

# 国民経済・国民生活の変化と 2018春闘



桜美林大学教授  
労働総研事務局長

ふじた みる  
藤田 実

## はじめに

2017年の総選挙で安倍首相は、有効求人倍率、倒産件数、企業の経常利益などの指標を挙げて、自らの経済政策アベノミクスの「成功」を誇示した。確かに企業の経常利益は、2012年度の59兆6381億円から16年度は74兆9872億円へと15兆3491億円も増加している。有効求人倍率も、2017年8月で1.52倍と高度成長期以来の数字となっている。正社員の有効求人倍率は1.01倍と、1倍を上回るようになっている。株価も2017年11月7日にバブル崩壊後の最高値である2万2937円に達した。

こうした数字だけを見ると、アベノミクスは「成功」したかのようである。しかし国民生活の改善は進まず、格差と貧困が拡大している。

本稿は、安倍首相の自画自賛の影で忍び寄っている国民生活の困難さの拡大とその打開策について、考えようとするものである。

## 1 アベノミクス下の日本経済と 企業行動の変化

### (1) 企業の蓄積行動の変化

異次元の金融緩和、機動的な財政政策、規制緩和を中心とする成長政策をアベノミクスの3本の柱と称して始動させてから約5年がたった。経済成長率は、2016年1～3月期以来、7四半期連続でプラス成長を続けている。もっとも2016年度でも実質GDP（国内総生産）は1.3%で低成長であり、景気拡大が続いていると自画自賛できるほどの内容ではない。長期停滞の中で微増のプラス成長が続いているというのが実態であり、アベノミクスにより好景気が続いているというのとは異なっている。そこでアベノミクスが始動した2013年と現在の状況を比較して、アベノミクス下の日本経済の実態を探ってみよう。

実質GDPは2013年（1～3月期）の503兆9180億円から2017年（7～9月期）には530兆

図表1 アベノミクス下の日本経済

		2013年1～3月期	2017年7～9月期	増加率
マクロ経済	実質GDP(10億円)	503,918	530,797	5.3%
	家計最終消費支出(%)	239,309	238,218	-0.5%
	民間企業設備投資(%)	71,604	83,054	16.0%
	輸出額(%)	72,017	89,425	24.2%
	海外からの純受取(%)	13,783	19,024	38.0%
	労働分配率(%)	68.1	59.3(1～3月期)	
		2013年度	2016年度	増加率
企業経営	企業売上高(億円)	1,409,157	1,455,756	3.3%
	経常利益(%)	59,638	74,987	25.7%
	人件費(%)	192,035	201,879	5.1%
	配当金(%)	18,117	24,172	33.4%
	利益剰余金(%)	372,626	460,612	23.6%
		2013年	2017年9月	増加率
労働経済	労働力の中心人口(25～54歳)(万人)	4,967(1月)	4,834(10月)	-2.7%
	就業者数(25～54歳)(%)	4,019	4,068	1.2%
	男性就業者数(25～54歳)(%)	2,297	2,272	-1.1%
	雇用者数(%)	5,567	5,866	5.4%
	うち短時間雇用者(%)	1,063	1,126	5.9%
	正規労働者数(%)	3,302	3,483	5.5%
	非正規労働者数(%)	1,910	2,028	6.2%
	完全失業率(%)	4.0	2.8	
	決まって支給する給与(円)	260,353	260,933	0.2%

出所：マクロ経済は「国民経済計算」、企業経営は「法人企業統計」  
労働経済は「労働力調査」「毎月勤労統計調査」

7970億円に増加し、増加率は5.3%であった(図表1)。この増加はどのような要因によってもたらされたかという点、図表1からもわかるように輸出の増加が寄与している。2013年の輸出額は72兆170億円から89兆4250億円に大幅に増加した。これは、日銀の「異次元の」金融緩和により2013年の為替レートが1ドル平均97.59円から2017年10月時点で112.95円へと大幅に円安に転換したことが大きい。輸出が増大したことにより、設備投資も一定程度増加したということは出来る。ただしこの輸出の増加は円安によって増加したように見えるだけで、輸出数量自体は増加していない。輸出数量が増大していないので、国内生産は増大していない(図表2)。

国内生産が増大しなければ、設備投資も増大しない。図表3からもわかるように、リーマンショックの前までは輸出の増大は、一定のタイムラグを持ちながらも民間企業設備投資を増大させ、設備投資の増大は最終消費支出を増大させるという関係が見られるが、それ以後は輸出が増大しても設備投資は以前ほど増大しなくなった。また設備投資の増加率自体、90年代後半から低下し

ている。つまり企業は輸出の増大に対しては、遊休生産能力を活用して国内工場の増産で対応できる程度に収め、新たに設備投資を行う行動をとらなくなったということである。

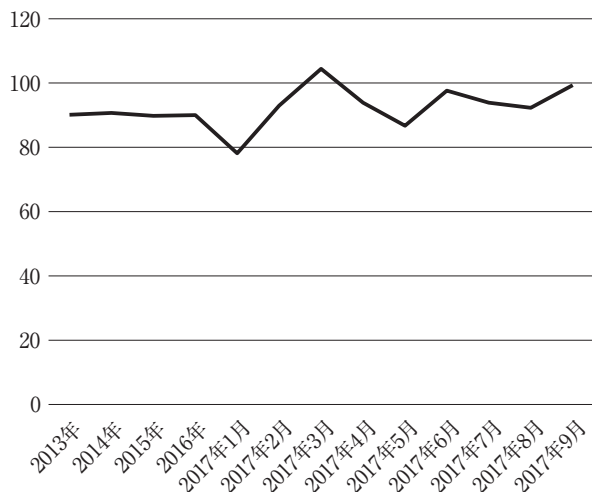
問題なのは、家計最終消費支出が13年の239兆3090億円から17年には238兆2180億円に減少したことである(図表1)。実質GDPが増大し、設備投資が増大しても、家計最終消費支出には反映しなくなったのである。その理由は、企業行動の変化にある。

図表1からアベノミクス下の企業経営の状況を見ると、売上高の増大以上に経常利益が増加している。13年度の売上高は140兆9157億円であったが、16年度には145兆5756億円に3.3%、約5兆円増加した。これに対して、経常利益は5兆9638億円から16年度には25.7%増の7兆4987億円に増加している。売上高以上に経常利益を増大させる要因は、原価や労務費の削減による営業利益の増大か金融費用の削減あるいは金融利益の増大などが考えられる。この点では、人件費は13年度の19兆2035億円が16年度は20兆1879億円に5.1%、約1兆円しか増加していない。経常利益が大幅に増加したにもかかわらず、それを賃金には分配していないのである。その結果、労働分配率は2013年の68.1%から59.3%に低下している。

賃金への分配が少ないとすると、増加した経常利益はどこに分配されたのか。配当金と利益剰余金である。配当金は13年度の1兆8117億円が、16年度には2兆4172億円へと33.4%も増加している。内部留保である利益剰余金も13年度の37兆2626億円が、16年度には46兆612億円に増加している。

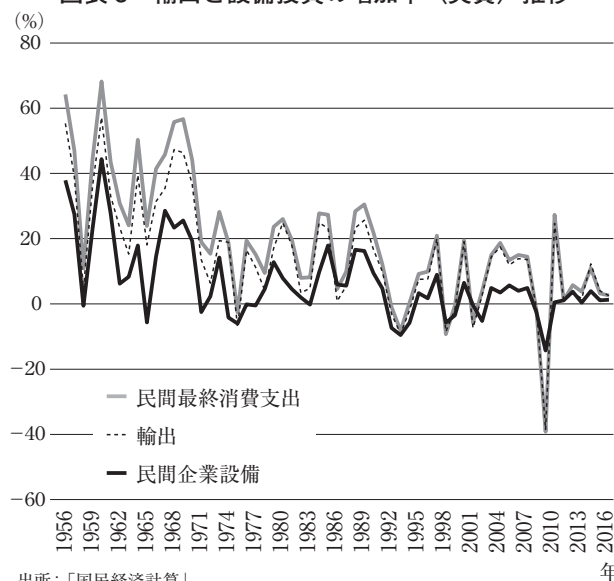
内部留保と労働分配率の関係を見ると、2000年

図表2 輸出数量指数 (2010年=100)



出所:「貿易統計」

図表3 輸出と設備投資の増加率(実質)推移



出所:「国民経済計算」

代前半までは内部留保は200兆円程度に止まっている一方で、労働分配率も低下し63%程度まで低下させた。これは1997年の金融危機と2001年のITバブル崩壊などを受けたリストラで賃金を抑制した結果であるが、企業収益の低迷を受けて内部留保自体も増加していない(図表4)。

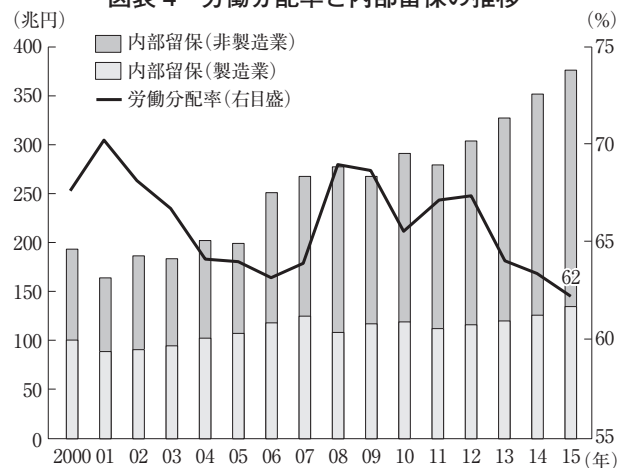
ところが2008年のリーマンショック以後は、人件費の削減や生産コストの削減、金融費用の削減などで経常利益の確保にはしる一方で、増大した経常利益を内部留保として蓄積するようになったのである。

こうしてアベノミクス下で売上高が増加しない中でも、人件費を抑制したり、異常な金融緩和により実現した低金利で金融費用を削減したりして増大させた経常利益を、配当金や内部留保として蓄積しているのである。しかも蓄積した内部留保は、設備投資として再投資するわけではなく、企業内部に止まっているのである。

## (2) アベノミクス下の雇用動向

安倍首相は、先の衆院選挙の街頭演説で、アベノミクスの成果を誇る中で、大学生の内定率が過去最高になったことや有効求人倍率が1倍を上回ったことなどを挙げて、アベノミクスの成果であると誇示した。実態はどうか

図表4 労働分配率と内部留保の推移

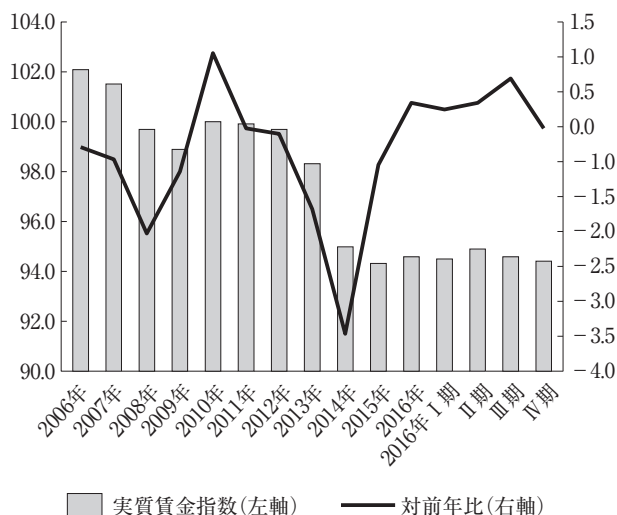


資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 内部留保は、「利益剰余金」を指す。  
 2) 労働分配率は、「人件費」を「営業余剰」「人件費」「受取利息等」「減価償却費」の合計額で除して算出。

出所:労働政策研究研修機構「Business Labor Trend」2017年1月号

確かに完全失業率は13年の4.0%から2017年9月には2.8%にまで低下し、高度成長期以来の完全雇用状態になっている(図表1)。有効求人倍率も16年度平均で1.39倍を記録、17年9月は1.52倍とバブル期の91年度の1.43倍を上回る状態になっている。2017年9月の正社員の有効求人倍率は1.02倍と前月比0.01ポイント上昇し、2004年11月の集計開始以来で最高を記録している。2017年9月の日銀短観では、全規模・全産業の雇用人員判断DI(過剰-不足)はマイナス28で、バブル崩壊直後の1992年以後の「人手不足感」になっている。

図表5 実質賃金(決まって支給する給与、2010年=100)の動き



出所:「毎月勤労統計調査」

こうした人手不足感もあり、正社員求人が増加し、2016年10月から「正規雇用」の伸びが5ヵ月連続で「非正規雇用」の増減率を上回っている。総務省の労働力調査によれば、9月の正規労働者数は3487万人で、前年同月比で2.2%の増加、非正規労働者数は2028万人と0.5%減少している。

こうした数字をみると、人手不足は確かであり、雇用も改善しているのは事実であるので、雇用面ではアベノミクスは成功したかのように見える。しかしそれは本当だろうか。

まず有効求人倍率は求人数を求職者数で割って算出するので、分母の求職者が労働力人口で減少すれば、求人倍率は上がることになる。実際に有効求職者数は、2016年度平均の143万6419人から17年8月には116万8281人へと継続的に減少している。

また正社員の求人倍率を高めているのは、低賃金で人手不足の建設や介護・福祉職であり、それを除けば求人倍率が1を下回る職種も多くある。2017年9月の有効求人倍率は全職業では1.38であるが、保安が7.73、建設が4.15、介護サービスが3.74など高い倍率を示している。他方で事務職は0.45、製造の機械組立0.77など1未満の職業も多い。

こうして雇用の改善も労働力不足によるところが大きく、ミスマッチも大きい。とくに労働力の

中心となる25歳から54歳までの労働力人口は2013年比で約130万人減少しているが、就業者数は49万人増加している。増加した就業者は、男性就業者が25万人減少していることから考えると、54歳以上の男性高齢者と女性である。つまり企業はいわゆる団塊の世代の大量退職と25～54歳層の労働力の中心人口の減少に対して、高齢者と女性を採用することで対応しようとしているのである。

しかも非正規労働者数は2017年10月期で2028万人と高止まりしており、企業の採用行動が大きく変化したわけではない。企業は正規労働者を退職者の補充程度に止め、非正規労働者を活用しようとする姿勢は変えようとはしていない。

雇用環境が改善し、求人倍率が高まっている割には、賃金(決まって支給する給与)は、ゼロ%台が続き、2010年を100とする指数では2015年から94台が続いている(図表5)。実質賃金が停滞していることを反映して、2017年の実質消費支出(二人以上世帯、住居等を除く)もほとんど増加していない。

企業収益が回復しても、賃金は上がらず、家計消費支出も切り詰めているというのが実態であり、まさに実感なき景気回復となっている。

このように見てくると、アベノミクス下の雇用の問題性が明らかになる。雇用が増加し、有効求人倍率が高まっているのに、賃金が上がらないというのは、雇用が劣化しているということである。だから現在の雇用で最大の問題は、人手不足ではなく、正規雇用の伸びにもかかわらず、そして人手が足りなくとも、賃金は上昇しないという点である。

このように考えれば、アベノミクスのような企業成長を第一とする成長政策では、企業利益は内部留保を積み上げる(2015年度377兆8689億円)だけで、国民生活を改善させるものにはならないことは明白になっており、政策転換が必要だ。

## 2 2000年代における格差・貧困の拡大

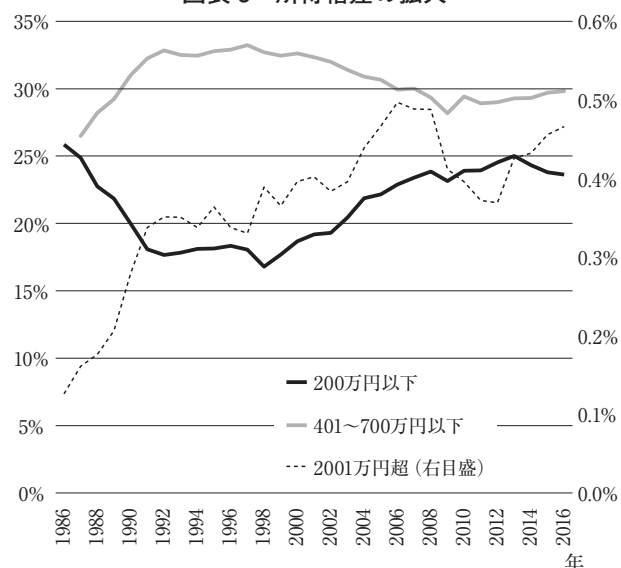
### (1) 低所得者の増加と中間層の減少、高所得者の増加

企業収益が好調の陰で、格差と貧困は拡大している。国税庁の「民間給与実態調査」をみると、200万円以下の低所得層と201万円以上の高所得層が増大する一方、401万円から700万円までの中間層が減少する傾向が見られる（図表6）。

年収200万円以下の低所得層は2012年の1089万人から2016年には1132万人に増加した。200万円以下の低所得者の割合を見るとバブル期の1980年後半には低下傾向にあったが、1997年以降増加し、2013年には25.0%に達した後、減少傾向にあるが、それでも2016年で23.6%と高いままである。201万円超の高額所得者はバブル期から増大し、91年のバブル崩壊後、増加傾向は弱まったが、2000年前後から再び増加するようになった。アベノミクス下では、13年の16万8000人から22万7000人に増加している。

これに対して401～700万円までの中間層の割合は、緩やかに減少している。中間層は97年の33.2%をピークに緩やかに減少し、2009年の29.0%をボトムに上昇しているが、16年でも29.8%に止まっている。中間層は所得割合では約30%を占め、最大の所得階層となっている。その中間層に属する人の割合が減少しており、中間層の衰退とでも言うべき現象が日本でも現実化しているのである。分厚い中間層は、社会の安定を支える役割を果たしている。その中間層が、長時間労働など過重労働を強いられながら、所得が低下しているわけで、これを放置すれば、社会の安定

図表6 所得格差の拡大



出所：国税庁「民間給与実態調査」

を揺るがすことになる。アメリカで排外主義、人種差別主義的なトランプ大統領を誕生させたのは、中間層の労働者の没落であり、政治や社会からの疎外感であるとされているが、日本でも同じような現象が起きないとは断言できないのではないかと。

このように2000年代の所得分布の変化を見ると、中間層が減少し低所得層が増加するなど全体的に、所得減少に伴う貧困化が進行したと言える。他方では、アメリカほどではないが、一握りの高所得者が漸増傾向にある。労働者の多くの所得が減少し、貧しくなる一方で、ほんの一握りの高所得者が増大するという形で、格差と貧困が広がりを見せているということができる。とくに子どもの貧困は深刻になっている。「国民生活基礎調査」によると、2015年時点の子どもの貧困率は13.9%で、子どもの7人に1人が貧困状態にある。母子家庭では、所得200万円以下の世帯が4割近くを占めている。

子どもの貧困が深刻なのは、世帯収入が学力と非常に高い相関関係にあり、学力の差は学歴の差として現れるからである。大学等進学率は全世帯平均が73.3%なのに対し、ひとり親家庭は41.6%という大きな格差が生まれている（厚生労働省「ひとり親家庭等の現状について」）。低所得世帯の子どもは、教育を受ける機会が少なくなってい

るということであり、これは社会的にも大きな損失となって現れる。例えば、日本財団の「子どもの貧困の社会的損失推計」（2015年）は、子どもの貧困を放置することによって所得総額が2.9兆円減少し、税・社会保障の純負担額が1.1兆円減少する、と指摘している。

アベノミクスは企業収益を増大させ、高所得層を増大させたが、子どもの貧困が深刻化するなど、低所得層の生活を改善してはいないのである。

## (2) 2000年代における格差と貧困の拡大の要因

### ①規制緩和などによる低所得層の増大

2000年代に格差と貧困が拡大してきたが、それはなぜか。1980年代には減少してきた200万円以下の低所得層が増加し始めるのが1997年以降であるのは、格差が何によってもたらされたかを、考える上で示唆的である。1997年に山一証券、北海道拓殖銀行の倒産など金融危機が勃発し、日本経済が「恐慌」状態に陥り、経営困難に陥る企業が増加した。その要因として過剰債務、過剰雇用、過剰設備が指摘され、企業に対してリストラ圧力が高まった。政府は企業がリストラしやすくするために、2001年に不採算部門などを切り離しやすくする会社分割法制を制定し、リストラ推進の方向を明確にした。また1999年に派遣業種を原則自由化するように労働者派遣法が改正され、2003年には製造業への派遣も解禁されるなど派遣労働の規制緩和が進められた。

リストラを推進する法整備と並んで、90年代後半にはグローバル化によるメガコンペティション（大競争）が叫ばれ、円高の進行もあり、企業は人件費という固定費も変動費化し、生産コストを削減するという戦略を取り始めた。派遣会社や請負会社に人員調整を依頼すれば、必要な人員を調

達でき、柔軟に労働者を配置できるからである。さらに間接雇用にすることで、直接雇用のような雇用責任をもたずに、正規労働者と同じような仕事をさせても、不満の表面化を避けることができるからである。直接雇用ではないから、別会社の労働者と言うことで、労働組合も他社の社員ということになり、「同僚性」の観点から臨時工やパート労働者との労働条件や処遇格差の是正を求めることも少なかった。

企業が正規雇用を絞り込み、非正規雇用を増加させたことで、正規社員を希望する非正規社員（不本意型非正規社員）が増加した。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正規労働者を選択した理由で、不本意型の労働者の割合が増加している。すなわち「正社員として働ける会社がなかったから」非正規労働者を選択した派遣労働者の割合は、1994年の19.2%から2014年には37.7%と大きく増加した。しかも非正規で働く目的が家計補助ではなく、生活維持のためという非正規労働者が増加している。労働政策研究・研修機構の『短時間労働者の多様な実態に関する調査結果』（2013）によれば、世帯年収（税込み）が300万円未満は22.4%、400万円未満層まで入れると37.7%になり、低所得層が3分の1以上になっている。その結果、自身が働くことを辞めた場合の家計への影響については、「日々の生活が維持できなくなる」が32.3%で3割を超えている（P33）。

こうして低賃金労働で生活せざるを得ない請負労働者や派遣労働者などの非正規労働者が大幅に増大した。1989年には19.1%だった非正規労働者比率は、99年には24.9%に、2004年には31.4%に、2016年には2023万人、37.5%に達している（図表7）。労働者の3人に1人以上が非正規労働者なのである。「民間給与実態調査」によれば、非正規労働者の平均賃金は2016年で172.1万円でしか

図表 7 非正規労働者の激増

	正規労働者(万人)	非正規労働者(万人)	非正規労働者比率(%)
1989年	3,452	817	19.1
1994年	3,805	971	20.3
1999年	3,688	1,225	24.9
2004年	3,410	1,564	31.4
2005年	3,375	1,634	32.6
2006年	3,415	1,678	33.0
2007年	3,449	1,735	33.5
2008年	3,410	1,765	34.1
2009年	3,395	1,727	33.7
2010年	3,374	1,763	34.4
2011年	3,355	1,812	35.1
2012年	3,345	1,816	35.2
2013年	3,302	1,910	36.7
2014年	3,288	1,967	37.4
2015年	3,317	1,986	37.5
2016年	3,367	2,023	37.5

出所：総務省「労働力調査」

ない。これは正規労働者の平均賃金486.9万円の35.3%である。低賃金の非正規労働者が2000年代に急増したことが、格差を拡大させた第一の要因である。

### ② 役員報酬、金融資産の増加などによる高所得者の増加

2001万円超の高所得者はバブル期に急速に増大したあと、その後増大傾向は止まるが、1990年代後半から増加し、リーマンショックでいったん減少するものの、その後増加傾向にある。高所得層では給与所得者が増加したが、その要因としては欧米ほどではないにしても高額な役員報酬によることも多い。実際に、2016年度決算で1億円以上の報酬を得た上場企業の役員は600人を超え、09年度以降最高となった。報酬額の合計も16年度は1300億円を超え、12年度の2倍以上となっている(「しんぶん赤旗」2017年10月6日)。上場企業の役員報酬の高額化は、企業経営のグローバル化を理由に、外国人経営者を役員に招くことが増加していることも原因のひとつである。企業は非正規労働者を多数雇用し、労働者の賃金も抑えながら、役員報酬だけは増大させている。

また個人の金融資産は15年9月末で1740兆円だったが、17年6月末には1832兆円に増加している。内訳では現金・預金が51.6%と最も多いが、最近の株高を反映して、17年6月末では前年比で22.5%と大幅に増加している。富裕層である運用資産100万ドル以上を保有する資産家は245万人で、アメリカの435万人に次いで多い。日本は「豊かなものがますます豊かになる」社会になりつつある。

### ③ 賃金抑制と賃金制度の変更で中間層の減少

中間層の減少は、図表4で見たように企業の賃金抑制が続き、所得水準が低下したことによる。

また企業の賃金戦略は金額の抑制だけでなく、賃金制度でも仕事・役割・貢献度を重視する新しい成果主義化に踏み出した。これにより年功部分が圧縮された結果、とくに中高年層は賃金カーブが緩やかになっている。日本生産性本部の調査(「第15回日本的雇用・人事の変容に関する調査」2016年)によれば管理職層では年齢・勤続給が導入されている割合はもともと少ないが、それも2000年以後、低下傾向にある。01年には管理職層の年齢・勤続給は32.2%あったが、16年には24.8%に減少した。非管理職層では、90年代までは年齢・勤続給と職能給を導入している企業の割合が多かったが、年齢・勤続給を導入している割合は、近年低下傾向にあり、16年には49.6%と半数を割っている。年齢・勤続給部分の減少は、それだけ賃金カーブを全体的に下方に向かわせるので、能力や業績の評価を高くしなければ、賃金水準は抑制される。こうした年功部分の圧縮は、工場労働者にも適用されるようになった。例えば、トヨタ自動車は、工場現場で働く「技能員」の賃金体系を、若手への配分を増やすという名目で、中高年の年功カーブを圧縮するとともに、能力評価に応じて賃金水準を上下させる制度を2015年に導入した。日立製作所も、工場労働者に対しても年功賃金と年功的昇進秩序を変更し、資格等級ごとに上限と下限を設定した範囲給を導入したた

め、同一等級にとどまる限り賃金は上限を超えて昇給することはなくなった。

こうした賃金制度の変更により、事務・管理職層だけでなく、工場労働者などの技能職でも中高年層の賃金は、能力評価次第であるが、抑制傾向が強くなった。賃金カーブそのものの抑制と賃金体系により、中高年層の賃金が抑制されたことで、中間層の所得水準が減少したのである。

### 3 賃金の底上げと賃上げの重要性

低所得層の増大と中間層の減少・衰退は、消費の減少を招き、それは国内設備投資の減少につながり、国内市場を縮小させている。そのため、企業はますます海外展開を進め、それが国内産業の空洞化をもたらすという悪循環を生じさせている。この悪循環が日本経済の長期停滞をもたらしている。したがって経済の長期停滞から脱するためには、賃金の底上げと賃金の引き上げが重要である。以下では、賃金の底上げと賃上げの重要性について、見てみよう。

#### (1) 賃金の底上げの重要性

低所得層の賃金の引き上げのためには、賃金の底上げが重要であり、そのためには最低賃金の引き上げが絶対的に必要である。

非正規労働者など未組織労働者の場合は、最低基準を上回る賃金や労働条件の向上は労働市場の需給関係によることとなり、非正規労働者の生活困難はなかなか解消されない。

例えば、東京都の2016年の最低賃金932円は月収換算では14万3528円（932円×実働7時間×22日）となる。労働力の需給関係次第では、募集

時の時給は最低賃金であることも多い。そうすると問題は14万3528円で生計費がまかなえるかどうかということである。同年の人事院の標準生計費は単身者14万9939円である。この数字は消費支出のみで、実際にはこの収入から税金や社会保険料（非消費支出）を負担しているのだから、標準生計費には非消費支出分を含まなければならない。標準生計費に同年の非消費支出分1.307（負担費修正）を加えて修正したうえで、14万9939円となるから、最低賃金では「標準」的な生活を営めないということになる。人事院基準での標準的な生活を営むためには、最低でも時給は974円（14万9996円÷22日÷7時間）となる。だから時給は974円以上でないと、「標準」的な生活を営むことはできない。労働組合に組織されず、労働力の需給関係で最低賃金以上に引き上げることができないと、「標準」生活どころか「最低」生活すら営むことができないという、労働条件の底上げが生じるのである。

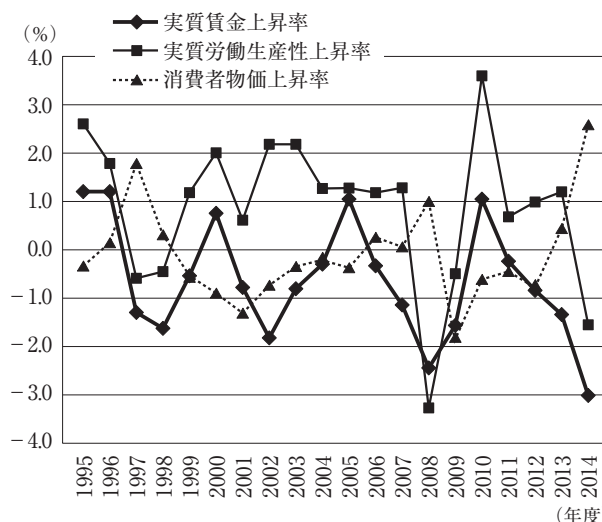
最低賃金の引き上げは、家計消費を増大させ、それは国内設備投資を増大させ、日本経済の好循環を創り出す。労働総研の試算によれば、最低賃金を1000円にした場合、家計消費は1兆7100億円、それにより国内生産額は3兆3200億円、付加価値額は1兆5400億円、それぞれ増加させる。最低賃金を1500円にした場合、家計消費は11兆9300億円、それにより国内生産額は21兆5700億円、付加価値額は10兆200億円、それぞれ増加させる。これらの試算は、日本経済が長期停滞から脱し、内需主導型の経済成長を実現させるためには、最低賃金の引き上げによる賃金の底上げの重要性を示している。

#### (2) 賃金引き上げの重要性

実質賃金の停滞が続いているが、それは企業の



図表 8 生産性と賃金、物価上昇率推移



出所：生産性は日本生産性本部「労働生産性の国際比較」、実質賃金上昇率は厚労省「毎月労働統計調査」、消費者物価上昇は総務省「消費者物価指数」による。

賃金抑制方針が貫徹しているからであり、労働生産性が上昇していないからではない。政府や日本経団連、連合などによる生産性向上国民運動推進協議会が結成され、生産性向上で賃金引き上げを実現しようとしている。連合も、雇用や賃金を始めとする労働条件改善の原資は、労使の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきだとする「生産性三原則」（高木剛「労使関係の背骨は『生産性三原則』」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2015年8月号）に依拠して、労使交渉を展開している。その結果、1974年春闘以来、賃上げは生産性上昇率の範囲内に止まってきた。この考えは経済理論的には妥当性を持つとしても、それは1973～74年のオイルショック時のようにハイパーインフレ状態にあるときの話である。

春闘の賃上げ率が停滞していることもあり、賃金は1990年代後半から0%台とほとんど増加していない。2009年度を除けばこの間実質労働生産性は1.3%から2.2%程度増加している。労働生産性が上昇しているにも関わらず、賃上げは2000年度、2005年度、2010年度を除けばマイナスである（図表8）。賃金の停滞に合わせて、消費者物価上昇率は1999年から2005年まで7年間、2009年度から2012年度まで4年間マイナスを続けるなど、ほとんど上昇していない（図表8）。これは企業が賃上げ抑制を続け、連合などの労使協調に立つ労働運動が賃上げを獲得する闘いを本気で取り組まなかったことで、物価下落率をさらに下回る賃上げとなり、デフレ状態が続いていることを示している。

しかも企業は不況期に賃金を引き上げなかっただけでなく、比較的好景であった2002年から2008年までの時期でも、総額人件費管理を理由に賃金を引き上げなかった。その結果、1990年代後半から現在までの全期間を通じて賃金が抑制さ

れ、その結果消費も投資も縮小し、デフレ状態が続いているのである。

ここからも春闘による賃金引き上げが、日本経済を長期停滞から脱却させる鍵であることがわかる。

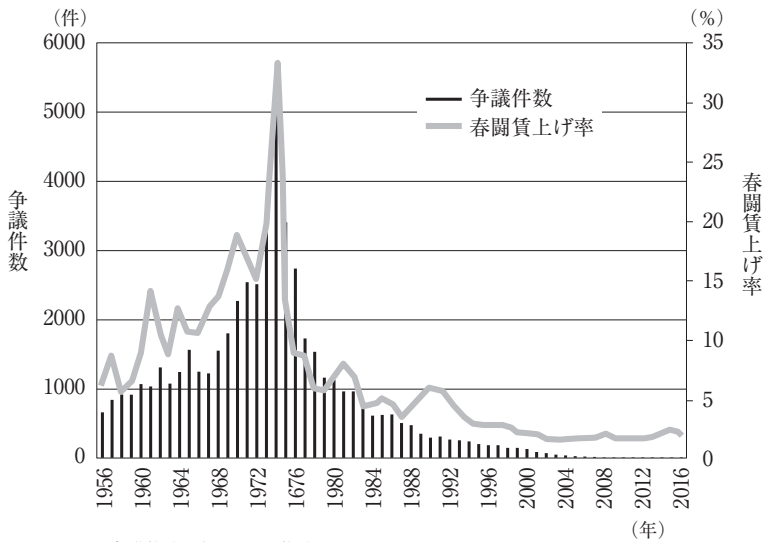
## 4 春闘の再構築にむけての労働運動への期待

低額春闘が続いた結果、春闘による賃上げの社会的相場形成力の衰えが指摘されてから久しい。春闘の歴史的展開をたどりながら、なぜ低額春闘が続いたのか、考えてみよう。

### (1) 企業の抑え込みに抵抗して始まった春闘

春闘は、1950年代の資本の攻勢の前に後退を余儀なくされた労働組合が、賃上げなど労働条件の向上を全国統一闘争として闘うことによって、実現しようとして1954年に始まった。春闘体制には、スト回避、統一闘争から脱落する単産がでるなど弱点があったが、春にストライキを含む統一行動を構え賃上げを目指すという運動形態は、60年代には新鋭重化学工業化による経済成長と企業成長という追い風もあり、効果を発揮し、賃上げ

図表9 春闘賃上げ率と争議件数の推移



注：争議件数は半日以上件数  
出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」「労働争議統計調査」

は生産性を上回りながら進んでいった。1960年を100とする賃金指数では、1970年には315.7と3倍以上になった。とくに60年代後半には2ケタ賃上げが続き、それが賃上げ相場となり、規模別賃金格差も縮小していった。

春闘による成果配分は、大企業の組織労働者だけでなく、企業成長を背景に公務労働者や中小企業労働者、未組織労働者などにも波及し、多くの労働者の賃金引き上げに寄与した。

## (2) 春闘の抑え込み

賃金底上げを含む賃金引き上げに一定の役割を果たしてきた春闘は、1970年代に転機を迎えることとなった。オイルショックに伴うハイパーインフレを背景にした74年春闘で32.9%という大幅な賃上げを獲得した後、大企業労働組合は日本型所得政策とでもいうべき「経済整合性論」に基づいて要求を自粛し、10%を超えるような大幅賃上げはなくなったからである。それとともに、争議件数も減少し始め、現在の「ストなし社会」になっていく一里塚となったからである（図表9）。

74年春闘が大幅賃上げて決着したあと、政府や経営者団体から大幅賃上げがハイパーインフレをもたらすのではないかと懸念が表明され、大幅賃上げに対する警戒感が広まった。とくに日経連

の「大幅賃上げの行方研究会」は、コスト・プッシュインフレを防ぐためにも、春闘の賃上げは「物価上昇率プラスアルファ」ではなく、賃上げは国民経済全体の実質生産性の伸びの範囲内にすべきであるとする生産性基準原理と各企業、業界の支払い能力による支払い能力論を提唱した。そして75年春闘では、「15%以下、76年度は1ケタ」との賃上げ基準を発表した。

日経連の生産性基準原理と支払い能力論提唱の背景には、「一部の高成長部門において高賃上げが行われ、これが他部門の生産性を無視して、全体に広がる」という形で春闘が賃上げの社会的相場を形成してきたことが、企業の自主的な経営判断を浸食するという企業側からの「危機意識」があった。

75年春闘は、企業側の賃金抑制に対して労働側が如何に攻勢的に闘うかが焦点となったが、75年春闘では鉄鋼労連の宮田義二委員長が従来の前年実績の賃上げパターンを批判し、実質賃金の着実な上昇を主張して「賃金自粛論」を展開し、分裂春闘となった。

日経連も企業への圧力を強め、「抜け駆け」を監視する体制をとり、賃上げを抑制するように圧力をかけた。また日経連主催による大手10社の「特別社長会」において、自動車、造船といった不況産業（鉄鋼の需要産業）は鉄鋼産業に賃上げ自粛を強く求め、鉄鋼は賃上げを15%以下に止めると確約した。

こうして75年春闘では、春闘前に鉄鋼産業の労使双方で賃上げ抑制での「合意」が成立し鉄鋼と造船重機が同時決着、続いて電機、自動車も決着し、春闘賃上げ水準は日経連のガイドラインを下回る13.1%で終わった。2ケタ賃上げは75年が最後となり、76年以降は1ケタに落ち込み、しかも

緩やかに低下し現在に至っている（図表9）。その後、賃上げ決定の要素として、「世間相場」より「企業業績」が重視されるようになったが、それは春闘での相場形成力を弱め、賃金決定が個別企業の業績から個人評価へと個別化していく出発点になった。

また75春闘が労使「合意」で終結したことは、労働組合の労使協調路線が春闘でも成立したことを意味し、その後90年代には春闘が春討と呼ばれるように労働側が相場形成力を失っていくことにつながっていったのである。

### (3) 春闘から春討へ、そして官製春闘へ

春闘での賃上げ率は、90年の5.94%を最高に、90年代以降は1～2%台前半という数字が続いている（図表9）。労働組合は春闘に半年近い労力をさきながら、賃上げ率は20年間以上、定昇+アルファという成果が少ない状態が続いている。とくに連合は大企業から官公労まで多くの単産を組織し、大きな影響力を有しているにもかかわらず、その力を発揮してきたとは言えない。

高度成長期には企業成長を背景に鉄鋼など基軸産業の労働組合がパターンセッターとなり、大幅な賃上げを獲得することで、春闘での賃上げが目安となり、他産業や組合のない中小企業、公務労働にも波及するという形で日本全体の賃上げ水準を規定してきた。労働組合側としてはパターンセッターを決め、賃上げ交渉を一斉に行うことで、企業別労働組合の弱点である企業主義が抑制されるし、企業としても個別の争議によるシェア喪失の危険性や抜け駆ける賃金決定を防止できるという点で、労使双方に意味のあることであった。

現在のように、パターンセッターの労働組合が企業に押さえ込まれ、低額の賃上げに終始するよ

うになると、低額賃上げが目安となり、賃金の停滞を招くようになった。企業が協調的労働運動を掲げるパターンセッターを押さえ込めば、社会全体としては低額春闘となる関係が作りだされてしまったのである。その結果、春闘の社会的相場形成力は衰え、90年代後半以後日本の賃金停滞の一因となった。90年代後半からは春季賃上げ率と現金給与総額の伸び率がリンクしなくなり、春季賃上げ率が2%前後になっても、現金給与総額はマイナスに落ち込む年が多くなっている。これは低賃金の非正規労働者など未組織労働者が増加したことで、組織労働者の賃上げが社会的相場として反映されなくなったことを意味している。また旧日経連など経営者団体が主張してきた、支払い能力論が浸透し、企業別組合による企業別交渉という交渉スタイルから個別企業の支払い能力論を打ち破ることが困難になってきたことも、賃上げ率と現金給与総額の伸び率がリンクしなくなった原因である。

また春闘の形骸化は賃金の個別化からも押し進められた。個人の能力や成果・業績によって決定される賃金部分の比重が大きくなれば、春闘の平均賃上げ額が個人の賃上げ額に持つ意味は希薄になるから、春闘に結集する意味や意欲は薄れざるをえないからである。

賃上げ闘争としての春闘が形骸化した結果、なお残る春闘の意義として主張されているのが情報共有機能である。年に一度、労使が一堂に会して、経済情勢、企業の収益状況などを話し合い、またそれをマスコミも大がかりに報道することで、労働者の間に共通の状況認識が形成され、労使の情報格差が是正されるというものである。つまりこの議論は、春闘の団体交渉で会社の収益状況などが説明されるので、企業環境や経済環境をめぐって労使の間で情報が共有化され、企業環境や経済環境にみあった賃上げ額に止まり、コス

ト・プッシュインフレを引き起こさず、経済均衡が達成されるような水準に押しとどめる役割を果たしているというものである。春闘ではなく、春の時期に経営環境の変化を踏まえて労使で議論するという春討に変化したとも言える。このように90年代には、連合系労組などの協調的労働組合の闘争力の喪失によって、賃上げ闘争としての春闘の形骸化が進むとともに、春闘の役割が情報共有機能であると指摘されるなど大きく変化した。

90年代以後の春闘で賃上げが進まないことによって、マクロ経済的には消費と投資の循環が機能しなくなり、日本経済の長期停滞を招いた。これに危機感を持って政府自ら企業に対して賃上げ要請するようになった。2014年から続く安倍首相による、法人税減税と引き替えの企業への賃上げ要請、いわゆる官製春闘である。

なぜ政府は労使自治の原則を踏み出して、企業に賃上げ要請をしたのだろうか。それは資本の強さと労働運動の弱さを前にして、自らの経済政策、いわゆるアベノミクスを機能させようとしたからであろう。資本は個別企業の利害を重視して賃上げ抑制の方針を変えようしない。他方で、協調的な労働組合は労働者の団結とストライキなどの団体行動で賃上げを獲得しようとしな<sup>い</sup>。つまり内部留保を増やすだけで、賃金を引き上げようとし<sup>ない</sup>個別企業とその利害を代弁している資本の「強さ」と協調的な労働組合の「弱さ」を前にして、政府が分配面から労使関係に介入して「労使妥協」を図ろうとする試みであるとも言える。政府の介入がなければ、賃上げを獲得できない状態になっているのであり、その意味では協調的労働運動の限界が明確になったといえる。

労働組合が春闘で賃上げを勝ち取ることが少な

くなったことが、労働分配率の低下を招くとともに、低所得層の増大と中間層の衰退を招いた一因なのであり、官製春闘のような国家主義的な介入を呼び寄せてしまったのである。こうした2000年代の労働運動の闘争力の弱体化が招いた事態を根本的に打開するために、2018春闘は2000年代に抑制されてきた賃上げと底上げを獲得し、本格的な反転攻勢への転換点にすべきである。



## おわりに

アベノミクスは過去最高の企業収益や株高をもたらし、企業経営者や金融資産を持つ富裕層には多大な恩恵をもたらしたが、労働者には賃金の抑制により格差と貧困、生活困難、将来不安をもたらしただけである。そして賃金抑制は内需の停滞を招き、内需型の中小企業の経営不振を招いた。また内需の縮小を理由にしたグローバル企業を中心にした海外展開は、中小下請け企業の受注減少を招き、多くの企業が淘汰されていった。結局、アベノミクスはグローバル企業と一握りの富裕層を豊かにしただけなのである。

これ以上、国民を貧しくするような政策を続けさせてはならない。18春闘がその出発点になることを強く期待したい。

**ふじた みのる** 1954年生まれ。桜美林大学教授、労働総研事務局長。専門は経済学（日本経済、労働経済、産業経済）。近著に『戦後日本の労使関係—戦後日本の技術革新と労使関係の変化』（大月書店、2017年）。