

## 2. 賃上げに対する考え方

### (1) 不見識な「ベアは論外」

日経連は2002年闘争の賃金交渉にあたり、

国際競争力の維持という観点からは、これ以上の賃金引き上げは論外である。場合によってはベア見送りにとどまらず、定昇の凍結・見直しや、さらには緊急避難的なワークシェアリングも含め、これまでにない施策にも思い切って踏み込むことが求められる。(労問研P.54)

との方針を打ち出しています。すなわち今次闘争に際しては、

ベア見送り

場合によっては定昇の凍結・見直し

さらには緊急避難的なワークシェアリング

という三種の対応を提案していることとなります。

ベースアップは、個別企業労使が交渉のなかで論議を尽くして決定すべきものであり、経営者団体が「国際競争力の維持という観点からは論外」などと斬って捨てることのできる筋合いのものではありません。経営者団体として、企業に対し交渉の拒絶を勧めるかのごとき物言いは、不見識極まりないといわざるをえません。

また定昇についても、そもそも定昇は企業経営において年に一度実施することが織り込まれた制度であり、勤労者と企業の間で履行が約策された契約です。それを凍結するということがどういうことなのか、まったく理解に苦しみます。「経営の苦しい企業は電力料金を支払うな」と言っているのと一緒で、そんな理屈が通るわけがありません。

また「定昇の見直し」とは賃金体系全体の見直しにほかならず、労使で十分に時間をかけて検討を重ねるべきものです。賃金体系全体の見直しを行う場合には、毎年の賃金改訂交渉とは切り離して労使協議が行われなければなりません。

日経連は法定産業別最低賃金についても、「地域別最低賃金に屋上屋を架す産業別最低賃金も廃止すべきである」と主張しています。

しかしながら法定産業別最低賃金は、産業小分類を基本として、18歳未満65歳以上の人や、清掃・片付けなど軽易業務等の適用除外を行うことで当該産業の「基幹的労働者の最低賃金」としての性格を持つものです。業種・業務・年齢等を問わず、あらゆる労働者に適用される地域別最低賃金とは性格の異なる最低賃金であり、屋上屋という指摘は誤りです。

法定産業別最低賃金は、不当な賃金ダンピングを防止し、産業の健全な発展を促すとともに、産業ごとに賃金の最低額を決めることで横断的に賃金を形成し、非典型労働者などをも含めた労働条件の安定を図っています。雇用形態が多様化するなかで、賃金のセーフティーネットとして、法定産業別最低賃金の役割はますます重要となっています。

## (2) 横並びベアゼロの打破を

いずれにしても、ベアは論外などという方針は、日経連が自ら主張する

第1に、個別企業・産業レベルにおいて、自社・自産業の生産性の伸びに即した合理的賃金決定を貫徹することである。(労問研P.13)

という考え方とも、明らかに矛盾するものです。「横並び的賃金決定」を繰り返し非難する日経連が、むしろ自分から横並びベアゼロを主張することは、あまりにも節操がないといわなければなりません。

たとえば、99年における金属産業全体の労働分配率（GDPベース）は、65.2%ですが、輸送用機械製造業は54.9%と際立って低い状況にあります。前述のとおり、金属産業平均の労働分配率は、全産業平均や製造業平均を上回るのが普通ですが、わが国の輸送用機械製造業は、全産業平均、製造業平均を下回っています。ここ数年のうち労働分配率がもっとも高かった97年（62.1%）と比べると、この間、付加価値生産性（就業者1人あたり名目GDP）は12.5%も増加していますが、雇業者1人あたり名目雇業者報酬の増加率は、逆に0.5%のマイナスとなっています。（図表15）

図表15 輸送用機械製造業の生産性向上と労働分配率  
（GDPベース）

(万円・%)

項目	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
就業者1人あたり 名目GDP	994	1,040	1,018	1,118	1,146
雇業者1人あたり 名目雇業者報酬	595	600	632	630	629
労働分配率 ÷	59.8	57.7	62.1	56.3	54.9

資料出所：内閣府資料よりJC政策局で作成。

いまなすべきことは、まず第一に、経営側が企業内における雇用を維持するという決意を断固として示すことです。雇用安定宣言なり、労使共同宣言なりを締結することは、雇用不安の解消という点できわめて効果的であるといえます。

そして少なくとも、定昇を含む賃金構造維持分を確保することが不可欠です。これらの対応により、勤労者の雇用不安・所得不安を解消し、消費マインドの改善を図るべきであります。

そのうえで、業績順調あるいは比較的業績の落ち込みの少ない産業や企業、生産性が向上し、あるいは生産性に比べて賃金水準が低い産業・企業においては、ベースアップを着実に実施することによって、消費の本格回復の先導役としての役割を果たしていくことが望まれます。

### (3) 世界のトップクラスではないわが国の人件費

日経連は、

わが国の賃金水準は世界のトップクラスに達し、労働分配率も急激に上昇しているため、わが国産業・企業の国際競争力をコスト面で大きく殺んでいる。デフレ傾向が続く中で、わが国企業はコストを下げきれず、収益は長期にわたって低迷している。(労問研P.54)

などと主張しています。

しかしながら、わが国の賃金水準は新興工業国や発展途上国に比べれば高いものの、先進国のなかではむしろ中位にすぎず、とても世界のトップクラスとはいえません。

日経連のデータでは、2000年における製造業・生産労働者の時間あたり賃金は、日本を100とするとアメリカ79、ドイツ90となっており、日本は両国を大きく上回っています。

しかしながら、日経連がこの主張の根拠としている図表(労問研P.14)には、かなり問題があります。この図表は、日本の「実労働時間あたり賃金」と米・独の「支払対象時間あたり賃金」とを並べたものであり、米・独の数値はそもそも定義上、日本よりも低いデータということになります。ちなみにアメリカの「実労働時間あたり賃金」は「支払対象時間あたり賃金」の1.089倍、ドイツは1.218倍となります。(コラム参照)

また、国際競争力の観点から人件費をコストとして比較するのならば、賃金だけでなく、企業の社会保障負担、福利厚生なども含めた「時間あたり人件費」で比較すべきです。ILOの資料(1999 K I L M)によれば、製造業・生産労働者の現金給与総額に対する現金給与総額以外の人件費の比率は、日本17.2%、アメリカ27.2%、

ドイツ35.1%となっています。

労問研報告に示されている賃金データをもとに、これらの調整を行うと、2000年の製造業・生産労働者の時間あたり人件費は、日本を100としてアメリカ93.9、ドイツ125.7となり、日本はアメリカよりやや高いものの、ドイツに比べれば圧倒的に低いということになります。

また最近では、円の対ドルレートが低下していますので、直近の為替相場（1ドル＝133.03円）で換算すれば、アメリカの比率も115.9となり、日本よりもかなり高くなっています。（図表16）

図表16 日米独の時間あたり人件費比較(製造業・生産労働者・2000年)

項目	日本	アメリカ	ドイツ(99年)
日経連が示す時間あたり賃金 (現地通貨建て)	1,951 円	14.38 \$	28.15 DM
実労働時間あたり賃金への 換算係数	1.000 倍	1.089 倍	1.218 倍
実労働時間あたり賃金 (現地通貨建て) ×	1,951 円	15.66 \$	34.29 DM
2000年平均為替相場 (各国通貨あたり円)	1 円	107.77 円	62.07 円
2000年平均為替相場による換算 ×	1,951 円	1,688 円	2,128 円
現金給与総額に対する 人件費の比率	1.172 倍	1.272 倍	1.351 倍
実労働時間あたり人件費 (現地通貨建て) ×	2,287 円	19.92 \$	46.32 DM
2000年平均為替相場による換算 ×	2,287 円	2,147 円	2,875 円
日本 = 100とした時の比率	100.0 %	93.9 %	125.7 %
2002年1月29日の為替相場 (各国通貨あたり円)	1 円	133.03 円	58.62 円
2002年1月29日の為替相場に よる換算 ×	2,287 円	2,650 円	2,715 円
日本 = 100とした時の比率	100.0 %	115.9 %	118.8 %

資料出所：日経連、EU、アメリカ労働省、ILO、日本経済新聞社資料より、JC政策局で作成。

ILOの資料（1999KILM）によれば、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、ドイツ、ルクセンブルグ、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、スイスなどが、日本よりも時間あたり人件費の高い国ですが、注目すべきは、これらの国々でも、製造業の企業が高い国際競争力を保持し、国内の生産基盤を維持し続けているということです。

たとえば、VW（ドイツ）324,402人、フィリップス（オランダ）219,429人、ポ

ツシュ(ドイツ)196,880人、ABB(スイス)160,818人、エリクソン(スウェーデン)105,129人、BMW(ドイツ)93,624人、エレクトロラックス(スウェーデン)87,128人、ノキア(フィンランド)60,289人、ボルボ(スウェーデン)54,266人、アウディ(ドイツ)49,396人、SKF(スウェーデン)40,401人といった従業員を本体で雇用しています。(資料出所:日本経済新聞社「外国会社年鑑2002」)

現在の企業業績の不振には、金融環境、政府の失敗、中国の台頭といった外的要因ばかりでなく、収益確保のための負担を総額人件費削減のかたちで一方的に勤労者に押しつけてきたという点で、経営側として反省すべき点があるのではないかと考えられます。日本企業でも、業績好調で国際競争力の強い企業には、格付機関からの批判にも負けず長期安定雇用を重視し、賃金水準も産業内で相対的に優位にある企業が目につきます。

#### 支払対象時間あたり賃金と実労働時間あたり賃金

「支払対象時間」とは、日本的な表現をすれば、おおむね

$$\text{所定労働時間} - \text{無給欠勤時間} + \text{超過労働時間}$$

のことです。欧米の生産労働者は時間給が基本となっていますが、支給される賃金総額は、

$$\{\text{時間給} \times (\text{所定労働時間} - \text{無給欠勤時間})\} + (\text{割増賃金} \times \text{超過労働時間}) + \text{一時金}$$

となります。この総額を

$$\text{支払対象時間} = \text{所定労働時間} - \text{無給欠勤時間} + \text{超過労働時間}$$

で割ったものが「支払対象時間あたり賃金」です。

一方、支給総額を、

$$\text{実労働時間} = \text{所定労働時間} - \text{無給欠勤時間} - \text{有給休暇取得分} + \text{超過労働時間}$$

で割れば、「実労働時間あたり賃金」ということになります。

すなわち、「支払対象時間あたり賃金」は、「実労働時間あたり賃金」に比べて、分母が「有給休暇取得分」だけ大きくなるので、金額が低くなってしまいます。

#### (4) わが国の高コスト体質

日経連は、

構造改革の最重要の目的は、民間主導の経済体制を確立し、参入規制の撤廃などによる公正な競争を通じて、わが国の高コスト体質を是正することにある。(労問研P.2)

わが国は高コスト体質であるため、生産拠点などの海外移転・産業空洞化が進みつつある。割高な賃金・物価は、海外からの対日投資をも妨げており、コスト面からみれば日本の劣位は明らかである。(労問研P.11)

国際的にみて高いわが国の賃金・物価水準を是正するためには、産業・企業間の生産性格差の是正が必要である。生産性の低い部門での生産性を超える賃金決定の繰り返しが高物価をもたらし、産業全体の賃金水準を押し上げている要因である。生産性に即した賃金決定を貫徹するとともに、低生産性分野の生産性向上と高生産性分野の創出・育成によって経済構造改革を進め、適正な競争が推進されれば、わが国の高コスト構造は是正される。(労問研P.1)

などと主張しています。

確かにエネルギー分野などにおいて、国内の価格が国際的に見て異常に高いものがあります。例えば経産省調べでは、産業用電力はドイツの2.1倍、アメリカの4.4倍、産業用重油はドイツの1.9倍、フランスの1.6倍、家庭用天然ガスがドイツの3.0倍、フランスの3.3倍となっています。(図表17)

そしてこうした高価格が、わが国ものづくり産業の国際競争力に打撃を与えていることは事実です。99年の通産省・工業統計表によれば、生産額に占める購入電力使用額は金属産業平均で1.1%となっており、なかでも鉄鋼業は3.6%、非鉄金属製造業は2.6%、金属製品製造業も1.4%に達しています。(図表18)

エネルギー分野における異常な高価格の原因は、(今でも基本的には踏襲されている)総括原価方式に代表される高価格が設定できる料金制度、そして参入規制があるからです。こうした制度のために、金属産業の賃金水準をはるかに超える「生産性格差を反映しない人件費決定」が可能となったのであって、高賃金は原因ではなく、むしろ結果であるといえます。

経営側が、高コスト構造の見直しを主張するならば、まず第一に、エネルギー分野などにおける料金制度や参入規制などの抜本的な改革に正面から取り組むべきであります。そうした改革によって、公正な競争と価格形成が行われるようになれば、当該分野における賃金決定もそれを反映したものとなっていくはずで

図表17 エネルギー価格・税額の国際比較（2000年第1四半期）

		(円)										
品目・内訳	フィンランド	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	デンマーク	ドイツ	イタリア	イギリス	フランス	アメリカ	日本	
産業用重油 (1GJ)	税抜価格	433	436	691	296	491	354	374	369	410	712	
	個別消費税	7	38	0	3	0	37	59	106	45	0	
	温暖化対策税	131	37	140	161	104	0	21	0	0	0	
	他環境税	1	0	88	37	33	0	0	0	0	0	
	付加価値税	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	
	合計	572	511	920	496	627	392	454	475	455	748	
	各国を1とした時の日本の比率	1.31	1.46	0.81	1.51	1.19	1.91	1.65	1.57	1.64	1.00	
家庭用天然ガス (1GJ)	税抜価格	290	522			900	757	852	775	715	2,791	
	個別消費税	2	0			542	54	481	0	0	0	
	温暖化対策税	46	162			75	48		0	0	0	
	他環境税	0	0			0	0	0	0	0	0	
	付加価値税	74	120			379	138	267	46	175	166	
	合計	413	804			1,895	997	1,599	821	890	2,957	
	各国を1とした時の日本の比率	7.16	3.68			1.56	2.97	1.85	3.60	3.32	1.00	
産業用電力 (1kwh)	税抜価格	4.0	5.9	2.5	3.3	4.5	6.4	8.2	7.0	4.4	3.7	15.0
	個別消費税	0.0	0.0	1.1	0.0	0.2	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5
	温暖化対策税	0.4	0.1	0.0	0.0	1.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	他環境税	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	付加価値税	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
	合計	4.5	6.1	3.6	3.3	6.0	7.8	9.8	7.0	4.4	3.7	16.3
	各国を1とした時の日本の比率	3.62	2.67	4.53	4.94	2.72	2.09	1.66	2.33	3.70	4.41	1.00
家庭用電力 (1kwh)	税抜価格	6.6	9.3	4.4	6.1	9.1	13.1	11.8	11.8	9.4	8.3	22.6
	個別消費税	0.0	0.0	1.1	1.9	7.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.5
	温暖化対策税	0.7	1.8	0.0	0.0	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	他環境税	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	付加価値税	1.6	2.0	1.3	2.0	4.5	2.3	1.4	0.6	2.1	0.3	1.2
	合計	9.0	13.1	6.8	10.0	22.6	16.7	15.6	12.4	11.5	8.6	24.2
	各国を1とした時の日本の比率	2.69	1.85	3.56	2.42	1.07	1.45	1.55	1.95	2.10	2.81	1.00

資料出所：経済産業省

図表18 金属産業における電力料金負担

(百万円・%)			
産 業	生産額	購入電力使用額	/
金属産業計	145,888,900	1,647,599	1.1
鉄鋼業	10,026,219	362,869	3.6
非鉄金属製造業	5,143,176	134,442	2.6
金属製品製造業	9,911,017	138,528	1.4
一般機械器具製造業	23,182,887	190,238	0.8
電気機械器具製造業	51,917,936	477,353	0.9
輸送用機械器具製造業	42,110,768	316,431	0.8
精密機械器具製造業	3,596,897	27,738	0.8

資料出所：通産省「工業統計表」1999年

## (5) 雇用のミスマッチ解消に向けて

日経連は、

失業者のうち需要不足による失業は約4分の1であり、それ以外の4分の3は求職者側と求人側の「雇用のミスマッチ」による構造的・摩擦的失業であることを留意すべきである。このミスマッチとは、企業の求める人材と求職者の条件が合わないことをいい、具体的には年齢、技能、給与などの労働条件が折り合わないことを指す。雇用過剰の業種から雇用不足の業種へと人材が円滑にシフト（労働者の転職）できれば、雇用・所得の改善 消費マインドの高まり 個人消費の回復 生産の拡大 企業収益の向上 設備投資の拡大 GDPの増加という自律的景気回復につながりうる。（手引きP.14）

厚生労働省「職業安定業務統計」によれば、「求人充足率」が低下傾向にある。

（手引きP.15）

雇用のミスマッチの解消には、労働者の職業能力の向上と労働市場の機能強化の2つが不可欠である。まず、政府は労働市場の規制改革を徹底して円滑な労働移動を促し、民間のノウハウを活かした教育システムの整備をはかるほか、多種多様な人材ビジネス分野の成長を促進する必要がある。（手引きP.15）

などと主張しています。求人充足率の低下とは、企業が求人を出しても就職しようという人がいない、採用できる能力の人がいない状態が多くなっていることを意味します。

一方で日経連は、

事業構造改革にあたっては、雇用確保のためにも、高付加価値分野へ人材を移行させ、成果に基づいた処遇を徹底する必要がある。（労問研P.12）

とも指摘していますが、高付加価値分野への人材の移行とひとくちに言っても、一朝一夕にはできません。金属労協が提唱しているコミュニティ・スキルアップ・カレッジをはじめ、官民の枠、府省の枠を超えて教育訓練機関を総動員し、人手不足分野で活躍できる人材の育成、能力開発を進めていかなければなりません。

あわせて経営側としても、人手不足分野、高付加価値分野における賃金水準を引き上げ、そうした分野に関する能力開発の促進を図っていくべきであります。