

特集／賃金抑制政策の特徴とその背景

賃金抑制政策の特徴とその背景

小越 洋之助

はじめに

1993年から94年は、財界・大企業の日本の労働者階級全体に対する雇用および賃金面での全面的攻勢の時期として捉えられる。

1993年1月初め、音響機器有力メーカーのパイオニアが35名の管理職に対して本人の意志を無視して早期退職を勧告した。

この事実上の指名解雇は、現在なお進行しているホワイトカラー・管理職の雇用不安を引起す契機であり、「パイオニアショック」と呼ばれた。指名解雇は各新聞でとり上げられ、社会問題化した。現実にはこれを契機にリストラクチュアリング（事業の再構築）の名による「雇用調整」があらゆる産業に拡大していった。解雇、希望退職、一時帰休、配転、出向、転籍など、これに全く対抗しない「連合」のおかげで、日本の大企業はやりたい放題であり、特に中高年ホワイトカラー・管理職は受難時代を迎えた。早期退職誘導システムは生産労働者、青年、女性労働者にも及んでいった。

こうして、終身雇用慣行は縮小・解体の方向に進み、雇用の流動化が財界・大企業の念願通りに実施されるようになってきた。労働省のプロジェクトである雇用政策研究会は94年6月、「中期雇用ビジョン」を公表したが、「長期雇用システム」の外に位置する労働者層、増加する

労働移動への「柔軟な対応」が盛り込まれた。

このような雇用情勢・政策の変化は、この小稿の主題である賃金抑制政策と密接に関連している。今日、財界・大企業は終身雇用適用者を減らし、いくつかの階層を成す有期雇用契約の労働者を増加させ、これに対応して賃金についても一方では従来の賃金決定機構を賃金抑制機構として活用して賃金水準を全体として抑えながら、他方で企業内の賃金体系を、他の人事管理諸政策—新たな労働者間競争を刺激させる人事トータルシステム—と結合して、総額人件費コストを抑えながら労働者の搾取強化をすすめているのである。

ここでは、現在の財界・大企業（関連して政府・高級官僚）が行っている賃金抑制政策を賃金水準と賃金体系の両側面から指摘するが、その前提として、財界・大企業が賃金抑制政策という形で労働者階級にその矛盾をしわよせ、転化させている背景について、最初に筆者なりに指摘しておきたい。

1. 賃金抑制政策の背景

日本の財界・大企業経営者が後述する賃金抑制政策を展開している背景には、次のような事情がある。

第1は、従来型の資本蓄積の枠組の下でこれを量的に拡大させて剰余価値＝利潤を確保する

ことが困難となったことである。

バブル破綻以後の経済環境は、金融不況と、製造業大企業における内外市場の規模と比較した過剰生産を表面化させた。この責任は大企業の側にある。大銀行など金融機関はバブルに踊り放漫な不良貸付を繰返し、製造業大企業経営者も市場の見透しを誤り、バブル期から安易な資金調達による過大な設備投資を行ってきた。現在は国内需要といっても、中心となる国民の消費需要は長期間の賃金抑制、公共料金値上げ、税金・社会保険料の負担増、とくに住宅費、教育費、生命保険料の重圧で生活自体が圧迫され、低迷している。住宅や一部の耐久消費財の需要はあるが、「市場の成熟化」や家計費の抑制で消費需要は大幅には拡大しない。他方、海外市場では「円高」の一層の加速化による対米輸出の制約、アメリカ政府による日本の貿易黒字減らし・市場開放要求がある。国際的な資本間競争は、金融自由化、アメリカ大企業の日本市場への競争的参入、アジアNIESなどの追上げによって一層激化した。このように日本の大企業は現在その資本蓄積戦略・経営戦略を再構築せざるをえない内外の条件が登場している。問題はその再構築の方向性である。

全労連が明確に解明したように、日本の大企業には国家予算をかなり超える膨大な内部留保がプールされている。大企業の経営者たちはこの内部留保を労働者・国民に再分配し内需を拡大させることなど毛頭考えていない。それどころかリストラ「合理化」による生産構造・企業組織の再編とともに、固定費とりわけ人件費を徹底して削減している。こうして企業組織のスリム化＝中間管理職、中高年齢者の排除、配転・出向・転籍の拡大、下請企業の再編・淘汰を強行している。

そして国内ではマルチメディアに象徴される

情報関連産業などを「新たな産業像」として仕立てつつ、他方で「円高」を口実にアジア諸国への直接投資＝多国籍企業化を急速な勢いで拡大させている。地域経済・中小企業・農業の衰退、産業・雇用の空洞化による労働者の雇用不安、中小企業経営者・自営業者・農民の就業不安、総じて国民の生活難は深まった。

第2は、以上の背景のなかで日本の経営者団体・大企業は新たな資本蓄積を行なうテコに賃金の抑制を最大の焦点にしてきていることである。そのさい①欧米諸国で失業者の増加の下で進められている政策や②日本とアジア諸国の賃金比較などが最大限に活用されていることである。①についてのみ言えば、OECDの一報告書は加盟25ヶ国の1994年の失業者が3500万人(8.5%)、ヨーロッパでは11.7%に達したとし、労働市場のフレキシビリティを改めて強調している。そこではマクロ経済政策の改善と雇用保護に関する規制緩和、パートタイム雇用、臨時雇用拡大のための労働時間の弾力化、租税、社会保険料支出構造の規制緩和とともに、賃金や労働コストの弾力化を提唱している¹⁾。

例えば、最低賃金制は従来は再分配の目的や反貧困対策であったが、雇用減少効果を最小にせよとして、年齢や地域で賃率を差別化させることを提唱したり(フランスのバラデュール内閣の青年最低賃金制構想を想起せよ)、社会保障費、有給休暇費用の事業主負担の軽減を主張していることなどである。

永野健日経連会長は1994年5月18日の第17回日経連総会で「これからの世界情勢は雇用創出をキーワードに揺れ動く」としてドイツ金属産業労資の「ワークシェアリング」を引き合いに出し、「雇用確保」目的での賃金抑制を主張した²⁾。また同年7月19日には地域包括最賃改定について「円高による雇用喪失、失業増大」の懸

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

念のなかでの地域最賃引上げは中小・零細企業の失業防止の目的から、これを凍結すべき、と主張した³⁾。この財界団体は雇用確保を大義名分に、実は賃金の抑制を最大のねらいとしている。日経連が「人間性尊重」とか「雇用確保」を主張しても、それは立てまえや名目にすぎない。事実、永野会長は先の第17回定期総会で、非製造業・非貿易財産業の徹底的効率化を主張した。そして「日本ではアメリカ並みに生産性を上げれば2千万人余るという単純計算もある」と発言した⁴⁾。「規制緩和」という名で大企業の資本蓄積活動のより一層の自由を図りつつ、社会的弱者への規制を緩和し、資本の海外逃避、農業破壊、リストラクチュアリングにより相対的過剰人口を大量に創出、かつ創出しつつあるのが現在の支配的資本の行動である。同時にやはり「規制緩和」で組織労働者の労働基本権を一層弱め、未組織労働者を最大限に活用して賃金抑制を図ろうとしているのである。失業・半失業の労働者人口を自らつくりながら、「雇用確保」のためと強弁すれば残る目的はこの圧力を利用した賃金抑制である。財界・大企業は賃金抑制に有利な国際的環境・条件をみずからの近視眼的な蓄積欲求の充足のために利用しているにすぎないのである。

2. 賃金水準抑制政策の特徴

今日、財界・大企業は(1)春闘(2)人事院勧告(3)最賃制の三つの柱を重視し、それぞれにおいて賃金抑制を貫徹させつつ、更にこれらを相互に関連させて全体としての賃金水準の抑制を行ってきた。

図1は、日本の賃金決定機構の鳥瞰図である。日本では民間と官公、組織労働者と未組織労働者はもとより組織労働者間でも民間では企業規模別に、官公は現業・非現業別、中央と地

方に分断され、賃金改定がすべて春季に集中していない。さらに広く所得決定システムとしてみると、労働者階級と自営業主とその家族、農民は全く分断されてきた。

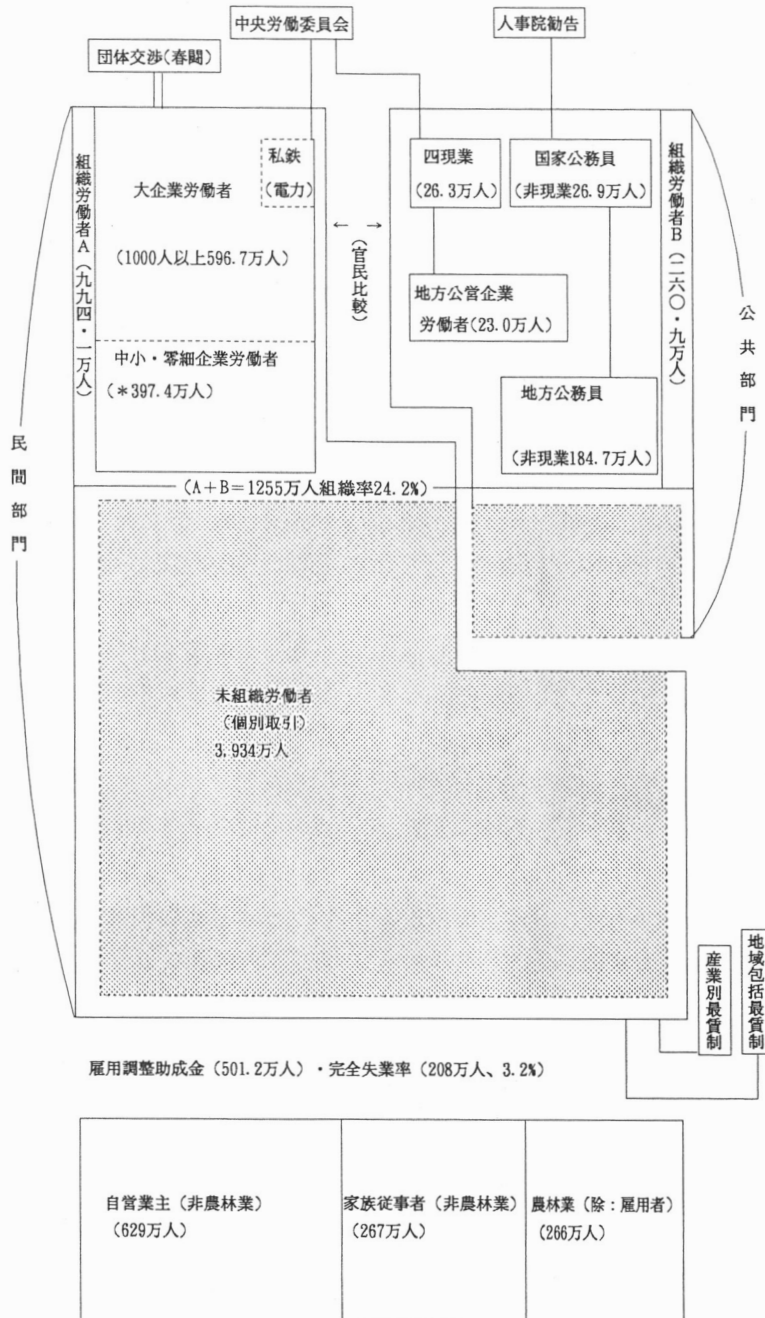
財界はこのような賃金決定の分断的メカニズムを賃金抑制のために最大限に利用してきたのであるが、賃金水準決定機構の中心・ポイントとなっているのはいうまでもなく民間企業の春闘である。

表は、民間・官公・未組織部門の賃金引上げの結果を示している。表で欠落している94年春闘の結果を付言すれば、全労連など国民春闘共闘委員会の賃上げは一人(加重平均)1万1398円(3.78%)で、「連合」の賃上げ(加重平均)8583円(3.11%)を上まわり健闘した。(日経連最終集計では大手企業は8887円。3.1%アップ)

だが、財界・大企業の賃上げ管理＝管理春闘の基軸は、いうまでもなく金属産業大企業である。鉄鋼、自動車、電機などはこの間はげしいリストラ「合理化」を行なってきた。そして労資癒着体制によって賃上げは抑制され、実質賃金も確保できなかった。自動車はトヨタが定昇込み9200円(3.06%)と過去最低水準、鉄鋼大手5社は4500円(定昇込み1.56%、うちベアは1000円だけ)造船重機は定昇込み9700円(3.3%)と軒なみ前年比以下、電機は大手17社の当初回答は3%、電機労連がストを構えるとのことで、わずか0.05%上積みされ、3.05%で決着した。IMF・JC傘下のどの労組も賃上げ額は1万円札すら得られない。定昇を2.1%とすればベアは1%程度、円高不況期さえ下まわった。

94年春闘期、日経連は雇用安定が最優先だとしてベア凍結を主張した。金属労協は「闘う」まえから賃上げ率3%程度という「落し所」を設定していた状況である。管理春闘の今後を展望するには、経営者の政策だけでなく、IMF・

図1 日本の賃金決定機構



- (注) 1. 組織労働者数は労働省「労働組合基本調査」1993年。(同年6月30日現在数)
 2. *の数字は複数企業労働者で組織されているもの、および規模不明の組合員数を含む。
 3. 未組織労働者数は「労働組合基本調査」における組織労働者数(1255万人)を総務庁「労働力調査」(1993年3月)における雇用者(5189万人)からマイナスして算定。雇用者は農林業を含む。
 4. 自営業主、家族従事者、農林業、完全失業者数は前出「労働力調査」(1993年3月)による。
 5. 雇用調整助成金対象者数は1994年3月1日時点。

表 民間・官公・未組織部門の賃上げ15年の推移

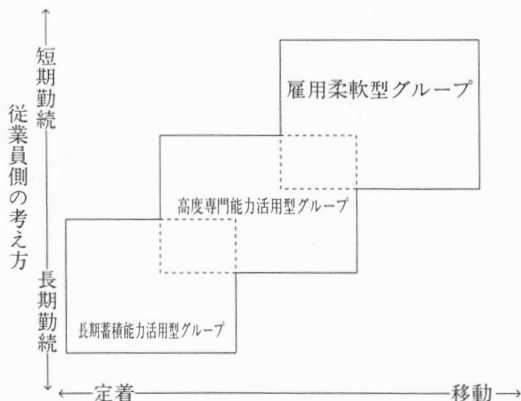
年	民間賃上げ結果				公(国)労委仲裁裁定 (定昇を除く分)		人事院勧告		地域包括最賃		物 価 上昇率
	主要企業		中小企業								
	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	
1979	9,615 ^円	5.83 [%]	8,321 ^円	6.5 [%]	5,726 ^円	3.43 [%]	7,373(＊) ^円	3.70 [%]	2,627(328)	6.27	4.8 [%]
1980	11,679	6.74	10,069	7.38	7,647	4.39	9,621(＊)	4.61	2,812(351)	7.04	7.8
1981	14,037	7.68	11,399	7.87	9,862	5.38	11,528(＊)	5.23	2,994(379)	6.47	4.0
1982	13,613	7.01	10,633	6.87	8,957	4.60	10,715(凍結)	4.58	3,156(399)	5.41	2.4
1983	8,964	4.40	7,317	4.49	3,740	1.83	15,230(4,771)	6.47(2.03)	3,256(411)	3.20	1.9
1984	9,354	4.46	7,475	4.45	4,428	1.95	15,541(8,138)	6.44(3.37)	3,357(423)	3.10	2.2
1985	10,871	5.03	8,246	4.75	5,548	2.58	14,313(7月実施)	5.74	3,478(438)	3.60	1.9
1986	10,146	4.55	7,506	4.18	4,428	2.02	6,096	2.31	3,587(451)	3.02	0.5
1987	8,423	3.60	6,021	3.27	2,518	1.12	3,985	1.47	3,666(460)	2.20	0.4
1988	10,573	4.43	7,383	3.93	4,528	1.99	6,470	2.35	3,776(474)	3.00	0.3
1989	12,747	5.17	9,061	4.71	6,463	2.77	8,777	3.11	3,928(492)	4.03	2.4
1990	15,026	5.94	11,050	5.53	8,628	3.58	10,728	3.67	4,117(516)	4.81	2.5
1991	14,911	5.64	11,477	5.52	8,383	3.35	11,244	3.71	4,319(541)	4.91	3.7
1992	13,662	4.95	10,707	4.98	—	※5.07	9,072	2.87	4,501(565)	4.21	2.8
1993	11,077	3.89	—	—	4,761	1.76	6,286	1.92	4,644(585)	3.11	0.9

(注) 民間賃上げは労働省労政局調。主要企業の79年以降は加重平均。それ以前と中小企業(300人未満)は単純平均。いずれも定昇込み。なお88年中小企業は未発表。仲裁裁定は加重平均。※印=1992年の国労委仲裁裁定は定昇込みの数字。人勤の()内は、実施状況で※印は指定・管理職層の抑制・見送りなど。

地域包括最賃額は全国日額加重平均。()内は時間給全国加重平均。

〈資料〉国公労連『国公労調査時報』(No370.1993.10月)および全労連編『1994国民春闘白書』による。

図2-1 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係



- 企業側の考え方
注：1 雇用形態の典型的な分類
2 各グループ間の移動は可

〈資料〉日経連『新・日本的経営システム等研究プロジェクト』(1994.8)

図2-2 グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定ない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画、営業、研究開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

〈資料〉日経連『新・日本的経営システム等研究プロジェクト』(1994.8)

JC・「連合」の方針に留意する必要がある。すなわち、それは今後賃金がいかなる引上げ率となるかという視点ではなく、賃上げの管理の仕組みをどう変化させようとしているか、という視点からである。

「連合」は1994年6月2日の第16回中央委員会で賃上げ率の統一目標を「連合」で決定することを放棄し、その要求目標を各産別に委ねた。そして産業別組織は中期的な賃金・時短政策を策定しこの実現にとり組む、という「春闘改革」へと進んだ。春闘の空洞化はここ数年多くのジャーナリズムでもとり挙げられているが、今回の「連合」の「春闘改革」は、従来の管理春闘の枠組の一つであった経済指標に整合しない「経済整合性論」に基づく賃金要求すら放棄することを意味した。IMF・JCの中核組合の鉄鋼労連は、95年春闘でのベア要求見送りの可能性を示し、その後鉄鋼連盟会長は95年はベア困難を強調した⁵⁾。

この主張は94年10月6日の「連合」第17回中央委員会で賃上げ率の代りに賃上げ額のみ表示、と変更されたが、鉄鋼がまだ影響力をもっているIMF・JCの賃金決定機構がどの労働者にも賃金抑制機構であると認識させ、全労働者の春闘要求との矛盾を深めていくことは避けられない。

第2は人事院勧告による賃金抑制である。表のように、1981～85年は臨調行革による人勧凍結・抑制によって、国家公務員労働者は大きな被害を受けた。国公労連はこの間1人平均62万8580円損失した、としている⁶⁾。官民比較に基づく人勧システムは、管理春闘によって民間賃上げが抑制されれば、抑制水準がほぼそのまま波及する。人勧はベアだけであり、定期昇給率を加えれば春闘相場と類似である。1994年の人勧1.18%は定期昇給率1.93%とみなせば、管理春闘の平均相場がほぼ横すべりしたこととな

る。人事院が官民比較の独自の技法で勧告を行なうにせよである。人勧体制は公務員労働者がみずからの賃金を自主的・主体的に決定できず、低賃上げ率に追随せざるをえない機構であるから、人事院勧告も広義の管理春闘のシステムといえることができる。

現在、人勧体制は一つの岐路にさしかかっているように思える。民間春闘での一定の賃上げ率があり、これが波及されているかぎり、人勧体制は労働基本権を剥奪された代償として国家公務員労働者の要求・不満の緩和作用を果たしてきた。しかし民間春闘の抑制は人勧だけでなく、国(公)営企業、地方公務員を含めた公共部門の賃金決定によって現行官民比較方式が賃金抑制手段となる矛盾を生んでいる。

人勧は政府関連団体・地方公務員賃金などへの波及効果が大きい。また、人事院が毎年発表する標準生計費は、1991年4月からの食料費のマ・バ方式の廃止、1人世帯生計費の実態生計費への純化によって、1人世帯は若干上昇したが2～5人世帯の生計費カーブが指数において引下げられるという事態が起った。人事院が示す標準生計費は国家公務員の賃金引上げには直接影響がないが、国が公認する唯一の生計費指標であることを多くの労働者は深く認識する必要がある。実際、この標準生計費は特に地方の相対的低賃金地域の地方公務員、協同組合、中小企業労働者の賃金カーブを作成する場合の重要な目安の一つとなっている。

賃金抑制政策の第3の手段は最低賃金制（地域包括最賃制、産業別最賃制）である。日本の労働者階級のなかで最賃制ほど関心が薄いシステムはない。それは多くの労働者が自分の賃金はパートタイマーの市場賃金にも満たない現行制度とは縁がないと認識しているからかも知れない。しかし財界はこの制度を賃金抑制機構と

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

してしっかり認識しているのである。

1で述べたように、日経連は中賃目安が出る直前地域包括最賃凍結を労働大臣などに意見具申した。これに対して全労連・東京労連は94年7月20日、全国一律最賃制確立を要求し、最賃凍結反対、最賃が憲法第25条の生存権を保障する賃金の底辺であることを強調した。

94年度の中賃目安は凍結ではなく2.4%上げと目安発足以来2番目に低いアップ率となった。今後の地賃審議において、経営者側の凍結攻勢、特に地域最賃水準より相対的に高い新しい産業別最賃への凍結・廃止攻勢が強まる可能性がある。

現行最賃制が賃金抑制機構に転化してきたのは委員構成にも問題がある。労働省は最賃審の労働者側委員を「連合」系だけで独占させ、全労連を排除してきた。労働委員会と似た状況がこの制度にある。自交総連、医労連などの新しい産別最賃の新設の申し立ても拠下されてきた事実を銘記すべきである。

3. 賃金体系における賃金抑制政策

賃金水準が抑制されると、多くの労働者は企業内の個別労働者への賃金の配分に目が奪われる。今日、財界・大企業経営者はここを意識して巧妙な賃金抑制政策を賃金体系においてつくり出している。それは一言でいえば雇用の「多様化」に対応する賃金体系の「複合化」に基づいた新たな賃金制度の導入による賃金抑制である。

日経連が1994年8月8日発表した「新・日本の経営システム等研究プロジェクト（中間報告）」は、今後の雇用形態を①長期蓄積能力活用型グループ②専門能力活用型グループ③雇用柔軟型グループの3タイプに分け、「雇用の多様性」に対応する賃金体系・制度を提唱している。

図2-1、図2-2はこの中間報告からその内容を示

す個所を引用したものである。①の長期蓄積能力活用型グループは（終身雇用とは使用していない点に留意）期間の定めのない雇用契約を対象とし、月給制か年俸制とする。（一般職層では職能給+本人給または職能給。管理・専門職では複線型人事制度を前提とした年俸制または月給制。月給制の場合は職能給主体）②は長期雇用を前提としない専門的熟練・能力活用型で業績基準の年俸制を適用する。③は「働く意識が多様化している」層を対象とし、時間給、職務給を適用する、とする。

賃金体系の弾力化（雇用形態別賃金体系政策）は、すでに日本生産性本部（現・社会経済生産性本部）が提唱しており⁷目新しいものではない。今回の日経連の中間報告は、その基調は同じであるが、年俸制を特に重視し、その対象範囲について①では管理職層のみならずホワイトカラー労働者の相当部分に広げようとしており、また②での特定専門プロジェクト担当者として年次別契約として年俸制の対象としていることが注目される。この②の類型では、例えば94年4月松下電器が研究開発部門の研究者を5年契約で雇用し、年俸制対象者とした事例が現われているが、このようなケースを拡大させる動きとみられる。また③は派遣・パートタイマーなど「カジュアル型」労働力として時間給適用者とさせるものである。ここでは「景気の調節弁」とする対象者とともに、従来の正規労働者を個人契約によって不安定雇用者に置きかえる（問題となっていた日本航空契約制スチュワーデスは1年契約出向社員として時間給適用を前提としている）こと、さらには高齢労働力を時間給として低賃金で雇用することも含まれているとみられる。職務給とし、職務昇進がないかぎり賃金は固定化される。

「中間報告」においては、財界、大企業が従

来型の従業員の「集団一括管理」を放棄し、「企業と個人の契約」を強調して個人契約による雇用システムの拡大、これを前提とした賃金体系の「複合化」によって人件費コストの大幅削減をめざしている。個人契約となれば、契約内容、業績とその評価次第で労働者は容易に「雇用調整」の対象となりうる。さらに①の「長期蓄積能力活用型」の労働者も実際には巧妙な形で賃金が抑制される。つまり、「中間報告」によれば、①について「一定の資格まで『職能給』と『本人給』の2本立てとするが、主体は『職能給』にしたり、年功的要素も多少考慮した『職能給』1本にし、それ以上のクラスについては裁量労働の拡大適用を図り、専門職・監督職・管理職とともに洗い替え方式による『完全職能給』ないしは『年俸制』の導入を推進していくことが考えられる」⁸⁾という。ここでいう「『洗い替え方式』とは従来の定期昇給方式（賃金がいくら上がるか、という積み上げ方式」といっている）に対して「上った後の賃金がいくらか」という絶対額管理、すなわち定昇概念の変更、正確には年功的定昇の廃止を意味する⁹⁾。したがって中高年層は年功昇給が廃止され、さらに年俸制適用者は役割の高さに達成度を乗じた成果＝業績を否応なく要求されることになる。

日経連の「中間報告」で特に問題なのは、この年俸制＝業績給を管理職のみならず専門職、契約社員などに広く拡大させようとしていることである。

「中間報告」は裁量労働制の適用範囲の拡大も強調している。裁量労働制は大企業によるホワイトカラー労働者への効率達成を大前提とする時間管理の徹底とサービス残業恒常化システム再構築の意図などから、1990年代、特に93年以降電機、精密機械などの業種に拡大している。年俸制と同様、目標面接制度による業務目

標、達成度評価によって一時金の一部を業績給部分として個人毎に変動させる。またみなし労働時間によって原則的には残業代は支払わず、超過労働時間を正確に該当しない手当で処理されるケースが多い。日経連など財界団体はかねてからこのシステムを「業務の性質上労働者の裁量に委ねる」という労基法で定めた分野を拡張解釈して適用範囲を拡大させようとしてきた。すなわち企画、人事、総務、財務などホワイトカラー全体に幅広く適用させようとしてきた。労働時間短縮要求・運動は資本によって逆手をとられた感がある。しかしその適用範囲の拡大のねらいが人件費コストの抑制、削減であることは明らかである。だが賃金を支払う基準として労働時間の指標は依然として重要なことは改めて指摘するまでもない。

最後に本稿ではふれることができなかったが、新規卒卒者の雇用不安と連動した初任給の抑制の問題がある。その抑制政策は賃金水準・体系の接点として十分留意すべきである。

4. むすび—課題—

賃金抑制政策をすすめる財界・大企業の認識は、ベースアップについては抑制ではなく凍結をめざしている。前出の日経連「中間報告」では「賃金がすでに世界のトップクラスになっている今日、賃金は毎年上がるものという、従来の定期昇給、ベースアップ方式による賃金決定システムは再検討すべき時期にきている¹⁰⁾」という認識が賃金体系・制度改定の大前提にある。このことをわれわれは十分警戒すべきである。

さし当り以下の諸点は課題となろう。

①賃金決定機構のトータルな認識と独自課題の追求、および未組織労働者・国民諸階層をつなぐ生活のミニマムの確立

財界は春闘一人勸—最賃制という現行の分断

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

的賃金決定機構を解体せずに賃金抑制（凍結）機構としてそのトータルな活用をめざしている。

組織労働者が分断的賃金決定機構の片隅にだけ眼を奪われる状況では賃金抑制攻撃をはね返すことはできない。もちろんリストラ「合理化」に反対して賃上げを闘う民間春闘など独自の課題は重要である。それと同時に、図1に示したように、3934万人の未組織労働者、1162万人の自営業者・農民との接点をつなぐ運動を国民生活のナショナルミニマムとして確立することが重要となっている。全国一律最賃制の法制化を前提とし、公的雇用保障制度・最低保障年金・自家労賃の確立、住宅、教育、福祉、医療などの最低生活保障基準を確立するという課題が現実性を帯びてきている。

②企業内の賃金体系における労働者の連帯の確立

現在進行している新たな賃金体系・制度は初任給抑制と連動して賃金の年功カーブを中高年で抑制し、賃金決定に個人化をすすめるものである。年俸制に対しては最低保障年俸の協定化、管理職以外への拡大反対、裁量労働に対してはそれを固有の領域に限定させ、裁量労働手当を実際の超過労働時間分とし割増賃金部分を含むことを追求する。更には目標管理・目標面接制度を規制し、労働時間の裁量権を労働者に完全に委譲させる労資関係の転換の課題もある。賃金体系問題では特に年齢別最低賃金カーブ水準の決定が重要となる。

③産業の空洞化に反対し、多国籍企業の民主的規制を行う課題

これは賃金抑制政策との対抗とはストレートに対応しない。しかし大企業の海外進出が異常「円高」による名目賃金の上昇を前提とし、さらにここからベア凍結論が生起していること、

加えて大企業の海外進出による下請企業の経営難のなかで、従来企業内最低賃金の引上げに熱心であった中小企業経営者さえ、アジア諸国の賃金と対比して企業内最低賃金改定に反対する事例も現われている。異常な「円高」を是正させること、また、産業空洞化に反対し、地域の産業・雇用を守り開発する地域共闘（労働者階級・国民諸階層との）、多国籍企業の民主的規制の課題は大企業の社会的責任を問うと同時に賃金抑制政策との対抗でも重要である。

（会員・國學院大学教授）

（注）

- 1) “the OECD Jobs Study” 1994, pp. 43~46
- 2) 『日経連タイムス』1994年5月19日。
- 3) 同上 1994年7月21日。
- 4) 同上 1994年5月19日。
- 5) 『日本経済新聞』1994年8月24日、付、および9月20日付。
- 6) 国公労連『公務員賃金闘争読本』1990年、91ページ。
- 7) 日本生産性本部雇用処遇センター編『90年代の個別賃金政策』1991年、43~47ページ参照。
- 8) 日経連『新・日本の経営システム等研究プロジェクト（中間報告）』1994年、23~24ページ。
- 9) 関東経営者協会人事・賃金委員会『人事革新の具体策』1993年、日経連広報部87ページ。
- 10) 日経連前出「中間報告」21ページ。

