

不発の春闘が映す政策課題

経済調査部 副主任エコノミスト 星野 卓也(ほしの たくや)



16年度の賃上げ率は鈍化へ

アベノミクスが迎える3度目の春闘はいまひとつの結果に終わった模様だ。連合集計の2016年度の平均賃上げ率(速報値)は+2.10%(定期昇給を含む)であった。過去の同時期の賃上げ率の集計結果をみると、2013年度:+1.81%→14年度:+2.23%→15年度:+2.36%となる。円安傾向の一服などを受けて企業の増益率が小さくなっていることなどを背景に、2016年度の賃上げ率は15年度から縮小することが予想される。

企業はなぜ賃上げを躊躇うのか

デフレから脱却するためには、賃金を上昇基調に乗せることが不可欠だ。市場では今回の賃上げ率鈍化はデフレ逆戻りへの予兆ではないかとの不安が高まりつつある。賃金上昇を定着させるには、企業が賃上げを躊躇う大元の理由を明らかにする必要がある。その理由として、①正社員の労働市場の流動性の低さ、②天井の見えない社会保険料増加の2点が指摘できる。

労働移動が円滑に進まない労働市場においては、賃金の需給メカニズムが働きにくくなる。労働者が景気回復期により良い待遇を求める行動が、人材流出を避けるための賃上げを促すからだ。終身雇用を柱とする労働移動の少ない正社員市場の下では、企業が積極的に賃上げを行う誘因は生じにくい。また年功序列的な賃金体系は、労働者が同じ企業に残り続ける誘因を高め、労働移動を起りにくくする。

ひとつの傍証として、相対的に流動性の高い非正規雇用市場では、近年の賃金上昇が大きくなっている。厚生労働省の「賃金構造基本調査」で2015年の賃金額をみる

と、「正社員・正職員」の賃金増加率が前年比+1.1%であるのに対し、「正社員・正職員以外」は同+2.4%の伸びとなっている。非正規雇用の場合、景気回復に伴う企業の引き合いの強まりが賃金増加に直結しやすいことを反映しているのだろう。

次に、社会保険料率がどこまで上がるのかメドが立っていないことがある。既知の通り、社会保険料率は年々上昇している。保険料負担を抑えるため、健康保険料率には13%の法定上限が設けられているが、これは医療費の増加に合わせて上限が引き上げられているのが実情だ(昨年度まで上限は12%だった)。また、厚生年金保険の保険料は2017年度に引き上げが終了することとなっているが、年金給付の削減が進まない中で、今後保険料率の更なる引き上げが俎上に載る可能性もあるだろう。

これらの社会保険料は賃金額に応じて掛かり、概ね半分程度を企業が負担する。その意味で、企業にとっては「賃上げに対するペナルティ」の性格を有している。企業は先行き数十年を見越して賃金体系や新規雇用をどうするか考える。長期的に社会保険料率がどこまで上がるかわからない中では、賃上げに積極的になりづらい。

賃上げ循環を促す政策対応を

企業の賃上げを阻害する制度、枠組みを改めていかなければ、賃金上昇の好循環は持続的なものになりにくい。賃金体系には企業の慣習も大きく関与しており、その抜本改革には時間がかかる。政府が旗振り役となって段階的に賃金体系の改革を促すことが求められよう。また、社会保険料率の上昇抑制のため、社会保障の効率化を進めることはもちろんのこと、税・社会保険料の枠に捉われずに、社会保障財源の見直しを検討していくべきである。