

2021年11月26日

日本の賃金水準に関する主な課題について

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

1. 現状認識

- 日本の実質賃金は、20年間以上にわたり長期低落傾向にあります。マクロ的にみると就業者一人当たりGDPの中期トレンドは緩やかに上昇しているにもかかわらず、労働者への配分が過少なため、働く者の多くは「生活がよくなった」と実感できず、「将来の生活はよくなる」という見通しも持てずにいます。
- 年齢や性別を考慮して算出した個別賃金水準は1997年がピークです。連合は2014年から賃上げの流れを継続してきましたが、依然として1997年の水準には戻っていません(図1)。35歳ポイントでピーク時からの減少幅を比べると、大企業の8,700円マイナスに対し中小企業では2万円以上マイナスで、企業規模間格差は当時より拡大しています(図2)。
- そもそも、日本の賃金は、諸外国と比べ企業規模間、雇用形態間、男女間の格差が大きい。全体的な水準引き上げとともに賃金格差をより強力に是正していくべきです。

2. 連合の取り組み

- 日本全体の賃金水準を引き上げ、賃金格差の是正を進めるには、月例賃金の改善にこだわり、継続的に引き上げていくことが重要です。
- 連合は2022年春季生活闘争において、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むこと、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度の賃上げを目安とすることなどを、12月の中央委員会に提起します。
- また、すべての労働者を対象とする企業内最低賃金協定を締結し、その締結額を時給1,150円以上とすることをめざし、賃金の「底支え」に取り組むことにしています。

3. 政府への要望

- 企業規模間格差是正には、中小企業が賃上げしやすい環境を整えることが必要不可欠です。政府が9月に設定した価格交渉促進月間の成果と課題を早急に総括し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配を促すべきです。「パートナーシップ構築宣言」を公表する企業を拡大し、実効性を高める必要もあります。さらに、賃上げしようとする労使に対して、影響力のある企業や金融機関などから圧力がかからないように社会的雰囲気醸成する

ことも重要です。

- 看護、介護、保育などで働く労働者の処遇改善のために経済対策・補正予算での処遇改善加算の積み増し等には賛成ですが、働きの価値に見合った賃金水準の実現には不十分です。政府には水準到達を後押しするより一層の取り組み強化と確実に労働者の手元に行き渡る仕組み作りを、企業には助成金等を労働者の賃上げに確実に分配することを求めます。
- 男女間賃金格差の解消に向けて、男女雇用機会均等法の履行確保や女性活躍推進法にもとづく行動計画の策定などの取り組みを徹底するとともに、「男性中心型労働慣行」、長時間労働の見直し、固定的性別役割分担意識を払拭し、男女がともに働きやすい環境を整備することを求めます。

以 上

図1 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移

<産業計規模計>

指数は1997年=100

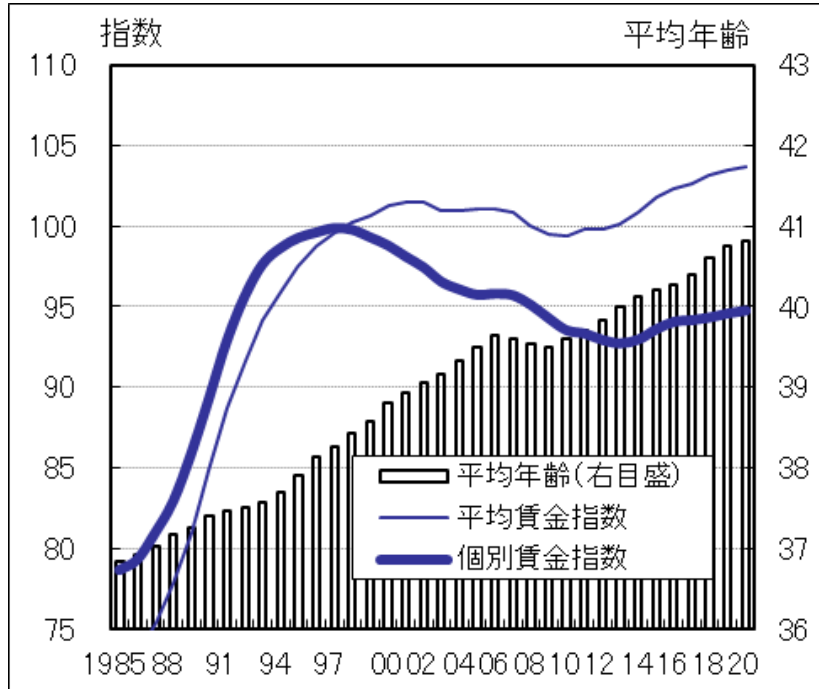
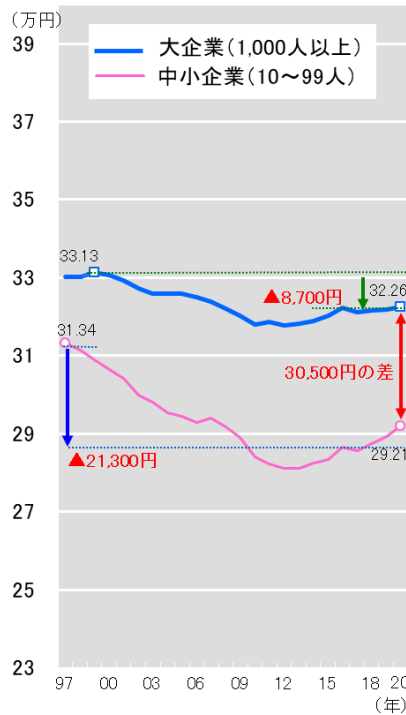


図2 高卒標準労働者 所定内賃金水準の推移とピークとの差

<35歳>



(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3年を移動平均したもの(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成