

2007年3月28日

今春闘の情勢 '07年

3月中旬に発表された主要企業の回答状況をみると、多くの企業で2年連続の賃金改善（賃金水準の引き上げ）がみられました。

日本経団連は、「（労働条件は）経営状況を踏まえた上で、個別労使で論議すべき」と方針を示していますが、鉄鋼、造船・重機大手に続き、電力各社、NTTで賃金改善が復活するなど、賃金改善の回答をした企業が前年より増え、企業の前向きな対応が産業界に広がっています。

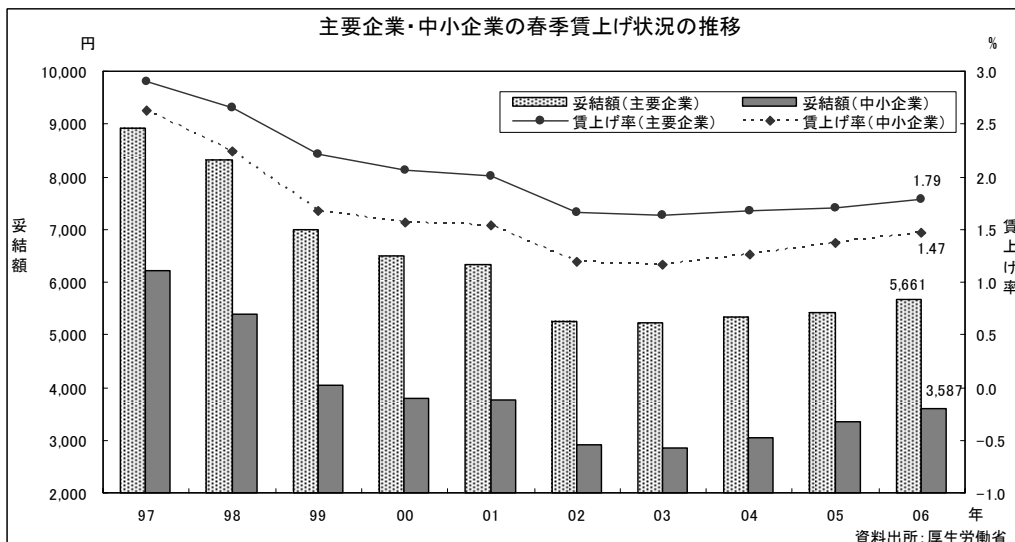
これまで賃金改善に慎重であった企業が柔軟な対応を示した背景には、昨今の人材不足があります。新卒採用は売手市場となり、労働条件に魅力がないと優秀な人材の確保が難しい状況になってきています。企業の支払能力を超えた賃上げは避けるべきですが、春闘を機会に、自社の労働条件を見直してみる必要があります。

今回のレポートでは、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06年の受結額は5,661円、賃上げ率1.79%となっています。また、中小企業の受結額は3,587円、賃上げ率1.47%となっており（定昇とベアをあわせた数値）主要企業・中小企業ともに3年連続で前年を上回りました。



三重県・愛知県の06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	1.35%	3,755円
	中小企業	1.39%	3,236円
愛知県	中堅企業	1.73%	4,718円
	中小企業	1.37%	3,459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」の割合が圧倒的に高くなっている中で、05年には「労働力の確保・定着」の割合、06年には「労使の関係の安定」の割合が増加に転じています。

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
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
06年	63.5	8.6	6.4	7.2	0.6	6.2	7.5

(注) 賃金の改定を実施又は予定している額も決定している企業についての数値

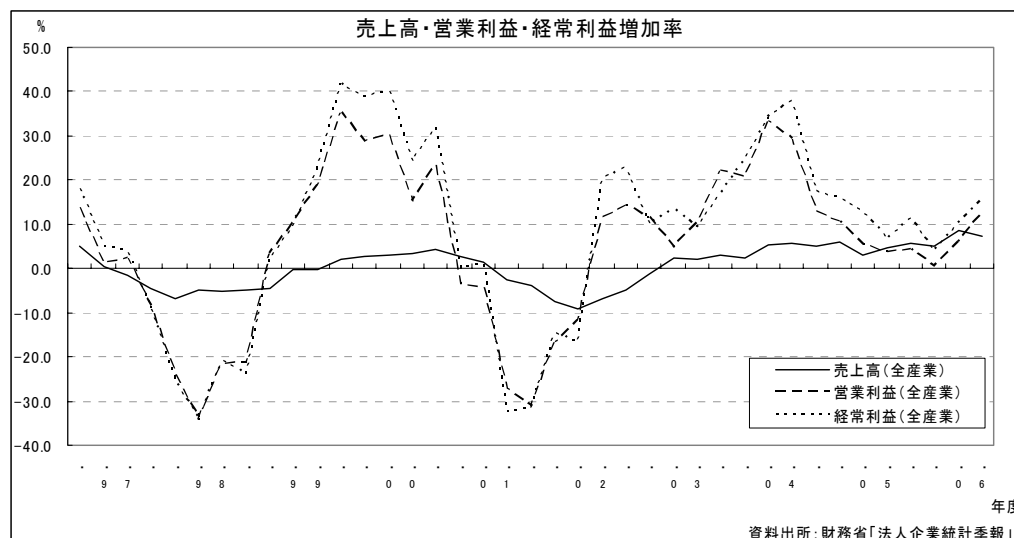
資料出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

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、「06年7-9月期」で売上高は14四半期連続増加となっています。営業利益・経常利益は17四半期連続増加し、増益が4年以上続き、企業業績の好調さが読み取れます。



今後の業績予想

<日銀短観>

「日銀短観」(06年12月発表)によると、07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06年12月比で3ポイントマイナス、非製造業で2ポイントマイナスとなっています。また、中小企業製造業では5ポイントマイナス、非製造業で4ポイントマイナスとなり、若干の悪化が懸念されています。米国経済の減速の懸念等が要因とみられます。

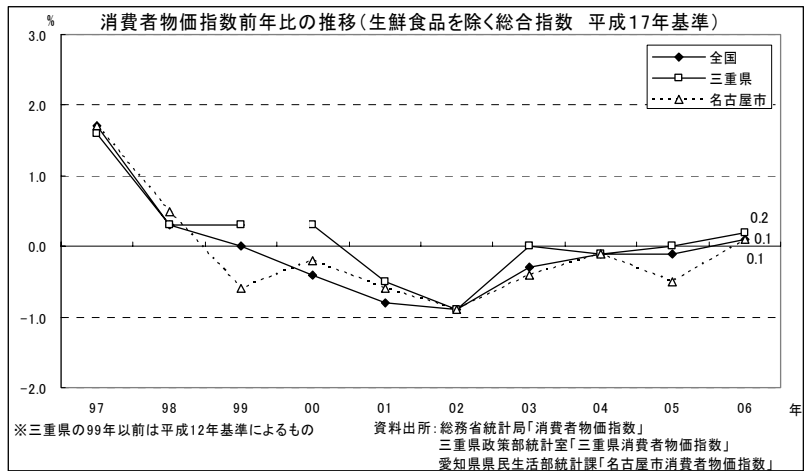
<三重県の景況調査>

当社が実施した「景況調査」によると、三重県内企業の06年下期の業況判断D・I.(「良い」-「悪い」)は前年同期に比べると悪化したものの、売上高は増勢を強め、設備・人手の不足感が高まる結果となりました。07年上期の業況判断D・Iは若干マイナスとなっています。(詳細は「景況調査」No.145号参照)

(2) 物価・家計

物価の推移

06年の全国消費者物価指数(生鮮食品を除く総合指数)は前年比0.1%の上昇となっています。主な上昇要因には、原油価格の高騰があげられ、07年は原油価格安が進めば下落となる見方があります。ただ、食料品、サービスなどの一部で上昇している品目もみられます。



労働者の暮らし・生活の変化

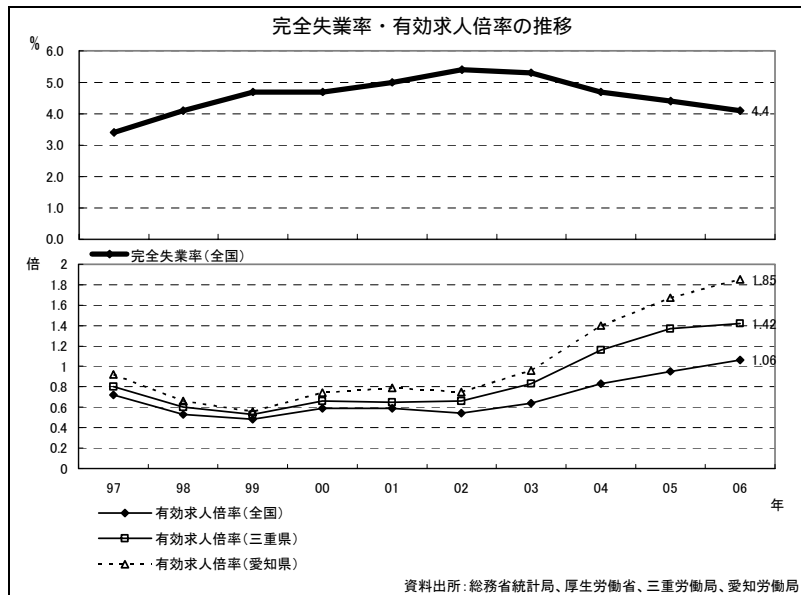
労働者の生活の変化として、07年には所得税・住民税の定率減税の廃止、国民年金保険料、厚生年金保険料の引き上げが実施または予定されています。これらは労働者の可処分所得を減少させるため、労働者の賃上げ要求の一要因となっています。

(3) 雇用情勢

有効求人倍率、失業率の推移

06年の全国の有効求人倍率は1.06倍で、前年より0.11ポイント上回り、回復が続いております。愛知県・三重県は引き続き全国的にも高い水準となっています。

06年の完全失業率は4.1%で、前年より0.3ポイント下回りました。



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	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.						
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
5月	9	8	1	12	6	6	36	4	32	29	4	25	28	3	25	25	2	23	29	5	24	24	8	16
8月	7	8	1	11	7	4	36	3	33	27	4	23	30	2	28	20	1	19	33	5	28	27	9	18
11月	8	7	1	12	7	5	37	2	35	31	3	28	29	2	27	20	3	17	32	3	29	26	7	19
07年2月調査	12	7	5	15	6	9	44	3	41	35	5	30	35	2	33	28	2	26	40	5	35	33	9	24

(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」

労働者の過不足状況

職種別の過不足状況判断（全国）をみると（前ページ）調査対象の全職種で不足超過となっているのが分かります。中でも「専門・技術」、「技能工」、「サービス」、「販売」の不足超過が大きくなっています。

3．今春闘の労使の主張

（1）経営者側の姿勢

日本経団連は、労働分配率が低水準となっていることに対し「労働分配率の水準は産業、企業ごとに異なるものであり、その高低を一律に論じるべきではない」とし、「個別企業レベルにおける賃金決定は、自社の支払能力を基本として、個別労使で決定すべき」と横並びの賃上げを否定しています。企業の業績や支払能力に応じた賃上げは否定していないものの、「従業員一律のベースアップはもはやありえない」と全労働者一律のペアを抑制し、賃金制度・賃金体系の見直しを進める方針を示しています。「企業の好業績により得られた短期的な成果については、賞与・一時金に反映することが基本である」と好業績はボーナスで配分する方針で、あくまで賃上げには慎重な姿勢をとっています。

また、労働者のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をはかるためにも、「多様な労働者の満足度を高めるきめ細かい制度の整備」を推進しています。

（2）労働者側の姿勢

連合は、企業業績が好調である一方で労働分配率が低下していることから、景気拡大を家計に広げるべきだとし、「昨年を上回る賃金改善をはかる」と主張、「マクロの視点に立った基本的な考え方として、実質1%以上の成果配分を通じて労働分配率の改善を行う」「月例賃金を重視した賃金改善に積極的に取り組む」との方針を打ち出しています。

また、中小企業労働者やパートタイム労働者など、所得が低い層の処遇改善や、労働者のワーク・ライフ・バランスをはかるために総実労働時間の短縮に向けた取り組みの強化を目標に掲げています。

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「2007 連合白書」

4．最後に

大手の労使交渉では、妥結額もさることながら、一時金の回答額にも格差が鮮明にみられました。賃金改善では、特定層への重点配分、育児手当への原資配分など、各社各様の改定がみられ、また、春闘を機会に初任給を引き上げる企業がめだつなど、大手の春闘は人材確保に対する各社ごとの姿勢を強く反映したものとなりました。

賃上げ＝基本給のペアと単純に考えるのではなく、育児・介護支援制度といった賃金以外の面も含め、自社の労働条件の魅力を高めることを検討することが大切と考えます。

（経営コンサルティング部 川北 晃二）

人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

（株）百五経済研究所 経営コンサルティング部

電話 : (059) - 228 - 9105 (代表)

FAX : (059) - 228 - 9380