

日本の賃金闘争の課題について



國學院大學名誉教授・
労働総研代表理事

おごし よう の すけ
小越 洋之助

はじめに

1990年代後半から2000年代にかけて、賃金闘争をめぐる枠組みが変わり、その主体である労働組合でも、従来の担い手の退職、組織率の低下なども発生した。いわゆる「団塊世代」の大量退職、担い手の世代的交代による困難はひとえに労働組合だけではなく、企業組織などにも同様にいえることである。現在では労働組合の存在すら学校教育でまともに教わらない若い労働者も少なくないなかで、ノウハウの世代的継承の困難だけでなく、この間のIT化における労働内容の変化や個人化する意識変化において、労働組合の行う賃金闘争の役割の再認識が求められている。とくにこの課題は、労働組合が賃金労働者の結集組織であり、その生活が労働による賃金の獲得をベースにおいて成り立つかぎり、絶対不可欠であり、労働が賃労働である限り永久に変わらないものである。就職とは職に就くことであるが、同時に賃金を得ることは自明のことであり、働く労働者は仕

事への関心とともに、自分の仕事がどのくらいの賃金水準にあるかに最大の関心がある。本稿では今の情勢において転換期における賃金闘争の原則、視点、課題について、筆者なりの問題意識から展開してみたい。

1 賃金闘争の原則

生計費原則

近年、資本・企業からAI（人工知能）やロボットなど省力化の技術革新の発展とその導入が謳われ、賃労働者を自営業主化する主張がある。しかし、資本主義であるかぎり、賃労働は契約概念に置き換わらず、その権利を保障する労働法は民法には転換しない。その根拠は、賃労働は資本との関係にあり、労使の対等平等な取引の概観の背後に（厳密には取引も対等ではないが）、労働現場において企業・資本の指揮の下で生きた労働が支配されるからである（「在宅勤務」でもネット等

で指揮、命令や労働の結果の評価は行われる)。極端な場合、「ブラック企業」や電通の過労死問題のように、労働者は隷属関係にさえおかれ、その長時間労働・過重労働において奴隷労働とさえみえるような働かせ方により、過労死や過労自殺という労働力の破壊にまで行きつくのである。それが生活できない賃金と引き換えであれば、賃労働者の不幸そのものである。賃労働の側には資本との関係で本質的に不平等があるから労働保護立法が必要なのである。

労働者の経済学（マルクス『資本論』）では賃労働・賃金について以下のことが語られる。労働はあらゆる富の源泉である。賃労働者は、身分的には自由であるが、生産手段、生活手段を持たない二重の意味での「自由」な労働者であり、歴史的・社会的存在である。

賃労働者は、労働力を商品として資本・企業に販売し、賃金を得る（賃金の本質は労働力の価格であり、「労働の価格」ではない）。労働力と労働の違いは重要である。賃労働者が売るのは、労働する能力であり、その機能（発揮）が労働である。

賃金は家計を支える唯一の手段であること、そして賃金が労働力の価値（労働力を毎日再生産するために必要な生活手段の価値）の貨幣での表示（価格）であること、また、現実の賃金決定は労働力の価値がベースとなる需要と供給が交差する労働市場で、そこで売買が成立した価格を意味する。したがって労働力の価格は買い手間競争、売り手間競争、買い手・売り手間競争という「三面競争」の変化で変動するが、長期的には価格＝価値として表わされる。

資本・会社は慈善組織などではないから、利潤を獲得するために労働者を雇う。利潤の源泉は労働者の生きた労働から発生する剰余価値である。

働く労働者の労働時間は現実には賃金部分に相

当する部分（必要労働）、企業の利潤を増やす部分（剰余労働）に分けられる。賃金が「労働の価格」のように見えるのは、賃金の支払い方法（賃金形態、賃金体系）が労働した後の後払いなどであるため、全遂行労働の価格として現れる（見える）にすぎない。全遂行労働が支払われるならば、利潤の源泉である剰余価値は発生しない。剰余労働部分は資本・会社側が取得する。企業は労働者の労働から取得（搾取）した剰余価値部分を増やし資本を増殖する。その手段は労働時間の延長、労働強度（労働密度）の増大、労働生産性の増大である。

「働き方改革」における長時間労働の是認の問題

労働時間の延長は剰余価値量・率の増大における最も基本的な手法である。

労働基準法では週40時間労働、1日8時間労働、となっている。8時間労働制は、労働時間8時間、生活時間8時間、睡眠時間8時間として十分根拠がある。しかし日本の現状はその時間で帰宅できる人はごくごく少数で、日本企業では残業が日常茶飯事である。いわゆる労基法の36協定^{サブプロク}、そしてその特別条項の資本の勝手な利用である。しかも賃金が支払われない不払い残業もある。

今回の安倍内閣の「働き方改革」では、残業の上限「週15時間、月45時間、年360時間（大臣告示）」は原則に祭り上げられ、「特例」として年2～6ヵ月では月平均80時間を特例上限、単月（1ヵ月）の特例上限は安倍首相が「100時間未満」という裁定を下した（2017年3月14日）。

なお、年の労働時間は特例を含めて720時間以内としているが、これは大臣告示の2倍である。しかも休日労働の分を含めれば960時間まで働かされることが可能だ。また、終業と始業の間に休憩時間を設ける「インターバル規制」は「努力義

確保のために、また、物価変動や生活様式の変化などのために行うのであり、その行動は賃労働であるかぎり必然的である。

以上の記述は断片的である。詳しくは理論家の登場に任せることとし、資本主義における賃金の関係を簡単に図示しておく（図表1）。

2 賃金形態と賃金体系—その原則とは？

賃金形態は時間賃金とその転化形態である出来高賃金（個数賃金）に分けられるが、労働者には時間賃金形態の方がはるかに普及している。個数賃金は日本ではいわゆる「歩合給」として販売促進の営業職やタクシー乗務員の売り上げによる賃金支払いなど一部に存在しているが、能率強制の作用が著しく大きい。

現実の賃金形態や体系への対応は、たんに搾取形態を隠蔽するという「本質暴露」に留まってはならない。現実には賃金形態や賃金体系があり、その仕組みが個別労働者の賃金水準の配分に影響を与えているかぎり、労働者・労働組合はよりよい配分の仕組みを目指す必要がある。

一般的に言えば、労働組合が団結や連帯を志向する組織である限り、①賃金上がる体系、②分りやすい体系、③差別のない体系という原則は共有されるであろう。

欧米では職種や職務での支払い形態が定着してきたが、日本ではいわゆる「属人給」として、年功賃金や職能給が広がってきた。日本で正社員に定着した年功賃金は、査定付きの時間賃金形態である。その決定基準には年齢・勤続年数という分かりやすい決め方があり、企業内での労働者の賃金は毎年上がった（定期昇給制度）。その後、能力主義による職能給への転換が行われ、年齢・勤

続年数決定が後退し企業の能力主義的査定の影響が強まった。女性や組合活動家への差別の多くはこの能力主義的人事査定から発生した。

近年跋扈している成果主義賃金は、筆者の理解では「市場型賃金」ともよぶべきものであり、市場の動向で経営側が労働者の「成果」「業績」を評価し（むろん主観的査定を含む）、賃金を上下させる制度で、これまでの賃金体系と一線を画すものである、と考えている²⁾。

ともあれ、人事評価・査定はさまざまな格差、差別を内包している。この人事査定こそはその恣意性、非客観性、非公開な運営において、労働者や労働組合を分断し、資本優位の制度に転換させた技法である。だから、人事査定の導入提案には、労働組合は十分慎重に検討する必要がある。仮に導入されるにしても、その基準の公開、より客観的な指標への置き換え、差別されたものへの苦情処理等の整備、および差別是正の担保が必要である³⁾。

3 「同一労働同一賃金」について

その本来の原則

この原則は正しくは「同等労働・同等賃金」(Equal Pay for Equal Work)、つまり、同じ、または類似の仕事をしていても女性や非正規が男性や正規よりも賃金が異常に低い、この差別をなくす原則である。言い換えれば、この原則は性、雇用形態に関わらず、仕事の配置、昇進・昇格、昇給における女性や非正規に対する差別的取り扱いを禁止し、賃金体系面では評価制度の公開、人事考課要素に性差別、正規・非正規間差別、活動

家差別などの要素を導入しないことなどで均等待遇を促進させる原則である。このスローガンは元来は権力側からでなく、働く労働者から提唱されたのである。

なお、この原則は女性職が特定の職業分野に集中したこと（水平的職務分離）、企業内の管理職層など上位職が男性に限定されてきたこと（垂直的職務分離）において、異なった職種間にも均等待遇を求める「同一価値労働同一賃金」に発展した（なお、価値とは経済学でいう投下労働による価値規定ではなく、仕事の内容のこと）。

とくに重要なのは賃金率の改善、基本給の改善である⁴⁾。同時に、賃金差別は雇用関係の差別と密接に連動している。ILO（国際労働機関）111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」の批准も重要である。

政府のいう「同一労働同一賃金」とは？

政府の「一億総活躍社会」における同一労働同一賃金案・ガイドラインはこれまでの男女間問題だけでなく、非正規労働者にもその範囲を拡大させた。安倍首相みずから「非正規という言葉を日本からなくします」（「所信表明演説」2016年9月）と言明したことなど、安倍内閣が非正規労働者に「均等待遇」を実現してくれるという期待や幻想を与えた可能性が高い。

だが、財界（日本経団連）は、「職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）などさまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基準とする⁵⁾」と主張した。

これまでの経緯をみる限り、提案された「同一労働同一賃金論」はまがいもの、ニセモノといわなければならない。政府案は、第1に、その範囲を企業内の賃金体系の領域に矮小^{わいしょう}化し、賃金体

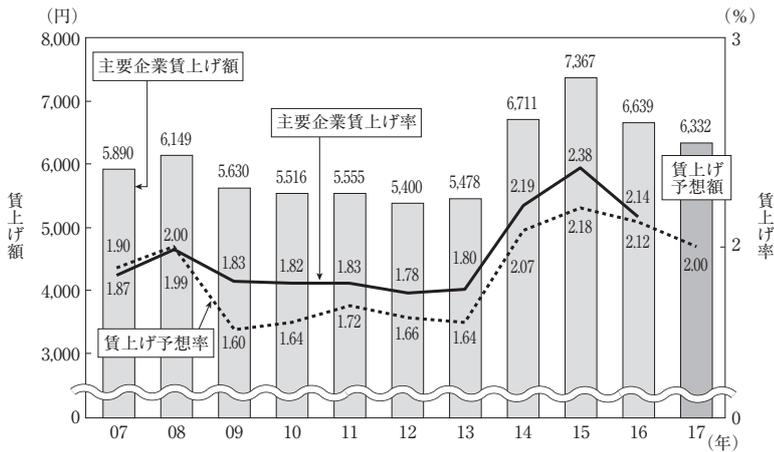
系のない中小企業労働者は対象外となること、第2に「労働の質」「キャリアコース」の違いを肯定し、配置転換可能者や昇格期待者を入口から選別し、給与格差を付けること、また、「均等待遇」ではなく「均衡待遇」をベースとすること、第3は、財界が主張する「仕事・役割・貢献度型賃金」へ人事査定づきで女性、非正規をも包摂^{ほうせつ}させようとしていること、第4は、日本の賃金構造の特徴に切り込んでいかない、限定させた内容にすぎない。例えば、日本の地域格差の大きさ、最賃の地域格差の広がりをもそのままにして、非正規の均等待遇などは成り立たない。この点や企業規模別賃金格差を不問にしていることである。

これは「日本型同一労働同一賃金」の名を借りた大企業主導の能力・成果主義型賃金の変形ではないか。政府案は、結局はこの財界の主張をベースとしている。差別支配を広げる人事査定を肯定し、男女間、正規と非正規間の差別を広げることになり、しかも差別の立証責任を労働者側に押しつける。

このように、今回の政府案は福利厚生や一時金支給（確定ではないが）など部分的改善はあるものの、配置転換や残業の有無のちがいが、成果主義での「貢献」すらも、賃金の格差づけに受容されかねない。「人材活用の仕方」が当然となれば、肝心カナメの基本給において本来差別撤廃の原則が差別拡大になる可能性が高い。「一億総活躍社会」の一環としてのこのスローガンは労働者にとって「まやかし」のたぐいであり、それが目指すものは「一億総活躍」＝「一億総貢献」という生産性向上のためである。この点を銘記すべきであろう。

図表2 2017年における賃上げ予測

アンケート結果から見た2017年の予測：額では6332円、率では2.00%



[注] 1. 2010年以降は賃上げ予想率を少数第2位まで算出（調査回答は少数第1位まで）。
2. 主要企業賃上げ額・率は厚生労働省調べ。

(資料) 労務行政研究所特別調査「労使および専門家471人に聞く2017年賃上げの見通し」(2017年2月)
(注) 主要企業賃上げ率とは、従業員1000人以上で労働組合のある企業。

及とともに、今後はとくに公的資格の必要な職種（医療職、保育職、介護職など）には個別企業を超えた職種別経験年数別賃率（標準賃率・最低賃率）の実現をめざすべきではないか、と考える。

労働者側からの対案について

これに^{たいじ}対峙するには、働く側が男女間、正規・非正規間の「均等待遇」を日本の現実においてどこまで貫徹できるか、にある。労働規制に反対する財界の姿勢をみれば、ILO100号条約の原則を労働基準法に明記するくらいでなければ、実効性がない。

また、同一労働同一賃金に関連して、日本の正社員に根付いた「生活給」を体現した年功的慣行において、それをどうするか、職務評価を導入するか否かという論点もある。

女性には厳密な意味で男性と類似の年功賃金カーブはない。非正規労働者には時間給のみで、昇給すらない労働者がいる。

「同一労働同一賃金論」はその「出自」からして労働（仕事）と賃金を結びつける。賃金の理解として、生活の側面と同時に、仕事・労働とを関係づけて判断する労働者が増えている。「仕事における合意」の側面も重視すれば、職種という仕事要因に注目し、当面の措置として、企業内では非正規労働者・時間給労働者にも職種別に明確な賃金表を作り、仕事区分を前提としたキャリア（経験）で昇給する賃金制度を具備することが必要である、と筆者は考えている。

同時に、産業別最低賃金、企業内最低賃金の普

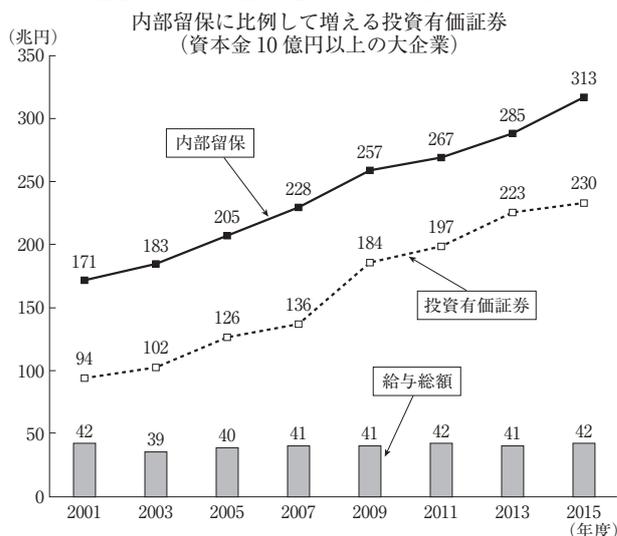
4 現実の賃金闘争—生計費原則とともに「公正」原則を

春闘方式の枠組みの転換

若年労働力不足と初任給の急上昇、物価上昇を背景として産業別統一闘争、ストライキの実施で賃上げを実施してきた高度成長型春闘の枠組みが現在では大きく変わった。日経連が発表した1995年の「新時代の『日本的経営』」がその転機であり、さらにIT化という技術変化、その後の金融改革、会社法の改正など株主資本主義化により、投資家に有利な制度に変えられた。新自由主義改革によるアメリカ型システムへ編成替えによって、被害を受けたのは働く労働者、下請け業者である。企業経営者は従業員よりも株主＝投資家を重視し、株価維持や株主への配当での還付、役員報酬の増加に目を奪われるようになった。

大企業がこれまで主張してきた「人間尊重経営」「長期的視野に立つ経営」は放棄された。賃金上昇・ベースアップ（ベア）は抑制され、それが国民の消費需要の減退を引き起こし、モノが売れない「デフレ経済」を引き起こし、それを克服すべき賃金闘争も低迷しているのが現状であろう。

図表3 内部留保と投資有価証券の関係



(注) 給与総額は従業員給与と従業員賞与の合計
(資料) 財務省「法人企業統計調査」全労連・労働総研編「2017年国民春闘白書」学習の友社

通常、賃上げとはベアと定期昇給の合計である。ベアの引上げは日本で支配的な企業別組合による人件費引上げ闘争である。(平均賃金×従業員数×1.〇〇%、この〇〇%部分がベアとなる)

図表2は2007年から2017年までの賃上げ結果と予測のグラフである。

この10年間において、定期昇給込みの賃上げ結果は5000円台、よくて6000円台であり、1万円にすら到達しない。この期間の最高は2015年春闘での賃上げ率2.38%、額7367円である。ちなみに、電機連合のベア額は2014年実績2000円(要求4000円)、15年3000円(6000円)2016年1500円(3000円)2017年(見込み)は1000円(3000円)〔「日経」2017年3月11日〕である。賃上げ額とベア額の差を定期昇給とみれば、約6割は定昇部分である。定期昇給は通常退職と入職で相殺され、人件費増加にはならない。第1に、この間の低額ベア要求、低額ベア回答こそが問題である。

第2は、大手企業の賃上げ率は、中小、零細企業労働者等に十分に波及しない。中小企業は業績において大手と差があり、未組織労働者が多いこと、非正規も増え、通常の団体交渉に乗れないことなどによる「波及効果」の減退も今日の春闘の問題点である。近年、労働組合への期待の減少があると伝えられるが、これにはさまざまな理由があるものの、中核としての賃金引上げ闘争が低迷し、同時に賃上げの波及効果の減退の結果が大きな点であろう。以上の賃金闘争が低迷すればするほど企業の内部留保が増大している。

「公正」な賃金へ—内部留保の活用

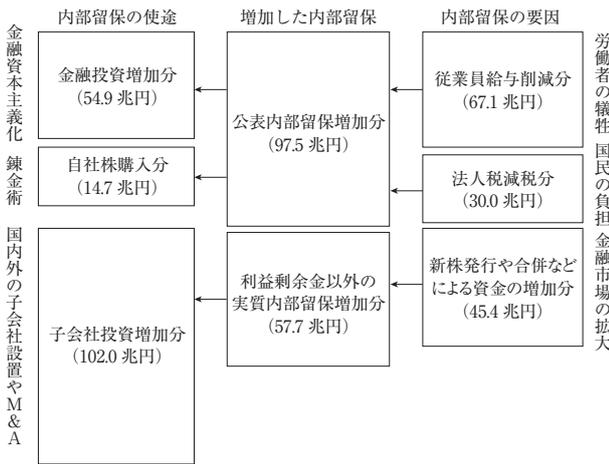
図表3のように、企業の内部に「内部留保」として毎年積み上がり、資本金10億円以上の大企業では2015年度で313兆円と膨大に積み上がっている(1年前と比べ約13兆円積み増し)。内部留保

は中小企業にもあり、全産業では578兆円にもものぼる。大企業の内部留保は労働者の賃金や日本国内の投資に向かわず、投資有価証券(株式や債券などの金融資産)への投資やM&Aという企業合併、買収資金となっている。内部留保と「投資有価証券」は連動して上昇している。本業の比重が低下し、投資で儲けるといふ大企業の金融資本主義化である。

日本経団連はさすがに最近では内部留保の存在それ自体を否定しなくなったが、「利益剰余金は(中略)企業が自由に処分できる現金・預金等とは対応しておらず」「企業の持続的成長と競争力の強化に不可欠な『成長投資』の原資であり、『人財への投資』も含めた収益の拡大、ひいては社員の雇用の維持・安定にもつながる」などと主張している⁶⁾。

内部留保に詳しい小栗崇資教授(駒沢大学)は、2000年代、新自由主義政策が本格的に展開して以降、企業の内部留保は膨大になったことを論証している。図表4のように、その原資は労働者の賃金の削減、法人税の減税、新株発行・合併による資金調達である。そして増加した内部留保は金融投資、自社株購入、国内外の子会社投資に使用されている。まさに労働者の犠牲、国民の負担、金融市場の拡大において大企業の内部留保が積み上がってきたのである。小栗教授によれば2014年の公表内部留保中「換金性資産」(「現金・

図表4 内部留保増加の要因とその用途(2001~2015年度)



(資料) 小栗崇資教授(駒沢大学)作成資料による
 (注) 財務省『法人企業統計年表』(データは資本金10億円以上企業約5000社)
 公表内部留保(狭義)=利益剰余金(利益準備金+その他利益剰余金)
 実質内部留保(広義)=利益剰余金+資本剰余金+引当金・準備金+評価差額等

預金、有価証券、自己株式の合計)は72.0%あり、十分換金可能である、としている⁷⁾。

また、内部留保のもう一方の源泉である法人税減税が消費税増税と抱き合わせになっている実態において、消費税は輸出大企業には多大な利益をもたらしていることも留意点である⁸⁾。

今日の大企業の行動は、経営者の不正を含む「リストラ」の繰り返し、賃上げ抑制で総人件費を抑制する中で(人件費抑制は株価の上昇となる!)、富は投資家・富裕層、役員報酬の増大へと偏在化してきている。他面で貧困層、中間層の生活難、その疲弊も増えている。

資本の暴走と対決するには「分配の社会的公正」あるいは「経済的正義」をもその理念に加え、賃金闘争において内部留保に目を向けるべきではないか。内部留保の重要な一部が賃金の削減からきているかぎり、まず失われた賃金の回復のために、内部留保の一部を賃金に還元させることを要求項目に掲げるのは当然であろう。1997年をピークに、翌年から賃金自体が削減された。それが「デフレ経済」の元凶になっている状況では、物価上昇部分をクリアする実質賃金獲得だけでは合理性を欠くことになる⁹⁾。

さきのアメリカ大統領選は共和党トランプという大方の予想を超えた排外主義的な人物、政権を生み出した。民主党クリントン候補と激しい指名争いをしたバーニー・サンダース議員が若者など

多くの支持を得た。サンダース氏は「アメリカ合衆国は世界の先進国全体の中で、資産と所得の分配が最も不公平な国」になった、とし、働く家族と中間層のために「公正」を求めて闘う、とした。「公正。大金持ちだけでなく、すべての人が良くやっつけていける経済」である¹⁰⁾。

5 最低賃金制—大胆な引き上げと全国一律最賃制を前面に

最低賃金制が重要となってきた背景

最低賃金制は、低賃金層の賃金を法律で引上げ、企業・使用者に対してその水準以上の支払いを強制させる制度である。違反事業主には罰金(現行法では50万円)が課せられる。

近年、多くの労働者が最賃制に期待している。それは中小企業の未組織労働者、正規で入職したての若者、多数の非正規雇用の人々などの賃金があまりにも低く、生活できない層が増えているからである。単身でも安心して生活できる賃金、つまり生計費原則にのっとった最賃制の引上げを期待しているからである。

そもそも、日本の最賃制の特質はジェンダー差別を内包する「家計補助的低賃金」であった¹¹⁾。この基本構造は現在でも変わらない。この特質がこれまで大きな問題にならなかったのは、かつては一定の賃上げがあり、男性主体の年功賃金型の継続的昇給制度が維持されてきたこと、非正規雇用は増えてきたが、労働組合も正規労働者の賃上げに最大の関心を寄せ、非正規労働者の低賃金に本格的に目を向けなかったことである。

しかし、1980年代からの産業構造の第三次産業化、サービス経済化により、非正規雇用、パート

タイム・アルバイトが増え、1990年代には正社員のリストラの本格化、「就職氷河期」での若者の就職難、大店舗法の規制緩和（正式廃止は2000年6月）、派遣労働の自由化（2015年9月、26業務廃止、3年ごとに人を入れ替えればどの業務でも使用可）などで非正規雇用が増大した。その中で、雇用労働者内での非正規比率は4割に近づいている（「労働力調査詳細集計」〔2016年平均〕で、役員を除く雇用者総数5372万人中、非正規は2016万人37.53%となっている）。この非正規労働者層は総じて未組織であり、その増大が最賃制の大幅引上げを期待する一翼となっている。

■ 現行最賃制の特徴—「貧困最賃」「格差最賃」「社会的標準の欠如」

第1の特徴は、2007年の「最賃法の改正」により「生活保護との整合性」が法律に明記されて以降、最賃額がそれなりにアップし、近年の動向はとくに都市部において最賃時給アップが図られ、1970年代に言われた地域最賃の「市場賃金底辺への接近」ではなく、「市場賃金底辺」そのものに影響してきたことである。ただし、当時はパート賃金の接近のほか、中卒女子初任給への接近を指標とした。今日では進学率の上昇により中卒者は極端に減少し、中卒初任給は政府統計でも見当たらない。すでに大多数の企業の給与表も高卒初任給から出発し、これに最賃がリンクしてきている。ところが、高校生のアルバイトにも適用しているのだから、事実上15歳以上となっている。このように金額面で一定の有効性を持ちつつも、いくら最低時給がアップしたからといって、これでは単身者が独立できない賃金水準でしかない。そもそも日本の最賃制は「相対的貧困率」をクリアできない程度の水準で、単身者でも独立して生活できない「貧困最賃」水準なのである¹²⁾。

第2の特徴は、1978年に発足した「目安」制度

に基づき全国の地域を都道府県別にA～Dにランクづけし、地方の最賃審議の「目安」額により、この最賃の最高と最低の地域格差は増大する一方であることである¹³⁾。その結果、低賃金地域の労働者は展望のない地元を捨てて東京圏など大都市部に働きに出てしまう（格差最賃）。これでは地域に若い労働力が残らず、過疎問題、人口減少、拳句の果てには深刻な地域経済崩壊となることは必定である。

第3の特徴は、日本の最賃は「社会的標準の欠如」した欠陥最賃であることである。

地域別のバラバラな決定、「整合性」のない地域別最賃額、国際比較では「加重平均値」を使用せざるをえない金額決定である。それは雇用・労働時間における近年の「非標準化・多様化」の動きと同類項であり、その「先達」でもある。最賃はどの国でも通常は全国一律であり、その金額が一国の最低賃金の標準として、その金額が引上げられれば大きな影響を与え、逆に人口移動の抑制、地域活性化にも役立つ。さらに、正規雇用賃金水準との対比や国民諸階層の所得保障の目安、社会保障の最低基準の比較としても機能する。日本での最賃にはこのような「社会的標準」を果たす機能がない。

■ 決定基準—根拠のない「事業の賃金支払い能力」

2007年改正最賃法は、第9条2項において最賃決定基準として「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」と記載されている。ここでの「通常の事業の賃金支払能力」という基準が生計費を軸とした日本の最賃制の発展の障害になってきたことは明らかである。

この規定は、公式には「当該業種等において正

図表5 北海道・宮城との賃金・最低賃金比較

(2016年10月改定)

企業側の主張＝通常の事業の支払能力で比較検討
宮城県 常用フルタイム 207,208 (1,192円) / パート 938円
北海道 常用フルタイム 171,409 (986円) / パート 882円
差額 常用雇用 206円、パート 56円どちらも北海道の方が低い。
宮城県の方が「支払い能力」は高いといえる。
類似の労働者の賃金という点でも、
通常の事業の支払い能力という点でも、北海道の方が低い。
なのに、最低賃金は38円北海道の方が高い。
北海道も宮城県もCランクなのに。
支払い能力論などでは説明がつかない。
地方別・ランク制度は破たんしている。

(資料)「道労連の最低賃金引上げ闘争について」(2017年2月26日)

常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力で個々の企業の支払い能力のことではない」とも言っている¹⁴⁾。また、「一般的にいえば」として「経済産業省『工業統計表』等によって出荷額、付加価値額等を検討することによって可能」である、などと記述している。

筆者は経営者が最賃審議の場で付加価値や出荷額の厳密な資料を提示して最賃引上げに反対する姿など、とうてい想像できない。物価や生計費と違って、「支払い能力」は計測や数値化できない曖昧な基準であり、しかも地域最賃は多業種を含む地域を包括している。事業の支払い能力など一律に確定できるはずがない。むしろ現在の政府の政策「アベノミクス」自体が、大企業のみを優先し、賃金を引き下げるとともに、中小企業の出荷額や付加価値の拡大を抑制させている現状をこそ注視すべきである。

現行地域別最賃の決定について、当局は法9条2項の3つの決定基準を「総合勘案して」決めている、と主張している。では、当局は次のことはどう説明するのか。図表5は北海道労連が作成した資料である。

北海道労連は2015年から東北・北海道キャラバンを実施している。

資料にあるように、宮城県と北海道では常用フルタイムとパートタイムでは賃金格差があり、いずれも北海道の方が低い。支払い能力論に立てば、

北海道の企業の賃金支払い能力よりも宮城県の方が高い、ということになる。また、類似の労働者の賃金(現行法ではたんに賃金と表示)の基準とみても北海道の方が低い。ところが、2016年10月改定最賃額は北海道では786円、宮城では748円と、38円北海道の方が高い。両者は同じCランクである。この格差はどう「総合勘案」した結果なのか。根拠のない「事業の賃金支払能力」の項目は削除すべきである。

全国一律最賃制の確立へ

全労連・労働総研の共同調査はそれを具体的に調査し、生計費に地域格差はないことを証明し、全国一律最賃制の具体的根拠を示した。また、全労連は2016年12月、「2017年国民春闘方針」を掲げた。そこでは賃金底上げの中心課題として「人間らしく暮らせる全国一律最賃制の実現」を据えた。「8時間普通に働けば、人間らしい最低限の生活ができてこそ賃金であり、そうしてこそ経済もうまく回る」という「太い合意」を構築する、とした。具体的には「全国どこでも月額22～23万円+α(時給1500円程度)が必要」ということの周知と理解である。この時給1500円は若者の組織(エキタス)も主張している。生計費原則に立脚すれば、当然の水準であり、何ら問題はない。日本の悪しき慣行、中卒女子初任給程度から出発したマイナスの遺産から脱皮し、最賃水準は成人が独立できる賃率に変えるべきである。その水準が全国的規模で波及すれば、買い控えや「節約」などの消費不況は改善し、日本経済の「好循環」をもたらすであろう。

最賃引上げについての反論について

最賃引上げで予想される反論や意見は、第1

に、あまりに高い最賃は企業の人件費を膨張させ、企業倒産や失業を発生させる、というものである。これは新自由主義の経済学者やそれに染まった者たちの常套句^{じょうとうく}である。一部の中小企業経営者にもそのような意見がある。だが、「人手不足倒産」は聞いたことがあるが、最賃適用に関して、日本で失業が増大した例などは寡聞にして聞かない。最賃適用事業所は地域での消費需要関連の産業、企業が多い。ここでの最賃の大幅賃上げは地域の内需拡大の喚起に大いに寄与する。

近年の労働市場は特定の地域を越えて労働力が流動し、とくに最賃の高い大都市部に流出している。また、全国どこでも全国チェーン店が跋扈している。これら支払能力のある大企業にとっては低い水準の最賃は余力のある体質をさらに有利にさせる。だからさらなる市場を確保するために誇大宣伝や安売りをを行う。最賃の議論ではこのことが強調されていない。他面で、中小企業は人材難への対処からムリをしてでも大企業よりも高い賃金を支払う企業が少なくない。しかし取引単価は不公正である。製品単価引き下げ強制、不当廉売、安値での買い叩きはいずれも市場での力関係で優位な大手企業主導で行われる。大企業の横暴をまず正し、公正取引の追求で健全な公正競争を実現すべきことが重要課題である。同時に地域で必要不可欠な企業には最賃に限定した助成制度を作るべきであろう。

第2に、最賃引上げと関連して中小企業の生産性の向上がよく言われる。新型機械の導入などだけでなく、従業員に生活できる賃金を保障することは、離職率の減少、従業員のモラル（やる気）の向上、就労インセンティブの刺激効果などそれ自体が生産性向上になることを忘れてはならない。また、採用募集や訓練費用の節約、従業員を大切にするという企業イメージの向上、ひいては地域活性化、地域再生など、プラス面は計り知

れない。要は時給1500円を目標に、当面時給1000円以上をどの地域でも実現する意義を世論化することである。神奈川の時給1000円以上を目指す最賃裁判（現在最高裁に上告中）は、このための貴重な「架け橋」になるであろう。

むすびにかえて

グローバル化で増殖した多国籍企業は世界から供給される部品に安値競争を競わせている。日本の多国籍化した大企業は金融への依存や国内での技術開発、設備投資を後退させ、みずからもグローバルな販路拡大や資材調達を行っている。市場が海外にあるとして、進出した大企業はアジアの低賃金労働者を過剰搾取し、本国（日本）に「価格破壊」「単価切り下げ」を押し付けた。この段階では、大企業・多国籍企業にとって内需拡大は二の次で、賃金はグローバル競争上のコストとして安ければ安いほどよい。いわば「底辺への競争の激化」を広げている。

グローバル資本の跋扈する時代では、社会的に形成された富が大企業・富裕層に分配されるのか、従業員重視に配分されるのかということが大きな問題になる。それは一国資本主義国の内部で問題となる。アメリカなどの状況は明らかに大企業・富裕層に富が偏在化し、賃労働者の側における貧困層の増加、「中間層の疲弊」が大きな問題になり、それに対抗する運動団体「15ドルのための闘い」(F.F.\$15: Fight For 15dollars)の行動が大きく広がっている。日本でも大企業・富裕層の富は増大し、これに対抗する運動が勃興しつつある。ここで掲げた賃金闘争や最低賃金制の抜本的引上げ、全国一律最賃制確立の課題は賃労働者にとっては生計費原則の貫徹を求めるものであ

る。それとともに「公正な分配」を求める運動としても重要な意義を持つものであり、今後の運動の変化に注目したい。

(注)

- 1) ロバート・B・ライシュ『最後の資本主義』兩宮寛／今井章子訳、2016年、東洋経済新報社、第15章。ここでは「小さいグループ」であるが、株、債券、不動産など「所得を生み出す資産から十分な利益を得ているので働く必要がない」「今日現在、最も裕福な米国人上位10人のうち6人が莫大な遺産を相続した人たちだ。ウォルマートの遺産を相続した人々の資産は、米国の所得下位40%の資産を合計した金額よりも多い」「1978年には、富裕層最上位1%が占める配当収入は全体の20%であったが、2007年にはそれが49%になった。彼らはまた値上がり益（キャピタルゲイン）総額の75%を得ていた」（同書187～189頁）。
- 2) この点は次の経営サイドからの文献でも明らかである。今野浩一郎『勝ち抜く賃金改革』1998年、日本経済新聞社、同氏『正社員消滅時代の人事改革』2012年、日本経済新聞社。後者の文献では「自営業に似て裁量的な仕事の進め方」「組織内自営業主型」（「成果主義と契約型仕事配分」の不可分性）を強調し、奨励する。
- 3) 地方公務員の事例であるが、神奈川県や京都府の事例は有効である（黒田兼一・小越洋之助『公務員改革と自治体職員』2014年、自治体研究社）。
- 4) ILO100号条約（日本：1967年8月24日批准）では「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬とは、性別による差別なしに定められる報酬率」（第1条）となっている。
- 5) 日本経団連「同一労働同一賃金の実現に向けて」（概要）2016年7月29日。
- 6) 日本経団連『2017年版経営労働政策特別委員会報告』89～90頁
- 7) 小栗崇資「内部留保の構造とその活用」『労働総研ニュース』2016年11月号。なお、小栗氏は税方式による内部留保の還元をも主張し、それを実施している台湾の事例を紹介し「前例のない無謀な措置ではない」（5頁）と指摘している。
- 8) 湖東京至「消費税（輸出還付金）を貫き続ける巨大企業」『税制研究』No.71。2017年2月、ではトヨタ3633億円を筆頭にした還付金リストが表示されてい

る。

- 9) 労働総研の2017年春闘提言（2017年1月7日）では、2万円以上の賃上げを掲げている。その財源として、2015年末の内部留保額（全規模578.7兆円）のわずか2.36%の取り崩しで可能、という試算を発表している。また、内部留保を企業の「継続的な賃上げ原資に」という社説も登場している。「東京」（2015年2月4日）。
- 10) バーニー・サンダース、萩原伸次郎監訳、『バーニー・サンダース自伝』2016年、大月書店、103頁。
- 11) 後藤道夫『「最賃1500円運動」—その大きな背景と変化』『賃金と社会保障』No.1660。2016年6月下旬号、を参照。
- 12) この点は、拙稿「全国一律最賃制確立の重要性と課題」『労働総研クォーターリー』2017年春号で指摘している。
- 13) この制度の発足は、1975年の労働4団体共闘、4野党（社会・共産・公明・民社）共同法案における「ナショナル・ミニマム」実現の全国一律最賃制の法制化要求を、中賃が逆に利用し、「全国的整合性」の論理で体制側に取りこんだ制度である。地方の最賃審議の前に全国をA～Dランクに分け、都道府県別に引上げ額の「目安」を出すという運用である。この「目安」は「最低賃金法」には根拠規定がないが、事実上地賃の金額決定を拘束している。当初労働組合が要求した全国一律制は「全国的整合性」にすり替えられ、地域格差縮小の視点は全く無視され、「目安」などとして金額の絶対額を示さず、引上げ額なるもので誘導する。
- 14) 労働調査会出版局編『最低賃金法の詳解』平成21年、労働調査会46～47頁。

おごし ようのすけ 1941年生まれ。現在、國學院大學名誉教授、2010年7月より労働運動総合研究所（労働総研）代表理事。主な著書・論文：『デフレ不況脱却の賃金政策』（監修、新日本出版社、2012年）、『公務員改革と自治体職員』（共編著、自治体研究社、2014年）、『研究所プロジェクト報告』「現代日本の労働と貧困—その現状・原因・対抗策」序章、第4章『労働総研クォーターリー』No.104。2016/2017秋・冬合併号、「ブラック企業問題とは何か」（上・下）『経済』No.236、237号、2015年5月、6月号、「労働と貧困—労働力の世代的再生産の危機を考える」『政経研究』第106号、2016年6月。