



## I 学際的な労使関係研究

賃金は労使交渉の結果、決定される。労使関係からみた賃金を約めて言えば、この一言に集約される。だが、労使関係研究自体が学際的な分野であり、賃金を考える前にまずそのことを確認する必要がある。労使関係には個別的労使関係と集团的労使関係があるが、1990年代以前の研究で対象とされるのは主に後者であった。労使関係を研究する分野としては経済学、経営学（特に人事労務管理）、社会学、心理学、労働法学が主だが、時期によってこれらは相互に影響を与え合ってきた。

経済学における労使関係研究は、大まかに言ってマルクス経済学と近代経済学に分けられるが、近代経済学と言っても1970年代の人的資本革命以前のアメリカにおける労使関係研究はダンロップに代表されるような調査を主体とした旧制度派研究であった。しかも、ダンロップは、1950年代にはパーソンズを理論的に摂取しようとしており、社会学と近かった。パーソンズは理論家であるが、英語圏ではヴェーバーの著作の翻訳紹介者でもある。ヴェーバーの官僚制論や型論は社会学だけでなく、古くは社会政策・労働問題研究では大河内一男の出稼ぎ型論などにも影響を与えた。また、1950～60年代における経営学では人間関係学派が重要な地位を占めており、産業社会学と同様にアメリカのレスリスバーガーやメイヨーなどの研究を輸入していた。アメリカでは現在もそうだが、心理学が人事・労務管理に影響力を持っており、人間関係学派はその一つの潮流である。また、日本的経営の三種の神器、年功賃金・終身雇用・企業別組合は何れも労使関係に関連するものであり、その代表的論者も経営学者にとどまらず津田真澄、間宏、三戸公などの旧制度学派や社会学をベースにする論者が少なくなかった（この点は青山俊雄（2005）『日本賃金管理史』文眞堂を参照）。このような古い学説を紹介したのは、労使関係が学際的領域であること、ある分野のディシプリンで労使関係を切るよりは、実際の制度の観察を通して相互に影響を与え合って分析されてきたことを確認するためである。

労使関係という用語自体も時代的変遷があり、日本

では戦前は「労資関係」という用語しかなかった。ただし、集团的労使関係という観点から考えるには、1919年のILO結成を契機に三者構成原則（労働者、使用者＝経営者、政府ないし公共）が確立して以降は、その三者を主要なプレイヤーと考えてよいだろう。

19世紀のプレントナーやウェブ夫妻の研究は労働組合研究であり、それは社会改良主義や社会政策と密接な関係を持っていた。プレントナーは福田徳三によって、ウェブ夫妻は高野岩三郎によって1920年代までに紹介されている。1920年代には国内では工場管理、経営管理の視点からの書物や調査報告が出版されるようになる（世界的には、19世紀末からアメリカ機械技師協会が出来高賃金の研究を行っており、その成果が20世紀初頭科学的管理法と一緒に広まることになる）。大塚一朗（1938）『工場内福利施設に関する研究』弘文堂書房は福利厚生学の古典的研究だが、全体で一千頁弱の3分の1を工場委員会に充てており、現在からみれば労使関係研究そのものである。福田や高野からみても分かるように、日本では労使関係研究は古くから社会政策と深い関係にあった。

日本で社会政策学会が出来たのが1897年であり、初期の事務局は内務省衛生局の窪田静太郎が担った。窪田は『職工事情』に結実した労働調査の中心人物であり、大正期には社会局や協会の創設の道筋を作った救済事業調査会の委員でもあった。窪田や彼の仲間はその後の労働行政の道筋を作った。明治30年代以来、1989年に連合が成立するまで労使関係育成は労働官僚の重要な使命の一つであった。

官僚との関係で逃すことが出来ないのは、日本における統計および統計学研究の歴史である。旧幕臣の杉亨二は静岡藩で実務を担当し、明治時代には各種統計を整備し、さらに広く民間で後進を育成した。杉らは人口統計、国勢調査の実現に尽力するとともに、後進の育成、啓蒙活動を目的とした東京統計協会を設立し、戦前は統計に関連する中央官僚の多くがこれに参加した。戦時期に統計学社と合併し、大日本統計協会（現在の日本統計協会）になった。窪田は東京統計協会最後の会長と大日本統計協会の初代会長を務めた。明治末期には高野岩三郎らの単に海外の研究を輸入するにとどまらないアカデミシャンが登場するが、幕末以

来、官僚の中には実務と研究の両方を探求する流れが続いてきたことをここでは確認しておく。こうした統計と労働行政の伝統の両方に深い関係を持ち、戦後の賃金の政策・実務・研究のそれぞれに大きな影響を与えたのが、金子美雄グループである。

金子は戦時期から戦後初期に厚生省・労働省で賃金行政を担い、1950年代後半以降は政府の委員も務めたが、民間企業にコンサルタントを行った。特に戦時期の厚生省は物価統制の一環として賃金統制をする一方で生活賃金を重視した。また、戦後の冷戦体制下であったために、研究会を通じてマルクス経済学ではない労働研究者の育成にも貢献した。賃金に限定すると、長く学界で評価されてきたのは中山伊知郎編(1956)『賃金基本調査』東洋経済新報社、労働運動史料委員会編(1959)『日本労働運動史料第十巻統計編』労働運動史料刊行委員会、昭和同人会編(1960)『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂、孫田良平編(1970)『年功賃金の歩みと未来』産業労働研究所、金子美雄編(1972)『賃金』日本労働協会などだろう。こうした研究プロジェクトには研究者だけでなく、企業の人事担当者や組合関係者なども参加していた。

## II 生活費と賃金

賃金と生活費の関係は、経済学では賃金生存費説として古くから知られていた。近代日本の労使関係においては友愛会が高野岩三郎の家計調査に協力し、その結果、生活賃金を主張した。その後、家計調査が広まり、呉海軍工廠の伍堂卓雄は「職工給与標準制定の要」において最低生活賃金の上に能力給を乗せる考えを提示した。伍堂の賃金論は金子グループによって広く知られるようになり、戦後の年功賃金のルーツと考えられている。家計調査と賃金を結びつける議論は戦時期に安藤政吉(1941)『最低賃金の基礎的研究』ダイヤモンド社としてまとめられた。第一次世界大戦期に友愛会が生活賃金を主張したのはインフレによって生活が苦しくなったためで、米騒動などのインパクトを通じて、このときの問題意識は広く社会で継承され、戦時期の厚生省の生活賃金思想や戦後の電産型賃金に継承された。生活を重視する考えは組合だけでなく経営側にも共有されていた。

一般的な労働者を対象に最低生活費ないし最低賃金が結び付けられて議論されていたのは1950年代までである。最低賃金と最低生活、生活保護の関係を論じる研究は社会政策研究の中でも貧困研究には継承されたが、少数派になった。高度成長期以降は賃上げ要求やその背後にあった生活向上の要求も最低限の生を維

持するものでなく、住宅費や教育費などが求められるようになった。1960年代を通じて家族計画という考え方も普及し、終身雇用とセットで、個人のライフサイクルに応じた年功賃金という発想が定着した。だが、近年は人々の選択肢が多様化したため、こうした標準的な家族を想定したライフ・コースは見直しが迫られている。ただ、労働者の生活を重視する組合もこれに代わる構想を打ち出せていない。そうした中で藤原千沙は生活賃金として「一人親一人子」世帯が生活できるモデル賃金を提起している(『多様な働き方』における生活賃金の課題』『DIO』306, 2015年)。

## III 最低賃金法

日本の最低賃金法は戦前から諸外国の制度の検討は行われていたが、成立したのは、最低生活で論じられてきた生活と賃金の考え方が二つの方向に分岐していく直前の1959年であった。成立のきっかけは二つある。一つは外国からのソーシャル・ダンピング批判、もう一つは公正な競争の実施である。雇用には生活保障規範が伴うことが多いが、請負にはそれが無い。したがって、働いて生活の糧を得る労働者の生活保障を考える際、最低賃金だけでなく請負、当時はその主流だった家内工業をセットで考えることが国際的には普通であった。だが、日本では両者が切り離され、家内労働法による最低工賃の設定は10年以上、遅れることになった。

日本の最低賃金法の濫觴になったのは静岡缶詰業者の協定賃金である。そこでの問題意識は、公正な競争が健全な労使関係を育むという発想であった。この理念は最低賃金が業者間協定方式から審議会方式に代わってからも、産業別最低賃金の中に継承された。ただし、現在では経営者は言うに及ばず労働組合で意思決定をするレベルの人たちの中にさえ、その意義を知らない者もいる。いずれにせよ、労使関係から最低賃金を考える際には、最低賃金という規制が雇用の量ないし失業率など労働市場にどのような影響を与えるのか、そしてその帰結として政策効果があるか否かというだけの狭い判断基準には縛られる必要はない。

## IV 企業を主な単位とした賃金交渉

ヨーロッパでは最低賃金が協定賃金としてスタートしたところも少なくない。だが、それはあくまで労使による協定賃金である。日本では業者間の協定賃金としてスタートしたため、労働組合は戦後、最低賃金法を要求していたにもかかわらず、この法律に反対していた。逆に言えば、日本では海員、港湾労働などの例

外を除いて、交渉単位が産業よりも企業に重きを置かれている。そして、その慣行は戦時期の物価政策の一環としての賃金統制に端を発している。

第二次賃金統制では総額賃金制限方式による統制が行われた。事業所の1カ月あたりの賃金総額を延労働者数で除した平均賃金を一定にするというものである。この平均賃金をベースという。戦後、闇市場が出来、統制が効かなくなると、ベースの引き上げをめぐる賃金交渉が行われるようになった。いわゆるベースアップである。これに対して賃金統制時から、技量の向上による昇給は認められており、その昇給の増加分によって総額が増加することは許可されていた。定期昇給分の考え方である。ベースアップも定期昇給も賃金総額の増加分を決める要求と妥結の論理である。

賃金交渉においてはまず総額賃金の増加が交渉され、次いで妥結結果にもとづいて配分交渉が行われる。このとき、配分基準は要求基準と同じとは限らない。たとえば、従業員1万人の企業で物価上昇に対応するため3000円で妥結したとしよう。しかし、この企業では中高年の賃金が下がっていたため、3000万円を中高年に傾斜的に配分したいと人事部から提案があり、組合もこれを受け入れた。ここでは、3000円のベースアップとは1人3000円の賃金上昇を意味し

ていない。結果は配分交渉次第なのである。実際に1950年代の八幡製鉄では配分によって工職間の格差を縮小していった(禹宗杭(2016)「戦後における資格給の形成」『大原社会問題研究所雑誌』688)。このように考えると、ベースアップの原資は賃金改革の原資としても機能してきた。だが、改革に原資が必要であることを理解できない人が増えている。現在は配分を通じて正規と非正規の格差をどのようにすべきかが社会的に重要な論点になっている。

1950年代にはこのような企業別を単位とした交渉によって組合からみると交渉力が弱まったため、企業間、産業間の賃金交渉の時期を調整して先行の妥結結果を波及させる方法として、当時のナショナルセンターである総評によって考案されたのが春闘である。しかし、現在では産別に妥結結果を伝える意味さえ分らない単組が出るなど、春闘から組合の組織戦略としての意義はほとんど失われ、2014年にアベノミクスの一環として単に春に交渉する慣行は復活したが、これが組合再生に結び付く途はいまだみえない。

かねこ・りょうじ 法政大学大原社会問題研究所兼任研究員。主な著作に『日本の賃金を歴史から考える』(旬報社、2013年)。労働史専攻。