

同一労働同一賃金を実現する ジヨブ型世界

木下武男

労働社会学者(元昭和女子大学教授)

時の総理が、同一労働同一賃金の実現を提唱して以来、賛否をふくめ、おかしな議論が飛びかっている。建設的に論じ合うために、論点を明らかにしておきたい。最大の分岐は、同一労働同一賃金は日本の賃金制度のもとで実現できるのか否かにある。実現できるとするならば、その根拠と可能性が示されなければならない。実現できないとするならば、現状維持でよいのかが明言されなければならない。本稿は、実現できないが、実現できるようにすべきであ

るとの立場だ。その立場からなぜ実現できないのかを、ジヨブ型処遇の世界を紹介し、また同一労働同一賃金はそもそもどのような原理なのかを示すことで、これから明らかにしたい。ついで実現できるようにするには、どのような賃金制度が必要なのかを、いま出されている提案を糸口に検討する。

一 同一労働同一賃金が実現する世界

議論の分岐点

同一労働同一賃金は日本の年功賃金や雇用慣行を前提にして実現すべきだとの奇妙な主張がだされた。それは一億総活躍国民会議の第五回会議（二〇一六年二月二三日）での経団連・榊原定征会長の発言だ。日本の企業は「職務内容だけでなく、労働者に対する期待、役割、将来的な人材活用の要素、さまざまな要素を勘案して、賃金を決定して」いる。だから「単純に同一の職務内容なら、同一の賃金という考え方にならないように」「我が国の雇用慣行に合った、同一労働同一賃金を実現していく必要がある」。これは現行の賃金制度のもとで「日本型」の同一労働同一賃金を実現すべきとの立場だ。

これに対し共産党はこの発言を批判した。共産党はこの発言を、同一労働同一賃金の実現は日本では不可能であることを表明したものととらえ、次のように言っている。「日本のいわゆる『年功制』のもとでは実現困難だと表明したものです」。しかし同一労働同一賃金は「賃金差別を撤廃する原則であり、賃金制度のあり方を規定する原則ではあ

りません」。「どのような賃金制度を採用しようとも、同一労働同一賃金の法制化は可能です」（「主張」「しんぶん赤旗」二〇一六年三月七日）。つまり、日本の賃金制度のもとでも同一労働同一賃金は実現できるとする立場である。

それらに対して本稿は実現できないとする立場だが、それは「同一」かどうかを測る物差しは賃金制度であると考えるからだ。今日の日本では、正社員は年功賃金の賃金制度で、非正社員は雇用形態を基準にする賃金制度で賃金が支払われている。二つの賃金制度は同じではない。そこから両者の大きな賃金格差が生まれている。

しかしそれ以上に根本的なことは、この二つの賃金制度がともに「同一」を測る物差しにはなり得ないことだ。同一労働同一賃金は普通に理解されているように「同じ仕事」には「同じ賃金」を支払うという原則である。日本の正社員は榊原会長が言うとおり「仕事」ではない基準で賃金が支払われている。また日本の非正社員も、雑誌「POSSÉ」三〇号「一億総貧困化社会」と同一労働同一賃金への道で検討したように、雇用形態という属人的な要素で賃金は決められている。

それならば、「同一」を測る賃金制度とはどのようなものだろうか。それは「仕事の価値」の大小によって賃金が決められる制度だ。「仕事の価値」とは多面的な要素で決められるが、ここでは「仕事の難しさ／やさしさ」としておこう。この「仕事の価値」が同一ならば同一賃金が支払われる。これが同一労働同一賃金の原則だ。

だがその原則が確立する前は、そのように支払われない歴史があった。その原因は、二で検討するように、賃金制度に「仕事の価値」以外の要素が入り込んでいるのか、あるいは「仕事の価値」の決定の仕方に何らかのバイアスがかかっているのか、これらのことによる。これを正すのが同一労働同一賃金の原則だった。

ところが、日本の正社員の賃金制度も、非正社員の賃金制度も「仕事」を基準にしたものではない。だから同一労働同一賃金は実現することはできない。それならば同一労働同一賃金などやめてしまえばよいのか。そうではなく、実現できる土台をつくることだ。年功賃金のもとで実現できないならば、実現できるようにすればよい。年功賃金から仕事を基準にした賃金制度に転換すれば土台はできる。

しかしである。そのことがどれだけ困難であるかは計り

知れない。戦後日本で水や空気のようになっている年功の世界をくつがえすことになるからだ。だがもうそろそろ、「井の中」にいたのはやめた方がよいのではないか。同一労働同一賃金は「井の中」ではなく、世界標準のジョブという「大海」のなかで実現できる。年功賃金・終身雇用制というぬくぬくとした「井の中」は今や冷たく干上がっている。「かわず」はそこで死に絶えるのではなく、「大海」に泳ぎ出る時ではないだろうか。「かわず」とは働く者たちの世界、労働社会のことだ。

ジョブ型処遇の世界

それでは同一労働同一賃金が実現する「仕事」が基準の賃金制度とはどのようなものだろうか。実は、「仕事」基準の賃金制度が成りたっている労働社会では、賃金制度だけが「仕事」基準なのではない。採用、昇進、解雇など処遇のすべてが「仕事」を土台にしている。賃金制度はその一環としてある。職務や職種など就いている仕事のことを「ジョブ」ということにするが、これ以降、同一労働同一賃金を理解する基礎であるジョブ型の世界について検討していくことにしよう。

日本の会社で従業員に与えられる「仕事」と、ジョブ型世界の「ジョブ」とはまったく違う。日本で経理部で経理の仕事をしているから私のジョブは経理だとか、IT産業でSEエンジニアの仕事をしているから、それが自分のジョブだとか、そういうイメージでジョブをつかむことはできない。ジョブは抽象的なイメージではなく、厳格で実体的な概念として存在している。日本ではほとんど想像でしかないだろうが、その特徴を三つに分けて説明していくことにする。

第一はジョブには仕事の範囲の限定性があり、その範囲は不可侵性をもっていることだ。欧米では、自分が就いている仕事のやり方は、詳細な職務記述書 (Job description) で定められている。職務記述書は、やるべき仕事の範囲を明確にした職務範囲や、その職務の内容、その職務を進める手順や方法が記述されている。さらに、その職務の目標や仕事上の責任、必要とされる知識や技術、ホワイトカラーの場合にはその職務に期待される成果も書かれている。各自の仕事はこの職務記述書にもとづいてなされるので、その職務に就いたら誰もが同じように仕事をしなければならぬ。

さらにジョブは相互に侵すことのない不可侵性をもっている。仕事の範囲が限定されたジョブは、それぞれ独立したジョブ同士が相互に浸透することはない。労働者も「職務の範囲」(Job demarcation)を守ることは当然の感覚になっている。範囲を超えることは「縄張り」を侵すことになる。してはならない仁義のようなものだ。

欧米では「自分の担当職務以外の仕事について手助けすとか、代行するなどということはおよそ考えられないことであり、また行ってはならないこととなっている」(田中一九八八)。日本のようにみんなが掃除をしたり、ゴミを拾ったりしない。それは清掃の職務を担当する労働者の仕事であり、その人の仕事を奪うことになるからだ。親切心がないからではない。

第二はジョブは社会的通用性をもっていることだ。欧米では「職務は企業が勝手に定義したり、変更したりできるものではなく、社会的に与件として与えられるものである」。たとえば「秘書の仕事はどの産業、どの企業にも共通するものであるし、旋盤工の仕事も全くまぎれもないものとなっている」(田中一九八八)。日本では企業ごとに職務の内容や範囲、権限などが定められている。企業ごとに

バラバラに決められているので社会的通用性をもたない。

それではなぜ、欧米では企業内のジョブが社会的通用性をもっているのだろうか。それは企業内のジョブが企業横断的な労働市場の一つのジョブとして存在しているからだ。Aジョブ、Bジョブ、Cジョブとそれぞれ職種別労働市場が形成されている。そのなかから企業の方は、必要とするジョブを担う労働者を採用する。

職種別労働市場のジョブが企業内に組み込まれているので、職務は社会的通用性をもっているのである。労働者が企業を移しても、同じ仕事でほぼ同じ待遇だから、転職可能な流動的な労働市場がつけられている。

第三はジョブには「社会的性格」があるということだ。ジョブは労働社会で自生しているものではない。人為的につくられたものだ。職務の限定性にせよ、不可侵性にせよ、職業別労働組合の時代に、それぞれの職業の組合が、自分たちの仕事の範囲を「縄張り」とし、それを「職業への権利」(right to trade)として主張したことからきている。今日の産業別労働組合でも職務の範囲や格付けは労使の交渉によって決められている。

ジョブ型処遇とは、このジョブにもとづいて賃金を決定

し、ジョブにもとづいて人を採用し、配置する、このような賃金と雇用の仕組みだ。最もわかりやすいのはジョブ型世界の履歴書だろう。

アメリカの履歴書では職歴や専門知識、実務経験、学歴などを記入する。しかし性別や生年月日、年齢を記入する欄がない。そもそも写真を貼るところがない。写真は性別や年齢、人種を推測することができるからだ。

一方、日本では就職活動の時期、女子学生は写真のできれば一喜一憂する。会社は採用に容姿を考慮するとは口が裂けても言わないが、彼女たちは先刻承知のことだ。

ジョブ型の世界は、男性だろうが、女性だろうが、若年だろうが、中年だろうが、肌の色が白かろうが、黒かろうが、基本的にはかかわりなく、処遇される。もちろん実際は異なることはたくさんある。だから平等を求める運動も裁判での争いもある。

だが企業は、ジョブを遂行できる専門的なスキルと実績をもった者をそのジョブに就かせることが企業活動にとって有効だ、と判断していることは確かだ。日本の属人的な処遇で、男性でその年長者が優遇される年功制の世界とはまったく違う。日本の働く者にとっても、ジョブ型世界は

決して天国ではないが、今ほどの地獄ではない。

同一労働同一賃金を実現できるのは、このような世界においてだ。いろいろな方法で正社員と非正社員の処遇格差を是正していくことは可能だし、喫緊の課題だ。だがそれは、日本の労働社会で同一労働同一賃金が実現されたことを意味しない。なぜならば同一労働同一賃金はつぎに検討するように高度で厳格な原則だからだ。

二 同一労働同一賃金の三つの段階

同一労働同一賃金の説明は普通は同一価値労働同一賃金の原則を掲げた一九一九年のILO「国際労働憲章」から始まる。しかし同一労働同一賃金の歴史はそれよりも古く、労働組合がきずいた同一労働同一賃金の原則がまずあった。さらに男女平等の原則に受け継がれ、そして今日の雇用平等の同一価値労働同一賃金へと発展してきている。三つの段階を踏まえその筋道をたどることが、同一労働同一賃金の原則を正確に理解するためには欠かせない。

競争規制のための同一労働同一賃金

「イギリスにおける労働者階級の状態」（一八四五年）は産業革命の後の労働者の悲惨な状態をつぶさに調査した文献としてよく知られている。この書物を書いたエンゲルスは社会主義的思想家・運動家として有名だが、彼は出現しつつあった労働組合の目撃者でもあった。労働組合が誕生する瞬間は異物の登場であり、その本質が最もみえたはずだ。

エンゲルスはその本の中で労働組合は「一つの職業の賃金は、すべてどこでも同じ高さにもつこと」をはかったと表現している。「職業」を基準にして賃金をどこでも「同じ高さ」にする。これは「同一職業」≡「同一賃金」であり、同一労働同一賃金の原則とみなければならぬ。

それでは何のための、同一労働同一賃金なのだろうか。エンゲルスは「労働者相互間の競争こそ、現在労働者がおかれている状態のなかでもっとも悪い面」であると、労働者の状態悪化は競争にあるとみた。労働組合の機能はそれをくつがえすことだ。つまり労働組合は「競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試みである」と述べている。つまり労働者間競争の規制が労働組合の本質なのだ。

その労働者相互の競争を規制するには、賃金を「同じ高

さ」つまり「同一賃金」にしてしまふ。そして労働者はそれよりも安くは働かない。雇い主に安い賃金では雇用させないようにする。そうすれば労働力商品の安売り競争による貧困は防ぐことができる。つまり、ある基準から抜けて出すことで競争が起きるのだから、基準を守らせることで競争は規制できる。労働組合は「同一賃金」の値段をつけた労働力商品を、団体交渉をつうじて経営者にまともて売る。これが労働組合がきずいた同一労働同一賃金の原則である。

当時のこの「同一賃金」は、労働組合が決めた職業ごとの一日当たりの賃金額だった。これをユニオン・レイトという。だからこの同一労働同一賃金の原則は、「同一職業」
Ⅱ「同一賃金率」だった。これを同一労働同一賃金の源流とみることができ。

その後、この競争規制の原理は、シドニー・ウェップとベアトリス・ウェップの夫妻の共著「産業民主制論」（一八九七年）で定式化された。そしてベアトリスの手によって、労働組合がきずいた競争規制のための同一労働同一賃金が、第二段階の男女平等の原理に発展させられたのである。

男女平等の同一労働同一賃金

ILO「国際労働憲章」（一九一九年）の男女の同一労働同一賃金原則が出発点になり、各国に普及していった。だがそれ以前に、イギリスで、女性の労働分野への進出を背景に同一労働同一賃金をめざす運動と議論の高まりがあった。

第一次世界大戦中、男性たちは戦場へと出かけて行き、彼らが働いていた職場では労働力が不足した。その分野、たとえば市電やバスの車掌、地下鉄駅の事務職、鉄道の改札係や信号係、警察、あるいは銀行や軍需産業などに多くの女性たちが参入した。これまでおもに女性が働いていた繊維産業や家事サービスなどの分野だけではなく、男性が働いていた部門にも進出していった。こうして同じ職業に男性と女性とがともに働くという事態が生まれた。

そのなかには技術を必要とする熟練労働の職業もあった。男性の熟練労働の職業分野に、未熟練労働者の女性が入り込んだことになる。これは、労働組合が「職業の権利」としてその職域を守り、標準賃金率を維持してきたことにたいする侵害でもあった。この熟練労働の未熟練への代替を

ダイリユーション（希釈化）という。政府は戦争遂行のためこのダイリユーション政策を積極的にすすめた。

これに対して労働組合は、熟練労働者の賃金が、代替した女性労働者の賃金にまで下がるのを恐れた。労働組合が男女とも同一労働同一賃金を要求したのはこのためだった。政府も戦時軍需生産をすすめるために、労働組合に職域規制の破棄を求めるとともに労働組合の同一労働同一賃金の要求を認め、協約化した。これが一九一九年の「国際労働憲章」の同一価値労働同一賃金の原則が掲げられる背景だった。

だが戦争の終結とともに男性は元の職場に戻ってきた。女性たちはその職場から追われた。男性は外で働き女性は家で家事・育児をするという性別役割分業の家庭に女性は閉じ込められた。同一労働同一賃金の原則は掲げられたものの、その威力が発揮されることはあまりなかった。

さて、このような同一労働同一賃金ではあったが、この原則をめぐる議論には見逃すことができない主張があった。それがベアトリス・ウェップの同一労働同一賃金論である。ここで紹介するベアトリスの提起は、高島道枝「女子労働・女子賃金の経済理論——イギリスにおける同一労働同一賃

金論史(四)」によっている。

一九一八年、イギリス政府は男女間の賃金格差に関して「女性労働問題委員会」を設置した。委員会の多数派の報告に対して、ベアトリスは少数派報告を対置した。

まず男女賃金格差の原因である。労働組合が同一職業同一賃金率の原則を確立したのに、なぜ賃金格差が生じるのか。家族賃金とは男性が妻子を扶養することができるとあるが、これが差別賃金の根拠になっていた。当時は、まだ家族賃金の水準には達していなかったが、雇い主が女性の賃金を男性よりも低くする口実として「家族扶養原則」が利用されていた。

この実際にある男女賃金格差を是正することでは、多数派報告も少数派報告も共通していた。違いは同一労働同一賃金の定義にあった。多数派報告は「質・量の点で同一の価値労働に対する、同一賃金 (Equal Pay for Equal Value in Quantity and Quality)」と定義した。

この「同一価値労働」とは今日の同一価値労働同一賃金の「価値労働」ではない。能率や生産高のことだ。多数派報告は「同一労働」の基準に能率や生産性の要素を入れ込んだのだった。「同一労働同一能率」＝「同一賃金」との

定義になる。これでは能率や生産性の要素を入れることで、実質的には同じ職業でも男性の賃金が高くなり、男女の賃金格差が生まれる。

これにベアトリスは別の定義を対置した。「労働組合が主張する『同一職務同一賃率』または『職務賃率』(The rate for the job) 原則を男女双方に対して採用を求める見解を対置し」、「労働者に不利な個人交渉ではなく団体交渉による、男女同一の職務賃金」を提言した(高島一九九四)。

主張は明確だった。つまり同一職業≡同一賃金率の原則はあったが、実際は家族扶養の要素を入れ込んだので、男女別立ての賃金率になっていた。ベアトリスは、これを「単一賃率」にすることが同一労働同一賃金の原則である。そしてそれは、労働組合の団体交渉によって実現するとした。この原則は労働組合の主張でもあったので、労働組合が実現の主体となった。今日の日本の同一労働同一賃金の議論では、労働組合とこの原則との関係が完全に欠落しているといえるだろう。

雇用平等の同一価値労働同一賃金

その後、男性に家族賃金が支払われるようになった。女性は専業主婦となり、性別役割分業の家族が一般化した。しかしながら第二次大戦後、一九六〇年代から七〇年代、欧米で女性の労働分野への進出がめざましく進んだ。そうすると女性たちは男女の賃金格差に目をむけるようになった。

同一労働同一賃金の原則があるのに、なぜ賃金の格差が大きいのか。ベアトリスは当初は同一労働同一賃金に反対の立場だったが、それは男性と異なった労働をしている大多数の女性労働者には無関係だからだった。同一労働同一賃金はあくまで同じ職業での男女の平等をもとめる原則だった。

この同一労働同一賃金の発展原則が同一価値労働同一賃金である。それはつぎのような原則だ。男女はそれぞれ異なった職務に就いている。それを「性別職務分離」という。組立工やトラック運転手など男性が多くついている男性職と、秘書やタイピスト、保育士など女性が支配的な女性職とに分かれる。この男性職には家族賃金が支払われ、女性職には支払われない。ここから大きな男女の賃金格差が生まれる。

これを是正するにはどのようなすれば良いのか。お互いに異なる職務同士の「仕事の価値」が分かれば、その値によって賃金を修正すればよい。だがその価値をはかる物差しが必要とされる。そのために、職務給を設定するためにアメリカで開発された職務分析・職務評価の方法が活用されることになった。

だが物差しが問題となる。たとえば自動車工場の組立工と保育士との関係を見ると、きつい肉体労働をしている組立工の方が、家事労働の延長と見なされがちな保育士よりも高く評価されがちなだろう。しかし保育士の専門性に着目すれば価値評価の開きは是正されることになる。保育労働のコミュニケーション・スキルや感情労働の面のスキルなどを入れて性に中立な評価基準に修正して、その同じ物差しで異なった職務を評価する。これが同一価値労働同一賃金の価値評価の方法である。だから同一価値労働同一賃金は、「異種職務・同一価値」＝「同一賃金率」ということになる。なお価値評価は職務によって異なるので、一〇〇対一〇〇の同一ではなく、一〇〇対八〇や一〇〇対七〇の相対評価にもなる。たとえば組立工が一〇〇で、保育士が八〇になるかもしれない、ということだ。

この同一価値労働同一賃金の原則が、雇用形態の格差是正にも延伸したのが非正規労働者の均等待遇原則である。たとえばヨーロッパ連合（EU）諸国では同一価値労働同一賃金の原則にもとづいて正社員と非正社員との均等待遇を促している。一九九七年にパートタイム労働指令、一九九九年に有期労働指令、二〇〇八年に派遣労働指令がそれぞれ成立し、加盟各国は国内法を整備することになった。その根底にあるのは、雇用形態は個人の働き方の問題であり、ジョブとは関わりない。一時間当たりのジョブ型賃金率を基準にして「同一賃金」にすべきだとする平等原則である。

同一労働同一賃金の長い長い歴史のその到達点に、雇用形態の均等待遇原則はある。今日日本でも注目されるようになったが、議論は同一労働同一賃金の運動と思考を踏まえたものでなければならぬ。

三 同一労働同一賃金の実現をめざして

同一労働同一賃金は今のままでは実現できないが、賃金制度を改革して実現できるようにすべきだろう。これから

賃金制度をめぐる議論を整理し、改革の方向性を検討することにしよう。

「職務内容」にもとづく賃金

政府の検討の場で、同一労働同一賃金の原則と賃金制度との関わりについて発言がなされた。それは「一億総活躍国民会議」での水町勇一郎提出資料（第五回会議、二月二三日）だ。「水町資料」は、同一労働同一賃金を「同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則」だと正当にとらえている。その上で「この原則と異なる賃金制度」ならば「会社（使用者）側に説明させる（＝裁判における立証責任の明確化）」としている。

ここが重要なところだ。同じ「職務内容」なら同じ賃金という「原則と異なる賃金制度」であってはならない。「職務内容」にもとづく賃金制度にすべきだとの主張を受けとめることができる。

しかし問題がこの後にある。「職務内容が同一」であっても「客観的な理由があれば、賃金に差を設ける」ことができるとしている。その例証として「フランスでは、提供された労働の質の違い、在職期間（勤続年数）の違い、

キャリアコースの違い」、「ドイツでは、学歴、（取得）資格、職業格付けの違い」をあげている。

メディアはこのなかで特に「勤続年数」に飛びついて、ヨーロッパでも勤続年数にもとづいて賃金上がるのかのごとくに報道している。これでは勤続年数の短いパートタイマーと長い正社員とで賃金に差が生じるのは当然だということになる。このような混乱は、ジョブ型の賃金制度が理解されていないところから起きている。

昇給するジョブ型賃金

推測するに、同一労働同一賃金では賃金に差があつてはならないと思いついでいる論者がいるようだ。そこでジョブ型賃金の枠組みのもとで昇給はなされ、賃金に差も生まれることをはっきりさせておこう。

欧米にしろ日本にしろ賃金制度には枠組みがある。それは一つは資格制度である。資格制度の資格等級の階段をのぼっていくことで昇進する。日本では職能等級制度、欧米は職務等級制度だ。あと一つは個人評価制度である。誰もがその資格等級に就けるわけではなく、その仕事ができる能力がなければならぬ。この「職務等級」と「個人評

価」との関係を土台にすれば、ジョブ型でも昇給することがわかる。

たとえば自動車工場の組立工なら、賃金は組立工すべてが同じではない。職務等級は、「熟練度の刻み」のランクでできている。ドイツの金属産業では、不熟練工や半熟練工、熟練工、最高資格熟練工などランクがある。ランクごとに賃金は異なる。

このランクを上がっていくことを「職務昇進」というが、日本のように年功でほぼ自動的に上がっていくのではない。そのランクのジョブをこなすことができるスキルを身につけた個人がそのランクに就く。つまり「熟練度のランク」に就くには個人の「スキル能力」がなければならぬ。個人は熟練を身につけることで昇進していくことができる。ジョブの階段をのぼっていくことで、そのジョブに付いている賃金を得ることができる。組立工という同じ職種でも賃金に差が生まれる。このような関係だ。

この点が理解されれば、「在職期間（勤続年数）」の謎も解くことができる。そのカギはジョブ型賃金でも「職歴」で賃金に差が生じる事実をどうつかむかにある。

ホワイトカラーの職務等級は、たとえばドイツの雑誌編

集者の賃金制度では、七つの職歴のランクがある（木下一九九九）。欧米では、ホワイトカラーの場合には職歴による賃金上昇は一般的だ。雑誌の編集者のように職歴一本でなくても、熟練ランクのなかで職歴で細分化されている場合もある。

それではなぜ職歴なのか。ホワイトカラーの場合、熟練度のランク（職務等級）を、ブルーカラーのように不熟練工や熟練工のように明確な熟練度のランクで決定するのは難しい。編集者のように経験を積みむことで難しい仕事もできるようになる。だから「職歴の刻み」が職務等級になっているのである。

わかりやすく職務等級のランクを「イス」に例える。小さな「イス」、中ぐらいの「イス」、大きな「イス」がある。その「イス」に賃金が張り付いている。だから職務等級のランクをのぼることは、労働者が「イス」を座り直したことを意味する。座り直した「イス」に付いている賃金が支払われる。

それではその「イス」にすわることができる職務能力は何で評価されるのか。それも「職歴」である。だから職務等級である「職歴の刻み」と、個人のスキル能力である「職

「歴」とが対応関係にあることになる。個人の「職歴」が伸びることは能力の向上であり、それは「職歴の刻み」つまり上のジョブに就けることになる。

職歴という個人の属性で賃金が上昇しているようにみえるが、本質は「職歴の刻み」の「イスの座り直し」で昇進しているのである。

「在職期間」と「勤続年数」

さてそれでは「水町資料」の「在職期間（勤続年数）」の問題に入ろう。まず在職期間と勤続年数とは同じではないことを確認しておこう。企業に入社してからの在職期間は「勤続年数」であり、ある職種の仕事に就いてからの在職期間は「職歴」である。このことは理解されるだろう。あと一つある。企業のある部署の仕事に就いてからの在職期間は「先任順」で表される。この三つが理解されないことから多くの混乱が生まれてくる。

そもそも企業に入社してからの勤続年数が処遇にかかわることは欧米の場合には基本的にありえない。定期一括採用の「一括」とは人事部一括のことだが、これは日本特有の採用方式だ。欧米ではジョブのポストに空席が生まれた

場合に、そのジョブ (vacant job) をこなせるスキルをもった者を採用する。不定期欠員補充方式だ。そして、その採用の権限は人事部ではなく、部門長がもっている。経理部なら、その長 (ボス) だ。

先任順とは企業のある部署に採用されてからの順番のことで、その部署の在職期間の長さを示している。企業は先任順を表す「先任簿」を用意し、労働者はそれにもとづいて待遇される「先任権」をもっている。欧米ではこの「先任権制度」(seniority rule) が昇進、配置、解雇のルールになっている。

先任順とは年功制ではないかと思われるだろう。今回の議論でも、欧米にも年功的な側面があるとの理解も見受けられる。また年功賃金が「seniority based wage system」(先任基準賃金) と訳される場合もある。日本では、あるいは海外でも、この二つは混同されてきた。

しかし先任権制度と年功制とはまったく異なる。先任権による昇進は年功制と違い、自動的、機械的になされる。そもそも先任権は労働組合の組合員だけがもっている権利だ。労働運動に積極的かどうかという属人的な基準を排するために労働組合が要求して実現した。「組合員に関する

かぎり、その昇進、配転あるいは解雇の決定にたいする経
営権を労働組合側が奪取した結果が、先任権の原則にほか
ならないのである（占部一九七八）。

さてそれでは、先任順の処遇は属人的なのかという問題
を考えなければならない。先任権制度と、さらにはジョブ
型賃金のイメージをつかむために図1を示しておこう。ア
メリカの国際サービス労働組合（SEIU）とある病院と
のあいだの、医療技士に関する労働協約だ。

図では縦に、「仕事の価値」にもとづいて各医療技士が
職種別にランクづけられている。横に、昇給していく一〇
のステップがある。職務経験のない者は、採用されて一年
後にステップ3に昇給する。その後は一年ごとのステップ
を上昇していく。在職年数を示す先任順に昇給しており、
先任権制度のもとでの昇給とみることができる。

そこで注目しなければならないのは、「経験者を採用し
たときには、経験の程度に応じてステップ7以下のどこ
かに格付けされる」ことだ（笹島二〇〇八）。つまり企業
外の職歴が企業内で評価され、組み込まれているのである。
職務経験のある者はこれまでの職歴が評価される。一方、
企業外での職務経験のない者は、企業内での在職年数を評

価する。

この二つが企業内の「レベル」で統合されている。つま
り「先任順」は企業内の「在職期間」だが、それは企業外
の「職歴」と接合されていることになる。企業外の「職歴」

(単位:ドル)

| 職務 | ステップ | | | | | | | | | | 賃金 レンジ (%) |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 超音波技士 | 21.41 | 21.81 | 22.32 | 22.85 | 23.41 | 23.94 | 24.52 | 25.10 | 25.69 | 26.11 | 22 |
| 放射線技士 | 15.61 | 16.00 | 16.63 | 17.24 | 17.91 | 18.55 | 19.25 | 19.98 | 20.56 | 21.18 | 36 |
| 血液技士 | 12.22 | 12.67 | 12.92 | 13.13 | 13.37 | 13.61 | 13.84 | 14.09 | 14.31 | 14.63 | 20 |
| 臨床技士I | 13.76 | 14.35 | 14.91 | 15.49 | 16.05 | 16.63 | 17.19 | 17.77 | 18.35 | 18.93 | 36 |
| 臨床技士II | 14.69 | 15.26 | 15.81 | 16.39 | 16.97 | 17.55 | 18.09 | 18.67 | 19.24 | 19.84 | 35 |
| 臨床技士III | 14.69 | 15.26 | 15.81 | 16.39 | 16.97 | 17.55 | 18.09 | 18.67 | 19.24 | 19.84 | 35 |
| 外科技士 | 14.69 | 15.26 | 15.81 | 16.39 | 16.97 | 17.55 | 18.09 | 18.67 | 19.24 | 19.84 | 35 |
| 臨床技士III | 16.25 | 17.00 | 17.77 | 18.54 | 19.27 | 20.05 | 20.80 | 21.55 | 22.31 | 23.07 | 42 |
| 臨床技士II | 18.94 | 19.65 | 20.36 | 21.07 | 21.77 | 22.51 | 23.20 | 23.93 | 24.63 | 25.34 | 34 |

資料: Collective Bargaining Agreement by and between Women & Infants Hospital of Rhode Island and N.E. Health Care Employees Union, District 1199/SEIU. (Technical Unit Employees)
(2006年11月30日まで有効)

注: 賃金レンジとは、ステップ1からステップ10までの時給増加率であり、著者(原著者のこと—引用者)が付加したものである。

出所: 笹島芳雄「最新アメリカの賃金・評価制度」80頁

図1 ロードアイランド女性子供病院の時給表(医療技士、2004年)

が企業内の「在職年数」として読み替えられている。また職務経験のない者は企業での在職年数が職歴とみなされている。そのような関係としてとらえることができるだろう。

「水町資料」が「在職期間が基本給に統合されている」場合は賃金格差は正当とされると述べているのは、おそらくこのようなことだろう。だが職歴や先任順は、いずれも日本の勤続年数や年齢のようにジョブとかかわりのない属人的要素とは言えない。ブルーカラーでは「熟練度」のランクがジョブの階段になっていた。ホワイトカラーでは「職歴の刻み」が階段とみなされた。「先任順」による昇給も、やはり「イスの座り直し」によるジョブ型賃金の上昇と考えるべきだろう。

「水と油」の賃金制度

「職務内容」を基準にした賃金制度を考える場合に必要なのは、これまでの述べてきた「イスの座り直し」論と、あと一つは「水と油」論だ。欧米でも職務基準だけで賃金が支払われているわけではない。「水」⇨ジョブと、「油」⇨属人的要素との二つがある。

「水町資料」は「在職年数」の他にも賃金格差の要素を

あげている。一つひとつ説明しないが、賃金格差はあつて当然のことだ。同一労働同一賃金は「同一労働」ならば、個人に支払われる賃金が「同一賃金」でなければならぬことを意味しない。「同一労働」⇨「同一賃金支払」でなくともよい。なぜなら支払われる賃金は多様な要素で構成されているからだ。

欧米にも人事考課制度はある。日本の曖昧な能力評価ではなく、職務記述書を基準にしたスキル評価だ。そのもとで個人の職務能力や挙げた成果など属人的な要素も評価され、賃金に反映される。しかし理解しておかなければならないことが二つある。

一つはジョブの要素と属人的要素は「水と油」の関係にあるということだ。攪拌することはできない。賃金の構成要素のなかの基本給はジョブ要素一本だ。他の要素と混じり合つて基本給をつくっているのではない。

あと一つは欧米の場合、賃金総額のなかの基本給の占める割合が極めて大きいということだ。少しデータは古いが、アメリカの企業で、基本給の年収に占める割合は「人事・非管理職・中堅」で九六%を占める。これは一般社員だ。他の「人事・課長クラス」で九二%、「CEO（経営

「最高責任者」で四一％になっている（本寺一九九六）。それ以外の割合は業績給だ。CEOを除くと、属人的要素は水（基本給）に浮いた油の被膜のようなものだろう。

この「水と油」論に関連するが、自民党の「同一労働同一賃金問題検証プロジェクトチーム」の中間報告（四月八日）にはみるべきところがある。それは、賃金の「要因分解」をおこなって、「賃金のどの部分が「職務内容」への対価で、どの部分が能力や成果等への対価か」を明らかにし、「職務内容」に相当する賃金は、正社員と非正規雇用で同一にするべき」とする主張だ。

どちらが基本給かという肝心なところは抜けている。しかしながら、これまで検討してきたように「職務内容」を基本給とし、それで「正社員と非正社員で同一」にするならば正しい主張になる。同一労働同一賃金は「同一労働」＝「同一ジョブ型基本給」なのである。

だからこそ、基本給がジョブ型になるような賃金制度の改革が求められる。それは日本における賃金制度の大転換となるだろう。長い妥協的なプロセスも必要だ。だがまずは政府・経営者・労働運動側の三者が、日本の貧困化と消費の冷え込みの大きな原因は非正社員の賃金格差にあるこ

とを認識し、同一労働同一賃金についての根本的な理解を深めることだろう。その理解の上になたつてこそ、それぞれが打つべき手立てを構想することができる。

【参考文献】

今井けい、一九九二、「イギリス女性運動史——フェミニズムと女性労働

の結合」日本経済評論社

占部都美、一九七八、「日本の経営を考える」中央経済社

木下武男、一九九九、「日本人の賃金」平凡社新書

笹島芳雄、二〇〇八、「最新アメリカの賃金・評価制度」日本経団連出版

高島道枝、一九九四、「女子労働・女子賃金の経済理論——イギリスにお

ける同一労働同一賃金賃金史（四）」『経済学論叢』（中央大学）

第三五卷第三号

田中博秀、一九八八、「日本的経営の労務管理」同文館

中島通子他、一九九四、「男女同一賃金」有斐閣

本寺大志、一九九六、「米国企業の給与制度事情——典型的システムと新

潮流」『労政時報』一九九六年三月二日号



きのした たけお

1944年、福岡県生まれ。元昭和女子大学教授。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に「若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ」（旬報社、2012年）、「格差社会にどむユニオン——21世紀労働運動原論」（花伝社、2007年）、「日本人の賃金」（平凡社新書、1999年）、共著に、「なぜ富と貧困は広がるのか——格差社会を変えるチカラをつけよう」（旬報社、2009年）など。