

アベノミクス賃金政策と労使関係

—政策的ベア誘導の陥穽と労働問題の核心—

兵頭 淳史

専修大学経済学部教授

安倍政権の「プロ・レイバー」政策？

本稿執筆の時点（2014年5月下旬）において、第二次安倍内閣の経済政策、いわゆる「アベノミクス」のなかでも、労働分野における焦点は、マスコミ報道のなかではかつて（第一次安倍内閣期）のホワイトカラーエグゼンプション法案と同じく「残業代ゼロ法案」という名称で批判的に報じられている「新たな労働時間制度」に移っている。労働組合の中央組織たる連合は当然のこととして、政権の連立与党である公明党さえ懸念を示すこのラディカルな労働時間の規制緩和構想は、提言主体である産業競争力会議の主要メンバーである竹中平蔵自身「経済界主導」であると明言する通り（竹中2014）、露骨なまでに財界・経営側の要求を反映する一方で、当然ながら明白に「アンチ・

レイバー」的と見なされる政策方針と言える。

しかし、この年初から春先にかけての時期における安倍政権の労働政策のなかで前面に押し出されていたのは、賃金引き上げへ向けての政府自らの影響力行使という、歴代自民政権のなかでもとりわけ保守色の強い同政権としては意外と思われるほどに、「プロ・レイバー」的とも見える姿勢であった。なかでも、今春闘におけるベースアップ（ベア）実現への労使団体、とりわけ経営者団体への要請が、社会的にも大きく注目されたことは記憶に新しい。

こうした動きの背景に次のような事情があることは、多くの観察者にとって概ね共通認識となっていよう。物価目標を掲げる大規模な金融緩和およびそれを通じた事実上の円安誘導と、公共事業の拡大を中心とする財政出動という、いわゆるアベノミクス「第一の矢」「第二の矢」の発動を経て、2013年初以来、株価は跛行的ながら上昇傾向が基調となり、また百貨店売上高などは2014年に入ってからとりわけ大きな伸びを見せるといったように、景気判断にとっての好材料が出つつある一方で、現金給与総額は2014年に入ってなお下落傾向を見せるなど、賃金面からみれば経済状況はなお弱含みで推移してきていた¹。こうしたことから、アベノミクスは「景気回復」を実現しつつあると評価されると同時に、「景気回復の実感が伴わない」という評価も受け続けており²、言うなれば、この政策パッケージは、国民経済の安定的

ひょうどう あつし

九州大学大学院法学研究科博士課程単位取得。修士（法学）専門は、労働問題・社会政策。九州大学法学部助手、法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員、専修大学経済学部講師・助教授、東京大学日本経済国際共同研究センター客員講師、ハーバード大学ライシャワー日本研究所客員研究員等を経て、現職。

著書に『現代労働問題分析』（法律文化社、2010年、共編著）『新自由主義と労働』（御茶の水書房、2010年、共著）、『雇用と生活の転換』（専修大学出版局、2014年、共著）など。

な好循環を実現するまでには未だ至っていないと見られてきた。そうした情勢下の安倍政権は、アベノミクスの「第三の矢」たる「成長戦略」、とりわけ労働分野を含めた規制緩和や法人減税のようなサプライサイド政策の追求もさることながら、国内需要拡大へ向けた賃金上昇を実現するための何らかのアクションをとることを迫られていたのである。

このような政府の要請の直接的効果がどの程度のものであったかはともかくとして、この2014年春闘においては、例えば東京都内の民間労組の場合、平均妥結額6,578円、賃上げ率2.09%となり、同一組合の前年妥結額(5,506円)に比較して、金額で1,072円、率で19.47%上回るという結果になるなど³、徐々に中身をともなう「賃上げ」が実現したと見える状況が現れた。こうしたことが、労働側にも先行投資として事前に「見返り」を与えた、ないしは「貸し」を作ったのだからということ、上述したような労働時間の規制緩和のような、労働側にとって厳しい政策を推進することへの「正統性」を安倍政権に(主観的には)与えているのかもしれない。

ベースアップの本質

しかしながらその一方で、次のような報道も現れている。非常に示唆的な事例と思われるので、多少長くなるが引用してみよう。

「社員約10万人を擁するNTTグループ主要8社は、3月12日に春の労使交渉を終え、組合側は平均月額1600円という7年ぶりのベースアップを勝ち取った。にもかかわらず、若手社員からは失望の声が出ている。その理由は、ベアの中身をみってみると分かる。まず、昇給は「エキスパート職」と呼ばれる主査や係長など、社員全体の54%にあたる現場のリーダー層に限ったものであること。これが月額1300円。そして、もう一つが子育て世代に対する扶養手当の充実で、月額2800円のアップである。とりわけ、若手が肩を落としたのは前者の昇給だ。NTTの経営側は会

見で、「(経営計画で掲げたクラウドサービス展開など)新たなチャレンジを担う社員に対しての先行投資」と語ったが、どうやら実態は違う。というのも、「メインの対象者は、NTT東日本や西日本の50代以降の現場社員」(グループ関係者)だったから。この世代は、NTTが民営化する前の、固定電話全盛期の大量採用組だ。NTT東西は、民営化やグループ再編の過程で、合理化の道を行ってきたため、管理職のポストが絞られてきた。さらに、固定電話が携帯電話に取って代わられたことにより、求められるサービスも大きく変化。そうした状況に対応できず、ポスト不足で管理職にもなれなかった「エキスパート職」があふれていた。「組合員として声の大きいのもこの世代」(別の関係者)だということから、実態は「組合対策、だったというわけだ。裏を返せば、新たなチャレンジを担うべき20～30代の若手社員を始め、独身や子どものいない社員は恩恵にあずかれないことになり、恨み節が出るのも仕方がない話だ」⁴。

ここで論評されている通りNTTのベアが「組合対策」であったかどうかはともかく、この報道には「ベア」というものの本質や問題性が端的に現れているというべきであろう。

確かに、ここ数年ないしは十数年間の情勢下にあつて、春闘での賃上げ実現ということ自体が極めて困難で珍しい現象とみられるようになり、わけでも、賃上げの内容が一時金増額ではなく月例賃金ないし基本給に及ぶものともなると、民間大企業労組の多くによっても事実上絶望視されるような状況が続いてきた。それゆえ、基本給の賃上げとなるベースアップこそが賃金闘争の「本丸」であり労働側の「悲願」であるとみなされ、ベアが獲得されたということは、労働者や労働組合にとって望外の成果獲得・要求実現である、と高揚感を伴って語られるのもわからなくはない。

だが、「ベースアップ」における賃金「ベース」というものの自体が、そもそも特定の企業における全労働者に支給される賃金の「平均額」でしかない⁵。つまり、ベアは企業にとって賃金原資、つ

まり人件費総額を引き上げるものではあっても、その人件費上昇分が個々の労働者や、職種・勤続年数さらには雇用形態といった属性を異にする各労働者グループにどのように配分されるかについては、ベアを基礎として、その配分をめぐるさらに発展的な団体交渉なり労使協議が行われ、労働者の利害や意見を集約した組合の強力な意志表示がなされない限りは、経営側のイニシアティブに委ねられることになる。上に引用したケースに見られるように、経営側の賃金原資配分に関する判断次第では、たとえベアが実現しても労働者によってはほとんどその恩恵を被らない、しかもそのことについての労働者集団内、労働組合内での合意形成も十分になされていないがゆえに、個別の賃上げの恩恵から漏れた労働者の不満はいつそう昂じる、ということが普通に生じうるわけである。

合理的な賃金政策とは何か

そうした点を考えれば、賃金引上げを、内需拡大を目標とする経済政策の一環として政府主導で行おうとする場合、ベアの誘導というのは実は極めて非効率な方法であると言わざるをえない。さらに歴史的にみたとき、ベアを手段とすることは、賃上げ—消費拡大—デフレ脱却という政策目標を実現する手段としては見当違いだということがいつそう明白になる。

実は、ベアというものの自体は、もともと政府主導で導入された賃金決定方式である。戦後初期、1947年に、戦後の経済混乱のなかで労働者の生活難に起因する現状不満に対応しつつ、経済復興とインフレ抑制という政策目標の達成をも迫られた時の政府によって案出されたのが、工業総平均賃金 1,800 円という基準と、それをもとにした業種別平均賃金を、国家主導で設定するという方策であった。労働組合の賃上げ要求をある程度汲みながら、産業全体の人件費コストをコントロールすることでインフレ抑制につなげようとしたわけである。だが、この 1,800 円という業種別平均賃金の水準は、当時の労働組合によって大いなる

不満をもって迎えられ、その後すみやかに「1,800 円ベース打破」を掲げる労働争議の激発を招いていくわけであるが（兵頭 1996）、水準はともかくとして「平均賃金」を基準とするというあり方自体は、その後なし崩し的に労使の受容するところとなり、それがやがて企業内化されて「ベース賃金」という賃金決定基準として定着してゆくのである。

つまり、もともと政府主導でベース賃金を決定してゆくという政策は、人件費総額を抑制することを通じてインフレを抑制するという政策目標を掲げる限りにおいての合理性を示すものであった。しかし、インフレ抑制ではなく逆にインフレ実現の一環として個人消費を拡大する、そのために個々の労働者の賃金所得を増大させてゆくという政策目標をもつならば、人件費総額のコントロールというのは、きわめて迂遠でかつ効果のあいまいな政策と言わざるをえない。

むしろ、政府が直接的に賃金水準に影響を与えうる回路は別にあるはずなのである。それは言うまでもなく、最低賃金と公務員給与である。だが、現に政府がとっている政策は、後者については、抑制どころか大幅な削減という、本来目的にしているはずの賃金引上げとは決定的に矛盾したものであり（ちなみに、対 GDP 比でみた日本の公務員人件費は OECD 加盟国中既に最低であり、その面からしても公務員給与引下げの政策的合理性は皆無である）、前者の最低賃金についても、政策的な動きはきわめて鈍い。

2007 年に「生活保護基準との整合性」が最賃法に盛り込まれ、同年にはそれをも受けて中央最賃審議会の提示する引き上げ額の目安もようやくそれまでよりは顕著に上昇し、2010 年には東京・神奈川では 800 円最賃が実現したものの、2013 年には逆に生活保護基準が引き下げられ、地域別最賃の大きな格差も放置されたままである。結果として、各国標準賃金との格差という国際比較の文脈において最賃の水準をみたとき、日本はわずか 38% と、米国と並んで先進国中最低レベルであるという状況は全く改善されていない⁶。そしてその米国では、今年に入ってホワイトハウスが

連邦最賃 10 ドル水準への引き上げに向けたイニシアティブをとる姿勢を明確化し、それに連動する形で、いくつかの州・自治体で 10 ドル最賃への引き上げが決定されるなど、最賃をめぐる公共政策の対応が加速しているのと比較しても⁷、日本政府の無策ぶりは際立っていると云わねばならない。

「官製ベア」が浮上させた課題

ここまでの議論の主要部分を要約するなら、労働者の所得上昇を軸とするマクロ経済の好循環の実現、という政策課題を遂行しようとする限り、ベアの政策的誘導という政策は「効果ゼロ」とまで言い切れるかどうかはともかくとしても、有効性の極めて低いものであったことは間違いない、ということになる。しかしながら、こうした政策が政府によって打ち出され労働者に受容されてゆくプロセス自体は、今日の日本における労働問題の核心を改めてあぶりだすことになった、という点では意義のあるものであったと言えるかもしれない。

前述したように、ベアというものは、本来、人件費総額の水準を決定するものにすぎない。それゆえ、ベアが労働者集団を構成する各個人・各階層・各職種間の合意と納得をとりつけつつ、それぞれに実感を伴う「所得上昇」へと実質化されるか否かは、ベアに伴う賃上げ原資の「配分」をめぐる労働者の駆け引き、相互行為にかかっている。言い換えれば、ベアを労働者にとって、また国民経済にとって意味あらしめるためには、企業ないし産業レベルにおける労働者の発言の回路、すなわち集団的労使関係が十全に機能していることが前提となる。さらに言えば、筆者もこれまでもいくつかの論攷で強調してきたように（兵頭 2012、兵頭 2014）、長時間労働や非正規雇用の問題、さらにはデフレをも含めて、今日の日本における雇用社会・労働経済の問題全般を解く鍵もまた、こうした集団的労使関係のあり様にこそ求められるのである。

だが今年の「官製ベア」をめぐるプロセスは結局、歴史上最も初発の段階は別として戦後日本におい

て一貫して労働組合による団体交渉での要求獲得指標であったはずのベアが、保守政権のイニシアティブで何とか実現した（と少なくとも「世間」では見られている）という事実そのものによって、この国の民間セクターにおける集団的労使関係の機能不全を改めて社会的に認識させるという皮肉な結果となった⁸。そして、少なくとも労働者の生活安定や国民経済の好循環という観点に照らすなら、集団的労使関係が機能しているかどうかは、先に紹介した個別企業の事例が示唆するように、単に外形的に使用者側が組合側に「配慮」を見せているかどうかといったことで測れるものではない。そこではまさに労働組合内での意思決定や合意形成のプロセス、包括性もが問われているのである。

そのように考えたとき、今日的状況のなかで政府による労働政策として取り組まれるべきことは、ベアそのものの動向に介入するよりも、とりわけ民間セクターにおける集団的労使関係の現状がいかにして形成されてきたのか、ということへの分析を、例えば歴代の政府や司法機関が、不当労働行為法理を適切に発動することをこれまでいかに怠り、むしろその空洞化を促進し、その結果として今日における労使関係の現状があるのではないかと、いった反省も含めて推進し、集団的労使関係の再びの実質化へ向けて何ができるのか、という問題設定を行うことであろう。無論、現在の政府にそのようなことを期待するより前に、労働組合自身の自己改革へ向けての取り組みこそが不可欠であることもまた、言うまでもない。■

《注》

- 1 <http://www.nikkei.com/biz/report/>
- 2 「景気がよくなった実感はありますか?」『朝日新聞』2014年2月8日付。
- 3 <http://news.mynavi.jp/news/2014/05/20/212/>
- 4 「NTT が 7 年ぶりにベア実施 それでも上がる不満の“理由”」『ダイヤモンド・オンライン』2014年3月24日。 <http://diamond.jp/articles/-/50524>
- 5 後述するように、ベース賃金とは本来は個別企業内の平均賃金とは限らず、産業レベルでの平均賃金のことをも意味する言葉でもあったが、結局、企業横断的な産業別賃金決定機構がその後日本に定着しなかったこともあり、今日ではほぼ企業内平均賃

金の意味で用いられる。

- 6 ここで言う「標準賃金との格差」とは、フルタイム労働者賃金の中央値に対する最低賃金のパーセンテージである。<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>
- 7 http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/usa_01.htm
- 8 「官製ベアに危機感 今春闘は連合つぶしの陰謀？」『朝日新聞』2014年5月17日付。

《参考文献》

- 竹中平蔵（2014）「労働時間規制の緩和は経済界からの要望だ」『週刊東洋経済』6526号。
- 兵頭淳史（1996）「産別会議民主化同盟の成立過程」『大原社会問題研究所雑誌』451号。
- 兵頭淳史（2012）「変わる「日本的経営」と雇用・賃金・労使関係」田中隆之編『日本経済 その構造変化をとらえる』専修大学出版局。
- 兵頭淳史（2014）「「G企業」時代における労働政策と労働組合」町田俊彦編『雇用と生活の転換』専修大学出版局。

