

停滞する日本の賃金と春闘再活性化の道

すずき
鈴木

ふじかず
不二

●NPO法人 働く文化ネット 理事

はじめに

いま、日本の経済社会は大きな転機に直面している。既存の制度が激変する経済社会環境のなかで深刻な機能不全に陥り、抜本的見直しを迫られている。長い間、日本の賃金形成の重要な制度的基盤をなしてきた春闘も、例外ではない。ここでは、春闘の基本に立ち返りながら、近年の変化の意味を考え、将来に向けてのヒントを探っていきたい。

1. 春闘の基本的特質

日本の労働組合の基礎的組織単位は、ほとんどの場合、企業別組合である。したがって、基礎的組織単位のレベルで見れば、膨大な数の労働組合が存在することになる。労働組合基礎調査によれば、2021年6月現在の労働組合数は23,392（単一労働組合ベース）にも及び、1組合平均組合員数は429人にすぎない。ただし、大規模組合への集積度は高く、組合員総数の70.8%は組合数シェア7%の

1,000人以上規模の大手組合（1,627組合）に属していることにも留意する必要がある。大手組合だけをとれば、1組合平均組合員数は4,388人となる。

しかし、いずれにせよ、孤立分散した企業別組合の活動がバラバラに展開されていたとしたら、社会的影響力の面で限界に直面することは自明の理である。そこで、日本の企業別組合は、産業別、地域別などの連合体、あるいは運動課題別の共闘体制などを通じて、複雑なネットワークを形成し、その弱点の克服に努めてきた。

賃金決定機構としての春闘も、そのような企業別組合のネットワーク形成による運動展開のひとつである。それは、「企業を単位とする分権的賃金交渉を、産業レベルあるいは国民経済レベルで集権的に調整するために、要求内容の基準を定め、交渉と実力行使を一定の時期に集中し、同期化をはかることにより、企業を超えた社会的賃金相場の形成と波及をはかることをめざす、労働組合の産業別統一闘争の一形態」として定義することができよう。

春闘のユニークなところは、企業別組合による分権的交渉を与件としながら、産業別連合体組織という手持ちの駒を活用することによって、企業別交渉の限界を克服する現実的工夫を創案したこ

とである。第1に、戦略的な闘争スケジュール展開による要求・交渉・妥結過程の同期化である。それは、産業・業種ごとの寡占体制的秩序を視野に入れながら、大手組合、中堅組合、中小などのブロック別共闘スケジュールとして、重層的に編成されていた。第2に、交渉の進捗や成果に関する情報を相互に交換しあい、相乗効果による交渉促進をはかるためのネットワークを構築したことである。第3に、賃上げの「世間相場」の形成と波及を通して、企業別賃金決定に社会性を付与することをめざした。

ところで、春闘メカニズムの中核をなす「世間相場」の実態は何かといえば、情報である。春闘における情報の意味は、秋の要求討議から冬の方針決定、春の交渉・妥結、さらには夏の大会での総括へと、ほぼ年間を通じて回っているといても過言ではない春闘サイクルの全体を視野に入れないと見えてこない。この過程で、企業、産業・業種、中央・地方の各レベルで膨大な情報が交換され、それらが相互に参照されながら、最終的な意思決定が行われる。分散孤立した企業別組合は、実は春闘サイクルを通じて、情報ネットワークで連結されていると捉えることができる。そして、この春闘サイクルが、春の会計年度の開始を起点とする経済のサイクルにシンクロナイズしていることも重要であろう。

春闘による賃金決定は、高度に分権化された企業レベルの団体交渉を基盤としながらも、循環的経済変動に即応した伸縮的賃金調整のメカニズムを内包している。1990年代以降、団体交渉が企業レベルに軸足を移す分権化傾向が進む中で、春闘の集権的調整機能は国際的にも注目を集めるにいたった。1994年版の『OECD雇用展望』は、先進工業国の団体交渉機構の国際比較を行ない、企業内賃金決定を中心とする日本の春闘メカニズムは、経済全体の中での賃金をめぐる調整機構とし

て、「非明示的(covert)」なものではあるが、その実効性は高いと評価している。

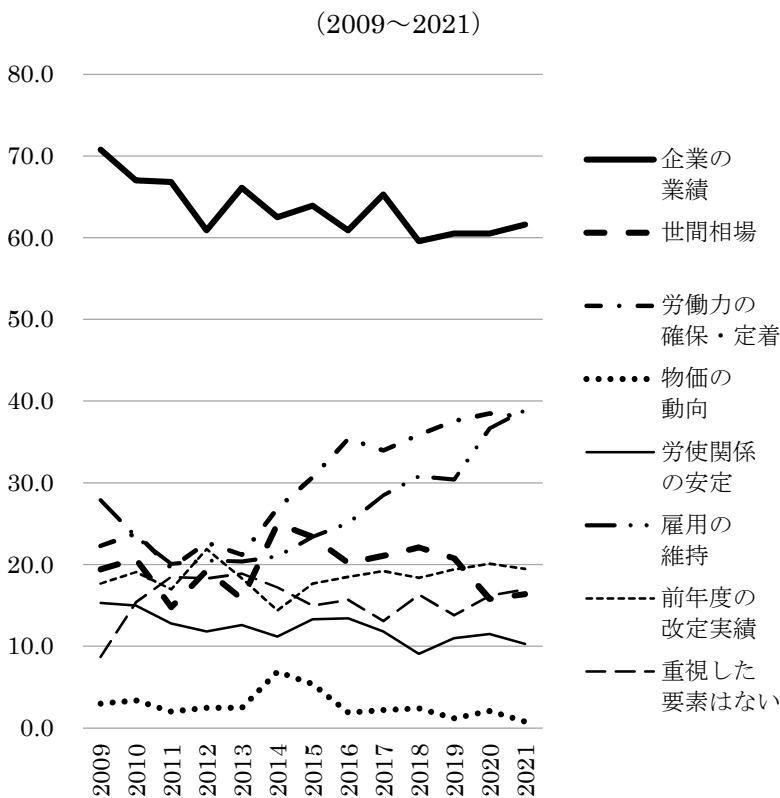
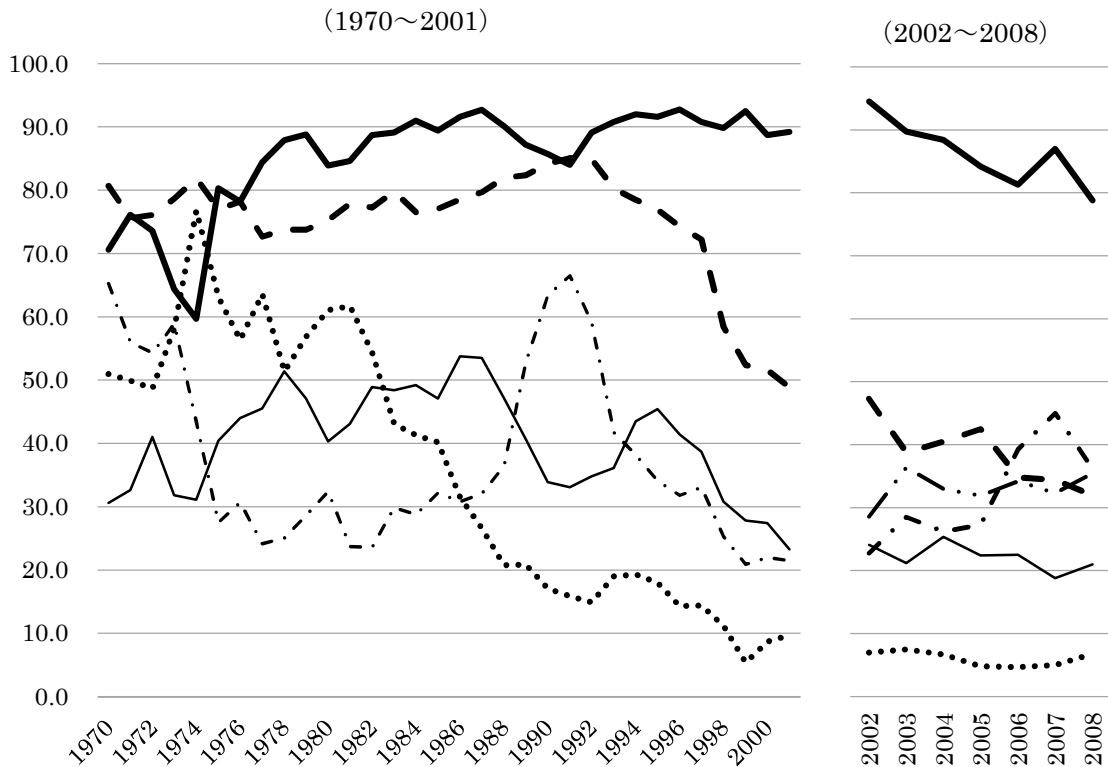
2. 「世間相場」の希薄化と賃上げ波及経路の閉塞状況

しかしながら、春闘に対する国際的な注目が高まってきた90年代は、皮肉なことに、「世間相場」の希薄化と賃上げ波及経路の閉塞が、次第に春闘の機能不全を顕在化させていく時期でもあった。経営者の中には「世間相場」に縛られない「自社型賃金決定」を重視する声が高まり、さらには「個の時代にあって、従来のような集団的賃金決定はなじまない。成果主義にもとづく個人別賃金契約こそが企業の活性化をもたらす」という団体交渉型賃金決定否定論まで出現した。このような議論の流れは、現在まで続いている。

図1は、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、「賃金決定に当たり重視した要素」のうち各要素のウェイトがどのように変化してきたかをみたものである。この設問は、選択肢の中から第1順位から第3順位までを選ばせており、第1順位にあげられた要素の推移を取り上げることが多いが、ここでは各要素を選択した割合をすべて足し上げた複数回答計の数値を用いている。なお、この設問は2002年と2009年に選択肢の変更が行われたので、厳密には時系列的につながらないけれども、おおまかな傾向をみていくこととする。

1970年代半ばを境に、「重視した要素」の首位は「世間相場」から「企業業績」に入れ替わり、それ以降は両者のウェイトの差が次第に開いていった。それでも「世間相場」を選択する企業の割合は、97年までは7割を切ることはなかったが、98年以降は急坂を下るような低下傾向が始まり、2001年には48.9%にまで落ち込んだ。

図1 賃金の改定の決定に当たり重視した要素別企業割合（複数回答計、企業規模計）



(注)

- (1) 調査票では、重視した要素を3つまで複数選択し、そのうち最も重視したものを1つ選ぶ方式で質問している。ここでは、各要素の複数回答計（第1順位～第3順位の累計）の数値を図示している。
- (2) 「賃金の改定の決定に当たり重視した要素」として、2002年に「雇用の維持」、2009年に「親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向」、「前年度の改定実績」、「重視した要素はない」が、それぞれ追加された。
- (3) (1970～2001年)は主要5要素を表示。(2002～2008年)は主要5要素に「雇用の維持」、(2009～2021)の期間では、さらに「前年度の改定実績」、「重視した要素はない」を、それぞれ加えて表示した。

資料出所：厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査報告」各年版

2002年に「雇用の維持」が選択肢に加えられたが、「世間相場」のウェイトは、おおむねそれ以前の趨勢の延長線をたどって低下していく。2006年には「労働力の確保・定着」(39.6%)が「世間相場」(34.8%)を抜いて、「企業業績」(81.3%)に次いで重視される要素となった。

その後2009年に行われた選択肢の変更はかなり大きなもので、「親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向」、「前年度の改定実績」、「重視した要素はない」の3つの選択肢が新たに加えられた。さまざまな賃金決定要素の中での「世間相場」のウェイトは2割前後と、かつてとは様変わりし、選択肢が増えても6~7割のウェイトで首位を走り続ける「企業業績」には対抗しようもない状況にまで後退した。2010年代後半以降には、「企業業績」に次ぐ要素として浮上してきたのは、「労働力の確保・定着」と「雇用の維持」であり、2021年には両者とも4割前後のウェイトを占めるまでになっている。このような変化は、近年の賃上げが社会的拘束を離れて、もっぱらミクロの会社の事情のもとに決定される傾向を強めていることの反映とみることできる。

3. デフレ経済と賃金の長期停滞と「価格据え置き慣行」

日本の賃金は1997年にピークを迎えて以降、長期低落の坂道を転げ落ちている。「賃金構造基本統計」のデータにより、1985~2001年のフルタイム労働者の年間賃金の動向を分析した実証研究によれば、名目賃金の下落は、バブル崩壊後の1992~1997年にはみられなかったが、1998年以降にははっきりと認められるようになった(黒田祥子・山本勲(2006)『デフレ下の賃金変動—名目賃金

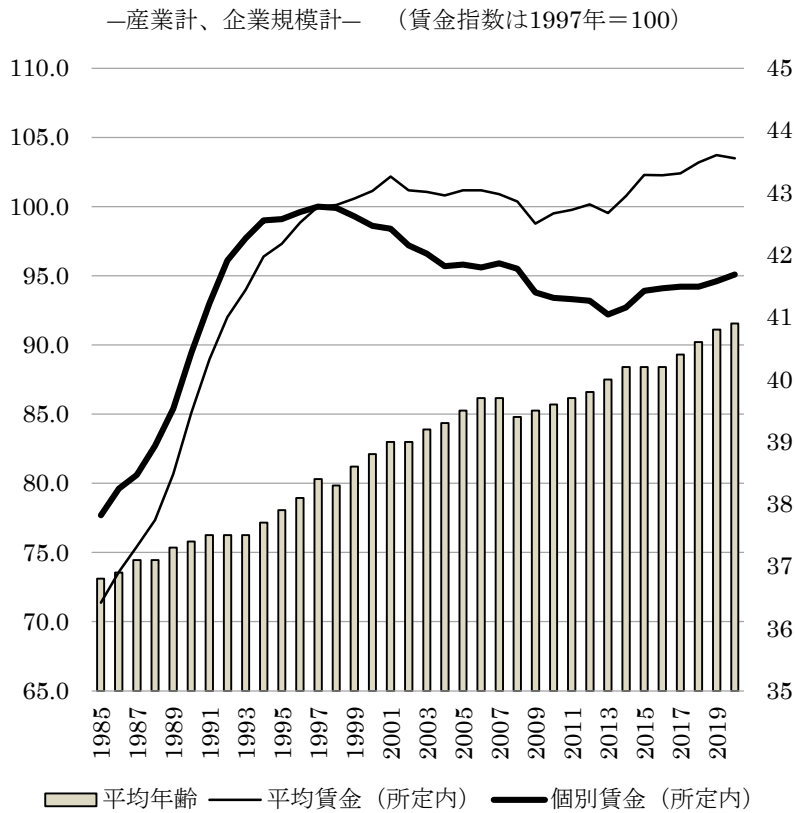
の下方硬直性と金融政策』、東京大学出版会)。

『連合・賃金レポート2021』も、「賃金構造基本統計」のデータを用いて、日本の個別賃金水準が1997年のピークを境に、1998年からは長期停滞傾向が続いていることを明らかにしている(図2)。個別賃金水準の下落傾向は2013年で底を打ち、2014年以降は微弱ながら反転上昇に転ずるといふ注目すべき動きがみられるものの、2020年の個別賃金水準は97年ピーク時を4.9%下回るレベルにある。

4半世紀近くもの長期にわたって賃金水準が停滞し続ける事態は、過去にも例がない。国際的にみても異例のことである。いま進行中の「賃下げの時代」の大きな特徴は、不況期に落ち込んだ賃金が好況期になっても回復することなく、一貫して下がり続けたことにある。一度下がった賃金は、そのまま下方に張り付いてしまい、景気回復の際にも浮かぶ瀬に乗ることはできなかった。長期化するデフレ経済の背景には、このような「賃金の下方粘着性」とも呼ぶべき、構造化した賃金デフレが存在しているとみることができる。

このことは、近年のマクロ経済分析やデフレ期の企業行動の研究などが実証的に明らかにしてきたところである。そして、いま物価構造の研究の面からも新たな照明が当てられつつある。流通業における販売時点情報管理(POS)システムの膨大な価格情報から独自の物価指数(東大日次物価指数など)を算出するなど、物価研究に新機軸を打ち出していることで著名な渡辺努教授(東京大学)は、1990年代後半以降、日本企業の価格形成に「価格据え置き慣行」が根強く定着してしまったことについて、最近の著書のなかで次のように述べている(渡辺努(2022)『物価とは何か』)。

図2 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移



出所：『連合賃金レポート2021』

「物価や賃金について、「毎年これくらいの引き上げ」というノルム（社会的規範）／デフォルト（各種の設定での最初の状態）があり、それが社会で共有されている」（p.97）。それをたしかめるために、消費者物価指数を構成する各品目ごとの価格変化率の頻度分布を国際比較すると、日本の価格形成はきわめて特異な状況にあることがわかる。

図3は、14年3月時点での消費者物価の品目別価格上昇率の分布状況を日米比較したものである。この時点での消費者物価指数（CPI）の対前年同月上昇率は日本が+1.3%、米国が+1.5%で、さほど大きな違いはなかった。ところが、図に示されているように、個別品目ごとの分布の形状はかなり異なっている。すなわち、日本では—

0.75%～+0.25%のゼロ近傍範囲内に約50%の分布の集中がみられるのに対し、米国では2%から3%の間に分布のピークがある。

米国の他に、英国、カナダなどとも、同様の比較を行なった結果、両国ともおおむね米国と類似の頻度分布が確認された。これらの分析結果から、「米国などでは各企業が毎年2%程度の価格引き上げを行うことがデフォルトなのに対して、日本ではデフレの影響を引きずって価格据え置きがデフォルトになっていること」が示唆される。このような状況を、渡辺教授は日本企業の「価格据え置き慣行」と呼んでいる（p.309）。

日本で価格上昇率ゼロ近傍の品目は何かをみていくと、サービス業関連が多い。サービス業では、人件費がコストの大半を占め、賃金抑制によって

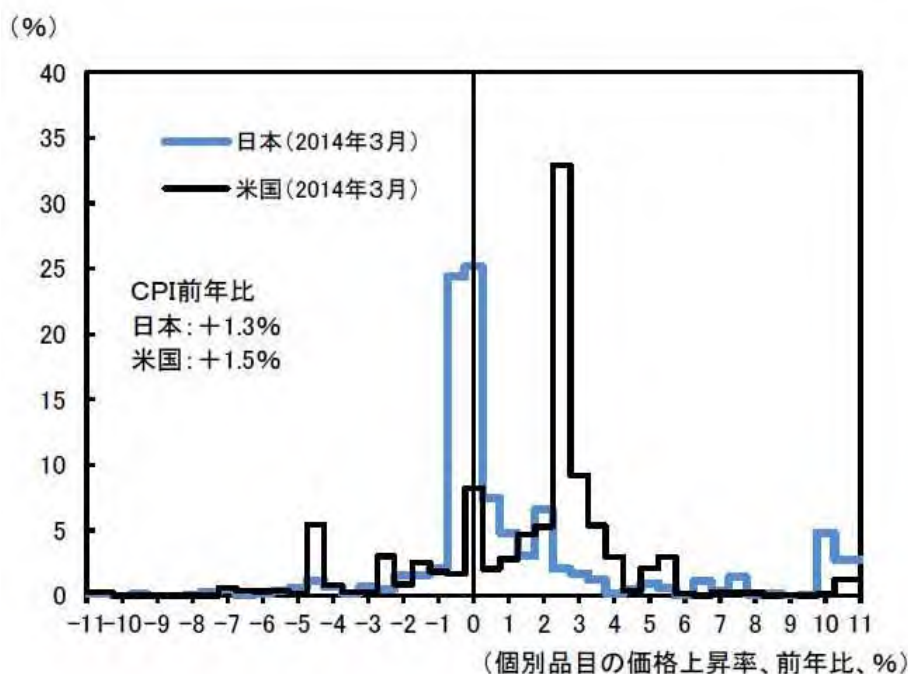
価格破壊の荒波を乗り切ることが習性となってしまった。いまやサービス消費は日本の消費全体の半分のウェイトを占めることから、ここを起点に「賃金の下方粘着性」をもたらす力が日本経済全体に広がっていった可能性がある。

そこで、2021年の賃上げ率階級別企業分布のヒストグラムを描いてみると、図4のようになる。分布のピークは企業規模計、5,000人以上ともに、「1.5~1.9%」階級にあり、この両側のごく狭い範囲内（1~2.5%）に、規模計で54%、5,000人以上企業で68.9%の企業が分布している。集中度は5,000人以上の方が高い。ところで、分布のピークがある「1.5~1.9%」階級は、1年1歳先輩の賃金に追いつくために必要な賃金引き上げ率（賃金水準の上昇には寄与しない「1年・1歳間差率」）が含まれる領域である。その推計値は、

規模計、5,000人以上でそれぞれ1.59%、1.81%である。賃上げ率が「1年・1歳間差率」を上回ったとき、個別賃金の伸び率はプラスになる。銘柄別商品価格に相当するものは個別賃金であるという理解に立てば、図3のゼロ近傍範囲に相当するのは、図4の賃上げの場合は「1.5~1.9%」階級であるということになる。渡辺教授が「価格据え置き呪縛」と呼ぶ状況は、賃金においても存在していることがわかる。

20年近くのデフレ期に、日本企業には、「価格据え置き・賃金抑制」で耐え忍ぶことが通念のようにしみつてしまった。けれども、それが決して普遍的な経済の常識ではないことは、他の先進工業国との比較が示している。さらに、デフレに陥る前の日本経済でも、「価格据え置き」はデフォルトではなかった。

図3 消費者物価の品目別価格上昇率分布の日米比較



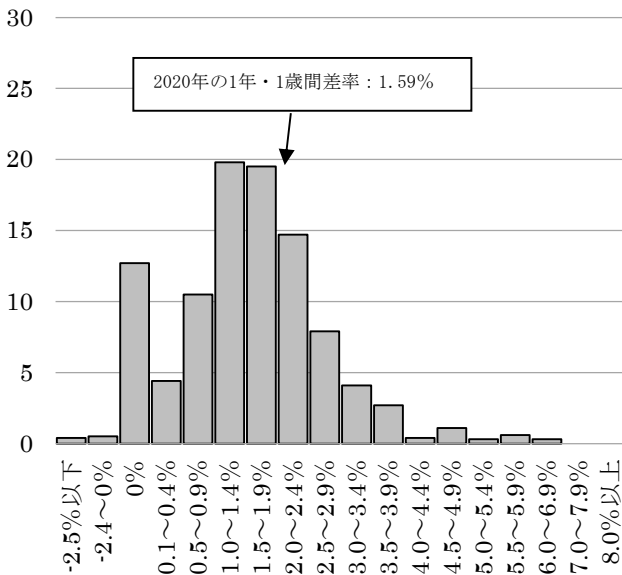
- (注) 1. 日本は生鮮食品除く、米国は全品目。
 2. データの分布状況を示すヒストグラムの幅は0.5%ポイント（中心が±0%の範囲は前年比-0.25%~+0.25%）。

ヒストグラムの両端は、前年比-10.25%未満と同+10.25%以上の品目の割合。

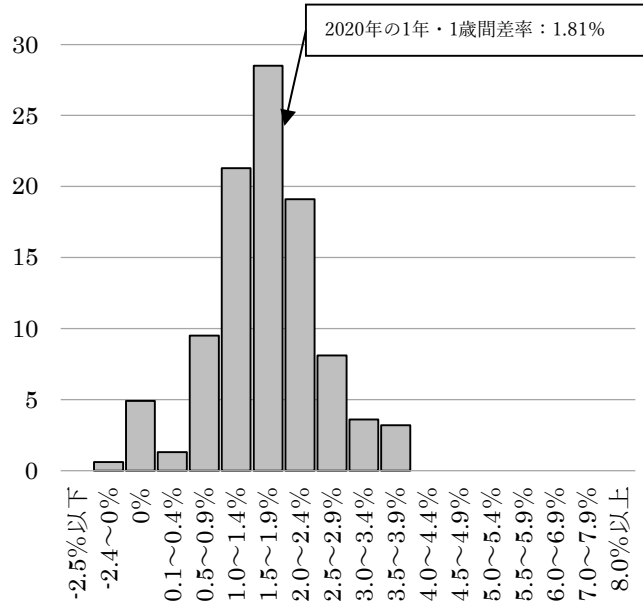
出所：渡辺努・渡辺広太(2016)。「デフレ期における価格の硬直化：原因と含意」（日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 16-J-2）

図4 賃上げ率階級別企業分布—2021年、産業計—

(1) 企業規模計



(2) 規模5000人以上



出所：「2021年賃金引き上げ等実態調査」により筆者作成。

渡辺教授は、日本経済新聞「経済教室」に寄せた記事（「日銀は『賃金政策目標』を」、2016年2月3日朝刊）の中で、東京大学で実施した消費者アンケートの結果、物価が将来上がることを予想する人は8割近くに及ぶのに、自分の賃金が上がると思う人は1割強にしかすぎないことを紹介し、企業の価格設定行動のトラウマに加えて、消費者の賃金デフレマインドの払拭が必要であることを強調している。

デフレ経済を脱却し、経済を正常化するためには、賃上げによる所得改善が目下の急務である。春闘を軸に展開する賃金運動のメッセージが社会的な力となって、デフレ経済の呪縛を払拭することが、労働組合への時代の要請になっているといえるだろう。

4. 個別賃金水準の 反転上昇の兆し

ところで、1997年から2021年までの個別賃金指数の動きを細かくみていくと、2014年に潮の変わり目を示唆するかのような、反転上昇の兆しが現れている。21世紀初頭が「賃下げの時代」になったとはいっても、それは労働力構成を調整した上での賃金水準に関する動きであって、春闘による毎年の賃金改訂が全体としてマイナスになったことはない。「春闘賃上げ率」の推移をみると、個別賃金水準が下降し続けた2000~2013年の期間をとっても、賃上げ率は平均1.6%、1990~99年平均の3.7%から1.1ポイントも減少したとはいってものマイナスを記録したことはない。

春闘賃上げ率がマイナスにならなかったのに、なぜ賃金水準は下落し続けたのか？その原因は、

春闘の交渉結果として労使で確認される賃上げ率が、いわゆる「定期昇給」込みの数値であって、そのまま賃金水準の上昇に結びつくものではないという、日本固有の特殊事情にある。

そこで、『連合・賃金レポート2014』は、春闘賃上げ率から、1年1歳先輩の賃金に追いつくために必要な賃金引き上げ率（賃金水準の上昇には寄与しない「1年・1歳間差額／率」）を差し引いた「理論上の賃金水準上昇率」と実際の個別賃金水準上昇率を対比して、きわめて興味ぶかい分析を行っている。

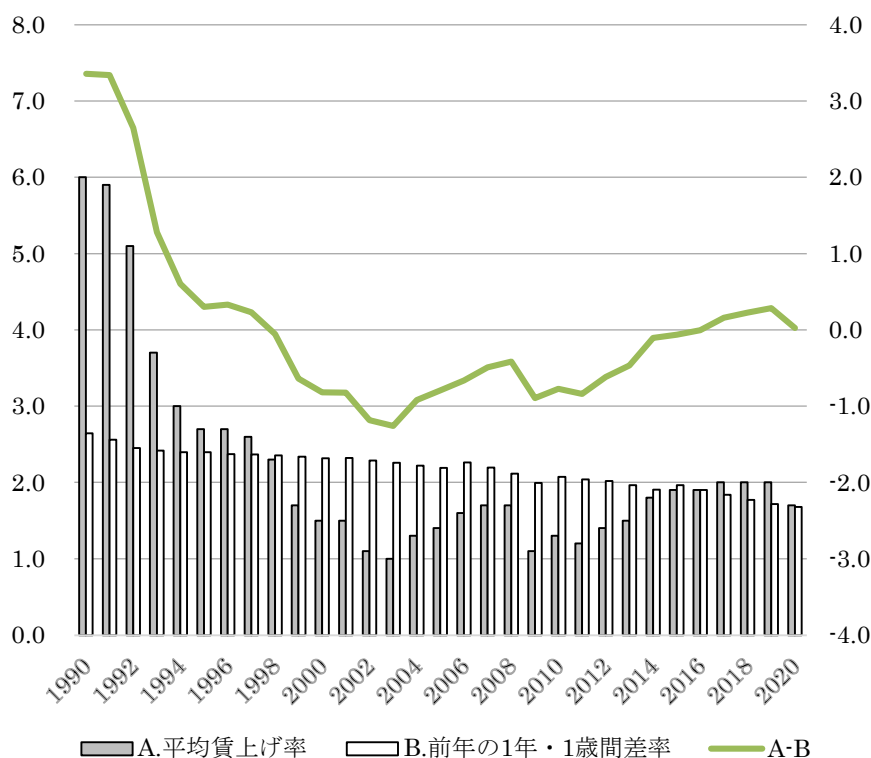
「理論上の賃金水準上昇率」と「実際の賃金水準上昇率」は、おおむね一致することが期待される。実際、春闘メカニズムが健在であった頃の計測では、おおむね期待どおりの結果を示していた。ところが、1990年代後半以降、賃上げ率と賃金水準上昇率との関係にも大きな変化があったことがあきらかとなった。

図5は、『連合賃金レポート2014』の分析を参

考に、A. 平均賃上げ率（グレー棒グラフ）、B. 前年の1年・1歳間差率（白棒グラフ）、および両者の差（折れ線グラフ）について、1990年から2020年までの推移をみたものである。

折れ線で示す、A. 平均賃上げ率とB. 前年の1年・1歳間差率の間の差（A-B）がプラスならば、個別賃金水準の上昇が実現し、マイナスになれば個別賃金水準は低下することが予想される。そこで、（A-B）の動きに着目してみると、その数値は1998年にほぼゼロになった後、2013年まではマイナスで推移していく。この期間が、個別賃金水準の長期低落期に対応する。そして、2014年に（A-B）は再びゼロになった後、わずかではあるがプラスの水準に浮上する。これが、2014年以降の個別賃金水準反転上昇期の背景である。この期間の平均賃上げ率はほぼ2%前後でありあまり変わらなかったのに、緩やかながら個別賃金水準の上昇が観察されたのは、前年の1年・1歳間差率が2014年の1.9%から2020年の1.7%まで緩

図5 平均賃上げ率と前年1年・1歳間差率の推移



やかに減少してきたことによる。その主な要因としては、(1) 賃金カーブが寝てきたこと、(2) 労働力構成の高齢化による賃上げ原資の増加がピークを過ぎつつあることが考えられる。

2022春季生活闘争第1回回答集計（3月18日）によれば、平均賃金方式で回答を引き出した776組合の加重平均は6,581円・2.14%であった。平均賃上げ率と前年の1年・1歳間差率1.7%の差は、0.44%となり（2020年、2021年はともにゼロ）、2年ぶりに個別賃金水準の改善が期待されるレベルに復帰したことになる。

5. 春闘機能再活性化をめぐるいくつかの論点

「企業を超えた社会的賃金相場の形成と波及」により「分権的交渉の集権的調整」をはかろうとする春闘が機能するための基礎的要件は、相場形成を担う大手企業・中核企業が団体交渉による賃上げを行ない、それが社会的に波及していくことである。賃下げのもとでは、春闘機能の発揮はありえない。

欧米企業では毎年2%程度の価格引き上げを行うことがデフォルト（既定値）であり、価格上昇に対応して賃金も引き上げられることが通例である。これに対して、日本では20年近くのデフレ期に、「価格据え置き・賃金抑制」で耐え忍ぶ企業行動が通念のように定着してしまった。この呪縛を断ち切り、デフレ脱却をはかるための鍵をにぎるのは、賃上げであると、渡辺教授は指摘する。まさに、デフレ経済と「賃下げの時代」は表裏一

体の関係にある。

ところで、大手企業・中核企業における賃上げが、デフレ脱却の道を切り拓く賃金形成につながっていくためには、その内容が「世間相場」として社会的に波及していく仕組みがなければならない。近年の春闘機能弱体化のもっとも大きな要因は、「世間相場」の消滅と賃上げ波及経路の閉塞状況である。その再構築こそが、春闘再活性化の核心をなすといえる。

業績評価にもとづく昇給など、賃金交渉の対象外にあつて「春闘相場」に反映されない個人別賃金の引き上げがその比重を増してきたことは、春闘の賃金水準平準化機能を弱体化させてきた。相場波及力の弱い一時金による成果配分の拡大もまた、年間賃金レベルでの平準化を限定的なものとする。賃上げの額や率のみではなく、個別賃金水準による相場形成をはかることが、引き続き重要な課題となってくるだろう。

さらに、個別企業の賃金交渉に「社会性」を与える「世間相場」の影響力の源泉は、なによりもまず労働組合運動の大衆的エネルギーと規範形成力にあつたことも忘れてはならない。実は、春闘は賃金闘争に限定されるものではなく、社会運動的労働運動の多様な展開を含む独特の運動空間として生成発展を遂げてきた。いま、労働組合には、「働くことを軸とする安心社会」実現のために、労働組合が社会運動の軸としての役割を果たすことが求められている。そのような現代的文脈の中で、運動空間としての春闘の伝統に学ぶことは、大いに意義があるといえるだろう。