

緩やかな賃上げ、決定要因に変化が

～今年の春闘賃上げ率は1.89%の予想、個人消費を+0.4%押し上げ～

第一生命保険相互会社（社長 斎藤 勝利）のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所（社長 石嶺 幸男）では、標記のとおり「緩やかな賃上げ、決定要因に変化が」と題するレポートを取りまとめましたので、ご報告いたします。

<要旨>

- 2007年の春闘は、戦後最長の景気拡大を受け主要業種で5年ぶりに賃上げが復活した昨年の流れを引き継げるかが焦点。昨年を振り返ると、業種・企業間の業績格差が大きく、以前のような横並びの賃上げとはならなかった。この背景としては、日本企業が経済のグローバル化の中で国際競争力を高める必要があることが挙げられる。
- 今回の春闘を展望すると、組合側は景気拡大が戦後最長を更新したことを背景に企業利益の労働者への配分増、賃金改善を求めているが、経営側は横並びでの賃上げを否定している。この背景には、金融不安を契機としたメインバンク制の希薄化と企業の資金調達が多様化がコーポレートガバナンスの意識向上に結びつき、人件費の変動費化が経営に組み込まれたことがある。従って、同じ業種でも企業によって業績に大きな差がつく場合には、かつてのような横並びの一律賃金引上げはありえなくなる。
- もっとも、今回の春闘は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はある。足元の賃上げ率に関する指標をみると、企業収益は底堅く推移していることに加え、団塊世代の退職等を背景に労働需給も改善してきている。こうした状況を踏まえれば、2007年の春闘賃上げ率は+1.89%と2006年の1.79%から+0.1%ポイント程度の改善が予想され、これにより2007年度の個人消費は+0.4%程度押し上げられる。
- 失業率で示される労働需給と定期給与の変化率との安定した関係からすれば、2008年度中に失業率が完全雇用水準とされる3.5%程度まで低下しても、定期給与の伸び率は+1.3%程度までしか加速しない。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のは2009年以降の春闘になろう。

【お問い合わせ先】

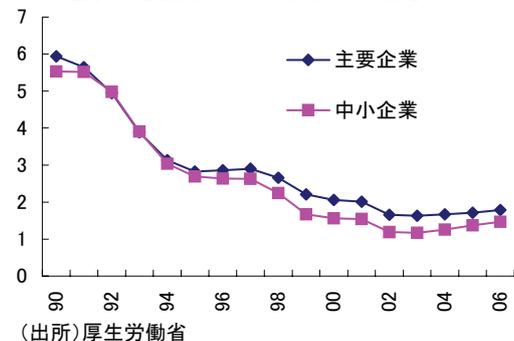
第一生命経済研究所 経済調査部
主任エコノミスト 永濱 利廣
TEL 03-5221-4531、4518
(詳細は次頁以降をご覧ください)

○昨年主要業種で5年ぶりに賃上げが復活

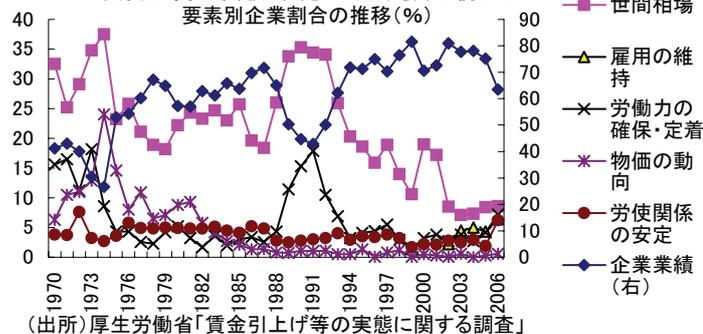
2007年の春闘は、「いざなぎ越え」といわれる戦後最長の景気拡大を受け、主要業種で5年ぶりに賃上げが復活した昨年の流れを引き継げるかが最大の焦点となる。厚生労働省の「平成18年賃金引上げ等の実態に関する調査」を見ると、2006年中に1人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合は前年に比べて+4.0%ポイントの上昇となる一方、引き下げる企業の割合は▲1.5%ポイント低下した。2007年には昨年よりも賃上げ回答が増えるとする向きもある。

昨年の春闘を振り返ると、賃上げ率は1.79%と前年の1.71%から+0.08%ポイント上昇した(図表1)。ただ、業種間、企業間の業績格差が大きく、以前のような横並びの賃上げとはならなかった。この背景としては、企業業績が3年連続で最高益を更新する一方で、日本企業が経済のグローバル化の中で国際競争力を高める必要があることが挙げられる。また、賃金が個別企業の生産性や支払い能力を考え、個別に労使交渉の中で決める傾向が高まり、横並びで一律にベアを実施する余地がないこともある(図表2)。

図表1 春闘賃上げ率の推移(前年度比%)



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(%)

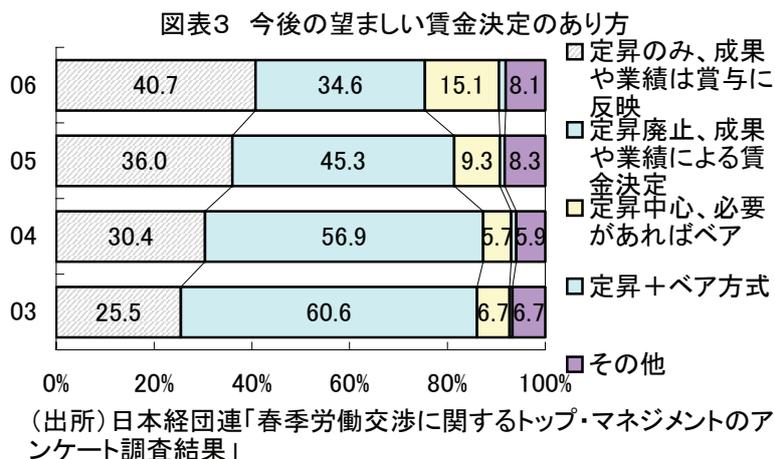


○2007年春闘における労使双方の基本スタンス

それでは、2007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、景気拡大が戦後最長を更新したこともあり、企業利益の労働者への配分増、賃金改善を求めている。具体的には、好調な企業業績を背景に連合が「昨年以上の賃金改善」を要求に据え、自動車総連、電気連合なども足並みをそろえている。安倍首相も格差縮小を目指して経済団体に「景気回復を国民が広く実感できるようにしてほしい」と要請するなど、賃上げを求める声も強い。ただ、二年連続で賃上げ獲得に強い意欲を示す連合も、参加の全労組が同一の賃金上乘せを掲げる統一ベースアップ要求は6年連続で見送っている。また、自動車、電機は賃金交渉のリード役を担うが、自動車総連は、企業間の業績格差が大きいとして統一要求を見送った。

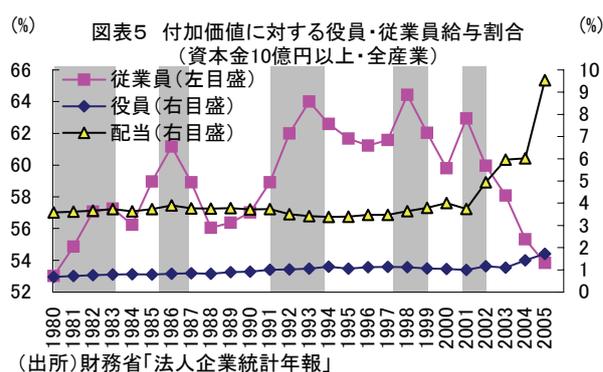
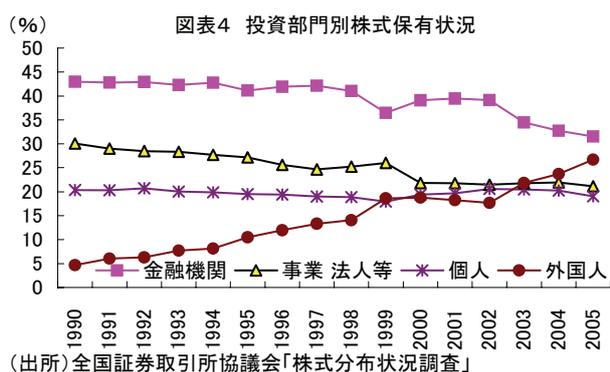
一方、経営側は横並びでの賃上げを改めて否定している。具体的には、個別企業が生産性を考え、企業の強化・発展の中で考えるべきとして、横並びで一律にベアを実施する余地はないとする姿勢を重ねて強調し、短期的な企業の好業績も一時金で還元すべきだとしている。事実、日本経団連のアンケート調査でも、今後の望ましい賃金決定のあり方として「定昇のみ、成果や業績は賞与に反映」との回答割合が増加していることがわかる(図

表 3)。



この背景には、2000年代以降のコーポレートガバナンスの向上があるものと思われる。金融不安を契機にメインバンク制が希薄化し、企業は資金調達を多様化させた中で自己資本比率が高まった。更に、外国人投資家比率の高まりもあり、企業は資本効率を高めて収益率をより向上し、最終的には株主に配当を還元することを強く意識せざるを得なくなったことから、人件費の変動費化を経営に組み込んだ(図表4)。事実、財務省の法人企業統計年報を用いて企業の付加価値の分配状況を見ると、2002年以降に労働分配率が急低下する一方で株主への配当が急上昇し、2005年度には労働分配率が25年ぶりの低水準になっていることがわかる(図表5)。

こうしたことから、同じ業種でも企業によって業績に大きな差がつく現在、かつてのような横並びの一律賃金引上げはありえないだろう。

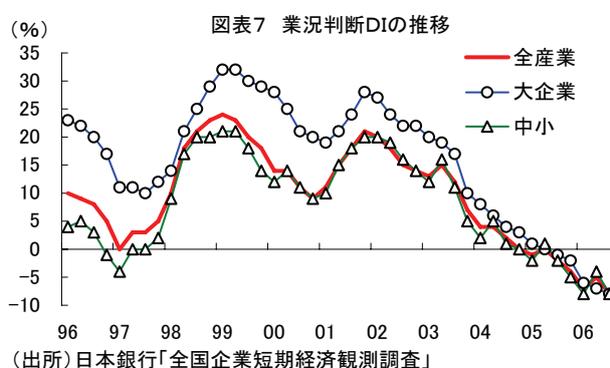
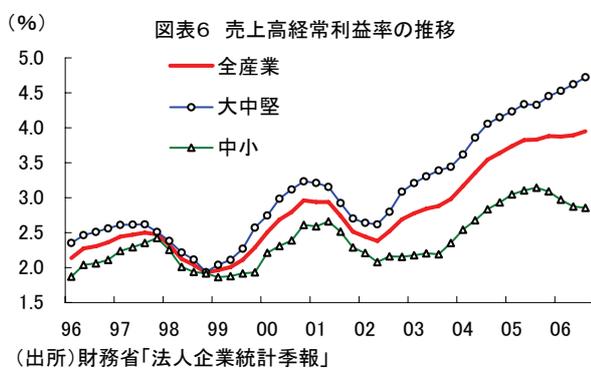


○底堅い企業収益、緩やかな改善傾向を辿る労働需給により賃金環境は改善

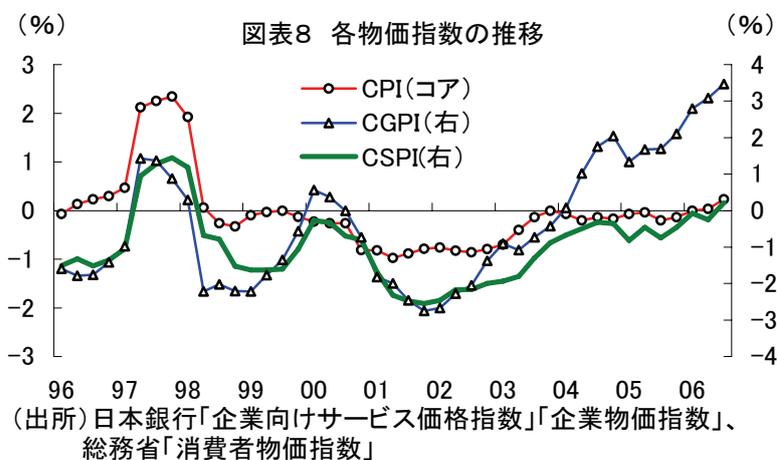
もっとも、今回の春闘は企業収益の回復や景気見通しの改善等の外部環境を背景として、結果的に昨年よりも賃金改善の要求に応じる企業割合が増加する可能性はある。春闘賃上げ率の主な決定要因としては、企業収益、労働需給、物価動向が挙げられる。こうした決

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2006年7-9月期経常利益は前年比+15.5%と17四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6）。日銀短観（12月調査）をみても、経常利益は2006年度+4.7%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、一方で円安の好影響もあり、産業全体で見ればこれまでのところ深刻な影響は受けていない。

労働需給についても緩やかな改善傾向が続いている。特に、有効求人倍率は量的に求人と求職が一致する1倍を上回っており、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7）。こうしたことから、今後は賃上げも含めた労働条件の改善を通じて、企業が人材獲得競争を勝ち抜く必要性も出てこよう。

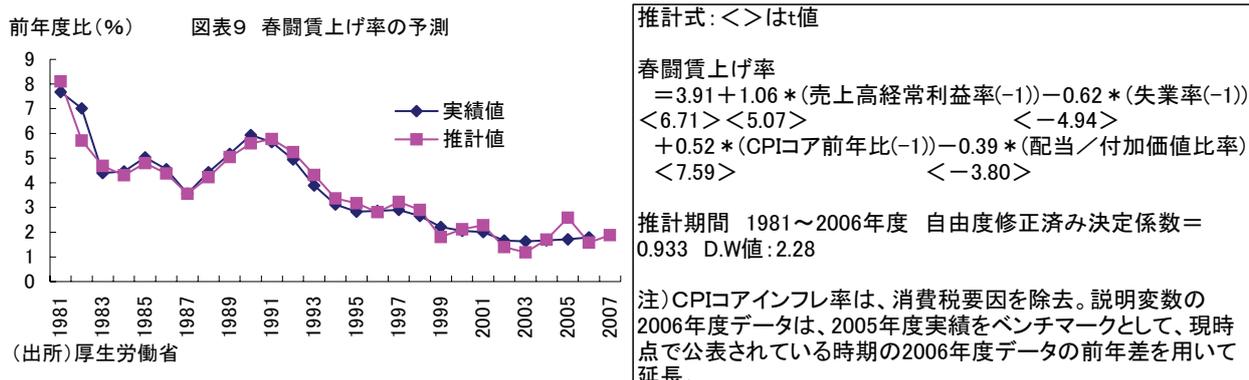


一方、消費者物価（コア指数）は2006年7-9月期に前年比+0.2%となり、漸く明確にプラスとなった。しかし、2006年10-12月期以降は原油価格下落の影響が出ることから、プラス幅は縮小する見込みである（図表8）。もっとも、2006年度を通じて消費者物価（コア指数）は前年比+0.2%（当研究所予測）程度にとどまる見込みのため、従業員の生活水準（実質購買力）維持という観点からの賃上げの理由にはできないものとみられる。



そこで、実際にこれまでの売上高経常利益率、失業率、コア CPI インフレ率にコーポレートガバナンス要因として配当／付加価値比率を説明変数に加えて春闘賃上げ率を推計すると、コーポレートガバナンスの向上を加味しても 2007 年時点では賃上げ率を取り巻く環境は緩やかに回復することが窺える（図表 9）。以上を踏まえて、当研究所では 2007 年の春闘賃上げ率を 1.89%と 2006 年の 1.79%から +0.1%ポイントの小幅な改善を予想する。なお、春闘賃上げ率が 1.89%となれば、定期給与の増加やボーナスの増加などを含めて 2007 年度のマクロ賃金を約 +0.9%押し上げることから、家計の可処分所得の増加を通じて同時期の個人消費を +0.4%程度押し上げることになる。

ただ、賃上げ率の上昇は定期給与を通じて将来の所得の増加も意味することから、長期にわたって得られる平均的な所得（恒常所得）が増加するという期待が家計に生じる。こうしたことから、賃上げ率の上昇は今回の試算で用いた恒常所得と変動所得からなる可処分所得の増加が家計消費に及ぼす影響よりも更に大きな影響を及ぼす可能性もある。従って、2007年度の賃上げ率の上昇が消費者心理を予想以上に改善させることになれば、2007年度の個人消費が今回試算した結果よりも押し上げられる可能性があることには注意が必要であろう。



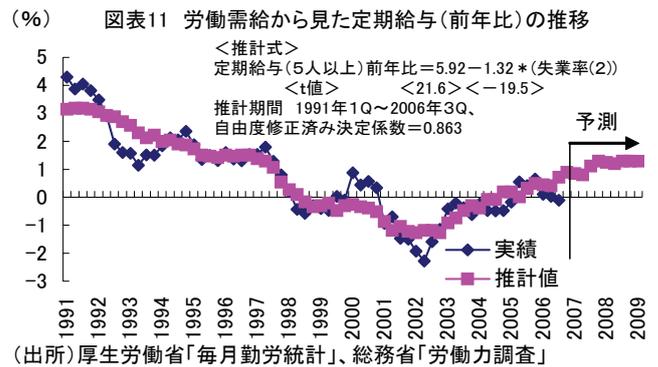
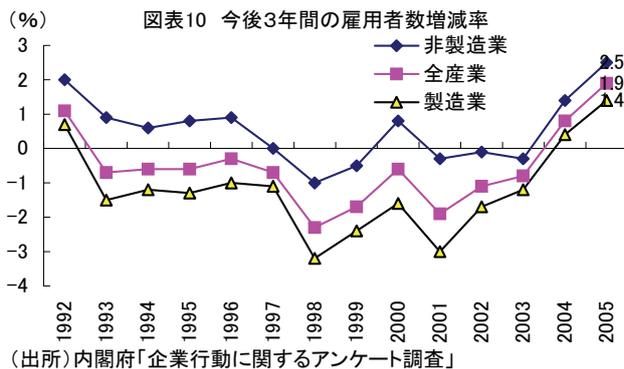
○本格的な賃上げの回復は完全雇用到達する 2009 年以降

一方、雇用者数の増加基調は今年も揺るがないものと見られる。なぜなら、内閣府が昨年 4 月に公表した「企業行動に関するアンケート調査」によれば、平成 18～20 年度の雇用者数変化の見通しが年度平均で +1.9%増と平成 4 年度調査以来で最も高い伸びとなっているからだ（図表 10）。また、2006 年 12 月短観の新卒採用計画を見ても、全規模合計 + 金融機関の 2007 年度計画は前年度比で +9.3%増加と前回調査から +2.7%も上方修正されていることからすれば、足元では採用を加速する動きが見られる。

雇用者数が増加すれば、労働市場における需給の逼迫を通じて賃金上昇率を高めることが期待される。事実、失業率で示される労働需給と定期給与の変化率との安定した関係は崩れていないことが確認できる（図表 11）。なお、昨年の名目賃金は冴えない状況が続き、定期給与の伸びは 11 月までで前年比でほぼ横ばいに過ぎなかったが、昨年の完全失業率が年平均で 4.1%程度まで低下したことからすれば、定期給与の上昇率は +0.6%程度まで高

まってもおかしくない。

当研究所の経済見通しによれば、失業率は2008年度中に完全雇用水準である3.5%程度まで低下することが見込まれる。しかし、我が国の労働需給と定期給与の安定した関係からすれば、労働需給が完全雇用水準まで逼迫しても定期給与の伸び率は+1.3%程度までしか加速しないことになる。そして、完全雇用の水準まで失業率が低下するのは2008年までかかることを前提とすれば、経済理論に基づいて賃金上昇率と相互依存的に決定されるインフレ率の加速も2008年以降となることが予想される。従って、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のは2009年度以降の春闘になる。



付表 過去5年間の春闘と2007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	
	実質経済成長率 %	経常利益前年比 %	完全失業率 %	CPIコア上昇率 %				厚生労働省 主要企業 加重平均(円) (%)	
02	1.1	7.2	5.4	▲ 0.8	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 ペアゼロが大半	5265 1.66	
03	2.1	16.9	5.1	▲ 0.1	最低限賃金カーブ維持	ペアは論外 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	2.0	24.6	4.6	▲ 0.1	最低限賃金カーブ維持	一律的なペアは論外 定昇の撤廃・縮小、ベースダウンも	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	2.4	8.4	4.4	▲ 0.1	最低限賃金カーブ維持	個別企業レベルで賃金 引き上げもあり得る	やや改善し定期賞与程度で決着。引き続き一時金が好調	5422 1.71	
06	1.9	13.9	4.0	0.2	賃金カーブ維持+月例 賃金の改善	賃金引上げは個別労使が 自社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？	5661 1.79	
07	1.9	7.7	3.8	0.3	賃金カーブ維持+月例 賃金の改善	賃金引上げは個別労使が 自社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？	- 1.89	

(出所)労務行政研究所より当社作成 網がけは第一生命経済研究所予測