ChuoOnline
中央大学の研究・オピニオンを発信

ベアや定期昇給の意味は…賃金を過去から読み解き、これからを考えさせる本

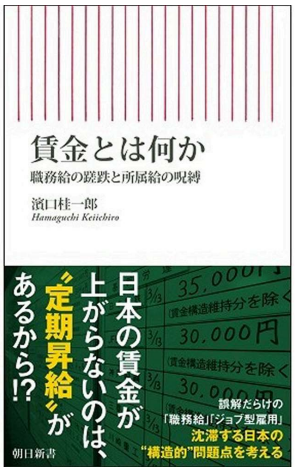
2024/10/24 15:00

この記事をスクラップする

編集委員　猪熊律子

衆院選たけなわ。「物価上昇を上回る賃上げ」「最低賃金の引き上げ」など、賃金に関する公約が目立つが、そもそも、日本の賃金制度はどういう経緯で今のような形になってきたのか？　ふだん何げなく使っているベア（ベースアップ）や定期昇給の意味とは何なのか？　こうした疑問に答えてくれるのが、労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎・労働政策研究所長が７月に出した「賃金とは何か」（朝日新書）だ。今回はこの本を取り上げたい。

「メンバーシップ型」「ジョブ型」の名付け親



濱口桂一郎著「賃金とは何か」（２０２４年、朝日新書）

濱口さんといえば、日本の雇用システムを理解するのに役立つ「メンバーシップ型」「ジョブ型」という言葉の生みの親として知られる。一般に、日本型雇用システムの特徴は「終身雇用・年功序列・企業別組合」の三つといわれるが、濱口さんは雇用契約の性質に関わる「職務と人間とのくっつけ方」にこそ、日本型雇用の特徴があると見る。

どういうことかというと、日本以外の社会では労働者が遂行すべき職務（ｊｏｂ＝ジョブ）が雇用契約に明確に規定されているのに対し、日本では職務が特定されず、どんな仕事をするかは使用者の命令により、その都度決まる。ここから、日本の雇用の本質は、職務、つまり「ジョブ型」ではなく、所属、つまり「メンバーシップ型」だと導き出した。

ジョブ型は職務を特定して雇用するため、職務に必要な人員が減れば雇用契約を解除する必要が出てくるが、メンバーシップ型は他の職務への異動が可能なため、いきおい、長期雇用や終身雇用となる。ジョブ型は職務に基づき賃金が決められるが、メンバーシップ型は職務ではなく「人」に基づいて賃金を決めざるを得なくなる。だが、それはなかなか難しい。そこで働く側も納得できる客観的な基準として使われてきたのが勤続年数や年齢

読売新聞の新常識　お申し込みはこちら
新聞も　デジタルも　おトクも
全部合わせて
朝夕刊発行地域 4,400円/月(税込)
朝刊のみ発行地域 3,400円/月(税込)

注目情報 PR
都内中小企業対象の助成金
若手人材確保に向けて、借上げ住宅たたな福利厚生の取組を支援
経済産業政策の新機軸
「明るい将来」を語ろう！「新機軸」据える現在・過去・未来とは
挑む 万博
未来への挑戦、発信中！

アクセスランキング
記事 | 1週間 | 動画
この24時間に多く読まれている記事です
1 大谷翔平「５０－５０」達成時のホームランボール、６億６０００万円の史上最…
2 マスク氏設立のトランプ氏支持団体、毎日１人に１億５０００万円贈呈…露骨な…
3 内視鏡検査２日後に女性急死、順天堂医院教授が実施…外部調査「胆管損傷の可能…

だ。「年功賃金制」や、職務に関係なく、一定期間ごとに賃金が上がる「定期昇給制」が、メンバーシップ型の雇用システムに起因した賃金体系であることがよくわかる。

定期昇給は人件費の増大をもたらさない？

[PR]

ジョブ型とメンバーシップ型とでは、労働組合の役割も違ってくる。ジョブ型社会における労働組合は、同一産業の労働者の利益代表として、職務についた値段の引き上げに向けて活動する。一方、メンバーシップ型社会における労働組合は、同一企業に属するメンバー（社員）の利益代表として、企業別に総額人件費をどれだけ引き上げられるかに注力する。この総額人件費の増分（社員の分け前）が「ベースアップ」と呼ばれるものだ。定期昇給の上げ幅を超え、賃金をグイとどれだけ引き上げられるかが勝負となる。

こうした雇用システム論の「基礎の基礎」の紹介から、第１部（賃金の決め方）、第２部（賃金の上げ方）へと同書を読み進めていくと、「へえーっ」と思う箇所がいくつも出てくる。ベースアップの由来と定期昇給との関係性も、その一つだ。

ジョブ型とメンバーシップ型とでは、労働組合の役割も違ってくる

今では基本給引き上げの意味で使われる「ベースアップ」は、もともとは戦後の緊縮財政下で、公務員の賃金抑制や、企業単位での支払い能力の範囲内に賃金を抑えるという発想からきているという。その意味で使われた「賃金ベース」という言葉が「和製英語もどきに進化」して「ベースアップ」という言葉として広がった。

ただ、１９５０年に始まった朝鮮戦争による特需景気で企業の支払い能力が高まると、「企業の売り上げが伸びて支払い能力が高まれば、そこまで賃金ベースを上げることは可能なはずだ」という労働組合側の主張につながり、ベアといえば賃上げを指すようになっていく。「賃金の抑え方のロジックであったはずの賃金ベース論が、ベースアップという賃金の上げ方のロジックに転化してしまった」と同書にはある。

そうなってくると、それに対抗するための別のロジックが必要となる。「ベースアップの代わりの定期昇給」というロジックが、その後、経営側（日経連＝筆者注：本文ママ）の賃金政策の柱となる。そして、経営側がベースアップの代わりに定期昇給を唱えた最大の理由は、定期昇給はベースアップと異なり、人件費の増大をもたらさないはずだからだという。

これはどういうことか。

賃金が上がったふりをし続けた時代だったのか

定期昇給は、年齢別の従業員数が同じなら、マクロで見れば人件費増にならず、全体の人件費構造は変わらない。新入社員の賃金は１年ごとに上がっていくが、高齢社員が定年退職で抜け、その代わりにまた新入社員が入ってくる。このあたりのわかりやすい説明として、同書では、関東経営者協会（＝本文ママ、日経連の地方団体）が１９５４年に公表

4 与党が過半数の見通し、自民苦戦・立民は議席増の勢い・維新は不振…読売序盤…

5 福井・女子中学生殺人の再審決定、裁判長が目撃証言の信用性を否定…「捜査機…

もっと見る

読売新聞オンラインからのお知らせ

- サポートを装った怪しい警告にご注意を
- 読売新聞オンラインをかたるメールに注意
- 家族会員も紙面ビューアーが利用可能に
- 社会部への情報提供はこちら
  皆様からの情報をお待ちしています
- 読んだマークが表示されます　6ページでポイント
  読んだらポイントマラソン
- 今につながる日本史　完全版３
  ゴーン被告と源義経の比較考～電子書籍発売
- 人生案内、編集手帳、連載小説
  朝イチおすすめコーナーはこちらへ
- あなたの運気を診断！　夢色☆占い
  翌日の占いは午後９時アップです
- 就活のプロに聞く　新聞は内定への近道
- 最大過去20年分の新聞記事を検索し放題
  個人向け「ヨミダス」月額990円
- 投稿・情報提供の窓口一覧はこちら
  読売新聞への投稿、情報や写真・動画の提供先をご紹介しています

広告 トヨタ会長「水素エンジンとつ」脱炭素社会に向け進化
広告 血圧高め（収縮期血圧）の汁が効果的？！

新着プレゼント

- 福島県川内村産"特別栽培米"「ひとめぼれ」２キロを２０名様に
- 岩室忍著「天祐は信長にあり（一）覇王誕生」を５人に
- 【開催迫る】目覚めよJAPAN特別オンラインセミナー「人手不足解消の一手を探る」無料視聴者募集　視聴後のアンケート回答者から抽選で２０名によみぽ５００ポイントをプレゼント
- 【無料招待】白鷗大学フォーラム2024、サントリーホールにて歌とトークをライブで開催！ゲストに杉田二郎さん、きたやまおさむさんなど
- 【グルメ旅47】山口県「ふくちり鍋」を３人に

新着クーポン

- ピザーラ【東京】
  ピザーラ【東京】 ピザを含む4,000円以上のご注文1回で￥500割引 ピザを含む2,500円以上のご注文1回で￥300割引
- ヤマダデンキ
  ヤマダデンキ 当社指定商品ご購入の際、クーポンご利用でポイント進呈！
- 日高屋【東京】
  日高屋【東京】 950円 → 920円
- 洋服の青山
  洋服の青山 1点本体1,900円(税込2,090円)以上の品10%OFF

した考察の言葉を引用している。「個々の労働者はエスカレーターの各段階、即ち基準線の一定の所に位置し、年々職務遂行能力の上昇によって、段階を昇って行くが、最上段の労働者が企業外へ離職して行き、新たにその代りに最下段に新しい労働者が入り、エスカレーター全体いわば人件費総額は内転して常に一定である」というものだ。もっとも、年齢構成が崩れて社員全体が高齢化し、新入社員がほとんど入ってこず、高齢社員の数が多くなれば人件費増となる点には留意が必要だ。

それはともかく、日経連が「ベースアップの代わりに定期昇給」を訴えた姿が現実のものとなったのは提唱から４０年以上も後の１９９０年代後半のことだった。それまでは定期昇給と並んでベースアップが行われていたということだ。だが、「定期昇給は堅持する代わりにベースアップはゼロでも仕方がない」という時代状況となり、その傾向は２０００年後も続いていく。そのあたりについて、同書では、次のように書かれている。

日経連が推進した姿が現実となったのは１９９０年代後半以降だった

「２０００年から２０１３年に至るまで、ベースアップはほぼゼロに張りついている一方、定期昇給は２％弱の水準でまさに『堅持』されました。これは、労使交渉の勝ち負けという観点からすると、定昇廃止すら突きつけてくる経営側に対し、労働側が定昇を守り切ったと評価されるかも知れません。しかし、マクロ経済的には定期昇給は内転により賃金総額を増やさないものなので、この間日本人の賃金はトータルでは全く上がらなかったということになります。もともと定期昇給は日経連がベースアップに代わるものとして、個々人の賃金は上がっても総額人件費は上がらない巧妙な仕組みとして持ち出してきたものであることを考えれば、労働側が定昇堅持に成功したということ自体が皮肉な話ともいえます。あえて厳しい言い方をするならば、賃金総額は何ら上がっていないのに、個々の労働者が定期昇給により毎年賃金が上がったと感じられることをいいことに、賃金が上がったふりをし続けていた時代であったとすらいえるかも知れません」

続けて、

「定昇の見直しというのは『賃金の上げ方』のみならずむしろそれ以上に『賃金の決め方』の根幹に関わる問題であるにもかかわらず、賃金制度論としての議論抜きにベアなき時代の賃上げとして定期昇給にしがみついてしまったために、賃金のあるべき姿についての労働側の議論が一向に進まないという事態をもたらしたともいえます」

ともある。なかなか手厳しい指摘だ。

禅問答のような「上げなくても……」

本書の終章には「なぜ日本の賃金は上がらないのか」という、多くの人が疑問に思っているテーマも挙げられている。

その答えとして、まるで禅問答のような次の言葉が書かれている。

「 上げなくても　上がるから　上げないので　上がらない 」

一瞬、何を言っているのか？と思うが、次の説明を聞けば納得だろう。

つまり、

アート引越センター
アート引越センター 引越基本料金特別割引！！30%OFF

読売IDのご登録でもっと便利に
一般会員登録はこちら（無料）

「Ｗｅｂコラム」の最新記事 ›

元バレー日本代表・藤井美弥は「負け組」にあらず…五輪不出場の意味はプラスに変えられる
2024/10/22 11:00

「令和」はRewa？　Reiwa？…議論が進むローマ字表記
2024/10/22 10:00

「従来の物差し」で測れない政策…どう実現するか
2024/10/21 15:00
デスクの目～政治部　石川有希子

過酷な「富士登山競走」に参加したら、６０代女性に追い抜かれた…実感した継続の尊さ
2024/10/21 11:44

早期解散　逆風下も　自公連立で政権維持へ
2024/10/17 15:00
政治部　望月公一編集委員の目

広告 日本を元気にする企業特集
今、そしてこれからの日本を元気にしく企業を特集しました

広告 熱中症対策に経口補水液
実はおうちでも作れます！／「防災ニン」おすすめ記事

広告 法政オンライン
アートの力でサステナブルキャピタリという新たな価値観を世界へ

広告 【特集】中央大学
「政治とカネ」を考える　アメリカとの民主主義の違い

「ベースアップという形で無理やりにでも賃金総額を **引き上げるということをしなくても、** 定期昇給という形で毎年正社員一人ひとりの賃金は **上がっていく** ものだから、わざわざ苦労してベースアップして賃金を **引き上げるということをしなくなってしまった** ので、結果として日本人全体の賃金水準は全然 **上がらないまま** になってしまった」

というわけだ。

対照的なのがジョブ型社会の賃金で、そこでは

「 **上げなければ　上がらないから　上げるので　上がる** 」

と説明されている。

2024年(令和6年)10月19日(土曜日)　読賣

中小賃上げ6%目標

連合25年春闘　全体は5%維持

装備品輸出促進

防衛力強化会議「政府一丸

2025年の春闘の賃上げ目標について、連合は18日、中小企業に対し、全体水準を上回る「6%以上」を求めると発表した。全体よりも高い目標を掲げるのは、14年以来11年ぶりで、大手との賃金格差を是正するのが狙い。

大手を含めた全体では、基本給を底上げするベースアップを「3%以上」、定期昇給分を含めて「5%以上」とした今年の賃上げ目標を据え置く。

連合の集計によると、今年の春闘では、平均賃上げ率が目標を超える5・10%となり、33年ぶりの高い水準だった。

一方、組合員300人未満の中小では4・45%にとどまり、大手との賃金格差は広がった。

中小で大幅賃上げが難しい背景には、大手の取引先だが、人件費などの上昇分を販売価格に反映する「価格転嫁」に十分に応じないことなどがある。連合は、加盟する労働組合を通じ、各企業に適正な価格転嫁の実

防衛省は18日、防衛力の抜本的強化に関する有識者会議の第3回会合を開いた。経済安全保障や自衛隊の能力維持の観点から、国内の防衛産業の強化や防衛装備品の輸出促進の必要性を確認した。政府一丸で輸出拡大に取り組むべきだとの意見も相次いだ。

会議は「防衛産業と装備移転」を議題とした。座長の榊原定征・元経団連会長は「防衛生産・技術基盤は防衛力そのものだ。装備移転を含む取り組みによる基盤強化は、国力を伸ばす

２０２５年の春闘の賃上げ目標について、連合は中小企業に対し、全体水準を上回る「６%以上」を求めると発表した（２０２４年１０月１９日読売新聞朝刊）

さて、さる１８日に連合は、来年の春闘の賃上げ目標について、全体では基本給を底上げするベースアップを「３%以上」、定期昇給分を含めて「５%以上」とし、中小企業には「６%以上」を求める方針を公表した。「ジョブ型」の雇用システム導入をうたう企業が増えていることも含め、今後、賃金がどんな方向に向かっていくのかが注目される。

話を本に戻せば、同書にはベースアップや定期昇給のほかに、最低賃金の歴史や「官製春闘」を許す労働組合のあり方、年功賃金制における「生活給」思想や「能力」主義への転換、定年延長が賃金政策に与える影響など、興味深い話が出てくる。

そんな同書を読んで強く感じるのは、賃金を巡る政策は当然のことながらその時々の経済・政治情勢に強く影響されるが、だからこそ短期的視点ばかりでなく、中・長期的視点に基づく政策展望が必要ではないかという点と、それを可能とするためには、過去の歴史や、どんな政策選択がこれまでなされてきたのかをよく知っておくことが重要だという点だ。

PR　PICK UP

- アートの力でサステナブルキャピタリズムを
- 政治とカネ　アメリカと日本の民主主義の違い

読売新聞創刊150周年プロジェクト
日本よJAPAN

- 働きながら大学院に通う人、増えています
- 今の日本を元気にする企業特集！！

ChuoOnline
――村上春樹作品の変化と不変と――
新作長編『街とその不確かな壁』が描くもの
中央大学文学部教授　宇佐美　毅

企画・制作　読売新聞社ビジネス局　広告
法政大学 HOSEI University × 讀賣新聞 オンライン

日本を元気にする企業

使い古した中古ブランド品 高値買い取ります
送料・手数料 完全無料

THE TOKYO TOILET 対談
きづきのき

吉本興業のお笑い芸人 シニアに笑いをとど

大好評 累計30万食 突破！
当社限定
〈銀座 梅林〉
国産ヒレ肉の特製カツ丼の具
LightUp
詳しくはこちら

賃金の今を過去から読み解き、今後の姿を考える――。そのための「タネ」が、この小さな新書にはぎっしり詰まっている。

プロフィル

猪熊　律子（ いのくま・りつこ ）

読売新聞東京本社編集委員。少子高齢化や、年金、医療、介護、子育て、雇用分野での取材が長く、２０１４～１７年、社会保障部長。社会保障に関心を持つ若者が増えてほしいと、建設的に楽しく議論をする「社会保障の哲学カフェ」の開催を提案している。著書に「＃社会保障、はじめました。」（ＳＣＩＣＵＳ、２０１８年）、「ボクはやっと認知症のことがわかった」（共著、ＫＡＤＯＫＡＷＡ、２０１９年）、「塀の中のおばあさん　女性刑務所、刑罰とケアの狭間で」（ＫＡＤＯＫＡＷＡ、２０２３年）など。

あわせて読みたい

- 働くと年金が減額？…長生き時代に合った年金制度とは
- 映画「あなたのおみとり」…「身寄りのない高齢者」問題が注目される時代に、カメラが映し出した家族の姿
- 年金納付５年延長案を断念…異例の局長スピーチから「負担」について考える
- ケアって何？　医学書院の元“名物編集者”　白石正明さんが「精神看護」特集記事で語った思い

この記事をスクラップする　使い方

「Ｗｅｂコラム」の最新記事一覧 >

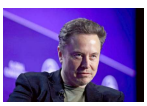
記事に関する報告

広告 助成率1/2・年間最大300万円で中小企業の福利厚生充実を支援
広告 穏やかな気候で楽しめる！タイのゴルフは初心者にもおすすめ

主要ニュース

読売新聞オンラインのトップページ >

マスク氏設立のトランプ氏支持団体、毎日１人に１億５０００万円贈呈…露骨な現金配布が物議



19:00 NEW

石破首相が港区役所で不在者投票…投票日まで地元に帰る予定なし

18:31 選挙・自民党