

## 【パネルディスカッション・討議概要】

### 1 はじめに

本年度の労働政策研究会は、「デフレ脱却後の賃金のあり方」を総括テーマとしてパネルディスカッション・討議が行われた。

司会は法政大学の藤村博之氏、パネリストは日本総合研究所の山田久氏、大阪大学の水島郁子氏、同志社大学の石田光男氏、国士舘大学の仁田道夫氏（報告順）が務めた。

まずは各パネリストからの報告とそれに対する質疑が行われた後に、報告全体を通じたディスカッションがフロアも交えて行われた。

### 2 山田報告

山田氏からは、デフレ期の名目賃金の下降要因と近年の反転上昇を継続させる条件について、マクロ経済分析に基づく報告が行われた。

まず山田氏は、日本の90年代後半以降の名目賃金が15年以上にわたり下落基調をたどってきたことについて、「マクロの経済面」「労使関係」「賃金制度」の3側面から原因を論じた。マクロの経済面からは、アジア新興国の技術が向上し日本の賃金率に下落圧力がかかった影響（要素価格均等化定理からの影響）、企業が不確実性への防御姿勢を強めたことで労働需給が逼迫した局面がありながらも賃金が高まらなかった影響が看取されるという。

同じく経済危機に直面した欧米では見られず日本のみ経済危機以降も持続的な賃金下落が見られた主因として、日本の労使関係の特性が影響したことを見落とせないと指摘した。つまり、日本では景気悪化に対して雇用量を維持する代わりに賃金で調整する傾向が強い。労働組合も将来の景気後退時の雇用維持のバッファーとなることを期待して、経済危機以降も下落基調に寛容であったためであるという。

賃金制度の側面については、90年代前半までは賃上げにうまく機能していた「職能資格制度」と「春闘」がうまく機能しなくなった影響が指摘された。職能資格制度については、該当する正規社員の比率が減少してきたことや、正規社員の賃金自体が伸びなくなったことがマクロデータを用いた分析から示された。例えば、名目賃金変動に対するパートタイム比率の要因が大きいことや、正社員の所定内給与が伸びておらずボーナスも不況期に大きく下がる反面、景気が

回復しても大きな回復は見られなかったことが紹介された。

続いて、近年の状況変化と名目賃金上昇を持続的なものにするための条件が述べられた。まず、名目賃金が上昇したことに加え一般労働者の所定内賃金と有効求人倍率の相関係数が高まってきたことから、これまでの下落基調には変化が指摘できる。しかし、労働需給均衡時の相関を計算するとまだゼロにとどまり、本当に上昇トレンドに転換したとまでは言い切れないという。

さらに、「春闘」など賃金を高める仕組みが機能不全にある中では政労使会議における政府介入が効いていると考えられること、持続的な上昇のためにはマクロとミクロの両方で客観的な仕組みを再構築する必要があることが述べられた。最後に山田氏は、第三者機関が分析に基づく客観的な賃上げの目安を示し、最終的な賃上げの決定はあくまでも個別労使に委ねる、という仕組みの具体例を提示した。

山田氏からの報告の後、フロアから質疑が受け付けられた。まずは連帯社会研究交流センターの鈴木不二氏から、第三者機関による仕組みをつくっても使用者が目安に従うインセンティブはないのではないかという指摘がなされた。これに対し山田氏は、政労使会議を経て今回の賃上げが出てきたのは、政府による要求を労働組合が利用し活動した影響もあると述べ、第三者機関による目安が強制力を持つのではなく労使自治が基本であり、目安によって労働組合の交渉力を補強する仕組みであることを説明した。

次にトヨタ自動車の荻野勝彦氏より近年の賃上げの原因について別の論点が提示された。荻野氏が述べるには、使用者側も賃金を上げたかったのであるが株主の影響でできなかったところにタイミングよく政府の要求があったことで株主への説得材料になった、という見方もできるという。さらに荻野氏は第三者機関の仕組みについても、景気が下げ局面に入った際に有識者が賃金を下げる目安を出すことができるのか、出せた場合にも実行が可能かどうかについては懸念があると、山田氏の提案について意見を表明した。それに対して山田氏は、反対に下げ局面でもある程度上げていくという目安を提案すべきであるという。山田氏の提案は労働市場改革とセットであり、日本の職能システムを残しながらサブシステムとして職種型のものをつくるべきという考えも含んでおり、改革の進捗を見な

がら上げの程度を調整しつつ、引き続き賃上げの提案もすべきと論じた。

### 3 水島報告

水島氏からは労働法の視点からデフレ脱却後の賃金について報告がなされた。具体的には、デフレ脱却後の賃金や年収上昇について法律がどのように関係しているのか、今後の賃金体系の見直しに法律が影響しているのかについて議論が展開された。なお水島氏は、賃金や賃金体系を決定するのは個々の会社の労使であるという考えであり、政府からの子育て世代に配慮した賃金体系への要求、脱年功序列給が求められたとも解釈できる要求には違和感を持ったというが、法律は個々の労使の枠を超えてどのような影響を与えているのか。間接的な賃金引上げや賃金体系の見直しに影響する法規制、唯一直接的に影響する最低賃金法を中心に述べられた。

まず非正規雇用者の賃金に影響する法律として「パートタイム労働法」が紹介された。ここでは不合理な格差の解消により賃金が底上げされる可能性や、役割、貢献度が考慮された賃金体系をパートにも適用するという賃金体系見直しの可能性が指摘された。

次に男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が話題となった。当該法律では育児等を行う労働者に対する不利益取扱いが禁止されている。既に法律によって禁止されているのだが、政労使会議にて安倍首相は「育児休職の取得者などにハンディのない賃金体系となるよう労使で十分議論いただきたい」と要請した。この発言により、考えられる影響は以下のとおりである。現実にはマタニティーハラスメントのような妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが存在し、かつ賃金制度ないしその運用と結びついているが、それらが是正される可能性がある。また安倍首相の発言には、さらに一歩進んだ賃金制度への見直しという含みがあり、政府の少子化対策の一環としてワークライフバランス尊重などの理念に基づく賃金体系への転換可能性もある。これとは別に、広島中央保健生活協同組合事件の最高裁判決を経た通達改正の影響についても指摘があった。この改正により産休明け職場復帰後のポストが不合理かどうかを判断する基準が明確になったことで、育児休業の取得者などが受けていた賃金ハンディが解消されることが考えられるという。

最後に、最低賃金法の影響が述べられた。最低賃金

法は2007年以降引上げ幅が大きく推移するようになり、直接的に賃金を引上げた。この背景には、2007年改正によって地域別最低賃金が法整備され生活保護施策との整合性が配慮されるようになったこと、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」や「雇用戦略対話」における合意が考慮されるようになったことがある。地域別最低賃金の生活保護水準との乖離の問題は既に解消されているので、今後の賃金については後者の影響が重視されるという。つまり、労使の交渉を離れた外部からの働きかけが賃金に影響するようになる。言い換えれば、都度の政策を反映させた賃上げが可能であり、政労使会議で示された意見が合意形成に考慮され、賃金の底上げに繋がるという。

水島氏の報告後、学習院大学の今野浩一郎氏、法政大学の中村圭介氏、ILO駐日事務所の長谷川真一氏から質問や指摘があった。今野氏は人事の視点から、将来性も考慮して正社員の賃金が現時点においても非正規より高く設定されるような場合、これが不合理な取扱いと見なされるかどうか質問した。水島氏は判断が難しい問題であるとしつつ、将来性についての評価が正社員だからという抽象的なものにとどまらず合理的なものとなっているかどうかで判断されるべきであろうと述べた。中村氏は水島氏の議論の対象範囲について疑問を呈し、なぜ交渉協議の仕組みを法律でつくる、あるいは拡張適用を考えるとといった展開に至らなかったのかと問うた。これについて水島氏は、交渉の問題も重要と考えているがこれはデフレ脱却後という時期に特有のものではなく、今回は政労使会議での安倍首相の発言に問題関心を置いたと述べた。長谷川氏からは山田氏の報告後の質疑と関連する質問が挙がった。長谷川氏は、労使個々にとどまらない最低賃金のような政労使の意見を反映させる賃金決定の方法について、水島氏の意見を求めた。しかし残り時間の関係や横断的な質問でもあることから、回答はディスカッションに持ち越された。

### 4 石田報告

石田氏による報告では、そもそもの賃金の決まり方、その日本的特性について議論された。石田氏はまず賃金を議論するにあたり、賃金だけでなく仕事の在り様、労使関係の性格を三位一体的に考えることが必要であると主張した。またMarsden (1999) や小池熟練論になお残る課題に触れ、日本と欧米との違いを改めて

整理したうえで、そこには日本と欧米の課業の設定の違いが大きく存在することを指摘した。要するに、日本では事業計画に即して目標が現場までおろされ、具体的な課業は現場が決める一方で、欧米ではトップからボトムまでの各階層別に事前に決められた仕事の範囲があり、現場が事前の仕事の範囲を超えた品質追求や業務改善を行うことはない、という違いが指摘できるという。石田氏は欧米流の在り方を「単なる生産アプローチ＝静態的課業設定」と指摘し、日本流の在り方を「効率的アプローチ＝動態的課業設定」と指摘した。

加えて、日本では取締役からボトムまで正社員である限りは末端までPDCAが回り、何層にもわたったモニタリングのシステムが働く企業組織となっている一方、欧米は基本的にはマネジャーまでしかPDCAは回らない組織であるという違いに着目できると言う。要するに、欧米と異なり日本では、いわゆるワーカーの階層においても、目標に対して仕事をどう回していくかというような課題が課せられており、このような仕事の在り様の違いが賃金や労使関係の違いについても関係していると述べた。

まずは賃金形成について述べると、欧米の賃金は必然的に仕事で決まってくるが、日本では仕事の範囲も不明確でタスクも事前には決められないため、例えば、Aさんがどれだけの仕事ができるのかといった人基準にならざるを得ないという。雇用関係についても、欧米では個人の頑張りで人事考課を高め賃金を上げることができないため集団的に交渉する必要が生じるが、日本は人基準で人事考課がなされるため個別の要素が非常に強くなるという。また、日本の労働組合の交渉機能が低下している理由について、このような仕事の在り様とそれに応じた賃金の在り様、労使関係の日本的特性が、企業を超えたバーゲニングパワーを落としていると指摘した。但し、ひとつの留保として、仕事の在り方がそもそも異なるからなのか、賃金の在り方や労使関係がそもそも異なっているのか、同時決定であるのか、因果の方向については不明であると述べた。

最後に、今後の改革に関する意見として、社員区分のされ方がきちんと理屈で区分される必要性が論じられた。区分を決める際の論点としては、課業設定と生活への負担度が特に重要であると述べ、日本の仕事管理の動態的な課業のもとで働くのかそうでないのか、

勤務地がある程度限定されたものかそうでないのか、という2軸で大枠を区切るという方法が提案された。

石田氏の報告については、拓殖大学の石毛昭範氏、連帯社会研究交流センターの鈴木不二一氏、神戸大学の大内伸哉氏が意見を寄せた。石毛氏は欧米のPDCAについてはマネジメント層のみという認識よりも、エグゼクティブ層ないしはカードル層まで広げたほうが実態に近いとコメントし、石田氏に受け入れられた。鈴木氏は、日本企業の三位一体のシステムによって労働組合が弱まるならば、デフレ脱却後の賃金決定は企業が決めるという認識なのかどうかを問うた。これに対し石田氏は、どちらかが主体的に決めるということではなく、労使双方を含めた日本社会全般に潜む本質的なボランタリズムの欠如という問題を指摘しているのだと述べ、だからこそ先刻も議論された外からの働きかけが効くのではないかと考えているとした。大内氏は年功型の職能資格制度の行き詰まりが重要であると述べた上で、石田氏の理論の中で日本の年功規範がどのように関係しているかを質問した。これに対し石田氏は、日本の年功規範は歴史的に引きずったもので、理論的に三位一体のシステムとはいったん、切り離して考えなくてはならない次元の問題であると述べた。

## 5 仁田報告

国士館大学の仁田氏は、労働組合の賃上げ交渉の現状と課題について、またその経緯について報告した。

まず賃上げ交渉の課題には、賃上げ交渉分の内訳には「ベア」「定昇」「賃金制度維持分」など専門用語が多く、組合によって名称が異なったり結果の明記がまちまちであったり混在している問題が指摘できるという。また交渉方式についても、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式とがあり、平均賃上げ方式は定昇別と定昇込の2つに分かれているなど混在しているという。

またこのような問題が生じてきた歴史的経緯が、千葉利雄氏や金子良事氏のサーベイ研究から論じられた。つまり、「ベア」の語源となったベース賃金できたのは戦後のことであり、戦時期の賃金統制下では実際には明確な統制はされていなかったこと。戦後初期1946年の電産型賃金体系における賃金要求で大幅な賃上げが獲得されたが、これも個別賃上げ要求でありベース賃金要求ではなかったと解されていること。ベースというものが最初にできたのは1947年の7月5日であり、GHQの指示を受けた産業別の平均賃金

設定からであること。賃金統制が終わった当初においてもそれ以前の賃金交渉のやり方が踏襲されており、1953年に「一律プラスアルファ方式」が合成化学産業労働組合連合によって発明されたことで、一律での賃上げ要求がされるようになったこと。同時期に「基本給制度」が確立し、「定期昇給」と「ベア」というものの区別がつくようになったこと。1960年代には「定期昇給」というコンセプトが通じない「職能給制度」が入ってきたが、「ベア」部分を職能給に重点配分することで矛盾が生じなかったこと。近年さらに「成果主義賃金」が導入されたことで「定期昇給」や「ベア」のコンセプトが賃金制度のコンセプトの枠外に追いやられるという問題が生じてきていることが述べられた。つまり、制度維持分として賃金制度を今までと同じレベルで保つための経費を交渉し、「ベア」としてプラスアルファで賃金を上げる交渉をしていたが、「成果主義賃金」で一体何が「ベア」で何が賃金制度維持分になるのかが分からなくなっている。実際には、労働組合は「ベア」と呼ぶかどうかは別にして交渉をしているが、用語の混在や用語の実態との齟齬の問題は解決すべきであり、そもそも1953年の「一律プラスアルファ方式」から始まったのであり、見直すことは可能であろうと指摘した。さらに以上の観点から賃金制度と賃上げ交渉方式の相関が主張されるのであり、職能給や成果主義といった賃金制度の変化に応じて方式が変わり、賃上げ方式も対応して変わるべきと論じた。加えて大手メーカーほど大卒割合が増えていく中で、個別賃上げ方式と平均賃上げ方式が並存している問題も指摘された。

仁田報告に対しては、法政大学の中村圭介氏から質問があったが、賃金制度維持分の表記に関するテクニカルな問題についてであり、個別の議論となった。

## 6 パネルディスカッション

休憩の後に行われたパネルディスカッションでは、司会の藤村氏が最低賃金の影響について各氏の専門に応じ意見を求めた後、フロアを交えた賃金全般に関する議論が行われた。

山田氏には最低賃金のマクロ賃金や雇用への影響について意見が求められた。藤村氏の求めに対し山田氏は、最低賃金を大きく引上げる方向に転換した当時とは異なり、現在では最低賃金がかなり高まってきたことで雇用への影響も出てくる可能性があるとの見方を

示した。但し、最低賃金は雇用の減少を齎すと否定的に見る経済学者が多いなか、セーフティーネット機能も重視すべきであることや、新しいセクターへの労働移動など他の問題ともセットで最低賃金をうまく運用する必要性を訴えた。

石田氏には社員区分の観点から正規、非正規別の影響について意見が求められた。石田氏は東南アジアにおいて最低賃金が3割上がった際に日系企業でも従業員の下何割かに影響が及んだ例を紹介し、公平性の確保から最低賃金改定の影響が直接的にある層だけでなく、全ての賃金体系が書き換えられることもあると述べた。但し、現在の日本の軽微な上げ方であればそのような影響は無く、正社員への影響についてはほぼ無いだろうと指摘した。

水島氏には政労使の意見が影響しているという最低賃金の仕組みについて、どのように評価しているか意見が求められた。水島氏は今後の最低賃金の問題として2つを挙げた。第一に、生活保護水準との乖離が解決した今後は、最低賃金法1条の法目的どおりに運用されるべきであるが、そのようになされていくのか疑問であること。第二に、政府の誘導が実質的に大きな意味を持ってしまっていること。もっとも現時点では、賃金引上げに対する外的要因としてうまく機能していると評価せざるを得ないと述べた。

仁田氏には、最低賃金政策にかかわっていたこともあり総論的な意見が求められた。仁田氏は立場上最低賃金の影響や評価について明確に述べることはできないが、石田氏の考えに近いことを述べ、社員区分ごとの議論が必要になる可能性についても言及した。

続いてフロアからは、トヨタ自動車の荻野勝彦氏の手が挙げられた。荻野氏は山田氏に対し、以下4つの質問を寄せた。第一に、日本の賃金が高まらなかった要因として為替レートの影響をどのように見るかという質問。第二に、生産性と賃金の比較について、日本は90年代前半に生産性以上に賃金が上がってしまったことから、その調整で以降の生産性の高まりが賃金に反映されなかった側面もないのかという質問。第三に、非正規比率の高まりが名目賃金にどれほど反映されたのかという質問。第四に、2000年代後半からの賃金の高い団塊世代の定年離職や再雇用による賃金低下がどれほど影響しているかという質問。

質問に対し山田氏は、1点目については、為替レートの影響も無視できないが、同じ為替レートの変動に

---

対してもドイツなどとは対応が異なり、その対応に日本の組合の在り方が影響していると述べた。例えば、簡単に賃下げができるゆえに為替レートが上がっても価格が上がらないという影響が考えられるという。2点目については、別の機会に生産性の水準と賃金の適正水準を比較したことがあるが、2005年ぐらいがほぼ見合う水準になっていたことから2000年代の後半はやはり下げ過ぎであろうと論じた。但しその背景に団塊世代の退職などの影響があったという4点目の指摘はその通りであろうし、3点目の非正規の拡大の影響も大きいであろうと述べた。

続いて法政大学の中村圭介氏が石田氏と山田氏に対し、2000年以降組合の賃金効果が観測されるという研究を挙げ、組合のせいとか、組合が雇用保障をしたからということよりも、組織セクターと非組織セク

ターとの賃金格差が広がった影響が大きくはないかという指摘をした。山田氏は組織セクターほど正社員の賃金効果はあるだろうと述べつつも、反対に組織セクターほど正社員の雇用保護から非正規化が進むことも考えられ、組合の行動様式が間接的に賃金にマイナスに影響したことも考えられると論じた。石田氏は、組合の賃金の現状維持に関する交渉力については落ちたとは思っておらず、ユニオンメンバーに限定したら名目賃金は高まらないがそんなに落ちてもないと考えていると述べた。

最後に、司会の藤村氏から、労働組合の役割として、正社員が退職した後を正社員で埋めろという要求をしてこなかったことが非正規労働者を増やすことにつながったという可能性が指摘された。

(小林 徹 労働政策研究・研修機構研究員)