

「年功賃金」は持続不可能

「ジョブ型賃金+福祉国家」へ移行を

欧州の労働者の生活が比較的安定しているのは、国家の手厚い生活保障があるからだ。企業が国の役割まで担う日本型年功賃金システムは、グローバル経済のもとで早晚崩壊する。

きのした たけお
木下 武男
(昭和女子大学教授)

ワーキングプアが増大している。これは一時的な現象ではなく、構造的なシステム崩壊である。

非正社員を「自分自身の収入」で生活をまかなっている人たちが非常に多い(84%図2)。この人たちを「家計自立型非正社員」、非正規であるが、世帯主などに依拠できる人たちを「家計補助型非正社員」と表現できる。

2000年以降、非正規雇用が拡大して行くなかで増えているのが、この家計自立型非正社員であり、ワーキングプアの一環をつくっている。非正規雇用は若者で比率が高く、男性の場合、非正規雇用の割合は、08年には15・24歳(在学者を除く)で26・6%に及ぶ(総務省「労働力調査」)。男性で、家計自立型非正社員が増大していることは、男性が一

家の稼ぎ主とする「男性稼得者モデル」は若者のところでは崩壊しつつあることを示している。

正社員でもワーキングプアは存在する。企業のなかで、幹部候補生ではなく周辺の業務を担われるため、「周辺の正社員」と呼べる。昇進や昇給が制限される一方、重い責任と過酷な労働を強いられている。離職・転職も激しい。小売りやサービス業が中心で、スーパーやファストフード、居酒屋チェーン店、各種量販店の店長・店員や、介護や保育の民間企業の社員などである。

このような家計自立型非正社員や周辺の正社員の増加が、社会に閉塞感が覆う原因となっている。

国家からも企業からも支えられない「非正社員」

図1でその構造を捉えたい。縦軸は、働く者の処遇の基準である。欧米では、賃金は職務・職種などに就いている仕事基準である。ジョブ型賃金

ジョブ型と表現しよう。日本は年功・勤続年数・性差・能力など個人に属する要素によって決まる。いわゆる年功型である。賃金だけでなく、特定企業に長期間の雇用の保障が期待される、いわゆる終身雇用制を含めた日本型雇用システムの全体を指している。欧米は、賃金がジョブ型のため転職しても不利にならず、正社員も転職可能な労働市場である。

横軸は生活保障の大小である。右側はともに生活保障が大きい。上下で保障のあり方が異なる。国家によるか、企業によるかである。このなかで労働者を位置つけた。Iに位置する欧州では、年齢とともに賃金は上昇しないが、国家が生活を支える。企業からの賃金と国家の生活保障という両輪で成り立っている。

正社員と非正社員の賃金はともにジョブ、すなわち1時間当たりの職種別賃金を基準に決まる。パートタイムとフルタイムでは、労働時間の

労組、経済界はどう考える

連合が外部の研究者などに委託した外部評価委員会は03年9月の最終報告で、「年功賃金から職務型・職種型賃金への移行」を提唱、これを連合は受け入れた。

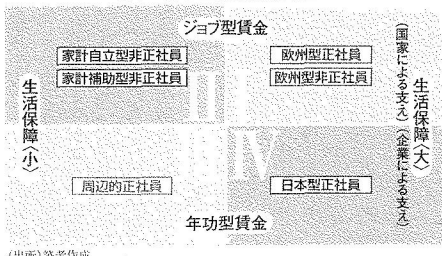
しかし、具体的に一歩を踏み出せていないように思われる。それは、連合の多くの組合員は、図1のIVに位置する大手民間企業の正社員と公務員だからだ。

一方、経団連の「経営労働政策委員会報告」(07年12月)は、「一部有識

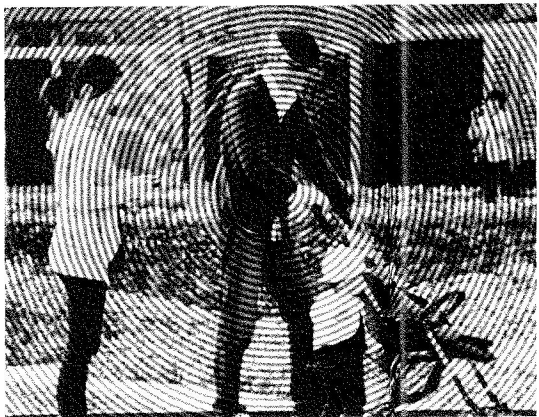
長短で収入に高低があるが、1時間単位は同じで、「同一労働同一賃金」原則が実現し、均等待遇が成立している。雇用形態が違っても、同一賃金なので、非正規雇用を人件費削減のために使うことはできない。日本では、非正社員の活用は人件費削減のためというところが常識だが、欧州での非正規雇用の活用は、人件費削減ではなく、雇用量の増減に対応するための一時的・臨時的雇用なのである。

日本では、IVに位置する正社員には、(子)どもの教育費などを考慮した年功賃金により企業が生活保障を行う一方、IIIの周辺の正社員は企業による生活保障の程度が低い。II

図1 日本型と欧州型の違い



(出所)筆者作成



低賃金では家族が養えない(本文とは関係ありません)

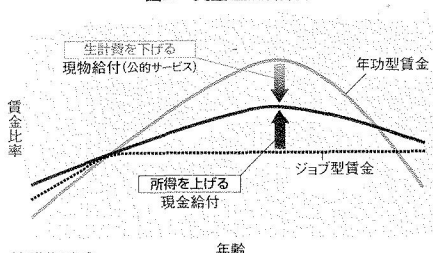
の非正社員はジョブ型で、賃金に生活保障の要素はない。にもかかわらず国家による生活保障は企業の年功賃金を前提にしている。小さい。日本では賃金に年功型とジョブ型のダブルスタンダードが存在する。か、国家の生活保障が小さいことが格差と貧困の原因となっている。

どのよう打開の方向を考へるべきなのか。日本では、福祉国家のイメージは医療・年金などに偏りがちであるが、高齢者だけでなく、勤労者の生活を支える機能として捉え直す必要がある。

賃金と生活との関連をみると、図2のようなイメージとなる。

年功賃金は年齢とともに上昇する。生計費に沿って上がる(青の実線)。一方、日本の非正社員の所得はジョブ型賃金なので年齢とともに上昇せず(点線)。周辺の正社員も賃金上昇

図2 賃金と生活保障



(出所)筆者作成

者などが提唱している職種別同一賃金論を「わが国が選択すべき方向ではない」と断じた。そして、「長期雇用」を「従業員の帰属意識・忠誠心が高まり、人材の計画的な育成が可能となる」と評価し、その堅持を明確にしている。「外部労働市場の活用」に触れているが、正社員と非正社員の均等待遇についての言及はない。これは、年功型正社員とジョブ型非正社員とが併存する現在の形にとどまることを述べたにすぎない。

注目すべきは、経済同友会が年功型から脱すべきとの方向を提起した「21世紀の新しい働き方」(08年5月)だ。具体的には、「職務無制限の『就社』ではなく、『年齢性別、勤続年数、雇用形態で評価する』ではなく、個々の『職務・役割』ごとに処遇するモデルである。正社員と非正社員との均等待遇を提唱し、「今さら『20世紀型モデル』に戻そうとしても(中略)何の解決策にもならない」と強調している。

ワーキングプアが増え、賃金上昇が抑えられる状況のもとで、賃金と福祉国家型の保障で生活が成り立つようにすることが急がれる。日本型非正社員の雇用の安定と、政府による生活保障の拡大を先行させつつ、日本型正社員もやがてジョブ型賃金へと移行することを、将来構想として検討する必要がある。