



今回は春闘を取り上げます。皆様が手にするころは大勢が決していると思います。原稿は一月末に執筆したもので、内容に齟齬が出るかもしれませんが、その点はご了承下さい。

一昨年去年と二年連続でベースアップがゼロで終わった春闘ですが、電機や自動車といった基幹産業の組合は、今回も要求段階からベースアップを見送っており、言わば戦う前から白旗を揚げたようなものですから、労働者にとっては不満な結果に終わるでしょう。

まず双方の主張です。組合側・連合は、定期昇給は規定どおりに実施した上、更に給与の総額を1%引き上げるよう求めています。注目されるのは、ベースアップによる基本給の引き上げはこだわらない姿勢に転じたことです。企業は、基本給が上がると将来にわたって人件費が高むので強く警戒しています。そこで、この点で企業に譲る代わりに、ボーナスでも手当でもよいからとにかく手取りを増やして欲しいというわけですね。これに対して、経営側・経団連は、定期昇給は実施するものの、総額1%の引き上げは「極めて厳しい」という姿勢です。結局のところ、ボーナスや手当を巡ってわずかの金額のつばぜり合いということになり、仮に満額を勝ち取ったとしても雀の涙で、労働側にとってはまだまだ厳しい春闘になるのは必至です。今年の春闘は、過去二年と比べて経済状況は好転してきたのに、なぜ同じような展開をたどろうとしているのでしょうか。経営側は、景気は明るさを取り戻しつつあるといっても、エコカーの補助金や家電エコポイントなど、政府の経済対策が次々に廃止・縮小される中で先行きに不安が残るし、経済がグローバル化する中でライバルとの競争は熾烈なので、人件費を増やす余裕はないという立場です。一方、労働側も失業率が依然5%を上回るなど厳しい雇用情勢の下で、財布を豊かにするよりも雇用を守る方が大切だというのが本音だからです。お互いが守りの姿勢を取り合っているため、局面は打開されないというところでしょう。

春闘と賃金政策

しかし、こうしたいびつなもたれ合いは、日本経済にとっては自殺行為と言っても良いものです。経営者にしてみれば、労働者へ払う給与は大きな負担かもしれませんが、労働者は同時に、自分たちの会社の製品やサービスにお金を払ってくれるお客でもあります。私たちの給与は、一九九七年以来実に一〇%も減っています。給与が減れば消費が伸びませんから、売上げが減った企業は黒字を維持するためにまたぞろ給与を抑えるようになり、その結果、消費はますます萎縮するという負の連鎖、じり貧の経済に陥っています。しかし、企業の経営者からは、こうした経済運営に対する責任、見識を伺うことは全くありません。今年の春闘は、企業にとって、景気の好転に加えてもう一つ明るい材料がありました。法人税の税率が5%引き下げる方向が打ち出されたことです。経済界は、これまで引下げによって浮いたお金を、国内の投資や雇用に回すことができると主張してきましたが、いざこれが実現しそうになると、手のひらを返したような対応です。企業の負担が軽くなる一方で、私たちの生活はというと、自動車の自賠責の保険料が上がるし、扶養控除の廃止などで税金の負担が増えるなど、生活を圧迫する話ばかりです。経済界は更に法人税を下げるように求めています。こんな身勝手な求めに納得できる人はいないでしょう。

それではどうしたらよいかですが、何と言っても企業の責任、特に大企業の責任は重いものがあります。一月十九日行われた労使のトップ会談の席上、経団連の米倉会長は、「労使一丸となってグローバルな競争に立ち向かう取組みがこれまで以上に求められる」と述べ、賃金を抑制する考えを主張しました。しかし、この主張は余りに無責任です。

バブル崩壊後、企業は経営が苦しくなると、その都度合理化を進め、人件費を削ったり人員整理をして乗り切ってきました。合理化を進めるときには、「今は苦しいから協力してくれ」と労働組合に協力を求めるくせに、いざ経営が改善しても給料を増やすわけでも、解雇した人を再雇用するでもなく、経営にとつ

では良いとこどりだけでした。この間、新しい製品を出したり新しい分野に進出して、経営を抜本的に改革した会社の話聞くことはほとんどありませんでした。企業の枠組みが変わらない以上、将来また経営が苦しくなれば同じことを繰り返すでしょう。労働者は会社に十分協力してきたのに会社はそれに応えもせず、またぞろ犠牲を払えというのは、余りにも虫の良い主張ではないでしょうか。

グローバルな競争に立ち向かうというのはこういうことです。例えば、日本企業が中国の企業でも作れるような物しか作れないければ、コストがかかるから売れないし、売れるようにするために人件費を中国人の労働者並みに下げるしかありません。私たちがやるべきことは、中国の人たちが作れないような付加価値の高い商品を産み出すしかありません。それをするのが経営の仕事で、賃金抑制で労働者に理不尽な協力を求めることではないはずです。こうした無責任な対応は、厳しく批判されるべきだし、新境地を切り開くことができない無能な経営者は、責任を取ってさっさと後進に道を譲るべきです。

こうした問題に対して、外国ではさまざまな取組みをしています。まずドイツです。ここでは、労使が賃金を抑制したら消費が落ち込むという恐れを共通の認識として持つており、賃金はまず抑制ありきではなく、できるだけ出そうという考え方に立っています。有力な金属産業労組と経営側は、二年ごとに賃金交渉をしており、二〇一〇年は一人当たり三百二十ユーロ（三万五千円）の一時金だけしか支給されない代わりに、一年は二・七%の引上げで合意しています。全体ではどうかというと、ハンスベックラー財団経済研究所の調べによりますと、賃金の引上げ率は二〇〇九年が二・六%、一〇年は一・七%で、政府の経済諮問委員の経済学者は、一年は三%以上の賃上げが妥当だと言っています。労使が経済の運営に責任を持つという意味で、一種の社会契約が結ばれているということでしょうか。この考え方を日本で敷衍するならば、企業は法人税の引下げと

NHK解説委員 山田伸二

いう恩恵を受ける見返りに、一定の賃金引上げに応じるとか、新卒の学生を引き受けるべきではないでしょうか。責任を果たせない企業は消費者から鉄槌を下される、こうした厳しい関係を作る必要があります。

政府が、賃金交渉に直接関与する国もあります。例えば、シンガポールは以前、政府が音頭を取って毎年一定の賃金の引上げを企業に求めて行きました。賃金が上がれば、企業は儲かる仕事を見つけないとやっていけません。そこで、企業は、バイオテクノロジーだとかITだとか、付加価値の高い製品やサービスを産み出す仕事に移っていきました。要するに、高い賃金というムチによって産業構造の高度化を目指したというわけです。シンガポールのように、人口が五百万人しかない国では、よほど頑張らないと埋没してしまうという危機感から取られた智恵です。

北欧のスウェーデンも、独自の産業政策をとっています。高岡望さんは、「日本はスウェーデンになるべきか」で、スウェーデンでは労使の間で連帯賃金政策がとられ、「同一労働同一賃金」を目指しています。そこでは、生産効率がよい会社は、より利益を産み出して業容を拡大できる反面、効率が悪い会社は赤字となって人員整理に踏み切らざるを得なくなったり、倒産に追い込まれます。こうして、効率の悪い企業や、効率の悪い産業は次第に整理されて行きます。また、政府が人材の能力開発に力を入れており、こうしてスウェーデンの産業政策により、知的集約産業の割合を高めました。

私は労使の智恵で問題を解決して欲しいと思いますが、余りの体たらくを見るに付けて政府の関与が必要なのかなと頭を抱えます。各国の取組みは、前向きな姿勢で問題を解決しようというものです。私たちは、バブル崩壊後、余りに長い間お上の庇護の下にあったため、自分で局面を打開する意欲も力もなくしてしまっただけです。ぬるま湯から飛び出して思い切った挑戦をしない限り、私たちの未来はないでしょう。