

## 職場の課題とその取り組み

# 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

はじめに「働いた代わりに貰うものは何か？」と記載をさせていただいておりますけれども、働いてお金を貰うということのごくごく普通のことだと皆さんも感じていると思います。いわゆる給料や給与などと言われます。皆さんの中にはアルバイトをしている人も多くいると思いますが、この場合もバイト料などをもらうこととなります。これは当たり前のごとで小学生でも分かると思います。これは労働者や使用人と言われ働いている人に対して雇い主が支払う報酬だという考え方も1つあります。個々人が働いている会社やバイト先のお店から貰う、と言う理解は簡単に出来ると思います。そこではじめに、この給料と賃金二つの表現がありますが何が違うのかについてお話しします。

給料という字は、どういう意味合いで出来てきたのか。昔、天皇や領主（殿様）が、そこで働く家臣・家来に対して金品を与えていたところから来るものが給料・給与とされています。

一方で「賃金」という表現は、どうでしょうか。「賃金」は、労働者側から見れば大変重要なことであります。賃金や給料はいずれも金品であり同じであります。しかし、賃金は貴重な労働力の対価であるとの考え方があります。皆さんがアルバイトで働いても同じことが言えます。働いたら働いた分のお金を貰うことは、当たり前と思うでしょうが、働いた分に見合う労働の価値をお金に換えてもという考え方が重要であります。単に社長などの雇用主から貰うものであると片付けられるものではないということです。何故ならば、働く人の貴重な労働力を前提にされつつ、そこに労使対等と言う基本原則が働かなければならないからです。したがって、偉い人や社長からありがたく頂くものだという考え方よりも、私たちの貴重な労働をお金などの対価として貰うものだという考え方のことです。この事から使用者側（会社側）である社長をはじめとする管理職の人達は、給料と言う表現をします。一方で労働組合は「賃金」という表現をします。結果的にお金を貰うことについては同じであります。これらの言葉の生まれた根源が違う訳でありますので労働組合としては、この“賃金”という言葉に拘っているとと言えます。

賃金とは今言ったように貴重な労働力の対価であります。この「賃金がもたらす関係性」を図で表現している「働いている人」と「使用者（企業）」でその関係性を見てみます。この労働者側の背景には労働組合があります。使用者側（企業）には経済団体などが存在します。具体的には、日経連や経団連、日本経済同友会など経済団体も様々な組織を作っています。労働組合はそれに対して連合というものを作っています。こうした場合、働く側と経営者側の間に何かしらの決まり事（約束や契約）がないと対等な立場になりづらくなってしまふことから労働契約などが必要となってきます。このことは、アルバイトで働く時であっても同様であり求人票を見ても「時給〇〇〇円」と示されることとなります。そして、「この時給でも良い」と合意してアルバイトへつくこととなる訳です。そこで1つの労働契約が結ばれることになり両者の間で約束事が成立することとなります。この場合、労働者側は売り手であり会社側・使用者側は買い手という言う見方ができます。売り手は労働力を商品として提供し、それを買い手として使用者側は買うわけですから、賃金として労働者側に戻っていくという1つのサイクルが成り立ちます。ここでおさえてもらいたいのは、何もなくて払われているものではないということです。また、今日の賃金は100円、明日は1,000円などと不安定とならないためにも約束事が必要となってきます。

二つ目の関係性としてお話しします。使用者側は、当然、優秀な人材、働き手を求めることとなります。しかし、あまりにも劣悪な労働条件であれば現在は人が集まらないということとなります。劣悪な労働条件であっても天皇や殿様から給料を頂いていたという時代は、何一つ意見することは出来ませんでした。最も天皇と言えば神的存在ですから頂けるものは「ありがたく」頂戴することが普通であった訳であります。今は賃金が安ければ有能な労働力は集まらないという性質があります。一方で、賃金を高くすると労務費や人件費と言わ

れる支出が多くなることからこれをなるべく抑えたいとの考えが働きます。会社を営んでいく上での一つの費用であり、おのずと節約意識は働くこととなります。さらに言えば、雇い主は優秀な人材をなるべく安い賃金で雇った方が儲かるということです。それでは労働者側はどうでしょうか。我々労働者は、商品としての労働の対価を買ってもらわねえです。それをなるべく高く評価してもらい、より高い賃金を貰いたいという考えが働きます。これは当然のことです。皆さんもアルバイトをする場合、なるべく時給が高い所でアルバイトしたいと思います。したがって、こういう相反する性質がどうしても使用者側と労働者側の間では発生することとなります。

## 2. 賃金のあれこれ

次に賃金についてももう少し深掘りしましょう。

一言で賃金と言っても、単に働いて貰うお金だけでしょうか？賃金には色々な賃金があります。労働組合が存在している職場は必ずあると思いますが、ある所定の労働に対して一定の金額（手当）が決まっています。なぜならば、所定の労働に対していくら支払われるかが分からずに働くことは不安になりますし安定した生活を築けない恐れが出てきます。加えて、賃金や手当には様々な種類が存在し、これらが積み上げられて一ヶ月の賃金として支払われることとなります。

それでは基本的な賃金類についてお話します。

最初に「基準内賃金（基礎賃金）」について説明します。これは比較的固定的な要素が高いとされています。よく求人票等に毎月の賃金は「〇〇万円」ですと書かれているのを見たことがあると思います。例えば大卒の初任給20万円と書いている場合、ここには様々な賃金や手当が含まれて記入されていることが多くあります。この中に「基準内賃金」も含まれその多くの割合を占めています。ただし、この割合は企業ごとに違いがありますので注意願います。別な言い方をすれば、初任給の内「基準内賃金」の占める割合が多いということは固定的・安定的に支払われることにつながると言うことです。このことが生活の安心・安定に寄与することとなるわけです。生活していくためには水道代や電気代・ガス代等一定程度決まった支出が伴うとともに食費・服飾代など一定レベルの社会生活を営むためには必要不可欠な支出が伴うこととなりますので安定した収入が重要となるわけです。

基準内賃金で代表的なもので「年齢賃金」があります。若年層から高齢層まで段階的に上昇していく賃金となります。勿論、全ての会社において導入しているわけではありません。私が所属しているNTTグループも昔は年齢賃金がありましたが、現在は廃止されています。廃止された背景には、①会社は固定的な支払い要素を嫌うこと、②評価反映分を多くして社員のモチベーション向上につなげること、などがあげられます。この様な賃金制度の見直しについても労働組合と会社の間で団体交渉を重ね妥結することにより新制度へ移行していくこととなります。なお、会社に提案権はありますがその思惑とおりに決着するわけではなく労働組合の主張が反映された形で決着していきます。次項に出てくる「特別手当」いわゆるボーナスの算定基礎となるのが「基準内賃金」となります。ボーナスの支払い方法は様々ありますが、一般的なのは毎月の基準内賃金を基礎としてこれの何か月分とされることが比較的多いです。したがって、この様に基準内賃金は、算定基礎額となることから高い額に越したことはないと言えます。

次に基準内賃金に対して「基準外賃金」も存在することとなります。基準外賃金は、比較的変動要素は高いとされています。代表的なものとしては「時間外労働手当」など勤務実態に応じて支払われる賃金（手当）です。時間外労働は、所定の労働時間を超えて働いた場合に支払われる賃金です。昨今、不払い労働という言葉がニュース等で聞いたかと思いますが、某広告代理店の若手女性社員が自殺に追い込まれた事件もありました。これは過度な時間外労働に加え不払い労働等、様々なことが重なり痛ましい結果となってしまいました。

その他に基準外賃金をあげれば職場から外へ出て働く「外勤手当」や夜に働く「深夜手当・夜間手当」、朝早く勤める場合の「早朝手当」、車両等を運転する「運転手当」など様々な手当が存在します。これらは、様々な企業、業種、業態でも変わっていきます。勤務実態や状況に応じて支払われる賃金は固定的なものではないことから基準外とされボーナスなどの算定基礎への反映は少なくなります。

私はNTTに勤めておりましたので、NTT労働組合の労働協約に基づく賃金制度をベースにお話しております。賃金制度は会社・労働組合で区々であります。したがって、同じような要素の賃金であっても違う名称を用いていたりますから、一概にこうだと定義付けは出来ません。ここで抑えていただきたいことは、賃金には大きく分けて「基準内」と「基準外」というこの二つの賃金があるということです。

次に年功要素にかかわる賃金について申し上げます。長く働けば働くほど賃金が高くなるという要素の賃金を言います。先ほど申し上げた「年齢賃金」もこれに当たります。年功的要素の賃金の特徴としては、定年までは一定の積み上げがあり且つ減額されることはほとんどありません。例外的には、何らかの理由により降級される場合や雇用延長制度等定年後に雇用される場合などは、固定的な賃金が下がることもあり年功要素は働かなくなります。

次に評価等に基づく賃金についてお話しします。例えば販売成績や勤務評定などに応じ支払われる賃金であります。会社側は、社員に対してチャレンジ意欲を醸成する観点から導入をします。一方で組合側は変動要素が働くことや社員・組合員間での不要な競争環境を招くこと等を危惧し導入に消極的となります。

加えて賃金カーブについてお話しします。これは入社してから退職するまでの賃金イメージをグラフ化して表します。すると、入社以降初期段階で賃金の立ち上がりが高くなり後半が緩やかになる場合と初期段階が緩やかで年齢を重ねるにしたがって立ち上がりが急になる場合があります。どちらが良い悪いとは言いませんが、この性質に応じた生活設計が必要となってきます。

これまでは月々をイメージした賃金をお話してきましたが、ここからは別な観点からの制度をお話しします。最初に「年俸制賃金」について申し上げます。

年俸制と言われる賃金は、労働者と使用者間において年間契約に基づき支払われる賃金のことです。会社（使用者側）と社員や雇われ社長をはじめとする重役も含まれます。他には、球団側（経営側）とプロ野球選手やサッカー選手も同様で契約公開などの言葉を聞いたことがあると思います。プロ野球選手の契約公開が代表的ではありますが、基本的には年俸を上げる為の交渉ごととなります。昨今は、複数年契約なども増えていますから、3年5年ごとで契約をする場合もあります。また、年俸の受取は金額も多額になる場合が多いこともあり、月割りにして毎月支給されることもあります。ただし、年俸制の場合は、ボーナス的要素も加味している場合が多く別に支給されることはほとんどありません。

次に「歩合制」についてであります。これには評価的要素が含まれてくることが多く、基礎的要素に加えそれまでの成果・業績に基づいて支払われる賃金となります。

最後に「みなし賃金」について申し上げます。これは、あらかじめ想定される成果に基づき固定的に支払われる賃金となります。設定基準を設けることが難しいことから基本賃金としてはそれほど適用されていることは無いとは思いますが、一部の手当などに制度化されている場合もあります。例えば、一定の業務が発生するかしないかに係らず待機せざるを得ないような業務等の手当として設定されることもあります。

それでは賃金がどういうふうになっていくのでしょうか？

先に話しましたが労働者は、安心して働くため使用者・会社側と賃金について一定の取り決めがあった方が安心して働けることとなります。この取り決めが労働契約を結ぶということとなります。仮にこうした約束事が無い場合、その時の社長の気分で毎月または毎年賃金を変えられてしまったらたまったものではありません。また、約束事やルールが無い場合、どうしても使用者側の立場が強くなりがちです。したがって、労使平等・均等待遇の観点からも各級機関や組織においてルールを取り決めているわけでありませぬ。

それでは、その取り決めについてお話しします。

まずは国が定めているものについて申し上げます。それは、労働基準法などの労働法制ということになります。これらは法律ですから国民誰でも守らなければなりません。国会議員や役人、そして大企業の社長であっても例外ではありません。当然、法律を守らなければ罰せられます。これら労働法制については、労働者や使用者側全ての人が課せられる最低限のルールとなります。

次にあげられるルールは、会社や組織としての就労規則・就業規則等であります。多くの会社は、これを定めることとなります。これはその会社で就労する全ての労働者に課せられる決まりとなってきます。もっともこれは賃金のことだけではなく例えば勤務時間をはじめ各種休日も定められています。そして、これは当然ながら労働基準法よりも下回ることは出来ません。逆に言えば必ず条件は同等かそれを上回ることとなるわけで

す。

それではこれらを上回る条件はあるのでしょうか？それが、会社と労働組合が結ぶ約束事となります。これは何と言われるかと言うと「労働協約」または「労働契約」と表されます。これは、当然、労働組合が勝手に決めるわけではなく、会社側と交渉をして作り上げた労使間のルールとなります。一方で会社が独自に決めたものが前述した就業規則となります。労働組合があるからこそ「労働協約」が存在しますが、労働組合の無い職場は一般的には労働協約が存在しません。この労働協約は労働組合と合意した内容となるわけですから会社の就業規則等よりも労働者にとって上回る労働条件となるように作り上げることとなります。そして、こうした労働協約の中に賃金制度も含まれることとなります。

それでは賃金というものは、毎年同じなののでしょうか？

誰しものが増えてもらいたいと思うのが賃金・給与ではないのでしょうか。これも先ほどの労働協約でルール化することとなります。その中で一定期間ごとに賃金が積みあがることを定期昇給と言います。多くは1年経つごとに一定の賃金が積み上がります。また、数年経過して昇格した上で昇給する制度等もルール化する場合があります。新入社員で入った場合の初任給等も同様に労働協約へうたわれることとなりますし、そこからどのような仕組みで昇格・昇給していくのかについても労使での約束として労働協約に反映することとなります。したがって、何度も申し上げますが基準内賃金はボーナスなどの算定基礎額となる賃金であり非常に重要な賃金であるということは押さえておいてください。

次にその他の賃金や手当についてお話しします。

代表的なものとして扶養手当や通勤費などがあります。扶養手当は子供や親を扶養した場合や結婚をして配偶者を扶養する際に支給されることとなります。また通勤費の様に通勤実態に応じて支払われる手当があります。これは自宅や勤務地および通勤手段に変更が生じなければ固定的な要素に繋がります。そして、公共交通機関利用であればバス代や電車代となりますし、自家用車で通勤すれば燃料代や距離を参考とした通勤費の支給となります。いずれにせよ、実費支給の手当がある場合は支給漏れの無い様に注意することが重要です。

その他には、変動要素がある賃金として呼び出し手当と書いていますが、通常の勤務時間以外において会社から呼び出され勤務を命ぜられた場合に支払われる手当となり、事象が発生したときのみであることから変動性が高いとしています。余談ですがこの場合、時間外労働手当も発生しますし、深夜であれば深夜手当なども発生しますし、休日であれば休日手当も支給対象となる場合があります。

最後に、その他として退職金について説明します。

退職金が無い企業もありますが、退職金制度を設けている場合の例としてお話しします。通常、退職金制度は、退職積立金を会社が積み、場合によっては会社がそれを元本に運用して一定額の支給をしたりします。退職金制度が導入されていない場合は、慰労金等として小額の支給をする場合もあります。しかし、この山形は、退職金制度が無い地場中小企業が結構多いとされています。しかし、退職金の有無がその後の生活に非常に大きな影響を及ぼせかねません。何故ならば、平均寿命を80歳とした場合、仮に65歳で退職してから15年間年金生活となるわけであり、現在の公的年金制度の実態を見ても退職金が老後の生活に与える影響は大きいと言わざるを得ません。やはり、退職金の有無なども企業を選ぶ上で大切な要素となるわけです。

次に「賃金に求められるものとは？」の項に移ります。

働くのはなぜかと問われれば生活するためとなります。したがって、生活の安心・安定に結び付けていくことが重要であることから、なるべく変動要素が少なく固定的に支払われることが安心に繋がることとなります。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繋げることが重要であります。この時、漫然と働き現状の生活で十分であるとの考え方もあるかと思いますが、一般的に現在より豊かな生活を求めることとなるのではないのでしょうか。こうした場合、賃金がより上がることが必要となってきます。この際、自分の労働力というものをより良く評価してもらおう中でキックバックされることがチャレンジ意欲の向上にもつながるものと考えます。個々の労働者がこういった気持ちになることで会社業績の向上へもつながることとなるのではないのでしょうか。また、生活を続けて行く中で人生の節目を迎えます。結婚・出産・育児・教育・介護・病気・・・など様々な場面に出くわしていくことは経済面に与える影響は少なくありません。したがって、賃金が上昇し家計が潤うことが重要となるわけです。

### 3. 賃金の引き上げ

それでは、どの様に賃金は引きあがるのでしょうか。いや、引き上げなければならないのでしょうか。

まずは労働組合の歴史について学びましょう。日本に比べれば労働組合の歴史は欧米の方が古くなります。労働組合は、イギリスが発祥と言われ、炭鉱等で働く労働者が酒場集ったときに愚痴を言い始め、共感し、仲間となり結集し組織化されたのが労働組合であります。勿論、はじめは今の様にきちんとした組織ではなかったでしょうがこれが始まりとされています。当然、日当等の引き上げなどの処遇改善が最初の交渉案件であったでしょうが、その後、労働環境全般について要求していくこととなります。しかし労働者側は、ここまで多くの抵抗に会い弾圧を受けてきました。日本も例外ではなく、歴史は浅くとも苦難の連続であったことは言うまでもありません。

労働者が賃金をはじめ労働条件の改善を図っていくためには会社など使用者と交渉を行う必要があります。例えば私の組織であるNTT労働組合を例に挙げてお話しします。交渉は、労使間で実施しますからNTT労働組合と日本電信電話株式会社（NTT）との間で行われます。交渉等話し合いは当事者間で行います。労使自治の原則という言葉がありますが、基本的には労働組合と会社が自主的に交渉をして約束を交わすことが大切であり第三者が不当に介入することは許されません。ただし、当事者間の話し合いで結論が出ないことや決裂することもあります。この様な状況を打破するために様々な労働組合が集り知恵を出し合い共闘を組んで歩みを進める方法があります。私達はナショナルセンターを作りました。いわゆる「連合」であります。その中で相乗効果を高めつつ労働組合が存在しない職場を含め全国の働く者の労働条件の維持向上に努めています。また、法的にも団体交渉権というのがありますから、使用者（会社）と交渉することは法律でも認められている中で実施されています。

一方で個別交渉というのがあります。代表的な例としては、先程申し上げたプロ野球選手やサッカー選手などです。プロ野球界には選手会があります。一方で対峙するのはプロ野球連盟となります。ここでは主に制度面の交渉となり個々の選手の年俵を代替わりして球団側と交渉するということは基本的にはありません。あくまでも、年俵の交渉は一人の選手と球団側との交渉となりますので選手にとっては非常に厳しいものとなります。

それでは賃金を引き上げる時期はどうでしょうか。

一年間で最も大きい闘いは「春季生活闘争」略して「春闘」となります。その他には秋年末闘争やその他年間を通じての随時交渉などもあります。それでは、なぜ春闘が最大の賃金引上げ交渉時期なのでしょう。日本は年度制度で世の中が動いていることが多いことから4月が年度初めとなります。そのときに全てではありませんが昇格・昇給をすることもあり前年度終わりの3月を中心に交渉が行われることから季節を象徴して春闘とされています。次にNTT労働組合の場合のスケジュールについて紹介します。3月中旬を春闘の山場と設定すると2月の中旬には方針を決定して会社交渉に入らなければなりませんし、その方針案は前年12月に策定し年明けの1月に組合員へ共有し論議を重ねつつ2月に開催される議決機関である中央委員会における方針決定へつなげることとなります。しかし、山形に多い地場中小企業は大手準拠や社会動向を見極めながらの交渉となることが多いことから3月での決着は厳しい状況にあり、夏や秋まで続くということも珍しくはありません。

また、春闘はメディアがニュース等で取り上げてくれることが多いです。日本社会の恒例行事のように扱われることにより国民への同調喚起へつながることにもなります。加えて春闘は、日本だけで実施されている現象であり世界的には珍しいと言えるでしょう。

次に産業別労働組合における賃上げ交渉の特長について申し上げます。私の所属はNTT労働組合ですが、NTT労働組合が所属している産業別労働組合は「情報労連」となります。他には自動車総連や電機連合など色々あります。自動車総連というのは、トヨタ、日産、ホンダなど主に自動車関連の製造・販売などを手掛けている労働組合で構成されています。電機連合は、パナソニック・パイオニア・NEC系・日立系の企業の労働組合が集まっています。産業別労働組合へ結集することにより同じ業種、業態の中で相乗効果をもたらしているということです。

次に「春闘も変化する？」についてであります。

日本で春闘が始まってから60年以上経過しますがこの間時代背景とともに様変わりしています。戦後の貧困時代から高度経済成長期に向け右肩上がりの経済の中で大幅賃上げを要求し獲得してきました。その後、オイルショックやバブル崩壊、リーマンショックなどの経済危機を経験し賃上げよりも雇用確保や賃金以外の労働条件改善要求が多くなりました。現在は、格差是正の観点から「底上げ、底支え」を基本項目に掲げての闘いが中心となってきています。これは、大企業と中小企業または大都市圏と地方圏そして正社員と非正規社員の格差が広がっている現状を打開するために取り組んでいます。

また、春闘では賃金の引き上げ要求が基本となりますが、その他に福利厚生などの制度要求も含まれます。各種休暇など福利厚生制度や社員に対する会社施策を充実することで働きやすい環境を作るためにも大切なことです。例えば社員食堂利用や人間ドックの受診等が上げられます。したがって、必ずしも賃金のみではなく我々労働者が必要であると方針決定したことを会社に要求することとなるなど、春闘自体もいろんな時代背景に伴い変遷を遂げているのが実態です。

賃金の引き上げ要求について深堀します。「基準内賃金」を引き上げることが、春闘の一つの大きな要素となります。これをベースアップと言います。ベースになる賃金を上げることからベースアップとされています。固定的要素である基準内賃金を引き上げることが春闘での大きな任務の一つであり生活の安心・安定につながるものとなります。

今年2017年も春闘がありましたが、その結果、全国平均では5,712円、概ね1.98%、2%程度の改善となります。山形に特化して見ると4,109円、1.59%の引き上げとなり全国平均に比べて1,500円程度低い実態となっています。

## 4. 連合の役割

次に「春闘における連合の役割」であります。

連合は、時代背景や社会的要請などに応えるために闘っている組織でもあります。春闘は労働組合が存在するところで起きることですが労働組合の無い職場もあります。連合としては社会全体の賃金相場を引き上げる取り組みもしていますが、なかなか大幅な引き上げに繋がらない状況です。しかし、国としてのセーフティネットが設けられています。これが最低賃金制度というものです。使用者の論理としては、出来るだけ少ない人件費で事業を展開しようとしています。しかし、この事を追求していくと場合によっては不払い労働を引き起こしかねないことから最低賃金を決めあうこととしたのです。また、最低賃金は都道府県ごとに決めています。その決定に際しては、公益委員・労働者側委員・使用者側委員で構成されています。労働者側は、連合を中心とした代表者が選出され、使用者も経営団体側の代表者が選出されます。毎年この三者で最低賃金を決定していきます。ちなみに今年の結果は時給で全国平均848円、前年から25円の改善となりました。最高額は東京都の958円、間もなく1,000円に到達というところまで来ています。最低は737円となりました。山形県は22円改善して739円となりましたが全国の中では低い方です。したがって、山形県において739円以下でバイト料が支払われていたら法律違反となります。皆さんもバイト先の時給をきちんと確認してください。皆さんの労働力を価値あるものとするためにも、バイト料がこれに達していない場合は雇い主に聞いて見るのもよろしいかと思います。

以上、大変分かりづらい点あったかと思いますが、決められた時間も過ぎたところですので私の講義については終了していきたくと思います。

ご清聴ありがとうございました。