

2022年1月25日
No.2021-011

賃上げ再起動に向けた 2022 年春闘の課題 ～「成長と分配の好循環」に何が必要か～

副理事長/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 岸田政権は賃上げを重点課題として位置づけるが、オミクロン株の驚異的な感染力による経済社会活動へのマイナス影響に加え、供給制約・資源高、中国経済の減速観測など、様々な不透明要素が台頭している。そうしたなかで行われる 2022 年の春季労使交渉では、コロナ禍で中断した賃上げのモメンタムを再び復元できるかが焦点となる。
- ◆ コロナ禍を経て日本経済が今置かれている状況をつぶさにみれば、賃上げの必要性が一層高まっていることが明らかになる。第1に、投入価格が大きく上昇していることがある。世界的なインフレ傾向のもと企業の投入価格が急騰し、バリューチェーンの最終段階での消費者向け販売価格にコスト増を転嫁できなければ、企業部門全体でみた収益が圧迫される。この消費者向け販売価格の引き上げには、持続的な賃上げが不可欠の条件になる。第2に、財政の持続性確保の観点がある。コロナ禍対応により未曾有の規模に膨張した国家債務を制御するためには歳入増が不可欠である。その主な財源は経済成長による自然増収・増税・社会保険料増となるが、いずれも名目賃金引き上げが前提になる。
- ◆ よりミクロ的な観点からは、女性やシニアといった相対的に処遇の低い働き手の賃金引き上げの重要性が強調される必要がある。わが国の実質経済成長率が低迷しているのは、実質労働生産性が低迷しているからというよりも労働供給量の減少の影響が大きく、さらにそれは就業者数の減少よりも一人当たり労働時間の減少が主因になっている。これは働き方改革の影響よりも、週 30 時間未満の短時間労働の女性やシニアの雇用シェアが高まっていることの結果であり、多様な労働力の有効活用が進んでいないことを物語る。したがって、人材投資を促進して非正規労働の多い女性やシニアの本格活躍を進めれば、賃金が高まると同時に労働投入量が増加し、経済成長率が確実に高まることが期待できる。
- ◆ 岸田政権の賃上げ政策の基本的な発想は安倍政権下の政策を踏襲している。安倍政権の取り組みの主軸は「官製春闘」と呼ばれたが、春闘に着目したことは的を射ており、少なくとも「賃金は上がらない」状況を変えた面で一定の成果があった。だが、成果が十分でなかったことは否定できず、その理由は時代遅れになった「ベア統一要求」と「パターンセッター方式」という従来方式を前提に進めたことに求められる。輸出産業大手の売上増が全産業・中小企業部門まで波及した、かつての「フルセット型産業構造」が変容し、賃金制度の変化や非正規労働者の増加の結果、従来方式が機能しなくなっている。求められているのは春闘の再構築であり、①交渉方式を抜本的に見直すとともに、②中小企業部門で賃上げに十分な収益が生まれる環境づくりに、同時に取り組む必要がある。

- ◆ 賃上げ余力をみるために労働分配率に着目すれば、特定産業を除けば歴史的低水準にある。手元流動性もリーマンショック時をはるかに超え、80年代以降で最も高い水準にあり、財務状況からみた企業の賃上げ体力は総じて十分といえる。物価動向についても、菅政権での働きかけを受けて携帯電話料金が大幅に引き下げられた影響を除くと、前年比約2%の上昇が生じている。パンデミックの終息がみえないことは賃上げには逆風だが、治療薬の開発やワクチン接種、感染予防行動の定着等、感染症への対処手段は整ってきている。デジタル化や脱炭素化などポストコロナの経済社会の方向性が見え始めており、企業としては、繰り返される感染の波に過度に翻弄されることなく、将来に向けた事業改革・投資強化に注力することが重要である。現場で事業改革を進める主体である従業員のモチベーション強化のため、可能な限り賃上げに前向きに取り組むべきである。
- ◆ 岸田政権が掲げる政策の主軸となるべきは、「春闘の在り方」の再構築を促すことである。その新しい春闘の在り方とは、成長と分配の好循環に向けてパイ拡大と成果配分の議論を一体化し、①時代が要請する産業構造転換を促進する、個別企業の枠を超えた産業全体・社会全体での雇用安定化の仕組み（雇用シェアなど新たな手法を用いた、日本型の失業なき労働力移動の在り方）を整備するとともに、②新しい成果配分の在り方（生産性に見合った持続的賃上げと成果主義と底上げを組み合わせた新型ベア）を創造するものである。もちろん賃金決定の主体はあくまで個別労使である。とはいえ、個々の労使が主体的に賃上げに取り組むには、その必要性の認識や、共同して向かうべき方向性を共有することが大前提になり、そうした環境整備を政府が行う必要がある。その意味で、安倍政権下で設置された政労使会議を、主な産業や地域別の下部組織も設置して拡充する形で再開し、それを通じて産業横断的な全国レベルで労使間の合意形成を促し、様々な環境整備のための議論を進めるべきである。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。

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: 080-3579-1572

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。



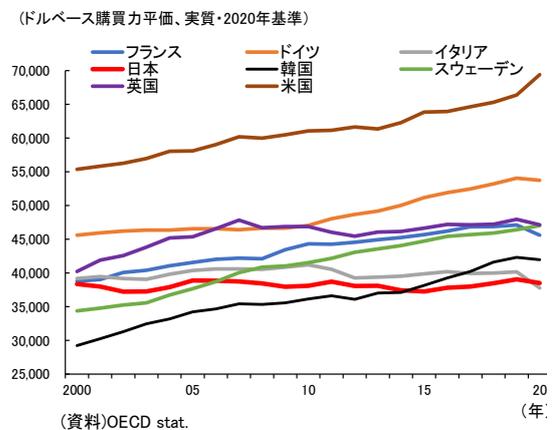
1 岸田政権下、再び注目される賃上げ

賃上げに再び焦点が当たっている。オミクロン株の登場による感染第6波の到来で先行き不透明感強いものの、ワクチンの普及や治療薬の開発、新しい生活様式の定着など、新型コロナウイルス感染症への対処手段が徐々に整うもと、行きつ戻りつではあるが、世の中の関心の重点は総じて経済再生に移行してきている。そうしたなか、昨年秋の衆院選での与党勝利で国民の信認を得た形の岸田政権は、「成長と分配の好循環」をキーワードに賃上げを重点課題として位置づける。わが国では20年以上も賃金の低迷が続いた結果、ドルベースの購買力平価でみた日本の平均賃金が今や韓国を下回るようになったが、それは政府が賃上げに注力する必要性を支持する象徴的な事実といえよう（図表1）。

もっとも、客観情勢をみると、オミクロン株の驚異的な感染力による経済社会活動へのマイナス影響に加え、供給制約・資源高、中国経済の減速観測など、様々な不透明要素が台頭している。そうしたなかで行われる2022年の春季労使交渉では、コロナ禍で中断した賃上げのモメンタムを再び復元できるかが大きな焦点となる。

以上の認識のもとで、本稿では、いまなぜ賃上げが必要かについて改めて整理したうえで、安倍政権下の「官製春闘」の教訓を振り返ることで岸田内閣の賃上げ政策を点検しつつ、ポスト・コロナ時代の持続的賃上げ実現に向けた方策を考える。

(図表1)一人当たり平均賃金の推移



2 「成長と分配の好循環」における賃上げの意味

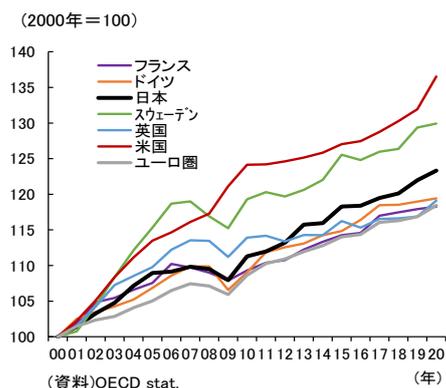
(1) 賃上げ推進に当たって解くべき2つの誤解

賃上げに対して表立って反対する声は少なくなったが、賃上げに関する誤解があれば正しい処方箋は描けない。そうした観点からは少なくとも「2つの誤解」がハードルになっているとみられる。

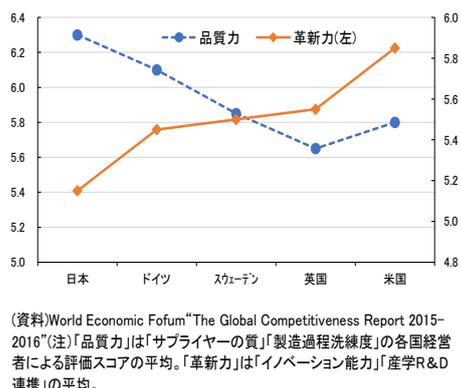
<誤解① 労働生産性の低迷が賃上げのハードルになっている>

第1の誤解は「労働生産性の低迷が賃上げのハードルになっている」という言説である。ここで労働生産性を何で測るかという問題はあるが、経済学的に標準的に使われる「時間当たり労働生産性」の国際比較を行うと、実はわが国はそれなりに上昇していることがわかる。2000年代以降、わが国の上昇ペースはドイツ・英国などの主要な欧州の国を上回る（図表2）。これを支えているものとして、わが国の「現場力」「品質力」は依然として世界最高レベルにあるという状況が指摘できる（図表3）。この「労働生産性はそれなりに上昇しているにもかかわらず、賃金が伸びていない」というファクトは、企業活動が活性化すれば自ずと家計が潤うというシナリオの限界を物語る。ここに岸田政権が「成長と分配の好循環」というキーワードを掲げ、賃上げを重点課題として位置づけることの妥当性が見出されるといえよう。

(図表2)時間当たり実質労働生産性の国際比較

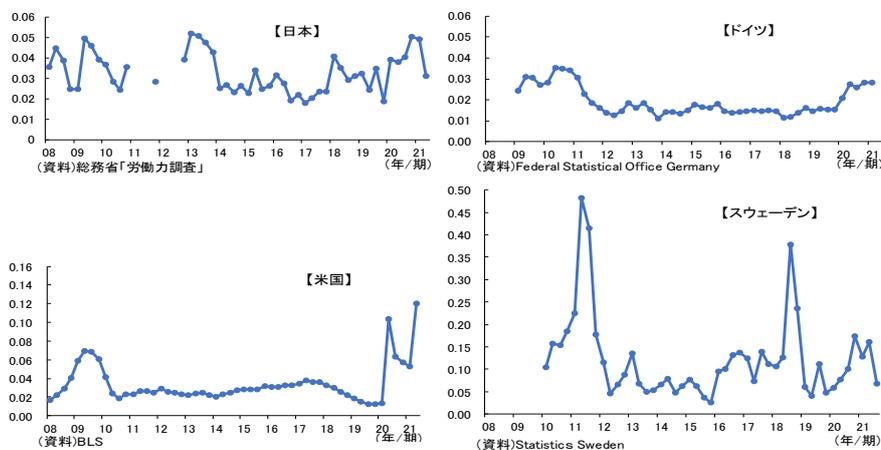


(図表3)主要先進国の品質力・革新力比較



ただし、急いで付け加える必要があるのは、わが国実質労働生産性の現状に満足してよいわけでは決してないことである。米国やスウェーデンに比べて伸びが緩やかであることは見逃せず、彼我の違いは事業構造転換に必要な雇用構造の転換がスムーズに行われているか否かにある(図表4)。長らく課題として指摘されてきた、雇用の流動性を高めることで不採算事業を整理し、成長・収益事業の拡大を促進することはやはり重要な課題である。ここでは生産性上昇に見合っ賃金が上昇しないことにより、安易な人件費削減が却って不採算事業を存置させ、もっと高めることのできるはずの生産性の向上を阻害しているという構図を指摘しておきたい。つまり、賃上げがないことが逆に労働生産性にはマイナスに影響している可能性である。この点からも、賃上げの重要性が再認識される必要がある。

(図表4)リリエン指数の推移

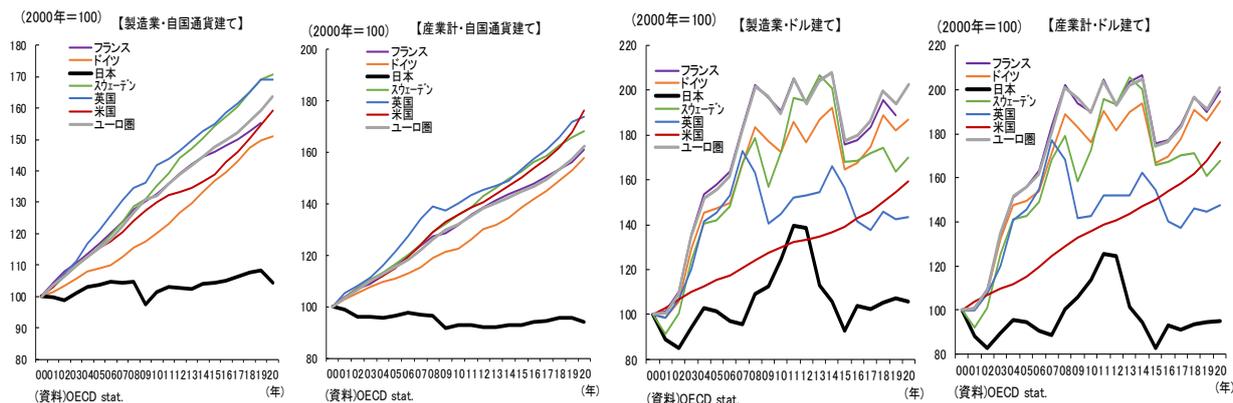


(資料)OECD Stat.
(注)リリエン指数= $[\sum Wi(\frac{\Delta Li}{Li} - \frac{\Delta L}{L})^2]^{0.5}$ 、産業大分類による計算。

<誤解②「賃上げは産業空洞化をもたらす」>

もう一つの誤解は、「賃上げは国際競争力を奪い、産業空洞化をもたらす」という言説である。確かに2000年代には、日本の賃金水準は国際比較でも高く、円建てで低迷してもドル建て上昇しており、賃上げは台頭する韓国との競争を不利にしたり、中国への生産シフトを助長するリスクがあった。しかし、2010年代に入って以降状況は一変した。円高是正でドル建て賃金は下落し、すでにみたように、今や購買力平価ベースで韓国を下回る状況になった。こうした状況での賃金の抑制は、有能な人材の海外流出を誘い、日本企業の国際競争力をかえって低下させる恐れが出てきている。

(図表5)賃金の国際比較(自国通貨建て・ドル建て)

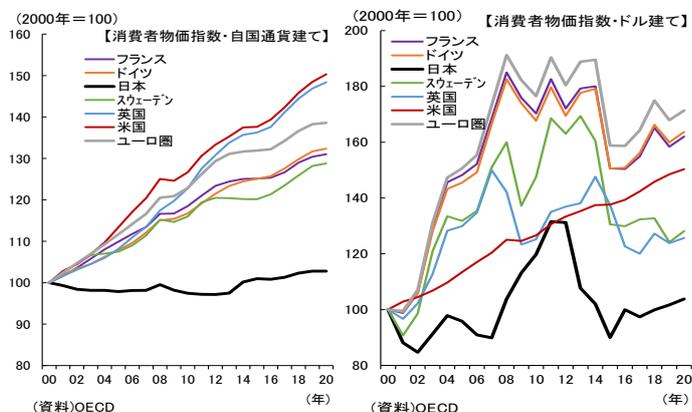


(2) コロナ禍を経て一層高まった賃上げの必要性

以上2つの誤解を解いたうえで、コロナ禍を経て日本経済が今置かれている状況をつぶさにみれば、賃上げの必要性が一層高まっていることが明らかになる。それは、緩やかな物価上昇と名目経済成長率の引き上げの必要性が一段と高まっているためであり、その実現の鍵を握るのが持続的な賃上げであるからである。

第1に、投入価格の大幅な上昇がみられていることである。世界的なインフレ傾向のもと企業にとっての投入価格が高まり、バリューチェーンの最終段階での消費者向け販売価格にコスト増を転嫁できなければ企業部門全体でみた収益が圧迫されることになる。この消費者向け販売価格の引き上げには、持続的な賃上げが不可欠の条件になる。

(図表6)消費者物価の国際比較(自国通貨建て・ドル建て)



(図表7)交易条件の推移



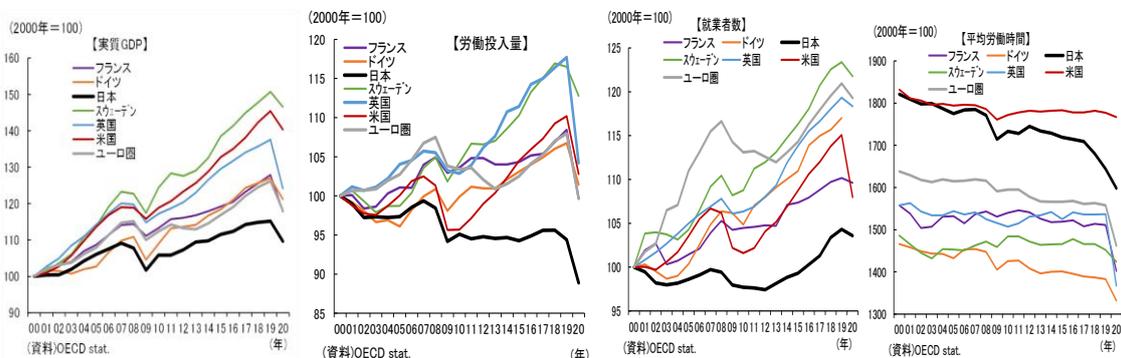
第2に、財政の持続性確保の観点からである。コロナ対応により、未曾有の規模に膨張した国家債務を制御するためには、名目GDPを引き上げることが不可欠になる。コロナ禍を経て、世界的なディスインフレ局面の終焉がはっきりしてきており、今後予想される金利上昇のもとで国家債務の発散的拡大を抑えるには、財政赤字を着実に減らしていくことが求められる。少子高齢化の進行で社会保障費の大幅削減が事実上不可能である以上、歳入増が不可欠である。その主な財源は、経済成長による自然増収・増税(所得増税・消費増税)・社会保険料増となるが、いずれも名目賃金引き上げが前提になる。

(3) 女性・シニアの賃上げの重要性

以上は、マクロ的な観点からの賃上げの必要性であるが、よりミクロ的な観点からは、女性やシニアといった相対的に処遇の低い働き手の賃金引き上げの重要性が強調される必要がある。これは、ダイバーシティーがイノベーションを引き起こす、といったロジックを持ち出さずとも、より直接的に、女性・シニアの活躍促進・処遇改善が経済成長を促進するための効果的なファクターになるからである。

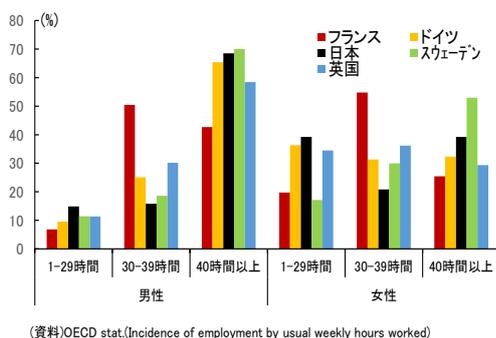
一見迂遠ではあるが、わが国の実質経済成長率の低迷の主因は何かという分析の意外な発見事実から、それが明らかになる。国際比較を行えば、わが国の実質成長率の停滞は明らかだが、その実質経済成長率が低迷しているのは、巷間指摘される実質労働生産性が低迷しているからというよりも労働供給量の減少の影響が大きいことがわかる。さらに、意外なことに、就業者数の減少よりも一人当たり労働時間の減少が主因になっている。

(図表8) 実質GDP・労働投入量・就業者数・労働時間

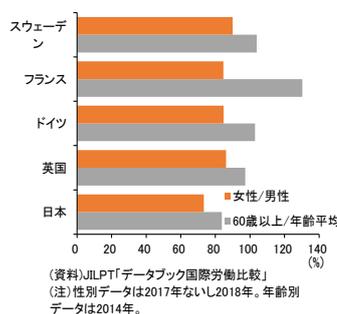


一人当たり労働時間が減少しているのは、働き方改革の影響よりも、週30時間未満の短時間労働の女性やシニアの雇用シェアが高まっている結果であり、それらの労働力が有効活用されていないことを物語る。このことは、人材投資を促進して非正規労働の多い女性やシニアの本格活躍を進めれば、賃金が高まると同時に労働投入量が増加し、経済成長率を確実に高めることにもつながることを示唆している。

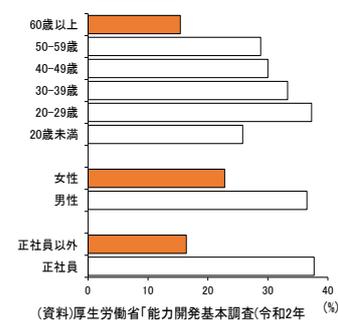
(図表9) 労働時間の分布



(図表10) 女性・シニアの相対賃金水準



(図表11) OFF-JTを受講した割合



3 安倍政権下「官製春闘」の教訓

(1) 「官製春闘」の成果

以上、賃上げがなぜいま必要なのか、そして、その賃上げこそ一般的に言われる消費拡大のみならず、労働生産性引き上げのインセンティブとなり、十分に活用できていない労働力の投入量増加

により、経済成長に貢献することをみてきた。こうした点からすれば、岸田政権が賃上げに焦点を当てていることは妥当であり、成長のみならず分配に目配せしていることにも納得がいく。

問題は実効性のある政策が講じられるかである。岸田政権の賃上げ政策の主な施策は、①春季賃上げへの期待、②税制による賃上げ支援、③看護・介護・保育などケア労働者の処遇改善、であるが、これらの基本的な発想は安倍政権下の政策から得ている。したがって、有効な政策を導くためには、安倍政権下のいわゆる「官製春闘」を振り返り、その評価を行うことが有益である。

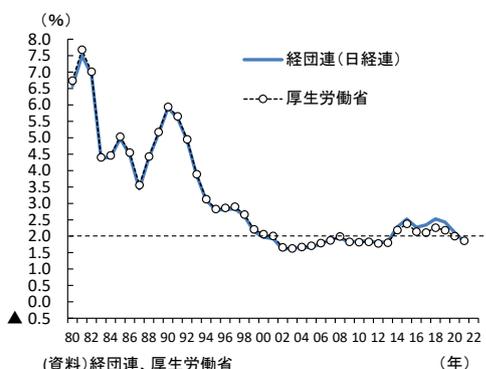
まず、安倍政権が春闘に注目したことは、正鵠を射ていたことを指摘しておく必要がある。本来、賃金決定に政府が介入するのは禁じ手であり、「労働市場（転職行動）」あるいは「労使自治（労使交渉）」といった民間部門内で決まるのが原則である。敷衍すれば、賃上げの仕組みとしては、まずは米国のように、人々がより高い賃金を求めて企業間を積極的に移動する、転職を通じた仕組みが考えられ、それはいわゆる労働市場の規制緩和を主軸とする構造改革路線が目指してきたものであった。しかし、現実問題として、現在までわが国では十分な転職市場が形成されず、また、米国の経験からすれば転職を通じた賃金決定では賃金格差が大きくなるという懸念材料もある。

こうしてみれば、わが国が参考にすべきは、欧州流の労使交渉を賃金決定の基本に位置付ける手法であろう。しかし、欧州の場合、産別労組が産業横断的に賃上げを行うが、わが国の場合、個別労使が行うため十分な賃上げ圧力が生まれにくい。そこでこれを補うためには、政府が介入することが正当化されるだろう。わが国の場合、春闘という国全体で一斉に賃上げに取り組む慣習があり、その場を活用して政府が働きかけ、賃上げのムーブメントを盛り上げていくことに突破口があるのではないかと——そうした考えのもとで、安倍政権でのいわゆる「官製春闘」が始まった。

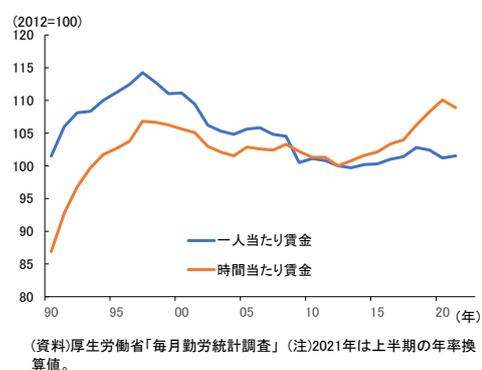
この「官製春闘」は、2013年9月に「政労使会議」が設置されたことを起点とし、その成果として2014年の春闘賃上げ率が15年ぶりに2%台を回復した。2015年には賃上げ率の加速が見られるが、その後は伸び悩み、コロナ下の2021年春闘では再び2%台を下回った（図表12）。この間、一人当たり賃金は横ばいしないし微増にとどまり、安倍政権の賃上げ政策は失敗であったとの声も聞かれる。

しかし、時間当たり賃金では増加傾向が認められ、全体の伸び悩みは人手不足の強まりによる労働時間の短い非正規労働者の増加による（図表13）。官製春闘をはじめとする安倍政権の賃上げ政策は、少なくとも「賃金は上がらない」状況を変えた面で一定の成果があったといつてよい。もっとも、その成果が十分でなかったことは否定できない。

（図表12）春闘賃上げ率の推移



（図表13）一人当たり賃金と時間当たり賃金



(2) 「官製春闘」の限界

「官製春闘」が十分な成果を得られなかった背景には、「ベア統一要求」と「パターンセッター方式」とを2本柱とする従来方式の限界に求められる。

<「ベア統一要求」の限界>

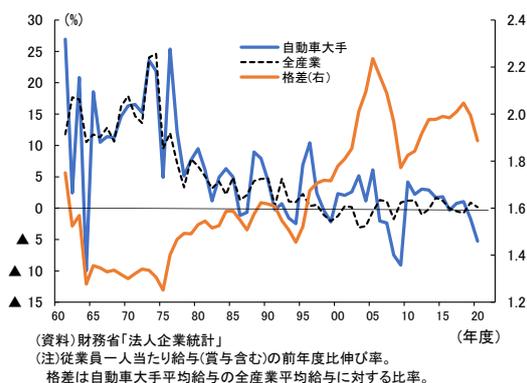
90年代前半頃までは、元来組合員の賃金表全体の上方シフト意味する「ベースアップ(ベア)」には、労働者全体の賃金を増やす効果があった。しかし、非正規雇用比率の上昇や賃金制度改革(成果主義化)により、賃金決定の個別化が進み、ベアの実態が変質していった。組合サイドでも賃上げ額の職種や年齢層による差を許容する「賃金改善」という用語を使用することになった。そうしたもとの「官製春闘」におけるベア実施要請は、結果的には一定の「ベア」を実現させたものの、その実態はかつてのような一律・全体的な月例賃金の底上げでは必ずしもなかった。

<パターンセッター方式の限界>

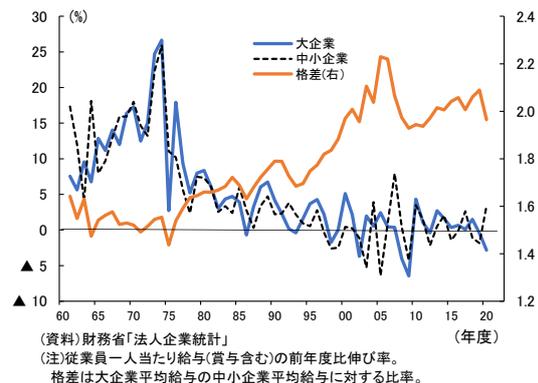
80年代には、パターンセッターの一角を担った大手自動車メーカーの賃上げが全体の賃上げに波及した。90年代後半以降、その構図が崩れてしまう(図表14)。にもかかわらず「官製春闘」では、その過去の構図を前提に大手自動車メーカーに対する賃上げの期待が増大した。そうしたなか、とりわけ注目が集まるトヨタ労使はベアを非開示、さらにはその有無さえ非開示とし、2022年春闘では賃上げ要求方式を変更すると伝えられている。

「パターンセッター方式」が機能しなくなった背景には、1980年代までの「フルセット型産業構造」が崩壊したことを指摘できる。海外生産シフトや事業の絞り込みにより、大企業の売り上げ増が国内の中小企業への受注につながる度合いが低下した。中小企業は受注に必要な価格競争力を維持するため賃金の抑制を継続せざるを得ない状況が続いてきた。従来はリーディング産業のリード役の大企業の業績が良くなれば、同じ産業の中小企業、さらには産業全体の業績も改善し、多くの分野で賃上げに追随するだけの企業体力が生まれるという環境があった。しかし、今やその構図は崩れ、リーディング産業の大企業は利益を上げて賃上げが一定程度可能でも、他産業や中小企業では利益が十分上げられず、賃上げができない状況が生まれている。結果として、企業規模別・産業別の平均給与格差は拡大傾向を辿ってきた(図表15)。

(図表14)自動車大手と全産業の平均給与伸び率と格差



(図表15)企業規模別平均給与伸び率と格差(製造業)



(3) 取引価格適正化の必要性

以上を踏まえると、わが国で賃上げを実現するには、①「ベア統一要求」と「パターンセッター方式」という従来からの春闘の交渉方式を抜本的に見直すとともに、②中小企業部門に賃上げ余力が生まれる取引価格適正化に、同時に取り組む必要がある。①の春闘の交渉方式の再構築については

後述するとして、まずは②の取引価格適正化についてどう対応すべきかを考えたい。

実は大企業・中小企業間の取引価格適正化については、すでに取り組みが始まっている。安倍政権下で設置された政労使会議では、2013年12月に取りまとめられた政労使の合意において、「企業は、下請け関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価格を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、(中略)取引価格の適正化に努める」とされた。その延長線上に2020年、①中小企業・小規模事業者への「取引条件のしわ寄せ」を防止し下請取引の適正化を進め、②サプライチェーン全体での付加価値向上の取り組みや規模・系列を越えた新たな連携を促進することを、企業が自主的に宣言する「パートナーシップ構築宣言」の仕組みが構築されている。

この仕組みを広げることが期待されるほか、公正取引委員会による優越的地位濫用への取り締まり強化も必要である。さらに、新たな仕組みとして独立的な適正価格専門評価委員会の設置を提案したい。経済学者・業界アナリスト・会計士等をメンバーとし、受注企業などからの依頼があれば、発注企業から必要な情報の開示を求められものとし、データ・エビデンスに基づいて不当な超過利潤には当たらない適正取引価格を提示するものとする。それをもとに企業間で再度話し合い、価格設定を見直すという仕組みである。

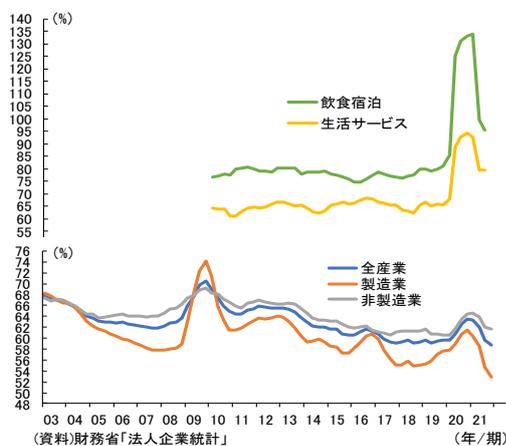
加えて、そもそも中小企業に対する過保護的な政策を見直し、中小企業部門の下請け構造脱却とベンチャー企業の育成に重点を置いた産業・競争政策に、本格的に軸足を移す必要がある点も強調しておきたい。

4. ポストコロナ時代への春闘の再構築

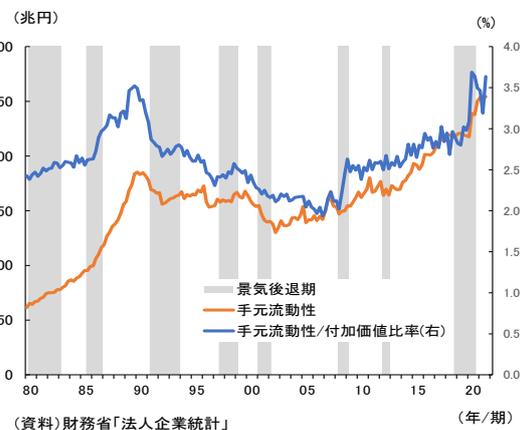
(1) 賃上げ余力をどうみるか

「ベア統一要求」と「パターンセッター方式」に変わる、春闘の新しい形を考える前に、そもそも2022年の経済・経営状況を客観的に見て、一定の賃上げを行うことが妥当と言えるのかどうかを検討しておきたい。まず、企業の財務状況から見て賃上げする余力はあるのか。この点については、労働分配率が重要な指標になるが、特定産業を除けば歴史的な低水準にある。手元流動性もリーマンショック時をはるかに超え、80年代以降でも最も高い水準にあり、財務状況からみた総じて企業の賃上げ体力は十分といえる。

(図表 16) 労働分配率



(図表 17) 手元流動性の状況

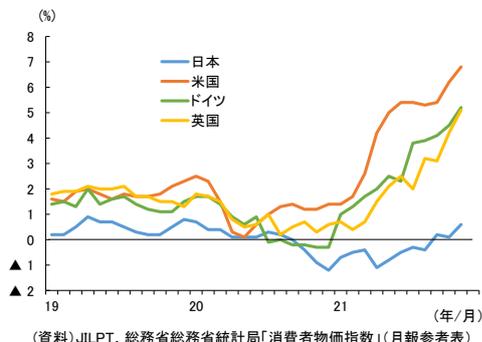


賃上げ決定にあたっては、物価動向も重要である。インフレ圧力が強まる欧米と異なり、消費者物価上昇率はマイナスないしゼロ近傍で推移している。従来、生活水準維持の観点から、過年度消費者物価上昇率が労働組合にとって賃上げ要求の重要な要素になってきた。このことからすれば、物価動向は2022年の賃上げには抑制ファクターのようにみえる。しかし、菅政権での働きかけを受けて携帯電話料金が大幅に引き下げられた影響を除くと、前年比約2%の上昇が生じている。今年4月はこの影響が一巡し、物価の上昇が明確化する見通しである。賃上げが無ければ生活水準が低下する状況になっているのが実情である。

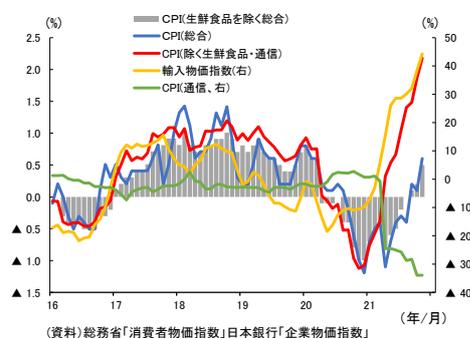
ただし、従来の過年度インフレ率を基準にする方式を継承するのではなく、**望ましい物価上昇率を念頭に、賃金上昇率が決定される方式に転換すべき**である。短期的な生活水準の維持という観点よりも、緩やかな物価の上昇と整合的な持続的な賃上げを行い、長期的な観点から経済成長の持続と物価の安定を実現することが重要であるからである。具体的には、長期的にはインフレ率の2%実現を目指しつつ、当面は物価上昇率の1%トレンドの定着を前提に賃上げ率を決定することが妥当であろう。

なお、輸入価格がかつてないスピードで大幅に上昇するなか、消費者向けの販売価格が引き上げられなければ、企業部門全体として付加価値額が圧縮されることになる。これは、企業間で限られたパイを取り合うことを意味し、価格交渉力の弱い下請け中小企業が、一層厳しい状況に置かれることを示唆している。消費者向けのBtoC企業が消費者に納得される形での販売価格の適正化（引き上げ）に前向きに取り組むとともに、すでに指摘した取引価格の適正化を進めると同時に、中小企業も積極的な賃上げに取り組むことが望まれる。

(図表 18) 各国の消費者物価(前年同月比)



(図表 19) 日本の消費者物価・輸入物価の動向(前年同月比)



パンデミックの終息がみえないことも、賃上げには逆風である。とりわけ感染力の極めて強いオミクロン株の登場で感染第6波が到来し、病床逼迫に加えエッセンシャルワーカーの休業急増で社会経済活動が麻痺するリスクもある。もっとも、治療薬の開発やワクチン接種、感染予防行動の定着で、感染拡大の景気へのマイナス影響はパンデミック発生当初よりは低下している。デジタル化や脱炭素化などポスト・コロナの経済社会の方向性が見え始めており、企業としては、繰り返される感染の波に過度に翻弄されることなく、将来に向けた事業改革・投資強化に注力することが重要である。実際、企業の設備投資意欲は堅調であり、それと並行して、現場で事業改革を進める主体である従業員のモチベーション強化のため、可能な限り賃上げに前向きに取り組むべきであろう。

(2) 岸田政権の賃上げ施策の評価

以上のようにみてくれば、2022年春闘を再び賃上げのムーブメントを再起動させる経済的な環境

は整っているといえる。では、そのもとで、岸田政権の取り組みは成功するのか。岸田政権が賃上げ政策として掲げる主な3つの施策（①税制による賃上げ支援、②看護・介護・保育などケア労働者の処遇改善、③春季賃上げへの期待）についてそれぞれ検討したい。

①賃上げ促進税制の効果

企業の賃上げインセンティブを高めるため、安倍政権下で実施されてきた「賃上げ促進税制」について、税額控除額を引き上げることで大幅に拡充する。具体的には、ア) 資本金1億円超の大企業について、継続雇用者の給与を前年度比で3%以上増加させた場合に給与増加額の15%を税額控除（同4%以上かつ教育訓練費20%以上増加で最大30%の税額控除など）、イ) 中小企業については、雇用者全体の給与を前年度比2.5%以上増加させた場合に給与増加額の30%を税額控除（かつ、教育訓練費10%以上増加で最大40%の税額控除など）できる制度とする。

この効果を見極めるには、既存の賃上げ促進税制について評価していく必要がある。安倍政権下の「賃上げ促進税制」では、2013～19年度の年間平均でみて9.4万社が利用し、2600億円強の税額控除が適用されている。会社数（約270万社）からすれば、適用率は数%に過ぎない。どの程度純粋に賃上げ効果があったかは計測が困難であり、限定的にとどまったとする見方が多い。岸田政権はこれを拡充するが、そもそも赤字企業は適用外であり、一度引き上げると恒常的なコスト増になる基本給引き上げに、一時的な税額控除がどの程度効果があるかは、少なくともこの施策のみでは疑問と言わざるをえない。

②看護・介護・保育に関する公的価格評価検討会

岸田政権は、看護・介護・保育などケア労働者の処遇改善に向けて、公的価格の在り方にも踏み込むための検討会を設置した。賃金だけでなく価格も射程に入れた点で興味深い取り組みといえる。もっとも、公定価格の引き上げは国民負担増の議論を避けて通ることはできず、財源手当ての議論無く安易に報酬改定を行うべきではない。さらに、看護・介護・保育産業といえども、産業連関的にはさまざまな他産業からの投入があって成り立っており、バリューチェーン全体を跨ぐ価格体系に上昇圧力が生まれなければ、特定分野だけの価格への介入は超過利潤やサービスのミスマッチ（ある分野での不足と他の分野での余剰）を生み出しかねない。このため、既に指摘したように、「パートナーシップ構築宣言」の普及、公正取引員会による優越的地位濫用への取り締まり強化、独立的な適正価格専門評価委員会の設置など、幅広く取引価格の適正化が行われる環境整備が重要である。

（3）ポストコロナ時代の新春闘の構築

岸田政権が掲げるもう一つの政策の柱は、③春闘での経営への賃上げの呼びかけである。春闘に着目することは妥当ながら、すでにみたように、単なる呼びかけでは十分でないことは安倍政権での教訓である。「春闘の在り方」そのものを再構築することが求められており、それが賃上げ実現に向けた政策の軸に位置付けられるべきである。では、その新しい春闘とはどういったものか。

<新春闘で目指すもの>

まず、新春闘で目指すものを明確化する必要がある。それは、成長と分配の好循環に向けてパイ拡大と成果配分の議論を一体化し、ア) 時代が要請する産業構造転換を促進する、個別企業の枠を超えた産業全体・社会全体での雇用安定化の仕組み（雇用シェアなど新たな手法を用いた、日本型の失業なき労働力移動の在り方）を整備するとともに、イ) 新しい成果配分の在り方（生産性に見合った持続的賃上げと成果主義と底上げを組み合わせた新型ペア）を創造することといえよう。ア)



個別企業の枠を超えた産業全体・社会全体での雇用安定化の仕組みとしては、スウェーデンで有効に機能している労使共同の再就職支援組織（Job Security Council）が参考になる。同国では政府の関与は基本的にないが、わが国では政府が仲介するものとし、雇用保険 2 事業の枠組みで行うとよいだろう¹。

もっとも、労働市場が未整備なわが国では、日本流の失業なき流動化の方策を模索することも重要である。この点で、コロナ危機下で「シェアリング型一時就労（人材シェア）」が広がっていることに着目したい。人手過剰産業・企業から人手不足産業・企業に人材を「レンタル」する仕組みで、苦境にある産業・企業が事業再開に備えて人材を確保しつつ、雇用維持の枠組みを保持することで仕事の無くなった人々の生活不安を軽減できる。在籍出向や人材派遣、副業の仕組みを企業・企業グループの枠を超えて推進することで、当面の雇用確保のみならず、ポストコロナに向けた事業融合・事業創造のきっかけとするとともに、事業構造転換につながる「失業なき労働力移動」につなげる発想が可能である。政府も出向元・出向先に助成（「産業雇用安定助成金」）して在籍出向を支援している。元の事業所に戻ることを前提だが、一定の要件で転職時にも適用する方策にすべきであろう²。

イ) 新しい成果配分の在り方については、後述する第 3 者委員会による生産性に見合った持続的な賃上げが実現する仕組みを整備すると同時に、新型ベースアップを創出する必要がある。新型ベースアップは、原理的に「物価上昇対応分」と「生産性向上対応分」に分けて配分することが望ましい。職業人生前半期には基本給は職能給としてほぼ横並びでベアを実施、後半期には職務・役割給として物価上昇対応分は横並び、それ以外は生産性向上への貢献度に応じて差をつけるというのがその基本的な考え方である。ここで生産性向上対応分は会社・部署・個人の三層で考える必要がある。事業企画や営業など個人別成果が明確なホワイトカラーは個人別を基本とする一方、ブルーカラーの仕事やチームで行う仕事は会社や部署全体での成果といえ、結果として生産性向上分の多くが横並び配分になるのが合理的であろう。生産性向上対応分としては、活躍推進が求められる女性・シニア層（非正規労働者を含む）への重点配分も重要な構成要素であることを強調しておきたい。

一方、ベースアップだけではなく、優秀人材への重点配分も必要である。ハイポジションでは処遇がアジア企業に劣る状況にあり、AI など先端デジタル分野の技術者が象徴的だが、グローバル競争が激化して世界的な人材獲得競争が激しさを増すなか、優秀人材への思い切った処遇が必要である。基本給は職務・役割給としてグローバル水準に設定するとともに、賞与のウェイトを高めて、成果を上げた人材には十分に処遇すべきであろう。

<複数年目標>

春闘における賃金決定の期間の見直しも検討が必要である。2022 年春闘で一気に十分な賃上げを実現するのは非現実的であり、年 1 回の春闘の慣例は堅持しつつ、賃上げを数年（例えば 3 年）単位で決める方式に転換すべきではないか。そのうえで、目標賃上げ率を年平均 2% とする一方、「年平均 1%・3 年間で 3%」などといったボトムラインを設定し、ボトムラインが達成できなければ次にロールオーバーしていくとよい。

<政労使会議の再開と第三者委員会の設置>

政府が様々な施策を講じるにしても、それはあくまで環境整備であり、賃金決定の主体は個別労

¹ 拙稿「コロナ危機で露呈したわが国雇用安全網の欠陥」日本総研 Viewpoint 2021. 3. 22 をご参照。

² 拙稿「「ウイズ・コロナ」から「アフター・コロナ」につなぐ雇用対策」日本総研 Viewpoint 2020. 6. 12 をご参照。

使である。個々の労使が主体的に賃上げに取り組むには、その必要性や連携して向かうべき方向性を共有することが大前提になる。その意味で、安倍政権下で設置された**政労使会議を、主な産業や地域別の下部組織も設置して拡充する形で再開**することを提案したい。それを通じて産業横断的な全国レベルで労使間の合意形成を行い、様々な環境整備のための議論を進める。

同時に賃上げを後押しすべく、**賃上げの目安を示す第三者委員会を設置し、データや根拠に基づく賃金決定が行われる体制整備を進める**ことを提案したい。そのイメージは、労使双方が信頼する経済学者の重鎮を座長とし、労働側及び使用側推薦の経済学者・エコノミスト2名ずつ、計5名から構成するというものである。同時に関連省庁の人材のほか専門研究者や労使の団体からの出向者によって構成する事務局を設置し、中立的な立場で労働分配率や労働生産性などの基礎統計を整備すると同時に、客観的な分析に基づく中期的な望ましい賃金上昇率の目安を一定のレンジで、その客観的な根拠とともに示す。この事務局案を目安委員会がチェックし、毎年、春季労使交渉の3カ月前を目途に公表するのである。さらに事務局のもう一つのミッションとして、定期的なセミナーやシンポジウムを各種関連団体と連携して開催し、労使間の課題に対する共通認識を広く醸成する機会を積極的に設けることとする。こうした仕組みをバックにして、労使のパワーバランスを均衡させるとともに賃上げの機運を生み出し、最終的には個別労使が議論をつくり、賃金を決めていくことが重要である。

以上

