

歴史から見た日本の賃金上昇の課題

金子 良事

(法政大学大原社会問題研究所)

特集
賃金上昇を洞察する

歴史的に見たとき、賃金が増加したのはインフレ期だけであり、物価上昇こそがほぼ唯一の賃金を上げる理由であった。そのように言えば、生産性向上分を労働者、使用者、消費者で等しく配分するとした生産性運動の理念や、生産性基準原理はどうなるのかという疑問も出てくるだろう。生産性基準原理は1960年代、世界的にインフレへの対応である所得政策が課題になる中で提出されたものである。インフレを促進しない範囲で賃金上昇分を生産性向上分内に制限するという考え方が理解されて来た。実際に賃金抑制がトレンドになるのは石油危機による1974年の大幅賃上げを受けて鉄鋼労使が主導した1975年の春闘以降のことである。理屈から考えれば、矢印を逆にすることも可能である。すなわち、賃金を増加させて消費を拡大させることによって経済成長を促すのである。いわゆる逆生産性基準原理である。これは当時のナショナルセンターの一つであった同盟から提示されたが、両方の発案者はそもそも佐々木孝男であった。今のアベノミクスの発想は生産基準原理よりも逆生産性基準原理に近く、その限りにおいては連合の考え方も近くなっている。だが、逆生産性基準原理が安定的に継続したことは今まではなく、現在はまさに実験中である。

経済的に考えると、需要が供給を上回ると価格は上昇する。今、賃金を労働力の価格と

単純に考えれば、賃金が増えるのは労働需要が労働供給を上回った場合である。もう少し直感的な表現をすれば、景気が良くなってどこでも人を使うようになると、人手不足になり、人を集めるためによりよい条件の仕事が増える。これ以外については何らかの制度的な仕組みが必要になる。

インフレ期に出来た賃金上昇の仕組み

日本の場合、ヨーロッパと異なり、ほとんど産業別の協定賃金が問題にならない。その原因として企業別組合が取り上げられることがある。これは半分は正しいが、もう半分は誤りである。誤りの理由は二つある。そもそも全港湾のように産業別交渉が重要な業界があるというのが単純な理由である。もう一つは、企業別交渉であったとしてもかつては産別のリードによって産業ごとの相場が形成されており、機能代替されていたという歴史的事実である。後者については、小池和男が1950年代末に全織同盟、鉄鋼労連、私鉄総連を事例に考証した(『日本の賃金交渉』)。1950年前後に賃上げが企業別交渉になって停滞したために、労働組合が善後策を講じたのである。その結果、当時最大のナショナルセンターであった総評の太田薫が編み出したのが春闘である。企業別交渉だから賃上げが停滞することはあり得るが、その状況に甘んじるのは産別、ナショナルセンターの組織戦略の結果と

いう側面もある。ただし、それでも半分正しいというのは、そもそも企業別交渉を基礎にしているからである（厳密に言えば、企業別交渉は企業別組合という組織形態を前提にしない）。日本では企業別交渉になる土台が戦時期の賃金統制によってつくられたのである。その鍵は平均賃金という概念にある。

平均賃金という考え方は1940年の（第二次）賃金統制令によって厚生省（現在の厚生労働省）によって考案されたものである。これは賃金制度そのものに介入するものではなく、物価政策の一環としての賃金政策であり、コントロールするのは平均賃金、実際には「賃金総額」であった。ただし、賃金総額直接ではなく、いったん平均賃金を経由するのは賃金総額＝平均賃金×延労働者数という計算式を思い浮かべれば、分かりやすいだろう。要するに、月によって延労働者数変動するので、賃金総額の増減では水準が測れないということである。そこで総額賃金を延労働者数で除した平均賃金が一定になるようにするのである。この平均賃金、総額という考え方がベース（賃金）の考え方につながる。戦後、闇市が出来て、物価統制が効かなくなると、ベースの更新をめぐって賃金交渉が行われるようになった。ベース・アップの始まりである。

春闘においてベース・アップと対になって出てくるアイデアが定期昇給分である。定期昇給分は1950年前後に経営側からベース・アップを抑制する理屈として主張されるようになるのだが、概念的にはインフレ対応のベース・アップと区別することが出来る。戦時期においてさえ物価に対応する賃金上昇は認められていなかったが（そもそも物価が変動しないという前提である）、技能の上昇による昇給は認められていた。したがって、結果的に昇給者が多くなって総額が増えたときには監督機関（最初は地方自治体の長、後に厚生大臣）に届け出ることで承認された。これは定期昇給分である。定期昇給分は言ってみれば、企業ないし事業所内の賃金制度の内部整合性を保つための調整分であり、物価への対応のベース・アップとは別のものである。だが、ベース・ア

ップと定期昇給はしばしば混同されてきた。それにはそれなりの理由があり、もっとも単純に言って、両者ともにインフレ時代に総額積み増しとして機能したからである。

総額の積み増しが改革の前提にあった時代

戦後の最大の賃金改革はブルーカラーのホワイトカラー化の文脈で理解できる。このアイデアは1980年前後に小池和男によって提示されたが、労働史研究でも二村一夫やアンドルー・ゴードンに継承され、戦後日本の労働の特徴を考える際に重要な考え方として定着した。もともと小池はEUやアメリカと日本の賃金統計を比べて、ホワイトカラーの賃金は似たような傾向であるのに対し、ブルーカラーの賃金は日本ではホワイトカラーと同じように中高年でも上昇している現象をとらえ、日本ではブルーカラーがホワイトカラー化しているとした。二村は戦後の企業別組合の特徴をブルーカラーとホワイトカラーの混合組合であることに注目し、小池の議論を援用した。以後、このアイデアは日本的労使関係を考える際のキー概念になった。ただし、もちろんブルーカラーとホワイトカラーの身分差撤廃は戦後労働運動の重要なテーマであったことは同時代から常識であった。このような改革を可能にしたのはまさにインフレにおいて賃金総額の積み増しが大きかったからなのである。

なぜ、賃金総額の積み増しが大きかった時代には賃金改革が出来たのだろうか。それはこの賃金総額をめぐる賃金交渉の本質にかかわる仕組みが関係している。まず、賃金交渉における大まかな手順を確認しよう。1) 組合が賃金要求を組み立てて会社に提出、2) 要求を軸に妥結額が決まり（水準交渉）、3) 妥結額にもとづいて配分が決まり（配分交渉）、4) 3) の結果にもとづいて再計算して本当の増額分が確定する。思考実験的を試してみれば、1) から3) までの基準は変更されても構わない。少なくともその決定は労使交渉にゆだねられている。

具体的に考えてみよう。今、社員数1万人の会社があるとしよう。組合はインフレを考慮し

て一人3000円の賃上げを要求した。会社は現在の経営状況を鑑み、満額回答は不可能として2700円で妥結した。人事部からは中高年層の賃金カーブが寝ているため、ここに重点的に配分したいという提案があった。組合も従来から中高年の賃金が上がらないことを懸念していたため、この提案を了承した。中高年への配分という基準で人事部が再計算したところ、総額は2750万円のアップになり、結果的には2750円の賃上げになった。新聞で公表されるのは妥結額、上の例でいえば2700円の時点である。しかし、賃金交渉におけるもう一つの重要なポイントは配分交渉にある。

禹宗侃は戦後の八幡製鉄の賃金交渉を検討し、配分交渉においてホワイトカラーとブルーカラーの格差の解消が目指されてきたことを考証した（「戦後における資格給の形成」『大原社会問題研究所雑誌』688）。ここで確認しておきたいのは、定期昇給分だけでは現制度の維持が行われるだけであるが、ベース・アップ分はその配分方法によっては制度改革の原資として活用することも可能であるということである。

生産性向上寄与分の分配という幻想

生産性基準原理が賃金抑制のロジックとして使われたことは既に述べたが、1955年以降始まった生産性運動の理念はその成果を労働者、使用者、消費者で分配することになっていた。このうち、労働者だけが消え、投資家と入れ替わったのが現在の状況であると言えよう。生産性運動はもともと東西冷戦体制において西側の経済力を高めるために行われたのであり、その終焉とともに、低成長のなかで成果配分の大義も忘れられていった。

個別に見れば、業績や生産性が向上している個別企業もある。少なくとも、それらの企業において支払能力が問題ではない。なぜ、賃金が上がらないのかと言えば、同業他社などの水準と比べているからである。賃上げを抑えるときには支払能力の論理は効くが、賃上げの時には他との水準の方が問題になるのである。とりわけ、自社の水準が下請企業な

どに波及する場合は、たしかに企業側も自社の支払能力だけを勘案すればよいわけではないので、理由がないわけではない。しかし、それにしてもなぜ労働組合側は生産性向上寄与分の分配を主張しないのであろうか。

その理由の一つは、現在の社会的関心が格差是正の方に向けられていることに求めることが出来るだろう。これを理解するためには生活保障の考え方を振り返る必要がある。

生活保障

生活費研究は日本では1910年代の家計調査以来、家計費研究として研究されてきた。思想的には1920年代から長期のライフ・スパンを通じて生活を保障するという考え方があったが、戦後のハイパーインフレ期において最低生活費の保証が重要な課題となった。国民全体が戦争とインフレの影響で生活を維持するだけで精一杯になったからである。経済成長期においては賃金・給与も最低生活の保障だけではなく生活水準の向上に応じて要求水準が上がり、社会保障も最低生活に落ちないような防貧的な政策が進められた。たとえば1971年からスタートした財形貯蓄も高齢者の防貧対策として構想されスタートしたが、持ち家を持つことは自体はそれ以前の生活をよくすることにも寄与する。

このように生活保障が最低生活の保証とそれ以上の水準の生活の充実の二つの意味に分かれることになった。やがて非正規労働が増えると、最低生活の保証がギリギリの人たちが増え、生活改善の賃上げ要求を掲げづらくなり、格差解消が大義名分になった。私は2013年から一時的に格差拡大になっても賃上げのトレンドを作ることが優先課題であると主張してきた。

最底辺の生活を向上させるために賃金が寄与できることは最低賃金の増額がほぼ唯一の道である。伝統的には労使関係によって地域協定を設けるなどの手法があり、それは最低賃金の中でも産業別最低賃金の運用によって可能であるが、正直、現実的にはこの方向を育成するのは現時点では難しい（「産業別最低

賃金を「地方創生」の象徴に「健全な労使関係」育成こそ核心だ』『REPORT (情報労連)』2016年10月号、<http://ictj-report.joho.or.jp/1610/sp04.html>において要点を敷衍しているのであわせて参照されたい)。最低賃金については労働運動としてエキタスの1500円デモがあり、他方で安倍政権が最賃引き上げに強力なプレッシャーを与え続けている。ただし、最低生活保障という点において賃金だけを引き上げるのでは不足で、単価によって設定された出来高制や時給の場合、労働時間を含めた労働量の保証がなければ実現できない。実際において量の保証を規制することは難しいだろう。それならば、経済的な需給と価格の法則によるしかなく、そのうちにおいて出来る限り収入を増やす解を探求するしかない。現在、労働時間への社会的関心が長時間労働の是正に向いているので、賃金上昇は雇用においては労働時間における交渉とセットで、請負においては単価上昇と請負量のセットで考えるべきであることを想起しておきたい。

なお、労働時間と関連して考慮すべきなのは、余暇時間と区分して労働力再生産のために必要な生活時間の存在である。今はインターバルという形で注目されているが、これに加えて家事なども含めたい。その上で生活できる賃金を構想する必要がある。生活賃金については本誌No.306の藤原千沙「『多様な働き方』における生活賃金の課題」が重要で、基本的な考え方はここにすべて網羅されている。

賃上げの二つの課題

賃上げはインフレ下で制度として定着していたが、低成長に入ると機能不全に陥った。加えて、賃上げはゼロ年代以降、格差が問題になり、その解消が課題として理解されるようになった。だが、この二つは別々に考えなければならない。

まず、インフレ自体の総額賃金積み増しが解消したことを考えよう。対象は賃金テーブルを持ち、制度的に賃金を管理している中堅以上の企業の場合である。賃金制度は改革しても、想定していなかったことが明らかになった

り、時間の経過によって状況が変化したりするので微調整が必要になる。そうしたものが蓄積して10年くらいで改革が必要になる。改革に際して十分な予算的措置が必要である(微調整においてもだが)。このような改革は経営に余裕があるときにやるべきで、予算を当てずに働き方・賃金によるモチベーションだけで現状を打破しようとするのは手詰まりである。口は出すが、責任は取らず、金も出さない上司で大丈夫かどうか考えなければならない。企業を健全に育成するためにも総額増加を要求して、少なくとも人事がその必要性を理解し、それを経営陣と交渉する胆力があるかどうか見極める必要がある。その援護射撃として社内全体に問題を理解させるために労使協議や団体交渉が重要である。もしそのときの経営状況によって増額できなければ改革の延期などを求めることもあるだろう。インフレの時代でなくとも改革は必要であるが、改革は摩擦を伴うのでそれを軟着陸させる工夫も同時に必要である。そして、これは格差解消とは別に考えるべき論点である。なお、このような制度がない中小企業や要求の立て方が分からない組合などに対してここ数年、大手の産別がそうしてきたように、具体的なノウハウの指導が必要である。

次に格差問題である。この問題は賃金だけではないと認識した上でボトム層に最低生活を保障する手段を考えることを優先したい。賃金を考える際には賃金率である最低賃金だけでなく、総収入が増えるように労働時間(量)も併せて考える必要があり、その上で最低生活保障全体では社会保障その他との組み合わせも考慮し、誰が保障を担うのか考えなければならない。現在は正規/非正規の処遇格差が問題になっているが、大きな組織では賃金格差(differential)は避けられない内部整合性問題なので、一般的な解はあり得ずそれぞれの労使で状況に応じた答えを探求するしかないだろう。