

静岡県

-働くものと県民のためのシンクタンク-

労働研究所

会報

〒422-8062 静岡市稲川 2-2-1

コハラサウスサイドビル7F 静岡県評内

静岡県労働研究所

Tel.054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp

http://shizuokaroken.cool.ne.jp/

「新しい賃金制度」を学び研究しよう！

「日本人の賃金」(木下武男著)を読む

報告者 中澤秀一氏
(静岡福祉大非常勤講師・特別研究員)

6月17日
(金)

前回、前々回に成果主義賃金についての特徴と実態を研究し、労働者に対するメリット、デメリット等の討論をしてきています。

今回は、この点を踏まえて「日本人の賃金」(木下武男著)を読むことで、多くの企業で取り入れている成果主義賃金に変わるべく、従来の年功型賃金ではなく、新たな賃金を模索、研究し学ぶことが労働運動にとって必要となっておりま。

このため、「日本人の賃金」を読み学ぶこと、さらに、本の全体像を中澤特別員より報告していただき、これからの研究方向を討論し、深めたところである。

一、はじめに「働きやすい環境作り」
旧来の特殊日本のメカニズムが、グローバル経済化という大きな力が働いて時代が回転している。時代は、新しい価値観に裏付けられた賃金論を求めています。ところが経営側は、業績、成果主義を持ち込み、個人の実績を追求し、働くものを疲弊させています。

「働く者は、何によって処遇に差がつくことを合理的とするのか。労働側も、いわゆる生活給思想から脱して、

賃金に差がつくことを合意し、その基準を模索しなければなりません。(中略)それは働きやすい環境をつくることでもあります」(p9)と述べています。

二、グローバル経済化と新しい賃金制度

日本の根本的背景の転換は、①多国籍企業化、②グローバル経済化、③情報化の三つである。

このような中で日本の経営者の意識は、①「高コスト体質」の打破 ↓日本は高賃金である。(新たな賃金制度&有期雇用の導入)、②もはや年功的集団主義は時代遅れ ↓「シンボリック・アナリスト」が育たない、③「グローバルスタンダード」を導入すべきである」と述べ、日本の雇用システムの転換が起きていると述べています。

本では「人事・処遇制度についてみれば、それは働く者たちに大きな困難や悲惨さをもたらしています。が、それは経営側からすれば新しい経済環境に対する強引な適応でもあります。その認識に立って、経営側は残す処は残すでしょうが、大筋では明確に『日本のもの』を断

ち切ることを決めつつあるように感じられます。労働側はこのことを察知すべきで、時代の転換を、思い入れを捨てて虚心に見るべきでしょう。」(P45)と述べています。

③シンボリック・アナリスト…「情報経済の歩兵部隊」がつくりあげた膨大なデータ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。

三、今、賃金とは何か

賃金制度の大転換を把握するには、日本の労働界は、賃金の本質論は盛んでも実際の理解、賃金運動における明確な概念の共有が出来ていないことから、もう一度捉えることが必要であります。

年功賃金の本質は、企業内属人給と捉え、日本人の賃金は、個人に属する年齢や勤続や個人の保有能力によって個別的に決まる。この「属人給」と対になるのが「仕事給」である。仕事給とは、「イスの値段」である。誰が座るかに関係なく、そのイスに値段がつく。それに対して、座っている個人に支払われるのが属人給です。この二つはまったく相容れない関係にあります。

ここで、何故、仕事給が日本では定着しなかった点は、年功的に賃金がだんだん上がるという事は良いことであり、仕事給は上がらないという認識が年功賃金の擁護論にあったとみ

られます。また、仕事の違いで差がつく、それは差別ではないか、というように仕事の区別を人間に対する差別と受け取った考え方があつたようです。

この結果「日本における(工職)均等待遇が結局は、企業内に封じ込めました。それと同じように、人間平等主義は結局、年功賃金擁護に傾斜したと思われまふ。人間平等の善意こそ、戦後労働運動の『つまずきの石』となつたとみるべきでしょう。しかし、重要なことは、その誤解は、働くもの同士の平等や差別、そして、連帯の原理とは何かという無理解と深く関わっていることです。」(P 57)と書いています。

それでは、基準の設定を「人間」を基準にするか、「仕事」を基準にするか、を問い直すと「人間」の属性を基準にして賃金を決めるほうが、一見人間的で優しそうに見える。しかし、「人間」を基準にすることで経営側は、直接に個々の従業員を掴み、選別、お互いに競争させることが可能となる。逆に「仕事」を基準にすれば、経営側が個々の人間に即して処遇することが不可能になる、と述べて、ヨーロッパにおける、職種別熟練度別賃金(ヨーロッパ型仕事給)の概略説明をしました。ヨーロッパでは、労働過程が変化し、「職業」や「熟練」が解体され中で、大企業は「高い賃金」が当然だということ放置すれば同一賃金の原則が破壊されます。そのとき、「職種」から「職務」への分解を対応させて「職務」を、企業を超えた平等の基準にしたことです。職種の

なかで熟練度に基づく刻みをつける「労働の格付け」を労使の団体交渉でまとめて、労働協約で定めています。

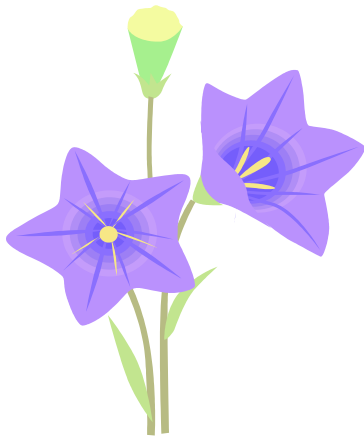
アメリカ職務給の新しい動向は、ホワイトカラーのように思考力が要求される業務が広がっていることと関連します。それは「仕事給」基準の賃金に加えて、仕事に基づく「業績」or個人の「能力評価」を加味する新賃金システムであります。

四、変わり行く日本人の賃金

そこで、日本型職務給や成果主義による業績評価システムなど様々なケースを企業別に紹介されています。

日本ヒューレット・パッカード社、兼松の事例と電通、日本NCR、武田薬品工業などの成果主義の事例を上げています。この事例から次のようなことを述べています。

「新しい賃金制度の動向は、年功賃金制度に根本的な転換を促すインパクトになるように思われます。それが職務給なのか、日本型職務給なのか、あるいは職能資格制度の」



成果主義的な方向での改革なのか、様々なバリエーションはありますが、しかし、日本人の処遇制度の大転換が始まりつつあることだけは確かなようです。」(P 115-116)

―次号へ続く―
中途ではありませんが、発表レジメや著者の意図を伝えるのにはページ数が足りませんので、今号は、ここまでとします。(文責 片桐)

(あとがき)

木下著書を読むことは、これからの賃金論、賃金制度、賃金運動を三位一体として捉えることを研究課題と見れば幸いです。



【今後の日程表】

◆ 9月16日(木) 18:30 ~ 第21回定例研究会

「新しい賃金運動とは、どう捉えるのか」

発表者:中澤秀一 特別研究会会場県評7F

◆ 10月19日(水) 18:30 ~ 第2回事務局会議

会場県評7F

◆ 10月21日(金) 18:30 ~ 第22回定例研究会

会場県評7F

◆ 11月19日(土) 13:00 ~ 秋の労働問題セミナー

会場あざさあ・第2会議室