

3年連続5%超実現で十分か？

笹島芳雄・会員（明治学院大学名誉教授）

26 春闘は政労使が一体となって賃上げを推進したこと、ほぼ予想通りの結果となった。連合は「実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としよう」のスローガンの下に、5%以上の賃上げを掲げた。

大きな変化を見せたのが経営側である。ベアは定例賃金以外に、退職金や社会保険料負担等にも影響することから、総額人件費はかなり増加するとして、予定よりベアには慎重な態度を貫いてきた。

ところが今年の経労委報告では、総額人件費の言及はなく、「社会的責務として賃上げの力強いモメンタムの定着に取り組む」、「ベア実施の検討は社会的スタンダード」と宣言している。

また、政府は、高市首相が政労使意見交換の場で、「一昨年、昨年の水準と遜色のない賃上げの実現に向けた協力をお願いしたい」とし、自民党は労使を集めて、物価上昇を上まわるベアを要請した。

さらに、今年1月には中小企業の賃上げ支援に向けて、発注企業に価格交渉を義務付ける中小受託取引適正化法を施行した。

実は経営側には、以前からベアを含む賃上げ能力は充分にあった。しかし消費者物価が上がらず、組合要求が定昇維持程度にとどまったことから、経営側がベアを含む賃上げを行わなかっただけのことである。企業の利益剰余金は10年度294兆円から24年度には638兆円へと急増している。労働分配率は62.0%から56.0%へと低下し、役員報酬は13.0%増加した。

経営側が常に主張する「賃上げは生産性に応じるべきだ」とする付加価値労働生産性は、この間に21.8%高まっている。賃上げ能力は年々高まっていたのである。他方、日本企業全体の春闘結果を的確に示す所定内賃金（基本給＋諸手当（残業手当を含まず））はこの間に6.6%程度しか高まっていない。社会保険料率の高まりもあり、勤労者の手取り賃金は6.6%を下回る低い上昇となった。

以上の状況から来春闘以降に関しても、経営側はかなりの賃上げ能力を保有していると見て良いと思われる。

5%超春闘の効果が直接及ぶは組織化労働者（993万人）である。また、最低賃金の決定には春闘の影響が及ぶが、近年の政府の意向等もあり、10年から24年までに44.5%上昇と春闘賃上げを大きく上回っている。最低賃金水準に近い低賃金労働者は、それなりの賃金上昇が続いている。

実は、5%超賃上げを実現した組合の中に、その恩恵に浴さない組合員はかなり多数に上ると思われる。近年、初任給が急騰しており、若年世代ほど5%超を上回る高い賃上げとなる一方、中高年世代では5%超を下回る低い賃上げとならざるを得ない。平均で実質賃金1%超を確保できれば良いのではなく、全ての組合員が実質賃金上昇となるよう、各組合は配分交渉で求めなければならない。