

■特集／労働運動の活性化のために

連合評価委員会中間報告に寄せて(第三回)

# 新しい賃金論への注文



小越洋之助

(國学院大学経済学部教授)



「労働運動はどうあるべきか／連合評価委員会中間報告に寄せて」の論評の第三回です。第一回(八月合併号)は、中間報告は「良し」とする論評でした。第二回は、「Non」とする論評でした(九月上旬号)。第三回は、中間報告が提起した賃金論についての論評を小越洋之助先生にお願いしました。なお、評価委員会は九月一二日に最終報告を行いました。中間報告の字句を一部修正し、最終報告としています。

が注目され本誌でも論評が行われた。

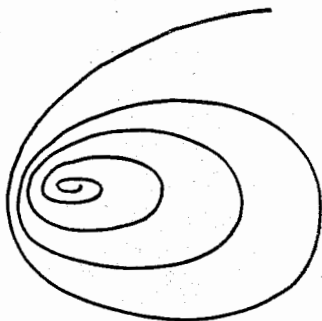
筆者の感想を、改めて言うところ、中間報告が提示した労働運動改革の視点の多くは共感できるものである。中間報告は連合傘下の民間大企業の企業別組合に大胆で手厳しい批判を行っており、大いに注目できる。さらに提言に基づく短期・中期・長期の計画を工程表で示せとの勸奨は、労働組合運動の再生と社会的影響力の復活を宿望する評価委員会の意気込みを感じさせる。

に立つ。とくに各論で提起された賃金論は、果たして、経営側の賃金政策とかみ合うものなのかどうか、検討を要する。以下では、筆者の問題関心に沿って、中間報告が提起した新しい賃金論「均等待遇」戦略を中心に疑問と筆者自身の考えを述べてみたい。

## はじめに

「連合評価委員会中間報告」(〇三年六月、中坊公平座長ら七氏、以下中間報告)

ただし、この中間報告で示されたビジョンや提言を現実の労働組合にオーバークラップさせたとき、今後の運動が具体的にイメージできるかとなると、疑問が先



# I 新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」 戦略をどうみるか

## 一 「均等待遇」戦略について

中間報告は、「働く側の視点からの『新しい賃金論』」を提案している。それは要するに「働きの見合った処遇Ⅱ」公正な分配論」という発想で、さしあたり、パート労働者の均等待遇を突破口にして同一価値労働同一賃金の実現をめざすというものである。このような問題提起は、フェミニズム・ジェンダー論の研究者がよく主張していたから、筆者はとりわけ新しいとは思わない。

しかし、「同一価値労働同一賃金」を「連合」傘下の組織労働者の賃金闘争の軸に据えよ、という問題提起は大胆かつ新しい提案である。

中間報告はまた、パート労働者の均等待遇と正社員の時短をミックスすれば「日本型ワークシェアリング」にもなる、

という認識も示している。

今日、労働組合の賃上げ闘争がうまくいかなくなり、新たな方向が模索されている。この「均等待遇」戦略は、それをリードする提案であり、積極的に評価したいと思う。しかし、いくつか、深めるべき点があるのではないか、という感想がある。

- (1) 日経連（現日本経団連）の定型  
的職務群Ⅱ職務給（時間給）  
という方針を是とするのか  
否とするのか

第一は、経営側の人事Ⅱ賃金戦略との関係である。

周知のように、日経連（現日本経団連）は、『成果主義時代の賃金システム  
の提言——多立型賃金体系に向けて』  
（〇二年五月）で、雇用労働者の区分を  
以前に提起した雇用の三類型（「新時代

の『日本的経営』一九九五年）から職務特性に応じた区分に変えた。そして職務を大きく定型的職務群と非定型的職務群の二つに分類し、定型的職務群として一般技能職、一般事務職、販売職を例示、それらの職務の賃金について、職務給としての時間給、能力・習熟の見込める職務については短期的な成果・貢献の度合いに即して上積みする、という方針を提起した。

雇用の流動化、多様化政策によって、パート、派遣労働者、請負労働者など、非正規雇用が急速に広がり、今や雇用労働者の三人に一人は非正規雇用者となっている。この傾向はさらに進む勢いにある。「多立型賃金体系」はその場面に用意されたものと言っている。定型的職務群とされる現業部門の正規雇用者を非正規雇用者に置き換える、または現業労働者の賃金を抑制し切り下げる、その促進のために定型的職務群の賃金は職務給とするのがよい、というのが日経連（日本経団連）の提案である。

ここで留意しておきたいのは、その定型的職務群の職務給とは、厳密な職務分

析、職務評価を行って定立されるものではないということである。「仕事や働き方の多様性」「能力・成果に対応した処遇」の一環として、とくに末端職務については非正規雇用の労働市場での低賃率を職務給の名で利用することにある、といえよう。

念のために、「多立型賃金体系」の提文案書からその箇所を引用・紹介しておく。

「(定型的な職務群)の職務は、通常一定の場所で定められた設備機械、什器備品、帳票などを使用して職務を遂行し、その成果は習熟度と就労時間にはほぼ比例して発現する。通常一時間就労すれば一時間分の成果が得られる。したがって、算出される一時間当たりの賃金をそれぞれ別の職務に対して設定する時間給の概念を確立することも容易であるという特徴がある。正規従業員に限らず非正規従業員の活用も可能となる領域といえる。勤務時間の短い従業員では、職務の価値を反映したその時々の労働市場における需給状況を踏まえた賃金とし、その上で短期的な貢献・成果を反映させる措置を講

じることが好ましかろう。」

なお、この文書は連合が掲げる「同じ仕事をして同様な成果を上げている場合、どういった雇用形態であれ、同一の賃金が支払われるべきである」との均等待遇要求について一蹴している。<sup>(1)</sup>

中間報告は、日本経団連等経営側の雇用・賃金政策を見据えて、それとの対抗関係で「均等待遇」戦略を提起しているのか、というのが最初の疑問である。

## (2) 「均衡処遇」政策に対するスタンスはどうか

第二は、これと関連して、中間報告は政府・厚労省の関係審議会から出されているパートと正社員との「均衡処遇」という提案をどう見ているのかという点である。

これも周知のことであるが、「パートタイム労働研究会最終報告」(〇二一年二月)は、①パートと正社員が全く同じ職務の場合には正社員の処遇に合わせる、②同一の職務であっても、残業、配置転換、転勤等の拘束性の違いがあれば正社員とパートで処遇を変えてよい(そ

の際のパートの賃金水準の目安は正社員の所定内賃金の八割とする)というように均等待遇でなく「均衡処遇」を提案している。この提案はまた、フルタイム正社員とパート非正社員の間に短時間正社員という中間の雇用形態を置いて、「働き方」「能力・成果」「拘束性の程度」に対応した処遇体系を立て、全体を「均衡」の名で括っている。

この「均衡処遇体系」の帰結するところは、個別の各企業が採り入れている雇用形態と性別による処遇格差の固定化であり、処遇の「均衡」に名を借りた雇用形態別企業内処遇格差の合理化策、と言って過言ではない。

日本では、パートと正社員の間だけでなく、パートの間でも賃金の格差がある。一口にパートタイム労働者といっても、大企業において正社員と同じ仕事をしているパートもいれば、労働市場の末端で大企業のパートと類似の仕事をしているパートもいる。ところが、末端のパートの賃金は大企業のパートと類似の仕事をしていても大企業のパートより低い。パート同士でも同一労働同一賃金に

なっていないのである。日本の賃金には男女別格差だけでなく、巨大な企業規模別格差と地域間の格差が存在しており、パート労働者もその格差の構造に組み込まれているのである。

ところが、パートタイム労働研究会の「均衡処遇」の提案はその問題を視野から外し、個別の各企業ごとの企業内「均衡処遇」の域を出ていない。いわば企業別労働組合に適合する「均衡処遇」政策と言っているものだ。中間報告はこれに与<sup>よ</sup>するものではないと思う。

中間報告がいう「均等待遇」戦略はその「突破口」をどこに設定しているのだろうか。さしあたり大企業でパートと正社員との「均等待遇」を実現せよ、と主張しているのであるか。それとも企業の規模、地域を超えてパート労働者と正社員との均等待遇の実現を、と主張しているの<sup>か</sup>であろうか。後者であるとすれば、労働組合の組織率を大幅に高める戦略とともに、企業規模別格差、地域間格差を解消していく方針を併せて提起すべきと考える。

### (3) なぜパートの均等待遇だけを突破口にするのか

第三は、なぜパートの均等待遇だけを突破口にするのかという問題である。

経済のグローバル化を背景にした政府の労働分野における規制緩和と政策、財界、大企業の正社員との代替政策（委託・アウトソーシング、企業組織の再編などを通じて正規雇用者を無権利な労働者に置き換える）によって「雇用の劣化」が進行している。パートだけでなく、派遣労働者、委託・請負労働者なども驚くほど増加している。正規雇用での採用はますます減少し、若者を中心に非正規雇用が増加し、労働時間は一日一時間労働、賃金は手取りで月額一〇万円前後、社会保険は一切適用なしという者も少なくない。しかもこの雇用は、仕事が終われば途端に契約解除という使い捨て型である。長時間過密労働のため、過労死や過労自殺になった事例すらある。

「雇用形態の多様化」とは、現実には「雇用の劣化」と同義である。「均等待遇」を全面に出すなら、こうした「雇用

の劣化」を意識し、パートだけでなく、広く非正規雇用（時間賃率適用者と言いつてもよい）と正規雇用との「均等待遇」戦略を打ち出すべきではないか。

## 二 「仕事の価値づけ」とは何か

### (1) 職務型賃金と職種型賃金

——同列にできるか

中間報告が提唱する「新しい賃金論」には、「年功型賃金から職務型・職種型賃金への移行を働くものの視点にたつて実現させる」という提案のもと、「仕事の価値づけ」という表現がひんぱんに出てくる。それはいったい何をイメージしているの<sup>か</sup>であろうか。

報告では、「仕事の価値づけは困難な作業が伴う。しかし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も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事態をもたらす」「ジェンダー中立的な評価項目を立て、間接差別になら

ない内容にする」、さらに「仕事の価値づけの実現を阻む状況」の打開のために、「積極的雇用・労働市場政策」というサポートシステムの整備も主張されている。①いつでもやり直しのきく教育制度、②横断的な資格・評価制度、③福利厚生社会化、④きめこまやかな職業紹介、⑤NPOとの広い連帯などがサポートシステムの主な内容である。

「仕事の価値づけ」とは職務評価の実施とそれに基づいての職務給の導入にあるのは間違いないであろうが、中間報告には「職務型・職種型賃金」とあり、職種別横断賃率を想定しているようにも読める。

だが、職務型賃金と職種型賃金は同列で論じられるものであろうか。「仕事の価値づけ」という表現で展望される「新しい賃金論」は、中間報告のかぎりでは曖昧な感が否めない。また、「組合自身が仕事の価値について、雇用形態や年齢、国籍、学歴等にとらわれず、客観的に見直し、基準を作り上げる作業をしてゆかなければならない」という展望は壮大であるが、そもそもそのような作業が

できるのか、さしあたって、いったいどこがどのような方法でそれに手をつけていくのか。率直な疑問である。

## (2) 「仕事の価値づけ」は成果主義賃金とかみ合うか

現在、社員の新処遇体系として財界・大企業が展開しているのは成果主義賃金制度である。この賃金体系は、成果の目標管理、すなわち、仕事の達成度評価によって労働者を個別管理する方式であり、業績評価の手段として、職責、役割などの「仕事要因」を導入するケースも多い。

例えば、最近の成果主義賃金導入のケースをみると、ある大手電機メーカーでは、仕事の達成度評価の基準に「仕事の質」「仕事の量」「価値創造」などをあげ、賃金は「仕事を通じて価値創造の大きさで決定する」としている。このように、賃金決定の基準として仕事の要素を取り入れても、厳密な職務評価を行わないケースが大半である。賃金決定の中心は人事考課となり、労働組合が関与できない個別管理が行われている。

連合傘下の主要組合は民間大企業であるから、多数の組合員がこの成果主義賃金制度の下にあり、そうした大企業の企業別組合幹部は成果主義賃金制度の策定にコミットしている。

中間報告が説いてやまない「仕事の価値づけ」は、このような現状にかみ合うのだろうか。日本労働弁護団の徳住堅治氏が指摘しているように、民間大企業の企業別組合は、中間報告がいうような「労使協調的」という段階ではなく、「組合執行部が会社の意図を忖度して労働者の要求や行動を抑制する側に回るという会社・組合一体化現象が生じている」(徳住堅治「不足の課題——権利闘争について」本誌〇三年九月上旬号)という評価がある。このようなことであつたら、経営側が「職務別賃金」ないしは「職種別賃金」の導入に踏み切らないかぎり、現状の企業別組合は手の出しようがない、と思われる。

### 仮定の話

そこで仮定の話を入れたい。成果主義に代わる「仕事の価値づけ」

の方針を支持する組合員、とくに女性が  
首尾よく組合役員に選出され、その作業  
のプロセスで一般組合員から仕事の自身  
の情報提供を受けられれば、職務分析・  
職務評価の実現可能性は増すかも知れな  
い。しかし、労働現場にはその余裕がな  
いというのが実際のところだと思ふ。

となると、組合役員が労力を費やして  
その作業を行うことになるが、その適  
用の可否は企業内労使の力関係次第、す  
なわち、経営側がそうした賃金決定方式  
を受け入れるかどうかということにな  
る。成果主義賃金を指向する経営側は難  
色を示すと思われる。

このようにみると、中間報告が説く  
「仕事の価値づけ」については経営側が  
指向する成果主義賃金との対抗関係にお  
いて、実現の方途をどこに見出すのか、  
その点の具体的な説明が必要であろう。

総じて、「新しい賃金論」は、職務型  
賃金、つまり職務給について、その導入  
には職務分析と職務評価が必要で「その  
作業は困難だが、尻込みするな」と言う  
だけで、その条件と手だてについては省  
略している。

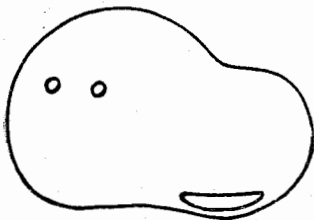
中間報告は、提言をどう実現するか、  
「工程表」をつくるよう連合に求めてい  
るが、この問題こそ「工程表」がないと  
やり切れない問題だ。日本の労働組合が  
有する賃金論および賃金実務の力はその  
レベルというのが、筆者の認識である。  
とすると、中間報告の提案のかぎりでは、  
何をどうすべきかが受け手の側では  
つきりしない。「工程表」の作成は、こ  
のテーマについては無理ではないか、と  
評さざるを得ない。

「仕事の価値づけ」以前に  
やるべきことがある

筆者の個人的意見を付せば、「仕事の  
価値づけ」作業の実施以前に、女性に対  
する差別的雇用配置、能力開発と連動し  
た差別的賃金決定、そのポイントになっ  
ている人事考課への対策が必要である。  
人事考課の運用実態を労働組合がチェッ  
クし改善のための運動を行う。もし人事  
考課をめぐる社員と会社側との係争事  
件となれば、企業別組合がサポートする  
など、さしあたり、「企業利益追求型企  
業別組合」から「権利追求型企業別組

合」に変革することがまず先決ではない  
か、と思ふ。

(一) 『成果主義時代の賃金システムの提  
言——多立型賃金体系に向けて』（日経  
連、〇二年五月）は、パートと正社員と  
の均等待遇（同一価値労働同一賃金）を  
以下の理由で否定している。「同一価値  
の評価要素には、『仕事の困難度・複雑  
度・責任度』『拘束性（転勤・配転・課  
業分配の自由度、残業の有無）』『雇用契  
約期間の長短』『就業継続時間の長短』  
『就業時間帯の相違』『企業の生産性（収  
益性）』『地域の賃金水準』『時間管理の  
有無』などがあり、これらが同一の場  
合、はじめて同一価値という概念が成り  
立つ」（同報告書五一頁）。



## Ⅱ 新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」 戦略を固めるために

### 一 福祉国家を展望する

#### (1) 中間報告は福祉国家 スウェーデンをモデルに していると読める

筆者は、中間報告の新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」戦略の背後には、市場主義、競争主義のもと、アメリカ型労働市場に向かっている日本の労働市場を構造的に改革するという構想があるのではないかと読んだ。雇用差別の禁止などアメリカの公民権法等を参考にしているように見える箇所もあるが、モデルになっているのは、スウェーデン型の福祉国家であると思われる。

新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」戦略では、例えば同一価値労働同一賃金の実現のために「職種、産業、全国レベルでの、労

働条件の決定への労働組合の有効な参画」が提唱され、さらに「積極的労働市場政策」がそれをサポートするシステムとして位置づけられている。また、「社会保障制度の決定の場への労働組合の関与」を説き、「失業保険制度や教育訓練制度を労働組合が独自に運営し、サービスマンバーである組合員に提供する」と指摘している点もスウェーデンを想起させる。

参考までに、労働環境を中心にスウェーデンの特徴を紹介すると、全労働者八二％(二〇〇〇年)を組織する労働組合、八〇％を超える世界最高の女性の労働力率、労働時間の短さ(年間約一五〇〇時間)と最低五週間という長期の有給休暇、低賃金労働者と高賃金労働者の格差を縮小し、同一労働同一賃金を具体化する連帯的賃金政策、パートタイム労働者とは短時間勤務の正規雇用者であるこ

と、臨時・派遣労働者の月額賃金増加を保証する独自の労働協約、どのような雇用形態でも差別のない時間賃率、労働組合と密接な関係のある機関が管理する失業手当、政府直属機関でありながら労働組合をはじめ民主団体の代表を理事にして官僚主義の弊害を避けている「労働市場局」(その主要業務は就労斡旋サービス、職業訓練機会の提供、雇用促進事業、雇用促進手当金の支給など)、失業者を「知的社会」に適用させる成人教育・職業訓練システムの整備、子弟の教育は無償、四五〇日に達する育児休業(男性への四週間の「割当制」を含む)と所得保障(両親保険制度)などなどである。

これらに加えて、最低保障年金を備えた公的年金制度、使用者負担の位置を明確にし、所得の再分配を実現している社会保障、障害者へのノーマライゼーション政策などが用意されている。

スウェーデンは日本と同じ資本主義国であるが、なぜかくも大きな違いがあるのかと驚きを禁じえない。なお、スウェーデンは社会民主党の長期政権のもと、

非同盟中立の外交政策をとっている。

筆者は、全労働者の八二％を組織しているという労働組合の高組織率に注目する。求心力が絶大だということである。

一連の労働環境および福祉・社会保障の充実、そうした労働組合の存在とその活動に負うところが大きいと理解される。

中間報告が暗黙に示しているのは、日本の労働組合は労働組合運動の先進国スウェーデンに大いに学ぶ必要がある、社会制度面でも、導入すべきものについては、労働運動が市民・国民の立場に立って率先して力を尽くすべきだということであろう。

## (2) 「労働力の再生産費の社会化」について念入りなプランを立てることが必要

スウェーデン型福祉国家構想は、市場原理主義の有力な対抗軸となると考えられる。例えばこの国の失業者に対する成人教育・職業訓練政策をみると、国民全体の労働能力の向上は、「知的社会」への対応とともに、社会の生産力の発展の

基礎をなす、という国是と関係している。これと対照的なのは、アメリカ追隨の市場原理主義政策によって社会的敗者を意識的に増加させ、リストラの多発、発生した失業者の放置、若者を正規雇用から排除し、パート、派遣、請負などの使い捨て労働力とし、有効で系統的な職業訓練を放棄している日本である。スウェーデンと日本を対比すると、いずれ両国間で労働力の面から技術水準格差が顕著になる可能性が高い。

なお、中間報告は、企業が従業員を丸抱えするために実施してきた企業内教育や福利厚生は社会化していくべきであると主張している。筆者はこの主張にも共鳴する。日本は「労働力の再生産費の社会化」があまりにも遅れているからだ。新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」戦略を固めるには、福祉国家を展望しながら、「労働力の再生産費の社会化」についての念入りなプランを立てることが必要であらう。

## 二 「生活給」は否定されるべきものか

### (1) 大きな論点

中間報告は「生活給に代替する仕組み——ボトムアップの仕事の価値づけとサポートシステムの実現に向かって、着実に、そして今行動しなければ、労働者にとって公正な制度が社会的に整備されることはない。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持たねばならない」と主張している。ここでは新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」の実現のためには、生活給（年功賃金）は否定すべき対象であるとされ、「均等待遇」の実現と生活給は対立するものと捉えられている。

新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」戦略を固める上で、この点は大きな論点になるであろう。

男女共同参画社会が実現し、「労働力の再生産費の社会化」が進み、スウェーデン型福祉国家がこの日本で現実のもの



となったときには、生活給(年功賃金)は止揚すべき、ということなら中間報告の右の主張は理解できる。しかし日本の現状において生活給(年功賃金)の止揚が均等待遇実現の前提条件であるとしてそれを掲げるとすれば、組合員の賛同は得られないのではないかと筆者は考える。

## (2) フェミニズム・ジェンダー論

### 二つ

さらに、そうした前提条件はひとまず措いて、フェミニズム・ジェンダー論に立って賃金要求を考えたときに、生活給(年功賃金)の要求は男女均等待遇要求と矛盾、対立するものなのか、という問題を整理しておく必要がある。

女性正社員の賃金差別撤廃要求の目標は、男性正社員の賃金水準の女性への適用にあった。「女性にも年功賃金を！」は不可思議なスローガンではない。ちなみに、公務分野では、昇格を別とすれば男女平等に公務員俸給表が適用されてきた。その公務員賃金は生活給をベースに

した年功型賃金であるのも周知のことである。

「女性にも年功賃金を！」というスローガンは男女均等待遇要求であるし、かつ、女性の賃金水準の引き上げ要求でもある。筆者は、フェミニズム・ジェンダー論に立つ賃金論は「均等待遇」を強調するあまり、女性の賃金水準をどう引き上げるかについて、かなり「おろそか」にしているという印象をもっている。

中間報告が「均等待遇の実現のために、これまでの『既得権』を一部放棄する覚悟を」と言うのは、「男性労働者は賃金の引き下げの甘受を」と主張しているとも受けとれる。「均等待遇」戦略は賃金引き下げ戦略であってはならないと思う。

「均等待遇」戦略を固めるには、次のことへの留意が必要だと思う。すなわち、「均等待遇」戦略が功を奏し、首尾よく「職務型」の仕事給が採り入れられ、全体の賃金水準が下がったときには、仕事給の絶対額も低位に固定され、生計を維持できる所得に届かないこともありうる。仕事給にすれば、男女格差が

なくなり、自動的に女性の賃金は上がるなどということはないのである。職務(仕事)の格付けと賃率(賃金水準)の設定は労使の交渉(産業界・業種別、さらに企業別交渉)による。

現在の日本の賃金の最大の問題点は、男女という枠を超えて若者(青年労働者)の初任給が、親がかりでなければ生活できないというほどに低位の水準にあることだ。「均等待遇」戦略はこのような初任給水準をどう打破するのか。「職務型」の賃金は若者にも同一の仕事であれば、年輩者と同一の賃金を保障するものである。しかし、これには経営側は強く反発するだろう。どのようにしてそれを押し返すのか。これについても「均等待遇」戦略は方針を用意しなければならぬと考える。

\*

ともあれ、新しい賃金論「均等待遇」戦略は生活給、つまり賃金水準の考え方を明示する必要がある。

右の指摘に重ねて、もう一度「これまでの『既得権』の一部放棄の覚悟」論について一言しておきたい。

そもそも日本の賃金体系が年功賃金とならざるを得なかった主な要因は、住宅費と教育費にある。住宅費と教育費は生活費の中で大きなウェイトを占める。ヨーロッパの福祉国家はその社会化をはかったが、日本はそうしなかった。そして、賃金がそれらをカバーしたのである。その限界を説得的に説明し、住宅費、教育費の社会化・低廉化政策が必要であること、「均等待遇」戦略はそのことを要求し、それが社会制度として成立したときには、年齢・勤続を賃金決定の基準とする生活給（年功賃金）を止揚し、同一価値労働同一賃金を日本社会の賃金決定の原則とすると主張するならば、論理として首尾一貫するよう思う。

### 三 職種別・経験年数別賃金の確立を先行させよ

#### (1) 日本の賃金では「属人的」要素はなくならない

筆者は、「均等待遇」戦略として、同一価値労働同一賃金の実現をめざし、職

務評価を行うことは「無益だ」などというつもりはない。職務評価が商社において女性の賃金差別是正に有効であったケースも知っている。しかしながら、職務概念が未確立で、そのため依然として人を基準にした賃金・処遇が支配的な日本の土壌では、いくら職務分析、職務評価、職務賃率の確立を主張しても、「属人的」要素はなくならないとみる。

したがって日本では、年齢別最低保障賃金など年齢による賃金決定方法はなお存在意義がある、というべきであろう。さらにいえば、元来、職務評価、職務給は個別企業の賃金決定システムであり、これだけでは中間報告が強調する企業別組合からの脱皮とも矛盾する。

#### (2) 職種別賃金の先行を提唱する

筆者は、中間報告で「積極的雇用・労働市場政策」として主張されている「横断的な資格・評価制度」の確立と関連させた職種別（経験年数別）横断賃率の確立を先行させるべきではないか、と考えている。

職種別（経験年数別）横断賃率の確立

は、転職者にとっても重要である。財界は「企業が効率的な人材配置を行い、同時に、個人が仕事における能力発揮と自己実現を求めるとき、個人が自らの意思をもって、極力不利益を生じない形で他の企業へ移動できることが重要である<sup>(3)</sup>」とか、「企業の処遇制度は現在でもまだ転職をするとなりになるシステムになっている場合が多く、従業員にも転職は割損になるとの意識が強くある。企業は中途採用者を活性化していくためには、転職者が不利にならない処遇制度を本格的に見直していく必要がある<sup>(4)</sup>」などと主張してきた。

ところが、日本の労働市場では引き抜きが活発化している一部の「ハイパーフォーマー」は別として依然多くの転職者が不利な立場に置かれている。高い失業率で雇用の場が少なく、かろうじて職が見つかったとしてもその賃金は高卒初任給、良くて派遣労働者水準ないしそれに多少の色をつける程度というのが相場である。

転職あるいは再就職は、類似の業種や職種への移動が多いのだが、職歴や経験

がそれとして賃金にリンクしないのがほとんどである。日本ではこれまで、職業資格・経験が賃金にリンクする社会的システムがつくられてこなかった。元来、この問題は労働運動が手がけなければならぬ事柄である。「職種別賃金」ということで、労働組合が職種の整理・職種ごとの仕事の格付け・賃率の設定といった作業に乗り出す意義は大きい。中間報告の言う「職種型賃金」については大いに賛同したい。

付言すれば、財界も、「個別企業の雇用と処遇のあり方」などという狭い料簡からでなく、日本の労働市場全体に目を置いて、社会的観点で「転職者が不利にならない処遇制度」の確立に本気に取り組むべきときだと思ふ。

#### 四 全国一律最低賃金制の確立について

##### (1) パート・アルバイト等

一五〇〇万人時代

総務省の『労働力調査』(〇二年一〇

月(一二月平均)によると、パートタイム労働者七四七万人、アルバイト三六四万人、派遣社員・契約社員四〇九万人、合計一五一〇万人となっている。「パート・アルバイト等一五〇〇万人時代」という未曾有の事態が日本の経済社会に生じている。非正規雇用者一五〇〇万人は、雇用労働者の三〇・五%にあたる。三人に一人ということだ。しかも、その数は今後さらに増加していく情勢にある。

筆者なりの解釈だが、中間報告が「企業別組合では対応できない社会的変化が起こっている」というその「社会的変化」の最大ものは、「パート・アルバイト等一五〇〇万人時代」の到来ではないか。組織率が二〇%を切るという状況は労働組合がその変化に対応できないことを端的に示すものでもある。

##### (2) 全国最賃確立は労働運動改革の試金石

中間報告は、「生活者の視点に立って生活を保障する全国一律のミニマム基準について、社会保障制度等との関連を含

●人びとの暮らしと安心を支援する情報専門誌

# 賃金と 社会保障

▶ 定価2100円 本体2000円  
▶ 年間購読料50400円(税込)  
▶ 1955年9月創刊



▶ 毎月10・25日発行(B5判/66頁)

年間購読募集!

め、組合が独自に考案する必要がある」と言っている。「働きにみあった処遇」とともに、未組織労働者、「底辺層」を支える制度・ルールの確立を提起しており、高く評価したい。この提案は新しい賃金論Ⅱ「均等待遇」戦略の一環として行われており、その具体的中身は全国一律最低賃金制が想定される。また、社会保障制度等との関連を意識しての提案であるので、ナショナル・ミニマムの設定を促すものと筆者は理解する。

「均等待遇」戦略にとってなぜ、全国一律最賃制が必要なのか。それは、低賃金地域、中小零細企業分野で働くパート労働者（その多くは女性）は大企業のパート労働者と同一労働ないし同一職務であっても差別賃金になり、しかも厚労省サイドがいう正社員との「均衡処遇」の対象ともされていないからである。「パートタイム労働研究会」は仕事・責任、転勤・配転も正社員と同じパートはパート全体の四〜五%、「均衡処遇」の対象は同二〇%程度としている。残りの七五%、すなわち大多数のパートはその賃金が市場のままという状態におかれてい

る。

全国一律最賃制の確立要求（当面時間当たり一〇〇〇円以上）は、こうした層の賃金を生活できるラインに引き上げていくという政策であり、「均等待遇」戦略を下から固めるものと言っている。

日本の現行最賃制はその水準があまりにも低く、しかも地域格差が大きいため、労働組合運動の賃金闘争の課題でもその片隅におかれ、社会保障給付の目安にもならなかった。しかし、国際的にみても日本ほど平均賃金対比での最低賃金水準が低い国はない。しかも最低賃金の地域格差がこのように大きな国もない。どの地域でも非正規雇用が激増しているとき、女性などが自立して生活できるためには新たな法案を準備する時期である。全国一律最賃制の確立に本気で取り組むかどうか、これは労働運動改革の試金石になるテーマであると考える。

(2) スウェーデンについては多くの専門書が発行されているが、ここでは主として猿田正機『賃金・所得の社会化と生活』—スウェーデンを事例として—、「同」雇用・労働時間と労使関係—スウェ

ーデンを事例として』『中京経営研究』第一一巻二号、第一二巻一号（〇二年二月、九月）を参考にした。

(3) 経済同友会『個人と企業の自立と調和—日本型雇用慣行の中長期展望』一九九四年五月、一三〇。

(4) 日経連「新時代の『日本の経営』」（一九九五年五月）九三。

(5) 吉村廣重「低収入・不規則就業者とナショナル・ミニマム」黒川俊雄・小越洋之助共編『全国一律最賃制を軸としたナショナル・ミニマム』〇三年、ディノプリント出版会、九〇。

（おこし・よしのすけ／社会政策・労働経済論）

