

テーマ: 2006年春闘の注目点
発表日: 2006年1月20日(金)

～本格的な賃上げの回復はデフレ脱却が見込まれる2007年以降～

(No. N-79)

 第一生命経済研究所 経済調査部
 担当 エコノミスト 齋藤 俊輔
 TEL: 03-5221-4547

<要旨>

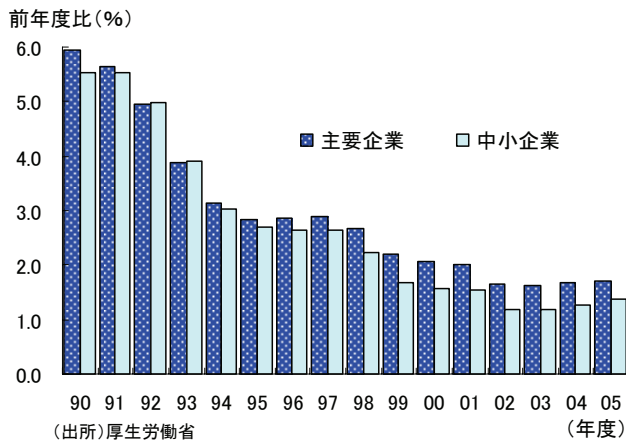
- 2006年の春闘は労使双方から賃金改善に前向きな雰囲気が出るとの見方がある。近年の春闘を振り返ってみると、賃上げ率はほぼ横ばいで推移しており、ベースアップの要求はほとんど議論されず、夏季・年末一時金による成果配分や定年延長などが議論の主体であった。こうした背景には、デフレの進行や企業の国際競争激化などに伴う賃金水準の調整の必要性があったことが挙げられる。
- 今回の春闘を展望してみると、組合側は賃金改善の姿勢を強めている。一方、経営側は一律的なベースアップ復活はありえず、最終的には個別労使の決定に委ねるとする基本スタンスに変更はない。春闘の役割は、賃金決定だけでなく、定年延長・労働時間短縮・育児支援といった総合的な労働条件の向上を目指した労使協議「春討」に変化しつつあるといえよう。賃金決定についても、横断的なベア復活ではなく、企業の個別事情が重視される流れに変化はないだろう。
- もっとも、今回の春闘は、以下に述べる企業収益の回復や景気見通しの改善等の外部環境を背景として、結果的に昨年よりも賃金改善の要求に応じる企業割合が増加する可能性がある。足もとの賃上げ率に関わる指標をみると、企業収益は底堅く推移している。また、雇用賃金リストラもほぼ終息していることに加え、団塊世代の退職が近づいていること等を背景に労働需給は逼迫してきている。また、長期の景気回復により企業の期待成長率も回復していると考えられ、物価も11月CPIコア指数がプラスに転化したことなどデフレ脱却の最終局面を迎えている。こうした状況を踏まえ、2006年の春闘賃上げ率は+1.76%と2005年の1.71%から小幅な改善を予想した。
- 本格的な賃上げの回復は2007年以降となる可能性が高い。2006年には景気や企業収益の回復が続くと見込まれることに加えて、消費者物価が明確なプラス(当研究所予測値、前年比+0.5%)に転化することが予想される。2007年度の春闘では生活水準(実質購買力)維持の観点から、物価上昇分に見合った賃上げが実施される可能性がある。

○近年の春闘賃上げ率は長引くデフレ経済等を背景にほぼ横ばい

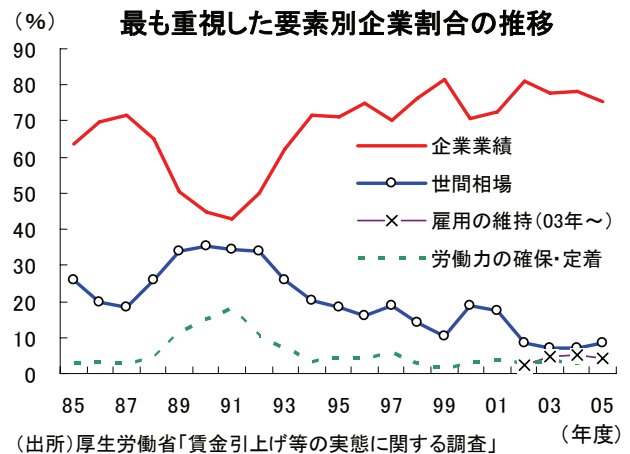
2006年の春闘は労使双方から賃金改善に前向きな雰囲気が出るとの見方がある。また、厚生労働省の「平成17年賃金引上げ等の実態に関する調査」をみても、2005年中に1人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合は前年に比べて、3.7%ポイントの上昇となる一方、引き下げる企業の割合は0.6%ポイント低下した。こうしたことから、2006年には昨年よりも賃上げ回答が増える可能性があり注目されている。

昨年の春闘を振り返ってみると、賃上げ率は1.71%と直近のボトムである2003年の1.63%と比べても、ほぼ横ばいで推移した(図表1)。内容もベースアップの要求はほとんど議論されず、夏季・年末一時金による成果配分や定年延長などが議論の主体であった。こうした背景には、デフレ経済の進行や企業の国際競争激化などに伴う賃金水準の調整の必要性があったことが挙げられる。また、賃金決定に関する姿勢も個別企業業績が重視され、横並びのベースアップの要求の時代は既に終焉している(図表2)。

図表1 春闘賃上げ率の推移



図表2 賃金改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移



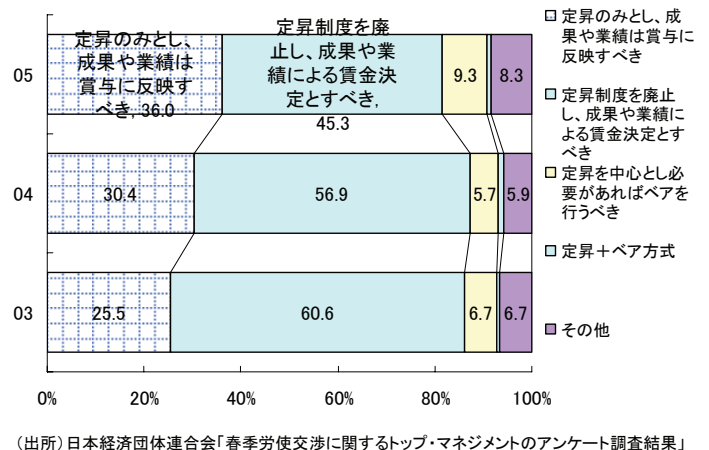
○2006年春闘における労使双方の基本スタンス

それでは、2006年の春闘はどうなるのであろうか。労使双方の基本スタンスを確認してみよう。まず、組合側は連合の要求基準によると、「賃金カーブ維持分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組むとしている。「賃金改善」に取り組む「といった部分を加えたことで、昨年より賃金改善の姿勢を強めていることがわかる。報道によると、既に電機連合、基幹労連等が賃金改善を要求する方針を示している。

一方、経営側は生産性の裏付けのない、横並びのベースアップは過去のものとし、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うべきとする基本スタンスを変えていない。昨年と同様に慎重な姿勢を維持しつつ、いかなる決定を行うかは個別労使の自由としている。また、アンケート調査でも今後の望ましい賃金決定のあり方として、「定昇のみとし、成果や業績は賞与で反映すべき」との回答割合が増加している(図表3)。例年通りならば、2～3月中旬を中心に要求提出が行われ、4月下旬までに概ね妥結していく見込みだ。

90年代後半までは賃上げ交渉の色合いが強かった春闘であるが、近年は賃金決定だけでなく、定年延長・労働時間短縮・育児支援といった総合的な労働条件の向上を目指した労使協議「春討」に変化しつつあるといえよう。賃金決定も横断的なベースアップの復活ではなく、個別企業事情が重視される流れに変化はないだろう。

図表3 今後の望ましい賃金決定のあり方

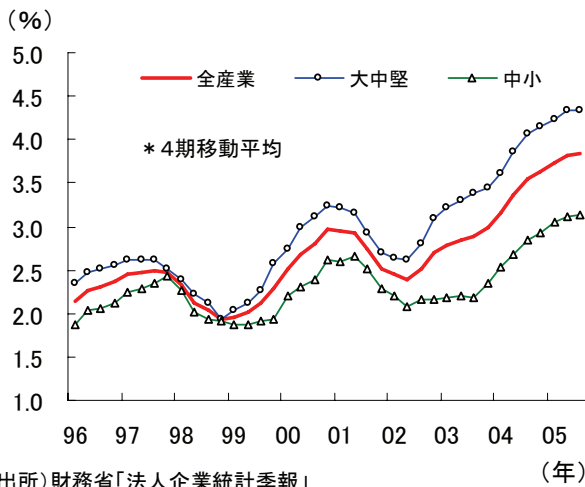


○底堅い企業収益、緩やかな改善傾向を辿る労働需給の一方、物価動向はデフレ脱却の最終局面

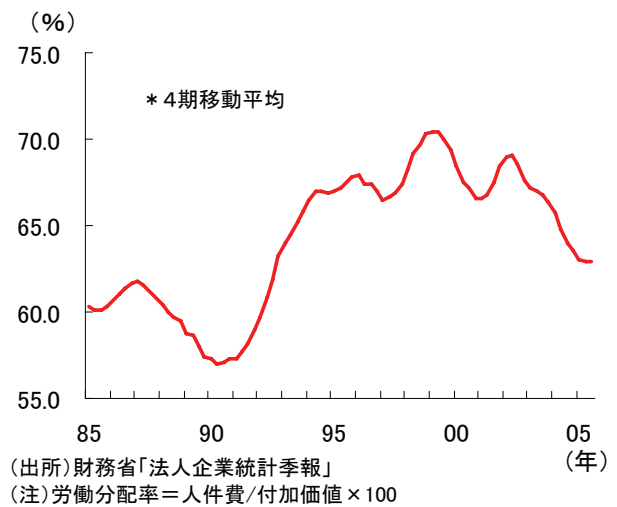
もっとも、今回の春闘は以下に述べる企業収益の回復や景気見通しの改善等の外部環境を背景として、結果的に昨年よりも賃金改善の要求に応じる企業割合が増加する可能性がある。春闘賃上げ率の主な決定要因は、企業収益、労働需給、物価動向が挙げられる。こうした決定要因の足もとの状況を確認してみると、企業収益は底堅い推移が続いている。法人企業統計季報の7-9月期経常利益は前年比+6.6%と13四半期連続で増加しており、これに伴い売上高経常利益率も高水準で推移している(図表4)。日銀短観(12月調査)をみても、経常利益は2005年度+7.7%と9月調査よりも伸びを高めている。原油高による企業収益の押し下げが懸念さ

れていたが、これまでのところ深刻な影響は受けていない。また、労働分配率も低下傾向を続け、既に80年代並の水準に近づいている(図表5)。

図表4 売上高経常利益率の推移



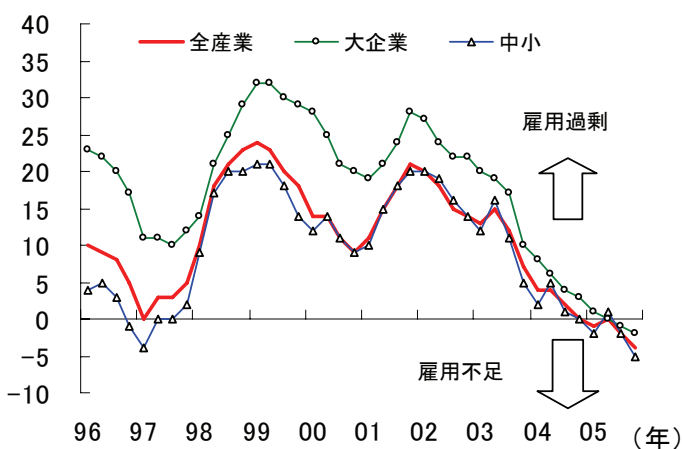
図表5 労働分配率(全産業)の推移



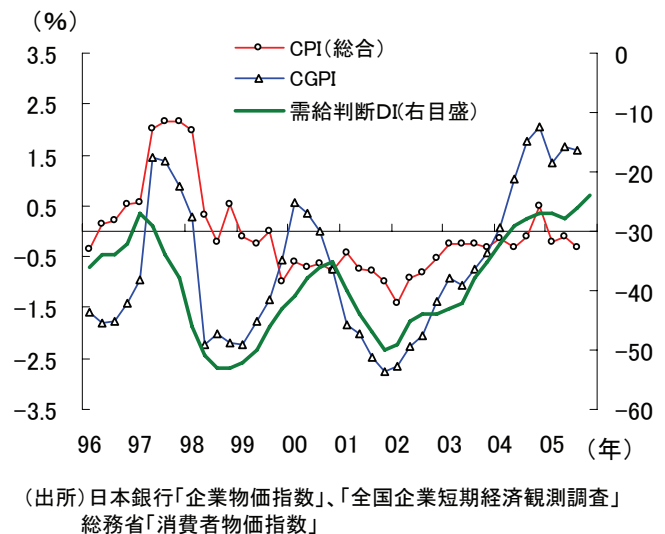
労働需給に関しては緩やかな改善傾向が続いている。11月の有効求人倍率は0.99倍と量的には求人と求職が一致する1倍に迫っている。さらに日銀短観の雇用判断DIをみても、企業の雇用賃金リストラ終息に加え、団塊世代の退職等を控えて、雇用不足感が広がりつつある(図表6)。今後は賃上げも含めた労働条件の改善を通じて、人材獲得競争を勝ち抜く必要性も出てこよう。

消費者物価(コア指数)は11月に名目賃金の上昇など消費者物価を取り巻くファンダメンタルズの改善を背景として、前年比+0.1%とプラスに転じた。さらに2006年1-3月期には電力料金や固定電話料金などの値下げが一巡することから、プラス幅は拡大する見込みである。デフレが最終局面にあることは、景気回復の長期化と相俟って企業の期待成長率に好影響を及ぼしており、賃金回復にとってプラス材料といえる(図表7)。もともと、2005年度を通じて、消費者物価(コア指数)は前年比+0.1%(当研究所予測)程度にとどまる見込みのため、従業員の生活水準(実質購買力)維持という観点からの賃上げには結びつかないとみられる。

図表6 雇用判断DIの推移



図表7 需給判断DIと物価の推移

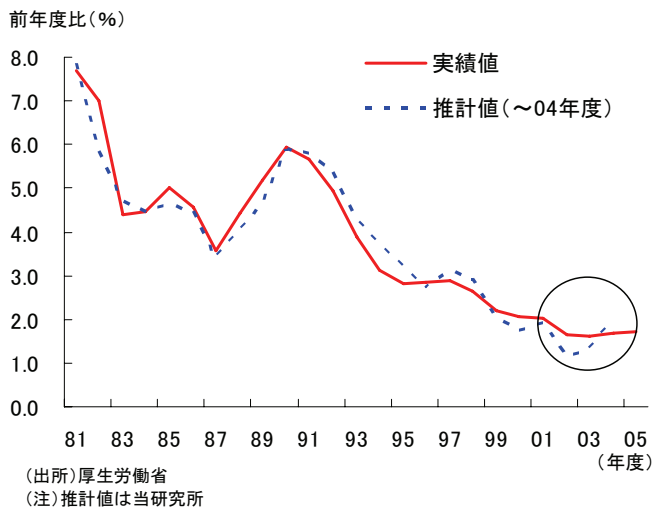


実際に売上高経常利益率、失業率、消費者物価指数を説明変数として、春闘賃上げ率を推計したところ、前述の通り、足もとでは賃上げ率を取り巻く環境は緩やかに回復していることがわかる(図表8)。以上を踏まえて、当研究所では2006年の春闘賃上げ率を1.76%と2005年の1.71%から小幅な改善を予想した。

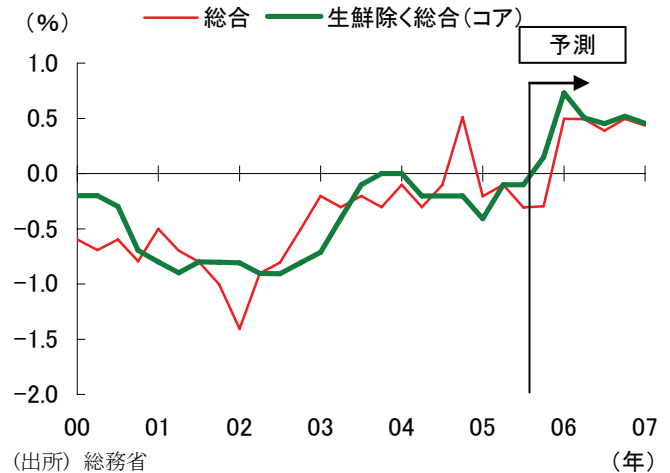
○本格的な賃上げの回復は物価上昇が明確になる2007年以降

本格的な賃上げの回復は2007年以降となる可能性が高い。2006年には景気や企業収益の回復が続くと見込まれることに加えて、消費者物価が明確なプラス(前年比+0.5%、当研究所予測)に転化することが予想される(図表9)。2007年度の春闘では生活水準(実質購買力)維持の観点から、物価上昇分に見合った賃上げが実施される可能性がある。

図表8 春闘賃上げ率の推移



図表9 消費者物価の見通し



$$\begin{aligned} \text{春闘賃上げ率} &= 3.89 + 0.60 * (\text{売上高経常利益率} (-1)) - 0.72 * (\text{失業率} (-1)) + 0.52 * (\text{消費者物価指数前年比} (-1)) \\ &< 6.33 > < 3.26 > < -5.66 > < 7.21 > \\ \text{推計期間} & 1980 \sim 2005 \text{年} \quad \text{自由度修正済み決定係数} = 0.931 \quad \text{D.W 値} : 1.40 \end{aligned}$$

付表 過去5年間の春闘と2006年の要点

年度	賃上げ関連の主要指標				労働者側 連合要求基準	経営者側 経団連の提言要旨	賃上げ交渉内容の特徴	賃上げ結果	
	実質GDP 成長率 %	経常利益 前年比 %	完全失業率 %	CPI(総合) 上昇率 %				厚生労働省 主要企業 加重平均(円) (%)	
01	▲0.8	▲19.6	5.2	▲0.1	純ベア1%以上	雇用安定を最重要視 総額人件費管理の徹底	4年連続で史上最低を更新	6328 ----- 2.01	
02	1.1	7.2	5.4	▲0.6	賃金カーブ維持+α	雇用の維持・確保 総額人件費の抑制	5年連続で史上最低を更新 ベアゼロが大半	5265 ----- 1.66	
03	2.3	16.9	5.1	▲0.2	最低限賃金カーブ維持	一律的なベアは論外 定昇の凍結、見直し	6年連続で史上最低を更新 定昇実施が1つの焦点	5233 ----- 1.63	
04	1.7	24.6	4.6	0.0	最低限賃金カーブ維持	一律的なベアは論外 定昇の撤廃・縮小、ペースダウンも	7年ぶりに水準下げ止まり 収益は一時金で短期的に還元する傾向定着	5348 ----- 1.67	
05	2.8*	7.3*	4.2*	0.0*	最低限賃金カーブ維持	一律的なベアは論外 個別企業レベルで賃金引き上げも	収益は一時金で短期的に還元する傾向 定年延長など賃上げ以外について論議される傾向	5422 ----- 1.71	
06	1.8*	6.1*	3.9*	0.5*	賃金カーブ維持+α	一律的なベアは論外、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うべき	内容的には昨年とほぼ同様も、結果的に賃金改善 を獲得する割合は若干増加か？	----- 1.76*	

(出所) 労務行政研究所より当社作成 * 第一生命経済研究所予測値