

## 労働における格差と公正

遠藤公嗣（明治大学）

### －「1960年代型日本システム」から新しい社会システムへの転換をめざして－

#### 1 1960年代型日本システムとは

##### 1-1 その概要

「男性稼ぎ主型家族」と「日本的雇用慣行」は、1960年代の日本で強固に結びついた。主要な労働力は男性稼ぎ主型家族から供給されるようになり、その労働力は職場における日本的雇用慣行によって需要されるようになったのである。この結びつきモデルを「1960年代型日本システム」と呼ぼう（遠藤公嗣 [2011、2012]）。

男性稼ぎ主型家族から2種類の労働供給があることに留意したい。第1に、夫が常用労働者として供給される。彼らは、正規労働者として、日本的雇用慣行のもとで労働し、その収入でもって家計を主に支える。第2に、主婦である妻が、パート労働者として供給される。彼女らの収入は、家計を主に支えず、家計補助的である。このため、40歳代女性の労働力率は高い水準となる。また主婦パートと同様に、子どもが学生アルバイトとして供給される。主婦パートと学生アルバイトは、非正規労働者として、日本的雇用慣行から排除されながら、日本的雇用慣行を成り立たせる役割をになう。

日本的雇用慣行を成り立たせる役割とは何かを説明しておこう。日本的雇用慣行は、正規労働者の雇用を高く保障する。ところが市場経済のもとでは、社会全体でも個々の企業でも、その労働需要は変動するのが当然である。そこで市場経済のもとで、正規労働者の雇用保障度を高めるためには、その外側にあつて、労働需要の変動に応じて雇用が調整できる労働者グループが必要となる。そうしないと市場経済は成り立たないからである。後者の労働者グループが非正規労働者である。端的に言えば、男性正規労働者の日本的雇用慣行は、日本的雇用慣行の外側にいるところの、主婦パートと学生アルバイトという非正規労働者の存在によって成り立っている<sup>1)</sup>。

1960年代型日本システムは、日本経済を発展させる望ましいシステムとして、長い間、労働者にも使用者にも政府にも是認され、2013年現在まで存続してきた。日本的雇用慣行はもちろんのことである。さらに、主婦パートと学生アルバイトという非正規労働者は、雇用調整に優れた機能を持つ。彼女ら彼らは、家計補助が目的なので、低賃金でも供給される。そのうえ、雇用を減らされても、専業主婦や学生として男性正規労働者の被扶養者に戻ればよく、失業者にはならない。失業者にならないので、社会問題の大きな原因にならない。1960年代型日本システムは、経済効率性からは、相当によくできたシステムであった。

もっとも1960年代型日本システムないし日本的雇用慣行は、2つの主要な差別をともなっていた。ここでいう差別の定義は、国際連合が広報する定義「ある社会グループの成員であることを理由に、人々を不公正に扱う行為」である<sup>2)</sup>。第1の差別は、女性であれば、結婚後はいずれ退職して主婦となるはずと、雇用継続のないライフコースを想定し、そのため、正規であれ非正規であれ、雇用中の低賃金を当然と想定することである（「統計的差別」の現象はその1つ）。第2の差別は、非正規労働者であれば、その賃金など処遇が正規労働者のそれらより劣等でよいと想定することである。2つの差別が相当に重複することはいうまでもない。しかし、2つの差別は、それが差別であるとは労働者にも使用者にも政府にも認識されないまま、1960年代型日本システムないし日本的雇用慣行

の経済効率性だけが高く評価され続けてきた。

## 1-2 存続の特異性

1960年代型日本システムは、2013年現在も基本的に存続する。この存続は、先進工業国としての欧米諸国と比較して、特異な存続である。日本的雇用慣行を先進工業国と比較することはともかくとして、日本の男性稼ぎ主型家族がなお存続することを、欧米諸国と比較しよう。

比較の視点は、農村からの労働供給が終了した後の先進工業国において、その経済成長になお必要な追加的労働力はどこから供給されるのか、である。ここでいう労働力には、職務能力の低い低賃金労働者ばかりでなく、職務能力の高い高賃金労働者もまた含む。

欧米諸国での追加的な労働供給は、一般的にいて、第1に女性労働者であり、第2に外国人労働者であったといてよい。

第1の女性労働者とは、それまで労働参加していなかった女性が労働力化することである。1960年代からの変化に注目すべきである。欧米諸国の女性労働力率は、1960年代までは相当に低水準であって、M字型労働力率が観察できる国（たとえば米国）すらもあった。その後、欧米諸国のほぼすべての国で、女性労働力率は全般的に著しく上昇するとともに、M字型でなくなった。欧米諸国における女性の労働力率の変化は、欧米諸国における男性稼ぎ主型家族の崩壊を示している。

第2の外国人労働者とは、外国から移住してきた人々の労働力化である。2009年の労働力人口にしろ外国人労働者の割合の推計値は、たとえば米国で16.2%、ドイツで9.4%であって、日本の0.9%より相当に大きい（労働政策研究・研修機構 [2012]）。なお、米国とドイツにおける実質の数値は、この推計値よりはるかに大きいはずである<sup>3)</sup>。

第二次世界大戦後をふり返りたい。1950-60年代の欧米諸国には、すでにある数の外国人労働者が存在したはずである。ところが1950-60年代の日本では、第二次世界大戦期以前に移住してきた韓国・朝鮮人を除くと、外国人労働者はほぼ存在しなかった。そもそも1950年代までは、日本の国内人口は過剰と意識されていた。労働力不足が意識されはじめた1960年代になっても、一方では、近隣の韓国・中国との友好関係樹立は遅れたため（日韓基本条約は1965年、日中共同声明は1972年）、韓国・中国の労働者は1960年代の日本を移住先に想定しなかったし、他方では、第二次世界大戦前から引き続く日本の排外主義的政策の結果として、日本企業もまた外国人労働者を必要しなかったからである<sup>4)</sup>。

農村からの労働供給が終了した後の労働供給という点で、1960年代から2013年までの日本は、欧米諸国と異なる。この間、日本女性はM字型労働力率をとりつづけ、とくに非正規労働者としての供給が目立った。いいかえると、男性稼ぎ主型家族が存続したのである。

では、日本では、なぜ男性稼ぎ主型家族は存続したのか。それは、男性稼ぎ主型家族と日本的雇用慣行が強固に結びついたため、両者が相互に支持しあったためと考えられる。欧米諸国は職務基準の雇用慣行が基本であって、日本的雇用慣行への途が存在しないことはいうまでもない。職務基準の雇用慣行のもとで女性の労働力化がすすむと、男性稼ぎ主型家族の崩壊は容易であった。ところが日本の職場における日本的雇用慣行は、女性の労働力化を抑制するとともに、男性稼ぎ主型家族を支持していたので、男性稼ぎ主型家族は崩壊しなかった。そしてまた逆に、強固な男性稼ぎ主型家族が日本的雇用慣行を支持し、日本的雇用慣行は崩壊しなかった<sup>5)</sup>。

そして、男性稼ぎ主型家族のみが労働供給をになうことを促進したのが、外国人労働者の供給が低水準だったことであろう。労働供給のこうしたあり方の反映として、日本男性の正規労働者は過剰な労働供給を求められた。これが1960年代型日本システムの存続であった<sup>6)</sup>。

## 2 1960年代型日本システムへの復帰はない

### 2-1 その機能不全の現象

1960年代型日本システムはなお存続する。しかし、1990年代半ば以降に日本経済が後退する中で、それは機能しなくなっている。その現象を3つ例示しよう。

第1の現象は、少なくない日本企業が、非正規労働者を低賃金（図表1を参照）で柔軟に雇用できることに着目し、非正規雇用を増加させ活用することである。正規労働者は増加させず、正規労働者を非正規労働者に代替している。日本的雇用慣行のもとでの非正規労働者は、正規労働者の安定雇用を維持する雇用調節プールであったが、そうした意味の非正規労働者ではなくなっている。非正規雇用を増加させ活用することは、日本的雇用慣行の「つまみ食い」である。

第2の現象は、少なくない日本企業の「ブラック企業」化である（今野晴貴 [2012]）。ここでいうブラック企業とは、日本的雇用慣行のもとでは正規労働者に過剰労働を要求できることに着目し、それを正規労働者に要求するけれども、その対価であるはずの、正規労働者にふさわしい恵まれた処遇は与えない企業のことである。ブラック企業の人事管理もまた、日本的雇用慣行の「つまみ食い」である。

以上2つの現象は、日本企業の使用者が、現在も存続する日本的雇用慣行について、自己に都合のよい部分だけとりだして悪用する現象と見てよい。それが示すのは、日本企業の使用者は、かつては日本的雇用慣行を全体として容認し支持していたけれども、現在は、その規範意識を変化させて、日本的雇用慣行を必ずしも容認し支持しなくなりつつあることである。そのため、労働者の処遇を悪化させても気にとめないことが多くなった。そして、その結果は、労働条件の全般的な悪化であり、ワーキングプアの増加である。それが集中したのが、つぎの第3の現象である。

第3の現象は、ワーキングプアの一人親が、主に家計を支え（図表2を参照）、その子どもを扶養する家庭が増加したことである。これは多様化する家族の一形態である。一人母親が低賃金の非正規労働者である場合が多数で典型的だが、一人父親の場合や正規雇用のワーキングプアの場合もある。生活保護の受給者も多い。このような家庭で育った子どももまた、その成長後、ワーキングプアや生活保護の受給者となりがちである（阿部彩 [2008]）。この現象は日本社会を根本から破壊している。しかし、この現象を1960年代型日本システムは想定していない。そのもとでは、離婚は原則としてないはずで、そのため一人親は例外でしか存在しないはずだし、低賃金労働者は主に家計を支えなくてよいはずだからである。

### 2-2 存続根拠の喪失

長期にわたる日本経済の後退と、1960年代型日本システムの機能不全という現状を目のあたりにして、この現状を憂い、強固な1960年代型日本システムへ復帰したいとの願望が人々の間にある。この願望は、1960年代型日本システムのかつての「成功体験」に由来するだろう。しかし、この願望を、現状打開のための解決策とすることはできない。その主要な理由は、この願望は実現しないし、実現すべきでないからである。

第1に、強固な1960年代型日本システムへの復帰は、実現しない。その理由は、このシステムの成立する社会的技術的条件がすでに失われているからである。

「日本的雇用慣行」が実現しない理由については、たとえば、つぎの理由が指摘できよう。

ア) 多数の労働者を長期雇用することが困難となっている。多数の労働者の長期雇用を維持するためには企業の持続的な高成長が必要だが、それは期待できないためである。期待できない理由は多々あろうが、その重要な一つは、人口ボーナス期がすでに終了したことである。

イ) 労働者の能力開発における長期雇用の有利さが減少している。製造業からサービス業への産業構造変化、長期雇用で能力開発されない情報技術（IT）の発達、経営環境の変化スピードの加速化（ITの発達や経済成長国の新興などによる）、これらが影響したためである。

ウ) 労働者の能力を活用しないことの不利さが増加している。高い職務能力をもつ女性と外国人であっても、その能力を活用しないシステムだからである。

「男性稼ぎ主型家族」が実現しない理由については、今後の家族形態は多様化することはあっても、男性稼ぎ主型家族を標準に維持することはできないからである。

第2に、価値判断として、1960年代型日本システムは願望すべきでない。1960年代型日本システムは、そもそも差別をふくむシステムだからである。

### 3 真の解決策を

#### 3-1 新しい社会システムー「職務基準雇用慣行」と「多様な家族」の組み合わせー

1960年代型日本システムへ復帰する願望が解決策にならないならば、どのような社会システムをめざして、現状を打開するのが望ましいのか。現代世界を見回すと、1960年代型日本システムに代替するのに、もっとも可能性があり、また、もっともふさわしい社会システムは、つぎの社会システムであろう。

すなわち職場では、日本的雇用慣行でなく「職務基準雇用慣行」を標準とする社会である。そして家族では、男性稼ぎ主型家族でなく「多様な家族」を許容する社会である。そして、両者が組み合わせあったところの、新しい社会システムである。

これをめざすのが、真の解決策である。この社会システムは、日本では新しいが、世界では特殊なものではまったくない。現在の欧米諸国に、ごく普通にみられる社会システムである。そして、その他の国の多数もまた職務基準雇用慣行の国のはずなので、多様な家族に移行するならば、遅かれ早かれ、この社会システムに移行すると思われる。日本独特の1960年代型日本システムが機能しないなら、これに代替する社会システムでもっとも可能性があるのは、あるいは、これしかないのは、この社会システムである。

注意すべきことは、「職務基準雇用慣行」と「多様な家族」は、相互に結びついているのではない。両者は相互に許容できるという組み合わせである。

では、別の組み合わせモデルはないのか。これを検討すると、この組み合わせの適切さを確認できよう。まず、日本的雇用慣行と多様な家族の組み合わせを検討する。この組み合わせは、現代日本ですでに進行している。その一つが、日本的雇用慣行の機能不全を示す第3の現象である。これは日本社会を根本から破壊していて、そもそもめざすべき組み合わせでない。つぎに、職務基準雇用慣行と男性稼ぎ主型家族の組み合わせを検討する。この組み合わせは、欧米諸国にかつて存在したといえる。しかし、男性稼ぎ主型家族を職場の側から支えていないので、脆弱な組み合わせである。この組み合わせでは、女性労働者の増加によって、遅かれ早かれ、男性稼ぎ主型家族は標準でなくなるはずである。このように検討すると、新しい社会システムの肝要点は、職場における日本的雇用慣行をやめて、職務基準雇用慣行を形成すること、これであることがわかる。

### 3-2 職務基準雇用慣行とは

職務基準雇用慣行とは何か、それは日本的雇用慣行と何が違うのか、これらを復習しておこう<sup>7)</sup>。職務基準雇用慣行と一口にいても、その細部が国によって異なり、また徐々に変化し発展していることはいうまでもないので、以下は、欧米諸国のそれを念頭においたところの、概論である。説明不足も容赦されたい。

①職務基準雇用慣行では、新規採用のとき、まず、企業が職務を設定し（職務設計）、つぎに、設定した職務基準に合致して職務遂行できると判断した応募者を、その職務に採用する。日本的雇用慣行では、まず、企業が応募者を正規労働者として採用し、つぎに、その正規労働者がある部署に配置し、そこで上司が仕事を指示する。特定した職務で雇用していないので、配置された部署内でも仕事の範囲は可変的である。

②職務基準雇用慣行では、現職者に配置転換や転勤を企業が打診することは、現職者にたいする職務昇進のオファーの意味である（①の新規採用と同じである）。昇進オファーを喜んで受け入れる多数の労働者もいれば、断る労働者もいる。昇進オファーを断った労働者は、その職務を継続するだけで、処遇に変化はない。日本的雇用慣行では、配置転換や転勤は企業による業務命令であって、それを正規労働者が断ると、正規労働者が解雇される正当な理由になる。配置転換や転勤の後に正規労働者が指示される仕事が、以前の仕事と無関係なことも珍しくない。

③職務基準雇用慣行では、企業が職務を設定するとき、その職務の賃金額も設定する。その職務に雇用された労働者が、その賃金を受け取る。賃金も職務基準なのである。日本的雇用慣行では、正規労働者の属性（年齢、勤続年数、職務遂行能力など）を基準にして賃金を支払う。賃金は職務と無関係であり、すなわち、職務基準でない。

④職務基準雇用慣行では、職務明細書に明記された職務を労働者がきちんと遂行できない場合、あるいは、経営不振などで労働者の職務がなくなる場合、労働者を正当に解雇できる（職務遂行不良解雇と整理解雇）。整理解雇では、慣行または法的義務で、その前段に希望退職が募られるほか、企業が社内の別職務を解雇対象者にオファーしたり（もっとも、解雇対象者がオファーを断ることも多い）、他社への転職の支援や、能力開発を提供することも少なくない。日本的雇用慣行では、企業は、正規労働者の職務遂行不良を教育訓練で改善できると考え、また、配置転換や転勤を企業の権限のできるので、正規労働者の職務遂行不良解雇と整理解雇を避ける傾向がある<sup>8)</sup>。

⑤職務基準雇用慣行では、雇用差別を法によって厳しく禁止する。差別的な処遇はもちろん、職務遂行不良解雇と整理解雇なども、差別的でないように厳しく規制する。日本的雇用慣行では、慣行そのものに差別をとまうので、使用者は雇用差別に鈍感である。そのため使用者は、正規労働者の職務遂行不良解雇と整理解雇を避けるにもかかわらず、差別的な解雇や処遇をおこなうことには、ためらいが少ない。日本的雇用慣行のもとでは、雇用差別を法で厳しく禁止できない。雇用差別を法で厳しく禁止すると、日本的雇用慣行は成立しないからである。

### 3-3 賃金形態の分類

職務基準雇用慣行と日本的雇用慣行を、とくに賃金形態（賃金の決め方）の面で対比しておこう（図表3を参照）。

図表3の破線の下が、日本的雇用慣行の賃金形態で、遠藤の言葉で「属性基準賃金」と呼ぶ。正規労働者の属性（年齢、勤続年数、職務遂行能力など）を基準にして賃金を支払う。日本の正規労働者では通例だが、世界的には少数派であって、珍しいといえる賃金形態である。

図表 3 の破線の上が、職務基準雇用慣行の賃金形態で、欧米諸国はもちろん世界の多くの国の多数派の賃金形態である。遠藤の言葉で「職務基準賃金」と呼ぶ。

職務基準賃金は、多数派の「職務価値給」と少数派の「職務成果給」に2区分できる。

職務価値給は、職務遂行に必要な労働投入から職務の価値を決定して、これを基準に賃金を支払う形態である。職務成果給は、職務を遂行した成果（成果ゼロも含む）を基準に賃金を支払う形態である。職務成果給が実施できる条件は厳しい。そのため、職務価値給など他の賃金形態との併用が通例であって、職務成果給はどの国でも少数である。

職務価値給は、職務価値の決定方法の違いによって、さらに形態が分かれる。そして、その形態の発展史を大まかにみることができる。もともとの形態は、企業側が（近隣の相場を勘案しつつ）職務価値を決定する形態で、遠藤の分類によれば「時間単位給」である。もちろん、この形態は現在も存在する。さて、欧米諸国で労働組合が発展して、労使交渉や労働協約で賃金が決定されることが加わると、その形態は「欧米の労働協約賃金」である。ついで、欧米諸国で職務評価によって職務価値が決定されることが加わると、それが「職務給」である。職務給は、現在では、職務基準雇用慣行の典型的な賃金形態である。職務給は、多数派の範囲レート職務給と少数派の単一レート職務給に分類できる。また 1960 年代以降の欧米諸国では、職務給と労働協約賃金が重複することは珍しくない<sup>9)</sup>。

「職務給」を職務価値給の一つと位置づけることは重要である。日本の既存文献では、遠藤の分類で職務価値給にあたるものを「職務給」と呼ぶ例や、職務基準賃金にあたるものを「職務給」と呼ぶ例があるが、これらの用語法では、さまざまな賃金形態を区分して理解するうえで混乱を招きやすい。職務価値の決定方法にはいくつかあり、その違いによって職務価値給を分類できるとの見地が重要である。

### 3-4 職務評価の発展史

「職務給」では職務評価を使用する。職務評価にはいくつかの手法があり、そのうち、もっとも詳細であって、現在の欧米諸国でもっとも普及している手法が「得点要素法」である。そして「得点要素法」もまた発展してきたが、その発展の結果として、現在、職務評価の手法の国際標準となりつつあるのが「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価ということになる。「国際標準となりつつある」と評価するのは、2000 年代になって、ILO（国際労働機関）がこれを公式に推薦するようになったからである<sup>10)</sup>。

なぜ、国際標準となりつつあるのか。職務評価の発展史を大まかにふりかえろう。

職務評価は、米国で 1910 年代に研究開発がはじまり、1930-40 年代に普及した（遠藤公嗣 [1999:126]）。米国の労働組合は、1940-50 年代には、職務評価に反対していた。しかし、1960 年代以降になると、職務評価の受容に態度を変えた。そして労働組合は、職務評価プロセスに発言するほか、職務評価を労使間の団体交渉事項とするようになった。米国の労働組合が態度を変えた理由は、当時の女性差別撤廃運動の主張を受容したからだと考えられる。当時の女性差別撤廃運動は、女性差別を当然とする当時の「労働協約賃金」を批判するとともに、女性差別を是正する道具として、職務評価に期待していたからである（Figart [2001]、遠藤公嗣 [2005:122]）。

さて、米国の賃金コンサルタント企業であるヘイ社は、「得点要素法」の職務評価を研究開発し、これが、もっとも普及した職務評価の手法となりつつあった。しかし 1970 年代になると、米国やカナダで、これが女性差別撤廃運動の批判の対象となった。この「得点要素法」は女性職務を低く評価するジェンダー・バイアスがあって、それが女性の低賃金の重要な理由となっているとの批判で

あった。そして、この批判の影響のもとに、女性職務を低く評価しない考え方の「得点要素法」が新しく研究開発された。そして、この考え方が、女性差別撤廃運動の中で「同一価値労働同一賃金」と呼ばれるようになった。

1980年代以降になると、「同一価値労働同一賃金」の考え方はヨーロッパにも伝わり、そこで2つの発展が加わったと考えられる。1つは、ジェンダー差別だけでなく、あらゆる差別をまねかない手法の考え方として、「同一価値労働同一賃金」を理解することである。もう1つは、労働組合と使用者の間の労働協約によって、「同一価値労働同一賃金」の「得点要素法」を合意し、それを実施することである。

この2つの発展を表現したのが、英国の地方自治体の労使によって1997年に結ばれた労働協約であり、それによって「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」を労使合意したことである（森ます美 [2008]）。この「得点要素法」は労使合同で実施されることになっていて、現在も実施中である<sup>11)</sup>。労働協約で合意した職務評価で賃金が決まるということは、その賃金形態は、遠藤の分類によれば、職務給と労働協約賃金が重複する賃金形態ということになる。

この英国の1997年労働協約の締結と実施を受けて、「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価を、ILOが公式に推薦することになったと推測できる。というのは、政労使三者構成を組織原則とするILOの性格上、労使間で明白な合意の先例がある慣行しか、ILOは公式に推薦できないだろうからである。

### 3-5 新しい社会システムの利点

新しい社会システムは「職務基準雇用慣行」と「多様な家族」の組み合わせである。職務基準雇用慣行として想定するものには、「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価も含む。こうした新しい社会システムは、先述した1960年代型日本システム機能不全の現象(2-1)をすべて是正できる。あらためて、新しい社会システムの利点をまとめておこう。

利点 1) 現在の非正規労働者にあたる労働者の処遇は改善される。なぜならば、職務基準雇用慣行のもとでは、ア) 適切な職務評価によって賃金などの処遇が決まるため、正規雇用と非正規雇用を区別する必要がなくなり、区別を廃止できる、イ) 法によって雇用差別を厳しく禁止できるので、非正規労働者にたいする差別的な劣等処遇を禁止できる、からである。

利点 2) 女性労働者の処遇は改善される。非正規労働者についての理由は上記と同じであるが、正規労働者についても、適切な職務評価によって賃金などの処遇が決まるため、その処遇は改善される。さらに、女性のライフコース差別がなくなる。女性を、非正規労働者の供給源として想定しなくなるからである。

利点 3) 労働者は、過剰労働を抑制するための規制の道具が得られる。職務基準雇用慣行では、たとえば職務明細書を労働者に手交することによって、企業は、労働者に遂行を求める職務の内容を明示する。その内容以上を労働者に求めないのが慣行であるし、労働者ないし労働組合は、明示された職務内容を基準にして、労働投入を規制できる。

利点 4) 労働者は、男女とも、短時間雇用や雇用中断を実施しやすくなる。これは、育児や介護に、また不況時のワークシェアリングに、重要な利点である。日本的雇用慣行のもとでの正規労働者の労働契約は、いわば正規労働者という身分設定契約であって、職務を基準に、時間単位で労働投入を企業に売る労働契約でない。そのため、時間単位で労働投入量を調整することはできない。

利点 5) 女性労働者と外国人労働者の能力活用を拡大できる。これは、労働供給からみた日本企業と日本経済の成長戦略である<sup>12)</sup>。利点 2) の結果として、職務基準雇用慣行をとった日本企業にお

ける女性の労働者数は増加し雇用継続は広がり深まる。また外国人労働者は、世界に多い職務基準雇用慣行に馴染みやすいため（外国人労働者に拒絶的な日本的雇用慣行に馴染みにくいため）、職務基準雇用慣行をとった日本企業における外国人労働者数は増加する。増加するこうした労働者には、当然にも、職務能力の高い労働者が含まれ、日本企業と日本経済を成長させる。

1960年代型日本システムないし日本的雇用慣行は、1960-90年の日本企業ないし日本経済の成長の有力要因と考えられたために、それがほぼ唯一の理由で、高く評価されたといつてよい。ところで2013年現在、日本企業ないし日本経済は成長しなくなって久しい。すなわち、唯一の理由はなくなった。逆に、その機能不全は深まりつつある。現在は、1960年代型日本システムから離れて、新しい社会システムに転換すべき時である。これをめざすのが、真の解決策である。

#### 4 「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価

##### 4-1 具体的手続きの概要

本論文では、新しい社会システムの要素の一例として、「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価をとりあげ、やや詳述したい。まず、英国の地方自治体における先例やILOの公式の推薦にしたがって、この具体的手続きの概要を復習しておこう。

「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」では、まず、職務が遂行される「労働環境」や、職務の遂行に求められる「負担」「責任」「知識・技能」など、4つの大ファクターを設定し、それぞれのもとに合計10数個の小ファクターを設定する。ついで、小ファクターそれぞれに、その程度を示す複数の評価レベルを設定し、その評価レベルに点数を設定する。これで職務評価ファクターと配点が完成する。つぎに、具体的な職務を調査して、小ファクターそれぞれの評価レベルを決める。それを点数換算して、それぞれの小ファクター一点を出す。それぞれの小ファクター一点を合計すると、それが職務評価点となる。たとえば、職務Aは600点であり、職務Bは480点というように、職務評価点を算出できる。

ここまでの説明で、「同一価値労働同一賃金」の考え方はどこに反映しているのか。それを例示しよう。第1に、大ファクターに「労働環境」と「負担」の2つを設定することである。その結果として、「労働環境」「負担」「責任」「知識・技能」の4大ファクターを設定することになる。4大ファクターの設定は、その「得点要素法」が「同一価値労働同一賃金」の考え方をとるかとならないかの、1つの指標である。また「労働環境」「負担」の2大ファクターは、労働者側の視点によるファクターであり、したがって、この考え方を自覚した労働者側が制度設計に加わらないと、きちんと設定されない可能性が高い。一般的に考えて、「労働環境」「負担」を加えると、たとえば非正規労働者の職務の職務評価点は、加えないよりも、正規労働者の職務の職務評価点に近づくはずである。それだけ、非正規職員の職務の職務評価を高くしている。

第2に、大ファクター「負担」のなかの小ファクター「感情的負担」の設定も、同様である。「感情的負担」は、対人サービスの「感情労働」（ホックシールド [2000]）にともなう労働者の負担である。「感情的負担」が大きい職務は、女性労働者、とくに女性の非正規労働者の担当であることが非常に多い。だから、このファクターを設定することは、彼女らの職務の職務評価を高くしている。

さて、職務Aと職務Bの職務評価点に、1点あたり同額の賃金、たとえば1点3円、をつけてみる。そうすると、職務Aは時給1800円、職務Bは時給1440円となる。これは「同一価値労働同一賃金」の職務給である。労働者の誰が職務Aや職務Bについても、この時給が支払われるならば、均等待遇が実現する。

この考え方は、現行の差別的な処遇を批判する有力な道具となる。たとえば、正規労働者の甲が職務 A につき、非正規労働者の乙が職務 B についているとしよう。そして現行の賃金の時間単価は、甲が 1800 円で、乙が 900 円であったとしよう。この場合は、甲の時間単価は職務評価点にみあうと仮定していることになる。ところが、この場合は、乙の時間単価は職務評価点にみあわず低い。このことが明らかとなる。そのため、乙は時間単価 1440 円までの引き上げを要求できる論拠を得ることになる。労働組合は、乙の賃金引き上げ要求に、この論拠を使うことができる。それが均等待遇の実現だからである。

#### 4-2 日本における研究開発と現在の争点

均等待遇をとくに意識しない職務評価は、多くの大企業のホワイトカラー職務を対象にして、賃金コンサルタント企業により、日本でも長く実施されてきた。しかし、それをここでは検討しない。ここで検討するのは、均等待遇を意識して「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価の研究開発である。

「同一価値労働同一賃金」が女性への雇用差別是正の考え方として日本に伝えられたのは、1992 年とあってよい（女性労働問題研究会 [1992]）。これを受けて、第 1 回の研究開発がおこなわれた。すなわち、商社に働く女性正規労働者の職務について、大学教員の研究者と商社女性正規労働者が共同で企画して、職務評価を試行実施したのである。その職務評価制度は「得点要素法」をもとにしたとあってよい。その成果は 1997 年に発表された（ペイ・エクイティ研究会 [1997]）。この研究開発に労働組合の協力は皆無であって、他からの研究費援助もわずかだった。第 2 回の研究開発は、第 1 回の成果をもとに、スーパーマーケット店舗と介護職看護職の非正規労働者の職務について、大学教員の研究者が企画して、職務評価を試行実施した。女性の処遇改善だけでなく、非正規労働者の処遇改善を意識していた。その成果は 2010 年に発表された（森ます美・浅倉むつ子編 [2010]）。この研究開発へは労働組合の大きな協力があつたが、研究費の全額が、科学研究費補助金など研究者の申請によって獲得したものであつた。遠藤は、第 2 回の研究開発に参加していた。

第 3 回の研究開発は、自治労本部が企画して、遠藤に座長を依頼して委員会を組織し、地方自治体で働く非正規職員の処遇改善を意識して、地方自治体の職務で実施できる職務評価制度の作成をめざした。作成に参考としたのは、英国の地方自治体の職務で実施中の職務評価制度であつた。研究開発の結果として、「職務評価ファクター説明書」「職務評価質問票」などを作成できた。そして、これらを使用すると、全国のどの地方自治体でも職務評価が実施可能となった。これらを含む研究開発の成果は、2013 年中に公刊予定である。

第 3 回の研究開発は、自治労という労働組合が企画し実施したことを強調したい。委員会メンバーはもちろん、インタビュー調査の担当者も対象者も、自治労傘下の A 市職員組合・臨職組合の役員が加わった。自治労が費用全額を負担した。「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価を制度設計し実施するには、労働者側の主体的な参加が必須であるから、自治労の企画による研究開発は、文字どおり画期的なことであつた。

ところで厚生労働省は、2010 年春に、パート労働者の均等待遇を念頭に、「単純比較法」の職務評価の導入を促進する実施マニュアルを公表した。これは、均等待遇には職務評価が必要であることを、厚生労働省が認めたことを意味する。この点では画期的であつた。しかし、それ以外では、評価できる内容はほとんどなかった（遠藤公嗣 [2010]）。

厚生労働省は、2012 年 11 月に「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」を発表し、その普及のため、同時に「パート労働ポータルサイト」を開設した。これは、2 年前公表のマニユ

アルが不評であったことを改善するためと思われ、たとえば「要素別点数法」(＝「得点要素法」)の奨励に修正していた。しかし、正規雇用と非正規雇用の区分を不問にして前提し、最上層の非正規労働者の職務のみを正規労働者の職務と比較する対象としていて、非正規労働者全体の職務評価を考慮していない。このことは、現行パート労働法の考え方と同じ限界を意味する。また、たとえば、その職務評価ファクターに「労働環境」「負担」はないので、「同一価値労働同一賃金」をめざさない職務評価であって、ILO が公式に推薦する職務評価とはかけ離れている。したがって、非正規労働者全体の均等待遇にはならない職務評価である。

現在の争点は、すべての労働者にとって望ましい職務評価はどのようなものであるべきか、にある。すなわち、全労働者の均等待遇＝「同一価値労働同一賃金」をめざすところの、ILO が公式に推薦する職務評価を志向するのか、正規雇用と非正規雇用の区分を不問にして前提し、最上層の非正規労働者のみの均等待遇を志向するのか、の争点である。この争点について、先述の第 1 回から第 3 回の研究開発の系譜をさらに豊富に発展させることが重要だと、遠藤は確信している。

## 5 若い研究者への期待

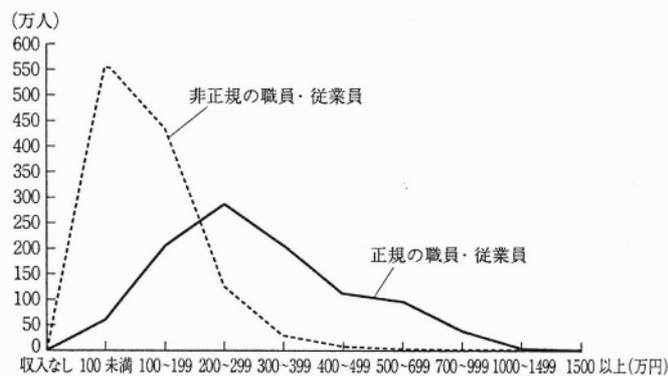
1960 年代型日本システムから新しい社会システムへの転換は、日本社会のある種の「社会変革」であるから、容易なことではない。あらゆる社会システムは、その存在意義を失っても、存在しつづける強い力を持つからである(「経路依存性」)。まして、1960 年代型日本システムは「成功体験」として人々にすり込まれているからである。

「経路依存性」や「成功体験」の克服が、現在の戦略課題である。そのためには、1960 年代型日本システムがもつ問題点の分析や批判は重要であろう。しかし、それ以上に重要なのは、未来を向いておこなう研究課題である。すなわち、新しい社会システムについて、ア) その全体像、それを構成する諸要素、これらの全容を示すこと、イ) それを構成する要素が実現可能であることを説得的に示すこと、この 2 つであろう。これらによって、新しい社会システムへの転換前に、転換後の要素を、部分的であれ示すことができる。そして、新しい社会システムへの転換をめざすことに、多くの人々が確信を持つことができるからである<sup>19)</sup>。

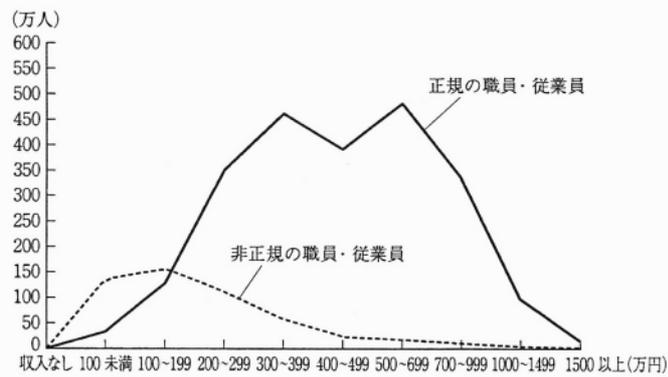
未来を向いておこなう研究課題について、若い研究者に期待するところが大きい。その研究は、若い研究者自らが生きる社会のあり方をめざす研究だからである。また、研究課題の個々を詳細にみると、研究をおこなうべきであるにもかかわらず、研究がおこなわれていない課題が多いからでもある。

学術研究は、新しい知見を人類にもたらす行為と定義できる。社会科学分野の学術研究は、それよりやや狭く、何らかの広い意味で「社会に役立つ」新しい知見を人類にもたらす行為であるべきである。そして現在は「つぎの社会に役立つ」新しい知見が求められている。現在は、つぎの社会へ転換すべき時期だからである。

ところで、ドイツの観念論哲学者ヘーゲルは、学術研究を「夕暮れに飛び立つミネルヴァのふくろう」にたとえた。ヘーゲルは、事象が歴史的に展開し尽くした後に、その本質を理解できる、そうするのが学術研究だ、と主張したのである。しかし、社会の転換期における学術研究は、こうであってはいけない。それは「後追い」研究に過ぎない。現在は「先取り」研究が求められている。社会の転換期に遭遇した若い研究者は、このことに思いを馳せてほしい。



出所) 総務省(2009: II-A-第4表).  
**図1** 仕事からの年収(正規・非正規別, 女性, 2009年)



出所) 総務省(2009: II-A-第4表).  
**図2** 仕事からの年収(正規・非正規別, 男性, 2009年)

図表1 仕事からの年収(女性と男性)

出所: 遠藤公嗣 [2011] 154頁。

**表2** 生活をまかなう主な収入源(就業形態別, 2007年) (単位: %)

	自分自身の収入	配偶者の収入	親の収入	人数の構成比
正社員	84.9	8.8	5.0	62.2
(男)	97.4	0.6	1.8	
(女)	52.6	29.9	13.4	
正社員以外の労働者	45.4	41.5	8.1	37.8
(男)	77.2	4.4	12.8	
(女)	26.7	63.2	5.4	
契約社員	68.6	20.7	7.9	2.8
嘱託社員	85.9	10.5	0.3	1.8
出向社員	92.4	4.6	2.6	1.2
派遣労働者	70.5	18.2	8.8	4.7
登録型	61.5	24.2	10.8	
常用型	79.6	12.1	6.7	
臨時的雇用者	53.3	30.0	12.3	0.6
パートタイム労働者	28.6	56.4	8.7	22.5
その他	60.3	26.5	9.1	4.3

注1) 事業所及びその事業所の労働者の抽出調査のため, 比率のみを提示する。

注2) 就業形態の定義は次のとおりである。表1とは定義が異なることに注意。

正社員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち, パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた, いわゆる正社員/契約社員: 特定職種に従事し, 専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者/嘱託社員: 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し, 雇用する者/出向社員: 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない/派遣労働者: 労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者/臨時的雇用者: 臨時的に又は日々雇用されている労働者で, 雇用期間が1か月以内の者/パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短い, 1週の所定労働日数が少ない労働者で, 雇用期間が1か月を超えるか, または定めがない者。

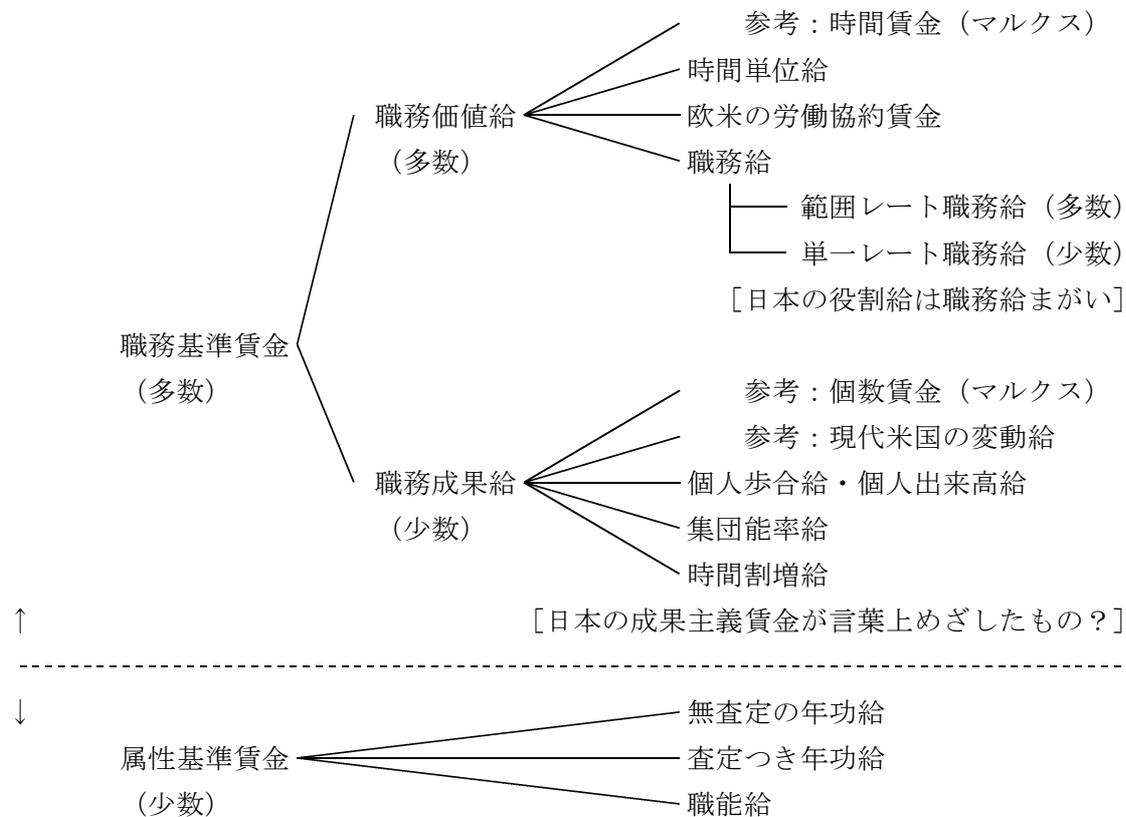
出所) 厚生労働省(2008)。

図表2 生活をまかなう主な収入源

出所: 遠藤公嗣 [2011] 155頁。

図表3 賃金形態の分類表

現代の欧米諸国の労働者に存在する



現代日本の正規労働者の月給の「本給」諸項目中のみ存在する

注：複数の賃金形態が組み合わされることは珍しくない。

出所：遠藤公嗣 [2005] 第4章の内容をもとに、修正し作成。

<参考文献>

阿部彩 [2008] 『子どもの貧困－日本の不公平を考える－』 岩波書店。

石川経夫 [1991] 『所得と富』 岩波書店。

遠藤公嗣 [1987] 「戦時下の朝鮮人労働者連行政策の展開と労資関係」『歴史学研究』567号、1-15、32頁。

遠藤公嗣 [1999] 『日本の人事査定』 ミネルヴァ書房。

遠藤公嗣 [2005] 『賃金の決め方－賃金形態と労働研究－』 ミネルヴァ書房。

遠藤公嗣 [2008] 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則－均等処遇のために－」(上)『労働法律旬報』1684号 58-67頁、(下)『労働法律旬報』1686号 28-37頁。

遠藤公嗣 [2010] 「正規と非正規の賃金格差－職務分析・職務評価から考える－」『月刊自治研』2010年8月号、63-69頁。

遠藤公嗣 [2011] 「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『承認と包摂へ――労働と生活の保障 (ジェンダー社会科学の可能性 第2巻)』 岩波書店。

遠藤公嗣 [2012] (講演記録)「同一価値労働同一賃金を実現するための理論的・実践的課題」『労働法律旬報』1782号、15-27頁。

小越洋之助 [2013]「イギリス地方公務員の雇用と人事・処遇 (2) 人事・給与制度の特徴」『自治と分権』51号 (4月号)、13-22頁。

兼村高文 [2013]「英国バーミンガム市の財政破綻騒ぎー女性職員への差別的未払賃金 8億 9千万ポンド (約 1,335 億円) の判決をめぐってー」『自治総研』414号 (4月号) 69-80頁。

今野晴貴 [2012]『ブラック企業ー日本を食いつぶす妖怪ー』文藝春秋。

島田晴雄 [1986]『労働経済学』岩波書店。

女性労働問題研究会 [1992]『雇用平等の最前線』岩波書店。

ペイ・エクイティ研究会 [1997]『WOMEN AND MEN PAY EQUITY 1997ー商社における職務の分析とペイ・エクイティー』1996年度東京女性財団助成研究報告書。

隅谷三喜男 [1960]「日本資本主義と労働市場」東畑精一編『農村過剰人口論』所収 (隅谷三喜男 [1967]『日本の労働問題』第3章に再録)。

隅谷三喜男 [1963]「現段階における臨時工問題」『日本労働協会雑誌』48号、4-12頁。

隅谷三喜男 [1974] 隅谷三喜男 [1974]「日本的労使関係の再検討：年功制の論理をめぐって (上) (下)」『日本労働協会雑誌』185号、187号。

野村正實 [2003]『日本の労働研究』ミネルヴァ書房。

濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社。

ホックシールド、アーリー [2000]『管理される心ー感情が商品になるときー』世界思想社。

森ます美 [2008]「イギリス公共部門における職務評価制度」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』35号、71-85頁。

森ます美・浅倉むつ子編 [2010]『同一価値労働同一賃金原則の実施システムー公平な賃金の実現に向けてー』有斐閣。

労働政策研究・研修機構 [2012]『データブック国際労働比較 2012』

Doeringer, Peter B & Piore, Michael J [1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: D.C. Heath.

Edwards, Richard, Reich, Michael & Gordon, David eds. [1974] *Labor Market Segmentation*, Lexington: D.C. Heath.

Figart, Deborah M. [2001] "Wage-setting under Fordism: the Rise of Job Evaluation and the Ideology of Equal Pay," *Review of Political Economy*, 13(4) pp.405-425.

Marsden, David [1999] *A Theory of Employment Systems : Micro-foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press. 邦訳 [2007]『雇用システムの理論ー社会的多様性の比較制度分析ー』NTT出版。

---

1)本論文は、非正規労働者への労働供給に注目している。この注目の研究史上の意義について、2つのコメントを記しておきたい。

第1のコメント。「内部労働市場」概念は、Doeringer & Piore [1971]による概念提起の後、国際的には2つの理解ないし発展方向があったと考えられるが、本論文は、その1つではあるけれども、日本の労働研究には影響を持たなかったところの、理解ないし発展方向の系譜にあることである。

「内部労働市場」概念の1つ目の理解と方向は、内部労働市場のみで自立し完結し持続する制度と理解し、その制度メカニズムを説明しようとした方向である。内部労働市場と他の労働市場との

関係は研究の視野に入らない。主な説明道具は人的資本論の「企業特殊的熟練」「Off-JT」概念であって、この理解ないし方向は、国際的には、主に新古典派経済学者がとった。この理解が日本に伝わると、この理解による内部労働市場と日本的雇用慣行の類似性が自覚され、日本的雇用慣行の研究が促進された（隅谷三喜男 [1974]）。日本におけるこの理解は、隅谷三喜男 [1974] が好例になるだろうが、学派を問わないで普及したとってよい。野村正實が「日本的内部労働市場」論と呼ぶもの（野村正實 [2003]）は、この理解に対応する（遠藤公嗣 [2005:36-38]）。この理解の 1 つである小池和男「知的熟練」論は、この方向にある「独創的な研究」とみなされ、とくに外国の新古典派経済学者の評価を高めた。たしかに「知的熟練」論は、その立論の根拠となる資料「仕事表」をねつ造した主張であるゆえに「独創的」であった（これは、もちろん遠藤による皮肉である）。

2 つ目の理解と方向は、内部労働市場を他の労働市場との関係を重視して理解する。あえて用語で区別するならば、「二重労働市場」「労働市場分断」理解である。そして、内部労働市場でも他の労働市場でも、そこでの雇用差別のあり方の解明につよい関心を寄せる。この理解と方向は、国際的には、主にラディカル派経済学者と社会学者がとった。Doeringer & Piore [1971] に影響されて米国ラディカル派経済学者が開催した学術コンファレンスの名称と、その提出論文集の名称が、ともに「労働市場分断」であったことは象徴的である（Edwards, Reich & Gordon [1974]）。なお、米国マルクス経済学者は米国ラディカル派経済学者に含まれるのが通例であり、例外なく「二重労働市場」「労働市場分断」理解である。この理解は、日本におくれて伝わった（たとえば石川経夫 [1991: 第 5.6 章]）が、それは、学派を問わず、日本の労働研究にほとんど影響を持たなかった。

本論文は、2 つ目の「二重労働市場」「労働市場分断」理解の研究系譜にあることに自覚的であり、その方向で日本の正規雇用と非正規雇用を理解しようとする試みである。

付言すると、1 つ目の方向で日本的雇用慣行を理解するところの、おそらく最後の研究成果は Marsden [1999] である。その特徴は、2000 年前には他の新古典派経済学者にもよくみられた研究成果と同類であるけれども、日本的雇用慣行を「高能率の」「自立し完結した」「持続する」雇用関係の 1 つのタイプとして研究対象とし、それを説明する道具にゲーム論ないし情報の経済学を加えることである。たしかにタイプ研究であれば、タイプが確立していなければならない。しかし 2013 年現在、日本的雇用慣行が「高能率の」「自立し完結した」「持続する」タイプであることには、疑問を感じる人が増加している。とくに、外国の新古典派経済学者に疑問が多いと思う。著者マースデン自身が「持続」に不安を感じるように思われる（邦訳 [2007: vii]）。したがって日本的雇用慣行は、もはやタイプ研究の対象にならないし、外国の新古典派経済学者が取り上げるべきと考える研究対象にならない。そのため、Marsden [1999] は最後の研究成果になる可能性が高いであろう。いいかえると、この方向で日本的雇用慣行を理解する研究は終焉したとってよい。にもかかわらず、邦訳が 2007 年に出版されたこと、邦訳にひどく見当ちがいな帯広告文がつけられたこと、ところが、学派を問わず、日本の若い労働研究者がそれを読むらしいこと、これらに遠藤は違和感を感じる。

第 2 のコメント。本論文は、労働供給が労働研究の重要な研究対象であること、日本社会においてもそれは依然として妥当すること、これらを主張するものである。

1930-60 年代の日本の労働研究は、講座派マルクス経済学の影響がつよく、そのため、労働供給を研究対象として重視していた。たとえば、戦後の大河内一男「出稼ぎ型労働力」論や隅谷三喜男「都市雑業層」概念を、その指標にあげることができる。とくに隅谷三喜男が「都市雑業層」を「臨時工」すなわち現在でいう非正規労働者と関連させて議論したことは、注目されるべきである（隅谷三喜男 [1960, 1963]）。これらはすべて、農村から都市への労働供給への注目であり、いいかえると、経済発展の初期段階に一般的にみられる現象への注目であった。この労働供給は男女を

問わないものであったので、その性別にとくに留意されることはなかった。ところが 1960 年代に、一方では、農村からの労働供給が終了に近づくこと、他方では、都市の高度経済成長によって労働需要がつけねにあること、この 2 つの結果として、労働供給は主要な労働研究の対象でなくなった。

1960-90 年代に、労働研究の主要な対象となったのは、企業による労働需要の行動であり、しだいに、それは日本の雇用慣行の研究へ集中していった。これに影響したのは、宇野派マルクス経済学の「年功制＝独占段階」説と、さきに検討した「内部労働市場」の 1 つの理解であった。また、1960 年代以降、この転換にともなって、労働研究の対象とする主要な労働者像もまた、事実上、男性の正規労働者に転換したと考えられる。企業に定着する労働者は、男性の正規労働者だからである。

本論文は、農村からの労働供給が終了した後であっても、労働供給が研究の重要な対象であることを主張するものである。

2) "Discrimination is an action that treats people unfairly because of their membership in a particular social group." ([http://cyberschoolbus.un.org/discrim/id\\_8\\_ud\\_print.asp](http://cyberschoolbus.un.org/discrim/id_8_ud_print.asp) 2013 年 3 月 24 日アクセス) この「差別」定義は社会学で一般的な定義である。

3) たとえば、外国から移住してきた両親からその国で生まれて、その国の国籍を持つ労働者は、この数値に入らない。しかし、非常な多数になるはずである。そして、本論文が議論する労働供給源としては、この数値を入れた労働者数が重要である。しかし、その労働者数の推計は不可能に近い。

4) 1960 年代以前に日本企業が外国人労働者を需要したことは、第二次世界大戦下の朝鮮人労働者強制連行が唯一であった。しかし、この場合でさえ、その初期には、当時の内務省は連行政策に反対と抑制を主張していて、排外主義的政策を志向していた（遠藤公嗣 [1987]）。

5) 日本女性の M 字型労働力率は、未婚女性の労働力率の上昇を主な理由として、早ければ今後 10 年以内になくなるかもしれない。しかし、そうなったとしても、日本的雇用慣行が不変であれば、男性稼ぎ主型家族が存続しているであろう。

6) 日本より少し遅れて経済発展する諸国において、農村からの労働供給が終了する段階を迎えたとき、その労働供給がどうなるのかは、興味深い論点であろう。たとえば現在の韓国では、女性は M 字型労働力率であって、労働力率の水準も日本のそれに似ている。他方、外国人労働者の比率は日本のすでに 2 倍以上にのぼっている。

7) 職務基準雇用慣行と日本的雇用慣行はどう違って、違っているために日本の労働法でどのような問題が生じたのか、これらを議論したのが、濱口桂一郎 [2011] である。

8) 日本的雇用慣行をとる日本企業は、正規労働者の職務遂行不良解雇と整理解雇を「なるべく避ける」のであって、法で厳しく規制されて「できない」のではない。使用者が解雇を避けるべきだと考えていて、政策もそれを奨励する（たとえば「雇用調整助成金」の支給）のである。解雇の法的規制が目立つのは、正規労働者についての判例法「整理解雇の 4 要件」のみであろう。したがって、使用者が解雇を「できない」のではない。事実、日本企業は、必要と判断すると、正規労働者の文字どおりの解雇も、ハラスメント的な退職勧奨や困難な配置転換・転勤を業務命令する退職勧奨という実質的「解雇」も、過去も現在もおこなってきた。

そこで疑問なのは、昨今の「解雇規制の緩和・撤廃」の執拗な主張である。緩和・撤廃する対象となる規制は「整理解雇の 4 要件」しか事実上はない。しかし、a) これを緩和・撤廃しても、裁判事件への影響は限定的である。判例法「整理解雇の 4 要件」によって解雇の正当性が争われた裁判事件の数は、非常に少ないからである。そもそも、広義の労働事件自体が相当に少ない。たとえば、2005 年度 1 年間の地方裁判所新受の訴訟事件総数は 132,727 件で、そのうち労働事件は 2,441 件にとどまり、2%未満である。解雇事件は、その労働事件 2,441 件の一部を構成するに過ぎない。2,441 件の内訳は、金銭目的 1,929 件+金銭目的以外 512 件であるので、原告が復職を求める解雇事件は、512 件

以下で、0.4 %未満となる。また、b) 個人加盟ユニオンが「整理解雇の 4 要件」に言及して組合員となった解雇者に有利な金銭解決を使用者から得ることは珍しくないが、日本全体の膨大な数にのぼる解雇者数からすれば、残念なことではあるけれども、それは一部の数にとどまるので、緩和・撤廃の影響はやはり限定的である。c) ましてや、その緩和・撤廃によって、成長産業分野に労働移動が起こるわけでもなく、日本企業の経営不振が抜本的に改善されることもない。

とすると、なぜ主張されるのか。私見では、ア) 正規労働者を現行法制でも解雇できるにしても、費用（実質的「解雇」の費用も含む）がかかるが、その費用が現行よりさらに低下すると期待している。とはいえ、この期待が実現するかどうかは、遠藤は不確実と思う。そして、利益が薄いにもかかわらず執拗に主張されることを考慮すると、イ) 長期の経営不振の理由について、まず問われるのは使用者の才覚低下のはずだが、この他の理由を主張して、才覚低下の責任追求から逃れたい、ウ) 解雇を避けるべきだと考える使用者はなお少なくないので、こうした使用者に「解雇を積極的にやれ」と宣伝扇動している、などを、理由として考えたい誘惑に遠藤は誘われる。

9) 1960 年代に関西地方で主張された「横断賃率」論は、「属性基準賃金」を否定する主張であったが、同時に「職務給」にも反対した。「横断賃率」論は、遠藤の分類によれば、「欧米の労働協約賃金」に分類できる。

10) ILO ガイドブック「公平の促進—平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価—」（2008 年）は「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価を推薦する冊子の 1 つである。ILO 駐日事務所は、この冊子を翻訳し、そのウェブサイトで公表している。

（<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/gender/2010-06.htm>）

11) 現在の状況については、兼村高文 [2013] と小越洋之助 [2013] が参考になる。その掲載誌は、前者が自治労（連合傘下）の関係雑誌であり、後者は自治労連（全労連傘下）の関係雑誌であった。両者はほぼ同時の 4 月刊であった。

12) 安倍首相は 2013 年 4 月 19 日の演説で「女性の活躍は・・・「成長戦略」の中核をなす、日本を再び成長軌道に乗せる原動力だ」と強調した。この言葉自体は正しい。しかし、安倍首相の「成長戦略」は大きな成果を上げないだろう。なぜならば、1960 年代型日本システムをやめる結果として「女性の活躍」を期待できるが、安倍首相は、他の発言などをみると、1960 年代型日本システムを不問に置いて、場合によっては、1960 年代型日本システムへの復帰や強化を願望しているように思われるからである。

13) 新しい社会システムを構成する重要な要素として、雇用慣行の他にも、たとえば、社会保障や税などの制度・政策もある。そして、労働者に望ましいそれらとは何かは、重要な論点である。しかし本論文では、これらを議論しない。

なお、職務基準雇用慣行に転換するには、その前提として、社会保障や税などの制度・政策の充実が先行して必要だ、との主張は的外れである。それらの充実が必要なのは、現在の 1960 年代型日本システムにたいして、ではない。そもそも 1960 年代型日本システムは、社会保障を充実しなくてよい社会システムであった。必要なのは、新しい社会システムに合致するように改革された社会保障や税などの制度・政策の充実である。したがって、先後の問題ではない。それらも、職務基準雇用慣行も、両方とも新しい社会システムの要素として必要なのである。

-----  
本論文への注記：本論文の引用は自由である。なお本論文は、遠藤公嗣のウェブサイト

（<http://www.kisc.meiji.ac.jp/~endokosh/>）で、第 126 回大会閉幕後に公表予定である。そこでは、遠藤公嗣の過去の研究業績のいくつかもすでに公開されている。