

抑制された月例賃金とボーナスにおける 企業内労働組合の役割

西尾 功

(関西学院大学大学院博士後期課程)

近年、多くの大企業が史上最高益を記録するなか、従業員の賃金上昇率は毎年2%程度で推移している。労働者への分配が進まないのは、企業が株主配当や内部留保に分配の比重を置いているのに対し、労働組合が労働分配率を上げる運動を展開してこなかったことが背景にあるとみられる。また、企業側とすれば、一旦賃上げしてしまうと、業績が悪化した場合に労務費負担が重くのしかかってくるので、短期業績の反映としてボーナスによって年収をフレキシブルに調整してきた可能性もある。

そこで本報告では、公正な労働者への分配を実現するために企業内労使関係を強化するとの視点に立ち、特に、ボーナスが果たし得る積極的役割を探求することとした。

このため、国際競争の影響をうけやすく、技術革新の進展が早く労働生産性が高い製造業において、続いて、労働生産性の上昇の低い、サービス業など非製造業を含めた全産業でボーナス支給額の決定要因を分析した。

その結果、製造業では、営業利益のみならず労働生産性がボーナス支給額にプラスの影響を及ぼしている

のに対し、全産業においては、経常利益、従業員の賃金水準、労働組合組織率などがプラスに影響していることが判明した。

「働き方改革」による時間外労働の抑制によって、時間外手当の支給額が減少していることもあり、従業員のボーナスの増額に対する期待は高い。そこで、労働生産性を高め、労働組合の存在意義を再認識して、ボーナスの増額を勝ち取っていかなければならない。

基幹労連の委員長も、「グローバル化の中で優秀な人材を確保するためには、労働諸条件を整備していく事が大切であり、「魅力ある労働条件」と「産業企業の競争力強化」の「好循環実現」の考え方は、いささかも揺るがない」としている。今後は、人材確保の面からも労働条件を整備、向上させていくことが重要であろう。

にしお・いさお 関西学院大学大学院経済学研究科博士課程後期課程2年。日鉄鋼板労働組合尼崎支部執行委員。最近の主な論文に「業績連動型ボーナスはどう機能したのか——企業内労使関係の経済分析」関西学院大学大学院経済学研究科『経済学研究』巻49号, pp23～38。労働経済学専攻。