

スポット

協定で問題解決と限らない

意見集約の法的根拠確認を

老舗政党で、組織内の軋轢が高まり、マスメディアは「お家騒動」と評しています。この種の争いは組織全体の利益にならないのは、誰もが分かっています。しかし、大義名分をめぐって譲れない一線があって、なかなか沈静化は難しいようです。組織内で対立が起きると、トップは意見の集約に努めますが、なかには「1人になっても、反対を続ける」という人もいます。そういう人は、多数決により議決が行われても集団の決定に従わないケースも少なくありません。

政治の舞台はともかくとして、労働関係では、意見の統一を図るため特別な法規制を設けています。代表的なのが、時間外・休日労働(36)協定です。過半数労組(ないときは過半数代表者)と協定を結び、届出れば、時間外・休日労働が可能になります(刑事免責の効力を持ちます)。この場合、法的には、過半数労組があればその労組とだけ協定を結べば、全労働者に効力が及びます。「過半数労組と協定すれば足り他の労組と協定する必要はない」(昭23・4・5基発第535号)と解されています。同様に、過半数代表者と協定を結べば、反対者も拘束します。しかし、これは労基法なり何なり法律上に根拠がある場合に限られます。同じ労使協定でも、たとえば、雇用調整助成金(中小企業緊急雇用

安定助成金)を申請する前提として、休業協定を結びます。しかし、協定があれば、自動的に全社休業が可能かといえ、そうではありません。第二組合が存在するケースで、「休業の実施について明確に反対している組合の組合員である労働者について協定の効力は及ばず、残りの者が休業の対象になる」(雇用調整助成金Q&A)という扱いです。

経営者の中には、労働者代表の同意を(形式的に)取り付けさえすれば、「すべて問題解決」と即断しますが、「その協定にどんな法的効力があるのか」をきちんと確認しておく必要があります。

2009

9

物価変動と賃上げ

知って得する



賃金実務

賃金の決定要素がいくつあるか、これが決定版という理論は提出されていません。物価、生計費、企業の生産性、労働力需給、世間相場などが代表的なところでしょう。個々のファクターをさらに分解する説もあれば、複数のファクターを一つの要因に帰す説もあります。それぞれのファクターが相互にどう影響するのか、この点についても定説は存在しないといえます。各企業も、すべてのファクターに目配りするわけではなく、何を重視するかは千差万別です。しかし、物価は大多数の企業にとって注目度の高いファクターでしょう。

現在は、雇用不安が社会を席巻しているので、賃金に関する不満は「地下に潜行」している観もあります。しかし、会社がなぜ賃上げできないか（賃下げするほかないか）、数字等を挙げて具体的に説明できればそれに越したことはありません。今回は、物価の影響を考察してみよう。

昇給額の内訳を、定昇とベースアップに分解する企業では、物価の影響はベースアップに反映される。

ベアと密接にリンク 全員一律実施が原則

まず、厳密に言えば、物価が各従業員に及ぼす影響は一律ではありません。

て論理矛盾ではありません。実際に、過去の物価データをみ

ません。家族の多い従業員の方が、物価の上昇・下降に敏感なはずですが、しかし、基本的には、全国・全労働者の賃金水準（平均）と、物価の変動にスライドするといえるのが実態に近いでしょう。

もちろん、物価の上昇（下降）率とベースアップ率がイコールになるとは限りません。ベースアップには、それ以外の要因（たとえば、企業の生産性）も影響を及ぼします。物価が上がっても、ベースアップを実施しないのは、決して

てみましょう。総務省の全国消費者物価指数は、労働関係の経済指標として広く用いられています。現在は、平成17年を100として消費者物価指数が示されています（表）。

ピークは平成10年の103・3で、以後、平成17年の100まで緩やかに低下しています。しかし、平成17年を底にして、再び物価は反転上昇の傾向をみせています。平成20年は、原油や食料品価格の大幅変動もあり、前年比1・4%の伸びとなりました。物価上昇・

すなわち購買力の低下ですから、労働者としては賃上げを要求したいところです。賃金を据え置いために、それ以外にベースアップを見送る強力な論拠が必要となります。

表 消費者物価指数の推移

42	—
43	—
44	32.5
45	34.6
46	36.3
47	40.5
48	49.9
49	55.7
50	61.0
51	66.0
52	68.8
53	71.3
54	76.9
55	80.6
56	82.9
57	84.4
58	86.3
59	88.1
60	88.6
61	88.7
62	89.3
63	91.3
平成元	94.1
2	97.3
3	98.9
4	100.2
5	100.8
6	100.7
7	100.8
8	102.7
9	103.3
10	103.0
11	102.2
12	101.5
13	100.6
14	100.3
15	100.3
16	100.3
17	100.0
18	100.3
19	100.3
20	101.7
20年	100.7
1	100.5
2	101.0
3	100.9
4	101.7
5	102.2
6	102.4
7	102.7
8	102.7
9	102.7
10	102.6
11	101.7
12	101.3
13	100.7
14	100.4
15	100.7
16	100.8
17	100.6