

「視点」④

歴史から見た日本の賃金決定と今後の課題

金属労協主査 浅井茂利

金属労協は長年にわたり、
*わが国の賃金水準は主要先進国
中で最低、先進国全体としても低
位にあること。

*マクロのGDPベースの労働分配
率が、長期にわたって低下傾向を
続けてきたこと。

を指摘してきました。最近になって、
ようやく広く認識されるようにな
り、「新しい資本主義」すなわちステ
ークホルダー資本主義を掲げる岸田
内閣も、「我が国の労働分配率は、他
の先進国と比較しても低い水準にあ
り、分配戦略は、成長を支える重要な
基盤である」と指摘しています。「成
長なくして分配なし」という主張も
ありますが、成長に見合った配分が
行われてこなかった積み重ねが、い
まの状況ですから、現時点では、分
配戦略こそ成長戦略です。鶏がいる
なら卵を産んでもらうべきだし、卵
があるならそれを孵すべきです。

歴史は流れであり、結果には原因

があります。労働市場、商品・サービ
ス市場、金融市場におけるヒト、モノ、
カネの動きもまた流れであり、金融
市場や商品・サービス市場の動向は、
労働市場に直結します。わが国経済
は、円高不況、バブル経済、その崩壊、
その後の「失われた20年」と、苦難の
道を歩むことになりました。この間、
東西冷戦終結後の経済のグローバル
化、国際競争の激化とも相まって、
1990年代後半以降、企業は総額
人件費の抑制と人件費の変動費化を
進め、今日に至っています。

2014年以降は、ベースアップな
どの賃上げが毎年行われるようにな
り、とりわけ2022年闘争では、
継続的な賃上げの必要性に対する経
営側の認識が深まり、2014年以
降の趨勢を上回る賃上げを獲得する
状況となっています。総額人件費抑
制・人件費の変動費化ありき、とい
う経営側の姿勢に変化が見られるの
ではないかと期待されます。

本稿では、こうした歴史的な経過
を振り返ることを通じて、わが国の
成長に見合った賃上げ、経済力に相
応しい賃金水準の実現に向けた足が
かりとしていきたいと思えます。

プラザ合意による円高誘導から バブル経済へ

国際的に見れば、1970年代の2
度にわたる石油危機を比較的うまく
乗り切ったわが国経済も、1980
年代に入ると、輸出依存・外需主導
の傾向が顕著となりました。198
3、84年頃、景気回復にも関わらず
賃上げ率が低下するというボタンの
掛け違いがあり、労働分配率が急激
に低下したことが背景にあるのでは
ないかと思えますが、米国の高金利
政策によるドル高とも相まって、日
本の対米貿易黒字は1980年に
1・6兆円だったのが、84年には7・
9兆円と急激に拡大し、米国内での
対日批判が高まりました。

1985年3月に米国・連邦議会
の上下両院合同経済委員会に提出さ
れたレポートでは、

①米国の製造コストを100とする
と、1980年に日本は88であつた
が、1984年には71に低下した。

②日米の製造コストの差の最大の原
因は、労働コストである。同じく米
国を100とすると、1980年に
日本は79であつたが、1984年
には60となった。

③日米両国の製造コストを同等にす
るためには、為替相場を1ドル＝
168円程度に変動させる必要が
ある。

と指摘され、1985年9月のプラ
ザ合意において、円高誘導が行われ
ました。プラザ合意直前の1985
年8月に1ドル＝237円だった円
相場は、1年後の1986年8月に
は154円に急騰しました。

輸出依存の日本経済は、一気に「円
高不況」に突き落とされることにな

り、政府は1986年4月の「前川レポート」などを策定、所得の増加、労働時間短縮、円高メリットの還元などを通じて国民生活の質の向上、外需依存から内需主導型経済への転換を図ることにしました。

一方、日銀は円高不況を乗り切るため、大幅な金融緩和を実施し、これがいわゆるバブル経済を生み出すことになりました。単純な比較はできませんが、たとえば日銀から市中に供給された現金（紙幣＋硬貨）の増加だけを比べてみても、バブル時は4年で1.5倍、異次元緩和と言われる2013年以降の量的・質的金融緩和では9年で1.4倍ですから、その規模が窺いしれると思います。

清算主義と熾烈な国際競争による総額人件費抑制

バブル経済は1991年2月に終焉を迎えましたが、バブル崩壊の過程を通じて、「清算主義」という考え方が金融政策の中に反映されるようになりました。

清算主義は、ひとことでは、金融政策において、中央銀行（日銀）から金融市場への資金供給をタイト（引き締め気味）にして景気を冷やすことにより、人員整理や人件費の引き下げを促し、企業を筋肉質にして競争

力を高めるという考え方です。日銀の正式な政策文書に記載されていたわけではありませんが、日銀総裁の講演録や日銀関係の出版物などを見れば、そうした意図は明らかでした。

一方、1989年のベルリンの壁崩壊をきっかけに東西冷戦が終結し、旧社会主義国や途上国が市場経済化してグローバル市場に参入、熾烈な国際競争が展開されるようになりました。日本企業もこうした地域に生産拠点を設けていきましたが、その賃金水準は、日本の何分の一、何十分の一でしたので、国内人件費の負担の重さが強く意識されるようになりました。

こうした内外の経済環境変化を受けて、総額人件費抑制・人件費の変動費化を前面に打ち出したのが、1995年に策定された日経連の『新時代の「日本の経営」報告書』です。

- ① 一部の幹部社員以外の専門職、一般職、技能職などは非正規雇用とする「雇用のポートフォリオ」。
- ② 職務内容や職務階層に応じた複線型の賃金管理を行い、成果・業績によって格差を拡大させる「ラックパ型の賃金管理」。

が柱となっており、1996年の労働者派遣法改正における対象業務の拡大、1999年のネガティブリスト化とも相まって、非正規雇用の活用が急

増するとともに、いわゆる成果主義賃金制度の導入に道を開くこととなりました。

成果主義賃金制度

成果主義賃金制度といっても、企業によって中身はかなり異なると思いますが、

* 従業員の能力や役割によって複数の「ステージ」が設けられており、従業員はいずれかの「ステージ」に当てはめられている。

* 従業員はステージごとに決められた賃金ゾーンを昇給していき、上限に達すると、上位ステージに移行しない限り、賃金は頭打ちになる。

* 査定により、マイナスイ算が設けられている場合もある。

* 中年になると、上位ステージに移行できる者がごく少数に限定される。

というのが典型的なパターンだと思います。このため、制度上は賃金構造維持が確保されていたとしても、中年世代では、先輩の賃金水準を維持することができないという事例も見られました。

2000年代に入って、小泉政権における福井日銀総裁の下では、タイトな金融政策から量的金融緩和への転換が行われ、戦後最長の景気回復を迎えることとなりました。しかしなが

ら、総額人件費抑制・人件費の変動費化という企業姿勢は変わらなかったため、賃上げは小幅に止まり、「実感なき景気回復」となっていました。小泉内閣が退陣すると、再びタイトな金融政策に逆戻りし、2008年のリーマンショックの際には金融緩和が実施されたものの、米国、欧州に比べ規模が小さく、これら発生源の地域よりも打撃が大きくなってしまいました。

2010年代に入っても日銀はタイトな金融政策を続け、2011～12年には、1ドル＝70円台の「超円高」を招くこととなり、国内工場を閉鎖して途上国・新興国に移転させる動きも見られました。第2次安倍内閣発足後の2013年3月、白川日銀総裁は退陣に追い込まれ、以降、消費者物価上昇率2%を目標とした量的・質的金融緩和が実施され、景気は回復に向かい、2014年以降、毎年賃上げが行われるようになっていきます。

供給力過剰・需要不足

わが国製造業の賃金水準は、主要先進国の中で最低となっていますが、とりわけ購買力平価（各国間の物価水準の違いから割り出した理論的な為替レート。日米で言えば、米国で1ドルで買えるものが日本で100円だとすれば、購買力平価は1ドル＝

100円になる)で比較すると、ほぼドイツの半分の水準に過ぎず、チェコやスロバキアが間近に迫ってきています。また、主要先進国と比較して、わが国の付加価値生産性が低いのは事実としても、人件費は生産性が低い以上に低く、そのために労働分配率が主要先進国で最低水準となっています。ちなみに、わが国製造業では、

中小企業を中心に、物的生産性が大きく向上しているにも関わらず、それが付加価値生産性の向上に結び付いてこなかったということがあります。

タイトな金融政策と賃上げや賃金水準との関係については、本誌2020年春号の42ページ「日銀の金融政策、物価目標2%が達成されないのはなぜか」をご覧くださいだと思いますが、簡単に整理すると、

*タイトな金融政策では、市場が必要とするよりも少ない資金しか供給されない。

*このため、商品・サービス市場は供給力過剰・需要不足の状態となる。

潜在的な成長力に比べて実際の成長率が低くなり、物価も下落する。

*供給力過剰を解消するため、雇用削減の圧力が高まる。

*企業は「名目値」で経営しているため、物価が下落する中でも利益を確保し、増益を図る必要がある。そう

した点からも、雇用削減や人件費引き下げの圧力が高まる。

ということになります。タイトな金融政策によって低成長を余儀なくされるだけでなく、供給力過剰・需要不足によって、低成長に見合った賃上げすら困難となり、労働分配率が低下することになります。

雇用を削減し、供給力を需要に合わせて縮小させれば、供給力過剰が解消するわけですが、いったん需要と供給が均衡したとしても、物的生産性は向上していくので、需要が拡大しない限り、再び供給力過剰に陥り、雇用削減・人件費引き下げのスパイラルが続くこととなります。

一方で、企業の利益が確保されれば、配当が拡大し、役員報酬や、成果主義賃金制度で上位ステージに属する幹部社員などの賃金が引き上げられる場合もあるので、社会的な格差が拡大していきます。

金融政策の如何が、商品・サービス市場を通じて、日本全体の総額人件費、すなわち雇用の量と賃金水準に大きな影響を与えていることは否定できません。米国の中央銀行である連邦準備制度では、①雇用の最大化、②物価の安定、③適度な長期金利、をその責務としています。日本では、「物価の安定を図ることを通じて国民

経済の健全な発展に資する」とされているだけです。働く者の立場に立つた適切な金融政策が遂行されるよう、労働組合としてつねに注視していかねばなりません。

賃金の社会性と生産性運動三原則

市場経済原理の下では、価格は「市場で決まっている価格」に収斂され、あまりかけ離れた値付けをすることはできません。これが「二物一価」の法則であり、労働市場における労働力の価格決定も例外ではありません。もしこれを否定するのなら、それは「労働は、商品ではない」と言われることの悪用になると思います。

経済誌などの集計によれば、製造業の上場企業の正社員の平均年収は、おおむね300万円から2000万円くらいの範囲の中にあります。7倍の格差が大きすぎるのは事実ですが、

企業の体力や業績の格差が7倍などというレベルでは収まらないのは明らかで、それでも7倍に止まっているのが「賃金の社会性」ということだと思います。経団連は「自社の支払い能力」を強調していますが、市場経済原理とは違うのではないかと思います。

個社ごとの賃上げや賃金水準は、マクロ経済の状況に即して形成され

る社会的な賃上げ相場、賃金水準を踏まえ、産業の状況や個社の事情を一定程度反映して決定されていく、というのが自然な姿であり、実態でもあります。1955年以降、政労使で確認してきた「生産性運動三原則」においても、「成果の公正な分配」については、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされており、いつの時代においてもその実践が基本でなくてはなりません。

日本では企業別組合を基盤としていたため、海外の労働組合から御用組合ではないか、との誤解もありました。しかしながら、組織としての基盤が企業別であっても、運動の基盤が産業別であることは欧米の労働組合と同じであり、それが「賃金の社会性」を支えることにもなっています。

成長に見合った賃上げ

成長に見合った賃上げの考え方に付いては、本誌2018年秋号の16ページ「生産性運動三原則とマクロ経済を反映した公正な成果配分のあり方に関する私論」をご覧くださいと思います。要約すると次のようになります。

*高度成長期の1960年代には、

2桁賃上げが一般的だったが、経営者団体の日経連は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」というものであり、「就業者1人あたり実質成長率」が、経営側の賃上げ(ベースアップ)回答の指標となった。

*名目値である賃上げを実質成長率に合わせる行うということは、インフレの場合、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ことになる。また、労働分配率(名目人件費÷名目総生産)の分母が名目成長率で、分子が実質成長率で変化することになるので、

名目成長率
+
実質成長率
= 追加的な配分

の場合、労働分配率は低下していく。

*労働側では1974年、宮田義二鉄鋼労連委員長(国際金属労連日本協議会議長)が、前年度の要求や獲得実績プラスアルファではなく、「いかに実質的に、しかも経済成長に見

合ってわれわれが計画的に賃上げを考えていくか」がポイントである、という「経済整合性論」を提唱した。

*1980年代前半に労働分配率が低下し、貿易摩擦も激化する中で、労働組合のシンクタンクである経済・社会政策研究会は1984年、「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である」として、就業者1人あたり実質成長率を実質賃金上昇率に等しくさせる「逆生産性基準原理」を提唱した。逆生産性基準原理では、労働分配率の分母・分子が同じ変化率になるので、労働分配率は一定となる。

*逆生産性基準原理は、2015年の厚労省『労働経済白書』でも、「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」と評価されている。

*IGメタル(ドイツ金属労組)も、予測されるインフレ率

予測される生産性上昇率

追加的な配分

を賃上げ要求の根拠としており、逆生産性基準原理と同様の考え方に立っている。

*賃上げに取り組まない時期が続いたため、経営側には、賃金は個社ご

とに決めるもの、マクロ経済は無関係という風潮が見られるが、現実には、社会的相場を無視した賃金決定はありえない。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である。

*生産性運動三原則を実践し、「国民経済の実情」に応じた「成果の公正な分配」を実現していくためには、●賃上げは、マクロ経済指標を反映した社会的相場を踏まえ、その中で産業・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、労使の認識の共有化を図り、具体化していくことが重要である。

政府ではいま、EBPM(証拠に基づく政策立案)を進めています。労使においても、マクロ経済の根拠に基づく賃上げを実施していくことにより、総額人件費抑制・人件費の変動費化ありきというくびきから完全に脱却し、ドイツやフランスのような「高賃金・高生産性」の産業構造への変革を遂げていかななくてはなりません。

マイナス成長や物価が下落したらどうするのだ、という懸念もありますが、*わが国では、現金給与に占める所定

外賃金や一時金の割合が高いので、それによってマイナス成長や物価下落の影響を吸収できる。

*景気回復・拡大と景気後退の期間を比べると、景気回復・拡大の期間のほうがはるかに長い。また、マクロ経済を反映した配分が、安定的・持続的な成長につながり、景気後退のリスクを小さくすることになる。

*何らかのショックによってマイナス成長や物価下落が生じた場合でも、適切な金融政策によって、長期化させないことが可能である。と言えると思います。

JJC共闘のこれまでの役割と今後の課題

金属労協、JJC共闘はこれまで、日本経済の転換点において、大きな役割を果たしてきました。プラザ合意後の円高不況では、「生活の国際化」を掲げ、流通機構の簡素化による生計費の引き下げと労働時間短縮に取り組みました。1987年に「第2次JJC労働時間対策指針」、1988年に「時短5カ年計画」を策定して年間総実労働時間1800時間をめざした闘争を展開し、

*計画策定時に主要組合平均で1975時間だった年間所定労働時間は、94年闘争終了時点で1924

時間に削減。

*年次有給休暇の平均取得日数は、同じく10・3日から1993年度実績で14・3日に増加。

*年間総実労働時間は、同じく2126時間から1993年度実績で1971時間に短縮。

など成果を獲得しました。

1990年代以降、清算主義に基づくタイトな金融政策が行われるようになると、金属労協では、雇用と賃金・労働諸条件を守るために金融緩和を主張、2000年代初頭には超党派の議員連盟「デフレストップを実現する会」、2010年代初頭には同じく「円高・欧州危機等対応研究会」と連携し、政府・日銀への要請活動を展開、福井総裁、黒田総裁の下での金融緩和実現に寄与してきました。

また1980年代以降、日本の基幹産業に相応しい賃金水準の確立と企業規模間格差の是正を図るため、個別（銘柄別）賃金の取り組みを進めてきましたが、第1次（1997年）、第2次（2004年）、第3次（2016年）にわたる「賃金・労働政策」ではこれに加えて、

*雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進

*「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立

*ワーク・ライフ・バランスの実現

に向け、具体的な考え方を提示してきました。賃金制度については、勤続年数の増加による職務遂行能力の向上を反映し、かつ増加する生計費に対応して昇給する仕組みである定期昇給制度を維持することにより、従業員の生活の安心・安定の確保、職場全体のモチベーションの向上、技術・技能の育成や生産性の向上による「現場力」の強化、企業の持続的な発展を図るよう主張してきました。さらに①企業内最低賃金、②法定の産業別最低賃金である特定最低賃金、③金属産業で働く組合員の35歳の賃金水準の下限を示した「JCMニミナム（35歳）」を3本柱とする「JCMニミナム運動」を展開し、賃金の底支えに力を尽くしてきました。

2011年闘争からは、JC共闘全体での賃上げの取り組みが困難となつていて、中堅・中小組合における産業間・産業内格差の解消を図る賃上げの取り組みを促進し、2013年闘争では、2677組合中386組合で賃上げ（賃金改善）を引き出し、その後、中小組合の賃上げ回答

が大手を上回るようになる下地を作ることになりました。

2014年闘争以降は、JC共闘全体での賃上げの取り組みを再開し、世界経済の大変動に耐えうる強固な日本経済、産業の大変革期を生き抜く現場力という観点から、「強固な日本経済は強固な金属産業から、強固な金属産業は強固な現場から」を掲げ、「人への投資」や「好循環」をキーワードとして取り組みを展開し、コロナ禍によつて大幅なマイナス成長に見舞われた2021年闘争も含め、継続して賃上げを獲得してきました。

2016年以降は、バリエーションの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、研究開発投資、設備投資に用いることにより、新たな付加価値を創造し、強固な国内産業基盤と企業の持続可能性確保を図る「付加価値の適正循環」の取り組みを推進し、中小組合における積極的な賃上げの環境づくりを行い、2017年闘争以降は、6年連続で中小組合（組合員299人以下）の賃上げ回答の平均が、大手組合（同1000人以上）を上回る状況となつています。

また、2016年の「未来志向型

の取引慣行に向けて（世耕プラン）、2021年の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」など適正取引実現に向けた政府の政策にも影響を与えています。

2014年闘争から2021年闘争までは、消費税率の引き上げによつて過年度消費者物価上昇率が高かつた2015年闘争を除いて、全体集計平均で1000〜1500円程度の賃上げ額となつていました。経営側からはこの間、

*固定的な支出増である賃上げの累積は、企業にとつて重荷である。

*賃金以外の一時金や福利厚生も含めて、配分すべきである。

といった主張が根強く見られました。しかしながら、2022年闘争では、こうした趨勢を大きく上回る回答を引き出しており、経営側の姿勢の変化が感じられるところとなつています。繰り返しになりますが、マクロ経済の根拠に基づく賃上げを通じて、配分構造の転換を図り、成長に見合った賃上げ、経済力に相応しい賃金水準を追求していくことが、産業の健全な発展と働く者の生活向上、そして経済の持続的な成長にとって不可欠です。