

静岡県

労働研究所

会 報

〒422-8062 静岡市稲川 2-1-33

清水起業ビル3階 静岡県評内

静岡県労働研究所

054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp<http://shizuokaroken.cool.ne.jp/>

テーマの多様化に応えるため大勢の参加を望みます

賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点の整理と提言

4月16日(金)

今回第7回も研究報告に入る前に、前回の「年金問題 PART2...諸外国の年金制度」について、日本の年金制度との比較から、諸外国では最低保障年金制度、全額国庫負担で確立しており、わが国の遅れと今後の改革、最低保障年金の運動を中心に据えることを簡単に報告した。河合氏は、日本の年金(国民年金・厚生年金・共済掛金等)の積立額は170兆円とも200兆円とも言われているが、また、実際、積立金は、どこでどう運用されているのか、その運用先と金額はどうなっているかの質問がありました。中澤特別員は、積立金の運用先や金額について、政府機関では一切公表されていないし、資料も現在のところ無いと述べました。

このことから、年金問題の研究や調査活動を進める必要を大いに感じたのではないだろうか。

賃金の「世帯単位から個人単位へ」をテーマにするか?

発表者:中澤秀一特別研究員

今回のテーマについては、参加者からも意見があり研究報告、討論、まとめ(整理と提言)となるようにとの要請から出たものです。ここでは、なぜ、賃金の「世帯単位から個人単位へ」をテーマにするか?5つの理由から論点整理を行なっています。

まず、男女の均等待遇を求める潮流の増大するなか、男女平等の賃金システムについて明確なビジョンを持つ必要性がある。財界や政府の「個人単位化」

を進める動きを理論的に評価分析する。この点は、全労連の提起も中心となって展開されている。マルクス経済学の立場から「世帯単位から個人単位へ」を理論的に評価し、明らかにする。日本の賃金制度は、男性中心の性差別賃金であるというフェミニズムからジェンダー論の主張と限界を明確にする。新たな賃金闘争の形態と内容を「模索」する。と述べています。

財界・政府の新戦略と「個人単位化」

中澤特別員は、5つの理由の中で、財界における、成果主義賃金体系の導入、「多立型賃金体系」の提言、パートの処遇問題、プラス政府の社会保障・税制の「構造改革」に共通する論理は「個人単位化」への移行を新戦略の中心としている。日本経団連は、「多立型賃金体系」について、2002年の経営労働政策委員会報告のなかで取上げられていると報告をしております。

多立型賃金は、職務に応じて賃金制度を設定し、定型的職務群、非定型的職務群(「課業柔軟型」と「役割設定型」)に分けている。職務給としての時間給の対象を正規労働者にまで拡大

定型的職務群 一般技能職、一般事務職、販売職等
マニュアルの手順で製品・サービスを生産する職業群
職務給を基本に能力・習熟が伸長する職務には習熟給を上乗せする。

非定型的職務群(「課業柔軟型」) ホワイトカラー
職。職能開発育成期間にある場合が多いため、職能資格・職能給とし、評価期間ごとの成果で賃金を上下させる「洗い替え成果給」を加える。

非定型的職務群(「役割設定型」) 企画調査、研究開発職、営業職、管理職、職責、役割で成果が求められる「役割給」と「洗い替え方式」の成果給で区別する。

マルクス経済学の立場から

「世帯単位から個人単位へ」

マルクス経済学における、労働力とその価値規定は、その当時の「事実」の分析から本質が抽出され、概念化にいたっている。

つまり、その概念は「あるもの」であって、決して「あるべきもの」ではない。今日の価値規定は、マルクスの時代とは、家族構成も違っている。女性労働者が全体の4割を占めている。家族形態が多様化している等の状況下で、労働力の価値規定をどう理解すべきなのか？さらに、社会保障制度の確立も労働力の価値規定に大きな変容をもたらしたといえるが、間接賃金としての社会保障をどう解釈するのかと問い質しています。

ジェンダー論との関連で

そして、中澤特別員は、このジェンダー論の提起する賃金論の特徴を2点に渡って、年功賃金は性差別的賃金（性に非中立的）である。「世帯賃金」を否定して、賃金を「個人単位化」する。と述べて、に関して、公務員や教員等の年功賃金をどう考えるのか。については、是正すべきは男女格差であって、「世帯賃金」ではないこと。個人単位化の主張が、労働力の世代的再生産の解体を促進するものであってはならない。と付け加えています。ここで喚起すべきは、2つの個人単位化の流れがある。財界・政府が主張する市場原理主義的個人単位化、労働者が主張する自立可能な個人単位化、であり、現段階におけるジェンダー論では、この

2つの道の峻別が明確になされていない、と問っています。

自立可能な個人単位化の展望

生活できる「個人単位賃金」へ・全国一律最低賃金制確立・均等待遇・同一価値労働同一賃金原則の実現・成果主義と結びついた賃金の個別化を許さないこと・雇用の多様化、柔軟化、流動化への規制緩和を許さないこと・生活関連手当（家族手当、住宅手当）と社会的条件の整備・女性や若者が働き続けられる労働条件と社会的環境の整備・企業内運動からの脱皮などの社会的諸条件の向上を求める運動が重要である。そして、

論点提起は、果たして「個人単位化」とは労働組合運動が求めていけるものなのか？と述べて、「労働総研基礎理論プロジェクト」



における、「賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点整理と提言」の研究発表を終えました。

【質問の内容】

質問では、「個人単位化」といって、単純に家族・住宅等の諸手当が無くなるのは納得できない。いま、なぜ「個人単位化」なのか、この問題は、何処から出てきたのか、今後どうなっていくのか。また、中小企業は、この問題から賃金をどう捉えたらよいか。賃金の問題は、百人が百人ともあたり前に貰えるには、どう評価するのか、能力評価の基準をどうするのか。など多くの質問が出ました。

(文責 片桐)

【今後の日程表】

- 5月21日(金) 18:30～「5月定例研究会
派遣労働と請負労働における労働者の
実態」発表者:柴崎浜大助教授 会場:
静岡労政会館5F
- 5月27日(木) 18:30～第28回所員会議
会場:静岡県評
- 6月3日(金) 18:00～「連続講座
開講に向けて打合せ会・懇親会」
会場 静岡労政会館5F
- 7月31日(土) 10:00～「研究発表・第2
機第1年次総会とシンポ」
会場 静岡県総合社会福祉会館6F