

2015年3月3日  
No.2014-055

## 《2015年春闘の展望と課題②》

# 持続的賃上げの仕組みをどう再構築するか

調査部 チーフエコノミスト 山田 久

### 《要 点》

- ◆ わが国の現状では賃金をマクロ的に引き上げる仕組みが機能不全にあり、そこに政労使会議が設置された理由がある。ただし、政府主導の形はやむを得ないとはいえ必要悪であり、できるだけ早く労使自治で賃上げが行われる状況を創り出すことが肝要である。
- ◆ 政労使会議1年目を受けた2014年春闘では、いわゆるベア相当部分はわずかであるにせよ実施された。賃上げは論外であるとの経営サイドのスタンスが変わり、組合が賃上げに積極的なスタンスに変わったことで大きな成果があった。この流れを持続的なものにするには、賃上げとセットである生産性向上への取り組みが動き出す必要があり、2年目の政労使会議はその議論の進展が期待されたが、議論は深まることなく終わった。政労使会議の3年間は、本来の意義を実現するために会議の趣旨を再確認し、新たな形で再スタートすべきであろう。そこで議論し合意すべきは、第1に新たな雇用システムのビジョンであり、第2にマクロ的な賃上げの仕組みの再構築である。これら2つのテーマにつき、労使双方が納得するソリューションを得ることを、政労使会議の新たな役割に位置付けるべきであろう。
- ◆ マクロ的な賃上げの仕組みづくりを具体的に考えるにあたっては、スウェーデンでの経験が参考になると思われる。同国では1997年、産別労使交渉のタイムテーブルや意見調整のルールを決めた労使合意を結び、賃金決定についてのマクロ的な調整機能を回復させ、賃金上昇率の抑制に成功した。インフレ抑制とデフレ脱却かという方向性は異なるが、このときスウェーデンが導入した「産業諮問委員会」のような仕組みは、賃金引き上げに向けた理論的・中立的なメカニズムを整備するという面で参考になる。具体的には、政労使会議の下に中立的な有識者からなる諮問委員会を設置し、マクロ的にみて、日本経済の持続的成長に必要となる、中期的に実現すべき賃上げ率を示すとともに、さしあたりその年の妥当な賃上げ率を提示することを提案したい。さらに、主な産業別に労使代表および公益委員からなる会議体を創設し、マクロ平均の賃上げ率をベースにしつつ、業界事情を勘案して、セクターとしての妥当な賃上げ率の目安を示すという仕組みが考えられる。これを参考に、春闘で個別労使が自主的に賃上げ率を決めることが望ましい。

- ◆ 新たな賃上げの仕組みづくりを前提に、春闘で議論すべきは、非正規分を含めた賃金ファンドの増加額であり、その意味でベースアップよりもファンドアップという呼び方が適当であろう。同時に議論すべきはその賃上げファンドを個々の労働者にどう分配するかについての基本的な考え方である。具体的には、それは「同一労働・同一賃金」を考慮するという配分原理であろう。
- ◆ 企業業績の動向や経営者団体の姿勢から判断して、2015年の主要企業の賃上げ率は前年実績を上回る可能性が高く、人手不足を背景に中小・非正規にも賃上げの動きが広がる方向とみられる。その一方で、企業間のバラつきが拡大し、正規・非正規間の処遇格差は残る。重要なのは、賃上げの動きを着実に持続させることであり、今春闘では改めて賃金引き上げの意味や意義を労使が議論し、政府の要請ではなく、生産性向上と賃金引き上げの好循環の形成に向けて、あくまで労使自治で取り組む動きが強まることが望まれる。

本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

シリーズ1回目の「2015年春闘の課題①—持続的賃上げに向けた2つの条件」では、「そもそもなぜ賃上げが必要なのか」について説明したうえで、「持続的賃上げに必要な条件は何か」について解説した。それを受けて、本レポートでは、「政労使会議の意義と課題」についてみたうえで、「賃上げの仕組みをどう再構築するか」について考える<sup>1</sup>。

## 1. 「所得政策」の経験

前回レポートの最後で、わが国の現状では賃金をマクロ的に引き上げる仕組みが機能しなくなっていることを指摘し、そうした仕組みの再構築という意味で「春闘の復権」が求められていると述べた。この「春闘の復権」を通じた賃上げのきっかけづくりにこそ、政労使会議が設置された理由がある。

そもそも政労使会議は、その正式タイトル（経済の好循環実現に向けた政労使会議）にあるように経済の好循環の形成のために、政府の呼びかけにより経済界・労働界・政府の三者代表が集まる形で2013年秋にスタートしたものである。同年9月以降月に1～2回のペースで開かれ、その年の12月には「労使は、各企業の経営状況に即し、（中略）十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」という文言を含む合意文書がまとめられた。そのなかで、政府は税制面での支援をしたうえで「賃金上昇等について経済界への要請等の取り組みを行う」との文言通り、企業に対して賃上げ要請が行われ、2014年の春闘賃上げ率は15年ぶりの伸び率となった。

こうした政労使会議の動きについては、「官製春闘」と揶揄する声もある。しかし、マクロ的に賃上げを行う仕組みが機能しなくなっている現状、政府の働きかけに頼るしかなく、賃上げ論外といった数年前までの雰囲気を変えたことの意義は大きい。ただし、政府主導で賃上げが行われ、賃上げの意義が十分に理解されていないならば、仮に政権が力を失った場合には賃上げの動きは止まる可能性がある。その意味で、当面は政府主導にやむを得ない面があるにせよ、できるだけ早く労使自治で賃上げが行われる状況を創り出すことが不可欠といえよう。

この点について示唆的なのは、1950～70年代の「所得政策」の経験である。戦後、欧米先進国はインフレの高進に悩むことになるが、その対応策として賃金・物価の上昇を抑制するため、政府が賃金決定に介入する「所得政策」が講じられてきた。その典型的なケースが70年代前半の英国および米国であるが、賃金・物価の全面凍結という厳しい措置を講じたものであった。それは、財政・金融面での拡大策と並行して行われたため、労使の合意を比較的得やすかったこともあり、短期的には物価抑制にかなりの効果を発揮した。しかし、政策の継続期間が長引いてくると、結果として政策開始前よりもインフレ率が高くなってしまったのである（日本銀行「欧米諸国における最近の所得政策をめぐる動きについて」『調査月報』1977年4月号掲載）。

こうして欧米では「政府主導の所得政策」が失敗に終わったのに対し、わが国では「民主導の所得政策」ともいえるパターンが成功を収める。60年代終わりから70年代前半にかけて、わが国でも所得政策の導入が検討されるが、結局は見送られる。しかし、日経連がその考え方を基本的に取り入れつつ、自主的なガイドラインとして提唱することになる。名目賃金伸び率を実質生産性上昇率の範囲内に抑えるべきという「生産性基準原理」であるが、その後、労働組合サイドが実質賃金

<sup>1</sup> 本稿は、拙稿「賃金の持続的引き上げに向けた政労使の役割と課題」労働政策研究・研修機構『ビジネスレポート』2014年2月号、および、「持続的賃上げに向けた課題～2015年春闘の意義」連合総研『DIO』2015年2月号、を基に再構成している。

の上昇率を実質生産性上昇率に合わせるべきという「逆生産性基準原理」を主張する（神代和欣・連合総研編『戦後 50 年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構、1995 年）。こうした動きを受けて、わが国では、賃金と生産性が経済原理にほぼ見合う形で決まるようになり、先進国でいち早くスタグフレーションを脱し、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と呼ばれる 80 年代の好パフォーマンスにつながっていったのである。

政労使会議の開始と連動して設置された「経済の好循環実現検討専門チーム」（座長：吉川洋東大教授）は、わが国での今回の取り組みを「逆所得政策」と呼んだ。だがそれが、最終的に成功するかどうかは、「政府主導の逆所得政策」ではなく、「民主導に逆所得政策」になるかどうかにかかっていることは、「所得政策」の経験からいえることである。つまり、労使自らが現在の縮小均衡の構図を認識し、短期的なマイクロベースの合理性を超えて、長期的なマクロベースの合理性を追求する行動を、自ら選択することが何よりも重要なのである。

繰り返し指摘するが、春闘における労使間の暗黙の賃上げルールが消滅して以来、労使自治では適切な賃上げができない状況になっている。ここに政府が「介入する」根拠があるのだが、それは、低収益性と現在の労使関係の下では生産性と賃金が連動するという経済原理にのっとった形で賃金が決定しなくなっていることへの「やむを得ない措置」というべきである。その意味で政府が行うべきは、「場作り」と「環境整備」であり、賃金下落の悪循環を打破するためには、労使自らが行動様式を変え、労使間で自主的なルールを再構築していくことが求められているのである。

## 2. 政労使会議の意義と課題

こうしてみれば、政労使会議の意義と課題もみえてくる。それが目指すべきものの理論的な根拠は、筆者も外部有識者ヒアリングとして招聘された「経済の好循環実現検討専門チーム」中間報告である。そこでは、①デフレという各循環を脱却し、経済の好循環を実現するためには賃金を引き上げていくことが鍵、②好循環を持続的な成長につなげていくためには生産性の向上、非正規労働者の処遇改善に向けた取り組みが必要、という結論を得ている。つまり、ここでは賃金引き上げと生産性の向上はセットで考えられている。

そうしたもとで行われた 1 年目の会議を受けた 2014 年春闘で、基本給のいわゆるベア相当部分はわずか 0.5%程度であるにせよ、賃上げは論外であるとの経営サイドのスタンスが変わり、組合が賃上げに積極的なスタンスに変わったことは極めて大きい一歩である。ただし、この流れを持続的なものにするには、賃上げとセットである生産性向上への取り組みが動き出す必要がある。そこで 2 年目の政労使会議は生産性向上の議論が進むはずであった。しかし、そこには誤算が生じる。

すでにみた通り、生産性向上には現行雇用システムを見直し、欧米タイプの「職務型」の正社員を普及させることが求められる。第 2 次安倍政権で雇用制度改革の具体的議論を託された 3 つの会議でも、「限定正社員」という名のもとで「職務型」の働き方の普及が課題として掲げられた。しかし、一部に乱暴な議論があったり、労働サイドの関与を十分にさせなかったことなどで、議論は進まなくなった。そこで、生産性向上への効果では労働時間規制の見直しが 2 年目の政労使会議のテーマとされることになった。同時に、年功的処遇の見直しもテーマに加えられることになった。だが、これらは生産性向上に向けた本筋の議論からはやや外れた論点と言わざるを得ない。11 月には安倍首相が衆議院解散を宣言したこともあり、生産性向上に向けた議論は深まることなく、2 年目

の政労使会議は終わった。

したがって、政労使会議の3年目は、本来の意義を実現するために会議の趣旨を再確認し、新たな形で再スタートすべきであろう。そこで議論し合意すべきは、第1に新たな雇用システムのビジョンであり、第2にマクロ的な賃上げの仕組みの再構築である。これら2つのテーマにつき、労使双方が納得するソリューションを得ることを、政労使会議の新たな役割に位置付けるべきであろう。このうち、シリーズ1回目では、雇用システムのビジョンの具体的なあり方について詳述した。以下では、マクロ的な賃上げの仕組みを具体的にどう構築すべきか、に焦点を当てて考えたい。

### 3. スウェーデンに学ぶマクロ賃金引き上げの仕組み

マクロ的な賃上げの仕組みづくりを具体的に考えるにあたっては、スウェーデンでの経験が参考になると思われる。同国では戦後、中央集権的な労使関係のもとで良好な経済・雇用パフォーマンスを達成してきたが、1980年代、賃金決定の分権化が進んで全体調整が困難となり、ストライキなども増えるもとの、高インフレ率に悩まされることになった。そこで、1997年、産別労使交渉のタイムテーブルや意見調整のルールを決めた労使合意が結ばれる。より具体的には、労使交渉を監視する労使から成る産業委員会が設置され、交渉プロセスを支援する中立的な立場の議長が指名された。加えて、独立的なエコノミストをメンバーとする産業経済諮問委員会が報告書を作成し、賃上げ交渉に客観的な指針を与えた。これにより、非公式な形ではあるが、賃金決定についてのマクロ的な調整機能が回復し、賃金上昇率は抑制されていった(Holmlund(2009)、Ohlsson(2003))。

インフレ抑制かとデフレ脱却かという方向性は異なるが、わが国にとって「産業委員会」「中立的議長」「産業諮問委員会」といった仕組みは参考になる。具体的には、**政労使会議の下に中立的な有識者からなる諮問委員会を設置することを提案したい**。この委員会が経済情勢の客観的な分析を行ったうえで、**マクロ的にみて、日本経済の持続的成長に必要となる、中期的に実現すべき賃上げ率を示す**。加えて、**さしあたりその年の妥当な賃上げ率を提示する**。さらに、**主な産業別に労使代表および公益委員からなる会議体を創設し、マクロ平均の賃上げ率をベースにしつつ、業界事情を勘案して、セクターとしての妥当な賃上げ率の目安を示す**。この目安を尊重する形で、しかしあくまで最終的には労使の自主的な話し合いの結果として、春闘を通じて個別労使が賃上げ率を決めることが望ましい。ただし、ここで重要なのは、現在の支払能力のみで決めるのではなく、企業の成長のために必要な賃上げを行うという発想である。そのためには企業の事業改革が円滑に進む環境整備が必要となり、これがシリーズ1回目に指摘した「新たな雇用システムのビジョン」が必要になる理由でもある。こうして賃金引き上げに向けた理論的・中立的なメカニズムが整備されることになれば、政権の意向に関わらず持続的な賃上げの道が開けることになろう。

### 4. ミクロの分配原理の在り方

以上はいわばマクロの賃上げの在り方についての話である。従来であれば、これをベースアップという形で実施すれば全体の賃金が底上げされることが期待できた。しかし、現在、かつての春闘のように、ベースアップで交渉すればよい状況ではなくなっている。従来のベア方式が機能したのは、非正規雇用比率が低く、いわゆる年功賃金の背景にあった職能資格制度が一般的であったため、

組合員の賃上げが全体の底上げにつながる賃金構造が前提にあった。しかし、過去 10 年、職能資格制度から職務給や役割給への賃金制度変更がなされ、賃金制度の個別化が進み、昇進者数の絞り込みも行われた。この結果、子育て世代で過去に比べて賃金水準が抑えられているケースも散見される。一方、過去 20 年で非正規労働者比率が高まった。非正規労働者の比率は 90 年代初めの 20% から今や 30% 台半ばにまで高まっている。かつて世帯主は正社員であるケースが一般的で、ペアで正社員賃金を引き上げればよかった。しかし、今や非正規で働く世帯主も増えており、仕事の内容面でも中核業務に従事する非正規社員も増えている。そうした意味では、マクロの賃上げとミクロの公正分配の双方に目配せした形での、新たな賃金決定の仕組みが議論される必要性が高まっている。

具体的にいえば、春闘で議論すべき賃上げは、非正規分を含めた賃金ファンドの増加額であり、その意味ではベースアップよりもファンドアップという呼び方が適当であろう。同時に議論すべきはその賃上げファンドを個々の労働者にどう分配するかについての基本的な考え方である。それは具体的には、「同一労働・同一賃金」を考慮するという配分原理であろう。仕事内容からみて低すぎるとみられる非正規労働者や、昇進者数を抑制することで平均賃上げ率が低下している年齢層に優先して回すなど、要は過去 15 年余りの間に人件費削減を優先したために生じた賃金構造の歪みを是正するための、個別労働者への配分原理について労使で合意する必要がある。

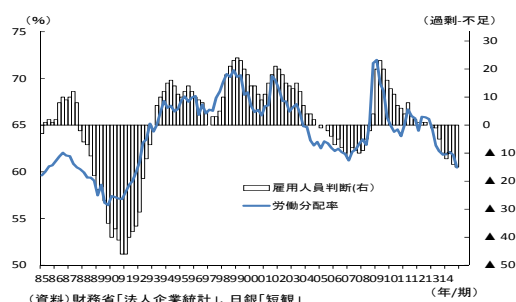
ここで見逃せないのは、同一労働・同一賃金の方向に賃金制度が近づけば、賃金カーブがフラット化していく可能性が高く、その結果、これまでのように年功賃金で男性中高年が家族の養育費や住居費を賄うことができなくなることだ。欧州では夫婦共働きや充実した公的教育費がフラットな賃金カーブを許容できる状況を生み出しているわけで、子育てインフラや奨学金制度拡充など、広い意味での社会保障制度の改革を、労使共同で政府に要望する場として春闘を活用することも新たな課題であろう。

## 5. 2015 年春闘の展望と意義

以上を踏まえ、本論の最後に 2015 年春闘を展望しよう。

まず、客観情勢からみて、2015 年の春季賃上げはどの程度が予想されるのか。そのメルクマールとなるのは、企業の支払い能力を判断する際の有効な指標となる「労働分配率」である。法人企業統計でみたマクロ的な分配率は 61% を下回っており、過去の平均レベルからみて低い水準にあり、総じて企業には賃上げ余力はあると判断される。1 年前の水準よりも若干低く、今後、原油価格の下落のプラス効果が出でることも踏まえれば、平均的にみて、2014 年の実績を上回る賃上げを行う余裕が企業にはあるといえよう。

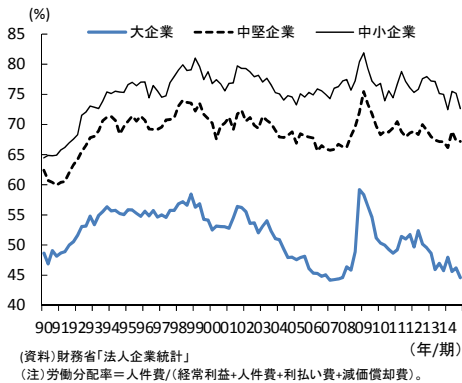
(図表 1) 労働分配率の推移



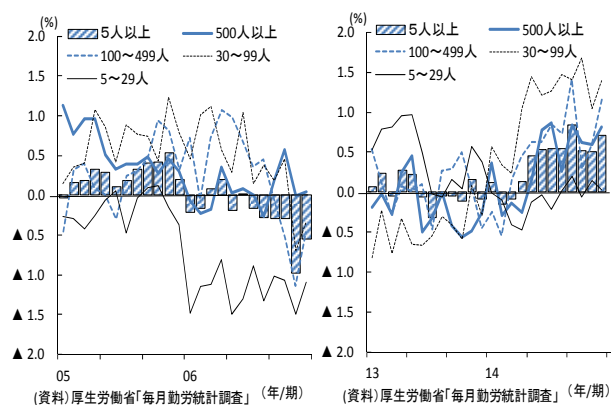
もっとも、企業規模別にみた企業業績にはバラつきがある。労働分配率をみると、大企業よりも中堅企業や中小企業で水準が高止まり傾向にある。円安基調が続くなか、輸出の多い大手製造業には追い風だが、輸入の多い中小企業にはコストアップ要因であり、その意味でも今後ばらつきが拡大する。

こうしたなか、経団連の前向きなスタンスも勘案すれば、**主要企業の賃上げ率は前年度実績を上回る可能性が高い**といえよう。半面、消費増税後の景気持ち直しに遅れがみられ、先行き不透明感も残るなか、**中小企業や非正規雇用者のどこまで広がるかは不確実な面が強い**といえよう。とはいっても、日銀短観でみて雇用の不足感が強まっていた 2000 年代半ばの時期に比べると、中小企業や非正規労働者賃金にも上昇の兆しが窺われる。この背景には、政労使会議をきっかけに世の中に賃上げのムードが出てきたことがあるが、当時より一段と労働人口の減少が進み、人材確保に対する企業の切実感が強くなっているとの事情を無視できない。

(図表 2) 労働分配率の規模別推移



(図表 3) 一般労働者・所定内給与の規模別推移



雇用の不足感の強まりはまた、非正規労働者の正規化を推し進めると同時に、非正規賃金を押し上げるファクターとしても作用する。もっとも、2000 年代半ばの人手不足局面と比較すると、パート比率はなお上昇傾向にあり、その結果、平均賃金が下押しされる状況が続いている。これは、高齢者雇用継続の関係で、シニアの非正規が増えていることの影響が大きいだが、企業が先行きの経済に対して確信が持っていないことによる面も指摘できる。企業に慎重さが残る背景には、政府の成長戦略への取り組みが不十分である面を指摘でき、雇用システム面でいえば「就社」型のシステムがもつ弱点が事業展開の足かせになっている点を指摘できる。その意味で、非正規処遇の改善(非正規賃金の引き上げ、非正規の正規化)を進めるためにも、「就社」型システムを見直し、「就職型」の要素を強める方向での、雇用システムの総合的な再設計が求められているといえよう。

\* \* \*

原油安による交易条件の改善効果、円安基調転換に伴うデフレ圧力緩和、東京五輪を控えた先行投資の動きなど、今後数年の日本経済は底堅い展開が期待できるようになっている。そうしたもとで、労働力人口の減少傾向が人手不足感を強める方向に作用することが予想される。つまり、労働需給面からは、賃下げから賃上げへのトレンド転換を成し遂げるにあたってのまたとない好機が訪れているといえる。だが、繰り返し指摘したように、現状ではマクロ的に賃金引き上げを持続させ

る確固たる仕組みがなく、この「好機」のうちにその仕組みを整備していけるかどうか、日本が真にデフレを脱却し、持続可能な経済社会を取り戻せるかを決めるといっても過言ではない。2015年春闘は、昨年から曲がりなりにもはじまったそうした流れを定着させる意味で、極めて重要なものとなる。改めて賃金引き上げの意味や意義を労使が議論し、政府の要請ではなく、生産性向上と賃金引き上げの好循環の形成に向けて、あくまで労使自治で取り組む動きが強まることを切に望みたい。

【参考・引用文献】

- ・ 神代和欣・連合総研編『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構、1995年
- ・ 日本銀行「欧米諸国における最近の所得政策をめぐる動きについて」『調査月報』1977年4月号 収載
- ・ 山田久「賃金の持続的引き上げに向けた政労使の役割と課題」労働政策研究・研修機構『ビジネスレーバートレンド』2014年2月号
- ・ 山田久「持続的賃上げに向けた課題～2015年春闘の意義」連合総研『D I O』2015年2月号。
- ・ Holmlund, Bertil(2009) “The Swedish Unemployment Experience” *Oxford Review of Economic Policy*, Spring
- ・ Ohlsson, Henry(2003) “Swedish Industrial Agreement”  
<http://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapporter/rapp2003/Rapport54/index-THE-2.html>