の最低賃金引き上げは雇用を減少させる効果があるが、その効果は微かなレベルであると思われる。

第3に、最低賃金引き上げに対する雇用減少効果は、若年層では男女差がほとんどみられないが、高年層では男性に比べて女性が大いことが分かった。これは高年層の場合、女性が男性に比べより解雇または他の労働者に代替されていることを意味し、高年層女性最低賃金労働者に対する企業の需要曲線が、男性に比べ価格弾力的であることを意味する。

第4に、最低賃金が10%引き上げられた時、賃金全体は全産業ベースで約1%程度上昇することが明らかになった。また、最低賃金の10%引き上げによる各産業別賃金の上昇が物価に及ぼす影響を分析した結果、最低賃金の10%引き上げは物価全体を約0.2~0.4%ほど上昇させることが明らかになった。

第5に、最低賃金の引き上げによる物価上昇程度は、製造業等の他の産業に比べ、サービス業等低賃金労働者が多く働く産業においてより高くなることが分かった。

[参考文献]

- Aaronson, Daniel(2001),“Price Pass-through and the Minimum Wage.” The Review of Economics and Statistics, vol. 83, No. 1, pp. 158-169
- Brown, Charles and Gilroy, Curtis and Kohen, Andrew(1983), “Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment”, Journal of Human Resources, v.18, iss. 1, pp.3-31
- Card, D. and Krueger, A.(1995), “Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage”, Princeton University Press, Princeton
- Kang, S.(2014),“Three essays on the wage distribution and the minimum wage”, Hanyang University
- Lee, C. and B, O’roark(1999),“The Impact of Minimum Wage Increases on Food and Kindred Products Prices.” US Department of Agriculture Technical Bulletin,877
- Neumark, David and Wascher, William(2006),“Minimum Wages and Employment : A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research”, National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers

春闘を中心とした賃上げの動向 ——賃金相場の波及システムとデフレ脱却に向けた課題

労働政策研究・研修機構 調査・解析部長
荻野 登

はじめに

日本における賃金決定だけでなく、マクロ経済面においても、約60年の歴史をもつ「春闘」が与えた影響はきわめて大きい。労働組合が毎年春に一斉に賃上げを中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織（ナショナルセンター）や産業別労働組合の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行うことを「春闘」と呼ぶ。

本稿では、高度成長期、石油危機を経た安定成長期、バブル崩壊後の経済停滞期における春闘の変化、さらに現下の課題であるデフレ克服と「春闘」が担う役割などについて概観する。

1. 春闘とはなにか

(1) 「大幅賃上げによる欧米並み賃金の実現」を目標にスタート

「春闘」とは毎年3～5月に賃金交渉を中心に行われる主に産業別労働組合が指導する労働組合の統一闘争である。1955年に始まり、毎年、日本全体の賃上げ相場を形成してきた。春闘が始まった当初の目標は、「大幅賃上げによる欧米並み賃金の実現」だった。先行する民間大手の交渉結果が産業内にとどまらず、中小企業や公務員など日本全体に波及する「春闘相場」が形成されるようになったのは50年代後半からである。

毎年の春闘に向け労働側は、ナショナルセンターで要求水準の議論を行い、産別統一闘争の内容として、統一要求、統一闘争（要求提出日、回答指定日、ストライキ配置など）、統一妥結という各企業別労組が共通で取り組む事項を決める。そのうえで、実質的な交渉の場となる企業内労使交渉の結果による賃上げ相場を社会的に波及させ、賃金水準の平準化を図ることを狙いとしている。

労働組合がない企業でも、春闘の賃上げ相場を意識した賃金改定が実施されることが多い。さらにこうした賃金交渉の結果は、政府における毎年の公務員の給与改定や最低賃金改定審議の参考にもされる。

日本経済は50年代後半から「岩戸」「オリンピック」「いざなぎ」との名前が冠された好景気が続いた。61年に発足した池田内閣は「所得倍増計画」を発表。63年から労働側は「ヨーロッパ並み賃金」の実現をスローガンに掲げた。春闘開始早々の10年間は私鉄や公務員関係労組が交渉のパターン・セッターとなっていたが、高度経済成長が加速した60年代からは、製造業の代表格である鉄鋼労使が、賃上げ相場の形成役を務めることになる。さらに、輸出主導による経済発展の原動力となった鉄鋼、造船・重機、電機、自動車など産別によって1964

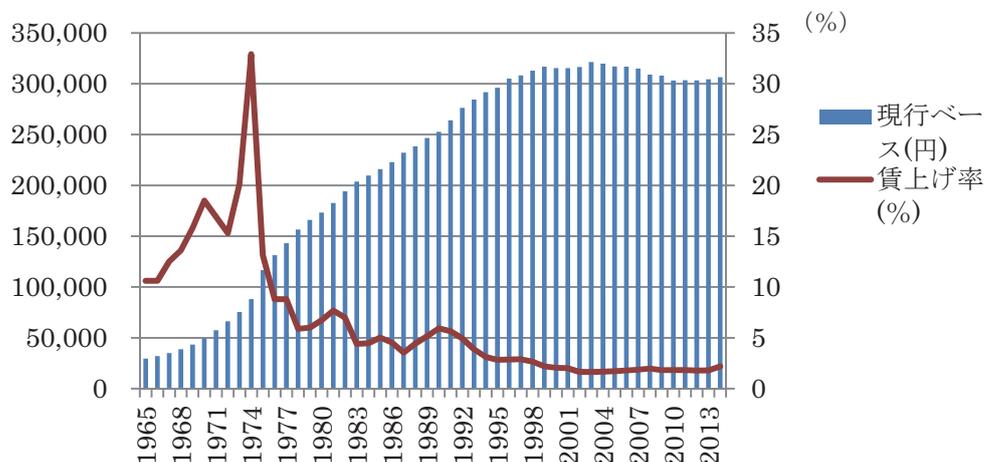
年に全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が結成されてからは、こうした民間の金属四業種が春闘の賃金交渉をリードすることになる。

（２）高度経済成長の破綻で春闘は転機に

1973年の第一次オイルショックにより、高度成長は破たんした。オイルショックの狂乱物価のもと展開された74年の春闘は、32.9%の大幅賃上げで決着。一方、この年のGDPは戦後初めてのマイナス成長に転じた。このままの賃上げを続ければハイパーインフレを引き起こしかねないことから、経団連の前身である日本経営者団体連盟（日経連）は「75年は15%以下」とのガイドラインを示した¹。こうした動向を受け、労働側も前年度実績プラスアルファという要求パターンを見直し、75年の春闘ではインフレ沈静化のため国民経済との整合性を重視した自制的賃金要求である「経済整合性論」に要求スタンスに転換する。その結果、75年の賃上げは13.1%に低下し、これ以降、10%以上の2桁賃上げは陰を潜める（図1）。これにより、ヨーロッパ並み賃金をめざした「大幅賃上げ路線」にピリオドが打たれ、春闘の発案者であり、ナショナルセンター（総評）のトップを務めた太田薫氏は自著で『春闘終焉』と引導を渡した。

しかし、石油危機後に労働側がこうした自制的な賃上げ要求にシフトしたことで、わが国は欧米諸国が陥った景気後退とインフレが同時進行するスタグフレーションからいち早く脱した。

（円） 図1 民間主要企業における春季賃上げ状況と月例賃金ベースの推移



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

注：2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。（1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。）2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均）

¹ 日経連は1970年からインフレ回避のために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ことで、賃上げ分の価格転嫁によるインフレを起こさない「生産性基準原理」を提唱し、企業に徹底を求めてきた。これに対して労働側は、「実質賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸び率に合わせる」（物価上昇分を賃上げに反映する）という「逆生産性基準原理」を主張し、反論してきた。なお、旧日経連の担当者の証言によると1985年のプラザ合意以降、急激に進んだ円高によって、為替減価で生産性をいくらあげても利益に結びつかなくなり、生産性基準原理による賃金決定が機能しなくなったことから、各企業の「支払い能力論」を新たな原理として打ち出したとしている（連合総研・調査報告書「日本の賃金——歴史と展望」2012年）

(3) 生産性本部の創設と労使協議の拡大、社会的対話による影響

1955年に春闘方式が始まって以降、1960年の日米安保闘争、総資本対総労働の対決といわれた三井三池闘争を頂点に、この時期、労働運動は「政治の季節」にあった。しかしこれ以降、高度経済成長が本格化すると、経済成長の成果を賃上げに求める「経済の季節」に移行する。1964年、経済協力開発機構（OECD）に加盟し、先進国クラブのメンバーとなった後、1968年の国民総生産は米国に次いで第2位となる。この高度成長期の61年から75年までの15年間、一度の例外を除いて、毎年10%以上の2桁賃上げが実現されてきた（図1）。その結果、ある銀行の報告書によると1965年から75年の賃金コストは600%以上も増加したとしている。

春闘のスタートと同じく、1955年にアメリカ政府と通産省の支援を受けて設立された財団法人日本生産性本部が労使関係の安定に与えた影響も大きかった。主な目的は生産性向上運動を労使の協力のもとで進めるためだが、労働界はナショナルセンターの総評は反対、全労は賛成と真二つに対応が分かれた。生産性運動は経済的な側面よりも政治的な路線対立で対応が分かれる状況がつづいた。しかし、①雇用の維持・拡大（生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずる）、②労使の協力と協議（生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議する）、③成果の公正な分配（生産性向上の諸成果は、経営者、労働者及び消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配される）——とする「生産性三原則」の運動理念が浸透していったこともあり、民間労使ではこの三原則を踏まえた賃金決定が定着していく。

この三原則のなかでは、団体交渉以外の事項を話し合う「労使協議」が普及した意義は小さくなかった。経営環境をめぐる課題についての労使の情報共有が進んだことが、とくに賃金交渉における紛争回避に寄与したといえる。この情報共有の側面において、政労使によるナショナルレベルで重要な役割を果たしたのが1970年に設置された産業労働懇話会（産労懇）だった。政府、労使のトップと学識者を交えた懇談の場は当初、毎月一回、非公式で行われ、労働問題に限らず経済・社会問題を含めて幅広いテーマで関係者が意見を交わした。政労使による社会的対話の先駆けであり、とくにオイルショック時における賃上げについて、政府による所得政策ではなく、労使を交えた社会的な合意形成が図られ、経済的な難局を乗り切った経験は、その後の労使関係にも大きな規範的效果をもたらすこととなった。

こうした労使協議の深化により、バブル経済崩壊まで、日本経済は安定的な中成長軌道に乗ることができたといえる。

(4) バブル崩壊までに春闘がもたらした効果

高度経済成長のもと大きな展開をみせた春闘方式が国民生活や労使関係にもたらした効果として、「賃金格差の縮小による総中流意識の形成」と「労使協議の深化を通じた相互学習」

の2点を指摘することができるだろう。

第1の春闘を通じた賃金格差の縮小については60年代以降、賃上げのばらつきが極めて小さかったことで裏付けられる。賃上げの分布を四分位分散係数でみると²、67年からの8年間は「春闘相場」の波及効果が発揮されて0.1以下が続くなど、賃上げ額にほとんど差がない状況が続いた。

春闘相場が中小だけでなく、公務員にも人事院勧告の形で波及していくパターンが定着し、日本社会の格差縮小に寄与した結果、国民の大半が自分の生活を中流だと認識する「総中流社会」の実現につながったと見ることができる。

第2の労使の春闘を通じた労使相互の学習効果については、ナショナルレベルや企業労使間にまで及ぶ労使協議の場の定着が大きく影響している。まず、ナショナルレベルでは、産労懇などの場を通じて、国際的な経済情勢も含むマクロ経済の状況について労使が情報を共有する。そのうえで、労働側の賃上げ要求作成に当たっては、とくにオイルショック以降、労働側はマクロ・ミクロの経済動向を踏まえ、「経済整合的」な要求を組み立て、交渉に臨むようになる。これは日常的に経営側と企業の経営状況、経営計画に至るまで、多様な議論が交わされる企業内労使や産業別労使団体による労使協議が浸透した動きと軌を一にしたものといえる。

しかし、後で触れるように失われた20年といわれる経済停滞とデフレ経済の進行のなかで、春闘が生み出したこうした効果は大きく動揺する。その最大の要因としては、こうした交渉・協議の枠に入らないことの多い、非正規雇用の比率が、過去20年間で大きく伸びたことがある。

2. 失われた20年における春闘の変化

(1) バブル崩壊以降、90年代前半では労働時間短縮が焦点

バブル経済は89年末に株価が3万8,915円の史上最高値を記録した後、急速にしぼみ、わずか10カ月で半値に転落。日本経済は長期不況の深みにはまっていく。さらに90年代後半からは、デフレの進行が加わり、労働側の「定期昇給＋過年度物価上昇分＋生活向上分」というマクロ経済指標に基づく従来型の要求方式も有効性を失い、賃上げ率は下落の一途をたどった(図1)。90年代初頭は、株価と地価の下落という資産デフレの坂道を転がり始めていたものの、製造業の業績は堅調で、90～92年の賃上げ率は5～6%程度で推移した。とくに四分五裂していたナショナルセンターが1989年に統一して誕生した「連合」の初春闘となった90年春闘では、5.94%の高い賃上げを獲得する。

連合は春闘を「総合生活改善の取り組み」と称し、賃上げに加えて労働時間短縮、政策・制度要求を「3本柱」に据え、90年代前半はとくに「時短」に力点をおいた。この時期、わ

² 四分位分散係数は(第3四分位数－第1四分位数) / (2×中位数)の式であらわせられ、分散係数の値が小さいほど、データの分布の広がり小さいことを示す。

が国の膨大な貿易黒字を生み出す要因として欧米諸国から「アンフェア」とされたのが他の主要先進国に比べ長い労働時間だった。91年の統計では、製造業労働者の年間総実労働時間は2,080時間にのぼり、ドイツより500時間も上回っていた。

このため、連合は91年の春闘を「時短元年春闘」と位置づけ、目標を93年年間1,800時間台の達成においた。この結果、電機と鉄鋼の労使は、当年度の休日増に合意するなど前進が図られ、とくに鉄鋼の労使間では、休日2日増に加え、95年に年間1,800時間台を目指す時短中期プログラムを確認した。自動車大手でもトヨタ、日産、本田の3社が92年春闘で、95年1,800時間台達成で合意し、翌93春闘では、回答に休日1日増が盛り込まれるなど、90年代前半は製造業を中心に時短が進んだ。

(2) 賃上げ・一時金の一括交渉に移行——要求方式に変化も

月例賃金の引き上げだけでなく、一時金との一括交渉への移行も90年代の春闘を特徴づける新たな動きといえる。90年に鉄鋼労連が先鞭をつけ、93年からは自動車総連、造船重機労連も賃上げと一時金のセット要求を始めた。電機連合は、98年からこの交渉方式に移行する。さらに99年春闘からは、電機産業労使の一部が、経常利益や営業利益といった経営指標を使い、一時金の支給額が自動的に決定される「デジタル方式」を取り始めた。この流れは、その後他産業に拡大する傾向にある。

大手企業の場合、夏と冬に分けて支給される年間一時金は4～6カ月分を占め、年間総賃金は月例賃金の16～18カ月分となる。一括要求方式への移行は、こうした一時金のウェイトが高い日本独特の賃金制度が背景にある。一方、組合にとっては交渉一元化による時間や予算の節約効果を期待しての動きであるといえる。夏と冬の一時金（賞与）を賃上げとは別に交渉した場合、要求策定から交渉・妥結のプロセスを考えると、ほとんど一年中、賃金関係に時間をとられることになる。交渉を集約化することで、賃金以外の労働時間短縮といった労働条件整備や政策要求立案・実現の取り組みを強化させる狙いもあった。

一方、賃上げ要求方式についても90年代前半に従来の従業員全体の賃金水準を引き上げる平均方式から個別賃金方式へという新たな動きが見られた。個別賃金方式とは、年齢や勤続年数など一定のポイントを決めて、そのポイントの労働者の賃金をいくら引き上げるか、あるいは絶対額でいくらにするかなどを要求する方式を指す。93春闘で電機連合は、これまでの組合員平均による要求から、35歳の技能者ポイントの賃上げを中心にした個別賃上げ方式に移行した。産業内の格差是正を目的とした個別賃金の取り組みはこの後、他の産別にも拡大し、90年代の新たなトレンドになる。同年の春闘総括で連合も「個別賃上げ要求方式を重視し、格差是正をより強める」と強調した。

現在、組合側の賃上げ要求方式は、「平均賃上げ」よりも、「個別賃金」が主流になりつつある。連合は個別方式について、①特定銘柄の労働者の賃金水準・賃上げを決める方式②企業の枠を越えて賃金水準・賃上げの社会的横断化をめざす取り組み③企業にとって総人件費

の引き上げ額はそれらの積み上げの結果として算出される——と定義している。これに対し経営側は、銘柄が年齢や勤続など属人的要素が強すぎると反論する。

今年の2014春闘で電機連合は、大手電機メーカー12組合の統一要求として30歳「開発・設計職基幹労働者」の個別ポイントで4,000円以上の水準引き上げを要求し、2,000円の賃金水準改善の回答を引き出している。電機連合では他産別に先駆けて、年齢ポイントだけでなく、職種別に仕事の価値に見合った賃金を要求する「職種別賃金決定方式」も取り入れ、ストライキを背景とした統一闘争を実施している。

経済が低迷した90年代を通じて、賃上げ交渉のパターン・セッターは成熟産業の鉄鋼・造船から自動車・電機に完全移行した。しかし、全体を通してみれば、一貫して法人所得ランキング1位の座にあるトヨタ自動車の労使交渉を横目でにらみながら、各産業のトップ企業が賃上げ水準を決めるパターンが定着する。いわば「トヨタ待ち」で春闘相場が形成され、それが他産業全体に波及していく展開だった。

(3) ストライキなど争議を伴わない賃金交渉が定着

95年春闘は統一闘争の面でターニングポイントに直面した。1月に阪神淡路大震災が発生。公益産業はこの震災の影響が大きく、毎年始発からストライキを構えて交渉を追い込んできた私鉄総連はスト配置を取り止めた。

これまで景気後退のときに業績の上下が少なかった公益産業が賃上げの減額に歯止めをかけてきた経緯があるが、これ以降、規制緩和の圧力も強まり、公益系産業への波及機能が不全に陥っていく。同年、大手金属関係では500円程度のわずかなベア回答だったが、この相場が公益産業に波及せず、NTT、電力、私鉄では軒並みベアゼロで決着。これ以降、NTT、電力ではベアゼロ回答が続いていくことになる。

阪神大震災を契機に「ストなし」路線となった私鉄総連の春闘は、震災後も揺らぎ続けた。規制緩和の風圧も加わり、私鉄労使における賃上げの伝統的交渉システムだった中央集団交渉方式は崩壊への道をたどる。1967年に大手私鉄15社中11社でスタートした私鉄労使の中央集団交渉は、若干の増減はあったものの、震災の直前には東急、東武、営団、京成、阪神、阪急、南海、近鉄、京阪の9社が参加。このうち95春闘では震災の影響から阪神と阪急が脱落、事前のスト配置を取りやめたうえ、中央集交初の「東西ブロック別交渉」を行った。96春闘では京阪も個別交渉の道を選択、さらに翌97春闘には、東急が賃上げの要求・回答方式の変更を理由に中央集交からの離脱を表明し、各社は個別交渉へ移行した。この結果、産業労使が一堂に会して交渉し、賃上げ相場を決める中央交渉方式は「終焉」を迎えた。

私鉄・バスが交通ストライキに突入するかどうか、春闘の大きな関心事という時期もあった。1970年代においては、私鉄以外でもストライキを伴う賃上げ交渉が頻繁に見られたが、スト戦術を武器に、賃上げ交渉を追い込む闘争方式は年を追うごとに弱まり、春闘における

ストを伴わない賃金交渉が定着している³。

(4) 経済団体が春闘の「構造改革」を提起——統一闘争の亀裂が拡大

90年代半ばから財界労務部とも呼ばれていた経営側の中央団体である日本経営者団体連盟（日経連）は「構造改革春闘」を提起し、各社に対して、①自社型賃金決定②総額人件費管理③能力・成果主義賃金——の徹底を強調しはじめた。春闘の賃上げ交渉の中で、経営側は「各社とも世界最高になった賃金をこれ以上上げる余地はない」「高コスト体質是正に向け総額人件費を抑える必要がある」「業績見合いは一時金で対応する」などとの主張を繰り返し、ベア横並び春闘を切り崩す対応をとる。

春闘時に産業別組織が要求・妥結水準などを合わせて個別企業での交渉にのぞむ統一闘争は、春闘方式の中核的戦術だが、90年代半ばから大きく揺らぎだす。とくにそれを象徴したのが2000春闘において、「鉄の結束」を誇った鉄鋼労連の統一要求に対する大手5社の分裂回答だった。複数年協定に移行していた鉄鋼労連は2000年、01年でそれぞれベア3,000円（35歳標準労働者）を要求した。しかし、経営側は、新日鉄など3社が「2000年＝ベア1,000円、01年＝ゼロ」、NKK（現 JFE スチール）など2社が「2000年＝ゼロ、01年＝ベア1,000円」と回答した。ベアの統一回答が崩れたのは1957年以来のことだった。

2000春闘はまた、自動車総連がそれまで5年間続けていた賃上げの統一額要求を取りやめた。その最大の理由は各社の業績格差の拡大だった。

こうした、労働組合側の産別統一闘争のほころびは、年を追うごとに拡大した。

(5) 世紀が変わり雇用の安定・維持が前面に——ワークシェアで政労使合意

21世紀に入って初となる2001春闘は、大手企業の決算が連結ベースで4年ぶりに増収増益に転じるなど、企業業績に好転の兆しが見えるなかでの交渉となったが、経営側はベアによる成果配分に動かなかった。経営側が「ベアゼロ」に固執した最大の理由は、国際競争力の優位性への危機感だった。一兆円の連結経常利益あげたトヨタでさえ、会社側は労使交渉で「硬直的な昇給は競争力の再生に重大な影響を与える」との主張を展開した。デフレ経済の定着に加え、この「国際競争力」の風圧が01春闘の足かせとなった。

また、これ以降、成果主義の浸透とも相まって、賃上げは個々人の能力・成果に応じて配分し、企業業績は固定費のベアではなく変動費の一時金で還元する経営側のスタンスが強まりだし、人件費の変動費化が加速することになる。

その後、ITバブル崩壊とアメリカの景気停滞に追い打ちをかけた同時多発テロにより世界同時不況の様相が強まるなか、希望退職や早期退職の募集が堰を切ったように拡大し、完全

³ 1974年の4月のストライキ発生件数は3,400件、参加者は244万人に上っていたが、2012年の春季賃上げ争議の「総争議」のうち「争議行為を伴う争議」の件数は49件、行為参加人員は7,735人で、行為形態別にみると、「半日以上同盟罷業（ストライキ）」の件数は24件、行為参加人員は779人と激減している。

失業率が同年7月にはじめて5%台に乗った(図2)。雇用不安が拡大するなか、松下電器産業グループが初めて早期退職の実施に踏み切り、応募者が1万人を超えた。同社は経営家族主義を標榜し、従業員を大切にする日本的経営のシンボルだっただけに、「終身雇用の終焉」をサラリーマンは実感させられた。日本的労使関係は岐路に直面する。

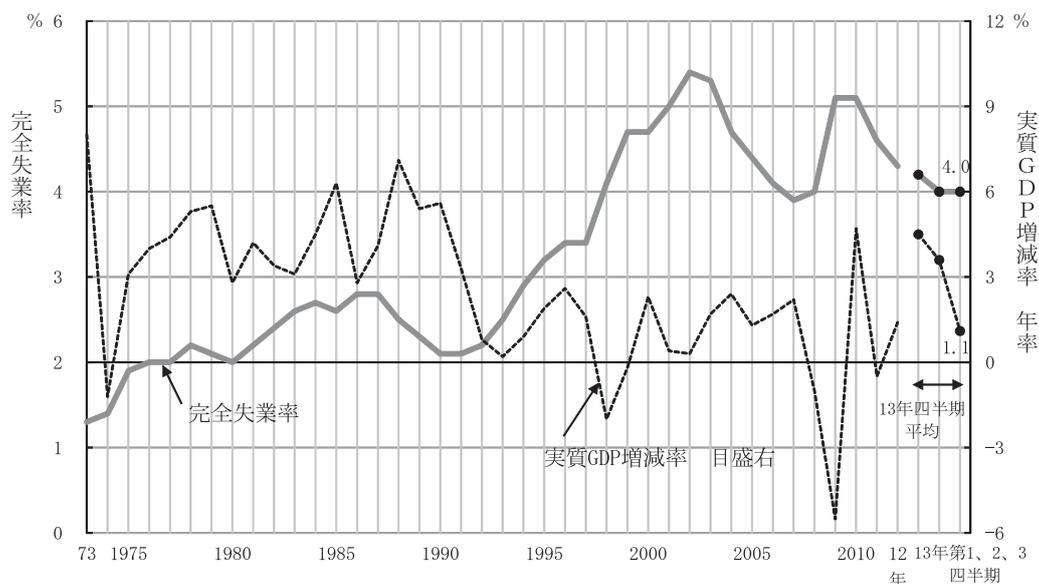
こうしたなか、10月に連合と日経連はトップ懇談を行い『雇用に関する社会合意』推進宣言を共同で発表した。宣言は、深刻な雇用情勢の打開策として、使用者は「雇用を維持・創出し、失業を抑制する」、一方、労働組合は「賃上げについては柔軟に対応する」などを盛り込み、労使の役割を明らかにした。「雇用確保」が守られるならば、労働側は賃金などの既得権益にこだわらない姿勢に転換した。

このように経済環境が悪化し、雇用情勢が厳しさを増す中で2002春闘は展開した。経営側は「ベアの見送りにとどまらず、定昇の凍結・見直しや、さらには緊急避難的なワークシェアリングも含め、これまでにない施策にも思い切って踏み込むことが必要」とする一方、連合も1989年の結成以来、初めてベアの統一要求を事実上見送って、賃上げ要求基準を「賃金カーブ維持分+ α 」とし、「雇用確保」を重視した。自動車、造船などベア要求を行った組合に対しても経営陣は軒並みゼロ回答となった。それだけでなく、回答日後に、大手電機メーカーを中心に、経営側からの賃金カット、昇給延伸、時間外割増率の引下げといった「賃下げ逆提案」が次々と明らかとなるなど、春闘自体が大きな歴史的転換点を迎えた。

こうしたなか、労使及び政府による社会的合意を前提にしたワークシェアリングで、雇用問題に対処すべきとの意見が勢いを増し、2002年3月29日に政労使で構成するワークシェアリング検討会議は、「日本型ワークシェアリング原則」を確認し、ワークシェアリングを利用した雇用維持・創出策に関するフレームワークで合意した。

これ以降、政労使による協議は、最低賃金の中長期的な引き上げを確認した「成長力底上げ推進円卓会議」(2007~08年)、ワーク・ライフ・バランスについて政労使の役割を設定した「仕事と生活の推進調和官民トップ会議」(2007年)、そして2014春闘で賃上げの環境を整備した「経済の好循環実現に向けた政労使会議」といった形で引き継がれていく。

図2 完全失業率と実質 GDP 増減率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」
 注：2013年の各四半期平均は季節調整値。実質 GDP 増減率は年率ベース

3. デフレ経済進行下の春闘の変容

(1) 経営側が「春闘の終焉」を宣言——「ベア」から「ミニマム」へ

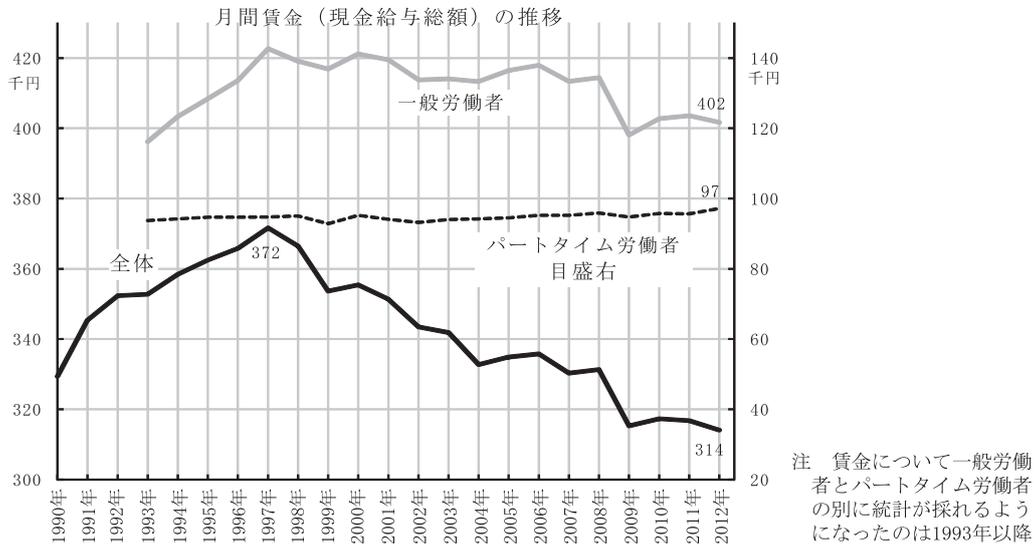
前回の消費増税の年である1997年以降、日本全体の賃金水準の低下傾向に歯止めがかからないなか（図3）、「春闘」に何が起こっていたのだろうか。

その変化の起点は先に触れた雇用安定を優先しつつ、賃下げ提案が相次いだ2002春闘だったかもしれない。2002年5月に経団連と日経連が統合し、新たな経済団体として日本経済団体連合会（日本経団連）が発足した。日本経団連（現経団連）が03春闘に向け、旧日経連が交渉ガイドラインとして毎年出していた「労働問題研究委員会報告」に代え、初めて発表した「経営労働政策委員会報告」（以下、経労委報告）で、「労組が賃上げ要求を掲げ、実行行使を背景に社会的横断化を意図して『闘う』という『春闘』は終焉した」と宣言。個別企業労使の関心は、「賃金水準や賃金の引き上げ幅のいかんではなく、自社の生き残りをかけ、雇用の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある」と表明した。賃上げに関しては、「デフレスパイラルが危惧される状況下での合理的賃金決定のあり方が問われているが、企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。さらに、賃金制度の改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」として、ベアゼロだけでなく定昇改革にも踏み込む姿勢を示した。

一方、労働側は、連合と相場リード役の金属労協が初めて、ベア統一要求を断念した。そして、03春闘から労働側は春闘の機能を「ベア中心からミニマム重視」に戦略転換させていく。この年、連合は初めて春闘要求のなかに、すべての構成組合がクリアすべき事項を列記

したミニマム運動課題を盛り込む。

図3 賃金の動向



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

金属労協も賃金底支えのために初のミニマム（35歳21万円）を設定する一方、経営側からは定昇相当分の圧縮・廃止といった賃金制度の見直し提案が相次いだ。

第一次石油危機によるインフレ加速により、大幅賃上げ要求型の春闘が1回目の終焉となったように、4半世紀を経た21世紀の初頭、デフレの定着で経済整合性を前提にした「ベアによる相場波及型春闘」も行き詰まり、春闘は2回目の終焉を迎えたことになる。

春に賃金交渉を集中化させる「春闘」のもっとも重要な役割は、ベースアップによって、消費者物価指数の上昇による生活水準の変化を調整することにあった。そのため、全国に波及する平均的な春闘相場の形成が欠かせなかった。しかし、景気の低迷やデフレ状況の継続により、ベア要求は影を潜めることになる（表1）。賃金交渉の争点が「インフレ回避」から「デフレ克服」に交代したともいえる。

その後、右肩上がりの賃上げが行き詰まった状況を踏まえ、労働側は、ミニマム重視や企業横断的な職種別賃金の確立をめざす。対する経営側は従業員全体の一律賃上げから脱皮し、成果主体の賃金制度へ大きく舵を切る。そしてこれ以降、経営側はグローバル競争の激化などを背景に、経営側は労働側の戦術である「横並び」を排除し、個別企業の「支払い能力」を重視する姿勢をますます強め（注1）、労使が懸案課題を討議する場としての「春討」の意義は認めつつも、賃上げ（ベア）相場が波及する形での「春闘」の終焉を唱えつづけた。

（2）格差是正へのシフト——中小企業、非正規雇用増加への対応

2004春闘で「経労委報告」は、定昇制度の廃止・縮小だけでなく、「賃金水準を切り下げ

るベースダウンも話し合いの対象になる」と踏み込んだ。年功から成果主義へのシフト（賃金管理の個別化）をより明確に主張した。

一方この年、連合は中小共闘を立ち上げ、賃金水準の低下が著しい中小企業の底上げ・格差是正をはかる闘いにシフトしていく。これ以降、大手組合の賃上げ要求は「賃金構造維持分（定昇）の確保」を重視した取り組みが主体となる（表1）。当時、定昇相当分を金属労協は全体として2%（6,000円程度）としていた。その後の回答は、定昇維持が中心だったにもかかわらず、賃上げ率は2%を切りさらに低下傾向で推移する。ここにも脱年功の成果主義の影響を見て取ることができるだろう。

ここから、2008年のリーマン・ショック前までは、「いざなぎ景気」とよばれる戦後最長の経済成長が続いた。とはいえ、この間も「ベア要求」は復活しなかった。労働側は「格差是正」に加え、「社会的配分の是正」を賃上げ要求面での新基軸とした。連合は、規模間、産業間、男女間、雇用形態間などでの「所得の二極化」が進行したとし、新たに「規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続的な取り組み」を、すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）に追加した。

こうした運動を支えるため、連合の「パート共闘」が2006年にスタートする。

なお、わが国における一人当たりの名目賃金（現金給与総額）は図3のように1997年以降、低下傾向にある。この背景として今年の『経済財政白書』（内閣府）ではパート比率の上昇という就業構造の変化をあげている。1990年には20.2%だった非正規雇用の比率は、四半世紀を経る間に、15ポイント以上増加し、4割弱まで上昇している。そのうち、約7割をパート・アルバイトの短時間労働者が占めている。白書は一般労働者とパート労働者の名目賃金がともに低下していなくても「賃金水準の低いパート労働者の比率が上昇することによって全体の平均賃金が押し下げられる」ことがあり、「2001年以降についてパート比率の寄与度をみると、それがプラスに寄与している時期は2005年の4-12月のみであり、わが国では、パート比率の上昇が長期にわたって定期給与の押し下げに寄与している」と分析している。

表1 民間主要企業の賃上げ額・率及び連合の賃上げ要求の推移

	賃上げ額	賃上げ率	連合の賃上げ要求方針(平均)
	円	%	
1990年	15,026	5.94	8~9%前後を目標
1991年	14,911	5.65	8~9%中心
1992年	13,662	4.95	8%中心2万円以上
1993年	11,077	3.89	7%中心2万円以上
1994年	9,118	3.13	5~6%2万円以上
1995年	8,376	2.83	1万4000円中心
1996年	8,712	2.86	1万3000円中心
1997年	8,927	2.9	1万3000円中心
1998年	8,323	2.66	1万5000円中心
1999年	7,005	2.21	ベア3200円以上
2000年	6,499	2.06	純ベア1%
2001年	6,328	2.01	純ベア1%
2002年	5,265	1.66	賃金カーブ+ α
2003年	5,233	1.63	賃金カーブ維持分
2004年	5,348	1.67	賃金カーブ維持分
2005年	5,422	1.71	賃金カーブ維持分
2006年	5,661	1.79	カーブ維持+賃金改善
2007年	5,890	1.87	カーブ維持+賃金改善
2008年	6,149	1.99	カーブ維持+賃金改善
2009年	5,630	1.83	ベア(1%台半ば)
2010年	5,516	1.82	賃金構造維持分
2011年	5,555	1.83	賃金構造維持分
2012年	5,400	1.78	カーブ維持+回復分1%
2013年	5,478	1.8	カーブ維持+改善分1%

資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」
注：賃金カーブ、賃金構造とは定期昇給を含めて毎年、自動的な昇給が実施される場合、その実態に合わせた賃金上昇を確保するための要求項目。

(3) 「賃金改定」、「賃金改善」の登場——「賃金の個別管理化」の進展

05年の経労委報告で経団連は、「ベア要求をめぐる労使交渉はその役割を終え、個別企業においても、賃金管理の個別化が進むなかでは、一律的底上げという趣旨では、その機能する余地は乏しい」——などの主張を展開。今後、賃金の引き上げ・引き下げは「賃金改定と称すべき」と提案した。

06年はデフレ脱却に向け、久し振りの本格的な賃上げ交渉が見込まれた。連合は「マクロ的には労働側に1%以上の成果配分がなされるべき」との闘争方針を示した。この時の要求は、「賃金カーブ維持分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組むというもの。このように、労働側提案の「賃金改善」が、この年に登場する。「ベア」ではなく「賃金改善」とした点に、賃上げ要求・交渉をめぐる交渉環境の変化を読み取ることができる。一律引き上げの「ベア」に対する経営側のアレルギーに配慮したためだけではなく、①脱年功の成果主義型賃金制度への移行②企業間・産業間格差の拡大③企業内の配分面でも一律アップの原則が通用しにくくなった——などが背景にある。

賃金改善の中身について連合は、「若年者の水準引き上げや高齢者の賃金カーブの見直し、初任給、パートの均衡処遇、時間外労働の割増率など幅広いものを内蔵している」と説明した。06年、07年と賃金改善に取り組んだ産別は多かったが、回答はバラついた。08春闘でも連合は、賃上げ要求について「賃金カーブ維持分を確保したうえで賃金改善に取り組む」ことを前提に、マクロ的に「実質1%以上の配分の実現」を求めた。しかし、自動車、電機、鉄鋼、造船など大手組合に示された回答は、賃金改善分で1,000円程度が多く、前年並みか微増にとどまった。

(4) リーマン・ショック、東日本大震災から2013春闘へ

これ以降の春闘の動向を振り返るとき、リーマン・ショック、東日本大震災の影響を抜きにすることはできない。始まりは2008年秋のリーマン・ショックだった。翌年の09春闘に向け、労働側は戦後最長を記録した景気拡大と、当時、原油価格などの上昇でインフレ基調となっていた物価動向を背景に8年ぶりとなるベア要求で足並みをそろえた。しかし、リーマン・ショック直後から企業業績は急激に悪化し、完全失業率も5%半ばまで高まった。とくに派遣労働者の雇い止めが相次いで、非正規雇用労働者の雇用不安が拡大した。労使交渉では「賃上げか雇用か」でにらみ合った。

その結果、定昇確保を回答した企業が多かったものの、2009年の賃金関係の統計を見ると、軒並み調査開始以降最大の下げ幅を記録した(図3)。

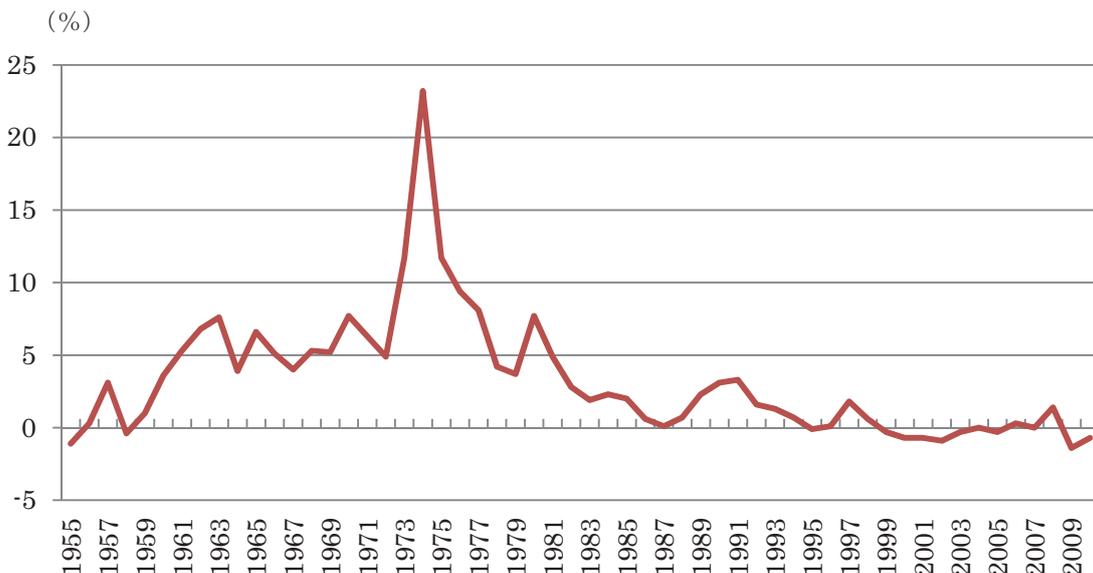
2009年から2010年にかけては、またデフレ基調に陥った(図4)。雇用・賃金調整が継続し、日本経済は不透明感を増していった。一方、2009年8月末に連合が支持する民主党を中心とする政権が誕生したことで、労働側は「政策制度要求実現」を、個別企業の労使交渉で決める「労働条件改善」と両輪で進めることを確認する。政権交代を機に、政策や制度面の

要求実現にむけた運動により力点をおくようになる。

年が変わり景気に薄日がさすなか、2010春闘は落ち込んだ一時金の回復と生活防衛が基調となった。そして、2010年末ころはリーマン・ショック前の8割程度まで企業業績は回復していた。こうした事情を踏まえ、労働側は2011春闘から賃金水準のピーク時への回復を目標に交渉を展開し始めたが、同春闘最大の山場直前の3月11日に東日本大震災が発生する。震災と原発事故により統一闘争の続行が阻まれた。

とはいえ、それまでの業績回復を踏まえ、3月末までに大半の大手企業の交渉は決着し、回答は定昇維持と一時金は微増が基調となった。しかし、震災の被害に加え、企業に追い打ちをかけたタイの洪水の影響による業績低下は、2012春闘に反映されることになる。同春闘は各企業の一時金の落ち込みが目立った。そして、2012年暮の総選挙で民主党が大敗し、第二次安倍政権が誕生し、いわゆる「アベノミクス」が始動する。デフレからの脱却に向け同政権は、春闘の交渉期間中に経済界に報酬の引き上げを要請。一部の企業がこれに賛同し、翌2013春闘は賃上げムードが強くなったものの、全体的な賃上げには結びつかなかった。

図4 消費者物価指数の推移(前年比)



資料出所：総務省「消費者物価指数」

(5) 「経済の好循環」に向けた政労使会議を設置——デフレ脱却で認識を共有

安倍政権は2013年の春闘から、政権の最大課題であるデフレからの脱却には、「賃上げが不可欠」として、経済界に賃上げを要請し続けてきた。その後、政府は労働側を巻き込んだ形で環境づくりを図るため、2013年9月に「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を設置した。「景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生につないで行くには、企業の収益拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて、さらなる企業収益

の拡大に結びつく『経済の好循環』を実現すること」を目的に、経済界、労働界、政府が取り組むべき課題についての共通認識を醸成することめざした。

5回の会合を重ねたうえで、12月に賃金引き上げに向けて政労使がそれぞれの立場で取り組むことを確認する「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」と題する文書をまとめた。文書は、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性向上と人材の育成に向けた取組——の4本柱で構成されている。デフレ脱却に向けた経済の好循環を起動させるために、「経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要である」と強調し、こうした好循環を全体に波及させるとともに、持続的なものとしなければならないとする。

そのうえで、政府の役割としては、所得拡大促進税制の拡充や復興特別法人税の1年前倒しでの廃止を盛り込んだ。労使に対しては、こうした政府による環境整備を踏まえて、「各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価動向も勘案しながら十分議論を行い、企業収益拡大を賃金上昇につなげていく」ことを確認した。

また、バブル崩壊以降、拡大が著しい非正規雇用労働者の処遇改善では、正規・非正規の二元的な働き方を固定化させないため、労使は「ステップアップのための多様な形態の正規雇用労働者の実現・普及や人事処遇制度の普及・活用に向けた取組を進めることにより、非正規雇用労働者がその意欲と能力に応じて正規雇用労働者に転換する道筋を積極的に広げることができるような対応を進めることで一致した。

(6) 2014春闘の結果と評価——13年ぶりに賃上げが2%台に

今年の2014春闘は、大手企業の回答が示された3月12日に最大のヤマ場を迎えた。ベースアップ(ベア)や賃金改善など表現の違いはあれ、交渉リード役として注目された自動車、電機、鉄鋼など各社の回答には定期昇給だけではない「賃上げ」分が久しぶりに盛り込まれた。賃上げ回答の背景には、輸出産業を中心にした円安による業績の大幅な回復だけでなく政労使会議など、賃上げの環境整備に政府が動いたことがある。

厚生労働省が7月末に発表した民間主要企業314社の賃上げの平均妥結額は6,711円で、前年(5,478円)比1,233円の増加となり、賃上げ率は前年比0.39ポイント増の2.19%となった。賃上げ率が2%を超えるのは2001年以来、13年ぶりとなっている。

また、連合が7月にまとめた最終集計によると、月例賃金の引き上げは5928円(2.07%)となり、こちらも13年ぶりに2%台の賃上げが復活した。この結果を踏まえ、連合は「これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができたことの意義は非常に大きいものがある」と評価したうえで、「デフレからの脱却に向けた一歩といえるものである」との見解を示している。

では、春闘の大きな役割である中小企業への賃上げ相場の波及はあったのだろうか。経済

産業省が8月中旬に発表した全国の中小企業3万社へのアンケート調査結果によると、今年度に何らかの賃上げを実施した企業が昨年度を8ポイント上回る65%にのぼっている。このうちベアを実施したのは全体の23%、賞与や一時金を増やしたのは31%だった。この結果をみると、賃上げの動きが中小企業にも広がっていることがうかがえる。賃上げの理由としては、「従業員の定着や確保」(76%)が最も多く、次の「業績回復の還元」(29%)を大幅に上回っている。現在深刻化しつつある人手不足が賃金の引き上げ要因としてのウェートを高めてきている様子がうかがえる結果となった。

これまで振り返ったように、過去10数年の春闘では賃上げの代名詞である「ベア」の文字がほとんど姿を消していた。しかし、2014春闘の回答・妥結状況を見ると、「デフレ脱却」には賃上げが必要という労使の共通認識が形成される中、交渉が展開したといえる。つまり、これまでのミクロの支払い能力やマクロの「経済合理性」を前提とした交渉にとどまらず、賃金の「社会性」が重視された結果だったと見ることができる。

この間の労使交渉の経過を振り返ると、「デフレ」経済の長きにわたる定着が「春闘」の性格を大きく変質させてきたといえる。しかし、今春闘の結果が過去の春闘への回帰を意味するかといえば、そうではないだろう。回答の表記には「ベア」という表現はあるものの、「賃金改善」「賃金改定」なども散見される。こうした表現が盛り込まれた背景のひとつに、15年余に及ぶデフレ下で浸透した成果主義型の賃金制度がある。賃金カーブ全体を底上げする「ベア」ではなく、若年などの特定層や目標管理(MBO)などの人事制度で評価が高かった者への配分を選択した企業労使が増えたということだろう。今年の経団連の「経労委報告」も特定層への配分を主張していた。

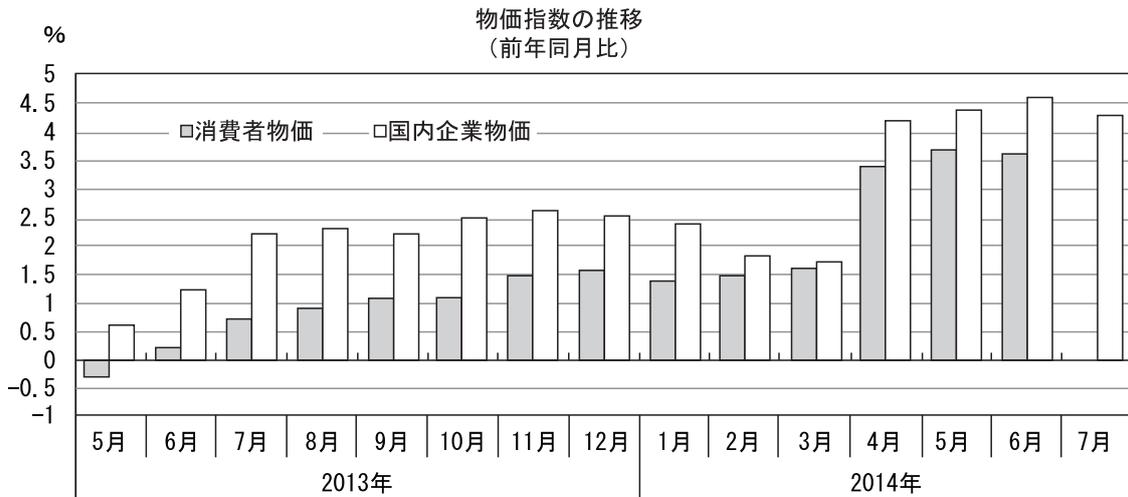
ただし、組合の要求に対して、何らかの賃上げ有額回答を示した企業が多数派となっていることから、久し振りに「賃上げ」(ベア・賃金改善)が実施される春闘が復活したことは間違いなさそうだ。

(7) 来春闘以降の課題——生産性の向上と賃金決定のあり方が焦点に

今年4月の5%から8%への消費税の増税で家計負担が増す中、働く人の将来不安は依然として大きい。また、15年以上に及ぶデフレ基調からの脱却には単年度の賃上げだけで解決するのは困難で、持続的な経済成長のためにも継続的な賃金上昇は欠かせないといえる。また、消費者物価は2013年に入って下げ止まり、2013年後半からは上昇基調にあることから(図5)、賃金実質賃金の確保が、大きな争点となりそうだ。

こうしたなか、連合、産別レベルでの要求根拠の設定が注目される。連合は政労使会議で確認した事項の継続と、成果のチェック・フォローを行うことも不可欠であるとし、継続的な政労使の社会対話を求めるとしている。さらに、「デフレからの脱却」「経済の好循環」を実現するための施策として、あらためて「賃金政策」の検討を優先するとしている。労働側は経済整合性論に変わる新たな要求の考え方の整理を求められている。

図5 物価の動向



資料出所：総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」

4月の政府の産業競争力会議で有識者議員が提出した資料では、「今春の賃上げは、政労使会議の下、賃金の持つ社会的意義が労使相互に認識され、『長年のデフレの中で、賃金は引き上げられないもの』との労使双方の意識を大きく転換した点で評価できる」との見解を示したうえで、今後、経済の好循環を確立し、持続的成長を確かなものにするカギとして、「成長戦略により競争力を強化し、付加価値生産性を高め、企業収益を拡大すること。また、デフレ下で乖離している生産性と賃金について、生産性向上の成果を賃金上昇につなげること」などが必要だとしている。さらに、「企業収益を適切に配分していく観点から、賃金決定ルールを再構築することも必要ではないか」と問題提起している。

このように今後は、労働生産性の上昇による成果を、労働者に配分することによって実質賃金が増加する好循環に、いかに移行させることができるかが課題になるだろう。先に触れた今年の経済財政白書は、2000年前半からの実質賃金の動向を見ると「労働生産性の向上が時間当たり実質雇用者報酬を押し上げていたものの、労働分配率の低下と交易条件の悪化がマイナスに寄与した結果、全体として横ばいで推移した」としている。この間、労働者の付加価値の取り分が減少し、円高の進行による為替の減価によって輸入コストなどが上昇したことが、実質賃金の押し下げ要因になっていたと分析している。

こうした背景を踏まえると、来年の春闘以降、マクロ的にはデフレからの脱却に向けて、名目賃金の上昇率が消費者物価上昇率を上回ることが求められる。一方、労使交渉のミクロレベルでは、正社員にとどまらず、パートなど非正規雇用も含めた労働生産性の向上とその分配のあり方が、労使双方に問われることになるだろう。