

日本型雇用・

木下武男

（著）木下武男著「新日本型雇用」

年功賃金の崩壊と 新しい賃金運動の構想

はじめに

失業率が上昇し、賃金が下落する状況が急速に進むなかで、これまで日本の働く者たちの生活を支えてきた年功賃金や日本型雇用が解体に向かうことが広く実感されるようになった。労働と生活の戦後的システムの転換が進行しているのとみるべきだろう。あらゆる階層でこれまで経験したことのないような困難が深まっている。この苦境を脱するには、賃金や雇用に関して、これまでとは異なるオルタナティブな視点を確立し、新しい政策と運動を構想することが必要である。

本稿では、賃金問題をめぐる今日的な三つのテーマ、すなわち、①年功制と能力主義の賃金・人事制度の再編とその對抗の方向について、②有期雇用の拡大に対抗する均等処遇の基本的方向について、③賃金下落に対する「底固め」の基準と運動について、これらの点を中心に論じることとする。いずれも現時点において年功賃金と日本型雇用にとらわれることなく、新しい賃金のあり方を模索することが求められていることを強調するものである。

1—年功制・能力主義の終焉と成果主義賃金

① 職能資格制度と能力主義評価の廃棄

①—制度改革の背景

今日、民間企業における人事制度のドラスティックな変化が進んでいる。日経連は二〇〇〇年一月(経営のグローバル化に対応した日本型人事システムの革新—ホワイトカラーの人事システムをめぐって)という報告書をまとめた。そのなかで、「従来は、各国の市場だけを見てそれに対処していればこと足りた。しかし、現在は国境を超えた世界市場を視野に入れて企業戦略を考えなければ、厳しい国際競争に勝ち残ることができなくなっている」との認識から成果主義賃金の方向性を明確に打ち出した。

拙著『日本人の賃金』でもふれたが、グローバル経済化が日本の賃金・人事制度におよぼす影響は二つの筋があるように思われる。一つは、生産拠点のグローバル化、とくに途上国の追い上げに対応するための賃金・雇用の改革である。グローバル経済化は、自由市場経済のグローバル化によるマーケットの拡大だけでなく、この生産拠点のグローバル化の面がある。これによって、グローバルな価格競争のなかで日本の賃金が国際的な賃金相場によって測られる事態が生み出さ

れてきている。このような国際的な低コスト競争に対応できる賃金・雇用のあり方を再構築する方向から、年功賃金の打破と有期雇用の拡大という賃金・雇用の大変革が進行しているとみるべきだろう。

あと一つは、グローバル経済化のなかで、日本の多国籍企業が国際競争力をいかに構築するのか、そのための人事制度の一環として年功制・能力主義の終焉がはかられていることである。多国籍企業は、製品開発や技術開発、企画力などの面で新しい競争力をつけることが求められている。先の日経連報告は、「透明性、納得性のある評価・処遇制度の構築、最適人材の採用・育成・配置」が「人事課題」だとしている。

現在、進行している賃金・人事制度の改革は、中高年の賃金削減を目的にしたリストラがらみの制度改革という水準の改革と、日本の人材活用システムが時代不適應になったとの認識から、これまでの年功制・能力主義のシステムをチェンジし、新しい制度を構築するという問題意識の改革まで、多種多様である。

②—急速な制度改革

年功制・能力主義から成果主義賃金への移行は予想以上の速度で広まりつつあるように思われる。これまで多くの民間企業で、年功制・能力主義は職能資格制度として確立していた。それは昇進・昇給など処遇の等級を決定する資

格制度と、人事考課にもとづく個人評価制度であり、制度改革もこの二つの柱にもとづいてなされている。

東海総合研究所の調査³⁾では、職能資格制度は、おおむね三年を想定した「将来」について、「部長級」と「課長級」の管理職層で、半減するだろうという結果になっている。それでは職能資格制度の改変の後、等級制度はどのような方向に向かつていくのだろうか。その点で、東海総合研究所は、処遇の等級制度を、①「職能資格等級制度」と、②「職務等級制度」、「③「役割等級制度」の三つに区分して問うている。後に述べるようにこの資格制度の三分は至当である。調査によると、職能資格制度に代わって役割等級制度が、部長級で七%から五四%へ、課長級で六%から五〇%へ激増すると予想されている。管理職を中心にして職能資格制度から役割等級制度への転換が急速に進むものと思われる。

つぎに個人評価制度の変化をみてみよう。従業員は資格制度の階段にランクづけられ、そこで個人の業績や能力を評価される。能力主義の廃棄の意味については後に検討するが、それに代わる制度として普及しているのが、目標管理制度である。東海総合研究所の調査では、目標管理制度を職階の各ランクで、すでに七、八割の企業が導入している。また、コンピュータシ―評価も「将来」、各ランクで二九%から三一%の幅で採用が予想されている。

④―役割等級制度と職務等級制度の根本的な違い

職 能資格制度に代わって役割等級制度が資格制度の主流になることはほぼ間違いないだろう。そこで、役割等級制度とは何かを、職務等級制度との関連で確認しておこう。東海総合研究所は「職能資格等級制度」と「職務等級制度」、「役割等級制度」の三つに区分したが、社会経済生産性本部の調査(二〇〇一年)³⁾は「職能給」と「職務・役割給」の二つに区分している。この点が重要である。

社会経済生産性本部の「職務・役割給」は、基本給の決定要素として「職務や役割、職責など仕事の内容を反映している」ことを基準にしている。しかし、この「職務」と「役割」を括るところに大きな誤りがある。社会経済生産性本部の二〇〇〇年版(九九年調査)では職務給Ⅱ「職務分析により、職務間の序列に応じてつけられた賃金」と正しく定義されていたように、賃金制度として明確に区分する必要がある。すなわち、職務等級制度はアメリカ型の職務給であり、役割等級制度は日本型職務給なのである。

生産性本部の調査報告(二〇〇一年)で「職務・役割給は仕事の価値に応じて設定をされる。その場合、仕事の価値として特に重視する点を三つ選択してもらった」として、「結果は、『担当職務の会社や部門への貢献度やあるいは責任の重さ』が六五・二%、『職位のレベル』五四・五%の二つを選択した割

合が高くなつた」としている。役割等級として貢献度や責任、職位が考慮されていることがわかる。

職務分析・職務評価は、カローリー計算のような科学的な客観性はないとしても、また、方法も多様ではあるが、職務の価値を知識・技能、精神的・肉体的負荷、問題解決、労働環境など多面的な分析をくわえ評価し、職務の序列を決定するものである。一方、役割等級制度は、職務分析・職務評価を行うことなく、企業への貢献度や責任、役割を中心に労務管理に都合のよいよう恣意的に資格を設定するのである。ここに日本型職務給と呼ばれるゆえんがある。

② 役割等級制度と成果主義評価にもとづく 新人事制度

① 職能資格制度の護送船団方式

これまできたように、職能資格制度が急速に転換しているのは、その制度が時代に不適應になつてきているからであるが、それではなぜ、不適應なのだろうか。そのためには、職能資格制度は年功制との関連でどのような構造であつたのか、このことが明確にされなければならない。

賃金・人事制度の改変が進んでいゝるなかで、興味あるテーマは、能力主義にもとづく職能資格制度は、年功的に運用されたがゆえに今日、弊害を生んでいるのかということである。

日経連二〇〇〇年報告はこのことに関連して注目すべき指摘を行つてゐる。「いま日本企業の人事システムは「仕組み」としては能力主義であるが、運用が年功的になつてゐる」という問題点を抱えている。「何故、能力主義人事制度が年功的に運用される結果になつたのか」という提起である。

日経連報告は、この点での明確な主張はないとしても、日本型雇用との関連で年功的運用の弊害を指摘している。すなわちそれは、「入社年次別管理」と「集団内相対評価」という言葉で表わされている。さらに、入社年次別管理は護送船団方式であつたといふのである。「中位グループを標準に、遅れている者についてはこ入れし、先頭集団については突出を抑えながら同一入社年次の集団を一定の昇進差の中に収める」といふ意味ではひとつの護送船団方式でもある」。

この「護送船団方式」は流行り言葉ではあるが、言い得て妙である。ただし、この表現は限定が必要である。第一には護送船団という言葉は緩やかなスピードであるかのような印象を与えるが、企業目標にもとづいて極めて速い速度で進んでいた。その早さに着いていくために日本の従業員は過度なエネルギーを企業についやすことを余儀なくされたのである。第二には、護送船団は同じスピードで競争がないかのようにあるが、常に「遅れている者についてはこ入れ」がなされ、その意味では、脱落が許されない、船団領域内の能力主義競

争がなされていた。第三には、この護送船団に加わることが許される者は男性従業員に限られていた。すなわち内部昇進制は男性の専用コースだったのである。

これらを前提にして、同期入社者の従業員は「入社年次別管理」によって、護送船団方式で内部昇進制度の階段を登っていったのである。したがって職能資格制度は、能力主義にもとづいて設定されたにもかかわらず、年功的な運用によって弊害が生じたという理解は正しくない。「定期一括採用方式」によって採用された新入社員がその企業の中で「定年」まで段々と「内部昇進制」によって昇進、出世するという日本の雇用を所与の前提にして、制度設計されていたのである。運用ではなく制度そのものが年功制を前提にしてなされていたとみななければならない。

②—年功制を前提にした日本の能力主義

そ れでは能力主義評価はどうだったのだろうか。「日本の賃金」で能力主義と年功制の「野合」という表現で説明したが、これをイメージで示したのが図表1である。成績考課は年功制と矛盾する関係にあり、情意考課と能力考課は年功制と「野合」する関係にあった。成績考課を優先的な基準にするならば、年功制を飛び越して、逆転人事が通例化してしまう。だが、人事考課制度は、三つのファクターの総合点方式によって点数化されるので、成績考課のポイントが

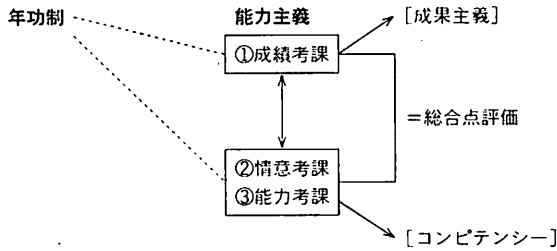
高いからといって、年功的秩序を超えることはなかったのである。

二〇〇〇年日経連報告は、個人評価制度においても「入社年次別管理の問題点は、この方式が集団管理であり、その結果として人事評価が同一入社年次集団内における相對評価になるといふ点である」との指摘をおこなっている。そして、「国内外の競争企業との厳しい競争に勝ち抜くためには、年次や勤続年数など属人的要素に基づく評価・処遇からの転換を計り、個を重視し、個人の才能を生かすことが重要となっている」との提起をおこなっている。

③—役割等級制度と成果主義にもとづく新人事制度

新 しい人事制度は、企業にとつての役割や貢献度、責任、職位を明確にする役割等級の資格制度と、それを前提にした成果主義にもとづく個人評価制度からなっている。能力主義から成果主義への転換は、図表1における成績情意・能力という総合評価から、成績に特化して評価しようとする流れである。そして、この挙げた成果は、個人の「役割や貢献度、責任、職位」などのポジションと緊密な相関関係にある。成果の性格や量は、そのポジションにもとづいて測ることができからである。したがって、年功制を前提にした職能等級の資格制度ではなく、個人のポジションを明確にした新しい資格制度が成果主義評価には必要とされているの

図表1 日本の能力主義の構造



である。

成果主義人事制度によって、護送船団方式による年功的な内部昇進制が崩壊することは確実である。これからは「突出を抑え」ではなく、「突出」した者だけが評価され、昇進する。これまで新入社員は、企業内人生において部長までとはいえずなくてもそこそこ出世できると信じていた。男性従業員の誰もが年功的に出世していく昇進制が崩壊し、下克上昇進制度とも表現されている構造になるだろう。

④—企業内における階層分化

このような年功的昇進制の崩壊と内部昇進制の限定化は、エリート・ホワイトカラー（ゴールドカラー）の対極に、昇進しない、あるいは昇進に限界があるホワイトカラーを大量に生み出すことになるに違いない。管理職として昇進するジェネラルリストと、専門職としてのスペシャリストとへのホワイトカラーの分化である。成果主義人事制度はこの階層分化を促すテコなのである。

本号座談会でも議論された、ホワイトカラーを労働基準法の枠外におく「エグゼンプション」の政策提起は、このエリート・ホワイトカラーに適用されるのではないかと思われる。アメリカでは、労働法から除外されるエグゼンプトと、組合員であり昇進しない大卒ホワイトカラーのノン・エグゼンプトとが分離している。日本のホワイトカラーの分離もこの

ような形になるものと思われる。

さらに、年功制・能力主義にもとづく企業内の年齢別労働力構成は台形型であったが、この階層分化によって台形型は崩壊するものと思われる。その後は、年齢に規定されない、ピラミッド型ないしは文鎮型の構成になるだろう。そして賃金制度は、文鎮のつまみの部分、すなわちエリート層には強い成果主義賃金、その一方で、文鎮の大きなフラット部分の圧倒的なノン・エリート層には低い賃金という構造になっていくに違いない。

この内部昇進に限界のある専門職ホワイトカラーと横断的労働市場とが結合する可能性が大きい。労働基準法の有期労働契約を三年から五年に延長する改定もこの点に関連してくる。正社員の専門職と有期雇用専門職との代替可能性が高まり、雇用の流動化が促進され、ひいては賃金に多大の影響がもたらされることになるだろう。

3 多国籍企業時代の人事制度と 社会階層の二極化

〔1〕シンボリック・アナリストを養成できない年功制能力主義

の企業内の階層分化が、社会における階層の二極化の推進力になるに違いない。この点については「日本人

の賃金」で指摘し、本号座談会でも論議された。ロバート・ライシュは「ザ・ワーク・オブ・ネーションズ」で二世紀資本主義のイメージのなかで、情報化とグローバル化の進展によって将来の職種は大きく三つに分かれるだろうと予想した。それは、「旧来のブルー・カラー」とデータ入力など情報経済の歩兵部隊で構成される「ルーティン生産サービス」職種と、「これも単純な繰り返し作業である」対人サービス職種、そして「シンボリック・アナリスト」、この三つである。そして前二者と後者との間で所得面の二極化をもたらしとしている。

シンボリック・アナリストは、「グローバル・フエブ」、すなわち、コンピューターを軸にした地球上に張りめぐらされたクモの巣状の企業組織網のなかで、企業に競争力と利潤をもたらし核心的な担い手だとみなすことができる。そして、シンボリック・アナリストにとって必要な「独創的な思考」や「創造的あるいは批判的な想像力」は年功的集団主義のなかでは育つわけがないと「日本人の賃金」で指摘した。

多国籍企業化しつつある大企業で、今進行している成果主義人事制度は、ライシュの言う二極化の方向をたどるとみてよいだろう。これまでの年功制・能力主義の枠内ではシンボリック・アナリストを育成・処遇・評価することはできなかったからである。

②—格差社会から階層社会へ

しかし、さらに、シンボリック・アナリストが日本で輩出できない理由についてあと一つをつけ加える必要がある。シンボリック・アナリストとは「データ、言語、音声、そして映像表現」という「シンボル」を操作することによって問題を発見し、解決し、あるいは媒介する（取引や交渉の斡旋をする）職種である。具体的には、「研究科学者、設計技術者、ソフトウェア技術者、建設技術者、生物工学技術者、音響技術者、公共関係専門家、投資銀行家、法律家、不動産開発専門家」、さらに、経営、金融、税務、エネルギー、農業、軍事、建築のコンサルタント、経営情報専門家、組織開発専門家、システム・アナリスト、工業デザイナー、ジャーナリストなどとされている。

ここで注目しなければならないのは、「アナリスト」というようにすべて「職種」という点である。そして、日本はこれまで職種を基盤にする処遇制度が不在であった。ライシユの本を訳した規制緩和論者の中谷巖は、「訳者解説」で「シンボリック・アナリスト」の供給能力が抜群のアメリカと、中間階層が多く、組織力中心でものづくりに競争力を発揮する日本」という言い方で対比し、そして、「先進国の中で唯一、日本だけがこれまでのところ所得分布の「二極分化」が進行していない」、それは「日本では優秀な人材が伝統的か

つ硬直的な大組織に依然として縛られており、それゆえに彼らが「シンボリック・アナリスト」としての能力が十分に発揮していない」からだと述べている。

日本の所得分布は、給与所得者については企業規模別に整然とした多段階的な所得格差が形成されている。二極分化ではない。それは、職種別賃金の社会的相場が存在せず、企業規模に規定される支払い能力にもとづいて、賃金が支払われるからである。シンボリック・アナリストがこれからの企業の国際競争力を左右するとするならば、その職種に対して良好な報酬を結合させる必要がでてくるだろう。大企業の従業員一般に同じような賃金を支払うこれまでのシステムはこの面からも転換を余儀なくされる。また、逆に、大企業ではなくても、シンボリック・アナリストを養成・活用することができる企業であるならば、規模がいくらか小さくてもグローバル化のなかで競争力を確保できるのである。このような過程をつうじて、企業規模ごとの格差社会から、職種にもとづく階層化社会に移行していくものと思われる。

4 仕事基準の基本給を確立させる 対抗的な賃金政策

① 階層分化を前提にした処遇制度

グ

ローバル化と情報技術革命のもとで、企業内労働力の階層構成が大きく変化していくものと思われる。労働側には、それを前提にした対抗的な賃金政策が求められる。

その場合、従業員のなかで上層ホワイトカラーと一部上層ブルーカラーの一極と、専門職ホワイトカラーとブルーカラーの一極とを区別した、アメリカのエグゼンプトとノン・エグゼンプトのような処遇制度が考慮されなければならないだろう。

日本型の成果主義は、日本の能力主義における評価対象を継承したという特徴をもっている。すなわち、下位資格等級を巻き込んだ棲み分け不能の競争主義を引き継いでいるのである。アメリカの職務等級制度の場合には、上位等級は、自由裁量の度合いが高い職務であり、責任や権限が大きく、それに就く個人に成果主義が期待されるのは理解できる。このように現在の日本型成果主義は、欧米型のいわば将校と兵士の区分を明らかにした処遇と評価のシステムになっていないのである。今日、一般社員をも巻き込んだ過度の成果主義の導入が広がっているが、自己裁量権が狭い部署に、成果主

義を導入しても労働力を疲弊させるだけだろう。また、やみくもに成果主義を煽るならば、個々の者たちは自分の業績を挙げるのに血道を上げ、結局は職場における共同性は切断され、生産性も低下することになる。現に日本型成果主義の弊害が報道され、一定の軌道修正もなされている。

② 基本給の確立

職

能資格制度を廃棄した企業の多くは、ミッション・グレース・リードや、実力バンド、役割ランクなどの呼称をつけ、企業戦略に合うような役割等級の制度を導入している。職務評価のコンサルタント会社であるヘイ社の職務評価の方法では、職務評価の総合点は、「ノウハウ」、「問題解決」、「アカンタピリテイ」の三つから成っているが、日本における新しい資格制度は、このうちの「アカンタピリテイ」役割責任、成果責任に特化しているのである。

したがって、このような職務分析・職務評価なしの、アカンタピリテイに矮小化された資格制度は、本来の職務給ではなく、きわめて成果主義的な色彩の強い資格制度になっている。そして、その資格に就く適否は、成果主義による個人評価にもとづいてなされる。重要なことは、この制度においては安定した基本給が存在しないということである。

日本における年功賃金は、年齢・勤続・性差を基準にした基本給があり、それが賃金のベースになっていた。その決定

基準にはそれぞれ問題があるとしても、少なくとも大きな変動のない、来年再来年も、ある一定の賃金額を受け取ることができると予想されるものであった。職能給とされる賃金制度でも、賃金総額のすべてが職能給であるという制度はなく、本俸と職能給とがミックスされた総合給であった。欧米の仕事給の世界でも、仕事基準の基本給(職務給、職種別賃金)がある。

新しい資格制度における個人の格付けは、資格の等級によって決定されるので、基本給は資格給である。しかし、この等級のどこに位置づけられるのかは、年齢や勤続や職務でもなく、客観的基準のない、その時その時に変動する個人評価によってなされる。評価いかんで、つねに上下してしまう安定性のないものである。

さらに、資格等級の下位のランクは、成果主義評価によって、基本給が極端に低くなる可能性がある。職務分析・職務評価にもとづく職務等級制度のように、下位職務であっても「知識・技能」や「労働負荷」などを正当に評価するならば、職務評価点が上昇する可能性をもっている。

労働側は、成果主義賃金に対して、年功賃金を護持できない以上、職務分析・職務評価にもとづく職務等級制度を確立し、基本給の確定と下位職務の賃金の下支えをすることが今後、必要となるだろう。

①—欧米型発展モデル

現

在進行している賃金人事制度の改革は、棲み分け不能の競争主義である日本の職能資格制度を引き継ぎながら、アメリカの職務等級制度における「職務」を労務管理に適合的な「役割」に矮小化して資格制度を設計する方向である。この役割等級には、個人の属性を離れた客観的な職務ではなく、個人が挙げた成果・業績の大小という要素が入り込む制度となる。したがって、従業員の処遇を決める一つの資格等級に、「属人基準と職務基準という」「水と油」の要素が混ぜ合わされるのである。

属人的要素を極力排しつつ、「仕事」に基礎においた処遇を基本とし、それに個人の成果や能力の評価を付加するという関係が望ましいのではないだろうか。欧米でも、属人的な評価をまったく入れない「ワン・ジョブ・ワン・レイト」から、個人の業績や技能の伸長を評価し、昇給する賃金制度が広がっている。もちろん、この新しい賃金制度は、「人」と「仕事」が収斂し、混じり合うのではなく、「仕事」を基礎にした「属人评价」との接合関係がその本質である。このようないわば「欧米型発展モデル」を構想すべきだと思われる。

2 有期雇用の拡大に対する均等処遇原則の確立

1 均等待遇原則の確立が緊急に求められる

① 有期雇用の拡大・ワークシェアリングの導入と均等処遇原則

パートタイム労働者は、正規雇用の労働者に比べて賃金面で差別されている。このことはパートタイマーなら誰もが感じていることだろう。しかし、何を根拠に差別されているのだろうか。さらに、どのような方法によって正社員との均等を測ればよいのだろうか。この問題は、今日、パートタイマーとフルタイマーとの処遇の均等待遇の課題として登場してきている。

これまでパートタイマーは、中高年女性に固有の働き方であるかのように考えられてきた。そして、夫に扶養されているがゆえにパートタイマーの低賃金は社会的に広く問題視されてこなかったといえる。しかし、本号座談会の森報告でも指摘されているように、一九九〇年代をとおして女性の働き方は、正規雇用からパートタイム雇用へと大きくシフトしてきている。また、女性に限らず、若年者もまたパートタイマーでの雇用が広がり、また大卒者でも新卒派遣という新規採用が拡大している。このような雇用構造の変化のなかで、有

期雇用の働き方であっても、経済的に自立できる賃金が求められるようになり、パートタイマーと正社員との均等待遇の原則が改めて注目されるようになってきた。

また、昨今の失業率の急激な悪化のなかで、失業対策としてワークシェアリングが政労使の間で急浮上してきている。しかし、労働時間を短くして雇用機会を分かち合うワークシェアリングは一般的には論じられない。企業内で業績が悪化してやむをえずワークシェアリングを導入し、労働時間を短縮、そして賃金が下がったとしても、労働組合は仲間の雇用を守るという立場からこれを選択することは緊急避難的に行えることである。また、法定労働時間の短縮や残業規制によって雇用を創出することを目的にするワークシェアリングも必要である。

しかし、パートタイマーなど就業形態を多様化させていくことがワークシェアリングだとするのは警戒しなければならぬ。たとえば、年収五〇〇万円の正社員一人を削減し、年収二〇〇万円の有期雇用者を二人採用すれば、失業率は半減する。これは醜悪なワークシェアリングであるが、現在、失業対策の一環としてこの方向が目指されている。社会的なワークシェアリングには均等待遇の原則の確立が前提条件とされなければならない。

②「日本型パートタイマー」

均

等待遇を考へる場合、日本のパートタイマーは欧米に比べて特殊な形態であることが認識されなければならぬ。賃金の低さについては広く知られているが、雇用の特殊性にも注目しなければならない。日本のパートタイマーは、短時間労働者であるとともに有期雇用労働者であるという二重の扱いが一般的になされている。パートタイマーはなぜ、有期雇用なのか。それは正社員が終身雇用だからである。

ここで終身雇用と長期勤続、有期雇用の三つが整理される必要がある。欧米の正社員は長期勤続である。日本の正社員は長期勤続ではあるが、終身雇用である。終身雇用と長期勤続とは概念的に異なる。終身雇用とは、定年までよほどのことがない限り、雇用され続けるだろうことが労使の暗黙の合意にもとづいて成り立っている慣習なのである。定期一括採用と定年の間まで一社での就業が保障されるということである。

欧米は、基本的には、定期一括採用も定年も、その間をつなぐ内部昇進制も存在しない。しかし、有期雇用での採用が基本ではなく、日本の労働基準法における「期間の定めのない」雇用と同じように長期勤続である。長期勤続であるが、仕事基準の賃金なので転職しても不利にならない。したがって、一社での長期勤続にこだわる必要はない。まさしく、

「就社」ではなく「就職」なのである。さらに、ヨーロッパでは、失業保険・失業訓練・職業紹介という福祉国家型労働力政策によって労働力の流動化が労働者に不利にならないように保障されている。終身雇用制における一社での雇用保障とは異なるのである。

日本型パートタイマーと終身雇用の正規雇用は対概念とみることができ。一九九〇年代以前までは、終身雇用の正社員は、景気の変動や企業不振によって解雇されることはほとんどなかった。その代わりに、いつでも雇用契約を終了することができる有期雇用が不可欠だったのである。五〇年代の臨時工、七〇年代のパートタイマー、八〇年代の派遣労働者というかたちで有期雇用労働者が登場し、正社員の終身雇用での雇用保障を支えてきたといっても過言ではない。

このことは労働問題研究では以前から「調節弁(バッファー)」という言い方でつとに指摘されてきたことである。均等待遇原則は、あらためてこのことの解決を迫っているといえる。

「短時間正社員」、すなわち、雇用の「期間の定めのない」短時間労働者というヨーロッパ型パートタイマーを確立することが雇用面における均等待遇なのである。

② 均等待遇の「物差し」を求めて

① 「職務の同一性」

パートタイム労働法（一九九三年制定の見直しを審議してきた女性少年問題審議会は、九八年に建議をまとめ、そのなかでパートタイム労働者と正社員との均衡を図るために次のような提起をおこなった。「具体的にどのように通常の労働者との均衡」を考えるかの指標（モノサシ）が形成されておらず、具体的な取り組につながらないという問題がある」として、「労使が比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等に取り組みやすくなるため、行政として情報提供等一定の支援が必要」と「物差し」づくりを建議した。この建議をふまえ、「パートタイム労働にかかわる雇用管理研究会」（通称、物差し研）が設置され、二〇〇〇年四月、報告書が取りまとめられた。

研究会は、具体的な「物差し」を明示することをしなかったし、またあるべき方向も提起しなかった。それ自身、問題であるが、注目すべき次のような提起をおこなっている。「正社員との職務の同一性」の有無や程度に着目し、「それを踏まえて正社員との比較のあり方を検討していくことが考えられる」として、職務を基準にした処遇の均衡をはかるべきだと示唆している。また、研究会のアンケート調査でも、

パートタイム労働者は、「正社員との賃金格差に対する不満のほとんどが、『職務内容や責任の重さが同じ』や『職務内容や責任の違いに見合っていない』ことによるものとなっている」としている。

② 同一職務の限定化

て、研究会は、職務を基盤にして均衡を図る方向を明確に打ち出すべきであったが、そうならない。

まず第一に、研究会報告は、そもそも「職務が異なる」パートタイム労働者については、「正社員との均衡」を図ることを実質的に放棄している。「正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られる必要がある」として、正社員との具体的な比較なして、パートタイム労働者に独自に職務を考慮して改善せよ、ということと終わっている。

第二に、職務が同一であったとしても、処遇の「均衡」をはかることを極めて限定的にしか許容・推奨していない。そもそも職務が同一であるかどうか、の判断が非常に狭いのである。報告は、「職務の同一性いかん」は「従事する作業が同じかどうかで判断すること」としている。つまり同一「職務」は同一「作業」でなければならぬという意味であるが、具体的には、「その際には作業の遂行にあたって求められている責任や付与されている権限の範囲についても考慮すること適切である」となっている。同じ職務であっても責任と権

限が異なれば、同一作業とはみなされないのである。

第三は、「職務が同じ」であっても、賃金決定方式が違えば、「雇用管理上の合理的な理由がある場合には」、「均衡」に処遇しなくてもよいとしている。「合理的な理由」として、「異なる職務間の移動がある正社員については職能で賃金を決める」、一方、「職務間移動がないパートタイム労働者については職務で賃金を決める」という例を示している。将来の職務移動を考慮して「職能」と「職務」という別立ての賃金基準でよいということになる。これでは、職務が同一であっても、正社員とパートタイム労働者とは別処遇で構わないことになってしまう。

② 仕事基準の時間比率原則が国際的なさう勢

そ れでは、「物差し」研がなしえなかつた均等処遇のための基準はどのようなものであるべきなのだろうか。

一九九〇年代になってパートタイムとフルタイムとの均等原則を厳格にはかることが国際的なさう勢となった。均等待遇のグローバルスタンダードは以下のとおりである。

① ILO「パートタイム労働条約」

一九九四年に採択されたILO「パートタイム労働条約」二七五号と勧告二八二号は、パート労働に対する史上はじめての本格的な国際労働基準である。この条約で賃

金・労働条件の均等の原則が明確にされた。賃金については、「フルタイム労働者の基本賃金」にくらべて、パートタイムの、労働時間などから「比例的に計算された基本賃金」が低くならないように「国内法令及び慣行に適合的な措置を取るものとす」としている。つまり、フルタイムの賃金を基準にして、その時間で比例した賃金を、パートタイムに支払うべきだということである。賃金を、時間で割ればフルタイムもパートタイムも同じということになる。

また、賃金以外の労働条件でも、フルタイムと「同等の条件を受けるよう保証」すべきであるとする項目には、「母性保護」「雇用の終了」「年次有給休暇及び有給公休日」「疾病休暇」がある。このように、ILO条約は、パートタイムとフルタイムとの違いは、労働時間が長いかわりだけであり、賃金・労働条件や権利保障という労働者保護の面は、平等の処遇にすべきであるとしている。

② EU「パートタイム労働協約」

のパートタイム労働条約を批准している国は、現在のところ少数にとどまっている。ヨーロッパでは、ILOとは別に、パートタイム労働者の処遇について欧州連合(EU)レベルで統一した対処がなされている。一九九七年、ヨーロッパにおける労使代表がパートタイム労働者に関する「パートタイム労働協約」を締結した。これを受けて、EU理

事会は、この協約をEU法に転換するため「パートタイム労働指令」を採択した。

パートタイム労働協約では、「比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いをされないものとする」とし、パートタイム労働者に対する差別禁止が明確にされた。その「比較可能なフルタイム」とは、「同一または類似の職務／職業に従事するフルタイム労働者」、そして、その労働者が同一企業にいない場合には、「適応可能な労働協約を参照」するとしている。そして、ILO「パートタイム労働条約」と同じように、時間比例原則が適用されることを明確にした。したがって、今後、EUレベルでパートタイム労働者に対する差別禁止が徹底されることになるだろう。

③ 日本における基本賃金の不在

日 本はこのような国際的なすう勢からかけ離れている。それは、企業にとつてはパートタイムの低賃金を活用することに大きなメリットであるので、正社員との差別的な処遇を温存させたいという経営側の強い意図があることは確かであろう。しかし、より根本的には、差別を温存することができる仕組み、そして、それは研究会が「物差し」を提示しえなかった背景でもあるが、その困難が日本に存在するからである。

それは、ILO「パートタイム労働条約」のなかにある「基

本賃金」や、EU「パートタイム労働協約」の「同一または類似の職務／職業」、「適応可能な労働協約」という言葉で示される内実が日本では確定していないからである。ILOは、「基本賃金を「時間比率」によって換算することによって賃金は均等になるとするが、基本賃金の決定基準は何かについてILOは明示していない。しかし、それは、言わずがなの当たり前のことだからである。

欧米には年齢や勤続、性差、個人の保有能力によって伸縮しない固定的な基準が存在する。それが一時間当たりの職種の賃金、すなわち賃金率(賃率)なのである。基本賃金とはこの賃金率を指している。したがって、仕事給が確立している世界では、パートタイムとフルタイムとの均等を測る「物差し」は、日本における「年功」が水や空気のように当たり前と思われるのと同じように、当然のこととして労使ともに受け入れられるのである。

③ 均等の「物差し」は就いている仕事を基準にする以外にはない

日 際的なすう勢と仕事基準を前提にするならば、研究会が検討した事柄はどのように解決することができのだろうか。少し具体的に、仕事基準による均等待遇の可能性についていくことにしよう。

①「労働の格付け」にもとづく均等処遇

こて図表2に注目しよう。この表は、研究会報告のなから参考資料として掲載されたものである。この賃金協約にもとづくならば、研究会の示した職務の同一性を限定化することは意味のないことであり、すべてこの賃金協約に包括されることになる。

正社員と「職務が異なる」、「職務が同じ」の区別の無意味さは、ドイツの各賃金等級の各「職務内容」をみるならば、納得することができる。すなわち、たとえば「賃金等級II」に一級販売士や在庫管理係、一級商品広告士などがあるように、職種が異なっても同じ賃金等級にランクされている。だから、フルタイムとパートタイムの「職務の同一性」がなくても、パートタイムの賃金等級にランクづけられている。「職務が異なる」フルタイムと比較可能になる。EU「パートタイム労働協約」の「適応可能な労働協約」とはこのようなことを指しているとみるべきだろう。

次に、研究会報告は、「作業の遂行にあたって求められる責任や付与されている権限の範囲についても考慮することが適切である」として、「正社員がパートタイム労働者の行う作業に加えて生産計画の策定、顧客対応等も行うような場合などは、職務そのものが異なるものとして扱うこと」として同一職務とはみなさず、比較対象の正社員から除外している。

全く意味のない除外である。各「職務内容」にある販売士に着目すると、賃金等級Iに「販売士」、賃金等級IIに「一級販売士」、IIIに「購入権限をもつ一級販売士」、IVに「販売部門の長」というように同じ職種であっても仕事の難易度や責任や権限にもとづいて等級が異なっていることがわかる。

パートタイムの行う「作業」よりも責任や権限が大きかったならば、上の等級の職務であるが、しかし、比較可能である。例えば、企業内に、パートタイムは販売士、フルタイムは一級販売士という配置であったとしても、賃金協約上では販売士の等級ランクは明確なので、比較可能なフルタイムが存在することになる。

このように働く者の処遇が、仕事を基準にしてなされている国では、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等を測る尺度は明確である。

②「同一価値労働同一賃金」原則

ところで、ヨーロッパでは、全国的(地方)経営者団体と産業別労働組合との団体交渉が制度化し、産業別労働協約によって賃金・労働条件の基本が決定されているが、それは長い歴史をへて定着してきたものである。日本でもこのような産業別労働協約体制を目指すべきであるが、すぐにできあがるものではない。その場合には、産業レベルではなく、まずは企業内で仕事基準の処遇システムをつくることが求め

図表2—ドイツの小売業における賃金協約

賃金等級	職務内容	協約賃金 (月給, 87.4.4発効)
I	単純な商業的職務(Kaufmaennische Taetigkeit)の職員	職歴 マルク
	〈例〉販売士, 単純な職務の会計, 単純職務のステノタイピスト,	1年 1,492
	電話交換手, 展示飾付員・一般経理・購入・計算・信販業務・賃金計算・監	2年 1,500
	査・ファイリング・統計等における単純事務作業を行う職員, 商品受	3年 1,550
	入・保管・発送における単純な商業的職務を行う職員, 宣伝部門の職	4年 1,600
	員(商品勧誘係), 包装ないし出荷の際の検査	5年 1,720
		6年 2,000
		7年 2,215
II	より広い専門知識とより大きい責任が求められる職務につく職員	職務歴 マルク
	〈例〉一級販売士, 在庫管理係, 部門監督者, 4本以上の回線を扱う	1—2年 2,036
	電話交換手, 一級展示飾付士, 経理・仕入・計算・信販・賃金計算・会計	3—5年 2,277
	監査・登記・統計・商品受領・倉庫・発送等の業務における一級職員, 高	5年— 2,690
III	一般的な指示の範囲内での自立的な職務を行い, かつ, その職域に	職務歴 マルク
	対して責任を負う職員	a
	a 常用のフルタイムの部下(研修生を含む)をもたないか, 部下	1—3年 2,374
	が4人以下の場合	4—5年 2,537
	b 常用のフルタイムの部下(研修生, 事業所や営業所の会計を含	5年— 2,804
	む)が5人以上8人までの場合	b
	c 常用のフルタイムの部下(研修生を含む)が9人以上の場合	1—3年 2,537
	〈例〉代理人, 支配人, 購入権限をもつ一級販売士, 一級展示飾付士,	4—5年 2,804
	購入権限をもつ在庫管理士, 商品管理士, フロア管理者, 経理管理	5年— 3,088
	者, 本部経理主任, 本部文書管理者, 商品受入・発送管理者, デザイ	c
ン主任, 裁断師, 住居管理人, 機械管理者, インテリアセールス,	1—3年 2,804	
売場管理者	4—5年 3,088	
	5年— 3,374	
IV	指揮機能を有する管理的地位にあり, かつ, その職域に対してそれ	職務歴 マルク
	に応じた責任をもつ職員	a
	a 常用のフルタイムの部下(研修生を含む)をもたないか, 部下	1—3年 2,812
	が4人以下の場合	4—5年 3,033
	b 常用のフルタイムの部下(研修生を含む)が5人以上8人まで	5年— 3,166
	の場合	b
	c 常用のフルタイムの部下(研修生, 専従の教育主任を含む)が	1—3年 3,033
	9人以上の場合	4—5年 3,166
	〈例〉部課長, 仕入れ係, 上級管理者(企業管理), 仕入兼部課長, 総	5年— 3,603
	務部長(事務長), 支店監査人, 建物監察官, 技術部門の長(技術長),	c
アトリエ管理者, 商品受入部門の長, 発送部門の長, 装飾部門の長	1—3年 3,166	
(装飾係), 管理部門の長, 倉庫部門の長, 在庫管理責任者, 販売部	4—5年 3,603	
門の長	5年— 4,372	

〔出所〕日本労働協会編「西ドイツの労働事情」, 日本労働協会, 1989年。

られる。そこではアメリカ型の職務に対する職務分析・職務評価の方法が有効である。

パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等処遇は、「同一価値労働同一賃金」原則にもとづいて、パートタイマーの職務の価値とフルタイマーの職務の価値を測ることによって可能になる。異なる職務の価値を評価しなおし、是正しようとする考え方はコンパブルワース(比較可能価値)といって、男性職と女性職という異なる職種を職務分析・職務評価して、仕事の価値を訂正し、女性職の賃金を向上させる運動のなかから生まれてきた。

したがって、「同一価値労働同一賃金」原則は、そもそも異なる職務を分析し、職務価値を評価するのであるから、研究会報告のように「同じ職務」と「異なる職務」に大別する必要はないのである。また、報告は「責任や付与されている権限や範囲」が異なる場合には、正社員との比較から除外しているが、「責任」や「権限」は職務評価の対象フアクターであるので、職務の価値を図ることによって比較可能となる。つまり、職務等級のランクの上下の関係であり、それはヨーロッパにおける「労働の格付け」の上下と同じことである。

年齢・勤続・個人の保有の能力などの年功を基準にして均等待遇を実現することは不可能である。むしろ正社員の年功賃金と、パートタイマーの仕事給という二重の基準によって

パートタイマーの賃金差別が内包化されていたのである。仕事を基準にすることによって差別も明るみに出されるし、また均等待遇の「物差し」も明確になる。仕事を基準とした「同一価値労働同一賃金」原則や、産業界労働協約の「労働の格付け」を参考にしながら、均等待遇の実現をはかる努力が求められる。

昨今、注目されている、男性も女性もパートタイマーとフルタイマーを相互に入れ替えることができる「オランダモデル」は、今日の日本のパートタイマーの状況では実現することはできない。日本のパートタイマーを、短時間正社員という正規雇用の処遇にして、そして同一価値労働同一賃金の原則にもとづく賃金の均等処遇を実現させることが前提である。さらに、ILO一五六号「両性の家族責任条約」にそって両性が家族責任をはたせるような労働のあり方に国内法を整備することである。この二つが実現されることによって、オランダモデルもワークシェアリングもはじめて検討の対象になるだろう。

3 「賃金下落に対する「底固め」の賃金規制の確立

筆

者は、これまでの企業内賃金交渉にもとづく「従業員型賃金運動」と「労働市場規制型賃金運動」の「二本建て賃金運動論」を構想すべきではないかという提起をおこな

つてきた。⁽⁹⁾ そのための新しい視点として「一つは、年功的賃金秩序の低位にある労働者の側に立つこと、あと一つは従業員の発想を棄てること」、そして「労働市場規制型の賃金運動をすすめる『新しい船』をつくるために、あらゆるリソース(資源)を投入すべきであり、現段階における労働組合の戦闘性はこの一点にかかっているといても過言ではない」と強調した。失業率が上昇を続け、賃金が急激に下落している今日、あらためて、この問題を考えたい。

① 賃金下落のメカニズム

本号座談会でも「年収二〇〇万円台時代」の到来が論議された。賃金下落のメカニズムを、失業率の上昇のもとで「年功賃金」と「労働者間競争」、「企業間競争」の三つを組み合わせて理解することが大切のように思われる。

①—賃金下落の論理

まず、失業率上昇のもとで、年功賃金システムは賃金下落の歯止めになることができないうことである。

そもそも年功賃金は社会的な賃金基準をもたないし、また、それを前提にしてきたこれまでの春闘は、社会的賃金相場をついに形成しえなかった。この時、日本の労働社会は失業率上昇という大きな危機に見舞われたのである。

高失業率のもとでの賃金下落の論理は次のようになる。①

年功賃金の「右肩上がり」の実態は単身者賃金から男性世帯主賃金への上昇であった。②高失業率では求職者よりも求人者が優位に立つので、企業はキャリアを重視する以外は年齢の要素を採用時に勘案しない。③したがって賃金は、単身者賃金という年功賃金の下限で相場が形成される。今日、これは失業者の再就職時や、若年者や有期雇用の賃金で現われているが、やがて、これらが「重し」となって正規雇用の賃金を押し下げていくものと思われる。

②—民間委託やアウトソーシングの拡大

これは年功賃金が社会的相場を形成しえなかったことを前提に、失業者が急増して賃金を下落させている論理であるが、年功賃金に限らず、古今東西、賃金は、労働市場を舞台にした労働者間競争と企業間競争、そしてその両者への規制の強さによって上下するのである。

昨今注目されている公設民営方式の保育園の事例は、そのことを大変わかりやすく示している。東京都三鷹市では全国で初めて公立保育園の運営を企業に委託する「公設民営方式」の保育園が開所された(朝日新聞二〇一一年五月二五日)。委託先は、教育出版の大手「ベネッセコーポレーション」で、ベネッセは年間経費見積額として約七九〇〇万円を示した。三鷹市が運営すると約一億七〇〇〇万円かかるとされるが、保育所の経費は八割が人件費といわれ、民営方式によるとその人

件費を圧縮することができる。市職員の保育士の人件費は平均年齢の三八・一歳で、一人当たり年間約八三〇万円だという。ベネッセは、常勤スタッフを一年更新の契約社員として雇い、月収は一年目で一五〇二〇万円程度、それでも約二〇人の枠に約三四〇人の応募が殺到したという。これまで保育園の委託先は社会福祉法人が中心であったが、二〇〇〇年四月の規制緩和によって認可保育所への企業参入が認められ、民間企業への委託が可能になったのである。

また、次の事例は請負形態の拡大である。労働者派遣法は一九九九年に改定され、製造業などを除き原則自由化され、「営業派遣」や「新卒派遣」という言葉も生まれ、派遣労働は広がっている。しかし、同時に、会社が派遣労働者を導入して、ある部門の仕事をさせるのではなく、部門そのものをアウトソーシングして外部の会社に委託してしまう形態が拡大し、派遣の市場と競合しているという。このように「業務丸投げの外注が台頭」日本経済新聞二〇〇一年四月八日してきているが、ホワイトカラー労働の分野における請負形態の拡大として注目しなければならない。さらに、従来から製造業に構内請負が存在していたが、製造業ライン部門での派遣労働は除外されたので、厳密な請負形態でも派遣でもない形態が広がっている。「人材」とか、「ジョブ」とかの名称で呼ばれているという。

ところで、派遣を受け入れる派遣先企業にとって、派遣会社に払う派遣料は人件費ではなく、資材費などの費目で計上されている。重要なのは、人件費ではないので、企業が、派遣会社を決めるのは競争入札によってなされるということである。ここでも企業間競争による派遣労働者の賃金下落が生じている。

④—労働者間競争と企業間競争の相乗—

のようみにてくると、まず、業務を発注したり、人材を必要とする自治体や企業があり、次に、仕事を請ける企業や人材を派遣する派遣会社があり、そして、実際に末端で仕事をする労働者がいる、という元請企業—下請業者—労働者という構造になっていることがわかる。仕事を発注する企業は、仕事を請ける下請業者が乱立し、受注競争が激しく展開されることによって発注額を下げる事ができる。つまり、企業は、業者間競争と労働者間競争とが結合し、相乗しあいながら賃金が下落することを活用することによって利益を得ることができるのである。

先の三鷹市の保育所の事例では、ベネッセと競った社会福祉法人の見積もりは約一億二五〇〇万円であった。それに対してベネッセは約七九〇〇万円で請けたのであった。そして、保育士の月収一五〇二〇万円に応募者が殺到するという労働者間競争を活用することによって、ベネッセは低額受注で業

務を請けることができたのである。

このように、年功賃金制度における社会的賃金相場の欠如という歴史的な条件のもとで、失業率の上昇によって労働者間競争が激しく展開され、それに構造的不況下で企業間競争が激化する、このようなメカニズムによって賃金下落が急激に進行しているものとみることができると。

② 賃金下落に対する最低賃金規制

の賃金下落する構造は、最末端に「底」を構築することによってのみ克服することができると。業者間競争によって低額受注しても、業者が労働者に支払う賃金の最低が決められており、また、労働者間競争が激しく展開されても、労働者が受け取る賃金の最低が存在していることが極めて重要なのである。この状態をつくりだすのがウェッジのいう「共通規則」であり、それは「集合取引の方法」(団体交渉)による今日の協約賃金と、「法律制定の方法」による最低賃金制の二つである。これを日本における年功賃金の土壌のなかで考察し、実現させていく大きな課題が求められている。ここでは最低賃金制と地域を基盤にした賃金規制の運動との二つに分けて考えていくことにしよう。

① 苦汗労働と最低賃金制

元 請企業―下請業者―労働者という構造が賃金下落のメカニズムになっていることを述べたが、そもそも最低賃金制は、イギリスではこの構造のなかに置かれた労働者の低賃金の法的な規制として登場したのである。この構造は苦汗労働制度(sweating system)といわれる。苦汗労働の概念は、本来、請負制度のもとで請負人が、労働者の低熟練と過当競争を活用して、不当に低い賃金で、長時間酷使する、その労働のことをさしていた。日本の低賃金の事例を示したので、苦汗労働についてのイギリスのイメージを示しておこう。

一九世紀末、ロンドンのスラム街、イーストエンドであるその頃、ロンドンには仕立業などの衣料品加工業の中心であった。仕立工はもともとは、親方の店で仕事をする熟練職人であり、労働組合も確立していた。「フリルのついたシャツを着て、パイプをふかす」誇り高い仕立職人たちは、やがて親方の店で賃金労働をおこなう職人と、自宅で出来高払いの仕事をする者へと分解した。仕立工組合は、一八三四年、自宅で出来高払いの仕事をする者たちに反対して、大がかりなストライキを敢行し、敗北する。以後、仕立業は、スラム街の自宅でなされる、手内職のような仕事に転落したのであった。多くの衣料品加工業は、工場制度ではなく、苦汗制度であった。業者は、自分の店で裁断などはやるが、それ以外の工

程は、縫い合わせやボタンつけ、仕上げというように区分し、ミシン工や仕上工などに仕事を下請化する。仕事はさらに細分化され、何人もの下請人(サブコントラクター)が間に入ってピンハネし、最終的に実際の仕事をする者が受け取る最終賃金はいっそう引き下げられる。このように外注の仕事が細分化され、幾重にも下請がはいり、最終の零細な作業は、自宅で低賃金でなされるという仕組みが、汗(sweat)を搾り出すという意味で苦汗労働制度なのであった。苦汗制度は縫製業やブーツや靴の製造、マッチ製造でもおこなわれていた。

最低賃金制が登場する背景はこの苦汗制度のもとに置かれている膨大な低賃金労働者の存在があり、その賃金の最低規制をおこなうことを目的に最低賃金制が成立したのである。

これは、最低賃金制の歴史として確認するとどめてはならない。日本型雇用を崩壊させ、現在進行している労働市場の大転換は、有期雇用化と下請労働の拡大として進行し、規制なき一九世紀型の野蛮な労働市場が創出されてきているからである。

② 全国一律最低賃金制

最低賃金制は、国家が法的強制力によって低賃金労働者の最低賃金を規制し、経営者にその最低限以下の賃金支払いを禁止する制度である。諸外国の最低賃金制には、「審議会方式」と、「法定方式」、「労働協約方式」、「労働裁判

所方式」の四種類がある。先のイギリスにおける苦汗労働の最低賃金は、既製服製造とレース仕上げ、シャツ製造の業種において審議会方式で規制されたのであった。

ところで、このイギリスの紹介に対して、最低賃金制の専門研究者である小越洋之助は、木下は「低賃金部門における賃金審議会方式による業種別または職種別最賃制をモデルにして日本におけるリビングウエッジ運動を方向づけている」が、それは「アウトオブデイト(時代遅れ)である」と批判し、ブレア政権における全国一律最低賃金制の立法化を紹介している。「時代遅れ」なのは当たり前なのであって、今から一〇〇年以上も前の苦汗労働の状況と最初の最低賃金規制を紹介したにすぎない。

筆者は全国一律最低賃金制の意義を否定するものではない。小越は、「EU諸国は一九九八年一〇月、相対的貧困の指標として、その国の平均またはミディアン所得の二分の一以上を貧困ラインとした」ことを紹介し、働いている者のナショナル・ミニマムウエッジはそれ以上の水準であるべきであり、日本も全国一律最低賃金制をそのような方向で考えることが必要であるとしている。筆者も生活保護基準を超える全国一律最低賃金制を追求することにいささかも異論はない。

〔3〕労働組合と最低賃金制

しかし、問題は三つある。一つは労働組合と最低賃金制との関連、すなわち国家による規制と社会による規制との相互関連である。国家の権力によって賃金規制が強制的になされるのであれば、最低賃金制は万能のようである。しかし、労働社会における組合の規制力を超えて、それ以上の規制力を国家がもつことはできない。

そもそも、最低賃金制の構想そのものが、組合の賃金規制と密接な関係にあった。相澤與一は、ウエップの主張したナショナル・ミニマムと組合規制との関連性を、強調している。⁽¹²⁾ 苦汗産業など労働組合による規制がおよばない領域では、

「共通規則の考えを全社会に拡大し『国民的最低限』を規定し、もって絶対的にいかなる産業も公共の福祉に反する条件のもとでは経営を許さない」政策がとられる必要があるとのウエップの主張を、「産業民主制」から引いている。この点は大変重要なところである。ウエップは、労働条件は「個人取引によらず或る共通規則(コモンルール)によって決定」されるべきであり、この「共通規則」は、「集合取引コレクティブ・パーゲニング(団体交渉)の際に決定される基準になるものである。その『共通規則』の中心がユニオンの『標準賃金率』(スタンダード・レート)である。

「国民的最低限」ナショナル・ミニマムは、「標準賃金率」

を中心にした「共通規制」が労使の「集合取引」によって確定され、その基準を「法律制定の方法」によって「全社会に拡大」したものとみることができると述べている。ただし、労働組合の水準が法律による基準を上回るのは当然である。ウエップは、「最低賃金は、国民の風俗習慣に従って、肉体的悪化を防ぐのに生理的に必要な食物と衣服と住居の費用に関する実際の調査によって決定されることにならう」、しかし、「それは縮工業の職工たちや炭坑夫たちによって形成された『生活賃金』(Living Wage)の概念とまったく異なる」と述べている。最低賃金は「不熟練労働者には恩恵として歓迎されるであろうが」、労働組合が獲得した賃金水準よりも低いことは当然だということである。

したがって、賃金規制の基準が職種であったり、時給であったり、また規制水準に上下があったりしても、国の規制と組合の規制とは密接な関係にあり、つねに組合の規制力を高めることが意識されなければならない。それとの関係で、全国一律最低賃金制の実現は展望できるのである。

〔4〕賃金の社会的基準の形成

つは、年功賃金の世界で賃金の最低規制を表現している。くためには、賃金の社会的基準をつねに念頭におかなければならないということである。確かに、アメリカの生活賃金条例の基準は職種別になされているのではなく、職種を

問わない時給額の最低規制であり、また、連邦や州の最低賃金制の基準も時給額である。イギリスの今日の全国一律最低賃金制も時給額である。

ここで考えなければならぬのは、年功賃金と仕事給では、最低賃金制の機能の仕方が違うということである。仕事給の世界では、職種別の横断的労働市場のもとで複数の職種別賃金が社会的な相場として、上下の関係で位置づいている。そこにおいて最低賃金の時給額を受け取る労働者は、職種別の賃金として受け取っていることになる。つまり、最低規制はその職種別賃金序列の最下層における「底固め」の機能をはたすのである。すべての労働者にとって、賃金ランクの底が固められていることを意味する。固められた底から、各職種別の賃金のレベルが設定される。また、最低賃金の水準の向上は、その賃金を上昇させ、その上位の職種別賃金に影響を与えることになる。仕事給の世界では原理的にはこのように構成されている。

日本の年功賃金の世界では、最低賃金制の基準は、ほとんど零細企業 of 若年労働者の賃金しか規制しない。そこでも、やがて年齢上昇とともに最低賃金の水準から自動的に脱出する。日本で最低賃金制の問題が全労働者の関心事にはならなかったのは、このことからきている。したがって、日本では最低賃金制の実現と、職種別賃金の基準の設定と規制とを結

合することが重要になってくるのである。

⑤—運動主体の成長

第三は、最低賃金制の問題は、賃金の最低基準を構築する運動主体との関係を組み込んで考察されなければならないということである。全国一律最低賃金制は、地域最賃の改善の運動や、職種別最低賃金の規制の運動、生活賃金運動など国家・自治体・労働組合などあらゆる規制力を活用した最低規制運動の重疊的な構造のなかに位置づける必要がある。

この最低規制運動を始動させることは非常に難しいことであることは言うまでもない。賃金の最低規制運動は、春闘がついに実現しえなかった賃金の社会的相場をつくりだすという困難な課題と結びついているからである。この課題の担い手こそが全国一律最低賃金制の実現の主体でもあり、その成長が今日、必要なのである。

かつて氏原正次郎はこのように述べた。「労働問題の解決は、国家の権力的統制のまえに、当事者の自主的組織化と統制によるべきことを主張してきた人達もいた。ただ、大勢」は、「官僚統制学の色彩が濃く」、「この種の権力思想は……労働組合運動のなかにさえ存在する。たとえば、一片の最低賃金法をもって、大幅に賃金を引き上げることができるといふような思想……などがそれである」。「労働問題は、権力

労働者保護法

とあける使用者の単独決定と労働関係に
と本質的的目的とする労働法は規制すること

市場の自由を

金科玉条と

和論とはは

して相決

なれ

万能では片づかない」と強調した。

全国一律最低賃金制はヨーロッパ型福祉国家を推進するよ
うな政権の実現と結びついていると考えてよいだろう。そう
でなくとも、少なくとも、労働者に有利な政策を推進した議
員や政党に労働者は投票するという投票行動を武器に、労働
組合が多くの議員・政党に圧力をかけ政策の推進をはかる、
「労働政治」のメカニズムが機能することが前提として必要で
ある。このような制度実現のプロセスを組み込んだ制度提案
がなされなければならない。

③ 地域を基盤にした最低賃金規制の運動

① 職種別最低賃金規制の運動

今日、労働組合に求められているのは、多様な賃金の最
低規制のあり方を構想し、具体的な一歩を踏み出すこ
とである。まず、第一の運動は、地域を基盤にした職種別最
低賃金規制の運動である。それは職種別賃金の最低基準づく
りから着手することになるだろう。すでに、医療、福祉・介
護、教育などライセンス労働者のところでは、一定の基準が
実態としてある。また、建設産業、運輸産業のところでも広
く存在している。現に存在している分野を考慮に入れつつ、
労働組合が、職種別・ランク別・職歴別ぐらゐの基準を設け、
最低基準を自主的に設定することは可能になってきているよ

うに思われる。そして、基準の設定から最低規制へと運動を
発展させることである。たとえば地域で、一定の水準以下の
職種別賃金は認められないという広報活動をつづけ、経営者
団体へ申し込み、やがて交渉の窓口を開かせることが必要で
あろう。

さらに、職種別に賃金が決められる労働者が現に存在して
いるし、共同で新しい賃金運動を展開することが可能だろう。
関西生コンの事例のように、ナショナルセンターや単産の枠
を超えて、同じ職種別賃金であるという一点でまとまること
である。共同行動によって、低賃金の職種別賃金労働者への
社会的関心を喚起し、そのことを通じて、賃金の社会的相場
づくりへの世論形成をはかっていくことができるだろう。

② 生活賃金の条例化運動

第二の運動は、アメリカにおける生活賃金の条例化運動
を参考にしつつ、自治体との契約企業において生活賃
金を実現させる条例化運動である。アメリカでは、市と契約
している企業の労働者に、生活賃金の支払いを条例として義
務づける運動が、一九九〇年代後半から広がっている。アメ
リカの最低賃金は、公正労働基準法で全国一律に定められ、
また、ほとんどの州において州独自の最低賃金が決められて
いる。全国一律の最低賃金額は、一九九一年以来、一時間あ
たり四・二五ドルだったが、九六年に四・七五ドル、九七年

に五・一五ドルに引き上げられた。

生活賃金運動は、引き上がられたとはいえ、低すぎる最低賃金とは別に、市との契約企業に、最低賃金を上回る生活賃金の支払いを条例によって義務づける運動である。アメリカでは、女性と一〜二人の子どもという家族形態で典型に示されるように、単身家庭が増加しているが、生活賃金額は、四人家族の労働者世帯を貧困線のレベルに引き上げる水準で設定されている。

日本における生活賃金運動は、賃金と労働市場の新しい段階における画期的な賃金運動となるだろう。生活賃金の条例化運動の重要性は、地域における職種別賃金規制へのテコとなるということである。新自由主義政策・規制緩和によって自治体が担ってきた公共サービスが次々に外部化され、民間委託されてきている。公務員の職種は「ないものはない」といわれるほど多数であったが、現業部門を中心に民間企業に委託されてきているので、自治体との契約企業には多くの職種が存在している。また、これまでも公共工事を始め多くの業務が民間企業によって進められてきた。その自治体の業務を担ってきた職種も実に多い。要するに、自治体との契約企業にはあらゆる職種が含まれているといつて過言ではない。

生活賃金運動における規制は、職種別賃金ではなく、時給額であるが、先程述べた職種別賃金規制運動と結びつけば、

それは賃金規制の波及効果をもたらすだろう。自治体との契約企業の労働者に生活賃金が支払われたとすると、その生活賃金が社会的な相場の役割をはたすことになる。実現した生活賃金を組合の職種別基準と結合させ、それをテコにして民間企業の賃金に波及させていくことができるだろう。

さらに、生活賃金を年功賃金に代わる新しい賃金思想として社会的に確立するという点でも重要である。自治体に対する生活賃金運動は、賃金の最低規制に視点を置いた賃金思想という性格をもっている。これまで春闘という形態でなされてきた日本の賃上げ闘争は、年功的な賃金序列における下層の労働者の賃金を目に向けてこなかったといつてよい。賃金運動といえば、「賃上げ」のことであり、賃金の最低規制は十分に運動化されてこなかった。労働側にとっても新しい賃金運動であり、賃金思想であるとの認識が、運動発展の前提でもある。

一方、新自由主義な自治体改革は、賃金のあり方との関連からすると、公共サービスを民間に委託して低賃金化する方向であり、同時に、住民は納税者の立場から、サービス料金は安ければ安いほどよいという立場にたつだろう。経営側の主張する労働の規制緩和ともまっとうから対立する。

このときに、生活賃金運動は、賃金思想としての意味合いを強くもつてくるに違いない。低賃金ブルーカラー層が文化

的で健康な生活ができる賃金、そして、青年など有期雇用労働者が正社員でなくても生活できる賃金、女性が経済的に自立できる賃金、これら各層の実状にもとづいて、最低規制の見地から賃金水準を提示し、住民の合意を得ることは、生活賃金の条例化にとって不可欠である。それは、困難で大きな課題になるだろうが、日本の春闘では言葉になかった「公正」や「正義」という欧米の用語が日本でもやがて現実味をおびてくるだろう。

③—地域最賃の改善運動—

第三の運動は、現行の最低賃金制における地域最賃の改善を要求していく運動である。現在の地域包括最低賃金制は、春闘における零細企業三〇人未満の賃上げを指標にしながら、中央最低賃金審議会が目安額を提示し、その目安を受け、地方最低賃金審議会が都道府県ごとの最低賃金額を示すことになっている。この地域最賃に対して、賃金の抑制機構であり、最低生活保障の機能をはたしていないとの見方もある。

しかし、相澤與一はこう指摘している。「地域最賃額の決定にはナショナルな機関が関与しているのであるから、その額が低いと言っても、やはり地域最賃はプリミティブ原始的な第一次ナショナル・ミニマムに属する」のであり、「その改良と変革をはかり高次のナショナル・ミニマムたる『全国

一律最賃』化を実現していく戦略を設定することが有意義だと考えられる」¹⁶⁾。

現行の地域最賃の額は、京都総評最低賃金対策委員会の試算によると、京都で「月額に直すと約一〇万円程度にしかならず、一人一人生活する上では、食生活もままならない」として、京都総評は「時間額八五〇円、日額六八〇〇円にするよう大幅な引き上げを求め」ている。現行最賃の時給額(六六八円)の「生活保護費に対する比率」は八一・二七%、日額(五三三〇円)では八五・八四%だという。¹⁷⁾

確かに、地域最賃の額は生活保護費よりも低く、健康で文化的な生活とはほど遠いことは言うまでもない。しかし考えなければならぬのは、賃金の最低規制においては十分に考慮されなければならない制度だということである。月額一〇万円は、大企業労働者の賃金や公務員賃金からすればはるかに遠い金額かもしれないが、先のベネッセの保育士の月額一五万円からすればそれほど遠くはない。地方では、最賃の時給額に抵触するようなパートタイマーの賃金がまかり通っているのである。

「年収二〇〇万円台」時代が到来しつつあるときに、当面の足がかりとして地域最賃額の引き上げ運動に注目すべきだろう。先の二つの運動と結合して展開することが緊急に求められている。今、必要なことは、京都総評のように「賃金の

最低規制のルールづくり」に具体的に着手することである。現にある地域最賃を「改良と改革」する力量を労働組合が身につけることなしに、全国一律最低賃金制の実現は不可能であることは言うまでもない。

以上、検討してきたように、賃金・労働市場の激変という戦後労働史の新たな段階において、賃金の最低規制を主軸にいた賃金運動を展開することは極めて重要である。これらの運動は、組織的には、コミユニティ・ユニオンや地域労組などの創造と連携、そして、賃金規制と労働市場の整備を中心要求にする労働組合の共同を強く求めるものとなるだろう。この運動と組織化をつうじて、地域を基盤に職種を軸にした労働者の結集、という新しい連帯原理が日本で初めて生みだされるに違いない。

おわりに

——対抗戦略のための第一関門

今日、小泉内閣の「構造改革」路線によって新自由主義政策が全面的に展開しようとしている。このときに、いかなる対抗戦略が構想されるべきなのか、このことをめぐる活発な議論が求められている。そのためには、まずもって日本とヨーロッパ、アメリカの三つの国家・社会の典型的な把握が前提とならなければならない。

日本型雇用と年功賃金を基盤とした企業社会と、公共事業を軸にする政財官癒着の開発主義国家は、戦後日本の国家と社会の特殊な構造を形づくってきた。この二つを否定するという限りにおいては、新自由主義路線と、新福祉国家戦略とは同じ地点に立っている。しかし、どのような国家と社会を構想すべきかについてはまったく逆の方向を指向している。

ヨーロッパは北欧を中心にして、これまでの福祉国家を、新自由主義との対抗やジェンダー視点の新しい価値を取り入れながら、バージョンアップさせる努力がなされている。日本は、企業社会と開発主義国家を否定し、新しい福祉国家を目指すという日本的な展開が必要とされる。すなわち日本型の新しい福祉国家の構想である。これまでの日本の有り様を否定する「土俵」の上で、新しい福祉国家と、新自由主義型国家の二つのビジョンが対抗するという関係になろう。

これまでの「日本型」が新自由主義路線によって急速に崩されているなかで、働く者の生活と労働を代替システムによって保障するビジョンが求められている。そこにおいて重要なのは、これまでの日本型を否定することなく、新しい福祉国家構想を受容することはできないということである。

連合は、二〇〇〇年一〇月、「二一世紀連合ビジョン」^(注)を提起した。そこで「労働を中心とする福祉型社会」という構想を示し、「企業中心社会のあとにくる社会モデルとして、

われわれは「個人中心・市場万能」型の社会ではなく、「個人尊重・社会連帯」型の社会を選択する」としている。連合は、二〇〇一年一〇月の第七回定期大会で、「このビジョンを正式に決定した。就任した笹森清連合会長は、「弱肉強食の市場社会」の「アメリカン・スタンダード」ではなく、「ヨーロッパ型スタンダード」を目指す」と説明した。連合は、労働者類型をそれぞれ異にする大企業労組と中小企業労組、公務員労組の複合体の性格が強く、大企業労組のようにナショナル・セクターとして機能の低下を主張する傾向もある。したがってビジョンはあっても実現する足腰は不確かである。しかし、日本・ヨーロッパ・アメリカの三つを意識したビジョンについては評価されてもよい。

また、新自由主義路線と対抗するために政党の役割も大きい。二〇〇一年九月、「職場の人権」政策を三政党に聞く」というシンポジウムが開かれた。そこで年功システムに対する見解の表明が求められ、興味ある回答がなされた。

辻元清美（社会民主党衆議院議員）「年功システムを守るのか改革するのかということですね。社民党の中では今、大激論になっています」。「年功序列でずっと一生同じ会社で働くというのを善しとしてきた日本の社会のあり方は、男性が「一家の大黒柱」として死ぬまで働かないと妻子が養えないと言

われて、そのもとの労働運動とか、そうしたあり方を基礎にした発想ということに帰着してしまいます。しかし、社民党のなかでも議論しているところで、日本型システムの基本は絶対に死守だ、という人もいます」。

平井浩（日本共産党衆議院議員政策秘書）「長期雇用、年功序列型の雇用慣行をどうするのかということですが、私はやはり日本型でよろしいのではないかと思います。これを政策的に、西欧型に無理に変えていこうという考え方はとっておりません。アメリカ型社会を目指すつもりもありません」。「年功賃金が一家の大黒柱の賃金を形成していて、そのために女性がという意見については、このような単純な理解と分析でいいのかと気になります」。

今泉昭（民主党参議院議員）「年功賃金制度というのは大手企業と公務員労働者にしかない、中小零細企業に年功賃金制度はないと言っています」。「労働者の七六％が中小企業で働いています。残り二四％をさして、日本はあたかも年功賃金制度といわれているのです。そういうことを前提にするならば、年功賃金制度というのは根本的に考え直すべきです」。

年功賃金や終身雇用制は日本の労働社会の慣行ではあるが、国家ビジョンと密接な関係があることは言うまでもない。したがって、日本型雇用と年功賃金という日本型モデルに対す

る理解と評価は、新自由主義に対抗する戦略を構想するうえで決定的に重要である。対抗ビジョンを打ち出すための最初の関門といっても過言ではない。

失業率が毎月更新されるという緊迫した状況のもとで、党として「大激論」をしていたり、「日本型でよろしい」などというレベルにとどまっていたはならないのではないだろうか。一刻も早く明確な評価と立場を示し、働く者たちの窮地を脱する、新自由主義に対抗する戦略を打ち出すべきだと思いが、如何なるものであろうか。活発な議論を期待したい。

- 1—日経連「経営のグローバル化に対応した日本型人事システムの革新—ホワイトカラーの人事システムをめぐる」二〇〇〇年二月。
- 2—拙著「日本人の賃金」平凡社新書、一九九九年。
- 3—東海総合研究所「人事制度の現状と今後の改善の方向性」東海総合研究所、二〇〇一年。
- 4—社会経済生産性本部「二〇〇一年版日本の人事制度の現状と課題」社会生産性本部、二〇〇一年。
- 5—社会経済生産性本部「二〇〇〇年版日本の人事制度の現状と課題」社会生産性本部、二〇〇〇年。
- 6—ロバート・B・ライシユ「ネットワーク・オブ・ネーションズ—二世紀資本主義のイメージ」ダイヤモンド社、一九九一年。
- 7—詳しくは、拙稿「ジョブレス社会—日本の悲劇と課題」「賃金と社会保障」(二〇〇〇年一月月上旬号)を参照された。
- 8—この表の出所について報告は示していないが、この表は、「西ドイツの

労働事情」(日本労働協会、一九八九年)の八二、八三頁に掲載されている小売業における賃金協約の事例である。

9—拙稿「賃金の考え方」について考える「賃金と社会保障」二〇〇一年一月合併号。

10—「苦汗労働」の成立については、川北登「世界の工場」の玄関口「大都市の誕生」有斐閣選書、一九八六年、を参照。

11—拙稿「米国発リヴィング・ウエッジ、英国発最低賃金制、そして日本」(賃金と社会保障)二〇〇一年八月月上旬号に対して、小越洋之助は「賃困ライオン」最低賃金制・リヴィング・ウエッジ「賃金と社会保障」二〇〇一年二月月上旬号にて批判している。

12—相澤興一「ナショナル・ミニマムとは何か」賃金と社会保障二〇〇一年六月合併号。

13—この集合取引と共通規制については、拙著「日本人の賃金」平凡社新書、一九九九年にて仕事給との関連で解説している。

14—氏原正次郎「日本の労使関係」東京大学出版会、一九六八年、七頁。

15—リヴィング・ウエッジ運動については、「賃金と社会保障」二〇〇一年八月月上旬号に特集されている。五十嵐仁「米国ハーバード大学における「生活賃金運動」」、小畑精武「自治体委託とリヴィング・ウエッジ運動を考える」を参照されたい。

16—前出「ナショナル・ミニマムとは何か」。この点について小越洋之助は前掲論文で批判している。

17—京都総評最低賃金対策委員会「賃金の最低規制のルールづくりて働くものを守り、地域経済の再生を」「賃金と社会保障」二〇〇一年六月合併号。

18—連合「二世紀への挑戦委員会」二世紀を切り開く連合運動—二世紀連合ビジョン二〇〇〇年一月号。

19—研究会「職場の人権」二〇〇一年一月号。