

賃金をめぐる今日的焦点

賃金の決定基準を中心にして

木下武男 Kinoshita Takeo

はじめに

日本の賃金制度は、グローバリゼーションという時代の転換に規定されながら、大きな変革期に入っている。年功制・能力主義から成果主義へという企業内の賃金・人事制度にとどまらず、多くの分野で新しい「賃金問題」が生じている。これらの諸問題は、賃金研究においても賃金運動においても年功賃金を所与の前提にしてきたこれまでの姿勢に、根本的な転換を迫るものである。とりわけ、賃金研究において賃金の決まり方、上がり方、水準という基本的な考え方のなかで、賃金の決定基準が中心的な論争点になりつつあるように思われる。そこでまず、年功賃金に関わる各分野の評価を整理しつつ、賃金をめぐる今日的状況について4つの分野に焦点をあて、その検討を通じて、議論の中心点が賃金の決定基準であることを論じることにする。

1 年功賃金に対する各分野の評価

(1) 経営側の問題意識

まず職能資格制度が時代に不適應であることを経営者側の問題意識からみていくことにする。日経連の報告書『経営のグローバルに対応した日本型人事システムの革新』（1999年）は日系グローバル企業の人事制度に関する報告であるが、興味深い指摘を行っている。「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、運用が年功的になっている』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ったのか」という重要なテーマを出している。

しかし、能力主義にもとづいて職能資格制度が設計されたにもかかわらず、年功的に運用されたので、今日、弊害を生んでいると理解するのは正しくないように思われる。職能資格制度は、年功的昇進などの日本型雇用を土台にし、その確立の後に設計されたために、必然的に年功的な運用になったとみなければならぬだろう。

日経連の報告も、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」という言葉で表されている。入社年次別管理は「護送船団方式」であったというのである。「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う意味ではひとつの護送船団方式でもある」と述べている。

護送船団というのは「同一入社年次」集団の年功的昇進を表現したものであるが、能力主義はその「集団内」における「相対評価」だったのである。情意考課や潜在能力評価に大きなウエイトをおく日本独特の能力主義は、結局は、集団から「突出を抑え」る年功制の枠内に収まるものだった。

能力主義管理とは、年功制にもとづく集団管理からの個別管理への移行であったはずであるが、そうではなかった。集団管理から個別管理への転換は、内実においては転換せず、逆行していたのである。この逆行こそが今日の賃金制度の焦点といえる。

個別管理ではなく、集団管理ということは、実力ある者、業績をあげた者、能力ある者を正当に評価しない、評価できない仕組みだったのである。このような職能資格制度を、これまで経営者団体は普及、推進してきたのであったが、グローバリゼーションのなかで企業の競争力を確保するための人事制度としては時代不適合になった、との認識に達したのだと思われる。すなわち、1995年の日経連の報告書「新時代の『日本的経営』——挑戦すべき方向とその具体策」は、労働者の処遇を3類型に分け、従業員の中核的な「長期蓄積能力活用型グループ」の処遇は、職能資格制度における能力主義の強化とした。しかし、

I 共通論題

ここにて、経営サイドは、年功制・能力主義から成果主義へという方向性を明確化しつつあるとみることができる。

(2) 職能資格制度による賃金差別に対する司法の判断と行政の動向

2003年1月、東京地裁は、職能資格制度のもとで賃金の男女差別を受けたとして訴訟を起こしていた昭和シェル石油の元社員に対して、訴えを認め、労働基準法第4条違反として約4536万円の支払を命じた。職能資格制度のもとで男女賃金差別を認定した珍しいケースとされている。昭和シェル石油の職能資格制度を事例にして、職能資格制度の年功的性格と性差別性について検討したが [木下 2003a] [木下 2003b]、ここでは職能資格制度の性差別性に対する司法の判断をみておこう。

昭和シェル石油の判決で裁判所は「原告の業務内容等からみた格差の合理的理由の存否」に関して「従事していた業務の中には、一定の専門技術や知識を必要とするものもあり、より上のランクや職能資格等級に該当する職務とみる余地があるものある」として、原告の仕事と、職能等級が想定している仕事内容との対応関係が一致していないことを指摘している。

これらは、職能資格制度の職能等級が、職務内容にもとづく職級と対応関係にあるという本来の制度設計の基本に立っての判断である。職能資格制度は、能力評価の恣意性が問題になりがちであるが、判決はあくまでも職務内容に着目し、結論を下していることに注目しなければならない。

職能資格制度は、建前としては職務分析・職務評価を行い「職級」というランクをつくることになっている。そして、その職級に就くことができる能力の刻みを、職能等級制度として設計する。つまり仕事評価の職級と、能力評価の職能等級とは、密接な関連があることが制度の特質だったのである。あるランクの仕事をすることができる能力を、職務遂行能力として評価し、職能等級として格づけるのである。職務遂行能力とは、文字通り「職務」を遂行することができる「能力」であり、両者は不可分の関係にある。企業が、「職務」から離れて「能力」評価をひとり歩きさせたところに、職能資格制度がもつ性差別性の最奥の真相があったのである。

今後、職級と職能等級との詳細かつ厳密な対応関係が職能資格制度の公正さの基準となるだろう。さらに、おそらく今後は、男女が集団として分離するという事実を、能力評価を行った結果であると企業が主張することは困難になると思われる。したがって、恣意的で曖昧なこの職能資格制度が、性差別性の視点から転換が迫られ、「本来型」職能資格制度へと進む可能性が生まれてきているといえる。

なお、男女賃金格差に関して厚生労働省雇用均等・児童家庭局のもとにつくられた「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」は2002年11月に報告をまとめた。男女雇用機会均等行政が始まって以来、男女間賃金格差を真正面から取り上げたものであり、それ自身、画期的なものである。しかし、報告は「我が国では国際的にみると大きな男女間賃金格差が存在している」という認識に立ち同一価値労働同一賃金原則の意義を認めながらも、「我が国で広く利用されている職能給中心の賃金体系の下でも、性差別のない賃金でさえあればこの原則の趣旨に沿う」（総論）としている。また、各論では「年功制度を前提にしながら同一価値労働同一賃金原則を実施することは十分に可能である」（浅倉むつ子）との指摘もみられる。[森 2003]も疑問を提出しているように、年功賃金と同一価値労働同一賃金原則とは並び立たないのである。賃金差別裁判の判決にみられるように男性の年功的昇進に女性を合わせることなどにより、「年功制度を前提にしながら【男女賃金格差を是正する】ことは十分に可能である」という表現は成り立つが、原則と制度との関係は厳密であり、同一価値労働同一賃金原則は仕事基準を前提にしているが故に、年功賃金とは相いれないのである。この点では、連合外部評価委員会の報告がより一層明確である。

（3）労働側による「年功賃金から職務型・職種型賃金へ」の提起

賃金の公正を実現する同一労働同一賃金原則や同一価値労働同一賃金原則への関心が高まっているが、それは賃金決定基準の如何と不可分離の関係にある。この重大性は等閑視されてはならないが、この大きな課題に連合は一定の方向性を提起した。

2003年6月に出された連合外部評価委員会の「中間報告」は、「働く者の視

I 共通論題

点からの【新しい賃金論】を提起し、年功賃金否定を打ち出している。報告は「新しい公正な賃金論を確立することが急務」だとして同一価値労働同一賃金原則を賃金決定の基準とするよう提言している。

具体的には、「年功賃金から職務型・職種型賃金への移行を働く者の視点に立って実現させること」を提起し、さらに報告は「『仕事の価値付け』という作業の困難性と、その課題の重要性という二つを明瞭に自覚した上で『困難だからと言って作業を放棄すると、同一価値労働・同一賃金を根拠を持って要求することが困難になり、結局のところ賃下げ競争に対抗できない』と指摘している」[木下 2003d]。そして「労働組合は、均等待遇の実現のためには、これまでの『既得権』を一部放棄する覚悟をもたなければならない」と述べている。

1990年代、日本の女性運動が同一価値労働同一賃金原則に注目し、その原則の実現を求めてきたことに対して、有力なナショナル・センターが受け入れたという構図が客観的につくられたとみることができる [木下 2004]。

2 賃金をめぐる今日的焦点

(1) 日本型成果主義賃金の特徴と問題点

(1) 日本型成果主義賃金の特徴

成果主義人事制度の概念的把握が重要である。それは様々な資格制度において資格等級が何にもとづいて設計されているのかということは、人事制度の根幹に関わるからである。成果主義賃金の導入と、人事考課制度の強化や目標管理制度の導入とを混同してしまうという初歩的な間違いもみられるが、この本質は、新しい資格の決定基準である。

そこで成果主義人事制度の根本を明確にしておくことにしよう。あらゆる人事制度は、労働者の属性・能力ないしは仕事の価値を基準にして、上下に格づけする縦の資格制度と、その資格に就いている労働者の個人々々を評価する、いわば横の評価制度との2つから成り立っている。

成果主義人事制度は、資格制度を新しく設計し直しているところに特質がある。その資格制度は、ミッション・グレードや実力バンド、役割ランクなど

様々な呼び名があるが、その多くは「アカンタビリティ」という考え方にもとづいて等級が決められている。アカンタビリティとは、「役割責任」、「成果責任」とも訳されている。

多くの大企業の職務分析・職務評価を手がけている世界的なコンサルタント会社「ヘイ社」が開発したヘイ・システムでは、アカンタビリティは職務評価の3つの項目の1つに位置づけられている。すなわち、①知識・経験（ノウハウ）、②問題解決（問題解決力）、③行動・成果（アカンタビリティ）である。この総合的な職務評価にもとづいて職務の等級である職務等級制度が設定され、その等級にもとづいて基本給が決められている。ヘイ・システムのアカンタビリティは、職務の評価であり、あくまでもある職務がどのようなパフォーマンス（成果）を期待することができるかというその役割のことである。職務に付随しているその役割のことを意味している。

日本の新しい資格制度は、総合的な職務分析・職務評価にもとづいた職務等級制度によるものではなく、職務評価の1ファクターであるアカンタビリティを抜き出し、それを経営利益に貢献できる成果役割として序列化したものである。企業にとって個人の成果が期待できる役割やポジションをランクづけ、資格制度を設計している。成果責任に特化した資格制度ということができる。いずれにせよ、資格制度の資格等級は、賃金を決定する基準となるものであり、また基本給の根幹に関わるものである。

個人評価制度については、目標管理制度を中心にした個人の成果・業績を、人事考課制度の評価要素の柱にすることが成果主義の特質である。目標管理制度は多くの企業に普及している。しかし、「日本で成果主義という場合、目標管理制度を意味するといっても、おおむね間違いではないだろう」（週刊朝日）2003年8月29日号）というのは正確でない。あくまでも資格制度の改変が重要なのである。

この目標管理制度は、期初に目標を出させ、期末に結果を評価するという制度であるが、結果を出す過程ではなく、出した結果が評価のすべてということになる。そこで結果（リザルト）主義ともいわれている。ともかく、職能資格制度の評価ファクターは、情意考課や潜在能力評価が大きな比重を占めていた

I 共通論題

が、成果主義では、これらを極力排して成果・業績に特化する評価制度になっている。日本の能力主義は年功的昇進の枠内で作用してきたのであるが、これを転換することが成果主義人事制度の本質である。

(2) 日本型成果主義賃金の問題点

[木下 1999] で、「業績主義・成果主義によってやみくもに個人の実績を測る昨今の方向は、またしても、働く者を疲弊させることになり、『第二の失敗』になりかねません」と述べたが、今日、広まっている日本型成果主義賃金は多くの問題をかかえている。成果主義賃金は、日本型職務給、日本型仕事給といわれるようにアメリカの職務給やヨーロッパの職種別賃金とは異なっている。要するに、日本型成果主義賃金は、成果が期待される役割等級制度と、個人に対する結果主義による評価制度によって成り立っている。

この日本型成果主義賃金の問題点は、第1は基本給の変動である。成果を挙げるができる役割は経営目標にもとづいて編成され、その役割編成にもとづいて従業員が配置される。配置された従業員は、期待された成果をその役割ポストで挙げるができなかったとするならば、次年度はそのポストから外されるだろう。あるいは経営戦略の変更によって役割編成も再編され、従業員は異なる役割ポストに移動することもあるだろう。問題は、その役割ポストの変動によって基本給が上下することである。基本給の変動は労働者の将来設計を不可能にし、経営側も労働者の労働意欲を持続的に引き出すことはできないものと思われる。

第2は、過度の競争主義と職場の共同性の破壊である。「成果主義の『崩壊』」という認識が広がっている（前出『週刊朝日』）。目標管理制度＝成果主義と捉えて人事制度を設計しても、目標管理制度＝個人の結果主義なのであり、その意味の成果主義の破綻は目にみえている。結果がすべてならば一種のノルマ主義におちいってしまうからである。

個人の挙げた成果が基本給に直結し、これと裁量労働制とが結びつけば、従業員は成果を挙げるべく際限のない労働に駆り立てられることになるだろう。それは、短期的な経営の利益を生み出すかもしれないが、長期的な視野からみるならば、従業員の疲労困憊をもたらし、経営の競争力に差し障るものと思わ

れる。

また、個人のなし得た成果が、職場にとっての業績や効率になるとしても、その成果が職場の他者の成果になる可能性がある限り、その成果は秘匿されることになるだろう。それは職場の共同性の破壊につながる。

第3は、下位労働者の低賃金化と棲み分け不能の競争主義である。社内の全従業員を「成果役割」で配置するとしてもそのなかには、直接的な成果を生みにくい業務に従事する者も多くいるだろう。とくに定型的な業務に就いている労働者は、役割等級の下位にランクづけられるだろう。その労働者に成果主義評価を行うならば、その評価は低くなるのは当然である。成果主義人事制度は、その下位労働者の低賃金化による部分を、大きな成果を期待される上位等級の労働者にまわして、手厚く処遇するという、処遇の二極化を生み出すものと思われる。

また、日本型成果主義は、全従業員を人事考課制度の評価対象にしている点は、職能資格制度と同じである。アメリカのようにエグゼンプトとノン・エグゼンプトを区別した評価制度ではないところに棲み分け不能の日本的競争主義が受け継がれているのである。

日本型成果主義賃金に対しては、仕事基準の基本給を確保しつつ、その上に成果主義部分を上乘せするという個人評価型仕事給が、日本型仕事給よりもベターだと思われる。職務等級制度は、その上位ランクは高い成果が期待される職務であり、下位ランクは比較的、定型的な職務である。しかし、下位職務は、アカンタビリティの物差だけでなく、知識・技能、労働環境などもカウントされて職務評価点が算出される。総合評価によって職務の価値が決まるので、従業員の公平感は得られやすいことになる。

(2) 賃金下落を規制する社会的賃金運動

グローバリゼーションの進展は日本の産業社会の特殊な構造に変容を迫っているように思われる。今日、企業集団や系列下請、相互相対取引という産業システム、さらに日本型株式会社といわれる変化に即応できない企業体質、これら日本独特のトータルなシステムがグローバリゼーションのなかで機能不全に

陥っているとみることができる。日本の高失業時代への突入は、この日本型産業システムがグローバル化に対応できないことによる構造的な要因と、日本の賃金がグローバル経済化のなかで国際比較されることになり、国際的な「底辺へ向かう競争」に巻き込まれた結果によるものと思われる。

(1) 賃金下落のメカニズム

賃金下落のメカニズムは、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3つを組み合わせる理解することが大切のように思われる。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ということである。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。[高木 1982] が「労働組合を貧しきものにしてきたものは、戦後労働組合の40年ちかくにわたる歴史において、ついに企業別組合を包囲する社会的基準を形成しえなかったことにある」と述べたように、春闘が賃金の社会的基準を構築できなかったことと今日の労働者の困難とは大きな関わりがある。

高失業率のもとでの賃金下落の論理は次のようになる。a. 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の上昇であった。b. 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には年齢の要素を採用時に勘案しない。c. 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れているが、やがて、これらが「重し」となって正規雇用者の賃金を押し下げていくものと思われる。

「年収200万円台時代」の到来を実感させたのは次の事例であった。昨今注目されている公設民営方式の保育園の事例は、賃金下落のメカニズムを大変わかりやすく示している。東京都三鷹市で、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』2001年5月25日）。委託先は、年間経費見積額として約7900万円を示した「ベネッセコーポレーション」であった。市職員の保育士の人件費は平均年齢の38.1歳で、1人当たり年間約830万円だったという。ベネッセは、常勤スタッフを1年更新

の契約社員として雇い、「年功よりも仕事の内容で賃金を決めているから」月収は1年目で15～20万円程度、それでも約20人の枠に約340人の応募が殺到したという。

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、それに構造的な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とみることができる。

(2) 社会的賃金運動

この賃金が下落する構造は、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。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きわめて重要なのである。具体的には地域を基盤にして、①職種別最低賃金規制の運動、②生活賃金の条例化運動、③地域最賃の改善運動、④全国一律最低賃金制確立運動、これらの賃金規制運動が構想されるが、詳細は[木下 2002a]を参考されたい。

(3) パートタイマーと正社員との均等待遇の原則

2001年に「パートタイム労働研究会」が発足し、2002年に最終報告書がまとめられた。報告は、「均等処遇ルール」について次の2つのタイプに分けたところに特徴がある。①「仕事・責任が同じ」+「処遇差の合理的理由なし」→「同一処遇原則タイプ」(4-5%)、②「仕事・責任が同じ」+「処遇差の合理的理由あり」→「処遇配慮義務タイプ」。

この「処遇差の合理的理由あり」とは、「最終報告」にみられる「キャリア管理」ないしは「雇用管理区分」という言い方の内容とほぼ同じと考えられる。「キャリア管理」とは、「パートタイム労働にかかわる雇用管理研究会」の報告(2000年4月)の処遇差の「合理的理由」であった「残業、休日出勤、配置転換、転勤がない、又は少ない」のなかで残業、休日出勤を除き、配転・転勤を中心とした「幅広い移動の多寡」を基準にしているように受け取れる。

さてそれで、「同一処遇原則タイプ」は、この「場合にのみ、パートを正社

I 共通論題

員と同じ処遇決定方式にする」とし、「処遇配慮義務タイプ」は、経営者に求めるルールのガイドラインを示すにとどまっている。研究会の方向は、「雇用管理区分」という基準を示し、分けしつづ、その区分内部における処遇の均衡をはかるものと考えられる。

一方、この最終報告に対して連合は、「『均等待遇』の判断基準」を示した。「処遇差の合理的な理由となるもの」として、①「職務」の違い、②職務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格など）、③成果・業績の違い、の3つを挙げている。逆にみると、職務が同じならば、処遇も同じということの意味している。職務の違いの評価項目も、職務分析・職務評価のファクターとほとんど一致している。

これは「言葉として同一価値労働同一賃金というかどうかはすべてに共有されているわけではありませんが、仕事を基準にして考えなければならないことは、了解されています」[吉宮 2003]との表現からわかるように、基本的には同一価値労働同一賃金の視点に立ったものとみることができる。パートタイム労働研究会の最終報告と、連合の均等待遇の判断基準とは大きな隔りがある。

(4) 公務員賃金の職能資格制度への転換

公務員の人事制度が、行政改革推進事務局の主導のもとで、これまでの職階制から職能資格制度へと急速に転換しようとしている。制度設計の過程とそこでの人事院と経済産業省との確執については「『公務員制度改革』放浪記」に詳しい。

2001年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」は、現行の人事制度を、「職員の能力や成果を適切に評価」することが「不十分であることなどから」「採用試験区分や採用年次区分等を過度に重視した硬直的な任用や年功的な給与処遇が見られる」と評価し、職能資格制度の導入を決定した。

2003年3月、政府は「一般職および一般職の能力等級制に関する法律」（職能等級法案）をまとめ、国会に上程する予定である。この公務員における職能資格制度は、年功制と親和的であったこれまでの民間企業のそれとはいくぶん異なるように思われる。1つは官職と職能等級とのリジットな関係である。官

職という概念は残され、その上で「官職」は「いずれかの職能等級に分類」（第4条）されることになる。職能等級には様々な官職が分類され、序列化される。そのなかで上級の職能等級に昇格するには、その等級に位置づけられている何らかの官職に就かなければならないことになる。これは逆に考えると、能力があるとみなされる職員は、上位の職能等級に抜てきされ、そして、何らかの官職（ポスト）に就くことができる。これによって、「大綱」の指摘した「在職年数等を基準にした昇任」を排することができることになる。

2つは、「予算で定める能力等級ごとの定数」（第8条）の存在である。「大綱」も「適正な給与管理及び人件費管理を行う観点から、各府省の機構及び人員構成等を踏まえ、等級別に人員枠を設定する」としていたが、この「等級ごとの定数」枠は、これまでの民間企業でみられた職能資格制度の年功的運用を困難にするものと思われる。職能資格制度の特質は、職能等級と職階制との分離、および職能等級における人員枠の不設定にあったが、これらの点からみて、今回の国家公務員に対するこの資格制度は、新型の職能資格制度のように思われる。

この職能資格制度の意図について、[丸谷 2003] は、これまでも「実態的には、特権的なキャリアシステム・『人』を基準にした運用が横行していたのであり、『人』による処遇制度への制度的転換は、職階制と官職分類制度のくびきをとりはらい、特権的な人事管理システムをいっそう強めることになるであろう」と指摘している。このような公務員上層の優遇的な処遇と同時に、当然、公務員下層における年功的運用の排除による低賃金化と恣意的査定による差別化が進行するものと思われる。その意味で、両極に区分した処遇を可能にする人事制度は、制度設計は異なるが、日本型成果主義と共通するコンセプトにもとづいているとをみることができる。

3 賃金決定基準の重要性

賃金の類型や決定基準については、1960年代初頭の横断賃率論や職務給論争のなかで明確になっていたが、その後、このような議論は社会政策学会で改め

I 共通論題

て議論されることはなかった。また労働運動の分野でも高度経済成長を背景に、年功賃金を前提した「大幅賃上げ時代」のなかで、春闘時におけるベース・アップの「賃金水準」の問題が中心になり、「賃金決定基準」をめぐる問題意識は後景に退いてしまった。[小池 1966] は年功賃金の根拠を日本の低賃金から捉える低賃金説を批判して「上がり方」と「決め方」を分けることの重要性を指摘した。小池のこの議論には触れないが、賃金問題の分析視角として、①「賃金決定基準」、②「賃金の上がり方」、③「賃金の水準」、この3つがあることについてあらかじめの了解が得られるだろう。

そのなかで、[赤堀 2002] に代表されるような年功賃金を擁護する一定の研究潮流は、賃金決定基準の理解において不正確さがみられる。年功賃金の決定基準における年齢要素を抜き出し、「年齢別横断賃率論」なるものを提起しているのであるが、年齢別賃金と年功賃金とは概念的に異なる。戦前に男工・女工という男女別賃金が存在したが、男女別賃金を年功賃金と呼ばないのと同じように、年齢別賃金を年功賃金の一種とみなすことはできないのではないだろうか。

年功賃金は歴史的日本的な概念とみなさなければならない。[熊沢 1981]『日本の労働者像』の英訳書では年功賃金について「nenkoū wage system」という用語が用いられているように、年功賃金は翻訳不能な純日本の概念なのである。「seniority based wage system」という用語を用いた題名の英書もあるが、それは間違いである。

それでは歴史的日本的な概念とは何を意味しているのだろうか。まず1つは、つとに強調されているように年功賃金は「年と功」賃金であり、功勞の功・功績の功の要素が必ず入っているということである。あと1つは、年功賃金は家族賃金イデオロギーに支えられ、その家族賃金は年齢と家族数という直接的な家族扶養要因によって構成されていることである。

周知のように、欧米における家族賃金は男性職と女性職という性別職務分離のなかで、男性が、男性職の賃金を妻子を扶養できるような水準で要求したことから生じている。基本的には、年齢・家族数という要素を入れることなく、職種・職務の賃金水準の上昇を求めたのである。すなわち、ジェンダー・バイ

アスによる「仕事の価値」の増加として家族賃金がある。

一方、年功賃金は、年齢・家族数を賃金決定要素に入れ込むことによって日本的な家族賃金を成り立たせている。すなわち、年功賃金における年齢要素は家族賃金を成立させる構成要素として存在するのであり、その年齢要素だけを抜き出して、それを年功賃金の一種としてその範疇に入れることはできないのではないかと思われる。年功賃金概念とは離れた別の賃金類型として年齢別賃金を構想することが望ましいということである。

この年齢別賃金と年功賃金との混同には、年齢とともに上がる賃金は、生活保障と賃金平等という点からして良いものであるとの観念があるように思われる。つまり、「決定基準」と「上がり方」、「水準」の3つのなかで「決定基準」と、「上がり方」・「水準」との峻別がなされていない。そこから賃金の上昇や水準に引きずられて、決定基準の重要性が曖昧にされているのである。そこで、賃金をめぐる状況変化のなかで賃金決定基準が決定的に重要になっていることを指摘したい。

まず、賃金における平等と差別の基準は何かということである。欧米に比べて男女の隔絶な賃金格差が存在し、また、非正規雇用労働者が激増する今日、この点の理解は不可欠である。また企業内賃金で考えると、配分の公正な基準とは何かということである。

年功賃金をはらんでいる深刻な問題として、「人件費総額」が一定だとすると、「配分をめぐる労働者グループと労働者グループとの対立、すなわち『労労対立』が年功賃金には存在している」ことが指摘できる[木下 1997]。この「企業内賃金原資の差別的な配分」の例として、大学専任教員グループと大学非常勤講師グループとの対立を事例に挙げているが、この関係は女性労働者と男性労働者、正社員とパートタイマー、若年労働者と中高年労働者、これらの関係にも当てはまることである。

「労労対立」とは企業内における「賃金削り取りの関係」を示している。企業内の賃金原資、すなわち「パイの大きさ」は企業内の労使の力関係に大きく左右されるが、この「パイの大きさ」と「パイの切り方」とは次元が異なっている。「パイ」は「仕事の価値」にもとづいて切られることが、賃金平等の原

I 共通論題

則である。「パイ」の切り方がブレて、大きな切り分を得たグループは、たんに賃金を多く得たという問題ではなく、他のグループが本来、受け取るべき賃金を、自分の側に削り取って賃金を大きくしているのである。

このように賃金決定基準は、賃金差別か賃金平等かの分岐点といっても過言ではない。「仕事の価値」が平等の基準であることからすると、年齢別賃金は年齢別賃金差別であり、エイジズムにもとづいているといわざるを得ない。

さらにまた賃金決定基準の重要性は、横断的労働市場が形成・拡大しつつあるなかで、賃金の最低の歯止めを築く基準は何かというところからも理解されなければならない。大失業時代のなかで進んでいる賃金下落の歯止めは何によって可能なのだろうか。地域最賃の改善や全国一律最低賃金制の実現は法律による規制であるが、横断的労働市場における賃金規制を本来的な機能とする労働組合は、職種別賃金によって規制を行う以外にはないのではないだろうか。横断的労働市場を、年齢別要素を入れ込んだ基準で規制しようとするならば、同じような仕事ができる若年者と中高年者のなかで、経営者は若年者を採用するのは当然である。

以上、検討してきたように、賃金の決定基準の問題は、賃金をめぐる状況が大きく変化しているなかで、学問的にもまた運動の分野でもあらためて議論されるべき課題になってきている。

【参考文献】

- 赤堀正成 [2002] 「『野蛮な横断的労働市場』の可能性——木下武男『日本人の賃金』の検討」『労働科学』78巻3号
- 木下武男 [1997] 「日本の労使関係の現段階と年功賃金」『講座 現代日本3』大月書店
- 木下武男 [1999] 『日本人の賃金』平凡社新書
- 木下武男 [2000a] 「賃金の考え方を掘り下げる」『賃金と社会保障』1265・66号
- 木下武男 [2000b] 「ジョブレス社会・日本の悲劇と課題——物差し研報告をどう読むか」『賃金と社会保障』1283
- 木下武男 [2002a] 「日本型雇用・年功賃金の崩壊と新しい賃金運動の構想」『ポリテイク3号』旬報社
- 木下武男 [2002b] 「職能資格制度の年功的性格と性差別性 [上]」『賃金と社会保障』

1236号

- 木下武男 [2003a] 「職能資格制度の年功的性格と性差別性 [下]」『賃金と社会保障』1337・1338号
- 木下武男 [2003b] 「昭和シェル石油男女差別裁判の判決について」『賃金と社会保障』1342号
- 木下武男 [2003c] 「日本の賃金制度の行方」『労政時報 別冊』労務行政研究所
- 木下武男 [2003d] 「連合評価委員会中間報告によせて——論評と提案」『賃金と社会保障』1351・1352号
- 木下武男 [2004] 「日本の男女賃金差別と同一価値労働同一賃金原則」『ジェンダー白書 2 女性と労働』明石書店
- 熊沢誠 [1981] 『日本の労働者像』筑摩書房
- Kumazawa, M., 1996. *Portraits of the Japanese Workplace*, Westview Press.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 [2002] 「パートタイム労働の課題と対応の方向性——研究会最終報告」
- 小池和男 [1966] 『賃金』ダイヤモンド社
- 「『公務員制度改革』放浪記」[2002] 『官界』6・7・8月号
- 高木郁朗 [1982] 「労働組合史における企業別組合」『戦後労働組合運動史論』日本評論社
- 丸谷肇 [2003] 「公務員制度改革と新人事システム」『時代転換の諸断層』日本経済評論社
- 日経連 [1999] 『経営のグローバルに対応した日本型人事システムの革新』
- 森ます美 [2003] 「『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』の論点」『女性労働研究』44号
- 吉宮聰悟 [2003] 「労働者側から提示する『均等待遇』の判断基準」『女性労働研究』44号
- 連合外部評価委員会 [2003] 「連合評価委員会中間報告」
- 労働省女性局 [2000] 「パート労働者の賃金・処遇をどう改善していくか——雇用管理研究会報告」