

新刊紹介



牧野富夫著

『大競争時代の賃金体系
—「成果主義賃金」を斬る』

著者は「(財界の年功的賃金の破壊攻撃に対して)、労働者のなかでも若手を中心にこれと似た考えがふえている」、「けれども、主張の「背後にあるもの」『真のねらい』は、根本的にちがう」、その「真のねらい」にかぶせられているベールをはぎとることに本書の目的があると、最初に述べています。

96春闘において日産自動車で、「現在の職能給は年功的になっている。より成績を反映するものにしたい」という「理由」で、新たな“賃金体系改悪”が提案されました。内容的には、“定期昇給の大幅ダウン」「降格・賃下げあり」というもので、「低いとはいっても、なんとか賃上げされる」という状態を根本的に変えようというものでした。

このとき連合日産労組のなかで、青年を中心に1,600人をこえる公然とした「反対」の意思表示がされました。「中高年の賃金があがらなければ、将来の生活が不安だ」「なぜ、中高年の人は反対しないのか」という、大変新鮮で刺激的な動きでした。このように、すでに“職能給”などが導入されているところでは、「このひどい状況をなんとかしてほしい」という声が強いのに、まだ導入を許していない職場では、逆に「がんばった人がむくわれるように、もっと賃金に差をつけてほしい」という青年を中心にした声が相当あることも事実です。本書は、そのような事態にこたえようというものになっています。

本書の第3章では、この間の賃金体系変更の特徴は、「昇給幅・定期昇給の縮小」であることが明らかにされ、同時に「成果主義賃金化」は賃金破壊の一部だと指摘しています。これは、日経連の97年労問研報告で、「人件費原資の引き上げに限りがあるなかで、従業員のモラルの維持・向上という観点からの

賃金配分」といつているように、「賃上げをほとんどしなくても、労働者を競争させ働かせる」ということにほかならないのです。

また、いまの賃金体系にたいする攻撃は、「労働力の流動化促進に好都合な賃金体系」をめざしているという大事な指摘がされています。いつまでも居心地のよい会社でなく、役に立たなくなったら早くやめてほしいというのが、いまの新たな「成果主義賃金」の資本家の本心というわけです。また「公平・公正な評価ができるか」という問題には、「綱引き」に例をとり、「力の総和でどちらが勝ったかはわかるが、メンバーの全員について勝利のために力をだした順に序列化することは不可能」というわかりやすい話で、評価・査定は「印象評価」「情意評価」にならざるをえないと結論づけています。

労働者向けにわかりやすく話は展開されています。そして「成果主義賃金」が実施されているところで、どんな被害・問題がおこっているかが具体的に例示されれば、さらに説得力が生まれるのではないかという感想をもちました。

(学習の友社・1999年2月刊・762円)
(生熊茂実・全日本金属情報機器労働組合(JMIU)書記長)

あいち「青春の日々」刊行委員会編

『「女工哀史」をぬりかえた織姫たち』

1954年近江絹糸の人権ストは、戦前から日本資本主義の形成、発展の人柱とされてきた繊維産業の女性労働者達による画期的な闘いとして、よく知られている。本書は、時期もほぼ同じ1950年代半ばから60年代初め頃に、繊維王国と言われた愛知県各地の繊維工場で働き、闘った女性たちの手記を中心にとまとめたものである。

近江絹糸に限らず当時繊維産業では、新憲法、労働基準法のもとでも、深夜におよぶ1日12時間の交替制労働や寄宿舎制度による前近代的な人事管理がまかり通り、“女工哀史”が尾を引いていた。また、日本経済が高度成長へ歩み始めたこの時期、朝鮮戦争による特需景気から一転して、操業短縮による大量の人員整理や「合理化」が吹き荒れた激動期であった。