

日本の「同一労働同一賃金」論再考

崔勝溟*
choi@atomi.ac.jp

＜目次＞

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. 序論—日本の労働市場の現状と日本の雇用システムの特徴 | 3. 同一労働同一賃金の日本への導入と最低賃金論争との関連 |
| 2. 日本の年功賃金論の行き詰まりと同一労働同一賃金論の始まり | 4. 同一労働同一賃金論の普遍と特殊 |
| | 5. 結論—日本に同一労働同一賃金の適用は可能か |

主題語: 同一労働同一賃金(equal pay for equal work)、正社員並み労働正社員並み賃金(equal level pay for full-time average work)、最低賃金(minimum wage)、日本的年功賃金(Japanese seniority wage system)、人間らしい労働(decent work)

1. 序論—日本の労働市場の現状と日本の雇用システムの特徴

日本の労働市場の現状認識を正確にするためには、日本の雇用システムの昨今の流れとその日本の特徴を把握する必要がある。それは、雇用の形態としての正社員と非正社員との処遇的格差が拡大しているという認識が急速に広まりつつあるということと深く関係する。日本の労働市場における経済的格差の広がり把握するためには、雇用形態の違いからなる処遇的格差のみならず、日本型年功賃金論や最低賃金の引き上げ論争¹⁾をも厳密に検討する必要があるが、ここでは同一労働同一賃金論の日本への導入の議論を中心に、既存の日本型年功賃金論の時代的・状況的変容の流れと日本の雇用システムのあり方を念頭に入れた今後の賃金論の議論について再検討することを目的とする²⁾。

企業組織における労働サービスの発生は、そこで働く人間である従業員によって供給さ

* 跡見学園女子大学マネジメント学部 教授

- 1) 日本の最低賃金制度の制度的・法的側面と日本の雇用との関連性についての詳しい議論は、川口大司(2009)を参照されたい。
- 2) 日本の年功賃金の理解は、日本的労使関係ないし日本的雇用システムと深く関係する。日本の場合は、賃金と雇用が一体の関係になって、日本的処遇システムとしてできている点の理解が重要である。つまり日本には、「終身雇用制というものが、これに伴うところに年功序列給という賃金体系がある」という言い方ができるとしている(木下武男、1999、pp.32-45参照)。

れることであり、企業がその労働者を活用する上で労働の代価として賃金などの処遇制度が必要になってくる。特に、労働者にとって賃金は、単純に労働の代価の性格のみならず、普段の必要な生活の糧を購買する力であり、人間らしい生活の維持のための財源の元でもあると言える。また他人との比較的な賃金の高低によって、労働する人間としての士気(モチベーション)の源にも深く関係する。

日本の労働市場の現状認識は、多様な側面と論争が同時に進行しているものの、特に近年注目されるのは、正社員と非正社員の賃金格差の問題であると言えよう。正規と非正規の問題は、例えば日本の労働の問題と言えることは、日本の正社員の特徴として言われる硬い雇用保障と高い賃金保障とは別に、非正社員の雇用の不安定と低賃金の問題がクローズアップされる。日本の非正規に対する雇用不安と低賃金の問題は、正規と非正規の賃金格差の大きさの側面と非正規の異常な拡大に伴う非正規の「基幹労働力化」の側面が論争の核心であろう。つまり、現に正規と一緒に同じような仕事(職務)をしていながら、労働形態として非正規であることで、正社員とは異なる差別的賃金をもらうことへの不自然さや不合理性、仕事への不満が高まってきているのが、昨今の日本の労働の厳しい現状であると言える。

日本の労働者は、欧米と比べて勤続年数が長く、賃金水準が高いと言われる。しかし、それは従来の大手の男性正社員に限る話であって、決して日本の労働者全体の話ではない。特に、多くの女性労働者や正規職でない労働者たちにとっては、決して良質の職業生活を送っているとは言えない状況に置かれている。それは、日本では長年、男女役割分担意識が存在しており³⁾、男性正社員中心の雇用システムを維持してきたからである。そこには男女同一労働・差別的賃金構造になっているのであり、正規の労働者とそうでない労働者間の賃金格差に加え、「格差社会・日本⁴⁾」と言われるようになっている。

日本社会の格差問題を中心とする様々な社会的矛盾は、近年のグローバル化という国家を超えた新しい国際秩序の編成の流れの中でより顕著になったと言えよう。そして、その社会的矛盾の1つとして、本稿で取り上げる日本の雇用の問題の一部として、「同一労働同一賃金」論の議論が存在するのである。

3) 戦後の日本型雇用において、「家族は、夫が養い、妻が守る」という性別役割分業の規定が暗黙に定着したとされる(金野美奈子、2015、pp.230-252)。

4) 「格差社会・日本」の姿は、20世紀末からの主要な世界的傾向としてのグローバリゼーションと新自由主義的社会編成に規定するところが大きいとし、その規定による新たな矛盾からなる日本社会における貧困問題および格差問題が、例えば雇用や教育、健康といった社会のあらゆる側面において深刻になってきていることを指摘している。その詳しいところは、碓井敏正・大西広編(2007)を参照されたい。

一方、長い間、海外からその特殊なやり方として広く知られるようになったのが、日本の雇用における「3種の神器」と呼ばれるものであった。「3種の神器」論の特徴については、よく知られるように様々な評価がなされてきており、その肯定的な側面が評価される一方、一定の否定的な評価としてその機能不全や制度疲労といった時代的・状況的行き詰まり側面が指摘されるようになったのである。つまり、日本の雇用の核心的な特徴としての「3種の神器」論は、もはや時代的・状況的にその本来の機能が働かなくなってきたおり、一種の特殊な制度としての行き詰まり、すなわち制度疲労とでも言うべき諸問題が明らかになってきていると見ていいであろう。

例えば、「終身雇用」は、制度というより一種の慣行であり、しかも決して終身的に雇用を保障するものではなく、ごく一部の企業の男性正社員を対象にした限定的なやり方であると指摘されよう。そして「年功賃金」制も実は純粋な意味での定年まで年功的に上昇する賃金プロファイルではなく、あくまでも生活費保障を前提とする「賃金ピーク制」の性格を色濃く持っているものであると言える。また協調的・協力的労使関係を前提とする「企業内労働組合」は言うまでもなく、労と使の信頼に基づいた協調ではなく、経営に強制・強要された協調であり、結果的な意味での協力の体制であるとする。いずれにせよ、日本の雇用システムの特徴である「3種の神器」論は、誤解された時代的産物として、今はかなり変質されたものとして、その存在は現実より神話としての意味合いを持つものであると言わざるをえなくなっている⁵⁾。

正社員中心の労働市場構造と神話として誤解された雇用慣行を有する日本の雇用システムは、グローバル化の進展と共に、貧困や格差といった様々な社会的な矛盾を抱えながら、近年失われた20年と言われる低迷する日本企業の競争力を取り戻すために、その矛盾を修正すべく新たな時代的・状況的局面に直面していると言えよう。

したがって、以下においては、日本の企業社会における雇用の安定の確保問題や正社員と非正社員との処遇格差の問題、そして男性と女性雇用の差別的賃金の側面、従来の年功賃金の見直し論争、日本的正社員の無限定な職務遂行の適用と近年の非正規の「基幹労働力化」の広がりといった日本型働き方・働かせ方の根底に存在する諸問題を確認しながら、特に最近広く議論されている「同一労働同一賃金」論争を再考することを通じて、その問題点を分析しつつ、今後の方向性とその課題について検討を加えることにしたい。

5) 日本の雇用システム、すなわち「3種の神器」論の誤解された神話としてのその特徴と課題についての詳しいところは、崔勝昊(2015)「誤解された日本的経営」『日本近代学研究』第47輯を参照されたい。

2. 日本の年功賃金論の行き詰まりと同一労働同一賃金論の始まり

戦後における日本の賃金制度についての議論は、経営家族主義的イデオロギーの下で、一種の家族たる従業員の全人格的な職業人生における生活費用の保障を前提とするものであることが言われてきた(三戸公、1985年)⁶⁾。

年功賃金をめぐる見解は、まず「性差別性」賃金であるという主張である。賃金の年功性とは、賃金決定の基準において職種・職務という「仕事」と結合していないことや、その決め方が職種・熟練に対応していないことを意味し、年功賃金は世帯主である男性中心の賃金として「家族賃金」思想が根底に存在することから、妻子を扶養しない女性の賃金を男性と「同一」するわけにはいかないという考え方があるとしている(木下武男、1994)。

また、森ます美は、「ペイ・エクイティ」(同一価値労働同一賃金原則)を促進する立場から、日本の人事考課との関連で、年功賃金の差別性を指摘している。森氏によれば、日本企業の人事考課は、欧米とは違って職務や仕事の客観的評価とは異なり、年功賃金そのものに「内在する性差別性」が顕著であること、年齢や勤続年数に応じて上昇する男性賃金とは違って、年齢・勤続に無関係な単身者賃金であること、職務や労働の質量に基づかない「属人給」であることなどを指摘し、日本の年功賃金は「性差別性を内在させた年功賃金をベースとする賃金体系に、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統合のなかでもたらされている」と特徴づけた(森ます美、1997)。

したがって、木下氏も森氏も日本の賃金体系の年功性は、その内在する差別性の存在から、賃金の男女格差是正やその差別の解消のためにも年功賃金をやめるべきであるとしている⁷⁾。

そして、日本の年功賃金をめぐるもう一つの見解として、「生活保障」的思想が存在する。つまり、生活保障的性格を持つ年功賃金の非合理性に関する指摘である。ここで生活保障の性格を色濃く持つ年功賃金の内容を日本の出生率の推移に照らして検討してみると年功賃金の非合理性がよく分かる。例えば、日本における出生率は、戦前1925年には

6) 日本の年功賃金をどのように理解するかについては、多様な見解があり、諸側面を考慮した賃金体系であると理解されよう。例えば、小越洋之助によれば、年功賃金は、学歴を前提とした年齢・勤続年数をベースに、労働能率、勤怠などを評定する人事考課で決定する賃金体系であるとし、その成立などについても多様な見解があるが、諸説を整理すると、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してとらえている(詳しいところは、小越洋之助、2006、pp.40-64を参照されたい)。

7) 日本の賃金の年功性に内在する性差別性とは、日本社会においては、最初から「男女役割分業意識」を前提とする男女差別賃金体系であったことと深く関連すると見ることができよう。

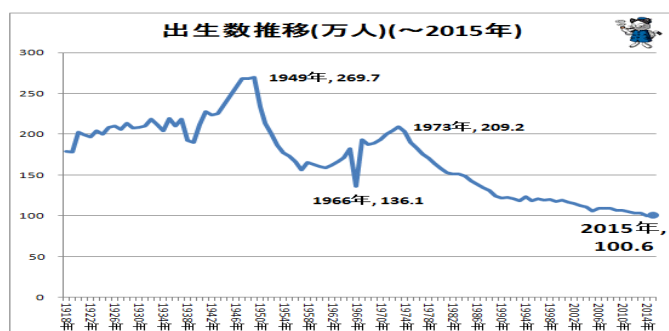
5.11、1930年には4.72であり、戦前最後の1940年は4.12人であったが、戦後になると第二次ベビーブームの1970年代がほぼ2.1台で推移している。その後、1974年に人口置換水準2.08を割り込む値となり、以後漸減が続いている。そして2005年に1.26の最悪の状況から、最近になってやや上昇傾向を見せ始めていたが、直近となる2014年は2013年に再び減少し、1.42との値を示している(図1と2参照)⁸⁾。

つまり、戦後の間もない時期においては、2~3人の子供を抱えている家族が多く、最近になってからは、1人程度の状況が続いていると判断される。ということは、50年代後半から70年代までのいわゆる高度経済成長期における家庭の生活費の保障的性格を持つとする年功賃金のピークの時期を50歳前後(勤続年数24年から29年程度)となることは、当時は自然的な見方であったと言える。しかし、その後から現在に至るまで、減少してきた日本の出生率を基盤とする日本の「家族モデル」の変化を考えると、必ずしも年功賃金のピークの状態を維持する必要はないように考えるのが自然的な見方であろう。したがって、日本の出生率の推移からなる、いわゆる「日本の家族モデル」の変化によって、近年の年功賃金によって発生する高費用負担の賃金構造を維持する根拠がかなり薄くなってきていることが指摘されよう。

日本的年功賃金のピーク時の設定の根拠である、従業員の生活費保障の部分は、日本の「家族モデル」の変化を背景とする近年の日本において、50歳前後(勤続年数24年から29年程度)にして、生活費の高騰の状況的背景が必ずしも説明がつかなくなっていると言えよう⁹⁾。

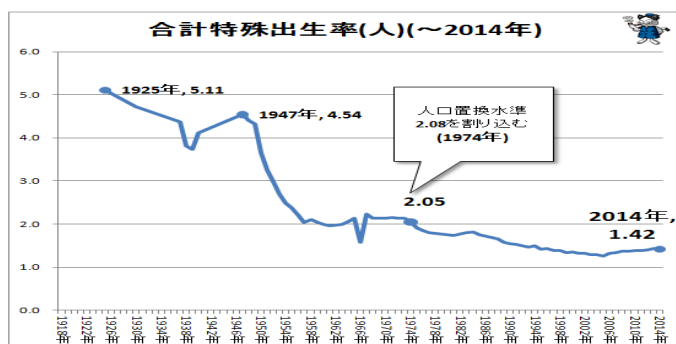
8) <図1>と<図2>を参考にして、1925年には5.11、1930年には4.72との値が確認できる。戦前最後の1940年は4.12人。その時代の出生率が維持されれば、女性は一生で4人強の子供を産む計算になる。戦後になると第二次ベビーブームの1970年代がほぼ2.1台で推移しているが、1974年に人口置換水準2.08を割り込む値となり、以後漸減が続いている。最近になってやや上昇傾向を見せ始めていたが、直近となる2014年は2013年から減少し、1.42との値を示している(厚生労働省、人口動態統計)。

9) 日本の出生率の変動により、戦後の日本の家庭の状況からなる年功賃金の生活費保障的性格の設定は、今の時代においては、出生率に反映される家庭の状況と組織の労働費用との整合性が合わなくなっているように見えるべきであるという認識も可能であり、その改善策としての新たな日本の賃金制度の設定が求められよう。



出所: 厚生労働省(2016)、人口動態統計より作成

<図1> 出生数推移(人)(-2015年)



出所: 厚生労働省(2016)、人口動態統計より作成

<図2> 合計特殊出生率(人)(-2014年)

つまり、依然として現在の日本企業の多くは、賃金のピーク時を設定した日本的年功賃金という特殊な賃金体系を維持しているということは、それ自体がどれだけ企業経営に高負担がかかっているかを物語っている。入社からしばらくの間の若い時の給料を極端に抑さえておいて、長期勤続の恩恵を受けるためには、一定の企業に長く留まることが大前提になっている日本的年功賃金の機能不全の中身がよく理解できる。

時代的变化によって日本の企業が、いまだに負担の大きい非合理的なピークを想定した年功の賃金体系を維持しているということは、結果的に日本企業の国際的競争力の低下につ

ながってくることは言うまでもない。昨今、年功賃金を維持することが困難な状況が続いている日本の企業社会において、日本の今までの賃金論の見直しもしくは改革の議論の延長線上に、同一労働同一賃金の議論が始まっていることも事実であろう。

一方、日本における昨今の同一労働同一賃金の導入議論の背景に存在する日本的年功賃金制の時代的・状況的不具合とは別に、そもそも日本には、同一労働同一賃金の起源に、女性労働に対する差別的な低賃金問題の歴史があったことも指摘される¹⁰⁾。

一般に、同一労働同一賃金とは、「職務内容の同一または同等の労働者に対し、同一の賃金を支払うべきであるという考え方」であると言えよう。その起源は、資本による賃金差別に反対し、その撤廃を求める労働者の要求の原則であり、女性の賃金差別に反対し、その是正・改善を求める労働組合運動から出発したのである。そして、ILOの設立以降から今まで一貫して「男女の同一価値の労働に対して同一賃金を保障すべし」との原則の普及に力を入れてきたのである(牧野富夫、2016)¹¹⁾。

同一労働同一賃金の議論は、決して日本的年功賃金の代わりのいわゆる新しい賃金論ではないが、今までの日本の賃金制度における年功的な要素の非合理的な側面を改善もしくは放棄するところに、同一労働同一賃金論議があることは間違いないのである。同一労働同一賃金とは、正規と非正規雇用を超えた労働の価値判断と賃金の合理化を狙った発想であるとするならば、日本の企業社会における同一労働同一賃金の適用を前提とする議論は、年功賃金の終焉を意味するかもしれない。

同一労働同一賃金をどのように見るかについての議論は多岐にわたっての論争が予想されるが、その方向性としては、年功賃金の見直しや放棄の意味を持ちながら、女性や非正規雇用の賃金の改善もしくは、是正を意味することは間違いなさそうである。同一労働とは何か、同一価値とは何か、そして同一賃金の対象と労働や職務の中身をどのように見るか等など、日本における同一労働同一賃金の実現と適用の中身は、まだ見えてこない部分

10) 同一労働同一賃金と年功賃金との関係については、職務概念や職務評価の方法が欧米とは異なる日本の企業においては不可能であるとの見解が多く存在するが、例えば牧野氏の論文の中にて紹介される西谷敏氏の見解のように、本論文の基本的な問題意識も同様である。それは、同一労働同一賃金の原則が欧米的な職務給の賃金体系でなければ成立しないとする論理が一般的ではあるが、必ずしもそうではなく、労働の価値を基準としない賃金体系においても、そこに「差別や格差の問題」が提起された場合において、そのような状況に置かれた比較対象者(例えば、男女や正規と非正規など)の労働の価値を評価することで差別や格差の存否を判断することは可能であると判断できるという論理の立場に立っている。詳しいところは、牧野富夫(2016)を参照されたい。

11) 同一労働同一賃金の起源に関しては、その歴史は古く、19世紀前半の産業革命がもたらした熟練の解体の流れによって、熟練と無関係の分野における女性労働者の低賃金差別の是正を訴える労働組合運動・戦いの原則として確立したとする(牧野富夫、2016、pp.31-32)。

が多すぎる。

以下においては、同一労働同一賃金が適用される際に、同時に考慮すべきいくつかの重要な側面の内、特に直接的な関連がある最低賃金の現状と今後のあり方を中心に検討を加えることにしたい。ただし、ここでの議論の整理は、あくまでも同一労働同一賃金の議論の中で、最低賃金の重要性とその関連性を論ずることであって、最低賃金論そのものの分析には入らないことを述べておきたい。

3. 同一労働同一賃金の日本への導入と最低賃金論争との関連

人間労働の歴史上、資本(経営)の論理は、同一労働差別賃金によって賃金水準を引き下げ、労働者に搾取を強化しようとするところにあると言える。今日本において議論されている同一労働同一賃金の議論も労働者との対立にある経営の論理が自ら進んで、同一労働同一賃金の原則を適用しようとすることは考えにくい。あくまで同一労働同一賃金の実現は、これらの経営の論理との闘う労働運動と労働組合の賃金闘争として持ち出されてきたにすぎないとみていい¹²⁾。つまり、経営側は決して同一労働同一賃金を望まないのであり、それが現実的になかなか進まない原因の1つでもあることも事実であろう。

日本企業の賃金論の論理は、最低賃金の水準の引き上げもしくは抜本的な改善の論理と深く関係する¹³⁾。今の日本は、同一価値労働同一賃金どころか、男女同一価値労働同一賃金も実現されていない。同一価値労働同一賃金の論争の重要なところは、日本の労働組合のあり方(例えば、今までの企業別組合ではなく、産業別あるいは職種別組合への転換)や、最低賃金の議論が深く関連してくるのである¹⁴⁾。

12) 現況の日本において、同一労働同一賃金政策にしろ、非正規労働問題にしろ、その解決の道の基本は、対等な力をベースにする健全な労働組合の存在が求められることは言うまでもない。

13) 昨今、労働組合やNPO活動の中で、最低賃金の引き上げ論が広く支持される中、労働経済学的なアプローチを中心に、低所得者対策にならないとする指摘もある。最低賃金の企業や社会、雇用への影響に関する限定的もしくは否定的な見解の詳しいところは、鶴光太郎(2016)、pp.178-187を参照されたい。

14) 厚生労働省の定義によれば、制度としての最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度であるとされる。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされている。したがって、最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはならない。また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金)が定められ、特

1940年代後半の最初の日本の同一価値労働同一賃金の解釈は、「同一労働力同一賃金」として理解していた。つまり、日本において賃金の差は、「労働」の質の差異ではなく、「労働力」の質の差異であった。労働の価値に応じた賃金ではなく、労働力の価値に応じた賃金なのであった(岸本英太郎、1962)。

欧米における純粋な意味での同一労働同一賃金とは、いわゆる職種別熟練度別標準(最低)賃率の確立論であるが、日本は、同一労働力同一賃金であり(同一価値労働差別賃金)、同じ質量の労働であっても、異なった価格(差別賃金)が支払われ、結果的に賃金水準の低下をもたらしてしまったと理解される。従って、具体的な労働の格付け論争のない同一労働同一賃金論は、ナンセンスなのである¹⁵⁾。

同一労働同一賃金論は、共通の一定の労働条件下において、労働の横断的な時間賃率を確立することによってのみ実現される。職務概念が乏しい現在の日本の労働市場の構造下では、労働市場の横断的賃金水準の同一化は、難しい。

現在の日本の労働市場の構造下で、職務概念を取り入れることも安易ではなく、そうすることのリスクも大きい。日本的雇用慣行の良さが崩れる可能性があるし、日本の労働市場の構造の崩壊もしくは大きな変容の可能性がある。日本的雇用の良さを保ちながら、職務の概念を反映する仕組みに転換可能なやり方もしくは思想はあるのだろうか。その厳密な議論がまず先なのである。

同一労働同一賃金の日本への導入問題をより現実的な議論にするための1つの具体的なやり方として、日本の最低賃金の論争と同時に議論する必要がある。それは、最低賃金の抜本的な見直しと根本的な改善の流れの中で、同一労働同一賃金を議論する必要があることを意味することでもある。

日本における最低賃金の水準は、多くの他の先進国と比べると決して高い水準とは言えないことが分かる。例えば、2015年のデータであるが、他の国との比較で見ると、経済協力開発機構(OECD)による加盟25カ国の実質最低賃金(2015年現在)が最も高い3カ国はルクセンブルク(12ドル/約1414円)、フランス(11.5ドル/約1312円)、オーストラリア(10.8ドル/約1232円)であり、日本は7.3ドル(約832円)で12位、韓国は6.1ドル(約695円)で13位にランク

定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金)が定められている(厚生労働省ホームページより)。

15) 労働者が黒人であれ、黄色人種であれ、白人、男子、女子、成人、子供であっても、その労働力が同じ労働の質、つまり同じ種類の同じ熟練の労働力であるかぎり、その労働力の価値は同じであるから、これに対しては同じ賃金が支払われねばならないのが、本来の同一労働同一賃金原則なのである(詳しいところは、岸本英太郎、1962を参照されたい)。

インしている。そして2016年現在、日本の最低賃金を、<表3>で見られるように、国内の地域ごとに詳しく見ると、東京が932円で一番高く、宮崎・沖縄が714円で一番低い。そして全国平均額は、823円となっている。

<表3> 平成28年度主な地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】 (注)括弧書きは、平成27年度最低賃金		発効年月日
北海道	786	(764)	平成28年10月1日
青 森	716	(695)	平成28年10月20日
福 島	726	(705)	平成28年10月1日
埼 玉	845	(820)	平成28年10月1日
千 葉	842	(817)	平成28年10月1日
東 京	932	(907)	平成28年10月1日
神奈川	930	(905)	平成28年10月1日
新 潟	753	(731)	平成28年10月1日
愛 知	845	(820)	平成28年10月1日
京 都	831	(807)	平成28年10月2日
大 阪	883	(858)	平成28年10月1日
福 岡	765	(743)	平成28年10月1日
長 崎	715	(694)	平成28年10月6日
熊 本	715	(694)	平成28年10月1日
宮 崎	714	(693)	平成28年10月1日
鹿児島	715	(694)	平成28年10月1日
沖 縄	714	(693)	平成28年10月1日
全国加重平均額	823	(798)	—

出所: 厚生労働省(2017)、地域別最低賃金の全国一覧より作成

同一労働同一賃金の日本への導入問題と最低賃金の改善の議論と連動の必要性は、日本の年功賃金の見直し(変容)とそれに伴う賃金水準の引き下げの懸念からの発想でもある。つまり、現在までの年功賃金制下での賃金水準を引き落とすことなく、今の生活水準を維持することを前提に、同一労働同一賃金が日本に導入されなければ意味がないということである。言い換えれば、同一労働同一賃金を実現しながら、現在の生活水準を落とすような議論は避けたいというところに、最低賃金の改善論が現に力を得てきているのである¹⁶⁾。

労働者が現在の生活水準を落とすことなく、生活できる賃金水準の確保という考え方が最低賃金の議論に繋がっているのである。日本の最低賃金に関する議論は、賃金基準の決め方が働く人たちの生活水準と大きく関わってくることから、最低賃金制度のあり方を考えて行く上で重要なのは、大企業の男性正社員よりは、中小企業の若年労働者や女性労働者の賃金規制の装置としてとらえられてきたというところにある(木下武男、1999)。

日本における年功賃金のもとでの最低賃金の性格は、日本の労働組合のあり方や非正規雇用を含む働く人の生活を視野に入れた現実性のある賃金の基準を決める議論でなければならない。特に、日本における最低賃金法の法制化の歴史を見てもよく分かる。

1959年に日本の最低賃金法が法制化されるが、その担い手は年功賃金の恩恵を受ける正社員を中心とした労働組合の運動の中で実現されたものである(山崎憲、2014、pp.166-168)。つまり、戦後の労働組合活動は、労働組合員以外の働く人のための活動に力を注いでいたのであり、最低賃金は労働組合員を対象にしたものではなく、働く人のための社会全体のシステムの安定に貢献する発想なのである¹⁷⁾。

結局、昨今の日本における賃金体系に関する議論は、年功賃金の見直しの認識の流れにおいて、いわゆる職能給から職務給への転換を含む賃金論の議論の中で同一労働同一賃金の導入が議論されており、その前提となる社会的正義もしくは社会的秩序の構築のために賃金論のあり方との関連において、最低賃金の引き上げもしくは底上げ論争の性格を持つものであると言える。しかしながら、最低賃金の引き上げ論の否定もしくは、その効果の限定性を主張する論点も存在することも事実であろう¹⁸⁾。最低賃金については、その引き上げだけで、すべてがうまく行くかのような誤解を持つことも警戒すべきであろう。つまり、最低賃金の底上げ論理を支持しつつも、その上げ方や上げ幅の過度によっては、そのメリットとは別に、デメリットもありうることをも念頭に入れての厳密な議論が必要であ

16) これとの関連で木下氏は、新しい賃金論の提案の中で、男女共生時代における賃金の意義について、1つに既存の男性世帯主賃金から男女共の個人単位賃金へ、2つに「年功」基準の賃金から、「仕事」基準の賃金へ、3つに生活できる賃金水準への発想を指摘している(木下武男、1999、pp.134-172)。

17) 例えば、パート、契約、請負、派遣といった働き方をする人たちは、家族を養うための賃金を手にとることや、将来的に賃金が上昇していくための必要な能力を伸ばす機会の外に置かれていること、そして年金や健康保険などの社会保障も不十分であることなどからも最低賃金は生命線であると言えよう。

18) 本論文における問題意識とも一部合致するところではあるが、最低賃金の引き上げ論への否定論は、その結果分に対する恩恵が必ずしも現に必要とする階層に直結するとは限らないことや、上げ方に対してもそのバランスが崩れた際に起こりうる不平等性などであろう。特に、筆者は、何より上げ幅次第では、正規と非正規との対立によって、いわゆる日本型正社員と呼ばれる使い勝手の良い労働者のメリットが結果的に阻害される側面もありうるということを指摘しておきたい。

るように思える。

最低賃金の過度な引き上げによってもたらされる日本の企業や日本経済へのデメリットも十分に考慮する必要があるという議論と同時に、今の日本における最低賃金の現実的な水準への抜本的な改善の論理への議論もまた十分に考慮する必要があると認識すべきであろう。

以下においては、同一労働同一賃金の今後の日本国内の動きを観察しながら、その日本的性質の普遍と特殊について検討することにした。

4. 日本における同一労働同一賃金論の普遍と特殊

同一労働同一賃金の日本への導入をめぐって、その普遍的な側面と特殊な側面が存在すると思われる。その普遍的ともいうべき側面を整理すると以下のことであると思われる。

まず、同一労働同一賃金をまるで万病の薬であるかのように盲信する風潮があるが、その実現のための必要な費用は膨大であろう。今以上の底上げを前提とする最低賃金の適正化と正社員とそうでない社員間の賃金格差の是正さえ実現できれば、別に高費用の同一労働同一賃金をしなくてもいいと思う。それはおそらく今の日本に必要なのは、「同一労働同一賃金」ではなく、「正社員並み労働正社員並み賃金¹⁹⁾」なのである。その意味において、非正規の中の基幹労働化の人たちが対象になるであろう。そしてまた正社員の中の男性と女性の差別的賃金の是正という意味での、「男女同一労働同一賃金」の方がより時代的象徴性のあるやり方かもしれない。

次に、普遍的な側面の議論として、最低賃金との関連の論点が挙げられる。一種の賃金論としての最低賃金の底上げおよび引き上げ論については、ほとんど異論はないものの、その上げ方および水準については、その効果に関する限定的、否定的な見解も理解できよう。最低賃金の世界的な水準からして、日本の最低賃金の水準は、決して高いレベルにあるとは言い難く、その改善への余地は充分にあるといえる。しかしながら、最低賃金を高

19) 「正社員並み労働正社員並み賃金」は、筆者が作った造語であるが、職務(ジョブ)概念が定着していない日本の状況において、いくら「同一労働同一賃金」と言っても理解されにくいことから、日本的な文脈を考慮するならば、筆者はおそらく「正社員並み労働正社員並み賃金」つまり、正社員のような働き方をすれば、正社員のような同レベルの賃金が払われるのが妥当ではないかと主張しているのである。

い水準に上げることさえすれば、すべての労働問題が解決するような論調は賛成できない。最低賃金論の経済的・雇用的効果については、その限界があることはよく知られる論点である。また本論文では、最低賃金そのものの議論よりは、日本における最低賃金論争と同一労働同一賃金論争の関連性についての議論が関心事であり、その意味において本論文での基本的なスタンスとは、最低賃金論はあくまでも社会的秩序を健全にするための日本の労働市場における基礎な側面であって、そのものが直接的に同一労働同一賃金の日本への導入議論に結ぶつける論点ではないということである。つまり、近年日本の企業社会に同一労働同一賃金の適用問題をめぐる諸議論がなされ、その際に大事な論点の1つとして正規と非正規および男女労働の差別的賃金を改善することが指摘されると同時に、日本の労働社会の社会的秩序の改善のために最低賃金の引き上げおよび底上げ論が支持されてきていることが確認できることである。

また、同一労働同一賃金との関連において普遍的な論点のもう3つ目の論点は、今までの年功賃金中心の労働慣行から、徐々に職務給を意識した能力主義的発想への時代的流れの認識とその転換への認定である。これはもしかすると、日本の企業社会における新しい賃金論の提案かもしれない。職務概念の乏しい日本の企業組織においてさえ、職務の範囲と評価のやり方に対する方向転換の可能性は、以前よりはるかに高まってきたと言わざるを得ない。それは、今までの慣行であった年功賃金のやり方の見直し論を含む新しい時代に相応しい新たな賃金論の導入論争を意味する。その延長線上に同一労働同一賃金の議論があると言える。ただし、日本には今まで職務概念が乏しかった分、使い勝手の良い日本型正社員と呼ばれる労働者たちが存在し、少なくとも戦後高度経済成長の時代からつい最近までそれなりの合理性を内在しながら、上手く機能していた側面もあると言っていいであろう。しかし、この間、「失われた20年」とも言える間において、その機能の不全もしくは制度疲労の状態が続いてきていることから、その大きな改革の議論が力を得るようになっており、その議論の中心に、今までの差別的・格差的賃金論の見直し論として、同一労働同一賃金の適用論議が位置していることになる。

一方、日本の特殊な側面を整理すると、以下の論点が挙げられよう。まず、日本の非正規雇用を考える際に、日本の非正規が問題になるのは、雇用不安でも低賃金でもなく、非正規の「基幹労働力化」にあると言えよう。自らの意思によって選択した非正規が、本来の雇用調整のバッファーとしての非正規ではなく、正規と全く同じような仕事をやらされるところか、メインの1つのチームとして機能していることである。

つまり、日本の非正規は、本来の雇用の調整機能における融通の効かない非正規なので

あり、それは、形では非正規であるが、機能においては全く非正規でない「見せかけの非正規」であり、そういう意味で、本来非正規を望んで選んだ非正規労働者にとっては、「詐欺の非正規」なのである。そこには、非正規の悪いところのすべてと、正規の悪いところのすべてがあるだけの、「最悪の非正規」なのかもしれない。

日本の非正規の「基幹労働力化」は、「安価と搾取の恒常化」を意味する。つまり、本来雇用の柔軟な調整機能であるはずの非正規雇用を、正社員と同じような仕事を強要する固い「基幹労働力化」にさせることによって、非正規の形をした、「安価と搾取の恒常化・固定化」してしまうものであると言える。非正規のままの状態での基幹労働力化は、安価を狙った搾取の労働化である。

そして非正規雇用の基幹労働力化は、正社員と全く同じような仕事をしながらも、安い賃金で働かされることを意味する。同一価値労働アンフェア賃金なのである。「正社員並み価値労働非正規のままの賃金」(「正社員並み価値労働正社員並み賃金」の詐欺局面)なのである。非正規の基幹労働力化は、正社員並み価値労働なので、正社員並み賃金を支払われるべきである。単純に言えば、総体的に正社員とあまり変わらない労働をしていれば、さほど変わらない賃金を払わなければおかしい話である。

次に、労働市場における雇用の安定の確保は、必ずしも終身的雇用契約だけを意味するのではないということに注目する必要がある。それは、今以上に雇用に関する社会的保障の充実が前提にあり、労働市場の仕組みとして雇用の流動化が進み、企業からの積極的な採用とポジティブな評価が整えていて、雇用の創造が活発に行われてくれば、結果的には雇用の安定は確保できることになる。何でも固定化された雇用契約(終身的雇用慣行)だけが、雇用の安定を保証することではないということを認識すべきであろう。逆に、労働市場の流動化が、そのまま雇用の不安定を象徴するかような見方にも賛成できない。

今までのように、正社員を守るために、非正規社員を増やすのでは、雇用の安定は得られないし、問題の解決にもならない。問題の解決は、正社員も非正規社員も雇用の安定が得られなければならない。正社員も非正規も雇用の安定を確保するためには、労働の形態だけで雇用と賃金が決まるような今の仕組みは望ましくない。正規、非正規関係なく、働き方の中身と仕事の内容と範囲によって雇用と労働の条件が決まるようにしないといけない。おそらくそれは、いわゆる「同一労働同一賃金」に似たような形になるであろう。

また、繰り返しになる指摘ではあるが、同一労働同一賃金に関する日本の特殊的側面として重要なのは、同一労働同一賃金と年功賃金の関係である。上記にも指摘したように、ILOの設立からなる主張としては、男性労働に対する女性労働の差別的賃金の実態の是正

が主な出発点であったが、一方日本社会の状況とは、男女差別賃金の改善よりは、非正規労働の正規労働に対する差別および格差の是正がより決定的なきっかけとして議論されるようになっていることである。

同一労働同一賃金と年功賃金の関係とは、そもそも年功賃金体系の日本において、果たして「同一労働同一賃金は可能なのか」といった側面が強調されるということである。欧米の職務給の賃金体系に比べ、日本は職能給であり、そもそも職務(Job)の概念がなく、職務の範囲や職務評価の基準の曖昧さの存在から、同一労働同一賃金は難しいという議論が広まっている。事実、日本の年功賃金制の特殊性を考えると、そのままでは同一労働同一賃金の日本への導入は難しく、それを可能にするためには、職務(Job)概念の明確化を含む欧米型職務評価方式の導入を前提とする賃金の職務給化と労働市場の産業別・職種別横断賃率の実現といった措置が求められよう。

したがって、本論文における問題意識は、果たして今のままの日本の労働市場における産業別横断的賃金率の適用や賃金の職務給化の方向性が、今の日本の労働市場に可能なかどうか注目している。そして今後このような新たな日本の賃金論における発想の転換が、日本の企業社会において果たして望ましいかどうか問われることになることと認識している。あるいは、長年日本的経営と言われてきたいくつかの重要な側面の持つメリットの比較優位性を放棄する方向性が、多くの労働者にとっても望ましいかどうかの議論も大事ではないかという論理である。

ただし、本論文の問題意識は、依然として同一労働同一賃金の導入に批判的な政府および経営者団体の論理とは、その見方と理由の中身が異なるものであるということも指摘しておきたい。それは、経団連の報告書からの指摘のように、最初から職務(ジョブ)概念の馴染まない日本の労働市場における同一労働同一賃金の導入は無理があるとの単純な認識とは異なるものである。そして、そのような単純な否定論を合理化するための提案である、「日本型同一労働同一賃金」の発想には賛成しない²⁰⁾。

20) 経団連「同一労働同一賃金の実現に向けて」(2016年7)によって公表されている、日本型同一労働同一賃金の基本的考え方とその実現に向けた具体策が示されている。特に、2017年度版、日本経済団体連合会、『経営労働政策特別委員会報告』において、日本の企業における非正規社員が正社員との待遇の格差を解決するために、「職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一と評価される場合に同じ賃金を支払う」という考え方を「日本型同一労働同一賃金」としている。しかしながら、私見によれば、実際の職場において、このようなさまざまな要素においてすべて見事に正社員と同じ働き方をする非正規社員はありえないことから、日本型同一労働同一賃金という考え方によって、わざわざ正規と非正規の差を決めつけようとする発想であると判断されよう。

以下においては、本論文の結論として、同一労働同一賃金の日本への導入をめぐる批判的な論理について分析しながら、果たして日本に同一労働同一賃金の適用は可能かどうかの論点を整理することにした。

5. 結論—日本に同一労働同一賃金の適用は可能か

本論文は、同一労働同一賃金の日本への導入の議論をめぐる諸問題を検討するものであるが、結局「日本に同一労働同一賃金の適用は可能か」という命題に立って考えるとその結論的論点は、その全面的な導入には否定的であり、導入より大切な論点があるという立場に立つ。それは日本社会における賃金とはどういう意味合いと意義をもつものなのかという、より根本的な論理の議論になるであろう。

本論文でいう日本社会における賃金論の論理とは、今までの日本における年功賃金の歴史的経緯とそこに貫く経済的合理性の論理が時代的な変化によってその機能を失ってしまっていることをまず指摘をし、その流れの中において、本論文のメインテーマである、同一労働同一賃金の日本への導入をめぐる議論の必要性が台頭するようになっていることである。

つまり、上記において本論文で検討してきた日本における同一労働同一賃金の議論は、今後の日本の企業社会が今までの慣行であった年功賃金という考え方を見直し、そのあり方と方向を大きく転換することを意味するほかないということである。そして年功賃金は、それ自体が持つ内在的合理性の機能低下もしくは機能不全に落ちているという認識を持つと同時に、日本の企業社会が昨今のグローバル化に伴う世界的な労働市場の諸変化と流れに合わせようとする発想の延長に、同一労働同一賃金を含む日本の賃金構造の変革を図ろうとしているとみている。

年功賃金は、終身雇用慣行と表裏一体の関係にあり、その評価と意義について一定には言えないところがあるが、今の時代における年功賃金は確かに機能不全もしくは制度疲労の状況にあると言わざるを得ない。また年功賃金下における日本の労働社会の諸問題の顕著現象として正規・非正規の賃金および処遇の格差問題や男女の賃金格差の問題などがクローズアップされるようになってきている。そして同一労働同一賃金の日本への導入問題は、その是正策もしくは解決案として大きく議論されるようになってきていることも事実

である。

同一労働同一賃金は、日本社会における労働組合の歴史と経緯の中で常に議論もしくは提案されてきたのであるが、その流れの延長に昨今の広がりを見せいている新たな問題提起として、今の時代に合った日本の賃金論の転換であると言えよう。しかしながら、現に同一労働同一賃金の日本への導入を妨げる諸側面が多く存在するのも事実であり、その阻害要因に対する深い理解と正しい認識もまた重要であろう。その阻害要因とは、職務(Job)概念の曖昧さの存在や使い勝手の良い日本的正社員の職務範囲の曖昧さと広さ、そして強制された協調的労使関係路線と弱い労働組合の存在等などであろう²¹⁾。

戦後、特に石油危機後の日本の労働組合の歴史は、不況と雇用情勢の悪化などにより、終身雇用という安定的な雇用の保障を確保する代わりに、企業内における経営者に対抗する労働組合の立場を弱めてきたことに起因する。日本の現状としての労働組合の弱体化は、労働運動の弱体化を意味しており、その交渉力の低下もしくは機能不全を意味する。

したがって、日本の労働組合のあり方の議論を抜きにして、同一労働同一賃金を議論するのは、本末転倒であろう。今後、労働組合の健全な活動と交渉力の回復を前提に、同一労働同一賃金を議論する必要がある。また日本における同一労働同一賃金の論議が本物になるためには、非正規労働の組織化の論理とその賃金および女性雇用の賃金構造の見直しや最低賃金の底上げ論理も同時に議論する必要があることは言うまでもない。同一労働同一賃金の実現は、日本の企業社会が、労働組合のあり方としての強制された協調性から、信頼に基づいた協調路線の労使関係の構築と健全な労働運動を前提とする産業別あるいは職種別労働組合への方向転換と深く関連する問題であることを指摘しておこう²²⁾。

そして同一労働同一賃金の実現は、あくまでも「人間らしい労働(decent work)」のための一種の手段であって、目的そのものではないことに気をつける必要がある。つまり、同一労働同一賃金の前に、正規と非正規の賃金格差の是正や、最低賃金の引き上げ、労働条件の整備など等がなされるべきであって、何もかも同一労働同一賃金の導入さえすれば、すべ

21) たとえば、同一労働同一賃金への転換は、日本における労働組合のあり方とも深く関係している。日本の労働組合の企業別組織化は、低い労働組合加盟率、労働運動の弱体化と春闘の無用化、強制された協調的・協力的労使関係をその特徴として持つものであると認識されよう。

22) 同一価値労働同一賃金の発想は、マルクス主義的な労働に関する発想の延長であり、多様な人間の労働の質を価値化し、すべての仕事の内容をランク付けし、その労働の価値が同一(同等レベル)かどうかを判断しようとする、きわめて人間疎外的発想なのであるとの指摘も存在する。つまり、我々人間労働のあり方は、人間らしい労働の価値と多様な人間労働の存在を認めることであって、人間労働の価値をその社会が決めた一定の基準によって同等かどうか、そのレベル(ランク)を細かく測り、そのプロセスの中で区切りをしたり統合したり、そしてその質と価値を自らの基準で判断しようとすることに他ならない。その詳しいところは、岸本英太郎(1962)を参照されたい。

てが解決するかのような論調には賛成できない。例えば、同一労働同一賃金の導入に当たっても、全体の賃金を抑えるために、全体の賃金の水準を低く設定するのであれば、同一労働同一賃金は、ほとんど意味がない絵に描いた餅なのである。

当然のごとく、人間らしい生活ができるためには、労働問題だけではなく、労働以外の生活の問題も同時に議論する必要がある。したがって、人間社会や政治の世界の健全性の確保や、家庭や地域社会の人間同士の関係性の充実によって、労働する人間が楽しくて気持ちよく働ける環境づくりが実現されなければならない。それは、おそらく「仕事と生活のバランス(WLB)」によってのみ実現されることは間違いなさそうである。人間らしい労働が可能な社会とは、人間らしい生活が可能な社会であり、快適な社会なのである。そういう意味においても「仕事と生活のバランス」は、人間らしい労働のための出発点であり、終着点でもあると言えよう。

今の日本の企業社会において求められる人間労働の目的とは、あくまでも「人間らしい労働」の実現であり、「働きやすさ」の実現を前提とする、「生きがい」や「働きがい」が実感できる気持ちのいい「自分らしい労働」の実現なのであろう。「目的」と「手段」を間違っていない。

【参考文献】

- 岸本英太郎(1962)『同一労働同一賃金』ミネルヴァ書房
 三戸公(1985)『現代の学としての経営学』講談社
 木下武男(1994)「年功賃金と企業社会」『季刊現代と思想』第38号、柏書房、p.95
 森ます美(1997)「日本の性差別賃金とペイ・エクイティ」『社会政策学会年報第41集、『21世紀の社会保障』御茶の水書房、p.127
 木下武男(1999)『日本人の賃金』平凡社
 大橋勇雄・中村二郎(2004)、労働市場の経済学、有斐閣
 森ます美(2005)『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣
 碓井敏正・大西広編(2007)『格差社会から成熟社会へ』大月書店
 川口大司(2009)「最低賃金と雇用」『労働需要の経済学』大橋勇雄編著、ミネルヴァ書房、pp.263-291
 櫻木晃裕(2011)「ホワイトカラー・ビジネスパーソンに対するマネジメントからの日本的経営再考」『日本近代学研究』第32輯
 鄭柄武(2012)「企業別労働組合の形成過程—日本の場合」『日本近代学研究』第38輯
 小倉一哉(2013)、「正社員」の研究、日本経済新聞出版社
 山崎憲(2014)『「働くこと」を問い直す』岩波新書
 脇田成(2014)、賃上げはなぜ必要か、筑摩書房
 崔勝湜(2014)『外から見た日本の雇用』八千代出版
 _____(2015)「誤解された日本的経営」『日本近代学研究』第47輯

金野美奈子(2015)「社会の中の性別役割分業」『産業・労働社会学』小川真一・山田信行・金野美奈子・山下充
著、有斐閣、pp.230-252

安藤至大(2015)、働き方の教科書、ちくま新書

小川真一・山田信行・金野美奈子・山下充(2015)、産業・労働社会学

牧野富夫(2016)「一億総活躍社会と同一労働同一賃金」『経済』No. 249、新日本出版社

藤田宏(2016)「一億総活躍プランと同一労働同一賃金」『経済』No. 254、新日本出版社

鶴光太郎(2016)『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社

柿澤寿信(2016.12/2017.1)「賃金はどう決まるのか」THE KEIZAI SEMINAR、日本評論社

森知晴(2016.12/2017.1)「最低賃金とは何か」THE KEIZAI SEMINAR、日本評論社

山田久(2017)『同一労働同一賃金の衝撃』日本経済新聞出版社

日本経済団体連合会(2017)『経営労働政策特別委員会報告』2017年版、経団連出版

논문투고일 : 2017년 06월 19일

심사개시일 : 2017년 07월 17일

1차 수정일 : 2017년 08월 05일

2차 수정일 : 2017년 08월 10일

게재확정일 : 2017년 08월 17일

 <要旨>

日本の「同一労働同一賃金」論再考

崔勝煥

日本の労働市場の現状を正しく認識するためには、日本の雇用システムの変容と日本の組織文化の特徴を適切に把握する必要がある。日本は現在、雇用形態の違いを口実に正社員と非正社員間の賃金をはじめとする処遇の差が深刻化しており、このような日本的な現実を考慮すると、本論文で扱うとする「同一労働同一賃金」の議論の厳密な検討が必要である。

低賃金の問題を改善するために提示されている「同一労働同一賃金」の日本での適用可能性について議論したい。特に本論文では、「非正規の基幹労働力化」の処遇改善の重要な政策として「同一労働同一賃金」が持つ意味とその適用可能性について検討したい。日本の正社員制度のさまざまな側面と諸特徴を考慮すれば、従来の日本的賃金制度の根幹である年功賃金制の変容を前提とした「同一労働同一賃金」の適用は、それなりの難しさを持っていることを容易に検出することができる。

本論文では、「同一労働同一賃金」は、結果的に「人間らしい労働」のための一つの政策的手段に過ぎないものであることを再認識する。結論として、本論文では「同一労働同一賃金」の議論は、今のままの日本の企業社会においては、さまざまな問題を内在していることを指摘し、「同一労働同一賃金」の代わりに「正社員並み労働正社員並み賃金」という代替的思考を提案したい。

A Reconsidering Study on the “Equal Pay for Equal Work” Controversy in Japan

Choi, Seung-Ho

In order to properly recognize the phenomenon of the labor market in Japan, it is necessary to grasp the transformation of the employment system in Japan and the organizational and cultural characteristics of Japan. In Japan, due to differences in employment patterns, differences in treatment including regular wages between regular and non-regular workers are intensifying. Considering this Japanese reality, it is necessary to rigorously examine the controversy of “equal pay for equal labor”.

I would like to discuss the applicability of ‘equal pay for equal work’ to Japan, which is proposed to improve the problem of low wages. In particular, this paper examines the meaning of ‘equal pay for equal work’ and its applicability as an important policy for the improvement of treatment for ‘irregular worker for main labor’. Considering the various aspects and characteristics of the regular employee system in Japan, it can be easily recognized that the application of ‘equal pay for the same work’, which is based on the transformation of the seniority wage system, which is the basis of the conventional Japanese wage system.

This paper, it is necessary to re-recognize that ‘equal pay for equal work’ is only a policy instrument for ‘human labor’. In conclusion, in this paper, we point out that ‘equal pay for the same work’ implies various problems and suggest alternative idea of ‘equal level pay for full-time average work’.