

2012年春闘の課題：成長促進に向けた政労使による新たな枠組み作りを

《ポイント》

- ・2012年春闘（春季労使交渉）をめぐる客観的な経済状況は労組にとって不利に見える。企業の支払い能力を示す労働分配率は昨年の今頃の水準よりも高く、消費者物価変動率もマイナス基調から脱していない。今年の賃上げ率は昨年並みかむしろそれを下回る可能性もあろう。
- ・今年の賃上げ率が抑えられることはやむを得ない面があるにしても、わが国の平均賃金が過去10年以上にわたり下落傾向が続いてきたことを放置することはできない。これにより、右肩上がりの給与を前提にした、かつての日本人の生活スタイルは過去のものとなり、国内消費市場は縮小トレンドに転じた。こうして縮小するパイの奪い合いから企業間の値下げ競争が激化し、家計の低価格志向の強まりに促される形で、デフレ・低成長が常態化した。
- ・そもそも先進各国を見渡した時、10年以上も平均名目賃金が下落基調にある国はほかに見当たらない。これは、景気悪化時の人件費調整のパターンに原因がある。日本では、労働組合が既存労働者（正社員）の雇用維持に強く拘る一方、賃金の引き下げへの抵抗は弱い。それが結果として不採算事業を温存し、経済活力を失い、デフレを定着させてきたといえる。
- ・とりわけ、長年春闘における「パターンセッター」として輸出主導で成長し、賃金底上げをリードする役割を期待されてきた金属・機械産業では、近年、円高やアジア諸国のキャッチアップから国際競争が激しさを増している。この結果、かつては全産業平均をやや上回る賃上げを実現してきたものの、近年はむしろ産業平均を下回る状況となっている。さらに、金属・機械産業は徐々に日本産業に占める付加価値シェアを低下させており、輸出産業が日本全体の賃金底上げを図るといふ、従来型春闘の枠組みは抜本的な見直しを求められている。
- ・2012年の春闘で労使が議論すべきは、単年の賃上げよりも、これまでの縮小トレンドから脱するための新たな成長に向けた共同戦略である。それには、グローバル環境の変化を直視して、各企業がグローバル市場で勝てる分野に事業構造を集中・集約するとともに、それによって必要になる労働移動を同一業界内、あるいは業界を跨ぐ形も含め、極力失業のない形で行う仕組みを整備することが求められる。そのうえで、景気が回復した段階では、企業業績の増加に伴って賃金を引き上げていくためのルール作りに、今から取り組んでおくことが重要である。
- ・そうしたルール作りはあくまで労使自治が原則であるが、労使のパワーバランスが崩れた今、完全に労使に任せていては新たな枠組みは作れない。政府が方策を誘導することで、持続的な賃上げを可能にするための労使協調の「場づくり」を行うことが重要になる。

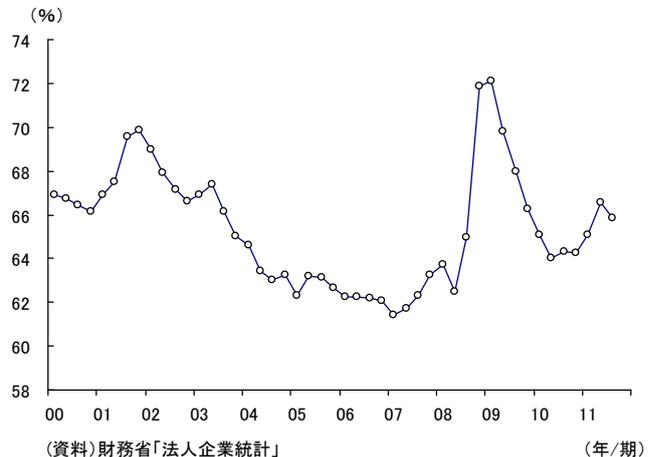
組合サイドに厳しい2012年春闘

2012年春闘（春季労使交渉）が本格化している。例年の通り、労働組合は賃上げを要求し、経営サイドは賃上げは認められないとする対立の構図がみられるが、今年はとりわけ経営サイドに強硬姿勢がみられる。連合は昨年同様1%の賃上げを掲げる一方、経団連はベースアップは論外としたうえで、定昇の「延期・凍結」の可能性にすら言及している。

客観情勢を見る限り、経済状況は労組にとって不利である。企業の支払い能力を示す労働分配率は昨年の今頃の水準よりも高く（図表1）、消費者物価変動率もマイナス基調から脱していない（2011年平均変動率＝▲0.3%）。産別の要求をみても、すでにベア・賃金改善の要求は諦め、定昇確保に焦点を定めているケースが多くみられる。

昨年の賃上げ率ですら定期昇給をやや上回る程度にとどまっている。厳しい業績環境のもとでの経営サイドの強硬姿勢を勘案すると、今年の賃上げ率は昨年（1.83%）並みかむしろそれを下回る可能性もあろう。

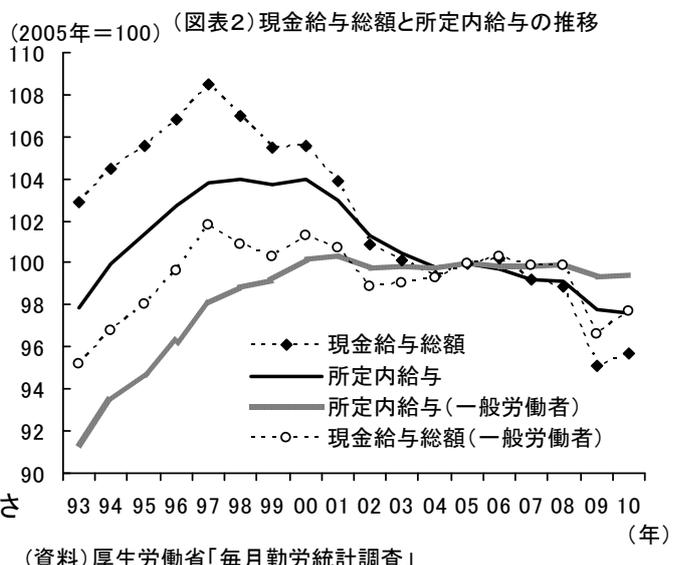
（図表1）労働分配率の推移



真の問題は10年以上の賃金の持続的下落

今年の賃上げ率が抑えられることはやむを得ないにしても、わが国の平均賃金が過去10年以上にわたり下落傾向が続いてきたことを放置することはできない。とりわけ、2000年代半ばには、企業業績が史上最高益を記録するなかでも、賃金が極めて限定的にしか増えなかったのは行き過ぎであった。結果として、いわゆる賃上げに連動する所定内給与が、正社員を中心とした一般労働者でみても、ほとんど増えていない（図表2）。

これにより、右肩上がりの給与を前提にした、かつての日本人の生活スタイルは過去のものとなった。ローンを組んで新規に住宅を取得したり、より広い物件に住み替えるといったパターンが崩れ、住宅市場は縮小傾向にある。生活防衛から節約志向が強くなり、買い控えスタンスが常態化するようになった。この時期、日本の総人口がほぼ横ばいから減少トレンドに転じていったこともあり、国内消費市場は縮小トレンドに転じた（図表3）。こうして縮小するパイの奪い合いから値下げ競争が激化し、家計の低価格志向の強まりに促される形で、デフレが定着した。このデフレで企業

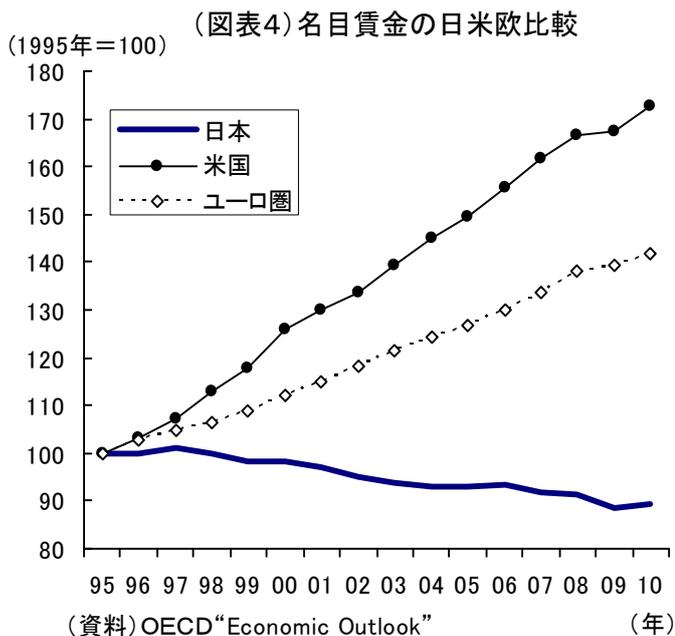
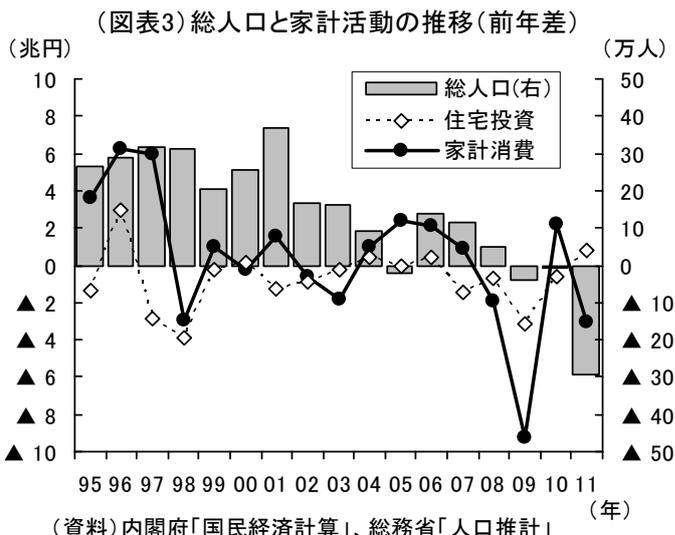


は収益が上がらなくなり、業績確保のために人件費を削減し、それが国内消費市場を一層低迷させるという、悪循環の構図が形成された。それは働き手にとってマイナスであったのみならず、国内市場を縮小させることで多くの内需型企業にとって業績悪化の要因になってきた。輸出型企業にとっても、競争力の源泉としての国内市場・国内経済の縮小は、企業体力を低下させるファクターとして作用してきた。

持続的賃下げは労働市場調整のパターンに原因

そもそも先進各国を見渡した時、10年以上も平均名目賃金が下落基調にある国はほかに見当たらない(図表4)。これは、景気悪化時の人件費調整のパターンに原因がある。米国では、景気が悪化してある事業の収益性が落ちれば、企業はその事業から撤退していく。これは労働組合が弱く、整理解雇が自由にできるからである。結果として、不況期には失業率が大きく上昇するが企業利益の悪化は短期間に抑えられる。ほどなく新たな事業への投資が増えて景気が回復に向かい、新たな雇用を生んでいく。

欧州では労働組合が強く、賃金水準の確保・引き上げに強くこだわる。このため、景気悪化時には失業率が上がり、その後景気が回復しても企業が新たな事業を始める力は弱く、失業率が高止まってきた。かつてはこれを手厚い社会保障の仕組みで救済してきたが、国家財政への負担が重く、経済成長へのマイナス影響も目立ってきたことから、近年では新たなモデルへの移行が目指されている。「フレキシキュリティー・モデル」と呼ばれるもので、独自のモデルで好パフォーマンスをあげてきた北欧、とりわけデンマークが参考にされている。それは、整理解雇は比較的自由に行うが(フレキシブル)、労働移動には手厚い公的支援を行い(セキュリティ)、産業転換を促すというモデルである。そうした改革の成功例がドイツであり、最近の好パフォーマンスの背景になっている。



これら欧米の事例は、市場に任せるか政府が介入するかの違いはあるが、産業構造転換とそれに伴う労働移動を進めることが、経済の生産性を引き上げて賃金上昇を実現するために不可欠であることを物語る。これに対し、日本では、労働組合が既存労働者(正社員)の雇用維持には強くこだわる一方、賃金の引き下げには抵抗は弱い。それが結果として不採算事業を温存し、経済活力を失い、デフレ・低成長を常態化させてきたといえる。

パターンセッター主導賃上げの崩壊

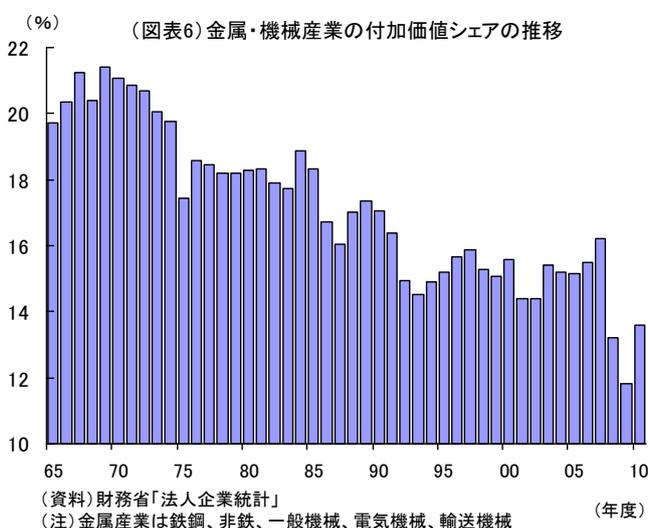
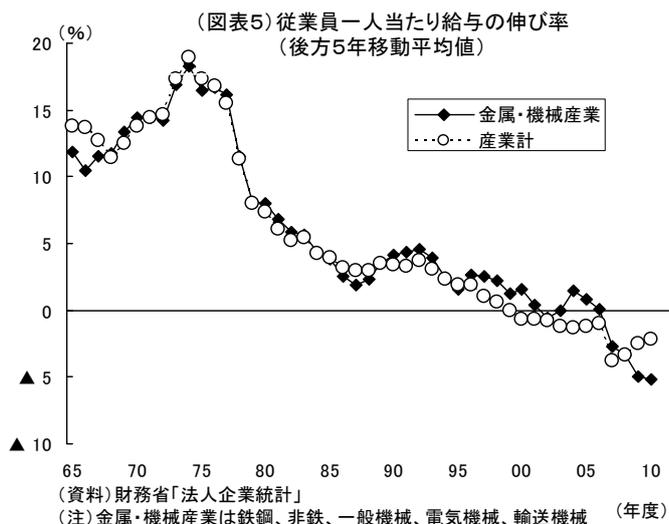
そうした日本における「行き過ぎた賃金抑制スタンス」は、好況期に労働分配率が大きく低下するという現象に現れてきた。これに対しては、好況期に賃上げで還元しないことが不況期のバッファーになり、失業率の上昇を回避してきたという擁護論がある。しかし、正にそうしたバッファーがあるからこそ既存雇用が強く守られ、結果として事業構造転換が遅れてきた面を見逃さない。また、正社員の失職は抑制できているにしても、若年層が安定した職につけない状況を生んでおり、問題を将来に先送りしてきたといえよう。

とりわけ、長年春闘における「パターンセッター」として、賃金底上げをリードする役割を期待されてきた金属・機械産業では、近年、円高やアジア諸国のキャッチアップから国際競争が激しさを増している。この結果、かつてこれらの輸出産業は、全産業平均をやや上回る賃上げを実現してきたものの、近年はむしろ産業平均を下回る状況となっている（図表5）。さらに、金属・機械産業は徐々に日本産業に占める付加価値シェアを低下させており（図表6）、賃金決定において主役の座を降りるべき時期が来ているのではないかと。プレゼンスを徐々に低下させている輸出産業が日本全体の賃金抑制のトレンドを作るといって、従来型春闘の枠組みは抜本的な見直しを求められているといえよう。

実際、今年についても大手電機メーカーの業績が大幅に悪化し、自動車も苦戦を強いられることで、連合の賃上げ方針にもかかわらず、産別組合は早々に賃上げを諦めた。今後を展望しても、韓国企業の躍進等を背景に耐久消費財の国際競争力の低下が想定されるなか、かつての「パターンセッター主導の賃金底上げ」という労組にとっての戦略は、もはや時代遅れになっているといえる。

新しい春闘の枠組み作り

以上のようにみれば、今年の春闘で労使が議論すべきは、単年の賃上げよりも、これまでの縮小トレンドから脱するための新たな成長に向けた共同戦略である。それには、グローバル環境の変化を直視して、各企業がグローバル市場で勝てる分野に事業構造を集中・集約するとともに、それによって必要になる労働移動を同一業界内、あるいは業界を跨ぐ形も含め、極力失業のない形で行う仕組みを整備



することが求められる。そのうえで、景気が回復した段階では、企業業績の増加に伴って賃金を引き上げていくためのルール作りに、今から取り組んでおくことが重要である。

もちろん、そうしたルール作りはあくまで労使自治が原則である。ただし、労使のパワーバランスが崩れた今、完全に労使に任せていては新たな枠組みは作れない。そこで、政府が以下の3つの方策を誘導することで、持続的な賃上げを可能にするための労使協調の「場づくり」を行うことが重要になる。

第1は、**雇用戦略対話の機能強化とそこにおける政労使合意**である。鳩山内閣時に設置された「雇用戦略対話」の機能を強化し、①平均年1～2%を目途とする基本給ファンドの引き上げ、②平均1～2%を目途とする生産性向上に向けた事業改革、③必要な労働移動実現のための支援体制の構築、の3つを柱とする政労使合意を得る。

第2は、上記の政労使合意実現のための環境整備としての、**事業構造転換・労働者スキル転換の支援体制の強化**である。事業構造転換に必要な合併・買収、事業譲渡のためには、独禁政策の柔軟運用と税制優遇などが求められる。さらに、事業再編の最大の障害になるのが労働移動である。この円滑化に向けて、雇用保険事業に新たに「労働移動円滑化事業」を加え、保険料を企業から徴収し、人員余剰産業から人員不足産業への労働移動を進めるためのジョブマッチング・職業訓練・生活安定資金の交付を行うことにする。具体的には企業が事業再編のために必要となる再就職支援サービスに一定の補助が行われるようにするほか、事業再編のための事業譲渡についての税制上の優遇や、企業を変わる労働者の賃金が多く減る場合、一定期間の賃金補助を行ってもよいだろう。

第3は、**主要産業ごとに労使代表をメンバーとする「産業別分配戦略委員会」の設置**である。パターンセッター方式に代わる賃金底上げの仕組みとして、この委員会が産業別に生産性向上率と基本給ファンドの引き上げ率を、全体と調整しながらマクロの賃上げ率が1～2%となるよう決めるようにする。同時に、事業再編・労働移動の必要性を個別労使に勧告できるものとする。客観的合理性を持たせるため、第三者機関が産業別生産性や労働分配率など客観指標を整備・公表するとともに、それに基づく賃上げの目安を提示することも検討すべきであろう。

以 上

◆『日本総研 政策観測』は、政策 이슈 に 研究員独自の視点で切り込むレポートです。本資料に関するご照会は、下記あてお願いいたします。

調査部 山田 久 (Tel : 03-6833-0930)