

職務基準への移行は始まっている 求められる労働者側の準備

遠藤 公嗣
(明治大学教授)



職務基準か属人基準かの
「選択」の問題ではない。

「年功給か職務給か? 論争
のススメ」第1回(956号)
第2回(957号)を読ませて
もらって、いくつか感じるこ
ろがあった。私の感想を述べた
い。

真の対抗軸は何か?

この論争の真の対抗軸は、こ

れまでの社会システムはもう持
続可能性がないと考えるか、そ
れとも(部分修正すれば)持続
可能性があると考えるか、であ
る。同じことであるが、これか
らの社会システムは、観察者の
意識から独立して、どの方向に
実際には移行しつつあると判断
するのか、そして、その方向を
自覚しつつ、どのような具体的

なシステムを自覚的に準備し志
向すべきなのか、それとも何も
準備し志向しないのか、である。
「年功給か職務給か」の対抗軸
は、真の対抗軸のごく一端にす
ぎない。ここで、これまでの社
会システムとは、私が主張する
「1960年代型日本システム」
のことであって、日本的雇用慣
行のみならず男性稼ぎ主型家族
も視野に入れ、日本的雇用慣行
と男性稼ぎ主型家族が相互に支
え合う社会システムのことであ
る。

このように考えると、第1回
(956号)の議論は「1960
年代型日本システム」の持続可
能性をどう考えているのか、ま
ったく明確でない。その議論の
対抗軸は、(西洋的)職務基準
雇用か(日本的)属人基準雇用
かの水平的な対抗に置かれてい
て、あえていえば両者間の「選
択」の問題として議論されてい
る。

「選択」の問題ではないと私
は思う。(日本的)属人基準雇
用の普遍化は、第二次世界大戦
期には始まり、しかし1990
年代に行き詰まって、2017
年現在、それは持続可能性を失
っている。私は考えている(遠
藤「2016」)。(日本的)属
人基準雇用は、歴史的限定性を
もった存在である。だからこそ、
経営者の主導によって、世界的
にはごく普通の職務基準雇用
へ、現在の日本の雇用が移行さ
せられつつある。ここで言っ
ているのは、職務基準である非正
規雇用の拡大だけでなく、正規
雇用でも一部に移行が見られる

ことである。それら現象を自覚しつつ、労働者側の具体的な準備が求められているのである。だから「選択」の問題ではない。

「1960年代型日本システム」の持続可能性をどう考えるのかの見解を明確に自覚した上で、「年功給か職務給か」を再考すべきだと思う。

職務基準賃金決定の利点

職務給は、労働者側にも日本社会全体にも、利点がある。それらの4点を例示する。(1)は「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」による際の、私が考える直接的な利点であり、(2)は(1)の結果としての利点である。本質的な利点とも言える。(3)と(4)は、日本の現状を考慮した利点である。詳しくは遠藤「2017a」を参照されたい。

(1)非正規労働者と女性労働者の賃金を引き上げることができ

(2)子供の貧困を防止し、貧困の世代間伝播を防止できる

(3)非正規労働者について、職務基準による能力開発プログラムを作成できる

(4)正規労働者の過重労働・過労死・過労自殺を防止できる

「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」によって賃金額を決めると、大企業の正規労働者の賃金額は現在より低くなる可能性がある(中小企業では低くならないところもあるはずである)。現在の賃金額は職務基準で決まっていないからである。この点で、すべての賃金額が職務基準でもともと決まるオントリオ州の法令に言及して、属人基準の賃金が低くなるべきでないかのように述べる(第2回(957号)の禿発言)のは、理論的に失当だと思う。そうではなくて、大企業の正規労働者の賃金額が低くなる可能性は、利点(1)と(4)で代償される、トレードオフされると考えるのが正当である。正規労働者の賃金額が低くなるとの懸念は、暗黙の内に、男性稼ぎ主型家族を前提とした男性稼ぎ主の懸念で

ある。だから(1)と(4)は利点にみえない。しかし、共働き家族や母子家族や単身などを含む多様な家族構造を前提とすると、(1)と(4)は大きな利点である。労働者側には、社会全体を視野に入れた「費用便益計算」が求められている。

男性組合員は変革の脇役に

とはいえ、「1960年代型日本システム」すなわち日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族の中心にいるのは、民間大企業の企業内組合の男性組合員であるから、企業内組合ないし彼らが職務給の利点を認識するのは難しいかもしれない。「労働者側」の主役となることは難しいかもしれない。しかし、視野を広くもって社会システムの変革を予感し、その脇役として活躍してほしいし、また活躍できる。具体的には、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の研究開発を物心両面で支援してほしいと私は思っている。職務給を

労働者側により有益にするにはこれが必要だけれども、その既製品があるわけではなく、労働者側によって多面的に工夫し作り出さなければならぬからである(遠藤「2017b」)。

最後に付言。日本労働史の通説はしばしば「1960年代型日本システム」を前提にしている、そのために見えないことがある。その一例は、1950年代の職務評価や職務給の導入と1960年代のその挫折についての理解である(第1回(956号)の金子発言)。しかし、この通説では、労働省の婦人少年局が1948年発足直後から1960年代はじめまで男女「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の普及に熱心だったことは位置がない。また、初代局長が山川菊栄だったことは大きな意味があっただろう。私は不明にも、遠藤「2017c」執筆でこれに気づいた。婦人少年局にとっては、「職務給」導入と挫折の意味が通説とは違う

だろう。

第1号、82—92頁。

遠藤公嗣「2017b」「小

遠藤公嗣「2017c」「1

遠藤公嗣「2016」「日本

遠藤公嗣「2017a」「職務基準賃金の展望」労務理論学

特集・同一価値労働同一賃金研究の新地平）小特集に寄せて」

L01000号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』

的雇用慣行の最終的確立は何時なのか？」『社会政策』第8巻

会第27回全国大会（6月11日、諏訪東京理科大学）発表予定。

『社会政策』第9巻第1号、5月末刊行予定。

256号、41—56頁。