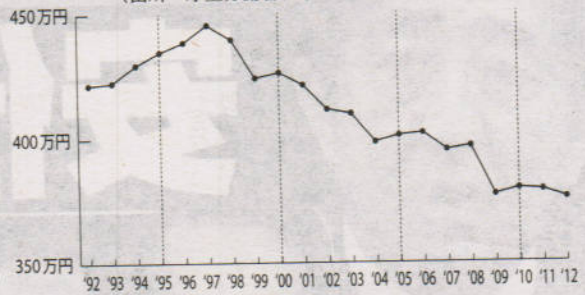


20年間の賃金の推移

(出所・厚生労働省、第一生命経済研究所)



主絶対主義』がはびこった。『会社は誰のものか』という言葉が流行しましたね。あの言葉のもとに、企業は株主への配当性向を強め、一方で雇用者を痛めつけてきたんです。昔とは違い、メインバンクが必ず助けてくれる時代ではありません。経営者たちも賃上げよりは、バッファを持っておきたいと考えるのでしよう」

前出の永濱氏もこう言う。「日本の経営者は、雇用者の待遇を良くして人材を引き留めるよりも、キャッシ

ユを持ってM&A(企業の買収・合併)などを行う方が有効だと考えるようになったのです」

賃金減少の一因として、労働組合の力が弱くなったと指摘する向きもある。

全国労働組合総連合(全労連)の小田川義和事務局長が苦渋の表情を浮かべる。「経済成長がないと所得は上がらないという考え方に落とし穴があったと思います。ニワトリと卵の関係ですが、『成長しないから賃金が上がらない』のか『賃金が上がらないから経済成長しない』のか。この点において、我々と企業は大きく意見が異なりました。

GDP(国内総生産)に対する賃金比率は九〇年代までは六〇%台だったのですが、現在は約五二%にまで落ちました。企業は内部留保を貯めこみ、それは設備投資をするためだと言いますが、実際は有価証券などの手元流動性が増加しているのです。企業が抱えた内部留保を、地域経済や下請け会社に循環させる必要があると感じています。

もちろん我々自身も反省すべき点がある。不況下で組合が、大幅賃上げから雇用維持へとスローガンを転換したこと。結果として賃上げが実現しにくくなった。そして〇四年の労働者派遣法改正を機に、非正規社員が増加しました。非正規の労働組織はほとんどなく、逆に労働組合の組織率は七〇年代に三〇%あったのが足元では一七・九%まで落ち込んでしまった。非正規社員の待遇をどう改善

トヨタの労働分配率の変化

〇二年の交渉姿勢は「賃金カーブ維持+アルファ」である。その後も、「ベア」という言葉は労使交渉から消えた。

同研究所の田中加代子氏が語る。

「労使交渉はバブル崩壊以降に変化した。賃上げを巡り対立する交渉から、雇用維持を優先した交渉へシフトした。リーマンショックを経験したことで、労使ともに短期的な業績の回復では、賃上げを判断できない

していくかも、我々にとつての大きな課題です」

財団法人の労務行政研究所がとりまとめた、労使交渉の傾向の推移を見ても、小田川氏の話は裏付けられる。金融危機が起きた九八年は、当時史上最低の賃上げ率となった。その後、〇三年まで六年連続で史上最低を更新。こうした背景の中、労働者側(連合)も〇一年の「純ベア一%以上」を最後に、ベアを訴えなくなったのだ。

という姿勢になりました。

一方で企業が一時金(賞与)で賃上げに対応することとは、(ベアに対して)後ろ向きというだけではないと思います。九〇年代後半から業績連動型賞与が導入されましたが、社員が業績に責任を持つという考え方にものつながり、労働意欲も上がるので、わかりやすい仕組みなのかも知れません」

一方、「適正人件費」という指標から、企業と人件費の関係を解説するのは、

公認会計士の植松亮氏だ。

「適正人件費」とは適正な利潤をもたらす人件費配分であり、一般的には「労働分配率」を使って算出する。

労働分配率は、総人件費を企業が生み出した総付加価値(一般的には粗利)で割って求める。つまり、労働分配率は総付加価値のうち人件費の占める割合であり、この数値が高いと生産性が低いという結論になる。

植松氏は、トヨタ自動車を例としてこう分析する。「リーマンショック前後の期間を分析することで、企



首相自ら経済界トップに賃上げ要請

業の本音が透けて見えません。リーマン前の数年間は、トヨタの売上・付加価値とも順調に推移していましたが、人件費はさほど増加せず、労働分配率は低下しています。逆に役員報酬、配当金は付加価値の増加に比例して大きく上昇している。これは、景気が良くなれば経営者は役員報酬や株主への配当を増加させる一方、人件費は容易には上げないことを示しています。リーマン後は、売上・付加価値とも大きく減少していますが、人件費はさほど減少していないため、労働分配率が大きく上昇しています。労働分配率の上昇は、好景気時であれば喜ばしいケースが多いですが、業績悪化に起因する場合は平均給与等も低下するため、問題が多い。

一度上げるとなかなか下げられないため、経営者にとっては給与水準は上げたくないのが本音でしょう。トヨタの人件費総額は上昇していますが、この要因は主に臨時雇用者を大きく増加させていたことが原因と

考えられ、実際に平均給与はほぼ横ばいで推移しています。トヨタのような超優良企業だからこうした方法が実現可能なのかも知れません。

実際のところ、今後我々の給料は上がるのだろうか。前出の山田氏はこう力説する。

「マクロ的に言うと、目下日本経済において、賃金は『上げるべきか上げないべきか』という議論ではなく『上げなければならぬ』ものだと考えて下さい。韓国は金融危機が起きた九七年の後、社会の大変革を行い企業数を減らしました。そしてV字回復を果たした。日本は雇用を守ること

を大前提としてきたので、事業構造が変わっていない。だから収益が上がらず、従って給料も上がらない。

現在、政府の産業競争力会議などで議論している雇用制度改革によって、企業は労働者をクビにしやすくなるかもしれません。つまり労働コストの調整が容易になります。ただ、それだけでは長期失業者が増え、景気は悪化する。持続的に収益を上げるためには事業構造の変革が必要です。労働力の移動をしやすくすること、そのためのセーフティ・ネット作りです。これは政治の仕事になります」

「アベノミクスは米国の金融緩和と政策をモデルにしています。米国ではリーマンショック後に緩和と政策を發動してから家計所得が増加するまで一年三カ月かかりました。同様の経済回復が起きるとするならば、日本ではまず、残業代が増えてくるはず。そして非正規社員の給料（アルバイト時給）と、正規社員のボーナスが上がる。ベースアップはそこから二、三年はかかるでしょう。気長に待つしかありません」

だが、現在進行中のアベノミクスの現象面では、「円安・株高」傾向が色濃く出ている。裏を返すと、消費者にとっては円高の恩恵が消えるということだ。食糧や原油などの価格が上昇していき、賃金が上がらないままでは、所得の低い人ほど負担は増す。「悪いインフレ」の典型的な姿が現出する恐れがあるのだ。それでは、一体どうすれば賃金は上がるのか。次号以降では、個別企業のケースを取り上げながら考えていきたい。（以下次号）

「悪いインフレ」の恐れも

同志社大学大学院教授の浜矩子氏もこう言う。

「私は従来、賃金と金利が上がるなら、デフレから脱却できないと言ってきた。政府がそこに目を向けたことは評価しています。ただ、総理が経済界に『お願いします』と言ってそ

のまま賃上げにつながるかと言え、疑問があります。経営者側も（ベアではなく）ポナスでなんとか対応しようという雰囲気にはなっていますが、果たして将来的なベアに繋がるのか。経営者側は政府からの賃上げ要請の見返りに、解雇

をしやすいするなど雇用関係規制の弾力化を求めています。それが実現すれば、賃上げ要請に応じた形を取りながら給与総額全体は抑えられる可能性が出てきます。つまり、正規雇用者には一定の給与増の形を取りながら、非正規雇用への依存度を高めるなどして、給与所得全体は増えず、賃上げのアリバイだけが残る恐れもあります」