

平成22年 5月31日現在

研究種目：若手研究（B）  
 研究期間：2007～2009  
 課題番号：19730330  
 研究課題名（和文） 賃金決定ルールの変容とそれをめぐる労使紛争—日本とドイツを対象として  
 研究課題名（英文） Change in rules of wage determination and industrial conflicts in Japan and Germany  
 研究代表者  
 岩佐 卓也（IWASA TAKUYA）  
 神戸大学・人間発達環境学研究科・准教授  
 研究者番号：00346230

研究成果の概要（和文）：本研究は、日本とドイツを対象として賃金決定ルールの変容とそれをめぐる労使紛争の実証的・理論的検討を行った。検討の結果、i)日本における「成果主義賃金」の諸形態とその矛盾、ii)日本における賃金交渉システムの変容、とくに「生産性基準原理」の後退に見られる賃金政策の変化、iii)ドイツにおける賃金交渉システムの変容、とくに「雇用同盟」が契機となって進行した「生産性基準の賃金政策」から「雇用基準の賃金政策」への移行、が明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：Theme of this study is change in rules of wage determination and industrial conflicts in Japan and Germany. As a result following points were proved. i) various forms of "pay for performance" in Japan and its contradiction ii) change in wage bargaining system and wage policy in Japan iii) change in wage bargaining system and wage policy in Germany.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	800,000	0	800,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	1,900,000	330,000	2,230,000

研究分野：社会政策

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：賃金

## 1. 研究開始当初の背景

90年代後半以降日本とドイツにおいて進行した賃金決定ルールの変容は、現代労使関係の変容をみる上で、重要な意義があると考え、それをめぐる労使紛争の実証的・理論的検討を開始した。

## 2. 研究の目的

本研究は、日本とドイツの賃金決定ルールの変容とそれをめぐる労使紛争の実証的・理論的検討によって、昨今の賃金論における混乱状況を取り除き、変化をよりの確に把握しうる視座を構築することを目指すものである。

### 3. 研究の方法

文献資料を収集し、日本とドイツの賃金交渉の実態についての分析を行い、それをめぐる諸紛争について検討した。

### 4. 研究成果

本研究が明らかにした主な成果は以下の3点である。

(1) 日本における「成果主義賃金」の諸形態とその矛盾。

本研究は、現代日本における成果主義の実態についての分析、類型化を行い、それをめぐる諸紛争について検討した。すなわち、現代日本において「成果主義」と称される人事・賃金制度の変容には、大きく年齢給・勤続給の廃止・縮小、格付け制度の再編、「個人業績」の反映の要素に分解できる。これらにはそれぞれ固有の論理があるが、いずれも従来の日本における年功賃金規範を弛緩させる点を目的としている。

たとえば三菱電機は、一般社員には年齢給があり、56歳まで査定なしの定期昇給がなされていたが、2004年「安住の意識を招く」として、30歳以降の昇給を廃止している。

また格付け制度とは、従業員をある基準によってランク付けし、それに賃金を連動させるもので、従来は職能資格制度が主流であった。しかし、これまでの職能資格制度は、結局年齢・勤続年数を基準とした運用がなされる場合が多く、企業にとって十分な機能を果たしてこなかった。そこで、これも改変せねばということになる。その場合、従来の職能資格制度を維持しつつ変える方法と職能資格制度そのものを廃止する方法がある。前者は代表的にはソニーである。ソニーは貢献(Contribution)＝報酬(Compensation)の徹底と称した制度改革を、2000年には管理職、2004年には一般社員に導入した。具体的には、これまでの職能資格をより大ぐくり化し、「グレード」に置き換え、期待貢献による評価を行い、グレード内のレンジで昇給させ、期待貢献評価を継続して高ければグレードアップ、低ければグレードダウンという仕組みである。資格要件は厳格化して、職能資格制度の年功的運用を排除しようとするものである。他方、職能資格制度ではない新しい格付け制度を導入するというものもある。たとえば職務等級制度である。これは、個々の職務・ポストの価値を設定し、その職務に対して賃金を支払うという仕組みである。企業内の職務は通常ピラミッド型に組織されているので、職能資格制度のように高資格者が増えてしまうということがない。上位の職務に昇進しなければ昇給は頭打ちになる。

賃金に「業績」を反映させる仕組みである。

狭い意味での「成果主義」がこれに当たる。

業績評価の手段は、営業職の営業成績やタクシー運転手の売上高など、「客観的」な指標があればそれを用いられるが、そうでない多くの職種においては「目標管理制度」(→キーワード)が活用して、当該労働者の「業績」の点数を算出している。部門業績を連動させる場合もある。

成果主義の導入について、論壇ではそれが労働者にとっても差別是正などの好機となるのではといった意見等、その理解をめぐって混乱が生じているが、成果主義の導入および運用については、労使間で争議、裁判などの紛争が生じており、それぞれ困難を抱えている。

既に多くの労働組合が「成果主義」阻止の運動を展開している。そこではたとえば、使用者に賃金制度改革の理由を徹底的に問いただし、議論を始めるとしても、時間をかけ経営コンサルタントなどを進行の中心におかない、導入するとしても試行期間を取らせる、賃下げは絶対に認めない等々のたたかいがなされている。また業務の特性を楯にして、たとえば「公共交通に成果主義はなじまない」という論理で会社提案を実質的に骨抜きした事例もある。さらに「仕事給」を導入したとしても、その運用をめぐって紛争が生じている。当該労働者の業績や職務やコンピテンシー等を「客観的」に測定し、それを踏まえて賃金を「公正に」決定する、という成果主義の建前を維持し続けることは容易ではない。

(2) 日本における賃金交渉システムの変容。

本研究は、日本の賃金政策について日経連の生産性基準原理を中心に検討した。

九〇年代中盤以降日本は、戦後かつてない、また他国にも見られない強度の賃金抑制を経験している。その端的な現れが、九八年に戦後はじめて名目賃金上昇率がマイナスに転じたという事実である。この問題を考察するためのひとつの手がかりとして、かの「生産性基準原理」の歴史を本研究は検討した。

まず留意すべきことは、「支払い能力論」と「生産性基準原理」の両者は異なるという点である。両者はともに日経連が労働組合の賃金要求に対抗するために用いてきた賃金政策であるが、支払い能力論がマイクロレベル＝個別企業レベルに着目した賃金政策であるのに対して、生産性基準原理はマクロレベル＝国民経済ないし業種レベルに着目した賃金政策である。こうした賃金政策の二重構造は、戦後日本の賃金交渉が制度上は企業別を単位としている一方で、実際の賃金決定上は企業を超えた賃金波及が強い影響力をもっていることにかかわっている。

1970年に提唱された生産性基準原理は、当時の春闘において労働組合が強い相場形成力をもったことへの対応であった。春闘相場を形成しようとする労働側と、それを打破しようとする資本側の対抗が前者の優位において推移し、それが動かしがたいものとなる中で、経営者の中から支払い能力論の限界を指摘する議論が現れてきたのである。支払い能力論のみによってはもはや押さえることができなくなった労働側の力の水準が前提となって生産性基準原理が登場したという歴史的文脈が確認できる。

生産性基準原理は1975年以降定着をみる。IMF・JCが、鉄鋼、造船、自動車、電機の四単産を同日に決着させる「集中決戦方式」を組織し、それに対応する大手八社（新日鉄、日本鋼管、日立、東芝、三菱重工、石川島播磨、トヨタ、日産）の労務担当役員が「八社懇談会」の場で意志統一を行うという方式が定着した。この両者の連携によって春闘相場が「一発回答」によってストライキなしに形成される仕組みは「管理春闘」と呼ばれた。この管理された相場水準を根拠づけるものが生産性基準原理であり、それをIMF-JCや同盟は「経済整合性論」として受容した。しかし、たしかに生産性基準原理とそれに呼応する経済整合性論は、生産性上昇を超える賃上げに対してはこれを抑圧するものであったが、他方で、賃上げの水準いかんでは逆方向に、つまり賃上げを保障する規範としても機能した。

90年代後半以降、生産性基準原理は言及されることがなくなった。これは、この時期から日本では名目賃金が下落するという特異な事態が進行していることと対応している。

### (3) ドイツにおける賃金交渉システムの変容。

本研究は、戦後（西）ドイツにおける賃金政策の動向について分析した。1990年代前半までドイツは、効率性と高賃金を両立した優れたモデルと評価されてきた。しかし90年代中盤以降こうした評価は転換し、ドイツでは、他の先進国に比較してとくに強い賃金抑制が進行してきた。本研究は、この動向を賃金政策の視点から分析を行った。

ドイツでは50年代から労働組合の攻撃的な賃金政策に対抗し、賃金上げによるインフレを防ぐためとして「生産性基準の賃金政策」(produktivitätsorientierte Lohnpolitik)が使用者団体によって提唱され、60年代には政府の諮問機関である経済専門委員会によって精緻化されてきた。経済専門委員会は『安定した通貨—安定した成長1964/65年報告』において、従来の使用者団体によって主張されてきた生産性基準をさらに精緻化した。報告は、「労使の自治を制

約せずに、インフレなき完全雇用を可能にするような賃金政策の諸条件」を展開する。すなわち、価格とコスト（資本コスト、労働コスト）の間には一定の比例関係がある。したがって、貨幣価値の安定のためには国民経済的にみたコスト水準（＝単位労働コスト）を安定させる必要がある—という論理である。

しかしこの生産性基準は、引き上げられるところの賃金上昇率は名目値のそれであり、物価上昇分を加味した実質値ではない。こうした点を問題化し、賃上げの基準は生産性上昇率と物価上昇率の両者を考慮すべきと主張し、従来の生産性基準の修正を提起したのが経済学者ヘルムート・マインホルトである。1965年の鉄鋼争議において調停にあたった経済学者マインホルトは、賃金引き上げの基準として生産性上昇と物価上昇の和を用いるとする調停案を提案し、労使もこれを受諾した。これは「マインホルト定式」と呼ばれ、その後の賃金交渉に大きな影響を与えた。

このように使用者団体、経済専門委員会によって提唱され、マインホルトによって修正された生産性基準は二面的な性格をもっている。すなわち、それは一方では労働組合の賃金要求に対し「生産性上昇＋物価上昇」という基準を設定し、それを超える賃金上げを抑制する役割を担っていた。しかし他方で、生産性基準は、その基準までの賃上げを容認し、経済成長の果実を労働者へと分配しようとする賃金政策でもあった。そのかぎりでは、生産性基準は一方的な資本の論理を体現したのではなく、賃上げが生産性基準以下になることに対する批判の根拠を与えるものであった。ここには労使間の階級妥協の水準が示されていた。

しかし90年代中盤以降、この生産性基準は新自由主義的な経済学者や、かつてそれを推進した経済専門委員会と使用者団体によって強い批判を浴びその見直しが主張されている。その基本的な論理は、生産性基準に則った賃上げは失業を増大させる、というものである。そこで、失業を減少させるために生産性率＋物価上昇率を下回る適切な水準に賃上げ率を抑制しなければならない、という「雇用基準の賃金政策」(beschäftigungsorientierte Lohnpolitik)が提起されている。

これは90年代後半以降実践に移されている。とくに、1999年から2002年にかけて実施された政労使協議である「雇用同盟」の経過とそこでの賃金政策議論が重要であった。使用者団体は、生産性基準の見直しとそれに基づく賃金抑制が失業削減のために必要であると強調した。そして1999年7月、雇用同盟において、「雇用基準」が労使声明が発表され、2000年の賃金交渉に大きな影響を与えた。

また本研究は、「負の賃金ドリフト」現象（実効賃金の賃上げ率が協約賃金の賃上げ率を下回る現象）を取り上げ、その諸要因、とくに労働協約の分権化について検討した。

これらの検討を通じて、90年代中盤以降のドイツにおいて、マクロ（横断協約）レベルとミクロ（事業所）レベルの双方で、失業問題の解決を理由とした賃金抑制＝「雇用基準の賃金政策」が実践されていることが明らかとなった。

しかし他方で、この賃金抑制論の正当性は繰り返し批判の俎上に上がっている。これらの論争については引き続き検討の対象としてゆきたい。

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計2件）

①岩佐卓也「生産性基準原理をめぐる攻防線」（歴史評論 2010年8月号に掲載予定）

②岩佐卓也「成果主義を考える」（季刊自治体労働運動研究 27号）2009年

〔学会発表〕（計0件）

〔図書〕（計1件）

①石井まこと他編『現代労働問題分析』（法律文化社、2010年）。第二章、「年功賃金を考える」を担当。

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

岩佐 卓也 (IWASA TAKUYA)

神戸大学・人間発達環境学研究科・准教授

研究者番号：00346230