

第17回 日本の未来塾

労働運動と賃金の越し方行く末



金子 良事 氏 阪南大学 経済学部准教授

プロフィール

1978年生まれ。経済学博士。東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。専門は労働史、社会政策史。賃金、労使関係。「戦時賃金統制における賃金制度」(『経済志林』80巻4号)、「戦前期、富士瓦斯紡績における労務管理制度の形成過程」(博士論文)『戦後日本の教育労働運動の構造とそれが教育政治に与えた影響に関する実証的研究』(共同研究)。また、主な著書に『日本の賃金について歴史から考える』(旬報社) 『「多様な教育機会」から問う：ジレンマを解きほぐすために』(共著)『多様な教育機会』をつむぐ：ジレンマとともにある可能性』(共著)がある。法政大学 大原社会問題研究所兼任研究員等を経て現職

はじめに

阪南大学の金子です。連合総研さんとのご縁は、2012年の年末、前の連合総研の事務所に龍井副所長と中野主任研究員から呼ばれたのが最初です。その頃の私は、全く業績もなく、1本だけ賃金に関連する論文を雑誌に出していたのです。それを読んだ中野さんが、私が孫田良平先生を受け継いでいると考えて声をかけたそうです。ちなみに、その時点で中野さんは私が孫田先生の薫陶を受けていたことをご存じなかったと後に教えてもらいました。孫田先生は労働省の官僚だった方で、戦時期から戦後の賃金政策に大きな影響力を持った金子美雄さんの懐刀で賃金の大家でした。その金子グループの中の一人が、あとでもおそらくご紹介しますが、連合総研の初代所長の佐々木孝男さんでした。

2012年は2014年春闘前夜だったわけですが、長らく賃上げをやっていない状況に対して「本当に良くない、労働運動の核がなくなってしまう」という問題意識を龍井さんと中野さんは持っていました。特に中野さんは労働運動の中核は賃金なのだとおっしゃっていて、もう余命半年か1年くらいなので、これを最後の仕事にしたいから引き受けてくれといわれました。当時の私は東日本大震災の支援をやっていて、そもそも研究者になるかどうかともわからず、支援活動をしようかと迷っていたくらいだったので、今から振り返ると、あ

のとき「日本の賃金の歴史と展望に関する研究委員会」のアドバイザーをお引き受けしたのが一つの分岐点になったのかもしれません。

その研究委員会は賃金のベテランだった人たちが半分、残り半分は若手に勉強してもらいながらやろうというメンバー構成になっていました。研究委員会では、労働組合の方がそれぞれ産別の歴史を振り返るということで調査報告書¹を、私がマクロな全体を見る本²を書くということで分業し、私の本も分かりやすくするようにみなさんからコメントをいただきながら作りました。その本の第7章が春闘の話というかマクロの話だったのです。皆さん議論する機会が久しくなかったのも、ベテランの人たちが議論をするのを聞いているだけでも勉強にはなりましたが、もう春闘の話は入れなくてもよいのではと言われたぐらい賃金を上げることを問題意識として全く持てないという状況だったのです。

2014年春闘のときに、安倍内閣から外圧的にマクロ経済政策の一環として賃金を上げるという政策が採られました。実質賃金が下がったこともたしかにそうなんですが、賃上げを経験したことは大きかった。先ほど理事長もおっしゃいましたが十数年前と今とは全然違う。賃金を上げることの問題意識をみんな持っているという状況に変わってきています。賃金交渉をやるのだという意識を企業側も労働組合側も持つようになりました。そういう意味では、長い目で見たときにはこの政策は良かったのではないかと思います。当時から笑えない冗談でしたけど、労働組合が賃上げの要求をどのように書けばいいのかわからないので、労政事務所に駆け込むということがありました。JAMに戻った中野さんは労働運動の沽券に懸けて、そんなことは絶対、やらせてはいけなとおっしゃっていました。そのために全国を指導して回ると。最後の数年間は命懸けで走り回っていらっしゃいました。昔気質の中野さんにこんな話を文字で残したら叱られそうですが、仲間のために最後まで身命を賭した労働組合の先輩がいたことは、ぜひ語り継ぎたいと思います。

本日こういうお題をいただいたので、事前に皆さんが持っている問題意識を理解した上で、お話したいと思い、質問³を事前に受け付けました。皆さんの質問は、一方でこれからどのように賃上げを考えていくのか、非常に現実的な問題も含めた問題意識もありつつ、他方で、ここ数年、ジョブ型がこれだけ広まったことをどう理解するのかという問題意識もありました。また、海外との比較、海外の動向から日本の労働問題を考えるという質問もありました。これらの問題意識からどのように日本の労働運動ができてきたかということも考える必要があるとあらためて思いました。

研究委員会メンバーだった基幹労連の伊藤さんがあるとき雑談で「個別の事例は勉強会

¹ 連合総研「日本の賃金—歴史と展望—調査報告書」（2012年12月）

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2012/12/281120.html>

² 金子良事『日本の賃金を歴史から考える』旬報社、2013年

³ 別紙 ○塾生からの質問（巻末）

をやるとそれぞれ現場を持っているから課題も出てくるのですが、数回続けると、こういう事例もあるというところで終わってしまう。そこから何か絞り出して作っていくという話にはならない。だから歴史が大事なのだ」とおっしゃってたことがあります。私は歴史研究者として当時はよく分からなかったのですが、本日改めてこのような話をしようと思ったときに、伊藤さんのこの話を思い出しました。細かい事実とか資料をどのように読むかという話ではなくて、どういう流れでこうなってきたのかを共有することは大事だと改めて考えましたので、それも踏まえてお話ししていこうと思います。

1. 労働組合の成り立ち

① ヨーロッパにおける労働組合の成り立ち

最初はヨーロッパにおける労働組合の成り立ちからお話します。ヨーロッパの労働組合は職種別労働組合としてスタートしたとよく言われています。教科書的には、18世紀の中頃に職種別のtrade unionの萌芽になるようなものができて、これは熟練工同士の仲間の寄り合いという形で、同じ仕事をしている同じ職場のメンバーや、イギリスだとパブとかで飲んでいる仲間たちが集まってできた寄り合いが拡張したようなものです。メンバーは熟練工(職人)の集まりみたいなイメージで、その当時の彼らはプロジェクトによっては親方だけど、別のプロジェクトでは仲間の下に付くこともあり得ました。厳密に、労働者なのか親方なのか、今風に言えば中小企業の社長なのか雇用労働者なのかプロジェクトごとに変わったといえるかもしれません。そういう意味では、労働組合の萌芽でもありながら、商工会の萌芽でもあるみたいなイメージだったのです。これが19世紀を通じて工場に規模が大きくなって、固定的に雇用労働をしている人が非常に増えていきます。単純な仕事をやらせるだけではなく、基幹的な仕事をやる熟練労働者、技能労働者のような人たちが増えていく。このように雇用労働者が増えてくことにより労働組合が成立していくことになっていきます。

賃金との関連で言うと、職種別組合がないと企業側というか工場主側も困ることがあります。例えば、繊維産業では当時出来高賃金が多くありました。糸の価格交渉が出来高払いなのです。糸の重さと長さで単価を決めるのですが、その単価が常に変わるので、その交渉ができないと糸の値段が決まらない。報酬も決まらない。決まらぬとお互いに困る。組合禁止と言われると糸の値段が決まらず困るから、むしろ企業主たちが組合を禁止してもらったら困るという陳状を出したりしていたぐらいです。要するに今の労働組合とは違いますが、職種に基盤を置いた組織があったということです。これが徐々に職種別の労働組合になっていく。当初、隣の職種が違う職場の人は全然、関係ないと思っていたけれど、だんだん隣の職場の人たちともつながるようになっていき、20世紀の冒頭ぐらいには産業

別労働組合は大事だと展開してくようになるわけです。日本もイギリス流の職種別労働組合に憧れていた時期があります。技能がある人たちが集まることによって、その技能を使わせないぞという交渉ができるわけですが、だんだん経営側は、素人でもできるような、当時の言い方で言うと、女性とか子どもとかでもできるようなやり方をつくって、そういう人たちを雇っていく。労働組合側もそういう人たちを組合に入れてないと労働条件が守れないので、どんどん組合員も拡張していくのが20世紀の初頭に見られるようです。

② 日本における労働組合のスタート

なぜ日本では労働組合が職種別としてスタートしなかったのか？いろいろな議論はあると思うのですが、最初はアメリカをモデルにした鉄工組合みたいなのをつくろうとしたこともあったり、友愛会もキリスト教の影響を受けながらつくっていきます。友愛会は後の総同盟→同盟の母体になるところですが、海外の動向の影響を受けて設立したものですから、啓蒙的な側面や考え方を広めていこうと強く認識していたところがあります⁴。初期は大卒を本部に抱えて、数年後に現場からのたたき上げの優秀なメンバーと徐々に融合していく形になったようです。

1920年前後に友愛会は職種別の組合に再編しようと構想していたことがありました。元々はロコミ等の影響で友愛会を始めたのだけど、そういうことをやっている他の人々が合流し、一気に広がるのです。これが1910年代の終わりぐらいですが、第1次世界大戦で物価が非常に高くなったときです。米騒動があったときですね。それぐらい物価の問題が非常に大きくなってきた頃に労働組合ができ、争議が広がっていきました。最初は事業所別というより地域別の組織でした。地域別の組合が沢山でき、基本的には地域中心なので企業別というより事業所別なのです。大企業とか大工場が一つの地域の中で、ある程度の人材がいるから、事業所の支部ができるというイメージです。事務手続き上、楽なのでそうなるということです。

なぜ日本は企業別組合になったのかという話をする必要があると思います。これが実は研究者の中でもハッキリしていなくて、私は10年以上前にこの論文⁵を書きましたが、研究者も、ちゃんと真面目に考えているのかと今でも疑問に思っています。

1910年代第1次世界大戦のときにイギリスでホイットレー委員会という審議会があって、そこで工場委員会というものが提唱されています。イギリスは先程お話ししたように

⁴ 友愛会や総同盟については数多い文献がありますが、私は村嶋歸之の「労働運動の基礎を造った鈴木文治：彼の英国風労働組合主義はまだ活きている」(『新聞社会事業と人物評論』柏書房、2005年所収)を今の若い人にも読んでいただけたらと思います。

⁵ 金子良事「工場委員会から産業報国会へ」『大原社会問題研究所雑誌』No.664(2014年2月)
<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/664-04.pdf>

職種別組合でスタートしているので、工場とか事業所の中で一体になって生産したりするということができない状態です。そして戦争になると武器・弾薬とか作らなければならぬため労働需要は高まるわけです。そういう時は、経済的な市場原理で言えば基本的には売り手側の言うことを聞かなければならなくなる。国も協力してやってくれということで、職種別労働組合のように横だけの繋がりでは難しいから事業所全体の繋がりが必要ということでできたのが工場委員会です。実際、イギリスは、日本、アメリカ、ドイツに比べると、企業が工場管理をきちんとやってないのです。むしろ職種別労働組合が19世紀の半ばぐらいまでは基本的にリードすることになっていた。この職種別組合の協力あったからこそイギリスの工場委員会のある部分は機能していた。

1919年にILOができるのですが、日本の国内にも「協調会」というILOに関われるようにするためにつくった機関があります。1910年代に、イギリス・アメリカでは労働省が設立されますが、日本は財界の反対とかもあって、労働を所管とする省庁は到底単独では作れない状況でした。そこで、省庁ではなくその外に、政労使で関わる「協調会」をつくらうということになりました。「協調会」は戦後の中労委とシンクタンク、学校を合わせたようなものです。その協調会が工場委員会を推進していました。ただ、工場委員会は事業所を縦串にしようと作られたので、まだ企業別組合にはなっていないのです⁶。

企業別組合の一番のポイントは、事業所間の連携をきちんとすることです。事業所間の連携ができて初めて企業別組合と言えます。左派の人たちが1940年代末ぐらいから企業別組合について非常に批判的でした。戦時中に産業報国会で企業ごとにつくった組織から鞍替えして企業別労働組合になったところも少なくないので、当たってないことはないと考えています。企業別組合と言ったときに、企業が単位になっているということは、どういふことかを考えなければならぬことと思っています。

総同盟の右派は、企業別組合という形で、左の組合と対抗する中で経営側とも協力しながら、要するにユニオンショップをつくっていく形でやっていく。今風に言えば、ゼンセンの天掘り方式というか、企業内労働組合という形で労組も結合して組合結成していく形です。そして右も左も信用しないから会社の中での組合活動をやろう、労働者が外部に行ったり来たり、影響を受けるのを良しとしないで、会社の中でまとまって労働組合にしよう、この三つぐらいの形でいろいろできてきたということかと思っています。

このとき、見逃していけないのは、企業の合併時の対応です。今でも合併すると所属の産別も変わったりします。1930年代に旧日本製鐵、その当時の民間の製鉄所のいくつかと合併して日本製鐵ができます。その日本製鐵のもとになった会社にあった労働組合が、総

⁶ イデオロギー的には逆の立場も工場委員会を推進するのですが、詳細は注5の論文を参照してください。

同盟を抜けて合流するという事は、同じ企業の仲間同士ということに重きを置いて企業別に集まっていくということもあります。でも、川崎の地域労働運動では核であったその組合が抜ける時も、総同盟はむしろ協力的でした。今は、合併して労働組合ができた時からの話ではなくて、企業の枠が最初からあるから企業別組合があり、その上に産別、さらにナショナルセンターと考えているという方が多いと思います。企業別組合の成り立ちやその上に企業グループがあるということですね。

組織をみるときに、どのような原理でつながっているのかは重要で、日本の場合は企業別労働組合という形で来たということはありません。アメリカは1930年代に法律で会社組合にいくのを禁止したので結果的に企業別労働組合になる目がなくなりました。日本では19世紀の終わりから20世紀の最初の初めの50年間、鐘紡という会社が日本でずっと1位でした。日本では鐘紡に代表される紡績会社が沢山の工場を持っていました。しかし、イギリスの繊維産業は企業毎に一つか二つの工場しか持っていないのです。そういう状況では企業別組合である必要がない、工場をまとめる必要はなかったということになります。産業革命を起こしたイギリスは、その後、製造業でアメリカ、日本、ドイツに敗れていきます。その一つの要因は組織化がもともと非常に弱かったことです。日本や後進国は、組合だけではなく、組織的にどのように対応するかを非常に考えてきたのでイギリスに勝ったという面もあると思います。

その後、企業別と産別っていうふうに言ったときに、企業別の交渉に分断されてしまったので、産別が大事になってくるという風に理解されることが多くありました。ですが、企業自体や企業グループの変遷と労働組合のあり方についても関係していて、その中で企業別組合に編成されて来た面もあります。そんなに単純に企業別だから分断されるという話でもないところもあるし、合併などの問題は大きい問題としてあると思います。

2. 日本における賃金交渉

賃金のところに少し戻ってお話をしていこうと思います。日本における労使交渉が本格的に始まったと言えるのは大正期1910年代、その時期に労働組合ができてきたと考えられています。その前も芽はあったのですが、政治的につぶされてしまいました。もちろん、人的には繋がったりするのですが、組織的には連続性はあまりない。現存している労働組合は、大正時代ぐらいからできたところが一番、古いです。

この時期は会社に要求している内容は、管理者が公平でないから、公正な処遇を求めるといようなことも多かったと研究史上では言われています。私が資料を読んでも、確かにそういう側面はあるという気はします。私が見た例ですと、工場長や工場の管理している人に対して怒っているのですが、社長に対する信頼はものすごくあって、あいつらのや

っていることが社長に伝わっていない、社長が自分たちの話を聞いてくれたら分かってくるはずだみたいな話をしていたりします。役職とかそういう構造的に考えるというよりは、「あいつらが悪い」という議論で、「あいつらがちゃんと正しくすれば問題は解決する」というような主張です。交渉というより、異議申し立てです。第1次世界大戦の影響で物価上昇になると、その延長線上に生活できないので賃金を上げろという議論が非常に多くでてきたという感があります。

賃金に関連して生活賃金ないし生活保障という考え方が現れ始めるのは、第一次世界大戦の後くらいからです。出来高賃金でも最低の保障給のような固定給部分は保障して出来高の部分がそこに達しなかったとしても、保障しようという考え方が出てきました。海軍工廠の方では、後に年功賃金と言われるような生活賃金というようなものがアイデアとしては出てきました。

戦時期に金子さんたち厚生省のグループが年功賃金と今、考えられるようなものを広めていこうと思っていたところがあります。もちろん、そうではない賃金の良さも理解していますが、思想的にはそれを進めようとしていたと言ってよいと考えています。戦後の金子グループも意識的か、無意識にかは微妙ですが、少なくとも年功賃金の推進に影響を与えたのではないかと思っています。このあたりのことは、孫田先生にも確認しようとしたのですが、あまりうまく伝えることができなかつたので、確定的には言えません。戦後の金子グループは、とにかく研究が活発でもあり、是々非々という面も強かつたので、何かを誘導しようということではなかつたとおっしゃられるかもしれません。

ここで改めて強調したいのはやはり物価上昇なのです。マクロ経済的に物価が上がっていると共通して交渉しやすいです。物価上昇という問題をテーブルに上げやすいのは間違いないです。この頃から経済の構造的にも世界的にヨーロッパの戦争がきっかけで物価上昇になったわけですけど、要するに国際的な経済、今風に言うとグローバルな経済は繋がっているから、国際的な経済動向が、今もそうですけど自国の経済だけじゃなくて影響を与えるようになってくるということができてきたということです。

① ベースアップと定期昇給の起源

日本では賃上げに関連して、戦後長らく「ベースアップと定期昇給」ということが言われてきました。この二つの考え方が出てくるのは戦時期の賃金統制の時期です。第2次賃金統制が1940年にあり、そのときに厚生省の官僚たちが考えてきたのが後のベースアップのベースにつながるプランでした⁷。

⁷ 賃金統制については金子良事「戦時賃金統制における賃金制度」『経済志林』2013年に詳細が書いてあります。 <https://hosei.ecats-library.jp/da/repository/00008673/>

1930年代後半、物価上昇で、当初は熟練工の賃金が上がってしまうという問題があったので、まず賃金を抑えなければならないという話から、価格等統制令で物価全体を抑えるということになったんです。その背景には1939年にヨーロッパの戦争が起こって、物価上昇がものすごく起こり始め、いったん価格を止める政策の一環として賃金統制も行われたということになります。それが1年間の時限立法で、その猶予期間に構想されたのが、平均賃金でコントロールするという方法なのです。

平均賃金というのは、要するに、賃金総額を延べの労働者数で割ると平均の賃金が出るということ。これが戦後はベース賃金とかベースと言われるわけなのですが、戦時期の物価上昇期にこのベースを動かしてはならないというのが賃金統制の発想だったんです。ただし、実はこのとき物価の変動とは別に、技能の上昇とか昇進による昇給によって賃金総額が増える場合は、監督の行政機関に届け出をすればOKという形にしたわけです。これは後の定期昇給の考え方に近いですね。たとえば、もし新人を入れないで全員、昇給すると、ある程度、技能が上がるから賃金を上げるということになり、総額は増額するわけですが、その場合はOKという形になっていました。簡単に言えば、ベースという考え方と、その組織の中で昇給が起こるメカニズムとは、その当時から分けて考えられていました。

この際、単位が事業所ないし企業であったのは、管理手続き上の限界があったと、私は考えています。事業所で賃金の記録がちゃんと取れていたのは大工場だけなのです。そういうところから、まず統制をした面があります。1940年の後半、戦争の末期になると協定賃金、例えば農業の協定賃金とかもあり、職業とか地域で賃金統制する手法が出てきます。アイデア自体は、その前からあるのだけど、実施が遅れたのは、まずできるところからやったということと、製造業のほうが先に賃金が上がるというのがあり、それに農業が引っ張られたってところはあるので、農業の協定賃金は後と言うこともありました。そういう管理の手続き上の限界から、このベースと定期昇給という考え方はもともと出てきます。

定期昇給という言葉自体は明治時代からあります。例えば紡績の女工さんたちの定期昇給というのは、入社半年くらいは1カ月に1回とかのペースで上げていくのです。細かくもうこれは査定なしで上げていく。みんな辞めてしまうのでインセンティブを入れようということで細かく定期昇給する。ところが、長期で勤続してくれたら別にそんなインセンティブを与える必要もないから、なくなっていくものですが、なかなか信用がなくて、定期昇給はすぐにはなくなっていない。戦後、東洋紡があまり女子中学の卒業生を採らなくなりました。親御さんから「しつけして教育してくれたらお金は要らないから雇ってくれ」と言われるようにある種、教育も含めて評価されたりするという世界観もあったのですが、明治のスタートした時期は、お金の切れ目が縁の切れ目、と言う世界なので、細か

く昇給する必要があり、そういうのを定期昇給と呼んでいました。ただ、今の定期昇給はそういう考え方ではなくて、総額で考えたときに、みんなの昇給分がトータルで上がったときにそこを認めるか認めないかという話になっていくわけです。定期昇給とベースアップは、マクロ経済の物価上昇とその管理というところからもともとスタートしているのです。だから、事業所別の交渉がベースだった理由はここにあります。管理がそれしかできなかつたからというのが、私はそういうところからスタートしたのだと理解しています。

② 電算型賃金の歴史的意味

第2次世界大戦が終わって、初めて電産型賃金が出てきました。この歴史的意味について少しお話ししたいと思います。生活保障を前面に出したものが、電産型賃金と言われています。私がある論文⁸で言ったことの一つは、実は生活面と仕事面で言ったときに生活面のほうが、科学的に分析が進んでいったという側面があったという話です。それはどういうことかという、家計調査によって家計のデータを得られると、月にどれぐらい食べてくのかにかかるかを算出して、最低の賃金はこれぐらい必要だという研究が可能になるのです。それをある意味、一冊の本にまとめ上げたのが安藤政吉という人です。彼は最低賃金の研究を1930年代ぐらいにやる人なのですが、古典的に戦後も読み継がれた『最低賃金の基礎的研究』という形が出てきたのです。安藤は戦時期に労研、労働科学研究所などのシンクタンクも含めて、「能率研究所」（コンサルの一番古い偉いところ）で賃金の研究を進めてきました。

電産型賃金については河西宏祐さんが本当にすごい研究を出していますが、最初の頃は労働組合側からは要するに能力給で査定をきちんとしなさい、組合側がコントロールできるように考えていたのです⁹。しかし、具体的な基準はあんまり出せなかったというところがあります。そういう意味で言うと、家計の方は数字で出てくるから出しやすいのです。特に物価上昇しているときに食えないという話は非常に分かりやすく出てきたわけです。

③ ベース(平均賃金)の改定と定期昇給分という考え方の登場

戦後は、今のベースアップの考え方がいよいよ登場してきます。物価が上がっているから賃金も上昇させる、その際に平均賃金の改定という方法を使ったわけです。これが生産

⁸ 金子良事「年功賃金論における能率と生活の思想的系譜」『日本労働研究雑誌』
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/special/pdf/089-095.pdf>

⁹ 河西先生は『電産型賃金の世界』『電産の興亡』などの決定的に重要な本を書かれていますので、労働運動にかかわる人には図書館でも良いので、ぜひ手に取ってほしいと思います。ここでは、河西宏祐「能力給の査定基準」『人間科学研究第18巻』（2005年）
https://waseda.repo.nii.ac.jp/record/23462/files/100208_18.pdf

性の上昇と物価の上昇との駆け引きというか、どれぐらいかというところで、物価上昇を先行して、物価上昇が実績的に積み重なってくると、その上がってくる実績を踏まえて、予想して賃金を上げるわけです。追い付いていくという形でやるのですが、生産性の向上よりも高い改定をしなければいけないところがあります。それを抑えることの方便として、定期昇給分という考え方が強調されるようになってくるわけです。

定期昇給の考え方は注意も必要です。物価上昇との関係で定期昇給分を抑えるということに留まるだけでなく、そもそも上の人が大量に辞めて採らなかつたときは、自動的に総額が安くなるのです。成長期は組織内の人口構成がきれいなピラミッド型だったので、この議論が成立していたのです。だから、途中で定期昇給という言い方を労働組合はやめて、1990年代後半から2000年代初頭に「賃金カーブ維持分」という表現に変わっていったのです。

「水準」をどう把握するかは非常に重要な問題で、そのための道具として作れたのが一つは消費者物価指数、今のC P Iです。これは1940年代の後半に作られました。いわゆるマーケットバスケット方式です。なぜ、これが作られたのかというと、もともと闇市場というものがあって、実質的な取引が公定価格のみでは考慮されないために作ったという側面があったからです。これに先立って大蔵省の職員の家計調査なども参考にしていましたが、このC P Iを作成しマクロ経済の重要な統計の指標になっているのです。これが言い換えれば科学的に、ここで言うのは統計的に必要な賃金水準を算出するための指標として出てくることになります。

「科学的」という言葉が非常に魅力を持っていた時代があります。科学的管理法が1910年代に出てくるのですが、1960年代ぐらいまでは科学というものは手放しには言えないけど、良いものだと思われていた時代です。科学そのものに非常に魅力があると思われた頃です。

ちなみに、今の連合が政策というものを非常に重視する理由には、当時言われていた政策科学の影響があります。ここからは余談ですが、1974年オイルショックがあつて賃金ごとにかく上がって、有名な鉄鋼が賃金の上昇を10パーセント以下に抑えるという形を採って、日本型所得政策といわれるものが展開していきます。1975年くらいから民間のほうが非常に強くなるという状況にありました。1970年代前半は公務員は連戦連勝だったのですが、スト権ストが潮目で負けていく情勢になってくんですね。それがきっかけになってもう一回、労線統一しなければならぬ、あるいは公務労働、公的部門の労働組合の人たちもそちらに乗ろうという話になります。そのときに労働組合の外側で、はっきり大河内一男先生が政策科学とか科学による中立性を非常に強調されていました。党派的な争いから距離を置くということになり、科学が中立性といろんな党派の争いとかを超えていく

力となって、科学というものが非常に輝かしい時代だったと思います。

科学的にこういうのを算出することが、この時期、非常に重要だったということです。どちらが機先を取るかみたいなのところがあったのです。企業側、経営側が、職務給とかいろいろなものまで出してくるのですが、科学的に厳密にやる手法がないわけではないのです。できることは、今でも本当に限られているのです。科学的にやっていないし、科学が今でもそんなに大事なのでしょうか、あまり科学の魅力みたいなものもなくなってきていると思います。今では技術は使うけれど、科学に対する無条件な憧れみたいなものは、恐らく日本の国内では聞かなくなっているだろうと思います。

象徴的には国全体がテイク・オフというか、上昇しているときは、科学やその担い手のエンジニアが非常に重視されます。例えば美輪明宏さんの『ヨイトマケの唄』¹⁰という歌があります。シングルマザーの土方のお母さんに育てられた子がエンジニアになって親孝行しようと思ったんだけど、本懐を遂げたときにはお母さんは亡くなっているというストーリーなんです。いずれにせよ大学出てエンジニアになることがある種の憧れだった時代とも言えます。私が3、4年前に外国ルーツの子どもたちの支援をしていたときに、アジアのある国から来たその子は「エンジニアになりたい」と言うのです。エンジニアの仕事をしている人も、そのときのタイミングで一緒にボランティアをしていたので、具体的にエンジニアの仕事を紹介したり、お話ししたりしてイメージを作っていたのですが、そういう具体的なイメージとは別に、社会的に「エンジニア」という言葉が特別に輝いている時期が恐らくあるのだと思います。

④ 春闘の登場

春闘というのは、1950年代後半に総評が提起したものです。今の春闘、春季生活闘争という形のイメージは最初からあったわけではなくて、歴史的に言うと最初は秋に賃金を交渉する産別もあり、必ずしも同じ時期に交渉してたわけではなかったのです（それ以前は年中やっていました）。徐々に春に集中して交渉して、春とボーナスという形に収敛してきました。

春闘ができたときには、労働組合側がスケジュール闘争を非常に意図して、戦略的に作っていきました。たくさん取れるところが最初に取って、それを伝播させるという明確な戦略としてあったわけです。トリクルダウンの考え方です。最初は私鉄、それから鉄鋼が長い間、パターンセッターやっていて、その後、自動車がパターンセッターになったのですが、トヨタが(公表するかしないかは別にして)その役割を一切、引き受けないというこ

¹⁰ 美輪明宏「ヨイトマケの唄」1966年 作詞作曲 美輪明宏
http://www.e-arai.com/cd_old-07.html

とになってしまいました。そういう意味で春闘はもう随分前になくなってしまいました。先ほどもお話ししましたが、連合総研の研究委員会のなかでは、2010年代前半に私が春闘やマクロの問題は一応、大事だから、なくなってしまったとは言え、入れておいた方がよいから残しておきましょうと言ったのです。

⑤ 高度成長期における賃金交渉(生産性運動と成果の公正な配分)

高度成長期に入って生産性向上運動が、ちょうど1955年ぐらいから展開するのですが、アメリカの世界戦略の一環として行われたのは間違いないというところがあります。お金アメリカから出ているから、その出どころが軍事戦略の一環として出ているからと総評がこのことを叩いていました。総評は平和運動を錦の御旗にしているので、これはもう許せん、という話だったわけです。同盟系も非常に賛成するという事はないけれども、中に入って言うことを言うという方を選ぼうとした側面があると思います。この時の成果の公正な配分という考え方についての捉え方はいろいろありました。生産性を上げることは労働強化につながるという考え方は、昔からいわれていることで、それを賃金という形で配分する考え方をどのように捉えるか。そもそも日本では割と働く人たちが合理的に物事を良くする、工夫するのが好き、こういう言い方がいいかどうか分からないですけど、そこにそんなに疑問を持つ人がいなかったということがあります。例えばヨーロッパでも長く生産性運動に抵抗してきたのは、今の生活に満足しているから、別にやり方をよくして、もっと欲しいとかいうことはないし、それで大変になるのだったら嫌だ、という考え方もあるわけです。ただ生産性を上げていこうという国民的な運動をやって、その成果を消費者と労働者と企業の3者で分配するのだということが生産性運動の中にも入っているのです。今でも一応、入っていますが、いつか忘れ去られていく懸念はあります。

「生産性基準原理」が1969年に日経連から出ました。これは先ほど言った生産性の上昇と物価の上昇を鑑みて、1960年代1970年代、日本は高度成長下で成長側面が強調されていたので、もちろん物価に関する研究はたくさんされていますし、物価を何とかコントロールしなければならないという問題意識は非常に持っていますけれども、物価上昇が今ほど大きな問題にはなっていませんでした。ヨーロッパやアメリカにとってはこれをコントロールするために、当時としては、所得政策は非常に重要だったのです。そういう中で生産性基準原理が日経連のほうから出るのですが、これは賃金を上げるというのは、物価上昇と生産性が上がったところでなされるんだということです。物価上昇を促進させるようなことは控えるべきだっていうところが重点だったのです。背景には物価を安定させるという問題意識もあったのでしょう。

これを逆手にとって1980年代に物価が安定し始めたときに逆生産性基準原理が出され

ました。物価が安定している状況だったら賃金を上げることによって生産性をどんどん上げてくという方向に持っていくべきだという議論を労働組合側が出すこととなります。実はこれはどちらも考えた人は、連合総研の初代所長だった佐々木孝男さんなんです。佐々木さんが両方ともブレインで考えたのです。経営側に立ったとか労働側に立つとかいうよりは、マクロ経済の情勢に合わせて処方箋を書いて両方を出したというところがあります¹¹。

私が孫田先生から聞いている佐々木さんは労働省から経済企画庁に行って、連合ができるときに運動の中でシンクタンク的なものが非常に有用だということがあり、シンクタンクをつくらなければということで連合総研を設立され、自分がその中心にいることを選んだ人です¹²。連合総評がそういう精神からスタートしたということは記録に残しておきます。

同盟が長期賃金計画を1967年か1968年ぐらいに作るのですが(この頃から経営計画もそうなのですけど)、長期の計画が立たなくなっているということがあります。技術革新の問題もあるし、構造的な問題が変化していたり、いろんな側面があると思うのです。予測を立ててということが難しくなってきたのは間違いないと思います。

⑥ 春闘の終わり＝高度成長の終わり

1976年に春闘の終わりと言われたのですが、これは日本型所得政策という鉄鋼労使による妥協であり、これが協調的労使関係を象徴するものとして世界的に非常に喧伝されます。その当時は労働組合の合化労連のトップだった太田薫などは鉄鋼に対して非常に怒っていました。太田薫も『春闘の終焉』¹³という本を出しています。後に、彼はオーラルヒストリーのなかでこういう言い方をしたことを反省しているし、逆に、鉄鋼労連の関係者も妥協をしたことは失敗だったと後では振り返ってもあります。労働運動史の中で1975年が一つのターニングポイントになったのは間違いないと私は考えていますが、実はこれとは別のもう一つ大きな出来事がありました。

実は、金子美雄さんが統計を書きもう少し上げても大丈夫だったと言って、統計により科学的にやるのではなく、政治的に労使で決めたことに反発して生産性本部から出るようになったのです。私はこれが一番、大きかったのではないと個人的には思っています。金

¹¹ この点については佐々木孝男さんの追悼録に書かれています。生産性基準原理と逆生産性基準原理の関係については、松井健「マクロ経済の生産性向上に資する集団的賃金交渉～「連帯賃金政策」と「ゴールデンウェッジルール」」(労働調査協議会「労働調査」2019年9月号)と鈴木智之「賃上げを実感しているのは働き手の約3割―物価上昇時の賃上げはどうあるべきか―」(『連合総研レポートDIO』37(6)、2024年6月号)をあわせて参照してください。

¹² 『日本の賃金を歴史から考える』の第7章は、佐々木さんへのいわばオマージュという面もありました。孫田先生からはお礼状で佐々木君のことを書いてくれてありがとうとっていただきました。

¹³ 太田薫『春闘の終焉』中央経済社、1975年。なお、総評が春闘を始めたときの議長が太田薫であり、彼が春闘の生みの親でもあるのです。

子グループが良くも悪くも、佐々木孝男さんも含め学者のグループを引っ張ってきたのですが、そういう人たちがいなくなってしまう。さじを投げたというのは非常に大きかったと後になって思います。

3. これからの労働運動と賃金

最後の「これからの労働運動と賃金」という今から考えるところに入りましょう。とはいえ、どうすればいいかを言うのは非常に難しくなってきたと言えると思います。その前提として、高度成長の時代1970年代以降は、どうやって社会をつくっていくかよりも、戦後、作ってきた制度をどうやったら維持できるかと、特に社会保障とかを含めて、生活に関わるところ中心でいたが、意識がシフトしてきたところがあります。労働運動で言うと、賃金を上げることよりも雇用を守ることが重要だという言い方をしています。それは良いとか悪いではなくて守勢に回るところが社会全体としても日本のライフステージ的にもそうになってきたところがあります。

物価上昇がある限り、賃上げの根拠はあるとは言えますが、そこでどうして行き詰まり感を覚えるかということを考えていく必要があります。一つの要因だけで、その後の全部が決まることは考えられないので、安易に弾劾をしたいのではないのですが、一つのきっかけになったのは間違いないと思います。労線統一以降、労働研究自体が衰退して、これはシンクタンクで反共運動を母体にしていたところは全て解散してしまいました。目的を見失なったということと、ILOができた後、公的部門、厚労省、内務省の社会局から労働省の労政局まで続いていた日本の協調的な労使関係をつくろうと政府部門が旗を振っていたものが完全に潰えてしまった。志がある人が組織的にはなくなってしまった。連合ができたからそれで達成されたってということに一応なっている。これは非常に悩ましいことだと思います。希望に見えた労線統一なのですが、そこが発展したと言える側面と、逆にそこが一回ゴールなのだけれど、その後今まで言ったような労働運動そのものだけではなくて、全体の労使関係で考えると非常に難しくなったともいえます。

さらにいうと、そもそもあらゆる組織的な活動が非常に難しくなったということもあると思います。こういう話がこの未来塾の富永先生のご講演でも¹⁴あったかと思いますが、個人化の結果という側面は絶対にあるので、結集することが、非常に難しくなっているのは間違いないと思います。ただ、今の人々は結集するのが嫌なのかっていうと、必ずしもそうではなくて、例えば震災、阪神の後にボランティアが非常に発達したり、東日本大震災の後のボランティアもそうだし、これらは労働組合も企業も非常に熱心にやっ

¹⁴ 2023年9月11日第12回日本の未来塾 講師：富永京子氏「高度経済成長期以降の日本人の意識変容は社会運動を衰退させてしまったのか・・・」

た。東日本大震災のときは私もいろんな人と付き合いがあったので本当によくやっていたと感じました。その後、NPOが定着したり、クラウドファンディングという形が定着したり、新しい形ではできて、going concern的な運動は続けられるのだけど、それを継承させたり理解していくのが非常に難しいのだろうと個人的には思っています。

私は「賃金が労働運動の本当にコアたり得るのか」を考えてかなければならないと思っています。賃金に何を求めるのか。生活の保障なのか、より良い生活なのか。それは賃金以外の手段では実現できないことなのか、ということを考えていかなければならないと思います。賃金に求めるものを誰に訴えるべきなのか。それは会社なのか業界なのか、産業なのか地域なのか国なのか社会なのか。こうした問いはどこをどのように組織化して、どこと連携していくのかという問題にもつながっていきます。場合によってはベーシックインカムみたいな考え方を中心に据える人もいますが、本当にそれでいいのか。そのことは賃金に何を求めるのかという問いとつながってくると思うのです。言い換えれば、誰と何を共有できるのかと関係していきます。賃金に何を求めるのか、どこに何を集約させるのかというのが、この部分かと思います。これを考えないと運動としてのエネルギーにどのように変えていくのか見えてこないでしょう。そこが誰と共有したいのかという点の肝です。

賃金は昔から「賃金屋」と言われる専門家が組合にも企業にもいて、賃金を理解するのは技術的に難しい側面がたくさんありました。そもそも難しい話題だから、賃金のことは自分に関係するのだけれども共有することが大変難しいと言えます。しかし、それでも誰とどのように共有したらいいのかは重要です。その問いへの答えのありようで、交渉する単位がどうあるべきなのか、企業なのか産業なのかということも、結局、自分たちがどこに重きを置くかによって変わってくるのだらうと思います。こういう問いを立てて、考えることが非常に大事だと思います。横道に入ることが多過ぎて、大変オーバーしてしまいました。連合総研だから、話さなければならないこと、伝えなければならないことがたくさんあるなと思って、話が長くなりましたけど、いったん終わりにさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

質 疑

【塾生K I】

院生の時代から金子先生の本で日本の賃金について色々学びましたが、私は、韓国、アメリカの非正規労働問題、女性の労働問題、賃金差別の問題などを研究しています。日本における賃金の課題としては、いわゆる電産型、家族賃金の形成のことが最近の賃金についてもつながっていると考えると、非正規労働者の多くを占めている女性、女性差別の賃金の問題にもつながると思います。日本の賃金の課題を考えるにあたって、非正規労働者の賃金、最低賃金の問題も一緒に考えることが必要ではないかと思いますが、先生はどのように考えられますか。

【金子准教授】

最低賃金の問題というより、1940年代は明らかに雇用を削られるという側面があったわけですね。男性の雇用を守るためにも、女は家庭に入れ、みたいな考え方があり、女性はそもそも雇ってもらえない、その代わり男が稼ぐというロジックが成立し得た。ある種、切実さから生じた側面があるのです。最初こうだったからそれを継続して良いという理由には全くならないし、非正規労働の問題の解決の仕方は非常に難しい問題だと思います。例えば私の勤めている大学でも経済的に厳しい子は掛け持ちでアルバイトをやったりしていて、そのような学生の賃金交渉については、生活を支えている中での正当性がある。どこをベースにするかは、分けて考えたほうが良いという気はします。非正規で食べてくのが非常に厳しいという人たちを社会的にサポートしなければいけないことは生活保障の問題だと思います。賃金を上げていくことは必要ですが、いくつも問題が錯綜しているので、どこから手を付けていけばいいかわかなくなっていて、先に進まないだろうという気がします。賃金が上がらないという話が、仕事が変わらないと賃金は上がらないというロジックになってしまうことが多い。非正規の中では賃金を上げたくないという人たちも一定程度いて、意見が割れてしまうのです。ただ、私が十数年前に岩手の沿岸部に行ったときに、ずっと何十年も非正規で働いて大変優秀な人が、農家の仕事を手伝わなければならないから、非正規を選ぶという形もありました。もともと臨時工、特別臨時工も昔からありました。特別臨時工は普通の本工よりも賃金を一時的に高くもらえる臨時工です。これは労働供給側に合わせた形で早く帰ってもらうといことです。賃金の課題の解決については、持続的にどのように全体の運動に取り組むのかという問題もあり、難しいと思います。お答えになっているかどうか分かりませんが。

【事務局】

同じ非正規労働市場の中にいろんな人が混じり込んでいるので、賃金政策的な話になると難しい。世帯でどのように所得(手取り)を確保できるようにするかという観点から言うと、非正規の低賃金を是としてしまうということになりかねない。本当にどのように手を付けていいのか、悩ましいところです。

【金子准教授】

非正規と新人が賃金は上がりやすい。要するに市場に一番、反応しやすいから。非常に賃金が上がっている2025年現在、そこを強調しておくことが運動的に楽なのではないかという気はします。それは戦術的な問題です。運動的にそこに重きを置いたほうがいい。今は賃金が上がりやすい局面、そこには乗ったほうがいいし、その間に様々なサポートなどを考えたほうがいいと思います。

【塾生KO】

先生のお話を伺って、賃金の話はこれまでずっとマクロ経済的な視点ということがよくわかりました。春闘というシステムもマクロ経済的な視点が少なくとも昔はベースにあったはずだ、そういうご教授をいただいたと理解しております。

今、政府のほうでも日本型ジョブ、ジョブ型人事制度みたいなことを言っていますが、ジョブ型みたいなものが、もし仮に日本で広がってくとしたときに、この春闘のシステムとして、ベースアップと定期昇給の問題という形で維持できるのか。それとも、交渉の枠組み自体を変えなくてはならないのか。どちらなのかお伺いしたい。

また、ヨーロッパでは産業レベルでジョブに照らし合わせた賃金水準がある程度、ミニマムで決められていたりすると思うのですが、日本で言うジョブ型賃金、それに伴う労働移動などにも賃金の問題が波及していくのではと思っています。

【金子准教授】

私はジョブ型については、どれぐらい本気でやっているのかとずっと思っています。最初のほうにお話ししたように、ヨーロッパは基本的に職務が母体で賃金制度ができています。言葉を選ばずに言えば「ガワ」があるから中身がいいかげんでも、ある程度、成り立つところはあります。

日本の場合は、ここから再構成していくとすると、例えばジョブをどう作っていくのか、それこそ職務分析をきちんとやらなければならないと思うのですが、その重要性があまり共有されていないと思います。例えば30年ぐらい前からそういう議論はあるので、製造業の

人たちは、なぜ、いまさらこんなことをやらなければならないのか？ずっとやってきた人たちは職務分析がどういうインパクトを持っているかというよりは、そこまでやる必要があるのか、と考えているのではないのでしょうか。例えばトヨタだと、マニュアルはちゃんと作るし、鉄鋼もしっかりやっているのだけれど、それ以外のプラスアルファの働き方や職務分析をしても、そこに載らない部分があることも含めてわかっているので、仕事全体を考えるとときに職務分析はそれほど重要ではないと日本では考えられてきた面もあるのです。ただ、これは中島敦の名人伝みたいな話で、主人公は最後弓矢を使わなくても射ることが出来るようになるんですが、スキルマップや星取表まで出来上がっていてそれが機能している段階になったら、職務分析がなくても機能するでしょうけれども、新しく弓道を始める人には弓矢が必要でしょう。

ジョブ型をやり切る覚悟もあまりなく、取りあえず流行で言っているのではないか。どれぐらい皆さん、本気で言っているのですかと、逆に私がお伺いしたい。日本では職業とか職種とか区分ができていない。もちろん分類表はあるけど、それを軸にした社会ではなかったというところがあります。それを軸にした社会に本当にシフトするのかということには、疑問があります。シフトするのだったら、今申し上げたような土台のインフラ的なものを使わざるを得ない。新しく作るのだったら、何かを置き換えるのか、それがないと、なかなか技術的にできないのではないかということです。

【神津塾頭】

先ほど言及されたジョブ型については、JILPTの濱口（濱口桂一郎研究所長）さんは、経団連がある時点から言いだしたジョブ型という言葉の使い方としても全く間違っているとおっしゃっている。私がここでコメントをしようと思うのは、私が連合に在任中、経団連がいわゆる経労委報告の中で急に言い出した経緯があるからです。

当時、経団連の中西会長の時代ですが、（ご自身は本当に立派な方だったと私は思っています）事務方が「ジョブ型」という言葉を使ったのは大間違い、それが発端になって世の中ではジョブ型は素晴らしいものだと言うようになりました。政府もそれに悪乗りして、そういうものを標準として打ち出そうみたいな形でした。なぜ、経団連がジョブ型を言いだしたかって言うと、中西会長の出身企業の日立で、優秀なIT人材が、従来の労使関係の中でつくってきた賃金制度では外資系のところにどんどん持っていかれてしまうのを何とかできないかというのが根底の発想にあったのです。私は当時も言っていますが、優秀なIT人材については別の制度の中で位置付ければいい。会社として必要な人材であれば、労使交渉の枠外として、労働組合には断りを入れるという経営者としてやればいい話です。それを怠りジョブ型を経労委報告で打ち出すこと自体が、迷惑というかミスリーディング

だったと思っています。

【金子准教授】

濱口所長がメンバーシップ型と言うときにも、極端にジョブ型っていうこととメンバーシップ型と対比して作ったという感もあります。

【神津塾頭】

本当にジョブ型と主張するのだったら、本気になってやれよと。そのぐらいの覚悟はあるのかと。まさにメンバーシップ型という言葉が象徴されるように日本の場合は雇用の流動性が低いからとにかく囲い込みするわけ。本当にジョブ型にしたら、どんどん転職だよ、転職をむしろ促進するのがジョブ型ですよ。本当にその覚悟はあるのかということですが、そこまで考えているわけではないと思います。

【事務局】

ジョブ型への移行は、雇用管理面でも覚悟がすごく必要なはずです。また、ジョブ型を導入したら、その職務しかやらなくなるので、その覚悟もしてないのではないかと思います。連合総研でも企業別労働組合の賃金制度のヒアリングをしていますが、結局、いわゆるジョブ型の制度を導入している企業はほとんどない。

【塾生M】

これからの労働運動と賃金のところをもう少し詳しくお伺いできたらなと思います。つい先日も人口減少、少子高齢化の中で社会保険料の負担も上がるために、賃上げを頑張ってほしいと有識者の方々から叱咤激励をいただきました。ちょうど先生が触れられたとおり、日本は賃金を抑えてでも雇用を守るようになりがちですが、アメリカとかは賃金を守るためにレイオフしたりしています。

労働組合としての取り組みもいろいろ変わってきていると感じています。では社会運動が廃れているのかと言えばそうでもない。若い子たちが社会運動をやっている、形が変わってきていることを実感します。その中で社会運動の基本である労働運動が後れを取っているのではないかと、いろいろと試行錯誤をしているところです。そうした中で、物価上昇している中で、いろんな国では物価上昇に追い付く賃上げの機運が高まっているのに、日本ではテレビでも「物価がまた上がりましたね、節約するためにはどうしましょう」みたいな賃上げよりは節約というマインドです。労働組合のほうも、マインドの形成が足りてないなというところは、先生のご指摘のとおりですが、逆に先生のご意見として、私た

ちが考えることとは思いますが、このマインドをどうすればいいのか、教えていただければと思います。

【金子准教授】

例えば日本ではワーキングプアがもともと非常に多いです。生活保護を受給される水準だし、もらったほうが良いような水準だけど、働くことをよしとして、生活保護をもらうのをよしとしない。そういうスティグマを与えられているという人もいます。日本ではそもそも生活保護を受給するということを知らないし、普通に働いて得る賃金水準が生活保護より低い水準だったりしています。労働組合が旗を振ったり、切り込んでいくことはあるかもしれないが、根深い問題であるとは思っています。

今日は低賃金の話をあまりしなかったのですが、もともとずっと低賃金問題は戦前からいわれています。1920年代ぐらいにイギリスからソーシャルダンピングだというクレームを入れられたとき、繊維業界は福利厚生とかもきちんとしているし、トータルで見たら賃金も十分支払っていると反論した人が、その一方で、中小企業とか農業とかがあるから、日本の賃金は低水準なのだという議論をしていました。

もう一つはサービス残業問題です。恐らく日本でケアに関連する仕事に対する給料が低いのは、できる人がもの凄く大勢いるというか、そういうことができる人が大勢すぎて、高度で大変な負荷の高い仕事が、認識されないという問題になっています。ケアは、すぐうまくやる人ほどその能力を気付かれないようなところが逆説的にあるので、気づかれないようにうまくやってしまうこととなります。だからこそ職務分析みたいなものと結び付けて、わかる形にしていくことが一つの解決の道かとも思います。

ただ、ワーキングプアみたいな問題は、低賃金でもそれをよしとする、それしか選択肢がないと思ってしまう人たちが大量にいるということです。量の問題は非常に大きいです。啓蒙すると変わる部分もあるような気はするのですが、どうやって切り込んだらいいのかは難しいなと思っています。いくつかの難しさが折り重なってそのようになっているところもあります。例えばイギリスで福祉国家とかを目指していたウェッジ夫妻も、基本的に賃金は高くし、それで潰れるところは潰れればよい。日本では中小企業を賃上げで潰れるなら潰せと言ったら、よしとはしないと思うのです。ワーキングプアみたいなところの認識を変えることで、少しは変わってくるとは思いますが、低賃金を受け入れてしまっている人に対して、そうじゃないよね、と言うのがすごく難しいと思っています。彼らに問題意識がないわけではないとは思いますが、答えになっているかどうか分かんないのですが。

【塾生M】

ワーキングプアの問題はジェンダー問題の一つでもあるかなとは思っています。連合でもケア人材の処遇改善っていうのを今、ちょうどやっているところで、引き続き、やっていきたいと思います。

【事務局】

労働組合の塾生からも質問や意見をいただきたいと思います。今日の話の中で、日本の労働組合が、企業別労働組合という形に変遷していったこと、ジョブ型の話や賃上げが、労働組合の活動の根拠になり得るのかっていうような投げ掛けもあったと思います。連合総研「勤労者短観」の2003年調査と2022年調査で労働組合への期待についての設問に対しては、「雇用の安定」が、2003年調査から一番高く、その中で「定期昇給の維持」「賃上げ(ベースアップ)」項目は、ほぼ変わらない。「賃上げ」が労働組合に最も期待されているように見るのが自然かなと思います。賃上げが、一番高く、変化も少ない項目であり、労働組合には引き続き賃金に対する取り組みが期待されていると読めるところでもあります。ぜひ、労働組合の現場の話をお聞かせいただきたいのですが、いかがでしょう。

【塾生H】

今回の春闘についてはそれぞれの業種別で統一した目標を掲げ、みんな、上がってこう、そういう方針を掲げたことで効果があったことはエビデンスとして出ておりますので、産別としてまとまったものが好循環を生み、結果は出せているという理解をしております。

【塾生U】

私の産別も統一闘争なので、高低はあるが基準を決めて、それに追従して皆が上がってきた、3年連続で大幅に上がってきているということはありません

【塾生MI】

賃上げに関しては、2023、2024、2025春闘と、どんどん上がってきていきましたが、今は頭打ち感みたいなのがあります。去年、上がった水準と今年、上がった水準がほぼ同じでフラットになってきています。会社の原資の確保に関しては苦勞していたりする部分もあり、インバウンドの受け入れも今後、どんどん増えてくるので、人もしっかり確保して定着していかなければならないのです。その中で賃金は継続的にもっと上げていかないと成長産業の産業では苦しくなる場所があります。賃金を上げていくことはもちろんなのですが、ご助言みたいところをいただければいいなっていうところです。

【金子准教授】

今言われたのは水準の話なのです。今の賃金を上げていくと言うときに、中年から上を上げてくのが難しいという話です。中・高年になり役職につかなければ、職務が変わらなければ上げないという業界が今、結構、あると思うのです。それに近いもの、例えば職務の提供でそんなに賃金は上がらないという話ですね。

別紙の皆さんからの「賃金についての質問」の中にもありますが、価格転嫁の問題と中・高年から上の賃金をどのように上げるかは、取りあえずは技能しかなく、なかなか難しいです。それは現場で工夫していることをどれだけ拾い上げたかは、会社の職務分析に対して労働組合側も職務分析で応えていくというか、これだけ難しいことをやっているのだから、バランス的に賃金を払うべきだろうという話ではできると思います。

以前に龍井さんたちがやっていたプロジェクトで、トラックの運転手の技能について調べたことがあります。一見、同じ仕事、職務に就いているのだけれども、技能は上がっている。例えばトラックの運転手だったら、急に運ぶ予定が変わってしまっても、その調整を仲間内でやっていたりする。要するに、見えないのだが、高度な仕事を実はベテランの人がやっていたりすることが明確な形で出せるのではないかと。会社は同じようなことをやっていると思われるかもしれないけれども、そういう明確な形、要するに仕事の能力が上がっていく形をもし出せると会社を説得できるのではないのでしょうか。

【塾生MI】

今回の春闘でも多くあったのですが、若手へ分配というのが多く、中堅層の生活拡大期の方々が一番、苦勞している、教育費などで生活費も拡大していく中で、生活できないという声が多くいただいています。そこをしっかりと取り組んでいきたいという話は、その中堅層以上、中・高年とか、そして専門性の高いもの、育成に時間がかかる技能もありますので、そういうところを会社へアピールしていく必要もあると思います。

【金子准教授】

新卒労働者の賃金が大幅に引き上がっているという、これは当然なのです。なぜなら、新卒は外部労働市場に接続している部分だから、最初にダイレクトに市場動向の影響を受けやすい。論理的に考えれば、順番から言うと、新卒の賃金が上がった後に、それとバランスを取らなければならないという話になるはずですが、タイムラグがあってもいいが、去年入社の人より今年入社の人の方が給料が高いはおかしいでしょう。それが積み上がってくると組織全体のバランスを見ないといけないこととなります。

外部労働市場から新卒労働市場が上がる、上げないと採用できないとなると、全体のバ

ランスを取るのをどうするのかと。「仕事が変わらないのだから、変わらない」という話じゃなくて、私も生活は大事だと思います。声を上げていって、まとめていくのは大事です。

金子准教授コメント

日本の未来塾について、私も十何年前にこういうものが需要だという相談をしていた時期もあったのです。ですから、すごくいい試みだと思います。でも、別に一組織に何人とか決めないような、フォーマルじゃない集まりも大切です。連合総研に限らず、いろんなところでそういう集まりができると、良いですよ。前進したから余計にいろんなことが欲しくなるということかも知れません。

フォーマル、もしくはインフォーマルにやるところもあり、ごちゃごちゃしている中で、そこから熱を持って広がっていくものがあるのではないかと思います。フォーマルに乗せてくっていくことも大事です。労働組合はフォーマルにしっかりしているところがあり、新しい社会運動、それとは別にできている形があると思います。そういうものをどうやって労働組合が取り込んでいくのかと考えたときに、下手をすると官僚的になってしまうし、組織的になってしまう。官僚というのは別に省庁ってことではなくて、大きい組織はそうならざるを得ないものです。それは今までの成果の結果でもあるけど、そこにどうやって新しさを入れながらやってくのか、さらにうまくやっていただけたらいいのかなと思って期待しております。本日は、ありがとうございました。

別紙

○塾生からの質問：賃金について知りたいこと

- ・持続的な賃上げに向けて、労働組合（産別・単組）がやるべきこと。ここ数年、4桁台の賃上げが実現しているが、息切れ感が出ているため、この機運を来年以降も継続するためにどのような取り組みが必要なのかお伺いしたい。
- ・持続的な賃上げ交渉に向けた、価格転嫁をどのように実施すべきか。航空関連産業においては、そのほとんどが役務の提供になり、人件費を価格に転嫁したことが分かりづらい現状がある。加えて、プライスリーダーの力が強く、国内線専門エアラインは運賃を上昇させづらい（＝価格転嫁が難しい）。
- ・正規・非正規間の均等均衡処遇規制（パート有期法8条、9条）を受けて、各企業の賃金制度設計に何か特徴的な変化はみられるのか？
- ・上記に関連して、定年後再雇用者の賃金制度設計についても、何か特徴的な変化はみられるのか？
- ・近時の企業の動向として、特に、『新卒』の労働者の賃金を大幅に引き上げる動きがみられるが、このような動きは今後も定着するとみるべきか？ また、そもそも、このような対応を取ることの功罪をお伺いしたい。
- ・ヨーロッパ諸国（例：ドイツ）では、『産業別』協約によって、産業全体の賃金水準が決定されているが、日本では、あくまで、各企業ごとに賃金水準が設定されている。このような相違が存する（≡日本が、産業別の協約によって産業全体の労働条件を規制することのできない）原因は何か？
（その他）
- ・日本の賃金制度と海外の賃金制度の違いについて
- ・なぜ日本が諸外国と比べこの間、長期にわたり賃金が上がらなかったのか。日本の賃金のあり方や労使関係、慣行、人事制度など、その要因は何か？
- ・日本におけるジョブ型の賃金制度は定着するのか？その場合の課題と日本のジョブ型の賃金制度はどのような特徴があるのか？

以上