

2006年3月23日

## 今春闘の情勢

3月15日に発表された大手製造業の賃上げ回答をみると、自動車や電機大手では5年ぶりにベア（賃金改善）が復活しました。ただ、ベアゼロ回答となった業種もあるほか、賃上げ回答とした企業でも金額差がみられ、企業業績などの個別事情が強く反映されたものとなりました。

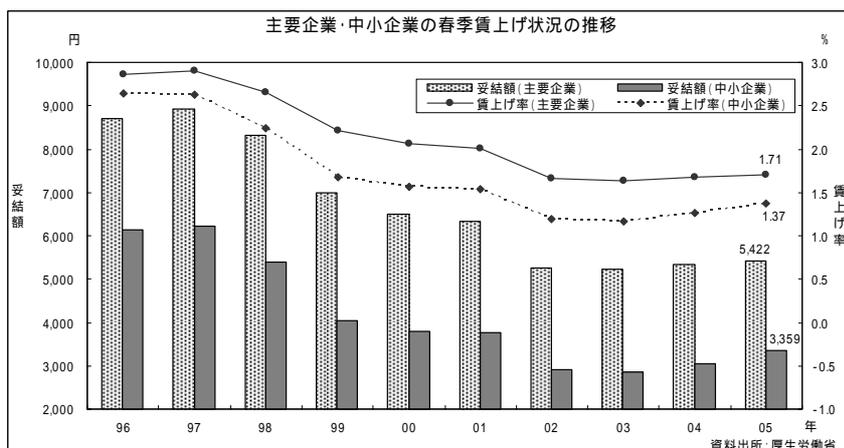
日本経団連が「個別企業の賃金決定は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて、行なうべきである」と主張しているように、“横並び”を意識することなく、自社の業績、賃金制度といった内部事情を重視し協議することが大切です。ただ、景気回復や2007年問題など経済・雇用環境に変化が生じてきているのも事実であり、これらを考慮しないことは現実的ではありません。そこで、今回のレポートでは今春闘を取り巻く環境を統計データとともにまとめました。

## 1. 賃上げの推移

## (1) 受結額、賃上げ率の推移

厚生労働省の調査によると、主要企業の05年の受結額は5,422円、賃上げ率1.71%となっています。中小企業の受結額は3,359円、賃上げ率1.37%となっています。（定昇とベアをあわせた数値）

主要企業・中小企業ともに98年以降6年連続前年を下回っていましたが、04年に上昇に転じ、2年連続で前年を上回りました。



## 三重県・愛知県の05年春季賃上げ結果

	企業規模	賃上げ率	受結額
三重県	中堅企業	1.58%	4,072円
	中小企業	1.25%	2,984円
愛知県	中堅企業	1.62%	4,399円
	中小企業	1.34%	3,357円

資料出所：厚生労働省

## (2) 賃金改定に当たっての企業のスタンス

企業が賃金改定に当たって何を重視しているかを厚生労働省の調査でみると、「企業業績」の割合が圧倒的に多くなっています。ただ、05年には「世間相場」や「労働力の確保・定着」の割合が増加に転じており、景気や雇用環境の変化の中で賃上げに対する姿勢にも若干の変化が生じていることが読み取れます。

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合 (単位：%)

年	企業業績	世間相場	雇用の維持 (02年から)	労働力の 確保・定着	物価の動向	労使の関係 の安定	その他
01年	72.6	17.2	-	3.8	0.3	2.1	4.0
02年	81.0	8.5	2.2	2.7	0.1	2.8	2.7
03年	77.7	7.1	4.5	3.8	0.6	2.5	3.8
04年	78.1	7.3	5.0	2.7	0.0	2.9	4.0
05年	75.2	8.4	4.3	4.2	0.3	1.9	5.6

(注) 賃金の改定を実施又は予定している企業についての数値

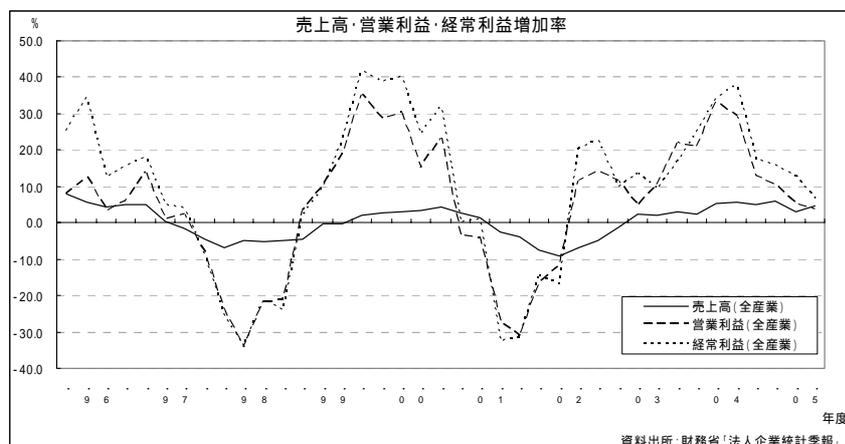
資料出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

## 2. 今春闘を取り巻く環境

### (1) 企業の収益環境

#### 企業業績の推移

財務省の「法人企業統計季報」で国内企業の収益動向をみると、「05年7-9月期」で売上高は10四半期連続増加となっています。営業利益・経常利益は13四半期連続増加し、企業業績の回復ぶりが読み取れます。



#### 今後の業績予想

##### < 日銀短観 >

「日銀短観」(05年12月発表)によると、06年3月までの「先行き」の業況判断D・I.(「良い」-「悪い」)は、大企業製造業が05年12月比で2ポイントマイナス、非製造業が変化なしとなっています。また、中小企業製造業では1ポイントマイナス、非製造業で2ポイントマイナスとなり、概ね横ばいの見通しが示されています。

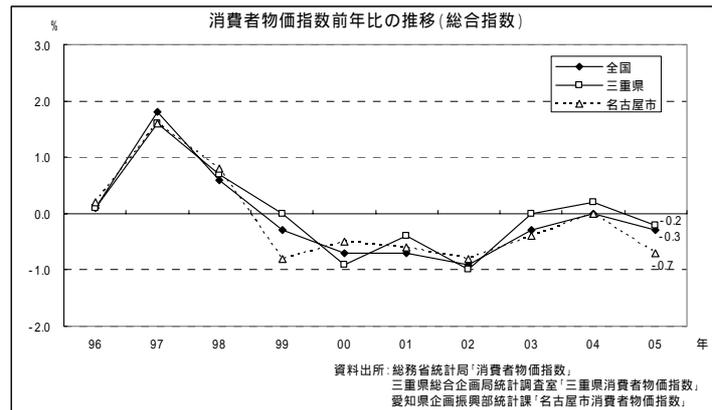
##### < 三重県の景況調査 >

当社が実施した「景況調査」によると、三重県内企業05年下期の業況判断D・I.(「良い」-「悪い」)はバブル期以来のプラスとなりました。一方、06年上期はほぼ横ばいの見通しとなっています。詳細は、「景況調査 No.143(2006年3月発行)」をご覧ください。

## (2) 物価・家計

### 物価の推移

05年の全国消費者物価指数は前年比0.3%の下落となっています。ただ、06年の月別の動きを見ると、1月には前年同月比0.5%プラスとなりました。要因には原油価格高騰も含まれますが、デフレ脱却との見方もあります。



### 労働者の暮らし・生活の変化

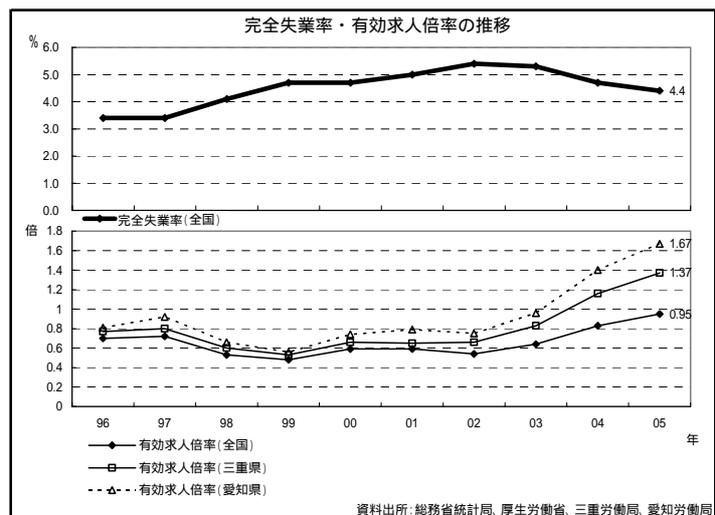
今年の労働者の生活の変化として、所得税・住民税の定率減税半減、介護保険料の見直し、厚生年金保険料の引き上げがあげられます。これらは労働者の可処分所得を減少させることになるため、労働者の賃上げ要求の一要因となっています。

## (3) 雇用情勢

### 有効求人倍率、失業率の推移

05年の全国の有効求人倍率は0.95倍で、前年より0.12ポイント上回り、回復ぶりが顕著にみられます。愛知県・三重県は全国的にも高い水準となっています。

05年の完全失業率は4.4%で、前年より0.3ポイント下回りました。



### 労働者の過不足状況

職種別の過不足状況判断をみると、職種によって過不足に差があることが分かります。「専門・技術」、「技能工」、「販売」の職種での不足超過が大きくなっています。

職種別・労働者の過不足状況判断(全国、調査産業計)

(単位: %、ポイント)

時期	管理		事務		専門・技術		販売		サービス		運輸・通信		技能工		単純工									
	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰	不足	過剰								
03年2月調査	5	18	13	7	16	9	24	9	15	19	8	11	14	6	8	10	6	4	16	14	2	12	19	7
5月	5	17	12	7	15	8	22	9	13	20	7	13	12	6	6	9	5	4	15	14	1	11	20	9
8月	5	16	11	7	15	8	20	8	12	18	8	10	13	6	7	11	5	6	15	13	2	11	18	7
11月	5	15	10	8	14	6	25	6	19	20	7	13	16	5	11	10	5	5	19	11	8	15	15	0
04年2月調査	6	14	8	9	13	4	32	6	26	23	7	16	19	5	14	15	5	10	24	8	16	17	13	4
5月	7	12	5	10	11	1	32	5	27	24	6	18	21	3	18	16	4	12	26	8	18	19	14	5
8月	6	13	7	10	11	1	30	5	25	24	6	18	22	3	19	14	4	10	25	7	18	22	11	11
11月	7	11	4	10	10	0	32	4	28	25	5	20	18	3	15	16	3	13	25	7	18	19	12	7
05年2月調査	8	11	3	11	10	1	34	4	30	28	5	23	23	5	18	20	3	17	27	6	21	20	12	8
5月	7	10	3	11	9	2	34	4	30	29	4	25	25	4	21	19	4	15	29	6	23	18	12	6
8月	8	9	1	11	7	4	35	4	31	27	5	22	26	4	22	19	3	16	28	5	23	22	11	11
11月	8	10	2	11	8	3	35	3	32	28	4	24	25	3	22	21	2	19	31	4	27	25	8	17
06年2月調査	8	8	0	12	7	5	37	3	34	30	4	26	27	4	23	22	2	20	33	4	29	25	9	16

(注) D.I.は「不足」-「過剰」である。

資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

### 3. 今春闘の労使の主張

#### (1) 経営者側の姿勢

日本経団連は、企業の経営環境の好転を認識したうえで、現在は企業の競争力を高める好機にあるとし、「賃金などの労働条件の改定についても、企業の競争力を損ねることなく働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」と主張しています。今年13日の奥田会長の会見でも「業績が良くなったことで、(賃上げが)出てきたことはある程度容認せざるを得ない」と賃上げに対し譲歩の姿勢を示していました。一方で、「生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない」と横並びの春闘ではなく、「個別企業の賃金決定は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて、行なうべき」との考えを明確にしています。

#### (2) 労働者側の姿勢

連合は企業の業績回復をうけて、企業部門と家計部門との格差が拡大しているとし、賃金改善による家計部門の回復のために「マクロ的には労働側に1%以上の成果配分がなされるべき」と積極的な姿勢を表しています。ただ、今春闘では一律の賃上げであるベアだけではなく、個別の労使交渉により原資配分を行う「賃金改善」を盛り込み、経営側に譲歩していることが注目されます。

また、格差問題をテーマにし、「大手企業と中小企業」「男女間」「正社員とパート」の労働条件の格差是正を目標に掲げています。

《すべての組合が取り組む課題(ミニマム運動課題)》  
「賃金カーブ維持分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組む  
規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向け継続的に取り組む  
全従業員対象の企業内最低賃金を協定化する  
労働時間管理の協定化と長時間労働の削減に向けて取り組む

<中小・地場組合の賃金改善>(中小組合の要求目安)  
・賃金カーブの算定が可能な組合  
「賃金カーブの確保」とカーブ維持分の労使確認+賃金改善分2,000円以上  
・賃金カーブの算定が困難な組合  
賃金カーブの確保相当分4,500円(目安)+賃金改善分2,000円以上  
定昇込み6,500円以上  
・環境が整っている組合の格差是正要求  
格差是正分として、上記に上乗せする

一部引用：日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」、日本労働組合総連合会「2006 連合白書」

### 4. 最後に

春闘に対しては自社の個別事情を重視して取り組む姿勢が必要と考えられます。そして、賃上げを行う場合にはこれまでの慣行で単純にベアを行うのではなく、自社の賃金制度を見直す機会ととらえ、原資を有効的に配分するよう労使が協議することが大切と考えます。

(川北 晃二)