

「働き方改革」批判

——残業法的規制と同一労働同一賃金原則

下山 房雄

政府厚労省は2017年9月8日、「働き方改革」関連の一括法案を労働政策審議会に提案した。日本財界長年の懸案である「残業代ゼロ法案」や裁量労働制の拡大とあわせ、この1～2年に登場した残業上限の法的規制や同一労働同一賃金原則実現を一本に盛り込んだ。労働基準法、パートタイマー法など8本の法律を一括改訂、雇用対策法を衣替えして基本法として据える形式である。

この間、連合は神津事務局長と安倍首相との間で、残業法的規制の上限を「月100時間未満」と設定して残業代ゼロ法案容認に走り、下部や市民団体の強い反対で、残業代ゼロ法案反対、また一括審議反対に回るという迷走ぶりを示した。

ところで、小泉「構造改革」と安倍「構造改革」(アベノミクス)の違いは、前者では「改革」過程で「痛み」を与えることを「改革」後の幸せのために耐えよと説教したのに対して、後者では「痛み」を言わないどころか、労働組合が長年唱えて実現してないことまで「改革」で実現するかのように唱えることである。高収益→賃上げ→内需拡大の循環が上手く回らないことから言わされることになった「賃上げ」の勧めがその典型だ。

最賃引き上げ、春闘ベア、そして同一労働同一賃金原則による非正規労働者の賃上げまで唱えるに至っている。また労働時間短縮に

関わっては、戦後一貫して拒否してきた残業の普遍的法規制に踏み込むことを言い始めた。今回の「働き方改革」法案のうちで、労働者保護色が強いと言われる両者ともに実は大問題が含まれる。以下に検討する次第である。

1 齊一的労働時間規制で多様かつ柔軟な暮らし方を

「多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発展や制度を大きく転換しなければならない」とは、2017年3月の働き方改革実現会議で決定された文書＝働き方改革実行計画にある典型表現だ。この表現を、1980年代後半にTV上で流された三共製菓栄養ドリンク剤のCM——「24時間戦えますか」に私は重ねてしまう。齊一的な労働時間規制なしの「多様かつ柔軟な働き方」では「多様かつ柔軟な暮らし方」は生まれない。「働き方実行計画」は「働き方」は「暮らし方そのもの」と言うが、そうではない。

近現代の賃労働制度のもとでは、人間の生命活動は他人の指揮命令のもとで他人の所有に帰する生産物を作るための労働時間と、自己の自由な行為としての消費時間とに分かれる。労働者の生活時間は、社会的労働時間と個人的消費時間とに二大区分される。前者の

労働時間も産業民主主義の進展に応じて労働者の主張が多少とも実現され、労働者の自己実現の場に成り得るが、それはきわめて制限されたものでしかない。

8時間労働要求のスローガン「仕事に8時間、休息に8時間、やりたいことに8時間」は、いまもって真理である。「労働日の制限は、国民の大部分を構成する労働者階級の健康と体力を回復するためにも、知的発達と相互の交際と社会的政治的活動の可能性を労働者に保障するためにも必要である」（マルクス）といった生活時間総体のなかで労働時間をとらえる思想が必要だ。

この「思想」から「働き方実行計画」のいう「罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正」の内容を検討しよう。まず「原則として、月45時間、かつ、年360時間」との定めだ。これは1998年に導入された残業規制行政指導の基準を罰則付きにするというもので、その限りで時短促進に寄与する前進的なものだ。しかし特例の設定基準が法外度外れなものだ。年720時間＝月60時間、「単月では休日労働を含んで100時間未満」との例外を設定しようとする。過労死ラインを公認するものと批判される所以である。

私は、雇用均等法（1985年）と引き換えに消滅させられた女性労働者の法的残業規制——「一日について2時間、一週間について6時間、一年について150時間を越えて時間外労働をさせ、または休日に労働をさせてはならない」（労基法旧61条——罰則・6ヶ月以下の懲役か罰金）を普遍的法的残業規制の基準として対置要求すべきだと声を挙げる。

因みに1987年春の社会政策学会（共通論題「現代の労働時間問題」）で、労働時間の

弾力化と短縮の関係が論じられ、短縮には弾力化が不可欠との議論に対する反論が何人かの学会員から述べられた。例えば荒又重雄会員の言——「昼働き夜寝るのを変えるまで人間の身体が変わったわけではない。職場の斉一的協業と個々人の多様な生活との結合が世界的にみて前進の方向だ」（大須賀・下山『労働時間短縮』お茶の水書房98年7月刊87頁）。

2 年功賃金は日本的職種別賃金だ

2016年年頭の施政演説で突然言われた非正規労働者の同一労働同一賃金原則による賃上げが「仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差の解消をめざすもの」という形で「働き方実行計画」に書き込まれた。

欧米の賃金が正規・非正規ともに職種別賃金（主には職務評価による等級別職務給）であるのに対して、正規労働者が様々な形の年功賃金（連合の春闘要求で言われる「賃金カーブ」の維持の維持さるべきカーブ）、非正規労働者が主には労働市場で自然的に成立している低い水準の職種別賃金である事情のもとで、いかにして同一労働同一賃金を実現するのか。

私は、「働き方実行計画」のまずは勧める「職務や能力等の内容の明確化や、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系を可能な限り速やかに構築する」ではなくて、正規労働者の年功賃金水準に非正規労働者の賃金を合わせるからこそが、日本における同一労働同一賃金実現の途だと考える。同一労働同一賃金原則が正規労

働者の賃金に非正規労働者の賃金をあわせることだとすれば、前者の年功賃金に後者の非年功賃金をあわせる筋道以外の同一労働同一賃金などあり得ない。

このことを理解了解する前提として、まずは年功賃金が趨勢的間接的あるいは非明示的ではあれ職種別賃金の日本的姿だとの認識が必要である。それは、ある時期までは身分差別・社員工具差別という不合理不当な姿をまといつつ、また現在に至るまでむしろ強められる形で結局恣意的な個人査定による昇給・昇進が行われながらも、全体としては尋常小学校、高等科、旧制中学、高専大学卒の学歴差（戦後は新制中学、高校、大学等の学歴差）に応じた生涯的な大職種別賃金である。

生涯的というのは、ある年齢まであるいは定年年齢まで、昇給が累積されてゆくということを含むが、年々の昇給あるいはその累積結果としての本給年功カーブが、経験累積による熟練度の向上を正確に反映しているわけではない。常勤大学教員の国公立・私学ともに年功賃金であるが、若手教員と年功を経た教員とで前者の方が、教育労働あるいは研究労働の熟練度が低い等とは一概には言えない。オーケストラの楽団員についても同様なことがいえよう。

賃金が年功的であるので、経験による熟練度が向上してゆくようにキャリア展開がおこなわれるという関連もある。

戦後「労働民主化」のもとで実現し、かつ社会全体に基準として普及もした電産型賃金は、所定内賃金の8割が年齢と扶養家族数で一律に決まる「生活保障給」＋「家族給」であった。この部分については職種別も無く一本の賃金で、かつ男女差も無い賃金である。

残り2割の「能力給」は事実上学歴差によるものであったが、学歴格差は一挙大幅に縮められた。電産型賃金は解体したが、日本の賃金の学歴差が国際的にみて小さいという遺産はなお残っている。

朝鮮戦争開始前後を画期とする戦後反動化＝逆コースのもとで、電産型賃金は解体してゆくが、代わりに登場し支配的になったのが職能給だ。これは、仕事の名を明示しながら、学歴差と性差によって賃金昇給カーブを複数化する形で設計される。年功賃金の解体は長く叫ばれ続けてきているが、複数の昇給カーブがあり、さらに個人別の査定に拠る昇給差があるという職能給の特徴は、今日も様々に変形しながら継続存在している。

公務員賃金は職務職階給とよばれているが、職能給の一典型である。国家公務員一般職でいうと、行政職、専門行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、福祉職について、計15枚の賃金表があり、各賃金表は昇給と昇進による号俸と等級の組み合わせで俸給月額が定められている。女性差別については、昇給については無く、昇進についてかなりあるという特徴だ。

民間・官公の非正規労働者は、同じ職場同じ企業の正規労働者の年功賃金に自らのフラットな賃金ををできるだけあわせる形で同一労働同一賃金の実現を図るべきだ。昇給、ボーナス、退職金、福利施設利用権それぞれについて、「働き方改革実行計画」が勧める形で、均等あるいは当面均衡の措置が実施されねばならない。

同じ企業の同一職類似職に既に正規労働者が一人もいなくなっていることもあり得る。一般事務職、会計職などすべて派遣労働に代

わってしまった事例などは通例的だろう。派遣労働は同一企業ではないのだが、「働き方実行計画」は「派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる」と述べている。この命題を拡張して、同一企業でなくともその産業にみられる年功賃金的処遇に合わせる、さらにはかつて存在した年功賃金的処遇の復活を求めて、要求闘争を展開すべきだ。

3 同一労働同一賃金原則と労働力価値分割傾向の対抗関係

もともと同一労働同一賃金原則は、労働組合の男女同一労働同一賃金の要求原則であった。男性の協約賃金（これは家族賃金であり世帯賃金であった）を女性にも適用すべしとするものだ。第一次世界大戦の折にイギリス機械産業の熟練男子労働者が戦場に向かい、その後を女性労働者が埋める際にこの要求が掲げられ達成された。

そして一世帯から夫婦で働くようになれば、二世帯分の賃金が稼得できることになる。時間的にはきついが金銭的には相対的に楽な収入が得られる状態だ。しかし、男性が生きて帰り、妻と共に働くのは少数事例にとどまる。

ところで戦後日本の場合はかなり状況が異なった。日本の年功賃金は、家族＝世帯賃金として生涯的に展開するものだから、女性労働が正規労働者として結婚退職、出産退職と闘って就業継続する限りでそういった状態が

部分的に現出した。公務員＝正規労働者の場合はほぼ男女同一労働賃金の実現している限りではほぼ完全に、また民間＝正規労働者では女性職が低い年功カーブの職能給で男女差別賃金である限りで不十分な姿で家族＝世帯賃金を二個分獲得することができた。

しかし女性労働の大部分はいぜんとして家計補充的な非正規労働者であった。そして90年代半ば以降、男性労働者も非正規労働者として就業する傾向が強まった。そこで、男性正規労働者＋専業主婦、男性正規労働者＋女性正規労働者、男性正規労働者＋女性非正規労働者、男女とも非正規労働者と様々な就業状態が競合する様相になり、男女ともに非正規労働者の類型が増大するに依じて、結婚・出産の不成立、労働力世帯再生産の不可能化の事態に至っているわけだ。

一世帯から二人が就業する多就業の場合には、労働力商品の価値（生計費）分割の論理が働く。従来、専業主婦が無償労働として行っていた家事育児労働が社会化され家事育児援助的な商品やサービスの購入で充足されることになる限りで、労働力価値（生計費）総体は膨張するが、それが二個の労働力に分割され一個当たりでは低下する。同一労働同一賃金が貫徹し難くなり、労働市場が分岐差別化して新たな低賃金労働市場の拡大が進む。同一労働同一賃金の目標たるべき男性賃金も停滞、上がらず、かえって低下する。

結局は一方で同一労働同一賃金の要求闘争（その勝利の限りで多少余裕のある生活の実現、その限りで労働力価値水準の上昇）と、現実の男性賃金の停滞引き下げ、低い女性賃金の創出拡大、そして労働力価値水準の低下とのせめぎ合いだ。

経済学の原理論に農産物価格論があり、それによると農産物需要の拡大につれて限界的生産条件（より高いコストで生産が行われる劣等地限界値の耕作）で市場価値が規定され、その結果、優等地では超過利潤＝差額地代が発生する。女性の賃労働者化に伴う労働市場の変化はそれとは逆で、限界値はより安い労働力コストだ。そこで労働力の市場価値が規定されようとするがそれに抗してたたかわれるのが同一労働同一賃金要求である。容易なことではない。

しかし、男性と女性の労働力商品の効用＝その実体としての使用価値は同一だ。この大義をかかげて、つまり男性労働力を使って企業が儲かっているならば、それと同程度に女性労働力を使っても儲かるはずだの論理で同一労働同一賃金を闘うことと、労働力商品価

値分割一賃金停滞引き下げの傾向とがせめぎあっているのである。

同一労働同一賃金闘争はそういう厄介なものだ。しかし既に同一労働同一賃金原則を実現確立している分野があることを考えれば、非現実的な要求とはいえない。正規労働者としての公務員賃金では大筋では、同一労働同一賃金の実現している。その職務職階給は、創設時には左翼陣営から猛反対された。だが労働民主化と逆コースの狭間の時代状況で生まれ、後の時代には十二分に女性擁護的な賃金体系として評価される。このような公務員賃金を非正規公務員に適用する、さらには民営化された公務部門にも適用するのが同一労働同一賃金原則の実践である。

（しもやま ふさお・理事、九州大学名誉教授）