

労働研究所

会報

静岡県労働研究所

〒422-8062

静岡市駿河区稲川2-2-1コハラサウスサイドビル7F

TEL:054-287-1293

FAX:054-286-7973

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

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

「新しい賃金運動」を

どう捉えるか

報告者 中澤秀一氏
(静岡福祉大非常勤講師・特別研究員)

9月16日
(金)

本号より理事、会員の皆様に読みやすい紙面ということと、「会報」の割付を変更をいたしました。

木下武男著「日本人の賃金を読む」において、読者の理解を深めるために2回にわたりに掲載してきました。

この新しい賃金運動を調査分析、研究することが、今後の労働運動に示唆を与えることになっていくとの提起をしております。

新しい賃金論と

賃金問題の3つの分析
そこで、新しい賃金について再度、重要な点を指摘しております。「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。」(『日本人の賃金』)
それでは、何によって処遇に差がつくべきなのか。「属人給」(個人に属する年齢や勤続や個人の保有能力によって、人間一人一人に個別的に賃金を決定)か「仕事給」(従事する仕事の種類や難易度を基準にして決める賃金)なのかを整理、区別していくことが必

要です。

3つの分析視点を通して賃金問題を深めていきたいと思

います。A.賃金の決定基準について:議論が多くあり、「人間」を基準にする「属人給」、それとも、就いている仕事に対して支払われるべき「仕事給」に分かれています。

B.賃金の水準について:男性、女性に限らず家族が経済的に自立生活できる賃金水準をいう(生活賃金)

C.賃金の上がり方について:「生活賃金」から出発して賃金上昇は「仕事の価値」によるべきであります。この3つの視点から見つめると、今の日本の賃金は、労働市場の賃金相場から直接規制したり、企業の枠を超えた産業別の労働組合と経営者団体との交渉によって決定したりすることはありません。そして、年功賃金は、グローバル・スタンダード(世界基準)からみても、歴史的日本的な概念であり社会システムの中から生み出されたものです。
年功賃金とは、「年と功」賃金であり、「年齢」だけでなく「功労・功績」の要素も必ず入っていること、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家族扶養要因によって

構成されていることであり、また、ここでいう基準は「人間」を基準とした年功賃金であり、企業ごとにバラバラとなっており、そこには「基準の決定」とそれに基づく「規制」の概念が決定的に欠けており、「基準の決定」なき賃上げ運動は膨大な低賃金の未組織労働者を置き去りにし、それらの労働者による賃金水準引き下げの圧力を生み出してきています。こうしたことから、労働力の安売りを許さない「基準の決定」は、「仕事給」の世界でこそ始めて実現可能となります。

「働きに見合った処遇」を得るためには、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立って実現させることが重要である。「連合評価委員会」「中間報告」と述べています。

「働きに見合った賃金」は、「同一価値労働同一賃金」であり、仕事を基準として「仕事の価値」を評価し直し、職種別賃金を設定する、同一価値労働同一賃金原則に基づく横断的賃金とする。

これを実施するには、「仕事の価値付けは困難な作業が伴う。しかし、困難だからといって作業を放棄すると、同一価値労働同一賃金を根拠に持つ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。」(連合評価委員会「中間報告」)と困難さを指摘しています。

労働組合と制度による賃金規制を目指す社会的賃金運動

今の賃金下落のメカニズムが何処にあるかを列挙しておきます。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への上昇

b.高失業率では求職者より求人者が優位に立つたので、企業はキャリアを重視する以外は年齢要素を採用時に勘案しない、c.賃金は単身者賃金という年功賃金の下限が形成される「フリーターの賃金

d.正規雇用者の賃金を押し下げている。このように賃金下落のシステムができ上がっており、この賃金下落の構造は最末端に「底」を構築することによってのみ克服することが出来ず。

それでは、この「底」を構築するための具体的な運動方向、社会的賃金運動を提起しておきます。

社会的賃金運動「横断的労働市場における賃金の社会的規制

生活賃金の条例化運動「公契約運動(リビング・ウエッジ)」:最低賃金とは別に、市と契約企業に、最低賃金を上回る生活賃金の支払いを条例で義務付ける運動、地

域最低賃金の改善運動、全国一律最低賃金制確立運動
これらは労働運動の中で制度要求として展開され、制度による規制を掛けられるものです。

もう一つはユニオンによる規制です。
労働組合によ

る職種別賃金運動:法律的規制を除いて、横断的労働市場が形成・拡大する中で、労働組合は職種別賃金によって労働市場を規制するしかない。もし、年齢別要素が入った基準で規制するならば、経営者は同じような仕事ができる若年者と中高年者であれば、若年者を採用するだろうからであります。「仕事の価値」を賃金の決定基準にすることで賃金の平等を実現し、職種ごとの賃金の最低基準を定めることで賃金下落に歯止めをかけることである。と述べて次の論点を提起しています。1.

正規労働者は既得権を放棄することを認められるか。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なければならぬ(連合評価委員会「中間報告」)、2.

「自立した生活」のレベル(水準)を何処に設定するか、などを発表し、今後の研究課題の方向を示して終了しました。

今後の行事予定
1月20日(金) 18:30 第24回 定例研究会 於:県評

「医療制度」「改革」の本質
2月3日(金) 18:30 第21回 理事会 於:県評

2月17日(金) 18:30 第25回 定例研究会 於:県評

