

'08 労使関係の課題と賃金交渉の行方

日本賃金研究センター 代表幹事 楠田 丘

1 '08 労使関係の課題

堅調な輸出、上場企業の経常黒字の高まりなど景気回復の基調にありながらも、一方で原油高、円高、株価の乱高下、個人消費の陰りや建設関連企業倒産の増勢など景気減速感も増大しており（現況は晴れでも前方は霧の中）、'08 賃金交渉環境は、微妙な状況にある。しかしながら暮らしと雇用の質を高めるには前年を上回る賃上げが是非とも必要で、日本経団連も'07年は、ベアについて生産性の裏付けのないベアは企業の競争力を損なうとして牽制していたが、本年では横並びのベアには否定的だが、企業利益に応じた賃上げは容認する前向きな姿勢を示している。

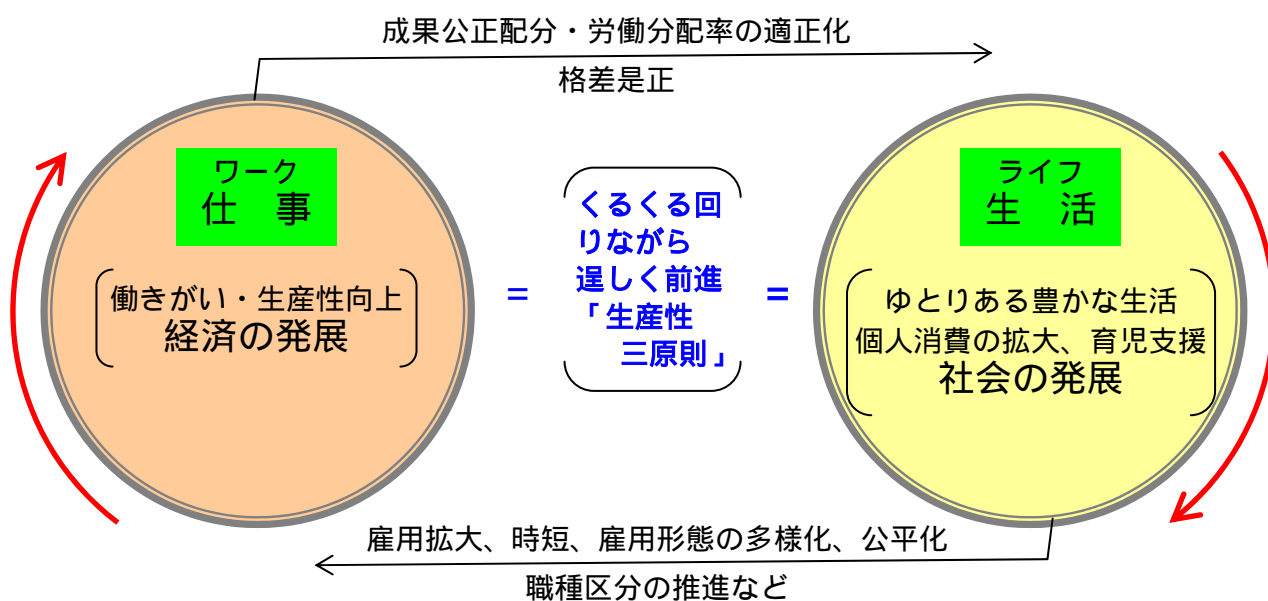
'08年賃金交渉において労使は、是非とも積極的なベア（前年以上）を実現する姿勢を強く期待したい。

ところで'08年労使関係の課題は3つある。

- 積極的ベアで個人消費の回復
- ワークライフバランスの推進
- 高齢化に向けての新時代の人材政策

これらを通じて生産性向上とゆとりある豊かな生活の調和ある発展を果たしていく。ワークライフバランスとは、図表1でみるように両者の輪を均等に大きくすることで、日本の社会・経済の発展は大きくスムーズに強力に推進していくことを狙いとする。

図表1 ワークライフバランス（均等で力強い両輪）



2 '08 賃金交渉の環境と行方

(1) 賃金決定の準拠指数

賃金は生産性を上限とし生計費を下限とし、その中間で決まる。では、'08 賃金交渉においては両者はどのような数字になっているのだろうか。図表 2 を見て欲しい。

図表 2 '08 年労使交渉のマクロ準拠指標

指標項目 (注3)		2007年度 (見込)	2008年度 (予測)	両年総合 (注2)
	実質経済成長率	1.30	2.10	1.83
	名目経済成長率 (A)	0.90	2.30	1.83
	就業者の増加率 (B)	0.20	0.25	0.23
	労働時間短縮率 (C)	0.11	0.30	0.24
生産性	名目経済生産性 (A) - (B) - (C)	0.81	2.35	1.84
	消費者物価指数 (イ)	0.09	0.62	0.44
	負担費増 定昇 (ハ)	0.31 1.62	0.33 1.61	0.32 1.61
	生計費 (イ) + (ロ) + (ハ)	2.02	2.56	2.38
生計費	生計費準拠指標 (注1)	1.72	2.26	2.08

- (注) 1. 定昇以外の昇給0.7%を足し、定昇の目減り分1.0%をマイナスした数字。
 2. 両年総合は2007年：2008年を1：2で加重平均。
 3. 主要シンクタンク22社の1月10日現在の予測値と筆者予測値の総合。

'08 賃金決定においては、'07 年度の見込みと'08 年度の予測の総合 ('07 年度を1、'08 年度を2とする加重平均) を準拠指数とする。

そこでまず、**生産性**であるが、春の賃上げは名目賃上げあるから分子のアウトプットは名目経済成長率であり分母のインプットは就業者の増加率と労働時間短縮率の乗数となる。結局、それは図表 2 の A から B と C を引いた値となる。一方、**生計費**は消費者物価指数と負担費増と定昇を足したものとなる。この場合、定昇は、定昇以外の昇給 (職能給の昇給分) を足し、定昇の目減り分 (内転部分) をマイナスした数字となる。以上を受けて'08 年賃金交渉の場合 生産性は 1.84%、生計費は 2.08%となる (図表 2 参照)。

(2) 譲歩均衡点..... 1.96%

本来、賃上げは上述のように生産性を下回り生計費を上回ることが適切だが、本年も両者は上下が逆転している。このような場合、生計費を下回り生産性を上回る賃金決定を労使でお互いに譲歩し合わねばならない。それがいわゆる譲歩均衡点である。

'08 年の場合、図表 2 で見るとおり、それは 1.96%となる。

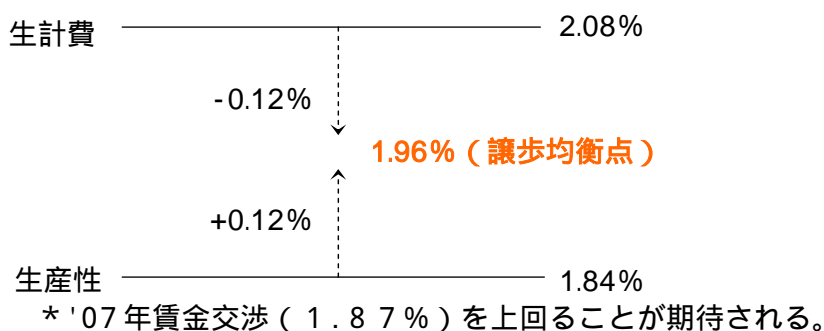
(3) '08賃上げの行方

以上を受けて'08賃金交渉の行方は、この1.96%に交渉時点の労働市場情勢や労使の人材政策が絡んで図表3で見るとおり、積極的賃上げ姿勢で2%台に乗り、消極的姿勢の場合、'07年賃上げ並みとなる。

筆者としては今後の日本の社会・経済の発展のため積極的姿勢(2%前後)を強く期待したい。

図表3 '08賃金交渉の譲歩均衡点の行方

譲歩均衡点 1.96%



3 人材政策の新情勢に向けて年間労使協議を 春闘から春討へ

労働市場の変革や国際化、さらに価値観の多様化、格差拡大化など新しい時代環境の中で、個別企業が強力な経営戦略を適切にするには前述のワークライフバランス、個の尊重など基本とし、図表4でみるような4大柱なる人材政策を労使協議と年間を通しての労使協力で推進する決断を'08賃金交渉で討議することも新しい時代の春討として期待する。

図表4 人材政策の4大要件

人間性を重視した人材育成	能力主義	職能資格制度 生活能力 年齢給 職業能力 職能給
多様化に対応した個の尊重	加点主義	個を活かす組織 アセスメント 目標面接制度
実力で人材を活用	実力主義	コンピテンシー評価 実力等級制度
公正な成果主義の導入	成果主義	役割給 業績賞与 成果昇進