

## 賃金の考え方『新しい賃金運動』

2005年8月27日「静岡労研」3回総会記念講演

木下 武男（昭和女子大教授）

ご紹介いただきました木下と言います。大変過分な評価をいただきましたが、それが当たっているのであれば、私は『ポリティーク』という雑誌の編集をやっていまして、後藤道夫さんや渡辺治さんといっしょに今のグローバリゼーションですとか、新自由主義、構造改革を早くから研究してきた成果だろうと思っています。時代はどんどん変わっていきます。時代といっしょに理論を作るというのは、大変難しい仕事です。ただ、先見的だと言われましたが、いよいよと言いましょか、『日本人の賃金』を書いた時に「論争よ起これ」と結んだつもりでしたが、今6年経って木下批判がかなり出てきました。その事を踏まえて今日はお話したいと思います。

### ・賃金の考え方

賃金をめぐる今日的焦点

私の古くからの知人で、年上、あるいは同じ、あるいは年下の人たちと今論争になりつつあります。一昨年の秋に社会政策学会で私が賃金問題についての報告者の一人でした。その時の座長は、下山房雄さんであったわけです。その中で座長のまとめですが「議論の緊張に満ちた白眉は、木下と赤堀の衝突だろう。大学や研究所の本雇い賃金は、公務員賃金同様の男女平等自動昇格による職階給類型の年功賃金が通例だが、教授現職の木下が教授（女性教授？）の賃金を下げても非本雇いを含む若手教員の賃金を上げよとの立場から、赤堀に対して『私には賃下げの覚悟はあるが、君にはあるか？』と迫る場面であった。』。そういう場面があったかどうか覚えていませんが、私が言いたかったのは、この『日本人の賃金』を書いた時に鹿児島国際大学にいました。その時に20歳年下の教員が、私の賃金の3分の2だったわけです。その差は本当に正当なんだろうか。大学の教員は若手だろうがベテランだろうが、やっている仕事は大体同じであります。むしろ若手のほうが大学の雑務を色々やらされますから大変です。その時に私より3分の1少ない教員の賃金が妥当なんだろうかと考えたわけです。もし、妥当でないとするなら、私は賃金下げても若手に回すだけの覚悟はあるという意味の事は話したわけです。それがここに書かれているわけです。

賃金を決定する基準とは何だろうか。鹿児島国際大学は73歳定年制で、ずっと定期昇給ありでした。2年目に労働組合の委員長をやられた時に「年功賃金否定論者の委員長でどうするのか」と悩みましたが、73歳まで定期昇給ありの賃金体系が本当に妥当なんだろうかと考えたわけです。その時に考えたのは、賃金についての考え方をキチンとおこななければマズイのではないかという事です。

これから大々的に起こるであろう論争をまとめて言うと、年齢別横断賃金率の方が仕

事給より良いんだという議論です。私は仕事給論者です。年齢別横断賃率論とは、ホワイトカラーはホワイトカラー、ブルーカラーはブルーカラーで年齢別に上がっていく賃金が良いというものです。公務員の賃金をベースにしながら、査定なしの年齢別賃金が良いとの主張です。多分みなさんも一緒になって、こういう議論に巻き込まれて考えざるを得なくなると思います。何故ならこれからの賃金運動というものが賃金決定基準を軸にしながら、新しい賃金運動が展開されてしかるべきだからです。決して抽象的な賃金理論ではなくて、賃金運動論としてこの問題は大変重要だと思います。決定基準が年齢でいくのか、仕事でいくのかが大きな論争になるだろうというのを最初にお話したいと思います。

賃金の考え方で3つほどお話ししたいと思います。1つは年功賃金か仕事給かという決定基準をどこに置くかという事です。あと1つは年功賃金の差別性。私は年功賃金というのは差別賃金の体系だと言っていますが、それが一体どうなのか。3つ目は労働市場と賃金規制。今の労働市場のあり方の中で、賃金の下落を一体どうやって食い止めるのかをお話します。

## 1. 年功賃金か仕事給か . . . 属人基準と仕事基準

### (1) 賃金についての基本的考え方

#### 1. 3つの次元

最初に『日本人の賃金』でも使った右下の図を見てください。上がブルーカラー、下がホワイトカラー。これは賃金の水準ではなくて、20歳代前半を100とした場合の上がり方です。そうしますと日本だけが山型を描いていますが、あとは重なるような形で賃金が年齢と共に上昇しないわけです。これを見て仕事給の賃金は、低賃金だという見方も勿論ありうると思います。そして生活と共に賃金上がる日本人の賃金の方が良いんだという考え方もありうると思います。それで私は、賃金についての3つの事を分けて考えなければならないと思っています。

それが 賃金の「決め方」、賃金の「上がり方」、賃金の水準。この3つはそれぞれ別の次元で考える。これが私の言いたいところであります。

仕事を基準にする賃金と属人というのは、一人一人個々の人間の属性の要素に基づいて賃金を決める。この2つに大きく分かれると思います。その中で年功賃金と先程言った赤堀さんや下山さんの言っている年齢別賃金というのがあります。だけれども良く考えると年功賃金イコール年齢別賃金ではありません。必ず年の功、功績の功は入っていたわけです。そういう点では、単一の要素の属人給という年齢別賃金とか男女別賃金という賃金のあり方。年功賃金と言うのは、日本独特の概念だという事を強調したいと思います。つまり熊沢真さんという人が書いた本をアメリカで出版する。それを訳する時に *nenkou wage system* と彼は翻訳しました。年功というものは翻訳不能という事です。*seniority* というのは、アメリカでいうある職場、ある仕事グループに入った勤続に基

づいて上がるという seniority based wage system というのがありますが、これとは概念的に違います。これを年功と言っているアメリカの人がいますが、間違いです。

仕事給については2つあります。職種別賃金と職務給があります。上がアメリカ、下がヨーロッパ。何が違うか。仕事を基準にしている点では同じですが、労働組合のあり方が違う。ヨーロッパの場合は企業内ではなくて産業別に労働組合が出来ていまして、産業別の経営者団体と産業別の労働組合が団体交渉して協約賃金というのを作ります。この協約賃金があらゆる企業に適用されるという構造になっています。A社、B社、C社であろうとも、自動車のある職種の賃金は基本的には同じ賃金です。その協約賃金に「トヨタ」は業績が良かったから上乘せしようとか、上に乗せる部分があるので全てイコールではありません。しかし、団体交渉で決めた協約賃金は全ての企業に適用されるわけです。これが横断賃率論と言いまして、1960年前後に日本で大きな議論が起きました。この時は仕事を基準にした職種別の横断賃金、ヨーロッパ型を目指すべきだと主張した人たちがいました。しかし、総評の主流は結局、年功賃金をベースにした大幅賃上げ春闘という路線を取っていったわけです。春闘は今、大変苦しい状況にあります。私は『日本人の賃金』で新しい事を言ったわけではなくて、1960年代に日本で鋭く論争された横断賃率論を再び取り上げるべきだ。この時代の大きな変わり目の中で、労働市場が構造的に変化している中で、今こそ横断賃率論を再評価すべきだと主張しているわけです。私の発明では勿論ありません。要するに仕事を基準にするのか、属人を基準にするのか。ここで大きく分かれてくるということです。

下の図を紹介します。ヨーロッパの横断賃率論ではこのような形です。左がフランスの場合です。金属の場合の未熟練、高熟練の刻みがあります。団体交渉では未熟練のところを決めていくと係数がありまして、140~180の幅があって熟練度別に決まっていく。右はドイツの金属労働者です。その右は雑誌の編集者の賃金です。これはブルーカラーの場合はフラットですが、下のホワイトカラーの場合は上がっていましたね。これはその事によるわけです。ホワイトカラーの場合、熟練の伸長、経験の積み重ねによって色々な仕事が出来ようになります。したがってこの職歴というのは、個人の属性のようにあるわけですが、左の刻みを職歴と読み替えていると考えれば、個人の属性ではなく一人一人この階段をステップアップしていく。だから賃金が上がっていく。年齢によって上がっていくように見えるわけですが、実は職歴によって上がっていくという事になるわけです。強調したいのは、年齢と勤続とキャリアの3つは同じようです。日本の場合は同じです。しかし、この3つが違った場合が重要なんです。年齢は生活費に関係します。勤続は企業忠誠心に関わりがあります。キャリアは熟練の伸び、仕事の領域です。ですから日本の仕事給と言った場合には、全く上がらないという事ではなくて、熟練の伸びによって賃金が上がっていくわけです。そういう事が十分ありうるという事です。ですからお話ししたように賃金の決定基準と上がり方は別だという事です。仕事給でも上がる賃金があります。先程言ったあのブルーカラーの寝たような状態の水準

というのは、単身者賃金で寝たような状態ではないんです。日本の年功賃金の賃金水準というのは、単身者賃金から世帯主賃金へ伸びていくわけです。その水準は単身者賃金から出発しています。ヨーロッパの場合は、右に上がってすぐフラットになっています。フラットになっているのは、一人前の賃金なんです。十分家族を形成できるような賃金でフラットになっている。だから賃金の水準も重要な問題です。賃金の決定基準と賃金の上がり方と賃金の水準は、それぞれ別に考えていくべきだと考えているわけです。紹介したのはヨーロッパの職種別賃金。右が職務給です。

アメリカの賃金平等法というのは1963年に公民権運動を背景に出来ました。アメリカで賃金差別と見なす基準は 同等の知識、技能があるのに賃金に差があるのを差別だと言っています。逆に言うと同等の知識、技能があるなら賃金は同じ 同等の責任度があるなら同じ 類似する作業条件なら同じ。 を満たしていれば、誰だろうと同じ。ホワイトだろうが、アフリカアメリカ人だろうが、メキシカンだろうが皮膚の色に関わらず同じというのがこの精神です。1963年ちょうど公民権運動の中で皮膚の色ではなく、 が同じだったら同じ賃金だと法律で決めました。人事評価については差をつけても良いとなっています。こういうふうを考えますと ILO の同一労働同一賃金原則を含めまして、仕事基準というのはグローバルスタンダードなんです。悪い意味で使われているグローバルスタンダードではなくて、世界の中で労働組合を中心として働く人たちの勝ち取った原則は仕事基準の同一労働同一賃金です。この仕事基準の同一労働同一賃金と年功賃金が相容れるのかが一番重要だと私は思っています。

## 2 . 年功賃金の差別性

この図をもって“木下のパイの理論”と名指しで批判されています。私は賃金の額が一定だとするならばと言っているわけです。この図を説明します。左の図の長方形を縦にしたものは左が大企業、右が中小企業のヨーロッパと考えて下さい。右の図が年功賃金です。年功賃金のところで、私は下の斜線の賃金総額が同じということです。この間の2つの矢印があります。この図は1997年に『講座現代日本』の3巻で書いたものです。これをキチンと読んでもらえば、そんなに違和感はないはずですが、何故かと言うとこの矢印、上が経営者側の利潤、下が賃金総額です。両者の矢印は敵対関係にあって、もしかすると上がる、もしかすると下がる。その事を前提にして、これを一定にするならばとしているわけです。左の図です。何故年功賃金が差別的なのか。下に細かく横線が引いてあります。これが職種別賃金です。たとえばシステムエンジニアがいる、秘書の人もある。さまざまな職種の人がいるけれども、同一労働同一賃金。大企業と中小企業との職種別賃金に大きな差はない。大企業と中小企業の賃金の総額を経営者が勝手に決められないという事です。ヨーロッパの仕事基準の賃金というのは、みなさんの座っている椅子に賃金がへばり付いている。その椅子に先程言いました、誰が座るのか。男か女か、若者が年寄りか、皮膚の色が何だろうが同じというのが、仕事給です。ところ

が日本の場合は、椅子に座った人にへばり付いているのが、日本の年功賃金です。

ここに大きな違いがある。そして椅子というのが欧米の仕事給の場合は、同じ大きさの椅子ではありません。大きい、小さい、中くらいなど様々な差がある。最初から賃金に仕事を基準にした差がある。仕事のやさしさ、難しさ、責任、権限など色んなところを総合して、システムエンジニアやただ入力する人よりプログラマーの方が賃金が高い。それは当然だという考え方です。それは差別だと昔から言われていますが、私は仕事の大小に差があるのは、当然だと思っています。だけど椅子に座った人に差はつかないというのが、欧米の仕事という事です。したがって大きい、小さい、中くらいの椅子が色々ありますが、この隙が横断的になっているのは、椅子を全部まとめたものが賃金総額です。この賃金総額は経営側の思惑によって決められないという事です。ここに差別というのは入りにくい。

ところが年功賃金の場合は、下山房雄さんという方が1960年代に書いたものですが、企業内在的に賃金が決まるのか、企業外在的に賃金が決まるのかと表現しました。日本の年功賃金は、企業内在的に賃金が決まってしまう。つまりA社、B社、C社の企業の中でしか、賃金の総額は決まらない。どこからも強制されない。そうするとどうなるか。A社、B社、C社の中で先に賃金総額があるから、どのように配分しようかという話になる。その時に職種によって差をつける、年齢によって差をつける、男女によって差をつける事が可能になる仕組みという事です。仕事や職種を基準にして、外から押し付けられた賃金なのか。総額があって色んな人に配分する賃金かというところで差別性があるという話です。

したがって賃金総額が同じだという事をパイというふうに考えた場合、どのように配分するのか。男と女、若い古いではどう配分するか。その時にナイフの入れ方は、ヨーロッパでは仕事を基準にしています。つまり男性も女性も同じような仕事をしていれば同じように切るべきだ。男性と女性の賃金に差があるのは、ナイフの入れ方が女性の方を狭く切ってしまう。その事が冒頭に申し上げた、私の20歳下の教員の話になるわけです。このことはパートの女性、あるいは派遣や有期雇用の人たちには割りと分かると思います。私がそれを痛感したのは、15年間大学の非常勤講師をしまして、1コマ90分ですけど、1ヶ月で2万5000円です。ところが大学の教授だと鹿児島大では1000万円を超えてしまう。1コマ2万5000円の身分から教授になったら1000万円を超えてしまう。考えて見ますと2万5000円はべら棒な低さです。だけど大学というのは、非常勤講師の低賃金の中で教育の体制は作られています。この事を大学の教員はキチンと考えるべきだと15年間考えてきたわけです。私たちの“削り取りの理論”というのは、その中で作られたわけです。今その“削り取りの理論”がかなり批判されています。実体験としては2万5000円の中で考えたわけです。

簡単に言うと、スーパーなどの労働組合がパートタイマーを組織したがない。パートタイマーを戦力化して、パートタイマーの低賃金が正社員の賃金を支えていると実感

として思っている。だから組織しない。それが日本の労働運動の本音です。

それでは均等待遇とは何なのか。日本では難しいですが、正社員も仕事給、パートタイマーも仕事給。何故かと言うとパートタイマーは、規制なき職種別賃金なのです。パートでこの職種はいくらと書いてありますね。あれが職種別賃金です。ところがヨーロッパのように労働組合が強大で規制をかけた仕事給ではないので、需要と供給の関係で止めどなく下がってしまう。だけどパートタイマーは仕事給、正社員は年功賃金といったダブルスタンダードが一国の中で通用するというのは考えにくい。それは労働組合をもっと強くしながら、仕事給の水準を上げていく方向しか、均等待遇の道はないのではないかと考えています。したがって均等待遇をどの政党も労働組合も言いますが、均等待遇は実現しない。その最大の原因は、このダブルスタンダードにある。それはどちらに直すのか。パートタイマーを年功賃金にするのか。冒頭に申し上げた年齢別横断賃金を主張する人たちは、パートタイマーを視野に入れているのか。どういうことになるのか。有期雇用の労働者の人に年齢別横断賃率論を適用したら、真っ先に中高年の人は雇い止めになります。同じ仕事をしているなら、何故高い賃金を支払うのか。若いのに取り替えようとなるわけです。ですから賃金運動論という事を考えて、先が長いとしても戦略的な見通しを持っていく必要があるだろうと思っています。

### 3 . 労働市場と賃金規制

ここでは次の「高失業時代における賃金下落」に繋がりますが、90年代の労働市場の構造的変化をキチンと見なければならぬと思います。今、女性の53%が有期雇用です。正社員は少数派に転落しています。そして20歳前半の男性の42%が有期雇用です。高校、大学を出てから正社員になれない人が4割ある。そうして労働市場の90年代の構造的な大変革の中で賃金の問題を考える必要があると思います。

私は年収200万円時代の到来を『ポリティーク』の2001年くらいの座談会でやりましたが、その時に年収200万円台時代が到来すると感じさせたのは『朝日新聞』の記事でした。その前の97年に『講座現代日本』で「19世紀型の規制なき野蛮な労働市場が到来するだろう。」と書きましたが、まさしく規制のない仕事基準の労働市場が広大に広がってきています。そうした場合の労働市場で需要側と供給側の力関係は明らかに人を取る採用側にある。その時に労働力商品の安売り防止機関として労働組合が本来存在している。その時にヨーロッパ型のユニオンは、この横断的労働市場の中で賃金をどうやって規制していくか。ここに労働組合の本来的役割があるわけです。賃金論と労働市場論と労働組合論の3つは一緒に考えなければならぬ。そういう時代に来ているという事です。今、個人加盟ユニオンが広がっています。その中で首都圏青年ユニオンの中で「美容エステ分会」というのがあります。あるいは「派遣・請負分会」もある。彼等と話していると「次は「コンビニ分会」を作りたい」とか「居酒屋分会」作りたい」とかになっている。この方向が賃金の事と密接に結びついている。美容師なら

美容師の職種の賃金を「最低これくらいでなければならない。」という事をやらなければいけない。そういった運動は、そういった労働組合を作るという事と一体になって進めていかなければならないと思います。大変ですけど、全国で個人加盟ユニオンが発展してきている。それを職種別のグループにしていく。そしてあらゆるユニオンは、その職種のためにネットワークを組み、連携し、そして業者団体やさまざまなところに団体交渉を申し入れる。そのことが賃金下落を規制していく方向になると思います。そういう意味で労働市場と賃金規制の場合、ここでも賃金の決定基準は何なのか。年齢でやるのか。構造的な労働市場の変化を年齢別に規制できるのか。その事が問われていると思います。

### **. 高失業時代における賃金下落**

私は日本の今の賃金がかかなり大幅に下落してしまっていて、その大きなところは年功賃金と企業別組合をそのままにしながら、90年代の大激動に突入してしまったところにあると思っています。年功賃金というものが、高失業時代というものを経験した事がないのです。90年代初頭に年功賃金が確立するわけです。その後は、オイルショック以降も賃金は上がっていたわけです。労働力不足と賃金上昇の中で年功賃金は存在していた。高失業時代の年功賃金は、今まで体験した事がなかった。それが今どうなっているか。

#### (1) 年功賃金と賃金下落のメカニズム

年功賃金における賃金相場

- 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。
- b. 高失業率では、求職者よりも求人者が有利。

企業はキャリアを重視しない場合、年齢の要素は採用時に勘案しない。

つまり同じような仕事ができるならば年寄りだろうが、若かろうが、これは若い方を採用するわけです。

c. 単身者賃金から世帯主賃金への上昇という年功賃金の下限で相場が形成されるわけです。つまり若年の単身者賃金で賃金相場が形成されてしまっている。これが今の状況です。

労働者間競争と企業間競争の相乗

それを端的に示しているのが、有名な事例です。これも年収200万円台時代を感じさせる記事でした。これは「公設民営方式」の保育園というのが、全国に広がっています。保育士の賃金というのが、大変大きな問題になってきています。「ベネッセコーポレーション」が7900万円で落札しました。三鷹市の直接運営では1億7000万円かかっていた。社会福祉法人の見積もりは1億2500万円でした。それで「ベネッセ」が落札しました。その時の三鷹市の保育士の人件費は、平均年齢38.1歳で一人当たり約830万円。「ベネッセ」は一年目で月収15~20万円で一年更新の契約社員。20人の募集に340人が殺到した。つまり落札という制度を作ることによって、安け

れば安いほどいいとなるわけです。そして賃金は安くても職に就きたいという人が殺到する。その事を前提にして「ベネッセ」が落札する事ができたわけです。このような形で派遣の場合は、人件費ではなくて資材費に入るわけです。そして資材費であって、入札にかけると独占禁止法に違反になりますから値段を決められない。安ければ安い方に落札するわけです。そうするとマンパワー会社は、派遣の労働者の賃金を下げていくとなりまして、派遣労働者の賃金はどんどん下落しています。

そして

(2) 年収200万円台時代の到来となるわけです。

(3) 労働者の陥没的地位下落とワーキングプアの増大

階層や職種や業種ごとに全体が地盤沈下するように賃金下がっているという事です。これまで保育士の賃金は、公務員でしたから下がる事はなかったわけです。それが「公設民営」という制度を変える事によってガラッと下がってしまう。あるいは「労働者派遣法」で派遣工が可能になった。派遣と請負が渾然一体となって派遣工というのが活用されています。2005年2月のNHK総合の「フリーター漂流」でやった、あれが今の事態を象徴的に表しています。茨城の工場でしたが、寄宿舍のようなものがあって、そこへ全国のフリーターを集めて茨城の工場へ、そこが終わったら次の工場へマイクロバスで運んでいくのです。ちょうど私が明治大学で一年間持った時の院生が、東京日野市の携帯電話を作る製造現場に100日間体験して、鎌田慧さんのようにやったわけです。その時も20～30歳前半です。テレビでも女性が3分の1くらいいました。彼は本当は自動車に入りたかった。自動車のところへ行ったら、握力テストで撥ねられた。そのくらい自動車現場の請負工の仕事は、部品を投げ合うような形でやられています。彼は体力がないから落とされました。今、彼は筋力トレーニングをやって再度挑戦しています。そういった労働現場をキチンと見る、優れた院生だと思います。彼は月収23万円と言っていました。テレビでも23万円でした。大体同じようなところで、同じような金額でフリーターという形で雇われながら、今の製造業現場を支えているのは若手のフリーターの人たちです。それをどうやって労働組合に組織するかとなると大変な話ですが、彼らはアトム化していない。アトム化というのは、誰も関係なく孤立でやっている事です。彼が辞めた後も携帯で「今度サッカーの練習あるから来ないか。」と言われるそうです。行って見たら、サッカーチームが5チーム。50人くらい集まっている。その中で新しい労働者階級が形成されていると思いました。つまり昇進も出世も全くない。ただ自分たちは23万円で生きている、どうやって生きていくのか。そういう事を語り合いながら、サッカーで汗を流す人たち。こういった人たちが今、生まれてきている。この事を労働組合の組織の対象として捉え、それを全国につなげていく事が必要である。「首都圏青年ユニオン」は、その事を念頭においた「派遣、請負分会」を作っています。電気量販店のところの「ヤマダ電機」とかありますが、その青年たちも全部派遣、請負です。ここ2、3年で一気に変わってきているのが、陥没的地位下落

です。

どうしてもあと一つ言いたい。「東京メトロ」というのがありまして、その「下町ユニオン」の講演に行った時に、その人は32歳でした。駅務の方です。つまり「東京メトロ」というのは、地下鉄の販売店があって、その販売店が駅のあらゆる仕事をやる請負会社になっているんです。全て直属の下請けの従業員が駅にいる。月18万円だという。だけど夜勤があって、ボーナスもあるから年収280万円くらいになる。職員は何をやっているのか。正規の職員は駅長さんだという。駅長さんは3つの駅の駅長さんだということでびっくりしました。官民競争入札制度が始まりますから、それよりも他の業者が取るかもしれないという事で労働強化を煽られている。まさしく企業間同士を競争させながらどんどん賃金を下げていく。トラックもタクシーもテレビでやっていましたが、どんどん下がっています。私鉄のバスの運転手もほとんど契約社員に東京の場合はなっています。そういった状況の中で賃金を考えなければならないと思っています。

## **・賃金のあり方と「新しい賃金運動」**

### **1. 新しい賃金論**

生活給思想からの脱却

これは過去の年功賃金を引きずっているところで議論もさまざまありますが、結論的に言うと賃金決定基準を仕事給に変えていく必要があるだろうと主張しているところです。

#### **(1) 賃金決定基準**

1. 連合外部評価委員会の「本報告」(2003年12月)を見ますと、年功賃金から職務型、職種型への移行を働くものの視点に立って実現させることだと言っています。外部評価委員会報告に対しまして、「連合」もそれを一応受け取るとなっていますが、連合そのものは大企業労組が主体ですから、この年功賃金を放棄する事は考えにくいわけです。だけれども均等待遇などさまざまなか所の中で一応そういった方向へ向かわなければならないという事は認めたくありません。したがって「連合」がやるか、やらないかの議論ではなくて、その事を日本の労働組合は自分たちのものとして考える、捉え返す必要があると思っています。

連合外部評価委員会報告を含めまして、同一価値労働同一賃金原則が目ざされているところです。それに基づいて

2. 仕事を基準にして「仕事の価値」を評価し直し、職種別賃金を設定する作業が必要だろうと思います。これは大変難しいんですが、色んな職種ごとに賃金を設定して、それをある地域で守らせていくという運動だとイメージしていただければと思います。

#### **(2) 賃金水準**

これが実は重要です。先程言いました単身者賃金から世帯主賃金へ移行していくといった年功賃金を前提にするならば、今は安いけれどやがて上がっていく事になります。

ところが仕事基準にしますと、熟練によって伸びていく事はありますが、それは必ず年齢とともに上がると考えないわけです。そうした場合の賃金水準をどこで決めるのか。つまり出発点をどこに置くかが重要です。単身者賃金を出発点にする仕事給ではなくて、生活賃金思想という事を強調したいと思います。

年功賃金というのは、男性世帯主の賃金です。女性の世帯主は上がっていかない。得てして公務員を前提にしがちですが、民間の大企業の場合に女性は上がっていかない。だから女性に対する差別の裁判が色んなところで起きています。例えば大手商社の場合には分かりやすいです。商社の女性の賃金は、27歳の男性の賃金を永遠に超えることはない。我々も色々調べて見ました。「三井物産」と「三菱商事」を例外にしますと、全ての大手の商社で27歳の男性の賃金を超えていない。民間の大企業では、女性の上がり方と男性の上がり方は違います。総合職と一般職に分けたりしますが、基本的には男性世帯主の賃金の上昇であったわけです。これに対して仕事基準にした場合の賃金の最低をどこに置くのか。アメリカでも議論になっていますが、「目標は、その所得者が女性であるか、あるいは男性で結婚しているか否かにかかわらず、一人の所得者に家族を養うことができるようにすることである。」ということが、リビング・ウエッジの運動の中で言われているわけです。つまり家族を養う。男性が家族を養うのではなくて、女性も家族を養う。何故かというアメリカではシングルマザーが大変多くて、女性一人で子供2人くらい抱えながら生活している人が急増している。そういうところで生きていく賃金をどうするのか。そこからリビング・ウエッジ運動が発展していますが、その最低水準をどこに置くか。これは単身者じゃない。これは子供を含めた家族。家族の数を何人にするか議論になりますが、基本的には最低のところは、男女を含めた家族を養う賃金を一番下限にしていくということです。それを基準にして

(3) 賃金の「上がり方」については、家族数とか年齢とかじゃなくて仕事の価値。先程言いました雑誌の編集の場合は、だんだんキャリアを積むことによって賃金上がるようにするとか、熟練の伸びによって賃金上がるようにするとかアメリカでもそういった動きがあります。そういうものを含めながら、後は仕事の大きさによって上がっていく。基本的には年を経るにしたがって、だんだん難しい仕事ができるようになりますから年齢ごとに上がっていくのは想定されます。その後子供が何人いて、いくらだとよく言いますが、統計の場合30歳代前半の男性の6割が独身なんです。少子化は止まりません。その中で子供の数が増えていく事を前提にした上がり方は意味がなくなってきました。ですから基本的には水準を上げながら、後は仕事の価値、困難度によって上がっていく方向をめざすべきだろうと思っています。

## 2. 労働組合と制度による賃金規制をめざす社会的賃金運動

これまで春闘を軸にしたA社、B社、C社ごとの個別企業による賃上げ運動がありました。私は労働市場の構造的変化に合わせて、企業の中にはない社会的賃金運動、そ

して春闘という2つのチャンネルで賃金運動を考えるべきであろうと思っています。

図の一番下は、まだ実現が難しい全国一律最低賃金制です。アメリカの場合は、連邦で最賃があります。そして地域最賃は日本にあります。アメリカは州で最賃があります。先程言いましたリビング・ウエッジ運動というのは、もっと下の市や郡の単位なんです。

#### (1) 生活賃金運動

「全建総連」や「自治労連」、「自治労」含めて、春闘が困難な状況の中で新しい賃金運動としてリビング・ウエッジ運動が日本でも取り組まれています。

これは市や郡と契約している企業に対して一定の賃金水準を支払うべきであると市議会で条例として決定しています。これは大変難しいと思います。アメリカでは120の自治体がこういう事を決めています。これは直接的な契約ではなくて、レジユメの対象事業所 自治体が開発・建設した施設で営業している。例えばロサンゼルス空港もリビング・ウエッジ運動の対象になっています。ロサンゼルス空港は市が開発した土地からです。その土地で営業している企業は、この条例の適用を受けることになっています。今、一番下で働くのがジャンターと言いまして、日本で言えばビルメンテナンスの清掃のところ。メキシコからの移民の人が多いですが、その人たちの賃金の底上げのために行われています。

#### (2) 地域最賃の改善運動 と

#### (3) 全国一律最低賃金制

図で言うと全国一律最賃、地域最賃、生活賃金(リビング・ウエッジ)の3つの底の構造をまず固める。固めながら上の職種別賃金で更にその上をめざす。つまり矢印で示しましたように賃金がどんどん下落しています。その下落を止めるのは職種別賃金。その下に3つの制度的な保障を要求していく。この事によって今の賃金の下落をくい止めるといった方向性だと思います。右の図は企業内賃金運動ですが、これも点線の年功賃金を早期立ち上げ型にしていく。若年のところを早く立ち上げてフラットにしていく。そして日本の終身雇用は、アメリカで言えば年齢差別禁止法に適用するぐらいですから、経営側が年功賃金を破壊するのであれば、我々は終身雇用そのものを認めないとすべきである。つまりヨーロッパ型の年金受給年齢と接続しながら、やがてリタイアしていく方法を日本でもやるべきだと思います。年功賃金のように右肩上がりになっていくと、だからもう早く辞めさせる。年功賃金と定年制がセットになったシステムです。だから年功賃金ではなくてフラットな形にしていけば定年制を廃止して、年金受給年齢に接続させるという方法を戦略としては提起すべきだと思います。

#### (4) 労働組合による職種別賃金運動

職種別賃金をめざす労働組合が不可欠だということです。先程言いました、個人加盟ユニオンネットワークということで展開していく必要があります。

### 3 . 成果主義人事制度の問題点

マスコミもそうですが、成果主義イコール目標管理制度になっています。確かにそういった面はあります。だけれども私は、年功賃金そのものを破壊していく事なのだと思います。つまり人事制度の見方は2つありまして、資格制度はどうかと評価制度はどうかという事です。資格というのは、だんだん階段を上がっていく、その階段がどのように設計されているかと階段に座った個人に対してどのような評価制度があるのか。この2つでどういった人事制度であるのか見極めることができます。そして評価制度というのは、この年功制と能力主義があります。能力主義は労働組合も批判し、研究者も批判し、私もそう思っていました。ところが『日本人の賃金』を書くきっかけは、能力主義の終焉という事を経営者が言い出したからです。能力主義の強化であったはずだ。これは一体どういうことだろうかと思ったわけです。その時にこの図を思いついたわけです。能力主義には成績考課、情意考課、能力考課の3つの柱があります。そのうち成績考課とは年功制に対峙しますけど、情意考課と能力考課は年功制と親和的な関係にある。個人の能力を評価すると言っているけれど、集団的な年功制の枠の中だったんです。それを止めてしまおうというのが成果主義なんです。だから成果主義というのは、年功制を破壊するものとして登場してきている。上の図ですが、そのためには資格制度も変えていく。それが役割等級制度というものを持ってきているわけです。つまりこれまでの資格制度というのは、年功制と親和的な関係にある職能資格制度という刻みで階段を上がっていったわけです。だから能力主義と言っていますが、男性に限って言えば同じようにステップアップしていった。これが経営者の言う「護送船団方式」です。これを止めてしまおうというのが成果主義賃金です。したがって誰が昇進、出世するという仕組みは無くなってしまおうという事です。

その時に変動しない基本給。つまり役割等級制度というのは、成果を挙げた、挙げないで階段を上がったり、下がったりするわけです。つまり基本給が変動する。年功賃金は良い、悪いは別にして基本給が下がる事はなかった。だけど成果主義の人事制度によっては、基本給は下がるという事になるんです。今サラリーマンがローンを組めないという事になっています。いつ賃金が下がるか分からない。そうするならば経営者もモチベーションを上げることができないだろう。当時私も提案しました。基本給をどうするのか。年齢別に基本給を作るのか。その事を主張し続けたとしても、今のように切り下げられています。それならば高い水準の仕事給を基本にしていく。これを基本給にしていく。欧米型の仕事基準の基本給にしていく以外にないだろうと思っています。

「東京三菱銀行」の労働組合と「UFJ銀行」の労働組合は、「市銀連」というのを作ってしまして「連合」ではなく純中立です。とんでもない労働組合だと思っていたんです。ところが私の研究室に電話があって、会いたいというので会いました。何故かという、経営側の成果主義賃金に対して労働組合が年功賃金で対決しても相手にされない。

どうしろいかという事です。

(テープ入れ替え)

「日興コーディアル証券」というのがありまして、一律月35万円を与える、後は全部成果だという話になった。それはそれでとんでもない話です。だけど35万円というのは設定されています。その後で成果で上がっていくのはだめだ、年齢で上がっていくのもだめだ。だったら仕事のボリュームでキチンと階段をつけて上がっていくのはどうか。これだったら対抗できるんじゃないかという話をしました。

大企業でもどういった人事制度にしたらいいか。経営側も分からない、労働側も分からない。その時に仕事基準の基本給にしていく事がダブルスタンダードをなくしていく、正社員も仕事給にしていく、有期雇用の人も仕事給にしていく方向性が考えられると思います。

私の賃金論については、これから色々論争が始まると思います。「青木書店」で「平凡社」の次のようなものを書いてくれと頼まれています。私は『日本人の賃金』では、小島健司さんだけを名指しで批判しましたが、これからは全部名指しで批判しようと思います。これこそが論争であります。感情的な喧嘩ではありません。理論と理論を戦わせる。ベースは今の労働市場の変化と働く人々の賃金の下落を見据えながら、どういった賃金論を構築していくのか。大変難しい課題であります。

今この静岡で有期雇用の人たちを組織していく運動の中で、賃金論を考える事が大切だと思います。