寄稿

賃金引上げの社会的波及をどう実現していくか

樋口　美雄
（慶應義塾大学商学部教授）

Q.本日は政府・労働界・経済界の3者で構成されている「経済の好循環に向けた政労使会議」に参加しておられます樋口先生から、政労使会議の意義や今年の春闘の課題などをうかがいます。まず、政労使会議の位置づけをご説明頂けますか。

（樋口）賃上げというのは個別労使で決めるべき事柄であると整理されてきました。ですから政府が出てきたのは、第1次石油危機後の1975年春闘でインフレ抑制のために賃金引上げを抑制すべきだという時だけ、例外的に1回だけです。にもかかわらず、今回、政労使会議で賃金引上げをしていこうというのは、好調な企業収益を賃上げに回していかないと消費が低迷してしまう、デフレを脱却して経済好循環を実現していくためには賃上げが必要だという問題意識があります。どうして個別労使に任せられないかというと、かつてあった生産性3原則、つまり、生産性の上昇が賃金上昇にフィードバックするというメカニズムが失われてしまった。さらには春闘も変質してしまった。労使交渉があまりに個別化した結果、一斉に決めることで好調な企業の結果が他の企業に影響していくという波及効果が弱まってしまった。どうしても個別企業の価格競争力の維持や雇用の確保という観点が優先してしまうという状況になってしまった。個別労使、それぞれのミクロの合理性の追求がマクロの経済の好循環とかい離してしまっているとの認識がその背景にあります。

Q.今回2回目の政労使会議は、前回1回目のレビューから始まったわけですが、1回目の成果をどう評価されますか。

（樋口）2014春闘では月例賃金が若干なりとも上昇し、夏季の賞与も上昇し、政労使会議をやった意義があったと思います。ただ、企業収益の好調さから見て上昇幅が十分であったかどうかは議論のあるところです。また、経営側の人件費の恒常的な引上げに対する慎重なスタンスもあって、基本給の増加というよりは一時金の増加という形になりました。

Q.消費税率引上げによる物価上昇があるので、実質賃金の伸びは前年比でマイナスです。もう少し高い要求をしてはどうかという気もしましたが。

（樋口）そういうことを以前、連合幹部にあるセミナーで申し上げたこともあります。不確定なことを織り込むのが難しいのはわかりますが、消費税率引上げのようにいつからどの程度物価が上昇するということがほぼ確定的にわかることについては、予め織り込んで賃上げ要求をする方がよいと思っています。後追い的にやると、昨年分の補てんを今年行うような形になりますが、これは長期雇用を前提とした話です。非正規労働者については取り返せないことも生じますから、非正規労働者に与える影響が大きくなるおそれがあります。

Q.後追い的な賃金引上げだと、外的なショックに対する調整プロセスが長引くのであまり望ましくないと思いますが、他方で、昨年どうだったかという確定した事実に賃上げの根拠を求めるというのが、長年の知恵だという意見もあります。

（樋口）後追い的な対応では1年間も前年比マイナスが続いてしまいますし、その間に実質賃金が下がって、消費が冷え込んでしまうという事態も生じかねない。足元で景気が悪くなってしまえば、後で取り返そうと思っても、それができない可能性だってあります。生産性3原則の流れ、生産性引上げから企業収益の増加、そして賃金引上げがマクロ的視点から見ても時間をおかずに実行されていく必要があります。そしてまたはたして企業収益の向上が本当にきちんと賃上げまでつながっているのか、常に点検していく必要があります。このように過去のイナーシャ（慣性）が強く働く方式は、右肩上がりの経済ではタイミングが一年ずれるだけでトレンドが変わらなければうまくいきますが、大きな変化が生じて

いる経済では、本当に最後の賃上げまで担保されている仕組みになっているのか、よく検討する必要があると思います。

Q.昨年の消費税率引上げの影響については、実質賃金がマイナス2～3％と大きく減少した影響が大きい気がします。1997年の消費税引上げの時は、実質賃金の減少はゼロ％台の小さなものでした。今回の教訓としては、次回の消費税率引上げの時までに、経済のエンジンを十分温めて名目賃金の伸びを確保しておく必要があるということでしょうか。

（樋口）1997年の消費税率引上げの際には、アジア危機や金融危機など色々なショックがありましたが、今回の引上げについては、一部に懸念材料はあるものの、少なくともいまのところ、前回の時のような大きなマイナスの外的ショックは見当たりません。賃上げの状況は1997年の時は名目賃金がまだ上昇している局面でしたから、今回のデフレが定着してしまった状況とはだいぶ違う。家計調査でみると消費が伸びていないのはもちろん、収入の方も伸び悩んでいる。全体として、景気の低迷の原因として消費が振るわないことがあり、その原因が収入面の弱さにあるのは否定できません。

そこには、大企業と中小企業の利益率の差、製造業と非製造業の利益率の差、東京と地方との景気の違いが効いている。労働者の数では中小の非製造業のウェートが高いので、景気が好転してもここで利益が伸び悩むと、家計収入の弱さに出てしまう。現在は円安が原材料価格の上昇を通じて中小企業の経営を圧迫していますが、今後原油安によってどう好転していくのかを注目しています。

Q.連合の春闘方針では、格差是正などを目指して中小企業の賃上げに特に努力することが盛り込まれています。

（樋口）今回の政労使の合意では、「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。」と書いてあります。この後半部分は、中小企業で賃上げを実現する上で、大きな意義があると思います。人手不足がかなり広まり、追い風となっている状況で、この合意が実現すれば、経営状況を理由にして賃上げが難しいというのは理屈が立たなくなりつつあると思います。

Q.政労使で仕入れ価格の記述が盛り込まれたことは、コストアップを容認する雰囲気作りのために有意義ですね。たとえ一つのメーカーが仕入れ価格を叩かないよ、といっても、他のメーカーがここぞとばかりに安く仕入れさせたのでは元の木阿弥ですから。

（樋口）個別交渉で問題となるのは、それぞれの企業が競争力をどう維持するかです。価格競争力を維持するために、どうしても個別交渉では賃上げに対して抑制圧力が働きます。「春闘」は短期間のうちに多くの企業が一斉に賃金交渉を行うことにより、かつては社会的波及効果がありました。利益の高いリーダー企業が人材の確保や社員のインセンティブ向上を狙って賃上げを決定し、それが人手不足もあって、利益の上がっていない他企業へも波及し、結果的には所得の増加が消費の拡大につながってマクロの好循環をもたらしました。それが近年では、賃金交渉の個別化・分断化が進展しました。個別企業の労使だけで賃金交渉をしようとすると、どうしても他社とのコスト競争が気になり、企業が利益を上げても、賃金引上げによりコストが上がって競争力を失ってしまったのでは自分たちの雇用も危なくなるため、組合も賃上げ要求を躊躇せざるを得なくなります。グローバル化の進展が、それに拍車をかけ、わが国ではミクロとマクロの合理性が大きく乖離するようになりました。日本の賃金は柔軟で、これにより雇用が守られているといわれてきましたが、いまはその裏側ばかりがデフレ下で目立つようになり、ミクロの合理性が優先されて、デフレに歯止めが利かなくなってしまいました。だが、マクロ政策の影響もあり労働市場では、いま人手不足が叫ばれるようになりました。利益の上がっている企業はもちろんのこと、そうでない企業でも人材確保のためには賃金を引き上げることが求められ、波及効果が現れる素地ができています。組合も自社の賃上げだけではなく、企業の枠を越えて連携することで、非正規労働者も含め、波及効果を拡大していくことができるかどうか、注目されているのではないでしょうか。

Q.人手不足だと状況が変わりますね。仕入れ価格を叩くメーカーには製品を納めないで、叩かないところだけに製品を納めるようになりますから。

（樋口）そうですね。公共入札でもそうですが、品質は別にして、安い方が競争に勝つということになれば、おのずから賃金は抑制されざるを得ない。結局は、賃金は下がって雇用条件は改善されず、マクロ的には消費が低迷するといったデフレスパイラルに陥らざるを得なくなります。はたして企業の競争力向上には、価格引下げしかないのか。もっと良い製品を作って付加価値を高めることを目指す必要があるのではないか。

Q.他方で企業収益は好調で、財務省「法人季報」をみると、利益剰余金はずっと増えています。

（樋口）労働分配率は各国とも低下していますが、日本の落ち方が大きい。賃金に回さず収益が上がっても、内部留保に回して将来のリスクに備えるという企業行動になっている点が問題ですね。その結果、経済全体におカネが回らなくなって

いる。ピケティは、アメリカではスーパーマネージャーという形で経営陣の利益になっていることを指摘していますが、日本ではアメリカに比べれば、それでもその傾向はさほど強くはなく、また利益が設備投資に回されているわけでもなく、もっぱら内部留保の増加にとどまっています。

Q.労働分配率の低下の背景として、各国とも労使交渉の分権化・個別化が進んでいるようですけれども。

(樋口) フランスで話を聴く機会があったのですが、以前は一国全体、あるいは地域の職種別の組合と経営者の間で交渉が行われ、賃金が決定され、非組合員も含め、それに準拠するやり方が多く取られてきました。個別労使の交渉ではなかったので、企業の価格競争力向上のために賃金を抑制するといったことを妨げてきたともいえます。これにより雇用面、失業率の上昇で問題がでてきたとの批判はありますが、結果的にこれにより名目賃金は上昇してきたし、少なくとも賃金の下方硬直性は確保されてきたわけです。ところが最近では徐々に個別化が進んで日本の労使交渉に似た動きが出てきており、デフレ的状況になりつつあると感じました。まさに賃金と雇用のバランスが重要だということでしょうか。

Q.企業競争力のための賃金抑制ということでは、極端な例としては、いわゆるブラック企業のようなものが労働者を使い捨てにしていくということも生じています。

(樋口) ブラック企業のようなやり方が通用するのは、労働市場が緩んでいることに加え、情報が行き渡らないことです。つまり、どこの企業がブラックなのかは外部の人にはよくわからない中で、実際に就職してみて、はじめてその企業がブラック企業であることがわかるわけです。すぐに辞めても、次々に新しい人を採用し、入れ替えていけばよいということになると、そうした企業は一向になくならない。景気が良くなり人手不足が生じてくると、新規採用で補充することは難しくなりますし、ましてやSNSなどを使って、社内の実情が発信されたり、政府により各社の就業状況や離職状況などが発表されるようになれば、ブラック企業は自ずから採用できなくなり、問題は改善していくと思います。ただし、やはり賃金が上がって消費が増えないと、景気自体、人手不足の状況自体が長続きしません。

政労使会議の時も、労働側から生産性3原則を思い出せといった議論が出ました。つまり、個別企業の側からすると、生産性を上げる一方で賃金を上げなければ、収益が上がって大変結構なので、掛け声だけでなくどう実現していくかという問題があるわけです。労働市場がタイトでないとうまくいかないし、また波及効果を強めて労働市場全体で賃金を決めるようにしないとうまくいきません。

Q.波及効果を強めていくためにはどうしたらよいでしょうか。連合の春闘方針でも、金額ベースでの賃上げへの言及とか、地域ごとのリビングウェイジの提示とか、色々な工夫があるのですが。

(樋口) 労働組合の横のつながりがますます必要になっていると思います。個別企業の賃金決定を最重要視するので、横睨みが薄れている。春闘が機能するためには、個別企業の労使交渉を一斉にやるというだけでなく、企業間の波及が重要で、その部分が弱くなっていると思います。時には組合の国際的な連携・協調も必要になる。少なくとも景気が改善する局面においては、個別の賃金交渉で波及効果がないというのはマイナス要因として働くと思います。ですから、リーダー企業が高く要求し、それを同一産業の他社や地域の他企業へ、さらには中小企業へという波及効果を働かせていく必要があります。そのためには中小企業と大企業との利益の格差を小さくしないといけない。まして同一地域内というような視点はあまり見られませんでした。今回の取り組みはそういう意味で評価できると思います。

中小企業の活性化のためには、特に非製造業における付加価値生産性の向上が重要だと思います。労働力人口が減少する中で、本来、付加価値生産性が低く、経営が難しい企業は、市場から退出したほうがよいなどと言われますが、労働市場が流動化しておらず、転職コストが高い社会では、労働者にとって企業撤退は難しい問題となります。企業別組合の下ではなおさらです。労働力人口が減少する社会においては、それだけ労働資源の有効活用が重要になり、マクロ的には新陳代謝が重要だとしても、自分の会社を潰していいですという組合はどこにもありませんから、賃金要求は内輪で控えめに、という結果になります。

Q.賃金が上がると深夜営業ができないところが当然ですが出てきます。賃金が安いとか、またはゼロ金利のような状況では、あまり意味のない無駄な経済活動が行われてしまいますね。こうした状況を現在少しずつ巻き戻しているわけですが、夜は休んで昼にしっかり働いた上できちんと価格付けをし、高い賃金をもらうようにもっていきたいですね。

(樋口) コストダウンだけでは、皆疲弊して生き残ったものの全く先の展望がないということになってしまいかねません。「好循環につなげる」というのは、単に賃上げをするということではなく、企業がしっかり価格付けをしていく、市場ニーズに合った新しいものを作ったり、あるいは新しい市場ニーズを作り出すことによって、付加価値を高めるところまで含んでいると思います。

Q.個別の工場閉鎖の事例調査からわかったことですが、工場閉鎖をしても結局失業は生じないで、変化は職場が中小企業に移ったことに伴い

給料が半分になったことでした。これまでの上乗せ分の源泉は、結局のところ、そのメーカーが世界に冠たる製品を売って生じたもうけ（レント）の分け前ですから、価格付けは重要ですね。

（樋口） ある先生の三井三池炭鉱閉山の事例研究によれば[1]、短期間でかつあまり賃金が低下しないで再就職できた人というのは、かつての上司がまず就職して、その人の助言をもとに再就職者を斡旋採用したというルートを通じたものでした。部下の働き方は上司の長期間の観察と評価で担保され、またその上司自身が自らの評判を維持しようというメカニズムもあるので、普段からまじめにやっている人がスムースに再就職できた。市場の「見えざる手」ではなく、上司・部下の「見える手」が働いたわけです。

私としては組合が横の連携を深めてこういう「見える手」を働かせる余地があるのではないかと思います。労働者が連帯して力を発揮するといっても、個別企業の下では限界があります。個別企業の下の活動というのは、企業間競争によって、見方によってはある組合が自分の会社の経営者と一体となって、別の組合と競争している形になっています。

Q. 組合の方からは同一労働同一賃金が理想だとよくうかがいます。

（樋口） 組合員でない非正規労働者も含め、同一労働同一賃金の考えは必要だと思います。組合員でなかろうと、あるいは正社員でなくても、賃金が低ければ、企業は人件費抑制のために、そういう人を増やそうとします。その結果、正社員が減らされてしまう。現にそれが日本全体の給与総額を下げてきた面が強かったと思います。非正規労働者の賃金引上げは、組合にとっても自分たちの雇用を守るためにも不可欠であり、他人事ではないといった面が強いわけです。ただ、同一労働同一賃金の話で気になるのは、通常、それは「同一企業内」に限られた話で、同じ企業に勤めながら同じ仕事なら同じ賃金という話にとどまってしまい、企業を超えた話がなかなか出てこない。賃金相場をどう作るかという問題にも考えていかなければならないと思います。

Q. 賃金交渉が分権的に行われることと外部労働市場が未整備であることから、どうしても企業間の価格競争が意識され、雇用優先で賃金が上がらない状況だというのが先生のお考えだと思いますが、その是正策として、外部労働市場の機能を補完するために組合の横の連携を強めようということですね。

（樋口） そういうことです。その横の連携の中に、人の企業間の移動も含めて考えているわけです。個別の対応では、どうしても競争原理が働いてしまうので、そこを繋ぐものとしての産別であり、地域別という位置づけがあるわけです。

景気が悪く、雇用優先になってしまうと、賃金だけでなく、たとえばサービス残業だって生じます。最近では減ってきていると思いますが、個々の労働者は残業時間をすべて申請したら、自分の評価に影響が出ると思って躊躇し、組合もまずいと思いながらも、それを見逃してしまうことがあるのかもしれませんね。現場のことを一番よく知っているのは組合ですから、労働基準監督署では対応に限界があります。どうしてサービス残業を組合がなくせないのか。暗黙の裡に、これをすべて訴えたら企業の評判も悪くなるし、競争力を失ってしまうのではないかと懸念する向きがあったことも事実ではないでしょうか。企業があっての自分たちの雇用。結果的に一企業内での雇用を最優先していくと、こうした対応になってしまいがちです。

Q. ワーク・ライフ・バランスや休み方改革も政労使の合意文書に盛り込まれていますね。先生から見たポイントは何でしょうか。

（樋口） 現状の働き方は、日々の消耗戦的なところがあって、健康を害する者が出たり、そこまでいかなくても新しいものに挑戦する意欲を喪失したりする人を多く見かけ、企業にとっても問題が多いのではないかと思います。まずは長時間労働を見直す、そして無駄な強制をしていないかを見直す必要があるのではないでしょうか。政労使会議の合意事項では入っていないのですが、まち・ひと・しごと創生会議の方で私が強調したことがあります。それは、ワーク・ライフ・バランスとして長時間労働を是正するとともに、転勤制度も見直していく必要があるということです。夫婦で子供を育てようとしても、2、3年で転勤というと単身赴任になってしまう。外国でも転勤はあるが、ごく少数です。日本では辞令1本で世界を飛び回っていて、よほど給与が高くないとどうかと思いますし、こんなに頻繁に転勤があると、本当に企業にとってもプラスなのか疑問に感じます。専門性のある人材が育たないし、これも雇用保障のためには仕方ないといってなされていることだと思います。

ワーク・ライフ・バランスの推進などについても、個別企業だけではなく、組合間の連携が必要な場合も多い。ある企業が早朝も深夜も、そして休みの日も営業やるとなると、うちもやろうという企業が出てくるし、一社だけでやった場合、そのしわ寄せが下請け企業や納品企業、取引企業や顧客などに出てくる場合が多い。まさに連携協力してこうした問題にも対応していかなければならないと思います。

Q. 本日はどうも有難うございました。

（聞き手　連合総研主任研究員　河越正明）

1　児玉俊洋（2005）「三井三池炭鉱閉山に見る労働者の転職可能性：大規模再就職を成功させた要因は何か」樋口・児玉・阿部編著『労働市場設計の経済分析：マッチング機能の強化に向けて』東洋経済新報社