

山田久著『賃上げ立国論』日本経済新聞出版社（2020年）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が続き、多様な業種で企業業績の悪化が広がる中、2020年度の最低賃金引き上げの目安をめぐる議論が7月末にまとまった。これまでのセーフティネットとしての最低賃金引き上げの流れを止めず、働く人たちがいきいきと安心して暮らせる社会の実現に少しでも近づけるように…と関心を持ちつつ議論の推移を注視していたが、厚生労働省の審議会は「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」との答申を出した（なお、8月21日までに、北海道や東京都などを除く40県で最低賃金1～3円の引き上げが答申されている）。

飲食業や小売業、交通・運輸業、医療・福祉関係などでは、最低賃金かそれに近い水準で働く人が少なくなく、非正規労働者の処遇改善も引き続き喫緊の課題となっている。このような答申の結果は、遠からず来春闘での賃上げ交渉などにも大きな影響を与えるに違いない。とはいえ、賃上げの流れを止めてはいけなく、それによってコロナ禍の厳しい状況を乗り越えるといった姿勢が企業側にも組合側にも求められているのは言うまでもない。

前置きが長くなったが、本書は、その賃上げに焦点をあてたものであり、著者は賃金の引き上げが「働く人々の厚生のみならず企業の発展にこそ必要であり、日本の再生に不可欠である」と指摘している。

本書の構成は、人手不足が深刻化する中で日本の賃金が下落・低迷してきた原因を探ることから始まり（序章、第1章）、次に改めて賃上げの必要性が検討され（第2章）、賃上げを基盤とした経済運営を行っている実例としてスウェーデンモデルの紹介とともに（第3章）、高賃金・高付加価値経営の実現性について論じている（第4章）。上記を踏まえ、帰結として著者は、日本再生ビジョン“生涯賃金3割増プラン”（“ ”は筆者、以下同様）を提示する（第5章、終章）。

著者は、賃上げ自体が個人にとって、企業にとって、産業にとって、ひいては国全体にとっても重要であり、このうち個人の視点ではそれが将来の生活設計の基盤となり、企業の視点では事業構造の見直しや生産性の向上につながるといった点を指摘する。その中で、「賃上げは企業にも従業員にも変わることを強要する厳しい面がある。しかし、それは時代の変化に対応して自己変革を遂げ、企業も従業員も生き残っていくための極めて重要で有効な“触媒”といえる」（第2章）と論じている。ただ単に賃上げをするべきという議論ではなく、賃上げを可能にするには当然企業の生産性の向上は不可欠であり、そのためには働く人も変わっていく努力と、仕事上の工夫や知識・技能形成を積み重ねていくべきとの主張には納得させられる。

さらに、著者は、持続的な賃金の上昇には「①賃上げ圧力が生まれる労使関係の構築、②競争促進的な産業政策、③物価が緩やかに上昇する状況の回復、④国内市場の成長期待」の4点が不可欠であると論じ、生産性向上と賃金上昇の好循環を形成するための政策パッケージとして「生涯賃金3割増プラン」を提起している。これは、10年をかけて「70歳現役・賃上げ2%」の実現を目指し、賃上げを誘導する第三者機関として「“政労使会議”の再活用」、「最低賃金の持続的引き上げ」、「一企業にこだわらないキャリア形成を支援する仕組みづくり」、「長く働くことを促す年金制度」などを求めたものである。グローバル化、IT化、少子高齢化が叫ばれる中で、労働組合としても一企業、一産業にとどまらず、改めて社会全体で横断的に雇用維持や確保、人材育成に取り組めるような枠組みを整備し、社会的役割や責任を果たしていくことへの期待は大きい。

働く人たちのいわゆる可処分所得をいかに上げていくか…これは労働組合の命題でもあり、働く人たちの豊かさやゆとりの実感、さらには将来不安の払拭にはそれが不可欠と思われる。また、働く人たちのモチベーション向上（人材育成も含めた）も、今後の企業成長には不可欠であるのは言うまでもない。このコロナ禍で、組合運動そのものも大きな転換期を迎えており、ふだんとは違った“働き方の新しいスタイル”の中での組合活動のあり方も模索される。労働組合が来春闘をいかに闘い抜くか…労働組合の存在意義が問われている。（小倉 義和）