

物価上昇と2024年闘争

一般社団法人成果配分調査会代表理事 浅井 茂利

実質生産性の向上に見合った 実質賃金の引き上げ

日本で働く勤労者には、

*日本経済の成長に相応しい生活水準の向上を享受する権利

*日本の経済力に相応しい生活を送る権利

があるはずですが、そのためには、労使で合意している「生産性運動三原則」すなわち①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、の実践が不可欠です。

このうち「成果の公正な分配」については、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされています。賃金水準やベースアップは、自社の支払い能力に応じて決めるもの、というイメージがありますが、現実には、①国民経済、すなわちマクロ経済の状況に即して形成される世間相場

②産業の状況や個別企業の事情を一定程度反映して、決定されています。これが「社会的相場形成」です。

「国民経済の実情に応じた公正な分配」を具体化する考え方が、かつて宮田義二鉄鋼労連委員長（金属労協議長）が提唱した「経済整合性論」です。

*前年要求や前年獲得実績を出発点にした賃上げ要求から、

*実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げへ。

というもので、半世紀前の1974年に提唱されましたが、デフレ経済を脱却し、顕著な物価上昇によって春闘が転換点を迎えている現在、その今日的な意義はきわめて大きいと言えます。

「実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げ」を数式化したのが「逆生産性基準原理」です。

ベースアップ率Ⅱ就業者1人あたり
実質GDP成長率+消費者物価上昇率

というもので、『平成27年版労働経済白書』では「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」と評価されており、IGメタル（ドイツ金属労組）も同様の考え方で賃上げ要求を行っています。

物価上昇率がゼロ%前後という時代が長く続いたので、ベースアップの要求根拠に物価上昇を掲げると、会社側から、要求に一貫性がないと指摘されるかもしれません。しかしながら、

*経済情勢が転換点を迎え、様変わりとなったのだから、要求根拠も変わって当然である。過去の要求や実績に囚われた賃上げでは、組合員の生活を防衛することは不可能で、従業員の流出を加速させることは明らかである。

*要求の基本的な考え方は変わっていない。これまで物価上昇が小さかったので、要求根拠の中でその比重が小さかっただけである。というどちらかの説明で、理解を得

ることが可能だと思えます。

物価上昇は これからも続くのか

物価上昇を賃上げの要求根拠に掲げると、物価が下落したらどうするのか、ということになります。しかしながら、たとえば日本を除く主要先進国と韓国の計7カ国については、最近50年間の物価上昇率を見ると、7カ国×50年間の合計350年間で、マイナスになったのはわずか4年間にすぎません。物価下落はまさに「百年に1度」の珍事です。

日本は12年間に及び、日銀総裁が速水氏と白川氏の時代にとくに顕著ですが、これは、デフレを容認することによって企業に余剰人員の整理と人件費の削減を促し、国際競争力を高めるという考え方（清算主義）が背景にあったのだらうと思います。黒田総裁そして現在の植田総裁は、デフレを容認しないオーソドックスな金融政策を採用しているので、今

後、物価が下落することはほばないと言えます。

今回の物価上昇は、資源・エネルギー価格の高騰によるコストプッシュインフレとして始まりました。しかしながら、輸入物価やサプライチェーンの「川上」の物価が2023年4月頃より前年比でマイナスに転じているにもかかわらず、最終需要の物価はプラス3%前後の上昇が続いています。最終需要への波及には一定のタイムラグがあるとしても、すでに半年を経過しており、海外要因によるコストプッシュインフレの段階から、自立的な物価上昇に転じている可能性があります。

日銀の「全国企業短期経済観測調査」では、企業に対し消費者物価上昇率の見直しについて質問していますが、2023年9月の調査では、1年後における消費者物価上昇率（前年比）の見通しが平均で2.5%、3年後については2.2%、5年後も2.1%となっています。中期的に少なくとも「2%」の消費者物価上昇率が、企業においてすでに織り込み済みということとなります。今後、物価が継続的に上昇していくという前提に立って、労使は賃上げに取り組んでいく必要があります。

コロナ禍の再来のような非常時に

は、単年度で物価がマイナスになる可能性も皆無ではありません。しかしながらわが国では、所定外賃金と一時金の割合が高いために、人件費がきわめて柔軟で、例外的な物価下落時には、所定外労働時間の減少や一時金の抑制によって人件費が削減されます。物価下落時に「ベースダウン」を検討する必要はありません。

むしろ人件費が柔軟であることが、非常時における経済の落ち込みを大きくしているという側面に留意する必要があります。いずれにしても、非常時における物価下落のわずかな可能性を恐れて、ふだんのベースアップを抑制していれば、勤労者への配分が過少になることは明らかです。

物価をカバーする賃上げはベースアップでなくてはならない

政府やマスコミは、「定昇込み」の賃上げ率に言及することが多いですが、物価をカバーする賃上げは、ベースアップでなければ生活水準が低下してしまいます。

定期昇給や賃金構造維持分は、*それぞれの年齢における職務遂行能力の向上に見合った、*かつ、それぞれの年齢で必要な生

計費の増加を踏まえた

購買力の引き上げです。たとえば現行で30歳30万円、31歳30万6000円の賃金水準だとすると、30歳の従業員が31歳になった時に、3%の物価上昇があると、31歳での賃金は31万5180円(30万6000円×1.03)なると購買力が目減りしてしまいます。従って、30歳→31歳の定期昇給6000円に加え、9180円のベースアップが必要です。

もし仮に、定期昇給とベースアップを合わせて3%の賃金上昇に止まるとすると、30万9000円(30万円×1.03)にしかなりません。31歳として必要な31万5180円に対し、6180円不足することになり、その分、購買力が目減りし、生活水準が低下することになるわけです。

経団連は、昨年の『2023年版経労委報告』において「物価動向を重視した賃金引上げ」、賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」を主張しており、十倉会長も「物価動向を特に重視し、できればベースアップ、ベアが難しい企業はその他の手段による賃金引上げを強く呼びかけている」と発言しています。2023年11月の「政労使の意見交換」において十倉会長は、「物価上昇は、働き手個々人における実際の賃金引上げ率(制度昇給+ベースアップ)と

比較すべき」としつつ、「物価上昇に対しては、ベースアップ(基本給の水準引上げ)を有力な選択肢として検討」という、一見矛盾する考え方を示していますが、これは、経団連としてはつきり打ち出すことはできないけれど、ベースアップで物価をカバーすべきと考えている、という趣旨だと理解する必要があります。

なおベースアップについては、通常は、原資の配分方法について、配分交渉が行われます。ただ、従業員の生活防衛という観点からすれば、物価上昇をカバーする分については同率とし、それを超える分については交渉で配分するということも考えられます。

物価上昇は企業の責任ではないというが

2023年闘争では、一部の会社側から、「物価上昇は企業の責任ではない」という指摘があったようです。しかしながら、以下のような理由により、こうした理屈は成り立ちません。

まず第一に、資源・エネルギー価格の高騰によるコストプッシュインフレに関しては企業に責任がないとしても、企業は、従業員の生活防衛に対しては責任を負っているはずで、「雇用の安定」と「生活の維持・

向上」は、労働組合だけでなく、労働使がともに果たさなくてはならない責任です。資源・エネルギー価格の高騰によるコスト増を、従業員の生活水準の切り下げによって吸収すべきではありません。

第二に、前述のように、海外要因によるコストプッシュインフレの段階から、すでに自立的な物価上昇局面となつているものと思われま

す。資源・エネルギー価格が大きく上昇しているような場合には、企業はやむを得ず価格を引き上げるわけですが、そうでない場合には、企業は価格を「売れる価格」、「儲かる価格」に設定します。そうした各企業の判断の集積が物価となつていくわけですから、その点からしても、物価上昇による従業員の生活への影響を解消するのは、企業の責任です。

第三に、わが国産業界における最重要課題のひとつが、公正取引、適正な価格転嫁の実現です。商品・サービス市場において、資源・エネルギー価格や人件費の上昇を適正に製品価格に転嫁することはもちろん、労働市場においても、物価上昇という労働力の再生産費用の上昇を、労働力の価格である賃金に適正に転嫁できなければなりません。会社側が何としても物価上昇をカバーするべ

いすアップを行って従業員の生活を防衛する、という強い気迫を持たなければ、取引先から「人件費を削ってなんとかしてくれる会社」とみなされてしまい、取引先の価格転嫁拒否を自ら招き寄せてしまうことにもなりかねません。

物価上昇の下で企業の業績は改善している

今回の場合、資源・エネルギー価格の高騰にも関わらず、企業業績は総じて改善しており、売上高営業利益率は上昇しています。

各年4〜6月期における金融保険業を除く全産業の売上高営業利益率は、2022年に5・0%だったが、2022年5・2%、2023年5・5%と上昇し、コロナ禍前の水準を上回っています。一方、売上高人件費比率は低下しており、2023年闘争において、ベースアップで物価上昇をカバーすべきであったことは明らかだと思えます。

たとえば3%の物価上昇がある場合、企業において、平均すると3%の価格上昇があったと考えることができます。もし全体で物価上昇をカバーする3%のベースアップが行われていれば、価格が上昇しても商品・サービスの購入数量は変わらないは

売上高営業利益率・売上高人件費比率の推移（金融保険業を除く全産業・各年4〜6月）

(%)

年	売上高営業利益率				売上高人件費比率			
	資本金 全規模	10億円 以上	1億円以上 10億円未満	1千万円以上 1億円未満	資本金 全規模	10億円 以上	1億円以上 10億円未満	1千万円以上 1億円未満
2015年	4.8	7.3	2.9	3.1	11.9	9.1	12.5	14.7
16	4.6	6.8	3.1	3.1	12.4	9.7	12.9	15.0
17	5.0	7.1	3.2	3.7	12.0	9.7	12.1	14.3
18	5.3	7.6	3.6	3.6	11.9	9.6	12.1	14.2
19	4.8	6.5	3.4	3.7	11.7	9.6	12.4	13.7
20	2.1	4.2	1.2	0.2	13.2	11.0	13.7	15.2
21	5.0	7.8	3.9	2.5	12.3	10.1	12.8	14.4
22	5.2	8.1	4.3	2.5	11.7	9.2	12.4	14.2
23	5.5	8.7	3.8	2.9	11.4	9.1	11.5	13.9

資料出所：財務省「法人企業統計」より一般社団法人成果配分調査会作成

ずなので、売上高が3%増加し、売上高人件費比率は変わらず、企業にとって負担増にはならない計算になります。

減税とベースアップとの関係

2023年11月に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」では、

*賃金上昇が物価高に追いついていない国民の負担を緩和するため、
*デフレ脱却のための一時的な措置として、
*税収増を納税者である国民に分かりやすく「税」の形で直接還元する。

という定額減税が打ち出されています。

この減税は、2023年のベースアップにおいて過年度（2022年度）の物価上昇をカバーすることができなかつたその影響を1度だけ緩和するものと位置づけることができます。2024年のベースアップにおいて、2023年度の物価上昇をカバーするベースアップを行わない理由にはなりません。

「1度だけ」という意味は、2023年のベースアップで物価上昇をカバーできなかった分は、物価が下落しない限り永久に目減りしたままなので、減税でカバーするのなら、本来は永久に減税を続ける必要がありますが、そうではないということです。

この点については、物価上昇に対し臨時のインフレ手当で対応した場合同と似ています。物価水準が一時的に上昇したが、短期間で下落して元の物価水準に戻った場合には、臨時

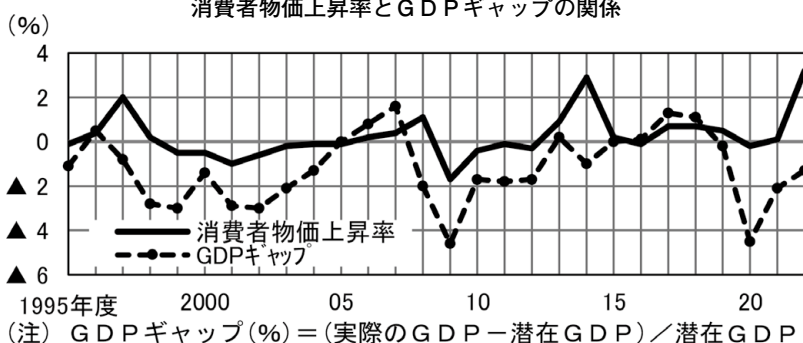
のインフレ手当で対応できるのですが、物価上昇は1年間だけで、そのあとは物価が上昇しなかった場合でも、物価が元の水準に下落しない限り、インフレ手当を支給し続けなくてはなりません。物価上昇が続いている場合には、インフレ手当も増額していかなくてはなりません。そうした対応は現実的ではないので、物価上昇にインフレ手当で対応してきた企業は、これを基本賃金に組み込んだ上で、さらに2024年以降、物価上昇をカバーするベースアップを実施していく必要があります。

なお、2023年に物価上昇をカバーするベースアップを行った企業、2024年に2年分の物価上昇をカバーするベースアップを行った企業の従業員・組合員のみなさんは、労使が生活防衛の責任をきちんと果たしているわけですから、減税については、いったん納めた税金が税収増によって還元されたものとして、誇りをもって受け取ればよいと思います。

物価上昇率2%の必要性

物価上昇に直面する中で、物価上昇のない状態のほうがよいのでは、と感じるかもしれません。しかしながら、消費者物価上昇率とGDPギャップとの関係を見ると、消費者物

消費者物価上昇率とGDPギャップの関係



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」、内閣府資料より一般社団法人成果配分調査会作成

価上昇率がゼロ%の状況では、GDPギャップがマイナスであるということがわかります。GDPギャップは、潜在的な供給力に対する実際の需要の比率なので、マイナスになっているということは、需要不足・供給力過剰であることを意味します。

需要不足・供給力過剰の状態では、人員整理・人件費削減圧力が高まります。人員整理・人件費削減が行われれば、需要がさらに縮小するとい

う負のスパイラルを招くこととなります。企業は需要不足・供給力過剰でも増益を確保しなくてはなりませんから、その点でも人員整理・人件費削減が求められることとなります。利益が確保されれば、配当や役員報酬、幹部社員の賃金は引き上げられますので、格差が拡大していきます。経済の持続的かつ公正な成長のためには、日銀が目標として掲げている消費者物価上昇率2%程度をめざすことにより、GDPギャップがマイナスにならないようにする必要があります。

2023年度の成長率予測については、民間調査機関の中で最も優秀とみなされている第一生命経済研究所の11月時点の予測で1.3%となっています。ただし、内需の下方修正が著しく、寄与度がゼロ%、すなわち内需がまったく成長に寄与しない見通しとなっています。実質賃金の低下が続いている以上、やむをえない事態と言わざるを得ません。一方で、日本経済新聞が11月に集計した東証プライム上場企業の業績動向では、2024年3月期の決算予想は上方修正が続き、全産業で3.1%の増収、12.5%の経常増益の予想となっています。同紙によれば、株価は「東証プライム全上場企業の16%に

あたる約260社は2023年に入って相場高値」とのことであり、経済の不振と企業業績の好調との乖離が顕著になっています。2024年闘争において「実質生産性の向上に見合った実質賃金の引き上げ」を取り戻すことにより、こうした乖離を解消していくことが、経済の持続的な成長と産業・企業の健全な発展、国民生活の向上にとって不可欠と言えます。

浅井 茂利 あさい・しげとし 一般社団法人 成果配分調査会 代表理事

1980年明治学院大学法学部卒業、金属労協入職。労働政策、経済政策、産業政策、国際政策を担当。政策企画局長を経て、2022年退職。一般社団法人成果配分調査会代表理事（現）。日本労働ベンクラブ幹事（現）。

金属労協在職中、旧・国際金属労連（現在のインダストリアル・グローバルユニオン）において、「多国籍企業と行動規範に関する作業部会」委員、「貿易・雇用・開発政策に関する作業部会」委員。ILO（国際労働機関）では、金属工業委員会をはじめ各種の業種別会合において労働側代表顧問を務める。

