

【特集】賃金の決め方・上がり方：生活の視点から：特集にあたって

W00, Jongwon / 禹, 宗杭

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / Journal of Ohara Institute for Social Research

(巻 / Volume)

721

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

2

(発行年 / Year)

2018-11-01

【特集】賃金の決め方・上がり方——生活の視点から

特集にあたって

禹 宗 杭

賃金の決め方と上がり方については、長きにわたり研究が蓄積されてきた。いわば年功賃金をめぐる実態分析と仮説提起は、当初は日本の賃金が他の先進国に比べて立ち遅れているということに向けられた。やがて先進諸国にも類似した傾向が見つかるにつれ、日本がむしろより先進的であるということの立証に力が注がれた。ただし近年は、年功賃金が男女間格差や身分間格差を生み出しているという負の側面にもメスが入るようになってきている。

こうして、ほぼ議論の尽くされた感があるにもかかわらず、ここで改めてこの問題を検討するのはなぜか。それは、上記の過程で広く支持を集め、いまや「通説」の地位を占めるようになった理論仮説に、いくつか同意しがたい点があるからである。本特集で取り上げる3つの論文の問題関心を紹介しながら、このことについて簡単にふれることにしよう。

従来、日本の賃金の上がり方は、大きく生活費保障仮説と熟練仮説によって説明されてきた。後者を代表し、すでに通説の地位を得た小池和男は、特に日本の大企業ブルーカラーの賃金カーブがシャープなことに着目し、「大企業生産労働者のホワイトカラー化」を主張した。その「ホワイトカラー化」の可否はさておき、主に熟練をもって右上がりの賃金カーブを説明しようとしたこの仮説は、しかし、大きな難点を有している。それは、例えば、基幹的労働力として位置づけられ、職場のなかで熟練も積んでいるパートの賃金が、なぜほとんど平らな賃金カーブを描くのか、うまく説明ができないことである。パートの多数がいわば家計補助的な労働者なので、その生活費を完全に保障する必要がない、という論理を無視しては説明がつかないだろう。

本特集の1番目の金井論文は、このことを強く意識した論文である。すなわち、主に女性が従事する生命保険営業職の賃金を素材とし、歩合給を中心とした賃金管理とそれに対する労働者の主体的な取り組みを分析することをとおして、賃金の背後にある生活の論理を追求しようとするのである。この際、生計費だけでなく労働時間にも注意を促していることが重要である。生計費の観点からすると、例えば、女性営業職のなかで主に退職に追い込まれていくのは、世帯において主たる稼ぎ手であるにもかかわらず、生計維持のできる水準の成績を出せない者である。一方、労働時間の観点からすると、例えば、子育てや介護をしている女性にとって生命保険営業職の歩合給は、ケアに必要な生活時間を柔軟に確保できるという側面を持つ。このように、典型的な「職務成果給」とされる歩合給においてさえ、生活の論理が強く影響を及ぼしているのである。

こうして、雇用慣行と賃金格差の背後に「男性稼ぎ手モデル」が働いていることになると、今度は賃金の決め方が解決すべき問題となる。主に男性稼ぎ手の生活費を保障するという日本の賃金の

決め方が、代わりに女性の賃金を家計補助的なものに押しやっているととらえるからである。現に、この領域で通説の地位を占めている遠藤公嗣は、日本は世界的に珍しい「属人基準賃金」をとっているがゆえに、それを止めて「職務基準賃金」に移行することだけが、同一価値労働同一賃金の実現を可能にすると主張する。

本特集の2番目の垣堺論文は、この問題を考えるにあたって、興味深い示唆を与えてくれる。垣堺論文が対象とするのは、外資（米国系）によるM&Aを経験し、米国本社の経営理念・経営スタイルの影響を強く受けている生命保険E社である。E社は、その賃金体系を米国型の職務給に全面的に改変した。にもかかわらず、賃金の上がり方では右上がりの傾向を色濃く残している。したがって、賃金の決め方が変わっても、その上がり方は比較的安定性を維持することとなる。なお、留意すべきは、人事査定において、必ずしも職務関連的な方法で評価を行うわけではなく、むしろ日本型に近い主観的要素の多い方法に依拠している点である。また、定期昇給の設計と運用において、従業員の等級や階層に応じた生活水準の確保が強く意識されている点にも注目しなければならない。要するに、垣堺論文は、労働市場の「相場」を媒介としつつ、賃金が労働者の生活および社会階層と深くかかわっていることを強調するのである。

本特集の3番目の禹論文は、日本の賃金を特殊なものとしてではなく、より普遍的な文脈のなかでとらえようと試みる。具体的には、日本・中国・韓国・マレーシア・タイ・ベトナムを対象として、IT企業の事例のほか、地方公務員と自動車部品製造企業およびスーパーマーケット運営企業の賃金を比較検討し、従来の通説に対して若干の異議を唱える。遠藤説に対しては、多くの国では「職務基準」と「属人基準」とを合わせた形の学歴と熟練度に依拠して賃金を決めており、これは日本でも同様ではないかと問い返す。そして、小池説に対しては、本論でみるように多くの国においてブルーカラーのそれを含めて賃金が一般的に右上がりの形をしているとすれば、それは知的熟練促進という「先進的」な企業の管理如何以前に、学歴/熟練度を梃として生活水準を向上しようとする労働者の願望を反映したものではないか、という仮説を提起する。

こうして本特集は、賃金の決め方・上がり方に関する通説に対し、生活の視点から異議を唱えるものであるが、生活と賃金との関係について、自分の見解を積極的に展開するまでにはいたっていない。今後の宿題としたい。ただ、一つ言えるものがあるとすれば、男女・身分を問わず働く者にとって生活向上への期待は極めて重い意味があり、これを社会階層的にかつ時系列的に充たさない賃金は、働くものに動機を付与するミクロの側面においても、社会経済に活気を与えるマクロの側面においても、その機能を十分果たせないということである。日本の賃金は、その意味で現在、ミクロ的にもマクロ的にも機能不全に陥っているのではなかろうか。

(うー・じょんうおん 埼玉大学人文社会科学研究所教授)