



小越洋之助著

『終身雇用と年功賃金の転換』

藤田 実

90年代後半からの堰を切ったような希望退職という名の首切り＝解雇の横行や成果主義賃金のもとでの賃金の切り下げにより、日本的経営の三種の神器とも言われた、終身雇用、年功賃金、企業別組合のうち終身雇用と年功賃金は解体的状況を見せている。こうした状況のなかでは、賃金や雇用に対する資本の側の戦略を分析し、労働者の立場に立った変革の展望を示す必要が急務である。小越洋之助氏の『終身雇用と年功賃金の転換』は、氏の長年にわたる労働経済研究の蓄積を踏まえ、終身雇用と年功賃金の「転換」の実相と諸問題、政策的対抗軸を描こうとした力作である。

小越氏の著作は、「第一編 理論編—終身雇用・年功賃金をめぐる諸説の検討」、「第二編 実態分析編—終身雇用・年功賃金の転換とその特徴」、「第三編 政策課題編—終身雇用・年功賃金の転換と新たな政策課題」というように大きく三部構成に分かれている。

諸説の検討に当てられている第一編は、三つの章から構成されている。すなわち「第一章 終身雇用をめぐる諸説—その認識視角・研究史」では、アベグレンに始まる終身雇用をめぐる議論を検討しながら、「慣行か制度か」、「特殊性か一般性か」という終身雇用をめぐる論点を提示したうえで、研究史の整理を踏まえて、筆者独自の終身雇用の構成モデルを図解している。「第二章 年功賃金論—1960年代の議論を中心に」では、年功賃金をめぐる諸説を、技能・熟練説、低賃金説、生活給説、差別支配説に整理し、諸説を批判的に検討しながら、年功賃金を「生活面

での年齢基準の生活給体系を本質的に内包し、労働面における勤続年数指標を中心とした労働能率の維持と差別支配の賃金体系」と規定する。「第三章 年功賃金論と同一価値労働同一賃金論」は、80年代後半以降登場してきた、年功賃金を性差別賃金＝男性賃金として批判し、コンパブル・ワース（同一価値労働同一賃金）の考えを日本に適用することで、性差別賃金を打破しようとする議論の検討に当てられている。コンパブル・ワースは、職務分析・職務評価に基づく、職務給の導入によって、性中立的な賃金制度にしようというものであるが、筆者はその積極面を評価しつつも、現段階において必要なのは、性急に職務給の導入を求めるのではなく、企業内の恣意的な人事考課を規制することであり、日本の横断賃率の追求することであるとする。

実態分析編の第二編は、4つの章から構成されている。「第四章 『新時代の「日本的経営」』—財界の雇用・賃金戦略の新展開の分析」は、95年に出された日経連の報告書における雇用・賃金戦略転換の意味を批判的に検討している。「第五章 終身雇用の転換とその実態」は、経済同友会や日経連の報告書をもとに、使用者団体の終身雇用維持政策は「一企業内の雇用の安定から社会全体の雇用の安定」へと転換したことを明らかにするとともに、終身雇用政策の転換を象徴するものとして民間大企業のリストラと雇用の多様化の諸相と諸形態を個別企業の事例をもとに分析している。雇用の多様化＝非正規労働の増大をめぐるのは、とりわけパートタイム雇用の論点を歴史的かつ理論的に詳細に検討している。「第六章 年功賃金の転換とその特徴」は職能資格制度・職能給の成立過程とその変化の過程を導入の旗振り人でもあった楠田丘氏の議論の変遷を詳細に検討するとともに、90年代以降の成果主義賃金の動向や問題点を分析し、それは「労資関係に厳しい緊張関係を引き起こしている」と矛盾点を指摘している。「第七章 裁量労働制の検討」は、賃金と労働時間をめぐる労資関係の転換を象徴する裁量労働制を、請負労働・能率給の新しい装いとして明治以来の賃金体系史の中に位置づけるとともに、裁量労働制の問題点を働き方の自律性や残業代の支払い問題を通じて明らかにしている。

書 評

第三編は政策課題編として、「第八章 終身雇用・年功賃金をめぐる政策展開と新たな政策課題」という題名のもとに、終身雇用転換、成果主義賃金、均等待遇、雇用形態多様化など労働市場で大問題となっている政策諸課題について、筆者独自の対抗的な政策を提起している。

このように、氏の著作は、従来の終身雇用と年功賃金にわたる歴史的・理論的・政策的検討を踏まえ、ほぼすべての論点にわたって筆者の主張を対峙した大著であり、論点も多岐にわたっているため、残念ながら筆者が取り上げた論点すべてを検討する能力は評者にはない。また本書で批判的に検討している論点や対抗軸についても、その主張には首肯できる点が多い。そこで、主としてよりいっそう解明すべき点についての論点を提起することで書評の責めを塞ぎたい。

第一には、終身雇用と年功賃金の「転換」という認識についてであるが、終身雇用に関して、氏は正規雇用が依然として多数であること、経営側も正社員の完全な流動化を意図していないこと（141ページ）から、「転換」と称すべきとしている。終身雇用問題で大事なのは、入職した労働者は終身雇用を前提し、それに期待していたこと、企業側も暗黙のうちにそれを承認していたこと、しかし90年代の不況の長期化の中で希望退職という名の下に強制的に労働者を企業外に放出したことで、雇用維持政策を放棄するようになったという事実をどうみるかということである。大企業はこれまでと違って労働者放出にためらいを見せなくなったのであり、したがって「転換」というよりは不況時には、終身雇用を積極的に「放棄する」ようになったとみるべきではなかろうか。この意味では、評者は、終身雇用の「転換」というよりは、「解体」という表現に親近感をもつ。

年功賃金に関しては、筆者の主張するように成果主義賃金の盛行によって、賃金概念が大きく転換したとみてよいだろう。なぜなら、成果主義賃金では、原理的に言えば労働力の支出は成果があった部分のみ賃金として計算されるのだから、賃金は労働力の

支出との直接的関係が失われることになるからである。

第二には、終身雇用と年功賃金の「転換」に果たした、大企業労働組合の役割について全面的な検討が必要であるということである。これについて著作では、雇用確保や終身雇用転換における労働組合の役割について言及しているが、問題はリストラに何ら抵抗せず、終身雇用や年功賃金を会社と一体となつて解体しようとしているとしか思えない大企業労働組合の存在を考えると、欧米の労働組合とは概念と段階を異にするとと思われるほどのその労資協調がどこから来るのかという大企業労働組合の労働者「支配」の構造の深い分析が必要であるように思われる。

第三に、筆者の均等待遇を求める視点で重要な位置にある企業横断賃率形成の提起については、問題提起の重要性とその方向性は賛成であるが、それこそ「労働組合が企業内部的に組織されている条件」のもとで、どのように実現しうるのか、評者には道筋が見えない。横断的な賃率の形成には、同職間での連帯に基づく職務別賃金規制が必要であることを考えると、日本の労働組合の連帯の基盤が同職意識にあるのではなく、同一企業勤務にあることを考えると、それを実現する物的基盤をどこに求めるべきなのだろうか。

他にも論すべき点は多々あるが、全面的に展開する能力は、評者にはないゆえ、お許し頂きたい。本書は、すでに述べたように、理論から現状分析、政策提起に至るまで、自らの視角から終身雇用と年功賃金に関する従来の研究を集大成したものと言ってよい。おそらく、今後のこの分野の研究は本書が発点になるに違いないであろう。それだけに、従来の研究史に詳しくない人にとっては、難解な点もあるが、一読すべき著作であることは間違いない。とくに政策提起に関しては、労働組合関係者も筆者の問題提起を真剣に受けとめ、その現実化の条件について論議すべきであろう。

（ミネルヴァ書房・2006年1月・4200円）

（ふじた　みのる・常任理事・桜美林大学）