

デフレと賃金制度見直し

04年度の春闘に向けた経営者側の発言が早くも新聞紙上に散見されるようになってきた。景気が回復基調をたどっており企業業績も04年春に2桁の経常増益が期待できる状況にもかかわらず、手綱を緩めず賃金制度の見直しを進めようとする経営者側の意向は強い。

この背景の一つには、国際競争の激化とともに企業がデフレにさらされていることがある。90年代後半に企業のリストラが始まって以来、名目賃金は97年度をピークに減少を続けている。03年度上半期現在の名目賃金は最高水準を記録した97年度水準に対して▲7%低下。現金給与総額では37.1万円から33.8万円へ3万3千円の減少となっている。景気回復にもかかわらず、03年度の賃金も増加に転じるか予断を許さない。

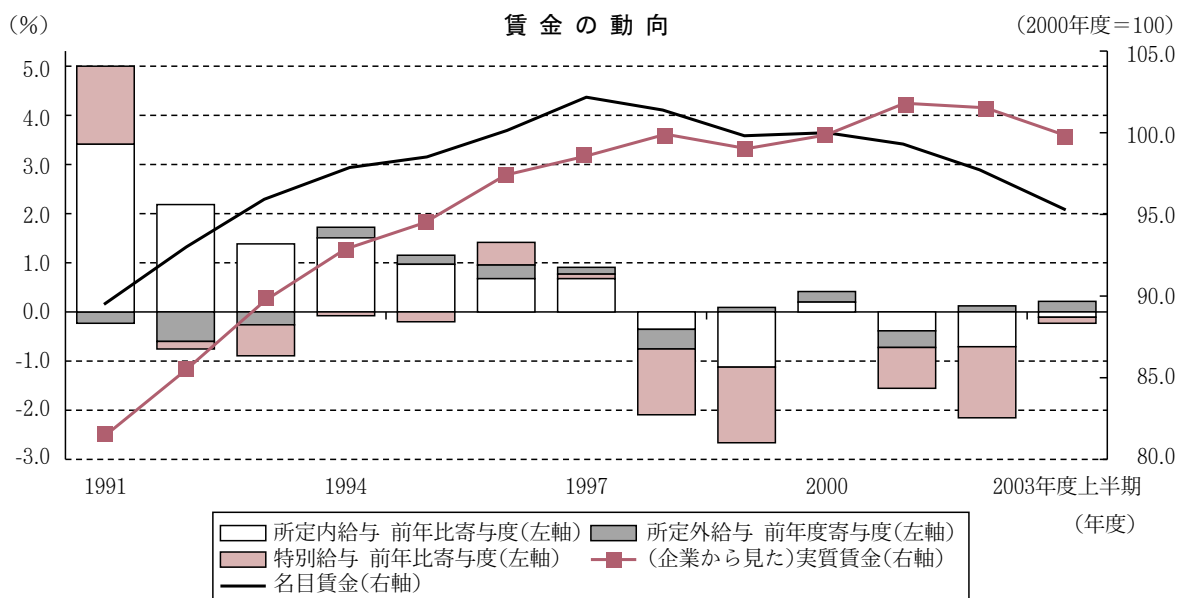
しかし、企業が国内の取引先に物を出荷、あるいはサービスを提供する際の価格を表す国内企業物価指数を用いて、販売価格の下落＝デフレを加味した実質賃金の動向を見ると、別の側面が浮かび上がる。企業が負担する実質賃金は90年代に一貫して高まっていた。01年度から上昇は収まったものの、水準としては高い。これから、物価が継続して下落する中、企業は名目賃金を引き下げるによりかろうじて実質賃金の上昇を抑えている状況であることがわかる。

このような状況下において、賃金制度について本格的な見直しが進んでいる。現金給与総額を基本給（所定内給与）、残業代（所定外給与）、ボーナス（特別給与）に分けると、90年代の前半までは企業は景気後退期に残業代とボーナスを減らすことで人件費を抑えていたが、98年度からは基本給に踏み込んで名目賃金を削減している。この基本給の削減についても、従来はパートタイマーの比率を高めるという対応が主であったが、01年度は正社員の基本給引き下げが明確に見られるようになった。

日本経済団体連合会の04年版経営労働政策委員会報告では、春闘に向けた労使交渉のあり方において「一律的なベースアップは論外であり、賃金制度の見直しによる属人的賃金項目の排除や定期昇給制度の廃止・縮小、さらにはベースダウンも労使の話し合いの対象となり得る」という記述がなされた。

物価下落圧力に加えて、社会保険料の雇用者側の負担が受動的に増えていく中、企業は国際競争力の強化という観点からも賃金を増加させる余力はなく、賃金制度の見直しによる人件費抑制の動きは今後も続くと考えられる。

（田口 さつき）



日本銀行「企業物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計」より農中総研推計・作成
 (企業から見た)実質賃金と名目賃金は、以下の式で求め、2000年度を基準として指数化
 (企業から見た)実質賃金＝現金給与総額/(総実労働時間×国内企業物価指数)
 名目賃金＝現金給与総額/総実労働時間