

賃金の決め方

—賃金闘争の歴史と課題—

遠藤 公嗣（明治大学経営学部教授）

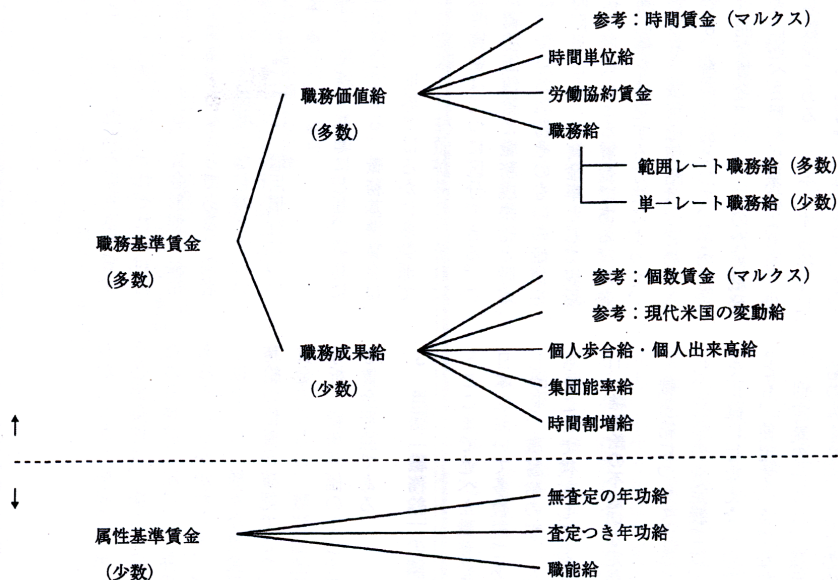
■賃金形態

—職務基準賃金と属性基準賃金—

レジメでお配りした資料に「賃金形態の分類表」（下図）が載っております。議論で無用な混乱を避けるために、賃金についての考え方を説明しておきたい。現在の日本の賃金を考えるときに、それを世界中の賃

賃金形態の分類表

現代の欧米社会の労働者・現代日本の非正規労働者・戦前日本の生産労働者の賃金 に存在する



現代日本の正規労働者の月給の「本給」諸項目中のみ に存在する

注：遠藤公嗣 [2005] 第4章の内容をもとに、作成した。

金の中において眺めると、こういう関係になっているという表です。

（日本にだけ存在する属性基準賃金）

破線の上と下に別れていて、下は属性基準賃金と私が呼ぶものです。年功給、職能給などです。確認しておきたいことは、年功給とか職能給というものは現在の日本の

正規労働者の月給の中の本給（基本給）の諸項目の中だけに存在することです。狭い世界にしか存在しない。世界中の賃金で見ると、年功給や職能給は圧倒的な少数派だということをまず、頭に入れておいて頂きたい。

破線の上は、日本以外の国で賃金といった場合に、思い浮かべる世界です。現在の欧米の労働者の賃金といえば、破線の上です。つけ加えると、現在の日本の非正規労働者も破線の上です。戦前の日本の労働者も破線

の上でした。日本で賃金形態の議論をする
と、破線の下の部分であつた、こうだと
延々といわれるが、それはものすごく限ら
れた世界の議論です。全くグローバル化し
ていない狭い世界の議論です。私の議論は
破線の下に限った議論ではない。

破線の上の賃金形態について、私は「職務
基準賃金」という言葉を使っています。破
線の上と下になぜ分けられるのか。これは
「何に対して賃金を支払うのか」と言うとき
の「何」に対する考え方が全然違うからで
す。破線の下は、働いている労働者の属性
を指標にして、賃金を支払う。属性とは、
年齢、勤続年数、そして、職務を特定しない
職務遂行能力という、意味不明の「能力」
に対して支払う。能力も人間の持っている
属性です。こうした形式で支払う賃金を私
は「属性基準賃金」と呼んでいる。

■職務基準賃金の多数派と少数派

では破線の上は何に対して支払われるの
か。職務です。破線の上下の区分はそれほ
ど珍しい区分ではなくて、戦後の日本では、
いろいろなところで類似の指摘があります。

さて破線の上の、職務を基準にして支払
う賃金の場合、それを、さらに2つに、大
きく分けることができる。1つは、職務そ
のものに値段を付けて、その値段を払う賃
金です。これを職務価値給と私は呼んでい
る。その職務について、労働者がある時間
の経過の中で何らかの労働力支出を行い、
それに時間を単位にして値段を決めます。
もう1つは、職務成果給と私が呼ぶ賃金で
す。職務を行えば成果ゼロも含めて、何ら
かの成果が出ます。その成果を指標にして
賃金を支払う形式です。

職務基準賃金は以上の2つに分かれます

が、これも多数派と少数派があります。多
数派が職務価値給で、少数派が職務成果給
です。なぜ職務成果給が少数なのかの理由
は、多分に技術的な問題です。職務の成果
を測定することは案外、難しい。ましてそ
の成果を生んだのは〇〇という労働者の貢
献によると特定できるかどうかは、さらに
難しい。こういう技術的問題があるので、
職務成果給は、世界中に存在はするものの、
世界中で少数派です。少数派という意味
は、支払われることがそもそも少ないが、
支払われても、通常は、他の賃金形態との
組み合わせで支払われるということです。

破線の上と下は、さらに細かく分かれま
す。それは、指標となる「何」をどのように
定義するのか、どのように特定するのか、そ
の方法、英語で言えばHOWによって細か
く分かれる。今回の話題との関係で整理し
ておくと、多数派である職務価値給では、職
務価値を決める方法によって、職務価値給
はいくつかに分かれる。その内の1つが、
職務給です。職務給は職務分析・職務評価と
いう手法を使って、職務価値を定めます。
職務給はさらにシングル（単一）レート職務
給とレンジ（範囲）レート職務給に分かれま
す。シングルレート職務給は、職務の価値
が一価です。レンジレート職務給では、そ
の職務価値がある幅を持っています。

範囲レート職務給が圧倒的多数派で、単
一レートは少数派です。これを強調してお
きたい。というのは、日本では職務給とい
うと単一レートだと思い込んでいる人が昔
は多かった。いまはだいぶ減ったが、それ
は全く間違いだということです。この誤解
は不思議な現象だと、私は思っています。

（日経連の場合）

というのは、1950年代から日経連が、職

務給の導入に努力したことはよく知られている。そのころ、日経連はアメリカに何度か調査団を派遣して、職務給を調べています。この前、たまたま、その調査報告書(1965年)を見ていたら、「日本では職務給はシングルレートだと思われているが、アメリカに行くと見ると範囲レートの方が多い」とちゃんと紹介している。現在も、日本経団連が『アメリカの賃金・評価システム』(笹島芳雄著)という解説書を出しているが、この本の中では、そもそも範囲レート職務給だけを紹介していて、シングルレート職務給についてはまったく紹介していません。すなわち、職務給の旗を振っていた日経連は一貫して職務給の多数派は範囲レート職務給だと日本に紹介しているのです。にもかかわらず、どうして日本では職務給はシングルレートだと理解されたのか、不思議なところだ。おそらく何らかの社会意識上の問題が関わって、バイアスがかかったと思われます。多数派は範囲職務給です。シングルレート職務給は例外的です。例外は、労働組合員に支払われる場合とか、かなり限られた場合と考えてよい。

以上のように、私の言う職務給は単一の職務給のことではなく、単一と範囲の両方がある。そしてもうひとつ重要なことは、職務給というのは職務価値給のうちの1つだということです。職務の価値を決める方法は、職務分析・職務評価を行って決める方法だけではありません。たとえば、使用者が勝手に一方的に決めるのも決め方です。また、分類表に「労働協約賃金」とありますが、西欧の社会では、労働組合と使用者が賃金交渉して、それを労働協約にまとめるといことはよくあることです。それは、労働組合員の職務の価値(値段)を労使交渉で決めるという方法をとっていると

ということです。ちょっと前までは、職務分析などはやらなくて、労使間の交渉で決めていた。これも決め方のひとつです。

■職務給の不適切な言い方

さて、別の不適切な言い方についてです。職務給と言うと、分類表という職務価値給にあたる賃金の全部を職務給であると言う人がいる。これは適切ではない。この言い方では、職務分析を行わないけれども職務価値給であるという賃金の存在が忘れられてしまいます。この点は、現在の日本を考えると、非常に重要なことです。いまの非正規労働者の大多数は、この分類表に当てはめるとどこに入るか、ということです。職務価値給だが、職務価値は、使用者が一方的に決めている、あるいは市場を見て決めている賃金です。職務分析などしていない。職務価値給にあたる賃金を職務給と言う人には、これがそもそも見えないことになってしまいます。こういうことも影響して、日本で賃金を議論をするときに非正規労働者の賃金を考慮に入れた論議は、ほとんどおこなわれません。

もうひとつの不適切な言い方についてです。かつての日本では、「職務給・職能給」と一括りに言う人がいました。職務給と職能給は同じだと考えるのです。これは分類表の破線の上と下が同じだという議論で、どうしようもない議論です。もっとも、この議論は、現実によって完全に破綻しました。バブル経済の破綻後、日本の経営者は職能給はもうダメだと考えて、経営者の一部は、職務給に行きたい、しかし、なかなか行けないので職務給まがいのもの、役割給に行きたい、などと考えています。しかし、「職務給・職能給」と一括りにしてしまうと、

この現実にある動向の意味がまったくわかりません。

■賃金の決め方の課題

(同一価値労働同一賃金の原則)

さて、今日の話は「賃金の決め方—賃金闘争の歴史と課題」ということです。労働運動の側から見た現在の賃金の決め方の課題は何かについて、私の考え方を紹介したい。

現在の労働運動が志向する賃金の決め方は何かというと、範囲レート職務給への移行を念頭に置いて賃金についての政策を考えるべきだと私は考えます。職務給ですから、職務分析、職務評価をするということです。そして、そのやり方は同一価値労働同一賃金の原則という考え方を念頭に置いて、職務評価ファクターなり、ウェイト付けを考えていく方向を展望して政策を考えるべきだと考えます。この主張は、現実の労働運動の流の中ではちょっと隔絶しているかもしれないが、必要な主張だと私は思っています。

その理由の1つは、日本の現実の動向です。日本の経営者は、バブル経済崩壊のあと、属性基準賃金を縮小し、職務基準賃金、なかでも範囲レート職務給を強める方向に進めていると理解できます。現在、非正規雇用の増大で、働いている人の35%が非正規雇用と言われています。その人たちの賃金形態は、調査は全く行われていないけれども、調査しなくても簡単に分かります。多数は時給でしょう。この時給は、さきほどの私の分類表で言えば、時間単位給であり、職務価値給のうちの1つとなります。35%非正規労働者の存在を、賃金形態に翻訳すると、その35%の非正規労働者は職務価値給が支払われているということになる。

さて産業によっては、正規労働者がほとんどいない産業も生まれています。スーパーマーケット業界では、店長もパートタイマーというところが多く登場してきている。このように非正規労働者が労働市場の中核を占めるようになったところでは、パートタイマーも重要な基幹的労働力と考えて、その労働者の能力開発を考えるようになっていきます。そのためにどういことをやるかということ、それは、資料の「エコス社の技術要件書」に示されています。

(エコス社の事例)

エコス社という、関東圏に展開しているスーパーマーケットでやっている事例です。「技術要件書」(下図)の縦に「品名」となっていますが、これは品名プラス作業

No.	品名	3枚下	2枚下	天ぷら用	煮込み用	串焼き用	しゃぶしゃぶ用	刺身用	中級	上級	特級	一次評価者	二次評価者	三次評価者
1	さんま	○	○					○	○	○	○			
2	鰻	○	○	○					○	○	○			
3	鯛	○	○						○	○	○			
4	さば	○	○						○	○	○			
5	たかべ	○	○						○	○	○			
6	とびうお	○	○						○	○	○			
7	ほら(とど、いな)	○	○						○	○	○			
8	むつ	○	○						○	○	○			
9	わかし	○	○						○	○	○			
10	さごち	○	○						○	○	○			
11	いなだ	○	○						○	○	○			
12	皮はぎ・本はぎ	○	○						○	○	○			
13	さより	○	○						○	○	○			
14	せいご・すずき	○	○						○	○	○			
15	真鯛	○	○						○	○	○			
16	わか	○	○						○	○	○			
17	わらさ	○	○						○	○	○			
18	なな	○	○						○	○	○			
19	なな	○	○						○	○	○			
20	なな	○	○						○	○	○			
21	なな	○	○						○	○	○			
22	なな	○	○						○	○	○			
23	なな	○	○						○	○	○			
24	なな	○	○						○	○	○			
25	なな	○	○						○	○	○			
26	なな	○	○						○	○	○			
27	なな	○	○						○	○	○			
28	なな	○	○						○	○	○			
29	なな	○	○						○	○	○			
30	なな	○	○						○	○	○			
31	なな	○	○						○	○	○			
32	なな	○	○						○	○	○			
33	なな	○	○						○	○	○			
34	なな	○	○						○	○	○			
35	なな	○	○						○	○	○			
36	なな	○	○						○	○	○			
37	なな	○	○						○	○	○			
38	なな	○	○						○	○	○			
39	なな	○	○						○	○	○			
40	なな	○	○						○	○	○			
41	なな	○	○						○	○	○			
42	なな	○	○						○	○	○			
43	なな	○	○						○	○	○			
44	なな	○	○						○	○	○			
45	なな	○	○						○	○	○			
46	なな	○	○						○	○	○			
47	なな	○	○						○	○	○			
48	なな	○	○						○	○	○			
49	なな	○	○						○	○	○			
50	なな	○	○						○	○	○			
51	なな	○	○						○	○	○			
52	なな	○	○						○	○	○			
53	なな	○	○						○	○	○			
54	なな	○	○						○	○	○			
55	なな	○	○						○	○	○			
56	なな	○	○						○	○	○			
57	なな	○	○						○	○	○			
58	なな	○	○						○	○	○			
59	なな	○	○						○	○	○			
60	なな	○	○						○	○	○			
61	なな	○	○						○	○	○			
62	なな	○	○						○	○	○			
63	なな	○	○						○	○	○			
64	なな	○	○						○	○	○			
65	なな	○	○						○	○	○			
66	なな	○	○						○	○	○			
67	なな	○	○						○	○	○			
68	なな	○	○						○	○	○			
69	なな	○	○						○	○	○			
70	なな	○	○						○	○	○			
71	なな	○	○						○	○	○			
72	なな	○	○						○	○	○			
73	なな	○	○						○	○	○			
74	なな	○	○						○	○	○			
75	なな	○	○						○	○	○			
76	なな	○	○						○	○	○			
77	なな	○	○						○	○	○			
78	なな	○	○						○	○	○			
79	なな	○	○						○	○	○			
80	なな	○	○						○	○	○			
81	なな	○	○						○	○	○			
82	なな	○	○						○	○	○			
83	なな	○	○						○	○	○			
84	なな	○	○						○	○	○			
85	なな	○	○						○	○	○			
86	なな	○	○						○	○	○			
87	なな	○	○						○	○	○			
88	なな	○	○						○	○	○			
89	なな	○	○						○	○	○			
90	なな	○	○						○	○	○			
91	なな	○	○						○	○	○			
92	なな	○	○						○	○	○			
93	なな	○	○						○	○	○			
94	なな	○	○						○	○	○			
95	なな	○	○						○	○	○			
96	なな	○	○						○	○	○			
97	なな	○	○						○	○	○			
98	なな	○	○						○	○	○			
99	なな	○	○						○	○	○			
100	なな	○	○						○	○	○			

注：エコス社内での評価実務の便宜のため、表頭の「3枚下」以下の作業名は、表側に掲示されている。課業数は、全部で99と思われる。
出所：『労政時報』3632号、2004年6月25日号、25頁。

であって、さんまとか、きんめとかの品名が、さらに、三枚おろしとかさく取りとかに分けられ、ものすごく細分化された項目になっています。これは鮮魚部門で働くパートタイマーが身につけるべき技術上の課題の列挙で、全部で99あります。これは技術上の課題だけです。さて、この表には入っていないが、スーパーマーケットの現場で働く人は、接客関連など営業上のいろいろなやるべき事もあります。鮮魚部門では、これを51に分けています。全部合わせると150にわたる。これをもとに、パートタイマーがどのくらいできるかを、個々人で評価します。エコス社の表には、できるレベルで初級、中級、上級と区分され、この仕事が出来たら初級、次いで中級となり、パートタイマー各人がどのくらいの作業水準かを見ます。こういう評価システムは、エコス社が一番進んでいるはずだが、スーパーマーケット業界では、こういう表を他社でも作っています。ここまで精緻ではないが、他社も恐らく全部やっている。

エコス社の考えでは、これはパートタイマーの能力開発のための手段です。職務分析ではない。しかし、見方を変えれば、これは職務分析のある部分をやっていることを意味します。職務分析、職務評価によって職務の価値を決めるのが職務給だと考えると、職務分析ではないけれど、それと重複するようなことをパートタイマーにやっている企業がすでに存在しているということです。ということは、パートタイマーの賃金は職務基準賃金のうちの時間単位給に近づいているといえる。当事者が意識しないで、職務分析、職務評価のある部分をしているのです。この慣行は、小売業ではある程度普及していると推測できます。これが35%の非正規労働者の賃金の世界です。

（職務給まがいの役割給）

では65%の正規労働者の人はどうか。成果賃金というものが下火になってから、言われるようになったのは役割給です。役割給というのは職務給まがいで、職務給ではありません。まがいというのは何か。役割とは職務にミッションが加わったものといえます。職務は職務給の職務だが、それだけではない。ミッションが加わります。ミッションとは何か。いろいろな説明があるが、よく言われるのは、経営が進むべき方向、あるいは企業文化、企業戦略というものを前提にして、その方向に沿って、従業員が分かち持っているところの、従業員がやるべきことがミッションです。従業員がやるべきことは経営がめざすべき方向と完全に一致していなければいけないと考えて、それをミッションと呼ぶのです。

日本の経営者は、なぜこういうことを強調して、職務給プラスとするのか。欧米の社会で職務給と言われているものには、企業のめざすべき方向を共有することが従業員の役割であるという考えは弱いです。従業員の企業に対する忠誠心は弱いです。こういう職務給にしまい、従業員の忠誠心が弱くなるというのは、日本の経営者にとって大変怖い事態です。怖いというより、従業員が忠誠心を持たなくとも、従業員を管理できるという手法が、日本企業にはないのではないか。そう考えると、職務給の方向に行かなければいけないが、しかし、従業員の忠誠心を抜いた人事管理をする自信がない、というのが日本の経営者ではないか。忠誠心をやはり手放せないということではないか。

さて、エコス社のように、非正規は職務基準賃金の方向に行っている。正規も役割

給という職務給まがいの方向に行っている。これが日本企業の現状だと思います。

(魅力薄れた年功給)

では何故その方向に行くのか。結局のところ、年功給や職能給というものが持っていた経済的合理性が弱まっていることを、経営者が認識しているからだと考えられる。日本でいえばバブル経済期までは、長期勤続労働者を前提とし、属性基準賃金(年功給や職能給)でもよかった。経営者はそれに経済合理性(経営者にとってもプラスが十分ある)があったと理解していた。属性基準賃金というのは長期勤続を前提としており、製造業の現場などではバブル期までは長期勤続で育てられる仕事能力が重視されていた。ところがバブル崩壊後は、これに経営者が疑問をもつようになった。長期勤続で養成される仕事能力が重要度を下げたと言ってよい。それに一番影響があったのはITであろう。それと国際競争の激化である。よく言われることではあるが、製品市場での競争相手が非常に増えた。また、あまり指摘されないけれども、人的資源の確保でも大きな問題となることを指摘しておきたい。

60年代、70年代は、国際競争といっても日本と欧米諸国の競争だった。これらの国々の人口を考えると、日本1億人、欧米は足しても3-4億人で、全部で5億人くらいであろう。日本は1億人の中で人材を確保し、3-4億人の国との競争をした。さて、いまはどうでしょう。中国、インド、その他を合わせると人口は50億人になる。しかし、日本1億人プラスアルファで人材を確保しなければならない。しかも、プラスアルファの人材とは、日本的雇用慣行に違和感を感じない人材、日本語を話すとい

う少数人の中で人材を確保しなければならない。ものすごく巨大な分母のところの人材を除外して、それで競争力を考えなければならない。これはかなりきつい。そういうことを考えると、属性基準賃金による日本的雇用慣行はじりじりと競争力を下げることになる。そういう時代になっている。経営者は、なんとかしなくてはと考えているはずだが、なかなかそのよい手だては考えつかないというところであろう。

(属性基準賃金は正しくない)

まあ、この問題は経営者に考えてもらえばよい。しかし、労働運動の側から言うと、年功給や能力給というのは労働者にとって価値判断的に望ましくないことを考慮すべきだと思う。もっと日本の労働運動がこの点を考えるべきだ。年功給や職能給が何故よいのかということを労働者側から議論する場合、いつも持ち出されるのは生活給だとか生計費原則である。若いうちはそれほど生活費はかからないが、年齢を重ねるうちに生活費が増えていく。それに見合う賃金を要求し、企業は支払うべきだという考え方である。

この考えには、稼ぐ人は誰かに、暗黙の前提がある。それは男性である。男性は、人生のある時点になると結婚し、扶養家族ができる。妻は扶養される。稼ぎ主である夫が全て稼ぐことになっている。生計費原則というのは、妻が扶養され、夫が稼ぐという性別役割分業を前提としている。男女間の雇用平等とはほど遠い発想だ。なぜ日本の労働運動はこれがよいと言っているのか、と外国の労働者に聞かれたときに、日本の労働者はどう答えるのか。

男性だけが稼ぎ主で、雇用保障があるということは、転職可能性が低く、会社人間

にならざるを得ない。長時間労働、サービス残業、過労死がこの裏側にある。男性稼ぎ主型家族とか性別役割分業とかの考え方は、日本の社会保障、社会政策の欠陥の原因として、そうした分野の議論ではよく指摘されるが、労働の世界ではほとんど議論されない。男性稼ぎ主型家族や性別役割分業を前提にする属性基準賃金は価値判断的に正しくないということを、日本の労働運動は自覚しなければならない時期にたつて来ている。

■属性基準賃金は戦後の産物

(戦前は定額制と出来高払い)

この属性基準賃金は日本でみても第二次世界大戦前には非常に少ないものだった。戦後の産物です。資料に1940年の「戦時調査」(右図)があります。これ以前に、日本で賃金形態についての調査はなかったので、これが一番古い統計になる。これは当時の生産労働者についての優れた調査です。現在の製造業の正社員生産労働者は月給ですが、それは戦後の産物です。戦前は、多数は定額制と出来高払いでした。これが一変するのは、電産型賃金体系の受容からです。電産型の本人給とは、年齢のみに支払われる賃金であった(他に、能力給もあった)。この電産型賃金は電気産業だけでなく他の産業にも広く普及したことで、属性基準賃金が日本社会で成立した。私の考えでは、電産型賃金の普及によって年齢

に応じて賃金を支払うという賃金形態が先にでき、その後、それにみあう雇用慣行は後から生成した。

ところで、普通に考えると、年齢に応じて賃金を上げていくことは経営者にとっては大変なコスト負担です。しかし、この前提を揺るがせないとしても、これにも経営者にとっての経済合理性があることに、経営者はやがて気づきます。雇用保障しているのだから配置転換が経営者の専権事項となります。また、人を動かすことは、その人の能力開発にもなります。人事査定を上手くやれば、労働者は怠けず、一生懸命働きます。それが日本的雇用慣行につながる。

年功給を、査定のない年功給と査定のある年功給に分けて考えてみる。電産賃金体系の中では本人給というのは査定がない完全な年功給で、能力給は査定の賃金です。

「定額制」「出来高払制」「時間割増払制」：戦時調査(1939年)

賃金形態	採用賃金形態割合(%) 総数(1,521形態)	適用労働者数割合(%)	
		男(718,744人)	女(381,938人)
定額制	53.05	60.94	46.44
時給	6.11	8.96	3.65
日給	44.84	51.71	42.69
月給	2.10	0.27	0.10
出来高払制	42.40	26.65	51.06
単純出来高給	26.89	17.37	26.10
日給を保証するもの	12.23	14.37	8.77
日給を保証せざるもの	14.66	3.00	17.33
その他の出来高給	15.51	9.28	24.96
日給を保証するもの	15.25	9.28	24.50
日給を保証せざるもの	0.26	—	0.46
時間割増払制	4.54	12.39	2.50
ハルセイ割増給	1.91	6.97	1.80
ローワン割増給	1.71	4.63	0.54
その他の割増給	0.92	0.79	0.16

注：調査対象は、1939年〔昭和14年〕9月現在で、常時500人以上の職工を使用する工場784であり、そのうち、2以上の賃金形態を併用する工場が512あって、調査対象工場が採用する賃金形態の総数は1,521である。図表第1列の比率は、1,521の内訳比率である。

調査対象工場における労働者は、男性71万8,744人、女性38万1,938人である。図表第2、3列の比率は、それぞれの賃金形態が適用された労働者比率である。

本表は、厚生省労働局〔1940：16、24〕から、遠藤が必要部分を抜き出して作成したものである。

出所：厚生省労働局〔1940：16、24〕。

ところが他社の幾つかの事例を見てみると、査定付きで幅のある賃金を電産型と呼んでいるところもある。結局、無査定の年功給というのは実際は電産と公務員だけだったのではないか。ところで、査定があると労働者間に競争が生まれるが、企業にとって競争ばかりでは仕事にならない。何らかの協力も必要になる。査定付き年功給だと競争と協力が両立する。競争は同期入社者の間だが、同一の課に配属された人は異期入社者との間で協力が成り立つ。非常にエレガントな関係だ。

もうひとつ指摘しておきますと、戦前の社会で社員というのはどういう人たちだったか。課長から上の人を社員と呼んでいた。課長から下のホワイトカラーは雇員だった。電産型賃金の普及は、社員カテゴリーが下に移動したということになる。その結果、企業の中で働く人は社員しかいなくなる。これが戦後の民主主義ではあった。

しかし、いまや次のことを考えなくてはいけない。パートの常態化だ。1954年の大丸デパート開業でパートタイマーを募集したのがパートのはじまりである。もっとも、1950年に、電電公社がパートの電話交換手を雇い始めたともいわれる。これが戦後型の非正規労働者で、それらが無視できない数に広がったことで、60年代半ばに正社員という言葉が生まれた。

(職務基準賃金を肯定する歴史も)

いままで話したのは、戦後の正社員の属性基準賃金を肯定する主流の歴史だが、傍流・非主流の職務基準賃金を肯定する歴史もある。戦後直後から、日本の属性基準賃金は差別賃金ではないかという批判があった。まず46年に米国から派遣された労働諮

問委員会が差別賃金と指摘した。47年に世界労連代表日本視察団が来て、その報告書で、男女差別賃金が横行していると言っている。この世界労連報告書はよく売れたが、日本の労働運動の中での影響は完全にゼロであった。当時、世界労連というのは日本の労働運動にとって大きな権威であったが、その報告がこれほど無視されたのは珍しいのではないか。もっとも、研究者の舟橋尚道らは世界労連の指摘を受け止めた。労働組合運動の中では、全国自動車(全自)が52年に労働基準賃金(職務基準賃金)を採用すべきであると主張した。

職務給は、50年代末から60年代にかけて経営者側が日本に導入しようと努力したが、うまく行かなかった。失敗の理由の一つは、日本企業では、そもそも正社員に職務の概念がなかったことだ。ないところで職務分析をしようとしてもすぐにはうまくできなかった。別の理由としては、配置転換が自由裁量でできることを企業側の専権だと思っていたところ、単一レート職務給を導入すると、配置転換を上手くできないことだ。たとえば、職務の低いところに労働者を配置転換すると、その賃金が下がる。これは労働者が受け入れない。それから、労働組合側が職務給に大反対した。職務給を入れると賃金の引き下げになるという主張です。確かに中高年の賃金は引き下げになるだろう。結局、企業の側でも職務分析がうまくできないし、労働組合も反対だということで、職務給が導入出来なかった。

労働側が職務給を批判したその当時の論理を、現在から考えてみると、幾つかの問題があった。職務給は単一レート職務給のみと思い込んで議論しているが、先述のように、これがよくわからない。さらにもうひとつよく言われることは、職務分析は

経営側の恣意で行うので、低賃金化されるという批判であった。これも正直言ってよく分からない。

というのは、現在、欧米の社会では職務給が一番普通の賃金なので、その解説書もたくさんある。解説書をみると、まず職務給は賃金に幅がある範囲レート職務給であって、その賃金の幅の中間点は、(アメリカのホワイトカラーのように労働組合がなく)会社側のみが制度を設計する場合、市場賃金水準に設定するのが基本であると、すべての解説書に書かれている。つまり、経営側の恣意で行うという批判は荒っぽい議論だ。普通の企業は、企業横断的な賃金水準を職務給の前提にしている。

当時のアメリカやヨーロッパの労働組合は、職務分析・職務評価に否定的であったが、現在は職務分析・職務評価をウエルカムだ。ヨーロッパの労働組合は職務評価についての労働協約も結んでいる。ヨーロッパの企業横断的な組合が関与して、職務分析・職務評価の労働協約を結ぶ。企業横断的な賃金水準というのは、(アメリカのホワイトカラーのように)使用者側だけが制度設計をやる場合でも、ヨーロッパのように労働組合が関与する場合でも、同じく存在するといつてよいので、それを恣意といつてよいのかどうか。

(横断賃率論)

1960年代ごろに横断賃率論という議論がありました。これは、私流に言い直せば、ヨーロッパの企業横断的な労働組合が結ぶ労働協約賃金を日本でも導入すべきだという主張でした。現代からみた横断賃率論の問題点は、なぜ横断賃率論が必要かという理由です。年功給は低賃金だということを強調して、これを改善するには横断賃率だと

主張していました。この場合の低賃金とは、若年層の低賃金の意味でした。しかし、全体としての年功給が低賃金というのは、ちょっと違うのではないか。年功給は正規労働者の賃金であり、非正規労働者の賃金と比較すると、相対的には高賃金です。現在のマルクス経済学以外の経済学では、これを考慮に入れて、年功給は高賃金と考えられている。非正規労働者の賃金が市場で決まる賃金水準であり(これには私は疑問があるが)、それよりさらにプラス α を出すのが正規の年功賃金という考え方である。

1960年代の労働側の横断賃率論というのは、マルクス経済学でおこなわれているので、私はよく分からない点があるが、現在からふり返ると、問題があるのではないか。1960年前後の議論から私が感じることは、「絶対的窮乏化論」の影響を受けていることです。資本主義が深まれば、労働者の全般的な賃金水準が下がって、全般的に貧しくなるという考えです。ここから、経営側が何か制度変更を企図すると、それは全て低賃金に変えるものだと直結して考える発想です。しかし、この絶対的窮乏化論は1955～73年の高度経済成長という事実によって否定されたと私は思います。これは後知恵だからいえるのですが、開発途上国はある時点で、経済成長率を飛躍的に上げて、高度経済成長に入っていくという段階があります。日本の高度成長がそうだったのですが、日本の高度成長が始まったころは、どこにもそんな経験は明確に指摘されていないので、よく分からなかった。しかし、いまの時点で考えてみると、急激に高度成長の段階に入るといえるのは、韓国や中国、インド、ブラジルなどを見れば、分かることです。単純な「絶対的窮乏化論」は間違いだと思います。

■差別賃金と女性の労働運動

もうひとつの問題は「労働力の価値法則」と言われるものです。中味は何かというと、女性が労働者化するということは「価値分割」であり、労働力の価値が下がる。従って女性は労働力化してはいけないと言わんばかりの議論が絶対的真理として繰り返して語られた。それは「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」の肯定につながりますが、その肯定に何の疑問も持っていなかった。「労働力の価値法則」と当時の生活給思想はほとんど同じであったと思います。しかし、そのような主張とは全く無関係に、戦後の社会では女性の高学歴化と労働者化が一貫して進んでいます。「労働力の価値法則」は、この事実を全く説明できない。

現在、女性の労働運動の多くが志向しているのは「同一価値労働同一賃金」原則で、90年代以降のことです。それ以前の労働運動の流れとは、全く無関係に登場したといつてよい。ILOでは、1919年から「同一価値労働同一賃金」原則を掲げていて、これはグローバルスタンダードになっています。日本の女性労働者がILOや国連に出掛けて行き、日本の女性の賃金水準が低すぎると訴えてきました。その過程で、日本の女性労働者は「同一価値労働同一賃金」が国際標準だと知ったのです。ところで、ILOや国連の側も、日本政府を通じて得られる日本の女性労働の状況を全く信じていない。ILOや国連は、訴えてくる女性NPOやNGO達の声を情報源として、それにもとづいて、「同一価値労働同一賃金」や均等処遇に関する日本政府への質問を書いて、日本政府にいつまでに回答せよと迫っています。これは「外圧」です。「外圧」

は、日本の労働運動をくりかえし進展させてきました。

いま、女性の労働運動では「同一価値労働同一賃金」が大きな影響力を持っているが、それをさらに発展させる段階にあると私は考えています。正規、非正規の賃金格差の是正にも「同一価値労働同一賃金」という原則がよく使えると思っています。これは、もちろん、男女間の賃金差別の問題と重複しています。欧米の社会では、日本の正規、非正規のように雇用身分が区分されていることはあり得ない。パートも派遣労働者もいるが、日本のように区分がはっきりしていない。

例えば、イギリスの大学図書館で、週38時間働く人がフルタイムとすると、週30時間働く人、25時間働く人がパートタイマーです。それから年9カ月間の雇用、3カ月の雇用の人などのパートタイマーも沢山いる。そうすると、フルタイムとパートを区別することがほとんどできない。どこかで区別する線を引いて、雇用管理をかえ、労働組合に入る、入らないとかを区別するのはそもそも無理です。

(正規と非正規の格差是正へ)

ところが日本では、正規、非正規の区分は明確で、同じような仕事をしていても、処遇の仕方もレベルも、はっきりと違う。この区分には根拠のない大きな格差があります。それを考えると、正規、非正規の格差をなくしていくには「同一価値労働同一賃金」原則が使えると私は思う。日本の労働運動は、正規と非正規の分断自体がグローバルスタンダードから外れていることをハッキリと認識すべきですし、その是正に「同一価値労働同一賃金」原則を活用すべきだと思う。