

2014年12月17日

調査レポート

春闘の変遷と今後の展望

～2015年およびその後の賃上げ動向を予測する～

- 1990年代終盤以降、賃上げのほとんどが定期昇給となる中、2014年の春闘は大企業を中心に数年ぶりにベースアップの実施が相次ぎ、賃上げ率は2.19%と13年ぶりに2%を超えた。背景には、①好調な企業業績、②労働需給のタイト化、③消費増税を見据えた政治的圧力、という要素があったと考えられる。
- 1990年代後半以降、日本経済は長い低成長とデフレに入り、賃上げ率が低下した。ベアが実施されていた1998年までは、物価上昇率と賃上げ率には正の相関関係がみられたが、1999年以降は物価上昇率にかかわらず賃上げ率は定昇程度で一定となっている。
- 雇用の非正規化の動きもあって、労組の組合員数は減少し組織率は低下している。2013年時点で雇用者5人のうち4人以上が労組に加入しておらず、春闘で賃上げが行われても、それは一部の労働者に限定されたことであり、労働者全体でみた賃金は上がりにくい状況になってきている。
- 経営者側からみた場合、賃金の改定には企業業績の動向が最も重要であるが、基本的には収益が増加した場合にも、恒久的な人件費の負担増に繋がるベアではなく、一時金として労働者に還元する傾向が強い。また、近年では同一産業内でも企業ごとに戦略で優勝劣敗が分かれ業績は大きくバラつき、経営環境も複雑化、多様化する中、決まった基準で横並びでの賃上げができなくなっている。
- 間もなく2015年の春闘が本格的にスタートするが、労働者側にあたる連合は賃上げ率4%（ベア2%）という前年以上に強気の姿勢を示している。しかし、企業間における、労働需給のひっ迫と利益の改善というギャップは大きく、“無い袖は振れない”という中小企業にまで賃上げの動きが広がるとは考えにくい。一部の大手企業では昨年に引き続きベアが行われる可能性があるものの、全体でみると賃上げ率の伸びは縮小し、2.0%程度となる予測だ。
- これまでは、デフレが続いてきたこともあって、名目賃金が上がらなくても、物価の下落分だけ実質賃金は押し上げられていた。物価が上昇に転じ労働需給もひっ迫する中、労組側からの賃上げに対する要求を強めやすい環境は構造的に整いつつある。脱デフレが定着するにつれ、春闘においてベアを含めた賃上げの交渉が再び活発になるとみられるが、1990年代後半以前と同じスタイルに戻るわけではなく、ワーク・ライフ・バランスの実現や非正規雇用の処遇改善という役割を担った新たな姿を探していくことになるだろう。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL:03-6733-1070

はじめに

安倍政権発足から約1年が経ち、景気の持ち直しが続く中で行われた2014年の春季労使交渉、いわゆる「春闘」は大きな注目を浴びた。1990年代終盤以降、賃上げのほとんどが定期昇給（定昇）という中、大企業では数年ぶりにベースアップ（ベア）の実施が相次いだ。間もなく2015年の春闘が本格的にスタートするが、前年に続き今年も積極的な賃上げの動きがみられるのだろうか。

近年、春闘の間では賃上げに関する交渉から、ワーク・ライフ・バランスの実現や非正規雇用の処遇改善などの議論に重きが置かれるようになってきた。長く続いたデフレから脱却し始めた今、春闘は賃金アップのための役割を果たす存在に再び戻るのだろうか。本稿では、そうした春闘の変遷を振り返るとともに、今後の展望について考えたい。

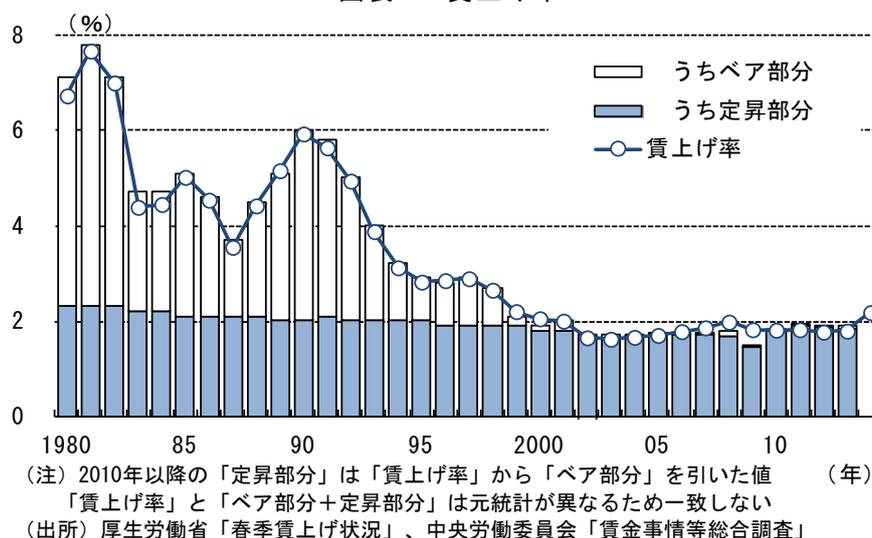
1. 2014年の春闘を振り返って

(1) 賃上げ率は拡大

厚生労働省のまとめでは、2014年の民間主要企業（資本金10億円以上かつ従業員規模1000人以上の労働組合のある企業）の賃上げ率（定昇とベアの合計）は2.19%（前年比+0.39%ポイント）と、13年ぶりに2%を超える伸びとなった（図表1）。産業別にみると、円安の進行によるメリットを大きく受けた自動車では2.54%（2013年は1.97%）ととくに伸びが目立った。

2014年の春闘は、年明け以降の本格的な開始を前に風向きが大きく変わる兆しがあった。2013年10月には日本電産が大手企業で初めてベア実施の方針を表明し、その後も一斉回答を前にベアを含めた賃上げに踏み切る企業が出た。また、近年は労働組合による要求段階でベアが見送られることが多かったが、2014年は定昇に加えてベアが要求されるだけでなく、3月12日の集中回答日にはそうした要求を概ね認める企業の回答が相次いだ。

図表1. 賃上げ率



(2) 数年ぶりのベア実施の背景

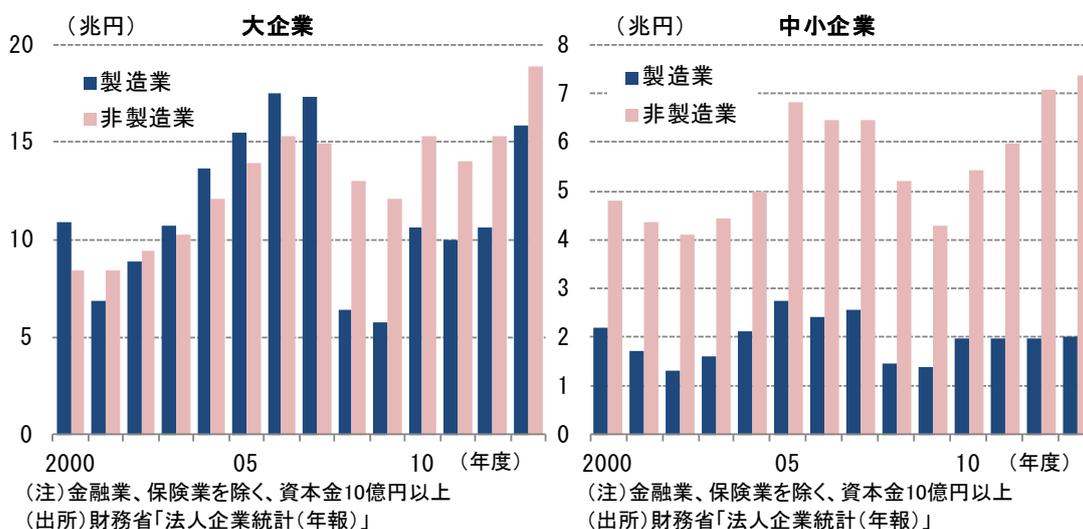
それでは、2014年はずばぬけて賃上げを含めた賃上げが実現し、例年よりも春闘が存在感を増すことになったのだろうか。背景には、①好調な企業業績、②労働需給のタイト化、③消費増税を見据えた政治的圧力、という要素があったと考えられる。

以下、これら3つの要因について詳しくみていく。

①好調な企業業績

2013年度の経常利益は、景気の回復に加え消費税率引き上げ前の駆け込み需要による売上高の増加もあって、大企業を中心に大きく増加した。財務省「法人企業統計」によると、大企業（資本金10億円以上）における2013年度の経常利益は、製造業で前年比+49.4%（15.9兆円）と大幅に増加した上、非製造業では同+23.4%（18.9兆円）と過去最高を更新した（図表2）。また、中小企業（資本金2千万円以上1億円未満）でも、製造業（前年比+3.0%、2.0兆円）および非製造業（同+4.3%、7.4兆円）とも伸び率は大企業と比べて小幅にとどまったものの、非製造業では大企業と同じく過去最高益となった。

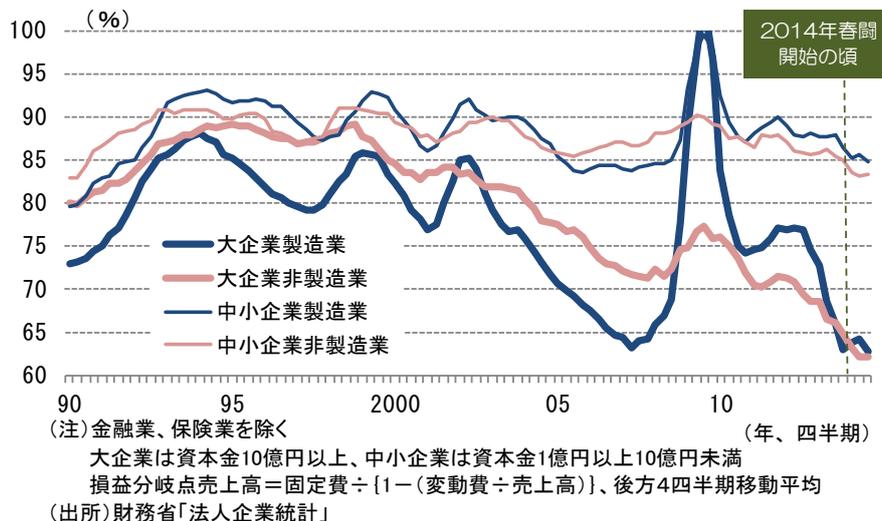
図表2. 経常利益



大企業では、リーマン・ショック直後の売上高が急減した時期を除き、売上高に占める人件費の割合が緩やかに低下するなど、徐々に人件費抑制姿勢は強まっていた。一方、収支が均衡する点を示す損益分岐点比率（売上高に占める損益分岐点売上高の割合）は、大企業製造業では2000年代半ばに大きく低下した後、リーマン・ショックによって急上昇したが、その後は迅速なコスト削減努力もあってすぐに低下した（図表3）。2014年の春闘が行われた頃にはかなりの低水準となっていた上、足元でも過去最低を更新している。また、大企業非製造業でも損益分岐点比率は、1990年代後半以降、均してみると緩やかに低下し

ている。つまり、採算に見合うための売上高に対して、実際の売上高が大きく上回るようになっており、2014年の春闘が行われていた時点で、賃上げのための人件費の支払い余力が増していたとみられる。

図表 3. 損益分岐点比率

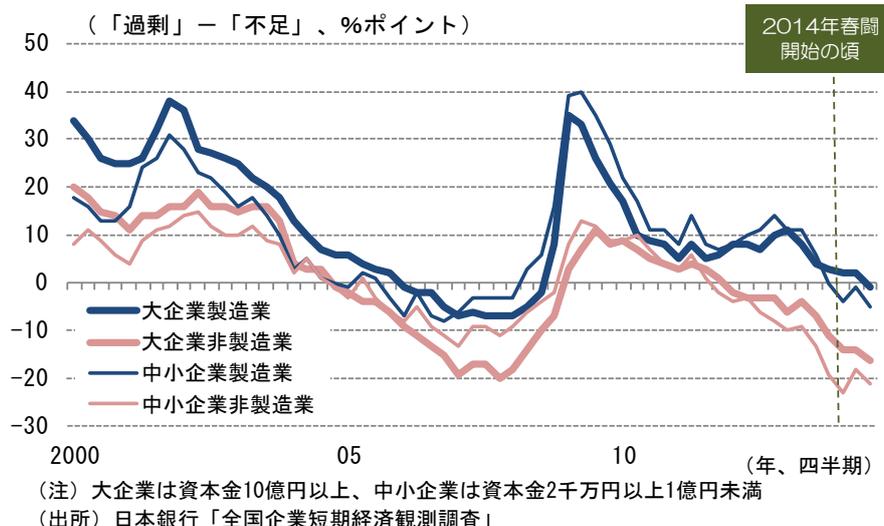


○固定費=人件費+減価償却費計
 +(その他の営業外費用-その他の営業外収益)
 +(支払利息等-受取利息等)
 ○変動費=売上高-経常利益-固定費

②労働需給のタイト化

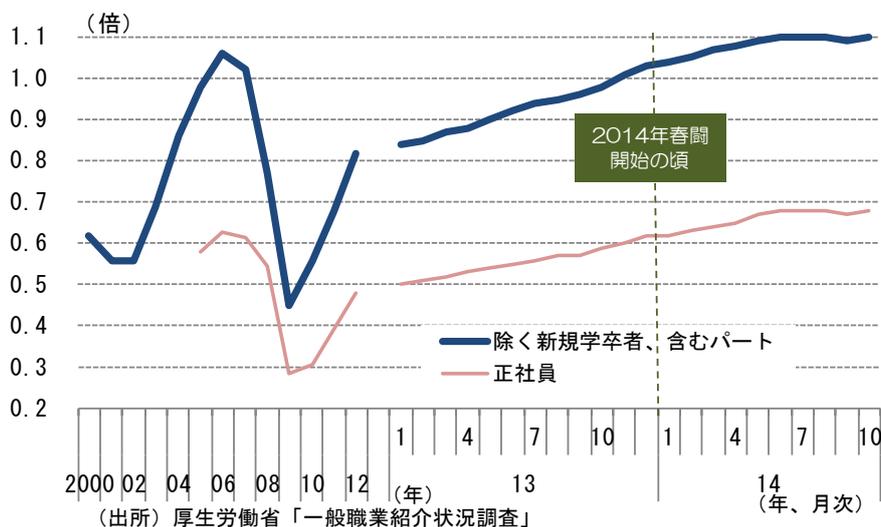
次に、労働市場の状況についてみる。労働需給のひっ迫は、市場の均衡を通じて賃金の押し上げ圧力となる。リーマン・ショックによって過剰感が大きく高まった雇用環境は、その後は緩やかに過剰感が解消していたが、2013年に入ってから景気が急速に持ち直したことから過剰感が急速に薄れ、不足感が広がるようになった。日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)によると、2014年の春闘が始まりつつあった2013年12月調査の雇用判断DI(「過剰」-「不足」、%ポイント)は、全規模全産業で-10と、前回(2013年9月)調査と比べてマイナス幅は拡大していた(図表4)。とくに、中小企業では-12と、大企業の-3と比べマイナス幅が大きく、非製造業を中心に雇用不足感は強まっていた。

図表 4. 雇用判断DI



また、厚生労働省「一般職業紹介状況」でも、2013年11月以降は有効求人倍率（除く新規学卒者、含むパート）が1倍を超える状態が定着しており、人手不足は慢性化している（図表5）。さらに、正社員に限ってみても、依然として求職が求人を上回る状況ではあるものの求人倍率は上昇傾向にあり、労働需給は全体的にタイト化していた。

図表 5. 有効求人倍率



③消費増税を見据えた政治的圧力

2014年の春闘では、政府はベアを含めた賃上げに向けて労使の間に大きく踏み込む姿勢を採った。2013年9月には政府、経営者、労働者による「政労使会議」が初めて開かれ、首相は経営者に対して積極的な賃上げを要請した。会議は全5回にわたって開催され、同年12月20日には「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」と題した取りまとめが発表された。その中で、「賃金は個別労使間の交渉を通じて決定するものである」と示されているが、「その上で、政府による好循環実現に向けた環境整備の下、労使は、各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価等の動向も勘案しながら十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」と、賃金の上昇に向けて強く働き掛ける政府の姿勢がみられた。

もともと、前年にあたる2013年の春闘でも、首相自らが経済3団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会）に対して賃上げを要請したり、閣僚が特定の企業名を挙げて「(賃上げを) 期待している」と述べたりするなど、賃金の上昇に向けて政治力を行使する様子が見られた。しかし、多くの企業ではそれまで通り定昇の維持が中心となり、ベアは要求段階で見送られていた。つまり、政治的圧力は①と②の要因が揃ったことで初めて、2014年の春闘において効果が発揮されることとなった。

2. 春闘の変遷

改めて春闘の流れを確認しよう。近年では、前年末までに労働者側の日本労働組合総連合会（連合）は「春季生活闘争方針」を打ち出している。一方、経営者側である日本経済団体連合会（経団連）も「経営労働政策委員会報告」をまとめ、方針を示す。年始には両者の代表（通常は会長）が会談し、春闘が本格的に始まる。その後は、多くの場合、同じ産業の労組が統一要求などを含めた方針を提示し、それに基づいて各企業の労組が経営側に対してそれぞれ正式な要求書を提出することになる。そして、3月中旬の集中回答日に向けて、個別企業ごとに労使間で交渉が行われる。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」において、2013年の労組が要求を提出した時期をみってみる¹。労働組合のある企業のうち賃上げ要求交渉を行った企業では、51.5%が2月中までであるが、28.5%が3月中、17.0%が4月以降であった（3.1%は時期不明）。そして、賃金改定が実施された企業における改定の決定時期は3月中までが29.6%であり、4月中が30.1%、5月中が15.2%、6月以降が20.9%となっていた（4.1%は時期不明）。もっとも、企業規模5000人以上では、集中回答日があった3月中旬までに40.1%が決定していた。一方、企業規模100~299人では16.0%にとどまり、21.3%が6月以降となっている。中小企業では、大企業の動向を見据えてから交渉が進められる場合が多い。なお、改定後の賃金の初回支給時期は、4月16日~5月15日が42.2%で最も多く、5月16日~6月15日が21.0%、6月16日~7月15日が16.6%、それ以降が13.4%となっている（4.9%は4月15日まで、1.5%は時期不明）。

本章では、こうした春闘の変遷を振り返るにあたり、マクロ経済情勢の変化をみた後、労働者側、経営者側のそれぞれの立場について分析する。

（1）マクロ経済情勢の変化

1990年代後半以降、日本経済は長い低成長とデフレに入り、賃上げ率が低下した（図表6）。1995年に初めて消費者物価指数（総合）の前年比がマイナスになった後、1999年から2012年まで、国際商品市況が高騰した2006~2008年を除き、消費者物価は低下が続いた。長引く経済の低迷の中で企業や家計が消極的な行動をとるようになったことで、需要の不足がさらに経済を収縮させ、物価の下落と賃金の減少が相互に起こる“悪循環”に陥っていた。

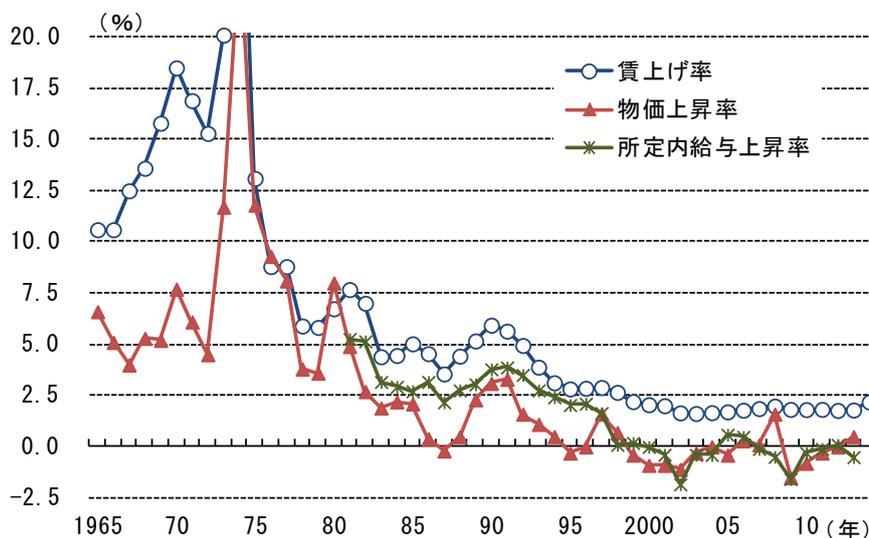
1965年以降をみると、1970年前後は賃上げ率が物価上昇率²を10%ポイント近く上回っていた（図表5）。オイル・ショックの翌年にあたる1974年には、物価上昇率は前年比+24.5%と急上昇したが、賃上げ率は32.9%と物価の上昇幅を上回って伸びていた。その後、1980年代半ばにかけて、物価上昇率と賃上げ率はともに伸び率が縮小したが、それでも賃

¹四捨五入の関係上、合計が100%とならないことがある

²消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の前年比

上げ率は5%程度を維持していた。しかし、1990年代に入り賃上げ率は徐々に低下した。図表1でみたように、1999年以降はベアがほとんど実施されなくなり、2002年には賃上げ率が初めて2%を下回った。

図表 6. 物価上昇率と賃上げ率の推移



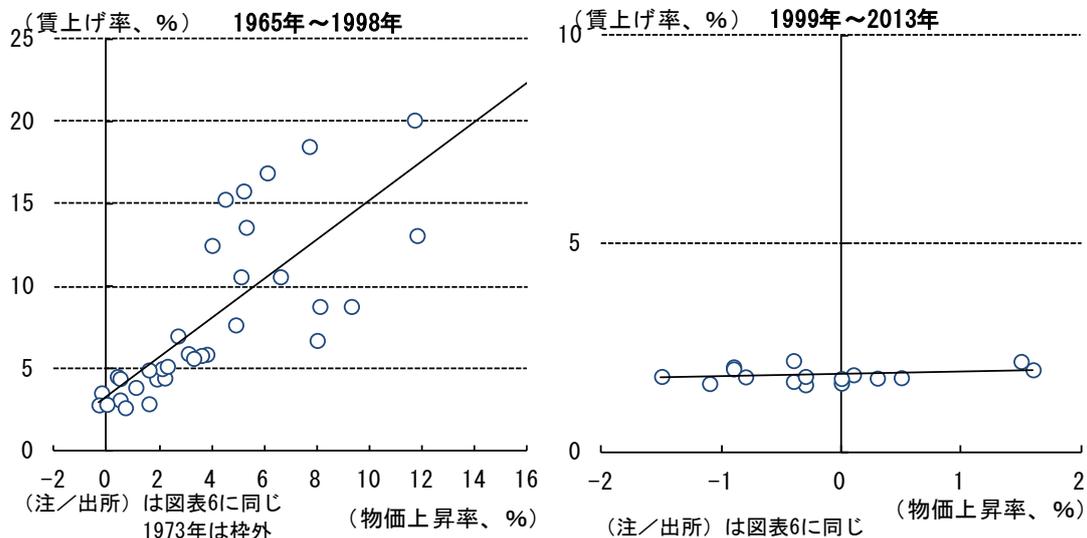
(注) 物価上昇率は消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の前年比
 1974年の賃上げ率は32.9%、物価上昇率は24.5%
 所定内給与は年度値、事業所規模30人以上、1994年度までは労働者全体、1995年度以降は一般労働者
 (出所) 厚生労働省「春季賃上げ状況」「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」

ここで、横軸（x 軸）に物価上昇率を、縦軸（y 軸）に賃上げ率をとって両者の関係をみてる（図表 7）。ベアが実施されていた 1998 年までは、両者には正の相関関係がみられた。近似曲線における x の係数は 1.19 と 1 を超えており、物価が上がれば上がるほど賃上げ率はより上昇していた。一方、1999 年以降は両者の関係を示す点は、ほぼ横一直線に並んでいる。つまり、物価上昇率にかかわらず賃上げ率は一定であった。この y 切片である 1.88 が定昇部分にあたる。言い換えると、物価の下落時でも定昇は維持されてきた。

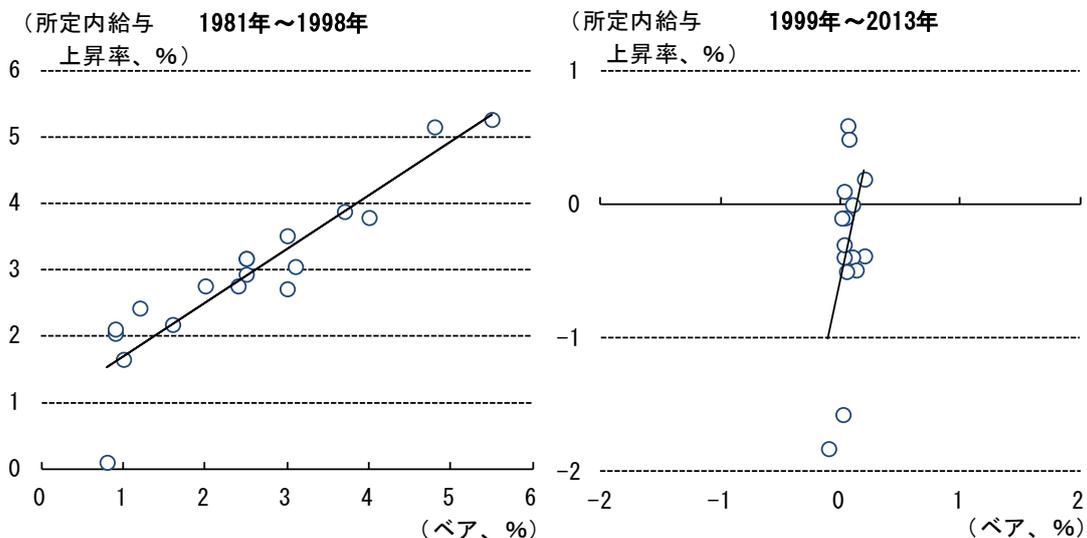
雇用者の構成が同じであれば、賃上げ率のうちベアの部分が一人あたり基本給（所定内給与）の増加率となる。しかし、実際には必ずしもそうはなっていない。今度は、横軸（x 軸）に賃上げ率のうちベア相当分を、縦軸（y 軸）に一般労働者一人あたり所定内給与上昇率をとって両者の関係をみる（図表 8）。所定内給与上昇率について統計が遡ることが出来る 1981 年から 1998 年までは、ベアが上がれば所定内給与も上昇するという関係があった。近似曲線の x の係数は 0.80、つまりベアが 1% 高まるにつれ、労働者全体でみた一人あたり所定内給与は約 0.8% とベアの伸びほどではないにせよ上がるという関係があった。しかし、1999 年以降になると、ベアがほぼゼロという中、所定内給与は減少傾向が強まった。ここでは対象を短時間労働者は除き一般労働者に限っているが、その中でも賃金の低い労働者が増加したことなどから、定昇だけでは労働者全体でみた一人あたり所定内給与

を維持することは出来なくなっていた。

図表 7. 物価上昇率と賃上げ率の関係



図表 8. 賃上げ率と所定内給与上昇率の関係



(注) 所定内給与は年度値、事業所規模30人以上、1994年度までは労働者全体、1995年度以降は一般労働者。
 (出所) 中央労働委員会「賃金事情等総合調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（２）労働者側の視点：「労働組合」の変化

厚生労働省の定義によると、労働組合（労組）とは、「労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体及びその連合団体」のことを指す。労組は、職場のさまざまな問題を会社側と対等な立場で交渉する権利を保障するという大きな役割を担っている（図表 9）。

労組には、支部等の独自に活動を行う下部組織を持つ「単一組織組合」とそうした組織を持たない「単位組織組合」がある。基本的に、労組はそれぞれの企業ごと（企業別労働組合）に設けられるが、こうした労組を産業別などに組織（産業別労働組合）した上部組織もある。日本労働組合総連合会（連合）は、“労働組合のナショナル・センター”とされ、現在 51 の構成組織が加盟している。2013 年時点において、連合の組合員数は 670.5 万人³と最大であるが、この他、組合員数が 59.2 万人の全国労働組合総連合（全労連）や 10.9 万人の全国労働組合連絡協議会（全労協）などの団体も存在する⁴。

図表 9. 労働組合への加入によるメリット

組合員の不満・苦情などが会社側に伝えやすくなり、職場の風通しが良くなる
 職場のルールや賞金・労働時間などを話し合いで決められるようになり、労働条件が改善される
 不当な解雇や安易なリストラなどがなくなり、雇用が安定する
 働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境に改善される
 経営に関する情報が入りやすくなり、透明性が増す
 倒産や企業売却などのとき、身を守るため、大きな力となる

（＋各労組の上部団体への加盟によるメリット）

労使関係づくりや組合運営へのアドバイスを受けられる
 万が一、会社側とトラブルになったときは、全面的にバックアップしてくれる
 同業他社の状況や労働条件などについて情報交換ができる
 スケールメリットをいかした各種共済制度などが利用できる

（出所）連合ホームページより作成

もともと、近年、労働組合数や加入する労働組合員数は減少傾向が続いている。ピーク時の 1994 年には 1269.9 万人だった労働組合員数は、2013 年には 987.5 万人にまで減った（図表 10）。2013 年に新たに設立された労組は 580 組（11.2 万人、単位組織組合ベース）だった一方、解散した労組は 1548 組（13.4 万人、同）となっている。解散の理由は事業所の休廃止による解散などの「実質的解散」と労働組合の組織変更及び組織の分裂・統合による解散である「形式的解散」に分けられる。実質的解散は労組数でみると 6 割以上であるが、労働組合員数では 2 割強にとどまっている。

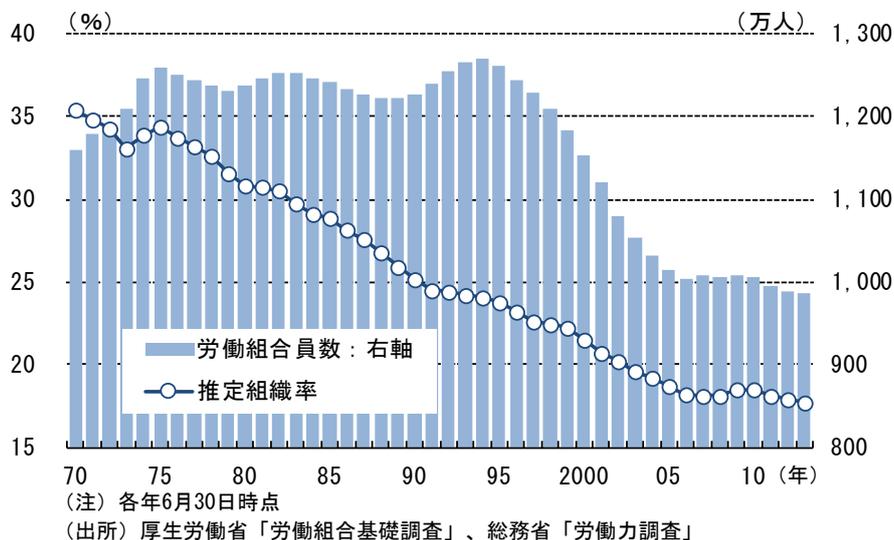
また、労働組合員数を総務省「労働力調査」における雇用者数で割った推定組織率も、ほぼ一貫して低下している。戦後すぐには 5 割を超えていたが、2013 年は 17.7%と雇用者 5 人のうち 4 人以上が労組に加入していない状態だ。このため、春闘で賃上げが行われて

³単一組織組合ベース 以下、とくに記載の無い場合は同じ

⁴重複して加盟している場合もある

も、その結果が反映されるのは一部の労働者に限定されたことであり、労働者全体でみた賃金は上がりにくい状況になってきている。

図表 10. 労働組合員数と推定組織率



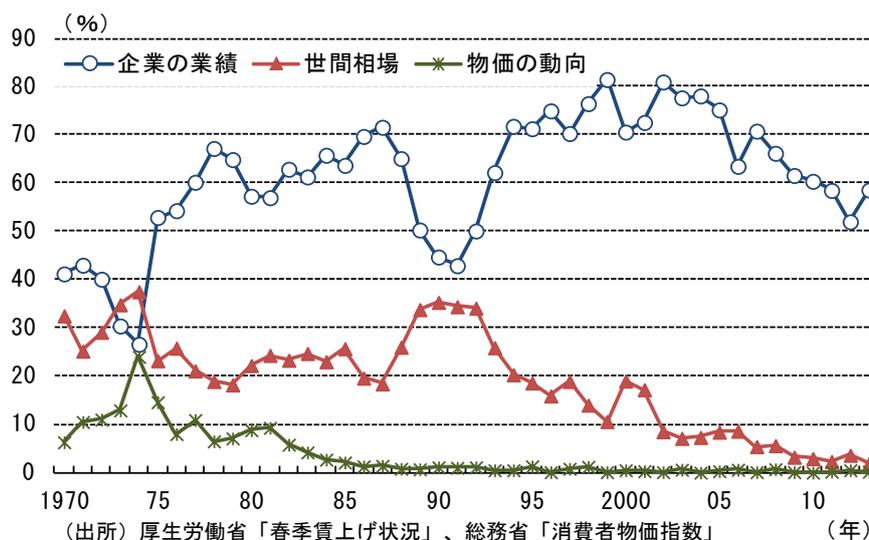
さらに、ここ数年は、多くの労組がそもそも要求段階からベアを諦める傾向が強かった。とくにリーマン・ショック以降は、“ワーク・シェアリング”が注目されるなど、雇用の維持が優先されるようになり、労組としても雇用を圧迫しかねないベアを伴う賃上げは要求しにくい状況となった。賃金改定を要求する場合、まずは定昇の維持に重きが置かれていた。2013年において賃上げ要求交渉があった労組は7割程度であったが、そのうち具体的な賃上げ額を要求したのは半数以下であり、3割弱（労組全体に対しては約2割）が「賃金体系維持」という要求にとどまった。

(3) 経営者側の視点：企業経営の変化

最後に、経営者側からみた場合の春闘はどのような変遷を辿ってきたのだろうか。1975年以降、賃金の改定額が決定している企業のうち、賃金の改定を決定する理由⁵として最も多く挙げているのが「企業の業績」である。また、2000年頃までは「世間相場」という回答割合も多かった（図表 11）。とくに、バブル期にあたる1990年前後は、深刻な人手不足に陥ったことから、高い賃金でなんとか労働力を確保しようと「世間相場」がより重視された。2002年、2009年に選択肢が追加されたため単純な比較は出来ないが、1990年代後半以降は「世間相場」という回答割合は低下傾向にある。2013年時点で、「世間相場」を重視した企業のうち、賃金改定の参考にした他企業の種類としては9割以上が「同一産業」と答えている（複数回答計⁶）。しかし、近年では同一産業内でも企業ごとに戦略で優勝劣敗が分かれ業績は大きくバラつき、“同業他社が賃上げするから自社も行う”というようにはならなくなった。さらに、「重視した要素はない」という選択肢は2009年から追加されたが、2013年は18.9%と割合は高い。経営環境が複雑化、多様化する中、決まった基準で単純には賃金を改定できなくなっていると考えられる。

なお、先にみたように、物価上昇率と賃上げには関係がみられた。しかし、1970年代には改定の決定要素として「物価動向」を重視していた企業もあったが、それでも1割程度にとどまっていた。さらに、足元ではその割合はほぼゼロとなっており、デフレが続いた中で、経営者側の立場では物価によって賃金を決めることはほとんどなくなっていた。

図表 11. 賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合



⁵選択肢：「企業の業績」「世間相場」「労働力の確保・定着」「物価の動向」「労使関係の安定」「その他」、2002年からは「雇用の維持」が追加、2009年からは「親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向」「前年度の改定実績」「重視した要素はない」が追加
⁶複数回答計は、その要素を重視したすべての企業（最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したもの

さらに、賃金改定を決定する理由は企業規模によっても大きく異なる。2013年について、改定を実施しない場合も含むすべての企業の決定に際して重視した要素（複数回答計）を規模別にみると、どの企業規模でも「企業の業績」という回答割合が最も高い（図表 12）。しかし、企業規模 100～299 人という比較的小さい企業では、足元では雇用の不足感がとくに強いことから、「労働力の確保、定着」や「雇用の維持」という回答割合が高くなっている。一方、同 5000 人以上の非常に規模の大きい企業では、依然として 3 割以上が「世間相場」を重視している。

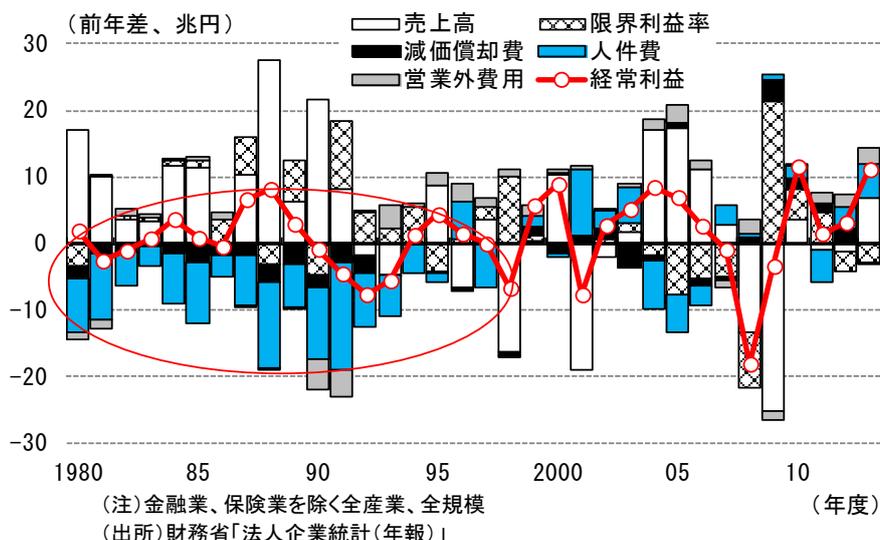
図表 12. 賃金の改定の決定に当たり重視した要素別企業割合（2013 年、複数回答計）

	100～299人	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上
1位	企業の業績 64.6	企業の業績 64.5	企業の業績 57.2	企業の業績 59.9
2位	労働力の確保・定着 21.9	雇用の維持 24.3	重視した要素はない 24.2	世間相場 30.7
3位	雇用の維持 19.8	世間相場 20.9	労使関係の安定 20.8	労使関係の安定 26.0
4位	重視した要素はない 19.6	重視した要素はない 19.5	世間相場 19.3	雇用の維持 20.4
5位	前年度の改定実績 15.8	労働力の確保・定着 18.5	雇用の維持 16.5	重視した要素はない 17.7
6位	世間相場 12.4	前年度の改定実績 16.0	前年度の改定実績 15.6	前年度の改定実績 11.3
7位	親会社等の改定動向 12.0	労使関係の安定 13.2	労働力の確保・定着 14.9	労働力の確保・定着 10.7
8位	労使関係の安定 9.9	親会社等の改定動向 12.0	親会社等の改定動向 12.7	親会社等の改定動向 9.3
9位	物価動向 2.2	物価動向 2.1	物価動向 3.4	物価動向 7.9
	その他 4.3	その他 5.2	その他 5.1	その他 7.5
	不明 3.4	不明 1.7	不明 3.2	不明 5.2

（出所）厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

もともと、「企業の業績」の動向は、賃金改定の結果の裏返しでもある。すなわち、経常利益の改善は、人件費を圧縮した効果という場合もある。図表 13 は、経常利益の前年差を、人件費など 5 つの要因で分解したものである。1990 年代半ばごろまでは、人件費要因がマイナスとなっており、経常利益を下押ししていた。つまり、企業は経常利益が減少するような時でも人件費を拡大させていた。しかし、その後は 2000 年代半ばの景気拡大期を除き人件費が経常利益の押し上げ要因となるが多かった。企業は、人件費を削減することによって収益力を高め、利益を維持、拡大しようとしていた。

図表 13. 経常利益の変化の要因分解

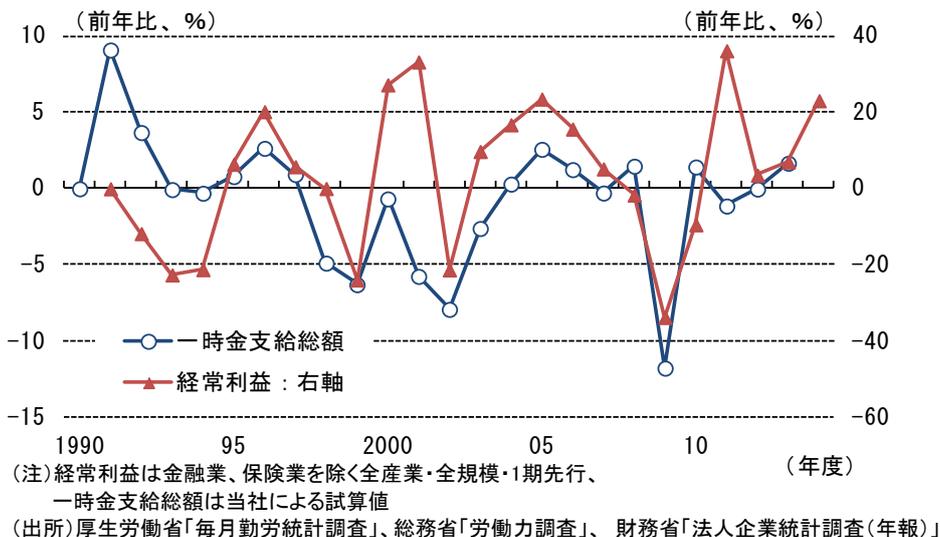


また、企業業績の改善は、基本的には一時金（賞与）として労働者へ還元される場合が多い。春闘では、ベアや定昇といった基本給に関わる部分の賃上げと合わせて、当年の一時金の支給についても交渉される。もっとも、2013年の夏の賞与支給額の決定方式をみると、「労使交渉」は約2割にとどまっており、実際には6割以上が「業績連動式」である。

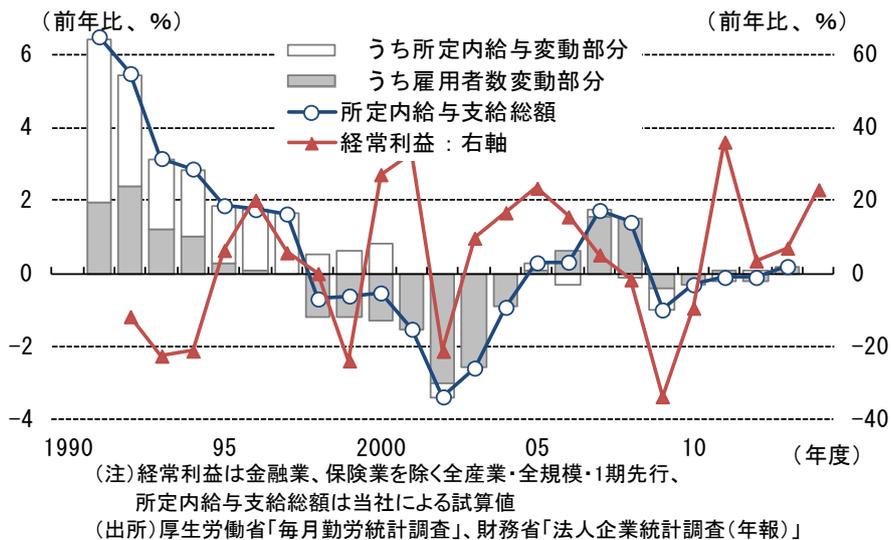
実際、賃上げ率が縮小した1990年代終盤以降、一時金の支給総額は前期の経常利益に連動した動きとなっている（図表14）。一方、一般労働者に対する所定内給与の支給総額は、一時金と比べると経常利益との関連性が低い（図表15）。大幅なベアが実施されていた1990年代半ば頃までは、所定内給与も一般労働者数も増加しており、支給総額を押し上げていた。しかし、その後は所定内給与はほぼ横ばいでの推移が続いており、企業は雇用者の数を増減させることで所定内給与の支給総額を調整してきた。

景気の先行き不透明感が強い中では、企業は利益が増加した場合にも、恒久的な人件費の増加に繋がるベアではなく、文字通り一時的な賃金として労働者へ還元する傾向を強めてきた。

図表 14. 経常利益と一時金支給総額の関係



図表 15. 経常利益と所定内給与支給総額の関係



3. 春闘の今後の展望

景気の低迷が長く続く中、労組は賃金アップよりも雇用の維持を重視し、企業は人件費抑制圧力を強めるよう、春闘の姿は徐々に変化した。また、デフレが続いてきたこともあって、名目賃金が上がらなくても、物価の下落分だけ実質賃金は押し上げられていた。ベアが実施されなくても賃金の抑制圧力は緩和されていたのである。しかし、足元では消費増税による変動を挟みつつも景気は持ち直し傾向が続いており、物価は上昇に転じている。今後、春闘は日本経済が長い不況とデフレに突入する以前のような姿、すなわち労使による積極的な交渉によって賃金アップをけん引し、結果として物価上昇を促す役割を担う存在に再び戻るのだろうか。

(1) 2015年春闘の見通し

2014年10月17日、連合によって「2015春季生活闘争方針・基本構想」が公表された。そこでは、“「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の3本柱を中心に取り組みを進め、とりわけ中小・非正規を中心とした「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を尽くし、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざす”と述べられている。そして、賃上げについては、“定期昇給相当分の確保を前提に2%以上のベア⁷要求を掲げて取り組みを進める（定期昇給相当分とベアを加えた要求は4%以上となる）”という具体的な数値目標を掲げた。さらには、“上げ幅の議論だけでなく、賃金の絶対値を重視した取り組みを進めていく”とされており、前年以上に強気の姿勢が示されている。さらに、自動車や電機など円安の恩恵を受けやすい一部の業種では、既にベア要求の方針を表明している労組もある。

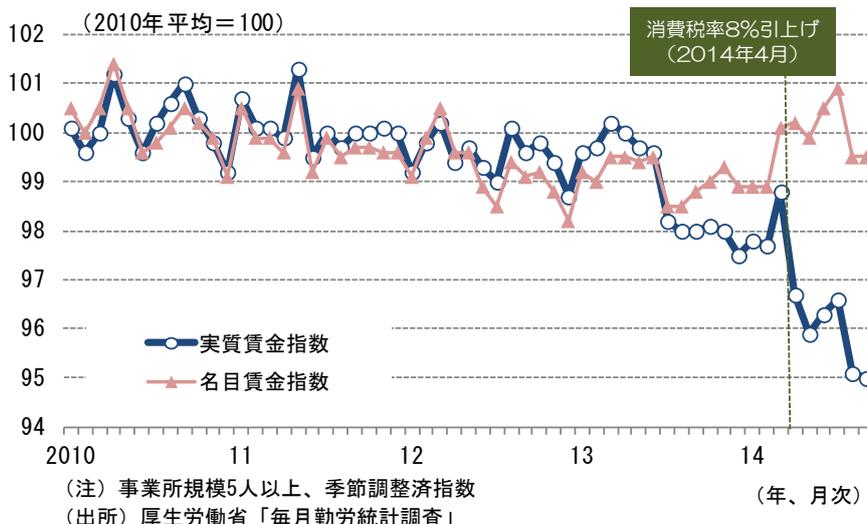
実際、足元の経済情勢をみると、労組側にとってはベアを含めた賃上げの要求を主張しやすい環境にある。図表4および図表5でみたように、今年度に入ってから雇用不足感の強まりや求人倍率の改善は続いている。さらに、完全失業率は均衡失業率⁸にほぼ近づいているとみられ、労働需給のひっ迫をもって賃金アップの要求を強めることが可能だ。

もっとも、2015年10月に予定されていた消費税率10%への引上げは、2017年4月へと先送りされた。このため、今年の春闘では10%への増税による物価上昇を理由にした賃上げは要求出来なくなったが、いまだ消費税率8%への引上げに見合った分だけ賃金は上がっていない。厚生労働省「毎月勤労統計」によると、10月の一人当たり現金給与総額（速報値）は前年比+0.5%と8ヶ月連続で増加したが、実質賃金は同-2.8%と4月以降は3%程度の減少が続いている（図表16）。このため、大きく切り下がってしまったままの実質賃金の水準を埋め合わせるといって賃上げの要求圧力は強い。

⁷原文では「賃上げ」となっているが、本稿の他の使用方法に合わせて書き換えた

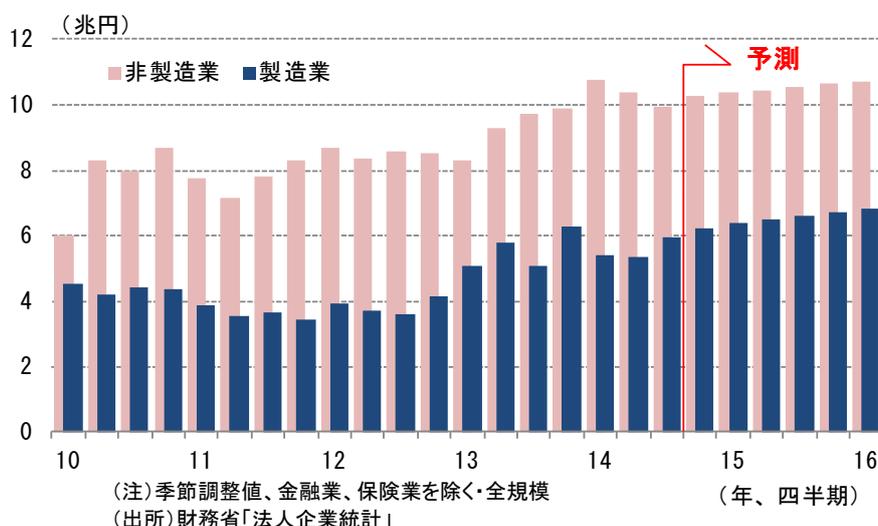
⁸労働市場で需給が均衡していても発生する失業にあたる部分、完全失業率は「均衡失業率」と「需要不足失業率」に分けられる

図表 16. 賃金指数



一方、経団連側は、正式な報告書をまだ表明していないが、2014年のベアの実績が0.4%程度だったことを鑑みても、連合による「2%」という要求は高すぎるとの見方だ。いくら労組が要求しても、“無い袖は振れない”ように、原資がなければ交渉は成立しない。経常利益は、増税後に一旦は悪化していたが、2014年7～9月期は前期比+1.0%（季節調整値）と増加に転じた。しかし、製造業が前期比+11.1%と大きく伸びた一方、非製造業では同-4.2%と減少が続いている（図表 17）。今後は、緩やかながらも景気は次第に持ち直していくとみられることから、経常利益も改善していく見込みだが、ペースは緩やかにとどまるだろう。

図表 17. 経常利益の見通し



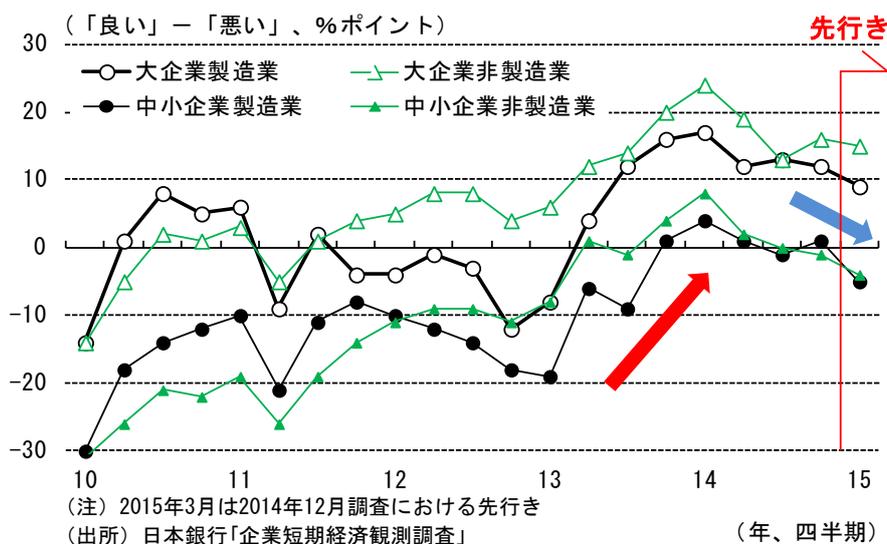
⁹ その他、短期経済見通しは当社HPに掲載 (http://www.murc.jp/thinktank/economy/economy_prospect/short)

とくに、製造業と比べ非製造業では円安によるコスト負担増というデメリットを受けやすい。また、利益の改善は中小企業まで十分に波及しておらず、今後も大企業との差はなかなか解消されない可能性が高い。

さらに、企業マインドは増税後、景気が落ち込む中で悪化した（図表 18）。2014 年 12 月調査の日銀短観における業況判断 D I は、業績が好調な大企業製造業でさえ前回調査（2014 年 9 月調査）から 1 ポイント低下した。一方、増税後に大きく落ち込んだ大企業非製造業では 3 ポイント上昇したが、水準は増税前と比べると低いままである。また、先行きについてはすべての企業規模で製造業、非製造業とも低下を見込んでいる。前年とは違い、2015 年の春闘は企業の景況感が緩やかな悪化傾向にある中で行われることになる。

さらに、先送りされたとはいえ、2 度目の消費税増税が視野に入っている中では景気の先行き懸念が強く、企業は人件費抑制姿勢をなかなか変えられない状況である。

図表 18. 景況判断 D I



加えて、図表 12 でみたように、雇用不足感が強まる中小企業では、大企業のように従業員に対する利益の還元という意味合いではなく、雇用流出を阻止するために賃上げが必要な状態となっている。しかし、収益が改善していても先行きが不安で賃金を上げられない”という大企業とは違い、“賃金を上げたくても収益が乏しく上げられない”という中小企業にまで 2015 年の春闘において積極的な賃上げの動きが広がるとは考えにくい。

なお、前年に続き今年も 9 月以降、政労使会議が 4 回にわたり開催され、12 月 20 日には取りまとめが発表された。その中では、「企業収益の拡大から賃金の上昇、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、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の

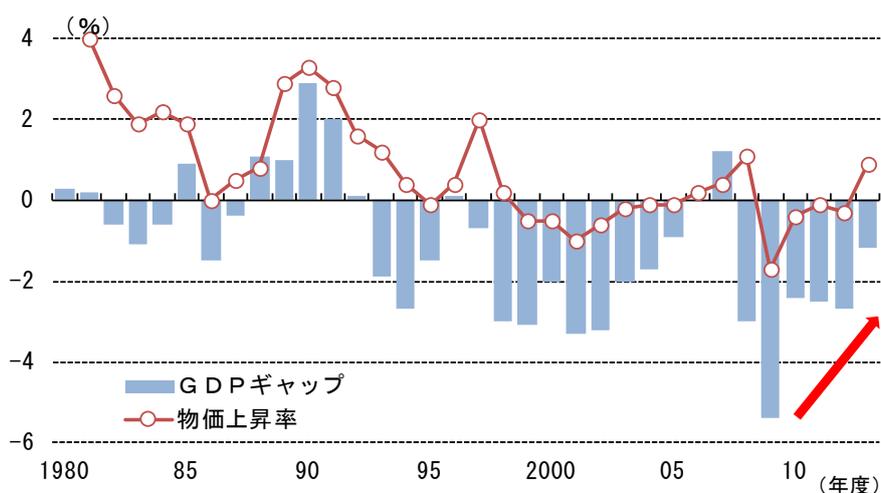
仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。」と述べられており、前年のまとめ（5 ページ目参照）と比べ、政府による労使交渉への介入姿勢は一段と積極的になった印象だ。アベノミクスの目指す好循環に日本経済が入るために何としてでも賃金アップを実現させようとの狙いだが、2014 年のように政治的な圧力だけで賃上げがいつまでも続くことはない。

総じてみると、大企業製造業を中心とした一部の企業では昨年に引き続きベアが行われる可能性があるものの、全体でみると賃上げ率の伸びは 2014 年よりは縮小し、2.0%程度となる予測だ。例年通り定昇相当分の 1.8%は維持されるとみられるが、ベアの部分が 0.2～0.3%程度へと縮小すると見込む。為替水準は前年の同時期よりもさらに円安方向に進んでおり、メリットを享受しやすい自動車関連の大企業などでは前年を上回るベアを実施する場合もあるだろう。しかし、増税後の個人消費は依然として低迷が続く中、先行きの景気に対する警戒感も強い小売業などでは、前年はベアを実施した企業においても今年は労組からの要求があっても見送るケースが多いだろう。

（2）賃上げは定着するのか

1990 年代前半以降、GDP ギャップはマイナスでの推移が続き、物価の押下げ圧力となっていた（図表 19）。しかし、足元では消費税率引上げの影響を除いても、消費者物価指数は前年比+1%程度で推移している。潜在成長率の水準が低下していることもあって、GDP ギャップは縮小し、物価には構造的な上昇圧力が掛かっている。

図表 19. GDP ギャップと物価上昇率



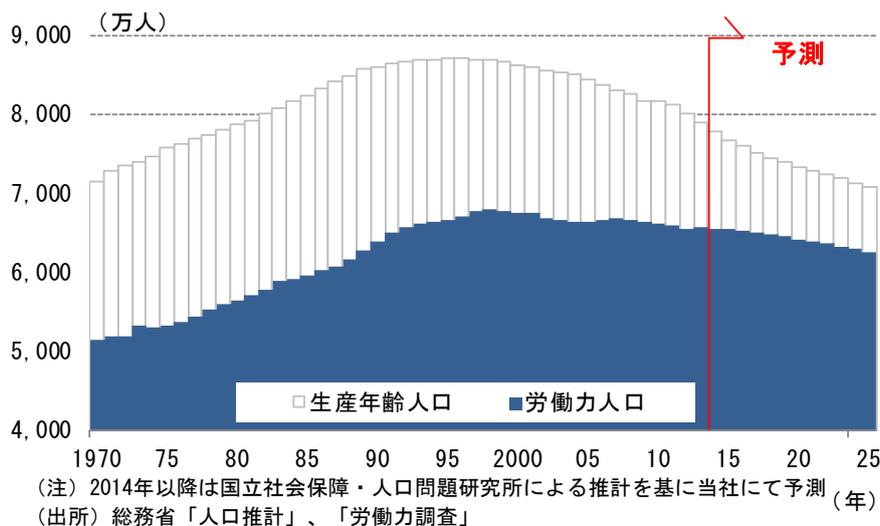
（注）物価上昇率は消費者物価指数（総合）の前年度比、1980年度は7.6%
（出所）厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省「労働力調査」

さらに、少子高齢化が一段と進む中、生産年齢人口（15～64 歳人口）の減少はほぼ確実であり、今後、女性や高齢者の労働参加が進んでも労働力人口はさらに減少していくと見

込まれる。加えて雇用のミスマッチなどの問題もあって、労働需給はひっ迫していく可能性が高く、賃金の押上げ圧力は増すだろう（図表 20）。

このように、2015年に限らずその先を含めてみても、労組側にとって賃上げに対する要求を強めやすい環境は構造的に整いつつある。

図表 20. 生産年齢人口・労働力人口の見通し

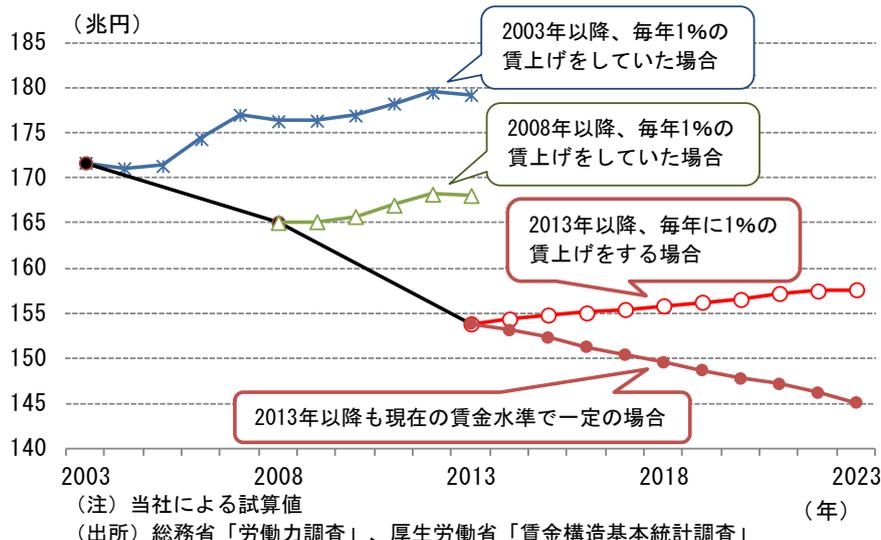


さらに、経営者側にとっても、団塊世代が退職し雇用者の年齢構成などが変化したことを受けて、定昇に加えベアを含めた賃上げを実施した場合の人件費負担増は10年前や5年前と比べて軽くなっている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と総務省「労働力調査」などを基に、一般労働者に対する人件費を試算したところ、2003年時点では171.7兆円だったが、2008年には165.7兆円、2013年には153.9兆円と10年前と比べて1割以上減少している（図表 21）。仮に、2003年以降、毎年1%の賃上げを続けていたら、2013年時点における人件費は179.2兆円となっていたと試算でき、企業の負担は現状と比べて約25兆円増えていたことになる。これに対して、2013年以降、毎年1%の賃上げを行ったとしても、10年後の2023年時点で一般労働者に対する人件費は157.6兆円と負担増は小幅にとどまる見込みだ。

もともと、財務省「法人企業統計」ベースでみた人件費は、2003年度と比べ2013年度の方が増加している。実際には、この10年間、企業は人件費総額を削減していたわけではなく、一般労働者に対して抑制した人件費を賃金水準の低い短時間労働者に回す、すなわち非正規化を進めることで雇用の確保に努めてきていた。しかし、既に一般労働者に対する人件費は、水準だけでなく売上高に対する割合でもかなり低くなっている。経営者側からみても、ベアを含めた賃上げ要求を容認する余地が出てきているとみられる。

図表 21. 一般労働者に対する人件費【試算】

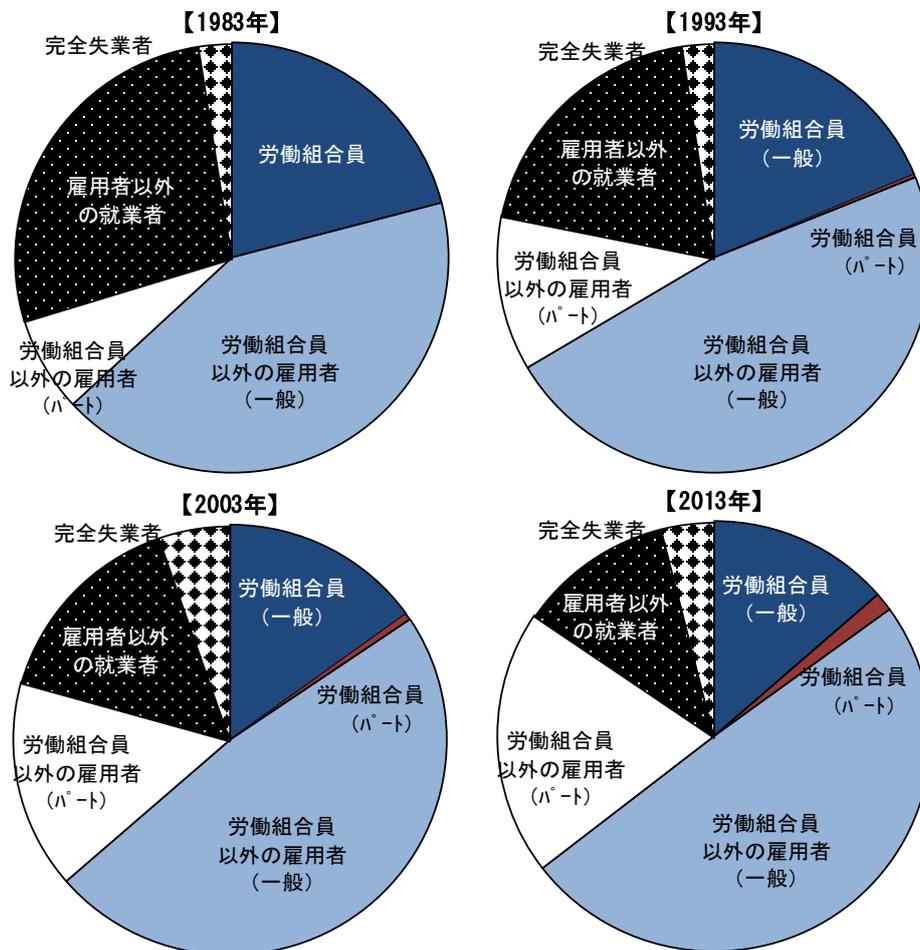


だからといって、春闘が今後また 1990 年代後半以前と同じ労使交渉のスタイルに戻るようになるかという点、そうではないだろう。人口減少が進み、国内で需要のパイが増えない中のシェアの奪い合いは、同一産業間で企業の業績格差を拡大させることになる。労組にとっても、従来のような同じ産業の労組が協力し合って賃上げを要求するという統一要求を行うことがより困難になる。さらに、国際競争が一段と激化し一企業が個々の競争者となる中で、企業の人件費抑制姿勢は国内の景気回復だけでは簡単には和らがない可能性が高い。労働力調査ベースで見た非正規雇用比率（役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合）は、1980 年代半ばには 15% だったが、2014 年 1～3 月期は 37.9% となり過去最高を更新した。企業が少しでも安い賃金で雇用を賄おうとする動きは、足元でも歯止めが掛かっていない。

（3）新たな春闘の役割と存在意義

一部では賃上げの交渉を行わなくなった春闘は、存在自体が不要との見方もある。この 30 年間で労働力人口の構成は大きく変化してきた（図表 22）。1983 年には 4209 万人だった雇用者数は 2013 年には 5571 万人まで増加し、労働力人口に占める割合は 70% から 84% へと上昇した。それにもかかわらず、労働組合員数は減少している。長く続いた不況とデフレ下で、春闘において賃上げがなかなか実現しなくなり、春闘の存在感が弱まってきた。

図表 22. 労働力人口の内訳



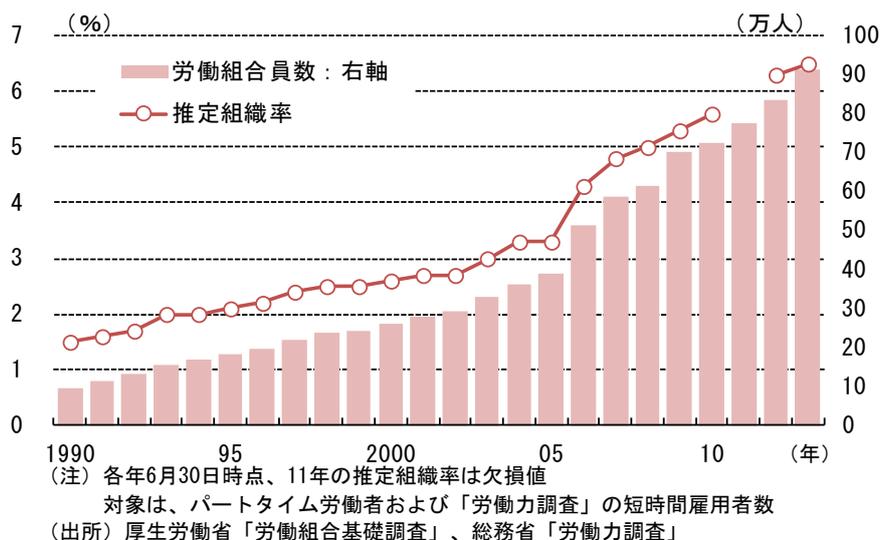
しかし、現在でも、春闘は労使が対等な関係として交渉を行える唯一の場であることに変わりはない。経済情勢に加え労使を取り巻く環境が変化する中、近年、重点が置かれているワーク・ライフ・バランスの実現や非正規雇用の処遇改善についての交渉は、新たに春闘に求められる役割として間違っていない。ワーク・ライフ・バランスを整え、女性や高齢者が働きやすい環境を作らなければ、いくら賃上げをしたところで限られた労働力を活用することは出来ない。また、増加する非正規雇用の処遇を改善することは労働者全体の賃金を底上げするための喫緊の課題だ。実際、全体でみた労働組合員数は減少傾向が続いている一方、パートタイム労働者については増加している(図表 23)。推定組織率も 2013 年は 6.5%と、水準は低いものの徐々に高まっている。

厚生労働省「労使関係総合調査(労使コミュニケーション調査)」によると、最新の調査結果である 2009 年時点で、労働組合が「是非必要である」「どちらかといえば必要である」と答えた労働者の割合は 54.5%と約半数にとどまっている。さらに、その割合が一般労働者では 56.5%であるのに対し、パートタイム労働者では 35.5%と水準が低い。交渉の余地がない程の無茶な要求はするべきではない。しかし、春闘を有意義なものにするためには、

労組は容易に妥結できることを目的とするあまり労働者の期待を大きく下回るような要求にとどめるべきではないだろう。一方、労使のコミュニケーションが「重要」と考えている事業者は87.5%に上っている。しかし、重視する労使コミュニケーション事項（複数回答）は、労働者側で最も回答割合が高いのは「職場の人間関係（53.3%）」であるのに対し、事業者側は「日常業務改善（72.1%）」となっている。なお、「賃金、労働時間等労働条件」という回答割合は、労働者側では全8項目¹⁰中2番目（49.6%）である一方、事業所側では同4番目（49.8%）にとどまっている。経営者にも労働者の不満やニーズをより上手く汲み取るために改善すべき点があるだろう。

今後は、脱デフレが定着するにつれ、ベアを含めた賃上げの交渉が再び活発になるとみられる。しかし、産業別など従来の括りでの交渉が難しくなる中、個別企業ごとに労使の交渉の争点は多様化していくことになるだろう。

図表 23. 労働組合員数と推定組織率（パートタイム労働者）



¹⁰ 文中にないその他の5項目は、「経営状況や経営計画・方針、組織変更、新製品・サービス開発」「作業環境改善」「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）」「教育訓練」「福利厚生、文化・体育・レジャー活動」（「その他」は除く）

－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。