

# 労働者における賃金について

丹野 忍 (連合山形副会長、情報労連山形県協議会議長)

## 1. 賃金の概要

働いて得るものは何でしょうか？それはお金や経験・知識だったりするのかもしれませんが。例えばアルバイトをして、働いて得るものは何かとなればバイト料だったりします。労働組合とすればサラリーマンなどの労働者が働いて得るものは単なるお金ではなく「賃金」という言い方をします。しかし、一般的には給料とか給与、アルバイト料と言う表現で会社などの組織からいただくということになります。これは、元々労働者などに対して雇い主が支払う報酬と位置付けられることから来るものと考えています。ところがこの表現（給料・給与）自体を日本的に古くから紐解いてみれば、天皇や領主が官職についている家臣に対して金品を下し与えているということから由来される表現であり、自分の目上の人や立場上、偉い人へ奉仕しお金をもらうという行為とされ給料や給与という表現が一般化されてきたものであります。

一方で労働組合は、基本的に賃金という言い方をします。何故かと言えば、働いて得るものは貴重な労働力の対価・代価とされるものでありこの対価が賃金であるからであります。この根底には、労使対等という基本原則があります。会社の社長が偉いかもしれませんし、年上かもしれません。お金を持っている人だからそれなりの地位にある人もかもしれません。しかし、基本的に資本者（会社）と労働者は対等であるとの考え方からきていますし法的にも保障されています。つまり私たちが貴重な労働力を商品として売って得るものが賃金であることから賃金という表現が基本的となります。また、賃金は労働力から得られますが、労働力を別に表現すると「商品」とも置き換えることができますし、同時に賃金は労働力の価格と言い換えることもできます。そうした時、労働者に対して会社（資本者）側と言われる企業などと公務員であれば当局側が労使関係となります。このような関係性がある中でどうやって賃金が生まれていくのでしょうか。労働者は、労働組合を結成して労働組合という組織として会社側と色々な話し合い（交渉）をします。二つの関係において賃金へ結びつけるために一定のルール（約束）が必要となります。このルールが労働契約を取り交わすこととなります。NTT労働組合の場合は会社と「労働協約」というものを結びます。そこには賃金だけではなく労働時間や各種休暇など労働者の権利を一つ一つ約束として交わします。したがって、労働者はこの約束に基づき労働力に見合った賃金を得て生活の糧にしていることとなります。

ここからは違った観点で見てみましょう。会社側は、自社へ優秀な人材を欲しがります。皆さんも後々、就活をやると思います。会社側は会社説明会などを実施し、沢山の就労希望者に来てもらい自分の企業の中で必要な労働力というのを求めることとなります。当然、労働者は労働条件の良し悪しで判断することは多く、そこでは安い賃金より高い賃金の方が良いと考えます。そういった意味でもやはり賃金というのは労使にとって重要な要素になるわけです。ただし、その一方で会社側は経営に与える影響が多いとされる労務費（人件費）は抑制したいとの考えになり、利潤を上げるため結果的に賃金の抑制に向かうことも有り得ます。しかし、ここを節約すると優秀な人は集まりにくくなると想定されます。したがって労使がお互いにこの賃金を非常に重要な要素と位置づけることとなります。労働者は、労働の対価は高く評価してもらい沢山賃金をいただいた方がいいわけであり、それに見合う労働条件を求めるというのは当然の話となります。

以上が賃金に対する基本的な考え方であります。

## 2. 賃金の種類

賃金は、NTTにおいても〇〇賃金や〇〇手当と様々な名称が付いていますが、組織ごとに同じ意味合いのものでも全然違う名称を付けていることもあり一概に同じ名称とはなりません。したがって、ここではNTTの中の言い方中心に表現させてもらいます。

はじめに賃金には、ベースとなる基準内賃金または基礎賃金と言うものがあります。これは比較的固定的要素が高い賃金と言われております。その中でも代表的なものは「年齢賃金」などで例えば18歳から定年退職まで段階的に〇〇万円と決まっているものがある場合があります。ちなみに、NTTは年齢賃金が廃止され資格賃金や加給へと切り替わっています。これらは比較的年功制が高く後述する「特別手当（ボーナス）」などの

算定基礎額になることが多いとされます。ちなみに特別手当（ボーナス）というのも固定的に支払われる会社もあれば、毎年企業業績によって変動する場合があります。これ自体は固定的な要素ではありませんが支払ううえで基準内賃金をベースにしていることから基準内賃金など基礎的な要素の賃金というのは非常に重要となっています。

一方で、基準内に対して基準外もあります。これは、変動要素が比較的高いもので成果手当や時間外労働手当など勤務実態や業績・成績に応じて支払われるものが多く存在します。

先ほど申し上げたとおり基準内賃金は、年功的要素が非常に色濃く出ている賃金で年齢賃金のように年齢に応じて年々積み上がっていくような賃金であり簡単に下がるといったことは無い賃金と言えます。年功的要素があると長く働けば働くほど賃金は上っていくという仕組みになりますので労働者の安心・安定につながります。

しかし、昨今の会社は年功要素を嫌う傾向にあり評価要素を組み入れた賃金の導入が行われています。評価等に基づく賃金は、販売実績や勤務評定に基づき算定される賃金があります。販売を主な業務としている労働者は成果が数字として現れ易く評価しやすい点や評価内容によってモチベーションの向上にも寄与します。一方で、業務成果が数字として表現しにくい業種などへの適用は難しい面もあります。いずれにせよ、評価に基づく賃金の場合は、量的・質的面の指標や基準を労使でルール化することが重要となります。また、この評価はどう導かれ受け止められるかなどの納得性とルールに基づく公平性の担保が重要な要素となります。

次にその他の賃金で年俸制賃金・歩合制・みなし賃金など代表的な3つの賃金について説明いたします。

年俸制賃金は年間契約に基づいて決まった賃金を一括または分割で支払われる賃金です。代表的なもので言えば取締役会などを構成する経営者側の重役の人達などが挙げられます。さらには、多いのがプロスポーツ選手などです。今からプロ野球も契約更改時期へと入りますが選手たちは球団側と交渉をして来年の年俸を決めなければなりません。プロ野球選手は、選手会という組織があります。しかし、年俸に関しては選手に代わって選手会が球団側と交渉することは無く、あくまでもプロ野球選手一人一人が球団側と交渉をして自分の責任において次の年俸を決める仕組みとなっています。個人競技のゴルフやテニスなどのプロスポーツについては、スポンサー契約時の交渉はあるものの基本的には賞金制となりますので大会に出場し良い成績をあげれば年収が上がるという仕組みとなります。

歩合制については基礎賃金的なものが一定程度ありますがそれ以外は成果に応じて得ることとなります。したがって、一定の実績に応じて報酬が決定する仕組みであります。特に販売関係では一部導入されている方々がいます。売れば売るだけ報酬が上がりますが、売れない場合は厳しい結果となります。

みなし賃金は、予め想定される成果で固定化される賃金で最近少しずつ増える傾向にあります。あまり高いみなし賃金というのは存在していないので、どちらかと言うと手当て関係で扱われることが多く基礎的な要素で使われることはない賃金と言えます。

### 3. 賃金の決定

まずは、私達が労働組合を結成して会社と交渉をしていく上での基本的な考え方についてです。前述したとおりプロスポーツ選手は一人で球団側と交渉します。ところが、このことは代理人を立てる場合を除き自分ひとりで交渉することから実際は容易なことではありません。加えて、仮に会社側が自由に賃金を毎月上げたり下げたりされたら安心して生活できません。したがって、労働者が安心して働き続けるために賃金をはじめとする労働条件の約束を会社側と結ぶことが必要となると同時に労使による労働契約が必要となってきます。しかし、一人ひとりでは弱い労働者が会社と個別に交渉して労働契約を交わすというのは物理的に無理なことから労働組合へ結集することとなります。さらには、労働者がより多くの仲間と労働組合に結集し労働組合として団体交渉をすることにより会社に与える影響が大きくなるからであります。

それでは労働契約は、どの様に作られるのでしょうか。

このベースとなるのが労働基準法などの労働三法（以下労働法）であります。法律については労働者も当然ですが会社側も順守義務が求められます。これを守らなかったら法律違反になり罰せられます。そして法律を上回る形で存在するのが就業規則（規定）などです。これは会社が一方的に決めている規則であります。

これは賃金だけではなく社員等に課せられる社内規則であり、会社に入ったら守らなければならない決め事があります。労働法よりも就業規則は上回っていることは言うまでも無く、下回っていたら労基法違反となります。

そして労使の合意に基づく約束事が労働協約ということになります。これは、当然労使で守らなければならない約束事です。したがって、労働法⇒就業規則⇒労働協約の順番で労働条件が上がっていくこととなります。この協約の中に賃金についても扱われることとなるのです。

次に会社に入って経験を積むことによって等級が上がる定期昇給等に基づく賃金についてであります。

これは、等級が上がれば上がるほど賃金も上がるというものです。一定の賃金が積み上がっていくということを定期昇給と言われますが一般的には1年勤めたら一定額を上げるというものです。年功的要素を含んでいますので最近では少なくなっている傾向にあります。確実に1年経てば積み上げることができます。基準内賃金に含まれることが多い重要な要素となります。このような定期昇給という概念に基づいて上がっていく賃金が導入されている会社もあれば、何歳になっても賃金が上がらない会社も世の中に多く存在します。

固定的な賃金の中でも扶養手当は、扶養する人がいる場合に限り支給される手当であり必ずしも固定的要素とは言えませんが扶養している人がいる限りは支給されるものです。同じように通勤費も通勤している限りは実費支給され、通勤手段の変更や住んでいる場所、勤める場所が変われば変動しますから、必ずしも固定的とは言えませんし賃金と言うよりは必要経費であり一定程度確実に支給となります。

反して変動的な賃金についてであります。

はじめに時間外労働手当についてであります。

これは所定の勤務時間を超えて働いた分を時間外労働手当として支給される手当です。同様に残業で働くことから、残業手当という言い方もあります。また、時間外労働手当と言うのは、割増賃金として支給されます。所定の労働時間を超えて働くことに対する付加分として支給されるものです。また、呼び出し手当については、一度、終業時間を迎えた者が勤務を要請された場合に支給される手当です。その他に休日に勤務した場合の休日手当や宿直手当・交代手当など事業内容に応じた手当が設定されています。特別手当（ボーナス）は、固定的に支払われるのではなく、企業業績や単年度・半期ごとの交渉結果に応じて支給される手当ですが、年収に与える影響が大きい要素の手当となっているのが現状です。その他として退職金があります。退職金は、退職時に一定の要件を満たしている場合に支給される手当です。ただし、退職手当は、多くの会社が積立方式を取り入れています。

ここまで様々な賃金や手当に触れてきましたがこれらのものが支給されない会社も存在しますので就活する際は、労働条件を注視する必要があります。

ここで取り上げた以外にも様々な賃金や手当が存在しています。そこで賃金に求められるものは何かについて考えましょう。第一には、生活していくための糧です。お金が無ければ生活していけないのが世の中です。自給自足の生活もあるとは思いますが非常に難しいことです。賃金は生活していくための糧であり、生活の安心・安定に結びつかなければなりません。幸せな生活を送っていくための大切な賃金は、極力、変動要素が少なく固定的な賃金ほど安心・安定につながります。労働者が賃金に納得性を持ちつつ、チャレンジ意欲の維持・向上につながるというものにならなければいけないということです。賃金とは、単に働いて会社からもらうものではなく深い意味があることを理解してもらいたいです。

#### 4. 賃金の引き上げ

賃上げと私達は言いますが、反対に賃下げもあり得ます。会社側は、企業業績が悪くなればコストコントロールに走り、必要に応じて労務費抑え会社の利潤を上げるために賃金を引き下げる可能性があります。しかし、労働組合はこの様な手法を簡単に受け入れられるわけにはいきません。労働組合は会社の経営状況（財務状況）を意識しつつも賃金を上げることが重要な取り組みであります。日本の労働運動の歴史は、世界各国と比較して歴史が浅い方かもしれません。ただし、日本は欧米のような産業別組合ではなく企業内組合であることが特徴であります。その企業の中で働いている労働者で結成しているが日本の労働組合ということです。日

本においても産業別という括りがあり産別とっています。NTT労働組合で言えば「情報労連」が組織する産別となります。しかし、交渉単位のベースは会社とこれに対峙する労働組合であり自主的な営みにより労働条件の改善を図っていきます。したがって、賃金の引き上げは労働組合として最重要課題であり取り組みでもあります。各種休暇の創設や労働時間の縮減などの様々な労働条件の改善を図っていくこととなります。ただし、企業内も労使で解決できないものもあります。それは、法律や国や県などの制度の見直しであり、これは政治的なところでの解決が必要となります。私達は政治の場に持っていくためにも連合というナショナルセンターへ結集しています。日本で一番大きい労働組合の集合体は連合です。ここには今現在686万人の組合員が集まっています。連合を通じて政治の場での解決などを要請していくこととなります。

それでは賃金はなぜ引き上げる必要があるのでしょうか。私たちが生活していく中で物価が上がる時もあります。物価が上がり続ければ収入が変わらなければ必要な物を買えなくなります。したがって、収入源である賃金を増やさなければならないということになります。

では、どの様に賃金を引き上げるのかについてお話ししましょう。

交渉には大きく分けて個別交渉と団体交渉があります。先程、年俸制のところでもとりあげましたがプロスポーツ選手が球団側などと交渉するのが個別交渉の事例となります。一方で私達は労働組合を結成して団体交渉を会社側と実施します。例えば、労働者一人と会社社長と交渉を行う場合、交渉成立させるためには多くのハードルが存在しますし、交渉の結果、あんまり上手く交渉が成立できないことも想定されます。個々人の交渉内容も変り、その結果もバラバラになる可能性が強くなります。そこで団体交渉という形で労使双方の複数の交渉委員により実施されることとなります。つまり、一対一では解決できないことや主張が弱くなったりしてより良い結果を導き出せなくなりかねません。したがって、労働組合として組合員の意見を聞き取りまとめ一定の方針を確立した上で団体交渉の中で要求を提出し話し合いでもってより良い結果を導き出していくこととなるのです。

## 5. 春闘について

日本で知られる交渉の時期としては春闘と言われる3月頃を起点とした設定があります。春闘は「春季生活闘争」の略ですが、他にも秋年末闘争と言う交渉時期も労働組合によっては存在します。また、一年間通じて随時やるということもあります。もっともこれは、賃金以外の労働条件の改善に関して年間随時交渉することがほとんどでしょう。いずれにせよ、労使双方で提案や申入れはできますので年間を通じた労使の営みは行っています。

それでは、なぜ春闘が存在するのかであります。

春闘ですから字のとおり「春の闘い」となります。これは、日本に特化した手法で世界標準的なものではありません。その理由は、日本の企業の決算時期にあります。欧米の企業は、日本のような年度末決算ではなく9月決算など様々な決算がありますからバラバラです。しかし、日本は全てとは言いませんけれども、年度末決算が多いのが実情です。3月末決算とした場合、第三四半期決算状況や年明けの頃になると会社の年度末決算がどの程度で着地するかがうかがえることから、これらを踏まえた要求の組み立てが出来て春闘時期の具体的な要求となるわけです。この様に日本の労働組合にとって一番大きい闘いと言われているのが春闘であり、また、多くの労働組合が同時期に実施することで相乗効果を発揮してより良い結果を導き出す時期となります。

団体交渉は、企業内の労働組合が会社側と交渉しますが、それ以外に複数の同一産業内や業種における単一労働組合が結集した産業別単位での団体交渉も行われます。労使自治の原則からは少し外れるかもしれませんが交渉力を更に高めたりするために同じ業種の労働組合が集り足並みを揃えて団体交渉を実施することにより相乗効果が出てくることとなります。私鉄や自動車総連・鉄鋼など多くの産業別組織があります。例えば、自動車総連で言えば、最大手のトヨタ自動車がありますが、他の自動車産業労使はトヨタ自動車の交渉状況を注視しつつ進めることがあります。そうすると他の交渉状況を見ながら追随する交渉を行えることとなります。この意味からすると大手ほど先導しなしなければならないことから責任重要ということになります。NTTの場合も、情報労連の中でNTT労働組合がどれくらいで妥結するかということが産別の中において影響を与えてし

まうということにもなります。また違う産別毎でも他の産別の交渉状況や妥結状況を見ながら追随する動きもあります。それから、中央での結果が、山形などの地方の中小労使の春闘状況にも大きく影響を及ぼします。したがって、大手の中央交渉は注目されることとなります。もう既に秋の時点から春闘に向けた要求について労働組合の中で話し合いをしています。早い段階から案を決めて年明け早々に組合員へ方針を提起し意見をもらい組織全体で方針を決定していくプロセスとなります。

ただし、この春闘も変化をしてくれています。春闘は60年以上経過してきていますが、その年の景気の良し悪しなどにより春闘時における基本スタンスや要求の内容などが変わっていきます。2016春闘は、「底上げ底支え」という観点から中小の労働者を意識した要求をしてきましたし2017春闘においても連合はそこを強く意識した要求となるでしょう。さらに非正規労働者の賃金をはじめとした労働条件を上げる、または非正規から正社員登用する仕組みづくりの確立などの要求もあります。結果的に賃金を要求しなくても、非正規から正社員になれば必然的に賃金が上がることとなりますし労働者の安心・安定につながります。このような動きは2～3年前から始まってきていますが、これまでの大手追従や大手準拠という時代から春闘の様相も変化してきているわけです。

## 6. 連合の役割

連合は、全体的な情勢分析から方針を確立して大まかな方向性を示しつつ、俯瞰しそれぞれ全体調整を行ったりしています。具体的には世論喚起につなげる観点から大衆行動の企画・実践や中小労働組合へのアドバイスや多方面に働き掛けをしながら労働組合に所属していない労働者も含めて波及させる取り組みを行っています。繰り返しになりますが春闘においては要求と言っても賃金だけではなく各種休暇の創設や健康増進施策などの福利厚生策の要求も実施していかなくてはならないです。ちなみに就活の際、初任給の額などに目が行くと思いますが他の労働条件や福利厚生がどうなっているのかということのもちろんと着目して会社を選んでいく必要があります。いくら賃金高くても劣悪な労働条件のいわゆるブラック企業も存在します。このようなことを就職する上で見定めていただくことも重要でありますし、これらの労働条件は労働組合や労働者の長年の努力によって積み上げられてきたものであることも念頭に置いていただければ幸いです。

## 7. ベースアップ

先ほど基準内賃金について説明しましたが賃金を引き上げる上で基準内賃金を引き上げることが好ましいと言えます。それは、様々な手当額を引き上げるのも良いのですが変動要素を引き上げるよりも変動要素の少ないところを引き上げた方が安定的な収入につながるからです。したがって、春闘ではベースの賃金である基準内賃金を引き上げるといことをします。つまり賃金のベースを引き上げることからベースをアップするベースアップとなり、ベースアップからベアとの表現になります。前述していますが、基礎的な賃金と言うのはいろんな手当の算定基礎額にも影響します。したがって、基礎賃金を上げることが賃上げでは一番重要となっていくこととなります。

それでは2016年春闘結果はどうだったのでしょうか。2016年は、全国加重平均で5,779円、約2%を改善しました。それぞれの企業、労働組合によって違いますが、基本賃金のパーセンテージで概ね2%とされます。山形県内は、全国平均には満たない結果となりました。地方圏は中小企業が多い関係でベース賃金が高く中央や大手との差が拡大する傾向にありました。今年2%賃上げできたということは、近年では良い結果であったと判断しています。しかし、20年前や30年前の5%～7%という時代やそれ以前の高度経済成長期の二ケタ台の賃上げもあったことからすればかなり低くはなっています。オイルショックやバブル崩壊そしてリーマンショックなど世界恐慌的な経済変化が起きる度にデフレに入り非常に苦しい春闘が続いたこともあります。経済が好循環するためには、勤労者の収入を上昇させ購買意欲を掻き立てる中から経済成長を図るのが得策と考えているところです。

## 8. 最低賃金

産業別労働組合毎に産業別最低賃金協定（産別最賃）を取り交わしている場合もあります。さらに地域別最低賃金というものもあります。これは、労働側と企業側そして行政の三者による話し合いをしながら、毎年決

められるもので、この最低賃金を下回って雇用してはならない基準となります。連合からも、労働者側委員として参加し公益委員と使用者側委員の三者で最低賃金の審議委員会というところで話し合いをします。山形県も最低賃金についてどの様に見直し設定するのかを話し合って決めます。ここで決まった最低賃金は、どこの企業も守らなければならない拘束力を持っています。今年は全国平均で823円であり東京都が一番高く932円となっています。そして山形県は717円でありましたが全国で低いグループに振り分けられています。学生の皆さんはアルバイトをしている人が多いと思いますがバイト料が717円よりも高いでしょうか。よく確認をして必用に応じてお店の責任者に「山形県の最低賃金は717円と聞いていますが・・・。」と、もう少し上げてもらう交渉をしてみるのも良いと思います。また、最低賃金は仙台と山形で働いている人では違うと言うこととなります。山形県の最低賃金を見た場合、現実的に時給717円で生活していけるのか考えると難しいと思います。さらに700円そこそこで家族を養って暮らすことになれば相当難しいでしょう。したがって、連合は誰でも1,000円を当面の目標として取り組みを展開しています。

## 9. 最後に

以上となりますが、賃金と言ってもここで説明した以外にも沢山ありますし、企業によって違いがありますから、就職の際はどのような賃金なのかを確認すること、そして見極めることが必要となります。それから、何と言っても賃金というのは「貴重な労働力の対価」であることを基本にして労使対等の立場を貫き、さらに頑張るより高みを目指していただければと考えます。

以上