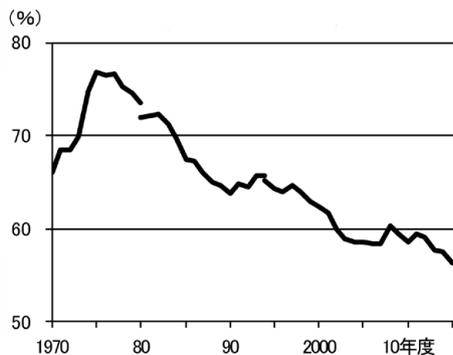


図表2 GDP統計ベースの労働分配率の推移



(注) 1. 労働分配率は、「雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP」
 2. 1980年度と1994年度は、直前のデータと連続していない。
 3. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

図表3 雇用者報酬の国際比較 (2016年・製造業)

国	為替レート (1ドルあたり)	現地通貨建て		ドル建て	
		1人あたり	時間あたり	1人あたり	時間あたり
オーストラリア	1.3452 豪ドル	67,874	34.61	50,456	25.73
デンマーク	6.7317 デンマーク・クローネ	482,720	310.22	71,708	46.08
フィンランド	0.9040 ユーロ	53,762	34.68	59,469	38.36
フランス	0.9040 ユーロ	55,629	36.44	61,534	40.31
ドイツ	0.9040 ユーロ	54,181	38.18	59,933	42.24
イタリア	0.9040 ユーロ	41,096	24.08	45,458	26.64
日本	108.7929 円	5,397,831	2,761	49,616	25.38
韓国	1,160.4334 ウォン	48,981,319	-	42,210	-
オランダ	0.9040 ユーロ	56,141	34.92	62,101	38.62
イギリス	0.7406 ポンド	49,189	25.88	66,415	34.95
アメリカ	1.0000 ドル	67,071	41.35	67,071	41.35

資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

図表4 各国の単位労働コストの比較

年	ドイツ	アメリカ	日本	韓国	中国	タイ
2010	0.53	0.57	0.54	0.54	0.47	0.51
2011	0.53	0.58	0.55	0.53	0.51	0.55
2012	0.55	0.59	0.54	0.56	0.54	0.58
2013	0.56	0.60	0.53	0.57	0.57	0.60
2014	0.57	0.61	0.54	0.57	0.60	0.66

資料出所：経済産業省・厚生労働省・文部科学省「2016年版ものづくり白書」

の幅の中で、産業の動向、企業の業績や体力、労働力需給などの要素を加味し、具体的な賃金水準や賃上げを決定するということだと思います。社会的相場が機能しているとしても、公正な分配であるかどうかはわかりません。公正な分配の絶対的な基準はありませんが、消費不足や外需依存といった経済の歪みが生じていれば、分配にも歪みが生じているシグナルとなります。

*労働分配率が長期にわたって低下してきた。

*1人あたり、時間あたりの人件費は、主要先進国の中で最低水準となっている。

*単位労働コスト(付加価値あたりの人件費)は、韓国、中国、タイよりも低い。

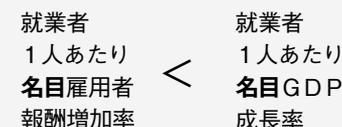
などからすれば、社会的相場は改善の余地があるものと思われれます。

日経連の生産性基準原理

高度成長期の1960年代には、2桁賃上げ(定昇込み)が一般的となりました。経営者団体の日経連(当時)は1970年、賃金問題に合理性を与えるため、生産性概念を考慮

すべきとの問題提起を受け、「生産性基準原理」を提唱しました。「国全体の賃金上昇率の平均を日本経済全体の物的(実質)生産性上昇率に一致させた場合、ホームメイド・インフレ(国内要因によるインフレ)はほぼゼロとなる」というものです。

ここで「国全体の賃金上昇率の平均」とは、現在の国民経済計算(GDP統計)でいえば「雇用者1人あたり名目雇用者報酬増加率」、「日本経済全体の物的(実質)生産性上昇率」は「就業者1人あたり実質GDP成長率」です。従って、



雇用者1人あたり
名目雇用者報酬増加率
 ≡
 就業者1人あたり
実質GDP成長率

D P統計)でいえば「雇用者1人あたり名目雇用者報酬増加率」、「日本経済全体の物的(実質)生産性上昇率」は「就業者1人あたり実質GDP成長率」です。従って、

ということになります。実際には、「就業者1人あたり実質GDP成長率」が、経営側の賃上げ(ベースアップ)回答の指標の役割を果たすことになりました。

生産性基準原理の奇妙な点は、賃上げが「名目」なのに対し、その基準となる成長率が「実質」だという点です。生産性基準原理ではインフレの場合、

となりますが、「就業者1人あたり名目雇用者報酬」は労働分配率の分子、「就業者1人あたり名目GDP」は分母なので、労働分配率が低下します。「ホームメイド・インフレ（国内要因によるインフレ）はほぼゼロとなる」というのは、国内の物価上昇要因を、勤労者が賃金をがまんすることによって吸収するということです。

デフレになると、実質の成長率は名目よりも大きくなるので、経営側には都合の悪い原理となるはずですが、日経連と旧経団連が統合した日本経団連（のち経団連）では、2009年以降、生産性基準原理を掲げていません。

労働側から 経済整合性論の提唱

1960年代半ばのいわゆる証券不況が終わると、春闘では前年の賃上げ率を上回るのが普通となっていました。1973年の第1次石油危機によって状況は一変、日本はスタグフレーション（不況下のインフレ）に見舞われました。

鉄鋼労連の宮田義二委員長（国際金属労連日本協議会のち金属労協議長）は、1974年の定期大会において、「われわれの基本的な考え方の中には、対前年度の要求、あるいは

対前年度の獲得実績プラスアルファという考え方」があったが、「このパターンの繰り返しは、今日この局面では通用しにくい情勢になってきた」との認識を示し、「従来のようなパターンだけを追求する賃上げではなくて、いかに実質的に、しかも経済成長に見合っただけが計画的に賃上げを考えていくかというのたいへん重要なポイントになる」という

「経済整合性論」を提唱しました。消費者物価上昇率の高騰もあり、1974年の主要企業の賃上げ率（定昇込み）は35%に達していましたが、国際金属労連日本協議会から衣替えした1976年闘争で金属労協は、
*賃金決定が日本経済に与える重要性、そして賃金と物価論議はさけて通れない。
*賃金は個別の労使で決定されるのではなく大枠は全国レベルで決定される。
*JCに結集する金属労働者が日本の賃金を主導する。
との考え方に立ち、13%の賃上げ要求基準（定昇込み）を決定しました。

労働側から

「逆生産性基準原理」の提唱

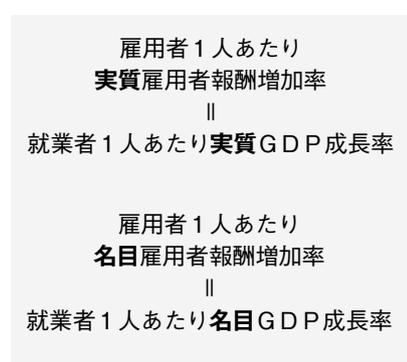
日本経済は第1次石油危機を乗り越り、1979年の第2次石油危

機も比較的軽微な影響でしのぐことができましたが、労働分配率は低下傾向をたどり、1980年代前半にはドル高の進行とも相まって、外需依存体質が顕著となり、貿易摩擦も激化しました。労働組合のシンクタンクであった経済・社会政策研究会（佐々木孝男代表）は1984年、

*名目賃金上昇率をさらに低下させることによって得られるものは、実質賃金の引下げであり、消費不振の固定化である。定昇並みの賃上げは、実質賃金マイナスという結果をまねき、景気回復の本格化は期待できず、国際収支黒字幅をさらに拡大させるだけである。

*インフレの危険がない現状において、生産性の上昇に見合う実質賃金の上昇こそ、国内需要拡大という要請にこたえる道だからである。
*中期的に考えた場合においても、わが国が自由市場を守り、経済大国としての責任を果してゆくためには、これまでの輸出主導型成長パターンを内需主導型成長パターンに転換をはかることが基礎的条件なのである。

との認識に立ち、就業者1人あたり実質GDP成長率を、名目賃金上昇率ではなく、実質賃金上昇率に等しくさせる生産性基準原理（「逆生産性基準原理」）を提唱しました。実質成長率と実質賃金を算出する物価指数の違いを考慮しなければ、



となり、労働分配率は分子と分母が同じ変化率となることから、一定となります。
逆生産性基準原理はネーミングに難がありますが、いわば付加価値生産性基準原理ともいうべきものであり、実質（物的）生産性ではなく、事実上、付加価値生産性に見合った賃上げということになりますので、企業経営の観点からも本来なじみやすいはずですが。

厚生労働省の2015年の『労働経済白書』では、経営側の生産性基準原理と労働組合側の逆生産性基準原理を紹介していますが、とくに「逆生産性基準原理」について、「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」と評価しています。

厚生労働省
平成27年版労働経済の分析
(労働経済白書)

経営者側は1954年から①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③生産性向上がなければ賃上げしないといった主張を展開し、この考え方の延長線上として、インフレが続く高度成長期において物価の安定性を重視した「生産性基準原理」が提唱された。この原理は、「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方で、国民経済的観点からインフレ抑制を目的としたものといえる。

一方、労働者側は、ある程度の消費者物価の上昇がある下で生産性基準原理を貫けば、実質賃金は生産性上昇率を下回る結果となり、国内需要拡大の足を引っ張る結果となるとし、「逆生産性基準原理」と呼ばれる原理を主張していた。この考え方は、「実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする」というものであり、インフレ時に生産性基準原理を貫けば、実質賃金が低下する場合があります。消費の減少を通じて国内需要拡大を阻止することになるため、これを防ぐことを目的としたものであるとともに、標準的な経済理論が想定する世界と等しいものといえよう。

IGメタルでも
「逆生産性基準原理」

本誌2018年春号では、IGメタル(ドイツ金属労組)の新労働協約を紹介していますが、IGメタルのウーベ・フィンク団体交渉局長は、6%の賃金アップ要求の根拠を次のように説明しています。

*賃金の要求額は、現在の経済状況や産業界の状況を鑑みて決定されます。そこで決定的となるのはマクロ経済の指標です。一つには予測されるインフレ率、もう一つには予測される生産性です。それに基づいて、いわゆる配分中立的な裁量の余地というものが出され、さらにプラスして追加的な配分が上乘せられ、そこから導き出した数字が6%だったわけです。

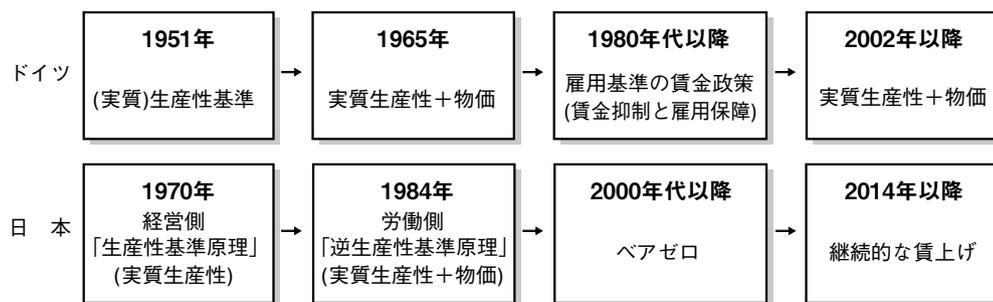
*様々な経済研究所が、インフレ率は2%近いと見込んでいることに加え、欧州中央銀行が目標として設定しているインフレ率も参考にします。たいていは実際のインフレ率の方が低い傾向にあるため、我々の計算上では、2%までは経済に悪影響を及ぼさないインフレ率として想定可能との結論に至りました。

*さらに生産性の伸びは、長期的な

傾向を見て1・5%としました。この二つを合わせると3・5%になるわけです。

*さらに我々の産業分野である金属産業と電機産業は、今、非常に好調であるため、再配分する分も支

図表5 賃上げ基準の考え方の変遷(イメージ)



(注) 1. 必ずしも労使で一致しているわけではない。
2. 資料出所：岩佐卓也「ドイツにおける賃金抑制の論理」神戸大学大学院人間発達環境学研究所研究紀要4巻1号89-98頁より金属労協政策企画局で作成。

払う力があると考えました。そこで追加的な配分の数字として2・5%を上乘せし、これを全部足して6%になったわけです。

IGメタルでも、逆生産性基準原理と同様の考え方に立っていることがわかりますが、違いは、「追加的な配分」が盛り込まれている点です。逆生産性基準原理では労働分配率は一定になりますが、労働分配率が低く、経済のバランスが崩れているのであれば、その分を補填する必要がありま

す。またIGメタルの場合、州ごとの産別労使交渉が基本となりますが、当該産業が好調であれば、それを加味した上積みもあるわけです。

神戸大学の岩佐卓也准教授の論文によれば、日本に先立って、ドイツでも生産性基準原理や逆生産性基準原理と同様の議論経過があることがわかります。

*ドイツでは1951年以降、賃金を実質生産性を上回って上昇するならば、生産物の増加以上に需要が増大することになり、物価が上昇する、という考え方から、賃金の平均的上昇率の限度を経済全体の実質生産性上昇率に

定める生産性基準が、使用者団体や経済専門家委員会（5名の経済学者がドイツ経済について独立した立場から分析し、年次報告を政府に提出する機関）から提唱された。

*これに対して1965年、鉄鋼争議の調停にあたっていた経済学者ヘルムート・マインホルトは、賃上げの基準は実質生産性上昇率と物価上昇率の両者を考慮すべきと主張、賃金引き上げの基準として実質生産性上昇と物価上昇の和を用いる調停案を提案、労使もこれを受諾した。

*これは「マインホルト定式」と呼ばれ、その後の賃金交渉に大きな影響を与えるとともに、経済専門家委員会も、「貨幣価値安定の責任を労使に押しつけることはできない」として、実質生産性上昇分に「加えて2%の「不可避的インフレ」を賃上げの基準とする考え方を示した。

*その後ドイツでは、失業の増大と長期化の中で、政労使による「雇用のための同盟」が成立するなど、賃金抑制と雇用保障をセットにする「雇用基準の賃金政策」に基づいた賃金抑制が行われた。

*しかしながら、賃金抑制にも関わらず失業問題は解決せず、賃金抑

制の強い国はむしろ雇用量も抑制的でかつ低成長という状況が認識されるようになり、労働組合は「雇用のための同盟」から離脱、実質生産性上昇分と物価上昇分などを賃上げとして要求する考え方が復活した。

生産性運動三原則の実践に向けて

労働組合全体として賃上げに取り組まない時期が続いたため、経営側には賃金は企業が個別に決めるもの、マクロ経済は無関係という風潮が見られます。しかしながら現実には、社会的相場を無視した賃金決定はあり得ません。ベアゼロの時期も、ベアゼロが社会的相場だったということとです。

「失われた20年」のような尋常ではない時代は終わりを告げ、経済は安定的に推移しています。安定的な成長の下で、勤労者に対し安定的な成果配分を確保していくことが、消費と投資、内需と外需のバランスのとれた持続可能性のある成長の実現にとって不可欠です。経済変動が発生する可能性は常にありますが、個人消費の安定的な拡大と、消費拡大に対応する設備投資を主軸とした成長

軌道の確立により、どのような変動にも耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要です。

そうした観点から、生産性運動三原則を実践し、「国民経済の実情」に応じた、すなわちマクロ経済の状況を反映した「成果の公正な分配」を実現していくことが不可欠です。

*賃上げは、マクロ経済指標を反映した社会的相場の基準を踏まえ、社会的相場の範囲内で産業・企業の事情を加味しつつ決定する。

*マクロの実質生産性の成長成果が、実質賃金に反映されることを基本とする。

という点について、労使の認識の共有を図り、具体化していくことが重要だと思っています。

そうした中では、逆生産性基準原理は理論的に基礎となる考え方として、尊重すべきではないでしょうか。もちろん、かつてとは環境が変わっていますので、今日的なブラッシュアップが必要です。

たとえば従来、経済指標は主に「過年度」を中心に議論していましたが、交渉時点でおおむね数字が固まってきたので、交渉しやすいというメリットがあります。経済動向の後追いの賃上げというデメリットもあります。

近年は、実質GDP成長率が2015年度1.4%、2016年度1.2%、2017年度1.6%となっているように、経済は安定的に推移しています。消費者物価上昇率の変動は避けられませんが、2016年10月以降、前年比プラスが続いており、2017年8月以降は1%をはさんだ動きとなっています。わが国では他の先進国に比べ景気拡張期が短く、後退期が長い傾向にありましたが、金融政策が重視されるようになり、そうした傾向はなくなってきました。こうした状況であれば、生産性と物価の中間的なトレンドの数字を念頭において、それを前提に賃上げの社会的相場の基準を想定していくことも可能だと思っています。

また、中小企業で働く勤労者や非正規労働者の賃金水準の底上げ・格差是正がわが国の最重要課題のひとつとなっており、金属労協は企業内最低賃金や特定最低賃金の引き上げに強力に取り組んでいます。これは賃金水準の社会的相場の下限を引き上げて行く取り組みです。また格差是正の間は、賃金水準の高い大手企業では、賃上げを消費者物価上昇率程度に止め、実質生産性の上昇分については、「バリューチェーンにおける付加価値の適正循環」の考え

方に基づき、バリエーションを構成する中小企業の賃上げ原資に活用するというアイデアもあると思います。

短時間労働者の増加への対応と時短

生産性基準原理も、逆生産性基準原理も、「1人あたり」の指標が対象ですが、短時間労働者の産み出す付加価値を「1人あたり」にするとフルタイム労働者より小さくなってしまいますので、短時間労働者の比率が上昇すると、就業者1人あたりのGDPやその成長率は低めになってしまいます。2016年度には、就業者1人あたり実質GDP成長率は0.2%でしたが、労働時間あたり実質GDP成長率は1.0%となっており、その差は小さくありません。この問題を解消するためには、

$$\frac{\text{時間あたり実質賃金引き上げ率}}{\text{時間あたり実質GDP成長率}}$$

とする必要があります。これならば、短時間労働者の割合の上昇に対応できるばかりでなく、労働時間短縮を行った場合も、その影響・効果を織り込んだ上で、賃上げの社会的相場の基準を示すことができます。

$$\begin{aligned} & \text{時間あたり実質賃金引き上げ率} \\ &= \text{実質GDP成長率} - \text{就業者増加率} \\ & \quad - \text{1人あたり労働時間増加率} \end{aligned}$$

「-1人あたり労働時間増加率」は、時短の場合は「+1人あたり労働時間減少率」になる。

となりません。実質GDP成長率をゼロと仮定して、所定労働時間を短縮した場合、時短によって就業者が増えなければ、時短分の賃上げが必要ですが、これは時短による生産性向上を反映したものであり、月例賃金、労働分配率とも変化しません。就業が増えれば、その分、賃上げ率は低下します。マクロ的には、時短によ

る影響・効果は織り込まれています。しかしながら、時短の実施時期や規模、方法などは、産業・企業によりバラバラです。時短を積極的に行うた企業では、経営側から時短による人件費負担増を評価せよとの主張が出てくるかもしれません。たとえば1900時間の企業で8時間の時短を行った場合、0.42% (8h ÷ 1900h) の時間あたり賃金引き上げになるので、社会的相場の基準が1%であれば、賃上げは0.58%でよいだろう、ということです。

これに対しては、まず時短によって雇用が増えれば人件費は増加しますが、生産性向上によって雇用が増えなければ、人件費増とならないことを再確認する必要があります。所定労働時間の削減の場合は、雇用が増えなければ人件費は減少します。その上で、

①わが国は先進国の中で長時間労働となつていことから、かつての国民的合意・国際公約であった年間総実労働時間1800時間のような一定の水準を実現するまでは、個別企業レベルでのコスト論に踏み込まない。または、労働時

間が世間一般に比べて長い企業の場合には、一般的な水準に達するまではコスト論に踏み込まない。

②あるいは、製造、営業、間接などあらゆる職場について、時短により雇用がどの程度増加するのか推計し、想定される人件費増を社会的相場の基準から差し引いた賃上げを行う。

③所定外労働削減については、②の考え方を応用し、減少した所定外手当の財源から、雇用が増えた分の人件費の財源を差し引き、残りを配分する

といった方策が考えられます。それぞれの産業・企業の実情に応じ、対応していくことだと思えます。(本稿の執筆にあたり、松井健UAゼンセン常任中央執行委員より有益な情報をいただいています。厚く御礼申し上げます)