

学会動向

今日の賃金問題

—— 社会政策学会第93回研究大会
を振り返って

遠藤 公嗣

1

社会政策学会は、15年前の1981年春の第62回大会で、「現代日本の賃金問題」を共通論題とした。それから15年が経過して、96年秋の第93回研究大会で、社会政策学会はほぼ同名称の共通論題を再掲した。すなわち「今日の賃金問題」である。両大会における共通論題の報告内容を比較すると、「賃金」をめぐる研究者の問題関心が、15年間でいかに変化したかを確認することができる。

15年前の「現代日本の賃金問題」諸報告では、社会における賃金水準はどう概念化すべきなのか、その賃金水準の決定に労働組合（あるいは資本）はどう関与しているのか、これらの問題関心が報告者に共通していたように思われる。それは、「範疇的低賃金論」にかわる賃金水準論の模索であったし、春闘の70年代後半における変容の意味の模索であった。どちらにしても、マクロレベルでの賃金水準とその集団的決定に、研究者の問題関心は集中していた。

15年後の「今日の賃金問題」諸報告では、マクロレベルでの賃金水準とその集団的決定は、報告者の共通の問題関心でなくなった。かわって、孫田良平氏の報告をのぞいて、他のすべての報告で主要な問題関心となったのは、賃金の個別的決定であった。個別的決定への問題

関心とは、1つの側面として、団体交渉でカバーされない労働者の賃金決定への問題関心を意味するが、さらに重要な側面として、カバーされる労働者についても、団体交渉による賃金決定でなく、個別労働者の賃金決定への問題関心を意味する。とくに、後者の側面への問題関心が明示されたことが、今学会の特徴の1つであった。

こうした問題関心の変化の激しさは、共通論題のプランナーが意図した以上のものであったと私は思う。プランナーが意図した報告課題の全6本は、そのタイトルから私が推測すれば、マクロレベルでの賃金水準・賃金交渉に関わる課題3本と、賃金の個別的決定に関わる課題3本に、つり合いよく分配されていた。後者の3本のプランは、個別的決定へのプランナーの問題関心を明示する。しかし、実際の報告では、プランナーの意図した以上の問題関心が示されたといつてよい。なぜならば、マクロレベルでの賃金水準・賃金交渉を議論するはずであった報告3本の中の2本が、実際の報告では、賃金の個別的決定に問題関心を傾けたからである。

以下では、10月26・27日に静岡大学人文文学部で開催された社会政策学会第93回研究大会の共通論題について、各報告の紹介と私の短いコメントを書き記すとともに、社会政策学会会員としての2つの危惧を書き記したい。

2

プランナーが意図したところの、賃金の個別的決定に関わる報告は、神谷隆之「非正社員化と賃金」、中下裕子「差別賃金とコンパブルワース」、石田光男「能率管理と報酬管理」であった。

神谷氏は、パートタイマーと在宅労働者について、その実態と政策を議論した。

パートタイマーについては、有配偶女性のA

パートタイマーを取り上げ、個票データを用いた重回帰分析を神谷氏は行った。その結果、非課税限度額などを上限に収入調整を行う者と行わない者との間で、年間労働時間で約30%、時間賃金率で約6%、賞与を支払われている者の賞与額で約50%の格差が存在すること、収入調整を行う者の勤続年数は時間賃金率を上昇させないが、行わない者の勤続年数はわずかに上昇させることなどが実証された。そして、政策上の問題点として、収入調整を行うパートタイマーの存在が地域最低賃金を引き下げていることを神谷氏は指摘した。これに対処するために、収入調整が行われなくすること、そのために賃金制度や社会保険を、世帯単位でなく、個人単位とすることを神谷氏は提言した。神谷氏の報告は、パートタイマー実態についての手堅い実証研究であり、説得的な政策提言であったと私には思われた。

在宅労働者については、情報通信機器の活用によりワープロ作業やソフト開発などを在宅で行う新型の労働者を取り上げ、その試行調査の結果を神谷氏は紹介した。それによれば、家内労働法の想定する在宅労働者と異なる特徴が示唆され、実態をさらに調査する必要と、家内労働法と別の枠組みを検討する必要を神谷氏は指摘した。

中下氏は、女性職の低賃金を是正する手段としてのコンパラブルワースを紹介した。

コンパラブルワースとは、同一事業所内の異なる職務（男性職務と女性職務）を比較して、その価値が同一であると評価される場合に、同一賃金の原則の適用を認めることと中下氏は定義した。そして、その実施ステップと職務評価ファクター例を詳細に紹介し、その問題点、および日本への適用を示唆した。中下氏の報告スタイルは、強調するためにデスクを「どん」と叩くなど、きわめて印象的であったので、フロ

アーからの多くの質問・コメントを喚起した。

しかし私の理解では、中下氏による紹介は、コンパラブルワース概念のキーポイントのいくつかを曖昧にしていたと思われた。その最たる1例は、日ソ図書事件判決は日本におけるコンパラブルワースの最初の適用例と中下氏が意味づけ、それを疑問とするフロアからのコメントに関連して、コンパラブルワースに職務評価は必須でないと中下氏が断言したことであろう。しかし、日ソ図書事件は年功賃金体系のもとでの事件であって、判決のそうした意味づけは不適当だし、職務評価を伴わないコンパラブルワースという概念は、まったく意味がない。また、中下氏による紹介の内容は、たとえば半年前の第92回大会ジェンダー分科会の議論内容と比較すれば、学会報告として初歩的すぎたように思う。

石田氏の報告は、その刺激的ではあるが錯綜した議論を私なりに理解すると、賃金の個別的決定を考察する上での論点の整理であった。強調されたことは、1つは研究史の位置づけであって、これまでの労使関係論とそれに続く人的資源管理論のそれぞれの欠落を補う形で、「個別・取引関係」を核とした新しい労使関係論を構想すべきことであり、今1つは、その「個別・取引関係」では、能率管理とりわけ部門業績管理とセットにして報酬管理（すなわち賃金の個別的決定か）を考察すべきことであつたと思う。

3

以上のように理解してよいならば、概要の1点をのぞいて、石田氏の強調に私はほぼ同意できた。とくに能率管理の重要性の指摘は、これまでの研究における欠落点の指摘であり、また、野村-小池論争における野村氏の主張を、石田氏が正面から受け止めた結果であつたと思う⁽¹⁾。

しかし私の理解では、日本において「個別」が「取引関係」として成立できる必要条件について、石田氏は無言であり、あるいは矛盾しているのかもしれない。「集団的取引関係」は、ひとまずは、労働組合の機能とその保護立法が存在するゆえに、「取引関係」として成立できるといえよう。労働組合の機能とその保護立法の存在が、「取引関係」成立の必要条件である。しかし、「個別」については、よく知られているように、日本の労働組合はそれを規制せず、それを経営権に属するとみなす⁽²⁾。また解雇や雇用機会均等や紛争処理について知られているように、「個別」での日本の立法政策はお粗末である。すなわち、日本においては、個別労働者が「取引関係」当事者となりえる権利を十分に保持していないのである。したがって、「個別」が「取引関係」として成立できる必要条件是乏しい。ところが石田氏は、一方では、日本における労働組合の規制力の崩壊にしばしば言及するし、他方では、学会当日のセッション間の休憩時間における私的会話では、米国雇用差別禁止諸法には批判的なようである。前者は、「取引関係」成立の必要条件の乏しさを認識していることにつながり、後者は、「取引関係」成立の必要条件に批判的であることにつながる。これらは、「個別・取引関係」を核とした新しい労使関係論を構想することと、どのような関係にあるのか。石田氏は、日本において「個別」が「取引関係」として成立できる必要条件について、明確な議論をすべきであろう。

私の理解では、「個別」が「取引関係」として成立できる必要条件が乏しいというのが日本

の特徴であり、それを前提にした考察枠組みを追求すべきであると思う。

石田氏の報告は、このほかに、部門業績管理の強弱と個人査定との間に相互補完関係があるとの仮説とか、「経営学にはコンセプトはあるが中身がない」などの警句を含み、大いに刺激的であった。しかし、コメントすることは困難である。

4

マクロレベルでの賃金水準・賃金交渉に関わる報告とプランナーに意図されたのは、畑隆「変貌する日本の雇用と賃金」、藤村博之「賃金交渉の国際比較」、孫田良平「賃金と生涯生活保障」であった。

畑氏の報告は、大会前に配布された報告要旨によれば、平成不況後の雇用調整と80年代以降の賃金管理の変化について、全体的状況を概括する報告となる予定と思われた。プランナーもそれを期待したことは、畑氏の報告が報告6本の最初に置かれたことから推測できる。畑氏にはマクロレベルでの議論が期待されたのである。

ところが、実際に畑氏が行った報告は、全体的状況の概括でなく、大企業4社それぞれにおける雇用調整と賃金管理変更についての、個々の事例の紹介であった。たしかに、畑氏の紹介によって、4社で雇用調整と賃金管理変更が激しく実施されつつあることが明らかになったと思う。「転進援助制度」の新設などにより早期退職が奨励されたこと、年功賃金から能力主義的な賃金への変更がさらに進められたこと、

(1) 『自動車産業の労働と人材形成』（資料シリーズ58）第1章（石田光男稿）、日本労働研究機構、1996、および石田光男「内部労働市場論の再構成」、西村崋通・竹中恵美子・中西洋編著『個人と共同体の社会科学』ミネルヴァ書房、1996に所収。

(2) 白井泰四郎『企業別組合（増訂版）』第VIII章、中央公論社、1979。

等々である。しかし、それらを全体的状況としてどう理解するのかは、畑氏はまったく述べなかった。主討論者であった津田美穂子氏と私は、それが気がかりで全体的状況についての畑氏の見解を質問したが、回答はなく、リプライは個々の事例のさらなる紹介に終わった。

畑氏が個々の事例紹介にこだわり、全体的状況を述べようとしなかったのは、一面では、雇用調整・賃金管理変更についての個別企業ごとの差異に、強い問題関心を畑氏が保持していたからであろう。すなわち、雇用調整にしても賃金管理変更にしても、その実施の詳細は、個別企業ごとの状況に拘束されたところの、個別企業ごとの判断によって異なっているから、それらが全体としてどうなのかを議論するのは、畑氏にはばかられたのである。畑氏が個別企業にこだわったことは、「全体」でなく「個別」に問題関心を寄せるという、近年の問題関心の同一線上にある。そこからは、個別労働者にこだわることへは、あと一步であろう。藤村氏の報告がそうであった。

藤村氏の報告の課題は、大会前に配布された報告要旨によれば、「欧米諸国では産業別の労使交渉で決定された賃金……が、その産業の全労働者に適用される……（と）私たちは……説明されてきた」が、「1980年代に入って……産業別の交渉は依然として行われているが、そこで決まるのは最低水準であって、そこにどれだけ積み増すかは企業や事業所レベルでの交渉にゆだねられている」現象が生まれており、その背景を明らかにすることであった。いわゆる賃金ドリフト現象を私が教わったのは70年代前半の学部学生時代であったから、それから20年以上も経過してこのように問題設定されると、私はいささか困惑した。それはともかくとして、報告要旨では、賃金交渉の個別企業レベル化の国際比較が藤村氏の課題であるはずで

あった。

ところが、実際に藤村氏が行った報告は、報告要旨と異なる内容を前夜にまとめたと断って、賃金の個別的決定システムをもっぱら議論するものであった。すなわち、世界市場での競争激化を背景に、旧来のシステムの問題点が顕在化し、それが欧米でも日本でも改訂されつつあること、その改訂の方向は、欧米ブルーカラーでは顕在化した「能力」を基本に「成果」を組み合わせるシステムに、日本ホワイトカラーでは成果と報酬を組み合わせるシステムへであることを藤村氏は指摘した。また同時に、国によって、成績査定を労働組合が認める——リーン進行——生産性向上——雇用維持の連鎖関係と、成績査定を労働組合が認めない——リーン停滞——生産性停滞——雇用不安の連鎖関係が進行していると藤村氏は主張した。報告はいくつかの大胆な仮説の提示であったため、中下氏へと同様、多くの質問・コメントが藤村氏に集中し、きわめて議論喚起的であったといえる。

しかし、議論は発展しなかった。その理由の一端は藤村氏のリプライにある。多くの質問・コメントは藤村氏の仮説に批判的で、仮説が重要な事象に妥当しないことを指摘した（たとえば、イタリアは上記の成績査定の連鎖関係に妥当しないというフロアーからのコメントなど）が、それらの多くを、藤村氏はリプライで簡単に同意し受け入れてしまったからである。そうすれば、議論は当然にも発展しない。また、藤村氏がコメントの多くを受け入れたことは、結果として、藤村氏が提起した大胆な仮説の成否に影響したはずだが、どう影響したのか私はよくわからなかった。

藤村氏が報告内容を一夜にして変更し、それを賃金の個別的決定システムとしたのは、その直接の理由はどうであれ、賃金をめぐる研究者の問題関心の変化をもっともストレートに象徴

したと思われた。

孫田氏は、マクロレベルでの賃金水準と、労働者の生涯生活保障との関連を議論した。その主張のポイントは「生涯生活保障が雇用・賃金の保障を弱める機能を果たす」「生活賃金観が（最近の）賃金抑制の一因（である）」だったと思われた。そして、賃金体系としての生涯生活保障賃金の歴史が回顧された。興味ある主張であったが、残念なことに、その論理が私には十分に理解できなかった。むしろ、より印象的だったのは、傍論として述べられた諸点であった。たとえば、企業における女性従業員比率と家族手当額に正の相関関係があるという仮説とか、金子美雄・孫田良平の両氏が75春闘の予測賃上げ率を22%としたところ、鉄鋼労連から公表を差し控えるように言われ、それに反発して両氏とも日本生産性本部を辞職した事件などである。

孫田氏の議論は15年前の共通論題にもっとも接近したものであったが、もちろん新しい点もある。たとえば、「生活賃金観」の負の側面を議論しようとする点は、15年前にはまったくポピュラーでなかったと私は思う。

5

今学会の諸報告を聞き、社会政策学会会員としての危惧を2点で感じた。

第1は、社会政策学会で学会報告をすることが、一部で相対的に軽く考えられているのではないかという危惧である。その直接の理由の1つは、報告者の多忙であろう。多忙の時、社会

政策学会の学会報告は優先すべき仕事でなく、後回しにしてよい仕事にみなされてしまうのではないか。それが、社会政策学会の権威が低下した結果でなければ、幸いである。

第2は、賃金の個別的決定が問題関心になったにもかかわらず、それを規制する社会政策（今様にいえば公共政策）についての議論が、一部の報告では存在したものの、全体としては少なすぎるのではないかという危惧である。石田氏へのコメントで述べたように、賃金の個別的決定については、集团的決定と異なり、それに関する個別労働者の権利は十分でない。社会政策学会としては、学会の看板にしたがい、賃金の個別的決定を規制する社会政策について、もっと議論をすべきではないのか。かつて、集团的労使関係のヴォランティアズムを重視して、立法政策はそれに追随するものとの理解が社会政策学会の一部にあったと思うが、その理解が「個別」の研究に持ち込まれていなければ幸いである。

96年秋、日本労働法学会は社会政策学会の1ヶ月前に開催され、そのシンポジウム論題は「賃金処遇制度の法的問題」であった。シンポジウムに備えて、関連論文13本が執筆され、労働法学会の開催前に公開された⁽³⁾。また、労働法学会であるから、「賃金処遇制度」の法的規制が議論されたはずである。この労働法学会に比べると、報告の準備の点でも視角の点でも、社会政策学会のそれらは考えさせられる。

（えんどう・こうし 明治大学経営学部教授）

(3) 特集「賃金処遇制度の動向と理論的課題」の諸論文「労働法律旬報」1391号および1392号、1996。

付記：共通論題にさきだって、26日午前に、以下のような書評分科会が開催され、その後、午後および27日にわたり、共通論題の報告、討論が行われた。