

賃金格差と賃金制度問題

—同一価値労働同一賃金要求をめぐる議論を中心として—

木 暮 雅 夫

はじめに

同一価値労働同一賃金要求は、1990年代以降ジェンダー視点から提示されるようになり¹⁾、賃金の重層的格差が見られる女性労働について、男性中心の労使関係への批判とともに、議論が展開されてきている。それは、男女賃金格差の問題だけでなく、雇用形態間格差を含めた格差問題を改善してゆくためには、雇用労働の間で比較可能な尺度として、職務評価制度が必須条件であることを訴えている。つまり、同一価値労働同一賃金原則を徹底するためには、日本の人事制度²⁾ = 属人基準の賃金制度（年功賃金）ではなく、仕事基準の賃金制度（仕事給・職務給）が必要であり、と

りわけ職務分析と職務評価が適正に行われる必要があるということである。とはいえ、今日でもなお、職能資格制度や「日本的職務給」などの属人基準の賃金制度でも、格差是正ができるのではないか³⁾、ILOの100号条約が示す同一価値労働同一賃金原則を守れるのではないか、という主張が根強く展開されている。

一方、同一価値労働同一賃金におけるcomparable worthやpay equityの運動は、本来ジェンダー・バイアスの賃金格差を改善するための職務評価方法の見直しと不当な格差の解消を求める運動に過ぎず、賃金水準を決めるものではない。賃金水準は、労働者の生活にかかわる問題であり、労働力の再生産と非労働力の扶養問題を抱えている⁴⁾。そして労働市場における当該職種・

1) 代表的な論文として、大沢真理「日本における『労働問題』研究と女性」（社会政策学会年報37集『現代の女性労働と社会政策』お茶の水書房、1993年）を挙げておく。

2) ここで「日本の人事制度」とは、子飼いとして育てた男性社員を定年まで「生涯」雇用する中で、属人基準の賃金制度を中心とする大企業に典型的な「丸抱えの人事制度」を意味している。この人事制度のもとでは、男性は「家族賃金」思想のもとで年齢と勤続に合わせ妻子を養える額に昇給、昇進してゆくが、女性はいずれ扶養家族となる前提の下、男性の補助的な位置づけとなる。その代り、男性に対しては、恒常的な長時間労働、転居を伴う転勤、出向などの命令を厭わずに企業戦士のように働くことを期待し、女性に対しては、残業、配転・転勤、出向などには「配慮」しつつ後方支援のように働くことを期待するものであった。しかし、とりわけ1990年代以降、高齢化・定年年齢引き上げへの対応のため、この「丸抱えの人事制度」を適用できる枠が狭められつつあり、また女性の活用が必要になってきたため、こうした人事制度の矛盾が明らかになりつつある。

3) たとえば、厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」（2002年11月）でも、総論で「男女同一価値労働同一賃金原則がめざす性差別のない賃金は、職務給だけではなく、我が国で広く利用されている職能給中心の賃金体系の下でも、女性への業務の与え方や能力開発、人事評価制度などの人事管理を適切に行うことにより、実現は十分可能である。」と述べている。

4) 「労働力再生産費の社会化」（黒川俊夫『現代の賃金理論』労働旬報社、1976年11月）にもあるように、労働者が病気、外傷、労働災害、職業病、失業、高齢化に直面した場合の保障費は、労働者が支払うのか（共済）、企業が支払うのか（共済への企業負担）、国が支払うのか（社会保障）で歴史的な変遷をたどってきた。これと同じ論理で考えるならば、たとえば子供の養育費は、男性世帯主である労働者が家族賃金から大部分を負担し、若干部分を企業と国が負担している。だが、家族賃金を得られない女性や非正規の労働者は、公的扶助に頼ることになるかもしれない。つまり、この例に見るように、日本では労働者家族に対する所得と社会保障のシステムが整備されていないのである。この

当該雇用の賃金相場と需給関係および労使の力関係によって、賃金水準は決定される。仕事給・職務給の歴史が長い国々では、その賃金水準は、歴史的な市場の変動と労資関係を通じて労働者家族の平均的な生計費として形成されてきた。しかし、年功賃金が支配的な日本で職務給を導入した場合、属人基準の人事制度から仕事基準の人事制度への根本的な変化が起きるだけでなく、年功賃金モデルを享受している男性世帯主型正社員の賃金水準への悪影響も懸念されている。こうした疑問が残されている以上、とくに大企業正社員を中心として組織している労働組合（その執行役員のほとんどが男性）が同一価値労働同一賃金要求を掲げ、職務評価制度の導入に取り組むことにはならないであろう。

小稿は、こうした賃金格差の是正と同一価値労働同一賃金要求にともなう問題点や疑問点に留意しつつ、1990年代における賃金制度と賃金水準に関する主な論者の議論を振り返り、そこから抽出された論点を中心に、現在まで続く格差問題の改善に向けた若干の論点の整理を試みるものである。小稿の議論からも明らかのように、同一価値労働同一賃金要求と職務評価制度の導入問題は、日本の人事制度の属人基準を仕事基準に変え、ひいては日本の労使関係にも重大な変革を求める議論に発展する重要な論点である。しかし、小稿はそうした大きな課題を設定し議論を展開する場ではない。むしろ、そうした議論の入り口に立つことを目的としている。

1. 賃金格差とその要因

本題に入る前に、まずは賃金格差の実態を再確認し、その要因を考察しておこう。日本で問題とされる主な賃金格差には、男女格差、雇用形態間

格差、企業規模間格差、産業・職種間格差、学歴格差、年齢格差、勤続年数格差、官民格差など多様な格差が存在する。しかも、これらの格差が重なって労働者の所得格差を多大なものにしており、それらの多くは長期間にわたってそれほど改善されていない。また、女性の場合、上記の格差が重層的になる傾向にある。とはいえ、小稿では、これらの格差をすべて論じることはできない。ここで言及するのは、後述する同一価値労働同一賃金要求の議論に必要な主要な格差についてのみである。

表1は、賃金格差を主要な格差別に指数化したものである。男女格差の項目にある「大卒以上」とは、男女一般労働者の学歴を「大学・大学院卒」で統一し、それぞれの年間給与額（所定内給与×12+年間賞与等）を男女比較した場合に、男性を100とする女性の年間給与額割合である。これを見ると、この35年間のあいだにわずかではあるが改善されている。いや、わずかしこ改善されていない。その主な要因は、所定内給与の改善（時間外手当を加味した現金給与額でも同じ）であり、逆に年間の賞与等は格差が広がっている。とはいえ、同一学歴の男女間に30%以上もの賃金格差がみられるのは、やはり勤続年数の違いがあるのではないかという疑問が出てくる。そこで「同一学歴」の右に「同一勤続」の項目を立て、上記と同じ大卒以上の学歴条件で統一し、さらにその勤続年数10-14年層の年間給与額割合を示しておく。ここでは、パートを除く一般労働者で、大卒以上かつ勤続年数も10-14年と同じ男女の年間給与額の差が、20%近くにまで縮小した。逆に、これだけ属性を調整しても、なお男女格差が20%近くあるということだ。このように男女格差が大きい国は、先進國中日本だけである。図1は、「男女賃金格差」（棒グラフ）と「管理職に占める女性割合」（線グラフ）の国際比較を一つの図にまとめたものである。この棒グラフを見ると、日本はOECD25ヶ国中、韓国に次いで2番目に大きい国となっている。同じく線グラフの「管理職に

未整備な状態は、所得再分配機能の問題だけでなく、同時に賃金水準と賃金格差問題の重要な要因となっている。

表1 一般労働者における主な賃金格差

	男女格差		規模間格差 ³⁾		雇用形態間格差 ⁴⁾	
	大卒以上 ¹⁾	同一勤続 ²⁾	男	女	男	女
1985	63.3	88.0	71.7	91.7		
90	62.9	84.0	76.8	100.9		
95	65.1	84.4	76.2	91.6		
2000	66.6	85.7	72.5	87.0		
05	65.3	84.9	69.4	85.0	54.1	60.3
10	67.3	84.3	68.7	82.6	58.8	60.7
11	68.7	82.0	65.5	80.3	56.6	59.7
12	68.1	81.6	66.3	81.4	54.4	59.4
13	68.7	80.9	68.7	81.3	54.8	59.5
14	68.9	82.3	67.9	79.8	55.8	60.2

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より。

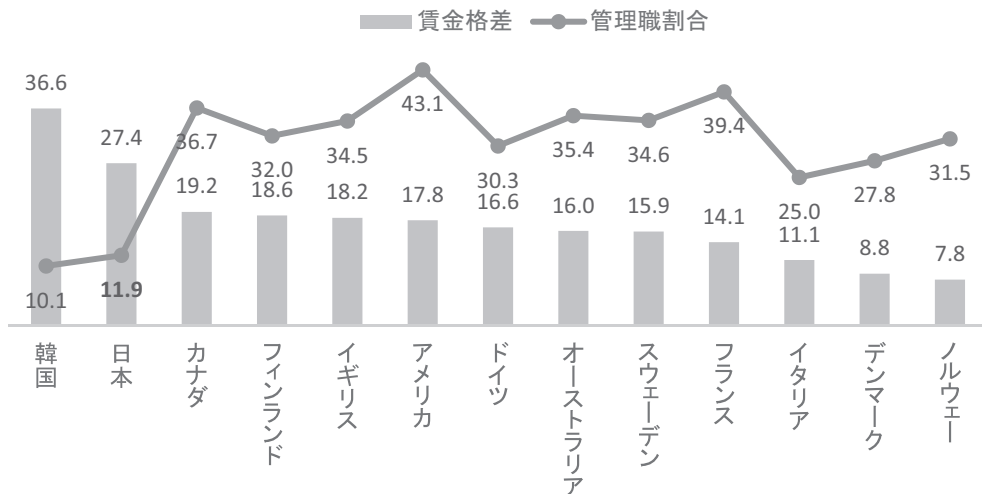
注1)：大学・大学院卒一般労働者の年間給与額（所定内給与×12+年間賞与等）を男女比較。

注2)：大学・大学院卒一般労働者の勤続年数10-14年の年間給与額の男女比較。

注3)：大学・大学院卒一般労働者の従業員規模10-99人の年間給与額を1,000人以上と比較。

注4)：無期正社員と正社員以外の雇用形態別一般労働者の年間給与額の比較。

注5)：一般労働者とは、短時間労働者以外の者。



資料出所：賃金格差は、OECD Forum 2015: Income Inequality in Figuresより抜粋
管理職割合は、「データブック国際労働比較2013」より抜粋

図1. 賃金格差と管理職割合の国際比較（2011年）

占める女性割合」でも、日本と韓国の2ヶ国だけが他の諸外国と比べ異常な低さとなっている。この日本と韓国の共通点として、国際的には異質な

年功賃金国だという点を挙げておこう。こうした事実から言える点は、男女賃金格差の原因は多様であるとしても、かつて厚生労働省の研究会報

告において、正社員の男女間賃金格差の「最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差である」という分析結果が出されたことを支持するものとなっている⁵⁾。これは、属人的な人事制度の下で、昇進・昇格システムが男女差別的に運用されていることを示唆するものである。

次に、規模間格差を見てみよう。表1の中央にある「規模間格差」とは、企業規模1,000人以上と10-99人規模における「大学・大学院卒」の男女別格差を示している。この場合は、時系列の35年間に男女とも格差の拡大がみられる。また、女性の規模間格差が以前と比べて大きく拡大しているとはいえ、男性と比べると女性同士の規模間格差の割合が低いことがわかる。これは、もともと大企業ほど男女間賃金格差が大きいこと、大企業男子正社員の賃金を頂点とするピラミッド構造であるがゆえに男性の企業規模間賃金格差が大きく、女性の規模間格差が小さいことを示している。一方、男女間格差への規模の影響として、「女性の方が小規模企業の人数が多いため、規模間賃金格差の影響を受けやすい」という説があるが、これは誤りである。一般労働者にせよパートタイム労働者にせよ、とりわけ女性だけが小規模企業に集中しているということはない（2014年における1～99人規模の規模計に対する人数割合は、男43.2%、女45.2%⁶⁾）。よって、規模間賃金格差の問題は、女性よりも男性労働者に大きな影響を与えている。このことも、大企業の男性正社員の賃金が男女要因、雇用形態要因、規模要因などによって、相対的にかなり高くなっている（格差の頂点に立っている）ことを示唆している。

最後に、表1の「雇用形態間格差」は、統計上、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」、および「雇用期間の定め無し」と「雇用期間の定め有り」の4項目の組み合わせとなっているので、

「正社員・正職員のうち、雇用期間の定め無し」と「正社員・正職員以外」との比較を行い、男女別に年間給与額の差を示したものである。正社員を「雇用期間の定め無し」に限定したのは、一般には雇用期間の定めがある「正社員」を正社員にはカウントしないためである。この統計数値は2005年からしか有用でないため、10年ほどの傾向しか見られないが、男女とも正社員を100として50～60%と極めて大きな格差が示されている。その差は、ざっと所定内が3分の2、年間賞与等の額では5分の2である。この年間賞与額の差は、非正規雇用では、賞与等がないケースが多く、ある場合でも1ヶ月程度であるためである。たとえ年功賃金のもとで学歴や年齢、勤続年数による格差づけが正当化されるとしても、上記のように、それだけでは説明できない男女格差要因が浮かび上がってくる。すなわち、性別格差と、雇用形態間格差がそれである。これらの格差は、欧米諸外国ではもちろん、現在の日本においても差別として認定される可能性が高い格差と言える。

では、なぜこうした格差がなくならないのであろうか。男女賃金格差は、上記のように多様であり重層的であるため、その要因も複雑に絡み合っている。しかし、その主な要因については、従来から様々な指摘がなされてきている。すなわち、①コース別雇用管理制度などにみられる女性を対象とした昇進・昇格制限、②女性の勤続年数の短さ、③女性への「統計的差別」、④女性への差別意識などである。だが、他の要素も含め、個々の差別要因を計量的に推認できても⁷⁾、個別ケースで異なって現れる格差諸要因を構造的に説明するものではない。それゆえ、ここでは、男女格差

5) 厚生労働省、前掲「研究会報告」。

6) 総務省「労働力調査」

7) たとえば、川口章「日本経済における女性活躍の課題」『日本労務学会誌』16巻1号、2015年6月では、「分析の結果、終身雇用制度の特徴が強い産業で女性のフルタイム労働者が少ないこと、年功賃金制度の特徴が強い産業では、女性の相対賃金が低く、女性管理職の割合が低いことが明らかになった。これらの結果は、日本的雇用制度の特徴が強い産業では女性が活躍しにくいことを示している。」という分析もある。

の典型要因としてコース別雇用管理制度を取り上げ、格差構造の骨格部分を例示してみたい。

コース別雇用管理制度は、1985年の男女雇用機会均等法の成立を受けて導入されるようになった制度で、銀行や商社といったホワイトカラー系の大企業や製造業事務系の部門で普及率が高い。その内容は、正社員の中に総合職、専門職、一般職などの「コース区分」を設け、入社時にコース（事実上、男女別）を選択させる形式をとっている。ここでは詳しい説明は省略して、コース種別で最も典型的な総合職と一般職の例を紹介しよう。

総合職は転居を伴う転勤があり、企画業務や判断業務などの高度な職務をこなすものとされ、一般職は転居を伴う転勤がなく、定型的な業務や補助的な業務をおこなうものとされている⁸⁾。こうしたコース区別の多くが1985年の男女雇用機会均等法の制定に伴って設けられたことからわかるように、従来からの「日本的人事制度」が適用される男性社員と、その男性社員のサポート役としての女性社員の処遇の違いを、ほとんどそのまま「コース」として制度化した例も少なくない。あえて言えば、男女差別が疑われるような雇用慣行の会社が、均等法の施行による訴訟等のリスクを回避するため、コース別雇用管理制度を導入したとも言える。このコース管理で問題とされるのが、総合職と一般職の処遇格差の大きさである。それ以前の男女別役割分担にもとづく処遇慣行をほぼそのままコース処遇とするような会社が多いため、例えば、資格等級が10級までの会社で、総合職は10級まで昇格する可能性があるが、一般職はどんなに頑張っても5級までしか昇格しないといった具合である。職能資格給のばあい、資格ごとに賃金カーブが異なり、上位の資格ほど賃金上昇幅（昇給ピッチ）が大きくなる。また、資格と役職が一定程度対応しているため、役職手当が大きい場合、それが賞与にも跳ね返るため、大

きな賃金格差となる。職能資格制度の場合、基本的には職務内容の違いというよりも、上位資格と下位資格との差が大きな賃金格差をもたらすため、昇格させるかどうかの上司や経営者の裁量があるものを言う。実際には、採用、昇進・昇格時に男女比較をして選別しなければならない場合、属人基準の人事では「統計的差別」が生まれやすいと言われている。さらに、このコース別の処遇格差で問題となるのが、前述した転居を伴う転勤の有無とコース別にあてがわれる職務内容と教育訓練の差である。しかし、転勤の有無も職務内容の差も、日本では経営側の裁量が大幅に認められる人事管理の問題であるため、人事担当者などが配転・転勤の効果を過大評価したり、上司の男性社員への期待度が職務にもとづくものではなく性別であることを立証することは容易ではない。もしこれが、欧米などの外国でのことであれば、仕事に直接関係しない転勤の有無で昇進・昇格に格差を設けることは違法と判断されるだろうし、外国では労働者に仕事を選ぶ権利があり、経営者は男女平等の教育訓練義務を問われ、女性は職務間の評価の正当性を会社側の立証責任で争うことも可能である。それゆえ日本のようなコース別雇用管理制度は成立し得ない⁹⁾。しかし日本では、会社による配転・転勤命令はよほどのことがなければ拒否できないし、配転等の辞令によって就いた職務であるがゆえに、その職務の差によって賃金を変えることも不合理であるから、現在の仕事の同一性や職務間の評価だけで男女差別を争うことも難しい。つまり、労働基準法第4条の「男女同一賃金の原則」では、「同一労働」が前提とされているので、日本のように配転が繰り返される中で、「同一労働」の男性労働者を見いだすことさえ困難なのである。もちろん、外部との比較では、ヒト基準の賃金・人事制度であるため、原告に有利な比

8) 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況」（2011年10月）

9) 渡辺峻著『企業組織の労働と管理』（中央経済社、1995年10月）では、コース別雇用管理制度の役割区分における不合理な問題点が指摘されている。

較結果を見つけることは容易ではない。

さらに、日本のコース別管理制度には、たいていコース転換制度が設けられ、一般職から総合職への転換も可能となっているが、これもコースの固定化への対応策となっていない点が指摘されている。すなわち、コース転換制度では、客観的条件や試験、上司の推薦などを通じて、コース転換が認められる。しかし、コース別雇用管理制度の「コース区分」の論理が正しいとすれば、一般職から総合職への転換を希望しても、もともと定型的・補助的な業務しか経験がない場合、社内教育も受けていない者が総合職に転換できる可能性は極めて低いと言わざるを得ない¹⁰⁾。こうして、同じ大卒の正社員で同じ勤続年数働いていても、大きな賃金格差が生まれてしまうのである。今日、コース別雇用と同様の「限定＝格差」を伴う「限定正社員」制度が様々な会社で採用され始めている。こうした地域限定、職務限定、時間限定といった「限定正社員」もコース別の一般職と同様、男性無限定正社員を標準として、「限定付き＝格差付き」身分となり、従来型正社員の減少と正社員の多様化に拍車をかけるであろう。この仕事内容とは関係のない働き方の違い（特に女性の場合、長時間の恒常的残業は避けたいとか、転居を伴う転勤は困難だという人が多い）だけで大きな処遇格差を生み出せるのも、ヒト基準の日本の人事制度だからである。これらの限定性が大きな格差を正当化するのか、「公平さ」という観点で、ますます議論が過熱しそうであるが、ここではこれ以上立ち入らないことにする。

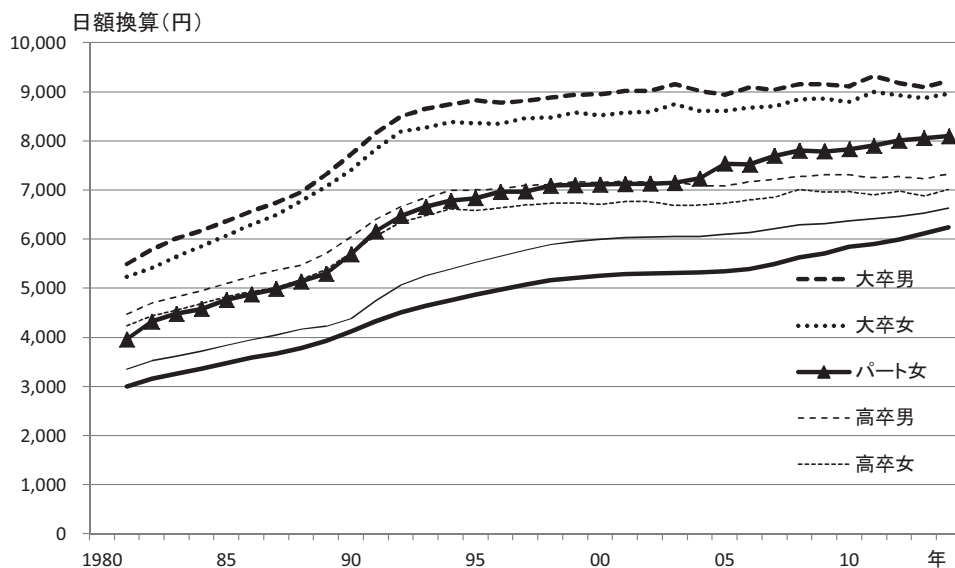
次に、雇用形態間格差とその固定化の問題を取り上げよう。雇用形態間格差で問題となるのも、同一価値労働同一賃金が通用しない点である。たとえば、小売店などで若い正社員とベテランの

パートが同じ仕事をしていたとしよう。この場合、一般的にはパートの方が能力・能率とも高い。もしそうだとすると、同一価値労働同一賃金のもとでは、パートの賃金は正社員並みかそれ以上となるであろう。しかし、日本の場合、正社員はキャリアパスの過程でたまたまその仕事をしているだけで、その「将来価値」を考慮して正社員の待遇を決めており、パートは「現在価値」のみで判断してパートの待遇をしているのだから、「現在価値」が同じ仕事をしていても賃金格差は当然だという主張がある¹¹⁾。こうした正社員に対する無限大の将来性という人的要素が持ちだされる点で、職能資格制度などの能力主義は、雇用形態間の賃金格差を議論する場合でも、恣意性が入り込みやすい人事制度であると言える。それはともかくとして、パートの場合、より本質的な別の賃金格差問題を抱えている。それは、パートタイマーの多くが、家計補助的な主婦パートであることと関係している。パートの賃金は正社員との相対的な処遇格差づけではなく、最低賃金との連動性という性格を持っている。図2は、地域別最低賃金、高卒初任給、パートタイマーの女子時間給、大卒初任給をそれぞれ日額換算し、1981～2014年までの各賃金の相対的な関係の変遷を示している。高卒・大卒初任給は、月額を22日（月間労働日数の仮の数字）で除した日額、最賃とパートは、時間額を一日8時間換算した日額で計算したものである。これを見ると、パートの賃金推移は、地域別最賃と密接に連動した動きを示しつつも、パート労働法の改正などの影響¹²⁾、大卒パートの増大、地域別最賃における生活保護基準との整合性問題などの市場的・政策的な影響もあり、上昇傾向にある。これに対し、内部労働市場の影響を受けやすい新卒初任給は、最賃の上昇傾向とは連動せず、

10) 厚生労働省「前掲調査」(2011年10月)。実際には、渡辺氏(1995)も指摘するように、総合職の職務は無限定であり、一般職も「定型的・補助的な業務」だけを行っているわけではない。それゆえ、希望者だけを見た転換実績は高くなる。

11) 今野浩一郎「賃金を考える」『連合総研ブックレット』No.11,2014年9月, p.50.

12) 2003年10月の「パートタイム労働指針」改正、2008年の「パートタイム労働法」改正などの影響も考慮する必要がある。



資料出所：労働省労働基準局編「最低賃金決定要覧(各年版)」労働基準調査会

注1：高卒・大卒の初任給額は、「賃金構造基本統計調査」の初任給額を22日で除した値(日額)に置き換えた。

2：パート女子の時給および最賃は、時間給×8時間で日額とした。

3：中卒初任給は、母数の影響で不規則な傾向を示すため、除外してある。

図2. パート賃金と最賃等との関係図

デフレ下の人件費抑制策、各学卒ごとの労働需給状況の影響を受けている。したがって、初任給はこの20年間低迷し、男子高卒初任給は2000年代にパート賃金に追い抜かれ、大卒初任給も近年かなり追い上げられている。もちろん、これはあくまで初任給であって、昇給・昇格・賞与などの正社員の優位性は除外されている点に留意する必要がある。この詳しい分析は他の機会に譲るとして、ここではパートタイマーの賃金が職種別の仕事給＝職務給ではなく（地域格差に比べ特定の職種を除き職種別の賃金格差はほとんどなく）、地域別最低賃金と連動していることを確認したい。小売業などのパートタイマーの中には、パートの基幹労働者化により、正社員に準じる賃金を得ている者、職務給化されているパートもいるが、大半のパート賃金は、地域別最賃に張り付いている。これは、職務評価制度とか正社員との格差問題ではなく、家計補助的なパートを基準とした低賃金問題である。女子パート・アルバイト(約1,074万人)に占める「仕事が主な者」の割合は、男子(約

320万人)や他の非正規雇用に比べ断然低く、41.8%(約450万人)である¹³⁾。したがって、雇用形態の低賃金要因の一つとして、半数以上を占める「仕事は従な者」(伝統的な男性世帯主型家族)のパート・アルバイトの賃金が錘の役目を果たしている点が考えられる。すなわち、家計補助的就労者は、どちらかと言えば就労する側の地域・就労期間・就労時間の都合が優先されるため、正社員の賃金とは全く異なった支払基準で決められた。伝統的な家計補助的就労者は、雇用労働者というよりも主婦であり学生であるため、景気調節のバッファーとなり、年功賃金でもなく、仕事給・職務給でもない。雇う側も、労働者の生計費を考慮せずに、最低限の手間賃を支払うだけでよかった。こうして、主たる収入のために働くパートや他の非正規雇用者は、家計補助的就労者の影響を受け、賃金相場も低迷しやすい。それゆえ、彼ら

13) 総務省「平成24年就業構造基本調査」より。パートのみでも43.0%。

にとっては、賃金制度の改革よりもむしろ最低賃金や Living Wage の引き上げ（基準賃金）こそが最重要課題となっている¹⁴⁾。

II. 同一価値労働同一賃金をめぐる若干の論点整理

これまでみたように、日本の賃金格差問題の主要な部分は、男女格差と雇用形態間格差である。しかも、それらの格差は、差別的と言わざるを得ないほど大きな格差をもたらしており、従来のような日本の人事制度のもとで生み出された大企業正社員処遇を頂点とする格差構造は、労働組合の格差是正の取り組みにもかかわらず、拡大することはあれ、縮小してきたとは言えない。つまり、同一価値労働同一賃金運動の推進者たちが主張する制度的な改革が求められているのではないか。ここでは、賃金制度＝賃金体系の変革の議論に焦点を当てて、同一価値労働同一賃金に関する論点で最も重要と思われるポイントをいくつか取り上げ、論点の整理を試みたい。

まず、同一価値労働同一賃金とは何かから簡単におさらいしておこう。森ます美氏によると、「同一価値労働同一賃金原則 (Equal pay for work of equal value) とは、看護師とトラック運転手のように異なる職種・職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。異なる職務の価値を比較する手段は職務評価制度であり、性に中立な職務評価ファクターと評価方法の採用が重要なカギを握っている。この原則において、比較・評価されるのは男性あるいは女性が従事する職務そのものであり、その職務に従事している男性個人や女性個人ではない。したがって職務評価制度は、

職務の内容を評価するのであって、人を評価するのではない。その意味でこの原則は、欧米の基本的な賃金制度である職務給をベースとしている。¹⁵⁾」としている。ここでの最大のポイントは、「労働の価値」を測定するという点と「職務評価制度」である。一般に賃金は「労働の価格」だから、「労働の価値」という表現は誤りではないか、「労働力の価値」の誤りではないかという向きもあるだろうが、そうではない。賃金は、確かに「労働の価格」であるが、その価格決め（値付けともいう）がどうなされているかを問題とする場合、氏の言う「労働の価値」（言い換えれば職務価値）が問題とされる。その「労働の価値」の評価を属人基準で評価（個々の労働者の会社への貢献度＝期待度などで評価）するのか、現に従事している仕事で評価するのか、仕事で評価する場合でも、どのような職務評価法を採用するのかで、労働の価格（賃金率）は変わってくるのである。それゆえ、上記の定義に従って、今のところ同一価値労働同一賃金運動は、労働の価値を職務評価制度によって比較可能なものとし、性差のみならず、異なる雇用や職種・職務間などに見られる不合理な賃金格差を是正する運動として理解しておこう。

こうしたジェンダー視点からの同一価値労働同一賃金運動の推進、特にその具体的な手段としての職務給化の推進に対し、硬軟さまざまな反対の声を上げたのが従来型の労働組合活動家および研究者などであった。結論から言えば、この1990年代の論争は基本的なところで同一価値労働同一賃金論者側の圧勝であった。ただ、この論争の中で明らかにされた理論的・実践的な論点には、今日も重要な意義を持つ論点もある（いまだに論破された議論を展開している研究者もいる）ので、論点のポイントを簡単に整理しておきたい。実際の論点整理に入る前に、小稿では同一価値労働同一賃金という大きな問題分野全体を扱う紙幅も見

14) 木下武男「『賃金制度の転換』なるものと賃金の考え方」『賃金と社会保障』No.1248,1999年4月下旬号, p.26.

15) 森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣, 2005年6月, p.161.

識もないので、当時の論争の中心にあった一人として、中川スミ氏の議論をとりあげ、その一部を紹介する形で課題を果たしたい。

中川氏らのジェンダー視点によると、同一価値労働同一賃金の要求こそ男女差別的な賃金を是正する王道であり、従来の労働組合運動にみられた大幅賃上げ一本やりの闘い方では、格差を改善できない。一方、こうした同一価値労働同一賃金の要求への批判として、それが職務給の導入・強化論であり、「生計費」原則に代わる「仕事給」の要求は年功賃金崩しであって、それは「資本の能力主義的賃金管理の強化に手を貸すことになる」という主張が展開された¹⁶⁾。すなわち、1) 当時の労働組合活動家の中には、過去の職務給化との闘いを念頭に、職務給を「差別と分断の賃金体系」としてしか理解しない主張。2) 賃金格差是正の要求に対し、「まずは賃金水準の大幅引き上げを確立し、その上で差別是正を要求すべきだ」という二段構えの論理」を展開する主張。3) 労働力の価値を「労働者とその家族がまともに生活できる賃金」として規定することによって、男性の「家族賃金」思想に短絡する議論。4) 賃金が労働力の価値によっては直接規定されず、労働に対する対価として現象することを理解しようとしぬ議論。5) 労働者家族の生活費を世帯主賃金と批判し「個人単位賃金」を求める同一価値労働同一賃金運動は、男性正社員の賃金を年功賃金でない女性や非正規労働者の賃金レベルに引き下げることになるという懸念。6) 年功賃金（職能資格制度などを含む）が性差別賃金とは必ずしも言えないという主張、あるいは同一価値労働同一賃金原則に反対しないものの、現行の賃金制度（属人基準のもの）でも格差是正は可能とする主張¹⁷⁾、であっ

た。他の論点もあるが、ここでは以上6つの重要論点に絞って、議論の紹介整理をしていく。

これらの同一価値労働同一賃金要求への批判や誤解は、中川氏の見解を中心としつつ次のように反批判された¹⁸⁾。とはいえ、以下では中川氏の見解を忠実に再現するのではなく、氏の見解を敷衍して論点を整理する。

まず、1) の職務給化への嫌悪であるが、これは歴史的な経緯を踏まえないと、なぜ職務給が「差別と分断の賃金体系」と非難されたのかが正確には理解できないかもしれない。しかし、ここで日経連などによる戦後職務給の導入経緯を取り上げる余裕がないので¹⁹⁾、ポイントのみ指摘しておきたい。従来の労働組合運動の視点では、賃金体系（本稿では賃金制度としている）は、そもそも人事管理手段としての個別労働者に対する値付けのルールであり、「分断支配の手段」であるから²⁰⁾、それを承知で賃金体系・賃金形態の改善に取り組むということは、仕事の難易度や職種・職務による組合員間の格差づけを正当化するもの（組合員平等主義に反するもの）であること、しかも職務給などは成果主義にも通じる「労働の対価」を一方向的に押し付けるもの（生計費の要求を無視するもの）だとして、労働組合としては強い抵抗があった。これに対し、中川氏は、同一価値労働同一賃金要求への誤解があるとし、同一価値労働同一賃金の要求は、アメリカ的な職務給を「賃金決定機

義と女性労働』桜井書店、2014年3月も参照のこと。本稿でも一部はこの著作集から引用しているが、発表年を重視するため、原著論文を出典としている場合もある。

18) 反批判の対象は、『労働総研クォーターリー』No.51（2003年夏季号）の「労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書」で取り上げられ、一部を除く多くの部分で受け入れられた。

19) たとえば、日本労働協会編『職務給と労働組合』日本労働協会1961年12月における日経連の賃金制度改革の変遷を参照。

20) 孫田良平「IV. 賃金体系の変動」（金子美雄編著『賃金—その過去・現在・未来』日本労働協会、1972年2月）p.159。

16) 中川スミ「賃金格差と賃金水準」『賃金と社会保障』No.1176（1996年4月下旬号）、p.5。

17) 中川スミ「前掲論文」（1996.4）、および「賃金の理念をめぐって—労働総研報告書『均等待遇と賃金問題』が提起したもの」『女性労働研究』47号、2005を参照。これらの生前の中川スミ論文を集めた著作集『資本主

構が異なる日本に安易に導入する」ものではないとし、また日本的な職務給を導入するものでもないとしている²¹⁾。しかし、賃金格差是正のためには同一価値労働同一賃金原則が必要だとしている。賃金制度の性格が個別労働者の評価であり格差づけであることと、労働組合が組合員の格差づけ(差別化)に手を染めたくないという心情は理解できるが、差別的な格差づけは現に行われており、格差是正に本格的に取り組むには、格差づけのルールについて積極的に提案や要求をしてゆく必要がある。もちろん、たとえ労働組合がその気になっても、経営者側は組合が言うような職務評価制度の導入や評価基準設定の交渉に容易に応じないだろう。また、それらの交渉が可能だとしても、専門的な知識を持つ組合側のアドバイザーが必要であり、最終的に評価決定するのは経営者側である点に変わりはない。そうした困難性はあるものの、まずは労働組合が賃金制度の改善に向けて、つまり格差是正に向けて一層踏み込んだ交渉や協議を求めていくことが必要である。

次に2) 従来のような大幅賃上げ先行で格差是正を要求する二段構えの闘い方では、なぜいけないのかという点である。そもそも「大幅賃上げ」の前提が、男子正社員の世帯主家計を標準とした生計費にあり、既存の格差構造の上に立つものだという批判がなされた。中川氏も「企業戦士として働く『標準』労働者の下にさまざまな程度に差別される労働者を幾重にも配置し、それによって重層的な賃金格差構造をつくりだすこと²²⁾」が日本の低賃金水準をもたらしていることを指摘し、格差是正の闘いこそが賃金水準の引き上げにつながることを強調している。また、従来の大幅賃上げ闘争が「ベース・アップによる平均賃金の引き上げにすぎず、その配分が経営側の年功的で能力主義的な管理に委ねられてきた結果、性別その他の格差構造が解消されなかった」ことを考えれば、

大幅賃上げ先行論は、格差是正に有効とはいえない²³⁾。つまり、中川氏は大幅賃上げで格差是正も一定程度なされることを認めているが、組合が配転や査定 of 具体的規制作りに取り組まなかったため²⁴⁾、格差是正が進まなかったと述べている。とはいえ、賃金水準の引き上げの重要性を過小評価するものではなく、大幅賃上げを控えて、格差是正を優先せよという要求でもない。同一価値労働同一賃金の格差是正運動は、賃金水準決定を前提とするものであって、賃金水準を直接決定するものではない。賃金制度と賃金水準の厳密な理解が必要である。男女の賃金格差是正にとどまらず、雇用形態間格差の是正のためには、賃上げの要求根拠も見直すことになるということである。とはいえ、ただちに要求全体を統一的に推進できるとは思われないので、当面は従来のペア方式(あるいは標準労働者賃上げ方式)と同一価値労働同一賃金要求を並行して進めることもありうる。

3) は、「労働力の価値規定」を規範的にとらえるべきではないという問題である。すなわち、マルクスの『資本論』に出てくる「賃金の本質は労働力の価値」であり、その労働力の価値は「労働者家族の再生産費として規定される」という規定内容の実践的な展開の問題である。ここから、さまざまな通俗的解釈がなされ、一般には「賃金は労働力の価値・価格、すなわち再生産費に等しい」という認識から、賃金=労働者家族の再生産費が a) 労働者本人の生活費、b) 労働者家族の生活費、c) 労働力の育成費の3要素からなると解釈されてきた。そして、労働組合の「賃金水準の要求根拠」として、労働力の価値の実現=「人

²³⁾ 中川スミ「ジェンダー視点から見た賃金論の現在」(社会政策学会誌4号『社会構造の変動と労働問題』ミネルヴァ書房、2000年。

²⁴⁾ 配転や査定に対する幾多の判例は、経営者の人事権を認め、大幅な裁量権を認めている。しかし、言うまでもなく、それは人事権を行使した結果に対する不当性(裁量権の濫用)の有無を争う判例であり、労働組合などが事前に団体交渉などで配転や査定のある方に口を出せないというものではない。

²¹⁾ 中川スミ「前掲論文」(1996.4)、p.5。

²²⁾ 同上、p.11。

間らしく生活できる賃金」などとして使われてきた。しかし、このように労働力の価値＝労働力の再生産費が「労働者のあるべき生活を保障するもの」とらえるのは、「労働力の価値」を規範的にとらえて賃金水準の要求根拠とするものであり、誤りであると指摘されている²⁵⁾。さらに、中川氏によると、マルクスの労働力の価値規定は、資本主義社会で剰余価値が生み出される仕組みを理論的に解明するために抽象的一般的に規定されたものであり、具体的な社会（家族の問題）を想定していないとする。それゆえ、労働力の価値は労働力の再生産に必要な生活手段の価値であり、その生活手段の価値とは、a) 労働する個人を維持すべきもの、b) 労働者たちの子どもたちを維持すべきもの、c) 特定の労働力を育成すべきものとなる。中川氏は、労働力の再生産費の具体的内容は、歴史的・社会的・文化的諸条件によって決まるものであり、とりわけb) 労働者家族の生活費を「労働者の妻と子供の生活費」として固定的にとらえると、「家族賃金」思想につながる危険性があると指摘している²⁶⁾。この「家族賃金」思想とは、「成人男性の賃金が妻子または家族を扶養するに足るもの」という直接的な意味に加え、「男性が家族の扶養者であり、女性や子どもは扶養される者であるという家族観や、男性が社会的職業に従事し、女性は家庭で家事を担当するという性別役割分業およびその意識と不可分に結びついている」イデオロギーである。しかもそれが単なるイデオロギーにとどまらず、賃金制度を通じて実体化されているのである²⁷⁾。

4) の問題は、「賃金は労働力の価値」であるとして、賃金が「労働の対価」・「労働に対する価格」として現象することをネガティブに理解してしまう議論がある点である。その中には、現象の

存在理由を理解せず、「労働力の価値貫徹論²⁸⁾」的に解釈し「労働の対価」を幻想だとしてしまう議論などがある。この考え方によれば、賃金＝労働力の再生産費＝労働者家族の生活費であるから、賃金制度（賃金体系）において家族の生活費を基礎とした年功賃金には生活給の考え方に通じるものがあるとされる。しかし、資本主義経済である限り、賃金は後払いとして、すなわち労働に対する対価として現象するわけであり、これを賃金の本質論を持ちだして否定することはできない。ここでも、賃金制度と賃金水準との区別が重要な意味を持つ。賃金制度（賃金体系）は、賃金が労働の対価だとか労働者家族の生活費（本人給、家族手当、住宅手当など）だなどとして人事・賃金管理する手段であり、賃金制度のあり方は、企業が置かれた環境によりさまざまに変化しうるに過ぎない。古くは時間賃金や出来高賃金がそうであったように、あるいは日本の戦前・戦中の社会政策としての「家族賃金」思想がそうであったように、資本にとっての賃金制度は、労働者をいかに効率よく働かせるか、その生産性をいかに高めるかが問題なのであって、その時代の経営環境において良好な結果をもたらすものであれば形態にはこだわらないであろう。労働者側は、まずは賃金の支払形態が労働の価値・価格として現われるという現実を受け入れないことには、話は始まらないのである。

5) 「個人単位賃金」の考え方は、3) の「労働力の再生産費」における「b) 労働者家族の生活費」とも関連するが、ジェンダー視点から、標準労働者＝男性世帯主という視点への批判がなされ、男女共通の労働者観として提示された概念である。性別賃金格差を是正して男女同一賃金を実現するには、属人給＝年功賃金の柱ともいえるべき男性世帯主賃金論を排除する必要があるとする。

25) 中川スミ「前掲論文」（2005）

26) 中川スミ「経済学とジェンダー——家事労働・労働力の価値・『家族賃金』」（『経済理論学会年報第36集——現代経済と金融危機』青木書店、1999年）

27) 同上。

28) 下山房雄『日本賃金学説史』日本評論社、1966年の「第4章第1節」で、徹底的に批判されながら、労働組合運動などにこうした誤りが継承されていることに、中川氏は嘆いている。

では、「個人単位賃金」では、家族の生活費、子どもの養育はどうするのかという疑問が出てくる。これについては、世帯賃金、家族賃金を賃金要求の基準としたり（労働力の価値分割論の誤用）、賃金制度（賃金体系）の要件とするのではなく、自立した男女が生活できる賃金水準、配偶者や世帯などの属人的な要素を排除した賃金体系を求めることになる。つまり、欧米の労働者が要求する賃金水準の考え方と同様、そこには世帯の有無による賃金・手当の上げ下げという属人給の概念はなく、職種別・労働銘柄別の平均的な生活水準、あるいは最低基準をどう設定するのかが問題となる。既存の配偶者手当や扶養家族手当、住宅手当などについては、本来の賃金の一部として基本給原資に組み入れるか、調整手当などの名目で確保し、既存の賃金水準を引き下げない努力が必要であろう。しかし、長期的な観点からは、仕事給・職務給を前提にした時、社会的な意味での労働力の再生産費の一つである家族の生活費（特に子供の養育費）を企業に求めるべきなのか、社会保障の充実求めていくべきなのかという社会的課題は残っている。個人単位賃金は、扶養を前提にしないのが原則であるため、最終的には「福祉国家を確立し、社会保障・社会政策を充実させることがその前提に²⁹⁾」なる。

最後の6)の問題は、ここで取り上げた他の議論とも絡んでいること、多方面から多様な主張がなされている論点でもあることなどから、議論の整理が難しい問題と言える。従来の中川スミ氏の議論展開だけでは整理できないので、節を改めて議論の整理を試みたい。

Ⅲ. 職務給化と格差是正問題

以上で残された論点は、年功賃金（職能資格制度などを含む）が性差別賃金とは必ずしも言えないという主張、あるいは同一価値労働同一賃金原

則に反対しないものの、現行の賃金制度（属人基準）でも格差是正は可能とする「属人基準」擁護論についてである。この議論を進める前に、一般に「年功賃金」（属人基準）という用語に込められた賃金制度の中身については、その論者によりバラバラであり、「年功賃金」の意味も統一されていない点を確認しておきたい。ここで年功賃金＝「属人基準」的賃金とは、特に年齢、勤続、学歴などの属人的要素が強く、個々の企業・組織体（特に民間大企業が典型的）が「職能給」とか「職能資格給」、「役割給」（中には「日本的職務給」という表現さえある）などという名称を用いていたとしても、属人基準で設計されている賃金制度のことである。辞典類の定義も種々あるが、ここでは次の定義と解説を引用しておく。すなわち、年功序列賃金とは、「賃金が、年齢、勤続、学歴といった属人的要素によって決められる賃金体系。この制度は、わが国の終身雇用制度を基盤にして、年功を生計費負担と職務遂行能力を共通にかバーしうる指標としてとらえ、これを賃金にあてはめたもの。『終身雇用制』『年功序列賃金』『企業内組合』は、わが国経営の三種の神器と呼ばれ、欧米に例をみない日本的な制度である。³⁰⁾」つまり、年功賃金＝属人基準的賃金は、日本的経営の一角をなし、典型的には日本の大企業にみられる賃金体系（ここでは賃金制度という）であるが、それ以外の企業も含めた正社員に一般的にみられる制度であるとして、話を進めていきたい。

まず擁護論の概要を示そう。従来型の労働組合運動の考え方の中に、年功賃金は、本来、年齢、勤続年数、学歴など客観的な個人の属性が、仕事への経験・経歴につながる点に着目した制度であり、同じ属性とはいえ性差は、今日のようなホワイトカラー仕事の質量の差に影響しないので、年功賃金の評価項目からは除外されているとする議論がある。そして実際に男女差別があるのは確か

²⁹⁾ 木下武男「前掲論文」、p.20.

³⁰⁾ 日経連経済調査部編『新版 人事・労務用語辞典』2002年12月

であるが、それは経営者が年功賃金＝属人給に能力率や業績、性別などの差別的要素を持ち込んで悪用している証拠であり、正しい属人給に改めさせることによって、男女差別を改善してゆけるとする。あるいは、非正規雇用者の仕事基準賃金を正社員の属人基準賃金に近づける工夫が基本線になる、とする意見もある。こうした見解は、「年功賃金」を査定無しの年齢・勤続・学歴（経験年数換算）といった客観的な属人的要素のみで公平に運用すべき制度ととらえる古い考え方から、属人基準的な要素はそのままだけに査定つきの能力主義を前面に出す考え方、あるいは属人基準を基礎としつつも年功的な痕跡を取り除き、時代的要請に沿って職務給的な要素を可能な限り取り入れようとする考え方で様々である。そして、これらの属人基準賃金の擁護論者は、それが新卒一括採用から定年までの日本の労使関係に適合的であり、配転・転勤、社内の人材育成、貢献度に報いるといった日本の人事制度の在り方に合致しているとする。それゆえ、属人基準の賃金制度を仕事基準の職務給に変更する必要はなく、差別的・恣意的な査定を是正してゆくとする。こうした属人基準擁護論の代表例として、最初に石田氏の議論を紹介しよう。

1. 石田光男氏の属人基準擁護論

職能資格制度の最大の特徴である「能力主義」は、「仕事」を「人を介して把握」・評価するシステムだといえる。属人基準の擁護論者には、この職能資格制度の「能力主義」を念頭に、年功賃金＝属人基準の利点を強調する議論がある。その代表例として、石田光男氏の著書『賃金の社会科学』を取り上げる。石田氏は、日経連『能力主義管理』の序言で述べられている「従来の学歴・年齢・勤続年数などを基準とする年次別、属人的マス管理、処遇から、各個人の適性を発見し、能力を開発し、それを学歴や年齢、勤続年数などにとらわれず、適材適所主義にもとづいて活用・処遇していくという、能力別、職務主義を基準とする個別管理に

変えていこうとするものである」という、能力主義管理の従来の年功主義とは異なる意義を踏まえて、「日本の労働組合の過去から現在にかけての決して軽視できない一つの事実は、・・・経営の提唱した『能力主義』がその理念としては抗弁しがたい質をもっており、そうした質に少なくとも親和的な労働者が少なからざる厚みを持って存在していたからである。³¹⁾」としている。そしてその理由として、「能力主義的競争のもつ明るい側面は、まず第一に、解雇というようなマイナスの強制（刺激）でなく、昇給や昇進というプラスの刺激を本性としていることである。しかし、より根本的には、人間を仕事を通じて考え、工夫し努力する存在として想定していること、つまり人間を人間として想定していることである。」としている。とはいえ、この石田氏が最も強調している「能力主義」の圧倒的な力とは、現実の能力主義に対する労働者・労働組合の支持であり、「日本の勤労者の培ってきた公平観」との親和性であり、「日本の労働をめぐる秩序原理は『能力主義』によって律せられていること³²⁾」である。この石田氏の主張は、ブルーカラーまたは製造業の生産労働者を中心に日本の労働社会をとらえた場合、一定の説得力を持っている。しかし、中川スミ氏は、こうした「戦後日本の職能給・職能資格制度と労働者の公平観との関係を論じた石田光男氏の見解」を取り上げ、「氏のいう、能力主義の定着を支えた労働者の公平観とは、じつは男性労働者のあいだで分けもたれた公平観であり、労働組合運動はこうした男性労働者の利害をもっぱら代表したのだと限定して語るべきではないだろうか³³⁾」と、石田氏の能力主義賛美論を批判している。そして、この石田氏が賛美する「能力主義」理念も、実は日経連自身そのままでは通用しないことを認めていた。すなわち、日経連『能力主義管理』の序言

31) 石田光男『賃金の社会科学』中央経済社、2000年10月、p.225.

32) 同上、p.211.

33) 中川スミ「前掲論文」（2000年）

では、上記の引用文のすぐ後に、「能力主義」の現実的適用に関する労働者への影響の問題を次のように述べている。「能力本位を前面に押し出すことによって、職場がギクシャクした、いづらなものにはならないか、という問題」があるとして、「わが国企業・経済の今日までの成長を支えた制度的要因として高く評価される集団主義をそこねるおそれはないか。集団主義は年功制や終身雇用制の上に乗っかっている面がある」(傍点は引用者)。それゆえ「わが国の伝統的な長所である集団主義的職場労使関係をそこねるといふ、角をためて牛を殺すことのないよう、とくに注意しなければならない。その点に留意しつつ、能力主義管理をすすめるべきではないか。³⁴⁾」としており、石田氏の理想とするような「能力主義」理念は、当初から年功制や終身雇用慣行、さらには労使協調的な企業内組合という「集団主義」を維持した上でしか実現され得なかったのである。すなわち、民間の製造業大企業に典型的な企業内で完結する日本的労使関係を築いてきた企業ほど、日本的人事制度への依存度が高いと言える。

ところがその後、石田氏の主張は、変わった(ように見える)。なぜなら、石田氏は2009年に出版した『人事制度の日米比較』において、「1980年代に大企業に定着した『能力主義』にあっても、職能等級の設定、昇格の運用ルール、年齢給の存在、職能給の昇給ルール等、そしておそらくは人事考課も含めて、年功的賃金カーブが維持されるようなルールを前提にしていた。平均的な年功賃金カーブの維持の中で個人差をつける。その個人差の付け方に『能力主義』という概念があてられたにすぎない。」と述べているからだ³⁵⁾。その背景として、「組織から人事を発想するのではなく、市場から人事を発想するパラダイムチェンジが

あった」としている。そして、役割給が1990年代以降の日本企業に適合的な理由として、①把握すべき対象が「人」基準故に、「役割」は「人」基準の日本の雇用慣行に適合的であること、②職能給には欠けていた「人」と「仕事」のミスマッチの是正機能を持つこと、③職務給には不向きな「人材育成機能」を持つこと、④組織の目標達成に向けての「役割」であるから、成果評価機能を持つこと、を挙げている³⁶⁾。さらに、こうした日本の製造業大企業を中心とする賃金制度改革に対する石田氏の高評価は、アメリカにおける自動車産業の調査研究から、一層高いものとなる。すなわち、アメリカにおける人事制度の変容に見られる「日本の経営実践からの学習」を重視して、人的資源論の反映としての「職務等級のブロードバンディング化」と評価制度における「能力考課＝コンピテンシー評価」の重視とを強調する。そして、アメリカの人事制度の変容を「職務主義からの脱却、職務給の『職能給』化と『変動給』化、組織業績管理の徹底と業績評価とコンピテンシー評価の整合性確保を通じて、一言でいえば成果主義化した日本の制度と相互に接近する方向性を示した」と述べている。

しかし、問題は、石田氏が相変わらず、日本の大企業男子正社員を中心に属人基準の論理を組み立てており、男女格差や雇用形態間格差には、ほとんど目をやろうとしない点である。そのため、その点にわずかに触れた部分(本書の300ページ近くの中で約半ページ)でも、「正社員の『役割』基準の体系と非正社員の市場賃率＝職務給体系との齟齬が格差の拡大や不平等の原因であると非難され、その解決として同一労働同一賃金が叫ばれている³⁷⁾」という認識しか示されていない。そしてそのため、格差是正のための石田氏の処方箋は、「非正社員の側をより組織原理の側に引っ張る工夫が基本線になる。非正社員の内部化である。非

34) 日経連『能力主義管理—その理論と実践』日本経済連出版(1969年版の復刻版)

35) 石田光男・樋口純平著『人事制度の日米比較—成果主義とアメリカの現実』ミネルヴァ書房、2009年10月、p.218.

36) 同上、p.196.

37) 同上、p.223.

正社員内部の役割等級化、非正社員の正社員登用へのルートのルール化と拡大である。」という属人基準の擁護論者が主張する常套句でしかない。これは、一つの是正策とはいえるが、最も安易な方法であり、身分制のと表現しうほどの構造的格差問題にとって弥縫策にすぎないと思われる。また、石田氏は、同書で、笹島芳雄氏の『最新アメリカの賃金・評価制度』を酷評した挙句、「職務記述書に表現される職務主義を日本が米国を参考にして学ぶべきであるという（笹島氏の）提案には納得できない³⁸⁾」として、石田氏の笹島氏への怒りの原因に触れている。その理由として、「戦後日本の人事制度史は人を基準にした属人管理を根底に持ち、改革の必要が叫ばれる都度、職務を基準にした管理を『腫れ物に触るがごとき』慎重さでそれに寄り添おうとした歴史である。その到達点として、今時の成果主義という戦後最大の人事改革をくぐって、・・・『役割』という人と職務の両面にまたがる概念をかりうじて手にした。職務を無条件で報酬管理の原理に置けない日本の事情を了解する眼は、改革論としての職務主義の主張に日本の賃金史の屈託を何ら顧みない歴史意識の希薄さをみてしまう。」と述べている。しかし、笹島氏に「歴史意識の希薄さ」があるとは思われない³⁹⁾。おそらく笹島氏が現代日本の賃金問題で最大の懸案とされる格差問題を念頭に、同一価値労働同一賃金の実現に必要な職務給化を指摘した点を、石田氏が理解できていないのではなかろうか。笹島氏がかつては石田氏と同様に、職能資格制度のもとでも同一価値労働同一賃金を実現できるとしていた点を考えた時、「パラダイムチェンジ」後の目指すべき方向が石田氏とは異なったのであろう。言い換えれば、石田氏同様「日本的職務給」を容認しつつも、属人基準にそれほどのこだわりを持たない立場であろう。すなわち、笹島

氏は明言こそしていないものの、今や標準とはいえなくなった世帯主型の大企業男子正社員のみに「調和的」な日本的な働き方と、その下で多様化した世帯類型の働き方との軋轢、雇用と人件費コストの調整弁役となる非世帯主型の非正規労働の増大、あるいは定年制の問題や女性の人材活用の必要性⁴⁰⁾、コーポレート・ガバナンスや企業と人材のグローバル展開などの経営環境の変化、これらの矛盾の増大を考えた時、伝統的な日本の人事管理（その基礎をなす属人基準）に固執する時代ではないとの認識を示しているように思われる。

2. 小池和男氏の擁護論

次に、長年にわたり職能資格制度や年功賃金の擁護論者であり、国内外の研究者に取り上げられる機会が多い小池和男氏の議論を紹介しよう。小池氏のクセのある議論をそのまま引用するのは難しいのだが、最近の小池氏の論稿から氏の真意を推し量りつつ紹介してみたい。小池氏によると、日本企業の海外展開が拡大している昨今、年功賃金に対する風当たりが強く、年功賃金の変革が盛んに言われている。しかし、年功賃金こそ日本が世界に誇るべき賃金制度であり、近年「先行国英米など」が採用している定期昇給の先駆者は日本である、とする。そして氏は、「日本企業の賃金方式に問題がない、というのではない。わたくしの考えでは、あと一歩手直しすれば、海外日本企業でも国内日本企業でも、問題をのりこえることができよう。」として、次のような賃金制度を推奨する。海外日本企業が頼らざるを得ない職場の中堅人材を活用するには、仕事の面白さ、技能、およびその向上を促す賃金方式が必須だとし、「職場の問題をこなす適切な賃金方式は、わたくしの考えでは、米英のホワイトカラーのごくふつうのサラリー方式である。」とする。では、職務給かと思いきや、氏曰くアメリカのホワイトカラーに

38) 同上、p.213.（）内は引用者。

39) 笹島芳雄『最新・アメリカの賃金・評価制度』日本経団連出版、2008年4月、p.177.

40) 同上、p.191.

一般的なのは範囲職務給であり、その範囲の幅も広くなる傾向にある。それは「マニュアルではすまない仕事をこなす能力の形成促進機能」のためであるとし、幅広い経験を積むための「定期昇給」=範囲給の機能である。そして、「日本は生産職場にも社内資格をもうけ、査定つきの定期昇給がある。いわゆる正規労働者はそうである。その点では米ホワイトカラーのサラリーに近い。」と、日本の職能資格制度あるいは役割給とアメリカのホワイトカラー（WC）の職務給の近似性を強調する。しかも、日本の賃金制度は、ブルーカラー（BC）にも共通して適用されているのが強みだとし、海外でもこの強みを活かすよう提言する。

以上のような小池氏の主張を概括すると、アメリカのWCの職務給は、日本の賃金制度（職能資格制度や役割給）と同様、範囲給=定期昇給を能力と経験の向上のために使っており、コンピテンシーという能力向上のための人材育成もしている。それゆえ、日本企業は、海外でも臆することなくその賃金制度をWCにもBCにも活用すべきだという主張である⁴¹⁾。しかし、小池氏の論理は、基本的に日本のBCの働かせ方を論じたものであるが、製造業が中心だった時代のようにその論理をWCにそのまま当てはめることが妥当なのか、大いに疑問がある。また、周知のように、日本の職能資格給や役割給は、アメリカの職務給を摂取する形で作られた属人給であるから、「近い」といえば近いのだが、アメリカなどが日本の経営の学習から得たとされる範囲職務給のプロードバンディングやコンピテンシーをもって、日本の年功賃金の良さを主張するのは、混乱を招くもとである。そもそも、職務分析と職務評価が確立していない職能資格制度（属人基準）とアメリカの範囲職務給（職業・仕事基準）とでは、賃金制度の人事管理的な原理が異なっている。それにもかかわらず、管理技術でしかない定期昇給と範囲

給、能力主義とコンピテンシーなどの共通面を強調して、原理の違いをみようとしするのは誤りである。とはいえ、小池氏の主張の意義はむしろ、賃金制度が内部労働市場と密接にかかわっているだけではなく、外部労働市場とも深くかかわっていることを反面教師的に教えている点である。すなわち、もし、小池氏が主張するように海外で日本の職能資格制度を実施した場合、配転や転勤、昇進・昇格といった内部労働市場の人員調整機能と人材育成機能を使うことになる。それはゼネラリストの育成には向いているが、スペシャリストの育成には向いていないと言われている。つまり、管理する側からは、その業種や職種の都合に合わせて無限定なゼネラリストを育成すればよいのだが、海外の労働者にとって企業内部にしか通用しない職種無限定なゼネラリストになった場合、よほど優秀でない限りリストラの対象になりやすく（企業にとって使いまわしができる便利な存在だが、いざとなると特定の仕事に欠かせない存在ではないため）、しかも他の企業からは評価されない生え抜きの「会社員」になることになる。こうした日本的な人事管理制度のもとでは、外国の一般的な労働者のキャリア・プランあるいは外部労働市場と対立することになり、希望しない職務に配置されることへの反発もある。したがって当然に海外の労働者からは、小池氏が勧めるような内部労働市場型の人材育成は拒否されるであろう。

3. 労働組合の態度

次に労働組合の同一価値労働同一賃金運動と賃金制度に対する態度を見てゆこう。過去には、労働運動内部でも前節の論点整理で紹介したような同一価値労働同一賃金運動への無理解や反発・警戒があったとはいえ、今日の連合や全労連といったナショナルセンターおよびその多くの労働組合では、同一価値労働同一賃金への正面からの批判は見られない。では、同一価値労働同一賃金運動を理解し、賛成して運動に取り組んでいるのかというと、はなはだ疑問しいと言わざるを得ない。

41) 小池和男「海外日本企業をいかに賃金、サラリー」『日本労働研究雑誌』2014年12月号。

ここでは、個別の企業別労働組合、企業連、単産の労働運動を紹介・評価する余裕がないので、連合と全労連に関連した報告書やその他の文書から、若干の特徴を紹介するだけにとどめたい。

まず、連合は、2010年12月に中央委員会採択された「『働くことを軸とする安心社会』に向けて一わが国が目指すべき社会像の提言―」で、「仕事の価値に見合った所得」という項目を挙げ、その中で、「男性正社員中心の旧弊を改め、女性社員や非正規労働者も含めて、法律や労働協約による最低賃金規制の強化を基盤として、同一価値の仕事には同一水準の賃金を支払い、処遇全般にわたっても、均等・均衡待遇を実現していかなければならない」としていた⁴²⁾。しかし、2012年12月に発表された連合総研の『日本の賃金―歴史と展望―調査報告書』では、「賃金の社会性にふれている。賃金の社会性には、二つの側面がある。①生計費として単に生存が保障されるのではなく社会的な生活を送れる水準であるのかという側面と、②同じ仕事をしている他社の労働者と比較して遜色のない水準であるのかという側面である。いわゆる生計費と仕事の対価のどちらを重視して考えるかということであるが、近年仕事の対価の側面を強調する論調が多いとする（同一労働同一賃金、成果主義賃金など）。しかし、労働組合としては生計費としての側面を忘れるわけにはいかず⁴³⁾」と、「同一価値労働」が「同一労働」に置き換えられ、生計費と仕事の評価を天秤にかけ、そのどちらを重視するか揺れている状況が描かれている。つまり、生計費（賃金水準）と仕事給（賃金制度）とのトレードオフという誤ったとらえ方をしているのである。こうした状況は、現在の連合の考え方にも反映しているようだ。すなわち、上記のような課題を整理して、「賃金の決定要素

を考えるうえで生計費と仕事対価のどちらの側面を重視するかという論点があるが、近年仕事対価の側面を強調する論調が多い。しかし、非正規雇用労働者として働きながら主たる生計維持者である者が増え、また、いわゆるワーキングプアが増えていることから、社会全体としての労働条件の底上げが新たな課題となっている。」と生計費の重要性を強調している。そして、「めざすべき賃金のあり方」として、「誰もが、一定水準の仕事スキルに達することができ、社会的な生活を送ることができる賃金水準へ到達すること」という「社会全体の共通目標」を描いている⁴⁴⁾。このように、連合は、①賃金水準の問題を「これまでの標準世帯の考え方は通用しなくなりつつある」としつつも、生活保障的な機能をもつ生計費の問題だと位置付けつつ、②同一価値労働同一賃金とその実現のための職務給・仕事賃金の問題を、賃金水準の問題とは区別すべき賃金制度の問題ととらえられないまま、「仕事の対価」としてのみとらえた結果、②の「仕事の対価」よりも、①の生計費の方がより重要だとする結論になっている。こうしたトレードオフのとらえ方自体、前節でも示したように理論的に誤りであるが、現時点での連合の同一価値労働同一賃金に対する姿勢が示されている。つまり、連合は、同一価値労働同一賃金について、積極的に反対もしなければ正しく理解しているわけでもなく、無視するわけではないが、明確な態度を示していないと思われる。

次に全労連はどうであろうか。全労連は、同一労働同一賃金を掲げて均等待遇の実現を要求しながらも、「同一価値労働同一賃金原則を方針に掲げていない⁴⁵⁾」。その理由は、前節でも議論した

⁴⁴⁾ 同上、p.14.

⁴⁵⁾ 上田裕子「均等待遇実現のための『同一価値労働同一賃金』原則」（小越洋之助監修・労働総研編『デフレ不況脱却の賃金政策』新日本出版社、2012年10月、第4章第2節）p.156。なお、同じ著作の所収論文第4章第1節「賃金政策の基本的視点」（伊藤圭一論文）が従来通りの全労連の賃金政策、とりわけ賃金格差是正を述べながら同一価値労働同一賃金への無言姿勢を

⁴²⁾ 連合総研ブックレット「賃金のあり方に関する論点整理―正社員と非正規雇用労働者を含めたトータルとしての賃金のあり方をめざして―」連合総研、2014年9月、p.9.

⁴³⁾ 同上、p.11.

点と重なる部分もあるが、次の5点である。すなわち、①経団連の同原則の定義に見るように、使用者側がこの原則の解釈を歪めて、差別的賃金を正当化する道具にしようとする。②現在の多くの職場では、ILOの定義に沿って同原則を理解し、使用者側の便法を打破しうる状況にない。その中で、労働組合が安易に同原則を掲げれば、査定要素の拡大や「格差の正当化と賃金水準の低下を招き入れる可能性を危惧している。」③「使用者本位の賃金制度導入を許さないためには、しっかりした労使関係が必要だが」、現在の労働組合の力量からして「差別を肯定する要素に重いウエイト付けをされる可能性が高い」。④日本の労働市場には、横断的な協約賃金システムが確立してないため、一部の職種を除けば「専門性や熟練度が考慮された賃金基準は確立していない。」⑤横断的な賃金相場が確立されていないため、「職務評価を賃金制度に結びつける段階で、・・・妥当な賃金水準が実現する保障はない」ので、比較の結果として、低位平準化となる可能性を、同原則では止めることができない。これらの理由からだという⁴⁶⁾。要するに、全労連としては「同原則を実現するための諸条件（企業横断的な協約賃金システムや充実した社会保障制度）が整って」いないから、同原則を「安易に掲げるべきではなく」、同原則を活用する場面と手法についての条件を検討すべきだとしている。しかし、これらの理由は、そもそも同一価値労働同一賃金原則を掲げない理由と言えるのだろうか。たしかにこうした問題があることは理解できるが、これらの問題が解決されないと同一価値労働同一賃金原則を掲げられないとすると、逆に、これらの問題が解決された後で、すなわち横断的労働市場が整い、労使ともに同一価値労働同一賃金原則の理解が深まった後で、はじめて全労連などが「同原則を掲げる」意

味がどこにあるのか疑問である。とはいえ、かつてのように、同原則およびその実現手段である職務評価制度に真っ向から反対し、取り合わない姿勢から比べれば、現在の全労連の姿勢は評価されるべきであり、先に指摘された問題の中には、同原則を推進する上で傾聴すべき問題もある。なぜなら、労働組合が組合員を納得させられないような重要方針の変更をするはずがないからである。

いくつかの問題点について、若干のコメントを付すことにしたい。まず、職務評価制度の導入が査定や差別の悪化・拡大、および賃金水準の低下を招く問題について、考えてみよう。たしかにこうした問題は、正社員を中心とする労働組合の懸念として理解できる。だが、戦後の労使関係を見ればわかるように、査定や差別の悪化が、賃金制度のあり方や人事査定の交渉をしないことで防げるものだろうか。その逆ではなかったのか。現状においても、1990年代後半以降、非正規労働者が正規労働者の代替要員として拡大しつつあり、近年さらに限定正社員化も進められている中で、全体として、また長期的にみて、格差是正の最も有力な手段である同一価値労働同一賃金原則を掲げて闘わずして、正社員の既得権は守られるのだろうか。また、もう一つの賃金水準の低下に結びつくとの懸念は、連合における考え方も共通する点であるが、これは賃金制度（賃金体系）と賃金水準の区別を前提とする。すなわち、同一価値労働同一賃金原則を推進する手段である職務評価制度は、賃金制度の問題であり、基本的には一定の賃金水準決定後の配分問題である。職務評価制度も年功賃金制度も、労働の価値をどう評価するかの問題であり、一定の合理性をルール化した格差付けであることに変わりはない。労使間にこの「合理性」基準に対する考え方の違いがあることも、変わりはない。その結果として、個別적으로는正社員の職務が現在よりも低く評価されたり、その逆のケースも出てくる。しかし、すべての正社員が非正社員並みに低評価される、あるいは日本の賃金水準・平均賃金が職務評価制度の導入に

示しているのに対し、上田論文は、全労連の同一価値労働同一賃金への姿勢をやや批判的に論じている点で興味深い。

⁴⁶⁾ 同上、157-158。

よって低下することは、賃金決定制度の理論においてあり得ない。たしかに、職務評価制度や職務評価基準が個別企業ごとに導入されるため、組合が弱体化しているか、組合がない個別企業で、経営者が不当に低い評価基準を押し付けるケースも考えられる。しかし、公務員も含めて同一価値労働同一賃金要求が広がれば、そうした不合理が一般的に定着するとは思えない。なぜなら、同一価値労働同一賃金要求には、個別企業の一方向的な査定に歯止めをかける効果があるからだ。たとえ日本の外部労働市場が十分に横断的になっていなくとも、グローバル化が進んでいる昨今において、仕事基準の賃金制度になれば、外国企業⁴⁷⁾との賃金比較が容易になるだけでなく、海外進出企業の内部でも、外国人と日本人の間での属人的な賃金格差は容認されないであろう。国内他社との賃金比較によって、あまりにも低い評価基準は、その企業の採用人事を困難にするであろう。経営者は、同一の職務評価制度のもとで外国人を雇いやすくなり、高度な職務ほど労働者間のポスト争いが激しくなるだろうが、逆に、属人的な人事・賃金制度のもとで強いている無限定な働き方を維持することも難しくなるであろう。

以上のように、2つのナショナルセンターとも、同一価値労働同一賃金に反対ではないとしながらも、既存の正社員については、職務評価制度よりましなものとして属人基準の日本的人事制度を位置付けているような歯がゆい状況にあると言わざるを得ない。同一価値労働同一賃金要求に対する慎重姿勢について、全労連の方が生真面目に反論している分、わかりやすいと言える。とはいえ、森ます美氏⁴⁸⁾や遠藤康嗣氏⁴⁹⁾などの実践的研究者

が職務評価制度の普及に尽力しているし、自治労や生協労連など、パートや臨時・非正規労働者の問題を多く抱える組合は、同一価値労働同一賃金要求に積極的である。上記の労働組合の同一価値労働同一賃金への姿勢の紹介も、それぞれ一面を示しているに過ぎない。それゆえ、ナショナルセンターの賃金制度・賃金格差是正に対する姿勢は、内部にさまざまな見解が混在していると考えべきであろう⁵⁰⁾。

おわりに

これまでの議論では、日本における賃金格差の顕著な例として、男女格差と雇用形態間格差の実態が示され、それらの主要な格差要因の検討が行われた。そして賃金格差の根底に男女差別的な要因があり、1990年代にはじまるジェンダー視点からの日本的労使関係への批判に目を向けることになった。そこでは、男女賃金格差は正の手段として、同一価値労働同一賃金要求が議論され、職務評価制度の導入の是非が問われていた。この論争で重要なポイントとなるのが、賃金制度と賃金水準の区別と相互関係性であった。小稿では、以上の検討を踏まえ、属人基準に基づく日本の人事制度の問題点を指摘しつつ、賃金制度改革の焦点である同一価値労働同一賃金要求にかかわる若干の論点整理を試みた。だが、これまでの議論は、まだ重要な論点を残しており、十分なものとはなっていない。その一つは、年功賃金の否定は、

職務評価—官製ワーキングプアの解消』旬報社、2013年10月

50) 経営者側も一樣ではない。たとえば、東京経営者協会（旧関東経協）は、2014年5月の「賃金問題研究会報告」で、「生産性に見合わない高齢者の増加による人件費負担の増嵩を避け」「外部労働市場からの人材調達や社内人材の外部労働市場へのアクセスやマッチングをより確実かつ迅速に行うため」などの理由を挙げ、「各社の個々の職務を同等の職務の市場水準と比較することが容易に出来る環境整備が急がれる。」として、職務評価制度（範囲職務給）の導入の必要性を説いている。

47) たとえば、日本ヒューレット・パッカード株式会社（HP）は、今日の外資系企業の中でも、最もアメリカ型に近い職務評価制度を実施していると言われていた。

48) 森ます美・朝倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』有斐閣、2010年12月

49) 遠藤康嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職

それと不即不離の関係にある終身雇用慣行（それゆえ日本的労使関係）の否定になるのではという点である。そして、企業別組合も大きく変わる必要があるのではという点である⁵¹⁾。これら雇用問題に関わる議論は、小稿の議論の範囲を超える問題であり、小稿では扱いきれなかった。また、同一価値労働同一賃金の推進のためには、経営者側と労働組合側の双方に一定の利益（理解）があり、少なくとも一方が導入に向けて取り組むようになることが必須条件である。その点で、同一価値労働同一賃金と職務評価制度を推進するにあたってのメリットとデメリット、その困難性、段階的な導入論に関する議論がまだ不十分だという点である。とりわけ、現在の正規雇用労働者の既得権を非難するのではなく、彼らの賃金水準は守りながら、なお格差是正に向けてともに運動に取り組め

る方針でなければ、正規雇用労働者（労働組合）の多くを納得させることはできないであろう。さらに、小稿でも簡単に触れてはいるが、近年における「限定正社員」の問題は、格差是正の解決策として、パートや他の非正規雇用だけに職務評価制度を導入し、あるいは「正社員化」の手段となり、結局は同一価値労働同一賃金運動に代替する格差是正策として展開される可能性がある点である。実際には、それは格差構造の温存と格差の横の拡大＝多様化となり、格差の固定化となる危険性がある。これらの問題については、その他の論点も含め、今後の課題としたい。

本論文は所定の査読制度による審査を経たものである。

採択決定日：2015年11月26日

日本大学経済学部 経済集志・研究紀要編集委員会

51) 木下武男「前掲論文」, p.38.