

景気先行指標に化した賃上げ

森一夫

賃上げ交渉のやま場とされる金属労協の主要労働組合への一斉回答に、新聞各紙は総じて渋い評価だ。しかし昨年を上回る賃上げを期待するのは無い物ねだりだろう。俗に春闘と言うが、既に完全に変質し単なる看板に過ぎない。

賃上げは今や、景気動向を占う株価と類似の先行指標に化していると言えそうだ。2016年3月期の上場企業の決算は過去最高の利益が見込まれる。にもかかわらず金属の賃上げが前年実績の半額程度で妥結したのは、要するに「先行き不安」による。さらに一時金も含めてみれば賃金は、業績変動に合わせて増減可能な変動費に実質的になっている。



集中回答日（3月16日）の金属労協本部

例えば、注目のトヨタ自動車である。3月期に3兆円近い営業利益を見込む同社は、前年実績より1000円低い月額3000円のベア要求に対して1500円で決着した。一時金は、前年実績の6.8か月を上回る7.1か月の要求に満額回答だ。年収ベースでは3.2%のアップ率になる。

カネに色はついていないから、月例賃金であれ一時金であれ、増えれば労働組合側は実を取ったといえる。政府がGDP600兆円を達成するために経済界に求める「3%」賃上げに、経営側は応じた形になる。労使双方の名分が立つ。

年明けから、中国経済の低迷をはじめ世界経済は乱調で、国内経済の先行きにも警戒感が広がる。

マクロ的に経済を上向かせるほどの賃上げが必要でも、個別企業の労使は自社の先行きを前提に賃金を考える。

ベアは抑えて、儲かった分は削りやすい一時金で分配する。こうした方式がベアゼロ時代から広がって定着している。欧米には無い多額の一時金で賃金総額を増減して、業績変動に対応する。デフレ時代に労使が編み出した智恵である。

メガバンクの組合がマイナス金利政策による業績後退を案じて、ベア要求をせず一時金のアップを求めたのはわかりやすい例だ。神津里季生連合会長は「自分たちはボーナスさえ上がればいいというのでは労組としていかなものか」と批判したが、これは企業別組合の本音が露骨に出たものだろう。

一斉回答の当日、相原康伸金属労協議長は「継続的な賃上げの流れを広げる回答引き出し状況と受け止める」と語った。加盟組合の企業はグローバル化の影響を受け、事業の成熟化、空洞化が進んで

いる。本来、トップバッターは無理なのだが、代わりがない。3年連続のベア回答は、政府、日銀の経営側への強い働きかけに負う所が多い。現行の貸金決定方式は限界に来ている。看板も含めてがららぼんが必要だ。