第 46 回ちょっといって講座

同一賃金論争をふりかえる－『働き方改革』の危うさ

講師　北明美　福井県立大学教授
日時　2017 年 5 月 30 日
場所　福井県国際交流会館

ちょっといって講座実行委員会

主催者挨拶　宮下正一福井県自治研究センター理事長

賃金論は私の若いころには、労働力の再生産費であり、永年雇用であり、年齢を経れば賃金はどんどん上がっていくという時代でしたが、今の時代は正規雇用者が少なく非正規雇用者ばかりとなっています。このようなことが続くと、年金や医療の制度など社会構造がすべて壊れていくのではないかと思います。そうした中、安倍首相は「同一労働同一賃金」といっていますが、言っていることと、現実の世の中は全く違っています。こういう時代に世の中を良くしていくにはどうすればよいのか。きょうは先生のお話を聞き、自分たちのこれからの運動や社会構造をどう造っていくかに取り組んでいければと思っております。

北　明美教授　講演

（以下は、当日の講演内容を大幅に補足・修正したものである。）

私は 2010 年 8 月にもこの「ちょっといって講座」（第 33 回）に呼んでいただきました。その時の講演録がネットでアップされていますが、当時は「子ども手当」が注目を集めていたこともあって、それを読んだフリーの週刊誌記者から私へのインタビューの申し出があり、なんとあの『週刊ポスト』に「子ども手当特集」として、私のコメントも含めた「真面目な」記事が載るといったできごとがありました。

けれど、その後、自民党・公明党の圧力に負ける形で「子ども手当」に所得制限が入り、さらにその名も「子ども手当」から「児童手当」に戻って、内容もすっかり別物になってしまいました。しかし実は最近も、そのネットの講演録がきっかけだったのではないかと思うのですが、県外の見知らぬ専業主婦の方からメールをいただきました。子どもさんが二人いるのだが、所得制限にひっかかって児童手当を受けられない、特例給付はあるが半額になってしまう、生活にそれほど余裕があるわけではない、一生懸命働いて収入を伸ばすと、かえってペナルティのように手当がなくなるというのはおかしいではないか、意見を聞かせてほしいということでした。

そのようにいろいろなご縁につながりましたので、またここに呼んでいただけたことをとてもありがたく感じております。ただ、今回、「働き方改革」とくに同一労働同一賃金について話すようにというテーマを与えられた時は、お引き受けしていいものか、正直ためらいがありました。

私は 1975 年に京都大学経済学部に入学しました。この会場にはその時代の空気をご記憶の方もおられると思いますが、当時の京大経済学部はマルクス経済学全盛の時代で、私も『資本論』を訓詁学のように繰り返し読むという、あまり「かわいらしくない」女子学生でした。その後だいぶん時が経ってから大学院に入りましたが、その時代、1990 年代半ばに最初に発表したのが、スウェーデンの賃金交渉についての論文です。また日本の労使関係についても一つ・二つくらいは書きましたが、それ以後、賃金・労働問題を専門的に研究する分野からは長く遠ざかっていました。ですので「同一労働同一賃金」について基本

から話せと言われても、私にちゃんとできるかなという思いがあります。

勤め先の大学の出しているパンフレット等では、現在の私の専門は社会保障論、福祉国家論、福祉とジェンダーで、賃金・労使関係を踏まえてそれらを分析するアプローチと書いてあります。ですので、自分では社会保障と賃金の間をつなぐ橋渡しの研究をしているつもりなのですが、労働問題・賃金問題そのものを専門的に深く掘り下げて研究してきたとは言えません。ただ、今年私が書いた書評論文、これは、女性労働研究の第一人者としてやってこられた大阪市立大学名誉教授の竹中恵美子先生の著作集をとりあげたものですが、その中で主に 1960 年代の賃金論争を振り返る機会がありました（北明美「竹中恵美子著作集（全 7 巻）を読む」『大原社会問題研究所雑誌』№705、2017 年 7 月）。そうした過去の論争を簡単にご紹介することなら私にもできるかもしれないということで、本日の演題になっております。

１　働き方改革の危うさ

１）官僚・財界主導ということ

「働き方改革を問う：同一労働同一賃金　指針作り、水面下で」という朝日新聞の 2017 年 5 月 14 日の記事をお読みになりましたか。これは重要な情報だと思います。概要ですが、まず、…2015 年 1 月 23 日、東大の労働法学者、水町勇一郎は当時の内閣府の官房審議官新原浩朗を相手に自説を披露していた。この新原は経済産業省出身で労働政策に関わったことはほとんどないが、にもかかわらず、後に内閣官房に設けられる「働き方改革実現推進室」の室長代行補に就任し、看板政策を切り回すことになった…と書き始められています。ここに既に「危うさ」が表れています。賃金・労働政策ならば本来厚生労働省の管轄のはずなのに、内閣府や経済産業省出身の官僚が出てきて切り回しているのです。

水町氏は良心的な研究者と言われていて、非正規労働者の労働条件を改善しなければならないという問題意識から様々な提言を政府に対して行ってきたわけですが、他方で、「地獄への道は善意で敷き詰められている」ともいうように、そのような役割をしてしまった人とも言えるのではないかと思います。政府は翌 16 年 3 月、水町氏や有識者を集めて「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置し、表向きはこの場で看板政策の立案に向けた作業が進むとみられていましたが、「実際は違った」、「作業は水面下で進められた」とこの記事は指摘しています。検討会の有識者は善意の人たちだったとは思います。日本の労働分配率は他の国よりも低く、しかもいっそう低下しつつあるので、働く人にもっと景気上昇の成果を還元するようにしなければならないという主張の研究者もいました。しかし、その様に検討会で「美しい」議論をしているのを尻目に、実際には作業はいわば彼らを無視する格好で進められていたのです。

すなわち同記事によれば、「同年 7 月 12 日、東京のある法律事務所の一室に、厚生労働省や内閣官房の官僚、労働法学者らを集めた非公式の『勉強会』に参加する新原の姿があった。同事務所は、経産省が公募した欧州の労働裁判の事例を研究する事業を約 1 千万円

で受注。研究成果が報告されたこの勉強会には、同事務所に所属する弁護士の姿もあった」と言います。なんとこの弁護士は、正社員と同じ仕事をしているのにボーナスや手当に不合理な差があるのは違法だ、まさに同一労働同一賃金原則に反するとして、日本郵便の非正社員 12 人が同社を相手取り待遇改善を求めて起こした裁判で、日本郵便側の代理人を務めている人なのだそうです。労働者側ではなく訴えられた企業側の弁護士なのです。そのような弁護士の在籍する事務所に政府が巨額の研究事業を発注し、その報告会にそういう弁護士も出てくる。「訴訟の当事者である企業の代理人が加わる会合では議論の中立性に疑念を持たれかねないが、新原らが意に介する様子はなかった」と同紙には書かれています。

記事はさらに続きます。朝日新聞が入手した文書「同一労働同一賃金のガイドライン　たたき台」がある。日付は 2016 年 9 月 8 日。首相官邸で「働き方改革実現会議」の初会合が開かれる 3 週間前の日付だそうです。研究者とか様々な立場の人がガイドラインを検討する会議の前に、官僚がとっくにたたき台を作っていたわけです。会議での議論を聞く前に。しかも、その表紙には「経団連調整用」の文字。正社員と非正社員の待遇差について「良い例」と「悪い例」を示すという内容で、同年末に「働き方改革実現会議」から出されたガイドライン案に近い内容だったそうです。要するに、会議開始前の 9 月時点で 12 月末に報道された内容は出ているのです。加えて「新原らは『原案』を持って、水面下で経済界との調整も進めていた。有識者による検討会は、すっかりないがしろにされていた」と同紙は述べています。

今度は毎日新聞の記事を見てみましょう。「記者の目　働き方改革　実行計画まとまる」（『毎日新聞』2017 年 4 月 27 日）ですが、そこでも「働き方改革実行計画」は、閣僚や有識者を交えた「働き方改革実現会議」で検討されたが、「中身を作ったのは主に内閣官房と経団連だ」と指摘されています。昨年 9 月以降、内閣官房が個別の政策について早くから経団連と折衝を重ねていた。「政策を、経団連が受け入れられるものとするためだ」、「一方の当事者である労働組合（連合）への説明は後回しにされていた」、「これでは抜本な改革は望めない」と書かれています。やはりここでも、内閣官房と経団連・財界主導でことが進められたことが指摘されているわけです。

こうした事態に関連するもう一つの別の問題点を日本労働弁護団が指摘しています。「『働き方に関する政策決定プロセス有識者会議報告書』に対する幹事長声明（2017 年 3 月 1 日）」です。同声明は、2016 年 12 月 14 日付で厚生労働省が出した同報告書に、「労働政策審議会」の「公労使三者構成原則」・「労使同数原則」の見直しという驚くべき内容が含まれていることを明らかにして警告を発したものです。

そうでなくとも、この「労働政策審議会（労政審）」は久しい以前から「骨抜き」にされていると指摘されてきました。声明もまずその点について触れ、「内閣府や経済産業省が主導する経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議などにおいて、労働政策の方針を決め、それを閣議決定することにより、労政審の外堀を埋めてしまうというやり方」が行われてきたことを批判しています。「閣議決定の段階で、いつまでにどのような内容の改

革を実施するかが決まっているため、労政審では、これらの閣議決定の枠内で議論せざるをえない。しかも、問題なのは、上記諸会議に労働者代表が含まれていないという点である」と。厚労省の下にある労政審には労働組合代表が入っていますが、その労政審が開かれる時点ですでに大筋は、労働者代表のいない諮問会議で決められてしまっているのです。

さらに同声明は「安倍政権は、労働者不在のままで労働政策を決定し、労政審での議論を形骸化することで、矢継ぎ早に様々な労働規制改革を実施しようとしてきた」ことを指摘するとともに、上記の「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」にも労働者代表が１名（古賀前連合会長）しか入っていないという問題も指摘しています。

結論として日本労働弁護団は「労政審における公労使三者構成・労使同数原則の重要性を改めて主張し、上記報告書の示す方向性に強く反対する」と述べています。ご存知のように、公労使三者構成・労使同数原則は ILO の重要原則、国際的常識であって、戦後の日本も一応この原則にしたがって労働立法・政策策定をしてきたのですが、この一応民主主義的なやり方が 2000 年代入ってからすっかり形骸化し、かつ最終的に破壊されようとしているのです。

２）「日本型」同一労働同一賃金

「日本経済団体連合会（経団連）」は「同一労働同一賃金の実現に向けて」（2016 年 7 月 19 日）でこう述べています。「わが国の雇用慣行に留意した日本型同一労働同一賃金を目指していく観点から、日欧の雇用慣行や人事賃金制度の相違を踏まえ、経団連の基本的な考え方と非正規従業員の待遇改善に向けた具体策を提言する」と。最初からヨーロッパ型の賃金制度にはしないと宣言しているわけです。

ではヨーロッパ型とはどういうものか。ここに来られている皆様には今さら申し上げるまでもないと思いますが、要するに、産業別労働協約で、職種・技能グレードに応じた賃金率を決定し、それが正規従業員・非正規従業員を問わず適用されるという状況です。

この労働協約は法律と変わらない重い効力、場合によっては法よりも優先する力があるわけです。

ここで産業別労働協約を結ぶ産業別組合というのは、日本の企業別労組の上部団体としての「産別」組織とは異なります。ここではうんと単純化して図式化させていただきますが、ヨーロッパでは、日本のように個々の企業と個々の企業別組合が交渉して企業ごとに労働協約を結ぶ方式、産別組織と呼ばれるものも企業別組合の緩やかな集合体にすぎないという状況とは異なって、全国レベルで結成される産別組合がまずあって－各地域・各事業所の組合員はその産別組合の支部の構成員になります―、やはり全国レベルの産業別の経営者団体と対峙して産別交渉をおこない労働協約を結びます。そして、その産別協約が、その協約の枠内で、事業所レベルに適用・応用され変形されていきます。

この産別協約では通常、職種・技能グレードごとに産別最低賃率を、企業を超えて決定します。熟練度・技能グレードが高い職種は単純労働の職種よりこの最低賃金は高くなり

ますが、同じグレードの熟練度・技能度であれば、どの企業に勤めていようが、基本的に同じこの協約賃金が適用されるのです。これは、正規従業員・非正規従業員を問わず適用されます。

これが、研究者が普通、考える同一労働同一賃金原則の具体的な姿だと思います。

その意味では、ヨーロッパにはいわゆる「非正規従業員」の概念はないとも言われています。無期雇用が原則なので、パートタイム労働者であっても、半年、2年、3年契約等といった有期雇用契約はそれらの期間に完了してしまう一時的な仕事の場合に限ります。通常はパートタイム労働者は、日本的な表現でいえばいわゆる短時間正社員ということになりますので、日本でいう非正規労働者のイメージとはだいぶん違うわけです。また、パートタイム労働者に対して、時間当たりの賃金ではフルタイム労働者との「同一労働同一賃金」が適用されます。ヨーロッパでも仕事の性格が一時的な場合は派遣労働・有期雇用が使われますが、それらの労働者の労働条件を比較可能な派遣先労働者や無期雇用労働者より不利なものとすることは禁止されています。

ヨーロッパ諸国等で派遣社員を使うとかえって高くつくと聞いたことがあります。派遣先の労働者と派遣労働者には同一労働同一賃金が払われなければなりませんが、その賃金に派遣会社のマージンが上乗せされるので、派遣先が払わなければならない派遣料金は直接労働者を雇う場合の賃金より当然高くなります。それが、直接雇用の労働者を派遣労働者に入れ替えるというやり方に対する歯止めにもなっています。要するに派遣労働を使うのは、日本のように直接雇用より安くつくからではなく、自社ではすぐに探せないような技能の人材を派遣会社に派遣してもらうという理由に限定されるようです。また、労働組合もそのように監視します。

ところが、経団連はこのようなヨーロッパ型にはしないと最初から断言・強調しています。これは「同一労働同一賃金」原則はとらないと言っているのに等しいと私は考えます。にもかかわらず、「日本型」という言葉をかぶせることによって、同一労働同一賃金という言葉だけを盗用して国民をごまかすという姑息なやり方に、「たちの悪さ」を感ぜざるを得ません。

経団連は企業内労使関係が基本であり、賃金制度の内容は企業ごとに多様であると主張します。これは、単に今ある現実をそのまま述べているというだけではありません。これから先もこの状況を変えないでいくという固い決意の表明です。企業別組合との企業別交渉はやってもいいが、ヨーロッパ的な産業別賃金交渉による同一労働同一賃金原則はあくまで拒絶する、企業の枠を超えた共通の賃金・労働条件決定等には進まないという宣言です。「同一労働同一賃金の実現に向けた検討に当たっては、雇用慣行を含む経済社会基盤との整合性を考慮し、わが国に適した仕組みの構築が重要となる」といっています。むろん「わが国に適した仕組みの構築」は重要ですが、何が適しているのかを経団連だけが決めるのはおかしいですよね。けれど現実はその方向で進められてきたのです。先の記事でこれでは思い切った改革などできるわけがないと指摘されていましたが、それはこうしたと

ころにも現れています。

では経団連の主張する「日本型同一労働同一賃金」とはどういうものかというと、職務内容や仕事・「役割」・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とするとされています。要するに何が同一労働かはそれぞれの会社がそれぞれに決める、言い換えれば、各労働者の会社に対する貢献度を会社が一方的に査定して、同一労働をしている労働者間に会社が差をつける自由と権限を死守する、格差をつけることによって労働者を競争させるということに他ならないと思うのですが、まさにこれは「同一労働同一賃金」ではなく「同一労働同一賃金の全否定」です。にもかかわらず「日本型同一労働同一賃金」というネーミングによって、部分的な改善が期待できるように思わせる―私も部分的改善の可能性がぜんぜんないとは言いませんが―一種の目くらまし戦術が使われていると私は思います。

３）経団連のガイドライン案

上記の経団連の言う「役割」とは何でしょうか。これは「ミッション」とも言われているようです。ミッションとは、会社の経営方針をいかにわがものとし、自分の働き方の目標と出来ているか、そのような愛社精神をもって働き方を自ら工夫しているかということだそうで、結局、これまでも言われてきた個々人の貢献度とそう変わらないように思います。会社が将来の「幹部クラス」候補とみなす人、「期待する人」、それらを会社が「期待しない人」、そしてその「中間の人」。会社から見た人材に対する期待度それに対応する人材養成のコースを勘案して賃金を払うというものです。いままでの職能給、あるいは年功賃金制度における差別的な査定と本質的に変わりがないように見えます。

先ほど見た水面下での調整の成果なのか、経団連は「企業による自主点検の対象となる例」を下記のように公表しています。

企業による自主点検の対象となる例

役職手当	正規従業員と非正規従業員が全く同じ役職、人材活用であるにもかかわらず、非正規従業員という理由だけで支給しない場合
業務の習熟度合いに応じた処遇改善	非正規従業員の習熟度合いが高まったにもかかわらず、時給引上げなど習熟に対する処遇改善を行わない場合
非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金	非正規従業員という理由だけで一切支給しない場合

日本経済団体連合会「同一労働同一賃金の実現に向けて《概要》」資料１（2016 年 7 月 19 日）

この表の役職手当のところにあげられているケースでは、このようなひとを非正規従業

員のままでおくということ自体そもそもおかしいのですが、そこにはふれず、役職手当の支給といういわば当たり前のことだけをあげています。また、その下の「業務の習熟度合いに応じた処遇改善」というのは、パート・アルバイトにも人事考課をして評価の高い労働者の賃金を引き上げる企業もあるので、まだそれを全然やっていない企業はやりなさいということです。「非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金」も、「一切」支給しないのはよろしくないということですから、正規従業員よりずっと低い金額でもアウトではないということでしょう。

これらとは別に「見直しや代替措置を検討することがとくに望まれる例」というのも一つだけ挙げられています。

項目	自主点検の対象となるケース
安全管理、通勤手当、食堂・休憩室等の利用	非正規従業員という理由だけで正規従業員と差

出所：同上

その一つに「安全管理」があがっていますが、当たり前のことではないでしょうか。非正規労働者だからといって安全管理に差を付けるのはそもそも違法なはずです。他方、通勤手当や食堂等の利用の差別をなくすという点は比較的世間からも関心をもたれているようで、これに従って改善した企業も出ていると報道されています。いずれにしても、この程度のことを日本型同一労働同一賃金と経団連は呼んでいるのです。

４）立証責任の問題

不当な賃金差別だということで裁判に訴えるとき、立証責任がどのくらい労働者側の負担になるか、企業側の責任になるかは、裁判の勝ち負けを決める重要な要素と言われています。

労働条件の不合理性要件と合理性要件の違い

裁判官の心証	合理性が認められる	不合理とまでは認められない	不合理と認められる
不合理性要件［日本］	○	○	×
合理性要件［欧州］	○	×	×

出所：同上

私は法律の専門家ではないので、アバウトな理解ですが、表に示されているように、ヨーロッパの裁判で採用されている「合理性要件」では、「不合理とまでは認められない」という程度では格差の合理性を立証したことにならず、企業が自ら格差の合理性を立証できないと敗訴してしまう、その意味で企業側に厳しい要件であり、他方、現在の日本の裁判

でとられている「不合理性要件」は、格差が不合理であるということを労働者のほうが立証しなければならず、「不合理とまでは認められない」と判断されれば労働者側が敗訴してしまう、その意味で企業にとって緩い、労働者側にとって負担の大きい要件だということかと思います。

そこで、先ほどの水町氏も合理性要件を日本でも取り入れるべきだと主張されていました。それが日本に同一労働同一賃金原則を根付かせるための重要な基盤になるというわけです。むろん、経団連はそれを分かっていたので、「合理性要件に変更した場合、企業は、正規従業員と非正規従業員との労働条件の相違について、合理的な理由を厳格に立証しなければならなくなる。企業は紛争回避のため、正規従業員と非正規従業員の仕事を明確に分けることが想定され、正社員登用の機会の減少や、高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれがある」と防衛線を張っていました。

これは私の素人考えなのですが、そもそも労働基準法では使用者は労働者に対し労働条件を明示しなければならないという義務を課せられていると思います。裁判を待つまでもなく企業は労働者にその労働条件について明確に説明する義務がある。にもかかわらず、合理性要件を取り入れられると企業が困るというのは、合理的理由のつかない格差がたくさんあるということを白状しているようなものではないでしょうか。説明が明確にできないのを当然のことであるかのように開き直って、企業はその説明を避けるために、非正規労働者に積極的に仕事のチャンスを与えなくなるから、それは正社員登用を望む労働者にとってかえって不利になるというような言い草はどうなのでしょう。

また、上記の「高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれ」というフレーズの背景には、「高齢者雇用安定法」によって定年後に同じ会社に再雇用されたトラック運転手が、定年前と仕事は全く変わらないのに賃金を大きく下げられたため、裁判に訴えたという事案があります。昨年の地方裁判所判決ではこのかたの主張が認められましたが、すぐに高等裁判所が地裁判決をひっくり返し、高齢者の再雇用の場合は賃金切り下げもいたしかたないとする判決を出しました。このように企業としては、再雇用する高齢者に定年前とそれほど変わらない活躍をしてほしいが、賃金等の処遇は大きく下げたい。それなのにそういう賃下げの合理性について説明できないと裁判に負ける可能性があるようでは、企業は安心して高齢者を再雇用したり、「活躍」させたりできない。こういう理屈で経団連は「高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれがある」と言っているわけです。「わが国の実態を踏まえれば、現行法（労働契約法、パート法）が採用している不合理性の立証責任を維持すべきである」、現行を変えるべきではないという主張です。

このように財界側は水町氏の提案を真っ向から拒絶したわけですが、両者の綱引きの結末はどうなったでしょう。

2016 年 12 月 3 日の NHK ニュースは、「同一労働同一賃金 待遇差に立証責任 ガイドラインに盛り込まず」と報道しました。「政府は、同一労働同一賃金の実現に向けて今月取りまとめるガイドラインの案をめぐって、労使の間で意見が対立していた、正社員と非正規

の労働者の待遇に差をつける際の合理性の立証責任などについて、企業側に義務づけることを盛り込まない方針を固めました」。「連合など労働者側は、訴訟の際などに合理性を立証したり説明したりする責任を企業側が負うべきだと主張しているのに対し、日本商工会議所など経営者側は反対し、労使で意見が対立しています」。ところが、その対立の真最中に政府は労働者側の要求をあっさりしりぞける方針を発表したことになります。「これについて、政府は、労務管理を専門に行う社員がいない中小企業などへの影響を考慮し、ガイドラインの案では、立証責任などについて労働者側の主張を採用せず、企業側に義務づけることを盛り込まない方針を固めました」と解説されています。立証責任を義務付けると中小企業ではちゃんと説明できる人がいないので、専門の労務コンサルタント等を雇って説明させなければならなくなり、費用がかかるのでそれに配慮したということです。これについては八代尚宏氏のように新自由主義の権化のような人でさえ、格差についてきちんと説明できないような企業はむしろ淘汰されるべきであると言っていますが、結局、ごらんのように経団連の上記の主張が通ったわけです。

５）政府の同一労働同一賃金ガイドライン案

政府の最終的な「同一労働同一賃金ガイドライン案」はこのニュースのすぐ後、昨年 12 月 15 日に出されました。新聞は「『非正社員』にも賞与を」、「待遇差是正、政府が指針案」（『朝日新聞』2016 年 12 月 16 日）等という見出しをつけています。忙しい人は見出しだけ見ますので、非正規労働者の待遇が良くなるのかなと思ってしまいますが、どうでしょうか。記事では「非正社員のうち有期契約社員とパート社員について、基本給、賞与・各種手当、福利厚生、教育訓練・安全管理の 4 項目に分けて待遇差が不合理かどうかの基準を示している」として、「業績への貢献に応じて賞与を支払う場合、『正社員に支払って非正社員に支払わない』のは『悪い例』とした」と紹介しています。また、「役職手当、通勤手当など 10 種類の手当については、作業環境や勤務形態などが同じなら、雇用形態にかかわらず同一に支払うよう明記。食堂や休憩室などの施設利用、慶弔休暇の付与など福利厚生の 5 種類や、教育訓練、安全管理に関しては、正規・非正規で同一に処遇するよう求めている」と書かれています。

ご覧のように、これらは先述の経団連の提言そのものですよね。後半部分については、同一労働同一賃金というより均等待遇の問題ですが、いずれにしても、このガイドライン案程度のようなもので、日本にも同一労働同一賃金原則が導入されたとはとてもいえないと思います。

また、ここでも経団連の提案同様、「悪い例」として「非正社員の店長の役職手当が、正社員の店長より安い」というのが挙げられています。けれど、いまフランチャイズ店等では、店長も部下も非正社員という事業所が珍しくありません。そのうち正社員の店長はいないのが当たり前ということになるかもしれません。比較対象が無くなってしまうという問題も出て来る可能性があります。

次に「問題とならない例」としては以下が挙げられています。

「管理職候補の正社員の給料が、同じ仕事をするパート社員より高い」。これでは現状とかわりません。

「正社員にも非正社員にも業績への貢献に応じた賞与を払う」。これは、企業が非正社員の貢献度を低く評価する場合は、より低い賞与ないし賞与なしでもかまわないということになります。

「地方に転勤した正社員に地域手当を払い、その地域で採用した非正社員には払わない」というのも入っています。これもまた現状とかわらないということでしょう。

「一方、退職金や企業年金、家族手当、住宅手当は指針案に盛り込まれなかった。これらの手当は長期雇用を前提に支払われていることが多いため、調整が難航したとみられる」とのことです。

また、「今の法律は、有期労働者、パート労働者の不合理な待遇格差は禁止しているが、派遣労働者については努力義務しかない。指針案は、派遣先の社員と『職務内容、配置などの変更範囲、その他の事情』が同一の場合、同一の待遇にするよう派遣元に求めているが、有期労働者やパートと対照的に、具体的な記述がほとんどない」（『朝日新聞』同上）とも指摘されています。当初は派遣労働者についても待遇改善するという意気込みだったはずですが、このように具体的な進展はほとんど見られない状況です。

それでも少しは進展があるといえるのか、この点を考える時に、忘れてはならない問題があります。『ビジネスジャーナル』（2017 年 4 月 24 日）に溝上憲文さんという労働ジャーナリストが書いておられるのですが、「こうした規定が実際に履行されれば、非正規労働者の待遇は多少改善されるかもしれない。しかし、それは大本となる法律で労働者が容易に裁判に訴えられる保障が前提になる」と。つまり、ガイドラインが作られるだけでは部分的な改善さえ実現があやしく、そのためにはすでに指摘されているように、「処遇格差の合理的理由の立証責任を使用者側に持たせること」が必要なのです。ところが、今年の 3 月下旬に出た「働き方改革実行計画」でも依然として「法改正の最大の肝である立証責任の所在が労使のどちらにあるかを示すことのない曖昧な表現に終始している」と溝上氏は警鐘を鳴らしています。そして、彼もまた、「実は経団連など経済界は、使用者側に待遇格差の説明責任と立証責任が移ることを警戒し、現行法の規定をそのまま残すことを主張してきた経緯がある。実際に『ガイドライン案』の策定までに内閣官房を通じて原案が事前に経団連など関係者に示され、内容をめぐって秘かに調整が続けられた。ガイドライン案はその“調整の産物”なのである」というように、安倍政権の同一労働同一賃金原則なるものがいかに財界主導で作られたかをすでに指摘しているのです。

それにしてもなぜこの時期に安倍政権が日本型同一労働同一賃金を標榜するようになったのかということですが、その理由を推測できる文書が昨年出されています。「経済同友会」が公表した『新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応－「肉体労働（マッスル）」「知的労働（ブレイン）」から「価値労働（バリュー）」へ－』（2016 年 8 月 1 日）

がそれです。経済同友会はこの提言書をとおして、現在の正社員から非正社員までの間に様々なグラデーションの雇用形態、いわば中間形態を新たにたくさん作るという方向を打ち出しています。そして、現行の労働基準法は労働者が弱い立場であるということを前提として作られているが、今はそういう時代ではないので、労働基準法を抜本的に改正すべきだとも主張しています。さらに労働者を直接雇うのではなく、自営業者として請負により業務を委託するという「自由な働き方」を取り入れるべきだとも提言しています。そうすれば労働者保護を回避することがより可能になるということでしょう。

また、最近では、裁判で格差の不合理性・合理性を争うのではなく、ADR（裁判外紛争解決手続）で済まそうという方向も打ち出されています。原発事故の損害賠償請求の際に用いられたやり方ですが、非正規労働者の格差是正の訴えも、裁判ではなくこちらの方に誘導することが考えられているようです。これらは労働者保護法制のビックバンともいえるでしょう。

朝日新聞の記者であった竹信三恵子氏は『正社員消滅』という本を出されました。安倍首相は非正規社員をなくすという言葉を口にしましたが、竹信氏のこの本のタイトルが示すものこそ、彼が想定していることだと思います。そうすれば正規・非正規の差は見えにくくなる。これが政府・財界の狙いなのであり、「自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とする」という前述の「経団連的同一労働同一賃金」論もそれに符合します。彼らは、同一労働をする労働者であっても、その労働者たちを何本にも複線化した「多様な」雇用形態、就労形態ごとに分断し、企業が各労働者に期待するミッションの違いによって自由に賃金格差を設定するという事態を目指しているのだと思います。

２　同一労働同一賃金とは何か

１）「同一労働同一賃金」をめぐる労使の主張の対立

そもそも同一労働同一賃金とは何かということですが、使用者側が考える「同一労働同一賃金」と労働者側が考える「同一労働同一賃金」は、昔から異なっています。この対立は日本に限らず世界的にそうなのです。経営者側の主張する同一労働同一賃金というのは、同一生産性同一賃金です。それでも「生産性」という場合は本来客観性があるのですが、日本の企業の場合は、この生産性も会社への貢献度とか忠誠度とかいうものにさらに変えられてしまっています。ですので、労働が同一であろうとなかろうと、それにかかわらず企業の評価に基づいて企業が賃金格差を自由に設定するのだというところに行ってしまいます。そして、これからは、正規も非正規も一人一人違う支払いにするということを究極的にめざしているのかもしれません。

一方、労働者的な意味での同一労働同一賃金原則というのは、先にヨーロッパ等の例で見たように、仕事が同じならば、あるいは仕事が違っても熟練度が同じならば、基本的に同一賃金、どの企業に勤めているかに関係なく大体同様の賃金であるという原則で、これ

が世界の労働運動の到達点だと思います。労使のこの対立のなかで、企業側は同一の生産性あるいは同一の貢献度の範囲をできるだけ狭く考えたがる傾向があり、労働者を細かく分断し、いわゆる「分割して支配する」という方策をとろうとしがちです。一方、労働組合の側は、それに対し、なるべく大ぐくりに、全く同じ仕事でなくても似たような仕事なら同一賃金を支払えという要求を出してそれに対抗します。

「同一価値労働同一賃金」という言葉も近年改めて主張されるようになりました。具体的にはたとえばレントゲン技師と看護師というように、明らかに同一ではない、むしろ異なる職種であっても、職務分析を行い、仕事の難易度とか責任の大きさ、肉体的な負担・精神的な負担、感情的な負担の大きさ等を数量化し、点数化し総合するといった手法のもとで給料を支払うというやりかたが考えられます。この例の場合、実際に職務分析を行うと看護師のほうがレントゲン技師よりも点数が高くなるのに、実際の給与は逆になっているということがあります。この場合は職務分析の結果に従って看護師の給与をより引き上げていく方策をたてていかなければなりません。このような職務分析の範囲は一事業所内だけだったり、より広かったりしますが、産別組合のレベルで職務分析の方法の統一を図ったり、職種ごとの産別最低賃金協約の下支えによって、企業間の賃金格差を縮小しようとしたりすること、このようにして同一価値労働同一賃金原則の企業横断的な具体化をはかることが世界の労働運動のめざしてきた方向だと思います。

２）１９６０年代の「横断賃率論」

これを日本で最初に明確に主張したのは、関西の研究者を中心にした「横断賃率論者」といわれる人たちでした。とくに 1960 年代の前半に論陣を張り、現在も研究を続けておられるかたのなかに熊沢誠先生（第 1 回ちょっといって講座講師）や竹中恵美子先生などがおられます。

冒頭で述べました私の書評論文では、こう書いています。

「1960 年代には学会や労働界の一部から『横断賃率論』が提起された」。これは先ほどから述べているように、企業の枠を超えて、すなわち企業横断的な職種別・熟練度別最低賃率を打ち立てよという主張です。しかし、「それに対する批判も多く、当時の総評等は、賃金体系は搾取手段である以上労働者側からの理想の代案などはありえないというスタンスであった」（前掲北、p.78）。さらにここには熟練度別・職種別賃金というのは労働者を分断するだけだという反発もありました。

当時の経営主導の「職務給化」の動きに総評は反対していました。ここでいう経営主導の「職務給化」というのは、先ほど紹介した「同一価値労働同一賃金」の具体化方法の一つとして行われる職務評価に基づく賃金とは別のものです。あくまで企業ごとに異なる基準に基づいて細かく職務を分け、対応して賃金に差をつけるもので、総評等だけでなく横断賃率論に立つ研究者等もそれには共通して反対していました。

このように同じく「職務給化」反対の立場でありながら、両者が対立したのはなぜか。「横

断賃率論」というのは、職種・熟練度ごとに大ぐくりな分類をし、労使交渉でそれらの最低賃率を決めようとするものですから、企業が一方的に職務範囲を決める職務給とは異なります。けれど総評の賃金専門家にとっては、それは職務給と大して変わらないというか、少なくとも横断賃率は企業の職務給攻撃に乗じられる結果になるだけだと見えたようです。どういう賃金体系やどういう賃金格差が適切であるかなどということは労働者側が議論すべき事柄ではない、それは労働者間の対立を招き労働者の団結を妨げるだけだというスタンスでした。みんなが揃って大幅賃上げできれば、そこで労働者は団結できるはずだ。だから労働者は賃上げだけの話をすればよく、配分＝賃金格差の話をすべきではないという立場です。

総評と見解を同じくする「研究者の側からも資本の主導する職務・職能給攻撃に対しては『年功式賃金に依拠しながらたたかうほかには依拠するものはほかにはありえない』とする主張や、同一労働同一賃金原則についても、それは『差別賃金に反対し,その縮小,撤廃をめざす要求』としてのみ解釈すべきであって、『労働の質と量に応ずる賃金の確立』とは異なるといった見解が出され、さらには同一労働同一賃金原則に対置して、同一労働ではなく同一生活条件を基準に同一賃金を、という『同一生活条件同一賃金』論も唱えられていた」という状況でした（同上）。ここで「職能給」というのは、大雑把にいえば企業が従業員一人一人の潜在的な「職務遂行能力」を評価して、その評価に応じて賃金を支払うという考え方です。これは職務給ともまた違うものですが、どちらも年功賃金を掘り崩すものと考えられていたので、「職務・職能給攻撃」と並べて呼ばれていました。

とはいえ、実はここにおられる皆さんの中にも、同一労働同一賃金とは要するに差別の撤廃・格差の縮小だろうと今もお考えの方がおられるのではないでしょうか。ここに日本の労働運動が長く克服できないでいる問題、一つの対立点があります。

『資本論』の第Ⅰ巻の序文に出て来るのですが、経済学は他の学問と違い、誰がなぜ富をもつのか、誰がどのように搾取されているのか、それは正当か不当かも含め、階級間の利害の対立を扱う学問です。マルクス等はそう考えていたと思います。そうすると人々は冷静ではいられない。論争でも物質的欲望・金銭的利害にからむ憎悪の感情が引き出されてくるとマルクスは指摘しています。

もちろん、このような金銭的利害による対立とは違うのですが、日本の賃金論争もかなり感情的対立になる傾向があるように見えます。労働運動の世界でも研究者の世界でも、年功賃金あるいは年功賃金式の「生活給」思想を支持する側と、それを批判する側という二つの立場があり、1960 年代から今に至るまで、お互いを絶対に許せないといわんばかりの対立状態のまま今日に至っているという印象があります。

３）年功賃金が必然化する労働者間対立

私は結論から言えば年功賃金に対し批判的な立場です。それは、横断賃率論への批判者とは対照的に、年功賃金こそ労働者の団結を妨げる仕組みを内包していると考えるからで

す。

企業側が企業の内外で労働者を分断してお互いに競争させることに成功している限り、労働者側はストライキでも賃金交渉でも最終的には勝てません。日本の歴史を見ると企業別組合では長期闘争を持ちこたえられず最後は分裂して敗北という例があまりにたくさんあります。それだけ企業レベルでは、労使の力関係は経営側の方がやはり力が大きい。だからこそ欧米の労働組合は企業を越えた産別組合を作って、そこに交渉権・ストライキ権を移譲し、それらを移譲された産別組合は同一産業部門の労働者全体を後ろ盾にしながら企業と対等に渡り合うわけです。

一方、このような状況では労働者の側は、単純労働の職種にとどまる限り熟練労働者ほどは高い給与をうけ取れないけれども、そこには一応客観的な納得性がある。熟練労働者になろうとするときは、職業訓練でスキルを身につけて昇進しようとするわけです。そして同じ職種・同じ熟練度の労働者は同一賃金という原則がある限り、どの熟練度の労働者も同じ職種の賃金水準を守るとか上げるとかするために団結できるのです。横断賃率論者は同一労働同一賃金原則を、このように労働者の団結の重要な基盤ととらえていたと思います。

ところが、年功賃金は見かけとは反対に団結できない賃金体系だと私は思います。一つには歴史的に見ても、年功賃金ないしいわゆる「終身雇用」は常に正規労働者と非正規労働者の組み合わせで成立しています。たとえば不況期の正規労働者の雇用は非正規労働者の先行解雇によって支えられてきました。逆に景気が回復し始めるときは、いきなり正社員を採用しないで、非正規労働者から入れていく。このようにいつでも非正規労働者を景気の調節弁として利用できることによって、正社員の雇用が一定程度維持されるという仕組みでした。同時に正社員についても、繁忙期には長時間労働をさせ、景気が悪くなればそれを少なくするという伸縮性が求められる。日本の正規労働者の終身雇用といわれるものは、このような非正規労働者の不安定雇用および正規労働者の長時間労働と表裏一体なわけです。だからこそ、正規労働者は自社の非正規労働者となかなか連帯できないのです。

さらに賃金が年功的に比較的順当に上がっていくのは男性正規労働者だけというのも、日本の歴史が証明してきた事実でした。女性の場合は若年退職を強制されるか、嫌がらせに堪えて中高年まで正規労働者でいても、いつまでたっても 27 歳男性の賃金を追い抜けない「寝たきり賃金」とよばれる状態に塩漬けにされる。そんな歴史が長く続きました。そのように、企業は男性の年功賃金カーブを女性にはそのまま適用しないことで、総人件費を節約することができるわけです。春闘のベースアップ闘争とは結局各企業の総人件費をいくらアップするかというところに落ち着くわけですが、そのベースアップの総額を配分する時に女性への配分を少なくしておけば男性の取り分は多くなる、このことを竹中恵美子氏は当初から指摘してきました。そのような賃金配分を企業はやってきたし、組合側もそれを認めてきました。女性と男性の連帯の困難はここから生まれます。

ところが、年齢と勤続のみに基づくかぎり年功賃金自体は本来公平なものであって差別

性はないと考え、企業が差別的な運用や査定をするのが問題であって、年功賃金が性差別を必然化するわけではないと主張する人たちがいます。女性にも男性と同じように年功賃金を適用するよう企業の運用を変えさせればいいだけだといわんばかりの主張をするひともいるようです。たとえば春闘において年齢別最低賃金要求が労働組合の目標だった時代がありました。その一方法は、企業による賃上げ原資の一方的な配分を制限するために、26 歳とか 30 歳とか 35 歳とか、ある年齢ポイントの人については全て同じ賃金水準をめざすというものです。この場合はそれを女性にも同じように適用すればよいということになるのでしょう。

しかし、これは現実的に可能だったでしょうか。企業の年齢構成は企業・産業ごとに異なります。一般に年功賃金を前提に年齢別最低賃金を次々に実現していけば、年齢構成の高い企業ほど賃金総額は急激にアップしていくことになります。またこれを女性にも男性と同じように適用すれば、女性比率の高い企業・産業ほど急激な賃金総額のアップを求められます。こうした要求を企業別組合が企業別の賃金交渉やストライキで勝ち取れるでしょうか。あるいは他企業や他産業の組合がそれに連帯して闘争してくれるでしょうか。

1970 年代当時、熊沢誠氏らは年齢別最低賃金要求をどこまでも貫徹しようとすれば、目に見えて予想される反動は中高年労働者のドラスティックな解雇であると批判しました。ここでは女性の早期解雇もあげられるべきでしょう。

もっとも日本の労働組合も、そのような完全な年齢別最低賃金要求は現実性がないとわかっていたからこそ、実際にはこの要求は中高年齢層に関しては本格的に設定されなかったし､女性にいたっては若年層のうちはともかく 20 代後半以降の年齢ポイントに関しては、名目上あるいは実質上適用外にされたというのが実態だったと思います。

技術革新の激しい時代になると、年功的な熟練形成ということはだんだん通用しなくなります。新技術を素早く身につける新しいタイプの労働者を雇い入れたほうが技術革新に対応できる。こういう状況では若年労働者、とくに若い男性が不満を持つようになります。自分たちの方が業績を上げているのに、長い勤続で年齢が上というだけで年長の男性がより高い給与・ボーナスを受け取るという事実に不満を持つ。これはいまだけでなく、昔からそうです。いずれ年を取るのだから男同士の連帯ということで若年労働者を納得させるのがよいといわんばかりの意見を読んだこともありますが、しかし、そのような「説得」が一定期間功を奏したとしても、いずれ必ず若手の不満は出てきます。他方で、リストラが本格化するときに真っ先に退職勧奨や整理解雇の対象となるのは、それまで賃金が割高とみられてきた中高年労働者ということになるわけです。このように年功賃金は年代間の対立を必然的に呼ぶ賃金体系ないし制度でもあると思います。

４）論争の再燃

けれど最近また、年功賃金は本来良いものだから復活すべきであるという発想の人々があらたに増えてきているようです。ですが、それでは、財界や安倍政権側からのエセ「同

一労働同一賃金」攻撃には勝てないんじゃないかと私は思っています。

これに対し、遠藤公嗣氏（第 35 回ちょっといって講座講師）や森ます美氏をはじめとする一連の研究者たちは「ペイ・エクィティ」あるいは「コンパラブルワース」あるいは「同一価値労働同一賃金原則」を提唱して、自治労と協力しながら地方自治体の様々な仕事の職務評価をしたり、いろいろな産業・企業についての職務評価を試みたりしています。もはや職務給やその導入のための職務評価にただ反対してすませられる時代ではない。むしろ労働者の側が積極的に自ら職務評価を行い、適切な職種別・熟練度別賃金の制度を各企業で作っていくべきだと主張しておられるようです。ILO が勧めているということで、職務評価に際してはたとえば精神的負担、身体的負担、感情的負担という要素をあげ、とくにこの感情的負担については、たとえば介護労働等のように自己の感情を制御しつつ、利用者をエンパワメントするための言葉かけや働きかけをたえず工夫しなければならないという精神的疲労等がよくあげられます。この要素を高く評価すると女性職の賃金引き上げに効果的だと言われています。加えて顧客に対する責任や金銭管理に対する責任の大きさ等、また熟練度にかかわる知識や技能はもちろん労働環境の厳しさ等もすべて数値化し、それを合計して、労働者各人が担っている職務ごとに合計点数を付ける。その格差に基づいて賃金を支払うべきであるというような手法と考え方だと大要言ってよいと思います。

ところが、安倍内閣の「働き方改革」・「日本的同一労働同一賃金」においてはこの意味での職務評価の手法に何ら触れていないので、これらの人たちはこの点をとくに批判してきました。この機会に日本でもこうした ILO 的な職務評価を政策的に取り入れて、すでに衰退しつつある年功賃金をこのような労働者的かつジェンダー中立的な職務給に積極的に変えていくということを主張されています。

しかし、これに対しては別の派の研究者や組合活動家から、自分たちがこれまで闘ってきた職務給や職務評価を取り入れ、年功賃金を最終的に亡きものにしようとすることは許しがたいという激しい反発が、再燃し始めている気配があります。両者は相互に対立していて要求の統一はおろか、そもそも現状についての認識の一致がまったくないという状況に見えます。

私としては、遠藤氏らに全面的に 100%賛成というわけではありません。こうした研究者たちは、組合との協力関係づくりにも努力されていますが、一方では、もはや既成の労働組合にはあまり期待できないとも考えておられるようです。したがって、まず法律でも作って、各企業に職務評価を義務付けるという政策方向を求めている感じがします。けれど、私としては竹中恵美子氏が過去と変わらず現在も提唱している下記のような課題をいっさいネグレクトしてもいいのかという逡巡が残っています。

竹中氏はこう述べています。

「かつて横断賃率論者が取り組み挫折に終わったが、今日こそ、企業の枠を超えた職種別の横断賃率、“労働の社会的格付け”をめぐる産業別労使交渉機関の設置などが構想される必要があろう。その意味で CW（コンパラブルワース）運動を発展させるためには、職

務評価の基底に据える職種別賃率の労使交渉機構が論ぜられるべき段階にきていると思う」(『竹中恵美子著作集』第Ⅳ巻、pp. 306 - 307)。

「労働の社会的格付け」というのは、職務評価よりもっと大ぐくりな熟練度のレベル付けを、企業単位ではなく産業レベルの機関で協議することで、それに基づいて職種別最低賃率を決定する産別の賃金交渉を行い、この横断賃率を企業レベルの職務評価・職務給の下支えとするという運動方針です。

職務給は米国においてとくに第一次大戦後から普及したと言われていて、この職務給については当初は世界の多くの労働組合が反対していました。米国の場合、労働組合は産別組織なのですが、賃金交渉の相手は各企業という形をとってきたそうです。たくさんの企業と交渉する一方で、もう一方の当事者である労働組合は一つの産別組織なので、結果的に賃金交渉結果に統一性が生まれることになる。パターン・バーゲニングと言われる方式でやってきたと聞いています。しかし、企業側の力も強いので、産別の労働組合が企業と締結する労働協約で決められた賃率に対し当該企業が上乗せをする過程で、職務給や範囲職務給のシステムが持ち込まれてきます。その意味で、協約で定める職種別賃率と職務給とは両立するわけです。しかし、前者の協約賃率が後者の職務給に対する下支えとなるので、それが企業間および職務間の賃金格差を制約することになります。

現在のアメリカの賃金交渉が依然としてこのような状況かどうかは知りませんが、それはともかく、竹中氏の上記の提起の狙いは、企業レベルでなされるコンパラブルワースないしペイ・エクィティのための職務評価は企業横断的な産別の職種別賃率で支えられる必要があるということだと思います。職務評価をして点数法で職務レベルに合わせた賃金格差を設定しようとしても、企業別交渉でそれをめざすだけでは企業主導になりがちで、労働者間の団結を分断するような新しい差別の再編に持って行かれる危険性がある。ですので、産業レベルの上部機関が企業レベルの職務評価に外枠をはめる、あるいは産業内に共通の統一的な職務評価システムをつくり、それを大筋の基本としたうえで、企業ごとに多少のバリエーションを認めるというようなイメージかと思います。

もちろん日本の企業別組合がいきなり産別組合に脱皮するのは本当に難しいとは思いますが、企業レベルでコンパラブルワース等をめざす職務評価が行われていく場合には、それと並行して、産別組織レベルで職務評価システムを協議する試みも進められる必要が本来ある。企業別交渉の限界から目をそらすことなく、企業横断的な賃金交渉システムへの改革を提起しつづける、研究者にはそういうミッションがあるのではないかと考えています。

質問

M：企業別組合で職務評価をすると日本では組合をまとめられません。欧米ではなぜ、職種別賃金・産別組合になったのか教えてください。日本は現実として企業別組合が根付いてしまっています。「産別」と言っても日本の場合はあくまで企業別の組合の連合体ですか

ら、欧米の産別組合とは違います。

北　明美

日本でも戦前から産別組合を結成しようとする動きはありましたが、当時の天皇制ファシズムの下で労働運動は弾圧されていきました。他方、他の諸国で、いわゆる民主主義国と言われたところでは日本ほどの弾圧はなかった。違いの原因の一つはそこにあったと思います。そして年功賃金のルーツはどこにあるかといえば、多くの研究者が認めているのは 1939 - 40 年の賃金統制の時代、「大政翼賛会」があった時代の産物だということです。その当時は、労働に基づく賃金、同一労働同一賃金などというのは欧米の腐敗した功利的な考え方であると言われていました。対照的に日本人は、労働を「勤労」、国家への「奉仕」という尊いものとして考える国柄なのだという思想的動員がなされたのです。同時に男性労働者はどんどん兵隊にとられていくので、素人工や学徒、家にいる女性を工場労働に動員せざるを得なくなりました。そうすると、それまでのように技能の高さや勤続年数や企業に対する貢献度といった基準で賃金を払うわけにはいかなくなってきます。その時出てきたのが完全年齢給です。しかも物資の欠乏で生活水準が急激に低下し飢餓的な低賃金状態になったので、全員一斉の定期昇給もせざるをえなくなります。そして、その際にはとくに年配の世帯持ちの男性労働者には多めに昇給して、彼らの不満を和らげる、若年労働者と女性にはその分、昇給を低く抑えるというやり方をしました。

戦後の絶対的貧困状態のなかで労働組合運動が燎原の火のごとく広がり、あちこちで賃金交渉をするわけですが、悲しいかな、日本の労働組合が思い浮かべる生活保障というと、戦時中の体験しかなかったわけです。そういうなかで「電産型賃金」モデルからイメージされるような、査定を極力排した完全年令給と一斉昇給が賃金の「理想」であるかのように考えられるようになっていった、そして今もそういう発想を捨てきれていない人がけっこういるのではないかと思います。

もう一つの欧米との違いですが、ドイツ等が代表的だと言われていますが、歴史的に労働組合が職業訓練を大規模に実施してきました。労働者を職業訓練して企業に送り込みますので、技能・熟練度について組合自身が客観的にグレードを付けられる、労働の社会的格付けを行う能力や慣習があるわけです。けれど日本の労働組合にはそのような伝統がありません。組合が訓練養成機関になれず、公共職業訓練の充実も遅れたので、技能は企業内でばらばらに養成されていきました。とくに独占大企業では子飼いの労働者を自前で訓練しますので、経営側はその思いどおりに労働組織を再編できるのです。それに対し、熟練労働者の養成を労働組合が掴んでいるような国では、組合側は企業にひけをとらずに労働の社会的格付けを独自に行うことができたのだと言われています。

さらにいえば、ヨーロッパでは労働組合が出来る前の時代には、職人たちの同業組合としてのギルドがあるわけですが、その徒弟制度を産業革命後のクラフト・ユニオンも引き継ぎました。さらに自分たちの要求する統一的な賃金を払おうとしない雇い主があれば、

そこから労働者を引き上げてしまったのです。その間はこのユニオンが生活費を補償しますし、適正な賃金を求めて地域移動するための費用も出しました。日本にはそうした伝統もなかったことが、職種別熟練度別賃金が根付かなかった理由の一つなのかもしれません。

N：竹中平蔵さんなどは、実際には正社員の条件がよすぎるから非正規との格差が出るといっています。このように非正規労働者の労働条件を上げるのではなくて、正規労働者の労働条件を下げることによる同一化を狙っているのではと思います。同時に雇用の流動化を進め、解雇もしやすくする。そのために限定正社員等も取り入れて、正規労働者も非正規労働者と同様の位置におくということを狙っているのではないでしょうか。

北　明美

私も同じように感じています。たとえば八代尚宏氏も似たようなことを言っていて、彼は要するに自由競争が働いていれば自然と同一労働同一賃金になるのだと言います。労働者が賃金を不当・不満だと思うならやめて別なところにいけばいい。終身雇用などと言っていないで、生産性の低い労働者を企業がより自由に解雇できるようにすべきだ、リストラ解雇も金銭解決だけで容易にできるようにすべきだと主張しています。

こういう人たちの考える同一労働同一賃金というのは、労働者保護法制がないか、最小限のところで、一人の労働者と企業が一対一で個人別に交渉して合意できなければ労働者は自ら辞め、企業は解雇すればよい。そうやって労働移動を盛んにすれば、自然に同一労働同一賃金になるのだという想定です。こういう立場の人は当然、労働基準法などは岩盤規制の最たるものだから、これを崩すべきだと主張します。労働基準監督の仕事も解体して、監督官の調査機能等は社会保険労務士に委託すればよいとも言っています。同一労働同一賃金原則とか働き方改革というのは、彼らにとってはこれまでの労働政策を一から覆す「好機」でしかないのだろうと思います。

★★★★★★★★★《講師紹介》北　明美（きた　あけみ）★★★★★★★★★

1997 年　京都大学 経済学研究科 経済政策　　2001 年福井県立大学看護福祉学部講師
2010 年　福井県立大学看護福祉学部教授
◎専門分野　社会保障論、 社会政策論、 労働経済論、 ジェンダー論
◎著作　論文　　・「年功賃金をめぐる言説と児童手当制度」（濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』）　・「竹中理論と社会政策」（竹中恵美子著作集完成記念シンポジウム『竹中理論の意義をつなぐ報告集』）　・書評「竹中恵美子著作集（全 7 巻）を読む」（『大原社会問題研究所雑誌』№705、2017 年 7 月）

★★★★★★★★★★ちょっといって講座実行委員会★★★★★★★★★★

福井市大和田町 2 丁目 517 福井県地方自治研究センター内
℡（0776）57-5800　http://www.mitene.or.jp/~ryuzo
E-mail ryuzo@mitene.or.jp