

会員の広場



賃上げ問題と同一労働同一賃金

伊藤 英成（名古屋）

今年も「春の賃上げ」は官邸主導の感が強く、そして労働組合のプレゼンスが薄かったように思えたのは私だけだったろうか。

今年の賃上げに関し三点述べたい。

第一に、今年非常に気になったことは、新聞、テレビ等は殆どの場合、「賃上げ」につ

いて「ベースアップ」という言葉を使用していたことである。各個人の賃金引上げは多くの場合、ベースアップ分と定期昇給分及びその他があるだろう。企業によっては、あるいは職種によっては定期昇給制度をもたず職務に対応して賃金が決まっているところもあるだろう。したがって特に消費購買力向上に関連し、各個人の賃金をどれだけ上げるか、賃金がどれだけ上がったかを表すには、それぞれの労働者個人がベースアップ分だけでなく定期昇給部分も含めた賃上げトータルがどうであったかが重要ではないだろうか。今年の場合、ベースアップが例えば一、五〇〇円位の大手企業の場合、そのほかの定期昇給部分は五、〇〇〇円位か中には七、〇〇〇円前後の

企業もあるだろう。賃上げトータルの額に對する認識を正しくもつことが重要だと思われるが如何だろうか。

第二に同一労働同一賃金問題である。格差問題は深刻である。日本における正規社員と非正規社員における賃金格差の解決のためにも同一労働同一賃金の思想（かつて私も職務給とか仕事別賃金を議論したものである）を導入すべきであるが、そのためには定期昇給制度の見直しをしなければならないし、多くの場合、労働組合も発想の転換が不可欠だ。春の賃上げシーズンに労働組合が賃金カーブ維持を強く要求・主張してきたのは定期昇給制度を維持したいからだろう。賃金の本質と職務給・仕事給、労働力の流動性と労働者の

保護と雇用形態など真剣に検討し実施すべきである。政府が同一労働同一賃金実施に本気で取り組むことは極めて重要である。オランダ方式も参考になろう。

賃金のあり方に関し、経団連や連合の考え方もっと報道されてよいように思われる。

第三は官邸主導の賃金引上げの問題である。民間企業の賃金引上げはあくまで民間企業自らが意思決定する筈である。企業は支払い能力、将来計画、従業員、株主、消費者、将来の為替をはじめとするリスク等を十分に考慮して決定する筈である。最近では脱デフレのためか価格引き上げの動きばかりが目につくが、年金も低下する高齢者をはじめ消費者の反応は厳しくなるような気がする。