

特 集 **2**

# マクロ経済の生産性向上に資する 集团的賃金交渉 ～「連帯賃金政策」と「ゴールデンウエッジルール」

まつい たけし  
松井 健

● U A ゼンセン・政策・労働条件局長

生産性向上に関する労働組合の考え方は、1955年に政労使で合意した「生産性運動3原則」(①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配)を基本としている。U A ゼンセンは2019労働条件闘争で「デジタル技術革新等の導入に向けた生産性三原則の再確認」を要求項目とし取り組みを行った<sup>1</sup>。

ここでは、マクロ経済レベルの生産性向上を促進する賃金交渉の役割について検討したい。現在、法定最低賃金引き上げについて、雇用や生産性向上に与える影響が論議されているが、そもそも、賃金交渉には賃上げと生産性向上の好循環を生み出す機能があるし、そのように賃金交渉を行わなくてはならない。

なお、以下の内容は、U A ゼンセンの方針を紹介している部分もあるが、私見であることに留意いただきたい。

## 1. U A ゼンセン2019賃金闘争方針 (実質生産性基準)

U A ゼンセン2019賃金闘争では、賃金要求の基本的考えを以下のように示した。

「日本経済全体の実質生産性向上にみあう実質賃金の引き上げを行うことが公正な配分であり、内外需のバランスのとれた経済成長、デフレ脱却、賃金格差の是正につながり、さらなる生産性向上へのインセンティブを生み出すことになる。

実質の生産性向上の伸び率と消費者物価の伸び率を踏まえ、2%基準に賃金水準の引き上げを要求する。

※実質生産性向上の伸び率は今回の景気回復期間2013～2017年度の伸び率、2018年度の実績見込み、2019年度の予測数値を参考とした。

※消費者物価の伸び率は、日本銀行の示す物価目標の2%を念頭に、2018年度の実績見込み、2019年度の予測数値を参考とした。」

そして、このような要求をする理由として以下の5点を提起した。

### ① 経済成長にあわせた公正配分を実現する。

経済成長にあわせて労働者の生活の向上を図ることが経済活動の目的であり、労働生産性の伸び率にあわせて賃金を引き上げることは、公正配分の理念の具体化である。

### ② デフレを防ぎ、適正な物価目標の実現を図る

1. J I L P T (2019)にて「A I 三原則」として紹介されている。

実質GDP 1単位あたりの賃金コスト（単位労働コスト＝名目賃金／実質GDP）を物価上昇目標にそって引き上げることがデフレ防止、さらには、物価目標の実現につながる。

### ③ 適正な内外需のバランス実現と生産性向上の促進

適正な実質賃金の引き上げは、購買力の維持、生活水準の維持のため必要である。加えて、企業の生産性向上投資へのインセンティブとなる。

### ④ 産業間賃金格差の縮小、構造調整の促進

労働生産性の伸びには産業別に大きな違いがあり、一般に製造業に比べてサービス産業の生産性の伸びは小さい。生産性の伸びの低い産業の賃金を経済全体の生産性の伸びにあわせて引き上げていくことにより、賃金格差の縮小、適正な産業間雇用の調整が進むことになる。

### ⑤ 国際的な標準

グローバル経済が適正な成長を維持するよう、各国の賃金も同様の考え方で引き上げていく必要がある。欧州の労働組合においても実質生産性基準と同様の考え方で取り組んでいる。

以上の内容については、検討途上の部分もあり、以下、いくつかの点について検討を深めていきたい。

## 2. 重要であった生産性基準原理論争

生産性と物価と賃上げの関係については、1970

年代～80年代に経済界と労働界において生産性基準原理と逆生産性基準原理の論争があった。

日経連は1969年「生産性基準原理」を提起した。「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方で、インフレ抑制を目的とした。生産性を実質GDPで測るとすると、[時間あたり名目賃金伸び率 $\leq$ 時間あたり実質GDP伸び率]にするということである<sup>2</sup>。したがって、1単位の実質GDPを生み出すためにかかる名目賃金、すなわち単位労働コスト（名目賃金／実質GDP）は上昇しない。単位労働コストが上昇しなければ、少なくとも賃金を起因とする物価上昇が起こる可能性は低い<sup>3</sup>。

一方、第一次、第二次オイルショック後の不十分な賃上げを受け、労働側は、1984年に「逆生産性基準原理」を主張した。これは、「実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする」というものである。

現実には、物価上昇がある場合「生産性基準原理」をとると、[実質賃金の伸び率 $<$ 実質GDPの伸び率]となるため、労働分配率は低下する。さらに、実質GDPの伸び率以上の物価上昇がある場合、実質賃金が低下することになる。労働分配率の低下や実質賃金の低下は、実質消費の抑制や低下の要因となる<sup>4</sup>。「逆生産性基準原理」により[時間あたり名目賃金伸び率＝時間あたり実質GDP伸び率＋物価上昇率]とすれば、労働分配率（実質賃金／実質GDP）は変わらない。パイの大きさに関わらず配分比率が同一という意味で公

2. 当時は一人当たり賃金、生産性を議論していたが、ここでは、短時間労働者が増加した現状を踏まえ、時間当たりで議論をする。また、個人事業主の増減の影響は考慮しない。松井健（2017）

3. 単位労働コストと物価の相関が低下しているとの指摘がある。また、単位労働コストが上昇しなくても単位利潤の増加（労働分配率の低下）が物価上昇に伴う場合がある。内閣府（2019）

4. 「生産性基準原理はインフレ抑制が最大の政策目標であった時代においては、ある程度の説得力をもつが、国内需要拡大が重要な政策課題になった現在においては、国内需要拡大の足をひっぱる機能を果たすだけである」。さらに、当時の日米貿易摩擦の深刻化を受け、「単位労務コストはマイナス幅を拡大」し、「国際収支黒字不均衡の拡大を引き起こす生産性基準原理はやがて、全面的な輸出制限、あるいは輸出をほとんど不可能にするような急激な円高という壁につき当たることになる」という指摘が1985年プラザ合意による急激な円高の前の年にされている。経済・社会政策研究会（1984）。なお、経済・社会政策研究会は1981年労働組合のシンクタンクとして発足した、現在の連合総研につながる組織である。金子良事（2013）に歴史的経過が記載されている。

正配分の考え方と合致する。実質賃金が上昇することで個人消費増の効果もある<sup>5</sup>。

ただし、物価上昇率が上昇していく局面では、単位労働コストの伸び率も上昇し、インフレスパイラルを生み出す可能性がある。逆に、物価が下落していく局面では、単位労働コストが低下し、デフレスパイラルを招く要因となりうる。

このように、生産性基準原理と逆生産性基準原理の考え方の違いは、主として物価上昇と賃金決定の関係の認識にあり、両者とも、実質生産性の伸び率までは、名目賃金を引き上げることを許容している点には留意が必要である。

### 3. マクロ経済の生産性向上を企図した「連帯賃金政策」

ここで、欧州の労働組合の取り組みに目を向けたい。1950年代にスウェーデンのLOが採用した「連帯賃金政策」（発案者の名をとり「レーン・メイドナーモデル」と呼ばれる）がある<sup>6</sup>。

「連帯賃金政策」は二つの目的があるとされる。

一つは、同一価値労働同一賃金に基づく公正賃金を達成することである。公正賃金は企業の利益ではなく、労働の価値によって決められるべきであり、その引上げについては企業の利益ではなく、経済全体の生産性の伸びに応じてなされるべきである。

二つ目は、バランスある賃金構造を維持することである。そのため、賃金の高い企業も低い企業もそれぞれの企業の生産性の伸びではなく、経済全体の平均の生産性の伸びに応じて引き上げられるべきである。経済全体の生産性向上の恩恵は労働者全体に等しく配分されるべきとの考え方である。

そして、この「連帯賃金政策」により、賃金引き下げ競争を阻止し、低賃金企業に賃金引き上げ圧力をかけることで生産性向上を促進するとともに、低生産性企業・産業から高生産性企業・産業への雇用の移動を促進し、経済全体の生産性向上を促進することが期待されていた。「連帯賃金政策」の手段としては、労使の集団的賃金交渉、そして、政府の抑制的な財政政策と積極的雇用政策が想定されていた<sup>7</sup>。

「連帯賃金政策」は、1950年代終わりから1970年代初頭までは、よく機能した。それは、スウェーデンだけでなく、多くの欧州各国の労働組合が進めた政策であった<sup>8</sup>。しかし、1970年代のスタグフレーション、高失業の長期化を経て、1980年代以降は新自由主義的な市場競争志向の賃金決定の考え方が優勢となっていく<sup>9</sup>。その背景には、グローバル化とサービス経済化がある。グローバル化に伴い、貿易財価格の上昇が生産拠点の海外逃避を招くリスクが高まり、また、国内の財政政策の有効性は低下した。サービス経済化により、

5. 厚生労働省（2015）は、逆生産性基準原理を「標準的な経済理論が想定する世界と等しいもの」と記している。しかし、ピケティ（2014）は、「1950－1970年に刊行された教科書には、資本と労働の分配の安定は、一般に議論の余地のない事実として紹介されているが、残念ながらこの法則とされているものが当てはまる期間は、必ずしも明確に指定されていない」と指摘している。

6. 「連帯賃金政策」についての記述はSchulten T. (2002) による。山田久（2018）は現在のスウェーデンにもその機能が残っていると指摘している。藤田菜々子（2016）に歴史的経過の紹介がある。

7. なお、1950年代にモデルが提案された当時の意図は高収益企業の賃金ドリフトによるインフレ発生を抑制することであり、高収益企業において経済全体の平均的の生産性の伸びの範囲に賃金上げを抑制するとともに、利潤を税で吸収し積極的雇用政策の財源とすることが想定されていた。Schulten T. (2002)

8. ドイツでは1960年代「マインホルト定式」として同様の考え方が労使交渉の指標の一つとなった。岩佐（2010）、Herr. H and Horn. G (2012)。

9. 新自由主義は、市場で決定されるべき賃金を規制することが失業の原因であり、「連帯賃金政策」の連帯は、アウトサイダー（失業者）の犠牲の上のインサイダー（雇用者）の連帯にすぎないと批判する。しかし、市場か規制かという二分法自体が問い返されなくてはならない。

生産性の低いサービス産業の労働者の比重が増加した。平等的な賃金構造と相対的な高賃金が高失業の原因であり、低賃金労働者のサービス産業を拡大することが失業率を低下させるとの主張がされるようになった。

#### 4. 「ゴールデンウエッジルール (黄金賃金律)」による再挑戦

1999年の単一通貨ユーロの導入を契機に、近隣窮乏策的な賃金抑制競争がさらに進むことを懸念し、欧州の労働組合はグローバル化に対応し「連帯賃金政策」を再構築するべく「賃金協調ルール」に取り組んできた<sup>10</sup>。それは、各国は、少なくとも「自国のインフレーション+生産性向上分」以上、賃上げをすべきとの考え方である。

リーマンショックを契機とした欧州経済危機の後には、EU加盟国間の貿易収支不均衡がその要因として認識され、EU加盟国のマクロ経済政策の調整プロセスであるヨーロッパ・セメスターの中で、生産性基準理論争と類似の論議が行われている。欧州委員会は、貿易収支の赤字削減のために赤字国に単位労働コストの抑制を要求し（すなわち生産性基準原理の考え方）、一方で、ETUC（欧州労連）は、セメスターへの関与の中で、「賃金協調ルール」を「ゴールデンウエッジルール」と呼び、その考え方にそって賃金を引き

上げるよう主張している（すなわち逆生産性基準原理の考え方）<sup>11</sup>。

一般的に緊縮政策がとられ賃上げが進まない状況では、「ゴールデンウエッジルール」の主張にはあるが、インフレが進む国では、単位労働コストの引き上げにつながり、貿易財産業の競争上不利となり、貿易収支不均衡が解消されないという課題が残る<sup>12</sup>。こうした点を踏まえ、労働組合に近い研究者は、「ゴールデンウエッジルール」を「名目賃金の伸び率=実質生産性の伸び率+物価目標」とすることを提唱している<sup>13</sup>。物価目標は欧州中央銀行が設定する目標率としている。

実際の物価上昇率が物価目標より高い国は、「名目賃金の伸び率<実質生産性の伸び率+実際の物価上昇率」となり、単位労働コストは実際の物価上昇率より低く、物価を抑制する要因となる。労働分配率の低下による内需抑制も物価を抑制する要因となる。

実際の物価上昇率が物価目標より低い国は、「名目賃金の伸び率>実質生産性の伸び率+実際の物価上昇率」となり、単位労働コストは実際の物価上昇率以上に上昇し、物価を押し上げる要因となる。労働分配率の上昇による内需拡大も物価上昇を促進する要因となる。

以上のように、「ゴールデンウエッジルール」は、貿易収支不均衡の改善に資するとともに、EU各国の物価水準を物価目標へ収れんさせる働き

10. 1996年にベルギーが、賃上げ率をオランダ、ドイツ、フランスの賃上げ率の平均を基準にするという法律を制定し、それに対処すべく1998年にベルギー、ドイツ、ルクセンブルク、オランダの労働組合が集まったドングループが起点として言及されることが多い。インダスリオールヨーロッパは、毎年、交渉を行った加盟組織の労働協約の価値を年間賃上げ率に換算し、「賃金協調ルール」に照らして、当該国の物価上昇率と生産性の上昇率と比較分析したレポートを発表している。Eucob@n report 2017。

11. Bongelli K. (2018)にETUCの取り組みが報告されている。ETUCは賃金に関して、ゴールデンウエッジルールと最低賃金をフルタイム労働者の賃金の平均または中位の60%水準にすることを主張している。ETUC (2018)

12. Gyes.G and Schulten.T(2015)は、単位労働コストより、ブランド、品質、技術等の非価格要因のほうが貿易収支不均衡に大きく影響すると指摘している。

13. 以下の記述は、Watt A. (2007) (2010)による。ETUCは物価目標を明示的には主張しておらず、関連は不明である。Herr.H and Horn.G (2012)は現代版マインホルト定式として同様の考えを提起している。なお、生産性の伸び率は景気循環の影響を緩和するよう中期的な指標をとるべきとしている。

がある。なお、[実質生産性の伸び率+物価目標]がマイナスになる場合においても、デフレスパイラルを防止するために名目賃金をマイナスにすべきではないとしている。

日本においても、現在、2%が日銀の「物価安定の目標」とされている。過去のインフレとデフレの経験、特にデフレは実質金利を高め、景気後退時の金融政策の余地を狭め、経済に長期的なダメージを与えることを踏まえ、望ましい物価目標はゼロではなく2%とされたのである。生産性基準原理はゼロ%を物価目標とするゴールデンウエッジルールともいえる。当時と違い物価目標が設定されて現状を踏まえれば、2%を物価目標とするゴールデンウエッジルールとして再構築することが妥当ではないか<sup>14</sup>。実際に物価目標が達成できている状況では、逆生産性基準原理とも一致する。

すでに、ドイツのIGメタルは一部この考え方を取り入れている。IGメタルは伝統的に「生産性向上+インフレ率+再配分要素」という考え方にに基づき、賃金要求を組み立ててきた。「生産性向上分+インフレ率」は配分中立的な範囲であり、労働組合としては、労働者のおかれた状況を総合的に勘案した「再配分要素」を重視している。2018年春に妥結した労働協約改定交渉に際し、マクロの生産性の中期的なトレンドとして1.5%、インフレ率としてインフレ目標も勘案して2%、それに、「再配分要素」1.5%を加えて6%の賃上げ要求をした<sup>15</sup>。

## 5. サービス産業の生産性向上のカギは「連帯賃金政策」

「連帯賃金政策」は、低生産企業の生産性向上、そして、低生産性企業・産業から高生産企業・産業へ労働移動を行うことにより、経済全体の生産性向上に資することを企図していたが、結果として、サービス経済化が進み、経済全体の生産性の伸び率は下がり続けてきた。しかし、「連帯賃金政策」はサービス産業の生産性向上に一定の役割を果たすとの分析がされている<sup>16</sup>。

一般的に製造業の生産性の伸びに比べて、サービス産業の生産性の伸びは低い。両産業の賃金を全体の生産性の伸びに合わせて引き上げていく場合、製造業においては生産性の伸びで吸収できるため製造物価格の上昇要因とはならないが、サービス産業においては、サービス価格の上昇要因となり、さらには、物価全体の上昇につながる。しかし、賃金引き上げを行い、内需を維持することにより、サービス産業の価格上昇は吸収される。

この過程で、製造物価格のサービス価格に対する相対価格が低下し、製造業の高い生産性の伸びの成果がサービス産業にも配分されることになる。そして、このような賃金決定がなされる基盤は産業間連携のある集団的な賃金交渉である。

在庫が持たず、人的作業への依存が大きいサービス産業において、サービス提供効率化には、製造業の物的生産効率化に比べて限界がある。サービス産業の生産性向上とはサービス価格の上昇による付加価値生産性向上であり、そのためには、

14. いわゆる逆所得政策としてIMF (2016)、北浦修敏(2016)が同様の考え方を提起している。

15. JCM (2018)、Haipeter, T, Boewe J. and Schulten J. (2018)、GESAMTMETALL(2017)

16. 以下の分析は、Chagny O. and Husson M. (2015) による。ヨーロッパ主要国ではドイツを除き、90年代後半からリーマンショック前までは、製造業とサービス産業の賃金は同程度上昇していたという。ドイツのみが製造業に比してサービス産業の賃上げが進まず、単位労働コストの上昇が抑制されてことが、EU内の貿易収支不均衡を生んだ一つの要因だとしている。また、賃金の低い国には内外から投資が集まり、生産性の上昇率が高く、賃金上昇も大きくなり、結果としてEU内での賃金水準格差が縮小することが期待されていたが、現実はそのようならなかったとしている。

サービス価格の上昇を吸収する需要拡大、すなわち「連帯賃金政策」にもとづく賃金引き上げが不可欠である。そして、「連帯賃金政策」は生産性向上を促進する効果もある<sup>17</sup>。

## 6. 賃金交渉の共闘強化、グローバル共闘の必要性

欧州の労働組合の「連帯賃金政策」は、グローバル化とサービス経済化のもとで、その機能を弱めた。さらに、リーマンショック後、EUが主導した緊縮政策の中で、集団的な労使交渉が弱体化し、個別労使交渉による個別企業の利益に応じた賃金決定が促進されてきた。欧州の労働組合はそれに対抗し、集団的な労使交渉の維持・再興と「ゴールデンウェッジルール」に基づく共闘に取り組んでいる。

日本においては、個別企業の労使交渉の限界を乗り越える取り組みとしてナショナルセンター、産業別組合、企業別組合が連携した「春闘」、「賃闘」が構築され、続けられてきた。日本の労働組合の組織構造の特徴は企業別組合だと指摘されるが、賃金交渉においては一定の集団的交渉を構築してきた。今一度、その役割を再認識し、国内の賃金交渉の共闘強化、さらには、グローバルな賃金交渉の共闘に進んでいかななくてはならない。以下三点の取り組みを提起したい。

第一に、賃金決定がマクロ経済に与える影響を踏まえた集団的労使交渉の強化である。2013年にデフレ脱却に向け「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が開催された。労使交渉に政府が過度

に介入しようとする問題点があったものの、集団的な賃金決定がマクロ経済に与える役割を社会にアナウンスしたという意味では、意義があったと思われる。2015年以降政労使会議は開催されていない。個別企業の論理が優先しがちな日本の労使交渉のあり方を踏まえれば、マクロ経済と賃金決定について政労使が話し合う場をつくる意義は大きい。

第二に、製造業とサービス産業の労働組合の賃金交渉での連携強化を図らなければならない。製造業の労働組合は貿易財での価格競争において厳しい競争にさらされる。一方で、サービス産業は生産性の伸びが相対的に低く、生産性の伸びに応じた賃上げという主張は難しい<sup>18</sup>。これまでも第三次産業共闘が模索されたことがあるが、難しい課題である。U Aゼンセンは製造業と小売・サービス産業の労働組合の両者を組織する複合産別と称しており、両者の連携は大きな課題であり可能性でもある。

具体的には為替や資源価格の動向に応じて、柔軟に連携を行うことが考えられる。円高や原油安による輸入物価の低下は、消費者物価の低下要因となるが、輸入物価が控除要素となるGDPデフレーターにとっては上昇要因となるので、GDPデフレーターの上昇率が消費者物価上昇率を上回る場合が多い。生産性はGDPデフレーターで実質化するのに対し、賃金は消費者物価指数で実質化するため、仮に、賃金を〔実質生産性+消費者物価上昇率〕で引き上げたとしても、名目ベースでの労働分配率は低下し、さらに賃上げ余力があることになる<sup>19</sup>。そして、円高の場合、輸出中心

17. いわゆる「ボーモルのコスト病」が有名である。ボーモルは、1960年代にベートーベンの弦楽四重奏を演奏するのに必要な音楽家の数は1800年と現在とで変わっていないことを指摘した。クラシック音楽の演奏の生産性は上昇していない。しかし、チケット料金は高額になっている。森川（2016）は、サービス産業の生産性向上には需要側の状況が決定的に重要だと指摘している。また、サービス産業の生産性向上には内部規律が重要だとする分析の中で、日本の労働組合が企業の生産性に正の効果があると指摘している。

18. Haipeter, T, Boewe J. and Schulten J. (2018)は、ドイツにおいて生産性は金属産業の賃金決定に関しては重要だが、サービス業ではベンチマークとなっていないと分析している。

の製造業にはドル建て輸出価格の上昇を通じてマイナスの影響が大きく、内需型企業にとっては輸入価格の低下を通じてプラスの影響がある。円高局面では、「連帯賃金政策」の考え方にもとづき、内需型のサービス産業が先んじて賃金を引き上げていくことが、円高メリットを生かし内需主導で経済成長を維持することにつながる。

第三に、グローバルな共闘の必要性である。1980年代、ジャパンアズナンバーワンと言われ、貿易摩擦が大きな問題になる一方で、先進国水準より低い日本の労働条件が問題とされた。それは、プラザ合意による急激な円高を招き、そして、円高不況対策の金融緩和がバブル経済の要因となり、バブル崩壊後、日本経済は長期停滞を続け、いまだにデフレ脱却ができていない。この間、マクロ

経済に対して賃金交渉の果たした影響については批判的に検証されなくてはならない<sup>20</sup>。

現在、日米欧の経済は、リーマンショック後の異次元の金融緩和、超低金利経済から脱することができずに、いつまたグローバルな不況に突入するか懸念されている。そして、現在、世界的に生産性と実質賃金の伸びの乖離、労働分配率の低下とその経済社会に与える影響が課題となっている。グローバル経済が動かしがたい現実である以上、労働組合の賃金交渉においてもグローバルな共闘は必然である。世界の労働組合の現状を踏まえれば、日欧の労働組合が賃金交渉において具体的な共闘を模索することが第一歩であろう。

## 参考文献

- 浅井茂利 (2018) 「生産性運動三原則とマクロ経済を反映した公正な成果配分のあり方に関する試論」(JCM2018年秋号)
- 岩佐卓也 (2010) 「ドイツにおける賃金抑制の論理」神戸大学大学院人間発達環境学研究科紀要
- 金子良事 (2013) 『日本の賃金を歴史から考える』旬報社
- 北浦修敏 (2016) 「日本銀行の金融政策にはインフレ期待形成への強い働きかけが欠けているー2%のインフレ、2%のベースアップに関する労使間合意の実現をー」世界平和研究所
- 経済企画庁 (1987) 『経済成長と所得分配』大蔵省印刷局
- 経済・社会政策研究会 (1984) 「“逆”生産性基準原理の提唱」
- 厚生労働省 (2017) 「平成27年版 労働経済の分析」
- IMF (2016) 「2016年対日4条協議終了にあたっての声明」2016年6月20日
- JCM (2018) 「IGメタル新労働協約」(JCM2018年春号)
- JILPT (2019) 「JILPT調査AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響に関するヒアリング調査」ビジネスレーバートレンド2019年7月号
- 内閣府 (2019) 「令和元年度 年次経済財政報告」
- 日経連 (1969) 「賃金決定における生産性基準原理の解説」
- ピケティ (2014) 『21世紀の資本』みすず書房
- 藤田菜々子 (2016) 「スウェーデンにおける『企業の枠を超えた賃金交渉』ー連帯的賃金政策の形成と変容ー」オイコノミカ第52巻第3号
- 松井健 (2017) 「「官製春闘」を超えて マクロの付加価値配分論議の再興を」改革者2017年7月号
- 森川正之 (2016) 「サービス産業の生産性と労働市場」日本労働研究雑誌2016年1月号
- 吉川洋 (2013) 『デフレーション』日本経済新聞社
- 山田久 (2018) 「労働分配率の低下をどうみるかー国際比較からのアプローチとわが国への示唆ー」日本総研 Viewpoint 2018年12月14日
- ETUC (2018) “FOR GROWTH AND SOCIAL PROGRESS ETUC Package for Early Stage Consultation on

19. 経済企画庁 (1987) は1980年代後半に進んだ円高を受け、同様の指摘をしていた。

20. 吉川洋 (2013) は日本だけがデフレに陥った原因は日本だけが名目賃金が低下したことにあるとしている。

Semester 2019”

- Bongelli K. (2018) “The impact of the European Semester on collective bargaining and wages in recent years,” in Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries. ETUI
- Chagny O. and Husson M. (2015) “Looking for an ‘optimal wage regime’ for the euro zone” in Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth. ETUI
- GESAMTMETALL (2017) “The Development of Pay Scales under Collective Agreements in the Metal and Electrical Engineering Industries in Germany”
- Haipeter, T, Boewe J. and Schulten J. (2018) “The role of productivity in collective bargaining: Input or output or both?” Institut Arbeit und Qualifikation
- Herr, H and Horn, G (2012) “Wage Policy Today” Global Labor University
- IndustriAll European Trade Union (2019) “Eucob@n report 2017”
- Schulten T. (2002) “A EUROPEAN SOLIDARISTIC WAGE POLICY ?” in European Journal of Industrial Relations Vol. 8
- Gyes, G and Schulten, T (2015) “A transnational coordinated reconstruction of collective bargaining as a precondition for inclusive growth in Europe” in Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth, ETUI
- Theodoropoulou S. (2019) “Convergence to fair wage growth?” ETUI
- Watt A. (2007) “The role of wage-setting in a growth strategy for Europe” in P. Arestis, M. Baddeley and J. McCombie (eds) Economic growth: New directions in theory and policy, Cheltenham, Edward Elgar.
- Watt A. (2010) “From End-of-Pipe Solutions towards a Golden Wage Rule to Prevent and Cure Imbalances in the Euro Area”