



第5回政労使会議（12月20日、官邸 HP から）

寄稿 賃金の持続的引き上げに向けた政労使の役割と課題

株式会社日本総合研究所 調査部長 山田 久

二〇一四年春季労使交渉を控え、賃金の引き上げが近年に大きく関心を寄せている。二〇一二年末に第二次安倍内閣が発足し、デフレ脱却をめざす経済政策パッケージであるいわゆるアベノミクスが開始された。金融政策スタンスの大転換をきっかけに、それまでの超円高が是正され、円安基調が続くも、消費者物価上昇率もプラス基調が定着してきた。だが、物価上

昇は、それだけ実質ベースでみた家計所得を減りさせる。そこで、デフレ脱却を国民生活水準の向上につなげる意味で、名目賃金の引き上げが重要課題に浮上してきたわけである。

これまでの政労使協議の評価

そうした文脈から、政府は昨年九月

官邸主導で「経済の好循環実現に向けた政労使協議」を立ち上げた。これは、六月に策定された「日本再興戦略」に盛り込まれた、以下のくだりを具体化したものである——「成長戦略で目標とした成長率を実現できたとしても、その成果の果実が供給サイドに留まることなく、最終的には、社会全体の活力が回復し、国民一人ひとりが豊かさを実感でき、将来への希望がもてるようにならなければならない。（中略）

従来の政労会見や経営者団体との意見交換という形とは別に、政・労・使の三者が膝を交えて、虚心坦懐かつ建設的に意見を述べ合い、包括的な課題解決に向けた共通認識を得るための場を設定し、速やかに議論を開始する」。

九月から一二月までに計五回、政府経済団体、労働組合の各代表に、有識

者を交えて議論が行われてきた。当初より安倍首相が、経済界に所定内給与の引き上げを強く期待し、第三回会合では、経営者代表から前向きな発言が行われた。第四回会合では、経団連が「賃金の引き上げを通じて一刻も早い経済の好循環が実現するよう貢献していく」との文言を含む文書を示し、連合も「月例賃金の引き上げと格差是正・底上げにこだわった要求交渉を行い」という表現で、例年になく積極的なスタンスで賃上げ要求を行う方針を文書で表明した。

これにより、「賃上げはもはや無理」といった、ここ十年来の雰囲気は変わったことは大きい。もともと、二二月の会合で発表された文書では、政府がこだわったとされる所定内給与の引き上げを明記することについて、経営サイドの合意をとりつけることはできなかった。そもそも中小・零細企業では業績が厳しく、賃上げどころではないケースも多いだろう。しかし、少なくとも大手企業においては、昨年の賞与では近年にない高めの伸び率となつたことに示されるように、人件費削減一辺倒の姿勢は変わってきている。政府も、税制改正において復興特別法人税の前倒し廃止を決め、それを原資に

ベースアップの実施を促している。二〇一四年春季賃金交渉においても、「賃上げは論外」といったスタンスではなくなり、近年一％台後半で推移してきたいわゆる春闘賃上げ率が、久方ぶりに二％を超える可能性が出てきているのではないかと。

もともと、単年だけ賃金が上がっても意味はない。国民生活の向上には、賃金の持続的な引き上げである。それには雰囲気が変わるのみならず、システムが変わる必要がある。

持続的賃上げに向けた課題(注)

そもそもなぜわが国で長らく賃金が下落基調をたどってきたのか。この点を考える前提として指摘しておくべきは、十年にわたり平均名目賃金が下落基調にあったのは、先進国ではわが国だけであるという事実である。これはまず、日本企業の事業・価格戦略の特徴に原因を求められる。この点を欧米企業と比較して浮き彫りにしよう。

単純化すれば、米国企業は低収益・不採算事業は整理し、高収益事業に特化するとともに新規事業に参入しようとする。このため事業の採算性は高く

賃金引き上げの余力が十分あると同時に、優秀な人材を獲得するために賃金を引き上げる。欧州企業では、商品の差別化・ブランド化等で既存事業の収益性を上げようと注力し、事業の採算性を確保して賃金引き上げの原資を得る。それ以上に労働組合の賃上げ圧力が強く、そのコストを転嫁するために価格維持の事業戦略が選択されている面が強い。これに対しわが国では「いいものを安く」のビジネスモデルを良しとするなか、事業の横並び意識も根強く残り、価格競争・値下げ競争に陥りがちである。この結果、収益性が低下し、賃金に対する下落圧力が強くかかるのである。

つまり、賃金引き上げには、こうした日本型の事業・価格戦略、ビジネスモデルの転換が求められるといえるが、その底流に労働市場・雇用慣行の在り方が強く影響していることが見逃せない。欧米では、雇用契約が特定職務を前提にしているため、事業再編で必要になる整理解雇は比較的スムーズに行われる。さらにその背景には、欧州とわが国と北欧やドイツでは、職業紹介や職業訓練などの公的サービスネットワークが充実し、米国では民間の転職支援サービスが発達しているなど、社会インフラが整備されていることがある。

一方、わが国では、雇用契約の基本は仕事の内容や勤務を特定せず、いわば企業という共同体の一員になる形であり、事業再編を行う際には別の雇用機会を与えることが企業責任として期待される。そもそもセーフティネットが整備されていないため、事業再編に伴う整理解雇は社会的に許容されに

くい。

そうした状況下で九〇年代以降の低成長時代に入ってから、事業再編が遅れるなかで、激化するグローバル競争に対抗するのに低価格戦略を採り、人件費抑制スタンスを強めた。その手段として企業は賃金が低く雇用調整も容易な非正規労働者の割合を引き上げた。雇用維持を優先する労働組合も賃金抑制を受け入れ、八〇年代まで生産性に見合った賃金増を可能にしていた「春闘」が機能不全に陥った。それにより、賃上げ圧力がなくなつて企業は低収益・事業の温存が可能になり、低収益性と賃金下落の悪循環から日本経済はデフレ経済に陥つたのである。

このようにみれば、賃金引き上げを実現するには、企業が収益性を上げるためにビジネスモデル転換を行うと同時に、生産性に見合つて賃金を増やすルールを再構築することが必要なことがわかる。そのためには、詳細な制度設計はさまざまな会議等に委ねるにしても、政労使協議の場において、産業・雇用・賃金・社会保障など幅広く、基本的なフレームワークについての合意を得ることが重要である。具体的には、①ビジネスモデル転換と失業なき労働移動の支援、②社会インフラの整備、③賃金引き上げルールの策定、の三つの分野における大まかな合意形成が必要であると思われる。以下、簡単に敷衍すれば、①「ビジネスモデル転換と失業なき労働移動の支援」については、事業再編への税制面等での支援、限定正社員導入と企業責任規定、ブリッジ会社スキームの整備、等が具体的論点である。②「社会インフラの整備」で

は、職種別労働市場の整備、現役世代向け社会保障の整備（保育支援・積極的労働市場政策等）がテーマである。さらに③「生産性に見合つた賃上げ」については、生産性に見合つた賃金

フアンド増（生産性原理の再構築）、雇用形態・年齢間の賃金再配分である。この点について強調されるべきは、政労使合意がめざす賃上げの具体的な形は、所定内給与の引き上げであるが、それはいわゆるベア（ベースアップ）ではないことだ。ベアとは、既存の賃金カーブの上方への平行移動を意味するが、過去十年のうちにいわゆる成果主義化や非正規労働者の増加により、雇用形態間・年齢間での賃金配分に歪みが生じている。その歪みの是正の必要性を勘案すれば、配分ルールとして合意すべきは、働き手全体の平均賃金

の上昇ペースを生産性の上昇ペースに合わせるといふものであり、個々の労働者への賃金配分は別に議論すべきといえよう。

政労使協議の意義—民 主導の「逆所得政策」を

ここで、雇用・賃金システムのあり方を決めるのは本来労使自治が原則であり、政府が前面に出てくるのはいかなものか、とくに賃金決定にまで介入するのは行き過ぎだ、という批判がありうる。この点については、一九五〇～七〇年代にかけて、先進各国でインフレ抑制のために導入された「所得政策」の経験が参考になる。

戦後、欧米先進国はインフレの高進に悩むことになるが、その対応策として賃金・物価の上昇を抑制するため、政府が賃金決定に介入する「所得政策」が講じられてきた。その典型的なケースが七〇年代前半の英国および米国であるが、賃金・物価の全面凍結という厳しい措置を講じたものであった。それは、財政・金融面での拡大策と並行して行われたため、労使の合意を比較得やすかつたこともあり、短期的には物価抑制にかなりの効果を発揮した。しかし、政策の継続期間が長引いてくると、結果として政策開始前よりもインフレ率が高くなつてしまったのである（日本銀行「欧米諸国における最近の所得政策をめぐる動きについて」『調査月報』一九七七年四月号収載）。

こうして欧米では「政府主導の所得政策」が失敗に終わったのに対し、わが国では「民主導の所得政策」とでも



第5回政労使会議から

いべきパターンが成功を収める。六〇年代終わりから七〇年代前半にかけて、わが国でも所得政策の導入が検討されるが、結局は見送られる。しかし、日経連がその考え方を基本的に取り入れつつ、自主的なガイドラインとして提唱することになる。名目賃金伸び率を実質生産性上昇率の範囲内に抑えるべきという「生産性基準原理」であるが、その後、労働組合サイドが実質賃金の上昇率を実質生産性上昇率に合わせるべきという「逆生産性基準原理」を主張する(神代和欣、連合総研編「戦後五〇年 産業・雇用・労働史」日本労働研究機構、一九九五年)。こうした動きを受けて、わが国では、賃金と生産性が経済原理にほぼ見合う形で決まるようになり、先進国の中でいち早くスタグフレーションを脱し、「ジャパン・アズ・ナンバールワン」と呼ばれる八〇年代の好パフォーマンスにつながっていったのである。

政労使会議の開始と連動して設置された「経済の好循環実現検討専門チーム」(座長・吉川洋東大教授)は、わが国での今回の取り組みを「逆所得政策」と呼んだ。だがそれが、最終的に成功するかどうかは、「政府主導の逆所得政策」ではなく、「民主導の逆所得政策」になるかどうかにかかっていることは上でみた「所得政策」の経験から示唆される。つまり、労使ともに現在の縮小均衡の構図を十分に認識し、短期的なミクロベースの合理性を超えて、長期的なマクロベースの合理性を追求する行動を、主体的に選択することが何よりも重要なのである。



ルールが消滅して以来、労使自治では賃上げができない状況になっている。ここに政府が「介入する」根拠があるのだが、それは、現在の労使関係の下では生産性と賃金が連動するという経済原理にのっとった形で賃金が決定しなくなっていることへの「やむを得ない措置」といべきである。その意味で政府が行うべきは、「場作り」と「環境整備」にとどめるべきであり、繰り返しになるが、賃金下落の悪循環を最終的に打破するためには、政労使協議をきっかけに労使がともに行動様式を変え、労使間で自主的にルールを構築していくことなのである。

〔注〕本節は、筆者による「日経ヴェリタス」2013.11.3「異見達見」原稿を基にしている。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

2 No.643 February 2014
特集「2013年労働政策研究会議報告」
 2013年労働政策研究会議準備委員会責任編集

【メインテーマセッション：高齢社会の労働問題】

- 【論文】
 65歳雇用義務化の重み—隠された選抜、揺れる雇用保障 高木 朋代
 年齢差別禁止と定年制—EU法・英国法の展開を手がかりに 櫻庭 涼子
 介護疲労と休暇取得 池田 心豪

【自由論議セッション】

- 第1分科会 (高齢者の労働)
 【論文】
 高齢者の雇用と他の年齢層の雇用—「雇用動向調査」事業所票
 個票データの分析 永野 仁
 【論文要旨】
 高齢層から若年層への技術伝承の現状と課題—建設業界における検証 山崎 雅夫
 大企業の中高齢者(50歳代正社員)の教育訓練政策と教育訓練
 行動の特質と課題—65歳まで希望者全員雇用時代における取り組み
 大木 栄一 鹿生 治行 藤波 美帆
 【論文】
 高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析 馬 欣欣

●第2分科会 (職場とキャリア形成)

- 【論文要旨】
 私立中高校教員がキャリア形成をどう考えているか
 —首都圏私立中高校5校の教員75人へのインタビュー調査結果の分析 古市 好文
 中小企業におけるミドル・マネージャー層の育成
 —中小サービス業調査に基づく分析 藤本 真
 成果主義的人事制度改革への労働組合の対応
 —A労組の賃金制度改定の事例より 三吉 勉
 職場のいじめ、パワーハラスメントの行為類型の概念整理
 —被害者・第三者間のいじめ認識の乖離に着目して 杉村めぐる
 長沼 裕介

●第3分科会 (労働市場と労働法制)

- 生命保険業界における余剰人員はどこへ行ったか 小山 浩一
 【論文】
 アメリカ企業における新卒採用—その実態と含意 関口 定一
 韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策
 —積極的雇用改善措置を中心に 金 明 中
 韓国における就業規則の不利益変更への集团的同意
 —不利益変更の「有効要件」なのか「拘束力要件」なのか 朴 孝 淑

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

政府は、中小企業・小規模事業者の事業革新や新陳代謝に必要な設備投資支援にあたり、賃上げを実施する事業者を優先採択するなど、賃金上昇を促す。さらに、中小企業投資促進税制の拡充等により、生産性向上を実現するための環境整備を図る。また、「消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法」に基づき、消費税の転嫁を阻害する行為の是正措置等を着実に実施する。

企業は、下請関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価値を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、復興特別法人税の廃止の趣旨を踏まえ、取引価格の適正化に努める。

3. 非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組

近年増加している非正規雇用労働者について、労働市場の動向を踏まえつつその意欲と能力に応じて処遇の改善を図り、経済全体の底上げを図ることが必要である。

労使は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者という二元的な働き方を固定化させるのではなく、それぞれの職場のニーズに応じ、ステップアップのための多様な形態の正規雇用労働者の実現・普及や人事処遇制度の普及・活用に向けた取組を進めることにより、非正規雇用労働者がその意欲と能力に応じて正規雇用労働者に転換する道筋を積極的に広げる。

政府は、キャリアアップ助成金の拡充等を通じて、正規雇用労働者へのステップアップを支援する。

また、企業は、意欲と能力のある、契約社員、派遣労働者、パート・アルバイト、嘱託等の非正規雇用労働者についても、必要な人材育成投資を行うと

ともに、業績と能力を評価し、これを処遇に適切に反映させる。

政府は、これらの労働者に対する職業能力開発施策の充実を図る。

4. 生産性の向上と人材の育成に向けた取組

経済の好循環を持続的な経済成長につなげるためには、不断の生産性の向上が必要である。厳しいグローバル競争に直面する我が国企業において、付加価値の高い製品やサービスの創造に加え、ブランド化等の差別化によるプロダクト・イノベーションを通じた新たな価値の創出が重要であり、とりわけ、その源泉となる人材育成が鍵となる。

このため、企業は、設備投資や研究開発を積極的に行うとともに、従業員の雇用形態に応じ、専門性や知識の蓄積に向けて必要な教育訓練を推進する。また、女性の活躍の促進や多様な人材の活用を図るとともに、各個人の希望と企業経営上のニーズに応じた柔軟な働き方の実現に向け労使で積極的に話し合い、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。

他方、労働者は、自らの職業能力の向上を通じて生産性を高めていくことが重要であるとの認識に立ち、中長期的なキャリア形成も見据えつつ、自己啓発による自らの能力開発に努める。

政府は、企業におけるイノベーションによる新たな価値の創出を推進するため、設備投資や研究開発の実施を支援するとともに、中長期的なキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備を行う。

経済の好循環実現に向けた 政労使の取組について

政府は、デフレ脱却と経済再生を最優先課題として、日本銀行による「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」からなる「三本の矢」を一体として強力に推進してきた。これらの政策の効果により、景気は緩やかに回復しつつあり、企業収益の拡大が進む中、デフレ状況ではなくなりつつある。

景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生へ確実につなげるためには、企業収益の拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて更なる企業収益の拡大に結び付くという経済の好循環を実現することが必要である。

こうした認識の下、経済界、労働界、そして政府が取り組むべき課題についての共通認識の醸成を図るため、平成 25 年 9 月 20 日以来「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を開催し、これまで 5 回にわたり真摯な議論を重ねてきた。

本日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、別紙のとおり、経済の好循環の実現に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。今後、それぞれが具体的な取組を進めるとともに、その成果を確認する。

平成 25 年 12 月 20 日

内閣総理大臣 安倍 晋三

(一社)日本経済団体連合会会長 米倉 弘昌

日本商工会議所会頭 三村 明夫

全国中小企業団体中央会会長 鶴田 欣也

日本労働組合総連合会会長 古賀 伸明

経済の好循環実現に向けた取組

1. 賃金上昇に向けた取組

デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、まずは経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要である。さらに、このような好循環を日本経済全体に波及させ、持続的なものとしていくことが必要である。

政府は、引き続き「三本の矢」を一体として推進するとともに、企業による賃金引上げの取組を促進するため、所得拡大促進税制を拡充するとともに、足元の企業収益を確実に賃金上昇につなげるため、「集中復興期間」における 25 兆円程度の復興財源を確保した上で復興特別法人税を 1 年前倒しで廃止する。あわせて、賃金上昇等について経済界への要請等の取組を行うとともに、地方の中小企業・小規模事業者への効果を含め、賃上げの状況についてフォローアップを行い、公表する。

賃金は個別労使間の交渉を通じて決定するものである。その上で、政府による好循環実現に向けた環境整備の下、労使は、各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価等の動向も勘案しながら十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。

その際、労働者の将来への安心感を醸成し、賃金上昇を消費拡大につなげていくという観点から、様々な対応を検討する。

2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

雇用者数の大部分を占める中小企業・小規模事業者においても、労使は、各企業の経営状況や今後の経済状況等に応じつつ、日本経済の好転によってもたらされた企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。