

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第27巻第9号通巻296号

連合総研レポート

2014年9月号

No.296

CONTENTS

特集

春闘～過去・現在・未来

春闘の歴史と社会経済的課題

高木 郁朗 ……………4

賃上げをどうすすめるか

脇田 成 ……………8

韓国人研究者から見た春闘

－春闘は韓国型賃金決定制度になるのか

李 旼珍 ……………12

国民・市民目線から見た春闘

～開かれた春闘へ～

篠田 徹 ……………16

巻頭言 ……………2

「戦略」「ビジョン」「対抗軸」

視点 ……………3

労働組合も「一皮むけた経験」を

報告 ……………20

企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
現場力の再構築へ－発言と効率の視点から－

研究ノート ……………24

格差に対する意識とこれから

～JGSS調査データを用いた分析

最近の書棚から ……………26

工藤啓・西田亮介 著

『無業社会 働くことができない若者たちの未来』

今月のデータ ……………27

所得格差は拡大する

経済協力開発機構(OECD)「今後50年の政策課題」

事務局だより ……………28

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

「戦略」「ビジョン」「対抗軸」

龍井葉二
連合総研副所長

成 長戦略、再生戦略、再興戦略…。ほとんど日常的な用語になっているようだが、どうしても違和感を禁じ得ない。

戦略というのは言うまでもなく戦争(戦闘)用語である。敵を倒すための大方針であり、そこから個々の局面における戦術や作戦が練られていく。

政治的な争いでは、相手を分断したり、相手の一部を味方につけたり、それまでのライバルと手を組んだり複雑な様相を呈し(そこがサッカーの戦術とは異なるところだ)、実に生臭いものとなる。

一方、ビジョンとなると、その響きからして生臭さとは縁遠いように見える。基本的な理念や構想が整然と示され、一見すると誰も正面切って異を唱えることができないようなものも少なくない。

だが、ビジョンにも生臭さは付きまとう。なぜなら、あるビジョンを打ち出すということは、必ずといっていいほど、他のものとの違いが前提になっている筈だからだ。

ビジョンは子供たちにとっての「夢」ではない。Aというビジョンを掲げる際には、同時にBやCという選択肢、あるいは分岐点があり、BやCを批判し、否定した上でAを掲げている筈なのだ。

ビジョンAに、BやCへの批判が明示されていないとしても、そこには明確な「対抗軸」が埋め込まれているのである。(いまの我々にとっては普遍的価値に思える自由も平等も公正も、時代や地域が異なれば決して自明ではなく、それを否定するものに対する対抗軸として打ち出される。)

こうした差別化をめぐるせめぎ合いは、国家間や政党間といったマクロの争いに限定されるわけではなく、ごく日常的な営みとして起きていることであり、こうしたミクロのせめぎ合いの場と無関係に「知」や「真理」の領域があるわけではない。どんな研究(者)も、ミクロのせめぎ合いと切り離されることはあり得ないのである。

そして、そのビジョンを、お題目として

掲げるだけでなく、実際に実現しようとするならば、どうしても生臭い局面に立ち戻らざるを得ない。

これは、戦闘などという勇ましい用語を用いずとも、例えば、政策要求実現という課題に即してみれば、その時々々の政治状況、社会状況に応じて、相手を弱めこちらを強める戦略が求められるわけで、政権交代ともなればなおさらである。

仮にBを実現させない、食い止めようとするれば、Aを主張し、対置するだけでは決定的に不十分である。どんなにAが正しく、真理であったとしても、それでBが退散してくれるわけではない。Bを食い止めるには、(前述のように) BのなかにもAに近い勢力を増やすとともに、ライバルであるCとも(一時的に)手を組むことも必要になってくる。Aの主張は、多数派形成の旗印、結集軸として掲げられることになる。(そうした大局観が欠如してしまうと、相手の中に味方を作るどころか、味方の中に敵を探すことに躍起になったり…ということにもなりかねない。)

つまり、戦略もビジョンも、対抗勢力と対峙する具体的な局面で生まれ、練り直されるものであり、どの局面にも通用する一貫したものなどそもそも成り立ちようがないわけだ。

すでにビジョンを手に行っている、という自負があったとしても、いま切り結んでいる局面で、それが有効に作用し、せめぎ合いの勢力関係にインパクトを与えるものでなければならぬだろう。

このように見てくると、「戦略」「ビジョン」「対抗軸」は、ほぼ一つながりのものとして構想され、共有されるべきものであることが明らかになる。

ビジョンという単語は、辞書を繙けばわかるように、将来像だけでなく、それを構想する力、洞察力をも意味している。静態的な構想だけでなく、動態的な力であり意志でもあるということだ。

筆者自身はこの9月で「退役」の身となるが、連合総研の「中長期ビジョン」が、力と意志の凝縮として練り上げられることを期待したい。

労働組合も「一皮むけた経験」を

「壁」という言葉は比喩的に使われることが多いが、その用法は三つぐらいに分けられそうだ。第一に、心理的、象徴的に隔てる「壁」である。「男女の壁」や「世代の壁」、「組織の壁」、正規と非正規の間の「雇用の壁」などがある。第二に、個人の行動や産業の発展などを制度的、慣行的に阻む「壁」である。企業の新規参入を制限する「参入障壁」や、貿易を制限する「関税障壁」「非関税障壁（NTB）」、女性就労をめぐる「年収の壁」（103万円、130万円）や学童保育をめぐる「小1の壁」などがある。第三に、個人や組織が成長・発展するうえで乗り越えなければならない「壁」である。スポーツの世界等には「記録の壁」があるし、人生や職業生活において乗り越えなければならないものを「成長の壁」と喩えることは多い。

第一の「壁」については、ほとんどの人が取り壊すことに賛成であろう。しかし、この種の「壁」は長い年月をかけて分厚く高く築かれた強固なものが多く、そう簡単に壊せそうにはない。できることから、少しずつ「壁」を低くしていく作業が必要である。

第二の「壁」については、その必要性を見極めることが大事であるが、これは非常に難しい。立場や時代によって、「壁」の必要性やその厚さ、高さは異なる。見極めを誤れば、かえって不幸な結果を招きかねない。思い浮かぶのは、タクシーの規制緩和が価格競争の激化や労働条件の悪化を招いているとされる例である。また、雇用や医療、農業などの分野での様々な規制は「岩盤規制」と呼ばれ、政府の成長戦略ではそれを取り壊す様々な道具が並べられているが、果たしてその見極めは正しいかどうか、見極めの「見極め」が必要とされよう。

第三の「壁」は必要なものであり、いかにして乗り越えるかが問われる。自分の職業生活を振り返れば思

い当たる人も多いだろう。例えば、大きなプロジェクトをやり遂げたときや、自分には到底できないと思っていた仕事がかまくまできたときなど、いわゆる成功体験である。成功体験だけでなく失敗体験も含め、仕事の取り組み姿勢やマネジメントの仕方などに大きな影響を与えた鍵となる出来事を「一皮むけた経験」（quantum leap experience：直訳すると、量子学的な飛躍経験）と名付け、その経験を聞き出して体系化しようとする研究もある。

個人に限らず、組織にとっても「一皮むけた経験」が必要である（と思う）。最近、ある地方連合会で結成時に役員を務めていたOBの方々からヒアリングをする機会を得た。みなさんのお話から強く印象づけられたのは、当時の組合運動は、結成間もない地方連合の存在を地域にどのようにアピールするか、注目される組合運動、裾野を広げた組合運動をどのように展開するかといった点を意識して苦心されていたことである。現在はどうかであろうか。労働組合への風当たりが強い今こそ、労働運動にとっての「一皮むけた経験」が必要ではないか。それは何が考えられるだろうか。繰り返し言われていることだが、やはり非正規問題への取り組みであろう。各産業が様々な課題に直面するなか、非正規問題は産業横断的に共通する課題である。また、この取り組みは、労働運動にとっての「壁」（上記、第三の壁）を乗り越えるのに資するだけでなく、正規と非正規の間の「雇用の壁」を壊す（第一の壁）ことにもつながる。先行組合の「一皮むけた経験」は集まりつつある。連合総研の研究成果（『非正規労働者の組織化』調査報告書（2009年1月）、『有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究報告書』（2014年7月））を参考にいただければ幸いである。

（前連合総研研究員 内藤直人）

春闘の歴史と社会 経済的課題

高木 郁朗

(日本女子大学 名誉教授)

はじめに

春闘が1955年に成立した8単産共闘に起源があることは一応の定説である。春闘は、厳密には、春闘委員会（のち、春闘共闘会議、国民春闘共闘会議）に参加した労働組合による賃上げ闘争と関連する制度・政策にかかわる闘争を指す。全労・同盟は、賃闘と名付ける独自の賃上げ闘争を組織したが、実質的には春の賃上げ闘争の一部を構成した。連合成立以来、春季生活闘争と名付けられたあり方も略称は春闘と呼ばれることが多い。かりに春季生活闘争を春闘の後継とするならば、2014年で8単産共闘から60年が経過した。その春闘の歴史的意義の概観はこれからの労働運動のあり方を検討するうえでも興味深いことである。ここでは、春闘の最初の20年と、連合成立以降の約25年の状況をモデル的に比較し、春闘史から何をくみとることができるのかを検討することとしたい。

1. チャンピオン・バーゲニングかボトムアップか—春闘スタート時点の論争

春闘のスタートの背景には、1954年時点での総評・高野実務局長と合化労連・太田薫委員長のあいだの路線上の対立があったことは常識である。この論争内容は、通常は、高野が推進するさまざまな闘争を結合する政治主義的路線と太田の主張する賃上げ闘争を主軸とする経済闘争路線との対立であったと理解されている。しかし、賃上げの分野に限っても、両者のあいだに闘争の組み立てに大きな違いがあった。

実は、8単産共闘以前に5単産共闘が成立していた。5単産とは、合化労連、炭労、私鉄総連、電産、紙パ労連である。8単産共闘は、これに、当時高野派の組合とされた全国金属と化学同盟、それに総評外の電機労連を加えたものであった。太田の考え方は5単産共闘の方によりよく示されている。すなわち、この5単産は、当時の条件では、賃上げが可能な経済条件を有する産業別組織であり、それらがまとまってさきに少しでも賃上げを獲得するならば、その他の産業も含めて賃上げへの意欲を高め、実際に実現していくであろう、というものであった。条件を有する産業間協力によって、いわば上から賃金引き上げを実現していこうという考え方であった。

ここには、ある種のチャンピオン・バーゲニングの構想が示されていたといつてよい。ついでにいえば、ここで先頭にたつ役割を有するのがパターンセッターである。要するに、太田の構想は、集団的なパターンセッターが先行的に賃上げを確保し、その他の多くの組合がなにがしか追随して、全体的な賃金水準の引き上げを図ろうというものであった。

一方、高野の側の主張の軸は、賃金面にかぎっていえば、1952年の総評賃金綱領が示したように、また8単産共闘に参加した全国金属が重視したように、最低賃金制度の実現であった。ここでは、中小企業の組合員や、組合にも参加していない労働者たちの低賃金を打破するという点に主眼がおかれていた。いかえれば、ボトムアップ型の賃上げ闘争が求められていたということになる。

チャンピオン・バーゲニングか、ボトムアップかは、むろん全面的に対立するわけではない。事実、8単産共闘が組織され、わずかとはいえ、賃上げの面で一定の実績をあげた1955年の総評大会で、岩井章が総評事務局長の座につき、翌1956年以降、春闘が総評の公式方針となって以降、春闘は労働界全体のものとなったときも、方針では賃上げを主軸としつつ、最低賃金法の制定、社会保障制度の確立など生活防衛闘争も強調した。しかしチャンピオン・バーゲニングとボトムアップの2つのどちらに重点をおくかは、春闘のなかでたえず問われつづけてきたテーマである。

2. 国民経済の構成要素としての春闘—池田・太田会談の意義

太田構想による春闘は3つの意味で成功を納めた。まず、賃上げ妥結率は、1956～60年に6～9%となり、1960年以降は例外となる年があるものの基本的には10%をこえ、1969年以降は15%以上となった。大幅賃上げが長期にわたって実現した。最高はオイルショック後の1974年の32.4%であった。ついで、このような大幅賃上げをもたらした要素として、春闘方式は、労働組合の力の結集をもたらしたことをあげうる。春闘は、労働組合の集中力を高めた。このことは1958年に急増し、その後1975年まで続く春闘期の労働損失日数の大きさが証明するであろう。成功の3つめの要素として、チャンピオン・バーゲニング方式の賃上げが、いわば低賃金分野にまで浸透していったという事実をあげることもできる。

このことを制度化したのは1964年4月におこなわれた池田首相と太田総評議長との会談であった。会談の結果、①公共企業体は民間企業との格差は公労委の調停等を通じて是正に努力する、②公労委の決定を政府は尊重するという2項目の文書確認が行なわれた。文書確認以外に、住宅、夜間勤務、義務教育など税額負担、児童手当の解決に努力する、労働問題については努力を継続する、公共企業体のあり方については今後検討する、最低賃金制については前向きな姿勢で検討する、という4項目の口頭確認もとりかわされた。

この文書確認は、チャンピオン・バーゲニングと、民間労組の集中的な実力行使によって確保された賃金水準を公労委の調停をつうじて公労協に波及させることが公約されたという点で、春闘は日本の経済システムのなかで政府公認の制度となったとすることができる。波及のメカニズムは公労協にとどまらず、時期を含めた完全実施は1970年であるが、賃金引き上げ率としてはこの時期に民間に準拠する人事院勧告が政府によって実施されて公務員に波及し、当時は公定価格であった米価の労賃部分の算定には春闘の賃上げ率が採用されるなど、労働分野を超えた範囲にまで達することとなった。さらにはその賃上げ率は労働力不足という市場条件に支えられて翌年の初任給の決定までには組合のない中小企業にも波及した。

太田構想にもとづく春闘は、むろんいくつかの齟齬はあったにしても、オイルショック期にいたるまでの時期には、賃上げと経済成長が好循環のスパイラルを描くというかたちで、日本の労働者全体の生活改善に積極的かつ構造的な役割を發揮すると同時に、経済成長に貢献した。以上が春闘成立以降の20年のモデル的な特質であった。

3. 賃上げ率の波及メカニズムの停止—連合成立以降の動きをみる

こんどは、連合成立以降の約25年にわたる春闘の状況について検討しよう。手がかりは春闘の妥結率と所定内賃金との関連である。むろんここでは大雑把な検討にとどまる。連合成立以前の5年間をとってみると、労働省調べの賃上げ妥結率と、賃金構造基本統計調査でみる所定内賃金の動向とはともに5%前後であり、完全にではないが、ほぼ連動していた。連合成立から1993年頃にかけては、賃上げ水準が5%前後であるのに対して、所定内賃金の変動幅は大きい、平均的には3.5%である。連動率は約70%程度となる。賃上げ率が3%程度に落ちる1997年頃にかけては所定内賃金の上昇率は約1.5%程度で連動率は50%程度となる。1997年以降は、賃上げ率は2%台、2002年以降はほぼ1%台に低下するが、所定内給与の推移とはほとんど連動しな

くなる。付言すれば、リーマンショック以降の2009年からは2013年まで、賃上げ率の方はみごとに1.8%で固定している。1.8%という数値は、この間の連合の春季生活闘争方針における賃金水準の維持、従来風の言い方でいえば、定期昇給分の確保という水準にほぼ張りついているといえる。一方、所定内賃金の推移はこの4年間でマイナス0.6%、プラス0.2%、プラス0.3%、マイナス0.7%であった。2011年春闘での所定内賃金の動向についての関連はいまの段階では不明であるが、両者の連動性の欠如については容易に想定することができる。

結論的にいえば、連合成立以降の春闘においては、春闘成立後の20年間に比して、賃上げ率が著しく低下しているだけでなく、むしろそれ以上に重要なことであるが、賃上げの波及メカニズムがまったく欠如するようになっている。春闘統計の上で賃金水準を維持したという意味では、統計対象となっている主要な春闘参加組合の組合員にかんしては、生活の現状維持に貢献していることにまちがいはないにしても、日本の労働者全体の生活の維持・改善に役割を果たすという事態にはほど遠くなっている。池田・太田会談後の春闘のような国民経済展開の基準としての位置も失われたことになる。

春闘における賃上げ妥結率が大幅に低下し、主要労組の存在する企業における賃上げ率と、一般労働者を対象とする所定内賃金との連動が失われたのはなぜなのか。

1つの答えは、初期春闘期のような物価上昇がなく、実質の生活水準は維持されており、労働者の側に大きな不満がなかった、というものであろう。しかし統計上の事実をこれを否定する。家計調査が示すところでは、2012年の勤労者世帯の可処分所得は月額約42.5万円で、42.1万円の連合成立時の1989年にほぼ匹敵する。連合成立以降約4分の1世紀のあいだ、勤労者の家計は、名目値でとると、まったく改善されていない。この間に消費者物価は約8%上昇しているから実質的には可処分所得は約8%の減少となる。さらにこまかくみると、可処分所得は1990年以降1997年にかけて増加の傾向を示し、1997年の最高値では

約49.7万円となっている。それ以降、小泉内閣期の2001年から2003年の時期に劇的に減少し、さらにその後も漸減した結果として、約4分の1世紀前の水準に戻ってしまっている。最高値から2012年水準への15年間の下落率は15%弱に達する。この間に消費者物価は約1%低下しているが、これを考慮にいれても、大差は生じない。

もう1つの答えとして、労働経済学者なら労働力需給の動向に着目するであろう。しかし、労働力需給と賃上げ妥結率のあいだでは1990年前後のバブルとその崩壊の時期には一定の影響があったと推定できるが、その後の時期には失業率の動向とは相関関係はほとんどない。

賃上げ妥結率の低下については、太田構想とのかかわりでいえば、パターンセッターの機能不全あるいは不在によって説明されうる可能性がある。春闘のパターンセッターは、JC春闘と称された1967年以降、鉄鋼労連を中心とした金属労協系組合が担ってきた。パターンセッターの条件は国民経済全体の成長を先導し、かつより多くの雇用者を吸収するという意味でのリーディング産業であるとともに、その分野の労働組合が一定の戦闘力をもっていなければならない。金属労協系組合が、このような条件を全面的にもっていたわけではないし、また、金属労協内部での主軸が1980年代をさかいに自動車産業に移転するという変化はあったが、最近にいたるまでその役割を担ったのはたしかであろう。

この役割の減退が意識された最初は1985年以降の円高不況の時期であり、このときには、公益民労というかたちで労働4団体の枠を超えて公益産業グループが結束して新しいパターンセッターを生み出す努力も行なわれた。

しかし決定的となったのはバブルの崩壊とソ連・東欧体制の崩壊を契機に急激に進行することとなったグローバリゼーションである。自動車にしても電機にしても、国内で成長を主導するより海外への立地を重視するようになった。いまでは、ドイツ、韓国、中国と比較すれば、日本は輸出依存国家ですらなく、そこでの雇用の増大からみても、リーディング産業としての条件はほぼ失われている。だ

が、それにかわるパターンセッターが登場しているわけでもない。要するに、いわば上からの賃上げで全体を引っ張る機能は春闘のなかではパターンセッターの側面からも喪失していった。

このことは、連合自体の方針のなかにも反映している。連合が2013年8月の中央委員会で採択した「2013春季生活闘争まとめ」では、「産業構造変化や同一産業内でも企業ごとに業績に乖離がある中では、特定の産業・企業がいわゆるパターンセッターを担い、トリクルダウン的に社会的波及を図ることが困難な状況」としているが、この認識は本稿の主張と一致する。このような総括を受けたかたちで、2014年の連合の春季生活闘争方針は、新しい枠組みを形成して春闘をたたかうとし、そのキーワードとして「底あげ・底支え・格差是正」という用語を使用した。この構想は「2014春季生活闘争のまとめ」にも継承されている。

しかし、より重要なことがある。過去25年にかんしていえばさきにみた統計上のすべての指標の転換点は1997年と2002年であるという事実である。2002年は小泉内閣の成立の翌年であり、1997年は、小泉改革の先駆的役割を果たしたといえる橋本内閣が成立した時期である。その2年まえには日経連によるポートフォリオ型雇用制度の提唱がおこなわれてもいる。歴史的にみれば、新自由主義的な制度・政策の進展、要するに労働をめぐる規制緩和の促進がこの事態にきわめて大きな影響を与えていると推定することができる。賃金と労働をめぐる制度・政策のあり方は、相当程度に一体である。

4. あらためて地域に根ざしたボトムアップと制度・政策活動を

結論を急がなければならない。たとえば、雇用が増加することをもってのみリーディングセクターとするなら、現段階でのリーディングセクターは医療福祉部門、なかんずく介護職の分野である。介護職は名だたる低賃金分野であり、その低賃金は介護報酬単価という介護保険上の制度によって規定されている。さらに、この分野の賃金については大き

な地域差がある。UAゼンセンの介護クラブトユニオンや施設系では自治労などが組織化の成果をあげているとはいえ、未組織労働者が圧倒的に多い。かつてパターンセッターとしての役割を演じた産別組織とはこれらの点で基本的に違っている。しかし、こうした分野で、ボトムアップがはらかれることこそ、構造的に変化した産業構造・労働市場構造のなかでの求められる春闘だということになる。

そのためには何が必要か。たとえば賃金それ自体の底上げを可能にする、地域最賃をかなりの程度に上回る職種別・資格別の最低賃金（特定最賃）とそれを可能とする制度的条件の確立が最低限必要となる。介護以外の低賃金労働者グループについても同様の方式が構想されうる。要するに、多段階の最低規制を実現していくことこそ、求められているボトムアップの内容である。同時にそのようなミニマム規制を可能にする制度的条件を確立することが不可欠である。

連合が発足したとき、およその了解として賃金や労働時間など労働条件にかかわる諸課題は産別、制度・政策はナショナルセンターというおおよそのふりわけが行なわれた。この方針は基本的には太田方式の継承である。それぞれの産別の賃上げに果たす役割はむしろ大きい、ボトムアップを基準としなければならない状況のもとで求められているのは、ナショナルセンターとしての春闘であり、その実行の場としての地域である。

おわりに

60年前にスタートした春闘との比較において、今日の春闘を検討する場合に、ここで述べた以外に多くの検討すべき論点がある。なによりここで比較した2つの時代の中間の時期の春闘についての検討は不可欠である。また企業・産業レベルでいえば、たとえば、賃上げの水準と賃金体系を含めた配分との関係といったこともその内容である。このようなことを含めて、労働組合関係者と研究者の双方で、春闘構造の全面的な歴史的検討が行なわれることを期待したい。

賃上げをどうすすめるか

脇田 成

(首都大学東京 教授)

ここ数年、春闘の時期になると、異例の賃上げ要請が政府よりなされてきた。この背景には、日本のマクロ経済政策の根本的な行き詰まりがある。本稿ではこの閉塞のマクロ経済学的背景を説明し、この問題を解決する賃上げをどのように進めて行くか、考察する。

企業の過剰貯蓄という異例の事態

通常のマクロ経済循環の想定とは、家計が貯蓄し、その貯蓄を銀行や株式市場経由で企業が借り入れ、設備や建造物など投資に使うとするものだ。しかし日本経済では不良債権問題の後遺症から、この想定が成り立っていない。財務基盤強化で自己資本比率上昇を企業が計るあまり、内部留保（利益剰余金）を大幅に積みました。その結果、現在の日本の最大の貯蓄主体は企業となっている。この剰余貯蓄はマクロ経済を沈滞させており、結果的に政府の財政拡大を不可避としてきた。今年度ですら基礎的財政収支は11兆円の赤字であり、このまま進めば日本経済は破綻してしまう。

金融政策の行き詰まり

企業貯蓄増大のもとで金融政策も影響を受けている。本来、金融政策とは金利を下げたり、实体经济に出回るマネーをふんだんにして、企業が資金を借りやすくするものだ。現状の日本企業は借りるところか貯蓄をしており、金融政策は事実上、公的債務を管理する手段となっているのである。

円安と減税の知られざる副作用

この異例の事態をどう解消するか。現状では賃上げの他に策はないと筆者は考える。た

しかに現政権は（必ずしも実体のない）金融緩和から、円安株高を実現した。また法人税減税と企業統治強化策も進めている。

しかしこれらの政策を今後突きつめていくには無理がある。円安株高とは、（ドルで円を安く買える）外国人限定の日本株バーゲンセールであり、取引所の統計も家計が株を売って、外国人が購入したことを示している（外国人持株比率は約3割で過去最高）。この状況で、配当を増やせば、円安による輸入品価格高騰のデメリットは家計に集中し、メリットは外国人株主にいく。現状の方向は日本企業の切り売りをもとにした「瀬戸際戦略」であり、日本の家計にとって問題含みの方向ではないか。

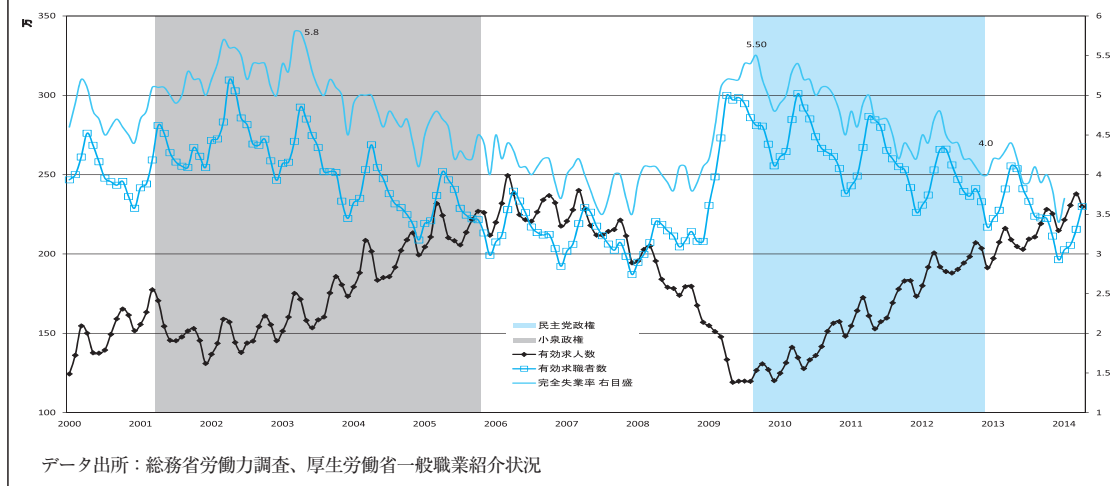
さらに成長戦略の最初が企業統治問題で始まるのも、法人税減税の代替財源を求める議論が混乱することも、その背景には過剰企業貯蓄がある。ところが企業側の意識は変わっていない。帝国データバンクの今年6月調査では法人税減税の予定用途の第1位は相変わらず内部留保なのである。

規制や格差問題よりマクロ的好循環

そこで賃上げは望ましい、というより、資金循環不全による破綻を回避するために必要だ。しかし経済低迷のもとで賃上げには心理的な障害ができてしまった。あれほど格差や貧困問題が騒がれたのに、賃上げして大丈夫か、むしろ労働規制をすすめて安心して働けるようにすべきではないのか、という意見は根強い。

そこで労働規制に関して正反対の政策をとった小泉政権時と民主党政権時で、失業率と求人数の推移を表す図1を見てみよう。実は

図1 失業率と求人数・求職者数と政権交代



データ出所：総務省労働力調査、厚生労働省一般職業紹介状況

規制緩和も強化もマクロの求人数の増加に影響をもたらしていない。両政権とも、好況期に実質GDPの増加につれて低失業率を達成しているのである。日本経済は「洗面器のカニ」のように、ゆっくりと上昇してゆき、ストーンと落ちることを繰り返してきたが、労働市場も同じに動く。

統計が示すところ、定年延長が当該世代の雇用を改善したように、個別の改革が特定のグループには大きな影響をもたらす。しかし全体の失業率を規定するのはマクロ経済状況であり、個別の改革は内部の相対的配分を変えようとしても全体への影響は少ない。椅子取りゲームで全体の椅子の数を決めるのはマクロ経済であり、規制緩和や格差是正策は椅子の配分を変えるにすぎない。二項対立の論争は不毛であり、背後にはより重要な企業貯蓄の問題がある。

ミクロ的な労働問題は経験や立場によって、どうしても意見が違うものだ。大きなくくりとして、労働分野に規制があることは当然のことだが、隅々まで完璧なルールは不可能だ。それ以上に重要な問題は労働市場のタイト化を維持し、労働者がブラック企業から逃げられる状況を維持することに発想を切り替えるべきだ。

合成の誤謬と分配率

春闘の創始者太田薫は「闇夜の一人歩きは怖いからお手々つないで」と述べた。もともとの春闘の起源は寡占企業間の競争にある。個別企業が賃上げすれば、費用が上昇し競争条件が悪化してしまう。そのため一斉に賃上げする春闘方式が導入された。この春闘が広がって、マクロ経済的により大きな影響力を

持つようになった。

賃上げの問題は個別主体にとって良いことが全体にとって良いこととは限らない、マクロ経済学で言ういわゆる「合成の誤謬」の好例である。スタジアムで一人が立ち上がれば、試合はよく見える。しかし皆が立ち上がってしまえば同じことだ。そして皆が立ち上がった状況で、1人だけ座れば試合は見えなくなってしまう。

具体的に労働分配率に即して「合成の誤謬」を説明しよう。労働分配率は

$$\text{①賃金} \times \text{②雇用量} / \text{③付加価値 (産出量)}$$

と定義される。②と③が変化しないという一時的な想定（部分均衡的という）の下では、たしかに個別企業の賃上げは労働分配率を上げて、経営を不安定にしてしまう。しかし賃上げは

- ②の雇用量を減らすかもしれないし、
- ③の付加価値（産出量）を増やす

可能性もある。

まず③から考えよう。マクロで（個別企業の賃上げの総和の結果として）総需要が増加すれば、分母が増大し結果的に労働分配率が増加するとは限らない。実は歴史的には日本のマクロ的な労働分配率はほぼ一定だ。

この背景には勤労者所得と消費の関係が安定しており（ケインズ型消費関数という）、所得から消費へスパイラル的に産出量が増加（乗数効果）していくことがある。さらに分子が増えれば分母も増えるばかりか、その上昇率は分母のほうが大きいことが通例だ。その結果、労働分配率は賃金の上昇と共に緩やかに減少する場合が普通だ。

雇用へ悪影響はないか

次に②の雇用への悪影響について、若者・中高年男性・女性の3者に分割して考えると以下のように機は熟していることが分かる。

[a] まず**男性の若者**の失業率や非正規労働者は、団塊世代退職に伴い好転している。

[b] **中高年大卒男性**労働者の大企業に居残る確率を見ると、高年齢者雇用安定法もあり、大幅に上昇している。

[c] **女性**の非正規雇用者比率の上昇は、大問題ではあるが、実は景気変動に左右されない構造的な問題である。

春闘はもともと、生産に不可欠で交渉力の強い大企業の中核労働者が先頭に立って、賃上げを要求する方式であり、これらの雇用は賃金にほとんど左右されない。そこから全体に波及を目指す方式なのである。

標準的な家計の消費は出遅れ

雇用への悪影響がないとすると、消費の動向はどうだろうか。アベノミクスの牽引力は株高であり、2012年11月から2013年5月までの半年で株価は約2倍になった。資金循環統計による2013年度の家計の金融資産は92兆円(6%)増の1644兆円であった。

そこから高額品消費が増加した(国民経済計算では5兆円程度増)と考えられている。ところが通常の家計調査の勤労者世帯の消費は1%増にすぎない。アベノミクスの恩恵は株式を保有していない一般的な勤労者世帯に及んでいない。

状況を見極める3つの指標

以上で賃上げの必要性と現状を定性的に述べた。雇用状況は好転しているものの、株高からの高額品消費はともかく、一般的な消費はさほど伸びていない。

そこで次の問題は、通常の家計を潤す賃上げの具体策の検討だ。まず状況を見極めるために有効な経済指標は、以下の3点であり好不況に連動する。

- [1] 労働需給と格差問題に関わる「失業率」
- [2] 生活費保障に関わる「インフレ率」
- [3] 支払能力と成長に関わる「企業収益」

次に賃上げ水準としては、最低限、マクロ的な春闘とボーナス、さらに個別企業のそれぞれと4種類を考え、指標との組み合わせを考えなくてはならない。

筆者は春闘での賃金設定は失業率などマクロ経済要因を重視し、ボーナスは個別の業績ばらつき重視で設定するのが明快であると考えてきた。水道料金等になぞらえると、頭割りの基本料金と使用量に比例する従量料金の組み合わせ(二部料金制度)であり、全体の最低水準と個別の上乗せ要因を春闘とボーナスにそれぞれ割り当てるのである。

これは巧緻な良いシステムだ。春闘のような国全体の賃金設定メカニズムは北欧等にもあるが、それに加えて企業利潤にリンクしたボーナスで調整するメカニズムは日本独自のものなのである。

指標[1]: 失業率と具体的賃上げルール

ここから個別の論点に移ろう。まず春闘では先の仮説にしたがって、マクロ経済変数を重視すべきだ。さらに大前提として、マクロ的な総人件費の伸び率は実質経済成長率のトレンドに沿って決定する必要がある。政府の試算はさまざまあるが、潜在成長率を実質2%名目3%程度(内閣府の中長期の経済財政試算やそれをもとにした厚生労働省の年金の財政検証)の見積もりが大勢とすると、マクロ的な春闘賃上げ率は最低限、実質の数値2%に定昇幅2%を加えて、本来4%を基準値として考えることが望ましい。そのうえで好不況を表すマクロ経済指標で調整すべきだ。

調整幅を示す具体的なマクロ的な変数は、現状では失業率を中心に考えるのが良いのではないか。自然失業率は4%と考えられるので、それを中心に、下式のように景気指標に準拠して変動させることが望ましい。

$$\text{定昇込み春闘名目上昇率} = 12 - 2 \times \text{失業率}$$

定昇2%込みの賃上げ率は、この式では

- 失業率5%のとき賃上げ率2%
- 失業率4%のとき賃上げ率4%
- 失業率3%のとき賃上げ率6%

となる。

現時点の失業率は3%台後半であり、名目3%を政府が掲げていることを考えれば、本来は2%を超え3%の賃上げが望ましく、今後の情勢で判断すべきだ。しかし2%でも今期春闘の1%未満のベースアップ幅から見れば大きな飛躍ではある。

ただ2%の賃上げと言っても、日本の名目GDP500兆円弱、労働分配率が5割強で計算すれば、実は5兆円程度の分量にすぎない。

実は野田政権終了時には既に失業率は4.1%に達しており、ほぼ「量」的には完全雇用で、賃上げで「質」的には改善すべき時期に達していた。2014年度の春闘においても、人手不足報道が盛んになったのは3月以降であり、早めに労働市場の兆候をとらえておれば、さらなる賃上げの力になったのではないかと惜しまれる。

指標[2]: インフレ率と金融政策

インフレ率については、いわゆる右下がりのきれいなフィリップス曲線が80年代以降の日本経済で成り立ち、それを通して失業率と関連付けられる。ただ現状の日銀の人為的円安政策は輸入物価を通して攪乱要因となっており、インフレ率を賃上げの具体的尺度とするのは難しい。もちろん定性的には、インフレから実質賃金の低下が生じており、生活費の保障から賃上げの必要性は主張すべきだ。

金融政策に関連して、日銀など今後の賃金プッシュインフレを期待する向きもある。しかしこの動きには限界があり、少なくとも今年度の指標としては適当でないと筆者は見る。

もともと日本の賃金設定システムのうち、正規労働者の総賃金は春闘で決まる所定内賃金に大きく規定され、名目値の75%は固定的となる。一方、非正規労働者の75%は主婦と高齢者で、扶養者控除や在職年金による名目値の壁がある。さらに非正規全体の賃金総額は30兆円程度であり、ここが上昇したとしても、輸入70兆円が2割円安の影響を受けたことに比べて非力であるからだ。

指標[3]: 企業業績と個別の判断

三番目の経済指標は、企業業績である。本稿前半で強調したように、好業績にもかかわらず異例の企業貯蓄増加が日本経済低迷の根本原因である。もともと日本企業は利益水準にリンクして、賞与を支払ってきた（業績連動賞与）のだから、利益分配は当然である。

ただ各社の業績水準を各社のボーナスにのみ反映させる方式は問題がある。旧日経連の主張や各社の連動式のように、利益水準「一般」を賞与で反映させるのではなく、マクロ的な企業の業績水準を春闘で考慮した上で、利益水準の全体平均からの「差」をボーナスに反映させる方向に改善すべきだ。現状の方式のもとでボーナスでのみ利益配分を行えば、もともとボーナス比率の大きい大企業のみが賃金が上昇し、規模別の賃金格差は開い

てしまうためだ。

現状の過剰貯蓄の状態は異例であり、本来はいくらでも賃上げしても良いぐらいだが、マクロ的な業績水準や財務指標で春闘の賃上げ率を決める法則性があるわけではない。ただし平均的な支払能力をチェックすることはできるし、マクロ経済上の資金循環や財政面との関連も考えることができる。

昨年度で言えば、法人企業統計季報の10兆円を超える内部留保増加幅や40兆円にも上る利益水準からみて、2%程度の賃上げが無理ではなく、企業が払えないことは全くない。平均的には2%の賃上げ分を内部留保にすれば、自己資本比率を約0.5%高めることに相当するが、これにはもはや意味がない。企業の倒産予測には自己資本比率の動向が鍵となるが、日本企業の財務基盤の強化は十分すぎるほどだからである。

賃上げは不可欠

以上のように、来春の春闘に向けて、

- インフレ率上昇による生活費保証の必要性、
- 企業貯蓄増加によるマクロ経済失速の危険性を定性的に踏まえた上で
- 失業率を基準にマクロ的な春闘の賃上げ率を決定し
- ボーナスで個別の企業業績に応じて調整するのがよい。

総需要の構成要素は（純）輸出・財政・消費・投資であるが、輸出（数量）の伸長は相手国の景気次第、消費税増税のための財政拡大で状況はさらに悪化しており、投資は消費や輸出が増えてから増加することを考えると、マクロ的な好循環をもたらすルートは賃上げから消費だけしかない。

この意味では賃上げは堂々と正面から議論すべき問題である。格差問題等を懸念して、何か後ろめたい、何か無理を言っているなどと感じる必要は全くない。特に政府の中期財政計画は賃上げなしに達成されないことを指摘すべきだし、分かりやすい数字として、ベースアップ賃上げ率（たとえば2%）を強調することが必要だ。

規制等の問題ではさまざまな意見を持つ有識者等も、賃上げの必要性については認識していることも多い。ナショナルセンターは賃上げの必要性を巡って、テレビCMなどを厭わず、国民的な議論を大々的に呼び起こす必要があるのではないだろうか。

韓国人研究者から見た春闘

—春闘は韓国型賃金決定制度になるのか

李 旻珍

(立教大学 社会学部 教授)

私は1990年代半ばまでの韓国と日本の賃金決定制度を比較・分析して、日本の賃金決定制度を高度に調整された分権的賃金決定制度と名付けた(拙著『賃金決定制度の韓日比較』)。韓国と日本の主な交渉制度は企業別交渉制度であるが、日本における賃金決定は、韓国とは違って、企業別賃金交渉を越えて産業間、企業間で調整されることを明らかにした。

それからしばらく春闘から離れていたが、2011年、知人の韓国人研究者から韓国と日本の比較書(ジョンイファン『経済危機と雇用体制:韓国と日本の比較』)が送られてきた。この本には日本の春闘についても分析されており、1990年代後半以降春闘の企業別交渉の調整機能が大いに弱化したことは明らかであると言及されている。その根拠として、春闘相場の重要性が低下したこと(厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査結果報告」によれば、賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素として、世間相場を挙げる企業の割合は減る一方で、企業の業績を挙げる企業が増加していること)、企業規模別に春闘賃上げ額の差が拡大していること、などを示している。しかし、この本は春闘の調整体制が完全に崩れてはいないと付け加えている。

春闘の企業別交渉の調整体制が崩れていないか確認してみよう。2002年以降賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素として世間相場を挙げる企業が一桁台になっている状況の中で、労働側の調整が機能するのは非常に

難しい。そこで、労働側はどのように調整を図り、また労働側の調整はどのように働いたかについて見ていきたい。まず、連合の調整についてみてみよう。連合は、従来の、春闘における連合と産別の役割、すなわち「連合の調整、産別の自立・自決」の方針を維持しながらも、賃金相場の波及力の低下を食い止めるために、2000年代半ばより連合の調整を高める取り組みを行い始めた。

連合の中小共闘強化

その取り組みの一つは、2004年からの中小共闘の強化である(表1)。2005年には全地方連合会で中小共闘センターを立ち上げた。中小・地方共闘組合対象に賃金改定の要求の目安額の指標を提示すること、また妥結基準や妥結ミニマム基準を公表すること、さらに産業・企業を超えたポイント賃金を設定することを通じて、中小企業における賃金の相場形成を図った。

こうした、中小共闘における連合の調整は中小組合の回答引き出しの集中化、妥結内容の一定水準の確保に働いたのか。表2は中小共闘における回答・妥結状況をまとめたものである。2004年～2008年まで連合の調整強化は中小組合の回答引き出しの集中化や妥結額の引き上げに一定程度寄与したようである。2008年9月のリーマンショックの影響を受けて企業の収益が悪化した2009年以降、東日本大震災により日本経済がさらに悪化した2011年

特集

春闘
過去
・
現在
・
未来

表1 中小共闘における連合の調整内容

年度	要求目安と妥結基準
2004年	賃金カーブ確保分としての要求目安額(5,200円)を示した。妥結基準として、昨年度実績300円以上の上積み or 4,300円提示
2005年	要求目安として、格差改善分を設定し、賃金カーブ確保分(or 5,200円)+500円以上を示した。全地方連合会が中小共闘センターを立ち上げた。妥結基準は昨年度実績350円以上の上積み or 4,400円以上
2006年	賃金カーブ維持分(4,500円)+賃金改善分2,000円以上の要求目安、妥結基準公表、妥結ミニマム基準(賃金カーブ確保相当分 or 4,500円以上)公表
2007年	春闘方針と同時に目安決定、目安として A)賃金カーブ維持分+2,500円以上、B)7,000円以上(賃金カーブ相当分4,500円+2,500円以上)を提示
2008年	2007年と同じ要求目安、賃金改定の水準値としてポイント賃金を設定(25歳185,000円、30歳210,000円、35歳240,000円、40歳265,000円)
2009年	到達すべき水準値設定、要求目安として賃金カーブ維持分+ベースアップ+格差是正分 or 9,000円以上(賃金カーブ算定が難しい組合)、妥結ミニマム基準(定期昇給分 or 4,500円)公表
2010年	要求目安として、賃金カーブの確保+500円以上(賃金改善分) or 5,000円以上、妥結ミニマム基準(賃金カーブ確保相当分 or 4,500円以上)公表
2011年	到達すべき水準値として、300人未満規模の個別賃金データの中位数提示(25歳190,000円、30歳215,000円、35歳240,000円、40歳265,000円)、要求目安として賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%提示
2012年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%、妥結基準として賃金カーブ維持分(or 4,500円)+500円(賃金改善分)提示
2013年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%、妥結ミニマム基準として、賃金カーブ維持相当分 or 4,500円 or 前年度実績を提示
2014年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金上げ分5,000円以上、賃金上げ分を率ではなく、額で示す。妥結ミニマム基準として、賃金カーブ維持相当分+要求趣旨に沿った回答を引き出し

出所：連合「中小共闘方針・確認事項等」、各年度

表2 中小共闘における回答・妥結状況

年度	3月末まで回答・妥結組合	賃金カーブ維持分(4,500円)以上回答・妥結組合	加重平均妥結額	中小共闘参加組合数
2004年	897組合		3,613円	2,814組合
2005年	1,021組合		3,826円	3,185組合
2006年	1,013組合		4,144円	3,318組合
2007年	1,014組合	製造43.1%、商業・流通30.7%、交通運輸4.4%、その他33.2%	4,227円	3,323組合
2008年	950組合	37.8%(妥結組合のうち)	4,229円	3,533組合
2009年	530組合	21.9%(妥結組合のうち)	3,462円	2,688組合
2010年	441組合	22.3%(672組合)	3,627円	3,821組合
2011年	344組合	25.3%(932組合)	3,780円	3,687組合
2012年	710組合	24.0%(920組合)	3,710円	3,826組合
2013年	899組合	27.4%	3,642円	4,598組合
2014年	1,380組合	39.1%(妥結組合のうち)	4,197円	5,442組合

空欄は不明

出所：連合「中小共闘集計」、「中小共闘方針・確認事項等」、各年度

を挟んだ景気悪化の時期に、中小組合の回答集中化の程度は低下し、妥結額も下がっているが、中小共闘における連合調整が全く効かなかったとは言えなさそうである。2010年以降賃金カーブ維持分以上の回答・妥結組合の割合は、2012年を除き、前年より増加している。これは、連合の中小組合の妥結基準(あるいは妥結ミニマム基準)が中小企業の賃金決定において相場として少しずつ広がっていることを示すものではないであろうか。

連合の調整は規模別賃金格差の拡大を食い止めたか？

一方、連合の中小共闘強化の背景には、規模別賃金格差の拡大がある。連合は、規模別賃金格差の拡大を食い止めるためには、ミクロの企業業績に特に影響される中小企業の賃金決定において賃金相場の波及が重要であり、そのためには中小企業の賃金決定における調整が必要であると認識した。表3をみると、所定内賃金であれ、年間賃金であれ、2004年まで拡大した、1,000人以上規模企業と10-99人規模企業との間の格差は2005年に大きく減少し、2009年までに拡大はするものの2004年の格差水準までは拡大しなかった。こうした推移が上で見た中小共闘における連合の調整と関係があるかどうか、検証するのは難しい。企業規模別賃金格差に影響を及ぼす要因が多いからである。さらに、2011年以降、連合の調整にもかかわらず、1,000人以上規模企業と10-99人規模企業との格差は再び拡大しているため、中小組合の賃金決定における連合の調整と企業規模別賃金格差との関係は一概には言えない関係にあるであろう。言えるのは、経済不況期に労働側の調整は働きにくいことである。しかし、このことは、労働側の調整を行う意味がないことと同意ではない。

表3 規模別所定内賃金・年間賃金指数の推移(製造業)(産業・規模計指数=100)

年度	2000	2002	2004	2005	2007	2009	2011	2012
所定内賃金								
1,000人以上	101.4	102.7	103.9	102.4	104.6	103.6	104.2	105.5
100-999人	91.7	92.4	91.7	91.2	91.5	91.3	91.7	91.2
10-99人	91.3	91.6	90.4	90.8	91.6	90.8	90.3	89.0
(1000人以上-10-99人)	10.1	11.1	13.5	11.6	13.0	12.8	13.9	16.5
年間賃金								
1,000人以上	105.2	108.0	109.9	108.6	111.4	111.6	110.5	112.3
100-999人	91.5	92.7	92.2	92.1	92.4	92.1	91.7	92.5
10-99人	86.9	87.0	86.0	86.8	88.7	87.8	85.7	84.7
(1000人以上-10-99人)	18.3	21.0	23.9	21.8	22.7	23.8	24.8	27.6

出所：連合「厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』による賃金分析」、各年度、パーセントによる算出。

上で言及した拙著にて、私は、韓国の調整されない分権的賃金決定制度の下で、1980年代半ばに日本より小さかった企業規模別賃金格差が1990年代前半にほぼ日本の格差水準まで拡大したことを明らかにした。前述した韓国と日本の比較書は、1990年代と2000年代に

における日本と韓国の規模別賃金格差の程度を比較している。製造業生産職男子の所定内賃金と年間賃金について、両国における1,000人以上企業（=100）に対する10-99人企業の比率を調べたうえで、以下のようにまとめている。①日本と比べて、韓国における規模別賃金格差が大きい。②両国とも所定内賃金の規模別格差より年間賃金の規模別格差のほうが大きい。しかし、その格差の程度は日本より韓国のほうが大きい。③両国とも1990年代半ば以降、企業規模別賃金格差が拡大した。しかし、1990年代半ばの企業規模別賃金格差と2000年代半ばのそれとを比較すると、その拡大の程度は日本より韓国のほうがより大きい。なぜ韓国では日本より企業規模別賃金格差が大きく、かつ1990年代半ば以降その拡大の程度が大きくなったのか。前述の比較書の著者は、その理由として日本と韓国における企業別交渉の調整の程度の差を示唆する。

ところが、2000年代に韓国の賃金交渉構造を大きく変化させうる変数が登場した。それは、1990年代後半より多くの労働組合が組織形態を企業別から産業別に転換したことである。韓国労働部によれば、2009年現在労働組合員のうち52.9%が超企業別労組に加入している。しかし、前述の比較書によれば、産業別労働組合への転換後も賃金は大体企業別に決定され、かつ産業別労働組合や産業別労働組合の地域支部の企業別賃金交渉に対する調整がかなり弱いという。

要するに、春闘における労働側の調整は、働きにくいときもあったものの、企業規模別賃金格差が拡大しすぎないように歯止めになっていたといえる。

単産の調整より個別企業論理が優先？

春闘の調整体制が弱まっていると言われる中で、企業別交渉を調整する役割を担う単産の調整は近年どのように変化しているか、電機連合と自動車総連の調整について見てみよう。

2010年以降、電機連合の中闘組合の要求・

回答内容と自動車総連のメーカー組合の要求・回答内容は、それぞれ表4と表5に記している。単産の企業別交渉の調整は要求水準の調整・設定、妥結水準の調整・設定など多方面で行われる。電機連合の中闘組合と自動車総連のメーカー組合は、中には要求をしない組合が1, 2組合出たはいたものの、大体同一の月例賃金要求をしている。私が1990年代半ばに確認した要求の統一化は2010年以降も維持されていることがわかる。電機連合と自動車総連は妥結水準の設定を依然として行っている。電機連合の引き出し基準と自動車総連の確認事項は最低妥結基準であり、電機連合の中闘組合の一時金回答を見る限り一時金に関する引き出し基準は一時金の一定水準以下への低下を止めている働きをしているといえる。

電機連合

春闘の調整体制の弱体化を言及する論者は、その証拠として企業間において回答の格差が拡大していることを挙げる。まず電機連合の中闘組合の回答から見てみよう。私が調べた時期（1991年～1996年）に電機連合の中闘組合は同一回答で妥結していた。ところが、2010年以降中闘組合の回答は月例賃金と一時金において全く違う様相を見せている。月例

表4 電機連合の中闘組合の要求・回答内容 (2010年～2014年)

年	要求	回答	一時金(単位:月)	回答引出基準
2010年	賃金体系維持(平均5,500円)、平均で年間5か月、1組合は要求せず	13組合賃金体系維持(平均5,500円)	5.02、4.94、4.73、4.55、4.5、4.44、4.4、4.215、4.11、4.1、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金は産別ミニマム基準(4.0か月)確保
2011年	賃金体系維持	13組合賃金体系維持	5.74、5.30、5.19、4.88、4.94、4.65、4.6、4.52、4.42、4.2、4.27、4.07、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金は4.0か月を死守
2012年	賃金体系維持	14組合賃金体系維持	5.67、5.28、4.73、4.45、4.9、4.5、4.2、4.19、4.1、4.0 (5組合)	賃金体系維持、一時金4.0か月
2013年	賃金体系維持、平均で年間5か月分の一時金	10組合賃金体系維持	5.35、5.22、5.0、4.88、4.8、4.54、4.4、4.25、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金4.0か月
2014年	賃金体系維持+4,000円以上改善額、平均で年間5か月分の一時金	開発・設計職水準改善額10組合2,000円	5組合:業績連動算定方式5組合:5.62、5.74、5.0、4.5+0.1、4.70	賃金体系維持+2,000円の水準改善

注:賃金体系維持は、開発・設計職基幹労働者(30歳相当)の賃金体系維持(現行個別賃金水準の確保)をいう。

出所:電機連合 各年度春闘に関する記事;連合「共闘連絡会議」、各年度

賃金の回答は揃っているが、一時金の回答は全くばらばらである。2010年から2013年まで月例賃金の要求が賃金体系維持を基本とした時期のみならず、2014年に賃金体系維持と賃金改善分を要求した時期にも回答がほぼ揃ったことから、電機連合は月例賃金に関して統一回答という方向で調整をやっているといえる。しかし、一時金に関しては、ミニマム基準だけ設定して、各企業の独自回答を認めている。一時金における企業間回答の格差は大きい。2011年に最も高い回答水準と最も低い回答水準との差は1.74か月(5.74か月-4.0か月)であり、2014年に小さくなったものの、その差は1.14か月(5.74か月-4.6か月)である。

自動車総連

次、自動車総連のメーカー組合の回答を見つめる。1991年～1996年に自動車総連のメーカー組合の回答は金属4単産（鉄鋼労連、造

船重機労連、電機連合、自動車総連）の中では例外的に同一回答ではなく、僅差ではあったものの、差の有る回答であった。

こうした差の有る回答は2010年～2014年にさらに回答の差を広げた形で見られる。賃金カーブ維持分確保の要求の時期にトヨタを含めて10組合が同じ回答であったが、日産労組が月例賃金に関して独自回答で妥結を続けており、2014年賃金改善分を要求した時に、同額の回答の組合が2組合、3組合あるものの、各メーカー組合の回答はかなり分散している。一時金においてもメーカー組合の回答はばらばらしている。自動車総連の場合、一時金について電機連合のようなミニマム基準を設定していないので、企業間収益の差が広がった時に、一時金の回答格差はかなり大きくなる。2010年に最も高い一時金回答と最も低い一時金回答との差は2.0か月であった。

電機連合と自動車総連の調整のありようは月例賃金に関しては異なるが、一時金に関しては電機連合の最低基準の設定による調整があるものの両方とも企業業績の反映による一時金回答の格差を容認している。ただ、一時金に関する調整がより緩やかな自動車総連において、企業間回答の格差がより大きくなりうるであろう。

日本の労働組合の選択

前述した比較書は、「春闘の調整機能の弱화가続けば、日本の賃金交渉は韓国のような『調整されない企業別交渉』に変わるだろう。そうすると企業規模間賃金格差が拡大し、格差社会の問題はより深刻になるだろう」と付け加えている。調整の努力を続けるのか、それとも調整をやめるのか、どちらを選択するのかが、日本の労働組合が決めることであるが、調整の弱化が何をもたらすのかは上で検討してきた。日本の労働組合には調整の努力を続けてほしいと願うばかりである。

表5 自動車総連のメーカー組合の要求・回答内容(2010年～2014年)

年	要求	回答	一時金(単位:月)	確認事項
2010年	賃金カーブ維持分確保とともに賃金改善分(額で)要求、年間5か月の一時金、	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,100円)、日産平均賃金改定原資(6,200円)	トヨタ 5.0+6 万、日産 5.0、本田 5.0+0.7、三菱 3.0+α、マツダ 4.4、ダイハツ、スズキ 4.8、富士 4.6	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、水準回復、満額獲得
2011年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産平均賃金改定原資(6,500円)	トヨタ 5.0+7 万、日産 5.5、本田 5.0+0.9、三菱 3.6+α、マツダ 4.5、ダイハツ 4.8、スズキ、富士、いすゞ 5.0、	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、水準回復、満額獲得
2012年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産賃金制度に基づく改定原資	トヨタ 5.0+3 万、日産 5.3、本田、スズキ、富士、日野 5.0、三菱 4.1、マツダ 3.3、ダイハツ 5.0+α、いすゞ 5.2	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得
2013年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産賃金制度に基づく改定原資	トヨタ 5.0+30 万、日産 5.5、本田 5.9、スズキ、ダイハツ 5.3、いすゞ 5.4、富士、日野 5.0+10 万、三菱、マツダ 4.3	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得
2014年	賃金改善分(トヨタ4,000、日産平均賃金改定原資9,500、その他3,500円)	トヨタ 2,700、日産 9,500、本田 2,200、三菱、富士、ヤマハ 2,000、いすゞ 2,500、マツダ 1,100、ダイハツ、スズキ 800、日野 2,100	トヨタ 244 万、日産 5.6、本田 5.9、スズキ、ダイハツ、ヤマハ 5.5、いすゞ、富士、日野 6.0、マツダ 5.3、三菱 5.0	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得

出所：自動車総連「総合生活改善中央生活闘争委員会<確認事項>」、各年度：「総合生活改善拡大戦術会議登録組合 要求・回答内容(賃金・一時金)<速報>」、各年度

国民・市民目線から 見た春闘

～開かれた春闘へ～

篠田 徹

(早稲田大学社会科学総合学院)

渡りに船

「来年は春闘が始まって60年。かつては組合のない職場の労働者にとっても無関係ではなく、春闘で自分の給料も上がるという共通認識のもとに、国民が共有するシステムの一つだったと思います。しかし、今はどうでしょうか？ 労働組合の外にいる人々の目に春闘はどう映っているのか。その変遷と、これからの進むべき方向などについて、先生のお考えをご寄稿いただければと存じます。」

「渡りに船」とはこのことだ。本誌編集部からこの原稿依頼メールを受け取った時の感慨だ。丁度筆者も頂戴した題名の言葉通り、「国民・市民目線から」春闘を考えていたからだ。それにしても編集部は、筆者がそんな異色の春闘論を考えているのをどうして知っているのだろう。誰もそんなことは言わないし、筆者もそんなことを口にし出したのは最近なのに。もしかしたら組合関係者も同じことを考えていたのかもしれない。そうだ、連合は「すべての働く人たちのための労働運動」を謳っていたではないか。と言う訳で、以下は筆者の「国民的・市民的春闘」論である。

驚きの春闘

この頃春闘について話す機会があれば同じ話を繰り返している。毎年同じ時期にマスコミが次年度の賃上げを予想し、労使交渉の行方を半年近くも追っかけ、その結果国民の大多数が自らの労働、生活条件について、何らかの形で語り合い、少なくとも思いをはせる国は、そうはない。ましてやこの国民的年中

行事が60年も続いているところは、滅多にない。しかも労働組合の組織率が20%を切っているのに。だから春闘は俳句の季語である。どこの国で労使交渉が詩的モチーフになっていようか。

この日本の全国的労働条件決定機構は、賃金の他にも様々な国民の勤労生活における公平公正の実現に関わる。確かにヨーロッパのような産業大の労働協約が殆どなく、多くの労働正義実現が個別労使の私的自治に委ねられる春闘には、その問題解決能力に大きな課題が残されている。だが男女間や世代間、そしていわゆる「正規」「非正規」など異なる働き方の間の不均等待遇が益々問題となる中、そうした問題を皆で論議する機会が、こうやって毎年季節の到来とともに与えられることにはやはり驚きを隠せない。

「官製春闘」？

今年の春闘は「官製」と呼ばれた。首相官邸はアベノミクス成功に必須と積極賃上げを求めて春闘に介入した。本来労使自治の交渉事を、官邸主催の政労使会議が方向付け、おまけにそこで約束した賃上げの「公約」実施を春闘後に役所が調べ、「通信簿」のごとく公表すると凄まれた。だから官製春闘は、官製賃上げである。ただ政府が春闘に介入するのを「官製」というなら、それはこれが初めてではない。

1970年代前半に大幅賃上げが続くと、75春闘では福田首相が当時の相場形成役である産業と相和し、相場を「看視」した。以来、春

闘は日本のミクロ、マクロ経済に組み込まれ、国家は常に春闘動向に関心を払ってきた。また1964年の池田首相と太田総評議長の会談で決まった人事院勧告の民間準拠は、この「組み込み」の走りとも言える。

公共的春闘

だが政府が関与したから、春闘は国民のものになったのではない。春闘は日本のあらゆる人々の労働と生活のありように影響を及ぼすから国民的なのである。春闘はこの国の立派な公共財なのである。この春闘の公共的性格は、賃上げが稀になり「春闘終焉」と言われ出した21世紀に入ってむしろ強まった。高度成長期の春闘が大幅賃上げの時代であり、低成長時代のそれが賃上げの上限規制を特徴とするならば、21世紀に入ってから春闘の役目は所得のミニマム規制である。賃上げは必ずしも全国民には及ばない。だが所得の下限は最低賃金と生活保護制度によって全ての国民を対象とする。

この間企業内交渉は、定期昇給とそのカーブの維持、「パート」や「非正規」を含む企業内ミニマム賃金の設定と引き上げに重点が移った。同時にこの間企業内賃金水準の下限に実質的に影響するようになった最低賃金は、生活保護の水準を下回ってはならない。だから夏の中央、地方の最低賃金審議会は労使と公益委員による春闘後半の山場である。

こうして春闘はすべての人のものとなったと同時に、政労使のみならず消費者や産業、業種、職種、雇用関係、年齢、性などが複雑に絡み、そこでの力関係は前に増して多層かつ重層的になり、さながら複雑な現代音楽の交響曲の様である。この入り組んだ和音の中でどのパートがメロディ・ラインを強調するか、つまり錯綜した春闘の利害関係の中で、誰がどのように議論をリードし、決定に影響を及ぼすのか。「官製」春闘論は改めてそのことを考えさせる。

経営春闘

この点で、低成長期以降、とりわけ今世紀に入ってから春闘を最も有効活用したのは、経営側だった。低成長期以降企業を越えた一斉大幅賃上げが困難になるに従い、20世紀末

には労使共に春闘見直し論が盛んだった。だが経営側が最も嫌がったのは、支払い能力を軽視した一斉大幅賃上げである。賃上げが事実上一般的ではなくなれば、経営側には敢えて自ら春闘を強制終了する必要はない。

確かにこの間、低成長期以降「ものわかりのよい」労組は、経営側の主張を広く受け入れてきた。だがそれは従業員の意思でもあった。別言すれば、毎春闘を通じた従業員への経営的教育宣伝活動の結果でもある。春闘は経営側にとって自らの主張を社内や産業界、果ては社会に浸透させる伝声管でもある。だとすると、問われているのは、こうした政府や経営側とは異なる労働側の春闘観であり、それに基づくイニシアチブの発揮ではないのか。

暗い夜道は恐いから皆でお手々繋いで

従来春闘における労働側のイニシアチブをめぐる議論は、賃上げの多寡によって計られることが多かった。だが21世紀の「公共的」春闘の使命はミニマム規制であり、かつての賃上げ論は通用しない。実は前述した20世紀末の春闘見直し論の際、労働側が春闘を継続した理由は、それが労働者の重要な社会的発言機構であり、日本の民主主義の礎と再確認したからである。

いうまでもなく労使関係とは「産業民主主義」なのだが、従来企業の中に閉じこもり、有組合企業の正社員の枠に囚われがちなそれを社会的にしたのは春闘である。春闘発足当時、旗振り役の労組指導者はそれを「暗い夜道は恐いから皆でお手々繋いで」と称した。60年代以降の春闘相場の波及効果は、「護送船団」と揶揄されたタイトな経済秩序のお陰で、一定程度国民各層に及んだ。だがそれがなかった発足当初の春闘の波及効果は、当時の政治状況を反映した労働運動の激しい国民運動と、それがもたらす日常的な労働者の体験共有とネットワークに支えられた。それは政府や経営側の秩序形成からある程度自律した、勤労国民独自の春闘のインフラ形成だった。

開かれた春闘

この50年代から60年代前半にかけての春闘

のインフラ形成は、その後政府・企業が主導した政治経済レジームに依存する春闘が、そのレジームの変容に伴い再考が求められ、国民的・市民的春闘への脱皮をめざし、そこでの労働のイニシアチブを考える上で示唆的である。実際今日のミニマム規制を使命とし、無組合、中小企業、非正規、女性の労働者にも目を向けた「公共的」春闘の定着の背景には、こうした政府、企業から自律した春闘再起動の問題意識を段々と共有し、その具体的な可視化に努力した労働側の歩みがある。だとするならば、労働側の課題は明らかだろう。それは春闘をこれまで以上に社会に開くということだ。

そこで提案だが、連合は従来の要求、交渉、獲得という運動サイクルの中に、これまで以上に多様な利害関係者（ステークホルダー）を交えた公開討論会（フォーラム）の機会を組み込んだらどうだろう。従来の春闘には、「主力産業」「大企業」「正社員」「男性」といった雇用就労上恵まれた者（労働貴族）にそうでない者への配慮と責任を求める（ノブレス・オブリージ）ある種の「前衛」思考があった。そこにはまた前者を最善とした雇用序列が存在した。だが今日は当事者主権の時代だ。多様で異なる困難を抱えた人々同士が、相互の得手不得手を組み合わせて問題解決する、或いはその機会が与えられるべき時代だ。

このフォーラムは、多様な雇用就労者に加えて、経営、福祉、教育、家庭、環境、人権、コミュニティなど「働く」ことに関わる様々な領域から、行政や政治、企業や協同組合、NPOや団体の人々を集め、今多くの人々が願っている繋がり支え合って働ける社会のために出来ることを話し合ってみたらどうだろう。数年前の年越し派遣村の時の様に、日本の市民社会は、人々の胸に問い、心に迫る問題提起には反応できるまでに成熟している。市民春闘というものが成立する条件が整いつつある。そしてこういうフォーラムこそ、多くの問題の解決が迫られている地域レベルで行うべきである。

地協春闘タウンミーティング

以下はこのフォーラムの具体的構想である。目標は全国の連合地協組織260での実施

だ。実際には47の地方連合単位での実施から始まろうが、そこで止まっては市民に届かない。

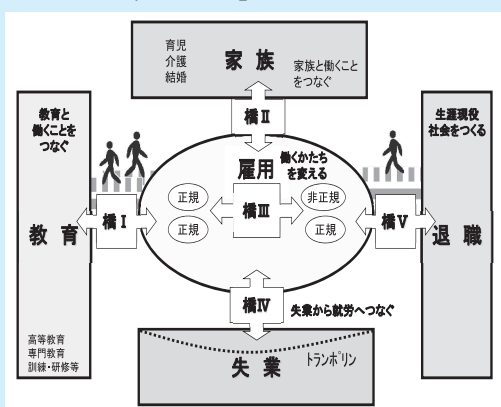
参加者だが、最初から地域住民全体を巻き込むのは大変だ。漸進主義で、組合員の家族、親族、友人、近隣から参加者を広げればよい。とはいえ現実には組織代表の会合から始めるのは止むを得なからう。労組のみならず労金、労済や生協などが加盟する労福協の協力は必須だ。日頃交渉や協議、共同行動などで関係を培った経営団体や社協などの社会福祉団体、そして行政からも人を呼びたい。教育関係者も欠かせない。経営側も経営者協会、商工会議所、商工会、業界団体、中小企業団体と様々だ。消費者団体も是非来て欲しい。障害者団体も不可欠だ。町内会や婦人団体、PTA、各種の世代組織、そして雇用、福祉、人権関係のNPOなど地域の関係者は言うまでもない。こうすると春闘タウンミーティングは地域の社会組織会議にも見えてくる。そのこと自体には尚議論を要するが、昨今叫ばれる中間団体の再活性化には繋がる。

このミーティングのプロセスをどう地域住民と共有するか。多元的なコミュニケーション・チャンネルを生かしたい。地元メディアとの協力、調査やアンケート、ヒアリングやインタビューの実施、そして何よりソーシャル・メディアの活用は当然だ。近年蓄積されてきた熟議民主主義の知恵も働かせたい。

ではそこで何を話すか。とりあえずは連合の安心社会構想に基づく政策制度要求を議題にしてみてもどうだろう。以下の図が出発点になるが、それぞれの橋を人々がその意思さえ持てば、自由に渡れるようにするには、具体的にどんな政策課題があるのか。例えば「教育費の自己負担を軽減し、実践的な生涯教育を提供し、公的職業訓練を充実させていく」、「保育サービスを質的・量的ともに充実させ、すべての子どもたちが、生まれた家庭の経済状況が困窮していても、基本的な認知能力の習得や就学機会を保障する」、「障害をもつ人々や高齢者を就労に結びつける支援体制を整える」、「雇用保険の改革や雇用保険と生活保護の間をつなぐ給付金付き職業訓練などのいわゆる第二のセーフティネットの整備・充実などによって、訓練や教育を受けている期

間の生活を支える」ことなどを、各地の実情に合わせて参加者共通の政策にし、その実現を共同でいかに目指すかを、出来るところから話し合ってみたらどうだろう。連合の「政策・制度 要求と提言」にはそれぞれの橋について、更に詳細なメニューが列挙されているので、非常に参考になる。そうなるそこには当然地元の議員や首長にも参加して貰わねばならないだろう。それは陳情というよりも、互いの識見と説得力が試される有権者と政治家の間の大事なコミュニケーションの場となる。

困難を取り除き、働くことに結びつく参加保証
= 5つの「安心の橋」を架けるということ



連合「働くことを軸とする安心社会」より

そのためには参加者、特に参加組織の政策理解と市民生活からの政策発想の陶冶が必要になってくる。特に労働側で言えば、各地協の管轄市町村の政策に関する理解が前提になる。そのため地協の政策委員会にはパワー・アップとスキル・アップが求められる。同時に広範かつ多様な視点の摂取も必要だ。そこで政策諮問検討機関を設置し、そこには従来の構成産別代表役員ではなく、自薦他薦で一般組合員から政策専門委員を募ったらどうだろう。更に他団体からのアドバイザーもアソソシエイトとして参加を要請したら如何だろう。こうした委員のダイバーシティにより、各産別の得意な政策情報もより客観化され、議論により有機的に資するものとなる。

ではこのタウンミーティングはいつするか。通常政策制度要求は、春闘が一段落した夏から翌々年の夏までの2年サイクルで行われる。ただこれは中央の日程であり、しかも現在地方の政策制度要求活動は、事実上自主活動である。もちろん地方によっては、以前からこ

の活動を活発に展開しているところもあり、春闘交渉時期ともリンクしている。だがやはりこれからは、全国津々浦々で春闘交渉と有機的に連携した政策制度要求活動が望まれる。なぜならば要求活動を受けた自治体の政策対応次第で、労使交渉の内容も影響を受ける可能性があるからだ。

そこで望むらくは、次年度春闘議論と同期化して秋にやりたい。それはこれも従来中央主導型の春闘交渉議論に、ローカル・イニシアチブを組み入れるきっかけになるからである。そしてこの議論の結果が、翌年早々参加者が同意した共同の政策集となって、多様なメディアを通じて地域で周知され、自治体や関係団体とのラウンド・テーブルのような協議機関が設けられれば、ベストである。さらに地域春闘が佳境に入る4月にもう一度やりたい。これは議論というよりは、先の政策協議のアップデートである。最後に締めは夏である。もちろん内容は今年度の総括と次年度への引継ぎだ。こうして春夏秋冬各季に一回づつやり、それを同期化する既存の地域における企業内企業外の労使交渉と有機的に結びつける。

もちろんこのタウンミーティングを定着させるのは容易でない。地域によってバラツキもあろう。けれどもやはり5年くらいで一応の形は整えたい。連合の260地協もこれくらいで目鼻が立った。無理だと思ふ向きもあるかもしれない。そういう方々には是非各都道府県が発行する分厚い『労働運動史』をひも解いて欲しい。特に50年代後半から70年代前半までだ。その時代毎月ひっきりなしに行われる運動イベントでは、参加組織に偏りがあるとはいえ、地域組織は地元の人々を集めて何らかの共通の意思表示をする術には長けていたし、その活動量はすさまじいものがあった。確かにそのスキルとパワーは落ちたかもしれない。だがカラオケの持ち歌もそうであるように、運動のレパトリーというものは、そう簡単に失われるものではないし、少しやれば思い出してくるものである。大事なことはそれが自分たちの地域民主主義の伝統であり、自分たちはその後継者であるという気概を持つことだ。国民・市民目線から見た現代春闘の焦点は、この地域春闘の再起動にある。

「企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会」報告書

現場力の再構築へ — 発言と効率の視点から —

連合総研は2010年10月に「企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会」（主査：禹宗 杭埼玉大学教授）を立ち上げ、14の企業にヒアリングに入り、企業行動と職場の変化を把握し、分析を行った。その報告書が、2014年7月に『現場力の再構築へ』（日本経済評論社）として出版された。研究委員会がめざしたものは、1997年の金融

危機とそれに続く構造調整を転機として本格化した企業行動の変化、とりわけ株主重視や短期利益重視へのシフトが、企業競争力を生み出してきた「現場力」とそれを支えてきた協調的労使関係にどのような変化をもたらしているのかを労働組合側から考察し、今後の組合活動や労使関係への示唆を引き出すことであった。以下、同報告書の概要を紹介する。

序章 日本企業の現場力と労使関係

1990年代以降、日本経済の成長力が著しく低下するなかで、企業は利益を設備投資に回さず内部留保する傾向が強まっている。また、自己資本率の上昇や借入金の返済が進む一方で、1990年に5%程度に過ぎなかった外国法人株主は2010年には25%を超えるまでになっている。2000年代に入ってから生産性や経常利益が大きく向上しているにもかかわらず、賃金も労働分配率も低下を続けており、企業の利益が労働者に還元されていない。

成長しても雇用が増えず、賃金が下がり続ける現状は、日本の企業を根底で支えてきた「生産性3原則」が形骸化する一方、格差と貧困を増大させている。

1990年代後半以降、日本企業は付加価値を創造するより、コスト削減に軸足を移してきた。こうした企業行動の変化のなかで「現場力」はどう変化したのか。

本研究委員会では「現場力」を「現場のある程度の裁量権とチームワークに基づき、職場自ら余裕を持って、日常的なオペレーションを迅速・正確に行い、なお問題の発見とその解決にあたることのできる力」と定義した。つまり、現場力の基本要素は、「裁量権」「チームワーク」「余裕」である。

研究委員会では、この間の企業行動の変化が日本企業の強みである「現場力」を弱め、現場力を抛り所にしてきた労働組合の活力を低下させているという仮説を提起した。

労働組合は、「組織的参加」を通じて、「職務中心参加」が円滑に行われるための、外堀を守る役割を果たしている。この「組織的参加」と「職務中心参加」との両者の関係は、相乗効果の側面もあれば、ぶつかり合う場合も

ある。この両者を関係づける最も重要な要素が「余裕」である。

今回の事例企業では、全般的に企業行動は健全で、労使関係も安定しており、現場力がことさら傷められている症候はないが、事例企業は優良企業であり、平均以下の企業では、事態が異なる可能性が十分ある。また、現在は問題発見・解決ができていても、今後も維持できるとは限らない。非正規労働者の増加、業績管理の強化、短期利益重視が職場に疲労をもたらしているため、将来の現場力は弱まる可能性が高い。忙しすぎて職場のコアとなる人材が育てられないことも課題である。

労働組合にも課題がある。今回の調査では、①「労使協議における事前協議と共同決定」②「労使間の信頼」は健全だが、③「組合による『変成作用』」④「チームリーダー層の経営および組合への二重帰属」は弱まっている。あるいは①と②に軸足を移したがゆえに、③と④の弱体化を招いている。そのため、職場の労働組合の力が将来弱まる可能性がある。

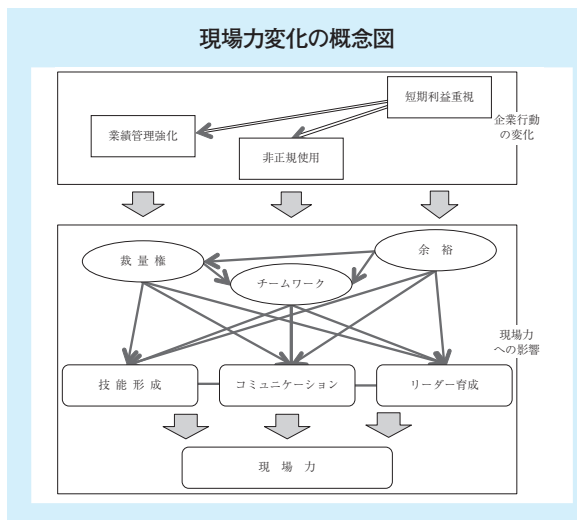
近年の企業行動は、時間軸では長期から短期的な実績・利益等へ、空間軸では職場から本社、地域から世界へと変化してきた。それに伴い、労使協議も短期的・中央集権的になってきた。

その結果、経営が組合に対して短期的な目標達成への協力を求め、組合も協力することで労使コミュニケーションの密度は高まる。一方、労働組合が、企業の日常的なオペレーションに責任を持たず持つほど、その業務に忙殺され、職場組合員とのコミュニケーションは薄くなる。組合員の「世話」より、企業の目標に向けて組合員を「動員」する側面が強くなる可能性が出てくる。一方、経営参加機能の強化とは対照的に、労働条件改善の機能は十分発揮されてこなかった。その結果、組合員の報酬／

仕事／組合活動に対する満足度は落ち、中長期的に労使関係そのものを弱体化させる危険性もはらむ。

現場力と労使関係の再生に向けて取り組むべきは二つある。一つは、現場に余裕を与えて問題発見・解決力を維持・強化すること。これは、イノベーションに基づく生産性の向上を長期的なものにするために必須の要件である。

もう一つは、労使関係に余裕を持たせることである。労使関係はゴーイングコンサーン（Going Concern）としての企業の「共有財」であり、短期的な視野でこの共有財を摩耗させてしまうと、ゴーイングコンサーン自体が危くなる。健全な労使関係に基づく組合の活力を取り戻す必要がある。取り戻された組合の活力は、新しい現場力を生み出し、やがては公正な分配による需要増大と労働者参加による産業民主主義の流れを力強く作り出すだろう。



第1章 [自動車] 余裕の喪失が現場力を弱めている

本分析の焦点は、「余裕」。分析の結果、余裕不足が現場力にマイナスの影響を及ぼす可能性を発見し、要員を考慮した生産計画の事前協議の必要性を提起した。

A社のグローバル展開と業績・賃金・雇用管理の強化が、職場を極めて忙しくしている様相が観察された。この多忙さが、①職場運営を担う工長に負荷がかかりすぎ、②非正規が統合されずチームワークに亀裂が生じ、③職場全体で問題の発見と解決に当たる余裕を失いつつあり、今後の現場力に警鐘を鳴らすものである。

組合は交渉と協議で外堀を守る役割を果たしているが、この危険性をくい止めるまでにはいたっていない。その対策は、労使が中長期的な視点に立つことが重要である。経営は短期業績重視に対して節度のある制動をかけてマザー工場構想を実現する諸施策に取り組むこと、組合は、特に要員問題を十分考慮した生産計画の事前協議を重視すべきである。

第2章 [電機①] 労使協議を通じた労使関係の構築

分析の焦点を、労働者参加なかつく組織的参加における組合側の「変成作用」に当てた。分析の結果、組合が現場情報を「翻訳」することで生産性向上に貢献していることを発見し、その翻訳機能を引き続き維持・強化する必要性を提起した。

B社も、①非正規労働者の増加、②恒常的長時間労働、③労働密度の強化が観察され、現場の疲弊や技術継承の断絶が危惧される。組合は、家電量産工場を国内に残すことで雇用を守ることを最大の課題としている。また、経営側との多様なチャンネルを通して、売上げ台数や生産計画等の経営情報の共有化と同時に、一般組合員や職制クラスからも、現場の実態や経営側への要望等の生の声を吸い上げることに力を入れている。

注目すべきは、この情報共有過程で組合執行部が「翻訳」機能を果たしていることである。現場の生の情報を、指揮命令系統とは異なる視点から「翻訳」して経営側に伝えることで、経営側のバランスのとれた意思決定に貢献をしている。ただし、この翻訳機能が維持されるためには、チームワークと余裕が必要であり、非正規労働者の増加や長時間労働が及ぼす影響を注視しなければならない。

第3章 [電機②] 労使協議を通じた労使関係の構築

裁量権・チームワークと労働者の技能との相関関係に焦点を当てた。分析の結果、「指導できる労働者」という新しい現場力の土台づくりに組合支部が取り組んでいることを発見した。これをふまえ、新しい現場力の形成に必要な要因として非正規労働者との連帯を提起した。

C社組合c支部も、労使協議を十分活用して「風通し

がいい」現場の実現に努めながら、企業の生産性に深く関わっている。「余裕がある意識」が生産性向上を生むと同時に、働きやすい職場環境も作るという仮説に立って、組合員等の声を聞き、経営が理解できるよう「整理」「翻訳」し、経営の意思決定に有用な判断材料とする努力を続けている。留意すべきは、経済環境や経営戦略の変化に対応しながら、ものづくりシステムの再構築に一定の役割を果たすため、組合自身が職人的技能の蓄積ではなく、さまざまな階層の労働者を育てることができ、かつ高品質の製品製造に必要な技能を習得することが、新しい現場力には不可欠と提起している。量産工程の相当部分をすでに非正規労働者が担っている状況のなかで、新たな形で現場力を再構築しようとする試みといえよう。ただし、非正規労働者増加の影響を見極めながら、同じ現場で働く多様な労働者の連帯を構築することが、組合のさらなる交渉力の強化につながると提起した。

第4章 [流通] 創意工夫を生み出す労使関係

分析の焦点を、組合による組織的参加が職務中心参加にどのような影響を与えるかに当てた。分析の結果、組合の組織的参加が生産性向上に大きく貢献していることを発見した。ただし、労使のベクトルが一致することが、組合自身に対して問題を生じさせ得ることも指摘した。

D社は、多数の非正規労働者を含むすべての労働者に対して「創意工夫」を求め、実行している。この過程で果たす組合の役割は大きい。まずは、創意工夫が各従業員層のなかで「内発的」に生み出されるよう、商品知識への研修や動機づけなどを組合自身が行っている。特に、非正規労働者に対しては会社以上に教育やコミュニケーションの機会を提供し、創意工夫の気づきの場として機能させている。また、個々人の創意工夫が組織的に同じ方向を向くよう、非正規労働者を含め全従業員への正確な情報の伝達・理解に努めている。さらに、組合は、現場と管理を繋げる主任や課長クラスの教育に、会社に劣らず力を入れている。このように、膨大な従業員を組織して要望を聞きながら組合員を一つの方向にまとめることが、企業の生産性向上に寄与すると同時に、組合の対経営交渉力の源となっている。

課題の一つは、労使の人材育成の方向性が同じであることが、組合固有の利害関心にどのように働くかという問題である。もう一つは、創意工夫のレベルとその職

位との対応および報酬との連動が組織内階層によって著しく異なり、公正性と適正性にどう影響するかの問題もある。

第5章 [宅配] 労使が支える現場の自律性と企業競争力

分析の焦点を、チームの「裁量権＝自律性」に当てた。分析の結果、「自律的な職場集団」がE社の競争力の源であることを発見した。それをふまえ、労使が引き続きその自律性を守っていくことが重要と提起した。

E社は、各営業拠点を結ぶネットワーク構築に先行投資し、潜在需要を掘り起こしてネットワークの密度を濃くすることで、収益をあげるビジネスモデルを採用している。ゆえに、生産性を維持・向上させながら顧客により良いサービスを提供することに、従業員の協力を得る必要がある。先行研究では、個々のセールス・ドライバーの裁量性やインセンティブ給による生産性向上効果が強調されたが、E社の人事・賃金制度は、モニタリングによる業績管理とチームを重視する特徴があり、金銭的刺激よりもモニタリングによる業績管理の仕組みが生産性向上に重要といえる。

その際、コアの役割を果たすのが、自律性をもつ現場の作業員集団である。宅配業は、職場集団の自律的な協力体制によって、日々変わる業務量に対応しながら、品質を維持せざるを得ない産業特性を有している。ゆえに、職場集団の自律性を守ろうとする意識は労使ともに共通している。ただし、近年のモニタリングによる業績管理の一層の強化や非正規労働者の増加が職場集団の自律性にどのような影響を及ぼすか注目される。

第6章 [外食] 「人づくり」と「現場力」

分析の焦点を、チームの「裁量権＝自律性」に当てた。ただし、E社と違い、管理主導で行われるチームワークであり、作業チームの自律性に組合はほとんど関与していない。分析の結果、職場への裁量権の付与が企業競争力の源であることを発見し、労働条件を守ることが、組合の基本的な存在意義であることを指摘した。

F社は、店舗に大幅な裁量権を委ね、自主性を重視する経営方針を採用してきた。店内調理へのこだわりがその典型で、多くの店舗が立地や客層などに主体的に対

応することを通して、良い経営実績を生み出してきた。この裁量権は、「人づくり」に支えられてはじめて具体化する。実際、店長はじめ従業員の能力を高め、そのモチベーションを向上させるために、店内調理の重視、オープン・キッチンの導入、各種の研修・教育機会の整備・拡充、賃金や労働時間をはじめとした労働条件の改善などの努力を積み重ねてきた。

これらを通して、「人づくり」に資する環境・条件の整備を行った。この「人づくり」の重視は、働く場の魅力を高め、人材の確保や定着に有利な条件を作り上げ、良い人材の確保・定着がさらに「人づくり」を進める好循環を生み出している。組合は直接かかわらないが、労働時間管理の適正化や賃金制度・水準の改善を通して、この好循環に大きな役割を果たしている。

第7章 【人材派遣】労働者派遣業における労使関係の多層化と労働組合の取り組み

分析にあたって、派遣労働者と派遣企業が「Win-Win」するための要件として、キャリアに焦点を当てた。分析の結果、適切な営業体制とキャリア支援が常用型派遣の競争力であることを発見し、組合の全国的な支援体制とチェック機能がそれを支えることを指摘した。

登録型派遣と違い、常用型派遣は内部労働市場化のもとでキャリア形成が進む。ただし、派遣元と派遣先との間に市場取引が存在するがゆえに、順調なキャリア形成のためには、派遣先内での配置転換や派遣先間の移動に際して、派遣元独自の充実したキャリアサポートが必要となる。G社では営業部門がこれに大きな役割を果たす。営業部門が派遣技術者の稼働率を上げ、派遣技術者の単価を上げるように人材育成し、派遣先と交渉を行っている。

G社は、派遣技術者のキャリア支援ができる営業担当者を育成し、不満や意見を吸収できる派遣技術者のネットワーク化も進めている。他方、組合も充実した専任体制で地域ごとのきめ細かい支援体制を構築している。派遣先での不満や意見の吸収という点で派遣元の労使の利害は一致する。

ただし、ライフイベントに影響を受けた働き方の組み直しを労働者が希望する場合は、不一致が生じ得る。組合は、ワークライフ・コンフリクト対策や中長期的なキャリア形成支援に取り組んでおり、営業担当者には話

せないことも組合には相談できる関係を構築しつつある。しかし、ライフイベントをめぐる不一致は広がる可能性があり、その対応は今後も力を入れるべき課題である。

第8章 【産業機械】製品開発力を生み出す企業内連携と労使関係

分析にあたって、現場力に基づく「組織内連携」に焦点を当てた。分析の結果、綿密な企業内連携とそれを担う人材が注文生産型中小企業の競争力であることを発見し、労使による日常的な情報共有がそれを支えることを指摘した。

H社は、高い製品開発力を誇る粉体機器製造企業である。その高い能力を支えているのが密な組織内連携である。H社の製品開発は営業担当者の売り込みから始まるが、その直後から技術・設計・製造・資材・経理が相互に現場情報を適切に加工・伝達しながら開発を進める。そして、この企業内連携を成り立たせるのが労使間の情報共有である。

組合は、経営に積極的に参加するだけでなく、賃金などの労働条件に関しては粘り強い交渉を続けており、その意味で、「参加分配型」労使関係の代表例といえる。なお、企業内連携を成り立たせるもう一つの仕組みは、従業員の幅広いキャリア形成である。ただし、残業時間などは従業員個人単位でチェックできる体制が整っているが、その原因の解決をめぐる協議は、組合も十分踏み込めていない。労働時間削減のためには、これまで以上に分析的な事前協議が求められる。

【委員会構成】

主査	禹 宗祐	埼玉大学経済学部教授
委員	土屋 直樹	武蔵大学経済学部教授
	金井 郁	埼玉大学経済学部准教授
	梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部准教授
	鬼丸 朋子	中央大学経済学部准教授
	平木 真朗	西南学院大学商学部准教授
事務局	龍井 葉二	副所長
	小島 茂	主幹研究員
	中野 治理	前主任研究員
	矢嶋 浩一	前主任研究員（主担当）
	小熊 栄	主任研究員
	内藤 直人	研究員

格差に対する意識とこれから

～ JGSS 調査データを用いた分析

前主任研究員 前田佐恵子

I 格差とそれに対する意識の変遷

「格差社会」とは、経済的または社会的な一定の基準に基づいて、構成員が階層化した社会を示すとされている¹。所得や資産といった面で経済的な差が歴然と存在し両極化している場合や、階層間の移動が不可能あるいは困難である状態が存在することを示すということと考えられる。なお、当然ながら「格差」とは絶対的な水準を示すものではなく、社会における相対的な内容を示すものであり、それを示すものが格差指標と呼ばれる。この格差指標が一定程度確認されることだけで「格差社会」とはいえない。

全世界を範囲にとって考えると、先進国と後進国の経済力の格差は歴然としており、どの国の国民として生まれたかによって大きな生活水準の違いが生じる。こう考えると、世界全体の格差は大きく、地球は「格差社会」と呼べるのかもしれない。一方で、国内における所得格差を考えると、どの社会にも格差はあるだろうが、それが大きいと考え問題とするかは各社会のおかれた事情によるだろう。グローバル化の進展等により後進国の経済が急速に発展して生活水準が全体的に引き上がっていけば、先進国とこの発展する後進国の経済力差は小さくなっていくだろうし、後進国に住む人々の格差に対する意識も変化する可能性がある。

日本は第2次世界大戦直後、敗戦の傷も負った貧しい国であったが、高度成長期を経験し先進国との経済格差が縮小した。その経済発展に合わせて、1970年代にはジニ係数が縮小し、80年代にかけては生活保護世帯が減少するなど、格差や貧困を表す指標が低下傾向にあったことを確認できる(図表1)。この時代、「一億総中流」という言葉にも反映されたように、同等の階級意識を持った(ここでは中流として中の上、中の中、中の下と

自称する)人々が多くなって格差や貧困に対する関心が弱まったことが伺える。しかし、「失われた20年」とも言われた1990年代後半以降は、先進国との経済格差は考えられていないが、国内の格差指標や貧困を示す度合いが高まっている状況が確認され、再び「格差」に対する意識が高まっている。

II 誰が「格差」を意識しているのか

一橋大学の小塩教授、神戸大学の小林研究員²の研究では、自分の周辺の格差指標が厚生(幸せと感じる度合い)に影響する程度を、「格差を気にする」程度であるとして計測を試みている。これは大阪商業大学が東京大学社会問題研究所の支援を受けて実施しているJGSS調査のデータを用いた分析であり、幸福感について「幸せである」とする回答を「1」、そうでない場合を「0」とするロジット回帰式による推定結果で示している。格差指標としては地域(居住都道府県)のジニ係数を用いており、これを幸福感に対して回帰した際の係数がマイナスである場合は、ジニ係数が高くなればなるほど幸福度が「1」となる確率が減じ、幸福感を引き下げているということになる。これを年齢や性別、所得階層といった個人属性を説明変数に加えて多重回帰でコントロールしたうえで、就業状況ごとにジニ係数が幸福感に与える影響の違いをとりだしている。結果、安定的な就業状態(正規労働者)や非労働力(退職者、主婦)の人たちの間ではジニ係数の拡大は幸福度に有意に影響及ぼさないが、不安定な就業状態(非正規労働、自営業、失業者)の人では、ジニ係数が幸福度を有意に引き下げる効果が確認されたことになる。

なお、上記の研究は、2000年と2005年のJGSS調査をプールして行なわれているが、直近で利用可能な2010年の調査結果を用いて同様の推定式で確認する(図

表2(2)と、ジニ係数が幸福度に有意に影響するという結果はえられなかったものの、不安定な就業状態の人は安定的な就業状態の人よりも強い負の相関がみられるなど、小塩教授らの研究と同様の傾向を見ることができた。こうした不安定な就業の人の割合が増えれば格差に対する意識も高まるということになるだろう。

III 格差社会の可能性と幸福感

上記の研究は「格差」への意識の高まりを示すものであって、不安定な就業状態や所得が低いことが将来にわたって続く、またはこれらの格差が両極化するといった「格差社会」を説明するには十分ではない。日本では、世代や生涯にわたって所得や社会的な立場等を確認するデータが十分ではないため、格差社会となっているかどうかということを検証することはできない。ただ格差が拡大・固定化する可能性を模索することはできるかもしれない。

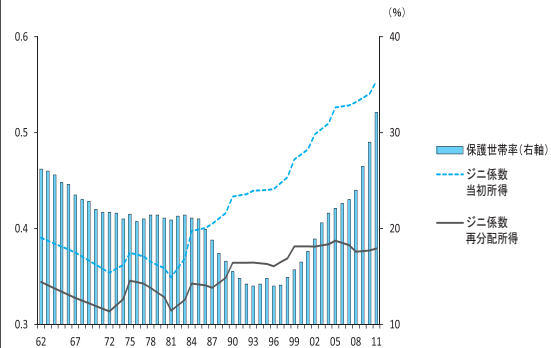
社会学の領域では現在の格差が「希望格差」を生み、希望ややる気が行動に強く影響をした結果、格差がより拡大して「格差社会」につながる可能性を指摘する研究がある。こうした希望に注目をして「格差社会」となる可能性やそれに対する意識を考えてみよう。上記分析で用いたJGSS調査で、主観的に「あなたやあなたの家族の生活水準を向上させる機会が、どのくらいありますか」と尋ねている。この答えを今後の「チャンス」の有無に対する主観的見方と考へ、幸福感との関係からこうした格差拡大を意識しているかどうかみてみよう。

図表3は、所得階級や就業状況別にチャンスに対する見方と幸福感との関係をみたものである。幸福感を尋ねる質問のうち5段階の最高位「幸せである」と答える人の割合は、明らかに「チャンスがある」と答えている人は「幸福」と答える割合が高く、とくに「チャンスが十分にある」としている人では、所得の多寡や就業状態にかかわらず、およそ半分が「幸せである」と答えていることが分かる。

この関係からは、現在の状況が「チャンス」の有無に大きく影響するとまではいえず、また、「格差社会」であると強く認識しているということもいえないが、今後所得や就業状態が変わる機会がない、つまりは「格差社会」につながる状況を予想することが人々の幸せに影響するということはいえそうだ。より精緻な分析が必要だが、もし格差の存在自体だけではなく将来のチャンスが幸福感に大きく影響するのであれば、現在の格差をとに

かく是正するという姿勢だけではなく、チャンスを準備する方策を示すことが、人々により幸福感をもたらすのに必要な取り組みといえるかもしれない。

図表1 ジニ係数、生活保護世帯割合の推移

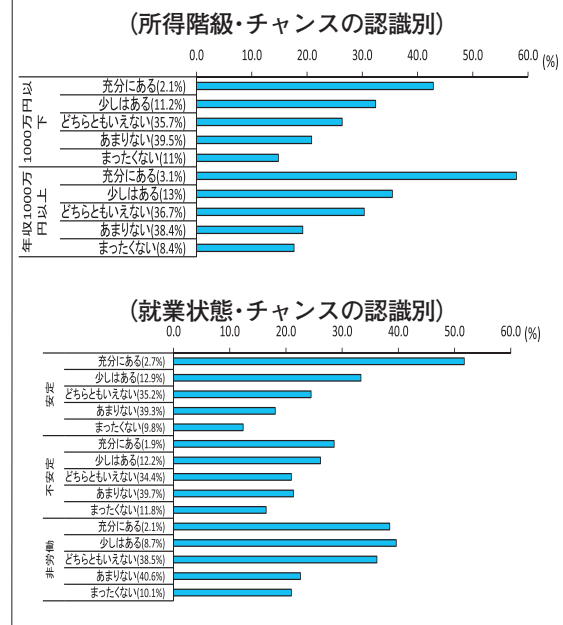


(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」、 「社会福祉行政業務報告」より作成

図表2 就業状態ごとのジニ係数と幸福感の係数³

	安定的な就業	不安定な就業	非労働力
(1)小塩氏、小林氏の研究結果 (Oshio and Kobayashi (2011)より)	-2.517 (3.236)	-9.569** (3.184)	1.603 (2.502)
(2)JGSS2010を用いた推定結果 (著者推定)	-3.553 (7.260)	-10.759 (8.395)	4.552 (8.664)

図表3 所得差、就業状態と幸福感との関係
「幸せである」と答えている人の割合



- 1 大辞林より抜粋。
- 2 Takashi Oshio and Miki Kobayashi, "Area-level income inequality and individual happiness: Evidence from Japan," *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 2011, pp.633-649.
- 3 他に、性別、年齢階層、婚姻関係、こどもの数、学歴、世帯所得、他人への信頼感、(地域の)平均世帯所得、地域ダミーが説明変数として含まれている。

最近の書棚から

無業社会 働くことができない若者たちの未来 若年無業は自己責任ではすまされない問題だ



工藤啓・西田亮介 著

朝日新聞出版
定価760円(税別)

若年無業という、ニート¹という言葉が想起される。この言葉が日本において広く知られるようになったのは、2005年に内閣府が実施した「青少年の就労に関する研究調査」のなかで調査分析を担当した東京大学社会科学研究所助教授(当時)の玄田有史氏らの著書²のなかで使われたことがきっかけであった。そこでは、15歳～34歳の就業も通学もしておらず、収入を伴う仕事をしていない独身者を「無業者」と呼び、そのなかでも就業を希望しているものの中には求職活動を実施していない「非求職型無業者」、就業そのものに希望を見出していない「非希望型無業者」の総和をニートと定義している。

本書では、ニートとともにフリーター、ひきこもりという言葉を用いて「怠惰な若者たち」の存在を社会に印象づけ、若年無業者のイメージを誤ったものにしたと指摘している。そのうえで、若年無業者への丁寧な聞き取りと著者のひとりでもある工藤啓氏が運営するNPO法人「育て上げネット」が集めた2,333人の

データを用いて若年無業の実態と問題の本質を探る。

本書のタイトルともなっている「無業社会」について、著者たちは「誰もが無業になりうる可能性があるにもかかわらず、無業状態から抜け出しにくい社会」を指すとしているが、第2章のなかで描かれる7人の若年無業者は、まさに、普通の真面目な若者たちである。例えば、有名私立大学を卒業し、大手飲食店に就職した若者のケースでは、入社した記録を公休をとったように改ざんされ、残業代も正しく支払われていないことを上司に指摘し改善を求めたところ、非を認めるところか逆に怒号を浴びせられて退社を決意したという。退職後は、それまでの疲労から、働くことをしばらく考えられず無業状態に陥ってしまった。また、公務員になる夢をあきらめ、大学卒業後IT企業に正社員として入社した別の若者のケースでは、休みも取得できない激務の末に、突然正当な理由なく退職勧奨を受けた。その後精神疾患を患って無業状態になってしまった。言うまでもなく、いずれも本人たちが悪いわけではない。

第3章では、利用できる政府統計だけでなく、育て上げネットの相談者へのアンケート集計を用いて、若年無業者に対する誤解を解きほぐしていく。求職しない理由や就業を希望しない理由で最も多いものは、病気やけがであり、本人の仕事のえり好みや甘えといったイメージは誤解であること、公的相談窓口や身内に相談しないのは怠惰ではなく、本人は何をどう相談したら良いのか整理できていないばかりか、ハローワークの存在すら知らない

という実態があること等、セーフティネットの穴の問題について明らかにする。そして、続く第4章では、現代の日本型社会システムにおける「コミュニティの三つの機能不全」として、①村落共同体の機能不全、②近代市民社会にある自発的な問題解決のためのアソシエーションへの信頼の不在、③それらに代わる、なんらかの共同体の不在をあげ、一度企業社会や労働市場からこぼれ落ちると再びそこに参入することの難しさを指摘している。

第6章でも言及されているが、奇しくも2006年からの第一次安倍内閣は、若者の再チャレンジを政策に掲げて「内閣府特命担当大臣(再チャレンジ担当)」を2007年に設置し、地域若者サポートステーションやジョブカフェの拡充を進めた。しかし、現在の第二次安倍内閣の政権運営を見る限り、若年無業問題の解決意欲はかなり後退したと言わざるを得ない。だが、そのような政権の姿勢を悲観的に嘆いているだけでは、問題は何も解決しない。残念ながら本書では採りあげられていないが、先に紹介したケーススタディやコミュニティの機能不全の問題を考えると、そこにこそ労働組合の出番があるように思える。労組の政策担当者だけでなく、地域においてプレゼンスの確立や組織拡大に取り組む組合役員に貴重な気づきを与えてくれる一冊である。関係者にはぜひ一読をお薦めする。

1 NEET: Not in Education, Employment, or Training

2 代表的なものに玄田有史・曲沼美恵(2004)「ニート フリーターでもなく失業者でもなく」幻冬舎

所得格差は拡大する

経済協力開発機構 (OECD)「今後50年の政策課題」

OECDが7月に発表した「今後50年の政策課題」によると、高齢化および新興国の緩やかな失速により、世界の成長率は2010年～2020年の3.6%から2050年～60年には2.4%に鈍化し、イノベーションや技能投資にますますけん引されるようになると推計されている。また、技術進歩が高技能労働者に対する世界の需要を高め、賃金格差を拡大させるため、2060年までにOECD圏の平均的な市場所得格差は、現在OECD圏内で格差が最大である国々の水準に達するとも述べている。

つまり、一人当たりGDPの増加は、技術の蓄積、とりわけイノベーションと知識をベースとした資産に今後ますます依存するようになり、より高い技術と知識にけん引された成長は、成長それ自体が緊張と不平等を生み出し続けるというトレードオフが生じるというのである。さらに、構造調整が引き続き行われ、特に同じセクター内の企業間（生産性の低い企業から高い企業へ、環境対策の遅れた企業から進んだ企業へ）と新興国内での調整が進むと、労働者の生活の安泰に及ばず影響への対処が必要となる。これを放置すると、不平等の拡大と構造調整のコストが、結果として安定と成長への反撃になりかねないと警告する。

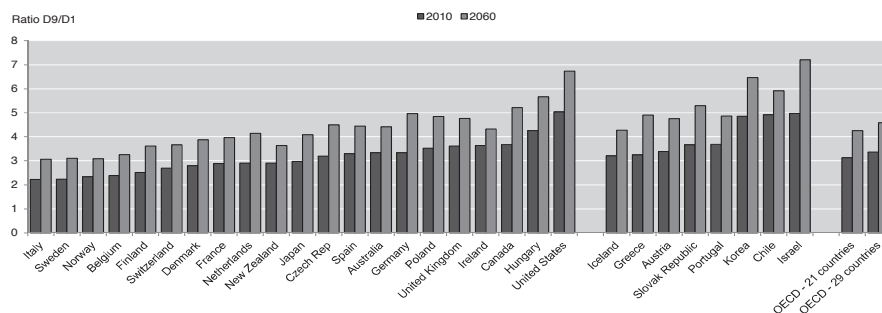
また、金融危機前の20年をみると、ほとんどのOECD諸国で世帯の可処分所得格差が拡大しており、その要因として、資産収入（集中する傾向を持つ）の増大、所得分配的ではない税制と社会給付、世帯構造の変化などを挙げている。しかし、最も大きな要因は、収入

そのものの格差拡大にあるとしている。OECD諸国のフルタイム労働者の総収入（賃金）を十分位でみると、第9十分位の上限值は第1十分位の上限值に比べ、この20年間、増加速度が年率で0.6%上回っている（Braconier et al., 2014）。これは、スキル偏向的技術革新（SBTC）が教育の成果や一人当たりの収入増を相殺してさらに上回ったことを示すと分析している。

また、今後50年のSBTCの進展ペースの正確な予測はできないが、戦後一貫してそうであったように、スキル偏向的技術革新は進むものとみられ、この仮定に基づけば、OECD諸国は今後50年で収入格差が17%から40%拡大すると推計している。現在、OECD諸国で格差の小さい国（イタリア、スウェーデン、ノルウェー）でも2060年にはOECD諸国の現時点での平均と同じレベルとなり、2060年のOECD諸国の平均は、現在のアメリカ並みのレベルとなっている（図1）。つまり、SBTCが進むとすべての所得階層で実質所得は増加するものの、その増加の程度は異なると述べている（図2）。

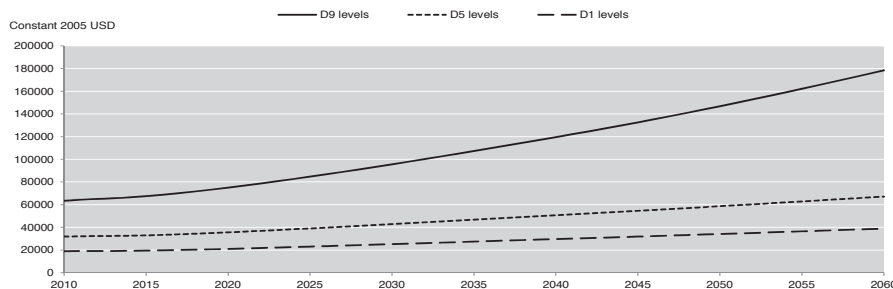
成長のためにはイノベーションや技能投資が不可欠となるが、このための政策を進めると所得格差にさらなる圧力をかける可能性がある。このジレンマに対応するためには、効率的な再分配措置と教育政策の実施が極めて重要であると指摘している。具体的には、「教育の機会均等、生涯教育の重視」、「資本と労働の流動性に対応した税制と社会保障制度改革、資産性所得への課税シフト」などを提起している。

図1 総収入格差（第9+十分位・第1+十分位）2010年と2060年



出所：「OECD今後50年間の政策課題」2014年7月

図2 実質総収入（第9+十分位・第5+十分位・第1+十分位）2010年～60年 OECD平均



出所：「OECD今後50年間の政策課題」2014年7月

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933094488>

Note: Ratio of gross earnings (before tax and transfers) of the 9th and the 1st deciles of the earnings distribution. Skill-biased technological change is measured as the combined effect of the global trend and multifactor productivity (See Braconier et al., 2014). Product market regulation measures how deregulation markets will increase inequality.

Source: OECD calculations based on the OECD Economic Outlook 95 long-term database.

INFORMATION

【8月の主な行事】

- 8月4日 臨時企画会議
5日 次代につなぐ「しごと」と「くらし」プロジェクト
(主査 毎熊 浩一 島根大学 法文学部准教授)【連合島根】
労働組合の基礎的な活動実態に関する研究委員会
(主査 仁田 道夫 国士舘大学教授)
- 6日 所内会議
7日 所内勉強会
8日 経済社会研究委員会 (主査 小峰 隆夫 法政大学教授)
19日 介護労働者の働き方・処遇に関する研究委員会
(主査 今野 浩一郎 学習院大学教授)
住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会
労働者教育に関する研究委員会 (主査 藤村 博之 法政大学教授)
- 20日 企画会議
22日 企画調整会議【連合】
25日 勤労者短観アドバイザー会議
26日 雇用・賃金の中期的なあり方に関する研究委員会
27日 所内会議

【職員の異動】

<退任>

前田佐恵子(まえだ さえこ)主任研究員 7月31日付退任
〔ご挨拶〕約2年の間、お世話になりました。連合総研ではマクロ経済情勢に関する調査を中心に担当しましたが、その調査の過程で労働界や研究者の方から意見を頂けたことは大変勉強になりました。今後携わる業務にもこちらで得た知見をいかしてまいりたいと思います。

(内閣府経済社会総合研究所着任)

内藤 直人(ないとう なおと)研究員 7月31日付退任
〔ご挨拶〕3年間の連合総研の在任中は、有期・短時間雇用に関する研究、雇用・賃金のあり方に関する研究を中心に、経済情勢の分析、勤労者短観調査の分析、組合の地域活動に関するヒアリングなど様々な研究にかかわることができました。研究者や調査協力者の皆様との意見交換や得られた示唆は、私にとって貴重な財産です。ありがとうございました。今後とも宜しく願い致します。

(電機連合本部産業政策部着任)

高山 尚子(たかやま なおこ)研究員 8月31日付退任
〔ご挨拶〕3年間の任期を終え、8月末をもって退任しました。調査・研究にご協力いただいた皆様に心より感謝いたします。連合総研での学びと出会いを糧に努力していきたいと思っておりますので、引き続きご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

(自治労本部総合政治政策局着任)

<着任>

河越 正明(かわごえ まさあき)主任研究員
7月22日付着任

〔ご挨拶〕内閣府から着任しました。これまで、内閣府やOECD経済局、日本経済研究センターなどで、経済予測を通じて政策を考える仕事をしてまいりました。この経験を連合総研での仕事に役立てていければと思います。

柳 宏志(やなぎ ひろし)研究員 8月1日付着任
〔ご挨拶〕8月1日付で、連合本部から着任いたしました。非力ではありますが、一日も早くみなさんのお役にたてるよう、精一杯がんばりたいと思っています。どうぞよろしくお願い致します。

発行人/薦田 隆成
発行日/2014年9月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル3階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

春闘集中回答日の頃、ある会議でお会いした、私の出身産別の大先輩が、「今年はめずらしくニュースで春闘のことをやっているね」と、皮肉交じりにおっしゃったことが、重く心に残った。子供のころ、春闘といえば、漫画「サザエさん」のネタにもなり、歳時記にも載る国民的年中行事(?)だった。ストで交通機関がマヒしたり、小競り合いがあったりして、連日ニュースを賑わし、子供でも知っていた。勤め人たちには、組合員であろうがなかろう

が、「春闘=給料が上がる」という共通認識があったと思う。しかし、今の春闘にこれほどの存在感はない。今年は、異例の政府による賃上げ要請とか、連合の5年ぶりのベア要求などで、確かにニュースにはなったが、さてその本質やいかに? 来年で春闘60年。正念場である2015春闘に向けた議論が始まったこの時期に、歴史を振り返り、将来につなげたいという思いで特集を企画した。

(ゆく川の流れ)