

平凡社新書

013



日本人の賃金

木下武男

Kinoshita Takeo

HEIBONSHA

7 「職能的」労働者の賃金

ライセンスと仕事の技能の社会的相場をつくる

「職能」という言葉を、ここでは、職務遂行能力を評価する職能給の「職能」とまったくちがう意味で使っています。マスコミ関係の労働組合で、「職能ユニオン」や「職能賃金」という言葉が現に登場していますが、その「職能」のことです。職能的労働者とは、年功賃金ではなく、「仕事」を基準にする部分が、賃金の大きな構成要素を占め、また一定の職種別労働市場の形成を前提にして、労働力の移動がなされている労働者群という意味です。また、パートタイマーのような短時間労働者でもありません。「ライセンス労働者」という用語もあります（石沢賢二「公的職業資格・ライセンスは労働市場でどう評価されているか」『賃金と社会保障』一二四三号）。職能的労働者のコア部分は、国家試験による免許資格や、技能講習などによる技能資格を有するこのライセンス労働者でしょう。職能的労働者には、ライセンス労働者と、さらに建設職人のようにライセンスは必要としませんが、職種に特有な技能によって職業生活が支えられている労働者も含まれています。

こうした労働者は、建設、運輸、医療、マスコミ、情報処理などの分野でこれまで広範に存在していましたが、ホワイトカラーの専門職化や有期雇用化は、職能的労働者をさらに拡大することになるでしょう。雇用の流動化と賃金の市場化の先例として位置づけられます。

石沢氏は「免許を必要とする資格は『この資格がないと当該業務は従事できない』という、業務独占の機能をもつ」と規定していますが、この点は重要です。ライセンス労働者

にとって免許制度は、労働市場を規制する上で有力な手段になるからです。それは、職能的労働者にも共通する条件でしょう。労働組合が、職業訓練・職業紹介機能にかかわりながら、労働力の独占を目指すことができるからです（拙稿「労働協約をめざす建設労働組合の課題」『建設現場に労働協約を』大月書店、一九九八年）。独占まではいかなくても、流動的な労働市場を規制するのが労働組合の本来の役割であり、そのことは、この時代状況のなかであらためて確認されなければなりません。

職能的労働者の領域では独自の賃金運動が求められます。同じ仕事給のなかでも、どちらかというところ、アメリカ型の職務給ではなく、ヨーロッパ型の、技能水準や職歴による社会的格付けにもとづいて決まる協約賃金が目指されるべきでしょう。そのために必要な点を三つ指摘しておきましょう。

まず団体交渉機構を確立

第一は、団体交渉機構の確立を目指すことです。典型的な事例を紹介しましょう。生コン業界の話です。生コン業界には「川上」に大手セメントメーカーがあり、「川下」にはゼネコンを中心にした建設会社があり、その中間に、生コン製造の工場をもつ中小の生コン企業が位置しています。劣悪な労働条件のもとに生コン労働者は働かされています。こ

れは関西の例ですが、一九九八年の春闘で、大阪兵庫生コン経営者会と、労働五団体との共同交渉が、労使代表約三〇〇名の参加でもたれました。経営者会に加わっている企業は一二七社。一方、労働五団体は、全日本建設運輸連帯・関西地区生コン支部と、全国交通運輸労働組合総連合・生コン産業労働組合、運輸一般・関西地区生コン支部、全港湾、生コン産業関連労働組合です。

この経営側と労働組合側とが相互に相手を尊重しながら交渉のテーブルにつく、そのしくみを「団体交渉機構」といいます。経営側も複数の企業が参加し、労働組合側も複数の労働組合が参加しています。「基準の設定と規制」における労働力の値札をつける場が「交渉機構」なのです。

ここで特筆しておきたいのは、値札をつけるその場に、関連するあらゆる労働組合が参加していることです。全日建連帯・関西生コンは、現在、全労連に加盟している運輸一般を脱退した組合であり、長い間、両者は深刻な対立関係にありました。この対立と抗争の歴史を乗り越えて一つのテーブルについたことは、労働組合の本来の姿を示したという意味で、大きな意義があります。ここには連合加盟の労働組合も参加しており、関西地区という地域的な限定はありませんが、このようにして生コン業界の賃金は決定されているのです。

交渉機構を通じて労使双方が合意したものが、労働協約として確認されます。この労働協約における賃金部分は、ヨーロッパ・スタンダードとして紹介した協約賃金にほかなりません。交渉機構に参加した一二七社には、その協約賃金が基本的には適用されます。協約賃金は、先にみた「全自型賃金」の第三原則、企業を超えた「統一の原則」に相当します。

労働の格付けをする

第二に、職能的労働者の比重が高い各産業ごとに「労働の格付け」をおこない、職種別賃金を確定することです。交渉機構の確立は、「規制」と水準の上昇をはかるためのしくみですが、その交渉の前提として「基準の設定」が必要です。「基準」があつて水準の上昇ができるからであり、その「基準の設定」とは、労働組合および労使の交渉で決める「労働の格付け」を意味します。

いわゆる生活給の考え方は、働く者ごとに賃金の差をつけることを極力避けることにながりました。何によって賃金に差がつくことを合理的とみなすのか、という問題に労働組合は踏み込むことを避けてきました。労働者の団結にひびが入るという理由からです。これに対して経営側は、仕事をする能力に差があるのならば、賃金に差がつくのはあたり

まえだという理由から、個人の能力差を賃金額に反映させる職能給を導入してきました。この賃金制度によって、日本の職場は競争の「るつぽ」と化しました。その結果、「人の格付け」は成立したけれど、客観的な「仕事の格付け」は不問にされました。労働組合は、基準を設定し、その基準によって賃金を規制していくという取り組みに踏み出せなかつたのです。

同一労働同一賃金の原則は、異種労働異種賃金の原則でもありません。たとえば、同じ建設職人だから同一賃金だということではありません。同じ鉄筋工なら同一賃金ですが、大工と鉄筋工とはちがいます。また同じ運輸労働者といっても、生コンの運輸労働者や大型トラックの労働者、ダンプの労働者など、それぞれ賃金にちががあります。そのちがいは、労働市場における労働力の売り買いの値段にもとづいています。さらには社会的、歴史的につくられた差でもあります。技能養成期間の長短や、労働市場における過多や希少性がその差の根拠です。この点は、職能的労働者の世界では、ある程度、共通の理解になつていてはいないでしょうか。

「労働の格付け」とは、それらの差、ちがいを踏まえて、労働力の銘柄ごとにランクづけをすることです。そのランクがあつて初めて、それに値札をつける、すなわち職種別に賃金額を設定することが可能になり、労使が交渉のテーブルにつくことができます。

職種別賃金の共同行動

日本の賃金運動において、これから職能的労働者は先進的な役割をはたすことになるのではないだろうか。それは、職能的労働者の世界では、横断的労働市場が形成され、賃金水準は低いけれども市場賃金が大きな影響を及ぼしているからです。年功賃金を基盤にした企業内での賃金決定ではないので、企業横断的な労働力の銘柄を決め、それに値札をつけることがしやすいのです。

生コン産業における協約賃金の実現はその先進的な事例ですが、団体交渉機構が確立していなくても、「労働の格付け」にもとづいて職種別賃金を明示し、各企業や労働者にその賃金水準を尊重することをうながし、社会的賃金相場をつくり上げていく取り組みが求められています。なかなか水準どおりに実現しなくとも、労働組合の賃金の決め方とはこのようなものであることを社会的に明らかにしていく努力が必要だと思われまます。

これらの職能的労働者が、それぞれの労働力の銘柄、すなわち職種を明確にし、労働力の値札、すなわち賃金水準を示し、共同行動をおこなうことは春闘に新しい機軸をつくり出すことになるでしょう。

その意味で、電機連合の「当面するデフレ構造危機からの脱出策と我々の二一世紀運動戦略」（一九九八年一二月）という春闘改革論は注目し値します。評価すべきは、産業別組織の役割として、「各産別がそれぞれ一つないし二つの職種の賃金に責任を持ち、職種別賃金のベンチマークの機能を果たす」ことを、「一村一品運動」として提案していることです。ベンチマークとは基準・水準のことですから、まさしく「基準の設定と規制」の常道をいくものといつてよいものです。

具体的には、「システム・エンジニアは電機連合と情報労連、炉前工は鉄鋼労連、旋盤工はゼンキン連合と金属機械、組み立てラインの保全工は自動車総連、セールス・レディは生保労連等」としています。各産業別組織が職種別の賃金相場を明確にし、その相場形成に責任をもつことができるならば、たしかにそれは春闘の新しい展開となるでしょう。

8 「公務員型」労働者の賃金

「同一価値労働同一賃金」の原則で官と民の垣根を払う

公務員の賃金について、民間の労働者はあまり知らないし、逆に民間の賃金について公

