

2014年2月20日
No.2013-039

歴史的ターニングポイントとしての 2014年春闘の課題

調査部 チーフエコノミスト 山田 久

《要 点》

- ◆ 形骸化が指摘されてきた春闘に久方ぶりに注目が集まっている。その背景には、昨年秋に政労使協議が開催され、政府主導で賃上げの雰囲気作りが行われてきたことが指摘できる。近年「ベアは論外」として賃上げに慎重姿勢を示してきた経団連も、賃上げの必要性を認めるスタンスに転換、ベアも事実上容認する方針を示している。
- ◆ 賃金の持続的上昇を可能にするためには2つのことが必要になる。一つは賃上げの原資である企業収益の増加・生産性の向上を実現することである。もう一つは収益増・生産性向上を賃金増加に結び付ける仕組みを構築することであり、この点にわが国特有の課題がある。経済の自然なメカニズムが働くならば、企業収益増加・生産性向上が実現すれば雇用需要が拡大して労働需給が引き締まり、賃金が上昇してくるはずである。しかし、90年代末以降、わが国では景気回復期に所定内給与を上昇させる力が働かなくなっている。
- ◆ 80年代までのわが国で、景気拡大期に所定内給与が増加していたのは春闘が機能していたからだが、その要諦は「生産性を基準に賃金を決めていくルール」が形成されていたことにあった。しかし、90年代の長期低迷期に労働分配率が高止まり、労働需給の緩和時期が余りにも長引いたことで、賃金を生産性に連動させるという春闘の機能が働かなくなった。新興国の急激なキャッチアップで海外生産移転の圧力が強まるなか、労働組合は雇用維持優先スタンスを強める一方、経営サイドは正社員の整理解雇は避けたいとする考えもあり、非正規雇用比率を高めると同時に年功賃金の是正の名目で賃金抑制スタンスを強めてきた。こうして「賃金よりも雇用」の労使の行動パターンが定着するなか、雇用維持のための抜本的な事業転換が先送りされ、賃金の抑制・下落が常態化する構図が生まれた。
- ◆ このように、労使自治に任せていては賃上げのメカニズムは働かなくなっており、そこに政労使協議が行われることになった所以があるが、政府の役割は賃金決定に直接的に介入することではなく、「場づくり」と「環境整備」にある。戦後のイン

フレ抑制を巡る「所得政策」の内外での経験からも示唆されるように、賃金の持続的な引き上げには、あくまで労使が自主的に賃上げのルールを再構築することが重要である。

- ◆ 直近の労働分配率の水準は、2000年代半ばの水準に匹敵する程度まで低下している。その意味では、少なくともマクロ的・平均的にみれば、2014年春闘では賃上げを行う客観的な環境は整っているといつてよい。一方、マイクロベースの賃上げのあり方については、過去20年来、経済全体でみた賃金構造に大きな変化が生じていることを踏まえる必要がある。その変化の第1は非正規労働者の増加であり、第2は正社員の賃金構造にいわゆる成果主義の導入の結果として「歪み」が生じていることである。
- ◆ 2014年春闘は、企業収益低迷・生産性低迷と賃金低迷・物価下落の悪循環トレンドから脱し、持続的な賃金上昇を可能にする経済の好循環トレンドに向かうスタートとなることが要請されている。同時に、賃金構造の大きな変化を踏まえた、賃上げ手法の見直しも求められている。そうした観点から、今春闘で取り組まれるべきは、①生産性に賃金を連動させるという賃金決定の基本ルールの復権に関する労使間の合意、②非正規も含めた全従業員の基本給ファンドの一人当たり平均伸び率を中期的に見た生産性上昇率に連動させる（そのうえで、ファンド増分を賃金構造の歪みを勘案して個々の労働者に配分する）「ファンドアップ方式」の導入、③「賃金は上がらない」という過去20年の常識を打破するために、これまでとはフェーズが変わったことを印象付ける賃上げ率の実現、④今年を新たな春闘の開始年と位置付け、来年度以降の継続的な生産性向上・賃上げに向けた労使の協力を確認すること、の4点である。政府の役割としては、春闘の歴史的再構築の環境整備として、政労使協議を1年で終わらせるのではなく、今年以降も継続的に開催していくことが必須である。その政労使協議が触媒としてフルに機能することで、持続的賃上げに向けた労使の自主的な取り組みと、労働市場改革・社会保障制度改革が相乗的に進んでいくことが期待される。

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

1. なぜ春闘が注目されるか

形骸化が指摘されてきた春季労使交渉、いわゆる春闘に久方ぶりに注目が集まっている。その背景には、昨年秋に政労使協議（経済の好循環実現に向けた政労使会議）が開催され、政府主導で賃上げの雰囲気作りが行われてきたことが指摘できよう。近年「ベア（ベースアップ）は論外」として賃上げに慎重姿勢を示してきた経団連も、賃上げの必要性を認めるスタンスに転換、ベアも事実上容認する方針を示している。もっとも、本当に賃上げが実現できるのかどうかについては懐疑的な見方は多い。労使自治が大原則とする分野で、政府主導で賃上げの流れが作られてきたことへの批判の声もある。そこで本レポートでは、政労使協議の意義を確認したうえで、賃上げをめぐる客観的な環境を整理しつつ、今季労使交渉で期待されることについて取りまとめた。

2. 政労使協議の意義

政府が賃上げ促進に取り組んできた直接的な動機は、①アベノミクスが目指すデフレ脱却＝物価上昇により、賃上げがなければ実質生活水準が返って低下することに国民が不満を持つことへの懸念のほか、②2014年4月の消費増税後に個人消費が腰折れすることを回避したいといった思惑を指摘できよう。しかし、**政労使協議が開催される真の意義は、文字通り「経済の好循環」を構築することにある。**

わが国経済は90年代後半以降20年近くにわたり、消費者物価が持続的に下落するデフレ基調にあるが、デフレ状態が続けばいずれ日本は財政破綻に直面する。税収が伸びない一方、高齢化に伴って社会保障支出は増えざるを得ず、毎年巨額の財政赤字が継続するからである。この場合、10年以内には、ユーロ危機以降に南欧諸国が直面したような財政ファイナンスの困難な状況が生まれ、インフレ高進か歳出カットにより国民生活水準の大幅低下を余儀なくされる可能性を否定できない。つまり、経済・財政の持続性を取り戻し、国民の生活水準を維持するにはデフレ脱却が不可欠であり、そのためにこそ「経済の好循環」を実現して賃金の持続的上昇を可能にする必要がある。この点を敷衍すれば以下の通りである。

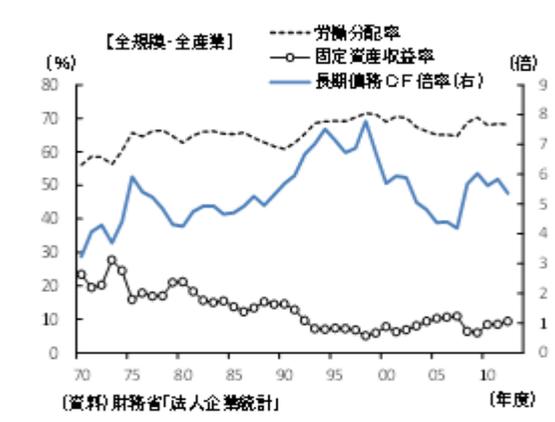
そもそもデフレとは経済が縮小均衡の状態にあることを意味している。それは、企業収益低迷・生産性低迷と賃金低迷・物価下落の悪循環の状態と言い替えてもよい。賃金削減は一時的には企業収益を改善させても、それが常態化すれば企業は安易にコスト削減に頼り、収益性向上につながる事業構造転換を先送りしがちになる。働き手もモチベーションが低下して生産性にはマイナスに作用する。さらに賃金下落は消費低迷につながり売上低迷から企業収益に下押しに働く。その結果、収益性・生産性が低迷してさらなる賃金低迷・物価下落を招くという、悪循環が続いてきた。したがって、**デフレ脱却には、企業収益増加・生産性向上と賃金引き上げ・物価上昇の好循環により、賃金の持続的上昇を伴う経済の拡大均衡状態を作り上げる必要があるわけである。**

賃金の持続的上昇を可能にするためには2つのことが必要になる。一つは賃金の原資である企業収益の増加・生産性の向上を実現することであり、もう一つは収益増・生産性向上を賃金増加に結び付ける仕組みを構築することである。ここでわが国特有の問題は後者にある。経済の自然なメカニズムが働けば、企業収益増加・生産性向上が実現すれば雇用需要が拡大して労働需給が引き締まり、賃金が上昇してくるはずである。実際、米国では景気拡大期に高賃金を求めて転職が活発化し、

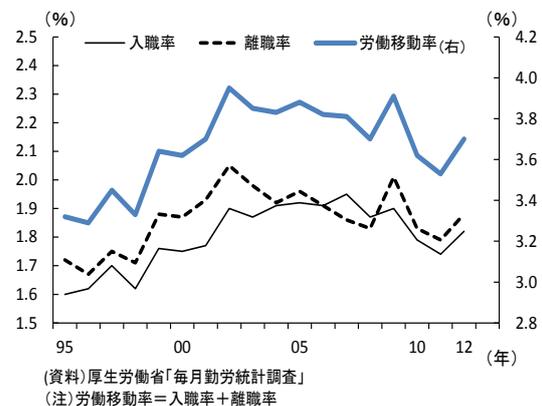
平均賃金が上がってくる。欧州では、業種ごと・職種ごとに社会横断的に組織された労働組合が、景気が拡大して雇用需要が回復してくればバーゲニングパワーを行使して、賃上げ要求を強める。しかし、わが国にはそうしたいずれの仕組みも存在せず、景気回復期にも賃上げを実現する力が働かないのである。正確に言えば、パートタイマーやアルバイトなどの非正規労働者の賃金や正社員の所定外や賞与は景気回復期に上昇する。だが、人件費全体の大半を占める正社員の所定内給与は景気拡大で労働需給が改善しても、ほとんど上がらない状況になっている。

もともと、そうした状況に陥ったのは90年代末以降であり、とりわけ2000年代半ばの景気拡大局面において、所定内給与がほとんど増えなかったことに注目する必要がある。この時期、その直前の景気後退期において、大幅な人員削減を余儀なくされた厳しい経験のトラウマから、労使ともに守りの姿勢が強くなっていた。企業は財務体質の強化を最優先し、債務を大幅に圧縮して、人件費削減スタンスを強化した(図表1)。労働組合も、いざという時の雇用維持のために賃上げ要求を抑え、非正規雇用の増加も容認した。結果として、この時期は事業所間労働移動が減り、企業の将来を展望した事業構造転換の取り組みが全体として停滞した(図表2)。それが日本経済の耐久力を低下させ、リーマンショック後の深刻な景気後退とデフレの深刻化につながったのである。

(図表1) 企業財務体質の推移



(図表2) 労働移動率の推移



では逆に、80年代までのわが国で、景気拡大期に所定内給与が増加していたのはなぜか。それは春闘が機能していたからにほかならない。そもそも春闘は、1955年、当時のナショナルセンターであった総評が打ち出した「産業別統一闘争」路線の一環として、世間相場を作り上げて中小企業も含む賃金底上げを図る仕組みである。その始まりの背景には、戦後日本で組織された労働組合は企業別組合で、産業別の結集が弱く、交渉力が弱いことを克服しようという考えがあった¹。収益力のあるリーディング産業の大企業セクターで高めの賃上げ率を獲得し、それを「世間相場」として中小企業セクターにも波及させる戦略である。だが、その意義は単なる賃金引き上げ・底上げにあったのではない。年に一度春季に労使が一斉に交渉する機会が作られ、生産性を基準に賃金を決めていくルールが出来上がっていったことに真の意義があった。それが、石油危機後には無闇な賃上げ要求を抑え、欧米諸国を尻目にわが国がスタグフレーションからいち早く脱出し、その後の経済躍進につながっていったのである。要は、経済原理に従って賃金が決まることで持続的な経済成長が可能になったことに春闘の大きな意義があった。

しかし、90年代の長期低迷期に労働分配率が高止まり、労働需給の緩和時期が余りにも長引いた

¹ ここでの記述は久谷典四郎「春闘」の意味と役割、今後の課題」(日本労働研究雑誌 2010年4月号)を参考にしている。

ことで、賃金を生産性に連動させるという春闘の機能が上手く働かなくなった。春闘で克服しようとした企業内組合の交渉力の弱さという問題が、再び顕在化してきたのである。そもそも企業内組合は一企業内での雇用維持を優先する傾向があるといえるが、とりわけわが国の労働組合は新興国の急激なキャッチアップで海外生産移転の圧力が強まるなか、組合員の雇用維持優先スタンスを強め、賃上げには拘らなくなった。経営サイドにも正社員の整理解雇は避けたいとする考えもあり、非正規雇用比率を高めると同時に年功賃金の是正の名目で正社員に対する賃金抑制スタンスを強めてきた。なかでも「パターンセッター」として賃上げ交渉の先導役を果たしてきた自動車産業やエレクトロニクス産業が、とりわけ新興国経済の激しいキャッチアップに直面するなかで賃上げが難しくなり、返って経済全体に賃上げ抑制の雰囲気を広げる形になってきた。こうして「賃金よりも雇用」の労使の行動パターンが強まるなか、雇用維持のための抜本的な事業転換を先送りし、賃金の抑制・下落が常態化する構図が生まれた。

以上の状況下、労使自治に任せていけば賃上げのメカニズムは働かなくなっており、2000年代後半期の轍を踏まないためには、政府が賃上げに先鞭をつける以外に選択肢がなかった。それが、政労使協議が行われることになった所以である。しかし、そこにおける政府の役割は、賃金決定に直接的に介入することではない。戦後のインフレ抑制を巡る所得政策の内外での経験からも示唆されるように、賃金の持続的な引き上げには、あくまで労使が自主的に賃上げのルールを再構築することが重要である。この点について敷衍すれば以下の通りである。

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」が行われた。例えば70年代前半の英国および米国では、賃金・物価の全面凍結という厳しい措置が講じられた。それは短期的には物価抑制にかなりの効果を発揮したものの、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²。一方、わが国では60年代終わりから70年代前半にかけて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、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」を提唱する。これに対し、労働組合サイドが実質賃金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」を主張し³、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する。わが国では、「民主導の所得政策」とでもいうパターンが成功を収めたのである。

3. 2014年賃上げをめぐる客観情勢

以上みてきたように、持続的な賃上げを実現するという観点からはとにかく賃上げをすればよいというのではなく、政府は「場づくり」と「環境整備」に注力し、最終的な賃上げを決めるのはあくまで労使の自主的な決定であるべきである。しかし、そこで重要なのは、その賃上げの決定が経済的な論理に則ったものとなることであり、客観的な経済環境を踏まえたものである必要がある。そこで、賃金を巡る客観的な状況をみておこう。

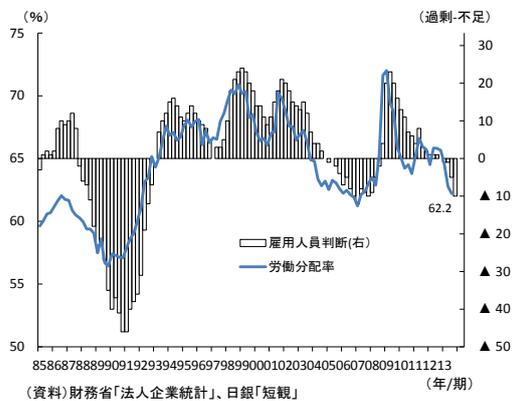
まず、企業の支払能力という面で、労働分配率をみておくと、マクロ的には足元で相当低い水準

² 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。

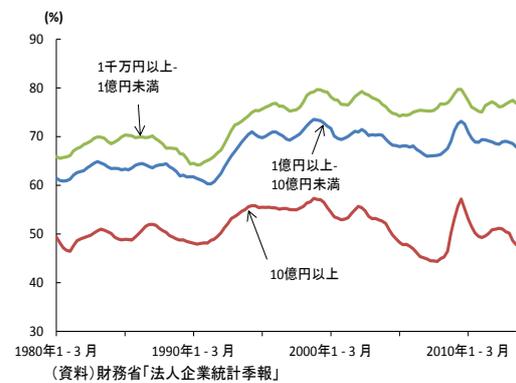
³ 神代和欣・連合総研編『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構、1995年

にまで低下している。法人企業統計を用いた算定では、直近である 2013 年 10~12 月期の値は 2000 年代半ばの時期に匹敵する水準にまで低下している（図表 3）。その意味では、少なくとも平均的にみれば、2014 年春闘は賃上げを行う客観的な環境は整っているとよい。もっとも、分野別には相当のバラつきがあることを見逃せない。企業規模別には、大企業では大幅な低下が実現している一方、規模が小さくなるほど高止まり傾向が窺われる（図表 4）。

（図表 3）労働分配率と企業の雇用過剰感



（図表 4）資本金規模別労働分配率の推移



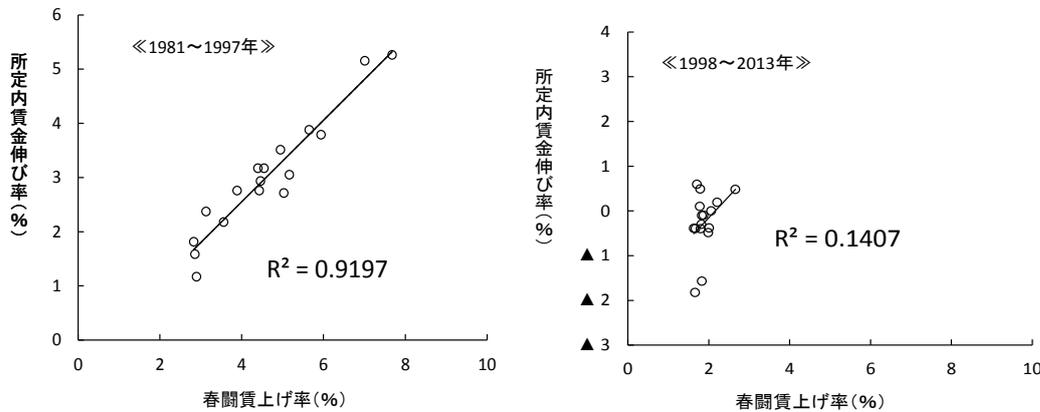
以上は、いわばマクロベースの成果配分のあり方について念頭に置くべき客観的な状況であるが、ミクロベースの賃上げのあり方については、過去 20 年間で生じた賃金構造の変化を踏まえる必要がある。その変化の第 1 は非正規労働者の増加である。非正規労働者比率は過去 20 年で 15%ポイント以上も上昇した。それにより、かつては非世帯主・周辺労働が大半であった非正社員のなかに、世帯主で正社員と変わらない仕事する人が増えている。それらの非正規は雇用契約が 1 年を上回る「常用非正規」が多く、労働需給のタイト化が必ずしも賃金上昇につながるわけではない。当然、基本的にはベースアップの対象外でもあり、これら非正規労働者に対して成果配分がきちんと反映させる仕組みの構築が必要になっている。

第 2 は、正社員の賃金構造が、いわゆる成果主義の導入の結果として「歪み」が生じていることである。いわゆる成果主義賃金には様々なヴァリエーションがあるが、要は年功的横並びの賃上げの仕組みをなくすことが主眼であった。導入当時高止まっていた人件費削減が念頭にあり、例えば団塊ジュニア世代の昇進抑制などが行われている。一方、役職定年の時期を前倒しするなどで中高年賃金の一律引き下げを実施したケースもみられた。この結果、年齢による賃金カーブの歪みが生じており、世代別の賃金に不公平が生まれている。

以上のような賃金構造の変化は、これまでの春闘の在り方に大きな課題を投げかけている。いわゆる春闘賃上げ率は、働き手個人にとっての基本給の前年からの上昇率を指し、賃金表に沿って自動的に賃金が上がる「定昇（定期昇給）」と賃金表の上方シフトによる賃金底上げを意味する「ベア（ベースアップ）」からなる。このうち定昇は 2%前後（近年は 2%弱）とされ、原理的には平均給与には影響を及ぼさない。マクロでみた所定内賃金を増やすのはベアであり、90 年代前半ごろまでは、年功的な賃金体系のもとでベアの実現による春闘賃上げ率の高まりが所定内給与の増加につながっていた。しかし、上記でみた賃金構造の変化により、近年は春闘賃上げ率と所定内給与は連動しなくなっているのである（図表 5）。つまり、賃金構造の変化の結果として、ベースアップ方式をそのまま復活させた場合、賃金分配の公平上の問題が発生する可能性があることに加え、必ずしも平均給与の増加につながらなくなっている。このようにみれば、今春闘では、従来のベースアップ

方式に代えて、公平性に配慮しつつ平均賃金の上昇につなげる新たな賃上げ方式を創出することが求められている。

(図表5)春闘賃上げ率と所定内給与伸び率の関係の変化



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

4. 歴史的ターニングポイントとしての2014年春闘の意義

以上みてきたことからすれば、2014年春闘は歴史的ターニングポイントと位置付けられよう。企業収益低迷・生産性低迷と賃金低迷・物価下落の悪循環トレンドを脱し、持続的な賃金上昇を可能にする経済の好循環トレンドに向かうスタートの年となることが要請されていると同時に、賃金構造が大きく変化するなかで、賃上げの在り方の根本的な見直しを始めることも求められているのである。そうした観点からすれば、今春闘で取り組まれるべきは以下の4点である。

第1は、生産性に賃金を連動させるという賃金決定の基本ルールの復権に関する労使間の合意である。かつて春闘が機能し、わが国の持続的な経済成長に大きな貢献をしていた要諦は、生産性を基準に賃金を決めることに関する労使間の合意にあった。その意味でまずこの点についての共通認識を、全国・業界・個社のそれぞれのレベルにおいて、労使間で共有することが出発点となろう。

第2は、賃上げのやり方として、ベースアップ方式に変わる新たな方式として、「ファンドアップ方式」を提案したい。すでに指摘した通り、過去20年来、経済全体でみた賃金構造に大きな変化が生じており、年功的な賃金体系のもとで春闘賃上げ率が全従業員の賃金底上げにつながるという想定が崩れている。非正規労働者の急増で組合組織率が大きく低下し、いわゆる成果主義型賃金の導入で、ベースアップの対象となる従業員は大幅に減少し、春闘賃上げ率と所定内給与が連動しなくなっているのである。こうした賃金構造の変化を念頭に置けば、まずは非正規も含めた全従業員の基本給ファンドをターゲットとすべきであり、その一人当たり平均伸び率(=所定内給与伸び率)を中期的に見た生産性上昇率に連動させることが望ましい。そのうえで、個社の事情を勘案しながら、正規・非正規間の格差是正、賃金カーブの歪みの是正、人材戦略に応じた特定層への重点配分といった観点から、このファンド増加分の個々の労働者への配分を決めることが妥当であろう。ちなみに、この方式においては、今後春闘賃上げ率を議論する際には「ベースアップ」という表現よりも、近年普及しつつある、手当など様々なあり方を含む所定内給与の増加を意味する「賃金改善」

4という表現を用いることが妥当といえよう。

第3に、**久方ぶりの伸びとなる春闘賃上げ率の実現**である。「賃上げは論外」「賃金は上がらない」という過去20年の常識を打破するため、これまでとはフェーズが変わったことを印象付ける賃上げがやはり必要であろう。近年、定昇が1.7~1.8%程度といわれるもとの、従来はその確保が焦点であったため、春闘賃上げ率は1%台後半での攻防であった。それが、焦点がベアを含む賃金改善の実施幅に移ることで、2014年の賃上げ率は2%を超えてくる公算が大きい。

では具体的にはどの程度の水準が妥当か。すでに指摘したように、所定内給与の上昇率（基本給ファンドの一人当たり伸び率）は中期的な名目ベースの生産性上昇率に見合って決められることが望ましい。ここで実質ベースの生産性上昇率のトレンドは1%程度であり、過去20年の平均物価上昇率も1%程度であることを勘案すれば、中期的な名目ベースの生産性上昇率は2%である。その意味では、中期的には春闘賃上げ率が3%台後半に収束していくことが望ましい。ただし、一気にそこまで引き上げるのは非現実的であり、まずは物価上昇率の1%程度を所定内給与に反映させることを目指すべきであり、その意味で、**2014年の春闘賃上げ率は2%台半ばから後半に落ち着くことができれば望ましい**。

なお、ここで消費税率の引き上げも考えれば消費者物価は3%程度上昇する見通しであり、ベースアップ部分で3%が必要だという考え方もあろう。だが、先行き中期的な成長期待に不安を残す経営サイドがこれを受け入れる可能性はほぼ皆無であり、**2014年はあくまで持続的な賃上げの流れの基礎を作ること**にあるとして、**来年以降にも持続できる程度の着実な所定内給与の引き上げを目指す**べきであろう。今年のみ大幅な賃上げになっても意義は薄く、相対的に小幅でも中期的に所定内給与が上がるとの期待が家計に醸成されれば、消費増税があっても消費活動が冷え込むことは避けられるとみられる。

第4に、**今年を新たな春闘の開始年と位置付け、来年度以降の継続的な生産性向上・賃上げに向けた労使の協力を確認**することである。その際、労働組合のスタンスが重要である。目先の正社員の雇用保障よりも中長期でみた労働者全体の雇用安定を展望し、不採算事業整理に伴う整理解雇を受け入れる代わりに、きちんとした再就職支援や割増退職金などの面でむしろ交渉すべきである。つまり、雇用の流動化をタブー視することなく正面から見据え、持続的な生産性向上につながる雇用・賃金のあり方全体をトータルに議論すべきである。その際ポイントとなるのは、一企業での雇用維持のみではなく能力開発支援、転職・再就職支援を含む「キャリア保障」という観点から、企業の従業員に対する責任を再構成することであろう。

政府の役割も重要である。具体的には、**春闘の歴史的再構築の環境整備として、政労使協議を1年で終わらせるのではなく、今年以降も継続的に開催していくことが必須**である。デフレ脱却の前提となる経済の好循環を実現し、持続的な賃金引き上げを現実のものとするには、正社員の雇用維持を最優先する労使関係を転換する必要があるが、それは労使関係を取り巻く経済社会システム全般の改革を要請するものでもある。賃金の持続的引き上げには持続的な収益性向上・生産性向上が前提になり、それには高収益実現に向けた事業・価格戦略の転換が必要になる。それは「いいものを安く」から「ユニークなものを高く」のビジネスモデル転換であり、好況期にこそ5年先・10年

⁴ 2000年代に入ってから賃上げ交渉では労働組合は必ずしもベアにはこだわらず、特定層の手当て増や一部年代のみの基本給増など、多様な形で所定内給与の増加が行われるようになっており、これに対して「賃金改善」という言い方がされるようになってきている。

先を見越して事業のリストラクチャリングに着手する経営姿勢である。さらに、不採算分野から高収益分野に円滑な労働移動を実現するには、それに伴って現職を失う労働者がきちんとした再就職先を得られ、生活の安心が得られる仕組みづくりに、企業、労働組合、政府がそれぞれの責任を果たしていくことである。つまり、賃金を持続的に上げていくためには、経営改革、労働市場改革、社会保障制度改革も含めたトータルな議論が必要になる。そうした幅広い視野での取り組みには省庁横断的な仕組みが不可欠になり、そこにこそ官邸主導で政労使協議が開催されるべき意義がある。その政労使協議が触媒としてフルに機能することで、持続的賃上げに向けた労使の自主的な取り組みと、労働市場改革・社会保障制度改革が相乗的に進んでいくことが期待されるのである。

以 上

◆『日本総研 Research Focus』は、政策 이슈、経済動向に研究員独自の視点で切り込むレポートです。