

社会政策学会第93回大会の報告と討議

庄司 博一

はじめに

私は社会政策学会員であるが、労働組合や民主団体の実務面でお手伝いをしている立場から、年2回の学会に提起されている共通論題と討議の内容で、参考になる点があれば、これを実践面で活かしたいと考えて可能な限り出席するようにしている。

96年10月26日から2日間、静岡大学で開かれた社会政策学会第93回大会の共通論題は「今日の賃金問題」であった。報告者とテーマは、「変貌する日本の雇用と賃金」山口大学・畑隆、「能率管理と報酬管理—日本の労働力吸引」同志社大学・石田光男、「非社員化と賃金—その実態と政策」日本労働研究機構・神谷隆之、「差別賃金とコンパラブルワース」コスモ法律事務所・中下祐子、「賃金交渉の国際比較」滋賀大学・藤村博之、「賃金と生涯生活保障」四天王寺国際仏教大学・孫田良平の各氏であった。最近の報告や討議を聴いていると、報告者はどれだけ実態を把握し、研究を積まれた上で問題を提起されているのか、また、何を根拠にして仮説を立て、結論を導き出そうとしているのか、疑問に思うことが多い。

政府や財界が推進している施策を追認し、合理化するような報告や提言を聴くと、それもよいだろうが、それだけということになれば、一体、学者・研究者とは何かを疑いたくもなる。そこで、第93回社会政策学会で感じた点を、2、3報告したい。

労働組合消滅論

共通論題である「今日の賃金問題」については、世界市場での競争の激化により、生産性向上の重要性が増し、労使交渉はナショナルセンターから産業別、企業、職場にまで降り、いわば分権化が進行し

ている。また、職務給は限界に達し、欧米でも職能給化が進行している。査定分の導入・拡大により、個別化が進んでいる。これが先進国の趨勢である、と言うのが論議の土台の認識になっていたと思う。

わが国の現状は、賃上げや期末一時金の配分、特に昇給（習熟昇給、昇格昇給）について、人事考課による査定の占める割合は拡大している。職能資格制度が導入されている企業では、上司と部下の目標面接制度によるチャレンジ方式・加点主義がはまっている。密室における目標面接では、資格が本人に期待し、要求する能力の内容とレベル、上司が部下に期待し、要求する仕事の内容とレベルを基準にして、上位等級の能力、仕事に挑戦させられ、その結果が人事考課の判定の基礎になる。目標面接と結果のフィードバックに関して、労働組合は蚊帳の外に置かれているケースがある。管理職から一般職に適用対象を拡大されようとしている年俸制導入についても同様のことが言える。労働組合の規制やチェックの機能が低下していることは事実である。しかし、全ての組合がそうであるわけではない。懸命にがんばり成果を挙げている労働組合もある。

同志社大学の石田光男氏は、直面している賃金問題を解決するには賃金体系の変更を通じて中長期的に水準の調整を図ることであるが、むしろ効果が大きいのは人員の調整であり、雇用の多様化である。つまり、労務費1単位当たりの労働生産性が問われている、という観点から問題提起をされた。

報告と討議の中で石田氏は、労使関係は大きく変わりつつあり、21世紀は労働力取引の個別化が進行する。「個別取引」の環境整備が中心課題になる。しかし、わが国の労働組合は規制やチェック機能を果たしていない。参考になる良い事例はないか

国際・国内動向

と探したが、発見できなかった。労働組合の存在価値がなくなったのだから、やがて消滅する運命にある。限界が見えてきたのであるから、それまでは「ガンとたたかうな」方式で、無駄な抵抗を止め、力相應の事をするまでだ、と受け取れる趣旨の発言をされた。聴いていて啞然とするとともに、労働組合や労働者がこれを聴いたなら、じっとしてはいられないような状態でなかったかと思う。

コンパラブルワースについて

従来 of 討議でも、「家族賃金」を批判し、同一価値労働・同一賃金を論ずるとき、そもそも専業主婦が存在すること自体に問題であると言う突飛な発言があった。専業主婦がいるので、共働きや結婚しない女性との間に色々矛盾が生ずると言う。こういう論議をしていると、今、厚生省が考えているように、専業主婦である第3号被保険者から国民年金や国民健康保険の保険料を徴収すべきだと言う考え方を合理化する理屈になる。果たして専業主婦を無くすることが出来るのか、そのためにはどういうプロセスを経なければいけないのか中間項が抜けている。このように短絡的な、ある意味では主婦たちを非難する無責任な発言がままみられる。

男女の賃金格差をなくすため、コンパラブルワースを論じるとき、それぞれの国や時代によって、法制や労使関係、慣行などの違いをほとんど抜きにして、カナダやアメリカなどで実施されている職務評価による職務の価値の決定が、あたかも万能薬であるかのように紹介される（中下氏の報告もそうであった）。その方向を目指すのであれば、現在のわが国の、国の政策や労使関係の下で、誰が、どのような評価の機関や組織を作り、どのような方法によって評価するのか、そういう情勢を作り出すために、どのような手順を踏み、運動を進める必要があるのか、皆の賛同が得られるような具体的な提案が生み出されそうにない。つまり、文献や資料が単に紹介するだけの域を脱していない報告が多いと言うことだ。

「世帯賃金」批判

男女の賃金差別の根源は「世帯賃金」にあると「世帯賃金」を受給している男性を敵視するかのような、

相対的高賃金の抑制論とも言える発言もある。差別は女性に限られた問題ではない。コンパラブルワースは、同一事業所内の職種に限らず、比較可能と考えられる領域まで同一労働・同一賃金の原則を延長・拡大することを意図していると思う。それはそれで積極面もあろう。しかし、狭い範囲や特定の階層の問題だけに論議が流れたり、意見の対立があると、政府や資本家はこの間隙に乗り、改悪の提案をして来ることも知っておいてもらいたい。専業主婦からの保険料徴収や最近明らかになった男女雇用機会均等法を改定し、女性の保護規定を撤廃しようとしている動きは、その端的な例である。男性の無制限に近い残業時間等を規制し、大幅に改善した上で、女性にも同時に適用させると言う狙いは裏目に出て、改悪が先行する形になっている。男性間にも根強く残っている差別の解消も視野に入れた論議が、自然に、自由に行われるようでない、「世帯賃金」批判は全体の理解・支持は得られないと思う。

生活保障をめぐる

フルタイムの共働きが増えていても、まだまだパートで働く主婦が多い。主婦の収入は一家の賃金収入の2割程度というケースが多く、その用途は主に教育費や住宅ローンの返済等に充当されているという実態がある。これは夫の収入で、標準的とされる4人家族の生計を維持すると言う「世帯賃金」思想が根強く残っているので、女性の賃金は依然として家計補助的なものとして位置付けられているからだと言われる。

わが国の賃金は、男子正規従業員のライフサイクルに応じた生計費の変化を考慮したものになっている。世帯別（年齢別）標準生計費の考え方や年齢給（本人給）の内容、家族手当、住宅手当などにその考え方が端的示されていると言われる。こうしたことが、いわれない男女の賃金格差や雇用形態による大きな賃金格差や差別を生み出していることも事実である。

若年労働者を中心に能力主義意識が高まっており、女性からは格差解消の要求が強く出されている。にも関わらず、多くの経営者や労働組合は、依然として「生計費を考慮して賃金を決める」という考え方

に拘っている。「労働力の価値分割」により、賃金の生計費機能が大きく変化し、男子正規従業員の賃金も切り下げられているという長期的な傾向に気づいているとは思えないという批判がある。孫田氏は、家族手当や住宅手当は賃金節約・切り下げの手段であり、期末一時金や退職金についても同様のことが言える。生活手当や期末一時金等は基本賃金に繰り入れるべきで、新設や増額を要求するのは誤りである、と厳しく指摘している。

その趣旨は分かるし、正当な面はあろうが、基本賃金への繰入れについての資本の抵抗は極めて強い。手当で要求した方が取り易いという戦術的な考えもあったし、そのもつ正当なもう一面の理由もあったことは否定できないだろう。

労働組合はその時々によって、組合員の切実な要求を取り上げ、家族手当や住宅手当を要求することもある。若年労働者の賃金の底上げを図り、中だるみのは正に力を入れることもある。大衆団体である労働組合は、どうして団結力を強めながら、生活改善をかちとっていくかを重視する。こうした取り組みを「誤りである」と一刀両断に切り捨てるのは疑問だ。労働組合の要求・運動は、組合員の同意と共感がなければ、成立しないからだ。

家族手当をなくすると言うのであれば、現行の児

童手当の制度をどう改善するかなど、いわゆる「間接賃金」と目される諸項目を社会的な制度の中にどうして組み入れていくか、その展望を示さないと、大衆の理解・支持は得られない。目指す方向は分かっている、それを実現する手だてを考えていく姿勢と観点だけは持たなければならない。労働組合や労働者は、その示唆を学者・研究者に期待していると思うからである。労働者の生活に共感を持てる研究でないと、その期待もなくなるように感じてならない。

おわりに

海外の文献紹介は大いにやって欲しいが、外国と日本の社会の違い、労働環境の違い、労使関係の違い、賃金制度の違いなどを正確に伝えてもらいたい。

「中立的立場」を信条とするならば、それはそれで必要なことだろう。ただ無批判に体制に追随し、体制側の行動や理論を裏打ちし、正当化するようなことはできるだけ慎んで欲しい。最近の政府の公的・私的諮問機関等に、学者やジャーナリストなどを取り込む傾向が強まっている中で、学会に参加した実務者の率直な感想である。

(労働経済研究所・社会政策学会会員)

全労連編集・発行

定価500円(送料190円)

月刊

規制緩和
行政改革

交流と資料

創刊!

創刊号

97/2

〈発刊にあたって〉全労連議長 小林洋二

〈全労連の規制緩和・行政改革の運動方針〉
全労連「行革」闘争方針 他

〈小特集〉女子保護規定撤廃問題

婦少審建議に対する全労連と同女性部の声明
婦少審に対する全労連と同女性部の意見書
婦少審に対する労働法制中央連絡会の意見書

〈交流のひろば〉

国公労連／自治労連／運輸一般／自交総連

〈資料と見解〉

行革プログラムと国公労連西田書記長の談話
行政改革委員会第4次論点公開に対する意見書
行政改革委員会第5次論点公開に対する意見書

2号

(3月中旬以降発表)

〈小特集Ⅰ〉労働法制改悪問題

労働法制改悪・規制緩和・地方分権をめぐる動き
全労働・森崎／全労連の労働法制改悪反対闘争方針／有料職業紹介自由化に対する見解
労働法制中央連絡会／全労働研究会報告から

〈小特集Ⅱ〉行政改革問題

住都公団問題の動きと課題 住都労坂庭／政府・財界の国家改造計画と「教育改革」 全教・吉田

〈資料と解説〉

「女子保護規定撤廃労基法・均等法法案要綱」全

労連談話／持株会社解禁に反対する全労連事務局
長談話／経団連の「新企業行動憲章」

定期購読受付中

学習の友社

TEL 03-3433-1856
FAX 03-3434-7301