

日本の現行賃金制度・体系の課題と政労使会議の意義

日本総合研究所調査部長 山田 久

90年代後半以降、日本の名目賃金の下落が続いてきた。それがデフレや経済の縮小均衡の大きな原因になってきたという診断から、政労使会議が2年続けて開催され、賃上げの雰囲気づくりが行われている。政府主導の手法への批判の声も多いが、筆者は必要悪の面があると支持している。その根拠は、わが国では今日、マクロ的な賃上げにつながる確固たる仕組みが存在しないと考える点にある。

戦後日本の賃金制度は年功・能力主義型を基本とし、春闘により賃金の底上げが行われてきたが、90年代末からのいわゆる「成果主義」の流れにより、業績・職務主義型方向への見直しが行われた。欧米では企業横断的な労使交渉や転職行動により、業績・職務主義型の制度でも賃金が上昇する仕組みが存在する。だが、日本ではそうした仕組みがなく、近年進んだ「賃金の個別化」が労働側の交渉力を低下させ、賃金の下落トレンドを生み出す重要な背

景になってきたのである。

成果主義の混乱の後、揺り戻しもみられるが、かつての年功・能力主義型への完全な後戻りは不可能である。それはグローバル化やイノベーションの必要性の高まりといった業務環境変化のみならず、家族モデル・ライフスタイルの多様化の影響も大きい。共働きの一般化や単身世帯の増加により、男性現役世代を厚遇しがちになる年功・能力主義は、就業形態間や男女間の公平に問題が生じやすい点で欠陥が目立ってきているのである。その意味で、業績・職務主義型への方向性は不可避の流れであり、それを前提としたうえで、賃金引き上げの仕組みを再構築する必要がある。

私見では、それには2つの方策がある。一つは、春闘の新たな形での復権である。かつて春闘では、生産性を基準に労使が賃上げの是非を議論したが、平成バブル崩壊以降そうした状況は消滅した。今、改めて生産性に連動した賃上げとい

う考え方を復活させるべきと考える。ただし、それは一律ベアでは必ずしもない。正規・非正規の処遇格差や団塊ジュニアでの賃金カーブの中だるみなど、賃金構造に歪みが生じるなか、その是正を行う必要がある。春闘ではあくまで非正規分も含む賃金ファンドの獲得を企業横断的に行うべき（ベースアップならぬファンドアップ）で、個々の労働者への配分は個別労使の事情を勘案すべきであろう。

もう一つは、労働市場を機能させることで賃金押し上げ圧力を醸成させる方策で、それには転職しやすい環境を総合的に整備する必要がある。具体的には、社会横断的な職業能力認定の仕組みや、職能別の労働組合のほか専門職団体といった、企業を超えた職種別の働き手の支援・交流組織を創出することが求められる。そうした取り組みにより、日本の賃金体制の公平原理は、かつての年功的平等から同一労働同一賃金に近づいていく。それは賃金カー



ブのフラット化を意味するが、中高年男性に受け入れられるには、保育支援を通じた男女共働きの推進や教育費・住居費を軽減する方向での社会政策の抜本見直しが必要になろう。

賃金は国民生活の主要源であるとともに、生産性向上への誘因でもあり、その引き上げは日本の活力回復に不可欠だ。そうした賃金の本来機能を回復するには、賃金の決め方に加え、労働市場制度や社会政策等をトータルに見直すことが欠かせない。そこにこそ政労使会議の本来の意義があるが、基本は労使自治であり、仕組みが整うにつれ、政府は身を引くことが肝要である。