



日本的工资不上涨源于“美德的不幸”吗？



在通货膨胀属于最大宏观经济问题的 20 世纪 70 年代，工会抑制加薪的行为实属一种美德。但这一崇高行为成为工会的软肋，继而成为“美德的不幸”。

Photo: lost corner / PIXTA

滨口桂一郎（劳动政策研究·研修机构劳动政策研究所所长）

近年来，“为什么日本的工资不上涨”成为热门话题。早在五年前，玄田有史编著了《为何人手不足而工资却不上涨》这本书反映了该问题。在书中，从经济学的各个角度展开分析，虽然不无道理，但总觉得还是没有完全说透。在高度成长期的日本，伴随“国民收入倍增计划”的口号，工资急剧上升。虽然物价也在上涨，但工资的增长幅度更大。到底是从什么时候形势开始转变的呢？让我们回顾一下历史。

石油危机的成功经验成为绊脚石

第一个转折点是在石油危机后的 1975 年工会在争取加薪谈判（谈判往往在春季进行，日语称为“春斗”）中抑制了加薪。时任日本首相田中角荣的日本列岛改造论和尼克松冲击带来通货膨胀，加上 1973 年的第 4 次中东战争使石油价格暴涨，受此影响，前一年 1974 年“春斗”实现了空前的 32.9% 的加薪率。但是在那之后，钢铁劳联（日本钢铁产业劳动组合联合会）的宫田义二委员长，否定了此前依据前一年业绩加薪的模式，提出了所谓的“经济整合论”。全日本劳动同盟等其他工会也表示赞同，第二年 1975 年春斗只提高了 13.1%。这在劳资关系论中是家喻户晓的有名的故事，但其意义很难说被得到正确理解。

首先重要的是，该举措不是（个别企业层面的）劳资协商。如果放任日本的企业工会（日语为“组合”）不管，会萌生爱司精神，容易走向劳资协商路线，这也是事实。正因为如此，日本的工会才想出“春斗”的机制。如果一个公司提高工资，提高产品价格，



滨口桂一郎研究所所长

可能会被没有提高工资的同行企业所推出廉价产品夺走市场份额。为了消除这种担忧，同行各个企业在春季同时要求加薪，争取胜利。始于1955年的春斗，至少在高度成长期的20年间发挥了很好的作用。而这种作法露出的破绽并非始于微观层面，而是产生于宏观经济层面。

在欧美各国，工会的力量过强，过度的加薪造成推动型通货膨胀，受到批判。其想法就是如果在微观层面工会的行为对宏观经济产生不良影响，就应该抑制这种行为。当时在世界范围内，“收入政策”变成了流行词。被喻为“国中国”¹的工会通常很难受宏观经济政策手段即财政金融政策影响，政府为了诱导工会向减薪方向转向，收入政策对加薪形成一种压力。实际上，日本也在1974年大幅提高工资后，政府内部就收入政策进行深入探讨²。其中的宫田发言格外受到关注，宫田义二后来在口述历史中如下讲述了其经过³。

……是的。收入政策论引发了争议。于是我对福田（首相）说：“我反对收入政策。”然后他（福田）说：“你说反对，但如果在这种状态下加薪的话，通货膨胀就不会停止。除了收入政策以外，没有其他办法”，我说“那就别办工会，或者说，可以控制加薪不就行了吗。”

在物价上涨的情况下，本来一再要求加薪的工会，面临工资物价呈螺旋形上升带来的恶性通货膨胀，与其不情愿答应政府的要求，应该自发地停止加薪，这种行动方式在经济学上是正确的选择。相反，英国的工会组织不顾工党政权的号召，执意加薪，终于将撒切尔政权卷入其中，最后走向倒台。其他各国的工会也并不是自主抑制加薪。在同一时期，德国工会通过“政劳使”联合行动，加薪幅度抑制在10%以下，但从勃兰特到施密特的社会民主党执政期间，成功实现了修改《共同决定法》，让公司监督董事会成员人数保持劳资同数。

但是，这个（至少在那个时候）经济学上正确的行动，在之后把日本工会绑在了保护宏观经济免受通货膨胀守护神的位置上。在通货膨胀是最大的宏观经济问题的时代，这种行为应该被称为“美德”。关于“美德”这个词或许让人有违和感。工会停止为工人加薪到底是什么“美德”？在劳资关系上，如果因与经营方的关系而停止加薪的话，就不能说是“美德”。但情况并非如此。但是，为了整个日本，为了宏观经济，劳动者采取了完全不顾自己的利益的行动，除了“美德”还能称为什么呢？

但是，从这个阶段开始，经营方就抓住这一点，挥舞着生产力标准原理这一抑制工资的逻辑。工会在政府和劳动者的关系中，工会的崇高行为成为“美德的不幸”的第一幕，让在劳资关系中工会的立场变弱。而且，20世纪90年代以后，即使在通货紧缩成为最大的宏观经济问题的时代，日本的工会或许无意识地被石油危机时的“成功体验”所束缚。

“廉价的日本”的原因源自批评“昂贵的日本”

最近不仅仅是工资，日本的物价与其他国家相比异常廉价的问题意识也高涨起来。将此问题剖析得凌厉尽致的是中藤玲《廉价的日本——“价格”表示的停滞》（日经 premier 系列）一书。但是追溯历史，“廉价的日本”是经济界和劳动界共同寻求而实现的结果。

距今约30年前，在从昭和到平成时期的日本，（现在可能无法相信）“昂贵的日本”才是大问题，如何变成廉价是劳资共同的课题。1990年7月2日，日本劳动组合总联合（联合）的山岸章会长和日本经营者团体联盟（日经联）（之后合并为经济团体联合会）的铃木永二会长联名提出了“关于消除内外价格差、降低物价的要求”，呼吁通过限制和取消或缓和税金等来降低物价，实现“真正的富裕”。当天的《物价问题

¹ 这也是描绘当时英国状况的熊泽诚《国中国》（日本评论社）的标题。

² 古泽健一《福田赳夫与日本经济》（讲谈社，1983年），在其“第V部福田赳夫与劳动政策”中介绍，福田通过与工会的深层关系避免了工资、物价的恶性循环。

³ 《宫田义二口述历史》政策研究大学院大学（2003年）

共同项目中间报告》中，提出了政府、企业、工会、消费者应发挥的4大作用。

- 1 放宽、废除公共管制
- 2 贯彻市场原理，促进公平竞争
- 3 彻底重视消费者，向为提高国民生活质量做出贡献的产业结构转型
- 4 政府、企业、工会、消费者的合作

原来如此，原本工会发挥的作用就是以加薪，即提高生产要素的价格作为第一要义，但若全身心投入与企业 and 消费者合作降低价格上，之后的日本社会走上那样的道路，也就天经地义，并不意外。

而当时的联合为什么会这样想呢？该中间报告呼吁，“工会除了具有职业人的一面外，还具有消费者的一面”、“对企业，通过劳资协商的平台等，向产业、企业反映消费者的声音，争取促进重视消费者利益的经营”、更甚的还有“工会应该提高自己的消费者意识，努力唤起降低物价所需的消费者意识和消费者舆论。”对消费者来说“廉价的日本”是好事，对劳动者来说未必是好事，但也没有对（劳动工会本来应有的作用）提出质疑的声音。但是根据思考问题的角度，这也许是劳动者将自己的利益置之度外，一心为消费者的利益奉献的“美德”的表现。

在宏观经济方面，1993年8月的日经联《内外价差问题研究项目报告》勾勒出了如下五彩斑斓的未来蓝图。

“物价下调→实际收入提高→经济增长”

通过降低物价来提高实际收入当然会增加整个国家的实际购买力。如用1992年度的数字来考虑的话，假设3年降低10%的物价，每年会提高约9万亿日元的实际收入，也应该认识到这是与各年度的提高4%雇佣者收入相同。

结果，国民可以获得新的购买力，由此可实现提高对商品的购买欲。企业也能积极开发新产品、涉足新产业领域，看到未来市场动向的稳定后，容易形成实施研发和新设备投资的环境。这样，个人消费和设备投资的扩大，将大大刺激经济增长。

此后“失去的30年”的零增长证明了这一切看似合理的经济学逻辑思路属于100%的谎言。名义工资和实际工资都在持续下降，国民的购买力也在缩小，商品购买欲望（以与其贫困相称的形式）也在收缩，企业的研究开发和设备投资，别说欧美，就连和中国等其他亚洲国家相比都明显退到了相形见绌的水平，这一切都为日本经济实力的急剧下降起到不可推卸的负作用。竟然恬不知耻地画了如此大的大饼。也可被评价为日本劳动者“美德的不幸”第二幕吧。

提高生产力的误解

另一个对生产力的误解也堪称雪上加霜。关于提高生产力，没有人会提出反对意见。但是，谈论生产力的人在使用这个词的时候，是否始终是一个意思就很难说。2015年12月，在现代日本将“生产性（力）”一词作为组织名称长达60多年的日本生产性本部的会长茂木友三郎宣布，日本的劳动生产力在发达7个国家中最低，他说：“日本是一个勤劳的国家，生产力应该很高，结果着实令人遗憾。”换句话说，他说的就是日本人为了提高生产力应该更加勤奋地工作。

在日本生产性本部每年公布的“劳动生产力国际比较”数据中，日本常年处于落后位置。即使是最新的2021年版，人均劳动生产力在OECD加盟38个国家中排名第28位，在主要先进7国中排名垫底。在过去的几十年里没有任何变化。是因为日本人缺乏“勤奋”吗？原本，日本生产性本部公布的劳动生产力是怎么得出的数字呢？这与很多日本人对“劳动生产力”条件反射性地理解为（“勤奋”一词）究竟有多少一致的地方呢？

为了直观地理解这一点，可以看看劳动生产力排名靠前的国家的名单。第一名：爱尔兰，第二名：卢森堡，第三名：美国，第四名：瑞士，第五名：比利时……说实话，我感觉不到这是勤劳国家的排名。我在距今 25 年前生活在比利时，有时到周边国家旅行，但几乎没有感觉到他们是勤劳的，只是感觉物价很高。

实际上，日本生产性本部的网站上写着什么是劳动生产力。劳动生产力概念有物质生产力和增附加价值生产力，都是分母为劳动者数（每小时生产力等于劳动者数×劳动时间），前者分子是产量，后者分子是附加价值。在讨论一个国家的劳动生产力时，不能把多种多样的财产和服务的产量相加，当然只能用附加价值生产力来比较。所谓附加价值，笼统地说是从销售额中扣除原材料费等金额，销售额高的话附加价值生产力就会高，销售额低的话附加价值生产力就会变低。这是一个定义问题。就像住在比利时，有时去卢森堡等国旅行，我很难感受到这些国家很勤奋，但工资比较高，因此物价很高，所以附加价值生产力很高。换句话说，日本与这些国家相比工资低、物价低，因此附加价值生产力也低。

虽说如此，对这种生产力概念有违和感的人也不在少数吧。实际上，日本的工会自 1955 年春斗开始以来，就肩负着提高生产力的历史使命。虽然在其后因劳动运动相关党派的原因对其有各种各样的质疑，但总的来说，在企业内辛勤工作提高生产力，将其成果作为工资分配的模式被接受了。因此所谓地生产力几乎是指在工厂内尽可能有效地生产很多产品。也就是上文所述的物质生产力。在生产一线，劳资合作提高物质生产力是一件好事。为提高生产力而辛勤工作冠以“美德”之名。如果它能产品销售得好并转化为附加价值生产力就更好了，但这并不是工人的责任。然而，不知为何，对于附加价值生产力的停滞，人们往往会粗暴地认为这是劳动者不够勤奋所致。

另一方面，现在在占 GDP 7 成的服务产业中，劳动生产力有什么意义呢？服务产业的生产物是无形的，在生产之处即时消费。特别是对人的服务业，活生生的人的各种行为本身就是生产“物”。因此，与产品在国际市场上不得不进行价格竞争的制造业等不同，并不是与在其他国家生活的人提供的服务进行竞争。只要是活人的身体需要服务业，如果不能确保提供服务的场地也就无从谈论劳动生产力。

有一个经常被引用的例子，比如理发店的劳动生产力应该用什么来衡量？长期以来，理发店的服务内容几乎没有变化，但其价格随着物价水平和工资水平而上涨。发展中国家的理发店也许会以更便宜的价格来提供服务，但他们不是生活在日本的土地上。只要不是超能力者，就不能在当地为日本顾客提供理发服务。那么，如果把他们带到日本工作的话，会以和在发展中国家时一样的价格提供服务吗？那可不行。他们必须住在日本的家里，在日本吃饭，在日本开销生活费再进行生产劳动。与此相反，同样是服务业，在呼叫中心，不限制人在哪，只要接通电话线，通过外包给国外也可以简单提供同样服务。

总之，只要限于是以活人的身体提供的服务业，除了服务价格决定的附加价值生产力以外，谈论（去掉货币价值的）各种物质生产力几乎没有意义。但是，在近年来围绕生产性力的讨论中，特别是日本服务业的生产力低下成为众矢之的，有倾向呼吁必须进一步提高服务业生产力。但是，既然类似制造业的物质生产力的概念原本就不可能存在，那么包括服务业在内的生产力的概念是基于附加价值的生产力，即以销售服务价格而决定生产力，所以日本的服务业生产力低，也就是说明服务本身、劳务的价格低，如若像制造业一样勤奋努力，生产力就会越低。举个例子，甚至有人主张日本劳动者的人工费高是服务业生产力低的罪魁祸首。“美德的不幸”已经登峰造极了吧？

那我们该怎么办？

尽管如此，要想提高工资，提高商品和服务的价格就好，问题也绝非如此简单。因为决定实际工资之际，购买和消费该企业的产品和服务的消费者并不在场。宏观上，劳动者=消费者，但微观上劳动者≠消费者，所以有人反驳说“工资涨得那么高，价格就会变高，消费者不会买。市场份额会流向其他公司”，这也确实是严峻的事实，很难突破。那是否就没有办法了呢？所以，为了不让消费者流向其他公司，同行业同时提高价格才是唯一的道路。但是，这会触碰反垄断法禁止的卡特尔条款，不被允许。

糟糕。难道就没有解决办法了吗？其实有。在日本几乎所有工会都是以企业为单位，所以并没有意识到这一点，工会原本是同行业，同职业的劳动者可以跨越企业决定劳动的代价、工资、防止廉价出售劳力。从这个意义上说，工会是工人的卡特尔。因此，在 19 世纪到 20 世纪初的美国，在谢尔曼反托拉斯法，工会被一个个被揭发，组团谈判实际上被定为违法。为了推翻这一点，美国劳工联合会提出的标语是“劳动不是商品”（滨口桂一郎·海老原嗣生《工作方式改革的世界史》筑摩新书）。

如今，工人的团结不会被揭发。如果是企业的话会以卡特尔定为违法，但工会做就合法。现在在日本以外的发达国家普通产业工会和产业团体正在进行交涉。超越个别企业规定某一产业中劳动者的最低劳动工资，禁止低于最低工资。因此，无法支付工资的企业不可以低价格销售商品和提供服务，这样一来消费者就得接受以高价格购买商品和接受服务。就因为工会是合法的卡特尔才能做得到这一点。

尽管如此，目前各个产业并没有可以谈判的平台，突然提出应该如此这般也无从下手。考虑充分利用现有条件能做什么可知，结合政府的加薪要求和产业最低工资制度，可以建立虚拟的产业工资协商平台。说到最低工资，往往关注的都是临时工和零工的地区最低工资，但决定各产业普通劳动者最低限度的产业最低工资（现在叫“特定最低工资”）才是与本来的工会活动密切相关的。遗憾的是，近年来，被地区最低工资的上升埋没的例子很多，但只有在 3 方组成的“地区最低工资审议会”上决定产业最低工资，才是当今日本存在的产业不同工资交涉的平台，也是希望发挥卡特尔功能的唯一平台。

但长期以来，经营方一直对各产业的最低工资持极其消极的态度。如果只是漫不经心地要求加薪很难取得实质性的进展。因此，要结合政府的加薪要求。只是要求个别企业提高工资，无论对手是工会还是政府，企业都不会那么轻易地听话。这是因为，即使通过税金补偿工资上涨部分，也不能对因工资上涨销售不振的企业一帮到底。把谈判平台由个别企业转向整个业界，把个别公司之间不能做的工资卡特尔，以产业最低工资的形式来做最好，为此如何建立一个合理的机制，目前需要集思广益。

[翻译责任：日本综述。月刊杂志《世界》2023 年 1 月号“日本的工资不上涨源于‘美德的不幸’吗？”，得到笔者以及版权所有岩波书店的许可翻译、转载。]

滨口桂一郎（劳动政策研究·研修机构劳动政策研究所所长）

1958 年出生。东京大学法学部毕业，进入劳动省。曾任东京大学客座教授、政策研究大学院大学教授等，2017 年 4 月起担任现职。《重建新的劳动社会-雇佣体系》（岩波新书，2009 年），《什么是工作型雇佣社会-正式员工体制的矛盾和转机》（岩波新书，2021 年）等。
