

2015年 春季労使交渉の動向

——賃金上昇による好循環の継続へ



金属集中回答日には多くの取材記者が金属労協本部に詰めかけた（3月18日）

2015年春の労使交渉は、企業業績の向上によって雇用と所得が改善し、それが消費の増加につながる、いわゆる「経済の好循環」の実現に向けた二巡目の取り組みとなった。安倍政権下で発足した政労使会議が昨年末に確認した賃金の上昇等に向けた合意が交渉・協議の下支えとなるなか、主要企業の賃上げは昨年実績を上回り、中小・非正規にも賃上げの裾野の広がりをみせている。特集では、今季交渉の動向を追いつつ、その特徴を描出する。

今季 労使交渉・ 協議の動向 と特徴

大手は昨年に続き二%半ばの賃上げ

今春の賃上げを中心とした労使交渉・協議は二〇一四年春に続き、経済の好循環実現に向けた二度目の政労使の合意を受けて展開した。最大のヤマ場となった三月一八日の大手企業の集中回答日には、昨年よりも高い水準のベースアップや賃金改善の回答が目立った。

経団連が四月一六日に発表した「大手企業業種別回答状況」の第一次集計（対象六二社）によると、ベア・賃金改善と定期昇給相当分をあわせた賃上げは八五〇二元（二・五九%）で、引き上げ率では一九九八年以来、もっとも高い水準となっている（P34参照）。昨年実績を額で一一三二円、率で〇・三ポイントそれぞれ上回っている。業績好調な自動車（一四社）が九八三五円（二・九一%）となるなど、全体を牽引した。この結果、大手企業では二%半ばの賃上げとなることが確実な情勢になった。賃上げが二%台に乗るのは二年連続となり、定期昇給相当以



連合と経団連は1月29日に懇談会を開き、2015の春季労使交渉がスタートした（手前が経団連側）

外のベア・賃金改善を含む二巡目の賃上げが実現することになる。

相場リード役自動車メーカー各社の回答をみると、日産の前年比一五〇〇円増を筆頭にトヨタが同一三〇〇円増など、昨年同額の回答となった三菱自動車を除いて、昨年の賃金改善実績（八〇〇〜三五〇〇円）に七〇〇〜一五〇〇円上積みして、決着している。また、自動車に加え、大手の相場形成に影響を及ぼす、電機メーカー労使の交渉は、すべての組合で昨年実績に一〇〇〇円上積みした水準改善三〇〇〇円の統一回答で折り合ったこともあり、こうした相場感が他の大手企業に波及したとみることができると。

四月一六日に開かれた経済財政諮問会議で榊原定征・経団連会長は『経労委報告』の内容、今年の労使交渉に対する社会的な期待の大きさなども考慮し、また、政労使会議の合意事項も考慮しながら、企業経営者が思い切った決断を行ったことによるものと考え「と述べている。

こうした大手における二年連続の賃上げの背景として、二回目となった政労使会議における取り組み事項の確認が大きな意味合いをもった。賃金の上昇による消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を賃上げや設備投資に結びつけていく必要があるとの文書を昨年一二月に確認している。さらに経営側については賃上げに向けた最大限の努力を図るとともに、今回の大きなポイントとして、消費税増税の影響、円安などによる取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえ、価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むことを確認した。

集中回答日の結果を受けた榊原経団連会長のコメントでは、「収益の拡大を従業員へ適切に還元してわが国経済に貢献するとの企業の姿勢を明確に表した」とする一方、「好循環の二巡目を力強く回す原動力となると確信する」との見解を示した。さらに、後続の中堅・中小における交渉・協議に向けて、「労使で真摯な話し合いを重ね、自社の成長と経済の好循環への寄与につながるような前向きな対応を期待する」との考えを示している。

デフレ脱却というマクロ経済への貢献・寄与という面を昨年以上に明確にした姿勢が、大手の増額回答を促したといえる。

こうした流れが中小企業や非正規の処遇改善にどのように影響を及ぼすか

が最大の関心事となる。

連合集計は六六七〇円 (二・二四%)

一方、連合（古賀伸明会長）が四月一六日に発表した大手のほか中堅・中小企業を含む賃上げ集計である二〇一五春季生活闘争の第四回回答集計（一四日時点）によると、定期昇給相当分を含む回答水準は、前年同時期を〇・七ポイント上回る六六七〇円（二・二四%）となっている。このうち、ベア・アップや賃金改善などの形で回答があり、賃上げ分が明確に分かる組合（一四一八組合、約一七〇万人）を集計すると、回答水準は七二〇五円（二・三九%）となる。うち定昇相当分を含まない賃上げ分は二〇五六円（〇・六七%）。これを前年の同一組合の実績と比較すると七一〇円（〇・二〇ポイント）アップしている（P34参照）。

が継続している」と評価している。課題は中小への波及——賃上げ実施・予定企業が拡大

日本商工会議所は三月三十一日、三月中旬に実施した全国の中小企業への調査で、二〇一五年度に賃上げを予定している企業が四三・八%で、昨年一二月の前回調査より約一〇ポイント伸びていると発表した。「賃金を引き上げる予定」の企業を業種別にみると、製造業が五一・二%でトップ、次に人手不足に悩む建設業（四六・三%）、サービス業（四五・五%）の順となる。賃上げの内容は、定期昇給が八七・四%、ベア・アップが二〇・五%などとなっている。これを受け三村明夫会頭は四月二日に「大企業の春闘交渉を受け、中小企業にもじわじわ広がっている」とコメント。賃上げの背景として、人材確保のために雇用条件を改善する必要があることや、円安による輸出増と大手企業の国内生産の拡大も中小企業の賃上げ機運をつくっているとした。

規模別にみると三〇〇人以上（八九九組合・一九九万人）が六八三八円（二・二六%）増、三〇〇人未満（一六八八組合・一七万人）が、四九二八円（二・〇一%）増となっている。これを前年と比べると三〇〇人以上が三〇四円・〇・七ポイント増、三〇〇人未満が二七七円・〇・一〇ポイント増となる。前年比の増加幅をみると、三〇〇人未満の方が賃上げ率で三〇〇人以上を若干上回っている点が目される。

この結果について連合は「回答引き出し組合数、金額とも前年同時期、前集計を上回っており、賃上げの流れ

また、中小企業家同友会（会員企業四万三〇〇〇社）が四月八日に発表した二〇一五年度の賃上げ予定に関する会員企業調査（集計一〇五五社）によると、三月段階で賃上げ（定昇を含む）を決定している企業（一七・四%）と予定している企業（四〇・四%）は合わせて五七・八%と半数を大きく超えている。

ただし、昨年末の調査と比べて大きな変化がないため、「賃上げは力強い広がりではない」としている。とはいえ、人手不足が指摘されている建設業やサービス業では他業種より高い「四%

以上」の賃上げを実施・予定する企業が多く、さらに一～三月に赤字となった企業でも約四割が賃上げを決定・予定している。人材の確保・維持に向け、中小企業にとっても賃上げは決断が迫られる大きな経営課題となっているといえる。

四七・一%の企業がべアを実施——財務局調査

さらに財務省が四月二日に発表した「賃金の動向」調査結果によると、二〇一五年度にべアを実施する企業は四七・一%にのぼり、昨年度の四一・八%から五・三ポイント増加している。この調査は各財務局が管内の企業を対象にヒアリングしたもので（対象は全国の一三二二社、三月中旬から四月中旬に実施）、賃上げ実施企業の中でべアを実施する企業の規模別割合は、大企業五八・五%、中堅企業四五・八%、中小企業四二・二%となり、中堅・中小でもべアを実施する割合が昨年よりも上昇してきている。

また二〇一五年度に賃上げを行う企業の割合は九二・六%（態度未定、無回答除く）に達し、一三年度の八五・〇%（無回答除く）、一四年度の九一・九%（同）と、年々その割合は上昇しており、「賃金引き上げの流れが続いている」と分析している。

こうした流れを後押しするため、四月二日に開かれた「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で、「価格転嫁や支援・協力についての取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」が合意された。これを受け政府は原材料・エネルギーコストの増加に伴

う価格転嫁対策について、政府の対応を強化し、さらに経済界に対しても、原材料費や需要の変動に伴う損益の分担方法を発注元と取引先が予め合意することなどを要請する（トピックスP40参照）。

こうした合意がなされたことは、中小における賃金決定に当たっても少なからぬ影響を与えるものとみられる。同会議のメンバーである中小企業団体中央会の鶴田欣也会長は席上、中小企業が賃上げを行うためには、適正な価格転嫁が進み、企業収益が改善することが必要であることを訴えている。

高水準回答の背景に人手不足が——非正規雇用でも積極的賃上げ

かつての春季賃上げ交渉では、パターセンセター役の自動車、電機などの回答を皮切りに、他産業、中小に波及し



4月2日に開かれた政労使会議の様相（官邸ホームページから）

ていくというのが流れだったが、今回はサービス業や流通・小売、建設、情報通信など人手不足に直面する産業を中心に、早目かつ高目に、積極的な賃上げ回答を示すという新たな現象が現れた。

人手不足だけでなく人材争奪戦の様相を呈している交通・運輸関係でも早期解決の動きが目立った。また、都市銀行では昨年引き続き、賃上げが実施される見通しとなっていることに加え、今年は地方銀行でも賃上げに踏み切る動きが出ている。損害保険大手ではほぼ二〇年ぶりの賃上げが実施される予定だ。ここにも優秀な人材を確保するために処遇改善が必要になっていくといった事情がありそうだ。このように、人手不足がさらに後押しする格好で、賃上げの流れが昨年より広がりつつあることは間違いないだろう。

さらに、今季労使交渉のもう一つの特徴として、パート・契約社員といった非正規労働者に対する積極的な賃上げ回答がある。この背景にも人手不足がある。

組織人員一五〇万人のうち半数をパートなどの短時間組合員が占めるUAゼンセンの集計（四月一日時点）では、パートについて妥結した約三九万人の加重平均で賃上げ回答をみると、時給で一九・二円（二・一二%）アップしている。内訳は制度昇給分七・二円（〇・七九%）、賃上げ分一二・九円（一・四三%）となる。UAゼンセンの本部によると、時給を月額換算すると一六〇〇円程度となり、これまでの正社員への回答と遜色ないレベルの回答となっている。さらに非正規雇用

の方が賃上げ率で上回るケースも目立ち、妥結した四二組合のうち三五組合で賃上げ率が正社員を上回っていた。

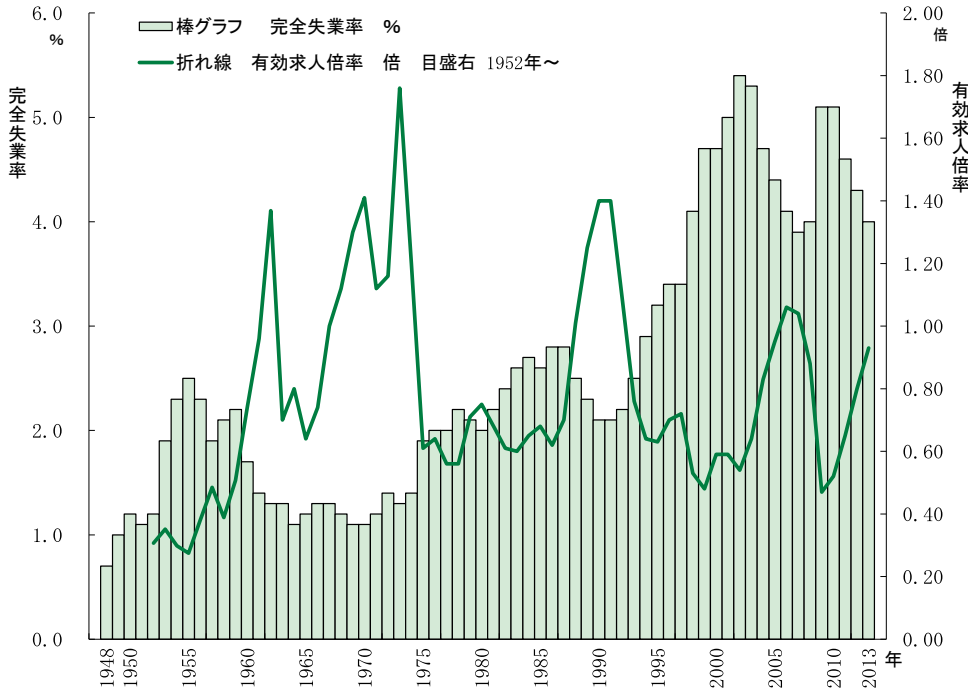
賃上げは「人への投資」

今季交渉に影響を与えた景気・経済動向の要因として、まず労働力需給の逼迫を指摘することができよう。

三月末のデータをみても、有効求人倍率が二二年ぶりの高水準となり、完全失業率も日本全体の賃金が低下を始める前の一九九七年当時の水準（三・四%）まで改善している。雇用情勢の改善は賃金上昇の圧力になることは、過去のデータが物語る（図1）。労働力需給が逼迫していた一九九〇年代前半で中小の賃上げ率の方が主要企業を上回った年が二回（九二、九三年）ある。有効求人倍率と賃上げ率の相関関係が高いことが過去の例からもうかがうことができる（P23図1参照）。こうした点からも、労働力需給の逼迫が、中小の賃上げにさらに影響を与えていくことが予想される。現在は、二〇年前の状況と異なり、労働人口が減少する局面に立たされている。人材の確保・育成は規模を問わず企業経営の生命線となる状況になりつつある。

日本経済新聞（三月一九日朝刊掲載）が実施した主要企業経営者に対するアンケート（回答一〇六社）では、賃上げの理由として、トップにあがったのは「従業員の士気を高めるため」（五一%）だった。次いで、「業績が回復したため」（二七%）と「景気に配慮するため」（二六%）がほぼ同率で続いている。今後、企業が新たな成長に向けた展望を見出すうえで、人材の確保・育

図1 完全失業率、有効求人倍率（1948年～2013年 年平均）



成は欠かすことができず、賃上げを「人への投資」とする方向性が労使間で形成されつつあるとみることが出来るのではないだろうか。

支払い能力の改善も背景に

また、円安・原油安基調の継続による取引条件の改善などにより、自動車や電機を中心に大企業の業績が伸びていることも、昨年以上の賃上げ波及を

もたらした要因のひとつといえるだろう。その前提として、地道な構造改革による効果が現れてきたことも忘れてはならない。とはいえ、卸・小売りなどでは輸入原材料の価格の上昇や個人消費の伸び悩みが影響し、厳しい状況が続いている。

そのため、昨年の消費税増税以降続く家計支出の伸び悩み、さらには消費者物価の上昇に賃上げが追いつかず、

二〇一三年七月以降、賃上げが追いつかず、質賃金が名目賃金を下回る情勢をいつ転換できるかが、大きな焦点となる。このうち実質賃金については、賃上げ率が二%半ばに達すると、現下の原油安等の影響で低下傾向にある消費者物価の上昇率をクリアする可能性

が高まる。そのため、安倍首相は三月一六日の参院予算委員会で、今年度の前半には実質賃金がプラスに転じる可能性を示唆している。

いずれにしても、政労使会議を通じて賃上げによる経済の好循環への貢献という共通認識の醸成、業績改善による支払い余力の拡大、労働力需給の逼迫が圧力となり、賃金上昇の流れが昨年以上に広がっていることは事実である。この賃金上昇が個人消費にどのように反映されるのか、最大の焦点となりそうだ。

今季交渉の意義——労使とも社会的役割・責任を意識

今回の大手の交渉経過をみると、「賃上げが日本経済と景気の回復に不可欠なもの」との認識が労使双方に浸透してきた感を強くする。



バブル崩壊以降、雇用の安定・維持が労使にとって最優先の課題となった。加えて日本経済の再生にとっても債務・雇用・設備の三つの過剰の解消が至上命題だった。リストラ計画を発表すると市場が好感し、株価が上がることもあった。

しかし、こうした構造改革が一巡したこともあり、今回の大手の賃上げ回答に対して、株式市場は逆の判断を下し、トヨタやJALなどの賃上げ企業の株価が上がるといった逆の現象がうまれた。

大手の交渉動向をみると、新たな付加価値を生むために、労働者の士気を高め、企業だけでなく経済を再生させる方向性について、今季の賃金交渉を通じて労使のベクトルが合ってきたことがうかがえる。

政労使会議や昨年からの労使交渉・協議を通じて、日本経済を縮小均衡から拡大基調へ転換させ、従業員の士気を高めて企業を新たな成長軌道に乗せるためにも、「人への投資」賃上げが重要であるというベクトル合わせが進展してきたのではないだろうか。

今季交渉・協議は長期デフレからの脱却という意味からも大きな節目となる。昨年以上に労使間で賃上げが経済の好循環につながるという共通認識が醸成され、労使ともに社会的な役割・責任をより意識した交渉が展開した結果が、これまでの回答に結びついたとみることができる。

次項以下で各産業における労使交渉の動向や回答結果を報告する。

(調査・解析部)