

遠藤公嗣著

『賃金の決め方』

——賃金形態と労働研究』

評者：小越 洋之助

はじめに

民間大企業では、正社員のリストラと併行して、成果主義賃金に代表される賃金形態が広がっている。このような状況は、雇用労働者や労働組合の関心を賃金水準から賃金形態に移行させている。また、女性の賃金差別問題への対抗から、賃金形態問題への関心も大きくなっている。このような視点の移動を背景として、最近では研究の分野でも久しく途絶えていた賃金形態論に問題関心が当てられるようになってきた。

本書は日本の労働研究において、賃金形態論研究が永らく途絶した原因を著者なりに解明し、賃金形態論の復活を志向するべく、著者が賃金形態分類・試論を試みた書である。また、労働研究として、小池和男氏の業績を系統的に批判している書である。

本書の構成は以下のとおりである。

- 第1章 賃金形態論の途絶—小池和男「賃金の上がり方」論—
- 第2章 賃金形態論の復活—石田光男と熊沢誠
- 第3章 労働統計調査における賃金形態の分類
- 第4章 賃金形態の分類・試論
- 補論1 学会動向：今日の賃金問題
- 補論2 研究サーベイ：賃金

補論3 書評：野村正實著『知的熟練論批判—小池和男における理論と実証』

一、本書の概要

本書の概要を第1章から4章について以下要約してみたい。

第1章では、著者は戦後において賃金形態論研究がなぜ途絶したのかについて、その大きな理由が小池和男氏の労働研究にあった、という観点から、小池説批判を細部に渡って展開している。同時に著者は賃金形態論を精力的に展開してきた故舟橋尚道氏の問題意識や業績を再評価するという形で復活させている。また、著者は氏原正治郎氏の賃金形態と雇用は表裏一体の関係にあるという視点を積極的に評価している。

このような視点から、1960年代までの賃金形態論をめぐる議論を整理し、つぎに賃金形態論の「途絶」を導いたとされる小池和男氏の賃金の「上がり方」論を系統的に批判的に検討している。いうまでもなく小池氏は「賃金の上がり方」と「決め方」を区分した先駆者である。賃金形態論、体系論は「決め方」に属する事柄であるが、著者はこの点を評価しつつも、小池説が「上がり方」を強調し、「決め方」を軽視していったこと、このことがその後の賃金形態論の「途絶」に大きな影響を与えたこと、さらに小池氏の当初の仮説（年功制＝独占段階一般説。その後小池氏は「知的熟練論」に仮説を変更する）について、この点を当初から批判したのは舟橋尚道氏であったが、舟橋氏の見解は当時では少数派であったとして、舟橋氏の再評価を試みている。さらに著者は舟橋・小池論争、舟橋氏の隅谷三喜男氏批判を紹介しつつ、「イギリス銀行員の賃金表」を引用して、小池氏の資料の取り扱いにおける「完全な誤り」を徹底して批判している。

第2章では、石田光男氏が『賃金の社会科学』〔1990年、中央経済社〕において提示された「賃金の類型論」および熊沢誠氏が『能力主義と企業社会』〔1997年、岩波書店〕において「さまざまな賃金支払いシステム」として提示した分類についてその「意義と限界」を指摘して、遠藤氏のコメントを付している。ここでの総括が第4章における著者の分類・試案に接続している。石田氏が提示した「製造業現場労働者の個別企業内の年齢別賃金のカーブ」の類型は、日本や欧米諸国における労働組合規制の度合を基準に歴史的関係のなかで類型化を試みたものであるが、著者はこれが「主要な賃金形態のすべてを分類していない」として、とくに「仕事に賃率がくっついている賃金制度」を問題にする。そこでの主要な批判点は、能率給、範囲職務給という賃金形態論上重要な位置にあるものを分類していない、という点である。能率給、範囲職務給の欠落は、石田氏が「上がり方」のちがいで類型化したという方法論上の「基底の難点」があり、それは小池和男氏に影響されていた、とみる。なお、著者は石田氏の「観念的社会科学観」をも俎上に上げ、これを批判している。著者によれば、この「観念的社会科学観」については石田氏だけでなく、小池和男氏にも及んでいる。とくに小池氏が「知的熟練論」の根拠とした「仕事表」を取り上げ、執拗に、かつ徹底的に批判している。

つぎに、著者は熊沢誠氏が提示した「さまざまな賃金支払いシステム」のモデルをも総括している。熊沢氏が提示したモデルとは、縦軸は賃金の支払い方法が潜在能力か顕在能力かで区分され、横軸が「労働者個人に対する評価」か「労働者の集团的属性に対する評価」で分けられている。そして、これを組み合わせた4つの象限のなかにこれまでの賃金形態を分類する方法であった。著者は縦軸すなわち「何によって

賃金を支払うのか」についての評価は、石田氏の分類が「上がり方」であったのに反し、熊沢氏の区分は賃金形態の区分として、「正当である」として高く評価する。他方で熊沢氏の区分における潜在能力か顕在能力かについては異論を唱える。この総括は、第4章における著者の「職務基準賃金」と「属性基準賃金」の二大区分、すなわち「職務の価値または職務の成果に対して支払う賃金形態」と「労働者の属性に対して支払う賃金形態」の提示につながる。著者は熊沢氏の分類の横軸についても「年功的職務給（レンジレート）」の位置づけは問題であり、これでは範囲レート職務給と職能給の区別ができないとしている。これは熊沢氏が「小池氏の悪影響を受けた結果」と推測し、「労働者個人間での賃金差をつける方法」をもっと重視すべきであるとしている。ではどのような方法で労働者個人間に賃金額に差をつける方法があるのか。著者の分類によれば、「範囲レート職務給」・「職能給」・「出来高給・能率給」それぞれによる人事査定がある、とする。

第3章では、当局が行った労働統計調査における賃金形態調査の分類の特徴と問題点を指摘し、その今日的改善策を提示している。著者はその分類の基準を「定額制・出来高払い制」分類と「仕事給・属人給」分類に分け、それぞれについて戦前、戦後における特徴とその変遷を丹念にフォローしている。例えば、「定額制・出来高払い制」分類における「定額制」でも戦前は明確な決定基準がなく、使用者側の裁量幅が大きい「決め方」であった。戦後調査の「定額制」は「ある時間を単位にとる賃金」に変化し、「決め方」との関係は「ゆるやかに相関」した。他方、「仕事給・属人給」分類においては、著者はその長所と欠陥を指摘している。長所は賃金形態を「仕事給型」「属人給型」に二大区分できたことであり（この点は第4章の著

者の「職務基準賃金」と「属性基準賃金」の区分による試論に接続する)、欠陥については、職能給を「仕事給型」に分類していることなどが指摘されている。結論として、著者は「定額制・出来高払い制」分類と「仕事給・属人給」分類も「どちらの分類も重大な欠陥があって、有用度が低い」し、「賃金形態の分類とは何かについて、多くの人々の理解に混乱をもたらしている」として賃金形態を分類する基準の明確化を主張している。

第4章は、これまでの研究史や当局の統計調査における総括をふまえて、著者が独自に賃金形態の分類・試論を展開しており、本書の最も核心となる部分である。

著者は賃金形態の分類の、第一基準として、「何にたいして賃金を支払う形式をとるか」(what)を大分類として、「職務基準賃金」と「属性基準賃金」を設定する。(「職務基準賃金」は「職務の価値給」と「職務の成果給」に分けられる。)そして第一基準の「何か」を「どのように測定し、定義するか」(how)を第二基準として、これにより、さまざまな賃金形態を小分類として分ける。

この章における著者の賃金形態分類は、著者の記述だけでは全体を理解するのが容易でないと思われるので、評者は文章の末尾にある表のように整理してみた。

表中、「職務の価値給」に属する範囲レート職務給については、著者はこれを職務給の典型であるとし、時間単位給が職務評価制度と人事考課制度が結合し「近代化」された制度と位置づけている。そしてその発展の契機に賃金差別是正への対応の要因を挙げている。また、「職務の成果給」における「時間割増給」は「職務の価値」給の形態に翻訳された「職務の成果」給としている。なお、「職務の成果給」は主としてグレイカラー、生産労働者であるが、表中

の「変動給」はホワイトカラーが主であるとする。

この章では、以上の著者独自の分類を提示しつつ、1990年代以降のアメリカの新動向も指摘している。第1は、「変動給」(variable pay)の広範な適用、第2は、コンピテンス基準賃金(competence-based pay)の登場、第3は直接生産労働者の技能給(skill-based pay)である。第1は企業全体、企業内一部門、あるいは労働者個人の達成した成果で賃金を一時的に払うか、賃金を上下させるもので、ボーナス、利潤分配制度、利益分配、報賞金、株式付与を指標に挙げている。第2は日本では「コンピテンシー」(成果として現れる能力)として近年の日本の大企業にみられる方式である。職務基準が据わっているアメリカにおいては「人に支払え、職務に支払うな」のスローガンの下、賃金改革を志向する動向であるとされる。著者によれば、コンピタンスの概念は「一般的特徴」「水面下の特徴」と、「特定された課業・役割を達成する知識・技能」という2つの考えがあり、それは日本の属性基準賃金・職能給を「アメリカ風に修正して」考案したものと位置づけている。他方で、日本の場合は職能給への回帰を回避すべく成果の達成に直結した能力を含意し、そのためにコンピタンス基準賃金が日米でめざす方向は逆になっている、と指摘している。この日米の最近の賃金形態動向比較における遠藤氏の評価はたいへん興味深いものがある。

関連して、著者は日本における新動向として、①年俸制②年俸制以外の「成果主義改革」③公務員の賃金制度改革④非正社員における時間単位給の急速な量的拡大の4点を挙げ、例えば②では、その指標として定期昇給廃止、ボーナスの変動性への変更、情意考課の縮小・成績評価要素の増大、家族手当、住宅手当の廃止、ストックオプションの模倣を挙げている。それぞれ

の特徴を指摘している。ここでは①と②における成果主義化について、著者が提起した分類上、それをどう整理すべきか、について試論的展開を行っている。

二、本書の感想

1、賃金形態分類に関連して

著者は第3章において賃金形態調査の分類の特徴と問題点を指摘していた。日本の賃金形態の統計は、とくに仕事給の分類について理解しがたく、同時に最近の成果主義賃金化という情勢の変化への「不適合」が生じていると評者も感じていた。そもそも賃金形態という伝統的な概念のほかに日本独自の賃金体系という概念がある。日本の賃金支払い項目の組み合わせ・賃金決定基準の複雑さという実態そのものとともに、賃金形態と賃金体系の関係を明確に関連づけることが理論面でも遅れている。著者の指摘のように、職能給は「属人給」（著者の表現では「属性基準賃金」）であり、年功的属人給を能力主義的な査定強化型属人給に改変したものである。現在の労働統計では依然として職能給を「仕事給型」に分類している過ちを犯しているという著者の評価に評者も同意する。また、年俸制を時間単位賃金だけに分類できない現状、あるいはパートタイマーなどの非正規雇用の賃金形態を分類していないことなど、多くの難点がある。これらの著者の指摘はそのとおりであると思う。

第4章における賃金形態の分類は、著者が従来の分類にあきたらず、みずからの「試論」を提示した点で興味深いものである。『資本論』の賃金形態論における「時間賃金」「出来高賃金」を原型形態とし、これにその後の歴史的展開で登場してきた賃金形態、さらには現代の賃金形態の発展を位置づけようとする著者の試みは意欲的である。とくに「職務基準賃金」と「属性

基準賃金」を分け、「職務基準賃金」を「職務の価値給」と「職務の成果給」に分類していることなど、著者のオリジナリティが出ている。成果主義賃金化という現状のなかで、著者がこれを賃金形態上どこに分類するかについて試みていることも本書の重要な貢献である。

ただし、著者の提示する分類において、著者の評価が定まらず、迷っている個所も散見される。例えば、日本型年俸制は日本では成果主義賃金と位置づけられているが、著者はこの「多くは2つの賃金形態を複合する」としてアメリカのコンピタンス賃金の模倣の側面では「職務の価値」給に近づき、目標管理制度・自己申告制度の活用では「職務の成果」給を行うと評価している。また、「役割給」を評価し、「職務基準賃金を志向するかもしれない賃金形態」として位置づけている個所である。

評者は著者が「変動給」として分類している部分に、成果主義賃金と称されるものの日米の共通性をみることができた。また、日本で成果主義賃金と称しているものが、古典的な賃金形態の基本形態—時間賃金と出来高賃金—のいずれかに属するかについては、評者は時間賃金形態の土壌の上に来出来高賃金の要素を導入したと解釈している。

これに関連して、著者の分類で筆者が疑問に思うのは、「職務基準賃金」においては「職務の価値給」と「職務の成果給」（評者はこの二分類をここでは「中分類」としておく）に対応して「小分類」が詳細に分類されているが、「属性基準賃金」には「中分類」がなく、大まかな「小分類」だけとなっている。この分類でよいのか、という疑問がある。現在、日本で広がっている成果主義賃金の形態は、著者が分類する職務ないし役割要因を前提とした成果主義賃金ばかりではなく、属性基準型成果主義（職能給型成果主義）もある。著者の区分ではこの

形態を分類できない。「属性基準賃金」にも、「属性の価値給」「属性の成果給」という「中分類」が想定可能なのではないか、ということである。

2、「賃金形態論の途絶」と小池和男氏

への批判に関連して

評者は、本書において、著者が小池和男氏を中心としてアカデミックな批判・論争を展開していることなかで浮き彫りにされてきた論点の解明については多に学んだ（例えば、いわゆる内部労働市場の概念の日本的輸入など）。この点については、野村正實氏が精力的な小池氏批判を展開しており、著者も野村氏のスタンスと著しい親和性がある。

本書では「賃金形態論の途絶」と関連して、舟橋尚道氏を再評価し、小池和男氏を徹底的に批判している。舟橋氏の再評価の個所を読むと、時代やテーマによって総括の視点や評価が変わることを改めて認識させられた。それと関連して、著者は氏原正治郎氏の賃金形態と雇用慣行は表裏一体の関係にあるという指摘を高く評価し、この視点を重視している。この指摘は慧眼であると思う。著者はアメリカにおける範囲レート職務給と剰員解雇、職務の配置転換と関係させ、日本の職能給を長期雇用と配置転換の柔軟性と結びつけているが、この視点は重要である。最近の成果主義賃金化はひとえに賃金形態の変化だけでなく、雇用の流動化や雇用形態の多様化と不可分に進行している。評者の言い方でいえば、正社員の年功賃金・職能給を崩すには、正社員という雇用のあり方自体を転換させるという財界の政策転換を抜きには評価できない、ということになる。

舟橋氏の再評価とは正反対に、再三の小池氏批判は、小池氏は社会学者として失格である、という内容に等しい記述を含め、完膚なきまでに行われている。副題のタイトルの後半部分

「労働研究」の内容は、事実上小池氏批判に置かれている、と言っても過言ではない。それは著者のレーゾンデートルであり、そのこだわりは理解できるものの、批判の仕方は細部にわたってくどい感があり、批判相手である小池氏の側からの明白な反論があればこのようなアカデミックな論争も盛り上がるのであろうが、肝心の小池氏の反論がもし登場してこなければ、このような批判がどれほどの意義があるのか、という素朴な疑問が湧いてきた。本書の上梓を機会に、小池氏とそれを支持する意見からの反論の登場を期待したい。

なお、3つの補論は、著者がそれぞれの時期において、賃金形態や労働研究における学会動向、研究動向について掲載されたものを収録したものである。それぞれの文章が賃金形態と小池和男氏批判と関連した記述が多く、この著者のタイトルと関連した問題意識が披瀝されている。とくに「補論2 研究サーベイ」は意義がある内容である。しかし書評などの形式を含めて補論という形式で本書に収録することについて率直に言って評者は違和感を抱く。ここでの内容は、それぞれが本書の表題「賃金の決め方—賃金形態と労働研究」に密接に関連しているのであるから、全体を書き直して「賃金形態と労働研究の研究動向」とでも題した独立の章にすべきではなかったか。

付記すれば、「賃金形態論の途絶」は現実の動きとどの程度かみ合っているのか、それを小池氏の影響だけ抜き取って議論するのは小池氏の影響の過大評価ではないか、とも感じられた。もちろん著者の議論はあくまでもアカデミズムのレベルであるから、このような評者の感想は噛み合わないことは承知である。しかし運動の側が賃金形態への関心を後退させたという時代状況も研究者の問題関心に影響した、という現実も無視できないのではなからうか。評者の理

解では、「賃金形態の途絶」の時期は、インフレを背景に、労働組合の賃上げ闘争がうまく回転していた時期であり、賃金カーブが右肩上がりになれば、賃金形態・賃金体系はそれに合わせて変化させる（複雑化する）という時期ではなかったのか。労働組合の政策もベア重視、あるいは標準労働者ポイント要求、年齢別最低保障賃金の要求として賃金形態・体系問題への関心は「従」であった。高度成長期における初任給の急上昇、それを背景とした組合の団結要素は、生活給の維持、年齢・勤続年数基準の年功給の上昇にあり、同時に査定排除に運動の関心があった。査定排除政策の現実には職務給、職能給導入で結果的には成功しなかったが、当時は全体として賃金水準に労働者・労働組合の関心が寄せられたために、賃金形態論の意義の後退があった、と理解できるのではなからうか。

3、その他の論点

以上が本書のタイトルに関連した感想である。その他、気になった点を若干指摘して責に代えたい。

第1は賃金体系に関連して、著者のスタンスは「属性基準賃金」である「生活給」に否定的で、電産型賃金体系における「生活保障給」の本人給を「男性労働者の加齢」の増加、「その扶養する家族の生活費」に応じて支払うという、家長長制的家族賃金の「原型」として評価しているようであるが、この評価には評者は異論がある。電産型賃金体系は男女共通の「性に中立的な」生活給体系であったのではないか。

第2は、評者は著者がみずからの仮説を展開していくなかで、実践的提言をしている箇所には飛躍があると感じていることである。例えば、著者は日本も1990年代以降の「企業間競争の高速化と広範化が『職務基準賃金』への移行とそれに密接に関連する雇用慣行への変化を企業に強制し」この強制によって「多少とも『職務基

準賃金』への移行が進むならば、同一価値労働同一賃金はそれだけ実現しやすくなるであろう」(32ページ)と述べている。著者の認識では日本の伝統的な「属性基準賃金」では同一価値労働同一賃金は実現できず、これを変革する成果主義賃金化は雇用慣行の変化(終身雇用の転換)を伴い、同一価値労働同一賃金実現の条件を生み出すと理解していると思われる。しかし評者によれば、この見方は日本で進行している現在の方向の正確な認識ではない、と考える。すなわち、日本における成果主義化は厳密な「職務基準賃金」への移行ではないこと、いわば「属性基準」を残した職務基準賃金化であり、別言すれば、裁量的配置管理の弾力性を留保した「日本的アメリカ化」である。評者によれば、その条件における同一価値労働同一賃金の実現は、裁量的配置管理を容認する人事考課規制と企業横断的賃率形成にあると考えている。(詳しくは拙著『終身雇用と年功賃金の転換』2006年1月刊、ミネルヴァ書房を参照)

そのほか「非正社員への時間単位給の普及は特有の雇用慣行の定着以外に同一価値労働同一賃金原則への展望を開く」(161ページ)とも述べている。非正社員は時間単位給で支払われるから、それは「職務の価値給」であり、同一価値労働同一賃金は、「職務の価値給」でなければ成立しない原則であるから、パート、派遣、請負、契約社員などその雇用形態の変化のなかでの存在の広がりや同一価値労働同一賃金を実現する条件を拡大する、との認識であろうが、詳細は省くが、この点にも評者にはまだ十分理解できない論点がある。

以上は評者のいささか身勝手なコメントであるかもしれないが、成果主義賃金が広がり、賃金形態論に問題関心の重点が移行するなかで、人事査定の専門家の遠藤氏が本書を著した意義は大きい。本書の上梓を契機にして、今後、学

会レベルでも現場でも活発な意見が交流されることを期待したい。

(遠藤公嗣著『賃金の決め方—賃金形態と労働

研究』(ミネルヴァ書房, 2005年6月, vi+233) 頁, 定価2800円+税)

(おごし・ようのすけ 國學院大學経済学部教授)

表 遠藤氏の賃金形態分類

