

## 「定昇廃止報道に思う」

「定昇春闘」はじまる

昨年の春闘は「雇用春闘」といわれましたが、今年はさしずめ「定昇春闘」というところでしょうか。連合は定昇死守の姿勢を強調していますし、経営サイドは雇用維持のための賃下げや、定昇見直しをふくむ賃金制度改革を主張しています。

今回の労使交渉で定昇が確保できるかどうかはこれからの交渉次第なのでなんとも予想できませんが、賃金制度改革は「定昇廃止」まで進展しているようです。たとえば最近の報道をみても、1月25日付日本経済新聞朝刊は1面で「ホンダ、定昇廃止」と報じましたし、2月1日付同紙朝刊は「中電が定昇廃止」、2月13日付同紙夕刊はやはり1面で「三菱自、定昇を全廃」と報じています。全国紙が1面で報じるくらいですから、大ニュースなのでしょう。こうした動きをふまえて、各種マスコミでは「もはやサラリーマンの賃金は上がらない」といった報道がされているようです。

教科書的な定義では

しかし、本誌の読者の方々には、こうした報道をみて違和感を覚えられる方が多いのではないだろうかと思います。その背景には、報道などではなにげなく使われている「定昇」ということばは、実はかなり込み入った意味を持っているということがあります。本誌の読者には先刻ご承知、釈迦に説法かと思いますが、今回はこれをテーマに取り上げてみたいと思います。

まずは教科書的な定義をひとつみてみたいと思います。

**定期昇給** 毎年一定の時期を定め、その会社の昇給制度に従って行われる昇給のこと。定昇ともいう。わが国の賃金は年功的性格があるので、毎年昇給が必要となる場合が多く、特に昭和29年、関東経営者協会賃金委員会が「定期昇給制度」の確立を提案したころから30年代の前半にかけて、各産業、企業で確立されていった。その後、毎年の昇給は、通常、定期昇給＋ベース・アップという形で行われるようになってきている。日経連政策調査局編『改訂新版人事・労務用語辞典』（1995）日経連出版部

この定義は、以前もこの欄で紹介したような歴史的経緯、すなわち昭和30年前後に労働組合の大幅ベア要求に対抗するために経営サイド主導で定昇制度の導入が進められたという経緯をふまえたもので、大雑把に言えば交渉によらずに自動的・制度的に上がるのが「定昇」で、交渉で上がるのがベース・アップだ、ということになるでしょう。

それでは自動的・制度的に上がるというのはどういうことだ、といえば、これはいくつかの考え方があるようです。

「賃金カーブ維持分」としての定昇

春闘で連合が「定昇を死守」というような場合の定昇は、ほとんどの場合「賃金カーブ維持分」をさすようです。ごく大雑把に言えば、実在者の賃金をもとに賃金カーブをつくり、その平均変化率が「定昇」である、ということになるでしょう。したがって、定昇は各企業の賃金水準の実態、賃金制度の運用結果から統計的に決まることになります。定昇が注目されるにしたがって、マスコミ報道などでも「定昇と

はなにか」といった解説記事が目立つようになりましたが、そのほとんどは「1歳1年上の人に賃金水準が追いつくレベルであり、総労務費は変化しない」といった内容なので、基本的には賃金カーブ維持分の説明になっています（ただし、実際には年齢構成のアンバランスにより、賃金カーブが維持されても総労務費は増減するのは周知のとおりです）。

この場合、定昇が確保できなければ賃金カーブが下方修正されることになり、基本的に総賃金額は減少し、「賃下げ」ということになるでしょう。また、定昇を凍結するということは、凍結されている期間だけ一時的に賃下げするということになるでしょう。

そのいっぽう、この考え方によれば、賃金カーブが右肩上がりであるかぎり定昇は存在することになります。もちろん、定昇がゼロになるような賃金カーブを描くことはできません（たとえば左右対称な賃金カーブなど）。とはいえ、人事管理の実態としては勤続にしたがって能力や経験が蓄積され、それが賃金にも反映されますから、自然に賃金カーブは右肩上がりにならざるを得ないでしょう。であれば、賃金カーブ維持分としての定昇を廃止することは現実には非常に難しいということになるでしょう。

#### 「自動的に上がる制度」としての定昇

それでは、世間で報道されている「定昇の廃止」とはどういうことか、というと、これは結局、同じ「定昇」ということばでも意味が違っている、ということのようです。

賃金カーブ維持分とは異なり、定昇を本当に「制度的」に昇給する部分、と定義することも考えられるでしょう。たとえば、賃金制度の中に年齢や勤続別に賃金が決まる部分があれば、その部分については自動的に・制度的に昇給するので「定昇」とみなす、という考え方です。あ

るいは、労働協約などで毎年の昇給を約束しているような場合も、制度的な定昇ということになるでしょう。現実の賃金カーブには、そのほかにもたとえば昇進・昇格による昇給や、人事考課の評価が上がることによる昇給などが反映されていることが多いわけですが、この考え方ではこうした部分は定昇ではないということになりますから、一般的に定昇は賃金カーブ維持分より小さくなることになります（労組のなかにも、昇進・昇格や人事考課は経営サイドの専権事項なので定昇には含めない、という考え方もあるようです）。

報道記事を見ると、賃金制度改定で「定昇を廃止」などと報道される場合は、定昇ということばはこちらの意味で使われているようです。制度改定の具体的内容を詳しく書いた記事はほとんどないので明確ではありませんが、たとえば、はじめの方であげたホンダの例をみると、「賃金が毎年2%程度上がる定期昇給があった」（1月26日付朝日新聞朝刊）となっていますし、中部電力の例では「全社員の年齢給や勤続給を廃止する」（2月11日付読売新聞朝刊）となっています。そのほかにも、三菱電機の例では現行は「定昇は基礎給部分に対し行われ年額3千円（固定）」（2月12日付朝日新聞朝刊）、トヨタ自動車の例では「定期昇給の柱である年齢給」（2月9日付毎日新聞朝刊など）となっており、いずれも「自動的に上がる制度」を廃止（あるいは縮小）するというこのようです（そのため、記事本文では「定昇制度」ということばが使われることも多いのですが、見出しでは「制度」ということばが飛んでしまうようです）。

#### まったく異なる二つの「定昇」

このように、「賃金カーブ維持分としての定昇」と、「自動的に昇給する制度としての定昇」とは、同じ「定昇」ということばではあります

が、内容的にはかなり異なったものであるといえるでしょう。

極端な話かもしれませんが、自動的に昇給する定昇制度を廃止したとしても、賃金カーブ維持分としての定昇には変化がない、ということも十分に考えられます。たとえば、「定昇制度を廃止して、同じ年齢・勤続年数でも、成果によって大きな差がつくようにする」という賃金制度改定は、昨今ではありがちなものだと思います。その結果として、同じ年齢・勤続年数の中での格差は拡大するわけですが、各年齢・勤続年数での平均は変わらなかったとすれば、賃金カーブも変わりません。したがって、賃金カーブ維持分も変わらないということになります。これは極端な例としても、賃金制度を改定して定昇制度をなくしても賃金カーブが右肩上がりであれば定昇はあるわけで、一部に見られる「定昇制度を廃止すると定昇がなくなる」というのは誤解でしょう。

それにしてもまぎらわしい話であることに違いはなく、これで混乱するなというほうが無理というものなのかもしれません。

「定昇廃止 = 賃下げ」ではない

さらに世間では、春闘で賃金カーブ維持分としての定昇が確保できないと賃下げになる、という話からの連想で、「定昇廃止」があたかも「賃下げ」であるかのように報道されることもあるわけですが、これが必ずしもそうではないことは言うまでもありません。たとえば、昨年4月にすでに「定昇を廃止」したキヤノンでは、「総人件費はむしろ増える」「賃下げにはならない」（2002年1月25日付産経新聞朝刊）と説明しているそうです（「むしろ増えた」部分は賞与にも配分されているようですが）。賃金制度改定にあたっては、激変緩和のための調整給などで、むしろ会社の持ち出しになることが多いことは

実務家にとっては常識でしょう。

もちろん、賃金制度改定によって総賃金額が減少するのであれば、それは賃下げになります。たとえば、富士通は今春闘で「毎年1~1.5%上昇する本給の上昇幅を縮小し、職能資格別に設定されている上限額を引き下げる」ことを経営サイドから提案したそうですが、これは実現すれば定昇制度の縮小による賃下げといえるでしょう。もっとも、賃金制度の枠組みには手をつけていないので、賃金制度改定というよりはベースダウンの配分の問題ともいえそうです。

わかりやすさへの配慮を

賃金をめぐる環境が厳しいことは事実でしょうし、かつてのような年功賃金に戻ることはできないことも間違いのないでしょう。とはいえ、昨今の賃金をめぐるマスコミなどの論調は、いささか暗すぎるのではないのでしょうか。マスコミはものごとを大げさに伝えがちなものだという意見もあるでしょうが、誤解や混乱ゆえの部分もあるのではないかと思います。過度に悲観的な見通しを持つことは好ましいことではないでしょう。

それに加えて、賃金制度自体もかつての年功賃金の時代に較べると複雑化しています。とはいえ、賃金は最も基本的な労働条件ですから、そのしくみは正しく理解されていることが望ましいことはいうまでもありません。

そう考えると、もう少し賃金制度がわかりやすくなるような配慮がほしいと思います。だから単純化するというのは本末転倒ですが、労使双方が十分に説明するなどの努力は必要ではないのでしょうか。マスコミにも、さらに明快でわかりやすい報道を期待したいものだと思います。（本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません）