

賃上げの更なる広がりに向けて

連合総研主任研究員
鈴木 智之

「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」のは働き手の6%台—連合総研が本年4月に実施した第47回勤労者短観(首都圏・関西圏)の調査結果(以下、「勤労者短観」という)である。厚生労働省の毎月勤労統計調査でも実質賃金は24カ月連続のマイナスとなっており、賃金の上昇が物価の高騰に追いついていない状況が勤労者短観においても顕著に現れたと言える。

もっとも勤労者短観の調査時期は4月1日~8日なので、調査時点では今年の春闘の結果が実際の賃金にまだ反映されておらず、春闘による賃上げをまだ十分実感できていないとの見方もある¹。今年の春闘における賃上げ率は平均で5.17%(連合第5回回答集計結果)と、33年ぶりとなる5%超えの水準となった。しかし、「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」回答割合が今後高まる保証はない。まず、(連合が目標としていた)5%以上の賃上げがすべての労働者に実施されるとは限らないからだ。帝国データバンクが本年4月に実施した調査では、有効回答1,050社のうち3社に2社が賃上げ率は5%に届かないと回答している²。特に中小企業においては、そもそも賃上げがされない企業も相当数ある見込みである。日本商工会議所等が本年1月に中小企業 6,013社を対象に実施した調査によると、2024年度に賃上げを実施予定と回答した割合は61.3%にとどまった³。

また、賃上げの一方で、物価の上昇も今後続くことがあり得る。為替レートは4月29日に1ドル160円台に一時達するなど、近年では円安の水準にある。わが国は食料自給率が国際的に低い水準であることもあり、円安による輸入品価格の高騰の影響を受けて、食料品の値上げが今後も続く可能性がある。また、エネルギー価格については中東情勢の緊迫によって高騰する懸念があるほか、電気・ガス料金の負担軽減策が5月分で終了することや、5月検針分の電気料金から再生可能エネルギーの普及のために上乘せする賦課金が引き上げられることが影響する可能性もある。

生活者が日常的に購入する食料品やエネルギーの価格が高騰すれば、生活実感としての物価高は改善されず、「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」回答割合の増加は大きくは見込めないであろう。

勤労者短観で浮き彫りになったのは、働き手の生活が物価高によって厳しさを増している実態だ。「1年前に比べて世帯の暮らし向きは悪くなった」との回答は約4割に上り、約7割は「世帯で何らかの費目で支出を切り詰めている」と回答している。経済格差の拡大も懸念される。1年前と比較して蓄え(預金や有価証券等)が「増えた」とした回答は世帯年収が高いほど割合が高い(年収1,200万円以上では43.3%に対し、年収400万円未満では14.0%)一方、「減った」もしくは「1年前も現在も蓄えはない」との回答は年収が低いほど割合が高い(年収1,200万円以上では14.4%に対し、年収400万円未満では44.8%)。この調査結果は、高収入層は物価高を上回る賃金の上昇や株高の恩恵を受けた金融資産の増加などによって蓄えが増えている一方、低収入層は物価高で貯蓄や投資に回す金銭的余裕がないという実態が浮き彫りになったと言える。また、過去1年間の世帯収支が赤字の割合は、男性よりも女性、正社員よりも非正社員の方が高く、男女・雇用形態による経済格差の拡大も懸念される。

こうした家計の厳しい状況を反映して、消費支出も落ち込んでいる。総務省「家計調査」によると、2人以上の世帯における2023年度月平均の消費支出(実質)は前年度比3.2%減少となった。項目別では食料や住居など10項目すべてで前年度を下回った。より多くの働き手において物価の高騰を上回る賃上げが実現されなければ、個人消費の回復も望めず、日本経済の持続的な成長にもつながらない。

本号では、賃上げの更なる広がりを実現するために検討すべき諸課題について取り上げる。

1 賃上げに何が必要か

寄稿①は、今後どのような賃上げが必要かについての考察である。まず何を「賃上げ」と呼ぶべきかの再考が必要ではないかとの問題提起がなされている。ベースアップ(ベア)はスキーム自体がインフレ分を補って物価上昇に見合う賃金水準を維持するためのものである一方、定期昇給(定昇)は1950年代にベアを回避して賃上げを抑える目的で日経連によって提唱されたという経緯を紹介した上で、定昇が依拠している、年齢とともに賃金が右上がりにより上昇するという年功型賃金の見直しが進む現在、春闘が定昇にどのように向き合うかが改めて問われているとの指摘がなされている。

また、春闘を通じた賃上げの結果について、大企業と中小企業、正社員とパート間での格差に着目している。企業規模間の賃金の「支払能力」の差は日本の産業構造に起因するとしている。つまり、大企業を頂点とするサプライチェーンに統合された中小企業は、大企業の競争力に奉仕すべく低い価格での納品を強いられてきたがために、利益率の低い構造となっているとして、発注する大企業側の責任で取引価格の適正化を行うことが必要との指摘がされている。

この点については、連合は今年の春闘方針において、労働組合の立場からもサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組むとしているところであり、政府も労務費を価格に転嫁するための指針を策定し、指針を十分に守らない企業名を公表するなど、取引価格適正化に向けた取組を進めている。しかし、財務省が4月5日時点で全国の1,125社を対象に行ったヒアリング調査によると、「人件費を取引価格に上乗せできているか」という質問に対して「(十分または全く)できていない」と回答した大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%といずれも半数前後に上っている⁴。4月下旬に実施された、中小企業と新藤経済財政政策担当大臣との懇談においては、「大企業のトップには価格転嫁に理解があっても、現場の担当者に価格転嫁の重要性が浸透していない。」との指摘もなされていた⁵。今後いかに取引先の理解を得て、賃上げの原資を確保していくかが課題となっている。

寄稿①では、企業が賃上げに責任を負うべき労働者の範囲を見直すことも考えられると提言されている。企業が労働供給を正社員によるものから非正規社員や間接雇用の労働者によるものへと多様化してきた慣行が、日本の労働市場における雇用形態間の深刻な処遇格差をもたらした一因であるとし、大企

業が正社員に賃上げを行っても、アウトソーシングや下請を通じて構造的に賃金が圧迫されているなら、社会全体で見れば格差は拡大し、マクロな水準での賃上げは実現しないとの指摘だ。

この点については、連合も今年の春闘方針において、雇用形態間格差の是正を掲げ、労使が協定を結ぶ企業内最低賃金で時給1,200円以上を求めるほか、働きの価値に見合った水準に引き上げるとして、パートやアルバイトで働く人に対してもフルタイムで働く人の昇給ルールと同等の制度を導入することなどを求めている。働き手の約4割を非正規労働者が占める現状を鑑みれば、社会全体のマクロな水準での賃上げを実現するには、雇用形態間の格差を是正していくことが欠かせないであろう。

2 労使関係と賃金

今年の春闘では、労働組合側の賃上げの要求水準に経営側が満額回答することが目立ち、要求水準を超える金額での回答が行われた事例も見られた。こうした情勢を受け、「近年の春闘では経営側主導が強まり、以前に比べて賃上げにおける労組の存在意義が低下している」との指摘を紹介する報道も見られる⁶。

労使間の交渉力の変化が賃金停滞にどのように影響するかを取り上げた寄稿②では、労働組合と賃金の関係について、労働組合の賃金プレミアム(労働組合員の方が非組合員より賃金が高いこと)が多くの実証実験で報告されていると紹介されている。米国財務省が2023年に公表した報告書“Labor Unions and the Middle Class”では「労働組合員の賃金は非組合員より10~15%高い」ことが確認されている⁷。米国では、昨年、自動車大手3社と全米自動車労組UAWが賃金を4年半で25%上げることで合意したことも記憶に新しい。

日本でも、労働組合の賃金プレミアムが確認されている研究は多い。例えば、2000~2003年の日本のデータをもとに、「労組に加入する人は加入しない人よりも賃金が17%高い」との研究がある⁸。同研究は、不況期で労組の合意なしに賃金が下げられないことの影響が反映されていた可能性があり、現在の経済状況でも同様に当てはまるとすることには疑問もあるが、厚生労働省「令和5年版労働経済の分析」では、企業収益が改善しはじめた2013~2022年のデータをもとに「企業規模にかかわらず、労働組合がある企業の方が賃金の改定率は高い傾向にある」ことが示された⁹。また、2013、2016年度のデータをもとに「労働組合の存在は、中小企業における賃金上昇率を13~15%

程度高める効果がある」と指摘する研究もある¹⁰。

このように労働組合の賃金プレミアムを示す実証研究は国内外で多く存在するが、寄稿②では、欠落変数バイアス、つまり賃金が高いような属性を持つ人が組合員であるため、組合の賃金プレミアムが観察されるという指摘も紹介されており、これに対しては決定的な対処法はなく、決着はついていないとの見解が示されている。なお、寄稿①においても、組合の賃金プレミアムを要因分解すると、そのほとんどは企業規模と個人の属性に帰着するとの研究が紹介されている。

いずれにせよ、労働組合の存在が賃上げの成果に結びついていることを裏付ける研究が存在するのは事実である。労働組合の活動により賃金が上がると、競合企業も賃金を上げないと人が確保できないことになり、経済全体の賃金も上がっていくという波及効果も生まれる。「一般に、中小企業は労働組合の組織率が低い」ことを指摘した上で「地方や中小企業まで賃上げの流れを波及させることは重要な課題」とする見方は政府にもある¹¹。しかし、連合総研が2022年10月に実施した第44回勤労者短観(首都圏・関西圏)では、「労働組合の活動が社会全体に与える影響」についての質問に対して「何も影響を与えない」との回答が約34.6%にも上っていた。労組が賃上げの効果について強調することは、労組の存在意義についての認識を広めることになり、組織率の向上にもつながるのではないか。

寄稿②では、労働市場集中、引き抜き防止協定、競業避止義務のそれぞれと賃金との関係についての研究も紹介されている。労働者の交渉力は景気変動の影響を受ける(労働需要の逼迫度合いが変化する)可能性があるため、賃金を持続的に上昇させるためには、労働者の交渉力を高める視点以上に、企業による労働者への人的資本投資を増やすようなインセンティブ設計という視点が欠かせないとの指摘がされている。

3 男女賃金格差の是正

経済全体の賃金の底上げのためには、男女賃金格差の是正も欠かせない。日本では、2022年7月から従業員数301人以上の企業に対して、男女賃金格差の開示が義務付けられるなど、格差是正に向けた取組は進みつつある。しかし、メルカリが昨年9月に公表したレポート¹²では、男女賃金格差のうち、説明できない格差が7%分あり、この差は入社時の年収の男女差に起因(入社時の報酬は前職の給与を考慮して設定)していたとされ、格差の問題の根深さがうかがえる。

寄稿③では、このメルカリの試みも含め、男女賃金格差についての最新の研究成果が紹介されている。賃金格差をもたらす要因の一つと考えられている、理系分野を専攻する女性の少なさが生じている理由の研究、女性は競争や交渉を好まないといった思い込みについての研究などが紹介されている。2023年にノーベル経済学賞を受賞したゴールドフィン氏によると、柔軟な働き方を選ぶかどうか、男女賃金格差の大きな要因だという。日本の労働市場では、(米国とは違って)高所得職種に限らずほぼすべての職種において柔軟な働き方ができておらず、柔軟な働き方が広がれば男女賃金格差は縮まるだろうと指摘されている。実証研究の成果から示唆されることは、規範や思い込みが男女賃金格差に与える影響の大きさであると述べられている。格差の状況の公表が義務化されたことを契機として、規範や思い込みによるものとは説明できないような格差の解消、柔軟な働き方を広げることで格差を縮めていくことが有効であろう。

4 「年収の壁」による就業調整の解消

いわゆる「年収の壁」による就業調整の存在も、経済全体の賃金の底上げのために考えなくてはならない。寄稿④では、就業調整によって雇用主が賃上げをためらった場合の影響について論じられている。職階によって時給を一律に定めているのであれば、同じ職階の労働者の時給も抑制され、その結果、同じ地域の他の事業所で働くパートタイム労働者にも影響する。既婚女性のパートタイマーが多い職種の賃金が相対的に抑制されるので、正規・非正規の賃金格差や男女間賃金格差を拡大する作用を持つことが、理論上予測できるという。

最低賃金の引き上げや人手不足の影響でパートタイム労働者の時給は大きく上昇しているにもかかわらず、いまだに多くの就業調整が行われているのが実情である。連合総研が2023年4月に実施した第45回勤労者短観(首都圏・関西圏)では、女性の約3分の1(33.2%)が就業調整をしているとの回答結果であった。寄稿④では、どの程度の就業調整が行われているのか、16の市町村の住民基本台帳と住民税の課税記録を基に匿名化したデータを用いた、既婚女性の就業調整についての分析を紹介している。130万円を超えた場合の負担額の方が大きいにもかかわらず、年収を96~103万円を超えないよう調整している人の方が130万円に調整している人よりも多いという。これは制度の理解が不十分でとりあえず税制上の扶

養の範囲である103万円に合わせているケースもかなりあると推測されている。なお、連合総研の第45回勤労者短観では、就業調整をしている人の4割以上が年金額への影響を知らないと回答していた¹³。税制や社会保障制度についての正確な理解が広まることで就業調整はある程度解消する可能性もあり、制度の理解促進活動が重要と言えるのではないかと。

政府は昨年「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定し、キャリアアップ助成金などの対応策をまとめた。しかし、これらは当座の策であり、就業調整を解消するための改革案を真摯に議論する必要があるであろう。寄稿④では、「年収の壁」による就業調整を根本的に解消するには、被用者保険加入者の扶養家族の国民年金保険料や国民健康保険料が免除される現行の制度を抜本的に変えなければならないとの主張もなされている。また、第1号被保険者との公平性の問題から、長期的には第3号被保険者制度は廃止を目指すべきとの意見も示されている。この点に関しては、共働きやシングルマザーなど世帯の姿が多様化する中で、保険料を自ら負担せずに年金を受給できる被扶養配偶者だけ優遇されるのは、ライフスタイルの選択に中立的な制度とは言えない、との指摘をする報道も見られる¹⁴。

働き続ける女性が増え、共働き世帯は専業主婦(夫)世帯の2倍を超えるなど、働き方やライフスタイルは多様化している。少子高齢化の進行によって、労働力人口の減少は今後一層深刻になることも見込まれる。昭和の性別役割分業を前提とした税制や社会保障制度は社会の変化に対応できておらず、社会を維持する労働者を確保するためにも、働き方やライフスタイルに中立的な制度への見直しが必要ではないかと。

今年の春闘における賃上げ率は5%超えの水準となった。政労使の間で賃上げ継続の必要性を共有し、33年ぶりとなる高い水準の賃上げ率を達成したことは評価すべきである。しかし、物価を上回る賃上げを享受できているのは働き手の一部にすぎず、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差の是正を進め、全ての働き手にとって働きの価値に見合った賃金を実現することが重要である。また、社会の変化にあわせて、税制や社会保障制度を働き方やライフスタイルに中立的なものに見直すことも必要である。そのために労働組合の果たす役割は大きい。

【参考文献】

1 日本経済新聞「物価高を超える賃金上昇 実感は働き手の6.6% 連合総研調べ」(2024年5月9日)

- 2 帝国データバンク「<緊急調査>2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」(2024年4月18日)
- 3 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」(2024年2月14日)
- 4 財務省「地域企業における賃上げ等の動向について(特別調査)」(2024年4月22日)
- 5 令和6年第5回経済財政諮問会議「賃金と物価の好循環に向けた懇談(新藤議員提出資料)」(2024年5月10日)
- 6 読売新聞「春闘 問われる労組のあり方 相次ぐ「要求超え」回答」(2024年4月10日)
- 7 中村天江「米バイデン政権『労働組合と中間層』-報告書のメッセージと日本への示唆-」(連合総研レポートDIO 2023年10月号 No.391)
- 8 川口大司・原ひろみ「日本の労働組合は役に立っているのか? -組合効果の計測-」(JILPT Discussion Paper 2007年3月)
- 9 厚生労働省「令和5年版労働経済の分析-持続的な賃上げに向けて-」(2023年9月)
- 10 松浦司「日本の中小企業における労働組合が雇用条件に与える影響」(IERCU Discussion Paper No.289) (2017年12月)
- 11 令和6年第5回経済財政諮問会議「金融政策、物価等に関する集中審議 参考資料(内閣府)」(2024年5月10日)
- 12 株式会社メルカリ「FY2023.6 Impact Report」(2023年9月)
- 13 平川則男・伊藤彰久「勤労者短観からみた就業調整と第3号被保険者の動向について(上)」(連合総研レポートDIO 2023年8月号 No.389)
- 14 日本経済新聞社説「聖域なき年金改革で持続性高めよ」(2024年5月7日)