

春の労使交渉が2月から本格的に始まる。20年以上にわたって停滞してきた日本の賃金が、持続的に上昇できるかどうかの分水嶺になる。

「内部留保があるからもっと賃上げしろ」という政府の主張は少し不愉快だが、十分に上がってこなかったのは事実だ。これからは賃金のベースを引き上げること、労働生産性を高めるインセンティブにするしかないと思う」。ある大手製造業の社長は語る。

生産性が低いから賃金を上げられない、というのが経営側のスタンスだったはずだ。その転換であり、労働組合側の主張とほぼ同じと言える。約40年ぶりの物価上昇率が衝撃となり、目を覚ましたと

いうことだろうか。賃上げに対する経営者の姿勢が変わりつつある。「グローバル競争のためにコスト削減ばかり優先していた」。人件費の抑制について、率直に反省の弁を述べる首脳もいる。

象徴的なのが経団連の労使

立つことを強調し、十倉雅和会長はデフレからの脱却と構造的な賃上げに向けた「正念場」とも言っている。

思い切った賃上げで優秀な人材を確保し、商品やサービスの質を高めていく。賃上げを起点に成長を目指す発想へ

ただ、5年後の年収については「変わらないと思う」という回答が約47%と最も多く、悲観的な見方が目立つ。

賃上げを求める個人の声が弱かったのが、日本の賃金低迷の一因になっている――。こう指摘するのは連合総合生

り、米仏やデンマークの20、30%台を大きく上回った。

「我慢を美德とする国民性もあるが、日本の雇用の影響が大きい」と中村氏はみる。長期雇用が前提だと、目をつけられるのを恐れて賃上げの権利を声高には主張しにく

賃上げの責務と権利

交渉指針だ。1月中旬に発表した経営労働政策特別委員会（経労委）報告で、賃上げを「企業の社会的な責務」と位置づけた。非正規社員の待遇を改善し、中小企業が適正に価格転嫁できるよう協力する

という。「社会性の視座」に転換することが重要だ。経営者の決断力が問われている。

一方、働き手の意識はどうか。マイナビが昨年秋季に実施した正社員向け調査では、自身の年収が低すぎると答えた人は43%いた。理想の額との差は約100万円だという。

活開発研究所（連合総研）の中村天江主幹研究員だ。

同氏はリクルートワークス研究所に勤務していた2019、20年に国際比較の調査を実施。経営者や上司などに「賃上げを求めたことはない」と答えた人は日本は71%にのぼ

い。転職という選択肢がなければなおさらだ。

打開するきっかけとして中村氏が挙げるのが①賃金相場

府は柔軟な労働市場を早期につくる必要がある。

「給料への不満が多くて頭が痛い」。ある中堅メーカー社長は打ち明ける。社員への調査で職場環境の満足度は非常に高いが、賃金に対する評価が低かったという。表面化していないだけで実際には似た企業は少なくないだろう。

あえて実態を把握する方が人材流出は防げるはずだ。

働き手の声を代弁する労働組合は機能低下が指摘されて久しい。「経済が上向かないなかで雇用を最優先した結果、必ずしも賃金に最後までこだわってきた」と言い切れない部分が多少あったと思う」。金属労協の金子晃浩議長は昨年12月の記者会見で率

直な思いを語った。

デフレ下で実質賃金がプラスになつていたせいか、賃上げへのシフトチェンジが遅れた。だが連合総研の調査では、労組は雇用より賃金の確保を重視して要求すべきだという声が若い人ほど多い。

大幅な賃上げを表明する企業が出始めたが、労組は喜んではいられないだろう。経団連の昨年調査では、約7割の企業が労組の要求と関係なく定期昇給を実施したという。存在感が問われている。

「物価も賃金も上がらない」という慣性に労使が慣れきっていたのではないか。賃上げ機運を一過性に終わらせないためにも、その責務と権利を問い直す必要がある。