

賃金のあり方に関する論点整理 (概要)

— 正社員と非正規雇用労働者を含めたトータルとしての賃金のあり方をめざして—

(雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会中間報告：連合総研ブックレットNo.11)

長期雇用慣行や年功型賃金などに支えられた「日本的」雇用システムについて、その見直しや再評価の動きが繰り返される一方で、「男性稼ぎ手モデル」も見直しを迫られており、片稼ぎであっても、共働きであっても、誰もが安心して働き続けられる社会をつくるということが求められている。また、主たる生計維持者でありながら非正規雇用労働者として働く者や、いわゆるワーキングプアが増えていることから、社会全体としての労働条件の底上げも新たな課題となっている。これらの課題を考えるうえで重要な視点は、正社員と非正規雇用労働者を別々に考えるのではなく、どのような雇用形態であっても適用されるトータルとしての働き方や処遇のあり方をどのように考

えていくかということである。

連合総研では、以上の問題意識から、2013年10月より「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会」を立ち上げ、今夏までは賃金のあり方に焦点を絞って勉強会形式で研究委員会を開催し、外部の学識者や労働組合関係者などを招いて報告を受け、意見交換を交えながら、論点整理やメンバー間の意識共有の醸成を図ってきた。本中間報告では、この1年間の研究委員会での論点整理や議論の状況を紹介しているが、ここでは中間報告の要点として「3.働き方や処遇のあり方に関するわれわれの考え方をふりかえる」および「4.賃金のあり方を検討する上での論点」を中心に紹介する。

1. 働き方や処遇のあり方に関するわれわれの考え方をふりかえる

上記の問題意識にもとづいた研究委員会の論議に先立って、従来、連合が確認してきたあるべき賃金についての考え方や、連合総研における先行研究の成果について、認識を共有化することからはじめた。

(1) 連合が描く社会像と賃金のあり方

連合21世紀への挑戦委員会「21世紀を切り開く連合運動—21世紀連合ビジョン—」(2001)では、「日本の労働組合は企業別組合を通じて内部労働市場に強く関与してきたが、雇用・就業形態の変化に対応するためにも外部労働市場にルールを持ちこみ、影響力を強めることが決定的に重要」であるとし、企業を越えた評価制度、教育訓練システム、横断的なワークルールの形成などを通じて、「労働市場への影響力の強化に全力を上げて取り組まなければならない」とする。とくに、労働条件の幅広い分野でミニマムを確立し、非正規雇用労働者にまで波及させていくことが、これからの労働組合運動の主要課題であるとしている。

(2) 連合総研の研究成果からみる賃金の課題

連合総研の「日本の賃金—歴史と展望—調査報告書」(2012)では、敗戦直後から高度成長期までに労働組

合が作りあげ、安定成長期まで維持してきたものの、徐々に後退している特徴として、①社会的賃金決定方式や賃金相場形成力が後退するとともに、低賃金労働者をなくすことが労働者全体の賃金を向上させるという考え方も後退しているのではないかと、②あるべき賃金についての職場における民主的討議も従来程行われなくなったのではないかと、③1990年代後半から、企業規模や雇用形態の違いによって賃金・労働条件が異なることは当然という考え方の方が浸透し始めたのではないかと、などをあげる。その上で、「ある程度の勤続年数を経れば、初任賃金水準から世帯生計費水準に達することを保障するような賃金制度を確立する必要があるのではないかと」、「問題は生計費水準をどのように考えるか」、「一人働き世帯から共働き世帯が標準となってきている現状を踏まえた検討が求められる」としている。

2. 賃金のあり方を検討する上での論点

(1) めざすべき賃金のあり方を描く

賃金のあり方としてめざすべきは、以下の内容を社会全体の共通目標に掲げ、その実現に向けた仕組みをつくることではないだろうか。

誰もが、一定水準の仕事スキルに達することができ、社会的な生活を送ることができる賃金水準へ到達すること

上記の内容には、三つの重要な要素が含まれている。

①「誰もが」

これは、男性正社員中心の発想に基づく様々な仕組みを改め、性別や雇用形態などの個人の属性や働き方に関わりなく、すべての労働者を対象にするという意味である。

②「一定水準の仕事スキル」

これは、誰もが、ある程度の経験年数を経れば、仕事スキルが一定の水準に達することを保障するという意味である。ポイントは二つである。一つ目は、これまで通りに「勤続年数」を考慮しながらも、より仕事の「経験年数」を重視することである。職業人生の中で複数企業の勤務経験を有することが当たり前になりつつある今日、仕事の「経験年数」をモノサシにすべきではないだろうか。どのような仕事であれ、共通して必要とされるコアとなるスキルはあるであろう。例えば、ある程度の経験年数に達すれば、調整能力や指導能力などの基本的なスキルは身につけていると思われる。

二つ目は、社会全体として、誰もが一定水準の仕事スキルに達することを保障することである。社会全体で「一人残らず、誰もが」一定水準の仕事スキルに達することを保障することをめざそうという提案である。そのためには、企業内訓練の再生・復活はもちろん、企業内訓練以外の仕組みを整える必要がある。例えば、欧米にみられる社会的な訓練制度が考えられるし、「21世紀連合ビジョン」などでも指摘される、企業を越えた評価制度、教育訓練システム、横断的なワークルールの形成などを整備する必要がある。

③「社会的な生活を送ることができる賃金水準」

これは、誰もが一定水準の仕事スキルに達すれば、単に生存が保障されるのではなく、社会的な生活を送ることができる水準を保障するという意味である。そこで問題になるのは、「社会的な生活を送ることができる水準」とはどのような水準であるか、である。参

考になるのは、生存権について規定した日本国憲法第25条の条文にある「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」、労働条件の原則を規定した労働基準法第1条の条文にある「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」、さらにILOによるディーセント・ワークの実現目標「働きがいのある人間らしい仕事の実現」などがある。

(2)課題を整理し、解決の方向性を模索する

①一定水準の仕事スキルをどのように設定するか

i. 検討課題と現状

一定水準の仕事スキルをどのように設定するか。これには、仕事スキルをどのように測るかという課題と、仕事スキルの一定水準とはどのレベルをさすかという課題の二つがある。日本では、初任賃金をベースに勤続年数を経るごとに積み上げ、年齢、勤続年数、学歴などの属人的要素を中心にして産業内で最も標準的と考える労働者を設定する。

ii. 産業横断的な仕事スキル設定の検討に向けて

もう一つの方向性として検討したいのは、一定水準の仕事スキルに到達した労働者を産業横断的に設定することである。いわゆる一人前労働者の設定である。一人前労働者とはどのような労働者なのか。まず、産別労働組合の考え方をみておく。各産別労組がもつ賃金政策や春闘要求などをみると、概ね三つの水準に分かれそうだ(図表1)。一つ目は、水準の引き上げなどに用いられるものである。個別賃金要求方式では年齢、学歴、職種などの要件を設定し、要求する(標準労働者方式。例えば「35歳高卒技能職」(勤続17年))。職種については、技能職、技術職というように大括りに設定されている場合が多い。二つ目は、年齢別の最低賃金である。これは、ライフステージに合わせた生計費を重視する側面から年齢別の最低賃金保障として

図表1 産別労組が設定している水準の整理

	銘柄	年齢	勤続年数	職種	仕事スキル	対象
	(目標水準)	設定あり	設定あり	一部に設定あり	一部に設定あり	正社員
	年齢別最低賃金	設定あり	設定なし	設定なし	設定なし	正社員
	企業内最低賃金	全ての年齢層	設定なし	設定なし	設定なし	全従業員

の性格をもつと同時に、中途入社者の正式格付けが行われていない段階での初任賃金としても位置づけられる。三つ目は、企業内最低賃金である。これはすべての年齢層に適用され、かつ組合員だけではなく同じ事業場内で働くすべての労働者に適用される。

一人前労働者のイメージは図表2のとおりである。設定する要件は年齢のみであり、対象は同じ事業場内で働くすべての労働者である。職種や仕事スキルの要件はあえて設定せず、仕事スキルについては年齢要件に代替させる。すなわち、社会全体として誰もが一定水準の仕事スキルに達することを可能にするとの前提のうえで、仕事スキルや経験がある程度のレベル（ある程度の年齢）に達すれば一人前に達するとみなす。

図表2 一人前労働者のイメージ

	銘柄	年齢	勤続年数	職種	仕事スキル	対象
	一人前労働者	設定あり	経験年数で設定	設定なし	設定なし	全従業員

先に整理した三つの銘柄・水準のうち、一人前労働者のイメージに最も近いのは年齢別最低賃金であるが、その対象は正社員であり、すべての労働者が対象ではない。

一人前労働者の賃金イメージを図で表したのが図表3である。これまではおよそ三種類に整理できる。Aは専門職型で、比較的高い初任賃金から始まり、そのままフラットに推移する。Bは年功給型で、低い初任

賃金から始まり、勤続年数を経るに従い昇給していく。これは正社員、とくに大企業で働く正社員に当てはまる。Cは非正規型である。低い初任賃金から始まり、低いままでフラットに推移する。これに対し、一人前労働者の賃金は「●歳で（または経験年数●年）、●万円」というように、一人前の年齢とその水準を設定し、誰もがその水準へ到達することを社会全体の指標として確立しようとするものである。

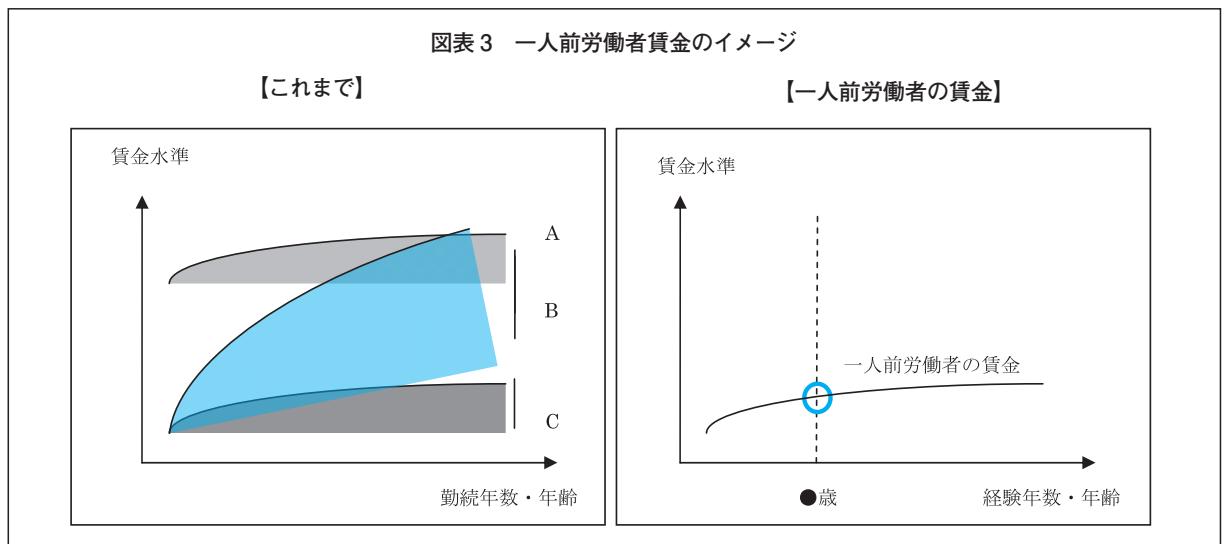
年齢を設定するにあたっては、各産別労組が想定する一人前労働者のイメージに合った年齢を参考に仕事面での一人前に達するおよその年齢を、また、生活面での一人前という観点からは子どもを育て始める年齢を考慮すべきであろう。ちなみに、厚生労働省「平成25年人口動態統計月報年計」によれば、第1子出生時の母親の平均年齢は30.4歳である。

②社会的な生活を送ることができる水準をどのように設定するか

i. 検討課題と現状

論点となるのは、生計費水準をどのように考えるかである。生計費とは、労働者が生活を送るために必要となる費用のことである。それは、単に個人が生活を送ることができるという意味ではない。一人の労働者が結婚し、子どもを産み育て、その子どもが成長して社会に役立つ新たな労働者となる、そうした一連の過程をまかなえるのに十分な費用のことをいう。

ILOの最低賃金決定条約（131号条約）は、最低賃



金の水準決定にあたって、「労働者及びその家族の必要であって国内の賃金の一般水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準」と定めており、「家族の必要」を明記し世帯単位を基準とするよう求めている。

このような法的課題に加え、世帯をどのように捉えるかが大きな課題となりつつある。核家族化や少子化などが進むことで世帯人員は減少傾向にあり、標準世帯の考え方は通用しなくなりつつある。世帯のあり方をどのように捉えるか、この見直しはこれまでの男性正社員中心の発想に基づく様々な仕組みを改めることにもつながる。

ii. 多様な働き方に対応した世帯モデルの検討に向けて

世帯の捉え方には様々なものがある。すでに述べたように、日本の最低賃金法は水準決定にあたって、家族ではなく単身者を基準にしている。他方、生活保護基準では、3人世帯（親・男33歳、同・女29歳、子ども4歳）を標準世帯としている。

一つの方向性として検討したいのは、「親1人・子1人モデル」（共稼ぎなら子2人の養育が可能）であり、その水準を目安にしていくことである。これは、一人親になることを勧めようとしているのではない。「男性稼ぎ手モデル」が見直しを迫られるなか、誰もが安心して働き続けられる水準を考えるうえで参考になる

のは、「連合リビングウェイジ」である。連合が2013年にさいたま市で実施した調査をもとに算出したリビングウェイジは、**図表4**のとおりである。2人世帯（父+男子小学生（賃貸1DK））が1ヵ月に必要とされる生計費は20万9,173円と算出されている。住居費は地域で大きく異なることから、それぞれの地域ごとにリビングウェイジを算出することを一つの運動とする取り組みが重要である。

図表4 「連合リビングウェイジ」（2013年調査）

世帯数	世帯構成	月間必要生計費 (自動車保有の場合)
単身世帯	成人男性（賃貸1K）	163,557円
2人世帯	父+男子小学生（賃貸1DK）	209,173円
2人世帯	夫婦（賃貸1DK）	217,165円
3人世帯	父+女子中学生+男子小学生（賃貸2DK）	258,216円
3人世帯	夫婦+男子小学生（賃貸2DK）	254,123円
4人世帯	夫婦+男子小学生+男子小学生（賃貸3DK）	297,409円
4人世帯	夫婦+男子高校生+女子中学生（賃貸3DK）	330,543円

(3) その他の検討課題

- ①一定水準の仕事スキルに導くのは誰か、その手段はどうか。
- ②社会的な生活を送ることができる水準を保障する財源をどのように確保するか。
- ③社会的な生活を送ることができる労働時間のあり方をどのように考えるか。

研究委員会の構成

委員	松浦 昭彦	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UAゼンセン）書記長
	郡司 典好	日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）事務局長
	工藤 智司	日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）事務局長
	川田 隆	全国電力関連産業労働組合総連合（電力総連）事務局長
	田野辺耕一	日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）書記長
アドバイザー	三浦 まり	上智大学法学部教授
	松本 喜成	連合労働条件・中小労働対策局長
オブザーバー	曾原倫太郎	連合労働条件・中小労働対策局次長
	事務局	
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
	小島 茂	連合総研主幹研究員
	早川 行雄	連合総研主任研究員
	伊東 雅代	連合総研主任研究員（2014年8月～）
	内藤 直人	前連合総研研究員（～2014年7月）（主担当、執筆担当）

*原則として、2014年8月現在の役職名