

その3

連合春闘への淡い期待

早川行雄・会員（元連合総研主任研究員）

春闘をめぐる環境はすっかり様変わりの光景である。今年の連合新年交歓会で政府代表の木原官房長官は挨拶の中で、大幅な持続的賃上げの重要性を強調し、連合にその実現に向けた協力を要請したいと述べた。連合は政府主導の官製春闘への協力要請されるまで運動構築に向けた主体性を喪失してしまったのだろうか。

連合と経団連は今年も恒例の「連合白書」と「経労委報告」をそれぞれ公表したが、ここでも両者の協調ぶりは例年以上に顕著である。

23年から今26春闘に至る経過を、連合は23年を転換点、24年は転換に向けた一歩、25年は定着を図る二歩、そして26春闘は賃上げをノルムにとまとめ、経団連は23年を起点、24年は加速、25年は定着、そして26年をさらなる先進と位置付けている。なんと見事に符丁が合っていることか。

石田光男氏が日本における労使の価値観が一体化してしまった結果、労使関係が溶解していると書いたのは四半世紀も以前のことで、太田薫が春闘の終焉を唱えたのはそれこそ半世紀前のことが、いまやナショナルセンターレベルでも過度な労使協調が相互関係を溶解させるに至った感がある。

26春闘の結果は5%台の「高水準」を維持したとされるが、300人未満では5%を割り込み、大手と中小の格差拡大に歯止めはかからなかった。米・イラン戦争の影響で石油製品の供給不足や価格上昇によるインフレ再燃が見込まれる中で、実質賃金の大幅な上昇は期待できない結果でもあった。

しかも消費者物価指数（総合）で実質賃金を算出することは生活実態を反映していない問題もある。食料品など生活必需品は総合指数よりも上昇幅が大きく、低所得層は当然ながら消費支出に占める必需品比率が高く高所得層よりも遥かに大きな影響を受けるので、今後の家計消費の動向に対する懸念は払拭されない。

また、初任給上昇を背景とした若年層への配分の偏りが中高年層の賃金中だるみをもたらしてきたことや、総額人件費抑制を目的に一時金や退職金の原資が月次賃金に付け替えられたとされることなど、民間大手労組においても交渉妥結後の配分結果で検証すべき課題は多々ある。

本節の冒頭で述べたように企業規模間の賃金格差は依然として大きな問題だ。こうした格差是正の決め手とされるのが付加価値の公正な分配である。適正な販売価格によって得られた付加価値の中から賃金原資を確保することが中小企業における賃上げ実現のカギを握っている。

連合は昨年、有識者による「未来づくり春闘報告書」を公表したが、賃上げ要求作りの改

善に向けたいくつかの提言の中で、付加価値生産性と 経済成長率などから推計される自然実質賃金と実態賃金には数パーセントの乖離があり、この落差を埋めるような要求設定を提言しているのだが、中小企業の賃金格差是正策としてこの要求設定を行うことが、連合春闘再構築の起点となるであろう。