

## 田中恒行『日経連の賃金政策 定期昇給の系譜』晃洋書房（2019年）

2024年の春闘は、賃上げ率が5%（連合集計、定期昇給分を含む）を超え、1991年以来33年ぶりの高水準となった。この歴史的な賃上げが、中小企業や労働組合のない企業、非正規雇用者の処遇改善にどこまで波及させることができるか…それこそ労働組合としての社会的責任、責務といえる。

春闘や賃上げ時によく聞かれる“定昇”や“ベア”（“”は筆者、以下同様）。厚生労働省の主な用語の定義によれば、「定期昇給（定昇）」とは「毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。」ものであり、「ベースアップ（ベア）」とは「賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているか表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること」を指している。とはいえ、中小企業の中には、そもそも賃金表や賃金制度、定昇という概念を持たない企業も存在する。また、経団連は以前、“定期昇給の延期や凍結”などその見直しの可能性について言及し、メディアも“聖域ではない”と表現した。この間定期昇給ゼロの時期もあったし、昨今の物価上昇や生活の安定に対して定期昇給を求める声も小さくなく、定期昇給のあり方を問う議論は今も続いている。

本書は「賃金、なかでも日本の賃金決定において中心的な役割を果たしてきた定期昇給に焦点を当て、日本の経営者が日本の賃金についていかなる考えを持ってきたのかを探る」（はしがき）とともに、「“空気のように意識されていない”定期昇給制度が、なぜ日本の賃金制度の根底において存続し続けてきたのか、それが職務給、職能給、成果給といった“賃金形態”にいかに関与を与え、日本の賃金制度を“支配”し続けてきたかを論じることを目的」としている（序章 日本の賃金制度を支配してきた定期昇給）。

まず、日経連（日本経営者団体連盟）設立後の1950年代から定期昇給の歴史が紐解かれる。この時期の定期昇給の意味するところは、経営側による労働組合からの賃金決定の主導権奪還（「考課的昇給」）、企業内における従業員秩序、賃金秩序形成の手段（「機械的昇給」）であったとされる（第2章 経営権としての定期昇給と職務給の導入－1950年代～1960年代－）。また、この頃は現在持て囃されているいわゆる“ジョブ型雇用”の賃金体系の柱、職務給の導入が叫ばれた時期でもある。

1970年代以降は、高齢化や定年延長、賃金水準の上昇などの動きがみられる中、「将来的には考課的昇給の比率を高めるべきという主張があったにせよ、生活給をベースとした賃金の相場形成機能を担っていた機械的昇給の存在が否定されることはなかった」と指摘する（第3章 生産性に基づく賃金決定と定期昇給－1969～1989年－）。その後、「総額人件費管理と雇用ポートフォリオ（雇用形態の多様化）の展開」、「“成果主義”に代表される賃金管理における考課・査定強化」の時代へとつながり、定期昇給は「個別的管理の側面を持つ考課的昇給の重要性が一層強調され、集団的管理の側面を持つ機械的昇給については抑制・停止を含めた議論」が起こり、現代に至る時代背景が映し出されている（第4章 雇用の多様化がもたらす賃金体系の変化と定期昇給－1990年代から現代まで－）。賃金決定における定期昇給が持つ意味、その役割が、時代とともに変わってきたことを浮き彫りにしている。

上記のような歴史的経緯を踏まえ、著者は、定期昇給が労働組合にとって「“必ず確保できる賃上げ分”を保障されたことにより組合員の求心力を保つメリット」、「正規従業員に対してライフ・サイクルの見通しを立たせるインセンティブの役割」を持っていたと主張する（第5章 定期昇給とは何だったのか）。さらに、定期昇給が非正規従業員には付与されておらず、それが正規従業員との格差を生み出す要因になっているとの指摘は、重要な示唆といえる。

昨今では、ある意味“常識であった”定期昇給、本書で言うところの「機械的昇給」分の見直しや廃止を検討、実施する労働組合がみられる他、春闘時の賃上げ額が定期昇給込みなのかベアなのか不明瞭なケースも多くなっている。拡大する賃金格差の是正、モチベーションの維持、人材育成、同一労働同一賃金などの観点からも、定期昇給も含めた賃上げの持つ意味がまさに今問われており、その内実をつまびらかにし、産別組織、企業別組合など組織レベルでより突っ込んだ検証を進めることが求められているよう。（小倉 義和）