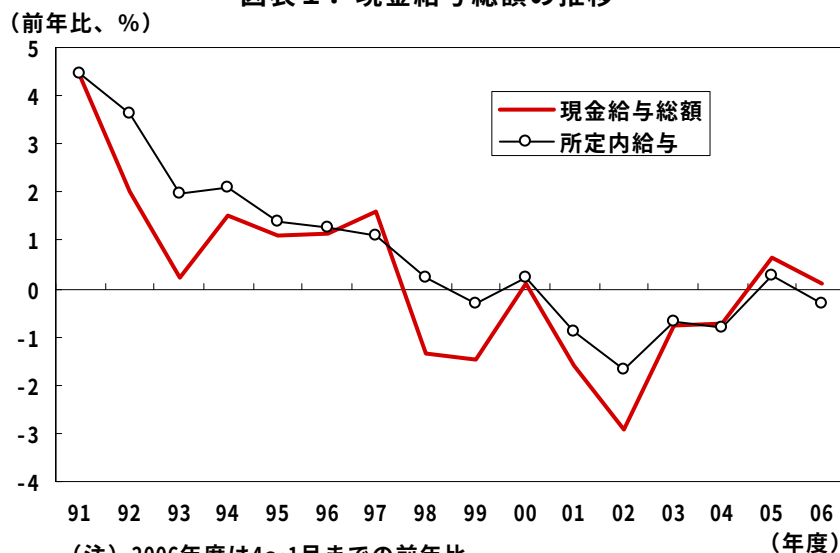


2007 年の春闘と賃上げ動向

Q1．業績好調な企業が出てきているのに、賃金がなかなか上がらないのはなぜですか？

- ・ 景気の回復が続いており、企業収益は高水準を維持しています。また、企業の人手不足感も高まって雇用者も増加してきています。こうなると、賃金も徐々に上がってくるはずですが、2006 年度も賃金はほとんど増えていません（図表 1）。企業の業績や活動状況に連動しやすい特別給与（ボーナスなど）や所定外給与（残業代など）は増加しているのですが、毎月の基本給である所定内給与がなかなか増えてこないのです。

図表 1．現金給与総額の推移



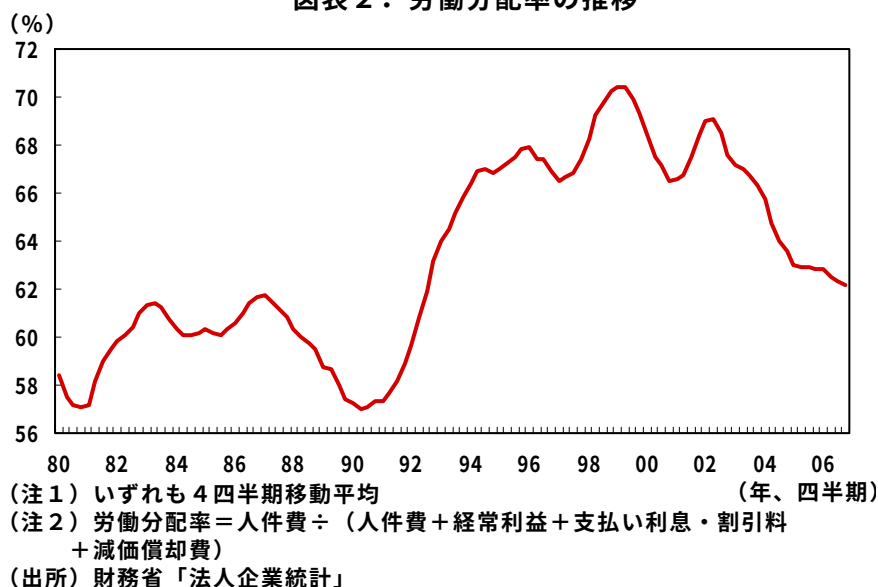
- ・ 所定内給与の低迷については、大企業に比べて賃金水準の低い中小企業を中心に雇用者が増加していることや、団塊世代を中心とした賃金水準の高い年齢層が退職時期を迎える一方で、賃金の低い新卒の採用が拡大していることなど、理由はいくつか考えられます。
- ・ 2006 年の春闘の主要大企業の賃上げ率は 1.79%と前年水準はやや上回ったものの、あまり高くはありませんでした（厚生労働省発表の民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況）。このうち定昇が 1.7%程度とほとんどで、ベアはわずか 0.1%程度にしか過ぎませんでした。定昇とは定期昇給の略称です。年齢や勤続年数に応じて定期的に引き上げられるもので、通常は年度始めなどに一斉に昇給が実際されます。個人にとって

は賃金の上昇を意味しますが、各人が賃金カーブの階段を一つずつ上がるだけであり、高齢者が退職し若年者が新たに就職してくるので、経済全体での賃金水準にはあまり影響しません。これに対して、ベアとはベースアップの略称です。物価上昇や企業業績の動向などに応じて全員の賃金を一斉に底上げするもので、経済全体の賃金水準押し上げにつながります。

Q2. 今年の春闘で賃金は上がりそうですか？

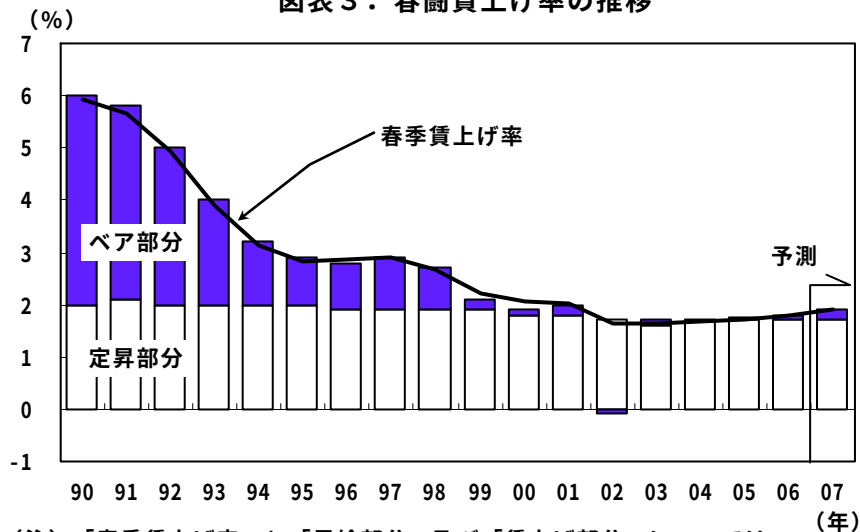
- ・ 2007 年の春闘において労働組合サイドは、2 年連続でのベアの引き上げを要求していますが、経営サイドはベアの引き上げに慎重な姿勢を崩していません。労働組合は、企業利益の拡大が続いていることを指摘し、利益の一部をベアで雇用者に分配すべきであると主張しています。これに対し経営サイドは、企業利益の増加分はボーナスや一時金に反映することが基本と反論しています。経営サイドには、企業業績に連動した賃金制度を導入し、固定的な労働コストを変動費化したいという考えがあります。特に製造業では、国際的な価格競争力を維持するためには、固定費の増加となる賃上げは厳しいとの意見が強いようです。
- ・ 企業の生み出した付加価値を賃金として雇用者にどの程度分配したかを示す指標に労働分配率があり（高いほど雇用者への分配が厚いことを示しています）、この水準を巡って労使間で活発な議論がなされています。労働分配率は 90 年台後半をピークに低下が続き、現在では 90 年台初めの水準にまで下がっています（図表 2）。労働組合サイドがすでに十分に低下したと主張する一方で、経営サイドは依然として高水準であるとの見方を変えていませんが、適正水準がどの程度であるか明確な基準はありません。

図表 2. 労働分配率の推移



- ・ このように、大幅な賃上げの実現は難しそうですが、サポート材料もあります。まず、景気が回復し雇用環境の改善が続いています。また、団塊世代の引退もあり企業の人手不足感が拡大しています。このため、業績が好調を維持していることもあり、経営サイドにもある程度の賃上げを容認する動きが広まるでしょう。今年の春闘の賃上げ率は、昨年実績(1.79%)よりも少し拡大して1.9%程度に上昇すると予想されます(結果が明らかになるのは8月下旬になる予定です)。

図表3．春闘賃上げ率の推移



(注) 「春季賃上げ率」と「昇給部分」及び「賃上げ部分」については
元統計が異なるため、完全には一致しない
(出所) 厚生労働省「春季賃上げ状況」、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」など

Q3．春闘で賃上げが決まると、私たちの給料も増えるのですか？

- ・ 春闘の賃上げ幅が広がるといってもわずかです。またその内訳は、定昇が1.7%程度、ベアが0.2%程度となる見込みです。つまり、経済全体の賃金水準の上昇につながる賃上げ率は0.2%に過ぎません。
- ・ しかも、かつての春闘のように、同一業種内であれば同程度の賃上げが実現するということは難しく、経営サイドが繰り返し主張しているように、個別企業の事情を反映して賃上げ率の水準も決まる傾向が強まっています。このため、業種や企業によって賃上げ率にばらつきが広がる可能性があります。春闘で決められる賃上げ率は、主要企業の賃上げ率の平均値に過ぎません。
- ・ さらに最近では、年功序列型で個人差の小さい賃金体系から、年俸制の導入や業績連動型の賞与を採用する企業が増加しており、賃上げ交渉のやり方も複雑になり、個性が強くなっています。
- ・ もちろん、大企業からはじまって中小企業に至る春闘の妥結結果は、春闘に参加して

いない企業の賃上げ率にも影響してきますから、全体の賃金動向を見る上で重要です。しかし、春闘での賃上げ率は、多くの企業にとってあくまで参考ということであって、個々の会社の給料はその会社の業績や個人への評価で決まるという傾向が強まっていくものと思われます。

Q 4．給料が増えると景気はよくなりますか？

- ・ 給料を中心に所得が増加してくれば、消費も増えてくるので、景気に対してプラスの効果が期待されます。もっとも、企業にとってみれば、賃上げはコスト負担の増加につながり収益を圧迫します。また、経済全体の賃金水準を押し上げていくベアの伸びが小幅であることを考えると、プラス効果もあまり大きそうにありません。所得の増加分が借金の返済や貯蓄の増加に回ってしまい、消費には回らない可能性もあります。
- ・ 加えて、2007 年から所得税の定率減税が全廃されることから税負担が増してくるほか、年金保険料は毎年定期的に引き上げられるなど、公的な負担が増えてきます。さらに、これまでは賃金が上がらなくても、消費者物価が下がっていたので実質的な購買力は増加していましたが、今後、物価上昇率が賃金の上昇率を上回ってくるようであれば、実質の所得が目減りしてしまいます。賃金は少し増えそうですが、個人消費を取り巻く環境は依然として厳しいようです。

お問合せ先 調査部 小林 真一郎

E - Mail : s.kobayashi@murc.jp

※本レポートに掲載された意見・予測等は資料作成時点の判断であり、今後予告なしに変更されることがあります。