

●第7分科会

労働組合における新たな賃金政策の模索

—「同一価値労働同一賃金」原則と単産の賃金政策

座長 遠藤公嗣 Endo Koshi

本分科会では、大賀康幸氏（商業労連・非会員）に「商業労連の賃金政策」についての報告を、崎岡利克氏（電機連合・非会員）に「電機連合の賃金政策」についての報告を、それぞれお願いし、両報告についてのコメントを木下武男氏（鹿児島国際大学・会員）がおこなった。

本分科会は、木下氏と遠藤が相談しつつ企画したものである。企画者の問題意識はつぎのとおりであった。

「同一価値労働同一賃金」原則は、不当な低賃金を是正する基準として、欧米で考案された。その考え方は欧米各国で広まっているし、実際にも一部の賃金制度に採用・反映されている。日本でも、その考え方が本格的に紹介されて10年近くになる。しかし日本では、「同一価値労働同一賃金」原則はそれほど広まらず、実際の賃金制度に採用・反映されたこともほとんどなかった。その重要な理由の1つは、この原則を実施するには、賃金の決定基準が「仕事」であることが必要不可欠な条件であるが、日本では「年功」が主要な基準であったため、実施の必要条件が欠けていたことであった。

ところで近年、経営者側の意図する賃金制度改革では、年功的な賃金の制度ないし運用を改編して、いわゆる成果主義的な賃金に移行しようとする動きが、急速に広まっている。また、この動きに対応するため、労働組合の側でも、新たな賃金政策を模索する動きが広まっている。そうした模索の中には、賃金の決定基準で重視するファクターを「年功」から「仕事」へと移行させる考え方も登場してきているし、さらに、「同一価値労働同一賃金」原則に言及する賃金政策も登場してきている。

労働組合によるこの模索は注目すべきである。「同一価値労働同一賃金」原則が実際の賃金制度に採用・反映される可能性が広がるかもしれないからである。日本では、正社員・非正社員という雇用形態の違いや、正社員でも入職時に振り分けられた人事処遇コースの違いによって、低い賃金しか支払われない労働者が多い。そして、そうした低い賃金の労働者の多数は女性である。それゆえ、男女賃金格差は先進工業国中で最大規模である。もし「同一価値労働同一賃金」原則が採用・反映

Ⅱ テーマ別分科会・座長報告

されるならば、日本における低賃金の不当さの意味や、男女賃金格差の不当さの意味をより明確にするから、それらの是正をうながすかもしれないのである。

およそ、このような問題意識のもとに、大賀氏に「商業労連の賃金政策」について、崎岡氏に「電機連合の賃金政策」について、それぞれの報告をお願いした。商業労連と電機連合が、単産レベルとしては、賃金の決定基準を「仕事」へ移行させる考え方をもっともはっきりと意識するように思われたからである。お願いするにあたっては、単産それぞれの賃金政策の概要を中心に報告いただき、可能ならば、その中で「同一価値労働同一賃金」原則にもふれていただくことにした。

大賀氏は、「成果（実績）主義を強め個別配分重視を」と題する説明文書をもとに、商業労連の政策を報告された。それによると、「低成長社会に突入しかざられた総額人件費の有効活用が急務」と状況を認識する。そして、「属人的要素を重視した画一的な人材管理から……真に一人ひとりを公正に評価し、その意思に応じて育成し、適性に応じて活用する人間尊重の人事・賃金制度への転換が必要」である。このことを賃金制度に即して述べると、「生計費準拠型の賃金から『同一価値労働・同一賃金』を原則にした労働準拠型の賃金への転換が必要」である。

また「個別人事主義」をすすめるには「成果（実績）主義を強め……業績給の積極的な導入」が必要だが、弊害もあり、導入が困難な従業員層もあるので、「能力主義との調和が必要」となる。ここで、「能力主義とは人の価値を重視し、その価値をいかに仕事に反映させるかというものであるのに対し、成果（実績）主義とは仕事として反映されたものを問うもの」と理解される。従業員層別の賃金体系は、具体的には、「一般職能」では「職能給」と「年齢給」を組み合わせ、「指導・監督、専門職能」では「職能給」と「業績給」を組み合わせ、「管理職能」では「業績給」の比重を高めて「職務給（職能給）」と組み合わせることになる。

パートタイマーについても「仕事基準の賃金体系」を求め、「基幹業務型パート社員（JOB UP を必要とする職務についているパート社員）」が「正社員と同様の仕事（職務・責任）を行っている際には、同一価値労働・同一賃金の考え方から、時間あたり賃金は同水準を基本とし、均等待遇を目指す」ことになる。この考え方は、大賀氏も委員であった「パートタイム労働に係る雇用管理研究会（俗称は「ものさし研」）」報告（2001年4月）の考え方に似ているが、ものさし研は「同一価値労働同一賃金」の言葉を使っていない。

崎岡氏は、「電機連合の第5次賃金政策（案：2001年7月大会で決定予定）」文書をもとに、電機連合の政策を報告された。強調されたのは、西欧的な職種別賃金を導入しようとした第1次賃金政策（1967年）からの発展と変化であった。第1次賃金

第7分科会＝労働組合における新たな賃金政策の模索

政策はたぶんに理想主義的であったが、第3次・第4次賃金政策では「職能給」の導入に傾いており、その意味で現実主義的な政策であった。これらの上に、第5次賃金政策は構想された。

状況認識としては、雇用形態の多様化・労働力の流動化の進展である。この状況に対応するために、「長期安定雇用」の維持は基本とするが、雇用の適切な移動に柔軟に対応するシステム、すなわち「移動が不利にならない処遇システム」の確立をめざす。また集団的な人事・賃金管理は困難となっており、「『個』を尊重する人事・処遇システムへの変革」が必要となっている。

賃金決定の基本は、第4次賃金政策と同じく、「生活保障の原則」と「労働対価の原則」の2大原則である。さらに「公正な個別賃金の決定」が基本である。これを具体化すると、「一般職群」では、40歳前後までは「生計基礎給」「職種・職能給」「仕事（職務）給」を組み合わせた賃金モデルとなり、その後は、「生計基礎給」が「職種・職能給」に繰り込まれ、「職種・職能給」「仕事（職務）給」を組み合わせた賃金モデルとなる。第4次賃金政策と異なり、40歳後からは「生計基礎給」が明示的でない。また「一般職群」から「管理・専門職群」になると、「職種・職能給」「役割・業績給」の組み合わせた賃金モデルとなる。これも第4次賃金政策にない。なお「一般職群」の「仕事（職務）給」は仕事の価値に応じて格付けされるが、「管理・専門職群」における「役割・業績給」などの、成果主義的な要素の形成に結びつくことになる。

木下氏のコメントは、およそつぎのとおりであった。

商業労連の賃金政策については、「同一価値労働同一賃金」を原則にした労働準拠型の賃金への転換との方向は理解できるが、その「労働準拠」の「労働」は、労働の結果としての成果を評価する成果主義とは異なる。同一価値労働同一賃金の「労働」は、属人的要素や個人の能力や成果とは離れたところの、あくまでも仕事固有の価値と理解されるべきだと思う。単産の政策として、賃金の年齢カーブを「早期立ち上げ」高原型にもっていかうとする努力は評価できる。職務概念の希薄な現段階で、職能給の要素を入れ込むことは、企業内で個人の能力の伸張を評価するという意味ではありえることであろう。

電機連合の前身である電機総連は、1960年代の横断賃率論をめぐる論争のなかで、その理念を実際の賃金政策に具体化しようとした単産であった。今回の報告は、その後の経過の総括として興味深かった。とくに、大胆かつシンプルな第1次政策から、職能給への傾斜を含む第3次・第4次政策への変化は、理想主義から現実主義へ、日本的土壌への妥協と受け取ることもできる。今回第5次の「職種」基準の提

Ⅱ テーマ別分科会・座長報告

起は、理想主義への復帰のようにも見える。しかし、賃金政策と政策制度闘争との結合も考慮に入れ、単なる理想主義ではなく、戦後労働社会の大きな変化のなかで現実的な意味をもっているであろう。

2つの報告とコメントの後、フロアーから多数の挙手があり、合計6名の質問ないしコメントがあった。「業績給は労働の結果を反映すると考えられるが、同一価値労働同一賃金は労働の支出についての考え方だから、両者は異なるのではないか。」「同一価値労働同一賃金原則のもとでの査定は、あるとすれば仕事能力の伸張を測定すべきもので、仕事の成果を反映させるものではない」等々である。大賀・崎岡・木下3氏からも、リプライとコメントがあった。それら議論の紹介は紙幅の都合で省略させていただきたい。

ところで、本分科会を企画した心底には、現実の労働運動における課題や政策を議論することが現在の社会政策学会に欠けているのではないか、いいかえると、学会員の少数しか企画に関心をもたないかもしれないとの危惧があった。ところが実際は、フロアーには80名前後の学会員が常時在席し、その他に、配布文書（増刷を含めて100部以上配布）を受け取れず出席を断念した学会員も少なくなかった。また、若い女性学会員の出席も多かった。これらは企画者としてうれしい誤算であった。出席した学会員にとって本分科会が有益であったことを願う。最後になったが、多忙中にもかかわらずご出席いただき、貴重なご報告をいただけた大賀康幸氏と崎岡利克氏に、あらためてお礼申し上げたい。