

## 春闘を受けた賃金上昇

発表日:2014年3月14日 (金)

～期待される中小企業への波及～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 熊野英生 (TEL:03-5221-5223)

3月12日の春闘の集中回答をみて、経営者が賃上げに予想以上に前向きになったと感じられる。これは競争原理が働いたせいだろう。現時点の賃上げ予想は、所定内給与では2014年度前年比で+1.0%の上昇圧力が働き、特別給与では前年比+7.8%の上昇圧力である。その効果は、消費税増税後に消費が落ち込んだ後、ボーナス増加によって6・7月の消費リバウンドを後押しする作用を持つことになるだろう。

### 思ったよりも広がったベースアップ容認

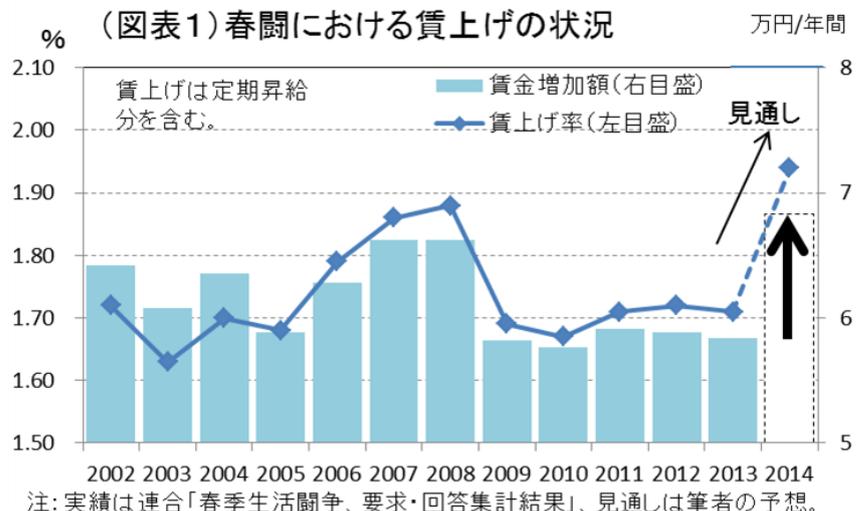
3月12日は、春闘交渉におけるひとつの山場だった。集中回答日であったからだ。筆者は、わが国がデフレ脱却の足掛かりを得られるかどうかという観点から、今回の春闘には特別な関心を抱いてきた。そうした視点から見て、今のところの春闘は、組合要求に対して、予想以上に経営者側の回答が前向きであったと感じられる。

当初は、一時金の回答にはよい対応ができて、ベースアップには慎重だという反応が多かったと思われる。私を含めてエコノミストの見方も、いくら安倍首相が政労使会議で勇ましく賃上げ促進を謳っても、実際にベースアップに応じられる企業は限られると慎重な見方が多かった。

しかし、そうした事前の予想は、よい意味で裏切られそうである。背景にあるのは、どこかの企業が大胆にベースアップに応じると、他の企業も同業他社に追随せざるを得ない作用が働いたからだろう。これは、経済学ではお馴染みの「競争原理」である。他の企業が賃上げしたのをみて、自分の戦略を「据え置き」から「賃上げ容認」へと見直す企業が増えたのである。もちろん、賃上げ容認の前提は、円安によって企業収益が増えたこと、労働需給が引き締まっていること、といったファンダメンタルズの好条件が隠れている。重要なのは、前提条件が揃っていても、うまく「競争原理」が働かなくては、デフレ均衡から抜け出せなかったことである。今回は、デフレ均衡を打ち破る前向きな競争が働いたと言える。

筆者が3月上旬までに賃上げの回答をした企業を集計したところ、経営者側の回答は単純平均で約63%の企業が組合側の要求を受け入れていた。組合側の賃上げ要求は約3.0%だったとすれば、そこに63%を乗じて約1.9%の賃上げになる計算だ

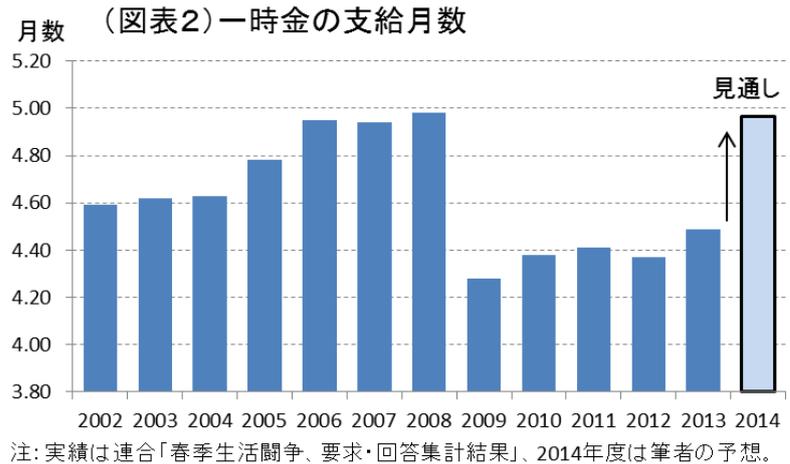
(図表1)。この1.9%は定期昇給を含めており、マクロの賃上げ率とは食い違う。そこで、関連性の高い所定内給与の上昇率を従来の関連性が維持されるという過程で計算すると、約1.0%の所定内給与の上昇率が期待できる。厚生労働省「毎月勤労統計」では、2014年1月ようやく所定内給与が前年比0.1%にな



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

り、下げ止まりと言われていた。ここに+1.0%の上昇圧力が加わるかたちだ。

さらに、一時金の回答に注目してみよう。一時金の場合、業績連動と回答する企業もいるので、やや曖昧な面はあるが、組合側の要求に対して4.9か月分の回答になりそうである。2000年以降、年間の一時金支給は4.2~4.9か月分で決まってきたので、2014年度はかなりボーナスが増加することが期待できそうだ(図表2)。月例もベースアップで増えて、月数も増えるからだ。その結果を毎月勤労統計の特別給与の前年比に換算すると、+7.8%の上昇圧力になる。

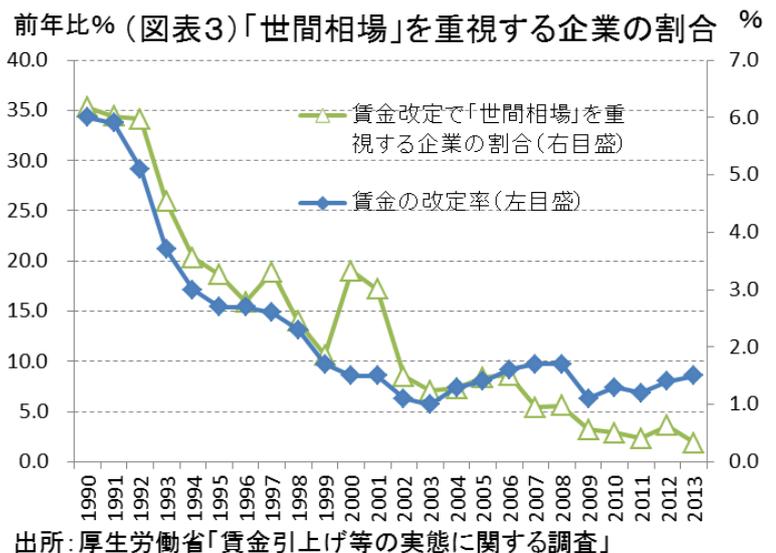


### 中小企業には波及しないか

一方、春闘の影響に懐疑的な見方もある。「春闘で大企業の賃金がたとえ上昇したとしても、中堅・中小企業の賃金とは別である」という冷やかな見方だ。

しかし、昔の労働経済学では、春闘で自動車、電機、造船重機、鉄鋼・金属などの大手が妥結したならばその結果が、他企業に波及していく姿を想定されていたのを思い出してほしい。相場形成役＝パターン・セッターが強い影響力を行使して賃上げを牽引していく世界観である。

確かに、こうしたパターンが2000年代に入って以前の面影を失ったことは事実である。2014年2月に発表された厚生労働省「賃上げ」アンケートでは、賃上げに際して重視した要因として「世間相場」をす



る割合が趨勢的に下がっていく格好になっている(図表3)。しかし、それは、長期不況で大手企業の賃金改定が低調だったことの反射的效果であった可能性もある。裏返しに言えば、ベースアップが復活すれば、波及メカニズムもいくらかは復活するはずであると考えられる。基本的にはそこに「競争原理」が働き、ゼロ回答で自分の企業だけは賃上げを行わないという行動がとりにくいという作用がある。

もうひとつ、筆者が中小企業はまったく賃上げができないという見解に賛同しない理由は、大企業が賃上げすれば、勤労者の消費拡大を通じて、中堅・中小企業の売上・収益が増加して、回り回って中堅・中小企業の賃金も上がるメカニズムが存在するという点もある。中堅・中小企業の労働分配率は70~80%と高く、売上・収益が増えれば賃金も増えていく。大企業が人件費を増やすことは、需要拡大の起点になって、国内の購買力を循環させると考えられる。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

## 公務員は流れに追随するか

賃上げを巡る環境で重要なのは、公務員の役割である。まず、2014年4月からは国家公務員の給与水準も上がる。復興支援のために国家公務員の総人件費は平均7.8%ほど2012・2013年度に亘って削減されてきた。2014年度はそれが終わる。地方公務員にも同様の要請が行われていたので、復興支援の終了は公務員全体の所得増につながる。資本金10億円以上の大企業の人件費が、全体に占めるウエイトは約24%である。ここに国家・地方公務員の人件費が加わると、全体の33%になる。この33%の賃上げは、残り67%の賃上げを誘発する起点になると考えられる。

さらに言えば、8月には、人事院勧告が行われて、民間企業の賃上げに応じて公務員給与が引き上げられる可能性もある。この点は、政府の判断が、夏の人事院勧告でどう動くのかに注目したい。

## 消費税増税と賃上げ

消費税増税のダメージを緩和するときに、賃上げは強力なカウンターパワーになりそうだ。消費税増税後、4・5月は反動減の悪影響が極めて色濃く表れるだろう。その後、6・7月が消費のリバウンドの時期になる。ボーナス支給が増えることは、この6・7月の消費の支援材料になる。自動車、家電の反動減は厳しいだろうが、ボーナスが増えればそのマイナス圧力を緩和しやすくなる。

安倍首相が2015年10月の2度目の消費税増税を最終判断する7～9月の実質GDPを考える上でも、ボーナスの増加が大きく消費を嵩上げすれば、首相の判断がぶれることなく、決断することを促すであろう。

## 2015年以降の賃上げ

2014年度の賃上げに関しては、円安による企業収益の拡大という追い風が大きく寄与している。しかし、2015年度以降はその追い風は小さくなる。

そうすると、2015年以降、企業が継続的にベースアップを認めていくかどうかは、企業の価格設定スタンスに依存する部分が多い。すなわち、企業が賃上げなどのコストプッシュ分を価格に転嫁して利益を取り戻せるかどうかにかかっている。賃金だけ引き上げて、販売価格を据え置くようでは、賃上げの原資はいずれ乏しくなる。本来の姿は、製品競争力を背景に販売価格を引き上げて付加価値を増やすことだ。賃上げの動きが一過性のものにならないように、次なる壁が何であるかも十分に理解していく必要がある。