

賃金の決め方

—賃金闘争の歴史と課題—

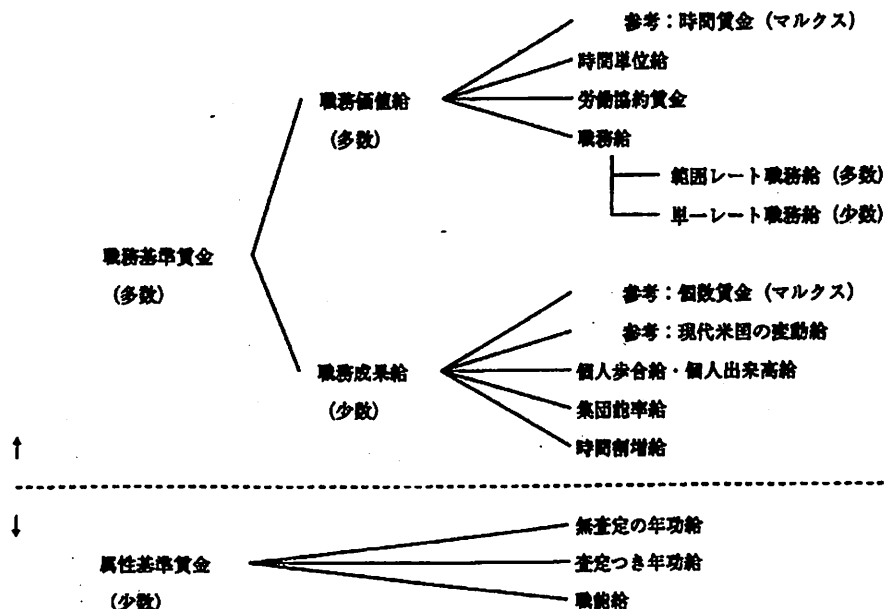
遠藤 公嗣 (明治大学教授)

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、それを世界中の賃金の中において眺める

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」諸項目の中のみ に存在する

注：遠藤公嗣 [2006] 第4章の内容をもとに、作成した。

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だ、こうだと延々行われる

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。

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はあります。

職務基準賃金の多数派と少数派

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、さらに二つに、大きく分けることができる。一つは、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。もう一つは、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二つに分かれますが、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。こういう技術的な問題があるので、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、さらに細かく分かります。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。その内の一つが、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。

■先行した日経連の職務給導入と失敗

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、アメリカに行ってみ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。そしてもう一つ重要なことは、職務給というのは職務価値給のうちの一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ます。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う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。これも決め方の一つです。

■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、日本で賃金を議論するときに非正規労働者の賃金を考慮に入れた議論は、ほとんど行われません。

もう一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。

賃金決定の課題

一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。

その理由の一つは、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%が非正規雇用とされています。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一つとなります。35%の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。そのためにどういう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

エコス社の技術要件書（鮮魚部門）

品名	3枚	2枚	天ぷら用	鍋物用	串刺し用	さく						一次	二次	
品名	下	下	下	下	下	下	下	下	下	下	下	下	下	下
1	さんま	○												
2	鰻	○												
3	鰻	○												
4	そば	○												
5	たかて	○												
6	とびうお	○												
7	ほろ(と、い)	○												
8	むつ	○												
9	わかし	○												
10	なごり	○												
11	いなだ	○												
12	皮はき・本はき	○												
13	きより	○												
14	せいのこ・すずき	○												
15	真鯛	○												
16	わな	○												
17	わらふ	○												

47	カラスカレイ													
48	鰻だら													
49	鰻むつ													
50	時魚、白、トラウト	○												
51	時魚、白													
52	時魚、白													
53	生いか、甲いか													
54	平目													
55	鮎、田舎、岩魚、鰻													
56	生いか、甲いか													
57	ぼろ(と、い)	○												
58	むつ	○												
59	わかし	○												
60	いなだ	○												
61	金目鯛、中巻、黒	○												
62	せいのこ・すずき	○												
63	真鯛	○												
64	わらふ	○												
65	平目(そけ)	○												

	評価者氏名	コメント	総合評価	評価書印
一次				蓋
二次				蓋
				蓋

最終決定(人事課) 蓋

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、表例にも掲示されている。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。

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、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てしまい、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。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にしており、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、日本は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、何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ことであろう。

■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とっくに来ている。

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、能力給は査定のある賃金です。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のか。

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

「定額制」「出来高払い」「時間割増払い」：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
出来高払い	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
時間割増払い	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、違害が必置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]。

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。

もう一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始まりである。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。

■肯定と誤解を繰り返した職務基準賃金

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、これがよく分からない。さらにもう一つよく言われるたことは、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っ
てよいので、それを恣意といってよいのかどう
か。

■横断賃率論の歴史

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、現在から振り返
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、それはすべ
て低賃金に変えるものだとして直結して考える発
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

もう一つの問題は「労働力の価値法則」と言わ
れるものです。中味は何かということ、女性が勞
働者化するということは「価値分割」であり、勞
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眞
理として繰り返され語られた。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っようよい。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たち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ヵ月間の雇用、3ヵ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。

『FORUM OPINION』別冊 「アイヌ民族政策の確立を めざして—有識者懇談会の報告 書を受けて—」シンポ報告集 販売中

◆報告

アイヌ政策懇談会報告書の考え方

常本照樹氏（北海道大学アイヌ・先住民
研究センター長）

澤井アキ氏（北海道アイヌ協会理事）

アイヌ民族は考える

星野工氏（東京アイヌ協会）

平田幸氏（レラの会）

島田あけみ氏（ペウレ・ウタリの会）

八幡智子氏（関東ウタリ会）

「懇談会報告書」の限界と意義を見据え

先住民アイヌの復権を！

津田仙好氏（グループ“シサムをめざし
て”[首都圏]）

文明と文明の和解に向けて

寺地五一氏（先住民研究会運営委員）

◆資料

アイヌ政策懇談会報告書のポイント／
アイヌ民族を先住民とすることを求める
国会決議／先住民の権利に関する国連
宣言／各国の先住民に対する公式謝
罪／世界先住民ネットワークAINU
の見解／旭川アイヌ協議会声明／浦川
治造氏の鳩山代表宛要望書／アイヌ政策
推進会議の開催

◆頒 価 500 円

◆発 行

NPO現代の理論・社会フォーラム

◆申込先

NPO現代の理論・社会フォーラム

東京都千代田区神田神保町3-11

望月ビル4階

電話 03-3262-8505 FAX 03-3264-2483

◆郵便振替口座

00170-9-278479

特定非営利活動法人

NPO 現代の理論・社会フォーラム