

季刊

労働総研

クォーターリー

2003年夏季号

No.51

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

均等待遇と賃金問題

—賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点の整理と提言—

独占資本の横暴を規制するルール確立の国際的教訓に学ぶ！

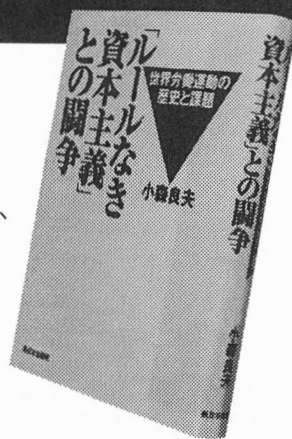
「ルールなき資本主義」 との闘争

小森良夫・著

世界労働運動の歴史と課題

世界の労働者は、二〇世紀、独占資本の利潤第一主義にもとづく無制限の搾取と反社会的な蓄積行動の中で、どのようなたたかいを経て、これを規制するルールを確立してきたのか。団結権、賃金闘争、時短闘争、解雇規制、多国籍企業の民主的規制など、「ルールなき資本主義」克服の重要テーマに即して、その経緯と教訓を分析し、展望を探る。

〈A5判・上製〉本体3200円(税別)



新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402(営業)

正確な現状理解から社会保障再構築の論理を探る

社会保障の市場化・ 営利化

横山寿一 著

「構造改革」のなかでわが国の社会保障が直面している市場化、営利化。それらはそもそも何を指すのかという問題を含め、その論理と実態を立ち入って分析、社会保障の変質がいかなる形で進められようとしているのかを解明する。激動の中、人権原理にたって国民経済と社会保障の真の意味での両立をめざす労作。

〈四六判・上製〉本体2000円(税別)



新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402(営業)

労働総研クォーター

第51号 (2003年夏季号)



目 次

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

均等待遇と賃金問題

—賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点の整理と提言—

「労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書」「均等待遇と賃金問題—賃金の『世帯単位から個人単位へ』をめぐる論点の整理と提言—」の発表にあたって	労働運動総合研究所編集委員会	2
「報告書」本文		
はじめに		3
I 財界・政府の新戦略の特徴と「個人単位化」政策		6
II 賃金の「世帯単位から個人単位へ」問題にかかわる経済学の基本概念の検討		9
1. 『資本論』における賃金に関する基本概念		9
2. 独占および国家独占資本主義における生活過程の社会化（商品化と共同・公共化）とジェンダー問題		18
III 賃金の「世帯単位から個人単位へ」の理解に関連する論点—ジェンダー論との関連で—		22
1. 「世帯単位から個人単位へ」—ジェンダー論の提起した論点について		22
2. ジェンダー平等政策としての非正規雇用の規制の問題		24
IV 提言—日本における賃金の「自立可能な個人単位化」の展望		27
1. 前提条件の分析—戦後日本の賃金が「家族単位賃金」を中心に展開してきた歴史的経過—		27
2. 提言—差別を排除した「自立可能な個人単位化」の条件構築の展望—		31
V 残された課題		36
VI 付属資料		36
1. 統計資料		37
2. 論点提示論文		43
1. 「家族賃金か、個人賃金か」—論点整理の手がかりとして、中川氏の見解を中心に—	川口 和子	
2. 賃金の本質と現象をめぐる問題	辻岡 靖仁	
3. 女性賃金差別是正をめぐるいくつかの論点	黒田 兼一	

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書 「均等待遇と賃金問題—賃金の『世帯単位から個人単位へ』をめぐる論点の整理と提言—」の発表にあたって

2003年8月26日 労働運動総合研究所編集委員会

労働総研2000年度総会で決定した「21世紀初頭における情勢と研究課題」に基づき、01年度定例総会で、「基礎理論研究プロジェクト」と「不安定雇用労働者の実態と人権プロジェクト」の2つのプロジェクトの設立を決定した。02年2月23日の第4回常任理事会で、小越洋之助常任理事を責任者とする「基礎理論プロジェクト」のメンバー（5ページ参照）を選任し、研究活動が開始された。

02年3月30日、労働総研研究部会・プロジェクト責任者会議で、牧野富夫代表理事は、労働総研全体の調査研究活動との関連と、新しい2大プロジェクトのねらいと課題を、以下のように述べた（『労働総研ニュース』No.146、02年5月号2ページ参照）。

「複雑な情勢の展開のもとで、解明を必要とするテーマがあいついで生起するなかで、それらを科学的社会主義の立場からどう理解・解明し、どのように対応（実践）すべきか、について基礎理論に立ち返って研究すること——これがねらいである。当面まず、労働力の価値にかかわる問題を、『個人賃金』論、現代フェミニズム論、課税最低限など税制にもかかわらしめて解明する（1年計画）。この問題をめぐる『もつれ』状況を解きほぐす作業が第1歩となる。」

労働総研02年度事業計画では、「本研究所の2002年度の研究活動は、この2つのプロジェクトのテーマに各部会・研究会活動を関連させ、研究所が一体となった研究活動を強化していくことを基本としていくこととする。これによって労働組合運動から解明を要請されている理論的・実証的課題に、研究所がより積極的かつ機敏に対応していける体制を構築していく。」ことを確認した。

03年3月9日に提出された「基礎理論プロジェクト報告」第1次稿は、03年3月29日の労働総研プロジェクト・研究部会代表者会議で第1読会がもたれ、6月28日に公開研究会で報告と討議が行われた。

今回、『労働総研クォーターリー』で発表する「基礎理論プロジェクト報告書」は、公開研究会などでの

意見をも反映して、加筆・補筆・修正が施されている部分もあるが、最初に確認しておきたいことは、1年間という短期間に13回の研究会をかさねて、例えば、「基礎理論プロジェクト」メンバーである金田豊・川口和子両氏が参加した全労連「税・社会保障・賃金の『個人単位化』プロジェクト」の作業とも密接に関連して研究活動が進められたことにも象徴されているように、「労働組合運動から解明を要請されている理論的・実証的課題に、研究所がより積極的かつ機敏に対応」しようとして、苦闘した研究成果の1つであるということである。「基礎理論プロジェクト報告書」の取りまとめに多大の努力を傾注された小越洋之助氏をはじめ、メンバー各位の献身的な奮闘に心からの敬意を表したい。また、02年8月に逝去された桜井絹江理事に謹んで哀悼の意を表するものである。

「基礎理論プロジェクト報告書」の性格や特徴についての説明は、当該「報告書」にゆずるが、「報告書」でも明らかなように、今日の賃金論を総体として解明したものではない。また、プロジェクトメンバー間にも視点や解釈の相違がみられることは、例えば、「論点提示論文2」＝辻岡靖仁論文「賃金の本質と現象をめぐる問題」（48～52ページ参照）などからも明らかである。さらに、労働総研2003年度事業計画の中で、賃金・最低賃金問題研究部会は「政府・財界が主張する『個人単位化』の吟味」を「今回提出された基礎理論プロジェクト報告書『均等待遇と賃金問題』の問題提起とも関係」して引き続き深めるとしているし、女性労働研究部会は「昨年度に基礎理論プロジェクトがおこなった『賃金等の世帯単位から個人単位への転換』に係わる諸問題」について「引き続き研究を深める」としているように、全体として引き続き深めなければならない諸問題を含んでいることも明らかである。いずれにせよ、本「報告書」が提起した理論・政策問題を含む論点を、より実践的に深めていただくことを期待するものである。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

均等待遇と賃金問題

— 賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点の整理と提言 —

はじめに

(1) 本報告書作成にあたって

激動する複雑な現代の情勢の変化、例えば「グローバル化」する経済・多国籍企業の海外進出とナショナルな課題との関係、地球的規模で深刻化する環境問題への理論的解明、あるいは広く社会の枠組みの変化を人類の再生産というスケールでどう捉え直すかという問題など、解明を必要とするテーマが相次いで生起している。

労働者階級に当面直接関わる問題としても、例えば賃金問題に関連する領域では、女性の就労の増大、家族形態の変化のなかでの「労働力の価値」の理解に関わる問題、課税最低限など税制に関わる問題、「個」の尊重など一定の積極性をもつフェミニズムへの評価・対応に関わる問題、デフレ下の春闘＝賃金闘争に関わる問題、間接賃金＝社会保障の理論的問題などが登場している。現在の労資対抗関係において、それらの問題は相互に関係してきており、新たな視点での発展が追求されている。それらを経済学の立場からどう理解・整理し、どのように対応（実践）すべきか、について、基礎理論（『資本論』）に立ち返りながら、古典の解釈ではなく、それを現代の新たな事象に発展的に展開するという事情、要請からこのプロジェクトは結成されたものである。だが、現実には生起する新たな課題を基礎理論に立ち返り発展的に検討するということは、言葉でいうのは易しいが、理論水準、現実認識、当該分野での先行研究・運動の実践のフォローなど、多くの作業があり、個人の研究ではとうていなしうることでないから、そこに集団研究の意義がある。他方ではそれは「プロジェクト研究」として具体的に直面する課題への解決のために、一定の期間を区切って（それもあまり長い期間ではなく）研究成果を提出する責務を要求される。そうであるから、テーマを絞り込み、プロジェクトメンバーの相互協力によって問題

意識を共有し、論点を解明する必要がある。

(2) 賃金の「世帯単位から個人単位へ」に絞り込んだ理由

絞られたテーマは、賃金の「世帯単位から個人単位へ」に関する理論的検討である。当初はマルクス経済学における「労働力の価値」論に関わって「家族賃金」「個人賃金」をめぐる当面の課題、としたが、議論が進展するうちに表記の表現に修正した。

このテーマに絞り込んだ理由は、以下のとおりである。

第1は、現代は女性労働者の増大、パートタイム労働者など非正規労働者の増大を背景として、女性労働者の権利としての均等待遇の潮流が増大していることである。政府側も1999年（平成11年）6月「男女共同参画社会基本法」を制定するなど、時代の潮流を認識せざるをえなくなっている。われわれは21世紀とは男女平等が普遍的価値として現実化する時代、それを明確に志向する時代である、と認識している。その際、賃金などのシステムについて、当面の対応だけでなく、長期的にみた明確な戦略的方向性、またはビジョンを持つ必要性を認識している。

第2は、財界は総額人件費切り下げの観点から正規労働者の賃金を引き下げる一方、増大するパートタイム労働者など多くの女性の非正規労働者を「有効活用」し、その低い市場価格を正規労働者にも広げようとしている。他方で、政府関係のさまざまな審議会においては、「ライフスタイルの選択に中立的」とか「多様な働き方」を唱え事実上は専業主婦を低賃金パートに押し出す論理として、「個人単位化」を肯定する報告書が提出されている。この「個人単位化」の主張は、賃金決定にとどまらず、広く雇用システム、社会保障、税制にも広がりつつある。これに対する評価を理論的にも整理することが要請されている。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

第3は、経済学の理論面、すなわちマルクス主義経済学における賃金論の基本概念の検討である。例えば「労働力の価値」を一家が人間らしく暮らせる生活費として規範的に解釈したとか、価値分割を貧困化と関連づけて消極的に評価してきた、等の批判が所謂正統派の経済学者の内部からも問題提起されてきた。これまでの議論を総括し新たな視点を提起することは、理論上の「もつれ」をなくす上でも必要であるとともに、理論を発展させ、現時点における「世帯単位から個人単位へ」についての評価を理論的側面から解明することになる。

第4は、第3に関連して、ジェンダー論、フェミニズム論の主張のなかには、日本の賃金制度・体系（年功賃金）は「家父長制的」男性中心の性差別賃金であると評価し、これを批判する潮流が生まれた。この主張は「同一（価値）労働同一賃金」の日本への適用の問題とも関連させ、職務評価に基づく仕事給を提唱した。最近ではさらに進めて賃金の「世帯単位から個人単位へ」の転換を積極的に主張する議論へと展開させている。このようなジェンダー論、フェミニズム論の主張の意義と限界を明確にする必要がある。

第5は、今回のプロジェクトの直接的テーマではないが、特に1990年代以降の春闘の低迷のなかで、運動主体があらたな賃金闘争の形態と内容を「模索」しているとすれば、この問題に対して間接的なサジェッションを行うことができるかもしれないということである。

プロジェクトメンバーは社会発展を志向する経済学を学び、なお学ぼうという立場では共通しているが、主たる研究領域またはそれぞれの立脚する立場が異なっている。このプロジェクトでは最大限意見の共有に努めてきたが、意見が一致しないケースが全くないわけではなかった。そこで、各メンバーが大方共有できると考えられる主張については報告書全体において整理した。それぞれのメンバーにはその一部をあらかじめ分担執筆してもらい、これをベースにしつつも、プロジェクト責任者が全体の構成との関係での調整、加筆するなど、最終的には責任者の立場において全体の取りまとめを行った。ただし、個人名を挙げた論点の提示については、全体の報告

書にはなじまないと判断し、「付属資料」を設定して、当該執筆者の実名で「論点提示論文」として問題提起をしてもらった。その意図は、今回のプロジェクト発足の一つの契機はジェンダー論、フェミニズム論からの問題提起への対応であり、それゆえにその主張への評価が避けて通れなかったこと、評価のさいは個人名を挙げざるをえないが、全体の報告書では一般的な評価に関する記述にとどめ、個人名を明記してその主張を評価する場合は「論点提示論文」として、執筆者の方も個人の名前を明らかにし、その資格と責任において論点を提示することとした。

このような対応は今回のプロジェクトのテーマの性質上の措置であり、異例であるかもしれないが、最近の政府関係審議会の報告書にもみられるケースのようである。われわれが今回の報告書を提出する目的は、問題提起者をイデオロギー的に罵倒するというようなことではなく、むしろその問題提起を積極的に受けとめ、そこで提起された論点について可能なかぎり正確に理解し、一定の評価、判断を行うことによって、論点の議論がさらに活発化することにある。報告書の公表によってそのような進行になることを期待したい。

なお、このプロジェクトが作業を開始した後、全労連においては「税・社会保障・賃金の『個人単位化』プロジェクト」が発足し、2002年10月、『税・社会保障・賃金の「個人単位化」ライフスタイルの選択に中立的な社会制度』に対する考え方の素案』（討議資料）が発行された。このプロジェクトの作業も全労連プロジェクトの方向性と密接に関連している。ただし、全労連の作業がすでに述べた5点のうち、主として第2の点を意識した直面する実践的対応であるのに対して、このプロジェクトは上記の諸点を総合的に考慮し、主として基礎理論面での発展を意識した点で異なっている。したがって報告書の本文はそのような中身になっている。

(3) プロジェクトの作業経過

- ① 労働総研総会にて「基礎理論プロジェクト」の発足の承認
- ② 労働総研4部会（賃金・最低賃金問題研究部会、労働時間問題研究部会、女性労働研究部会、社

労働総研クォータリーNo.51(2003年夏季号)

会保障研究部会)の責任者による予備的討議。

テーマの確定(2001.12.15)

③ プロジェクトメンバーの決定(2002.1.26)

④ プロジェクト作業の経過

第1回 テーマ「家族賃金か個人賃金か—論点整理のてがかりとして」(2002.2.16)

第2回 テーマ1「家族賃金論と日本の賃金決定システムについて」

テーマ2「労働力の価値をめぐる今日的理論問題」(2002.3.30)

第3回 テーマ「マルクス『賃金論』の展開過程」(2002.4.20)

第4回 テーマ「ジェンダー論からみた日本企業の賃金・雇用管理および社会政策上の課題」(2002.6.1)

第5回 テーマ「日本の性差別賃金と家族賃金」(2002.7.13)

第6回 テーマ「ペイ・エクイティの功罪」(2002.8.8 集中研究会)

第7回 テーマ「社会保障構造改革」(2002.8.8 同上)

第8回 テーマ「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」(2002.8.8 同上)

第9回 テーマ1「全労連プロジェクトにおける検討経過について」

テーマ2「賃金決定の『世帯単位』から『個人単位』への問題点について」(2002.9.12)

第10回 テーマ「個人単位化をめぐる論点整理」

(視点の共有を目的。各人の提出メモによる討議)(2002.10.26)

第11回 テーマ「プロジェクト報告書骨子案の討議」(2002.12.7)

第12回 テーマ「プロジェクト報告書の内容の審議」(2003.2.8)

第13回 テーマ「プロジェクト報告書の内容の最終審議」(2003.8)

労働運動総合研究所基礎理論

プロジェクトメンバー

(アイウエオ順)

相澤 與一(高崎健康福祉大学教授)

天野 光則(千葉商科大学教授)

小越 洋之助(責任者:國學院大學教授)

金田 豊(労働総研常任理事)

川口 和子(副責任者:女性労働問題研究者)

黒田 兼一(明治大学教授)

桜井 絹江(労働総研理事)

清山 玲(茨城大学教授)

辻岡 靖仁(労働者教育協会会長)

(付記)

1) 桜井絹江氏は当プロジェクトに当初から参加し、積極的に報告・討論に参加されていたが、2002年8月逝去された。謹んで哀悼の意を表するとともに、その報告・意見がこの報告書にも盛られている。

2) 下山房雄教授(九州大学名誉教授・下関市立大学学長)からは、理論面での多くのアドバイスを受けた。

I 財界・政府の新戦略の特徴と「個人単位化」政策

21世紀に突入した局面で、財界・政府は、①賃金水準の一般的切り下げ、②従来型賃金決定機構の解体戦略、③成果主義賃金化、④非正規雇用・不安定雇用の低賃金を正規労働者にも繋げ、それとの関連で個人単位化を強調する新戦略に踏み出している。

(1) 賃金水準の一般的切り下げ戦略

長期不況の継続がデフレという状況に転化するなかで、日本の財界・大企業はアメリカが主導する「経済のグローバル化」に追随し、「国際競争力の強化」を大義名分として、なりふりかまわぬ人員削減＝リストラを徹底させながら、自ら多国籍企業として生産拠点の中国への移転など海外進出を激増させてきた。さらに、規制緩和による競争激化による倒産、廃業の激増は雇用不安、ホームレスの増大、家庭崩壊、自己破産、自殺、犯罪などさまざまな社会問題を引き起こしている。それにもかかわらず、財界・大企業は一層の正規労働者の削減、パートなど非正規雇用への置き換えを行いつつ、賃金水準の一般的切り下げ政策を意識的に追求している。

完全失業率の増大、不安定雇用労働者の増大という労働市場の悪化は財界・大企業、政府が意識的に作り出した政策の結果であるが、財界・大企業はそれを利用し、低賃金の労働者層を増大させ、正規労働者には営業譲渡、会社分割の手法をも利用した転籍制度の利用、地域別、企業規模別格差を利用した「地域限定社員」や地域給の導入などによって賃金の切り下げを意識的に追求している。その結果、賃金の一般的水準は切り下げられ、特定の産業、業種の正規労働者の賃金が高すぎるという非難さえもが横行する風潮となっている。このような風潮は明らかに財界・大企業の賃金切り下げ戦略・政策によって生み出されたものである。

(2) 従来型賃金水準決定機構の解体戦略

日本のこれまでの賃金水準を決める制度上の仕組み（賃金決定機構）は①春闘、②人事院勧告、③中央最低賃金審議会（中賃）設定の「目安」に規制される地域別最賃制であった。春闘に関して、2003年

度日本経団連『経営労働政策委員会報告』（2002年12月17日）では、「企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。さらに、賃金制度の改革による定期昇給制度の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」（第5章）と主張した。春闘は特にここ数年ほとんど停滞している。2003年春闘においても、2年連続1兆円の経常利益を上げたトヨタに代表される超高収益の民間大企業においてさえ、経営者の賃金抑制発言に影響されて、低いベアでさえも獲得できない状況にある。

賃金引上げ自体ができないのであるから、引き上げ率（相場）の波及効果などありえない。最近のそれは「逆春闘」といわれるように、マイナスの水準が波及するメカニズムに変わった。国家公務員の賃金決定において、官民比較による人事院勧告は、2001年はベアゼロ、2002年は本給2.03%ダウンなどの勧告となった。それは地方公務員など約750万人の労働者への賃金切下げへと波及する。さらに、例年30人未満の零細企業の賃上げ率にガイドされてきた地域別最低賃金の決定は2002年度において「目安」が凍結、最賃日額が廃止され、時間給に一本化されることになり、わずかの地域で若干の引き上げはあっても、全体として事実上凍結された。

地域ごとの最低賃金に「全国的整合性」は必要ないという政策転換は、低賃金地域の低賃金水準そのものと最低賃金の地域格差の固定化を積極的に肯定することになる。

(3) 成果主義賃金体系導入戦略

財界は「もはや賃金の社会的相場形成を意図する『春闘』は終焉した。個別企業労使の関心は、賃金水準や賃金引き上げ幅のいかんではなく、自社の生き残りをかけ、雇用の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある。今後はさらに、働く人や働き方の多様化をどう進めるか、これにいかに対処していくかが重要な論点となろう」（前出日本経団連報告序文）と主張している。

この表現にこそ、財界の新戦略の方向性が示されている。賃金水準切り下げ政策の一環として、大企業は成果主義賃金体系への転換を激増させている。成果主義賃金化は、日本の賃金制度の骨格にあった定期昇給制度の解体であり、目標管理、成果基準の人事考課による資本の意のままになる賃金決定への転換である。その動きはあらゆる産業、企業規模を問わず進行している。さらに正規労働者だけでなく、パートタイム労働者にさえ導入されてきた。

財界・大企業は総額人件費削減政策のなかで、賃金体系・制度における年齢・勤続年数別決定を排除し、「成果」「業績」査定でごくごく一部の労働者だけを昇給・昇格させるが、大多数の労働者には賃金抑制、引き下げをめざす成果主義賃金を導入し、昇給決定権を握り、労働者同士の競争をあおり、搾取強化、個別分断化、団体交渉の弱体化を進めている。

(4) 「多立型賃金体系」の提言の意味するもの

2002年5月の財界の報告書『成果主義時代の賃金システムのあり方—多立型賃金体系に向けて—』(旧日経連(：現日本経団連)によれば、現在の賃金制度を「硬直的な人件費管理」「高止まりの賃金水準」「年功型賃金システム」「一律型賃金管理」であると、これを「業績即応型の人件費管理」「適正な賃金水準」「成果・貢献度反映型の人事・賃金システム」「多立型賃金体系」へ転換するよう提案している。この「多立型賃金体系」では職務に応じて賃金制度を設定する、とし①定型的職務群、②非定型的職務群(「課業柔軟型」「役割設定型」)に分ける。定型的職務群は一般技能職、一般事務職、販売職というマニュアルの手順で製品・サービスを生産する職務群であるから、職務給を基本に能力・習熟が伸長する職務には習熟給を乗せる。また、非定型的職務群における「課業柔軟型」の職務はホワイトカラー職で職能開発・育成期間にある場合が多いから、職能資格・職能給とし、評価期間ごとの成果で賃金を上下させる「洗い替え成果給」を加える。他方「役割設定型」職務は企画調査、研究開発職、営業職、管理職の職務であるから、職責、役割で成果が求められ、「役割給」と「洗い替え方式」の成果給で区別する方が望

ましい、とする。(なお、監督指導職、高度技能職は「自社の職務実態を精査し」①②のいずれの取り扱いとするかを定める、としている。)

日経連『新時代の「日本の経営」』(1995年5月)では、雇用の三類型(「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」)に分け、それぞれの賃金制度を描いていたが、職務給＝時間給の対象は、派遣、パートなど非正規雇用に限定していた。ところが、この報告書の特徴は労働者の区分を雇用の類型から職務群に変えただけでなく、職務給としての時間給の対象を正規雇用の現業労働者にまで拡大させたことである。

同報告書では定型的職務群は「昇給額管理から絶対額管理への移行」「時間給概念を確立することが容易」「正規従業員に限らず非正規従業員の活用も可能となる領域」であり、「勤務期間の短い従業員では、職務の価値を反映したその時々の労働市場における需給状況を踏まえた賃金とし、その上で短期的な貢献・成果を反映させる措置を講じること」(22～23ページ)とする。

雇用の流動化・規制緩和によって、派遣労働者、パートタイム労働者、アルバイト、フリーターなど多様な雇用・就業形態で働く人々が增大している。その人々の賃金は概して時間給で算定されている。その時間賃率の水準は組合規制が及ばないなかで、労働市場の需給関係で決定されるが、概してこの労働者層の労働市場は供給過剰であるからその時間賃率は低い。その低い時間賃率を企業内に持ち込み、現業部門の賃金もそれにならず、ということである。女性の正規労働者(一般職)も時間給の対象となりうるであろう。成果主義賃金はこれまで大企業の賃金体系と考えられてきたが、「多立型賃金体系」の提言は成果主義賃金を多様化させ、定型的職務群の職務給の導入が同一労働同一賃金を促進するのではなく、「仕事や働き方の多様性」で「能力・成果に対応した処遇」だから差別ではないと理屈づけ、労働者間の差別・分断を支える柱とされる。

財界の「多立型賃金体系」の提言は、最近の均等待遇問題を意識し、「正規従業員と非正規従業員との賃金のあり方・水準の違いを説明できる制度構築が必要」(7ページ)だとしているが、その均等待遇自

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

体は明確に否定している。すなわち、この報告書では、第Ⅶ章「同一労働同一賃金問題について」としてわざわざ1章をもうけ、同一価値の評定要素には、「仕事の困難度・複雑度・責任度」「拘束性」（転勤・配転・課業配分の自由度、残業の有無）「雇用契約期間の長短」「就業継続期間の長短」「就業時間帯の相違」「企業の生産性（「収益性」「地域の賃金水準」「時間管理の有無」などがあり、「これらが同一の場合、はじめて同一価値の概念が成り立つ）」（51ページ）としている。

以上から、この提言は成果主義の末端の職務群に正規労働者と非正規労働者を乗り入れさせ、前者を後者に置き換え、後者の時間賃率を活用する仕組みでもあるから、成果主義を全労働の領域に広げるものである。この提言は、われわれが後で主張する「市場原理主義的個人単位化」を推し進めるものである。

(5) パートタイム労働者の 処遇問題について

日本経団連は2003年1月21日「パートタイム労働者の処遇問題に関する見解」を発表している。これによれば、パートタイム労働者についても「職務の内容、意欲、能力ばかりでなく、企業貢献度・成果の向上」という要素も処遇に反映させるべきこと、パートの「通常の労働者への転換問題」について、制度を設けるかどうかは「企業の自由」「企業の裁量」であること、「職務が通常の労働者と同じパートタイム労働者の取扱い」については「均衡処遇」についても「外形的な基準のみで一律的に処遇の均衡を求めることになり、問題である」として「企業・職場の実情に即し、貢献度を個別、仔細に評価すべきである」とし、法律での規制、行政指導の強化にも反対している。これは次に述べる厚生労働省最終報告への牽制であるとともに、上に述べたように、成果主義をパートにまで拡張させようとする意図を明確に表明している。

(6) 「日本型均衡処遇ルール」と賃金の 「個人単位化」の提言

厚生労働省『パートタイム労働研究会報告』（「最終報告」：2002年7月）では、拘束性が強く雇用保障

の高いフルタイム正社員と働く自由度が高いが雇用が不安定で処遇も低いパートなど非正規雇用の間に「短時間正社員」制度を置き、これを「複線型人事制度」の延長線にあるものとし、パート等の非正社員—短時間正社員—フルタイム正社員という連続的な雇用の仕組みをつくることを提起した。すなわち、この報告では同一職務であり、時間外、休日労働、配置転換、転勤等「拘束性」が同じであれば、「処遇の決定方式」を合わせ、正社員と同等の処遇とすることを提起している。同時に、同じ職務であっても「拘束性」を理由に、正社員とパートの処遇決定方式は異なるものとし、その水準は合理性の範囲内とし、「均衡待遇」の目安として所定内賃金の8割程度が示されている。これがいわゆる「日本型均衡処遇ルール」である。

さらに、この報告では、「働きに応じた処遇」の確立」として、年齢・勤続年数から業績・成果へのシフト、賃金の「世帯単位」から「個人単位」への変更、家族手当などの見直し、賃金決定の世帯生計費からの分離を提起している。

「個人単位化」は賃金とこれに関連する雇用システムだけでなく、社会保障、税制の「構造改革」と一体になって、政策的な大合唱となっている。

「男女共同参画基本法」（1999年6月制定）では第4条において「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立的なものとするように配慮されなければならない」と規定され、これを受けた内閣府・男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保障・雇用システム」（2002年12月最終報告）においては、「ライフスタイルの選択に中立」な制度、「世帯単位から個人単位化」として税制の配偶者控除・配偶者特別控除の縮小・廃止、公的年金の個人単位化の促進、企業の家族手当の縮小、廃止、基本給への組み入れなどを提起している。政府では、経済財政諮問会議「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（2001年6月）でも「女性の就業が不利にならないこと」を理由に年金、医療、税制等の「世帯単位から個人単位」を主張している。また、厚生労働省「女性のライフスタイルの変化に対応した年金のあり方に関する検

討委員会」(2001年12月)でも年金制度における第3号被保険者の見直し、パートタイム労働者の厚生年金加入促進を提起している。さらにには、政府税制調査会「あるべき税制にむけた基本方針」(2002年6月)では、配偶者特別控除の廃止を提起し、この案が今国会(2003年1月開催「第156通常国会」)に提案されて国会を通過した。

以上の提案に共通する論理は「個人のライフスタイルの選択に中立的」システムの構築、「多様な働き方」を強調し、賃金問題に限らず、雇用システム、社会保障、税制などあらゆる面での「世帯単位」から「個人単位」への移行を提言していることが特徴的である。

II 賃金の「世帯単位から個人単位へ」問題にかかわる経済学の基本概念の検討

1.『資本論』における賃金に関する基本概念

(1) マルクスによる労働力の価値規定について

マルクスの『資本論』体系は、彼が「労働の二重性」の発見とともに「労働力」概念を獲得・確立することを通して誕生したといっても過言ではないだろう。エンゲルスは、マルクスが1847年にブルッセルのドイツ人労働者協会で行った講演(「賃労働と資本」と題して、1848年のドイツ革命の最中に『新ライン新聞』に掲載)を、1891年に再刊するさいに、その「まえがき」のなかで、「労働の価値」をすべて「労働力の価値」に変更したことの理由をのべている。そこでエンゲルスが言わんとしていることは、古典派経済学と科学的経済学の分岐点マルクスによるこの「労働力」商品概念の導出にあり、それによって資本主義的生産の本質であり、かつ規定的目的である利潤=剰余価値の源泉の究明が可能になったということである。

周知のように、マルクスは『資本論』第1巻第2篇第4章第3節で、労働力という商品の「特殊性」をつぎの二点において示している。第一には、労働

このような情勢にあつて、いま財界・政府が推進している賃金の「世帯単位から個人単位へ」という動きを、どのような分析視角において、どう理論的に整理・評価するか、また、このような動きに対して均等待遇を促進する立場からどう対応すべきかを分析することがとくに重要であり、均等待遇と賃金問題のあり方がこの報告書全体を貫くモチーフである。

均等待遇問題は男女間のそれであるが、現時点ではそれをベースにしつつも、正規労働者と非正規就業者との均等待遇問題も意識する必要がある、関連して非正規就業者それ自体の問題、あるいは身体上のハンデキャップなどがあつてやむなく労働力商品を販売できない層の存在をも視野におく必要がある。

力は売り手である労働者の生きた身体にある素質=力能であり、第二には、その使用価値が価値の源泉である。そのうえで、労働力商品の価値を規定する要因を三つあげている。

第1に、「労働力の所有者の維持に必要な生活諸手段の価値」であり、それによって「労働力の所有者は、きょうの労働を終えたならば、あすまた、力と健康との同じ条件のもとで同じ過程を繰り返すことができなければならない」ず、「労働する個人を労働する個人として、その正常な生活状態を維持するのに足りる」だけの生活諸手段からなっている。だから、「労働力の価値規定は、他の商品の場合とは対照的に、歴史的にかつ社会慣行的な一要素を含んでいる」が、「ある一定の国、一定の時代については、必要生活手段の平均的範囲は与えられている」のである。

第2に、当の労働力の所有者の生活諸手段だけでなく、さらに「労働力の所有者は死をまぬがれない」ので、「市場から奪い取られた労働力は、少なくとも同数の新たな労働力によって絶えず補充されなければならない」ず、したがって、「労働力の生産に必要な生活手段の総額は、補充人員すなわち労働者の子供たちの生活諸手段を含む」のである。この第二の規定は、いわゆる「家族の養育費」といわれるものである。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

さらに第3の規定として、「一般的人間的な本性を、それが特定の労働部門における技能と熟練とに到達し、発達した独特な労働力になるように変化させるためには、特定の養成または教育が必要であり、それにはまたそれで、大なり小なりの額の商品等価値が費用としてかかり、こうした「養成費」「修業費」も「労働力の生産のために支出される価値の枠のなかにはいつて」くる。この第3の規定については、「特殊な労働諸部門のさまざまな価値を展開することが問題になるとときにはどんなに重要になるにしても、ここではまったくどうでもよいことである」として当面の考察の対象から捨象し、当面の資本と賃労働の一般的・本質的關係が対象である『資本論』第1巻では、「労働力の価値は、ある一定額の生活諸手段の価値に帰着」するものと見なす。

このように労働力の価値を規定したうえで、さらに労働力の価値の「最後の限界」・「最低限界」にふれ、それは「日々その供給を受けなければ労働力の担い手である人間がその生活過程を更新しえないようなある商品総量の価値」・「肉体的に必要な不可欠の生活諸手段の価値」であり、「もし労働力の価格がこの最低限にまで下がるならば、それは労働力の価値以下への低下である」と指摘している。労働力の価値規定にかかわる以上のような内容把握のうえで、マルクスは労働力商品の交換にさいして買い手である資本家は売り手である労働者に価値どおり支払うものとの前提のもとで、買い手の資本家のもとで労働力がどのように消費され、利潤の源泉としての剰余価値が生産されるのか、その考察に移っていくのである。

ここでのマルクスによる労働力の価値にかかわる第1と第2の規定は、古典派経済学の「賃金論」を踏まえての規定であるといえる。たとえば、リカードは次のように言っている。「労働の自然価格とは、労働者たちが、平均的に言って、生存しかつ彼らの種族を増減なく永續させるのに必要な、その価格のことである。労働者が自分自身と自分の家族とを維持する力は、彼が賃金として受け取る貨幣量ではなく、その貨幣が買いうる食料、必需品、および便宜品の量に依存している。それゆえ、労働の自然価格は、……食料、必需品、および便宜品の価

格に依存している。それゆえ、食料および必需品の価格の騰貴とともに、労働の自然価格は騰貴し、その価格の下落とともに、労働の自然価格は下落する。」（『経済学と課税の原理』第5章、有松堂版『リカード全集』第1巻、109ページ）。このようにリカードの賃金論には、労働者の必要とする生活実態にそくして賃金は決まるといふ、資本家にとって容易に受け入れることのできない「内実」が隠されていた。それを「感知」したがゆえに、マカアロクやシーニアといった資本の弁護論者はリカードの賃金論を論難する。こうした賃金論をめぐる歴史的な文脈のなかで見ると、マルクスの「労働力の価値」規定と「賃金論」のなかに古典派経済学によって成しとげられた科学的成果の継承と発展の軌跡を読み取ることができる。

マルクスは第3篇第6章「不変資本と可変資本」のなかで、「価値は、価値章標における単なる象徴的な表現を別にすれば、一つの使用価値、一つの物のなかにのみ実存する。（人間そのものも、労働力の単なる定在として考察すれば一つの自然対象であり、たとえ生きた自己意識をもった物であるとしても、一つの物なのであって、労働そのものはこの労働力の物的発揮である。）それゆえ、使用価値がなくなれば、価値もなくなる。」（新日本出版社版、上製版I a, 346ページ）。ここでマルクスは、「労働力の価値」は、人間という一つの自然対象、つまり一つの物のなかに実存しているといっているのである。

(2) 労働力の価値の「規範的解釈」について

ここで留意しなければならないことは、こうしたマルクスの労働力とその価値規定は、事実の分析⇒本質の抽出⇒概念化という科学的手順で導出された概念であり、それは「あるもの（存在－Sein）」であって、「あるべきもの（当為－Sollen）」ではないということである。労働者とその家族の望ましい生活費（再生産費）を算定し、これを「労働力の価値」の実現として賃金要求の根拠とすることは、いわゆる「価値貫徹論」であり、資本主義のもとでは労働力の価値は実現しないとした「革命的最低賃金制論」とともに、客観的事実から抽象化された「労働力の

価値」概念の名において「あるべきもの」を主張している点で、マルクスの概念規定の誤った使用法だといわざるをえない。その方法論的立場をマルクス経済学におく研究者のなかにも、労働力の価値を労働者とその家族（世帯）が人間らしく生活できる賃金と捉える主張も見られた。こうした理解は「労働力の価値」の規範的な解釈であり、科学的とはいえない。「あるべきもの」と「あるもの」の区別では、(1) 生活欲求にもとづく賃金要求⇒(2) 賃金闘争⇒(3) 一定の賃金水準の獲得⇒(労働力の価値に規制されつつ、価値以上、価値どおり、価値以下への労働力価格形成)(4) 必要生活手段の購入—消費(労働力の価値の形成—価値水準上昇、維持、低下)という関係にあるのである。(1)は「あるべきもの」である。この規範的要求の根拠づけは重要であるが、それを「労働力の価値」で行うべきではない。(3)(4)は資本主義の厳しい現実であり、「あるもの」である。

(3) 資本主義のもとでの生産力の発展と労働力の価値規定の質的变化

マルクス『資本論』の分析の背景となった19世紀中葉のイギリス資本主義（資本主義の産業資本主義段階、または自由主義段階）と比較して、現代資本主義は著しい変化を遂げている。そのような変化を促した要因は、資本主義の生産力の発展とともに労働者階級の政治的・社会的影響力の増大がある。

とりわけ今日の資本主義段階（国家独占資本主義）では、生産力の発展にともなう家事労働の合理化・効率化を促進する「生活過程の社会化」（後述）による家事労働からの女性の「解放」、パート等の非正規就業の増大を含む女性の職場進出（労働力の女性化）が成人男性労働者の雇用不安・賃金停滞の進展をとめないながら進んでいる。

日本資本主義は賃労働の特徴として、女性労働者が主体で出発した。明治・大正期の紡織産業女性労働者がその典型であり、第一次大戦期とその後の重化学工業化（独占資本主義確立期）には男性労働者も増加してきたが、男性労働力が過半数となったのは戦時体制下の重化学工業化の下においてであった。戦後では高度成長期において労働者階級の増加が著

しく、男性・女性労働者はともに増加したが、とくに低成長期における産業構造の第三次産業化、サービス経済化の進行以降、女性労働者が急増し、「労働力の女性化」が進展している。最近の状況をみると、労働者階級のなかでの女性の占める比率は1980年で女性労働者数1,354万人、雇用労働者数における女性比率34.1%であったものが、2000年には2,140万人、40%になった（「付属資料」表1-1）。また、2000年で有配偶女性のうち就業者数は1,602万人、48.4%になり、そのうち雇用者は1,222万人、36.9%を占めた（表1-2）。共働き世帯は増加し、2000年で942万世帯である（表1-3）。

世帯における共働きや多就業化の拡大だけでなく、家族形態における著しい変化が見られる。家族の小規模化、さらには「晩婚化」「非婚化」による家族自体を構成しない層または家族を構成できない層の増加が顕著である。最近の動向だけでみても、平均世帯人員は1995年の3.35人から2001年2.75人まで減少している。さらに「単独世帯」は全世帯の24.1%、約4分の1にまで増加している（表2）。しかも離婚、死別、別居なども増えている。近年、日本の離婚率も上昇している（表3）。日本における家族機能の弛緩も、それをめぐる価値判断は別として否めない事実である。最近の女性労働者の増加には成人男性労働者の雇用不安と賃金の停滞という現実も反映されている。

こうした「生活過程の社会化」、女性の職場進出、家族形態の変化、成人男性の雇用不安・賃金の停滞こそが、賃金の「世帯単位から個人単位」化を促進させている社会的背景であるといえることができる。資本はこうした変化を「雇用の多様化」として利用し、パート、派遣といった女性の不安定雇用の増大とその賃金を単身者水準に引下げることによって後述する「市場原理主義的個人単位化」を進めている。

そうではあるが、女性労働者が全体の4割を占めるなど労働者階級の状態をめぐる歴史的社会的変化、シングルマザーや単身世帯の増加など、家族形態の変化は客観的に進んでいる事実である。そのことは現時点において労働力の価値規定をどう理解するか、ということの理論問題を提起している。

すなわち労働力の価値規定について、単一収入世

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

帯（従来は主として男性労働者）における本人と家族の再生産費（および養成費）とのみ見るだけでは、今日的段階では不十分と言わざるをえない。現実には共働きによるダブルインカム世帯、離婚・別居世帯、単身世帯が存在し、増加している。片働きの家族単位のほかに、それぞれが個別に労働力の再生産を行っているという事実から出発して、労働力の価値を捉えなおさなければならない。

こうした賃金の「世帯単位から個人単位」への変化を促している要因としては、社会保障制度の確立と発展も大きく寄与している。「小さな政府」「安価な政府」が叫ばれていた19世紀中葉にあつてはこうした制度は存在せず、社会も国家も労働力の再生産や後継労働力の再生産をすべて「家族」に委ね、また失業者や困窮者は「自助的共済組織」に委ねられた。しかし、貧困化の進展は、そのような自助・共助では到底対応できない規模に拡大した。他方、19世紀後半から20世紀にかけての労働運動や社会主義運動の発展と、とりわけ1917年の「ロシア革命」とソ連邦の成立は、資本主義世界に社会保障制度の必要を促し、やがて「福祉国家」を誕生させることになる。幼児、児童の育児費や教育費の負担、医療保険、失業保険、老齢年金といった国家による保障は、労働力の価値規定に大きな変容をもたらすことになる。もちろん、こうした社会保障制度は、資本主義のもとでも一様ではなく、「揺り籠から墓場まで」といわれたかつてのイギリス、あるいは高度の福祉国家スウェーデンに見られるような進んだ国もあれば、日本のような福祉後進国もある。

さらに「福祉国家」も1980年代以降のいわゆる「新自由主義」の台頭とともに後退している国もあり、賃金の「世帯単位から個人単位」化についての認識も今日的な時代の具体的社会的状況に照らしながら、展開される必要がある。

(4) 労働力の価値分割について

マルクスは、『資本論』第1巻第4篇「相対的剰余価値の生産」第13章「機械と大工業」第3節「労働者によらず機械経営の直接的影響」「a 資本による補助的労働力の取得。婦人労働および児童労働」においていわゆる「労働力の価値分割」に言及してい

る。機械制大工業制度の発展にともなう機械の採用が労働者によらず一般的反作用を考察する第3節の冒頭に「補助的労働力」としての「女性労働および児童労働」をとりあげているが、それは次のような一節でもってはじまる。

「機械が筋力を不要にする限り、それは、筋力のない労働者、または身体の発達未成熟な、しかし手足の柔軟性の大きい労働者を使用するための手段となる。それゆえ、女性労働および児童労働は、機械の資本主義的使用の最初の言葉であつた！こうして、労働と労働者とのこの強力な代用物は、たちまち労働者家族の全成員を性と年齢の区別なしに資本の直接的支配のもとに編入することによって、賃労働者の数を増加させる手段に転化した。資本家のための強制労働が、児童の遊戯に取って代わったのみでなく、慣習的限界内における家族自身のための自由な家庭内労働に取って代わった。」（新日本出版社上製版、I b. 680ページ）。ここには、資本による機械の採用によって、労働者家族の成員が性や年齢に関係なく労働市場に投入される当時の具体的状況が、簡潔に剔抉されている。

そのうえで、女性労働や児童労働の登場の意味を、マルクスが独自に確立した「労働力の価値」規定にもとづきつぎのように解明する。「労働力の価値は、個々の成年男子労働者の生活維持に必要な労働時間によって規定されているだけではなく、労働者家族の生活維持に必要な労働時間によっても規定された。機械は、労働者家族の全成員を労働市場に投げ込むことによって、夫の労働力の価値を彼の全家族に分割する。それゆえ機械は、彼の労働力の価値を減少させる。たとえば4つの労働力に分割された家族を買い入れることは、以前に家長の労働力を買い入れた場合よりもおそらく多くの費用がかかるであろうが、しかしその代わり、4労働日が1労働日を取って代わるのであって、それら労働力の価格は、4労働日の剰余労働が1労働日を取って代わるのであって、それら労働力の価格は、4労働日の剰余労働が1労働日の剰余労働を超過するのに比例して下がる。一家族が生活するためには、いまや4人が、資本のために、労働だけでなく剰余労働をも提供しなければならない。こうして機械は、はじめから、資本の

人間的搾取材料すなわちもつとも独自の搾取分野と同時に、搾取度をも拡大するのである。」(同前、681ページ)。ここでマルクスが言わんとしていることは、資本による機械の採用とそれにともなう女性労働や児童労働の「取得」によって、成人男子の「労働力の価値」を減少させること、また資本にとって女性や児童にも賃金を支払うので、一世帯の賃金総額は増えるとしても、資本が手に入れる「労働日」は増加し、したがって剰余労働も増加するということがある。したがって、「資本の人間的搾取材料すなわちもつとも独自の搾取分野と同時に、搾取度をも拡大する」といっているわけである。さらに、マルクスは注(121)で、「家族の特定の諸機能、たとえば子供の世話や授乳などは、まったくやめにはできないので、資本によって徴用された家庭の母は多かれ少なかれ代わりの人を雇わなければならない。裁縫やつぎあてなどのような家庭の消費に必要な諸労働は、既製商品の購入によって賄われなければならない。したがって家事労働の支出の減少には、貨幣支出の増大が対応することになる。それゆえ労働者家族の生産費が増大して、収入の増大を帳消しにする。そのうえ、生活手段の利用や準備における節約と合理性が不可能になる」と指摘している。ここでのマルクスの叙述には、乳幼児を預かる保育施設もなく、学校制度も不十分で、しかも今日では想像できないくらい煩雑な家事労働が必要とされていた当時の時代状況が反映している。にもかかわらず、今日の共働き家庭がなお直面している問題が指摘もされている。例えば、育児は保育所や託児所で、授乳はミルクで、洗濯はクリーニング屋に、掃除は掃除代行業者に、食事は外食あるいはコンビニ弁当といったように、「家事労働の社会化」は当時にくらべて格段に「進んでいる」が、それにともなう支出に家計は絶えず追いまわされている。そうした労働者の生活をめぐる現実、は、いっそうに変わっていないともいえる。

こうした資本による機械の採用と女性労働や児童労働の登場がもつ経済学的説明をおこなったのち、さらにつぎのように述べている。「機械はまた、資本関係の形式的媒介、すなわち労働者と資本家とのあいだの契約関係を根底から変革する。商品交換の基

礎上では、資本家と労働者とは自由な人格として、独立の商品所有者として、すなわち一方は貨幣と生産手段との所有者、他方は労働力の所有者として、相対するというのが、第1の前提であった。しかしいまや、資本は、児童や未成年労働者を買う。以前には、労働者は、彼が形式的に自由な人格として処分できる自分自身の労働力を売った。いまや労働者は、妻子を売る。彼は奴隷商人となる。」ここには、当時なお残存している家父長的な家族制度のもとで、契約当事者として社会的に認知されていない「女性や未成年者」の「賃金労働者化」を、家長である「労働者」がいまや「奴隷商人」のようにふるまっていると言っているのである。このように機械制工場制度の発展とともに繰り広げられている資本・賃労働関係の新たな状況を眼前に見ながら、マルクスは「資本の搾取のもとにおく児童、年少者、また労働婦人の肉体的荒廃」や「女性労働および児童労働の資本主義的搾取から生じる精神的な萎縮」=「知的荒廃」を、『工場監督官報告書』や『児童労働委員会報告書』といった公的な報告書で取上げられている数々の具体的な事例の引用・紹介を通して「告発」し、また女性労働および児童労働の制限にみられる「工場制度への国家の干渉」とそれに対する資本の「策略と計略」を暴露しているのである。

以上のような歴史的コンテクストのなかで「労働力の価値分割」論を位置づけるとき、マルクスの「労働力の価値分割」論が「家族賃金」イデオロギーにおかされているかのような一部のフェミニズム論者の批判は全く的外れの論難というほかない。

(5) 労働力の市場価値論

『資本論』第1巻での労働力の価値規定は、平均的標準的労働者世帯の世代的再生産としての平均的価値を示している。ところで、需要供給関係(競争関係)を媒介とした現実の労働市場では、具体的有用労働が同じ(同一職種)でも、成人・未成年、世帯持ち、単身、男女別の層がある。『資本論』第3巻において提示された競争の論理の一部を、労働力商品に適用、発展させ、労働市場論に展開したのが労働力の市場価値論である。そこでは同一の労働市場において個別的生産費の異なる労働者間の競争が行わ

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

れる場合、いずれの個別価値が「市場価値」を規制するかが問題になる。「市場価値論」では、上位・中位・下位（優位・平均・劣位）の三部門を前提として、異なった生産条件で生産された（すなわち個別価値の異なる）複数の労働力商品がいかにして同種商品に対しては単一価格として形成されるかを解明している。「労働力の市場価値」をどう規定するかについては、労働市場において個別価値の低い部門の労働者が支配的、大量となれば市場価値となって市場価格を規制する、という「支配的大量平均説」と、各部門の個別価値の加重平均が市場価値となる、という「加重平均説」がある。「支配的大量平均説」は統計処理上の「最頻値」（モード）に、「加重平均説」は「平均値」にかなり対応する。この報告書では「加重平均説」が正しいという立場に立つ。（その理由は、「支配的大量支配説」では、市場条件により、生産条件優位、中位、劣位のいずれかが市場価値を決定する。しかし最頻値（モード）が2つの山をなすこともありうる。その場合、この説はそのいずれかで規定するかが明確でない。結局は市場価格で社会的価値を規定することになるので正しくはない。正しい展開は社会的価値＝加重平均としたうえで、特殊な市場条件の場合、「限界原理」（後述）によって市場価値を規定することであり、その場合は「市場価値」は社会的価値から乖離する）。

家族形態の変化で労働力の価値が異なる場合、例えば「単一収入世帯生計費」平均40万円、「ダブルインカム世帯生計費」平均50万円（価値分割比率6対4として）、「離婚・別居世帯生計費」平均30万円、「単身世帯生計費」平均20万円とした場合、全労働力が単一労働市場で販売されている、という仮定では社会的平均的価値は $(40 + 30 + 20 + 30 + 20) \div 5 = 28$ 万円となる。しかしながら、労働市場は現実には差別的価格形成が存在する。この状態においてはそれぞれの市場ごとの個別価値の平均がそれぞれの市場価値となる。例えば未婚の女性が男女差別によって男性とははるかに低く格差づけられた金額の生計費とされている場合（例えば20万円、15万円、12万円）、それらの個別価値の平均 $(20 + 15 + 12) \div 3 \approx 17.3$ 万円がこの差別的労働市場での市場価値である。

ところで、土地制約のために自由な資本参入が妨

げられ、供給制約がある農産物において、最も個別的生产費が高い生産条件で市場価値が規定される関係があるが、その逆に、労働力商品の場合は最も個別生産費が安い労働力生産条件によって市場価値が規定される関係がありうる。すなわち、失業者、不安定就業者が増大し、労働市場における構造的な供給過剰がある場合、その市場価値は「限界原理」によって、すなわち最も安いコストの個別価値（現状では女性労働力群）によって規定される。最近の女性常用パートタイム労働者の相対賃金（女性常用一般労働者の時間当たり賃金との対比）はパート需要の増加にもかかわらず上昇していない（表4）。その原因を『平成13年国民生活白書』は主としてパートの「就労調整」が原因とみているが、パートの賃金は年収換算以前に、時間給自体がほとんど上昇せず、とくに低賃金地域の労働者層は現行地域別最賃制に限りなく引き寄せられているのである。すなわち、この差別的労働市場では正規労働者への代替によるパート需要増加を大きく上回る女性、若者、リストラ退職者などの新規参入希望者の増加による供給過剰があり（最近では高校生アルバイトのパート的流入さえある）、労働組合の規制が働かず、最賃制による規制も不備である。労働市場の規制緩和、雇用の流動化の一環として、底辺層賃金の切り下げは実は政策的に行われているのである。

(6) 「労働力の価値」は数量的に確定できる

マルクスは先に見たように、「労働力の価値は、ある一定額の生活諸手段の価値に帰着する」と述べたあと、その数量化をつぎのように行っている。「生活諸手段の一部分、たとえば食物、燃料などは、日々新たに消費されてなくなるので日々新たに補填されなければならない。他の生活諸手段、たとえば衣服、家具などは、比較的長期間にわたって消費され、それゆえ比較的長期間において補填されればよい。ある種類の商品は日ごとに、他の種類の商品は週ごと、4半期ごと、等々に買われるか支払われなければならない。しかし、これらの支出の総額が、たとえば1年のあいだにどのように配分されようとも、それは日々、平均的収入によって賄われなければならない。かりに、労働力の生産に日々必要な諸商品の総

量をAとし、週ごとに必要な諸商品の総量をBとし、四半期ごとに必要な諸商品の総量をC、等々とすれば、これらの商品の日々の平均は $(36A + 52B + 4C + \text{等々}) \div 365$ であろう。」(マルクス、前掲訳1 a. 294ページ)

このように、「労働力の価値」は抽象的・一般的規定であるとともに、実体的概念であり、その数量的内容・量は具体的に確定しうるものである。すなわち、ある国のある時代、時期において、平均的労働者の生活に必要な生活諸手段の価値は与えられており、それは統計的に数量的に把握することができる。

実態を近似的に示す具体的データとしては、政府統計で利用できるものとして世帯単位の数値は総務省統計局『家計調査』、単身世帯では『全国消費実態調査』、『単身世帯収支調査結果』がある。

『家計調査』(表5)によれば、世帯人員は1990年3.70人から2001年には3.47人になり、家族の小規模化が進んだ。また、家族内に占める無業人員(世帯人員マイナス有業人員)は1990年の2.06人から2001年の1.81人に減少した。この無業人員の世帯全体に占める割合は1990年56%から2001年52%である(最も新しい2002年の数字は表6を参照)。

この数字からみれば、労働力価値における本人生活費と家族生活費の比において家族生活費は減少している。生計費全部が本人生活費である単身世帯の増加を含めれば、家族生活費の減少の割合はさらに増加する。

家族世帯中の有業人員の増大は、労働力1個当たりの価値が世帯生計費の全部ではなく、その分割された一部分になっていることを示している。2001年(有業人員1.66)では1つの家族構成世帯から平均的に1.6ないし1.7個の労働力が販売されているのであり、価値分割は進行しているのである。

つぎに表7に沿って単独収入世帯と共働き世帯との対比における労働力個別価値平均の差をみてみよう。1999年『全国消費実態調査』における実支出(消費支出+非消費支出)だけを労働力個別価値平均の水準と仮定する(厳密には「実支出以外の支出」を加えなければならないが、単身世帯との比較上ここではそれを省略した。なお、『全国消費実態調査』は5年に1回の統計であるから、この数値は現時点では

最も新しい)。

B:単独収入世帯(非共働き世帯)の実支出39万2770円、A:共働き世帯は49万0179円、B対Aの比率は100対125である。労働力の個別価値平均水準は総額でみると共働き世帯が約25%高く、労働力1個当たりでみるとAの平均24万5090円に対してBは38%高い。さらに『単身世帯収支調査結果』(表8)によって2001年の単身世帯(35歳未満、年齢26.8歳)の水準21万4840円(消費支出17万9040円、非消費支出20%と仮定し3万5800円)を比べると、その水準は単独収入世帯(非共働き世帯)の54.7%となる。単身世帯は家族を構成していないから、本人生活費水準のみという低い労働力個別価値平均水準に置かれている。

(7) マルクスの賃金論

マルクスは『資本論』第1巻第2篇「貨幣の資本への転化」において、商品交換における等価交換を前提にしながら、「貨殖の秘密」を「労働力」商品に求め、「労働力」商品化の歴史的前提とその特殊性を明らかにした後、その「労働力」商品の価値規定を行う。そのうえで、買い手の資本家のもとでどのように「労働力」が消費され、その過程でいかに剰余価値が生産されるかということを、第3篇から第5篇にかけて考察している。こうした資本主義的生産過程の分析によってえられた資本・賃労働の内実をふまえ、「労働力の価値」にかかわる現象形態である「労賃」(以下ここではすべて「賃金」と表記する)をめぐるいくつかの問題が第6篇で取り上げられる。マルクスが第7篇「資本の蓄積過程」の直前で賃金を論じているのは、資本主義的生産過程が絶えざる再生産=蓄積過程の一環としてある以上、それは資本家階級と労働者階級の間での労働力商品の絶えざる交換を前提してのことであり、そのために必要限りで労働力をめぐる資本・賃労働関係を再度確認する意味をもつてのことだと解される。第6篇は第17章「労働力の価値または価格の賃金への転化」、第18章「時間賃金」、第19章「出来高賃金」、第20章「賃金の国民的相違」という4章から構成されている。ここでも、マルクスは「等価交換」を前提にして理論展開をしている。なお、「労賃」(Arbeitslohn)も

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

「賃金」(Lohn)も、いずれの用語もその本質が「労働力の価値」であるにもかかわらず、日常意識において「労働の価値あるいは価格」として現象するさいのカテゴリーの別名である。

まず第17章では、人々の日常意識にあらわれ、また古典派経済学が無批判に借用した労賃＝「労働の価格」というカテゴリーについて考察し、それが古典派経済学の「商品の価値」規定＝投下労働価値説と相容れないカテゴリーであることを明らかにするとともに、「外観のみに忠誠を尽くす」マカロック、シーニア、ケアンズといった資本弁護論者に「作戦根拠地」を提供することになった所以をも明らかにする。そのうえで、なぜ「労働力の価値あるいは価格」が賃金という形態をとるのか、その必然性を考察している。資本と賃労働の間で交換されるのは「労働力」という商品であることを知っているものからすれば、「労働の価値」という表現は「労働力の価値」の不合理な表現であることは明らかであるが、それにもかかわらず、現実には「労働者にも資本家にも共通ないっさいの法律観念、資本主義的生産様式のいっさいの欺瞞、この生産様式のすべての自由幻想、俗流経済学のいっさいの弁護論的空論」は、賃金＝「労働の価値あるいは価格」という現象形態に依っている。そこで、マルクスは「賃金の秘密を見破るためには世界史は多大の時間を必要とするのであるが、これに反して、この現象形態の必然性、その存在理由を理解することよりもたやすいことはない」といって、その理由を次の点に求める。

第1に、「買い手はある貨幣額を与え、売り手は貨幣とは違ったある物品を与える」といった商品交換においては、当事者の法的意識は素材の相違をみとめるだけであり、このことは「汝が与えるために我は与える、汝がなすために我は与える、汝が与えるために我はなす、汝がなすために我はなす」という言い方に如実に示されている。第2に、「労働の価値あるいは価格」という表現が、「綿花の価値」あるいは「綿花の価格」という表現以上には不合理なものとは見なされない。第3に、労働者は資本家に労働を提供したあとで支払われることから、「提供した労働の対価」が労賃だと思いきまされる。こうした理由に加えて、資本家の日常意識にあつては安く買っ

て高く売るという「単純な詐欺」から利潤が生まれると考えられており、「労働の価値」なるものが存在し、その価値を支払うなどとはおおよそ考えられていない。

資本主義的搾取関係の正確な表示は必要労働時間に対する剰余労働時間の比率、または労働力の価値に対する剰余価値の比率(剰余価値率)にあるが、以上の『資本論』の展開は、賃金の本質が「労働力の価値」、あるいはその貨幣形態である「労働力の価格」であるにもかかわらず、賃金の形態は「労働の価値」「労働の価格」のようにあらわれ、労働時間が支払労働(時間)と不払労働(時間)に区分される資本主義的搾取関係を隠蔽し、全支払労働の価値または価格として現象することを暴露したものである。マルクスが言うように、労働は価値の実体・尺度であるが、労働そのものは価値をもたないから「労働の価値」とは想像的な表現にすぎない。また「労働の価値」「労働の価格」であれば、剰余価値は発生しない(すなわち搾取関係はない、となる)。そのように見えるのは賃金が後払いであることや、賃金形態(時間賃金、出来高賃金)の独自の運動が労働時間や出来高に応じて変動するので、搾取関係を隠蔽する根拠があるのである。

なお、マルクスは剰余価値＝利潤との関係での賃金(相対賃金)を強調していた。「賃金と利潤の相互関係において、そのあがりさがりをきめる一般的法則とはどういうものか?賃金と利潤は、反比例する。資本のわけまえである1日の賃金がさがるに比例してあがり、その逆の場合は逆である。利潤は、賃金がさがっただけあがり、賃金があがっただけ下がる」(『賃労働と資本』国民文庫版、58ページ)。相対賃金の強調は、賃金の運動と剰余価値＝利潤の運動が二者対抗関係にあり、階級的利害が正反対であることを明示するものである。

マルクスは「賃金の現実の運動が示す諸現象が、労働力の価値が支払われるのではなくて労働力の機能すなわち労働そのものの価値が支払われるのだ」ということを証明しているように見える」として、こうした諸現象を「労働日の長さの変動にともなう賃金の変動」と「同じ機能を果たす別々の労働者たちの賃金の個人的差異」の二つに帰着させ、前者を第

18章「時間賃金」で、後者を第19章「出来高賃金」において考察している。つまり、ここでマルクスは、「時間賃金」とその転化形態である「出来高賃金」が「労働力の価値」を隠蔽する「賃金の現実の運動」の基本形態だと見なしている。関連して「労働の価格」の単位価格（賃金率、wage rate）についてもふれている。賃（金）率とは、1労働時間ないし1標準日について、または一定の職務の遂行に対して労働者に支払われる賃金額のことであるが、賃率は労働の外延的延長（労働時間の延長、時間外労働）とその内包的な変動（労働密度の増大）によって賃率と労働量との積として算出される実収賃金（earning）の変動を生み出す。

(8) 均等待遇と賃金形態論

さて、今日の均等待遇問題との関係において、マルクス賃金論は何を示唆しているのだろうか。従来、『資本論』をベースとした賃金形態論は搾取関係の隠蔽の暴露を基軸に展開されていた。そのことの意義は繰り返すまでもない。ただし『資本論』にあっては、賃金論は剰余価値論の付論として、その本格的展開は「賃労働」論に委ねられたことは銘記されるべきである。

今日、マルクスの時代とは異なって、女性労働者が増大し、その均等待遇が問題になっているとき、現象形態から本質を暴露するだけでは、賃金形態による資本主義的搾取関係の本質を科学的に認識させる意義はあるが、それだけでは啓蒙活動として現実の均等待遇運動には寄与しないのではないか。女性の均等待遇、同一労働同一賃金の要求においては、賃金水準の引き上げと連動して賃金形態・体系の改善闘争が推進されるべきである。すなわち、一般論としていえば賃金形態、賃金体系改善の組合主義的闘争は、適切な要求を構想して行われるならば、団結を固めて賃上げを獲得するために役立つ。そのためには、第1に現象形態そのものから出発する意義である。労働者が資本家に提供する「使用価値」（有用的性質をもつ商品体の機能）は、さしあたりコンピューター操作労働、縫製労働、食品加工労働、警報器製造労働などの具体的有用労働であり、その同じ労働が同時に他面では抽象的人間労働として価値形

成を行っていることは、資本家はもちろん、労働者にも通常の意識には目に見えない。見えるもの、感じるものは自分の行っている仕事と労働量であるから、まず、表象としての「同一または類似労働」から出発し、そのつぎに「処遇の不平等性」問題を取り上げることが重要である。第2は、同一具体的有用労働の領域（グループ）であれば、生産物量、ないし仕事量などを尺度とする労働力使用価値（＝労働）の測定は可能であり、女性労働者が男性労働者と比べてその使用価値量に応じた賃金（労働力の価値）を支払われていない、すなわち日常の意識において強く搾取されているとすれば、そのことが同一労働同一賃金の要求の根拠となる。第3は、もちろん、この同一有用労働グループ内部でも技能差、習熟差は発生する。しかし、もしこの具体的労働グループにおいて、生産手段の条件が等しく、それらの労働が内部で相互に代替、または流動が可能な範囲にあれば、その技能差は同じ労働市場における労働力の価値差と理解されるであろう。第4は、しかしながら、資本の差別分断政策によって、この同一具体的有用労働グループ内部で競争が組織され、それによって労働者層が分断、差別化され、したがって単位使用価値量当たりの賃率が異なるグループに分裂させられていく場合は、賃金＝労働力の価格決定機構の分裂によって、労働力の価値の分化または複層化が進行していくことになる。

以上から、均等待遇＝同一労働同一賃金の要求は同一有用労働の支出の場合には同一の賃率を適用するという形で、資本の差別的賃率管理を規制して剰余価値率を均等にさせ、この差別的労働市場構造を（単一の労働市場構造に）組みかえることを意味する。

なお、同一有用労働グループは同一企業、同一職場という狭い範囲だけではない。同一産業、同一職業、地域が異なっても同じ具体的有用労働群にある中小零細企業の女性労働者は、労働力の価値がさらに低く、他の労働者層と比べればその労働力の使用価値に応じた賃金を支払われていない。同一労働同一賃金の要求はこのような「平等の搾取」を要求し、そのことによって全体としての搾取を減らすとする運動である。ここにおいては、均等待遇の要求は有効な全国一律最賃制の確立の運動と連動す

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

るのである（ただし、均等待遇要求はあらゆる差別的賃金格差を解消するというのではない。なぜならば、資本蓄積によって必然的に生成される相対的過剰人口によって失業者、不安定就業者、低賃金労働者は絶えず創出される。均等待遇の要求はこの相対的過剰人口を規制する課題と結合することが重要である）。

以上のように、同一具体的有用労働グループ内においては、賃金形態＝「労働の価格」という現象形態から出発して、労働力の価値どおりの賃金を要求するのではなく、賃金が労働力の価値より乖離することを理由にして、労働力の使用価値に応じた賃金を要求することが同一労働同一賃金の要求である（なお、異種労働間の問題はここでは割愛する）。

日本においては、賃率が企業横断的に社会化されず、賃金体系という個別企業ごとの賃金決定基準、賃金構造の仕組みが作られた。労働組合規制がそがれると、資本の差別的な管理＝人事査定によって労働者階層間、男女間などでさまざまな競争が激化し、差別的賃率の階層化が広がる。このような差別的賃率形成を人事考課の規制によって変えることが今日の均等待遇にとって重要な課題である。

2. 独占および国家独占資本主義における生活過程の社会化(商品化と共同・公共化)とジェンダー問題

(1) 生活過程の社会化

以上述べた「労働力の価値」とか「価値分割」などについての抽象的な論議は、基本的には『資本論』、つまり「資本一般」、資本本位の論理レベルで行われたものであり、「賃労働」論として展開されたものではない。まして各国民の「生活過程」本位の論議にはなりえないものである。そこでそれぞれの「賃労働」ないし「生活過程」の次元に概念と概念システムを上昇させ具体化させるべきものであろう。

たとえば、「労働力の価値」や「剰余価値」と「資本」などは資本主義の論理的解明では基本概念である。ただし、国家独占資本主義ともいわれる現代の

経済社会は、『資本論』が想定したように自由競争が支配する資本主義社会ではない。現代の経済社会は基本的には資本主義の高度発展形態でありながら、同時に生産・労働および消費生活の過程の商品化を含む社会化が発展し、社会主義社会(socialistic society)に向かって移行する数百年にわたる過渡的な社会なのではあるまいか。その過渡的社会での革命や階級闘争の多様な経験も、ソ連の崩壊に至る試行も、中国やベトナムなどの試行も、あらたな社会主義社会への移行過程を構成するものであろう。

また、現代のジェンダー問題や広範な共働き化や、「賃金の部分的社会化」や「個人化」の諸傾向も、人々が自立して共同する社会主義的社会関係への、ネガティブな諸側面をももつ過渡的形態とみなされよう。したがってさしあたり想定される社会主義的な社会や国家は、既存の失敗多き実験が示唆するように、一様なモデル社会、理想社会ではなく、それなりにそれぞれ歪みと個性をもったものとなるのではなかろうか。

新しい酒は新しい器にもらなければなるまい。その器は資本本位ではなく国民または人民の生活本位の器である。商品はもちろん資本も国民・人民本位の労働と消費を包摂する「生活過程」に従属させ、埋め戻さなければなるまい。変革過程での国家は変容しつつそれを強制し調整する役割をもつであろう。戦後のさまざまな「福祉国家」モデルも過渡的な諸実験形態であったはずである。

キーワードは生活過程本位へのパラダイム転換である。生活過程とは労働本位でもなく消費本位でもなく、国民を主体とする労働と消費による生活の再生産と発達の総過程を指すものと仮定しよう。つまり生活の総過程を指す生活過程の再生産を構想するパラダイムだと仮定する。

それに対応するもう一つのキーワードは「生活過程の社会化」である。その「社会化」は、諸個人の「自立」化をとめないながら社会的な相互依存関係と共同化が発達する過程であると推論されるだろう。その関係が生活過程の全面において全社会的および世界的に発達する過程と結果であろう。

社会主義社会においても、相互理解や社会的連帯意識の発達と制度化を基礎としてではあるが、やは

り社会的分業がもっと発展するはずである。したがって財貨とサービスの交換、貨幣を媒介とする商品交換ももっと発展するはずである。それを生活過程の再生産に包摂するかたちで規制し誘導し枠づけることが体制的課題となるはずである。商品の交換と流通を通じての社会的相互依存と社会的結合も間接的な社会化として重視する理由のひとつである。

それが独占化や国家独占化、さらには多国籍企業における多国間ないし世界的な企業内流通というように、独占化によってゆがめられた形での直接的結合も発展するわけである。

現代では、いわゆる分業に基づく協業による直接的労働の共同化としての社会化を端緒とする労働および消費過程の直接的な社会化としての結合が、一方での主体的なassociation(労働組合や共済組合や協同組合やNPO、NGO)による「人民的共同化」の発達と、他方での国家独占資本主義的な国家および国際機関の介入による公的な共同化の、対立的な両面を持つpublicな公共的社会化も高度に発展するわけである。

現代では、国家および国家連合による通貨管理体制を中心に「市場管理」も高度に発展し、資本と労働力商品を中心に商品の交換・消費の基準設定と誘導的管理も発展する。間接的な社会化＝商品化と直接的な社会化＝共同化という別系譜の社会化が合成される接点も拡張される。その関係を利用しての国家および国家連合による各国別及び国際間共同の管理・調整も、NPOやNGOなどによる非営利の共同行動、共同事業も展開するわけである。

さしあたりこれらの社会化は主には独占資本および金融資本が主導する諸方面で展開している。そのために、人民にとってネガティブな側面を中心にして直接・間接に国民の生活過程の社会化が推進されがちである。

たとえば「社会保障構造改革」の第一歩とされた「介護保険」制度の導入において、行政的措置保障から福祉サービスの準商品化と公的保険化への展開は、名目的に「自立」する個人としての被保険者が「要介護者等」となるときにサービス提供事業者と利用契約をむすぶ形式を採り、「自助」化を拡張し、国庫負担を中心に公的費用負担の節約と利用・消費者へ

の負担転嫁を図ったものである。ただし、皮肉にも準商品化と「介護保険」化の形式での福祉サービスの「社会化」の拡張が、社会的ニーズをも一層顕在化させ、利用需要を拡張し、あるいは利用料や保険料の減免要求運動をも促すなどの諸矛盾を増大させている。

第2次大戦後にはヨーロッパ諸国を中心に「福祉国家」が展開したといわれる。労働力の商品化あるいは賃金労働者化がほぼ一般化し、労働賃金では、個人的および社会的な生活費をまかなえないので、その不足分や新たに附加される必要部分を公共的に社会化＝共同化して補い賄うことが避けられない。さらに、民主主義の発達をそれを文化的な水準で実現することを求め、実現を促す。しかし、これまでの国家独占資本主義的な福祉国家は、概して社会的発言力の強い階層への大きな譲歩・改良を容認したが、差別分断支配を仕組み、差別化による低賃金・低所得階層の広範な存続をも伴った。

(2) 自立して共同できる社会体制づくり

さて、この社会化、つまり社会的な相互依存と共同化からなる社会化のなかで基本的にも現代的にももっとも大きな問題のひとつが、労働過程のみならず、生活の総体における男女間の分業と協業をそれぞれが自立して連帯し共同できる方向にジェンダー関係を転換させ発達させることである。

さらに経済と社会および家族において生活過程の社会化を基礎とする社会主義化の一大基本要素が人々の自立と共同化の総合的発達にあるとしよう。そのなかで最大の課題は、資本の支配および労働搾取とそれを支えそれによって強められる社会的な寄生的搾取・収奪関係との共同のたたかいとその成果がもたらす女性の自立あるいは自主・独立の発達と、それらによって促される男性の共同する主体としての自主・独立の発達である。そして自立する男女間および人々の間での家事・子育てなどにおける家族的協業＝共同と社会的な共同と連帯の諸関係の成熟にある。その意味での女性の就業拡大と経済的自立、男女共同の子育てから社会・政治生活の全般にまで、自立する男女の平等化と共同を保障する社会的・公共的な保障が重要である。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

自己実現と発達を支える労働および消費の循環的発達を優先させる社会と国家、福祉社会と福祉国家の構築が人類的課題である。とくに未成熟な日本などの特殊な歪みを是正する必要性の認識と、主体的運動の構築に関する理論的および実践論的な研究が大きな課題となる。

要するに、賃金・労働諸条件や税制や社会保障などにおいて、男女間を含む「すべての人びとが自立して共同できる社会体制づくり」が大きな課題となっている。

(3) 資本主義の寄生的な女性労働搾取とのたたかい

資本本位の経済社会、つまり資本主義社会における女性労働や生活過程は、資本の寄生性による女性差別によって特徴付けられるゆがみをもつ。

資本主義の労働過程においては女性労働が最初から基本要素だったわけであるが、産業資本主義における女性労働は、工場女工と女性の苦汗労働者とハウスメイドが主なものであった。工場における性別分業を利用した低賃金の根拠は、男性を主な稼ぎ手とする社会的法制的慣習に依拠し、「労働の価値」とほとんど無関係に家計補助的低賃金とされた。さらに独占資本主義の発達、独占資本主義および帝国主義の寄生性を世界的に強めて女性労働への寄生的な搾取を強める傾向にある。

しかしながら、同時に、生産様式と消費生活様式の変化と、女性の教育水準の発達が、女性の就労領域を既存の男性が独占する領域内に拡張するばかりでなく、女性労働の内部にも技術水準の発達と労働の水割り（dilution）の階層分化をつよめながら、社会的分業の発達によって女性の新たな就業領域を拡張してきた。

生産および消費生活様式としては、大量生産・大量消費や今日のIT化があり、その中の「サービス経済化」と「労働の女性化」、つまり女性労働のあらゆる分野への拡張が見られ、社会生活における女性進出の飛躍的拡張が見られる。

それらに伴ってとうぜん現代の経済生活と社会および政治生活における女性の実質的同権化の要求が強まり、民主化の内実としてその実現の程度が増し

てきた。

無尽蔵な労働予備軍を掻き起こすことで拡張される女性等の低賃金労働を活用して組み立てられるところの、寄生的な分業による資本の寄生的労働搾取は、本来、家計補助的な低賃金女性労働と女性のアンペイドワーク（家庭内での女性による家事・育児等の非稼働労働）に寄生するものとして行われた。後者は資本本位社会が創り出す社会的な慣行・文化と制度に依拠して行われる。

また、もう一つ大きな問題として現代社会における「福祉国家」的な社会福祉サービスの拡張のもとで、女性労働は、とくに対人サービス労働領域の社会化によって飛躍的に拡張されている。根源的には家庭内の女性の家事、育児、看護・介護に端緒をもつもろの対人サービス労働の営利商品化的な「社会化」、「外部化」に端を発し、それぞれ次第に発達し専門職化されてきたものである。

それらの歴史的関係を悪用して対人サービス労働の価値を低く評価し、低賃金の条件とする力が働いてきた。しかも専門性を希釈化（水割り）し、女性予備軍の膨大な存在と供給圧力をテコに、低く評価し低賃金化することも資本主義の寄生性である。国家資格化による専門性の発達と職域独占の法制が対抗策として取られるが、不均等で新しいもののほど職域独占度が弱く、社会的規制が弱く、低価格とされがちである。昨今のホームヘルパーが典型的である。これらによって女性の経済的自立が妨げられている。

(4) 諸条件と税制および社会保障の個別化について

具体的には個人別の労働評価と賃金決定、児童手当や公的年金と扶養手当などが立ち入って論じられなければならないが、ここでは概括的に言及する。

公共的に社会化された社会におけるモデルとしては、本報告書IV提言でも述べるように、一般労働者大衆はとうぜん賃金と公的年金が健康で文化的に自立可能な水準、すなわち公的扶助基準プラスアルファの水準で保障される必要がある。そのためには普遍的に最低賃金と最低保障年金が保障され、それを超える熟練度別賃金率と標準報酬関連・保険料拠出関連か保険税関連の公的年金が設定される。児童は社

会の子供として育成されるべきであり、児童手当から奨学金まで必要十分に保障されるべきであり、そうならば一般的には扶養手当を廃止できる。こういう社会に近似的な社会はすでに世界の一部にあるわけであり、決して夢物語ではない。こういう社会では、いわゆる労働力の日々の再生産は男女が自立して共同するものとして行われるであろう。世代的再生産費は大方各家族も参加する社会全体で共同負担されるであろう。そこではいわゆる「労働力の価値分割」は、むしろ労働力の価値の男女共同化（「労働力の価値の共有」ともいうべきもの）、男女シェアリングということになるであろう。また育児も教育も公共的に社会的に共同負担される。

しかしながら、日本ではそのような状況と比較してはるか以前の状態にあり、かえって悪化させられている。その理由は、一つには市場原理主義的な「先祖帰り」の反動的「理論」と思想の反動化の中で、資本主義に本来的な個別化、または労働力の個別的な購入と消費の関係、つまり原生的な労働関係を復元しようとする働きがある。労働市場における個別化が激しい労働者間競争をまねき、それを悪用する資本の個別的な買い叩きに対抗して労働者が団結して共同で規制し改善を図る労働組合運動と労働者保護立法による労働基準の発達の歴史があるが、新保守主義、ネオ（再版）自由主義はそれに対する反動的逆転攻勢である。

ただし、米日モデルのこの反動的逆転攻勢は、単に19世紀への「先祖帰り」的な逆転ではなく、「家族扶養責任を削る個別化攻勢」だという点が重要である。少子化が促進され、社会は縮小され衰微するわけである。また最低賃金の無力化を強める攻勢でもある。また一般的な賃下げということだけでなく、差別化の強化として行われている。女性労働者間でも差別化と個別化を強めて分裂させ、一方では「男女共同参画」などということによって資本に実害の無い範囲でごく一部の者を抜擢しピックアップして発言力の強い女性集団を取り込み利用しながら、多数の女

性大衆を低賃金・不安定労働と無力な未組織状態におきざりにする戦略である。

家族扶養責任を削って、ということは、家事・育児労働等を完全に社会化させ、十分な児童手当や育児・介護休暇や手当等が保障されるならば、その政策は合理的であるが、現実の進行は公共的保障をほとんど無くすほど後退させながらそれを強行するわけであるから、少子化は累進し、社会的生活過程は衰微し崩壊の危機にひんしているわけである。しかも「少子高齢化」を理由に、かえって社会保障を大削減し逆進的な間接税・消費税を引き上げることで、国民生活の再生産自体を危機に陥れている。労働力の世代的な再生産も縮小・破壊される。

そのなかで家族扶養責任のカットの問題は、日本の場合、いわゆる年功賃金の解体攻勢として正当化されている。女性の賃金、とくにパートタイム賃金等の差別縮小・廃止による家族扶養のシェアリング化、児童扶養および教育および住宅等の生活諸条件の公共的社会化とは正反対にそれを破壊する攻撃の中で、年功賃金に含まれていた家族扶養責任までも廃止し、際限なく格差を拡大させつつ女性等の低賃金不安定労働の拡張で埋め合わせさせる内容での賃金の個人化、成果主義化を進める、という異常な搾取が行われている。

これに対するわれわれの対抗政策路線は、上記の文脈からおのずから浮上するだろう。

ただ一点だけ附加すれば、賃金・労働諸条件と税制と社会保障は全体としてあまねく健康で文化的な生活を保障するために総合的に改良されなければならない。それには日本の軍事大国化、U S A に追従してグローバルに派兵し戦争する国にする現状の路線に真っ向から対抗し、平和のうちにジェンダー的な人権も実現されなければならないのである。とくに社会政策学会や社会福祉学会などが近年この根本問題への関心を低下させていることに、強い反省をもとめるものである。

Ⅲ 賃金の「世帯単位から個人単位へ」の理解に関連する論点

—ジェンダー論との関連で—

1. 「世帯単位から個人単位へ」 —ジェンダー論の提起した 論点について

論点1 年功賃金は「性差別賃金」か否か

ジェンダー論が提起する賃金論の第1の特徴は、日本の賃金体系または賃金制度（年功賃金）は男性（夫）が家族を扶養する、という「家父長制的・家族賃金イデオロギー」をもっていた、という点である。

男女共同参画会議・影響調査専門調査会最終報告『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告』（2002年12月、座長：大沢真理東京大学教授）では、「男女共同参画の観点からは、長期継続雇用慣行と、ここに由来する年功処遇が、事実上女性を排除しつつ機能してきたことが大きな問題になってきた。この慣行が広く採用されることは、もはや予測できないであろう。これがもたらす非中立性は、是正される必要がある。雇用主の側も、年功のみによって昇給させるような処遇を許容する余力はないであろう。ただし、長期継続就業がスキルアップの手段として効率的で効果的な部分があり、その結果として長期就業が高賃金につながっている。女性の側からも、継続就業という選択肢を選びスキルアップするという場合の支援を強化していく必要がある。何よりも、現在のところは、継続就業が生涯でみた高い所得レベルに繋がっている。女性もその選択肢をとれるよう環境を整える必要がある」（43ページ）としている。この報告では終身雇用や年功賃金の適用が男性中心で「非中立的」制度である、と批判している。「性に中立的」である、とは、一体どのような賃金体系・制度であるのか、この報告では具体的に述べていない（現在大企業で流行している成果主義賃金を想定している可能性も十分予想される）。

明確なことは、年功賃金は性差別賃金であるとみなしていることである。ジェンダー論には戦後日本の賃金体系の出発点となった「電産型賃金体系」（い

わゆる「生活給体系」）にまでさかのぼって性差別賃金を展開する主張もある。これについてのわれわれの評価は、この報告書Ⅳにおいて展開している。なお、「付属資料」において、これに関連した「論点提示論文」が提出されている。

ここで一言だけいえば、年功賃金がすべてジェンダーフリー（性に中立的）でない、という決めつけは正しくない。例えばこれまでの公務員や教員の賃金は（最近能力・業績主義化の攻撃にあっているが）、昇進・昇格差別は否定できないとはいえ、民間企業の賃金と異なって昇給査定を行わない職務給的年功給であった。上記の「報告」は、女性の継続就業、スキルアップによる賃金上昇という選択肢の改善を求めているが、そのような有利な雇用慣行、賃金体系は日本ではこのような公共部門の労働者に典型的に貫かれてきたという歴史的事実を見過すべきではない。

第2の特徴は、「世帯賃金」を否定して賃金を「個人単位化」する、という点である。

すでに述べたように、われわれは賃金の個人単位化を促す客観的变化として、「生活過程の社会化」、女性の就労の増大、家族形態の変化、男性労働者のリストラ・賃下げを挙げた。日本の現状においてこれに関連して検討すべき論点は2つある。

論点2 「家族賃金イデオロギー」批判によって、「世帯単位」の賃金が一般的に否定されるべきか否か

いかなる国においても労働力の世代的再生産は家族を通じた次代の生命の再生産と一体になっている。その意味では子女の養育という世代的再生産を維持するためには、もし1人の賃金でそれをすべてまかなうならば、世帯主が男性であるか女性であるかを問わず、賃金が世帯単位になることは必然である（当たり前のことであるが、共働き家族であれば、2人の賃金が世帯単位的生活費をまかなっている）。そのことと男性中心主義の「家父長制」の存続とは議論としては区別しなければならない。問題にされるべ

きは性別役割分業を前提とし、男性が家族を扶養できる賃金を稼得するとされてきたイデオロギー（家族賃金イデオロギー）、それに立脚した慣行であって、「世帯賃金」一般、それを体現してきた生活給一般が否定されるということではない。アメリカでは全国一律の連邦最低賃金は元来3人世帯の貧困ラインとリンクしていた。しかし、レーガン政権の新自由主義政策で長期間凍結されてきた。この間の貧困層の増加、連邦最賃の引き上げへの共和党の激しい反対のなかで、近年「リビングウエッジ」条例制定運動が広範囲な自治体（市）に広がっている。これは自治体の委託契約労働者に4人世帯の貧困ライン以上の賃金を保障させる運動である。この運動が追求しているのは、アメリカにおける貧富の格差拡大、貧困層の増大を背景にした世帯の貧困化からの脱却という「経済的正義」の実現にある。貧困ラインが低すぎるという問題が顕在化しているが、この運動は貧困世帯のための絶対的賃金水準の確保を展開していると考えれば、ここにおいても「世帯単位」概念が消去されたわけではない。日本の現実には社会保障などの個人の自立を促進させるシステムが充実しない条件があり、しかもそれがますます後退する情勢にある。また、個人単位において自立して生活できる社会的賃率の確立もできていない。このような日本の条件において公務・大企業労働者中心として企業内システムとして年功賃金や生活給などが正規労働者に定着してきたとみれば、今後は企業規模別、雇用形態別賃金格差を女性や若者の賃金引き上げによって縮小させる政策を含む個人単位化の条件を構築しつつ、それが高度に進展しない段階では、過渡的にせよ日本型システムは存続する、とみるべきであろう。その際は年功賃金を「性に中立的」にする政策、すなわち、査定による性別格差を廃止ないし縮小して女性にも年功賃金を適用すること、コース別雇用管理という「身分」を廃止して、能力開発の差別是正と連動して職能資格制度の昇格差別査定を是正し、女性労働者も男性と同等に扱うこと、さらにはもともとジェンダー・フリーであった公務員俸給表（職種・職務別年齢別賃率）を類似の職業の労働者に拡張適用させるという道もありうる。われわれの立場は個人単位化の主張が労働力の世代的再生

産の解体を促進する議論であってはならない、と考える。

なお、一般に欧米のホワイトカラーの賃金が年功的で、アメリカでも連邦公務員、高度の技術者、研究者などに勤続年数対応の賃金制度が存在していることは最近の研究で改めて強調されているのである。年功賃金を廃止すれば男性への従属労働が廃止されるなどというのは現実をリアルにみない主張である。

論点3 個人単位化における二つの道— 「市場原理主義的個人単位化」と 「自立可能な個人単位化」—

「個人単位化」という場合、われわれの理解では、それには「市場原理主義的個人単位化」と「自立可能な個人単位化」の2つの道があり、両者は対抗関係になっている、という点である。

前者は市場の要素に分解された「個人単位化」を指す。そこでは家族形成の共有性が否定されるような自立できない賃金水準、雇用不安・生活環境の不安定性にある。それに対して後者はさしあたり単身者であっても、本人が持続して自立した生活ができること、特に両性の結合は経済的に自立できる個人の精神的選択の共同生活となること、また子女の扶養が可能であり、世代的再生産と対立しないという意味の個人単位概念である。賃金の「個人単位化」という場合、われわれは両者を明確に区分すべきである、と主張する。すなわち、「市場原理主義的個人単位化」は市場競争の名において現実の差別的労働市場構造を前提として、自立できない賃金水準にある非正規就業者を増加させ、極端な低賃金層を拡大させる。市場の論理は「外部労働市場」だけでなく、いわゆる「内部労働市場」にも及び、賃率管理の個別化、すなわち成果主義化による年功賃金・生活給の解体、加えて家族手当、住宅手当など生活関連手当の廃止、賃金決定の団体交渉決定から経営の恣意的査定化、外部労働市場の低賃率の内部労働市場への波及などを強行する。この進展は女性だけでなく、男女とも「市場主義的個人単位化」への方向に導く。

われわれはこのような「市場主義的個人単位化」ではなく、「自立可能な個人単位化」を目指し、その条件を構築する意義を強調する。ジェンダー論・フェ

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

ミニズム論においてはこの「個人単位化」の2つの道が明確に峻別されているとはいえない。したがって、そこでの主張のなかには「ジェンダー・ジャスティス」を主張しながら、「ライフスタイルの中立性確保」「多様な働き方」などの主張で財界・政府が進めているネオ・リベラリズムの政策展開＝「市場主義的個人単位化」に包摂・統合される弱点をもっているものもある。

財界・政府の政策展開の特徴は、働き方、能力・成果主義など、具体的有用労働の側面からのみアプローチし、価値関係、搾取関係を隠蔽する新たなイデオロギーでもある。なぜならば、この種の議論に共通していることは、労働の多様性の側面、個人の選択を強調する一方、その多様な労働形態にあるとした労働者階層の生活費、それと密接な関係のある賃金水準、とりわけて低賃金層の改善、さらには雇用の安定保障という基本的視角が全くないという特徴がある。さらにはトヨタのベア凍結に見られる企業の利潤との対比における賃金水準（相対賃金）については意識的に問題を看過している。

このようななかで、ジェンダー論・フェミニズム論において、例えば、女性の「全員就業」を目指して専業主婦という「選択」を排除する意見もあるが、それではそれに見合う多数の女性就業予備軍への「良好な雇用機会」の保障は一体あるのであろうか。それは一部の女性エリート層を除いてなら担保されていないのが日本の現実であるということを直視すべきである。その主張は男女の形式的平等性を強調しながら、結局はこの「市場原理主義的個人単位化」の道を選択する結果になるのである。

これに対して「自立可能な個人単位化」の立場は、労働と生活の両側面から、その条件を構築し、それを実現する立場である。そうであるから、両者は対抗関係にあること、われわれは、「市場主義的個人単位化」を否定して、この「自立可能な個人単位化」を進めるという立場こそが「ジェンダー・ジャスティス」を進める方向である、と考えている。

2. ジェンダー平等政策としての非正規雇用の規制の問題

(1) 非正規雇用の急増をどう考えるか

「グローバリゼーション」が急速に進展し大競争時代に突入した今日、世界的な規模で労働条件の切り下げ競争が激化している。これは、従来の正規雇用労働者の労働条件の抑制というだけではなく、相対的に雇用が不安定で、低賃金の非正規雇用の利用が広範かつ急速に増大するというかたちであらわれている。

深刻な失業問題とともに低賃金不安定労働者の増大は、財政支出の増大に税金や社会保険料の負担の空洞化が重なって、財政危機の深刻化につながる。その結果、失業者や高齢者の生活を社会的に保障することが困難になりかねない。

EUでは、これまで築き上げてきた福祉国家を壊すことは許さないという強い姿勢で、非正規雇用の労働基準に対する規制を強めることにつながっている。

また、一般的にパートタイムや有期契約で働く非正規雇用労働者が、男女ともに増加しているが、その構成比において女性で著しく多い。その結果、非正規雇用の問題は、いわゆる低賃金不安定労働の問題としてだけではなく、職場におけるジェンダー問題として強く認識され、非正規雇用に対する規制政策は、ジェンダー平等政策としても展開されている。

日本では、EUとは異なって、基本的にEUの「社会憲章」の認識がなく、労働者保護の観点から非正規雇用の規制に取り組む姿勢がみられなかった。また、ジェンダー平等政策は、1980年代以後の男女雇用機会均等法や育児介護休業法の成立と改正など、主として女性の正規フルタイム雇用労働者を対象に展開されてきた。この間、EU諸国に先行して急速に増大する女性の非正規雇用に対しては、短時間労働者に対するパートタイム労働法（1993年）で対応した。しかし、企業の努力義務規定にとどまる同法では、いかにも規制力が弱く、先鋭化するジェンダー問題の解決の砦としては、非常に弱かった。しかも、成立当時から問題になっていた正規雇用と非正規雇用（派遣労働、契約労働も指摘しなければならないが、ここではパートタイム労働者に限定する）の著しい処遇格差に対して、パートタイム労働法の見直

しが行われることはなかった。

この間に、女性労働者の非正規化雇用へのシフトは急速に進展することになった。女性雇用労働者は、1985年から2001年までに1.4倍になり620万人増加しているが、その間に短時間労働者は、2.5倍になり496万人増加した。女性の雇用労働者の伸びの8割までが短時間労働者である。女性雇用にしめる短時間雇用の比率は、22%から、38%に急上昇した。とくに、91年から2001年までの10年に及ぶ不況期には、女性雇用の伸びが220万人であるのに対して、女性の短時間雇用が279万人増と、非正規化の流れがいつそう加速したといえる。

いま、まさに女性雇用労働者のマジョリティが正規雇用から非正規雇用への転換期にある。

日本におけるこうした傾向を就業形態の多様化として、あるいは「多様なライフスタイルの実現」として喜べる状況にないことはいまでもない。日本の勤労者の中で、非正規雇用労働者の多くは、雇用が不安定であり、また賃金も低いからである。3ヶ月、あるいは6ヶ月の雇用契約を事実上、反復更新する有期雇用労働者は、企業業績が悪化すれば、すぐに雇止めされ、失業するリスクが高い。

賃金についてはどうか。国際比較(表9、10)からも明らかのように、日本においては常用一般の男女間賃金格差が著しく大きいだけでなく、女性のフルタイム、パートタイム間の賃金格差も大きい。

女性パートの賃金は、年間賞与等特別給与も含めて時間給計算すると、平均で時間給936円(1999年『賃金構造基本統計調査』)であり、時給1,000円にも満たず、自活できる水準には到底達しない。このパートの賃金は、残業手当を除いた年間収入を年間所定内実労働時間で除して計算した常用一般の男性平均時間給2,620円のわずか36%、同じく常用一般の女性の平均時間給の56%にすぎないのである。

パートタイム労働者は企業の福利厚生之恩恵にあずかる機会にも乏しく、厚生年金、健康保険、雇用保険などの社会保険に加入する権利も十分に担保されていない。現行の制度慣行のもとで、経営側は社会保険の加入を免れようと労働時間を週20時間、30時間未満に押さえようとしていること、他方で、2ヶ所、3ヶ所で「複合就労」するパート労働者が少な

からず存在することは、すでに明らかにされている。自分自身で自立した生計を営むことはもちろんのこと、労働能力の維持向上を図るための費用や自分自身の老後の生計費を蓄えることも難しい。まして、次世代の健全な育成をなど望める所得水準にはない。

女性の労働力化、女性の社会進出の進行の内実は、増えた仕事の多くがこのような条件にある。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の成立・改正による権利の向上にもかかわらず、その網の目からもれ、事実上その権利を享受できない人々が急速に職場に増えだしたことは看過できない問題である。

このように、①女性の労働力化の進展、職場への進出は、主に非正規雇用で行われていること、②しかも正規雇用から非正規雇用への代替が正規雇用の絶対的なスリム化をとともう形で行われるようになったこと、を考慮すれば、今日ではこれまで以上に非正規雇用の処遇の大幅な改善＝正規雇用と非正規雇用の均等待遇が、「ジェンダー・ジャスティス」の観点から避けて通れぬもっとも重要な課題になったことは明白であろう。

これまで主として正規雇用を組織してきた労働運動は、非正規雇用の組織化とその待遇改善に本腰をあげて取り組まなければ正規雇用の職場はますます狭くなり、また、社会的相場の形成を通じて、雇用の不安定性が強い有期雇用や、低賃金やこれまで享受してきた福利厚生剥奪などを強いられることになる点を強く認識しておかなければならない。すでに、有期雇用、非正規雇用の増大を背景に、正規雇用の男女労働者に対して、残業、配置転換、転勤その他の「拘束性」を基準に処遇格差が持ち込まれたり、中高年の正規雇用労働者への一律賃金カットなどが広がっていることは、こうした文脈で押さえておくべきである。

なお、非正規雇用の伸びは、女性でより著しくなっているが、今では、そのほとんどが中高年既婚女性というわけではない。約300万人いると推計されているいわゆる若年フリーターの男女や、フリーターの範疇からはずれた現役世代の单身男女、あるいはシングルマザー、学生アルバイトなど、その属性も多岐にわたる。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

(補注)『国民生活白書』(平成15年版)では、フリーターを「15～34歳の若年(ただし、学生と主婦を除く)のうち、パート・アルバイト(派遣等を含む)及び働く意志のある無職の人」と定義し、2001年でその数417万人、学生、正社員以外の主婦を除いた若年人口全体の5人に1人(21.2%)になっている、としている。

雇用の安定と、独立して生計を営める賃金水準の確保は、職場における「ジェンダー・ジャスティス」の実現という問題にとどまらず、健全に世代の再生産をどう確保していくのかという問題ともかかわって、勤労者・労働者全体にとっての緊急の課題となっていることは明らかである。

(2) EUにおける非正規雇用に対する均等待遇政策

非正規雇用に対する規制は、EUですでに実施されている均等待遇政策と、日本で今まさに検討され問題になっている日本型均衡処遇政策がある。この両者の違いと、日本型均衡処遇政策の問題点を明らかにすることが重要である。

非正規雇用に対する均等待遇政策は、EU全体の共通規制として、すでに積極的に進められている。その内容は、①雇用は原則的に期限付きでない雇用とし、有期雇用は例外的なものにとどめること、②正規雇用と非正規雇用の間の差別を禁止し、平等に取り扱うこと、が原則とされている。非正規雇用の賃金は時間比例とし、社会保障を同等に受ける権利やフルタイム労働とパートタイム労働の転換権を認め、非正規雇用の均等待遇を実質的に保障する政策にしようとするものである。

1997年の「パートタイム労働指令」、1999年の「有期雇用に関する指令」、2002年の「派遣労働に関する指令提案」などで、たとえば有期雇用労働者に平等な取り扱いを認めることはもちろんのこと、その利用理由、更新理由や更新回数に制限を求めるなど、その内容は具体的かつ厳格である。

EUの指令は、すべての加盟各国、およびその企業、個人を拘束するものであり、国内法と抵触する場合には、国内法の整備をしなければならない。また、これを促し、実質的に権利を保障する仕組みとして、国内法に不備があった場合には、①欧州司法裁判所への提訴→労働者側勝訴→国内法の整備改

善、②当該加盟国での提訴→当該加盟国の裁判所が欧州司法裁判所へEUの法令解釈を仰ぐ→国内法の改善判決→法の整備改善へという2つの強力な改善のルート・システムをもっている。

(3) 日本型均衡処遇政策の問題点

これに対して、日本の均衡処遇政策は、EUの均等待遇政策と質的に大きく異なる。2002年の厚生労働省の「パートタイム労働研究会最終報告」で提案された日本型均衡処遇ルールは、①同じ職務の場合には処遇の決定方式を合わせること、②しかし、同一の職務であっても、残業、配置転換、転勤等の拘束性の違いを理由に正規雇用とパートタイム雇用で処遇決定方式を異なるものとするところができること。③同様の仕事をしているが、処遇決定方式を異なる者とする場合の賃金水準は合理的範囲内にすべきであり、その目安を所定内賃金の8割程度にすること、というものである。

これでは、正規雇用とパートタイム労働者の処遇格差はほとんど解消されないことは明らかである。

まず、最も大きな問題は、日本では同一労働・同一賃金原則は公序ではないと退け、残業、配転、転勤などの「拘束性」の違いを異なる雇用管理区分の理由づけとし、その格差を設けることを認めたことである。これは、現在のコース別管理をさらに強めるものになりかねず、ほとんどの非正規雇用は、この「拘束性」を理由に救済されない。

救済されるのは全体の5%程度とされるが、これらの人々が、仕事の内容も、責任範囲も、残業や配転なども正社員とまったく同じであるならば、そもそも「パート労働者」などとして処遇に著しく格差を生じていたことの方が問題なのである。

日本の労働者に対して配置転換、転勤等を問答無用で強いることの問題性は従来から指摘されていたが、今回の最終報告では雇用管理区分の基準として残業の多寡を加えることとしたが、これは問題をいっそう深刻化させる。この点でEUの均等待遇政策とは全く異なる政策になり、結果的にジェンダー平等化を妨げる大きな障壁となろう。

残業自体については、週40時間制を基本とし、①残業を減らすこと、②サービス残業をなくし、残業

には当然ながら残業手当を支給すること、③そのためにも残業の割増率の大幅アップが必要である。ただし、それ以前の問題として、この報告ではそもそも残業を前提として雇用・人事管理が行われている日本の状況がおかしいということが全く認識されず、「拘束性」などというもつともらしい基準を作り、資本に迎合し、現状に追随していることである。

第2に注目すべきは「拘束性」を理由に適用されると予測される大多数のパート労働者の処遇水準は、所定内賃金の8割としたことである。これは、丸子警報器事件の一審判決の水準を超えるものではない。正規雇用であれば支払われるのが一般的であり、しかも所定内賃金比で35%を超え、その比率が無視できない賞与や退職金について全くふれてさえいないことは、大きな問題である。パートタイム雇用の処遇格差解消を考えると、賞与や退職金、社会保険料の事業主負担分に踏み込んで考えることが必要であり、これらの点を無視することはできない。

第3の問題は、雇用期間にかかわって、有期雇用を例外的雇用とするという視点が弱いことである。すでに、小売業やサービス業の職場では、有期雇用のパートタイム労働者がマジョリティをしめている職場も少なくない。雇用の安定性は、何より重要な問題であり、常時必ず必要な仕事にまで有期雇用を

適用している日本では、常用代替の防止という観点を強調することが必要である。

最後に、急速に増え続けているパートタイム労働者の処遇改善が急務であることはいうまでもない。その際、雇用の安定と、少なくともフルタイム並みに働いた場合には個人として自立可能な賃金水準を確保したいというのは、就業者・労働者として当然の要求である。均衡処遇政策では、多くのパートタイム労働者を補助的パートであるとして、この要求を退けるものとなっている。しかし、これでは子女の養育どころか、本人の自立も困難である。非正規労働者には子供の教育という世代間の再生産を円滑に行い、高齢での引退後も生活可能な年金水準を確保したいという期待がある。そのための処遇の引き上げは、非常に重要である。これは個別企業レベルでは、企業間競争もあり、実現は容易ではない。労働組合による産業別規制が弱い日本では、労働組合がその条件をつくるのが期待されるとともに、国家による規制が不可欠である。

福祉国家的な条件が未成熟な中で、ジェンダー平等な職場の実現のためには、以上のような方向で問題解決のための条件をつくり、女性労働者の将来を展望できる道筋をつけることが、いま求められている。

IV 提言—日本における賃金の「自立可能な個人単位化」の展望

1. 前提条件の分析—戦後日本の賃金が「家族単位賃金」を中心に展開してきた歴史的経過—

(1) 敗戦後・占領期の賃金体系の特徴

自立可能な個人単位賃金化への展望を検討するうえで、戦後の日本の賃金が「家族単位」としての年功賃金が一般的な形態になった条件とは何か、また、その賃金体系の特徴はどこにあり、客観的な環境条件の変化にどう対応してきたかを、あらかじめ歴史的に検討しておくことが必要である。

a. 戦後インフレ、文字どおり生きるぎりぎりの

飢餓賃金脱出と家族生活確保を緊急の課題として、賃金2倍3倍の大幅引き上げ闘争が強力に闘われた。この闘争を結集する要求として、1946年、産別10月闘争において電産型賃金体系が成立した。この賃金体系は基準労働賃金の約70%を占めた「生活保障給」が主たる位置を占めた。すなわち、性差のない本人給と扶養家族に応じた家族給を中心に構成した。すなわち電産型賃金体系における本人給は男女差別なし、査定なしの一本の賃率であり、その意味では「性に中立」であり、この賃金体系は女性労働者を含めてそれは当時の多くの労働組合によって積極的に広く受け入れられた。もちろん、それは年齢上昇による世帯生活費と連動していたから「家族単位」の生活給体系の側面が主要な側面であり、組合員の要求

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

を結集する賃金体系として民間企業に広がった（なお、当初は基本賃金の約20%が「能力給」となっていた。組合側はこの能力給の査定を経営者側に預けた。経営者側はこの査定権を握って労働者の団結を分断し、電産の組織破壊を招いた）。

資本の側は、賃金闘争に押されながらも、このなかで家族制度活用による若年層と女性を低賃金労働者として活用しうる仕組みとして、正規従業員の昇給を査定によることで、総額人件費を抑えつつ労働者を企業内に足留めすること、同時に、企業別組合との賃金交渉としてその外部にある未組織中小労働者との関連を分断し、低賃金を押しつけることで賃金格差を拡大させ、全体としての人件費コスト抑制を図る手段とした。その意味で「家族単位」の生活費の考慮を含む年功賃金の活用は資本の政策であった。

b. 戦後の賃金制度について、占領政策や国際的な関係のなかでは、年功賃金と違う方向も提起されていた。すなわち、GHQの戦後改革による公務員賃金制度での職階制賃金体系、世界労連の提言などであり、家族単位的生活費での年齢、勤続に対応する賃金体系批判、次に述べる労基法制定過程での論議がある。

①労働基準法制定過程にみる賃金制度の扱い

原案としては「同一労働同一賃金」が提起されたが、労使の意見聴取により、実態に適合しないものとして「男女同一賃金」に決着することとなった。賃金システムについてはほとんど法的には規定されなかった。最低賃金制については、水準設定に対して世帯単位の年功賃金の実態の上での議論となり、家族単位生計費として5人家族の最低生計費から、単身者生計費にいたる論議のなかで制定が引き伸ばされ、結局、家族単位での年功賃金におけるその出発点としての単身者の非自立的初任給実態に対応して制度化されることとなった。

②世界労連代表団の日本訪問（1947.3.17）による「世界労連プラーク（プラハ）会議への予備報告」（1947.6）における日本の賃金制度批判では、日本の賃金制度は「職業能力、仕事の性質、なされた仕事の量や質に基礎をおかず労働者の年齢や勤続年数、家族の数によって決められている」ことを指摘し、

このような賃金の決め方は、「雇主の意志のままに誤用され、差別待遇されうる道をひらくものである」という事実はさておいても、方法そのものが非合法的、非経済的である。賃金は勤労者の資格、その労働能力に基礎をおかねばならぬ。妻子、老齢血族者など家族扶養義務に対する追加報酬は切り離すべきであり、受益者の年齢、資格を問わず、かれら全部に平等なとくべつの基準のものでなければならぬ。この基準は労働組合の承認ののち、工場その他の職場で発表し、掲示されなければならぬ」「この制度の改定には、団体協約の普遍化がえられなければならない。また、労働組合組織と雇用者側代表の討論と調印が必要である。団体協約は事実上秩序をもたらし、賃金制度を規定するばかりでなく、あたらしい社会立法の枠を樹立する機会を与えるものであり、この枠は商議によって賃金労働者の立場と権利に著しい進歩をもたらすものである」としていた。日本の労働組合は、この批判と提言を、生活給としての日本の賃金の現実に対応しないものとして受け入れなかった。

③公務員賃金に対する米フーバー調査団は、日本の賃金実態を考慮せず、アメリカの制度を模した職階制賃金を公務員に導入し、形態としては、家族単位の民間賃金と異なる個人単位の賃金制度となった。しかし、その運用による職務職階別号俸別賃金表設定では年功賃金である民間賃金とのすり合わせが行われるところとなった。それはまた、民間の年功賃金やその変形としての職能給とは違い、同一職名の賃金表が適用されるかぎりでは男女差別の少ない賃金体系になった。

(2) 定期昇給制度の確立と年功賃金の性格・「世帯単位賃金」との関係

a. 1950年代前半、日本の経営者団体は労働組合のベア引き上げ要求に対して、賃金抑制措置として「経営の主体性の下で」の定期昇給制度の導入を提案した（関東経営者協会賃金委員会「定期昇給制度に対する一考察」1954年）。この年、電産、私鉄、日通の争議での中労委の定期昇給制度による調停は、年功賃金の制度上の仕組みの骨格となった。定期昇給制度は経営者側の賃金抑制を目的とする安定賃金政

策、ベースアップ対策として登場した。その制度の普及以降、以下に示す当時の労使対抗関係から「世帯単位賃金」が定着化していった。

①経営者側の戦略は、常に低賃金労働をいかに活用し利潤を増大させるかであり、世帯単位賃金としての年功賃金も、戦後の経営者側の賃金抑制政策の具体化として形成されることとなった。世帯に依存し独立生活に対応しない低い学卒初任賃金を起点として、企業内熟練修得と企業貢献度の査定評価による格差昇給と、中途退職を不利にした処遇で定年まで企業に足留めすることで、総体としての人件費削減をねらった。すなわち、査定を含む定期昇給制度として、ベア（賃上げ）闘争による賃金上昇を抑える仕組みとして機能させようとした。

②これに対して、労働組合側は企業別組織であるから、労働市場で決まってくる低い初任給を規制する力を欠いていた。その初任給を前提にして入社後の賃金を、「ライフサイクル」（家族の生活周期）による世帯単位での生計費を目指して引上げることで対抗し、昇給査定に反対し、格差を縮めて組合員の団結と生活を守ることに取り組んだ。このたたかいの力関係によって、経営者側の主張する年功賃金が、生活給としての要素を強めながら形成されてきた。つまり、労働側は、「ライフサイクル」による世帯生計費と関連した基本給に、配偶者・家族・住宅などの生活関連手当がつく世帯単位の賃金決定の形態を追求した。すなわち世帯主である労働者（主に男性正規従業員）を適用対象とした世帯単位の賃金、「世帯単位賃金」として生活確保のシステムの設定を求めた。その方式は労働者を分断する査定を排除し、団結強化と賃金闘争への結集を図るためにも有効であったからである。これが年功賃金の実態が世帯単位賃金となった理由である。

③もちろん、世帯単位賃金が「家族賃金」とみなされたことには、日本における遅れた家族制度の遺制の企業社会への持ち込み、男は仕事、女は家庭という性別役割分業の社会意識の根強い存在などにより、企業の雇用管理それ自体において一般的には女性労働者は長期継続雇用を予定せず、結婚または出産による退職、その後は家庭の主婦として位置づけられたことが背景にある。これは労働者以上に経営

者がそのような社会規範や慣行を利用したことが原因である。経営者側はそれらを利用して独立生計者でない女性労働に対する賃金を家計補助労働として、低い学卒初任給と同等に扱い、世帯主としての一般男性の処遇基準と別扱いさせ高利潤の源泉とした。当時の労働組合側の政策も「ライフサイクル」による世帯生計費を基準とした賃金体系により、世帯主中心の賃金の取り組みを中心としてきたので、低い初任給とともに、一部を除き、経営者側の女性に対する差別処遇を排除する力を持ちえなかった。かくして世帯単位の賃金は、その裏面において世帯生計の主たる担当者でない若年独身層や女性労働者の賃金を、独立生計費に対応しない差別された低位に置く欠陥を内包していた。

なお、この間に全自（全国自動車）は産業別要求として熟練度別賃金要求を掲げたが、実際に取り組んだ日産自動車労組は分裂敗北して、この要求自体が消滅し、労働運動と社会的な賃金制度に影響を残さなかった。

b. 以上のように、労使とも「世帯単位賃金」を利用することで年功賃金を形成したが、その狙いは、労使で方向を異にするものであり、それは労働組合の闘争力の及ばない低賃金領域を基礎として成り立つものであった。すなわち、企業内正規従業員組合との企業別交渉による内部労働市場と、その力の外にある外部労働市場の分離によって、外部労働市場を資本の側の支配のもとにおき、企業規模別・地域別・学歴別、男女別、雇用形態別賃金格差を拡大させた。組織労働者を「世帯単位賃金」化で企業内に閉じ込めることが、利潤拡大の要因をなした。

(3) 職務給、職能給政策の展開と年功賃金との関係

a. 経営者側は、労働運動と結びついた世帯単位生活給として機能する年功賃金と、それによる統一賃金闘争の組織の下で、それが次第に人件費上昇の要因となってきたことを嫌い、高度経済成長政策における「長期経営計画」の推進とその中での安定的な人件費管理を図った。その政策は職務を基準にして年功賃金の排除を課題とするようになり、1950年代後半から1960年代前半には、賃金体系を職務給に

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

転換してきた。そのさい「同一労働同一賃金」の追求という欺瞞的な理由づけでその導入を合理化しようとした。

現実の導入形態は併存型職務給（本給＋職務給）か、または混合型職務給（本給全体を職務給化させる）かであり、それは中高年層の賃金抑制効果をもたらした。しかし賃金水準が低いために定期昇給制度を廃止することはできなかっただけでなく、その後のインフレによって同一職務に固定化される職務給制度は労働者の不満を吸収できず破綻した。

いずれにせよ職務給化においても年齢・勤続年数による右肩あがりの賃金カーブを変えることができず、「世帯単位賃金」が存続した。

b. 1960年代後半以降、職務給から「属人給」の能力主義的復活となる職能給化への推進が強まった。しかし、その導入形態は職務給化の場合と同様の併存型または混合型となり、依然として年功賃金が存続した。つまり、経営者側は職能給を推進しても、年功賃金の基礎としての低い初任給水準と世帯単位の賃金が、世帯主＝男性とされたために「家族単位賃金」的性格として、女性の低賃金を手放そうとしなかった。それどころか、能力主義管理の展開で、経営者側が賃金の査定権を握ることにより、女性、組合活動家などを人事考課によって昇進・昇給管理において意識的に差別支配した。職能給ではそのような個別的な賃率における差別管理が格段に強まった。とはいえ、企業に従順な正規従業員に対しては世帯形成と生活を無視できないかぎり、その層には職能給を年功的に運用することで対応せざるをえなかった。大企業を中心とした職能給体系は、長期継続雇用慣行が維持されているかぎりでは、昇格・昇進制度での対応をとることで、右肩あがり賃金上昇カーブを描くことを排除しえなかった。

なお、職能給は1970年代から80年代において、職能資格制度の導入と一体となり、配置管理、能力開発、人事考課などの「人事トータルプラン」として昇格・昇給管理が結びつけられた。なお、女性労働者が増加し、共働き世帯も増えるにつれて、性別役割分業の意識も次第に変化してきた。1970年代末以降、男女差別禁止の国際的潮流が広まり、日本での「男女雇用機会均等法」の制定（1985年5月）以後、

同法に対して欺瞞的に対応する「コース別人事管理」の導入、「複線型人事制度」の導入として職能給は拡張した。

c. 1970年代以降、パートタイム労働者など非正規雇用が増加してくるなかで、経営者側は低賃金労働力の広範な活用を可能にさせる総額人件費抑制のための雇用・賃金の仕組みを形成していった。すなわち、男性正規労働者を「世帯単位賃金」とする反面、非正規労働者は家計補助労働としてはっきり位置づけ、正規雇用と非正規雇用を全く異なる処遇形態とした。また、正規労働者の抱え込みを補完し、終身雇用を維持する装置として生活関連手当と福利厚生費（施設）の拡充が図られることとなった。なお、官公庁の職階制賃金は、職務・職階別の号俸別俸給表という職務給的年功的制度であるが、この制度は時期的にはかなり早くすでに1940年代において導入された。それは民間大企業で挫折した職務給、その後の職能給とは異なった日本型職種別賃率といつてよいが、年齢別の人事院標準生計費をクリアするように本給設定がなされる点で、政府の立場からの「世帯単位」の賃金制度となった。

(4) 「世帯単位」賃金から「個人単位」賃金の経営側の狙いと2つの方向性

a. 1990年代に至り、バブル経済の崩壊による経済的矛盾の拡大と、国際競争激化のなかで財界・大企業は総額人件費＝コスト削減を最大の課題とし、そのために長期継続雇用と年功賃金の廃棄を求め、雇用の流動化・多様化と能力・成果主義の徹底を方針とすることとなった。それは賃金決定システムの個別化、つまり従来の世帯・世帯単位と結びついた雇用・賃金システムではなく、個別労働者管理に純化させることである。

①これによって賃金を生計費から切り離し、賃金は個人毎の能力発揮と競争、その成果の査定評価によって決まるものとした。世帯生計費との関係を断ち切ることによって、高年齢層の相対的に高い賃金を分解することができ、「努力すれば報われる賃金」の宣伝のもとで能率アップと賃金総額引き下げのコストダウンを手に入れられる。生計費と切り離された個人単位化を理由に、生活関連手当（家族・住宅

など)や福利厚生廃止・縮小、退職金の確定拠出年金化(401k)による企業年金の自己責任化など、総額人件費削減の多様な手段が取れるようになる。

②個人単位化は、本来同一労働同一賃金の原則と結びつくものである。しかしながら、財界と政府は、この原則を日本の現実に適用する条件はないとして否定し、就業形態と就労時間や配転の有無はじめ「働き方」や仕事への意欲などを掲げ、同じ仕事をしていても相互に釣り合いの取れる処遇が必要として、「均衡待遇」を個人単位化の条件とする。これによる非正規雇用の低賃金の利用によって、それを均等待遇、同一労働同一賃金の要求による正規雇用の水準へと引き上げさせることを拒否することを可能とした。逆に、女性を中心とした非正規雇用の差別的低賃金をそのまま基礎として、正規雇用の賃金構造を再編することで、男女均等待遇を求める社会の流れも押しとどめ、賃金水準の全般的引き下げを狙うものとなっている。

b. 労働者側の個人単位化の要求と取り組み

経営側のこのような個人単位化の狙いに対して、労働者側の取り組みは、「世帯単位賃金」が持っていた低賃金と差別の要素を排除し、すべての労働者に自立できる賃金の確保を求めた運動を強めていることである。賃金の底上げ、産業・職種別最低賃金の引上げ、とくに女性と青年の差別処遇と低賃金の是正の取り組みが展開されつつある。

国際的な男女平等の流れを背景に、男女雇用差別禁止と雇用形態による差別処遇打破、均等待遇実現のための賃金の個人単位化の取り組みは、女性に対する家族制度的な役割分担、家計補助労働としての位置づけの排除を求め、男女雇用均等法の制定・改善と賃金・査定・処遇差別是正の裁判闘争、男女格差要因となる賃金体系上の男女差につながる賃金構成や職域分離・コース別管理の是正、パートの差別的低賃金を同一労働同一賃金を目指して是正させるなど、法廷闘争でも成果を蓄積しつつある。それは女性が継続して働ける条件への権利と社会的システムの確立の取り組みと結びついていることは、ここで改めて述べるまでもない。それは経営者側の個人単位化の狙いと、真っ向から対立するものである。

2. 提言—差別を排除した「自立可能な個人単位化」の条件構築の展望—

年功賃金に代表される日本の賃金体系は労働組合の組織対象の外にある非正規労働者の低賃金、それに連動する非世帯主(主に女性と青年層)の低賃金、それらを基礎として「世帯単位」での世帯主の正規従業員を対象としたものであった。いま、財界、政府は「世帯単位から個人単位」として、成人男性の賃金抑制、成果主義化による引き下げと分断と併行して、底辺層の賃金水準を意識的に利用してきている。したがって、生活給の維持だけでなく、差別を排除した「自立可能な個人単位化」の条件構築の課題も発生している。それは、底辺層のシステムの改革と不可分の関係にある。

(1) 生活費を充足する賃金の確保を基礎にすること

労働者の立場からは、賃金はどのような雇用形態、賃金形態においても、どの労働者にも個人として自立できる生活を可能にする生活費を充足することが必須の条件である。特に「自立可能な個人単位化」とっては、世帯単位の賃金における低い初任給による若年単身者と、女性の差別的低賃金雇用の是正、その上に立った賃金水準の全般的向上が求められる。個人単位の賃金はそのなかに位置づけられる。

経営者側が世帯単位の賃金を否定して、仕事と能力・成果によるかれらの目指す個人単位賃金へ賃金制度を変更し、それによって「ライフスタイルの多様な選択」とか、「就業の選択の自由」が実現すると主張するのなら、世帯単位に依存した低い初任給・若年単身者賃金と、それに連動した女性の賃金決定を改め、独立した生活のできる賃金に引き上げるのでなければ、理屈が成り立たない。男女均等処遇の個人賃金化にすれば夫婦共働きで賃金が2倍になり、不均衡になるから、個人単位化で賃金下がるのも当然とするのは、現状の世帯単位賃金のもつ差別的低賃金を全体に広げ一層強化することにしかない。生活できない「個人単位賃金」では、「ライフサイクルの多様な選択」も「就業選択の自由」も虚構

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

にしかすぎない。

(2) 全国一律最賃制の確立—「個人単位」で自立した生活を営む基本的課題

「世帯単位から個人単位」を吹聴する経営者側の政策は、雇用リストラによる男性の世帯単位賃金の引き下げと女性・青年の低賃金・不安定雇用分野の労働市場への大量動員である。そこでは女性の非自立的な賃金のために、男性への従属労働が維持されざるをえないし、結果として男性を含めて資本への従属が強まるということにならざるをえない。

これに対して、労働側の賃金政策の基本は、どのような労働者についても、1人で自立した生活を営むことができる（最低生計費を充足したものとさせる）賃金水準の獲得である。そのためには、生計費原則に立った全国一律最低賃金制をナショナルミニマムの基軸として確立することが必要である。

これまで労働組合運動の側は、全国一律最低賃金制の確立はスローガンとしては取り上げてきたが、現行地域別最低賃金が地域ごとにバラバラで、しかもその水準があまりにも低すぎることで、最低賃金制の引き上げが自分の賃金とは連動せず、無関係という意識も作用し、この問題を全労働者の課題として大きく取り上げてはこなかった。しかし、すでに述べた経営者側の政策が進展している情勢の下では、個人単位で自立した生活を営むためには、賃金を市場に任せるのではなく、法制度としてその最低限以上を規制しなければ、賃金引き下げの圧力に対抗できないだけでなく、女性、若者が個人単位で自立した生活をつくる条件も構築することはできない。現行最低賃金法は法第3条の設定基準の第1要素である労働者の生計費を無視し、生活保護基準以下の不当な低い水準に放置されている。すなわちそれは現実の労働市場でもきわめてまれになった中卒初任給と関連づけられ、女性や不安定雇用の低賃金に連動し、底辺層を独立生活のできない「家族もたれあい」の貧しい世帯単位的生活水準にしている。

生計費原則に立った全国一律最低賃金制（18歳以上、最低限で時間給1000円以上）ができ、その上に法定産業別最低賃金が企業別・産業別最低賃金協定や初任給協定とも結んで設定され、それを基礎にし

て、企業内の年齢別や職種別などの最低賃金協定が、仕事や熟練・技能・技術修得ともかかわって積み上げられることが、賃金個人単位化の「基本的課題」である。それが男女賃金差別をなくす同一労働同一賃金の形成の基盤を築くことになる。

(3) 「均衡待遇」でなく、均等待遇・同一（価値）労働同一賃金原則の実現を目指して

① 賃金の個人単位化への取り組みは、女性の差別された低賃金、とくに、パートなど不安定雇用の低賃金について、同一（価値）労働同一賃金の原則、均等待遇原則により、同一ないし同等の仕事の時間当たり賃金を、男性正規労働者と同じ水準まで引き上げることを目指すものであり、欧米諸国では一般化しているルールである。

しかし、利潤確保のために低賃金層を一層拡大したい経営者側は、現状の低賃金と賃金格差の継続・拡大を志向する。財界と政府関係調査研究機関の各報告が、均等待遇から「均衡待遇」へ方向転換しているのは見逃せない。すでに述べたように、フルタイム正社員からパート非正社員までを「短時間正社員」という中間形態を置いて、「働き方」、能力・成果、作業への拘束性の程度の違いと、各雇用形態の人員費コストの差に対応する一貫した処遇体系に組み立て直し、全体を「均衡」の名で位置付けようとしている。それは、差別された女性パートなどの低賃金を引き上げるのではなく、「均衡」の名のもとに、雇用形態と性別格差の現状を固定化することであり、処遇の「均衡」を理由にした格差のシステム化である。「均衡待遇」によってパートの賃金が正社員と同じ賃率になることがあり、そのことをパートの条件改善の取り組みに繋げることはできるが、パート賃金の広範な底辺には影響がなく上位にある多くの正規従業員の賃金が仕事や能力・成果を理由に、「均衡待遇」でパート賃金に連動して引き下げられたり、就労形態の多様化に対応した異なる賃金決定方式を採ることによって、不安定雇用の差別的な低賃金が温存、拡大される危険性が大きい。しかも、これらの「均衡待遇」の内容と水準については、企業内労使の決定にゆだね、政府は事例を示すだけで法的・制度的

的規制はとらない。このような「均等待遇の個人単位化」を許さず、均等待遇、同一(価値)労働同一賃金の原則を堅持し、追求することが重要である。

② 均等待遇の具体的なイメージについてみると、第1は、低賃金地域、中小零細企業で働く女性労働者では、全国一律最賃制確立の課題と均等処遇(同一労働同一賃金)の課題は一致することを銘記すべきである。第2として、正規労働者と非正規労働者との均等待遇のさいには、非正規労働者にはほとんど与えられない賞与(ボーナス)、退職金込みで、パートの時間賃率を対比する視角が必要である(その意味で、全国一律最賃制として掲げている時間給1,000円以上は文字どおり最低限水準である)。第3は、この問題をつきつめていくと、正規労働者にとっても、非正規労働者との時間給比較問題が登場することである。正規労働者のなかには月例賃金において所定労働時間との対比における所定内給与水準を明確に認識していない者も少なからずいる。正規労働者は賃金月額を時間換算する「労働の価格」の尺度単位としての賃率思考をも併せ持つ工夫が必要である。それは均等待遇問題だけでなく、この間の労働時間法制の弾力化、規制緩和政策によって労働時間概念自体が崩され、サービス残業の蔓延、労働時間と生活時間の境界線が曖昧にされているとき、改めて労働時間概念を自覚する契機にもなりうる。

③ しかし、均等待遇、同一(価値)労働同一賃金の実現には、多くの困難が伴っている。賃金決定が企業別組織の企業別交渉により、社会的共通性を欠き、低い労働組合の組織率がリストラ合理化でさらに低下していることや、企業内での能力・成果の査定強化や世帯単位の賃金では社会的基準・賃率を形成する条件が欠如しているからである。

したがって、均等待遇への多様な条件作りの取り組みを積み上げることが求められる。次のような点が、当面可能な取り組みとして考えられる。

(イ) 同一労働で差別賃金(賃金格差)が生じる主要な要因は、経営者側の恣意的、主観的あるいは活動家への差別意識をもつ査定による昇給昇格・昇進差別にある。すでに法廷闘争で差別を認定させ、是正の判決・命令が蓄積されているが、これらの成果も活用して、査定がある職場では恣意的、主観的要

素を排除し、客観的で明確・公正な基準と査定幅縮小の運用にさせていくこと。査定のない職場では査定導入を反対し、阻止していく取り組みを強める。

(ロ) 職業教育訓練・研修や資格取得への機会を男女同等にさせるなど、女性の仕事差別、職域分離をなくさせる条件を整備する。同一労働に対する社会的な賃率基準の形成には、公的職業紹介機構の活用も考慮する。特に日本では新自由主義的教育政策のなかで教育訓練の機会を得られない不熟練層が女性・若者において増加している。そのなかで「同一労働」という前提条件を得られる機会を保障すべきである。

(ハ) 公的資格に対する賃金の最低基準が職業紹介の条件として検討され、とくに、雇用の確保と労働移動の促進のための職業訓練・能力開発教育援助など公的給付が行われ資格を得た者について、賃金が低すぎる就労では雇用対策としての効果が減殺される。資格に対応する賃金水準とさせる行政的対応が求められる。

(ニ) 産業別組合が一定の職種の賃金の底辺について統一要求を進め、協定化に努める取り組みを企業内からさらに地域、産業別に広げていく(職種別最低賃金形成を目指して)。パート、派遣労働では業務に対する賃金の共通性が地域で生じつつあるが、市場任せでは女性の差別的な低賃金が職務に対する賃金基準とされ、「均等処遇」を通して社会的な基準とされかねない。これに対する労働組合の意識的な取り組みが求められる。

こうして仕事・労働の専門性や熟練度に見合う企業の枠を超えた社会的賃率基準の形成と男女均等の適用を追求していく。

これらについては、ナショナルセンター、産業別組織の役割と行動がとくに重要である。生計費原則に立つ全国一律最低賃金制の基礎の上に、法定産業別最低賃金と企業別を超えた産業・業種別最賃協定の獲得、その一般的拘束力、拡張適用を目指す方針の提起と指導が強められ、他方、賃金を支払う側である地域・業種での中小業者が経営危機であるならば、当該企業の経営基盤の強化と産業の振興が必要不可欠であるから、このような中小企業経営者を含む広範な勢力の共同、農業、自営業を含む地域経済社会振興と不可分のものとして、地域から地方自治

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

体も加えた合意形成と制度化が重要な課題である。

(4) 成果主義・考課査定による賃金の個別化を許さないこと

経営者側は、「賃金の個別化」を、コスト削減、効率化の人事戦略と結びつけ、労働組合の統一賃金闘争や生計費による賃金決定を否定し、能力・成果、貢献度の査定評価による成果主義の徹底を目指すとしている。しかし、すでに成果主義管理が現実引き起こしている矛盾が深刻化しつつある。競争激化による職場の連携・チームワークの阻害と超過密労働が労働者の命と健康を脅かし、恣意的、主観的査定による差別への不満が業務の円滑な運行を妨げている。能力を理由に女性に成果の低い職種にしかつけないくされたり、主観的な成果査定に差別がすり替えられ隠蔽されたり、女性への差別・処遇条件の悪化が成果主義のもとで広がる条件を作っている。個人の成果による競争で、技術・技能の伝承がされなくなり、評価の低い熟練基盤技能や検査、保守・整備の軽視となり、また、利益と効率化優先が欠陥製品や手抜き作業を生んで、重大事故や災害を引き起こし、社会的信用を失うだけでなく、企業の存立基盤をも脅かす事例が多発するなど、成果主義は社会にも問題化している。

経営者側は成果主義と結びついて機能を発揮するものとして、世帯単位から「個人単位」の賃金への転換を位置付けている。すでに矛盾を露呈し、女性差別をおおい隠す成果主義が、賃金の個人単位化と結び付けられることを許さないこと。

(5) 雇用の多様化・柔軟化・流動化への規制緩和を許さないこと

パートなど短時間就労、派遣、契約社員、裁量労働、有期雇用が、新雇用システム構築のために規制を解かれて、コース別・複線型人事管理が一般化することで、差別別的格差が固定化する条件が広がる。雇用の規制緩和の一層の拡大が、労働法制改悪^(*)で政府・財界によってたくらまれていることを阻止することが必要である。

*厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2003年2月13日発表)によれば、①有期雇用契約制を現行1年から3年をそれぞれ3年から5年に拡大、②企画型裁量労働制の規制を解除して事実上ホワイトカラーに全面自由化させる、③「労働契約の終了」として「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できることができる」とされた。ただし「その解雇が、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするものとする」という文案も盛り込まれていた。その後の変化は次の補注を参照。(補注)労働基準法の改定において解雇の自由化を許さない労働組合・法曹界の一致した要求と運動、国会での野党4党の追求によって「使用者は労働者を解雇できる」条文が衆議院の審議段階で削除され、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利の乱用として無効とする」として、最高裁判例で確立した基準に沿った解雇権の濫用禁止が初めて労働基準法に明記された。しかし、有期雇用契約制の拡大(期間の上限を1年から3年へ、専門職等は3年から5年に)と企画型裁量労働制の制限の大幅な緩和(歯止めを解除して事実上ホワイトカラーに全面自由化させる)こと、さらに労働者派遣法の改悪(労働者派遣期間を1年から3年に延長(専門業務は制限撤廃)、製造業への解禁(当面1年))が2003年6月、国会を通過した。

パートなど非正規労働者の賃金を正規労働者の水準に引き上げる取り組みは、丸子警報器事件決定で長野地方裁判所は8割以上に賃金にすることを命じ、東京高裁の和解ではこれ以上の条件で和解するところとなったが、この決定は労働省や日本経団連の方針でも否定できない方向になっている。

そこでこうした差別賃金は是正の取り組みに対抗して、かれらは「ダイバーシティ・マネジメント」^(**)と「均衡待遇」で、これをなし崩しにしようとしている。こうした策謀を許さず、均等待遇・同一労働同一賃金の原則が、経営のグローバル化に対応する公正労働基準としても、さけられないものであることも踏まえて、個人単位化の基礎条件として、実現を目指すことが不可欠である。

**ダイバーシティ・マネジメント(diversity management)における「ダイバーシティ」とは、日経連(現日本経団連)によれば、「多様な人材を活かす戦略」である。すなわち、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」日経連レポート『原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性』(平成14年5月、5ページ)

(6) 個人単位賃金への転換にかかわる生活関連手当の問題と社会的条件の整備

「個人単位」の賃金は、仕事要素による賃金構成を中心とし、世帯賃金としての配偶者・家族手当、住宅手当はじめ生活関連手当は、縮小・廃止が当然とされると主張される。経営側はこの主張を利用し、手当部分の整理切り捨てによる人件費削減を狙っている。

生活関連手当は世帯賃金としての側面を持っているが、しかし、現実の生活関連手当は、世帯単位の家族生活費補填の要素だけでなく、基本給抑制と退職金や時間外賃金削減など経営側の人件費抑制の手段として作られ機能してきた要素も含んでいる。同じ手当でも、企業毎の違いは仕組みでも水準でも極めて大きい。また、生活対応より男女賃金格差を見かけ上縮める意図で手当を膨らませ、差別を隠蔽する手段として利用された要素もある。

これらを一律に「個人単位」化にそぐわないものとして安易に廃止・縮小すれば、不当な賃金低下をもたらしたり、また、単純な基本賃金繰入を行えば、かえって男女賃金格差の拡大をも生じてくる。手当部分が多すぎることは賃金構成として好ましくないが、各企業に現存する手当の性格・内容と水準を見極め、賃金低下や男女間、独身者と世帯者との間など不均衡を生ずることとならないよう、その扱いは個別に検討し慎重にすべきである。

これらの生活関連手当は、社会保障、社会福祉の不備を補い、生活条件の社会的不公平と労働者の低賃金に対する不満を、企業の中で抑えようとした要因を持っている。これらの手当の整理は、次に指摘する公的な給付や生活援助施策の拡充という「社会的条件の整備」と結びつける必要がある。

(7) 女性・若者が働き続けられる労働条件と、社会的環境の整備

女性・若者も人間らしく働く権利の完全行使のできる職場条件の充実が必要であり、さらにこれを支える社会環境・社会政策の整備が必要である。賃金の個人単位化が相互に絡んで、両側面で同時に取り組みを強めることが求められる。社会的環境の整備

とは、直接的には保育施設拡充・保育費用負担軽減、育児・介護休業と賃金保障、年休の増加と完全消化の権利などを指すが、個人単位の賃金が男女均等待遇により有効に機能するためには、育児、介護、職場環境だけでなく、教育、住宅、社会保障、社会的給付などを総合した「継続して働き続けられるシステムの整備」として、いわゆる労働力再生産費の社会化とセットでなされることが欠かせない条件である。例えば社会的給付の拡大については、その財源は財界が主張する消費税増税ではなく、所得再分配を強化する応能負担原則により、使用者負担を重視した「社会的扶養」方式によることを前提として、さしあたり基礎年金の税方式化、児童手当の充実が必要である。これに教育費の低廉化・公教育の無償化、住宅手当ないし低家賃公共住宅への入居対策などが挙げられる。さらに今回の報告の直接のテーマではないが、税制上の配慮も大変重要である。課税最低限は世帯単位だけでなく、個人単位においても明確にすること、個人単位でみた最低生活費は非課税とすること、課税最低限は基礎控除を軸に人的控除も考慮すること（多くの国の税制では人的控除を認めている。カップルの課税最低限は本人の基礎控除か人的控除かは別として、個人単位レベルの最低限2倍となるべきであろう）。なお、全国一律最低賃金制の確立によって、最低賃金水準が大幅に引上げられれば、その水準が可処分所得として最低生活費となり、生活保護基準を上まわることになる。このような労働条件・社会的環境の整備によって若者が親に「寄生」して優雅な消費を享受するとイメージされた「パラサイトシングル」ではなく、「社会的弱者に転落する」時代であればこそ、非正規雇用同士でも結婚ができ、子女の養育が可能な社会を展望することができ、少子化対策としても意義をもつ。

(8) 企業内運動からの脱皮

以上の個人単位化の条件を構築し、その課題を実現していくには、従来型の企業内労使関係でだけでは展望できないことは明らかである。したがって、このことを展望するには、企業内を超えた運動、地域から全国を目指す運動主体の構築が不可欠である。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

V 残された課題

以上、われわれは、今回のプロジェクトにおいて、賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点を整理し、そこでのわれわれの評価を加え、「自立可能な個人単位化」の展望について提言してきた。しかしながら、基礎理論という基本的な理論問題に関わる論点についての検討という難解な課題と、期間を定め（通常短期間）、当面する実践的問題への対処という性格がつよい「プロジェクト」方式での作業とは相互に矛盾することを意識せざるをえなかった。研究会で出された論点は多岐にわたり、解明すべき課題が次々に出され、期限を1年間としたわれわれのプロジェクトにおいて、今回提出した報告書の範囲では到底解決できるものではない。

さしあたり、以下の諸点は、解明されていない問題と関連して検討されるべき課題である。

1. 基礎理論の体系的展開について

- 1) 資本蓄積・貧困化と賃金の運動（価値分割、相対的過剰人口と賃金など）についての検討

- 2) これまでのマルクス経済学、労働組合運動との関連において展開された賃金論の系統的総括
- 3) 現実の変化を踏まえた新たな賃金論ないし賃労働論の構築
- 4) めざすべき新しい社会における賃金のあり方の戦略的展望
- 5) 賃金論と社会保障論、課税最低限など税制との関係を包括した労働力再生産費論ないし生活保障論の展開
- 6) 住宅、育児、介護、教育など特に女性・非正規労働者を意識した社会的サービス論

2. 国際比較研究

- 1) 日本と福祉国家（スウェーデン等）とのシステム、および国家政策比較
- 2) 均等待遇のあり方の国際比較
- 3) 雇用、最低賃金、職業能力開発（教育訓練）保障の国際比較

VI 付属資料

1. 統計資料

- 表1-1 1980年～2000年の女性労働の変化
表1-2 有配偶女性の就業状態の変化
表1-3 共働き世帯数—典型的一般的世帯—
表2 世帯構造別にみた世帯数の推移
表3 離婚件数、離婚率の動向
表4 女性パートタイム就業者の相対賃金
表5 勤労者世帯の年平均1ヶ月の家計収支(1990年～2001年、全国)
表6 1世帯当たり1ヶ月間の収入と支出（平成14年度平均、全国：勤労者世帯）
表7 妻の就業形態別にみた共働き世帯、非共働き世帯の1ヶ月の家計収支

- 表8 単身世帯生計費（平成13年、全国、全世帯）
表9 男女間賃金格差の国際比較
表10 女性フルタイム・パートタイム賃金格差の国際比較

2. 論点提示論文

- (1) 川口 和子「家族賃金か、個人賃金か—論点整理の手がかりとして、中川氏の見解を中心に—」
- (2) 辻岡 靖仁「賃金の本質と現象をめぐる問題」
- (3) 黒田 兼一「女性賃金差別是正をめぐるいくつかの論点」

表1-1 1980年～2000年の女性労働の変化

(単位: 万人, %)

区 分	1980年	1990年	2000年
女子雇用者	1354	1834	2140
雇用者中の女性比率(%)	34.1	37.9	40
非農林女子雇用者	1345	1823	2125
サービス業	388	567	783
卸売・小売業・飲食店	351	493	611
製造業	386	471	402
未婚	437	596	703
有配偶	772	1061	1210
死別・離別	135	165	211
短時間雇用者	256	501	754
(参考) 家事専業者	1560	1514	1739

注) 短時間雇用者とは調査対象週において就業時間が35時間未満であったものをいう。

(資料) 総務省統計局『労働力調査』

表1-2 有配偶女性の就業状態の変化

(単位: 万人, %)

区 分	1980年		1990年		2000年	
有配偶女性	2959	100.0	3161	100.0	3313	100.0
労働力人口	1455	49.2	1667	52.7	1646	49.7
就業者	1436	48.5	1645	52.0	1602	48.4
自営業者	206	7.0	185	5.9	124	3.7
家族従業者	448	15.1	386	12.2	252	7.6
雇用者	780	26.4	1070	33.9	1222	36.9
農林業雇用者	8	0.3	9	0.3	12	0.4
非農林業雇用者	772	26.1	1061	33.6	1210	36.5
完全失業者	19	0.6	22	0.7	44	1.3
非労働力人口	1495	50.0	1482	46.9	1664	50.2

(資料) 総務省統計局『労働力調査』

表1-3 共働き世帯数—典型的一般世帯—

(単位: 万世帯)

	1985年	1990年	1995年	2000年
共働き世帯	722	823	908	942
うち子どものいる共働き世帯	576	642	665	671

注) 1. 共働き世帯を「妻と夫が雇用労働者である」とするので、ここにあげた数値は「妻も夫ともに非農林業雇用者である世帯」数である。

2. 典型的一般世帯とは、一般世帯のうち次のものをいう。

- ・夫婦のみの世帯
- ・夫婦と親から成る世帯
- ・夫婦と子どもから成る世帯
- ・夫婦、子どもと親から成る世帯

(資料) 総務省統計局『労働力調査特別調査』(各年2月)

(出所) 伊藤セツ・川島美保共編著『新版消費生活経済学』(2002年、光生館) 第6章による。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

表2 世帯構造別にみた世帯数の推移

	総 数	単独世帯	核 家 族 世 帯	推 計 数 (千世帯)			三 世 代 世 帯	その他の 世 帯	平 均 世帯人員
				夫婦のみ の 世 帯	夫婦と未 婚の子の みの世帯	ひとり親と 未婚の子の みの世帯			
昭和50年(1975)	32 877	5 991	19 304	3 877	14 043	1 385	5 548	2 034	3.35
55 ('80)	35 338	6 402	21 318	4 619	15 220	1 480	5 714	1 904	3.28
60 ('85)	37 226	6 850	22 744	5 423	15 604	1 718	5 672	1 959	3.22
平成2 ('90)	40 273	8 446	24 154	6 695	15 398	2 060	5 428	2 245	3.05
7 ('95)	40 770	9 213	23 997	7 488	14 398	2 112	5 082	2 478	2.91
12 ('00)	45 545	10 988	26 938	9 422	14 924	2 592	4 823	2 796	2.76
13 ('01)	45 664	11 017	26 894	9 403	14 872	2 618	4 844	2 909	2.75
構 成 割 合 (%)									
昭和50年(1975)	100.0	18.2	58.7	11.8	42.7	4.2	16.9	6.2	.
55 ('80)	100.0	18.1	60.3	13.1	43.1	4.2	16.2	5.4	.
60 ('85)	100.0	18.4	61.1	14.6	41.9	4.6	15.2	5.3	.
平成2 ('90)	100.0	21.0	60.0	16.6	38.2	5.1	13.5	5.6	.
7 ('95)	100.0	22.6	58.9	18.4	35.3	5.2	12.5	6.1	.
12 ('00)	100.0	24.1	59.1	20.7	32.8	5.7	10.6	6.1	.
13 ('01)	100.0	24.1	58.9	20.6	32.6	5.7	10.6	6.4	.

注 平成7年の数値は兵庫県を除いたものである。

資料 昭和60年以前は厚生省「厚生行政基礎調査」、平成2年以降は厚生労働省「国民生活基礎調査」

(出所)厚生統計協会『国民の福祉の動向』2002年、25ページ

表3 離婚件数、離婚率の動向

年	離婚件数 (万件)	離婚率 (人口千人 あたり:人)	年	離婚件数 (万件)	離婚率 (人口千人 あたり:人)
1947	8.0	1.02	76	12.5	1.11
48	7.9	0.99	77	12.9	1.14
49	8.3	1.01	78	13.2	1.15
50	8.4	1.01	79	13.5	1.17
			80	14.2	1.22
51	8.2	0.97			
52	7.9	0.92	81	15.4	1.32
53	7.5	0.86	82	16.4	1.39
54	7.7	0.87	83	17.9	1.51
55	7.5	0.84	84	17.9	1.50
			85	16.7	1.39
56	7.2	0.80			
57	7.2	0.79	86	16.6	1.37
58	7.4	0.80	87	15.8	1.30
59	7.2	0.78	88	15.4	1.26
60	6.9	0.74	89	15.8	1.29
			90	15.8	1.28
61	6.9	0.74			
62	7.1	0.75	91	16.9	1.37
63	7.0	0.73	92	17.9	1.45
64	7.2	0.74	93	18.8	1.52
65	7.7	0.79	94	19.5	1.57
			95	19.9	1.60
66	7.9	0.80			
67	8.3	0.84	96	20.7	1.66
68	7.7	0.87	97	22.3	1.78
69	9.1	0.89	98	24.3	1.94
70	9.6	0.93	99	25.1	2.00
			2000	26.4	2.10
71	10.4	0.99			
72	10.8	1.02			
73	11.2	1.04			
74	11.4	1.04			
75	11.9	1.07			

(備考) 厚生労働省「人口動態統計」により作成。

(出所) 内閣府編「国民生活白書」(平成13年版)

表4 女性パートタイム就業者の相対賃金

(フルタイム就業者=100)

年	パート相対賃金	パート求人割合 (%)
1980	76.2	6.1
81	76.1	6.2
82	74.7	6.8
83	75.2	8.4
84	74.8	9.4
85	73.0	10.1
86	72.9	12.0
87	71.9	14.2
88	71.4	16.0
89	70.9	16.4
90	72.0	16.6
91	71.8	17.0
92	71.8	16.6
93	70.1	17.2
94	70.6	19.1
95	70.4	21.2
96	69.3	23.0
97	68.0	25.0
98	68.4	21.5
99	67.3	29.8
2000	66.9	31.2

(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」、「労働市場年報」により作成。

2. パート相対賃金は、女性常用一般労働者(フルタイム従業者)の時間あたり賃金を100とした場合の、女性常用パートタイム労働者の時間あたり賃金。

3. 常用一般労働者時間あたり賃金は所定内給与を所定内実労働時間で除して求めた。

4. パート求人割合は常用雇用者有効求人数に占めるパートの割合(男女計、月平均)。

(出所) 内閣府編「国民生活白書」(平成13年版)

表5 勤労者世帯の年平均1ヶ月の家計収支——1990年～2001年(全国)

(単位:円,%)

	1990年		1995年		2000年		2001年		1990年を 100とし た2001年 の指数
世帯人員(人)	3.70		3.58		3.46		3.47		
有業人員(人)	1.64		1.68		1.65		1.66		
世帯主年齢(歳)	44.5		45.6		46.2		46.3		
収入総額	926,965	[100.0]	1,045,240	[100.0]	1,044,312	[100.0]	1,040,564	[100.0]	112
		[56.3]		[54.6]		[53.7]		[53.0]	
実収入	521,757	100.0	570,817	100.0	560,954	100.0	551,160	100.0	106
世帯主の勤め先収入	430,670	82.5	467,799	82.0	460,436	82.1	449,310	81.5	104
世帯主の配偶者の勤め先収入	44,101	8.5	54,646	9.6	53,645	9.6	52,949	9.6	120
社会保障給付	12,826	2.4	16,037	2.8	19,300	3.4	20,359	3.7	159
可処分所得	440,539		482,174		472,823		464,723		105
		[33.0]		[36.3]		[38.4]		[39.1]	
実収入以外の収入	306,094	100.0	379,923	100.0	400,890	100.0	407,180	100.0	133
預貯金引出	277,579	90.7	340,884	89.7	362,605	90.4	364,984	89.6	131
保険取金	2,762	0.9	4,302	1.1	4,540	1.1	5,299	1.3	192
土地家屋借入金	4,411	1.4	13,946	3.7	7,047	1.8	10,244	2.5	232
購入借入金	16,475	5.4	17,291	4.6	23,082	5.8	24,270	6.0	147
繰入金	99,115	[10.7]	94,500	[9.0]	82,468	[7.8]	82,223	[7.9]	83
支出総額	926,965	[100.0]	1,045,240	[100.0]	1,044,312	[100.0]	1,040,564	[100.0]	112
実支出	412,813	[44.5]	438,307	[41.9]	429,109	[41.1]	421,479	[40.5]	102
		[35.8]		[33.5]		[33.1]		[32.2]	
消費支出	331,595	100.0	349,663	100.0	346,177	100.0	335,042	100.0	101
食料	79,993	24.1	78,947	22.6	78,059	22.5	73,180	21.8	91
住居	16,475	5.0	23,412	6.7	21,674	6.3	22,168	6.6	135
光熱・水道	16,797	5.1	19,551	5.6	21,124	6.1	21,072	6.3	125
家具・家事用品	13,103	4.0	13,040	3.7	11,208	3.2	11,319	3.4	86
被服及び履物	23,902	7.2	21,085	6.0	17,192	5.0	16,192	4.8	68
保健医療	8,670	2.6	9,334	2.7	10,865	3.1	10,760	3.2	124
交通・通信	33,499	10.1	38,524	11.0	43,660	12.6	43,955	13.1	131
教育	16,827	5.1	18,467	5.3	18,214	5.3	17,668	5.3	105
教養娯楽	31,761	9.6	33,221	9.5	33,831	9.8	33,522	10.0	94
その他の消費支出	90,569	27.3	94,082	26.9	88,320	25.5	85,206	25.4	94
非消費支出	81,218	[8.8]	88,644	[8.5]	88,132	[8.4]	86,437	[8.3]	106
		[44.8]		[49.1]		[51.3]		[51.9]	
実支出以外の支出	415,633	100.0	512,956	100.0	535,251	100.0	539,571	100.0	130
預貯金	320,894	77.2	387,627	75.6	413,705	77.3	415,402	77.0	129
保険掛金	33,973	8.2	44,494	8.7	41,203	7.7	41,056	7.6	121
土地家屋借金返済	22,928	5.5	29,572	5.8	34,725	6.5	36,278	6.7	130
購入借入金返済	18,625	4.5	20,941	4.1	24,222	4.5	24,269	4.5	130
繰越金	98,519	[10.6]	93,977	[9.0]	79,952	[7.7]	79,513	[7.6]	81
平均消費性向(%)		77.5		72.5		72.1		72.1	
黒字率(%)		22.5		27.5		27.9		27.9	
金融資産純増率(%)		13.2		18.3		18.9		18.9	
租税公課負担率(%)		16.0		15.5		15.7		15.7	

出所) 総務省『家計調査年報』。賃金と社会保障 No.1339 (2003年2月上旬号)

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

表6 1世帯当たり1ヶ月間の収入と支出（全国：勤労者世帯）（平成14年平均）

世帯人員（人）3.46
有業人員（人）1.46
世帯主の配偶者のうち女性の有業率（%）37.7
世帯主の年齢（歳）46.4

収入

実収入	538,277
経常収入	526,562
勤め先収入	504,452
世帯主収入	438,613
うち男性	421,595
定期収入	366,527
臨時収入・賞与	72,085
世帯主の配偶者の収入	55,154
うち女性	54,568
事業・内職収入	3,102
他の経常収入	19,008
特別収入	11,715
実収入以外の収入	394,768
預貯金引出	360,032

支出

実支出	416,427	こづかい	26,099
消費支出	330,651	交際費	26,254
食料	73,396	仕送り金	10,229
住居	21,528	非消費支出	85,776
光熱／水道	20,740	勤労所得税	17,158
家具／家事用品	10,801	個人住民税	13,005
被服及び履物	15,823	他の税	7,128
保健医療	10,456	社会保険料	48,312
交通／通信費	43,544	実支出以外の支出	520,213
教育	17,499	預貯金	405,397
教養娯楽	33,142	現物総額	9,456
その他の消費支出	83,721	可処分所得	452,501
うち諸雑費	21,138	平均消費性向	73.1

（出所）総務省『家計調査』平成14年度平均〈速報値〉

表7 妻の就業形態別にみた共働き世帯、非共働き世帯の1ヶ月の家計収支（単位：円，%）

		A 共働き世帯 平均 (妻が勤労者)	妻の就業形態				B 非共働き世帯* (世帯主だけ が働いている 世帯)	B=100 Aの指数
			職員		労務作業者			
			普通勤務	パートタイム	普通勤務	パートタイム		
世帯人員		3.71	3.69	3.71	3.59	3.78	3.40	
有業人員		2.28	2.22	2.22	2.39	2.34	1.00	
世帯主の年齢		45.9	43.7	44.9	48.8	47.6	43.4	
実収入		624,505	745,506	584,807	600,204	547,041	452,147	138
	勤め先収入	594,398	714,080	557,141	563,664	518,520	411,542	144
	夫婦の勤め先収入	559,565	686,914	529,264	515,343	476,339	411,382	136
	夫の勤め先収入	407,630	405,321	447,158	348,546	402,338	411,073	99
	妻の勤め先収入	151,935	281,592	82,106	166,797	74,001	309	49,170
実支出		490,179	570,982	481,794	448,814	434,468	392,770	125
	消費支出	384,612	431,300	387,527	348,594	351,126	316,102	122
	食料	86,625	90,814	85,883	81,635	84,796	75,602	115
	住居	21,601	26,542	22,059	16,844	18,249	23,596	92
	光熱・水道	20,380	20,857	20,172	19,763	20,265	18,601	110
	家具・家事用品	11,271	12,152	11,515	10,959	10,408	10,550	107
	被服及び履物	18,876	23,754	19,041	15,156	15,454	16,097	117
	保健医療	10,026	11,263	9,504	9,997	9,242	11,066	91
	交通・通信	50,837	56,874	51,597	48,623	45,521	39,020	130
	教育	25,355	23,789	29,995	17,746	26,117	19,126	133
	教養娯楽	33,653	40,160	35,294	27,685	28,484	31,014	109
	その他の消費支出	105,986	125,095	102,467	100,185	92,590	71,429	148

（資料）総務省統計局「1999年全国消費実態調査報告」第5巻第6表

*非共働き世帯は第1巻第14表 有業者1人の世帯より。

（出所）前出、伊藤セツ・川島美保共編著『新版消費生活経済学』第6章による。

表8 単身世帯生計費

(平成13年世帯属性別、全国・全世帯)

項 目		月 平 均 額 (円)				構 成 比 (%)			
		平 均	35歳未満	35～59歳	60歳以上	平 均	35歳未満	35～59歳	60歳以上
平 均	世帯人員(人)	1.00	1.00	1.00	1.00	—	—	—	—
	世帯主の年齢(歳)	51.2	26.8	48.7	71.4	—	—	—	—
	世帯主の年齢(%)	41.0	5.0	39.4	69.3	—	—	—	—
	消費支出	176,523	179,040	203,405	154,435	100.0	100.0	100.0	100.0
	食料	40,359	43,835	46,453	33,147	22.9	24.5	22.8	21.5
	外食	16,029	24,508	20,759	6,079	9.1	13.7	10.2	3.9
	住居	26,075	32,970	26,193	20,793	14.8	18.4	12.9	13.5
	家賃	21,082	32,846	23,433	10,448	11.9	18.3	11.5	6.8
	光熱・水道	9,358	6,617	9,852	11,050	5.3	3.7	4.8	7.2
	家具・家事用品	4,699	2,961	4,190	6,395	2.7	1.7	2.1	4.1
	被服及び履物	8,122	10,420	7,860	6,589	4.6	5.8	3.9	4.3
	保健医療	5,211	2,660	4,513	7,658	3.0	1.5	2.2	5.0
	交通・通信	20,252	28,879	23,755	11,125	11.5	16.1	11.7	7.2
	教育	106	77	221	42	0.1	0.0	0.1	0.0
	教養娯楽	23,350	26,419	28,322	17,320	13.2	14.8	13.9	11.2
	その他の消費支出	38,990	24,202	52,047	40,316	22.1	13.5	25.6	26.1
単 身 男 性	世帯人員(人)	1.00	1.00	1.00	1.00	—	—	—	—
	世帯主の年齢(歳)	44.8	27.4	47.5	70.6	—	—	—	—
	世帯主の年齢(%)	26.3	3.6	31.1	57.9	—	—	—	—
	消費支出	189,116	182,154	211,239	161,920	100.0	100.0	100.0	100.0
	食料	48,945	50,249	52,798	39,708	25.9	27.6	25.0	24.5
	外食	24,826	30,205	27,175	11,117	13.1	16.6	12.9	6.9
	住居	27,589	30,425	27,712	22,391	14.6	16.7	13.1	13.8
	家賃	25,310	30,342	26,100	15,000	13.4	16.7	12.4	9.3
	光熱・水道	8,228	5,966	9,094	10,658	4.4	3.3	4.3	6.6
	家具・家事用品	3,662	2,192	2,921	7,597	1.9	1.2	1.4	4.7
	被服及び履物	5,650	7,811	4,550	3,784	3.0	4.3	2.2	2.3
	保健医療	4,055	2,113	4,117	7,367	2.1	1.2	1.9	4.5
	交通・通信	25,400	31,632	26,238	13,006	13.4	17.4	12.4	8.0
	教育	167	0	337	156	0.1	0.0	0.2	0.1
	教養娯楽	28,657	30,123	32,458	19,358	15.2	16.5	15.4	12.0
	その他の消費支出	36,763	21,643	51,013	37,894	19.4	11.9	24.1	23.4
世 帯 女 性	世帯人員(人)	1.00	1.00	1.00	1.00	—	—	—	—
	世帯主の年齢(歳)	57.4	25.8	51.0	71.7	—	—	—	—
	世帯主の年齢(%)	55.2	7.4	54.7	73.5	—	—	—	—
	消費支出	164,294	173,680	189,166	151,666	100.0	100.0	100.0	100.0
	食料	32,025	32,743	34,899	30,701	19.5	18.9	18.4	20.2
	外食	7,489	14,641	9,076	4,199	4.6	8.4	4.8	2.8
	住居	24,601	37,385	23,441	20,206	15.0	21.5	12.4	13.3
	家賃	16,978	37,191	18,578	8,755	10.3	21.4	9.8	5.8
	光熱・水道	10,456	7,741	11,232	11,195	6.4	4.5	5.9	7.4
	家具・家事用品	5,708	4,302	6,505	5,949	3.5	2.5	3.4	3.9
	被服及び履物	10,522	14,920	13,898	7,631	6.4	8.6	7.3	5.0
	保健医療	6,335	3,607	5,241	7,770	3.9	2.1	2.8	5.1
	交通・通信	15,251	24,153	19,254	10,425	9.3	13.9	10.2	6.9
	教育	47	211	6	0	0.0	0.1	0.0	0.0
	教養娯楽	18,199	20,014	20,774	16,568	11.1	11.5	11.0	10.9
	その他の消費支出	41,149	28,603	53,914	41,220	25.0	16.5	28.5	27.2
二 人 以 上 の 世 帯	世帯人員(人)	3.28	3.29	3.71	2.67	—	—	—	—
	世帯主の年齢(歳)	53.6	30.2	47.8	68.3	—	—	—	—
	世帯主の年齢(%)	77.1	32.7	76.7	90.1	—	—	—	—
	消費支出	309,054	261,820	346,188	269,408	100.0	100.0	100.0	100.0
	食料	71,770	54,011	78,998	66,376	23.2	20.6	22.8	24.6
	外食	11,838	12,660	14,616	7,646	3.8	4.8	4.2	2.8
	住居	19,679	34,325	18,219	17,688	6.4	13.1	5.3	6.6
	家賃	10,916	32,516	10,908	4,875	3.5	12.4	3.2	1.8
	光熱・水道	21,529	16,963	22,813	20,983	7.0	6.5	6.6	7.8
	家具・家事用品	11,144	8,459	11,744	11,052	3.6	3.2	3.4	4.1
	被服及び履物	15,057	12,733	17,495	12,237	4.9	4.9	5.1	4.5
	保健医療	11,591	10,644	10,426	13,538	3.8	4.1	3.0	5.0
	交通・通信	36,507	43,785	42,551	25,842	11.8	16.7	12.3	9.6
	教育	12,929	6,506	21,482	2,548	4.2	2.5	6.2	0.9
	教養娯楽	31,299	26,218	33,993	28,895	10.1	10.0	9.8	10.7
	その他の消費支出	77,551	48,177	88,468	70,251	25.1	18.4	25.6	26.1

(出所)総務省『単身世帯収支調査結果』平成13年。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

表9 男女間賃金格差の国際比較

国 名	男女間賃金格差
スウェーデン	91.2
オーストラリア	88.5
ノルウェー	86.9
ドイツ	85.5
ニュージーランド	83.3
デンマーク	82.2
イギリス	80.9
フランス	79.8
フィンランド	79.5
オランダ	77.4
アメリカ	76.5
ポルトガル	72.8
日本	66.0

(備考)

1. ILO “Yearbook of Labour Statistics” (2000年)、アメリカ商務省 “Statistical Abstract of the United States” (2000年)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」(2000年)により作成。
2. 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
3. 賃金は常用一般労働者のきまって支給する現金給与額および賞与額(時間または月あたり比較)。
4. 日本は2000年、ノルウェー、ニュージーランド、イギリス、アメリカは1999年、その他は98年の値。
5. 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

(資料) 内閣府編『国民生活白書』(平成13年版)

表10 女性のフルタイム・パートタイム賃金格差の国際比較
(フルタイム就業者=100)

国 名	パート相対賃金
オランダ	93.1
スウェーデン	92.3
ドイツ	87.5
スペイン	84.0
フランス	81.7
カナダ	69.8
イギリス	69.6
日本	68.6
アメリカ	62.5

(備考)

1. OECD “Employment outlook 1999”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」(2000年)により作成。
2. パート相対賃金は、女性常用一般労働者(フルタイム就業者)の時間あたり賃金(中位数)を100とした場合の女性パートタイム労働者の時間あたり賃金(中位数)。
3. 日本の「パートタイム労働者」は、常用労働者のうち、①一般労働者より1日の所定労働時間が少ない者、②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者、のいずれかに該当する労働者。
4. 日本の常用一般労働者時間あたり賃金(中位数)は、所定内給与額の中位数を所定内実労働時間の平均で除して求めた。
5. 日本は2000年、アメリカは1996年、フランスは94年、その他は95年の値。

(資料) 前出、内閣府『国民生活白書』

論点提示論文 1

「家族賃金か、個人賃金か」

—論点整理の手がかりとして、中川氏の見解を中心に—

川口 和子

はじめに

今日、賃金および税・社会保障制度を「世帯単位から個人単位へ」転換すべきとする主張が高まっている。こうした動向には、財界・政府の新戦略に基づく政策的主張と、性別賃金格差は正など男女平等をめざすフェミニズム、ジェンダー論からの主張と、大きくは二つの潮流が存在し、両者が対抗しつつ合体して進行していると思われる。

ここでは後者について、このテーマを考える一つの手がかりとして、早くから「家族賃金イデオロギー」批判の論考を発表してこられた中川スミ氏の見解¹⁾を紹介し検討する。

- 1) ここでとりあげたのは中川氏の以下の論考である。
 - ①「“家族賃金”イデオロギーの批判とマルクスの賃金論」(『社会政策学会会報第40集』1996年)
 - ②「経済学とジェンダー」(『賃金と社会保障』1996年10月下旬号)
 - ③「賃金論の再考」(『賃金と社会保障』2000年5月上旬号)
 - ④「女性の雇用労働者化と“家族賃金”思想」(『女性労働研究39号』2001年)

以下(注①～④)として引用する。

I 「家族賃金」イデオロギー批判について

1. 現代フェミニズムによる提起

中川氏は、「家族賃金」イデオロギーを性別賃金格差は正に係わる今日の「議論の焦点」(注①)と指摘し、そのことにいち早く「注目したのはフェミニスト達であった」として以下のようにその動向を紹介している。

「労働市場への女性の広範な進出を背景として60年代に欧米を中心に現代フェミニズム²⁾の思想が登場」、戦前のフェミニズムが女性参政権の獲得を中心に「政治的、法律的な男女平等の獲得」をめざしたのに対し、「現代フェミニズムは、経済的、実質的な

男女平等の達成をめざしている」。「フェミニスト達は、現代社会における女性にたいする男性の支配、抑圧を“家父長制”と呼び、その物質的基盤として当初は家事労働の無償性に焦点をあてたが、近年は…雇用労働の領域に眼を向け、家父長制の現れである「性別職分離や性別賃金格差に分析の焦点を移し」、「性別賃金格差をもたらす一つの大きな要因として“家族賃金”思想に注目、これに対する批判を展開している」。

「例えばイギリスのマルクス主義フェミニストは、…成人男性労働者の賃金が妻子を養うに足るものでなければならないという“家族賃金”思想が19世紀半ば以降労働運動によって支持され、労働組合の賃金交渉における要求基準とされてきたこと、資本の方も男性が妻子の扶養に責任をもってよく働くことを望んだために、労資間に“妥協”“取引”あるいは“共謀”が成立したと論じている」。「この考えは、現実には扶養家族をもたない男性がいる一方で、多くの女性が働いて家族の収入に本質的な貢献をしている労働者の生活実態に合わないこと、それだけでなくこの考え方によって女性の賃金が家計補助的な水準におし止められる結果、既婚女性は夫に対する従属と依存が強められるし、また未婚の夫に扶養されていない女性、とりわけ子供を持つ母親が苛酷な貧困に陥れられることになる、と批判している」。

- 2) 「フェミニズム」と称する理論・運動は今日ではきわめて多様化しており、この潮流をどう見るかについても広義、狭義のさまざまな見解があるが、ここでは省略する。また上記の引用は中川氏の独自の見解というよりも、すでに他の研究論文も分析しているフェミニズムの一般的動向である。

2. 中川氏の「家族賃金」イデオロギー批判と、「個人単位化」論

中川氏は「家族賃金」イデオロギーとは「成人男性労働者の賃金は妻子を、あるいは家族を養うに足るものでなければならないという考え方」と定義し、

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

「その背景には 男は仕事、女は家庭という性別役割分業の思想がある」という。そして上記の現代フェミニズムの批判は「現代資本主義において一層よく当てはまる」とし、今日の労働力再生産過程の構造的変化を指摘し、「家族賃金」思想は「実態に則していないだけでなく、男女賃金格差を温存し、ひいては性別分業＝家長長制に基づく経済社会システムを維持し、固定化する役割を果たしている」（注①）との批判を以下のように展開する。

高度成長期の産業構造の変化を通じて、農村の自営業主・家族従業者が急減し、都市の雇用労働者中心の就業構造に転換し、その雇用労働者の家族に専業主婦の階層が大量に生まれた。中川氏は「こうした産業・就業・生活構造の激変のもとで“家族賃金”思想が大衆的な規模で広がった」とし、それは「個々の労働者家族の成員の行動を束縛するだけでなく、企業の雇用管理、労働組合の賃金政策、国家の社会政策に広く浸透し具体化されてきた。」「性別分業を前提とするこの“家族賃金”思想のもとで、男女賃金のダブル・スタンダードが生まれ、これが労働者とその家族、企業、労組、国家等の行為に媒介されながら性別賃金格差が形成されてきた」と解説する（注③）。

しかし今日では労働力の再生産条件＝生活条件は大きく変化したとして、中川氏は第1に戦後先進諸国での福祉国家をめぐる社会保障制度の導入をあげ、「現代の労働者の生活は、いわば賃金と社会保障によって維持されている」とする。第2に女性の大規模な労働市場への参入をあげ、その多くが経済的に自立できる賃金を獲得し得ていないとしても「女性労働者の大量化は、成人男性による家族扶養を基準とするイデオロギーを動揺させ、性別分業に基づく社会変革へのインパクトをもっている」とする。そしてこれらの構造的変化は「労働者の再生産費用が家族単位で集約される必然性を弱めることによって、再生産費の担い手を家族単位から個人単位に分解する傾向を強めている」と指摘している（注①）。

なお続けて中川氏は、「家族単位から個人単位に変化しつつあるということは長期的な傾向としてのみ言えることであって とりわけ日本ではいまだに労働力率のジェンダー・ギャップが大きく社会保障制

度の到達レベルも低いので、労働者各自が個人単位で経済的に自立できる条件が整えられたとは到底言えない。」「ただ少なくとも今日我々は、個人単位での労働者の再生産条件の確保を課題とすべき時代に達しており、従ってそれが実現可能な時代に生きているということは言えよう」と述べる。

また、とくに90年代以降の女性の就労の多様な形態での増加、女性の高学歴化と職業能力の向上、これらに伴う結婚観、家族観の変化や継続就労指向、晩婚化と少子化、その一方でのリストラ等により男性が家族を扶養しうる賃金を稼ぐことが困難になりつつある現状等も指摘して、「構造不況が社会システムの変更を要請している今こそ、男女が対等に働き、性にかかわらず労働が公正に評価される条件は何かを議論すべき」との提起もある（注③）が、基調は共通である。

II マルクス経済学の賃金論に関わる問題提起について

性別賃金格差問題から出発する中川氏の「家族賃金」イデオロギー批判は、それにとどまらず、これと深く関連する問題としてマルクス主義の賃金論、とくに「労働力の価値規定」「価値分割」の概念とその解釈についての「意義と限界」の再考を提起していることに大きな特徴がある。そして批判の矛先は一部フェミニストに、とくに日本のマルクス経済学者や労働運動理論家に向けられている。

中川氏の問題提起、および批判の論点は以下の点である。

1. フェミニストのマルクス批判と、中川氏の反批判

フェミニストは、「家族賃金」思想の批判をしばしば『資本論』の労働力の価値規定と絡めて行ってきた。労働力の価値を「労働者家族の再生産費」とする規定、また女性・児童労働の導入に伴いそれが家族成員に分割されるとする「価値分割」の規定は、こうした枠組みそのものが「家族賃金」思想に囚われていることを示すジェンダー的偏見だとする批判である。例えば大沢真理氏は、マルクスの「労働力の価値規定に登場する労働者は、性別分業家族の家

父長として措定されて」おり、「そこには 方法的なセクシズム、あるいは問題公正におけるジェンダー・バイアスがあった」と論じる。

中川氏はこうしたマルクス批判は『資本論』の無理解であると批判している。

①労働力の価値規定は、「家族単位での労働力再生産をあるべき規範として道義的に捉えたものではなく、それが当時の社会的＝平均的条件であったにすぎない」。②価値分割の規定も「マニファクチュア段階では主として男性熟練労働者によって担われ、機械経営のもとでは家族の成員全体によって担われるようになったことを意味するにすぎない」。

「いずれの場合も“労働者家族の再生産費”としての価値規定は貫徹するととらえており、このこともまたマルクスの時代は労働力の再生産費をまかなう単位が家族であり、家族でしかなかったことを示すもの」とする(注①)。

そして「フェミストのマルクス批判は、ジェンダー視点の意義を強調するあまり、性別を越えた資本と賃労働関係一般の分析の意義を軽視、否定する傾きを持つ重要な限界がある」。「ジェンダー分析は階級分析をふまえてこそ現代社会批判の一要素たりうることを看過すべきではない」(注②)と、フェミニズムへの本質的批判を行っている。

2. マルクス経済学者への批判と提起

①「労働力の価値規定」について

中川氏は、『資本論』第2篇第4章の労働力の価値規定は、後続する剰余価値の理論的前提としての一般的・抽象の規定であり 具体的な再生産機構に係わる分析は捨象されている」とし、それにもかかわらずこれを規範的に解釈し、「男性労働者が家族を扶養し得る賃金を獲得すべきこと」＝「家族賃金論」として了解してきたのは「戦後日本のマルクス経済学」や「労働問題研究」であると批判、前述の「フェミニストの批判はむしろこれらに向けられたものと言うべき」と述べている(注③)。

「戦後日本では労働力の価値を賃金闘争で獲得すべき目標として捉える価値規範説、価値貫徹論の強い影響のもとで、労働力の価値は「労働者家族が生活できる賃金」、即ち“生活給”“生計費”であると捉

えられ、この“生活給”の内容が男性労働者が家族を扶養するに足る賃金と、短絡される傾向があった」とする。そして労働力の価値は、一定の時代、社会の労働者の平均的生活条件によって規定されるものであって「賃金要求の基準たりうるものではない」と批判している(注②)。また「家族賃金を“世帯賃金”の意味で用いて家族賃金を擁護する」論は、一見性差別とは無関係にみえるが、「家族賃金を担う者が夫または男性であることが暗黙の前提とされていることを看過すべきではない」とも指摘している(注③)。

そして「家族賃金」思想は、現段階では現実性を失いつつあり「労働力の再生産のうち賃金がかバーすべき範囲が家族単位から個人単位に分解する傾向を強めている」との前述の見解から、「労働者家族再生産費としての労働力の価値規定に変容が生じつつあり」「価値規定は止揚される方向にある」とし、「“労働者家族が暮らせる賃金”を、ひとり男性労働者が背負うのではなく、男女と社会が分かちあえるような社会システムの構想がいま問われている」(注②)というのが中川氏の主張である。

3. マルクス経済学者への批判と提起

②「労働力の価値分割」について

中川氏は「ジェンダー視点から見れば、「労働力の価値分割」をめぐる日本での議論は「その“貧困化論的解釈”が問題」として以下を指摘する。

女性の雇用労働者化を、「成人男性の賃金がか家計支出をかバーできない場合の補完的対応として貧困化の文脈に位置づける傾向」(注④)があり、これでは「男性が妻子を養う賃金を獲得して貧困化に抵抗することが労働運動の課題だということになる」。しかし「マルクスも言うように(『資本論』)女性や児童の雇用労働者化は、さまざまな困難を伴いつつも、“家族と男女両性関係とのより高度な形態のための新しい経済的基礎”をつくりだす」。従って「女性の雇用労働者化は、男女雇用平等の展望のなかに位置づけ、差別撤廃の闘いを労働運動の課題に位置づけるべき」とする。

また実際の「価値分割」の進行について、これを過小評価する傾向(注③)も批判し、共働き家族や

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

片親家族など家族形態の多様化とともに、家族を形成しない単身の男女労働者が増大している現状をあげて、「家族単位での労働力再生産費論だけでは賃金論をカバーできなくなっている」とし、「労働力の価値分割論は、こうした現状をふまえてよりいっそう細密に展開される必要」を指摘している（注③）。

4. マルクス経済学者、労働運動理論家への批判

③「賃金の現象形態」をめぐる

労働力の価値の「労働の価格」への転化による「賃金の現象形態」に係わる問題として中川氏（注③）は、「賃金形態そのものを軽視」する傾向、「賃金形態は搾取を隠蔽し拡大強化する手段であるから、理想の賃金形態などはない得ず、従って賃金形態や体系の改善などに労組は口を出すべきではないという考え」が、労働運動理論家に根強いと指摘、その結果「経営側によるさまざまな労働者間の差別や競争が組織されてきた」と批判する。そして「労働力の価値は客観的にきまるものだから労資ともにこれを操作することはできないが、賃金形態のもとでは労働時間や賃率に対して労資が相対的に自由に介入できる」「賃金が労働に対する支払いとして現象することは、“同一労働には同一賃金を”の要求をつうじてさまざまな賃金差別を是正する根拠ともなり得る」と指摘する。

またジェンダー視点からとりわけ問題は、「性別賃金格差是正の課題の軽視である」とし、第1に“同一労働同一賃金”“同一価値労働同一賃金”の原則を否定または軽視する議論をあげ、「重層的な賃金格差が全体としての賃金水準の重しとして機能している日本でこそ、この原則が活用されるべき」とする。第2に「性別賃金格差是正の課題を認めつつも、そのためにまず全体の労働者の賃上げが必要だとする大幅賃上げ先行論」を指摘、それは「ペースアップによる平均賃金の引き上げにすぎず、配分が経営側に委ねられてきた結果、格差構造は解消されず、有効とは言えない」と批判する。第3に、「個人賃金」の提唱に対し、「それにはまず社会保障の整備や男女の賃金格差が前提条件であると強調する」議論をあげて、これは「いわば問題自体が消滅した時に

はじめて論じてもよいと言うに等しく両者はどちらが先か後かという問題ではなく、同時に取り組むべき課題」としている。

III 私見のコメント

1. 冒頭に述べたように、「世帯単位から個人単位へ」の転換を求める主張には拮抗する2つの流れがあるが、このテーマを検討するには、①今日こうした主張が浮上するに至った背景。②「個人単位」への転換は可能か、必要か。③可能・必要とするなら、それに必要な前提条件、あるいは物的基礎は何か。④「個人単位」への転換を必要、可能とする時期は何時か、それは今日の課題なのか、長期的に指向すべき課題なのか。等々が問われるであろう。

こうした視点から見て中川氏の主張は示唆に富み、注目に値する。

①について、氏も指摘するように、高度成長期から低成長期へ、さらにバブル崩壊後の「日本的経営」の解体・再編など経済社会の変容にともなう女性労働者の激増、共働き世帯の増加など伝統的な性別役割分業を前提としてきた家族形態、生活様式の変化が進行しつつあること、これらを基盤に男女平等要求と運動が国内外で前進し、その実現は国連も21世紀国際社会の課題とするに至っていることなどは、明らかな事実である。

即ちこのテーマの背景には、こうした労働力の再生産に係わる費用と構造の変化という物的基盤変化があり、併せて男女平等要求がより多角的に追求されつつあり、これらに対応する新たなシステムが求められていることを示すものと言えよう。そして氏が強調するように男女平等達成の見地は、それを検討する上での不可欠の視点である。

また氏が、労働力の再生産条件の変化と共に、戦後の「福祉国家をめざす社会保障制度」を挙げて「労働力の再生産費用が家族単位で集約される必然性を弱め、担い手を家族単位から個人単位に分解する傾向」の指摘、さらに個人単位化を「長期的傾向として展望し、その実現の課題を追求すべき」とするスタンスは、肯定できるし②、③、④に係わり説得力がある。しかし一方では個人単位化を「社会保障の

整備や男女賃金格差是正と同時に追求すべき」とする叙述(「注③」)もあり、個人単位化の実現は必ずしも長期的な展望ではなく今日的課題としているとも思われ、見解に矛盾も感じられる。

とくに最近財界および政府の各種審議会等は、「個々人の多様なライフスタイルの選択を可能にする一性に中立的な制度」=「個人単位化」として、フェミニスト達の平等要求をも逆に利用する形で³⁾、税制や社会保障制度、雇用システムも含めて搾取と収奪を強める方向を推進している。さらに平等実現の見地からではあるが、中川氏の慎重かつ周到な叙述とは異なり、「家族賃金」=年功制賃金とし、賃金形態をふくめて家父長制イデオロギーやジェンダー視点からのみ批判し、短絡的に個人単位への転換を性急に求める見解が少なくないことは、財界・政府の戦略的「個人単位化」政策推進に寄与する役割を果たしていると言っても過言ではない。

それだけに、「ジェンダー分析は階級分析をふまえてこそ現代社会批判の一要素たり得る」との中川氏の指摘は、むしろ現局面においていっそう重要である。

3) 大沢真理氏が座長を務める内閣府の男女共同参画会議・影響調査専門委員会の『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する調査報告書』など。とくに大沢氏は、個人としても税の配偶者特別控除廃止に加え、配偶者控除廃止も要請している。

2. 中川氏は既述のように、「家族賃金」思想批判と連動してマルクス主義経済学の基本概念に係わる問題提起を行っている。

しかし、一部マルクス主義経済学者にたいする「資本論の規範的解釈」等の批判に留まらず、「労働力の価値規定の“止揚”」に言及し提起している点については、問題が大きいくだけに説明不足を感じる。

なお中川氏は、「価値分割」の「貧困化論的解釈」批判として、女性の雇用労働者化は「家族と男女両

性関係のより高度な形態のための新しい経済的基礎をつくりだす」とした『資本論』の提起を引用し、女性労働者の増加の積極的意義への認識の必要を強調している。しかし、積極的意義をもつ女性労働者の増加が、実際には多用な形態による「貧困化」を伴って進行しつつあることは軽視できない現実であり、財界・政府の「個人単位化」論は、この現実を無視し「価値分割」を、そして「貧困化」をさらに推進する方向であることについての言及はなく、中川氏のこの部分の文脈はやや短絡的に思われる。

なお「個人単位化」との関連ではむしろ、エンゲルスが『家族・私有財産・国家の起源』において、女性解放の「先決条件」として全女性の社会的労働への復帰を挙げ、併せてそのことによる「社会の経済単位としての個別家族の性質の廃棄を必要とする」と指摘していることに注目したい。

「世帯単位から個人単位へ」の転換を可能にする物的基礎として、「個別家族の性質」、家族そのもののあり方についての検討も必要な課題と思われる。

ともあれ、このテーマが問いかける理論上の課題の一つは、男女平等の達成を社会主義社会に展望したマルクス、エンゲルスの時代から一世紀を経た今日、その物的基礎と運動の大きな前進によってより具体的、現実的課題となり、それに相応しい理論自体の発展であろう。

なおここでは割愛したが中川氏は、日本のとくに男性マルクス主義者の賃金論、労働問題研究自体が、女性労働問題を軽視、周辺化してきたとの批判も展開している。むしろ氏の「家族賃金」批判、マルクス経済学者批判の根底には、こうした不信があるようにも感じる。そしてこの不信は、多くの女性研究者、女性労働者に共通する。

このテーマの検討がこうした不信を払拭する契機となることを期待したい。

論点提示論文2

賃金の本質と現象をめぐる問題

辻岡 靖仁

1. 賃金の本質と現象をめぐる問題

(1) 「労働力の価値」と「労働の価格」

近年、賃金の本質は「労働力の価値」であり、労働力の再生産費であることを軽視ないしは否定し、賃金は「成果（業績）の配分」であるという、かつての「パイの理論」が公然と論壇を賑わしている。そして、極端な意見は「賃金という言い方は適当ではない」「企業はもうそこまで（生活費…筆者）面倒はみられない」（佐野陽子氏「毎日新聞」1995年3月19日付）とさえ公言するところまできている。これは賃金が「労働の価格」として現象することを利用し、それを押し出すことによって賃金の本質である「労働力の価値」を無視ないし否定しようとするブルジョア理論による賃金闘争へのイデオロギー攻撃である。確かに賃金は「労働の価格」として現象し、それにもとづく支払形態（賃金形態）をとる。それは労働力商品が他の商品と異なり、その使用権を時間に限り一時的に買い手（資本家）に譲渡するだけで、その所有権まで売り渡すわけではないことに由来するのである。労働力商品のように売買契約（雇用契約）と実際の使用権の譲渡が時間的にはなれており、しかも使用権の譲渡が同時にそれが使用（労働）されるような場合に、通常その支払いは後払いであり、貨幣は流通手段ではなく支払手段として機能し、しかも使用（労働）に応じた支払形態を取ることができるからである。本質的にみて生産手段を所有していない労働者は、労働力を所有しているが、自分ではそれを生産手段と結び付けて使用、つまり労働して商品をつくり、それを売ることはできない。労働者ははじめからもちあわせていない労働を資本家に売ることはできない。労働者は労働力を商品として資本家に売り、資本家が所有している生産手段と結合されてはじめて労働することができるのである。

賃金は「労働力の価格（価値）」であって、けっし

て「労働の価格」ではないのである。労働力は商品であり、使用価値と価値の二要因からなり、賃金は「労働力の価値」の貨幣表現としての「労働力の価格」である。「労働力の価値」の大きさは他の商品とおなじくその商品を生産するのに社会的に必要な労働（時間）の大きさ、つまり「労働力の再生産費」で決まるのである。そして「労働力の価値」には（ア）労働者本人の標準的生計費部分（イ）家族の生計費部分（ウ）労働力に見合う熟練（養成）費部分、の三つが含まれている。

(2) 搾取の仕組み、賃金と利潤

「労働力の使用価値」とは資本家が労働力を生産手段と結合させて消費する（労働させる）ことである。その労働は新しい価値を生み出し、しかも「労働力の価値」よりも「大きな価値」を生み、両者の差が剰余価値であり、これこそ資本の利潤の唯一の源泉である。つまり労働者は「労働力の価値」どおりの賃金を受け取ったとしても、それに見合う以上に労働させられ、剰余価値（利潤）を生みそれを搾取されているのであり、賃金は決して利潤の分配部分ではない。むしろ、賃金と利潤は相対立する。賃金が上がれば利潤が下がり、賃金下がれば利潤が上がる。賃金も利潤もともに上がる場合もありうるが、しかし、その場合は労働者が以前より多く労働して全体としてより多くの新しい価値を作り出したことを意味する。そして、その結果として賃金が以前よりも高くなったとしても、それ以上に利潤が増大した場合には相対賃金（利潤と対比した賃金）は低下し、資本の搾取と支配が一層強化され、労働者の状態は以前より悪化したことを意味する。

したがって、賃金が「労働力の価値」であるという本質を無視または否定して「労働の価格」としての現象だけに固執し、それに依拠して成果（業績）配分や個人の能力主義賃金を主張する論者たちは剰余価値の搾取を否定して、利潤と賃金の対立を覆いかくし、労資の利害の一致を主張し、結局は資本の

賃金抑制政策に協力して、労働者、労働組合の敗北を一層推進しようとする立場に立つものである。

(3) 現実の賃金は労資の力関係で決まる

資本主義の発展にともなう資本蓄積の進行は、必然的に資本の有機的構成の高度化をもたらす。それは不変資本の増大と比べて可変資本の相対的減少を生み出し、相対的過剰人口を増大させずにはおかず、それはまた賃金を労働力の価値以下に切り下げる傾向をもたらす。しかも資本は賃金を下げれば下げるほど利潤が増大するため、可能なかぎり切り下げようとする。その場合、個人的な労働力しかもちあわせていない労働者は、社会的な生産手段の所有者である資本家とは決して対等平等の立場にたえず、資本家と比べて力が弱く、「労働力の価値」以下に買い叩かれやすい。労働者の社会的力は数である。しかし、数の力は不団結によって碎かれる。不団結は、さけられない労働者同士の競争によって維持される。そこで労働者たちは相互の競争をなくすか制限し、数の力を結集し労働組合に団結してはじめて資本家に対抗することができる。こうして資本主義のもとでの現実の賃金は、「労働力の価値」を基礎としながらも、労働市場の需給関係をふくめて最終的には労資の力関係によって決定される。わが国に限らず、すべての資本主義国で労働者は資本主義の成立以来激しい弾圧に直面させられながらも、労働組合を組織し要求実現を目指し団体交渉をおこない、ストライキをはじめさまざまな闘争戦術を駆使してたたかいを繰り返してきた。そして、こうした歴史的成果によって資本主義の下での賃金、労働条件は団体交渉で決めるという民主的ルールを確立してきたのである。そして第二次大戦後のわが国では憲法第28条で、すべての勤労者に団結権、団体交渉権、団体行動権の労働三権を権利として保障することを明記しているのである。ところが今日のわが国政府は、公務員労働者に対してアメリカ占領軍命令で憲法違反のスト権剥奪、団交権の制限、否定などをおこなったことをそのまま継続した上で、今度は財界が全労働者に対して団交権を形骸化しようとする新しい攻撃に乗り出し、民主的ルールを破壊しようとしているのである。私たちは改めて、先輩たちが多くの犠

牲を払って勝ちとってきた労働組合の権利、なかでも特に団交権の重要性を再認識し、それを断固として守りぬくことが重要である。

2. 「労働力の価値」をめぐる今日的理論問題

—中川スミ氏の問題提起に関連して—

(1) 「個人単位賃金」について

賃金の本質である「労働力の価値」の大きさは、「労働者本人とその家族の標準的生活費プラス労働力に見合う熟練（養成）費」で決まることはすでに述べた。ところで資本主義の下での機械化の進行による半熟練労働や未熟練労働の増大は、女性と児童の労働力化を促進させる。今日では発展途上国を除けば19世紀と比べて児童労働は大幅に減少している反面、すべての資本主義国で女性の労働力化が大量に進行してきている。わが国では38.8%（1994年）に達している。（報告書にあるように、2000年では40%に達している）。しかし、その約3分の1は現在までのところパート労働者として就労しており、賃金収入も家計補助的な程度の人が多い。だが、その分だけ労働者の「労働力の価値分割」を進行させ、「労働力の価値」を減少させている。したがって労働力再生産のための標準家族は4～5人であるとしても、今日のわが国の「労働力の価値」を構成するのは労働者本人をふくめて何人家族なのかは意見の対立するところである。

しかし、「労働力の価値」は労働者の再生産費であるかぎり労働者本人分だけであるとは言えないであろう。もともと直接賃金のほかに企業の福利厚生費、さらには国や自治体による社会保障や福祉あるいは公教育、公営住宅などの社会的サービスの進行による間接賃金の増大、つまり「賃金の社会化」が進展し、なかでもフランスをはじめヨーロッパ各国のように社会保障としての家族手当が法として制度化され、しかもその家族手当によって家族1人1人の最低生活が保障されるならば（ヨーロッパ各国でもまだそこまで到達している国はどこにもない）、その時点では中川スミ氏の言うように直接賃金は本人分だ

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

け（個人単位）でよいということになり得るであろう。（中川スミ「経済学とジェンダー」『賃金と社会保障』1996年10月下旬号13ページ下段）。とはいえ、この点もまた中川氏の指摘するように「労働力の再生産機構が家族単位から個人単位に変化しつつあるということは長期的な傾向としてのみ言えることであって、今日の先進諸国がすでに個人単位での労働力再生産の段階に到達したということの意味するものではない」（同上、同ページ下段）。

とくにわが国の場合には、これまでの歴史的経過からみても、また女子労働者の差別的低賃金の特別の酷さ（男子の約半分、パートを除いても約6割）の存在や社会保障制度の水準の低さからみても、その実現には多くの時間を必要とするであろう。したがって今日のわが国の賃金は男も女も個人単位であり、後は家族手当法で獲得すべきであり、そうでなければ男女平等とはいえないという一部の主張には賛成しがたい。もしも、わが国の現状の下で直ちに個人単位賃金と家族手当法の制定を要求するなら、それは政府・財界の全体としての賃金水準引き下げ攻撃に容易に乗ぜられる結果を招くことになるであろう。今日のわが国での賃金要求に関する男女平等を実現する要求としての「同一労働同一賃金」の原則について言えば、「同一労働での差別賃金反対、男女ともに家族を養える賃金」をあくまでも要求し、それと並行して国に対して家族手当法の制定を求めていくことである。

(2) 「必要生活手段の範囲」

周知のようにマルクスは『資本論』第一巻で、「労働力の価値」に関連して「一定の国、一定の時代については、必要生活手段の範囲は与えられている」と述べている。では今日のわが国での「必要生活手段の範囲」はどれだけの大きさであろうか。今日の「労働力の価値」は1世帯の構成を何人分とみるかによってその大きさは異なってくるが、筆者の見解では、少なくとも労働者本人をふくめて3～4人の家族だろう。そして、その大きさの基準は、この家族が憲法第25条「健康にして文化的な最低限度の生活」あるいは「労働基準法第1条「人たるに値する生活」を維持するために一仮に社会保障、福祉、住宅、教

育などの行政サービスの水準（税金、社会保険料、負担金をふくむ）を現行のままとして—その実態生計費を調査し、その上でさらに「人間らしく生きていくために」どんな生活が本当で、それを実現するためにはいくらかの金額が不足しているかを労働者仲間や家族の討論を通じて明らかにして、その金額（わが国の社会慣習としての月額）をはじきだし、それを目安としていけば良いのではないか（但し、これには熟練費はふくまれていない）。もちろんこの目安はあくまで目安であって、それがそのまま直ちに要求額となるわけではない。賃上げの要求額はあくまで大衆討議のなかで「これならやれる」という「統一要求」として決めていかなければならない。

(3) 賃金闘争の目標

先にも述べたように中川スミ氏の見解には傾聴する点が多い。しかし中川氏は「労働力の価値は賃金闘争の目標足りうるか」という設問を提起し次のように述べている。「賃金闘争の目標は、労働力の価値＝労働者の平均的な再生産費＝平均賃金に制約される必要はないというべきであり、むしろそれは当該社会、当該時代における資本蓄積条件や生産力水準、さらには労資の力関係や社会保障の到達レベルによって規定されるであろう」（『賃金と社会保障』96年4月下旬号、13ページ下段）。

以上の文章からも明らかなように、中川氏によれば「労働力の価値」は、平均賃金であり、しかもそれが平均的（標準的、筆者）再生産費であるという。こうして中川氏は現実の賃金が「労働力の価値」以下に切り下げられる傾向にあることを否定する。その上で、わが国の労働者の現行の平均賃金額は「労働力の価値」水準にあるとして、日本の賃金が全体として低水準に置かれていることを軽視ないし否定する。そして中川氏は「労働力の価値」が賃金闘争にとって多少、役立つのは「賃金が標準生計費以下におしきげられている低賃金層の賃金を引き上げるための指針として役立つであろう」（同上、同ページ）と述べている。

果たして、わが国の労働者の平均賃金は標準生計費を満たしているだろうか。国税庁発表の1995年度サラリーマン平均年収（ボーナス、残業手当込み）

は455万円(月額平均38万円弱)であり、しかもこの額は税金(間接税は除く)、各種社会保険料が含まれている。それを差し引いた可処分所得は30万円そこそこである。(その上で残業手当を差し引くならもっと少なく20数万円にしかない)。今日のわが国の現状のもとでは、この金額は労働者本人とその家族(計3~4人)が「人間らしい生活」を営むことはとうてい無理であることは誰にでも明白である。しかも重要なことは、この平均賃金以上の賃金を得ている労働者は約3.5割に過ぎず、約6.5割はそれ以下の賃金なのである。しかも、29歳以下の独身青年労働者の圧倒的多数は「労働力の価値」(=標準生計費)以下の賃金しか得ていないことは明白である。したがって今日、労働者とその家族の標準生計費原則にもとづく賃金要求を生活実態とその討論を通じて引き出し、また、それと合わせて各職種ごとの労働力の専門性や熟練度にもとづく社会的(企業の枠を超えた)賃金率の確立を実現するための1つの目標として、「労働力の価値」が客観的根拠となりうるのである。

3. 賃金形態(体系)にたいする たたかひの原則

賃金形態(体系)にたいするたたかひの原則は次のとおりである。資本主義下での賃金形態(体系)は搾取を覆いかくし、かつ搾取を強める手段である。したがって労働者にとって理想的な賃金形態(体系)は存在しない。時々の資本が採用しようとする賃金形態(体系)に対し、どういう要求方式をとれば、団結し搾取強化に反対し全体として賃上げをたたかいとることができるか、という観点に立って要求を提起していくことである。そして、そのためには、これまでの賃金闘争の歴史的経験からみて、いくつかの原則が引き出される。(ア)賃金形態(体系)いじりを先行させるのではなく、常に賃上げ要求と結び付けて形態(体系)改善を迫っていくこと、(イ)形態(体系)は可能なかぎり単純明瞭、誰にもわかりやすいものであること、(ハ)どのような形態(体系)であろうと一番低い賃金が最低生計費(この場合は、わが国の現状からみて個人単位である)を満たすものでなければならないこと、などであり、さ

らにその上に立ち(オ)「同一労働同一賃金」の原則にもとづいて要求していくことである。

「同一労働同一賃金」の原則は(ア)賃金の現象形態である「労働の価格」に対応する要求原則であるが、それは常に賃金の本質である「労働力の価値」をふまえ、その具体化としての要求を打ち出すべきである。(イ)「同一労働同一賃金」の原則とは何よりも同一労働における差別賃金に反対し、それによって労働者が団結し全体として、より高い賃金水準の獲得を目指してたたかう要求の原則であり、賃金の配分の方法についての主張ではない。それは男女の性差別に反対することはもちろん、そればかりではなくて年齢別、勤続別、学歴別、雇用形態別などのあらゆる差別賃金に反対することによってこそ、労働者の団結をかちとり資本との力関係を有利にし、賃上げをかちとることができるのである。(ウ)そしてまた、こうした「同一労働同一賃金」の要求原則とともに、「労働力の価値」の熟練費(養成費)を具体化した要求として、仕事(労働)の専門性と熟練度にあう社会的賃金(企業の枠を超えた社会的水準)の確立にむけ企業別、産業別、地域別、全国的に一步でも前進できるような統一要求を設定してたたかうことである。(当面、わが国の場合、各ライセンスごとの最低賃金や標準賃金の設定が現実的である。)

この論文は6年前の1997年に執筆した「賃金闘争の条件と展望」(牧野富夫監修、労働運動総合研究所『財界新戦略と賃金』1997年、新日本出版社所収)を土台にしている。今日の時点からみれば、そして特に、このプロジェクトに参加した結果としての到達点からすれば、当然、多くの部分で修正・発展させる必要がある。しかし、そのためには一定の時間が必要である。ところで、現在の時点での私の「労働力の価値」の水準に関する見解は、この論文で展開されているように現実に支払われている平均賃金額ではなく、「人たるに値する生活」を維持するための標準的生活費であり、現実の平均賃金は「労働力の価値」以下に切り下げられる傾向があるという立場である。そこで、不本意ながらもあえて旧論文の中心点をここに収録させていただいた。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

なお、今回のプロジェクト報告書において「労働力の市場価値」の項目が設定されている。この点は筆者の理解とは異なっている。確かに成人、未成年所帯持ち、単身者、男女別によって個別価値は異なり、「市場価格」は「市場価値」に基づき、需給関係で変動するが、その「市場価値」は「個別価値」の加重平均としての社会的平均的価値すなわち「労働

力の価値」で決定されるというのが私の理解である。つまり、労働力商品の場合の「市場価値」とは「労働力の価値」と同じことである。そして、単身者や女性の場合、その「個別的価値」が低いことを利用して、資本はその「市場価格」である現実の賃金を「労働力の価値」以下に切り下げている、ということである。

論点提示論文3

女性賃金差別是正をめぐるいくつかの論点

黒田 兼一

はじめに

働く女性が増えている。2000年の数値をみると、雇用労働者の男女比率は6:4になり、それに引きずられて平均年齢は男性40.8歳:女性37.6歳と肉薄し、平均勤続年数も1970年実績の倍(8.8年)に急増している。にもかかわらず、男女の賃金格差はいつこうに改善の兆しがみえない。男性を100としたら女性は49.8、何と男性の半分以下の賃金しかもらっていないのである。たとえ働いている時間の男女格差を考慮したとしても(月間労働時間、男性165.5時間、女性137.7時間)、この格差は異常である。

異常な格差を前にして男女平等を求める声は日増しに大きくなっているし、運動もないわけではない。しかし正直いって、この30年間ほどみても改善にはほど遠い。この点では「男女雇用機会均等法」は何の効果もなかったといわざるをえない。それどころか、皮肉にも逆効果にすらなったのかもしれない。

どうして女性は男性の半分以下なのか。その原因を探り、何をどのように切り込めばいいのか。本プロジェクトの中心テーマの一つであるが、以下ではこれをめぐるいくつかの論点を整理し、今後の研究の礎石としたい。

論点1. マルクスの賃金論をどう理解すべきか(マルクスはジェンダー・ブラインドか)

フェミニズム運動の一部から、「そもそも女性解放運動に大きな影響を与えてきたマルクスその人自身

と彼の理論がジェンダー・ブラインドであり、その後のマルクス主義者たちの理論と運動が女性解放に負の影響を与えた」という主旨の批判がおこなわれている。

こうした言辞の根拠は、『資本論』第1巻第2篇第4章「貨幣の資本への転化」および第1巻第4篇第13章「機械制大工業」第3節で展開されている賃金規定と価値分割論である。詳細は省くが、この問題について私見では、中川スミ氏がそうした言説の誤りとマルクスの正しい読み方をほぼ遺漏なく展開している。

詳しくは同氏の一連の著作を参照してもらうことにして、ここでは『資本論』解釈のあれこれではなく、性による賃金格差(差別)問題を論じる際の視角について指摘しておきたい。

『資本論』は資本制生産の仕組みを解明した書である。この目的からすれば、賃金の大きさは労働力の価値であるという規定はもちろん正しい。もう一つ重要なことは、「価値分割論」に関わって、稼ぎ手の問題である。これもまた「歴史的かつ社会慣行的な要素」で決まる。中卒が一般的な時代と、高等教育が一般化した時代を同一の土俵で論じてはならない。同様に、筋肉労働が一般的で腕力と体力が労働の不可欠な要素であった(したがって頑強な男たちが労働力の中心であった)時代と生産技術が高度化して必要な労働の質が変化した時代を同一に論じてはならない。前者の時代に女性たちを主要労働力とみなしていなかったといつて、それを女性差別だと非難することは馬鹿げている。後者の時代にあつてなお、

これまでがそうであったからという理由で、職場から女性を排除し、賃金格差を設けることを差別という。マルクスの賃金論から、私たちは、賃金問題を論じるとき、いかなる場合にも賃金とは社会的・歴史的に規定されるのであるから、固定的・非歴史的にとらえるべきでないと自覚すべきであろう。

論点2. 賃金の水準と形態を区別して分析すべきである

思うにこの論点は深刻である。なぜ深刻か。それは戦後の労働運動と革新運動を支えてきた論理に対してある点で抵触し、それに反省を迫ることになるからである。

中川スミ氏は、女性の賃金差別を考察するとき、「問題とすべきは賃金形態論そのものの軽視である」、すなわち、これまでの労働組合や革新の側には「賃金形態は搾取を隠蔽し拡大強化する手段だから、理想の賃金形態などはありません、したがって賃金形態や体系の改善などに労働組合は口出しすべきではない、という考えが労働運動の理論家のなかに根強くみられる」(中川スミ「賃金論の再考—ジェンダーの視点にたつて」(『賃金と社会保障』No. 1273、2000年5月上旬号、41ページ)と批判する。

この中川氏の批判を裏付けるかのように次のような反論がある。「資本主義のもとでの賃金形態(体系)は搾取を覆い隠し、かつ搾取を強める手段である。労働者にとって理想的な賃金形態は存在しない」。「企業の労務管理やその一環としての賃金形態は搾取を覆い隠し搾取を強化する手段であるから、それを民主的なものにしていくことは不可能であり幻想に過ぎない」と。しかしこの点では私には中川氏の方が説得的にみえる。なぜなら、問われていることは「どうして女性の賃金が男性の半分なのか？」であるからだ。この問いはそのまま「賃金はどのようにして決められるのか」、すなわち賃金形態の問題である。

このように中川氏を批判する論者には、「資本が採用しようとする賃金形態にたいして、どういう方式をとれば労働者が団結し、全体として賃上げを獲得できるかという観点」が重要だという主張がある。それは「従来の賃金論における賃金形態の軽視」＝「賃金形態分析とそれへの介入の重要性」という中川

説への、事実上の賛同ではないかと私には思われる。

問題は、中川氏の問題提起の不十分性をあれこれ指摘することではない。賃金形態(体系)を軽視してはならないという主張を積極的に受けとめ、何よりも「女性が男性の半分になる」賃金形態の仕組みを解明し、それを是正させる方向を探ることにある。

賃金体系は「経営者にとってはコストを決めるだけではなく、あらゆる種類の企業目的を達成するための管理手段である」、また「労働者とその代表者にとっては生活条件を決定する基本的なものであるし、また個人、労働者集団そして労働組合の多様な目的を追求する主要な手段でもある」(B. Tower, ed., A Industrial Relations Practice, 1987.)。だから賃金形態は労資のメイン・アーリーナなのである。

私見では、賃金形態とは、賃金の実際をどのような基準に決定するのか、つまり賃金決定基準とその構造のことであり、多様な職種と職務、多様な労働者の間にどのような格差をつけていくのかという賃金の格差構造の体系である。全労働者が同一賃金でありえない以上、働く側に必要なことは、資本の側の「搾取の隠蔽と強化」のためのあれこれの賃金形態に抗して、納得でき許容できる格差と納得・許容できない格差を峻別し、後者を取り除き公平性を確保する賃金形態の実現であろう。賃金のあり方が大きく変わろうとしている今こそ、それに向けた合意形成が重要ではないだろうか。もちろんその際も、働く側を取り巻く社会的歴史的な現実を考慮に入れるべきことはいうまでもない。

論点3. 年功賃金は女性差別賃金か(家族賃金思想との関わりで)

戦前の賃金、戦後直後の賃金、高度成長以後の賃金、論者によってとらえ方はまちまちであるが、それぞれ独自の意味合いを設けつつ「年功賃金」と呼ぶことが一般的である。

これらをどのようにとらえたらいいのか、これについては小越洋之助氏の一連の研究(小越洋之助「年功賃金論(上)(中)(下)」『國學院経済学』第44巻2号、第47巻2号、第4巻2号)がある。ここでは戦後の年功賃金を女性差別的賃金だとして、女性賃金差別の解決のためには年功賃金の解体が不可欠だと

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

する主張を検討したい。

木下武男氏は、熊沢誠氏にならって、電産型賃金を「年の功」賃金と規定し、それは生活保障型賃金であり、「年齢と性別を大きなファクターとする日本の生活給」「男性には『世帯主賃金』を、女性・若年男性には『単身者賃金』を用意するという家父長的形態をとるし、またそのことが可能になる」賃金形態だと主張している。また高度成長以後「能力主義管理」の展開の中で普及した職能給を「年と功」賃金だといい、この「年功賃金は決め方が職種・熟練に対応していないために、配分は企業の裁量でなされる、その帰結として個々の労働者の賃金の『上がり方』が年功カーブを描く」とする。(以上は木下武男『日本人の賃金』1997年、平凡社新書からの引用による。)これに関連して、森ます美氏は日本の性差別賃金は「性差別性を内在化させた年功賃金をベースとする賃金体系とジェンダー・バイアスに満ちた人事考課を内包する性差別雇用管理のなかでもとらされている」と断じている(森ます美「日本の性差別とペイ・エクイティ」社会政策学会年報第41集『21世紀の社会保障』1997年、御茶の水書房所収、127ページ)

木下・森氏の主張は傾聴すべき内容を含んでいる。しかし電産型賃金を性差別的賃金形態(性差別内在型賃金)と規定することはいかがなものか。電産型賃金は生活保障型賃金なのである。当時の生産技術水準、熟練の質、必要労働力の内容、あるいは当時の労使関係的な意義などを捨象して、性差別賃金として指弾することが電産型賃金の社会科学的な分析といえるだろうか。もちろん木下、森、両氏ともそのようなことは十分承知だろう。おそらく半世紀前にそれを形成させた社会的文脈と思想(世帯単位的生活保障)が、生産技術水準も必要労働力の質もまったく異なる現代において、何の合理的根拠もなく職能給のなかに姿を変えて生きていること、それ故に、性差別として機能していること、これをいいたいのであろう。とするなら電産型賃金＝性差別賃金と規定することにはもっと慎重であるべきだ。むしろ当時の労働組合と労働者の願いが反映した賃金なのであって、職能給が「資本の裁量」と「ジェンダーバイアスに満ちた人事考課」に基づいているのとは対

照的ですらある。電産型賃金と年功賃金は「内在的性差別賃金だ」と一喝することは、現行の職能給(ついでにいえばコース別雇用管理も)がもっている、日本的な性差別的特殊性、例えば労働力の企業内養成、OJT、配置転換など、今後の男女平等への道筋を考える際の重要な視点を同時に流してしまうことにならないだろうか。まるで年功賃金がなくなれば男女平等が切り開かれるかのような錯覚を与えないか。「諸悪の根元は年功賃金である！」これは資本との大合唱に陥らないか。

ここでも私たちはまた社会的歴史的考察の必要性を痛感する。女性労働者が4割を占める時代とそれ以前の労働市場の質的な違いを無視して評価すべきではない。財界自ら年功賃金の解体をめざしているとき、それに呼応して年功賃金は女性差別を内在するものだと批判しても、せいぜい働く者は年功賃金の再構築をめざしてはならないというだけのことでないか。現在の賃金差別の根源に迫ることにはならない。現在とこれからの賃金で女性差別を問題にするなら、アメリカでもイギリスでも問題にされている人事考課・査定における性差別をこそ問題にすべきである。すでに欧米の経営者は日本から学び、業績査定に基づく賃金を導入しつつあり、査定におけるジェンダー問題が議論されている。働く側からは人事考課・査定の平等性が問題にされている。

論点4. コンパラブル・ワース (CW) / ペイ・エクイティ (PE) は日本に有効か

さて、「女性は男性の半分の国」でその是正のために何が必要なのか、これが問われねばならない。差別賃金の改革を志向する人々の中では、コンパラブル・ワースComparative Worth (CW) とかペイ・エクイティPay Equity (PE) と呼ばれているやり方がすこぶる評判がいい。例えば、中川スミ氏は「性や年齢や学歴や雇用形態などにもとづく重層的な賃金格差が全体としての賃金水準の重石として機能している日本のような国でこそ、この原則が大いに活用されるべき」(中川スミ「賃金論の再考—ジェンダー視点にたって」前出『賃金と社会保障』No. 1273、42ページ) だといい、また森ます美氏も「PE

／CWが男女賃金格差是正の手段として有効である。『既存の序列化された職務の重要度の再評価』や『男女の職務分析・女性の職務の再評価』、そして『賃金決定基準を『能力』から職務・仕事へ変えさせていくことが重要だ』(森ます美、前出論文)と主張する。

ここでの私の主張は、CW／PEはその思想と方法的視点は大いに学ぶべきであるが、それ自体としては日本の性差別賃金是正の有効な手段にはなりえないのではないか、ということである。それを問うことは必然的に性差別是正に向けて何が必要なのかを明らかにすることでもある。

そもそもCWとは何か。欧米の一般労働者の賃金は担当している仕事で決まる(実はここで「欧米の」と一括りにしたが、これも問題である。アメリカとドイツでは大きく異なる。仕事で決まるというときの仕事のあり方が国によって様ではない)。仕事給とか職務給と呼ばれるこの賃金の決め方は、従って、性によって賃金に格差を設けないということになる。にもかかわらず性による賃金格差が厳然と存在する。equal pay for equal job の国々でなぜ男女間の賃金格差が生まれるのか。

その原因は、これまでの研究によると、①性別職務分離job segregation by sex；男性が多く担当する仕事と女性が多く担当する仕事分離している、②その「女性職」の賃金が低い、が考えられる。従って格差縮小のためには、賃金が高い「男性職」に女性が就けるように対策を講じる(アファーマティブ・アクションaffirmative action)、そしてそもそも低く抑えられている「女性職」の評価をやり直して正当な格差に是正すること、まさにこの後者のやり方がCW (PE) である。

こうしてCW (PE) は次のような特徴がある。CW (PE) は、まず第1に、男性職に女性を就けていこうというアファーマティブ・アクションがなかなかうまく機能しない現実を前に、当面、上記の①の枠組みを前提としながらも、結果として平等になるような戦略である。それ故に、第2に、男女の賃金格差の根源に迫ること、つまり格差構造そのものの根本的な解決をねらったものではなく、職務の再評価を通じた格差縮小運動である。第3に、賃金が仕事

(職務) ごとに決められている国々で、仕事の値段を正当なものに変えさせることを通しての格差是正策なのである。

この最後に指摘した点は日本を考える際には重要である。つまりCW (PE) は、賃金が仕事で決まる国でこそ有効な手段なのであって、賃金が仕事では決まらない国では有効な手段にはなりえない。つまり賃金格差が仕事そのものではない別の要因で生じる国では自ずから限界があるといわねばならない。日本の賃金は一部を除いて仕事で賃金が決められているのではない。しかもあてがわれている仕事は概して包括的であり、仕事の範囲が固定的ではない。このような現状を考慮すれば、CW (PE) は直接的には有効な手段にはなりえないだろう。

さらにいえば、職務評価のやり直し自体が格差縮小をもたすわけではない。職務の何をどの程度評価するのか、それによって職務の価値付けは大いに異なる。この職務評価の設計と運用にどれだけ働く側の(この場合は女性たちの)意見が反映するかで毒にも薬にもなりうるといわねばならない。したがって職務評価の過程に労働側(女性側)の直接・間接の介入があつて効力を発揮することになる。

こうしたCW (PE) の限界に着目すれば、CW (PE) の思想や方法に依拠しながらも、別の方法が考えられるべきではないか。欧米でも職務の編成方式が変化するにつれて、賃金形態も仕事(職務)給から業績給へと大きく変化してきているが、差別賃金是正に向けていままきに注目されているのは業績査定への規制である。この動きは今後急速に広がると思われるが、日本の差別賃金の是正の根源にも迫るものとして、もっと注目されてよい。

むすびにかえて

—いま男女賃金格差是正のために何が必要か—

「女性の賃金は男性の半分」の原因は一つではない。雇用形態差別(正社員とパートタイマー)、コース別雇用管理、昇進・昇格・昇給差別などが考えられる。最初のものは、高失業率を背景に、いま注目を浴びているワークシェアリングと共に独自に検討すべき課題であろう。決して軽視すべきではない重要問題の一つであるが、本稿の範囲を超えている。

労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書

別の機会に考えたい。

問題は後者二つに関連して、その差別構造である。企業の入り口に差別（区別）のドアを設けたようなコース別管理は、きわめてわかりやすい差別システムである。それが性差別の「隠れ蓑」であると誰しもが知りながら、それでもなお機能していた。働く側の多数は、資本の圧倒的力の前で立ちすくみ、茶番であると知りながらそれを指摘する者を無視してきた。異常である。

もう一つは、その茶番の上に乗った、昇進・昇格・昇給差別である。これはきわめて見えにくい。なぜなら結果は見えても、その根底が見えないからである。正確に言えば、昇進・昇格、昇給は人事考課・査定に基づいていることは知られているが、その査定過程も査定点数も、もっといえば査定項目も明らかにされず、ただただ昇進・昇給の遅れとして見えるだけなのである。人事考課・査定で決められていることは理解できてもその内容が見えないのである。

「女性は男性の半分」の原因がここにあるとすれば、この是正に向けて何を問題にすればいいのかは明かである。労働の側からの人事考課・査定への統制・介入が必要なのである。この問題についての詳細はすでに他で明らかにしているのでそれを参照していただくとして、それに関わるいくつかを記して本稿の結びとしたい。

これまで人事考課・査定については、査定をする側からのハウツーものは掃いて捨てるほどあったが、まともな研究は乏しかった。ましてや働く側からの批判的研究は皆無だったといつてよい。その原因は多々考えられるが、おそらく論点2で指摘した賃金形態分析の軽視の姿勢と同根であろう。すなわち、労務管理や賃金形態は搾取を隠蔽し強化するための道具だから、「民主的なものにしていくことは不可能であり幻想に過ぎない」という姿勢である。ところが1990年代に入って木元進一郎氏（木元進一郎『能力主義と人事考課』1998年、新日本出版社）、遠藤公嗣氏（遠藤公嗣『日本の人事査定』1999年、ミネルヴァ書房）らの手でようやく本格的な研究がみられるようになってきた。21世紀に突入し、いわゆる「日

本的人事・労務管理」の再編が進むなか、いよいよこの人事考課・査定それ自体が中核の座をしめることになった。研究者のみならず、組合としても、かつてのように査定導入絶対反対の姿勢ではすまない。労働組合運動の再生の展望を見据えながら、人事考課・査定への姿勢を根本的に改める時期である。

2つ目に指摘しておきたいことは、かつて仕事給・職務給一本やりであった欧米諸国の賃金形態も変化してきており、範囲職務給、業績（考課）給、コンピテンシーなど、作業労働者にも人事考課・査定を適用するようになってきた。「IT革命」とリーマン生産方式の普及に伴って、この流れは一般化するに違いない。いきおいその考課・査定の公平性や信憑性、科学性が関心事になる。労働組合の「強い」イギリスは、かつて日本と同様に「査定導入絶対反対」だったが、査定を組合統制下に置こうという姿勢に変化してきた。ジェンダー問題に関しては査定におけるジェンダーバイアスの研究もおこなわれている。なぜなら論点4でみたように、新しい賃金形態はアフーマティブ・アクションとCW/PEでは解決不可能であり、人事考課・査定が決定的な役割を果たすからである。労働組合の査定介入についてはこうした国々の事例に学び、日本の事情にあった形の統制と介入の方式を考えていく必要がある。

最後に、労働組合とその研究機関に、人事考課の統制・介入の具体化を提起したい。人事考課・査定はすぐれて現場の問題である。何が大切で何が不要なのか、何が許容できて何を排除すべきなのか。これら一つ一つは仕事の内容と不可分であろうから、具体化は組合組織全体の課題である。少なくとも、①考課の目的や考課項目への規制（考課計画段階の規制）、②考課の客観性、公平性を高めるための規制（考課過程の規制）、③救済制度と機関の設置（考課結果の規制）が必要である。これらについてそれぞれの企業（産業）と職場の実態に即して具体化に着手することが望まれる。要するに、人事考課・査定を資本の専断事項にするのではなく、労使の交渉事項に転換することである。おそらくその方向は世界の主流になるだろうし、人事考課・査定の「先進国」日本の労働組合がその先鞭をつけることが望まれる。

「構造改革」と自治体再編

平成の大合併・地方自治のゆくえ シリーズ地方自治構造改革を問う

加茂利男 編著 ●A5判332頁 本体2800円

正念場をむかえた「平成の大合併」。それに拍車をかける地方交付税削減のうき。今日の「構造改革政策」が地方自治体に何をもちたすかを、実証的に分析し、その矛盾・不合理をさまざまな角度から究明した、共同研究の成果。「構造改革」のかため、地方自治制度改革のプログラムを読み解く一冊。

Q & A

地方財政構造改革とはなにか

「三位一体の改革」と自治体財政

平岡和久・森 裕之 著 ●A5判132頁 本体1600円
地方交付税、国庫補助負担金、税源移譲をめぐる議論の内容と地方自治体への影響を、Q & A形式でわかりやすく解説する。

入門 現代地方自治と地方財政

現代自治選書

重森 暁 著 ●A5判262頁 本体2500円

21世紀の日本における最大の政治課題の一つが、分権社会の実現であり、それを支える分権的財政システムへの改革である。本書はそのような問題意識をベースに書かれた、地方自治・地方財政の最新の教科書である。

市町村合併の幻想

岡田知弘・京都自治体問題研究所 編 ●A5判264頁 本体2200円

「合併すれば財政が豊かになる」といった幻想の横行に警鐘を鳴らし、合併で地域産業や教育・福祉・交通など住民生活各方面がどうなるかを、現地調査や先行事例との比較を踏まえ検討した労作。

「安心の村」は自律の村

平成の大合併と小規模町村の未来

松島貞治（秦皇村長）・加茂利男 著 ●A5判104頁 本体1000円

瑞穂の国の田畑や山を守ってきた山村の高齢者。彼らが暮らし続けられる条件は、行政の政策決定がより身近でなされるところにこそある。在宅福祉で知られる長野県秦皇（やすおか）村の実践的自律プラン。

ここに自治の灯をともして

小さくとも輝く自治体フォーラム報告集

自治体問題研究所 編 ●A5判152頁 本体1300円

小さくとも自立の志を持ち、豊かなまちづくりをめざして懸命にがんばっている自治体がこんなにある！ 今年2月、45人の町村長をきく約6000人が雪の中の長野県栄村に2日熱く語り合った。その全発言の記録。

政令指定都市・中核市と合併

そのしくみ・実態・改革課題

初村尤而 著 ●A5判191頁 本体1800円

わが国の大都市制度の成立とそのあゆみをたどり、現在のしくみと現実、問題点と改革課題を整理する。そして、最近活発化している政令指定都市や中核市をめざす大都市移行型合併の背景と問題点をとらえる。

改訂版

合併財政シミュレーションの読み方

初村尤而・にいがた自治体研究所編 ●本体1600円

「地方交付税が減らされるから合併するしかない」は本当？ 合併した場合としない場合、地方交付税と特例債が20年間にどうなるか、具体的事例にそって徹底解析。改訂で、独自試算の方法と、政令市をめざす合併について大幅加筆。

■資料と解説■
好評発売中

Report of the Japan Research Institute of Labour Movement Project on Basic Theory : Equal Treatment and Wage Problem-Summary of Points of Discussion and Proposal on Shifting the Wage System "from Household-Based to Individual-Based"

Contents

On Publishing the Report of the Japan Research Institute of Labour Movement Project on Basic Theory : Equal Treatment and Wage Problem - Summary of Points of Discussion and Proposal on Shifting the Wage System "from Household-based to Individual-based" Editorial Board, Japan Research Institute of Labour Movement

Full Text of the Report

Introduction

- I. **Characteristic of New Strategy of Japan's Business Circles and Government**
- II. **Examination of the Basic Concept of Economics about Shifting Wage System "from Household-based to Individual-based"**
 1. Basic Idea on Wage in The Capital
 2. Socialization (Commercialization and Collective or Public Ownership) of Life Process in Monopolistic Capitalism and State Monopolistic Capitalism, and Gender Issue
- III. **Points of Discussion concerning Understanding of Shift of Wage System "from Household-based to Individual-based" -in Connection with the Gender Perspective**
 1. "From Household-Based to Individual-based"-About Points of Discussion Raised by Gender Perspective
 2. Question of Regulation on Non-regular Employment as Gender-equal Policy
- IV. **Proposal : Outlook for a Self-sustainable Individual-based Wage System in Japan**
 1. Analysis on Prerequisite-Historical Background of How Wage System in Post-war Japan Developed Centered on "Family-based Wages"
 2. Proposal — Outlook for Creating Conditions for Establishing a "Self-sustainable Individual-based" Wage System without Discrimination
- V. **Tasks to Be Tackled**
- VI. **Supporting Data**
 1. Statistical Information
 2. Articles Presenting Points of Discussion

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Union Corp. 403
3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114-0023
Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968

季刊 労働総研クォータリー No.51 (2003年夏季号)
2003年7月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114-0023 東京都北区滝野川3-3-1 TEL 03 (3940) 0523
ユニオンコーポ403 FAX 03 (5567) 2968
<http://www.yuiuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円 (本体1,190円) (送料180円)

年間購読料 5,000円 (送料含む)

(会員の購読料は会費に含む) 振替 00140-5-191839