

特集 4

賃金が上がる社会への転換に向けて

ひらの
平野さとる
覚

● J A M 労働・調査グループ グループ長

はじめに

2024年春季生活闘争において、J A Mは、「物価上昇に負けない賃上げを実現するため、すべての単組が『持続可能なものづくりへ』をめざし、前年を上回る取り組みを着実に進め、賃上げの流れを中小、未組織で働く仲間へ波及させていく」を掲げ取り組んでいる。

現時点では、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高で、2023年を起点とした高水準の賃上げを継続しており、6月の総括時点でも同様の結果が期待されている。春季生活闘争における高水準の賃上げを、一過性で終わらせるのではなく、賃上げ水準の歴史的な転換点とし、今後も確実に継続していく必要がある。

2024年春季生活闘争の評価については、取り組み途中のため今後の議論となる。私案となるが、労調協の特集に合わせて2024年春季生活闘争について、製造業・中小企業の視点で「取り巻く情勢」「現時点の状況」「今後の課題」について整理する。

1. 2024年春季生活闘争を取り巻く環境

1.1 中長期的な情勢

1997年以降、日本の賃金は賃金の下落を伴うデフレ期を含め、長期にわたって抑制され、国際的にも見劣りする水準となった。その間、生産性向上に見合った労働者への配分が十分になされず、分配構造を歪ませた。特に、価格交渉力の弱い中小製造業は、賃金抑制の影響を大きく受けた。結果として、規模間格差は拡大し、多くの中小企業労働者や非正規労働者の賃金水準は、一日8時間労働で、ゆとり・豊かさのある生活が営めない状況を招いていた。(図表1)

この実態については、コロナ禍に労働時間が抑制されたことによって顕在化し、所定内給与の水準が着目されていた。

日本の賃金が抑制された背景には、グローバル競争が激化する中、変化した企業経営のあり方が大きく影響している。多くの企業が、以前はシェアを広げながら利益を拡大していたものが、売り上げを下げながらも利益を獲得する経営に移っている。また、短期利益・時価総額の追及、配当・

役員報酬・内部留保増、コスト削減、不採算部門売却、人件費抑制、設備投資抑制などが行われてきた。この時期に合わせて正規労働者から非正規労働者への置き換え、成果給・役割給の導入などが進んだ。コスト削減で利益を上げる経営は、製品の受注価格の引き下げ圧力となり、値引き要請や優越的地位の乱用などにもつながった。中小企業・サプライヤーの価格交渉力が弱く価値に見合った価格設定ができず収益を圧迫した。そのしわ寄せは、非正規への置き換えを含む労働者の賃金抑制や発注先に対する値引き要請の連鎖につながった。日本の製造業は、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っているため、中小企業・サプライヤーの事業存続の危機は、当該産業存続の危機に直結する。したがって、当該産業の維持・発展のためには、取引環境を改善し、中小企業・サプライヤーが必要な人材を確保するために労働条件を改善する必要がある。

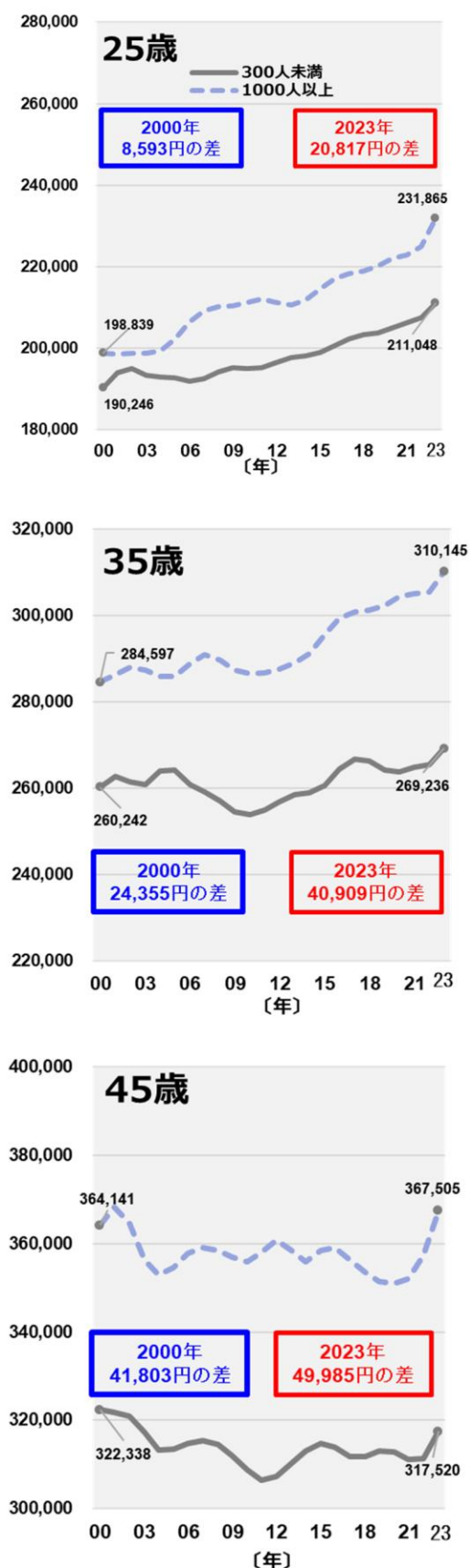
1.2 直近の情勢

企業状況は全体で回復傾向だが、業種によりばらつきが大きかった。また、中国の景気減速や、品質不正による自動車メーカーの生産停止の影響があった。人口減少を大きな背景とする人手不足感は継続しており、引き続き採用難、人材流出が課題となっていた。

エネルギー・原材料価格の高騰が収益を圧迫しており、早急な価格転嫁が求められていた。特に、労務費の価格転嫁は難しく「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が出され、促進に向けた環境整備が進められた。

前年度に続き3%程度の過年度物価上昇があり、組合員の賃上げに対する期待感が高まっていた。政府、経済界は「物価を上回る賃上げ」「構造的な賃上げ」を掲げ、要求検討段階の取り組みや報道により賃上げの流れが社会的に醸成された。ま

〔図表1〕企業規模別賃金水準



た、2023年地域別最低賃金の加重平均は、43円（4.5%）引き上げられ1,004円となっていた。

1.3 物価上昇について

過年度物価上昇率は、前年に続き3%程度上昇することが見込まれていた。特に、食料品など生活に必要な品目の物価上昇率は高く、急激な物価上昇は、生活を圧迫している。2023年の春季生活闘争では、今までにない高水準の賃上げを実現したが、過年度物価上昇率を下回り、実質賃金は低下した。直近の急激な物価上昇は、実質賃金の低下と格差の拡大に拍車をかけた。したがって、賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」を継続し、消費者物価が上昇局面にある中、実質生活の維持・向上を進めることが求められていた。労働組合は、春季生活闘争において、マクロの要請と組合員の声にこたえ、できる限り労働条件の引き上げを行い、存在意義を示す必要があった。

輸入物価の高騰を受けたエネルギー・原材料価格の急激な上昇は、前述のコスト削減経営による取引慣行や安ければ安い方が良いという風潮の課題をより鮮明にした。中小企業サプライヤーの利益率は低く、生産性向上などの内部努力だけではその上昇分を吸収できず企業収益を圧迫し「価格転嫁まったなし」の状況が生まれた。様々なサプライチェーンを含め成り立っている日本の製造業を維持、発展させるためには、「価格転嫁」が必要という認識は政府や業界団体の取り組みもあって広がりつつあるが、長く続いた取引慣行を急速に変えるのは難しく十分に進んでいるとは言い難い。また、2021年のはじめに1ドル100円台であった為替レートが、150円弱の円安となり、輸入産業にマイナス、輸出産業にプラスに働き拍車をかけた。

今後も、消費者物価の上昇は継続し、輸入物価はピーク時より下がっているものの、企業物価も

上昇していくことが予想される。

2. 2023年春季生活闘争の状況

JAMの2023年春季生活闘争の結果は、2014年来の賃金改善の流れを継続するだけではなく、賃金改善獲得単組数、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高となった。

使用者側は、人材確保や組合員のモチベーション維持の観点から、賃金水準や賃上げ額について世間動向を意識し、多くの単組で大幅な初任給引き上げと、それに伴う若年層の賃金改善が重視された。また、職務や貢献に応じた配分を高めるといった動きがあった。

賃金改善額は全体平均で5,330円、内300人未満が5,005円となり、それ以前とは次元の違う高水準となった。しかしながら、2022年の過年度物価上昇率（総合）3.2%には届かなかった。さらに、賃金改善額の分散は大きく、規模間、業種間、地域間の格差縮小の取り組みに課題を残した。

物価上昇を背景とした賃金交渉に慣れていないため、組合員、執行部、使用者側の考え方に開きがあった。

3. 2024年春季生活闘争の状況

3.1 賃金改善について

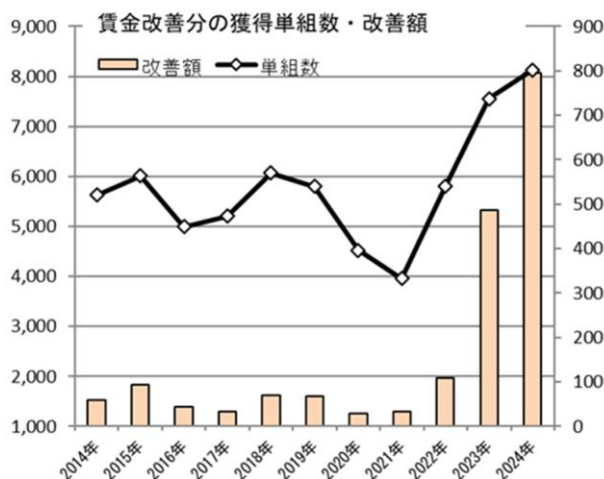
5月14日時点で、賃金改善額の単純平均は8,071円、賃金構造維持分を含む平均賃上げ額は11,782円でともに過去最高を更新し、2023年の高水準の賃上げが継続されている。（図表2）

物価上昇期の賃上げの必要性について、組合員、執行部、使用者側の認識は2023年よりも高まったものの、多くの単組が高額の賃金改善分を獲得す

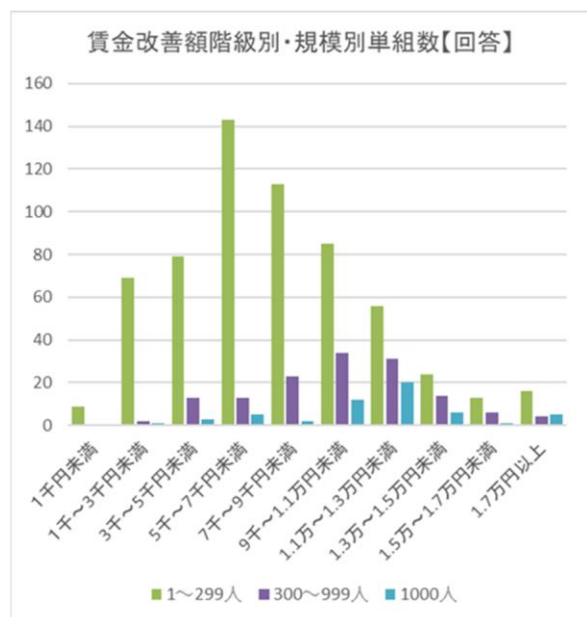
る一方で、実質賃金を維持できなかった単組も多くあった。賃金改善額の規模間格差は大きく、同規模内でもばらつきは大きい。(図表3)

多くの単組で大幅な初任給引き上げが行われ、前年同様、要求を超える回答や早期満額回答があった。労働組合の取り組みに加え、物価上昇、労働者のモチベーション維持、人材確保・人材流出防止の観点から、賃金・労働条件を上げるケースが多かったことが考えられる。

〔図表2〕



〔図表3〕

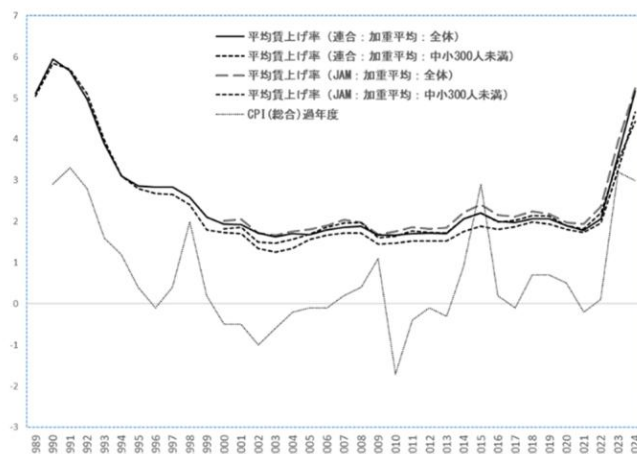


3.2 過年度物価上昇と賃上げ

1989年以降、連合の構造維持分を含む平均賃上げ率は、消費税増税やリーマンショックなどの影響を除くと、おおむね物価上昇率を2%程度上回っている。JAMも同様の状況である。(図表4)

2023年春季生活闘争では、過年度物価上昇率3.2%に対し最終集計の妥結率は3.44%であった。2024年は、過年度物価上昇率3.0%に対し、現時点の賃金構造維持分を含んだ平均賃上げ妥結率の単純平均は4.41%で、内規模500人以上は、5%を上回っている。また、連合集計同様に加重平均でみると5.24%となっている。

〔図表4〕 平均賃上げ率



4. 今後の課題

4.1 春季生活闘争の機能発揮と強化

産別、単組レベルで、賃上げの必要性の認識が共有され、JAM方針の12,000円を中心に多くの単組が賃金改善要求を行った。粘り強い交渉を行うことにより、2023年を起点とする積極的な賃上げを継続している。一方で、前年同様、要求を超える回答や早期満額回答が出されるケースがあり、物価上昇、労働者のモチベーション維持、人材確

保、人材流出防止の観点から、企業判断として、賃金・労働条件を引き上げたことも考えられる。今回増加した要求を上回る回答について、様々なケースがあり個別に見ていく必要があるが、労働組合の存在意義や労使関係の在り方に関わるという課題につながる可能性があることを意識しなければならない。

物価上昇局面で、実質賃金を維持する賃上げの必要性について、労側、使側の認識は前年度と比べ高まっている。しかしながら、必ずしも全体の共通認識とはなっておらず企業業績による回答のばらつきは大きかった。実質賃金の維持は、組合員の生活防衛の観点から正当な要求根拠であり、当然、獲得すべきであることについて労使の認識をさらに一致させていく必要がある。

実質賃金の低下は、すべての働く仲間の生活を圧迫する。物価上昇局面では、個別企業の業績だけにこだわらず賃上げを実現する必要がある。そのためには賃上げ相場の形成と波及、結集力の高い共闘体制など、企業別労使交渉を補完する春季生活闘争機能の発揮の重要性が更に高まっている。

組合員の賃上げに対する期待感が高く、職場討議を徹底した単組の交渉力は強化されている。要求構築に向けた情勢の共有と職場討議による要求決定の徹底など、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みが重みを増している。

中小企業の賃上げに対する社会的な注目度が高まっており、賃上げ機運の醸成と未組織労働者への波及を視野に入れてマスコミ対応や情報開示方法についても工夫するべきである。

4.2 格差是正へ賃金水準重視

物価上昇を背景に賃上げに対する社会的機運は高まっているが、注目点が単年度の上げ幅のみに偏り過ぎている。

一部の中小単組では、高額の実質賃金改善額を獲得

しているものの、賃金改善額の平均は、企業規模が大きい程高くなっており、全体では規模間格差が更に拡大している。2022年までは、格差是正の取り組みが強化されており、賃金改善額は高額ではなかったものの7年続けて、規模300人未満が規模300人以上を上回っていた。

中小企業製造業では、人材の確保、人材流出防止といった事業継続の面からみても、格差是正を進めつつ、JAMの要求基準を満たす賃金水準など一定の賃金水準を確保することが求められる。また、賃金データの実態値を参考とする場合は、調査時点以降の物価上昇による実質賃金の低下を十分反映していないことを念頭に考え方を整理する必要がある。

初任給の大幅引き上げと若年層是正への配分が優先されているが、物価上昇局面では実質賃金が低下するため、全体への配分を考慮する必要がある。高額回答の中には、これまで会社の施策として賃上げ額とは別に会社が負担していたものを含んでいるケースもある。また、高額の実質賃金改善が継続することへの対応として、使用者側からの賃金制度改定提案が散見される。賃金改善額が高い時こそ、中長期的な賃金のあり方を踏まえ労働組合が主体的に配分に関与しなければならない。そのためには、企業内賃金格差や賃金カーブのゆがみなど賃金制度や賃金構造の課題の分析と組織内の共有、対等な労使関係の確立が必要となる。

未組織も含めた金属産業労働者の格差是正には、年齢別最低賃金や一人前労働者賃金といった比較可能で企業横断的な指標が求められる。また、今後行われる特定最低賃金審議では、組織労働者の高額な賃上げを未組織の中小製造業労働者に対して直接波及させていく必要がある。近年、特定最低賃金の引き上げが追い付かず、地域別最低賃金を下回る事態が発生している。特定最低賃金は、公正競争を確保するとともに、産業の魅力を高め

るといった本来の機能を十分発揮できる水準で設定されるべきである。

4.3 価格転嫁と価値を認めあう社会の実現

価格転嫁を促進する社会的な環境整備に取り組まれているが実施状況は十分とはいえない。特に、労務費の価格転嫁は、2023年の11月にだされた「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知が進められているものの、まだ一部にとどまっている。

緊急的な対応として、早期の価格転嫁を促進するとともに、今後は、「製品の価値」と「労働の価値」が適正に評価される価値を認めあう社会を実現することが求められる。

JAMの春季生活闘争状況報告では、企業の製品値上げや価格交渉について把握している単組は、一部である。製品の単価は企業収益に直結しており、特に物価上昇局面では随時見直していく必要があるため、労働組合も企業状況の一つとして賃

上げ交渉時に把握していく必要がある。

価格転嫁が進まない企業の業績は総じて悪化している可能性が高く、中期的に人手不足による廃業やM&Aが進む可能性がある。

以上、取り組み中の2024年春季生活闘争を現時点で整理した。高水準の賃上げを一過性のものとせず継続していくことで、2024年春季生活闘争を歴史的な転換点として、将来振り返る時が来るだろう。今年の一歩を第一歩として、今後は、経済成長とともに、実質賃金が着実に上昇する国にしていかなければならない。名目賃金が上がっている時こそ、企業規模や産業による企業間の賃金格差や、男女間、雇用形態間、高齢者雇用といった様々な企業内の賃金格差を是正するチャンスと捉え配分を意識した取り組みが重要となる。また、未組織労働者に対しては波及効果に留めず、春季生活闘争への参加と組織化を呼び掛けるといった取り組みも考えられる。

次号の特集は

「学校現場の働き方改革（仮題）」の予定です。