

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】
2024年 春。

自動車総連 副事務局長 藤川 大輔

【かがい発】

1

南が上の世界地図

豪州ラトロープ大学名誉教授 社会学 杉本 良夫

特集 賃金が上がる社会への転換

① 持続的賃上げへの課題

4

法政大学経営大学院 教授 山田 久

② 「2024春季生活闘争」のここまでの結果について

11

日本労働組合総連合会（連合） 総合政策推進局長 仁平 章

③ 2024年総合労働条件改善闘争の取り組み

～積極的な「人への投資」により実質賃金の向上をはかると
ともに、経済の好循環への転換を着実なものとする～

20

電機連合 賃金政策部長 水崎 恵一

④ 賃金が上がる社会への転換に向けて

27

JAM 労働・調査グループ グループ長 平野 寛

⑤ AI時代の春闘 4.0

33

UAゼンセン 労働条件局長・政策サポートセンター長 松井 健

【Research Box】

51

処遇・賃金はより一層「能力・成果重視」の方向へ

－独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より－

ワンポイント・ブックレビュー

フェイ・バウンド・アルバーティ著（神崎朗子訳）

『私たちはいつから「孤独」になったのか』

みすず書房（2023年）

2024年 春。

ふじかわ だいすけ
藤川 大輔

●自動車総連 副事務局長

明らかに潮目が変わろうとしている。自動車総連の総合生活改善の取り組み、いわゆる春闘は3月28日の集計時点で、賃金カーブ維持分と改善分を併せた総額が12,706円となった。現時点、3割程度の解決率であるが、それでもこの金額は1975年以降でもっとも高い金額だ。ちなみに昨年同時期が8,499円であったので、昨年よりその勢いを増している。現在の状況に一喜一憂するつもりはない。総括するには早計だ。しかし、一昨年までの賃上げ交渉結果とは隔世の感がある。

今年の自動車総連の総合生活改善の取り組みでは、取り組みの基本方針に「日本経済をけん引する」と記載した。これまでは、自動車総連の取り組みが結果的に日本経済に寄与できれば良いとの考え方であったが、今年は大きく一歩踏み出した格好だ。いささかおこがましい気持ちもなくはないが、それぐらいの気概を持って自動車総連加盟組合が会社と向き合い、真摯に交渉を尽くすことが必要だ。自動車産業では、人材の定着や人材不足が深刻化している。まして生産年齢人口は減少の一途だ。だからこそ、組合員には自動車産業で働いていることに誇りを感じてもらいたい。これから就職を考える人には「自動車産業で働きたい」と思ってもらえる魅力ある産業にしていかななくてはならない。この思いに労使の別はない。

長らく停滞してきた日本経済がようやく大きく動こうとしている。物価上昇と賃上げが持続する経済の好循環を実現させるには、この動き

を確実なものとしなくてはならない。瞬間的な出来事や一過性のものとならないよう労働組合の実力が問われている。

私の尊敬する先輩から、組合役員に必要なことは「虫の目、鳥の目、魚の目」を持つことだと教わった。虫の目は様々な視点で細かく見ていくということ。鳥の目は物事を俯瞰できる広い視野。そして魚の目とは、潮目を見るように時勢を見極めることのできる目ということだ。これらは一つも欠くことはできないが、今は、まさに魚の目だ。組合役員として間違いのない判断をしなくてはならない。

本稿を執筆している今日は4月1日である。自宅から自動車総連がある事務所までの間で、新入社員と思しき若者を多く見た。入社式に向かうのか。思わず彼らに、子どもの頃から憧れていた職業なの？どこに魅力を感じた会社なの？決め手は何？そんな問いをしたくなる。

自動車産業にもきっと多くの若者が入って来たであろう。彼らの胸に秘めた志を受け止められるだけの魅力を、自動車産業が持ち合わせているのか。やりがいや働きがいを感じられる職場になっているのか。彼らの期待を裏切らない職場でなければならない。キラキラした光を放つ彼らの傍らでそんなことを考えていた。そして、労働組合役員としてまだまだやるべきことがあると素直に思った。

新年度早々青臭いことを書いてしまった。今日は嘘が許される日か。でも嘘ではない。



南が上の世界地図

すぎもと
杉本

よしお
良夫

●豪州ラトロープ大学名誉教授 社会学

世界地図というものは、どれも北が上にあり、南が下にあるのは、なぜだろう。そんな疑問を持つ人がいても、不思議ではない。スチュアート・マッカーサーという、オーストラリアの少年も、そのひとりだった。もちろん、日本占領軍のマッカーサー元帥とは何の関係もない。

1970年、いまから半世紀ほど前の話だが、この少年が通っていたメルボルンの学校で、世界地図を描きなさいという課題が出た。地理の授業である。そこで、当時12歳のマッカーサー君は、南を上、北を下にした地図を書いて提出した。先生は「これではだめだ。正しい地図を書きなさい」と言う。「書き直さないと合格しないよ」と、再提出を求めたのだそうだ。

15歳になって、彼は日本へ留学する。ところが、同じ留学生仲間のアメリカの学生から「お前は世界の底から来たんだろ」とからかわれる。頭にきた彼は、いつかオーストラリアが上位に来る世界地図を作ってやると決心する。

その後、彼はメルボルン大学に進学。「マッカーサーの普遍的修正世界地図 (McArthur's Universal Corrective Map of the World)」と銘打って、彼独自の作品を市場に出したのが、1979年1月26日だった。もちろん、南が上、北が下の世界地図である。これが当たり前で、知る人ぞ知るロングセラーとなっている。これまで数十万部

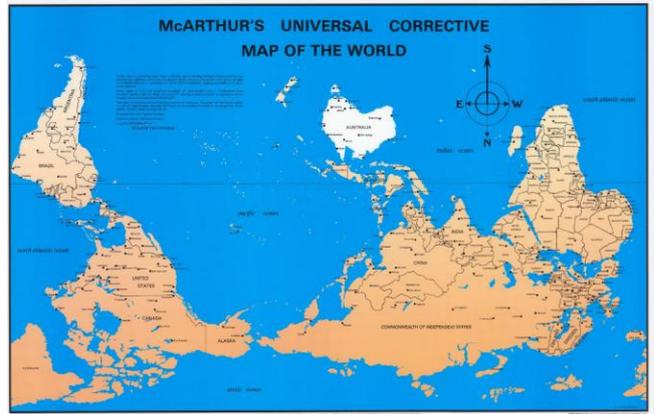
が売れているようだ。意外性が好まれるのか、海外からの観光客にも人気があり、あちこちのおみやげ店でも目にする。本屋で見かけることもある。北が上の地図だけが唯一の普遍ではなく「もうひとつの普遍がありますよ」という言外の意味、おもしろがったり、もの珍しく思う人たちが少なくないからだろう。「普遍の相対化」である。

そう言えば、オーストラリアが「ダウン・アンダー」と呼ばれることもある。かつて宗主国だったイギリスから見て、地図上で下の方向にあるからだ。そう思っている人たちは、北が上にある通常の地図を、知らず知らずのうちに心に描いているに違いない。

もっとも、「ダウン・アンダー」という呼び名は、オーストラリア社会で嫌われているわけでもない。ツアー・ダウン・アンダーという自転車レースが、毎年南オーストラリア州のアデレードで開催されるくらいだ。だから、この表現は抗議と言うよりは、一種の揶揄である。

それにしても、私たちが何気なく想定する世界地図の向きは、心の深層に刷りこまれた世界像を映し出している。その意味で、地図の上下位置は政治的なメッセージだと言えそうだ。

実はこのことに気がついていた人は、他にも少なからずいる。よく知られているのは、ウルグアイの画家、ホアキン・トーレス・ガルシアで、彼



マッカーサーの普遍的修正世界地図

(出典 : David Rumsey Historical Map Collection
<https://www.davidrumsey.com/>)

が1940年代に発表した「逆転アメリカ」は、南米を上部に置き、北米を下部に置いた絵地図である。

いずれも、南半球の北半球に対する、いわば地域主義的反発というところか。そういえば、マッカーサー地図が売り出された1月26日は「オーストラリア・デイ」だった。1788年のこの日、イギリスから送られてきたアーサー・フィリップの艦隊がシドニー湾に入り、英国旗のユニオン・ジャックを打ち立てた日とされる。建国記念日の意味合いを持つ公休日だ。そんな日に発売を始めた南北逆のこの地図は、イギリス優位の国の始まりに反発する一種のナショナリズムの表現でもある。

建国記念日のあり方を巡っては、別の集団からの抵抗もある。先住民のアボリジニーから見れば、オーストラリア・デイは白人による「侵略の日」に他ならない。「哀悼の日」だという人たちもいる。こんな日を全国民が祝うのは、おかしいのではないか。そういう声が先住民だけでなく、いろんな市民団体の間でも強くなってきている。代わりに、例えば7月9日はどうかという案がある。1900年のこの日にオーストラリア憲法が承認されて、英国から独立を果たした日だから、憲法記念日こそ建国記念日にふさわしいというわけだ。その感情は、逆さ地図の精神と軌を一にする。

北が上の世界地図は、植民地主義と関係している。15世紀から17世紀に及ぶ、いわゆる「大航海

時代」にヨーロッパ諸国は、航海用の世界地図を必要とした。これらの国で作られた世界地図が、その頃から始まる植民地獲得競争の背景にある。地図制作者はそうした国々の人たちだった。彼らのヨーロッパ中心の世界観が作品にも投影しても不思議ではない。その後、国際関係と地図画面の相関関係は、すっかり定着し、今日私たちが持つ世界のイメージの岩盤をなしている。

列強による植民地の取り合い以前の地図は、北が上とは限らなかった。12世紀にイスラム圏で活躍したイドリーシーという先駆的な地理学者が作った地図は南が上になっており、聖地メッカが中心に位置している。宗教的心象が地図の上下位置に影響する一例だろう。中世のキリスト教では、東が上に来る地図も使われた。旧約聖書に現れる理想郷・エデンの園は「東のかた」にあったと考えられていたかららしい。

「マッカーサーの普遍的修正世界地図」は、ある種のからかいである。「オーストラリアン・ドライ・ヒューモア」のひとつかもしれない。真顔で、さりげなく皮肉を込めて言う意味深長なジョークのことである。

そう考えると、この地図、なかなかワサビが効いている。



特集

賃金が上がる社会への転換

内閣府が5月に発表した2024年1～3月期のGDPは物価変動を除く実質で前期比0.5%減、年率換算では2.0%減となり、いまだ個人消費の低迷が続いていることが示されている。

個人消費を拡大し、日本経済を成長させていくためには賃金が安定して上がる社会になることが不可欠であるとともに、賃上げ額も物価上昇を上回る水準であることが求められる。

2024年春闘は、各社満額回答が相次ぎ、5月はじめの連合集計で5%を上回り、30年ぶりの高水準であった昨年をさらに上回っている。

賃上げの機運は高まっているが、これを継続させていくため、中途段階ではあるが、来年に向けて今期を振り返っておきたい。

持続的賃上げへの課題

やまだ ひさし
山田 久

●法政大学経営大学院 教授

1. 2024春闘の評価～賃上げトレンドに転換したか？

(1) 大幅賃上げの勢い

2024年春季賃上げ率は、30年ぶりの高さとなった23年を大幅に上回る勢いをみせている。回答指定日前の妥結や満額回答の続出など「異例の展開」が続き、5月2日までの連合集計で5.17%と前年(3.58%)を約1.5ポイントも上回る結果となっている。それは、日本経済が長期低迷・デフレに陥る直前である1990年代初めの水準の回復を意味する。この背景には、労働組合が1994年以来の強気の要求を掲げたこともあるが、経営サイドが賃上げに対してかつてない前向き姿勢を示すようになった点が大きい。

その一つの表れが、経団連「経営労働政策特別委員会報告」での言い回しである。曰く「「社会性の視座」に立って賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引き上げ」の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務である」と述べ、「2023年以上の意気込みと決意をもって、賃金引き上げの積極的な検討と実施を求めたい」としている。さらに、「月例賃金

の引き上げにあたっては、物価上昇が続いていることに鑑みれば、制度昇給に加え、ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる」として、一貫して慎重姿勢を示してきたベースアップに対しても、前向きなスタンスが示されている。

(2) 経営者のスタンス変化の背景

では、こうした経営サイドの姿勢の変化にはどういった背景があったのか。大きくは3つの要因を指摘できる。

第1は、「もはや日本は高賃金国ではない」ことへの不快感・危機感である。OECD統計における実質平均年収は主要先進国に比べて大幅に低くなり、今や韓国に追い抜かれている。コロナ禍が収束に向かい、海外に出る機会が増えるにつれて物価も賃金も「安いニッポン」を実感する人が増え、グローバル展開する企業の経営者の間には賃上げの必要性が浸透していった。

第2は、デフレ経済からインフレ経済への移行である。とりわけ2023年春闘では消費者物価上昇率が40年ぶりの高水準になるなか、生活水準の低下で従業員のモチベーションが大幅悪化することを懸念した経営者が相次いで賃上げを決断した。

ピークアウト感が出てきたものの消費者物価上昇率が依然として前年比で2%を上回るなか、2024年春闘でも物価上昇が賃上げの決断を後押しした。

第3に、人手不足が深刻化するなか、人材確保のために賃上げに踏み切る企業が増加している。とりわけ、2024年春闘では、転職志向が高まる若手社員のつなぎ止めや、売り手市場が続くもとの新卒獲得のアピールのため、「賃上げ競争」の様相を呈した。月額3万5,000円という驚異的な高さで回答した日本製鉄は、「国内製造業トップクラス、すなわち一流の処遇」を確保し、それに「相応しい一流の実力をつけて、生産性向上」を実現することを理由に挙げている¹。希少化する人材を確保し、希少ゆえに各人の質を高めることが企業成長に不可欠であるとの認識が広がっている。

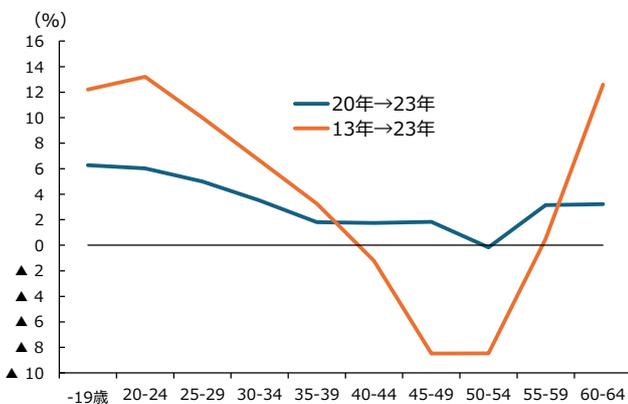
(3) 背景で進む構造変化

賃上げ率がバブル崩壊前の水準を回復し、経営者の賃上げに対するスタンスが積極化し、ベアが復活してきたということであるが、それは1990年代以前に戻りつつあるわけではない。1990年代はじめごろまで、毎年ベースアップが当たり前であ

った時代は多くの企業が職能資格制度を採用し、俗にいう年功賃金制度が一般的であった。この時代のベースアップは定額ないし定率で、ほぼ年齢に比例して勤続年数が上がればほぼ全員の賃金が増加した。しかし、1990年代後半以降ベースアップが凍結されるとともにいわゆる「成果主義」ブームを経て、職務給や役割給が導入されて賃金制度の脱年功の動きが進展した。組合も賃上げ要求の際に「賃金改善」という表現を使うようになった。

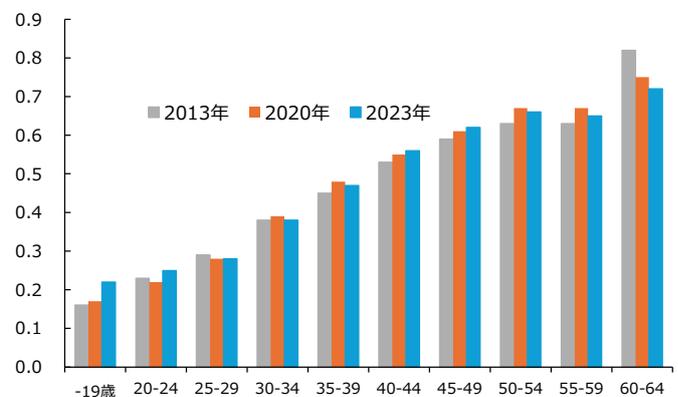
2010年代に入り、安倍政権下の企業への賃上げ要請の動きのもとでベースアップという言葉が復活してきた。もともと、2010年代半ば以降のベースアップは従来と異なり、職種や年齢によって賃上げ率が異なる。「賃金構造基本統計調査」により、従業員1,000人以上の年齢別所定内給与の変化をみると、2023年は2020年に対し若手は5%を上回る上昇に対し、50歳代前半は小幅減少している。2013年からの変化みるとその構図はより鮮明になる(図表1)。また、年齢階層別の賃金のバラツキを見ても、20歳前半までと40歳代の年齢層で格差拡大傾向がみられる(図表2)。

図表1 年齢階層別の所定内給与の変化



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。従業員規模1000人以上。

図表2 年齢階層別の所定内給与のバラツキ変化 (十分位分散係数)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。従業員規模1000人以上。

1. 日本製鉄ホームページ「人材確保・活躍推進に向けた2024年度処遇改訂に関する会社回答について」2024. 3. 13

賃上げが若手を中心になっている理由はすでに指摘した通り、若手層での転職志向が強まっているからである。かつて定着率が高かった大手企業でも実際に転職率が高まっており、30歳代の大卒では転職者賃金が年齢全体の平均賃金を上回るようになってきている。新卒採用のアピールのために初任給の引き上げ合戦もみられ、そうした初任給の引き上げが2年目以降の若手賃金を押し上げる誘因にもなっている。

以上の様なベースアップの変質は、春季賃上げ率の割には全体の平均賃金が伸びない可能性を物語る。

(4) 広がりを持続性に課題

さらに、中小企業部門全体にどこまで賃上げの流れが広がっているかという問題がある。連合集計では中小企業の賃上げ率も高まったものの、大手に劣る状況は変わらない。そもそも小規模企業には労働組合が無いところが多く、そうした企業の状況は集計数字には反映されない。商工会議所の調べでは、2024年度の賃上げ方針として、「賃上げを実施予定」と回答した企業割合は集計企業全体では6割にのぼるが、従業員5人以下では3割程度にとどまる。さらに、賃上げ予定企業のうちでも「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」とする企業は4割弱で、6割は「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」としている。つまり、中小企業でも賃上げが広がり始めたが、人材確保のためや物価上昇に伴う従業員のモチベーション悪化を恐れ、無理して賃上げを行っているケースが少なくない。

マクロ統計を見ても、中小企業では労働分配率が反転上昇する兆しがみられ、賃上げの持続性は不透明と言わざるを得ない。

以上のようにみえてくると、現状、中小企業部門全体として見て賃上げの広がりはまだまだ不十分

であり、今後もどこまで賃上げが広がるかは不確実性が大きい。しかし、日本経済が構造的な人手不足局面に入るなか、十分な賃上げが出来ない企業は人材確保ができず、業容が縮小し、ひいては倒産・廃業に追い込まれることになることが予想される。つまり、賃金を引き上げて成長軌道に乗る企業と、賃上げができずに人材が流出して縮小を余儀なくされる企業に二極化していくことになるだろう。

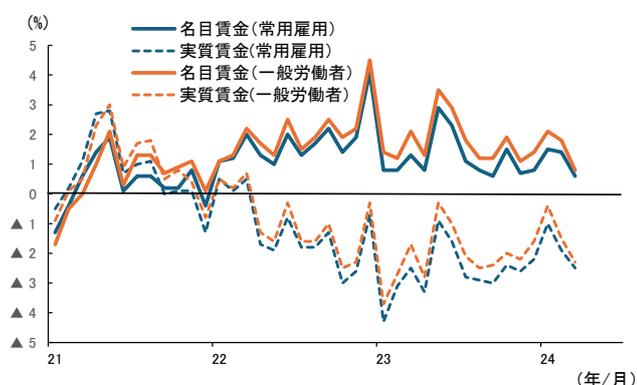
企業の二極化が予想されるが、問題は成長軌道に乗る企業と業容が縮小する企業のどちらが多くなるかである。前者が多いほど日本経済全体として活力が強まり、平均賃金上昇率も高まるであろう。一方、後者が多ければ平均賃金はプラスになってもさほど高まらず、経済停滞が続き、スタグフレーションの様相を強めることになるだろう。

(5) 実質賃金はプラスになるか

企業の二極化の行方は、実質賃金の行方も左右する。現状、名目賃金が上昇しているにもかかわらず、実質賃金はなお水面下にあるが、これはインフレ率が高まっているからである(図表3)。インフレ率には鈍化の兆しがみえるが、かつてのように物価がほぼゼロの状況には戻らないと考える。世界的なコスト構造の変化により、インフレ経済に移行したとみられるからである。

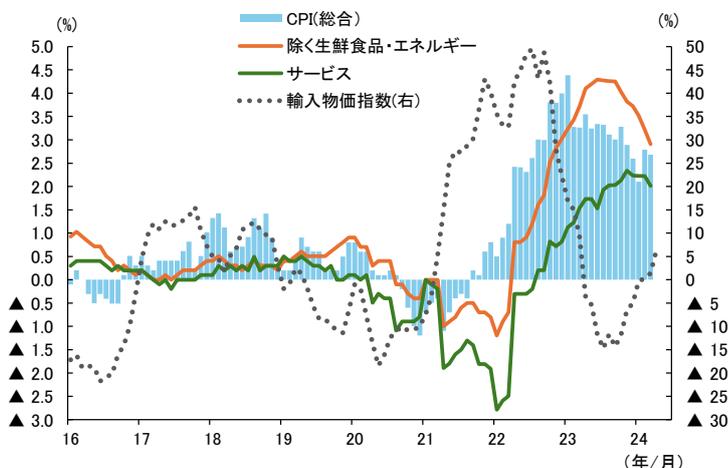
その背景には、世界経済が1990年代以降進展した統合化の時代から分断化の時代にシフトすることで、貿易取引を通じた効率化圧力が減退し、先進各国では現場労働力の不足がコスト高をもたらしているという事情がある。さらにわが国については、貿易収支が赤字基調に転化したことで円安が進みやすくなり、先進諸外国同様に現場労働力の不足でサービス物価がプラス基調に転じたことで、デフレ局面を脱して物価は上昇していく局面に移行したとみられる(図表4)。

図表3 名・実賃金(前年同月比)の推移



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注)付表の伸び率を基に作成。消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で実質化。

図表4 各種物価(前年同月比)の推移



(資料)総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」

そうしたなかで実質賃金がプラスを維持するには平均名目賃金が十分なプラスを確保できるようになることが必要になる。経済全体で実質賃金がプラスになるためにも、中小企業部門で賃上げの動きが広がり、平均賃上げ率が十分に高まること不可欠になったといえる。

2. 持続的賃上げへの条件を探る

(1) 名目賃金が低迷してきた背景

以上、インフレ経済への移行や労働力不足の深刻化により、大手企業を中心に名目平均賃金は上昇傾向に転じたとみられるものの、中高年層では賃金が伸び悩む可能性や、中小企業への広がりも不十分であることを確認した。この結果、「物価に負けない賃上げ」はなお道半ばと言わざるを得ない。では、その実現には何が必要か。

この課題に答える前に、そもそも1990年代後半以降、長きにわたって平均名目賃金が上がらなかった理由を改めて確認しておきたい。

最初に指摘しておくべきは、よく聞かれた「労働生産性の低迷が賃上げのハードルになっている」という言説は誤解であるということである。労働

生産性の向上が賃上げの必要条件であるとの命題は否定すべくもなく、それは優先順位の高い課題であることは間違いない。ただし、ここでいう労働生産性には実は複数の概念があり、何をイメージしているかによって話が変わってくるのである。労働生産性とは経済学では通常、時間当たり労働生産性をさすが、OECDデータを見ると2000年代から2010年代までわが国の労働生産性はそれなりに上昇していた(コロナ禍以降は鈍化傾向がみられ、改めて労働生産性引き上げに注力する必要がある)。実質生産性とは、効率性や品質を意味し、わが国の「現場力」「品質力」は世界最高レベルである点を考慮すれば、納得できるであろう。

では、なぜ労働生産性は低迷しているという言説が流布したのか。実は労働生産性にはもう一つの指標がある。それは名目労働生産性で、付加価値額を労働投入で除したものである。国際比較をした場合、この名目労働生産性の低迷こそが問題で、それが賃金の支払い原資を限られたものにしてきた。

この名目労働生産性とは、平たく言えば「労働投入あたりどの程度儲かるか」、つまり収益性を意味しており、実質労働生産性との乖離は価格にある。効率性・品質がよくても、価格設定が弱気

でコスト増を十分に吸収できる販売価格が設定できていないため収益性がよくないのである。つまり、「いいものを安く売る」という日本企業の事業戦略・プライシング戦略の在り方が、わが国のみ賃金が上がらなかった真因である。

こうした企業の弱気の価格設定はマクロ的には消費者物価の低迷につながる。逆に物価が低迷するため、企業も値上げができなくなっていった。そうなれば企業はコスト削減のために賃金を抑制する。今度は賃金低迷が消費者の低価格志向を強めて「値下げ・賃下げ」の悪循環が生むことになった。それは、経済学の用語では物価・賃金は上がらないという「ノルム」（標準的相場観）が形成されたことを意味する²。

（２）「ノルム」変化の兆し

ここで指摘しておくべきは、かつて90年代はじめまでわが国でも消費者物価は毎年上昇していたことである。それが上がらなくなったのは90年代半ば以降である。これは平成バブル崩壊以降、日本経済が長期停滞に入り、内外価格差に象徴される日本の高コスト体質が元凶との認識が広がったことがきっかけになった。なかでも、為替相場が円高基調にあったこともあり、国際的に見たわが国賃金が高く、企業の人件費負担の高止まりが、高コストの大きな要因と考えられた。こうして物価と賃金の双方を引き下げていくことが是とされ、「物価・賃金は上がらないというノルム」が形成された。そうしたなか、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した。

しかし、2000年代に入ると人件費負担は軽減され、2010年代には為替相場が円安基調に転じたこ

とで、わが国は低コストの国に大きく変貌している。その意味ではマクロ的な経済環境は、既に何年も前にもはや「物価・賃金は上がらないというノルム」を維持する状況ではなくなっていた。そこにコロナ禍を経て、世界的なコスト構造の変化が明確化し、一次産品の高騰と円安という海外からのコストプッシュ要因により、光熱費や食料費といった需要の価格弾力性の低い必需財で価格が大幅に上昇した。2022年春頃以降前年比で3%を上回る上昇が約2年続いたことで、「物価は上がらないもの」という消費者の感覚が変わりはじめている。

日銀調査によれば、物価高で足元低価格志向が強まっているが、健康や長く使えるものへの志向も強まっており、SDGs消費の構造的な高まりが見逃せない。企業が環境や社会、健康によい商品を開発し、それを消費者にしっかり遡及すれば、少し高い商品でも受入れられるようになっている。

実際に、企業の中には事業戦略・プライシング戦略を見直し始めた企業も出て来ている。売上数量を追い求めて競合企業と類似商品を投入する横並び競争が値下げ合戦を誘発する状況から距離を置き、販売数量が減ることを覚悟して、ユニークな商品投入によって価値を理解してくれる限られた顧客に適正価格で販売する、「顧客を選ぶ」戦略を採る企業が出て来ている。

こうして企業の間には消費者向けの価格戦略を変える動きがみられるが、それが経済社会全体に広がるには賃金が伸びる必要がある。最終消費者が値上げを受け入れるのに十分懐が豊かになることが条件になるからである。そしてこの賃金の伸びが経済社会全体に広がるには、サプライチェーン

2. 物価や賃金の先行きについて、社会の人々が共有する相場観のこと。米経済学者のアーサー・オーカンが物価や賃金の先行きについての社会的コンセンサスを『ノルム』と表現した（渡辺努（2022）『物価とは何か』講談社選書メチエ、87頁）。

の各段階における企業間取引価格も適正化されることが重要である。それはいわゆる「下請け」として、部品や資材、外注サービスを大手企業から受注している多くの中小企業にとって、十分な賃上げを実現する原資を得るのに不可欠である。

(3) 注目すべき2つの指標

以上のようにみてくれば、わが国が「賃金が上がる社会」に移行するには、実質労働生産性の向上は当然として、賃金・物価体系が社会全体で緩やかに上方シフトしていく「ノルム」の実現が必要であるといえる。この「物価上昇ノルムの実現」の同時実現を目指す際のメルクマールとしては、「単位労働コスト上昇率」と「価格転嫁率」が重要である。

「単位労働コスト」とは、賃金を生産性で除したものであり、その上昇ペースを一定に維持することで、生産性向上に見合った賃上げが実現することができる。「価格転嫁率」については、経済全体の数字は採れないが、企業部門全体をひと塊としてみれば、消費者物価上昇率を企業物価上昇率で除したもので近似できる（ここでは「マクロの価格転嫁率」とする）。これが一定割合以上になれば、原材料や中間投入コストの上昇がサプライチェーンの各段階で価格転嫁が行われ、流通の最終段階である消費者向け販売価格にまで適正にコストが転嫁されていることを意味する。

これら「単位労働コスト上昇率」および「マクロの価格転嫁率」の適正水準を理論的に求めることは難しいが、国際比較をすることで経験則的な適正水準を推察することができる。米国、ドイツ、スウェーデンといった経済パフォーマンスの高い先進諸国のコロナ禍以降（2020年半ば以降）の数字をみれば、「単位労働コスト上昇率」は年率2～4%程度、「マクロの価格転嫁率」は5～6割程度になっている。わが国はゼロ%台、3割強で

あり、ともに一層の引き上げが必要な状況にある。

3. 「賃金が上がる社会」の定着に向けて

以上みてきたように、賃上げが産業全体に広がり、実質賃金の十分なプラスが持続する「賃金が上がる社会」が定着するには、「単位労働コスト上昇率」および「マクロの価格転嫁率」を適正水準に引き上げていく必要がある。もっとも、「単位労働コスト上昇率」も「マクロの価格転嫁率」も経済変数であり、直接的にコントロールすることはできず、結果として決まるものであり、実務的には労使交渉で何%の賃上げを目指すのかというのはやはり重要になる。

では、中期的に望ましい賃上げ率をどう考えればよいのか。経済学の基本原理に従えば、それは「実質労働生産性のトレンド」と「望ましい物価上昇率」の和で与えられる。わが国の中期的実質労働生産性のトレンドは1%半ば程度であり、これに望ましい物価上昇率1%半ば（GDPデフレーターベース、消費者物価上昇率2%に相当）を加えた「3%程度」が望ましい賃上げ率となる。定期昇給を考えれば、春闘賃上げ率でいえば4%台後半から5%程度に相当する。ちなみに、戦後日本経済の黄金期ともいえる1980年代半ばごろの春闘賃上げ率は正に4%台後半から5%程度であった。数字だけみれば、2024年の大手の春闘賃上げ率はほぼこれを達成する見込みである。しかし、1980年代半ば頃と異なるのは、大手と中小の間の賃上げ率格差が拡大していることである。大手の賃上げ率が5%前後になったからといって、喜ぶのはまだ早い。

その意味で、2025年春闘に向けては、大手についてはこの伸びが維持できるかが課題であり、平均で約0.5%ポイント下回る中小に十分な賃上げ

率がどこまで広がっていくかが焦点になる。この中小企業までの賃上げの広がりの鍵を握るのが価格転嫁率の引き上げであり、相対的に低いとされる中小企業部門での生産性の引き上げである。したがって、2025春闘の組合の戦略は、従来通りのパターンセッター方式を前提に、高めの賃上げ要求を掲げて吊り上げるという発想だけではうまくいかない。今年十分な賃上げを実現した企業については、中小企業に賃上げの流れを波及させるために、自社の賃上げ率の上乗せは控えめにして下請け企業からの仕入れ価格の引き上げ余地を作るという発想も求められるかもしれない。加えて、そうして増加した中小企業の付加価値が、適正に人件費に回される社会のムードや仕組みを作り出す必要がある。

以上を実現するには、私見では3つの取組みがセットで行われる必要がある。

第1は、目指すべき中長期的な賃上げ率やその前提となる経済政策のビジョンを策定する独立委員会の設置である。超党派で人選を行い、政労使三者から一目置かれる経済学者の重鎮を委員長として、労使の代表者を含む10名程度の委員会を組成する。事務局を有し、多角的な観点からの経

済・労働市場の分析を前提に、ビジョンをまとめ上げる。

第2は、中央政労使会議の定期開催である。上記の独立委員会の提示したビジョンを承認したうえで、「単位労働コスト上昇率」および「価格転嫁率」に注目しながら、4半期に1回の定期開催により、実現に向けて必要な政策を議論し、大きな政策の方向を決める。

第3は、地域別の連携協議会の設置である。中央政労使会議の方針の実現にむけて、都道府県単位で労・使、官、学の代表が集まり、地域の実情にあった政策を議論する。必要に応じて分科会を設け、地域を挙げての生産性向上策や産学連携の在り方、あるいは特定最賃の拡充について具体的な施策を作り込む。

もっとも、こうした国全体を挙げての大掛かりな仕組みを構築するには時間がかかる。それを待つことなく、労働組合としては、「3つの取組み」に向けた布石として、業界全体での取引価格適正化を運動方針として掲げ、個別企業の枠を超えた人材育成の仕組みづくり、さらには特定最賃の拡充に向けて、産別内での連携を強めていくことが重要であろう。

特集 **2**

「2024春季生活闘争」の ここまでの結果について

にだいら
仁平

あきら
章

●日本労働組合総連合会（連合） 総合政策推進局長

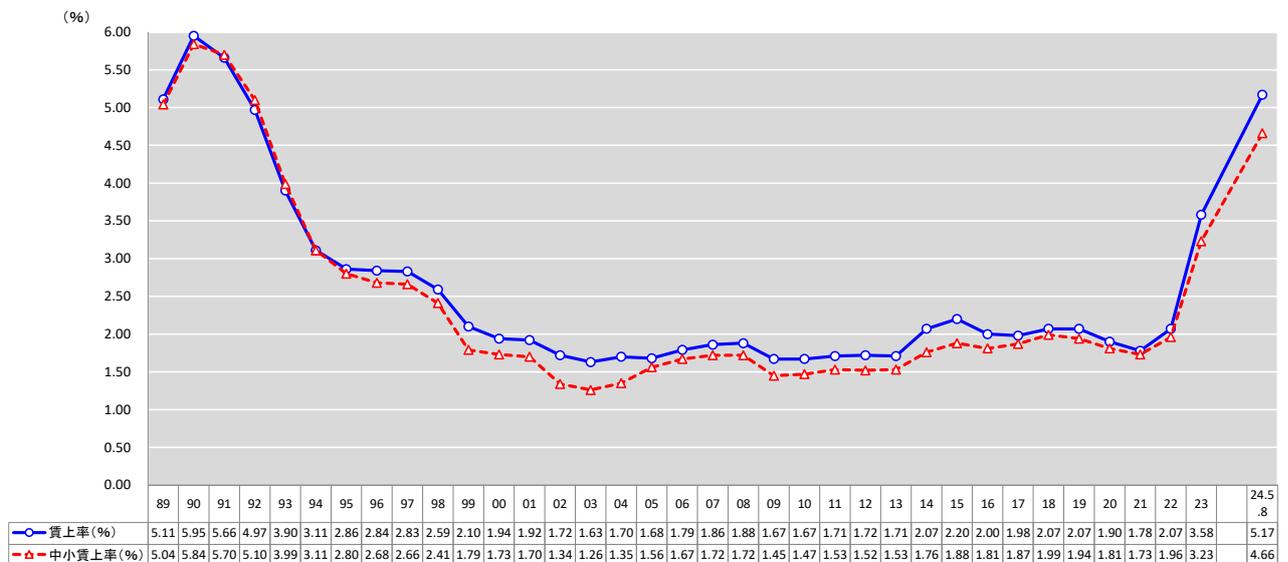
連合の第5回集計結果（5月2日時点集計）では、1991年以来33年ぶりに5%台の高い賃上げが実現した（図1）。4月19日に総務省が公表した2023年度平均の消費者物価（総合）の前年度比は+3.0%と要求検討時点の見通しより上振れした。賃上げ分（いわゆるベア分）は、3.57%と過年度物価上昇率を若干上回った（図2）。

長年わが国で続いてきた、いわゆるデフレマイ

ンドを払しょくし、経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの認識で連合は今次春闘に取り組んできたわけだが、今回の結果を踏まえれば、ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止めている。

現在、約2割弱の組合が交渉を継続しており途中段階ではあるが、高い賃上げが実現した背景や今後の課題についてコメントしたい。

図1：平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



(注)1989～2022年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

図2：賃上げ分が明確にわかる組合の集計表

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2024回答 (2024年5月8日公表)			賃上げ分 昨年対比	2023回答 (2023年5月10日公表)		
	集計組合数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分		集計組合数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分
	集計組合員数				集計組合員数		
	2,860 組合	15,972 円	10,778 円	4,731 円	2,518 組合	11,169 円	6,047 円
	2,442,312 人	5.22 %	3.57 %	1.43 ポイント	2,145,039 人	3.73 %	2.14 %
300人未満 計	1,725 組合	12,717 円	8,461 円	3,357 円	1,500 組合	9,338 円	5,104 円
	200,927 人	4.81 %	3.22 %	1.22 ポイント	184,638 人	3.61 %	2.00 %
~99人	854 組合	11,252 円	7,276 円	2,819 円	679 組合	8,419 円	4,457 円
	42,879 人	4.42 %	2.90 %	1.07 ポイント	34,865 人	3.37 %	1.83 %
100~299人	871 組合	13,103 円	8,782 円	3,527 円	821 組合	9,551 円	5,255 円
	158,048 人	4.91 %	3.30 %	1.26 ポイント	149,773 人	3.66 %	2.04 %
300人以上 計	1,135 組合	16,280 円	10,986 円	4,850 円	1,018 組合	11,353 円	6,136 円
	2,241,385 人	5.26 %	3.61 %	1.45 ポイント	1,960,401 人	3.74 %	2.16 %
300~999人	718 組合	14,842 円	10,098 円	4,293 円	644 組合	10,271 円	5,805 円
	394,604 人	5.23 %	3.58 %	1.46 ポイント	348,579 人	3.71 %	2.12 %
1,000人~	417 組合	16,594 円	11,176 円	4,968 円	374 組合	11,589 円	6,208 円
	1,846,781 人	5.26 %	3.61 %	1.44 ポイント	1,611,822 人	3.75 %	2.17 %

I. 2024春季生活闘争の特徴点

今次闘争のポイントは、①「みんな」が賃上げを実現すること、②労務費を含む適正な価格転嫁を進めること、大きく言えばこの2点であった。

①「定昇込みで5%以上」という連合の要求目標の設定にあたっては、もっと高い水準としてはどうかという議論ももちろんあった。しかし、2023闘争の結果、20年以上にわたり根強く残っていたデフレマインドが変化しつつあった一方、コロナ禍からの業績回復が遅れたり、物価上昇分を価格転嫁しきれなかったりと、賃上げが厳しい産業や中小組合もあったことも踏まえ、単に数値目標を上乗せするのではなく、今回は前回は上回る賃上げで誰一人漏らすことなく傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につなげようという意図で5%「以上」という文言とすることで意識統一をはかった。

②内閣官房と公正取引委員会が昨年11月末に、大企業など発注者と下請け企業の価格交渉をスムーズに行い、適切に価格転嫁するための、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

を公表したことはニュースなどでご覧になった方も多いだろう。継続的な賃上げの実現に向けて、連合の芳野会長は「価格転嫁、価格交渉、環境整備」がポイントであるとして、大手企業が社会的視座を持って能動的に適切な「価格転嫁」を進めることが重要であり、中小企業は遠慮せずに「価格交渉」を、そして政府はその「環境整備」に力を入れて欲しいと繰り返し発言してきた。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

今回は、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」を連合のスローガンに掲げた。スローガンは例年どおり、働く仲間から募集して決定した。2024春季生活闘争は「未来づくり春闘」を掲げて3年目の春闘（図3）となった。2023闘争では、中小組合も全体的に健闘したが、大手組合の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまったと推測され、生活維持の意味合いが強かったが、今次春闘は生活向上に向けて企業規模・労働組合の有無を問わず「みんな」で賃上げしたい、そんな想いを込めて今回のスローガンを策定した。

図3：2022闘争以降の連合のポスター

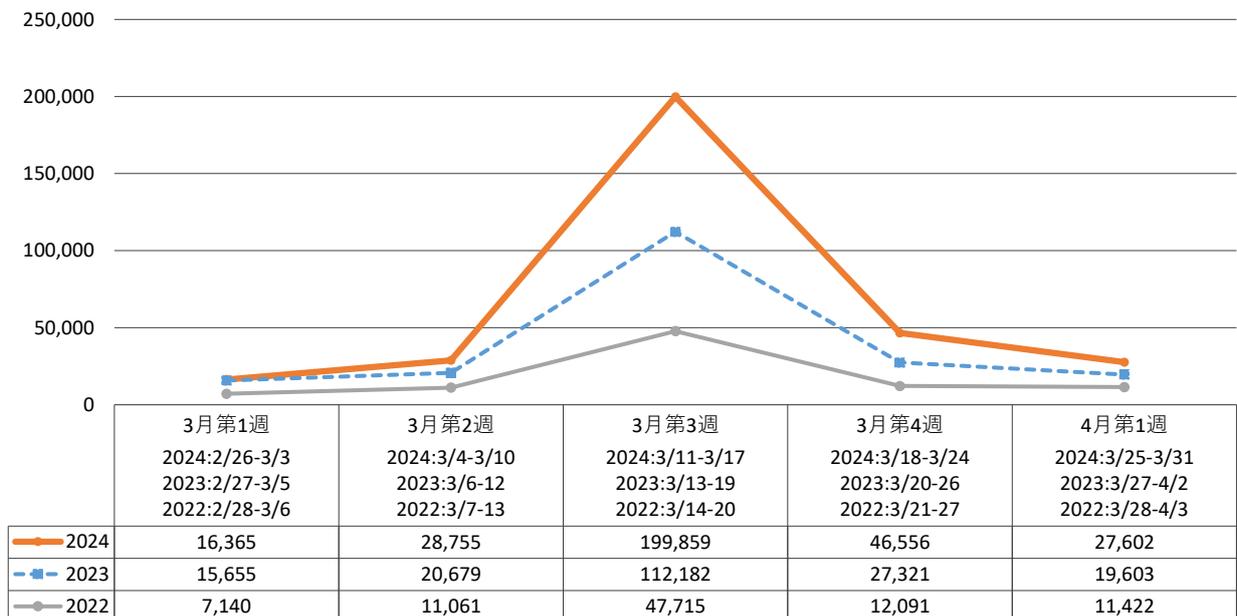


2. 社会的注目度について

連合HP春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約1.8倍であり、一昨年比ではなんと4.2倍である（図4）。また、3月の全週において昨年を上回るアクセス数であったことから社会からの関心の高さがうかがえる。今回の連合の第1回集計結果の公表日は、3月15日（金）であったが、3月18日（月）開催の日本銀行の決

定会合でマイナス金利解除を含む政策修正の是非を議論するなかで連合の集計結果を参考にするという報道があった影響からか、3月15日の連合の会見会場には50人近くの報道関係者が押し寄せる異例の状況であった。実際に報道ベースでも露出が多かったことから、労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている。

図4：連合HP春季生活闘争ページアクセス数の比較

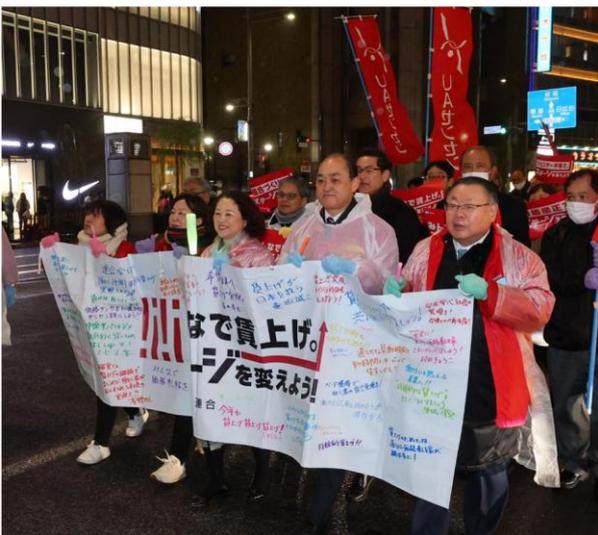


3. 賃上げに向けた社会的機運の醸成について

中央においては政労使の意見交換も例年になく3度（2023年11月15日、2024年1月22日、2024年3月13日）開催された。また、各地方連合会においては、地方の実情に即して各地域における適正な価格転嫁と賃上げに取り組む地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に醸成されたと考えている。また、2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり始め、連合が2022春闘から唱えてきた「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有を深化できたことも評価できると考えている。

運動面では、連合アクション（図5）と連動する形で、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及が一定程度あったと実感している。

図5：連合アクションデモの写真



II. 2024春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の第5回集計である5月2日（木）時点で、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した4,940組合中3,733組合（75.4%）が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は2,323組合（62.2%）となった。

2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体5.17%、300人未満の中小組合4.66%と、いずれも、第5回回答集計としては、比較可能な2013闘争以降で最も高く、「賃上げの流れ」はしっかりと引き継がれている。

賃上げ分が明確に分かる2,860組合の「賃上げ分」は10,778円・3.57%、うち中小組合1,725組合は8,461円・3.22%となった。4月末時点の集計で3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降初めてである。

また、平均賃金方式における回答額の分布をみると全体および300人未満ともに、2023闘争より回答額のヤマが上方に移動したことがわかるが、これは2023闘争の際にもみられた傾向である（図7）。

図6：要求状況・妥結進捗状況

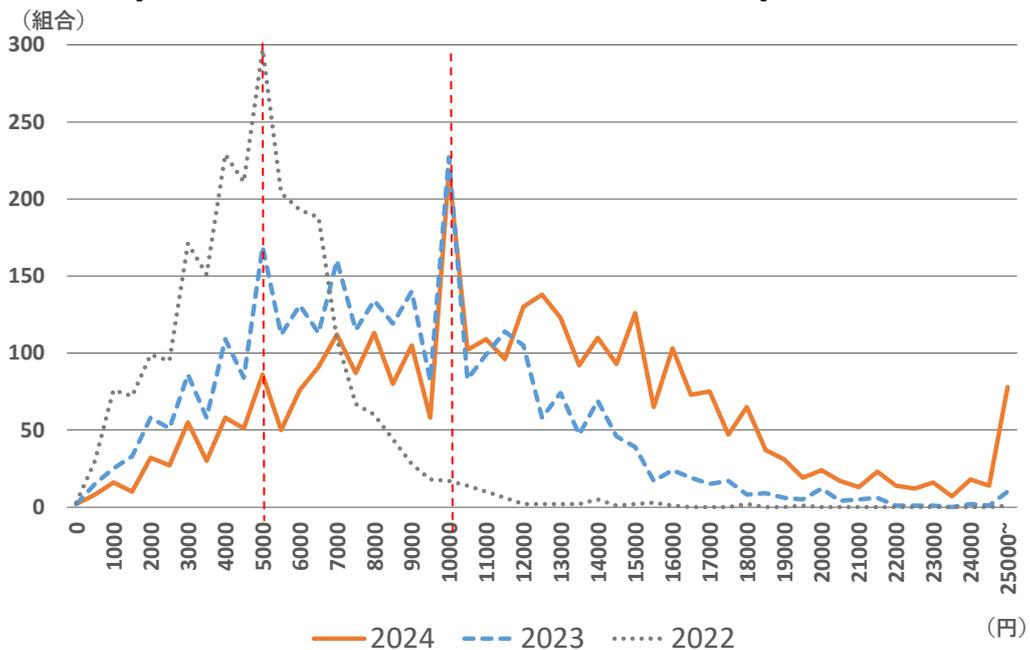
【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2024回答（2024年5月8日公表）		2023回答（2023年5月10日公表）		
	組合数	率	組合数	率	
集計組合 計	7,568 組合		7,828 組合		
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	5,860 組合	77.4 %	5,988 組合	76.5 %	
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	4,940 組合	65.3 %	4,833 組合	61.7 %	
要求検討中・要求状況不明	1,708 組合	22.6 %	1,840 組合	23.5 %	
要求提出組合（月例賃金改善限定）	4,940 組合		4,833 組合		
妥結済	ヤマ場週より前 （2024:3/8まで・2023:3/10まで）	763 組合	15.4 %	232 組合	4.8 %
	先行組合回答ゾーン （2024:3/9-15・2023:3/11-17）	758 組合	15.3 %	898 組合	18.6 %
	3月内決着回答ゾーン《前半》 （2024:3/16-22・2023:3/18-24）	745 組合	15.1 %	826 組合	17.1 %
	3月内決着回答ゾーン《後半》 （2024:3/23-31・2023:3/25-31）	768 組合	15.5 %	910 組合	18.8 %
	4月中	595 組合	12.0 %	775 組合	16.0 %
	5月中	1 組合	0.0 %	1 組合	0.0 %
	確認中	103 組合	2.1 %	44 組合	0.9 %
	小計	3,733 組合	75.4 %	3,686 組合	76.2 %
	未妥結	1,207 組合	24.4 %	1,147 組合	23.7 %
	小計	3,733 組合		3,686 組合	
妥結済組合（月例賃金改善限定）	3,733 組合		3,686 組合		
賃金改善分獲得	2,323 組合	62.2 %	2,146 組合	58.2 %	
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	43 組合	1.2 %	206 組合	5.6 %	
定昇相当分確保未達成	1 組合	0.0 %	3 組合	0.1 %	
確認中	1,366 組合	36.6 %	1,331 組合	36.1 %	

図7：回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数

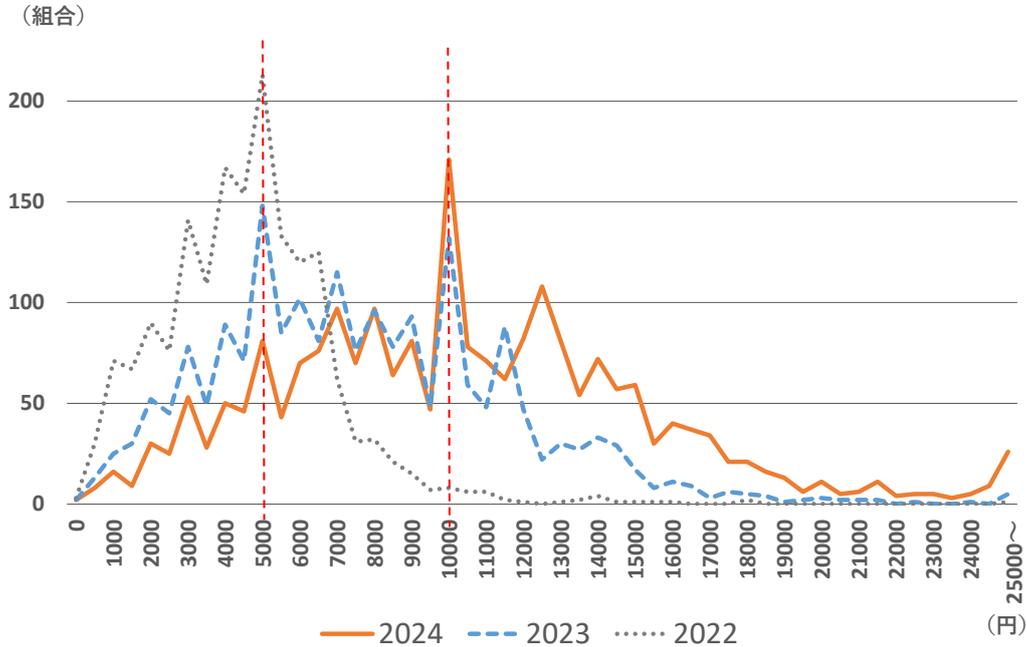
■ 規模計

【第5回回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数】 規模計



■ 300人未満

[第5回回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数] 300未満



3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員300人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も4.66%と、全体を下回りはしたが、第1回目から第4回目までは回を重ねるごとに集計結果が改善していくという例年にない動きとなった（第1回目：4.42%→第2回目：4.50%→第3回目：4.69%→第4回目：4.75%→第5回目：4.66%）。人手不足を背景に世間相場並の賃上げをしないと労働者に見向きもされない、そんな懸念を中小企業の経営者が持った結果なのではないかと推測している。実際、集計結果の公表後には、労働組合のない経営者の方から「我々の業界はどの程度が世間相場並の賃上げなのか」など、率直な問い合わせが数多くあり、社会への波及効果は実感するものがあった。

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

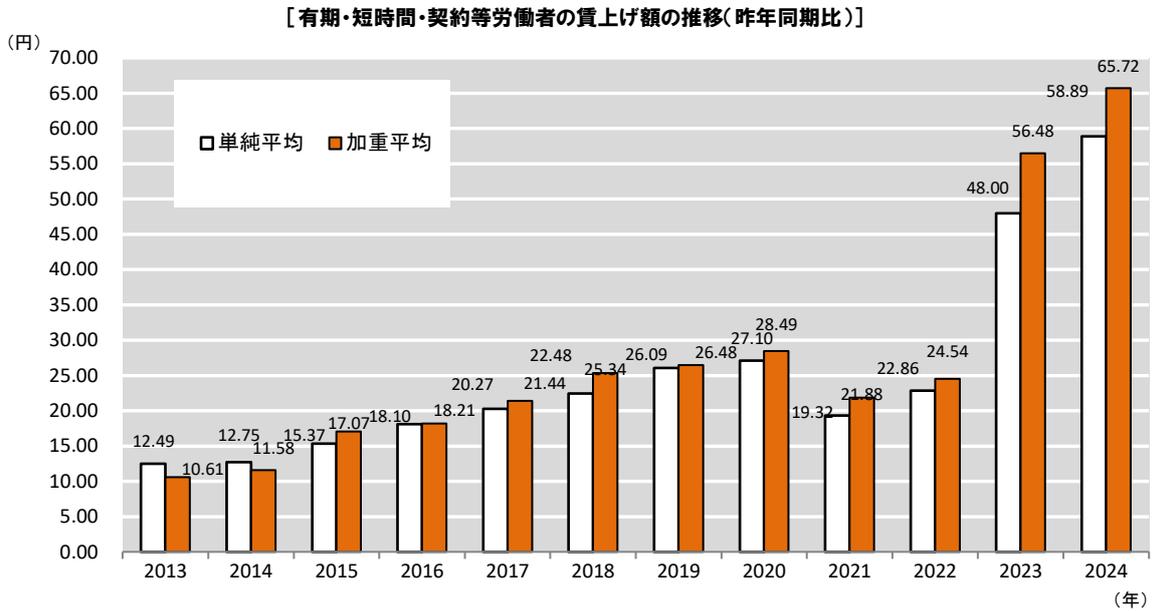
有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加

重平均で、時給65.72円（同9.24円増）・月給12,883円（同4,034円増）である（図5）。引上げ率は概算でそれぞれ6.02%・5.76%となり、ともに一般組合員（平均賃金方式）を上回っている（図8）。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、長時間労働の是正に向けて、所定労働時間の短縮、勤務間インターバル制度の導入、インターバル時間の拡大を引き出した組合もあった。また、「看護休暇の対象を孫にまで拡大」など、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援など、様々な角度から要求を行い、複数の組合で前進回答を引き出した事例もあり、一定の前進がはかられた。

図8：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況



Ⅲ. 2024春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2024春季生活闘争では、高水準の賃上げが実現した。ステージ転換に向けた大きな一歩になったと受け止めている。

こうした結果につながったのは、主に以下のような要因があると考えている。

(1) 経済情勢

- ・物価高が続くなかで昨年以上に賃上げへの期待が大きかった。
- ・中小企業も含め多くの産業・企業で人手不足が加速し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まった。

(2) 社会情勢

- ・中央における政労使の意見交換に加え、地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に強かった。
- ・2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための

価格交渉に関する指針」が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり始めた。

(3) 労使のコミュニケーション

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有が深化した。

(4) 運動面

- ・連合の闘争方針を受けて、前年より賃上げ目標を引き上げた構成組織も多く、全産業的に積極的な賃上げ要求が広がった。
- ・「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」のスローガンを掲げ、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を5点述べる。

(1) 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠である。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、経済の好循環が自律的に回り始める。現在の局面は、ステージ転換の入り口である。動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せていくためのマクロの経済社会運営と、労使による未来志向の労働条件決定が重要である。

今後の国民所得の分配について、物価と賃金の関係のみならず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。中間層を厚くすることは、経済の好循環のみならず、社会の安定、社会保障・財政の持続性、出生率の反転、地方経済の活性化などとも密接に関係しており、政労使で問題意識を共有し、社会の持続可能性を高め、よりよい未来を切り拓いていく必要がある。

(2) 付加価値の適正分配と格差是正の取り組み強化

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていく必要がある。今次闘争における「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」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。

中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化する

なか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルール作りを進める必要がある。

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正に取り組むとともに、配分交渉もしっかりと行う必要がある。

(3) 賃金水準闘争の強化

格差是正にはめざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。現在、連合内に設置した「賃金水準検討PT」において、賃金指標パッケージの見直しについて検討を行っている。PT答申を踏まえ、次年度の方針策定を進めていくこととしている。

(4) 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の工夫

人手不足の傾向がより一層強まるなかで、賃金とともに働き方の改善の取り組みもそれぞれの産業・企業の課題に対応した動きが出てきている。部門別共闘連絡会議や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行うとともに、共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が高まる可能性もあると考えている。

(5) 社会対話の推進や闘争の進め方など

政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、各地域の声を踏まえ、次年度以降の効果的な開催

に向けて、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討したい。

中央・地方での集会や記者会見なども、マスコミをはじめとして例年以上に社会的に注目され、闘争体制期間中の「連合アクション」の取り組みについても社会的アピール効果があった。中央と地方の行動を連動させるには、時期や内容、器材などについて十分な準備期間と連携が必要である。

今後も有効な情報交換ができるよう、5つの部

門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）の柔軟な開催に努めるとともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について引き続き検討する。

これらを踏まえ、多様な働く仲間を意識して「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係の拡大をめざしていく。

2024年総合労働条件改善闘争の取り組み ～積極的な「人への投資」により実質賃金の 向上をはかるとともに、経済の好循環への 転換を着実なものとする～

みずさき けいいち
水崎 恵一 ●電機連合 賃金政策部長

1. はじめに

電機連合は2014年総合労働条件改善闘争から、生活の安定を図り、個人消費を喚起し経済を好循環させることを要求根拠に掲げ、10年間継続して賃金水準改善に取り組み、特に2023年総合労働条件改善闘争では、これまでの10年間で最高額となる大幅な賃金水準引き上げを実現することができました。

しかしながら、輸入物価やエネルギー価格の高騰に伴う物価上昇が続く影響から実質賃金を改善するまでには至りませんでした。特に、生活必需品とされる品目の物価上昇は顕著であり、組合員の生活に大きな影響を及ぼしていたことから、生活の基盤である賃金を引き上げ、生活を守るためにも実質賃金を改善・向上が求められていました。また、国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるためには、2023年総合労働条件改善闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとし

ない、継続した取り組みにしていく必要があり、さらには、電機連合全体で継続した賃金水準引き上げを行っていくために、原材料価格やエネルギーコスト、労務費の適切な転嫁のための価格交渉を進めるなど、賃金水準引き上げを実施するための環境整備を進める必要がありました。

これらのような環境の中で、電機連合は2024年総合労働条件改善闘争を「積極的な「人への投資」により実質賃金の向上をはかるとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする」ことを基本方針として掲げ、取り組みを推進しました。

2. 電機連合の統一闘争について

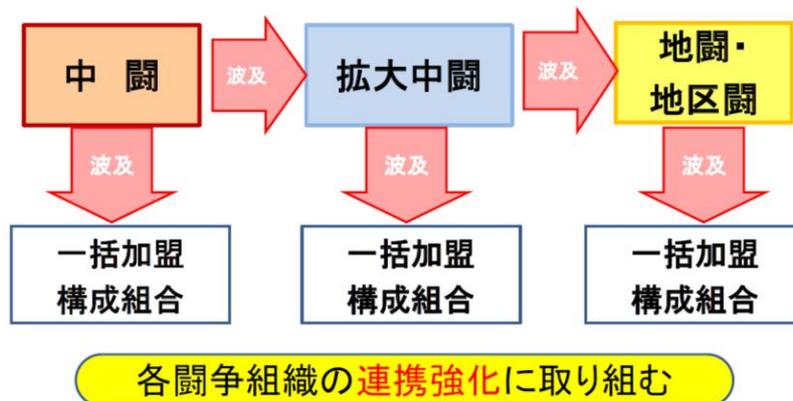
電機連合は、闘争における日本のリーディング産業としての賃金相場形成の社会的役割や、統一的な労使交渉による交渉力の結集と産業横断的な波及効果を重視し、1962年に「産別統一闘争体制」を確立して以降、統一闘争に拘った取り組みを推進しています。

電機連合の統一闘争は、闘争体制【図表1】として、中央闘争委員会組合（以下、中闘組合）¹、拡大中央闘争委員会組合（以下、拡大中闘組合）²、地区闘争委員会組合（以下、地闘・地区闘組合）³から組織され、①闘争日程、②要求内容、③回答内容、④回答不満時の闘争行動、これら4つを「統一」し労使交渉を行うことで交渉力の結集を図り、中闘組合から拡大中闘組合、さらには地闘・地区闘組合へと波及効果の最大化をめざす取り組みとなっています。

2015年総合労働条件改善闘争には、統一闘争強化の取り組みとして、「何としても守るべき領域」（左の箱）と「各組合が業績や処遇実態をふまえ、主体的に処遇改善に取り組む領域」（右の箱）の2つの領域を設け、取り組みを行っています。

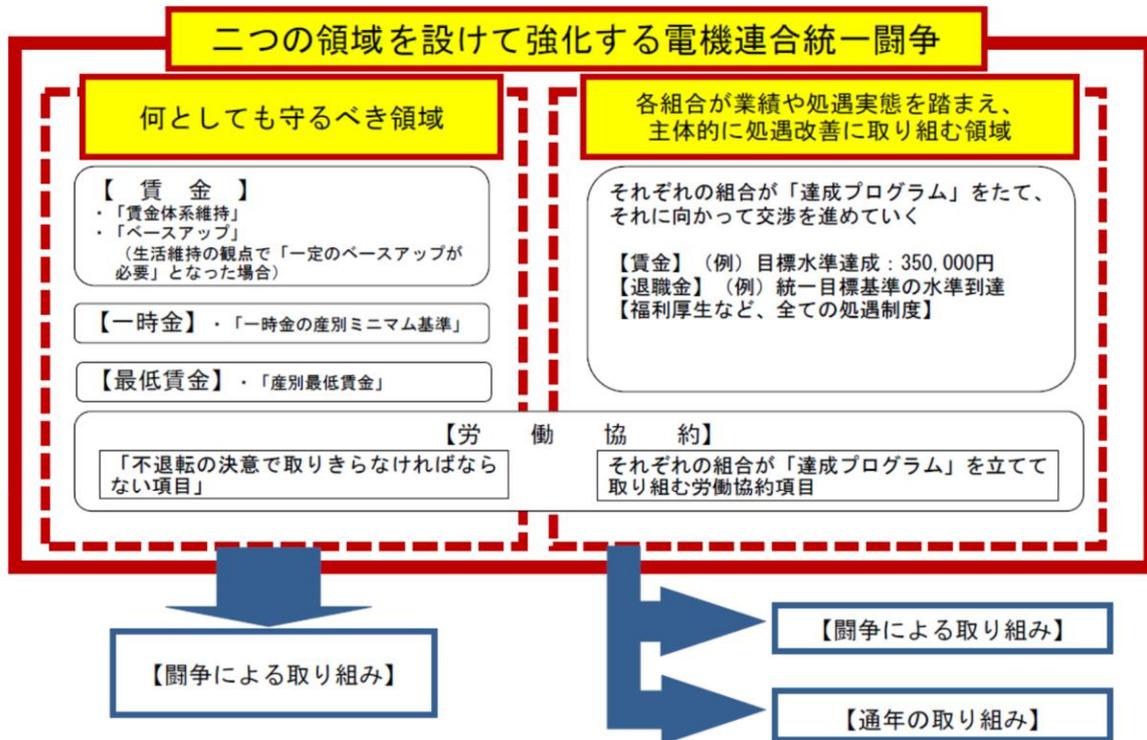
【図表2】「何としても守るべき領域」については、基本的に闘争行動を背景として取り組んでいる項目であり、電機連合全体として「不退転の決意で取りきらねばならない」要求項目である統一要求基準として位置付けています。闘争の終盤には、この項目の中から「闘争行動回避基準」を設定するなどの戦術を構え取り組んでいます。また、2020年総合労働条件改善闘争以降、「人への投資の柔軟性に関する対応」として、一定条件のもと、中闘組合の妥結における柔軟性の適用を認める運用を開始するなど、中闘組合企業の事業や業績のバラつきが増している現下において、電機連合は電機産業労使や加盟組合と議論を重ねたうえで、少しずつ形を変化させながら統一闘争の取り組みを堅持しています。

【図表1】波及効果を引き出す取り組み



1. 12組合（パナソニックグループ労連、日立製作所、富士通、東芝、三菱電機、日本電気、シャープ、村田製作所、富士電機、沖電気工業、安川電機、明電舎）
 2. 16組合（日新電機、シンフォニアテクノロジー、山洋電気、ダイヘン、東光高岳、ヤマハ、パイオニア、岩崎電気、オムロン、コニカミノルタ、日本無線、岩通、日本電気硝子、サンケン電気、SMK、ホシデン）
 3. 148組合（直加盟組合） 1～3は2024年総合労働条件改善闘争時の組織体制

【図表 2】



3. 賃金要求方式と 要求基準について

電機連合の「第7次賃金政策」において、賃金要求の基本的考え方は『「職種基準による個別賃金要求方式」により、同一職種銘柄での賃金の改善・平準化を追求する中で、「産業間・内賃金格差の改善」や「雇用形態の多様化に対応した公正な賃金決定」の取り組みを推進する。』としています。また、賃金要求の具体的な水準を検討する要素として、生計費の観点からの「実質賃金の維持・向上」、生産性の観点からの「業績や付加価値の適正配分」、労働力市場の観点からの「賃金の社会性」の3要素とし、下記の決定要素【図表

3】をふまえて賃金改定必要の有無と具体的要求水準を検討することとしています。

2024年闘争においてもこれらの考え方をふまえ、労働政策委員会を中心に検討・議論を重ねました。その結果、統一要求基準は「開発・設計職基幹労働者賃金」は、電機連合モデルによる技術職群の「職種分類」「開発・設計職」【図表4】、ならびに「スキル・能力基準」「レベル4」【図表5】に該当する資格・等級の賃金とし、年齢要素は30歳相当と位置づけました。また、具体的な水準改善（ベア）は賃金決定の3要素を軸に熟議を重ねた結果、2023年総合労働条件改善闘争の要求額を大幅に上回る「賃金体系維持を図ったうえで13,000円の水準改善（ベア）を図る」ことを要求するに至りました。

【図表 3】賃金決定の3要素

	決定要素	賃金改定の根拠(目的)
生計費	・物価 ・生活実態(可処分所得の実態など)	実質賃金の維持・向上
生産性	・国民経済(マクロ) ・産業・企業の業績や生産性	業績や付加価値の適正配分
労働力市場	・賃金の市場価値 ・春闘における相場形成の役割 ・労働力の需給関係	賃金の社会性

【図表 4】職種分類(電機連合モデル) ※技術職群

	職種分類	定義(例示職務)
技術職群	企画職	○人事・勤労・教育 ○経理・財務・監査 ○法務・知的財産・特許 ○企画・調査 ○宣伝・広報・マーケティング ○海外業務 ○ディレクター・編成 ○資材・購買 ○その他企画部門の職務
	事務職	○一般事務 ○部内庶務 ○サポート ○その他一般事務部門の職務
	営業職	○営業 ○販売 ○販売促進 ○営業技術 ○修理/サービス営業 ○サービス ○プラントシステム営業 ○海外販売 ○カスタマソリューション(※主に営業業務に従事する者) ○その他営業部門の職務
	SE職	○SE(プログラマー、オペレーター、コンサルティング等) ○カスタマソリューション(※主にSE業務に従事する者) ○情報システム ○その他SE部門の職務
	研究職	○基礎/応用/開発研究 ○その他研究部門の職務
	開発・設計職	○技術開発 ○ハード開発 ○開発支援技術 ○製品設計 ○電機設計 ○機械設計 ○開発設計 ○CAD ○意匠設計 ○システム設計 ○設計支援 ○プラントエンジニアリング ○制御システム ○プラント建設 ○試作 ○その他開発・設計部門の職務

【図表5】スキル・能力基準（電機連合モデル）※技術職群

レベル5	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当業務についての高度な知識・技術を有し、全社あるいは部門全体にわたる関連分野についても豊富な知識と経験がある。 ◆部門方針に基づいて担当業務の具体的方針、目標、計画をたてることができ、また部門の方針決定に関与することができる。 ◆自部門だけでなく他部門に関連する業務についても、創意工夫、改善の提案を部門内および関係部門員とともに実行することができる。 ◆下位の者に対して的確な業務配分指示を行い、状況に対応して部門間連携の調整を行うことができる。 ◆担当部員の業務全般に対して、適切なアドバイスをを行い、長期的視点で部下の能力向上を念頭に育成・指導を行うことができる。
レベル4	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当業務について高度な知識・技術があり、関連分野についても豊富な知識がある。 ◆上司の包括的指示により担当業務について具体的方針、目標計画を立てることができる。 ◆担当部門業務について、創意工夫、改善提案し、部門内でともに実行することができる。 ◆下位の者に対して的確な業務配分指示を行い、状況に対応して部門内連携の調整を行うことができる。
レベル3	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当業務の汎用な知識・技術があり、関連分野についても概略的知識がある。 ◆上司の具体的指示により担当業務についての目標、計画を立てることができる。 ◆上司の指導・助言に沿って自ら業務を効率化し迅速に遂行することができる。 ◆担当業務について下位の者に指示を与え進めることができる。
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当業務についての基礎的な知識・技術がある。 ◆上司の指導・助言に沿って業務を遂行することができる。 ◆業務内容、作業プロセスの注意点などを積極的に確認しあうことができる。
レベル1	◆担当業務についての知識・技術習得段階

4. 適正な価格転嫁の取り組み

2024年総合労働条件改善闘争において電機連合は、賃金水準引き上げに資する環境整備に向けた取り組みに重点をおき、その一環として、「価格転嫁の状況に関する調査」を実施しました。調査結果からは、「自社が率先して価格転嫁を要請することへの懸念」や、「多くの企業で労務費の価格転嫁が一番難しい」など、加盟組合企業において、労務費を含めた適正な価格転嫁が進んでいない実態が浮き彫りとなりました。

闘争期間中の産別労使交渉においては、調査結果にもとづき経営側に適正な価格転嫁の取り組みの重要性を訴えるなど、論議を重ねてきました。

その結果、「サプライチェーン全体での価格転嫁に資する取り組みを推進していくことは産業界の重要な役割であり、労務費を含めた適正な価格転嫁の必要性と電機産業各社における実効性ある取り組みが重要となる」ことについて労使で共通認識をもつことができました。

電機産業の各企業は、日本全体のサプライチェーンの一翼を担う企業として、物価や人件費などの上昇によるコストアップが適切に価格転嫁され、サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に分配されるよう、積極的にこの取り組みに関与し、強固な国内事業基盤と産業の持続的発展につなげる必要があります。また、業種・業態にかかわらず、公共事業案件も含めたあらゆる商慣行において、適正な価格転嫁を進めていく必要があります。

5. 回答状況と波及効果について

電機連合は闘争期間中、経済を好循環へと転換させていくことへの社会的責任や、昨年の闘争において大幅な賃金水準引き上げを実現したものの実質賃金を改善するまでには至っていないことなどをふまえ、要求の趣旨に沿った賃金水準改善で応える必要があることを経営側に粘り強く訴えました。また、中闘各組合の精力的かつ最後まで粘り強い交渉と緊密な相互連携により、すべての中闘組合で回答引き出し基準である10,000円以上の回答を引き出すことができ、さらには多くの中闘組合で満額となる13,000円の回答を引き出すことができました。

拡大中闘組合については、中闘組合に準ずる交渉を展開するとともに、交渉の山場では情報共有

の機会を新たに設けるなど、従来以上の緊密な情報連携を行い、多くの中闘組合が回答引き出し基準である10,000円以上の回答を引き出しました。

電機連合直加盟組合（一括加盟構成組合を含む）では、5月7日時点で361組合が賃金体系の維持を図ったうえで水準改善を行い、その内、294組合が個別賃金要求方式となっており、平均の水準改善額は11,500円を超えています【図表6】。また、開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額の分布【図表7】にある通り、271組合中270組合が水準改善を図り、239組合が10,000円以上、171組合が13,000円以上の改善を図ることができました。さらには企業規模間に大きな格差が出なかったことも、特徴の一つです。

これらは中闘組合ならびに拡大中闘組合の成果が全体への波及につながり、まさに、電機連合が取り組んできた統一闘争の真価が遺憾なく発揮されたものであると考えます。

【図表6】統一闘争の波及効果の検証について（一括加盟構成組合を含む）

	2020年(1/17闘争)		2021年(1/20闘争)		2022年(1/20闘争)		2023年(1/21闘争)		2024年(1/24闘争)	
	組合数	対参加組合率(%)								
登録組合数	557		551		552		541		546	
統一闘争参加組合数	550	100	548	100	551	100	539	100	546	100
要求(提出)組合数	515	93.6	514	93.8	506	91.8	503	93.3	434	79.5
集約・集約方向組合数	458	100	502	100	487	100	485	100	400	100
賃金体系維持(実質相当分の確保)を図った組合数	449	92.0	449	89.4	439	90.1	439	90.5	373	93.3
賃金体系維持を図ったうえで水準改善を行った組合数	264	74.6	256	70.9	280	78.0	410	84.5	361	90.3
平均賃上げ方式	67		62		67		81		67	
個別賃金要求方式	297		294		313		329		294	
個別賃金要求方式	237		242		251		258		225	
個別賃金要求方式	1,065円		1,073円		1,991円		6,707円		11,881円	
個別賃金要求方式	12		10		16		22		30	
個別賃金要求方式	1,405円		1,559円		3,003円		6,832円		11,542円	
一時参加組合数(早期回答含む)	438	89.8	447	89.0	431	88.5	408	84.1	213	53.3
年間回答平均月数(組合数)	4.70ヵ月(250)		4.70ヵ月(242)		4.82ヵ月(242)		4.90ヵ月(242)		4.85ヵ月(170)	
水準改善を行った組合数	284	78.7	281	75.9	282	78.4	292	80.8	340	85.0
平均新水準額	163,895円		164,229円		166,383円		172,772円		183,099円	
平均引上額	1,327円		779円		2,167円		6,662円		10,200円	

【図表 7】 開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額の分布

水準改善額	組合数	比率(%)	規模別集計		
			1,000人以上	300~999人	300人未満
15,000円以上	12	4.4	4	3	5
14,000~15,000円未満	1	0.4	0	1	0
13,000~14,000円未満	158	58.3	58	50	50
12,000~13,000円未満	11	4.1	0	6	5
11,000~12,000円未満	10	3.7	1	5	4
10,000~11,000円未満(うち10,000円 46組合)	47	17.3	14	13	20
9,000~10,000円未満	3	1.1	0	1	2
8,000~9,000円未満	7	2.6	2	1	4
7,000~8,000円未満	4	1.5	0	2	2
7,000円未満	17	6.3	6	5	6
小計	270	99.6	85	87	98
賃金体系維持	1	0.4	0	0	1
計	271	100.0	85	87	99

*個別賃金(A・B方式)回答組合で水準改善または賃金体系を維持(事前合意含む)した組合数

*組合員数が未記入の組合があるため、規模別と合計が一致しない場合がある

6. おわりに

2024年総合労働条件改善闘争はこれまでにない大幅な賃金水準改善を得ることができました。今次闘争の結果は「積極的な「人への投資」により実質賃金の向上をはかるとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする」とした基本方針に、一歩近づけたと考えます。

組合員の生活を守り、日本の賃金を中期的に引き上げ、経済の好循環に結び付けていくためにも、

近年の賃金引き上げの成果が実質賃金の改善や経済の好循環にどの程度寄与していくのか注視しつつ、今後の闘争においても継続した賃金水準改善に取り組む必要があります。あわせて、賃金水準引き上げの環境整備に向けた「労務費を含めた適正な価格転嫁の取り組み」を継続していくことも重要と考えます。電機連合は、本取り組みに関して、引き続き実態把握を進め、通年の取り組みや政策・制度課題として政党・省庁に働きかけるとともに、工業会や他産別とも連携して取り組んでいきます。

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

●JAM 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、JAM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。

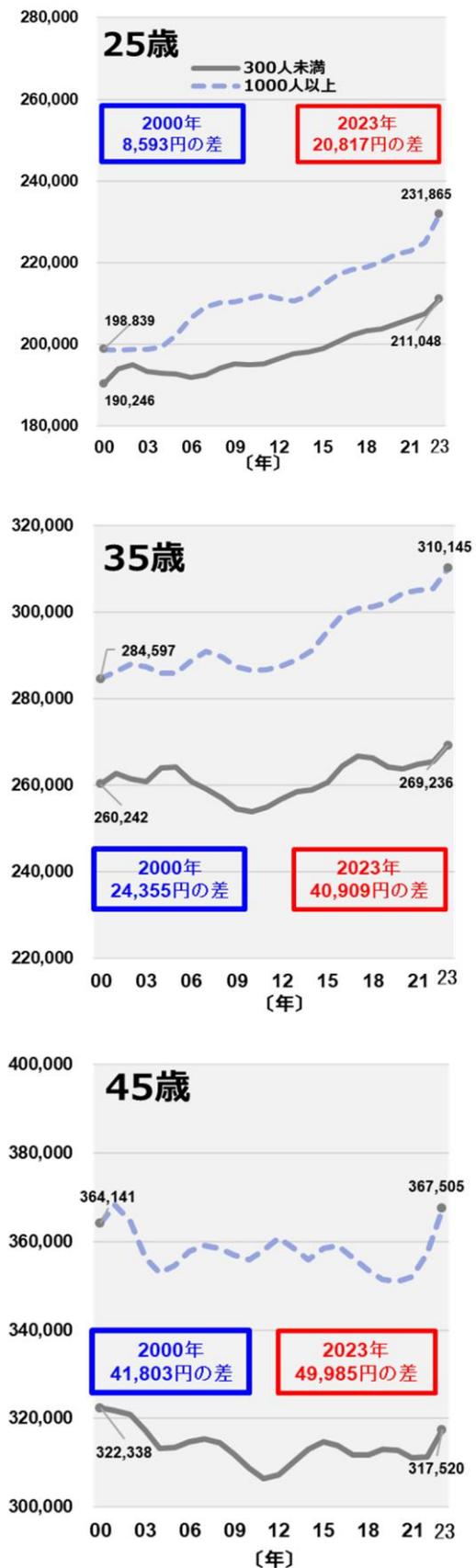
1.2 直近の情勢

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

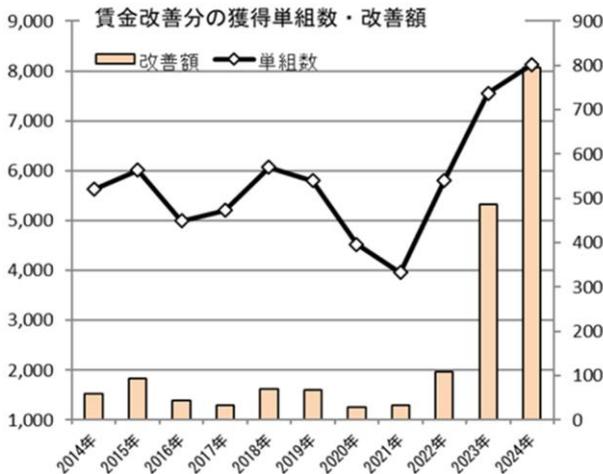
5月14日時点で、賃金改善額の単純平均は8,071円、賃金構造維持分を含む平均賃上げ額は11,782円でともに過去最高を更新し、2023年の高水準の賃上げが継続されている。(図表2)

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

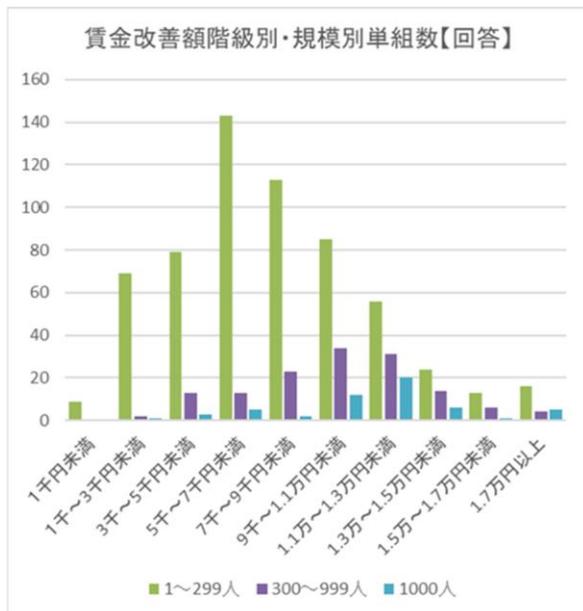
る一方で、実質賃金を維持できなかった単組も多くあった。賃金改善額の規模間格差は大きく、同規模内でもばらつきは大きい。(図表3)

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〕

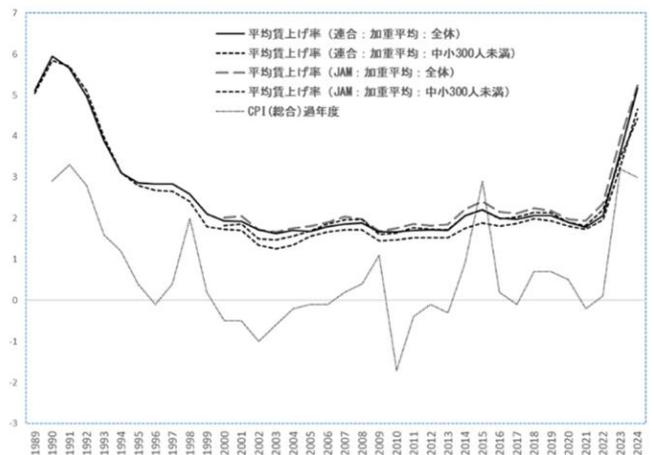


3.2 過年度物価上昇と賃上げ

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。今年度の取り組みを第一歩として、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。

特集 5

A I時代の春闘4.0

まつい
松井たけし
健

●U Aゼンセン 労働条件局長・政策サポートセンター長

はじめに

経済社会のステージ転換をめざした2023、2024春闘で、賃上げ率は30年ぶりの水準に回復した。そして、春闘自体も新たなステージ（春闘4.0）へ進む可能性がある、いや、進まなければならないと言えるだろう。そのための鍵は、政労使をはじめ社会全体が、春闘を経済社会の公共財として必要性を広く共有することにあると思われる。

本稿では、まず、2023、2024春闘で明らかになった金融政策と賃金決定の連携の意義を確認する。それは、インフレ春闘やデフレ春闘を経て、物価目標春闘の段階にいたったことを意味する。春闘がその機能を発揮するためには公共財としての意義を社会的に共有することが重要となる。改めて、春闘の必要性と意義を確認する。最後にA I時代の春闘4.0の論点を提起する。

いずれも生煮えの暴論であるうえに冗長な部分があり恐縮であるが、議論のきっかけになればと思い記載することとした。ご容赦いただきたい。

また、個人的見解であることをお断りしておく。

1. 金融政策と賃金決定の連携

(1) 金融政策に大きな影響を与えた2024春闘

2023年春闘で連合は、日本社会のデフレマインドを払拭し、ステージ転換を図るべきだとして3%（定昇込み5%）の要求基準を決定し、運動の起点となって経営側、政府を巻き込み、社会的な賃金引上げにつなげていった。2024年はその動きをより広く中小企業にも波及させるべく取り組んだ。2023年の春闘では、連合集計で3.5%の賃上げが実現し、ほぼ30年ぶりの水準に達した。2024年は5%を超える見通しである。

2024年3月18-19日に開かれた日銀の金融政策決定会合においては、2016年1月に導入されたイールドカーブ・コントロールとマイナス金利政策の解除が決定された。その理由として「賃金と物価の好循環の強まりが確認されてきており、先行き、見通し期間終盤にかけて、『物価安定の目標が』持続的に・安定的に実現していくことが見通

せる状況に至ったと判断した」¹ことが発表された。

植田日銀総裁は19日の定例会見において、「今回の春季労使交渉の第1回の回答が、今回の決定に影響を与えた影響ですけれども、それはやはり私が含めて予告してまいりましたように、春闘での賃金の妥結状況は重要な判断ポイントの一つであるということでしたので、実際その通り判断の大きな材料にさせて頂きました」と述べている。連合の2024春闘の第1回集計発表は3月15日であり、33年ぶりに5%を超えたという結果であった。

リーマンショックや新型コロナウイルスパンデミックによる経済への影響に対応するため、世界各国で大規模な財政政策、金融緩和措置がとられたことは記憶に新しい。1980年代以降、新自由主義的政策が席卷した時期もあった。しかし、現時点では、景気の過度の落ち込みを防ぐためには、政府による財政政策、中央銀行による金融政策が必要であるということが、多くの政策立案者のコンセンサスとなっていると思われる。その金融政策に賃金決定が大きな影響を持っていることが、今回の金融政策決定会合で改めて再認識されたといえる。

(2) デフレにしないことが世界的な教訓

日本は1995年頃からデフレが始まり、四半世紀続いている。政府は2013年12月以降、デフレではないとしているが、未だにデフレ脱却の宣言はできていない。

「デフレのもとでは、企業や家計のリスクテイクが消極化する中で、価格の下落、売上・収益の減少、賃金の抑制、消費の低迷、価格の下落という悪循環が続く」²とされる。実際には、実質G

D Pは1995年446兆円から2023年には559兆円と年率0.7%程度伸び、名目G D Pも522兆円から592兆円と年率0.5%程度伸び、低いながらも一定の成長は続けていた。今回の日本のデフレは1929年の大恐慌のような急落はなかったが、長期の停滞が続いている。

渡辺努氏は、アメリカの中央銀行の議長を長く勤めたグリーンスパンの言葉を引用し、「デフレ」というと、物価は下がる、または動かないという、単なる価格の変調と捉えがちです。しかしグリーンズパンは、デフレの本質はそこではなく、価格が動かないことが原因となって企業の活力が削られるという経済の変調が起きる、そこに本質があると見抜いていた」³と説明している。

吉川洋氏は、イノベーションの欠如が問題だと指摘する。「むしろ1人当たりのG D Pというのはやはりイノベーションなのです。それをもたらすものは、それが生産性の上昇をもたらす。というような観点から日本のここ20数年を振り返ってみると、残念ながらパフォーマンスは良好とは言えない。1人当たりの名目G D Pの国際比較というのを見ると、今や昔、2000年だとやや意外かもしれませんが日本はルクセンブルグについて世界第2位で、3位がスイス、アメリカより上、しかしその後は、皆さんご想像の通り、急激にランクダウンして、2010年にはアメリカにも抜かれ18位。直近、昨年2022年ですと日本は30位まで落ちております」⁴と指摘している。

働く者の視点からは、賃金低下、リストラの増加、非正規雇用の増加などがデフレの影響として挙げられる。その中でも、就職氷河期は大きな問題の一つであった。1995年から10年ほどにわたっ

1. 日本銀行「金融政策の枠組みの見直しについて」2014年3月19日

2. 日本銀行総裁 黒田東彦「なぜ『2%』の物価上昇を目指すのか」2014年3月20日

3. 渡辺努「賃金と物価の好循環への道筋」U Aゼンセンコンパス2024年冬号

4. 吉川洋「賃金と日本経済」U Aゼンセンコンパス2024年冬号

て新卒就職の厳しい状況が続いた。1970年頃から1980年頃までに生まれた現在50歳前後の世代が該当する。その世代はそれ以前の世代よりも不安定な雇用と低賃金にある。また、未婚率も高く、少子化を加速させたとの指摘がある。

このような長期停滞経済を見て、また、一度デフレになるとなかなか抜け出せないということもあり、世界的にもデフレに陥ること、すなわち「日本化」をなんとかしてでも防ぐことが共通理解となったと言われている。

(3) デフレ脱却のための物価目標 2%

デフレ脱却を目指し、日本政府と日本銀行は2013年1月22日に共同声明を発表した。日本銀行は「物価安定の目標」を消費者物価の前年比上昇率2%と定め、これをできるだけ早期に実現することを決定した。なぜ、2%なのかということについては、日銀の黒田前総裁の説明によると、以下の通りである。

「第一の理由は、消費者物価指数の特性、すなわち、消費者物価指数には、上方バイアス、つまり、指数の上昇率が高めになる傾向があるということです。第二に、景気が大きく悪化した場合にも金融政策の対応力を維持するために、ある程度の物価上昇率を確保しておく方が良いという、『のりしろ』と呼ばれる考え方です。第三に、こうした考え方は、主要国の中央銀行の間では広く共有されており、多くの中央銀行が『2%』の物価上昇率を目標とする政策運営を行っていることです。つまり、『2%』は、『グローバル・スタン

ダード』になっているということです。」⁵

実質的理由は、金融政策による金利引き下げ余地を拡大し、デフレに陥ることを防ぐということにあると言える。金融政策には、名目金利を0%以下に下げられないという限界（ゼロ金利制約）がある。日本銀行は2016年2月からマイナス金利政策を実施したが、マイナス0.1%に過ぎず、やはり大きな限界がある。物価上昇率が0%であれば名目金利を0%に下げても実質金利は0%である。しかし、物価上昇率が2%であれば名目金利を0%にすれば実質金利をマイナス2%まで下げられることになり、金利引き下げの余地を拡大できる。

(4) 物価目標 2%と相即する望ましい賃上げ率

政府はデフレ脱却の指標として、消費者物価指数、GDPデフレーター、需給ギャップ、ユニット・レーバー・コストの4点を示している⁶。このうち、単位労働費用は、名目賃金総額/実質GDPと定義される。雇用労働者数で割ると名目賃金/一人当たり実質GDPとなる。

デフレに後戻りする見込みがないと判断するためには、最低限、単位労働費用がプラスで推移することが必要である。さらに、2%の物価目標の実現には、単位労働費用が2%程度の上昇で推移することが望ましいのではないだろうか。

単位労働費用がプラスであるための条件は、名目賃金上昇率>一人当たり実質GDPの伸び率となることである。さらに、単位労働費用が2%程度上昇することが望ましいのであれば、名目賃金

5. 日本銀行総裁 黒田東彦 2「なぜ『2%』の物価上昇を目指すのか」2014年3月20日

6. 内閣府参議院予算委員会提出資料「デフレ脱却の定義と判断について」2006年3月

○「デフレ脱却」とは、「物価が持続的に下落する状況を脱し、再びそうした状況に戻る見込みがないこと」

○その実際の判断に当たっては、足元の物価の状況に加えて、再び後戻りしないという状況を把握するためにも、消費者物価やGDPデフレーター等の物価の基調や背景（注）を総合的に考慮し慎重に判断する必要がある。

（注）例えば、需給ギャップやユニット・レーバー・コスト（単位当たりの労働費用）といったマクロ的な物価変動要因

上昇率は実質労働生産性の伸びに物価目標2%を加えた水準が望ましいということになる。もちろん、単位労働費用の上昇率と消費者物価上昇率の関係は機械的なものではないので、実際のデータに基づいて検証することが欠かせない⁷。

いずれにしても、物価目標2%が経済運営上望ましいのであれば、マクロの賃上げ率についても経済運営上望ましい率があるということになる。そして、物価の安定を目的とする金融政策が公共財⁸であるならば、同様に賃金決定システムも公共財と言えることになるのではないだろうか。

2. 「春闘4.0」の胎動

(1) これからの春闘を歴史の上にイメージする

2023年、2024年春闘の取り組みは1955年に始まった春闘の時代を画する可能性が高いし、実際にそうしていかなくてはならない。そういう思いを含めて、春闘の歴史の中に位置付け、議論を提起してみたい。乱暴な整理になるが、簡素にイメージするために過去を3期に区分した⁹。

時期	春闘の特徴
第1期 1955～1974年	高度成長の配分を求める春闘「前年実績プラスアルファ」「ヨーロッパ並みの賃金」
第2期 1975～1994年	インフレ抑制、中成長の春闘「経済整合論」
第3期 1995～2022年	長期デフレの春闘「賃金カーブ維持」「支払い能力」
第4期 2023年～	AI時代の春闘「未来づくり春闘」

(2) 第1期1955～1974年 高度成長の配分を求める春闘

春闘は1955年に八単産共闘で始まったとされる。その発案者とされる太田薫・化合労連委員長（のち総評議長）は、「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。みんなでお手をつないで進めば安心」と表現した。これは、企業別組合の弱点、さらに産別統一闘争の弱点を、それらを結集させることで補

うことの説明だと理解されている。この原点を認識することが春闘の肝となる。また、それは1951年総評結成以後の運動が政治闘争へ偏向していることへの批判として提起された。

春闘は高度成長の波にのり、参加組合も増え、1964年には池田首相と太田議長のトップ会談が行われ、公共企業体の賃金の民間準拠が確認されるなど、日本の賃金決定システムとして定着してい

7. 「単に、GDPギャップやU L C上昇率がプラスになったかどうかという基準により、デフレ脱却の判断を行うことには慎重であるべきである。デフレに後戻りする見込みがないかを判断するに当たっては、物価上昇の中で名目賃金がこれを持続的に上回る状況となるか、コストに占める人件費の割合が高いサービス分野を中心に労務費が適切に価格転嫁されるか、企業の価格設定行動が積極化しているか、幅広い品目で物価上昇がみられるようになるか、家計や企業の予想物価上昇率が安定的なプラスを維持するようになるか、など経済全体の動向について様々な角度から総合的に確認していくことが重要である」内閣府「日本経済レポート（2023年度）」2024年2月 P72

8. 公共財は、利用者が増えても追加的な費用がかからないという非競争性、対価を支払わない利用者を排除困難という非排他性という特徴がある財、サービスをいう。対価を支払わず利用できる（フリーライダーの発生）ので、市場に任せておいては十分に供給されない。典型例としては国防が上げられる。

9. 千葉利雄『戦後賃金運動』日本労働研究機構1998年、委叟珍「賃金交渉」『労働組合の基礎』日本評論社2021年、荻野登『平成「春闘」史』経営書院2019年等を参考にした。

った。そして、1964年から12年連続で毎年10%以上の賃上げを獲得し、企業規模間賃金格差も縮小していった。1974年にはオイルショックによる20%を超える「狂乱物価」の中、主要大手企業で32.9%の賃上げ率を獲得した。

(3) 第2期1975～1994年 インフレ抑制、中成長の春闘

1974年の高い賃上げ結果を受け、日経連は「大幅賃上げの行方研究委員会」を設置し、ハイパーインフレを防ぐために「75年は15%以下」とのガイドラインを示した。労働側においても宮田義二鉄鋼労連委員長が「1975年春闘では経済成長に見合った実質賃金向上をめざす闘争に転換する」と提起し、「前年度実績プラスアルファ」という要求パターンを見直し、春闘を「経済整合性論」へと転換した。同時に実質賃金上昇のために政策制度闘争が本格化した¹⁰。

これによりインフレは沈静化し、日本経済は1979年の第2次オイルショックも切り抜け、中成長を持続した。結果、欧米がスタグフレーションに苦しむ中、日本の順調な成長が注目をあび、日本の労使関係が評価されるようになった。

なお、1980年代に入ると「経済整合性論」による賃上げが過少配分につながったとの反省もあり、日経連の生産性基準原理に対抗して、1984年に労働側から逆生産性基準原理が提唱された。

国際的にも日本の貿易黒字が低い労働条件によるダンピング輸出のためだとの批判が高まり、1985年のプラザ合意で円高誘導がなされ、政府も輸出主導から内需主導の経済へ転換させるべく「前川レポート」を発表した。そして、円高是正

のための低金利政策が長く行われ、バブル経済へとつながっていく。

1987年には週40時間制への労働基準法改正が行われ、春闘においても時短が大きなテーマとなっていた。連合結成後の1991年春闘は「時短元年春闘」と称した。

1977～94年の賃上げ率は3～8%台で推移し、おおよそ生産性基準原理と逆生産性基準原理が示す賃上げ率の間で展開する形となった。企業の余剰資金がいわゆる財テクに使われたこともバブル経済の一因となった。その意味では、労働時間短縮も含めて労働者への配分が十分ではなかった可能性がある。

(4) 第3期1995～2022年 長期デフレの春闘

1987年頃から始まったバブル景気は1991年に崩壊し、景気後退が続き、1995年からは長期デフレが始まった。経済停滞が長期化するなか、日本の賃金は世界的に高すぎるとされ、賃上げ抑制が強まった。2001年には失業率が5%を超え、2000年代には「雇用か賃上げか」の選択を迫られる春闘が続いた。

2001年春闘においては増益基調の中、トヨタのベアゼロ回答が相場を決定した。2002年春闘は連合結成以来、初めてベアの統一要求を見送り、賃上げ要求基準を「賃金カーブ維持分+ α 」とし雇用確保を重視した。経団連は2003年春闘に向けて発表した「経営労働政策委員会報告」で「労組が賃上げ要求を掲げ、実力行使を背景に社会的横断化を意図して『闘う』という『春闘』は終焉した」と宣言した。

支払い能力論による個別企業別賃金決定、成果

10. なお、1975年年末には「スト権スト」が敗北に終わり、以後の労働運動の路線に大きな影響を与えるとともに、民間産別先行による労働戦線統一につながった。その意味でも1975年は労働運動にとって大きな転換となる年であったと思われる。

主義による個人別賃金決定の双方があいまって、賃金を社会的に決定するとの意識の希薄化が進んだ。私鉄総連の集団交渉やU Aゼンセンの化繊、綿紡の集団交渉もなくなり、形の上でも集団的交渉が減少していった。

その後、景気の回復を受け2006年以降、連合は「賃金改善」という戦略を打ち出し要求を行った。しかし、2008年秋のリーマンショック、2011年春の東日本大震災の影響もあり続かなかった。2002年から2013年にかけて賃上げ率は1%台に低迷した。

2012年末に発足した安倍政権はデフレ脱却を掲げ、日銀は物価目標2%を示し、異次元の金融緩和政策を始めた。2014年春闘は「政労使会議」が設置される中で交渉が行われ、13年ぶりに2%台の賃上げ率となり「官製春闘」といわれた。2020年まで緩やかな景気回復が続くなか2%台の賃上げが続いたが、コロナショックを受けた2021、2022年春闘では多くの組合で賃金要求が見送られた。

(5) 第4期2023年～ A1時代の春闘

このように春闘は、第1期は高度経済成長の成果配分に、第2期はスタグフレーションを防ぎ中成長の維持に役割を果たした。しかし、第3期のデフレ期においては、新自由主義的思想の広がりもあり、社会的に望ましい水準の賃金決定という考え方自体が否定される方向に傾き、それが結果としてデフレとその長期化につながったと思われる。

現時点では、景気の過度の悪化を防いで適切な水準で経済活動を継続していくためには、政府による財政政策、中央銀行による金融政策が必要であるということが、多くの政策立案者のコンセンサスとなっていると思われる。

個々の商品価格は個別企業の価格設定と個々の

消費者の購買行動によって決まる。しかし、その結果としての消費者物価は2%程度上昇していくことが望ましいとされている。同様に賃金は個別企業の賃金設定と労働組合、あるいは、個々の労働者との交渉によって決まってくるが、その結果としてのマクロの賃上げ率も一定の率で上昇していくことが望ましいということである。

第4期の春闘は、政府による財政政策、日銀による金融政策とより意識的に連携するものとして社会的に位置づけられる必要がある。

3. 賃金決定システムとしての春闘の必要性と重要性

(1) 賃金決定には労使交渉が必要

春闘を公共財として社会的に共有していくためにも、賃金決定にとっての労使交渉の必要性と重要性について改めて確認しておきたい。

経済学の教科書では賃金は労働需要と労働供給が一致する額で決まるとされている。決定された賃金は、その賃金で企業が生産する場合の限界労働生産物価値と等しくなる。限界労働生産物価値とは、追加で1時間労働を投入したときに追加で生産できる生産量×製品価格である。賃金が限界生産物価値より低ければ、企業は追加で雇用することにより利益が増えるので、賃金と限界生産物価値が等しくなる点で賃金が決まる。

ここで技術革新等により生産性が向上し、同じ労働でより多くの製品を生産できるようになったとする。製品価格が変わらなければ限界労働生産物価値が増える。製品市場、金融市場、労働市場の調整の結果、新たな労働需要と労働供給が一致する点で新しい賃金が決まる。結果として賃金の伸び率は限界生産物価値の伸び率と一致することになる。平均の労働生産性の伸び率と限界労働生産性の伸び率が等しければ、平均の労働生産性の

伸び率と賃金の伸び率は一致する。しかし、技術革新による生産性向上を伴う長期の経済で一致するかどうかはよくわからない¹¹。

以上は完全競争を前提とした理論である。完全競争は、市場を構成する経済主体（個人、企業）が価格に対して支配力を持つことができないほど多数存在していること、そして、財や技術などに関する知識が完全に行き渡っていることが条件となる。

現実の経済では、多くの商品が程度の差はあれ寡占化された市場となっており、各企業は戦略に応じて価格設定を行う。そして、労働市場は、物財と同じようにその時々が必要に応じて交換の量と価格が決まるスポット取引と異なる。労働は、労働契約によって企業組織に組み込まれて一定期間労働市場とは切り離された組織の中で遂行される。それは企業にとって、変化する環境の中で市場の中から必要な人材を必要な量だけ調達することの取引コストが高く、長期の契約を結び労働を組織する方が合理的だからである。労働者にとっても雇用機会の確保に有利である。

加えて、現実の経済変動の中で労働条件を維持向上させるため、世界各国で労働組合が結成されている。労働組合は経済的には労働の販売者の独占体であり、賃金決定に影響力を発揮しようとして活動している。

結局、現実の経済において、完全市場競争のように決まるという想定だけで賃金決定を考えていくことはできない。賃金は、労使交渉によって決定する必要がある。そして、賃金を経済的に望ましい水準で決定するためには、その労使交渉の調整が必要になる。

（2）企業別労使交渉の調整～春闘の必要性

日本では労働組合の基礎単位が企業別組合である。直接的には企業別組合が企業と賃金交渉を行う。しかし、多くの企業別組合は産業別組合に加盟している。企業別組合の交渉は産業別組合の中で要求内容や交渉時期、妥結水準等を調整しながら行われる。それを産業別統一闘争という。U Aゼンセンでは指令、統制、妥結権を中央機関に集約して行っている。そして、産業別統一闘争を連携して行う形を春闘という。

春闘の定義には総同盟、総評調査部長であった小島健司氏の以下の説明が使われる。

- 「1. 毎年、春という特定の時期に
2. できるだけ多くの産業別労働組合が結集し、
3. 統一指導部による統一闘争としておこなう
4. 賃金闘争とくに賃金額引き上げを中心とする闘争。」¹²

産業別統一闘争を行う理由は、同じ製品市場で競争する企業に対して共通の賃金水準を適用し、企業競争の圧力を乗り越えて賃上げを行うためである。春闘の歴史においては、個別の企業労使が低い賃上げで早期に妥結し、後続の組合も自社の企業の競争力を維持するためにその水準に引きずられてしまうことが度々あった。それが「企業別組合の弱点」であるとの共通認識があった。その克服のために春闘が考案された。戦後の労働運動では、企業別交渉の統制をどのように行い、産業別統一闘争を組み立てるのが課題であり続け、この点の対立をめぐり労働組合の路線や組織のあり方が決定されてきた。現在でも産別毎に歴史的経過を経て様々な形がとられている。

労使交渉の現場では、「世間相場あるいは競合

11. ピケティ『21世紀の資本』みすず書房2014年は、「1950—1970年に刊行された教科書には、資本と労働の分配の安定は、一般に議論の余地のない事実として紹介されているが、残念ながらこの法則とされているものが当てはまる期間は、必ずしも明確に指定されていない」とし、近年の先進国の労働分配率の低下傾向を指摘している。

12. 小島健司『春闘の歴史』青木書店1975年

企業がここまで賃上げするなら、うちはここまで出せる、他が上げないならうちはここまでしか出せない」というやりとりが頻繁に行われている。

そこで、ゲーム理論を活用して、賃上げに春闘が必要な理由についてイメージを提供してみたい。

通常期		企業B	
		賃上げする	賃上げしない
企業A	賃上げする	3, 3	-5, 5
	賃上げしない	5, -5	-3, -3

※例えば企業Aが「賃上げする」を選択し、企業Bが「賃上げしない」を選択した場合の利得は(-5, 5)で企業Aの利得が-5、企業Bの利得が5になる。

まず、企業Aの視点で見てみよう。企業Bが「賃上げする」時、企業Aが「賃上げする」を選べば、経済成長につながり両社の利得はそれぞれ3となる。企業Aが「賃上げしない」を選べば、企業Aは競争上有利となり売上を伸ばし、企業Aが5、企業Bが-5の利得となる。次に、企業Bが「賃上げしない」時、企業Aが「賃上げする」を選べば競争上不利となり企業Aは-5、企業Bは5の利得となる。「賃上げしない」を選べば、経済が低迷し両社の利得は-3となる。

このケースにおいては、企業Aはいずれの場合も「賃上げしない」を選ぶことが合理的となる。企業Bも同様であり、この状況では両社ともに賃上げをしないことが合理的な戦略となる。両社が賃上げしない場合の利得は両社-3となり、両社が賃上げした場合の利得3を下回ってしまう。このようなケースはゲーム理論では囚人のジレンマ

といわれる。

マクロ的にはデフレ脱却や消費喚起等のルートを通して、あるいは、経済を高付価値路線にもっていくことで、両社が賃上げする選択が好ましい。しかし、両社が個別に判断すると両社が賃上げをしない選択に落ち着いてしまう。

ここで、企業Aと企業Bが共通のテーブルについて賃上げを選択する場があれば、社会的に望ましい両社が賃上げする選択に導く可能性が高まる。欧州では業界団体と産業別組合が直接交渉する形をとっており、競合企業が実質的に同じテーブルに着く形で交渉が行われている。日本の春闘は労働組合間の連携により間接的にそうした形を目指しているものと理解できるが、その限界は大きい。

次に、労働需給がひっ迫し、企業は賃上げしないと人が充足できずに損失が発生してしまう状況になったとしよう。

人手不足時期		企業B	
		賃上げする	賃上げしない
企業A	賃上げする	3, 3	5, -5
	賃上げしない	-5, 5	-3, -3

まず、企業Aを見てみよう。企業Bが「賃上げする」時、企業Aが「賃上げする」を選べば、経

済成長を促し両社利得はそれぞれ3となる。企業Aが「賃上げしない」を選べば、人を採用できず

競争上不利となり、企業Aが-5、企業Bが5の利得となる。企業Bが「賃上げしない」時、企業Aが「賃上げする」を選べば、採用でき利得は5、企業Bは-5となる。「賃上げしない」を選べば、両社利得は-3である。

企業Aはいずれの場合も賃上げをする選択が合理的である。企業Bも同様であり、この状況では両社が賃上げをすることが合理的な戦略となる。両社が賃上げをしない場合より高い利得になる。

この場合は、両社が賃上げをすることが自然な選択肢となり、社会的に見ても利得は最大化する。実際2022年から2023年にかけて、人余りから人手不足に転換し、春闘のアナウンス効果によりその認識の共有が進み、賃上げが促されたと考えられる。

なお、現実には、賃上げする、しないかの選択ではなく、いくらの賃上げを選択するかが重要となる。春闘はその意味で適切な賃上げ水準を示し、賃上げを促す効果があると考えられる。

(3) 公正配分と生産性向上の両立

マクロ的に賃上げする選択が高付加価値型の経済につながるものとして例示したが、その考え方は「生産性三原則」に示されている。春闘が始まった1955年に日本生産性本部が発足し、「生産性運動に関する三原則」が決定された。発足当時、労働組合の中では、主旨に賛同する立場と労働強化につながるとして反対する立場で対応は分かれたが、現在では連合の春季生活闘争方針にも記載されている。

「生産性三原則」の前文には、「わが国経済の自立を達成し、国民の生活水準を高めるためには、産業の生産性を向上させることが喫緊の要務である。かかる見地から企図される生産性向上運動は、

全国民の深い理解と支持のもとに、国民運動として展開しなければならない」と記載されている。そして、雇用の維持に関しては、「国民経済的観点に立って」適切な措置を講ずるとされ、諸成果は「国民経済の実情に応じて公正に分配される」としている。公正配分が生産性向上の前提であり、結果ともなる。

国民経済の実情に応じた公正配分とは、具体的に示せば、実質賃金を実質労働生産性の伸びにあわせて引き上げていくこととなる。

ここで、各個人の賃金をマクロ経済の平均的な生産性の伸びに応じて引き上げるのではなく、各企業の生産性の伸びに応じて引き上げるという考え方もありうる。各企業がそれぞれの生産性の伸びに応じて賃金を引き上げれば、結果として、経済全体では平均的な生産性の伸びに応じて賃金が引き上がることになる。この点について検討しておこう。

まず、物的（実質）生産性の向上と付加価値（名目）生産性向上の違いに留意する必要がある。現実の経済においては、物的生産性の向上が実現しやすい産業と実現が困難な産業がある。例えば、半導体産業では過去10年間で同じ人時で10倍の個数が生産できるようになったが、一方でオーケストラでは同じ人時で同じ数のコンサートしかできない¹³。この場合、物的生産性向上に応じて賃金を決めていたのでは、オーケストラ奏者の賃金は上がらないことになる。

市場が機能すれば、コンサートは半導体に比して相対的には希少になるので、需要と供給の調整を経て、コンサートの半導体に対する相対価格が上がり、コンサートの価格は高くなるだろう。また、労働者は一定の訓練をうければ半導体産業で

13. 「ボーモルのコスト病」といわれる。ボーモルは、1960年代にベートーベンの弦楽四重奏を演奏するのに必要な音楽家の数は1800年と現在とで変わっていないことを指摘した。

もオーケストラ演奏でも仕事ができるとすれば、半導体産業において生産性向上に伴い賃金が上昇した場合、労働移動によりオーケストラ奏者の賃金も上昇する。それは価格転嫁を通じてコンサートの価格の上昇につながる。加えて、賃金が上昇した労働者がよりコンサートに行くようになるかもしれない。このような価格調整の結果としてコンサートの価格が上昇し、名目生産性（付加価値生産性）が向上することになる。

この例は極端であるかも知れないが、現在の経済は、サービス産業（公務も含めて）の比重が高まり続けている。サービス産業は製造業に比べれば物的生産性向上が難しい企業が多いと思われる。

結論的には経済全体の平均的な付加価値生産性の伸びに応じて、それ以上の生産性の伸びの企業もそれ以下の企業も賃金を引き上げていくことが、社会的な公平感の観点からも、経済成長の観点からも望ましいことになるのではないだろうか。それは、生産性の伸びの低い企業には生産性向上を促し、生産性の高い企業にはさらなる投資を促すことにつながる¹⁴。

なお、日本には一時金制度がある。業績連動型一時金は適切に設計すれば企業業績の公正配分として機能する日本的労使関係の一つの成果であるといえる¹⁵。月例賃金を経済全体の平均的な生産性向上にそって引き上げても、個別企業の生産性向上の差は一定程度一時金で調整することができる。

4. 春闘4.0の論点

（1）マクロ賃金決定の目安～物価目標生産性基準

① 物価目標生産性基準

以上見てきたとおり賃金決定には労使交渉が必要であり、加えて、望ましい賃金決定に向けて労使交渉を調整していくためには春闘が重要である。それは、マクロ経済政策の一環として位置づけられ、社会的にその必要性を共有したうえで行われなくてはならない。

そして、望ましい賃金決定の基準としては、金融政策との連携の観点からも公正配分と生産性向上を促進する観点からも、

時間当たり名目賃金上昇率＝時間当たり実質GDPの伸び率＋物価目標 $2\% \pm \alpha$

がベースになるだろう。以下、これを物価目標生産性基準と呼ぼう。

1969年に日経連が主張した生産性基準原理は名目賃金上昇率を実質労働生産性の伸びの範囲に抑え（名目賃金上昇率 \leq 一人当たり実質GDPの伸び率）、賃金を要因とするインフレを予防するものであった。インフレが懸念されていた当時の状況では一つの主張であったと思われる。しかし、私たちは、デフレに陥ることを防ぐためには、少なくとも、名目賃金上昇率 $>$ 一人当たり実質GDPが必要だということを学んだ。デフレの経験を経て振り返れば、生産性基準原理は賃上げの下限としての意味を持っていたということになる。

14. 1950年代にスウェーデンのLOが採用した「レーン・メイドナーモデル」はこれを企図して定式化されたと言われている。松井健「マクロの生産性向上に資する集团的賃金交渉」労働調査2019年参照

15. UAゼンセンでは、業績連動型一時金について、「算定基礎賃金の4ヵ月分を季節賃金として最低限確保し、過去の実績や中期経営計画などを踏まえ、業績に応じた変動部分は0～2ヵ月分程度、標準的な業績の場合に5ヵ月分程度（年間4～6ヵ月程度）となるよう算式を設計する。6ヵ月を継続的に超える場合は、賃金その他の労働条件改善を優先する。」ことを方針としている。

物価目標生産性基準は、生産性基準原理において、物価上昇0%ではなく、物価上昇2%が適当だとし、名目賃金上昇率＝一人当たり実質GDPの伸び率＋物価目標2%としたものと整理できる。

一方で、1984年に労働組合側が生産性基準原理に対抗し内需拡大を目指して主張した逆生産性基準原理がある。それは、名目賃金上昇率＝一人当たり実質GDPの伸び率＋消費者物価の伸び率とした。一定程度の物価上昇は経済の常態であり、その場合に労働分配率を維持する基準であった。物価目標生産性基準は実際の消費者物価の伸び率を物価目標に置き換えたバージョンということになる。

物価目標生産性基準の必要性の理解を共有するためにやや長文になるがデフレ脱却に向けて精力的に発信を続けている渡辺努氏の論考を引用する。

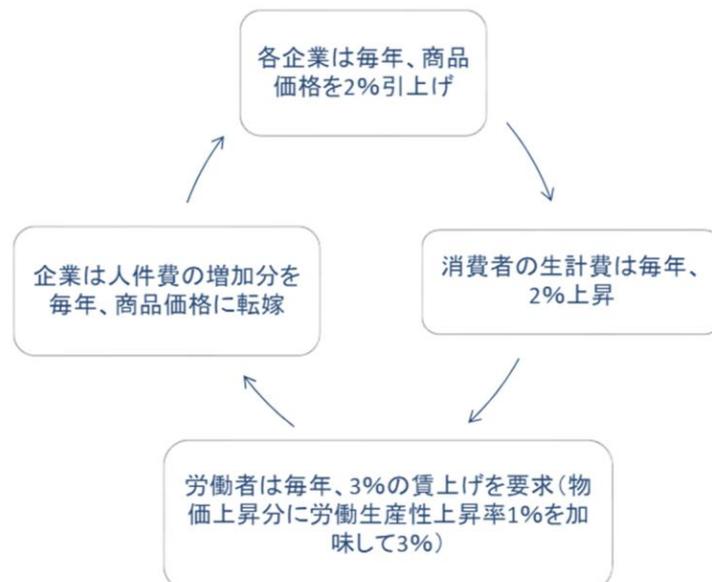
「このようにして、新サイクル（図3）では、物価は2%、賃金は3%というように、物価と賃金が毎年、安定的に上昇していくことになり

ます。

この設例では、労働生産性の上昇率を1%と仮定した上で、労働者がその分の果実を賃上げとして手にすると想定しています。労働生産性の上昇分が労働者に帰属するというのは経済学の標準的な考え方です。

しかし現実の可能性としては、労組の交渉力が十分でなく、労働生産性の上昇分を賃金に上乗せできないということも考えられます。その場合、この設例に即して考えると、賃上げ（ベースアップ）は2%となります。その結果、企業の人件費の増分も同じく2%となります。しかし他方で、企業は労働生産性の上昇分を手に行っているため、人件費増の価格への転嫁は1%に止まります（賃金上昇2%から労働生産性上昇率1%を差し引くと1%）。この設例の出発点は企業が2%の値上げを行うというものでしたが、1周回って戻ってくると、値上げ分が1%に減ってしまうという奇妙なことが起きています。

図3：賃金と物価が持続的に上昇するサイクル



こうした奇妙なことが起きてしまうのは、労働生産性の上昇分を労働者に帰属させるという原理が貫かれていないからです。賃金と物価の好循環を安定的に維持するには、この原理の貫徹が不可欠です。」¹⁶

現在、中期的な実質労働生産性の伸びが1%程度とみなさせるとすれば、物価目標2%に相即する賃上げ率は3%ということになる¹⁷。この認識を社会的に共有することがデフレを防ぐことになる。また、物価目標はそもそも過度のインフレを防ぐことが念頭にあった政策であり、インフレ防止にもつながる。

物価目標生産性基準では、実際の消費者物価上昇率が物価目標2%を下回っていれば、生産性の伸び以上に賃上げが行われ需要を拡大して物価を上げる方向に働く。実際の消費者物価上昇率が物価目標2%を超えていれば、生産性の伸びより賃上げの伸びが抑制され、需要を引き締めて物価を低下させる方向に働く。

物価の安定のためには、人々の物価予想の安定が必要だとされる。日本銀行はそのために物価目標をはじめ様々な情報発信を行っている。ただし、一般の人が日本銀行の政策に関心を持つことは少ない。その点、賃金交渉は労働者にとって自らのことであり、賃上げ率には大きな関心を持つだろう。加えて、日本の春闘は毎年一定時期に一斉に賃金改定を行うという点でも柔軟性と協調性がある。物価目標政策と物価目標生産性基準による賃金決定が連携すれば、内外ショックが絶えない世界において、物価安定に大きく貢献することになるのではないだろう

か。

また、物価目標2%は国際標準ともなっている。別の数字を目標にすることは為替に影響を与えるため望ましくない。そして、物価安定の観点からも賃金決定の国際基準が必要となる。欧州労連は以前よりゴールデンウエッジルールとして逆生産性基準原理と同様の考え方を示している¹⁸。ドイツの賃金決定に大きな影響をもつIGメタルの賃金要求は以下の3つの要素で構成されるという。

- 「●予想インフレ率または欧州中央銀行（ECB）の目標インフレ率
- 予想される経済全体の発展または生産性の傾向
- 分配比率を賃金率に有利になるよう変更するための再配分要素」¹⁹

物価目標生産性基準と同様の考え方である。企業活動のグローバル化が日常となっている中、グローバルユニオンレベルでの賃金交渉の具体的な連携が必要となっているといえよう。

② 時間単位で生産性と賃金を考える

物価目標生産性基準で、一人当たりではなく時間当たりを単位としているのは、今後とも労働時間の短縮を春闘の大きなテーマとする必要があるからである。

日本の一人当たり実質賃金は1996年をピークに減少し、2013年からは反転したものの、2023年からまた減少を続けている。一方、時間当たり実質賃金は1996年をピークに減少し、2013年から反転しピークを更新している（2022年から

16. 渡辺努「賃金と物価の好循環への道筋」UAゼンセンコンパス2024年冬号

17. ここでいう賃上げ率は個別賃金水準の上昇、あるいはマクロ的な平均賃金の上昇につながる賃上げという意味で企業内の定期昇給等による引上げを除く、ベースアップを中心とする賃上げ率のことである。

18. 松井健「マクロの生産性向上に資する集团的賃金交渉」労働調査2019年9月号参照

19. 金属労協「JCM」2024年冬号No. 326 P 9

の物価上昇を受けて再度減少しているが)。一人当たりと時間当たりで差が生じるのは、一人当たりの労働時間が減少しているからである。2019年までの労働時間の減少はもっぱら短時間労働者の増加の影響であったが、2019年以降は働き方改革の進展で一般労働者の労働時間も減少している。

後述するAIの職場への浸透を考えると、今後はより戦略的に労働時間の短縮を進めていく必要がある。そのためには、時間当たりの賃金と生産性の関係を重視して賃金と労働時間の決定を行っていかなくてはならない。

③ 物価目標生産性基準の運用について

物価目標生産性基準として、時間当たり名目賃金上昇率＝時間当たり実質GDPの伸び率＋物価目標 $2\% \pm \alpha$ と定式化した。実際の運用にあたっては $\pm \alpha$ が重要となる。ここが労使のマクロレベルの交渉のポイントともなるだろう。 α の要素として、実際の消費者物価上昇率と物価目標との乖離、労働分配率の推移、交易条件の変化や海外からの所得の受け取りなどを考慮することになる。

α をマイナスとするのはデフレを防ぐという観点から例外的対応とすべきである。インフレには金利引き上げという政策的対応が可能である。しかし、デフレにはゼロ金利制約があり政策対応に限界がある。一度デフレに陥ると中々抜け出せない。日銀が物価目標 2% を採用した翌年の2014年から2022年まで連合はおおよそ 2% のベアを要求基準とした。実際の賃上げ結果はベア 1% に満たない年が続き、消費者物価上昇率は 0% 台で推移し、デフレ脱却とはならなかった。

2023、24年春闘では生産性は 1% 程度、消費者物価は 3% 程度上昇する中で、連合の春闘方針の賃上げ要求基準はベア 3% であった。これは物価目標生産性基準どおりの数字となる。一方でUAゼンセンは、実際の消費者物価上昇率を重視しベア 4% とした。

実際の消費者物価上昇率が 3% を超える場合、生産性の伸び率 1% 程度とすれば、物価目標生産性基準では実質賃金マイナスとなってしまう。実質賃金マイナスとなってもやむを得ないほどのインフレスパイラルリスクがあるのか。実質賃金マイナスが経済成長に与える負の影響を抑えられるのか。物価を安定させる政策手段は十分か。所得を補う代替措置が可能か。これらの点について、十分な検討が必要である。

物価目標生産性基準を採用した場合においても、実際の消費者物価上昇率と物価目標の乖離をどのように考えて賃金要求を組み立てるかは、その時々を経済情勢、政策手段等を踏まえながら慎重に判断していく必要がある。

④ 交易条件の変化の影響について

2000年以降、実質賃金が上昇しない一因に交易条件の悪化が指摘されている。

労働分配率は一般に名目で、「労働分配率＝一人当たり名目賃金／一人当たり名目GDP」と計算される²⁰。分子の一人当たり名目賃金の伸び率は一人当たり実質賃金の伸び率＋消費者物価上昇率となる。分母の一人当たり名目GDPの伸び率は、一人当たり実質GDPの伸び率＋GDPデフレーター上昇率となる。

一人当たり実質賃金の伸び率＝一人当たり実質GDPの伸び率となった場合、消費者物価上昇率＝GDPデフレーター上昇率であれば、労

20. 労働分配率の定義はいくつかある。厚生労働省『令和5年版 労働経済の分析』P93

働分配率に影響はない。しかし、消費者物価上昇率>GDPデフレーター上昇率であれば、労働分配率は上昇する。逆に、消費者物価上昇率<GDPデフレーター上昇率であれば、労働分配率は低下する。

消費者物価上昇率>GDPデフレーター上昇率となるのは、輸入物価の上昇率>輸出物価の上昇率となり、交易条件が悪化している場合が多い。エネルギー・原材料価格上昇等により、全体としては企業の賃上げの原資が圧迫される局面となる。まさに、2023年春闘がそうであった。2022年度のGDPデフレーターは0.8%、消費者物価は3.2%の上昇であり、輸入物価の急騰を価格転嫁できていない状況を示していた。したがって、賃上げとともに適切な価格転嫁が進むよう労働組合としても取り組む必要があった。

一方、消費者物価指数の上昇率<GDPデフレーターの上昇率となるのは、輸入物価の上昇率<輸出物価の上昇率となり、交易条件が改善している場合が多い。エネルギー・原材料価格の低下等により、全体としては企業の賃上げの余力がある局面となる。実は、2024年春闘がそうであった。2023年の輸入物価の急騰が落ち着き、価格転嫁が一定程度浸透したため、2023年度のGDPデフレーターは3.8%、消費者物価は3.0%の上昇であった。労働組合としてより積極的な賃金引上げ、総合的な労働条件改善に取り組む必要がある。

ただし、交易条件の問題は中長期的問題であり、単年度の調整だけの問題ではない。日本だけが2000年代、交易条件の悪化が続いているといわれている²¹。輸入価格は受動的に上がる一

方で、日本の産業競争力あるいはイノベーション欠如により輸出価格が上がらないのが原因だと指摘されている。

⑤ 実質GDPと実質GNIについて

交易条件に加えて、海外からの所得の受け取りがある。日本企業のグローバル化が進み、日本国内で培った技術・技能や蓄積した資本をもとに海外で利益を上げた場合の公正分配のあり方が課題となっている。

2013年の骨太方針では海外からの純受取の増加や交易条件の改善を進め実質国民総所得（実質GNI）を拡大することが目標として掲げられた。実質GNI＝実質GDP＋交易利得・損失＋海外からの所得の純受取となる。物価目標生産性基準に示す実質GDPの伸び率以外の2点を考慮する必要があることが示唆されている。

2023年の経済財政白書は、時間あたり実質賃金を労働分配率×労働生産性×交易条件×海外からの所得の純受取に要因分解して分析している。

「2021年後半～2022年にかけて、エネルギー・食料を中心とした輸入物価の上昇を背景にした交易条件の悪化が、実質賃金を下押ししている点が指摘できる。また、企業収益が堅調に回復する中であって、労働分配率要因も2021年以降は緩やかに下押し幅を拡大している。この間、海外からの所得の純受取は緩やかにプラス方向に寄与を拡大させているものの、労働生産性要因は、2000年から2017年頃にかけて改善傾向で推移した後、改善ペースが鈍化した状態で推移している。」²²

21. 厚生労働省『令和5年版 労働経済の分析』P90

22. 内閣府『令和5年度年次経済財政報告』P102

(2) 労働組合組織率と労働組合組織のあり方

春闘が適切に機能を発揮するには、労使それぞれをまとめることのできる適切な労働組合、使用者団体、そしてそれらを連携調整するしくみが必要となる。

一つは労働組合の組織率の問題がある。日本では1,000人以上の規模の企業では4割の組織率であるが、100人～999人以下の企業規模では10%程度、99人以下の企業規模では1%を切っている。

労働組合組織率は低下を続けているが、企業規模が小さいほど組織率の減少が大きい。

労働組合の組織化の抜本的な強化が必要であることは言うまでもないが、加えて、春闘が適切なマクロ経済運営上必要な公共財だとの認識が社会的に共有できるならば、労働組合の組織率についても、社会的な必要性の観点から検討していくべきであろう。

【企業規模別（民営企業）労働組合員数及び推定組織率】

	2000年			2023年			2000→2023年		
	組合員数	雇用者数	組織率	組合員数	雇用者数	組織率	組合員数	雇用者数	組織率
合計	8,975,000	47,960,000	18.7	8,692,000	55,700,000	15.6	△ 3.2	16.1	△ 16.6
1000人以上	5,274,000	9,740,000	54.1	5,846,000	14,670,000	39.9	10.8	50.6	△ 26.4
100～999人	2,246,000	11,970,000	18.8	1,632,000	16,010,000	10.2	△ 27.3	33.8	△ 45.7
～99人	361,000	25,960,000	1.4	188,000	24,420,000	0.8	△ 47.9	△ 5.9	△ 44.6

厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

あわせて、労働組合組織のあり方や春闘における連携のあり方も古い課題であるが新しい発想で検討していく必要がある。先に引いた春闘の定義には、「統一指導部による統一闘争としておこなう」という要素が含まれている。AI導入、職業生活の長期化、企業の事業再構築の加速化等の動きを踏まえ、産業別統一闘争のあり方、さらには産業別組織それ自体のあり方も検討していく必要がある。連合内での産別間連携のあり方についても同様である。

春闘を公共財だと捉えた場合、フリーライダーの問題への対応も欠かせない。その意味でも組合員の2割、2,000万人程度と推計される産別未加盟の労働組合の加盟促進も重要である。

(3) AI時代の生活時間をデザインする

ここまで望ましい経済運営に資する観点で、望ましい賃上げについて検討してきた。ただし、労

働契約は賃金と労働給付を交換する契約であり、賃金と同時に労働給付の内容を決定する必要がある。労働給付の内容としては、労働の具体的な態様や強度とともに労働時間がある。いわゆる「ジョブ型雇用」が喧伝される中、労働の具体的な態様や強度の決定に労働組合がかかわることの重要性を再認識すべきだが、ここでは労働時間のことについて考えたい。

経済学の教科書においては、労働者は賃率に応じて労働時間を選択し、賃率と労働時間が同時に決定されることとなっている。現実においてもパートタイム労働ではある程度労働時間を選択できるようになっている。しかし、正社員の多くは労働協約、就業規則で決められた一律の労働時間となっている。

賃金と同様に労働時間も労使交渉によって決める必要がある。特に、正社員については、一人毎に採用訓練等の固定費がかかるため、一定程度ま

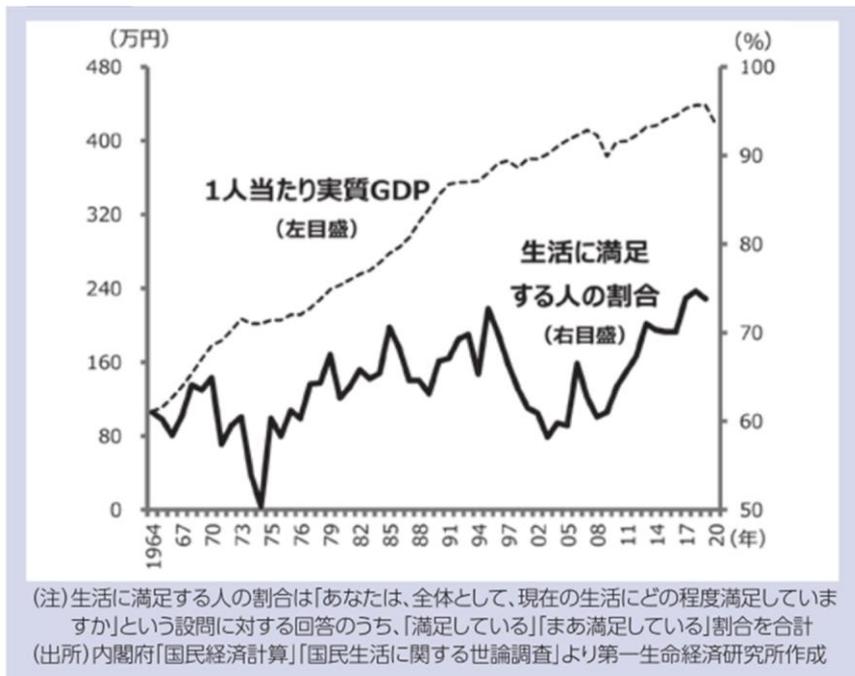
では長時間働かせたほうが企業にとっては投入労働時間あたりの費用が安くすむ。そのため場合によっては過度な長時間労働となり、最悪、過労死のような事態を発生させる²³。

そして、労働時間はマクロ的には労働者数と相まって労働供給総量を決めるものであり、労働時間を決定することは、何をどれだけ生産するのかを決めることにつながる。もちろん市場経済のもとで細かく生産物の種類と量を決めることは不可能であるし、経済効率の点からも経済厚生(Economic Welfare)の点からも不適切でもあろう。しかし、全体としての望

ましい生活時間のあり方、どこまで商品を生産する必要があるのか、そうした視点での検討は必要であろう。

その点に関して、幸福のパラドックスという発見は示唆的である。先進国では一人当たり国民所得が1万ドルを超えるあたりから所得が増えるほどには幸福度は高くないという指摘である。日本国内においても一人当たり実質GDPと生活の満足度は1970年代以降相関しているようには見えない²⁴。

日本の生活満足割合と一人当たり実質GDPの推移



資本主義経済には労働時間を長くする誘因がある。さらに、利潤獲得の機会を増やすため、自由時間もショッピングやレジャー等、金銭的消費を伴う活動に誘導していく。家事や家族のケアとい

った時間も市場経済の中に組み込んでいく。人々が家で食事をつくる時間を削減し、外食をするようになれば、利潤獲得機会は増える。家事時間を削減した分、労働時間を増やせばGDPは増える。

23. 松井健「労働時間短縮」『労働組合の基礎』日本評論社2021年

24. 村上隆晃「ここが知りたい『国民全体の幸せの指標、GDW (Gross Domestic Well-being) に注目』」第一生命研究レポート2022年

しかし、GDPを増やしたとしても幸福度が向上しないとするならば、立ち止まって考える必要がある。人々がより多い自由時間を持ち、他者と交流したり、自分の成長に資する活動をしたりすることがより高い幸福度につながるのではないだろうか。自由時間の増大は、個人の自律を高め、民主主義の質を高めることにもつながる。エコフレンドリーな生活様式を促進すれば、社会の持続可能性を高めることにもつながる。

幸福度の問題については、これまで何度か政府においても検討されてきたが、現在は「Well-beingに関する関係省庁連絡会議」が開かれ、政府の各種基本計画にウェルビーイングに関するKPIを設定する取り組みがされている。

労働している時間をいかに人間らしく豊かにするかは労働組合の変わらぬテーマである。加えて、自由時間を拡大し、その内容を充実させていくことも等しく重要なテーマである。AI時代にふさわしい生活時間をデザインしていくことが必要である。

(4) AI導入の労働協約と能力開発

人生90年時代となり職業生活の長期化が進む中、企業の事業再構築のスピードは加速化を迫られている。そして、AIなど新たな技術革新は今後も相次いで生まれるだろう。そこでリ・スキリングの必要性が喧伝されている。骨太の方針2023では「一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要」と主張されている。

2023年以降、生成AIは劇的な進化を続けており、多くの職務を人からAIに置き換えていくことが可能と予測されている。これまではマニュアル化あるいは計測できることを機械に置き換える

ことが前提であり、いわゆる暗黙知といわれるものは置き換えができなかった。生成AIの基礎となっているディープラーニング技術はそうした暗黙知をそのまま取り入れることを可能とするようだ。企業内での長期育成が必要とされていた企業特殊的技能も暗黙知のまま置き換え可能になるだろう。

ただし、現時点での生成AIは、企業内情報の取得や回答結果に人のチェックが必要である。適切な情報のインプットとアウトプットの調整が必要である。いってみれば打たれ強い新入社員が入ってきたようなもので、それなりの教育が必要である。これまで先輩社員はある程度安心して自らのノウハウを新入社員に伝授することができた。それは、新入社員が先輩社員の能力を上回ることもなっても、先輩社員の処遇は日本的雇用システムにより守られるという前提があったからである。それがなければ先輩社員は自らのノウハウを自分のために秘匿することになるだろう。

同様に、労働者がAIに自らのノウハウを伝授する場合、自らの処遇が守られることの保障がなければ、AIの活用は進まない。また、これまでAIは専門家のものであったが、生成AIはすべての労働者が活用できるツールである。すべての労働者に一定の活用スキル、リスク管理の教育を行うことが必要である。そのために必要な枠組みは戦後の高度成長初期に生産性向上をめぐる労使が争った末に合意された生産性三原則と同じである。

UAゼンセンでは、「新しいデジタル技術導入に向けた包括的な労使協定の締結」と「すべての組合員に対する人材育成強化に向けた労使の取り組み」を労働条件闘争の要求方針に掲げている。今後はさらにAIガバナンスの視点での協定内容の深堀とすべての組合員へのAI教育の促進に取り組む必要がある。

革新的新技術導入に向けた労使協定（例）

1. 革新的新技術導入に際しての生産性三原則

- (1) 革新的新技術の導入は、労使協議のうえ実施し、その運用（個人情報やA I・ロボットの取り扱いを含む）に関しても労使で協議を行う。
- (2) 革新的新技術の導入にあわせて、労使協議のうえ、従業員一人ひとりの能力開発を強化し、必要な場合は雇用維持を前提に職務転換、配置転換等を行う。
- (3) 革新的新技術の導入に伴う生産性の向上に関しては、労使協議のうえ、株主、従業員、消費者等の関係者に適正な分配を行う。

2. (以降略)

おわりに

奇しくも同じ2023年に春闘4.0と生成A Iが本格的にスタートした。A Iの普及は雇用削減につながり、賃金格差を拡大するとともに低賃金労働者の増大を招く可能性があるとも指摘されている²⁵。現在は労働力不足で経済社会が運営できなくなることさえ懸念されている。しかし、バブル経済の超人手不足の時も同様の議論がされたが、直後に訪れたのは就職氷河期であった。労働力不足は労働需給と賃金水準次第でどのようになるか不確実である。

A Iの導入により生産性が向上するのであればそれは望ましいことである。しかし、その生産性向上によって削減できる労働時間を新たな経済活動に振り向け新たな商品サービスを生み出す必要がどこまであるかを考える必要がある。生産性三原則の考え方にに基づき、生産性の向上を労働時間の削減に振り向け、ワークシェアリング的に雇用を維持しながら、すべての労働者が適度な労働時間で豊かな生活ができる賃金を維持していかなくてはならない。そのためにも物価目標生産性基準

により時間あたり実質労働生産性の伸びに応じて時間あたり実質賃金を引き上げる原則の確立が重要である。

2025年に仕事を始めた若者は2075年頃まで職業生活を送ることになるのだろう（途中で人間の労働が必要なくなる可能性さえ指摘されているが）。日本的雇用システムの柱である長期安定雇用、右上がりの賃金カーブの経済合理性は企業特殊的技能の存在とその企業内での育成で担保されていた。職業生活の長期化、事業再構築の加速化、A Iの進化の3つの流れは、いずれもそうした企業特殊技能の必要性、そして、企業内人材育成の必要性を低下させていく方向に働く可能性がある。日本においてもいよいよ本当に企業主導ではない形で労働者の能力開発を進めていく時期に来たのではないだろうか。

この長期間、そして大きな変化が予想される世界の中で、労働者によりそって能力開発を行い、雇用と生活を守っていくのは、労働者自らがつくる団体である労働組合において他にはないだろう。そのためには、企業を超えた労働組合の機能や組織のあり方を検討していく必要もある。社会の変化の一步先を行く労働組合の対応が求められている。

25. 厚生労働省2023年度雇用政策研究会 中間整理『新たなテクノロジーが雇用に与える影響について』2023年

処遇・賃金はより一層「能力・成果重視」の方向へ

—独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より—

本稿では、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業収益の見通し・先行きや、賃金改定に当たって考慮する要素、賃上げへの企業の態度との関係性を調査するために実施した「企業の賃金決定に係る調査」より、その一部を紹介する。取り上げるのは組合員（非管理職）の処遇制度や賃金制度を尋ねた部分である。

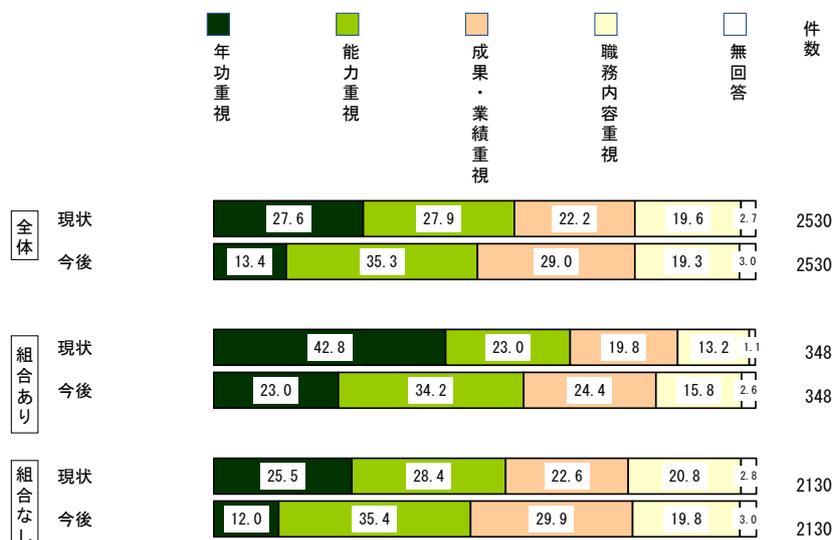
調査の概要については、期間が2023年1月31日から2月20日まで、方法は郵送による配票調査であった。調査対象は民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した全国の従業員数30人以上の企業10,000社で、有効回収数は2,530件（有効回収率：25.3%）となっている。

1. 処遇制度の現状と今後について

処遇制度の現状がどの項目に近いかを回答してもらった結果を全体でみると、「年功重視」（27.6%）と「能力重視」（27.9%）が3割弱、「成果・業績重視」（22.2%）と「職務内容重視」（19.6%）が2割前後となっている（第1図）。労働組合の有無でみると、組合のある企業で「年功重視」が4割強と多くなっている。

今後（3年程度）については、「能力重視」が35.3%と最も多くなり、「成果・業績重視」が29.0%でこれに続く。この2項目はいずれも現状を上回っているのに対し「年功重視」は13.4%で現状を大きく下回っている。なお、この「能力重視」や「成果・業績重視」のウェイトが高まる傾向は、組合の有無にかかわらずみられるが、組合のある企業では「年功重視」も4分の1程度みられる。

第1図 処遇制度の現在と今後（3年程度）の見通し

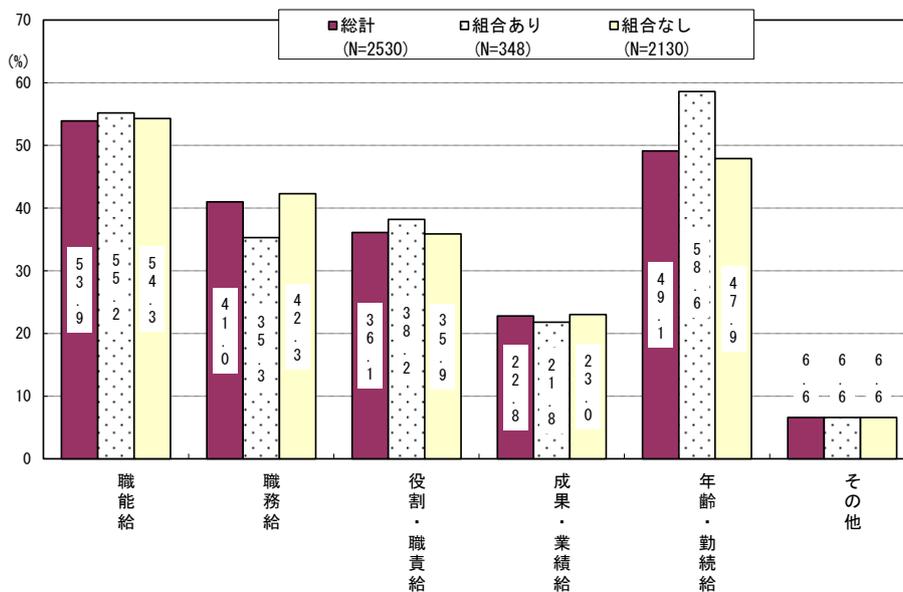


出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より加工

2. 月例賃金の構成要素と今後のウェイト

月例賃金の構成要素については、「職能給」が53.9%で最も多く、これに「年齢・勤続給」が49.1%で続き、以下「職務給」(41.0%)、「役割・職責給」(36.1%)、「成果・業績給」(22.8%)などの順となっている(第2図)。組合の有無でみると、組合のある企業で「年齢・勤続給」が多い点が目立つ。

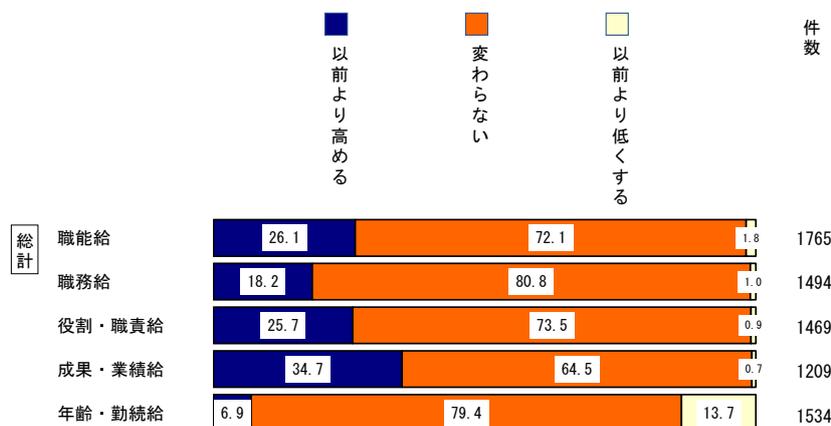
第2図 月例賃金の構成要素



出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より加工

なお、今後（3年程度）の構成ウェイトがどうなるかをそれぞれの構成要素ごとに尋ねた結果について無回答を除いてみると、[成果・業績給]は「以前より高める」が34.7%で3分の1、[職能給]（26.1%）と[役割・職責給]（25.7%）も2割台半ばが「以前より高める」としている(第3図)。一方[年齢・勤続給]については「以前より高める」は6.9%にとどまり、「以前より低くする」も13.7%みられる。なお、労働組合の有無別でも、このような結果は大きく変わらない(図省略)。

第3図 月例賃金構成要素の今後のウェイト（無回答除く）



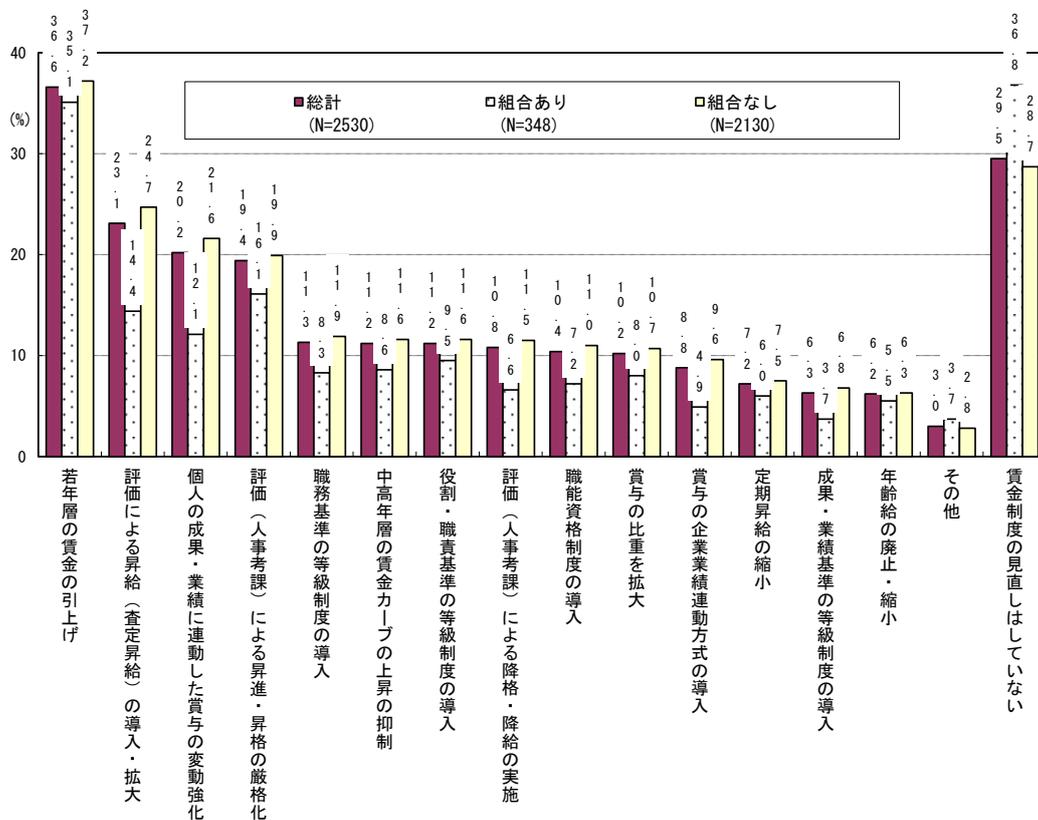
出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より加工

3. 賃金制度の見直しについて

最後に感染拡大後の2020年1月から2022年12月までの概ね3年間における賃金制度の見直しについて尋ねた結果、「賃金制度の見直しはしていない」が29.5%と3割を占めるものの、した場合に最も多かったのは「若年層の賃金引上げ」で36.6%となっている（第4図）。以下、「評価による昇給（査定昇給）の導入・拡大」が23.1%、「個人の成果・業績に連動した賞与の変動強化」が20.2%、「評価（人事考課）による昇進・昇格の厳格化」が19.4%などで続く。

労働組合の有無別でみると、組合がある場合には「賃金制度の見直しはしていない」がやや多いほか、「評価による昇給（査定昇給）の導入・拡大」や「個人の成果・業績に連動した賞与の変動強化」などは実施されたところが組合のないところと比べると少ない。

第4図 感染拡大後（2020年1月～2022年12月）の賃金制度の見直し



出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）「企業の賃金決定に係る調査」より加工

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	2023年4月号	貧困・セーフティーネット
4月号	純粹持株会社における労使関係	5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」-分析編-
8月号	2021~2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み
10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号	組織拡大のこれから
2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と課題	3月号	介護離職ゼロをめざして
3月号	労働時間 上限規制への対応	4月号	外国人労働者政策のこれから

フェイ・バウンド・アルバーティ著（神崎朗子訳）
『私たちはいつから「孤独」になったのか』みすず書房（2023年）

今年4月、孤独・孤立対策推進法が施行された。制定の背景には、8050問題や孤独死、またコロナ禍を経た中で人のつながりの変容などがあるだろう。先例となったのは2018年に孤独問題担当大臣を設置したイギリスである。原著（原著出版は2019年）は、感情史を専門とするイギリスの文化史家が、不安を駆り立てる言葉として「孤独」（loneliness）が蔓延する中で、それを歴史的にとらえなおすことにより、孤独のもつ意味を提示している。

そもそも孤独は主観的にも客観的にも明確に指し示したり、測定したりするのが難しい感情（概念）である。著者はその理由として、孤独が単独の感情ではないことを挙げ、それを怒りや憤懣、悲しみ、嫉妬、恥、自己憐憫など様々な感情が混ざり合った感情の群（クラスター）として表現する。こうした複雑性をもった感情であるが、孤独は現代の国家や経済の文脈において、精神や身体の疾患を引き起こす一因であり、負担や「疫病」とみなされている。

しかし、現在の意味での「孤独（ロンリネス）」という言葉は1800年以前にはほとんど使用されていなかった。感情とは無関係に、たんに独りである状態を意味していた「ワンリネス（oneliness）」が、現代の病理学的な観点でのネガティブな感情を含意する「ロンリネス」へ変化していった。その背景にあるのは、伝統的な農耕型社会から近代を経て、より世俗化、グローバル化した現代社会に至る社会構造や人口動態の変動だけではない。近代的な孤独は、科学や哲学、産業において、集団よりも個人（世界よりも自己）が重視され、それが経済・政治構造や人びとの考え方に組み込まれるようになったときに誕生した。そして、個人と他者の断絶によって引き起こされた人間の精神の機能不全であるという、負の部分が強調されたのだった（第1章）。

著者は、特定の時期における個人に着目し、そして孤独をライフステージに応じて変化する感情群としてとらえ、それぞれの経験の複雑性を描いている。またその際、時代背景のみならず、各個人の階級やジェンダー、年齢や世代などの差異に着目する。アメリカの詩人で作家のシルヴィア・プラス（1932-1963）の日記や手紙における、慢性的な孤独を表わした「血液の病気」という言葉によって、感染症などの疫病として概念化されたポイントを示している（第2章）。また、「魂の伴侶」（ソウルメイト）の渴望や喪失に伴う欠乏感と孤独について、信仰に支えられていた18世紀のある個人店主（日記作家でもあるトマス・ターナー）が配偶者を喪ったときと19世紀の象徴的な寡婦（ヴィクトリア女王）があえて孤立感に浸ったときの経験の差（第4章）、また、自己と社会（あるいは欲望と慣習）の対立の中で生じる苦痛を耐え忍んでもソウルメイトを迫及する価値があるというメッセージが現代の小説の中でも繰り返されていること（第3章）を指摘している。

孤独の側面として精神的なものだけではなく身体的な経験、物質と孤独の関係にも焦点が当てられている。高齢者に関しては、工業化以降、経済的な負債をもつひとつの社会集団とみなされ、現代では高齢者だけを集めた建築環境が一つの同質性を前提とした社会集団として識別させ、高齢者個人として孤独の意味について問うことが避けられてきた（第6章）。ホームレスについては、「住む家がない」という構造的な条件だけを意味するのではなく、物理的な安全や社会的な帰属意識の欠如を特徴とする感情的な経験であるという見方を示している（第7章）。物質文化と孤独の関連性について、形あるものを保持するといった形で帰属意識を持つのに必要な共通感覚をもたらす一方で、内的かつ個人的な意味では自己のアイデンティティを保持するために消費を続け、一向に“飢え”を満たすことのできない感覚をもたらすことなど、孤独にまつわるジレンマを指摘する（第8章）。

孤独が人間の存在をむしろ豊かにする場合もあるが、そのために重要なのはみずから選択できることであると、著者はいう。19世紀以降の作家を例にみると、内向性とソリチュード（solitude）は創造性にとって不可欠であり価値をもつが、それは“独りであること”をみずから選んだ場合だけである（第9章）。

著者は、現実的な理由から孤独を強いられるケースもふまえた上で、ポジティブな側面も含めて孤独の様々な見方を提示する。本書は、画一的な対策ではなく、孤独に付与されたステイグマ（“疫病”）を中和することによって、個々人の孤独のあり方へ向き合うことが重要であることにあらためて注意を促している。（長谷川 翼）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>