



## V 身分格差の撤廃

論文■労働者の「身分」について——工職身分格差撤廃と均等処遇 久本 憲夫

コメント■働き方の格差と処遇の格差 川口 章

### 労働者の「身分」について

#### ——工職身分格差撤廃と均等処遇

久本 憲夫 (京都大学教授)

本稿では「工職身分格差撤廃」の歴史を通して、現在の「均等処遇」問題を考える。まず、歴史的に工職身分格差撤廃を2段階に分ける。敗戦直後と高度成長期である。前者はいわば敗戦直後の事件であるが、それだけで現在の大企業正社員のホワイトカラーとブルーカラーの処遇や働き方の身分的な違いがなくなったわけではないとし、それがほぼ完全になくなるのを高度成長期とする。つぎに、日本の大企業の雇用管理の特徴について検討し、工職身分格差撤廃と「社員化」の進展が何を引き起こしたかを明らかにする。最後に、均等処遇問題を語るに当たって最も本質的な雇用関係である正規雇用関係の性格を論じることで議論の明確化をはかる。

#### 目次

- I はじめに
- II 工職身分格差撤廃とは何であったか
- III 工職身分格差撤廃と社員化の結果、何がおこったのか
- IV 正規雇用関係とは何か
- V おわりに

#### I はじめに

労働者の処遇格差について、不利益を受けていると感じる人々が社会に対して要求するスローガンがある。伝統的には「同一労働同一賃金」であり、現在では「同一価値労働同一賃金」である。差別の内容を賃金に限定しない場合には、「既得

権を持つ優遇された労働者」との「均等処遇」がそのスローガンとなる。社会的な「不公正」に対する異議申し立てである。

ところが、こうした問題は、直感的には経済学的に説明しにくい。同一労働給付に対して、企業は最も低い労働条件で受諾する労働力を活用するのが効率的であると判断するからである。なお、雇用身分が最も問題となるのは大企業である。小零細企業では、雇用身分格差はほとんど問題とならない。そもそも正社員といっても、特権的な地位にあるとみなされることはまずない。中企業は一般的にはその中間である。

にもかかわらず、労働者の「身分」、雇用身分という概念が問題とされることが少なくない。とくに、近年、一般的には正社員と非正社員の処遇

格差、より具体的には正社員とパートタイマーの処遇格差が問題視されている。小論の目的は、日本における雇用慣行の特徴として挙げられてきたシングルステイタス、つまり、企業内におけるブルーカラーとホワイトカラーの処遇格差のなさの原点ともいえる「工職身分格差撤廃」の歴史を通して、現在の「均等処遇」問題を考えることである。

## II 工職身分格差撤廃とは何であったか

かつて、日本企業の対外進出が大きな話題であったころ、シングルステイタスという用語で工職身分格差がないことが、盛んに論じられていた。しかし、それは同種の仕事をする者たちの間での均等処遇ではなく、異種の仕事をする人々の間における格差の妥当性をめぐる争いであった。したがって、工職身分格差を均等処遇とあわせて論じることは容易ではない。生活給の発想は世代別賃金格差を正当化し、男女別の均等処遇を否定するという意味ももっていた。

歴史的にみた場合、工職身分格差の撤廃とはどのようなものだったのだろうか。この節では、通説的な理解をトレースするとともに、その内実について検討することにしよう。

(1)第二次世界大戦前 第二次世界大戦までの大企業における工職身分格差とはどのようなものであったのだろうか。時代や業種によって様相は異なるが、通説的な理解として氏原正治郎の説明を引用することにしよう。氏原(1959)はつぎのように述べる。

「戦前の日本の巨大経営においては、次の4つの従業員グループが存在したと考えられる。社員・準社員・工員・組夫が、これである。これらの名称を異にした従業員グループは、経営体内部の職能が非常にちがっていたばかりではなく、採用、解雇、昇進経路、給与なども、単に量的とはいえない、質的な差があった。……

まず、社員は、経営の首脳部かそのスタッフ、またはその候補者である。だから、社員は、経営を構成している特定の職務の事務または技術の詳細につうじ、その限りで責任をもつが、それ以外

には責任も権限ももたない専門家ではない。たとえば、その仕事が特定の部門に属していても、常に経営全体のことを考慮に入れて、判断することを必要とするような地位に立っていた、また、立つものと期待されていた。こうした地位にある社員は、採用の初めから、他の従業員グループとはちがっていた。多くの事業所を全国的にもっている企業でも、これらの将来幹部となることを期待している従業員は一括本社で採用した。他の従業員グループの場合には、多くは募集・採用の便宜上、事業所の所在地の近辺から、事業所の責任において採用したのであるが——。だから、労働市場は、社員の場合には、全国的であったが、その他の場合には、地方的だといってよい。配置や昇進も、一般的には、幹部になるために必要な知識と訓練をあたえるという観点から行なわれた。だから、地位も特定の専門分野に固定することがなく、まんべんなく、経営の種々の部門をまわり歩いた。」

「ところが、準社員は、社員とおなじく、もっぱらデスク・ワークを行なうホワイト・カラー労働者であったが、企業との関係は社員よりもはるかに薄いものであった。たとえば採用についても、社員のように、全国的労働市場から本社の責任で選抜採用するというようなのは稀で、多くは事業所の存在する地方労働市場から、事業所の責任で採用された。また、その仕事にしても、大部分は特定の分野での専門化・特殊化された職務であった。このグループは、特殊な分野における事務・技術に通暁し、それに徹することによって昇進の途が開かれた。そして、そのなかの恵まれた少数のものだけが社員グループに(入)りこむことができた。そこで、このグループの待遇もまた、社員層とはいちじるしくちがっていた。たとえば給与形態からいうと、いわゆる日給月給制である。……準社員層の勤務は、労働力の時間ぎめの売買の傾向が強く、それだけ企業にとっては、疎遠な存在であった。また、賞与や福利施設についても、社員よりは、はるかに悪く、名称がよく示しているように、デスク・ワークであるかぎり、社員に準ずるものであった。

これが、工員となると、この差異は決定的である。……工員の採用・解雇についても、準社員と

おなじように、主として地方労働市場から選抜されたが、準社員とちがっていた点は、後述するような意味での工具の親方が非常に大きな力をもっていたということである。古くは、工具は企業に雇用されるよりは、親方に雇用されるというに、近かった。企業が工具の雇用・解雇について、画一的な管理を行なうことができるようになったのは、第一次大戦後のことである。……工具グループは、その待遇においても、社員・準社員とは決定的に違っていた。たとえば、賃金は、日給制または請取制＝能率給であった。日給制といっても、時間外労働をすれば、所定労働時間で日給を割った時間割賃金と割増賃金がつき、遅刻・早退のときには、賃金減額が行なわれるわけだから、事実上は時間給に近いものであった。また、請取制の場合には、後述する理由によって、団体請取が多く、しかも保障給の極度に低い、したがって請負利益率の非常に高い、事実上、下請制に近いものであった。日給制の場合には、労働者は時間を売り、請取制の場合には、労働者は、仕事を売っていたのである。これは、社員・準社員とは、決定的にちがった点である。このように、工具層は、企業経営にとっては、よそものであった。だから、企業利潤とも、それほど関係がなかった。賞与は、工具には、原則としてなかった。……

最後に、組夫がいる。工具層は、筋肉労働者ではあっても、工場のなかで機械・装置を操作して製品を製作する広い意味での機械労働者であった。だが、近代工場のなかにも、機械ではなく簡単に安価な道具や簡単な機械だけで作業することができる作業や工程が存在する。たとえば、工場設備の補修、工場内の運搬、製品の包装などは、その顕著な例である。これらのなかには、熟練労働の部門もあれば、不熟練の部門もあるが、基本的な特徴は、作業のために大きな固定資本を必要としない、まったくの筋肉労働だけが必要だということである。こういう工程や作業は、企業は自ら雇い入れた労働者を直接管理して行なう必要がない。……企業としては……下請会社にだしたほうが労働管理上の煩わしさを免れることができるだけでも有利である。」

賃金支払方法という観点からすれば、戦前の社

員は現在の「管理職層」であり、戦前の準社員が現在の「一般正社員」に対応する。「工具」に対応する人々は大企業の雇用管理の世界では存在しない。「組夫」は「請負社員」に照応する。工職身分格差撤廃という観点からすれば、戦前の社員も入社時点では、戦前の準社員と同じところに格付けられることを意味し、戦前の工具も戦前の準社員と同じところに格付けられることを意味する。もちろん、その後の昇進では大差がつくのであるが、同一の資格制度のもとで運用されると、その格差も過大とはなりにくい。

ここで忘れてならないのは、戦前の社員は大企業従業員のごく一部だったということである。1950年の経済安定本部の「大経営」データを用いた氏原（1959）の試算でみると、「職員」つまり戦前の社員と準社員を合計しても「労務者」の1割にも満たなかった。おそらく戦前の社員とは従業員の1%程度にすぎない人々だっただろう。

つぎに、敗戦後の工職身分格差撤廃について、みておこう。わたしは、このプロセスを2段階に分けて考えている。敗戦直後と高度成長期である。まず、第一段階についてみておこう。

(2)敗戦直後の状況 周知のように、工職身分格差の撤廃における最大の時点は第二次世界大戦の敗戦直後である。経営者の体制は崩壊しており、工職身分格差を無くすことはたいした問題ではなかった。森五郎（1961）はつぎのように表現している。

「敗戦直後のわが国の社会・経済体制の危機の条件の下では、企業経営はほとんどまったく主体性を失い、事業計画も生産意欲もなく、わずかに将来の安定を期待して、自由企業体制を最低限に維持することがせいっぱいの努力であったといっても差支えない。……労働組合の熾烈な攻勢にたいしては、一方では右のような賃上げにより、他方には組合の経営民主化要求にたいして組合の原案に近い労働協約の締結を承認し、社・工具の身分制を撤廃するなど本質的な経営権を保持するかぎりでも大幅の後退をすることによって、緊迫した秩序崩壊を回避したのである。」<sup>1)</sup>

また、氏原（1959）はこういう。

「労働組合運動は、たしかにこのいわゆる『身

分制度』を、少くとも形のうえでは、撤廃した。労働組合運動がこわしたというよりは、第一次大戦後から、恐慌、戦争の過程のなかでたががゆるんでいた、この身分的秩序は、組合運動の打撃によって自ら崩壊したといったほうがよい。」

住友機械工業（当時は、四国機械工業）に1949年入社した兵頭傳はつぎのように語る（C.O.E.オーラル・政策研究プロジェクト（2003））。

「私が入社したときはすでに工職身分撤廃後ですから、労働条件の格差は消滅し、逆に無秩序状態になっていました。賃金は麻をあぎなえるごときというか。社長はまだ47～48でしたけれども、社長の車の運転手が60ぐらいで定年を過ぎている人だったんです。この人の給料のほうが社長よりも上だったんですから。全部年齢給でした。職務による賃金に差がないんです。全部年齢と勤続だけで差がついています。だから年齢が高ければ賃金が高い、勤続が長ければ賃金が高いという時代でした。」

敗戦直後には、経営体制そのものが崩壊しており、工職格差を無くすことは経営者にとってたいした問題ではなかった。「経営権の奪還」こそが経営者の関心事であった。その意味で、工職格差撤廃は戦前からの伝統的な大企業を除けば、大して大きな問題とは考えられなかったようにおもえる。しかし、戦後の混乱が終了し戦闘的な組合運動が後退したのちにも、工職身分格差の再現が起こらなかったのはなぜだろうか。私としては、最も重要なのは企業別組合が工職混合組合であった点だと思う。同一組織内の組合員に別々の処遇体系を求めることはまずない。日本の労働組合の最大の特徴は、「企業別」というよりは「工職混合」という点にある。さらにいえば、工職身分格差の撤廃が敗戦直後に完全におこなわれたとは言い切れない。高度成長期の変化もみることが重要である。

(3)高度成長期 この時期、工職処遇の一体化が徹底し、残業や異動の「フレキシビリティ」がブルーカラーにも求められるようになるが、これは、「欧米の」中層以下のホワイトカラーにとってさえ求められていないものであった。こうしたフレキシビリティを大企業のブルーカラーが引き

受けることによって、いわば日本の工職格差は完全に撤廃され、「社員化」が推し進められたのである<sup>2)</sup>。より強い企業へのコミットメントを求めるものへと雇用関係も変化していったのである。この残業や異動のフレキシビリティを求められたのは、先の氏原の区分によれば、戦前では「社員」だけであるが、これがブルーカラーにまで広がったのである。ここに現在の「正社員像」をみるのはたやすい。工職身分格差の制度的側面、とくに資格制度と賃金制度について、かつて私はつぎのような調査結果を引用したうえで、複数の大手電機メーカーの事例研究をおこなったことがある（久本（1998）第2章）。

「関西経営者協会が昭和30（1955）年に実施した「資格制度実態調査報告」によれば、会員会社61社のうち、資格制度を有するのは56%にあたる34社であった。……昭和30年において、34社中実に19社が職員と工員で区別していた。また資格制度における職員と工員の区分が戦後どの程度存続していたかについて、昭和34（1959）年においても何らかの資格制度のある大企業の3分の1強で、社・工員の身分制度が存続していたという調査研究がある。……昭和32（1957）年9月に実施された労働省の「給与制度特別調査」によれば、労務者・職員とも月給制をとる企業は全体の26.7%にすぎず、職員と労務者で支払形態が異なっているのは実に5割を超えていた。とくに製造業ではこの傾向が強かった。これにたいして、月給者とそれ以外の者を区分する基準が上級社員・役付きと下級社員・一般とするのはわずか5%にすぎなかった。」

わたしが事例としてとりあげた複数の企業では、工職処遇制度の一本化には長い時間を要していた。たとえば、A社の資格制度からみると以下のような状況であった。

「工員の資格制度が全社的に採用されたのは昭和27（1952）年3月のことである。……この旧資格制度は職員、工員という2つの系統からなる身分制度的色彩の強いものであった。……それ（新資格制度）は昭和39（1964）年7月1日より実施された。旧資格制度と異なる点は、①職員・工員の身分を廃止し、全員社員の名称に統一した、

②資格体系を下位体系は一本とし、中間段階は職掌により事務技術の主事コースと技能職の技士コースの2本に分け、さらにその上を一本化した、③資格には各段階とも昇進基準として最短・標準および最長年数を定めた、④新たに学力検定制度を設け、夜間学校卒業者・途中入社者などに道を開いた、⑤専門職制度をとり入れた、⑥資格制度と賃金体系を結びつけた能力加給を新設した、ことである。」

なお、病欠の扱いが工具と職員で同じとなるのは1956年であり、給料日が同一となるのは1958年のことであった。

高度成長期になり、「食える賃金」という非常事態がなくなり、社会が落ち着きを取り戻したとき、多くの大企業では身分格差はまだ残っていた。また、それは学歴と深く結びついていた。この格差がなくなるのは高度成長期であり、直接的なきっかけは高学歴化による高卒ブルーカラーの登場によるようにおもえる。有名な事例としては、日本鋼管がある<sup>3)</sup> (C.O.E.オーラル・政策研究プロジェクト (2004))。

「日本鋼管なんかでも身分差撤廃の要求はあったのですけれども、準備が間に合わないということもありましたが、なかなかすぐにやらなかったのです。それはそれでよかったのですけれども、さっき申しあげたように採用がうまくいかななくなるとかいろんなことがあって、かなり後に身分差撤廃をやるのです。……名称は、工具、職員と残っていますが、賃金は一本化になるし。戦前は、資格制度というのはホワイトカラーだけについていましたよね。現場の作業員には資格なんていうのはなかったのですけれども、現場の作業員もホワイトカラーも入った同じ考え方の一元的資格制度というのができたり、いろんな形で身分差を解消する努力はたくさんやってきているのです。それはそれでよかったと思うのですけれども。身分差撤廃が非常にはっきり出たのが、私が川崎の人事課長をやっているときで、昭和41年くらいですね。1966年でした。」

きっかけは、高学歴化と設備高度化にともなう、高卒ブルーカラーの採用であった。従来の、高卒はホワイトカラーという学歴別管理と工職別管理

に齟齬が生じたのであり、工職別管理の廃止によって、工職身分格差の(賃金格差ではない)撤廃がおこなわれたのであった。ただ、内実としての理由はそれだけではないだろう。むしろ、ブルーカラーのホワイトカラーの処遇が、従業員のモラルを高め、従業員の戦力化・高度化に寄与したという肯定的な経験が、そうした格差撤廃への最大の要因であったのではないだろうか。

### Ⅲ 工職身分格差撤廃と社員化の結果、何がおこったのか

もともと「社員化」(従業員が企業の構成員・メンバーとして処遇されること)は企業にとっては労務費の高コスト化を意味することが多い。長期勤続化とそれに伴う賃金水準の高まりは、高度人材である必要のない仕事への「臨時工」「期間工」「パート」「アルバイト」さらには間接雇用へのドライブを強くかけたのであり、このドライブの結果が、大量現象としての、正社員と非正社員の均等処遇問題といわれるものになっていく。工職身分格差の完全撤廃ののち、どのような事態が発生したのであろうか。

#### 1 工職身分格差撤廃と社員化の影響

工職身分格差の撤廃と社員化の進展は、ブルーカラーだけでなく中下層ホワイトカラーにも強い影響を与えた。それは、幹部社員の働き方(後述の「狭義の正規雇用」)をほかの従業員にも求めるという事態を生み出した。もちろん、ブルーカラーが実際に幹部社員と同じ働き方をしたわけではない。しかし、少なくとも理念的には同じことが要求されるようになった。人事労務管理の観点からみれば、工職身分格差の撤廃は、2つのドライブ、つまり「正社員仕事の包括性」ドライブと、「正社員範囲の限定」ドライブをかけることになった。前者についていえば、「幹部社員」的働き方が、「一般社員層」にもひろがった<sup>4)</sup>。一般社員にとってのプラス面としては、安定雇用、資格昇進や定期昇給による安定的な賃金上昇、能力開発などが挙げられる。もちろん、周知のように、幹部社員ならば当然視される配転・転勤可能性や業務

上の残業の日常化なども伴っていた。

後者についていえば、「社員化」の進展は、労務コスト削減のために、正社員を中核的な業務に限定し、非正社員や間接雇用を活用しようとするドライブをかけた。転勤はなく、原則として残業拒否権をもつ者は、「準社員」あるいは「パートタイマー」という呼称が与えられた。また、一定の専門的な業務であっても容易に代替労働力が確保できる場合や正社員の試用期間的な運用のために、有期雇用としての「契約社員」や「嘱託（定年後を除く）」が活用されることとなった。また、変動の大きい仕事には「期間工」が自動車産業を中心に活用されている。

間接雇用は、工職身分格差撤廃や「社員化」のなかで、従来から多用されてきた。それは、3つに分けることができるだろう。関連請負、一般請負、そして、派遣である。関連請負は鉄鋼業など装置産業を中心とした伝統的な形態であり、関連会社や協力会社と中長期的な契約関係にあるものである。近年台頭してきた形態は一般請負である。業界を問わない短期的な関係であり、パートタイマーにも一定の雇用保障が認められるようになると、電機産業を中心に拡大した。最後に、派遣がある。これは近年の規制緩和のなかで、一般請負と一部競合する形で利用されていることは周知のとおりである<sup>5)</sup>。

さて、工職身分格差撤廃と社員化の進展は、より一般的にはどのように把握すればよいだろうか。つぎに、この点について検討しよう。

## 2 大企業の雇用管理の特徴

企業は従業員を管理するために、複数の雇用関係を結んでいることが多い。日本の大企業がとってきた雇用区分が、ある種の特徴をもっている。雇用区分は大きく3つに分けられる。正規雇用関係、非正規雇用関係、間接雇用関係（非雇用関係）である。前者の2つは「直接雇用関係」と括ることができる。

まず、正規雇用関係（正社員）は、職位別、職種別、性別、学歴別に分けることができる。職位とは、大括り区分として「幹部社員と一般社員」「総合職と一般職」「ホワイトカラーとブルーカラー」

などの区分である。職種とは、営業、販売、開発、生産技術、保全、直接（生産）、経理・財務、人事、法務などによる区分である。性別・学歴別についてはいうまでもないであろう。職位別管理は正社員のなかでの雇用身分管理ということもできる。最も多いのは「幹部社員と一般社員」あるいは「管理職層」と「非管理職層」という区分である。企業内キャリアとして、将来的には「管理職層」に入ることをほぼ予定されている従業員は前者に入れてもよいだろう。「一般社員」は通例は「管理職層」に昇進しない人々であり、昇進するのは例外的である。

非正規雇用関係は、パートタイマー、契約社員（有期雇用）、期間工（臨時工）、アルバイトなどがある。最後の間接雇用関係の活用を、私は「会社別雇用管理」と呼んでいる。それは、職種や職位、さらには学歴や性によって異なった雇用区分を採用するのと同様に、子会社や協力会社、一般請負企業、フリーランス（個人事業主）などを利用するからである。これらの企業で働く人々は、当該企業とは雇用関係を結んでいないという意味で、法的には雇用関係にはないが、実体的には企業の日常業務に組み込まれている。

このように雇用区分は多様な形で存在しているが、伝統的な日本の雇用管理システムには、かつていくつかの特徴があった。まず、正規雇用関係についていえば、工職身分格差の撤廃や異動のフレキシビリティに代表されるように、職位・職種別管理が希薄となったことである。そこでは、性別・学歴別・会社別の雇用区分が重要であった。歴史的には、工職身分格差撤廃のなかで、「社員化」が進んだが、「社員」のなかにも明確な区分があった。それは、たとえば「女性」であり、男性も女性も、組合も本人も、事実上長期雇用の対象とは考えなかった。また先にみたように、かつては中卒＝ブルーカラー、高卒＝ノンキャリア・ホワイトカラー、大卒＝管理職層（候補者）という構図が、高度成長期には高卒＝ブルーカラー、大卒＝ホワイトカラーという構図に変化していった。学歴をこえた昇進システムは作られたが、原則が学歴別であることに違いはなかった。下位の学歴者の憤りは少なくなかったが、それは企業内

というよりも子供への教育という形で昇華されていた。ところが前者は性差別禁止、後者は高学歴化の流れのなかで、雇用管理として機能不全に陥ったといつてよい。

このように正規雇用関係のなかでの明確な雇用区分が困難となるにつれて、日本企業はほかの雇用関係、つまり、非正規雇用関係と間接雇用関係を多用することとなった。今では、「均等処遇」や「同一価値労働同一賃金」というスローガンは、正規雇用関係とそれ以外の雇用関係の間の関係における後者の待遇改善のために主張されることが多い<sup>6)</sup>。

#### IV 正規雇用関係とは何か<sup>7)</sup>

では、日本の大企業における正規雇用関係は、そもそもどのように捉えるべきなのであろうか。「正規雇用」には2つの異なった意味（広義と狭義）があるといつてよい。広義の正規雇用のメルクマールは、賃金支払い形態では、日給月給制（正確に言えば、時給月給制）、月俸制（完全月給制、欠勤しても賃金が引かれない<sup>8)</sup>）、年俸制のいずれかであり、期限の定めのない雇用を前提とする。

これに対して、狭義の「正規雇用」は、より深い意味をもつ。それは、現在、正規雇用関係といわれるなかで議論されるものは、大企業において典型的にみられるものであり、先にみた正規雇用関係における、かつての「工具」・「女性」・「中卒」・「高卒」を含まないものである。これは実際の「正規雇用」とは異なる。理念的に言えば、狭義の正規雇用とは「企業の Good-Will にコミットする雇用関係」である。継続事業体としての企業は、一般には、ばらばらに解体されたとき以上の資産をもっている。逆に言えば、ばらばらに解体したほうが総資産が多ければ、その事業体は清算されたほうがよい。この、継続事業体の総資産と解体時総資産の差を本稿では Good-Will と呼ぶことにしよう<sup>9)</sup>。もちろん、Good-Will には「のれん」という意味があるが、ここではより広く・かつ動学的に理解し、企業活動による付加価値生産能力ならびにその成果と捉えることにする。この Good-Will に関与する雇用契約関係が狭義の正規雇用

関係の本質である。このように、非正規雇用関係が取引費用の節約を主たる根拠としているのに対して、正規雇用関係は概念的には異質な雇用関係である。

狭義の正規雇用関係が非正規雇用関係と比べて、身分であるといわれるが、それは雇用関係が質的に異なっているからである。これが社員化とか企業のメンバーであることなどといったことの内実である。Good-Will への関与は、企業の本質——個々の要素に分解してはなくなってしまうもの——への関与であり、Good-Will の生成や維持発展に責任をもつとともにその成果配分にも関与することを意味する。これこそが、契約の包括性を必要とさせるものであり、よい処遇を生み出す——市場賃金を上回る処遇、これは一般正社員だけでなく、経営者についてもいえる——根拠なのである。アルフレッド・マーシャルの言葉を借りれば、「企業とその従業員の間には事実上ある種の利益・損失のシェアリング」<sup>10)</sup>が存在しているのである。この利益・損失のシェアリングにコミットする従業員が正規雇用関係にある従業員であるといつてよいであろう。

企業価値の創造に関与する以上、企業と個人の関係は、より包括的にならざるをえない。この包括性は、拘束性と密接に関連するが同じものではない。通常、正規雇用関係は拘束性と良好な処遇の交換関係であるとされている。しかし、包括性は拘束性とは異なる。包括性が非拘束性を意味することも少なくない。たとえば、仕事の内容が高度である場合、包括的な労働契約が結ばれることが多いが、この場合、仕事の遂行には大きな裁量性が認められることが多く、拘束性は小さい。いつするのか（時間的拘束性）、どこですのか（場所的拘束性）、具体的な仕事内容の指示の程度（指揮命令への拘束性）、いずれをとっても拘束性は低い。

もちろん、一般に「拘束性」とは、具体的には「残業や配転」を意味している。配転や転勤についていえば、そもそも非正社員には予定されていない。現在の仕事がなくなれば雇用関係は終了するし、もしほかの職場での仕事をするときは新たに雇用関係を結ぶことになるだろう。他方、正社

員はキャリア形成上の理由や会社の都合から転勤することが契約内容に含まれていると理解したほうがよいであろう。職務場所の限定性と理解すべきであろう。にもかかわらず、これが拘束性と認識されるのは、地域を離れる個人の負担や特に夫婦共稼ぎの場合は家族の問題による個人の負担が小さくないからである。そして、正社員と非正社員の2つしか選択の余地がなく、一度非社員になってしまえば正社員への復帰の見通しが与えられないこと、つまり2つの雇用関係における断絶性の大きさが「拘束性」という用語で語られているわけである<sup>11)</sup>。

また、非社員の場合、実態はともかく理想的には残業は拒否できると考えられている。正社員の場合、判例により残業拒否は解雇事由とされているから拒否できなくなっている。実は、ここで「拘束性が低い」とは職務内容の限定性にすぎないのである。

中小企業における「正社員」については、上記の意味においては「非正規雇用」に区分される人々が少なくないようにおもわれる。仁田(1999)のいう「それほど典型的とはいえない典型的雇用」である。企業の長期的な存続そのものを使用者も個人もあまり確信していないケースである。こうした層は膨大である。

## V おわりに

同種の仕事に従事する労働者の間における均等処遇は、徐々に実現していくものと思われる。この点では私は楽観的である。現在の流れからすれば、賃金の時間給化への回帰であり、「日給月給制」、より正確に言えば「時給月給制」への純化である。1時間あたり賃金をベースとし、査定の結果、時給額に差がつく。定期昇給はない。低額の賞与が与えられるかもしれない。つまり、「均等処遇」の水準は必ずしも高くなるわけではない。

他方、異種の仕事に従事する労働者の間における格差は縮小しない可能性が高い。「正社員」は「幹部社員」と同じ意味をもつようになり、「一般社員」が、別の会社の「社員」を意味することがさらに一般化するかもしれない。会社別雇用管理

がまだ進むだろう。もちろん、同じ企業の「正社員」でありつづける場合もあるだろうが、そのときには職種や職位による企業内格差が拡大するだろう。

工職身分格差撤廃の歴史は、企業内に限定されていたとはいえ、異種の仕事に従事する労働者間の格差を小さくするものであったが、いまやその再拡大が現実化しつつある。

- 1) 森(1961) 74-75頁。
- 2) 詳しくは久本(1998)を参照。なお、わが国で残業が日常化する経済的根拠については、久本(2003b, 2003c)をみられたい。
- 3) 折井(1973)も参照。
- 4) 実際には、逆の面つまり、ホワイトカラーのブルーカラー化の側面がないわけではない。とくに、賃金支払い形態は職員の「完全月給制=月俸制」つまり勤務の有無や残業に関わらず月例賃金が決まっている制度から、日給月給制(月給日給制とする場合もあるが)へ移行したケースは多い。つまり、欠勤の場合には賃金をその分差し引くのが普通である(もちろん有休は別)。また、残業手当があるのは「完全月給制」ではない証拠である。つまり、戦前の職員とは「イグゼンプト」であった。
- 5) 技術者派遣の場合には、独自で能力開発をすることが派遣元企業、あるいは業務請負企業にとって必須となるため、技術者については雇用管理上の問題は比較的小さい。
- 6) いうまでもなく、性別雇用管理の負の遺産として、正社員内での「均等処遇」問題は依然として根強く存在している。
- 7) 詳しい議論は、久本(2003a)で展開している。
- 8) 超過勤務しても手当がつかないとすれば、労働時間規制の適用除外者(イグゼンプト)ということになる。実際に、自分がイグゼンプトだと思っている労働者は、驚くほど多い。これについては、久本(2006b, 2006c)を参照。
- 9) Good-Willについては、旧制度派経済学者といわれるVeblen(1904)、Commons(1919)の議論が示唆に富む。
- 10) Marshall(1961) p.627。ただ、マーシャルはGood-Willを静学的に「のれん」として捉えている点では、ヴェブレンやコモンスよりも不十分な理解であるといってよい。
- 11) この点については菅野(2004)を参照。なお、この問題については、雇用契約の包括性に部分的に制約をつけた形での「多様な正社員」という概念が有用である。「正社員」を1つのパターンしかないとする考え方は改めるべきであろう。ただ、本稿でこの問題を展開することはできない。さしあたり、久本(2003b)を参照されたい。

### 参考文献

- C.O.E. オーラル・政策研究プロジェクト(2003)『兵頭傳・オーラルヒストリー』政策研究大学院大学。
- C.O.E. オーラル・政策研究プロジェクト(2004)『奥田健二・オーラルヒストリー』政策研究大学院大学。
- 氏原正治郎(1959)「戦後労働市場の変貌」『日本労働協会雑誌』5月号(のちに、氏原正治郎(1968)『日本の労使関係』東京大学出版会に所収。本稿はこれにもとづく)。
- 折井日向(1973)『労務管理20年』東洋経済新報社。

- 佐藤博樹 (2004) 「雇用区分の多元化と賃金管理の課題」社会政策学会編『社会政策学と賃金問題』法律文化社, 60-82頁。
- 白井泰四郎 (1970) 「賃金形態論の一視角——ブルーカラー労働者の俸給制をめぐる」『経営史林』第6巻第3・4号, 33-48頁。
- 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法 [補訂版]』有斐閣。
- 菅山真次 (1989) 「戦間期雇用関係の労職比較」『社会経済史学』第55巻4号 27-31頁。
- 菅山真次 (1995) 「日本の雇用関係の形成」山崎広明・橘川武郎編 (1995) 『日本経営史 4「日本的経営」の連続と断絶』岩波書店, 所収。
- 社会経済生産性本部 (1999) 『日欧シンポジウム 雇用形態の多様化と労働市場の変容』社会経済生産性本部。
- 鈴木宏昌 (1999) 「非典型雇用の日欧比較」社会経済生産性本部 (1999), 217-228頁。
- 仁田道夫 (1999) 「典型雇用と非典型雇用——日本の経験」社会経済生産性本部 (1999), 19-31頁。
- 仁田道夫 (2003) 『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。
- 二村一夫 (1994) 「戦後社会の起点における労働組合運動」『戦後改革と現代社会の形成』(シリーズ日本近現代史・構造と変動 4), 岩波書店。
- 二村一夫 (2000) 「工具・職員の身分格差撤廃」『事典・労働の世界』日本労働研究機構。
- 久本憲夫 (1998) 『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- 久本憲夫 (2003a) 「正規雇用と非正規雇用の概念整理」雇用・能力開発機構/関西経済研究センター『雇用と失業に関する調査研究報告書』, 77-89頁。
- 久本憲夫 (2003b) 『正社員ルネサンス』中央公論新社。
- 久本憲夫 (2003c) 「今こそ、割引労働としての残業をなくすべし」『労働調査』8月号, 4-8頁。
- 久本憲夫 (2003d) 「職業能力開発からみた今後の雇用形態——「多様な正社員」を求めて」社会政策学会編『現代日本の失業』社会政策学会誌第10号, 法律文化社, 43-62頁。
- 久本憲夫 (2006a) 「実行可能な労働時間政策を求めて——仕事と労働時間」『働きすぎ——労働・生活時間の社会政策』, 社会政策学会誌第15号, 法律文化社, 48-61頁。
- 久本憲夫 (2006b) 「労働時間規制の多様化とイグゼンプト」雇用・能力開発機構・関西社会経済研究所『雇用環境の変化と職業能力に関する調査研究』9-22頁。
- 久本憲夫 (2006c) 「残業問題の難しさ——イグゼンプト(労働時間規制適用除外者), 不払い残業, 支払い残業, それぞれの問題」『DIO 連合総研レポート』No.202, 14-22頁。
- 森五郎 (1961) 『戦後日本の労務管理』ダイヤモンド社。
- 森建資 (2003) 「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」『雇用関係の変貌』社会政策学会誌第9号, 法律文化社, 3-25頁。
- 山本潔 (1967) 『日本労働市場の構造』東京大学出版会。
- Commons, John R. (1919) *Industrial Goodwill*, McGRAW-HILL BOOK COMPANY, inc.
- Marschall, Alfred (1961) *Principles of Economics, Ninth (Variorum) Edition volume 1* Text, Macmillan and Co Limited. 初版は1890年(邦訳:アルフレッド・マーシャル 馬場啓之助訳『マーシャル経済学原理 IV』1967年)。
- Veblen, Thorstein (1904) *The Theory of Business Enterprise*, Charles Scribner's Sons (邦訳: T. ヴェブレン 小原敬士訳 (1965) 『企業の理論』勁草書房)。

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。主な編著に『会社が割れる！電機産業に何がおこったか——事業再編と労使関係』(日本評論社, 2005年)など。労使関係論, 社会政策専攻。

## 働き方の格差と処遇の格差

川口 章 (同志社大学教授)

### 工職身分格差撤廃の契機

久本論文は、戦後復興期から高度成長期にかけておこなわれた工職身分格差撤廃の経験が、今日の正規労働者と非正規労働者の均等処遇にどのようなインプリケーションを持つかを議論している。広く知られているように、戦前は「工具」と「職員」とでは、資格体系や給与体系がまったく異なっていた。戦後この工職身分格差が撤廃された契機として、一般には企業別労働組合が工職混合組合

であったこと、そしてその企業別組合が同じ組合員であるブルーカラーとホワイトカラーの身分格差撤廃運動をおこなったことが強調される。

久本論文はそれに加えて、ブルーカラー労働者にも残業や異動などホワイトカラー並みのフレキシビリティが求められたことを挙げている。それによって、安定的な雇用、定期的な配置転換、昇格・昇進、安定的賃金上昇など、戦前は一部の上級ホワイトカラー労働者の特徴であった雇用制度が、ブルーカラー労働者にも適用されたのである。つまり、ブルーカラー労働者の働き方がホワイト

カラー化したのである。この指摘は重要である。と言うのは、身分格差撤廃とは、表面的には資格や賃金や雇用期間など形式的な格差の撤廃にすぎないが、それが実現するには、技能形成の方法や働き方や働くインセンティブにおける工職格差の撤廃という実態をともなっていないからである。

### コア労働者と縁辺労働者

私なりに解釈すれば、工職身分格差撤廃とは、縁辺労働者であったブルーカラー労働者が企業のコア労働者に昇格したことを意味する。企業には、コアとなる労働者と縁辺に位置する労働者の二種類の労働者がいる。これは、いつの時代でもどこの国でも、程度の差こそあれ、企業に共通の特徴である。ただ、コア労働者と縁辺労働者の境界線や両者の分業形態や雇用形態は時代や国によって異なる。

戦前の日本は、一部のホワイトカラー労働者のみがコア労働者で、下級ホワイトカラー労働者やブルーカラー労働者は縁辺労働者だった。戦後の日本は、彼らがコア労働者に組み込まれた。それによって、ブルーカラー労働者に対する長期的雇用とそれに基づく企業主導の計画的技能形成が可能になった。これが、日本の製造業の国際競争力向上に大いに貢献したのである。そればかりか、日本企業の海外進出にともない、「工職身分格差撤廃」は海外にも輸出された。このことは、ブルーカラー労働者のホワイトカラー化が日本固有の平等主義に基づくものではなく、普遍的な合理性をもっていたことを意味している。

ただし、工職身分格差撤廃によって、すべての労働者がコア労働者になったわけではない。そのようなことはそもそも不可能である。企業は常に景気変動や技術変化や消費者の嗜好の変化など、さまざまな不確実性にさらされている。コア労働者はこのような不確実性の下でも安定的な雇用を保障された労働者であるが、そのような労働者だけでは企業は不確実性に対処できない。

戦前の工員や準社員（下級ホワイトカラー）はコア労働者に昇格したが、それはコア労働者と縁辺労働者の境界線が移動したのであって、縁辺労働者がなくなったわけではない。工職身分格差撤廃後も、請負労働者、期間工、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員などさまざまな縁辺労働者が雇用され今日に至っている<sup>1)</sup>。これらの労働者を総称して非正規労働者という。

### 新時代の「日本的経営」

今日の均等処遇を考える上で避けて通れないのが、1995年に当時の日本経営者団体連盟（日経連）が発表した『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』である。ここで日経連は、これからの企業が採用すべき人事戦略を提案しているが、特に注目を集めたのが雇用する労働者を三つのグループに分けた雇用管理である。三つのグループとは、「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、そして「雇用柔軟型グループ」である。このうち、長期蓄積能力活用型グループのみが期間の定めのない雇用契約、つまりいわゆる正規雇用であり、その他の二つは有期雇用契約、いわゆる非正規雇用とすべきであるとされている。そして、長期蓄積能力活用型グループを削減し、その他のグループを増加させることを提言している。

その後の急速な非正規雇用の拡大は、こうした財界の提案が実行されたためと見る向きが多いが、私は必ずしもそうではないと考えている<sup>2)</sup>。日経連の提案の真のねらいは、経済環境の急激な変化に対応できる機動性のある人事制度の確立だった。企業の労働力構成におけるコアの部分のスリム化し、縁辺労働者を有効に活用することにより、人事制度にフレキシビリティをもたせようとするねらいがあった。しかし、その後、実際に企業が非正規雇用の拡大を進めた最大の要因はそのような長期的人事戦略に基づいたものというより、人件費の削減という短期的な動機に基づくものであった。不況下で経費削減の必要性に迫られ、長期的な展望を犠牲にしても非正規雇用を拡大せざるを得なかったというのが実情ではないだろうか。

### 正規労働者と非正規労働者の処遇格差

正規労働者と非正規労働者の処遇格差が問題となっている背景には、非正規労働者が増大傾向に

あること、以前には正規労働者が行っていた業務を非正規労働者が行うようになったこと、その結果両者の業務内容の区別が曖昧になったこと、それにもかかわらず両者の賃金格差が拡大してきたことなどがある。

私は、このような正規労働者と非正規労働者の処遇格差問題は、多分に苦境に陥った企業が緊急避難的に非正規労働者を利用したこと起因すると考えている。したがって、久本論文の「同種の仕事に従事する労働者の間における均等処遇は、徐々に実現していくものと思われる」という見解に賛成である。これまでコア労働者と縁辺労働者の境界や分業体制について十分な検討がないまま、短期的な動機に基づいて企業が非正規労働者を利用してきた。不況が一段落し、より長期的な人事戦略を練る余裕が出てきた今、それが問い直されようとしている。非正規労働者を正規労働者に昇格させる動きが見られるのは、単に好景気による人手不足だけが原因ではないだろう。

ただ、「徐々に実現していく」からといって、何の規制も必要ないというわけではない。ヨーロッパでは、パートタイムであることを理由に賃金その他の報酬でフルタイム労働者と格差をつけることは厳しく規制されている。日本では、フルタイムと同じ労働時間、同じ仕事内容でも、パートという身分で雇用されているというだけで賃金や社会保障に差があることが珍しくない。これは、倫理的に許されないのみならず経済効率的にも望ましい制度とは言えない。

### 均等処遇とワーク・ライフ・バランス

では、仕事内容が異なっている正規労働者と非正規労働者の処遇格差についてはどうだろう。最初に述べたように、工職身分格差撤廃の契機として久本論文が指摘しているのは、ブルーカラー労働者の働き方や働くインセンティブがホワイトカラー労働者に同化したことが、処遇の同一化をもたらしたということである。正規労働者と非正規労働者の処遇均等問題を考える上で、これは重要なインプリケーションをもつ。

ヨーロッパと比べると日本では、正規労働者と

非正規労働者の賃金格差が非常に大きい。それは、正規労働者が企業に拘束される度合いが日本では極度に強いことと関連している。正規労働者は、残業、休日出勤、配置転換、出張、転勤など企業の都合に応じて柔軟に働くことを要求されているのに対し、そのような働き方ができない人（おもに既婚女性）が非正規労働者として働いている。家事・育児を妻にまかせ、家庭責任を負わずに働くことができる人でなければ、企業主導の人材育成を受けられないのが現状である。

正規労働者と非正規労働者のより均等な処遇を実現するには、正規労働者の減私奉公的な働き方を変えなければならない。正規労働者にも仕事と家庭生活の両立を保障する必要がある。それにより、正規労働者と非正規労働者の技能や働き方の格差が縮小する。さらに、正規労働者に対する人事評価制度や賃金制度の見直しも必要である。残業や休日出勤が評価される制度は改め、仕事の成果が重視される制度にしなければならない。

労働組合も、賃金水準にこだわるべきではない。正規労働者の仕事と家庭生活の両立実現は、当然ある程度の賃金水準の低下をとまなう。労使とも働き方と報酬の最適なバランスを考え直すときではないだろうか。

- 1) さらに、正規労働者の中にも「身分」の差は存在する。いわゆる複線型雇用制度の存在である。1986年に男女雇用機会均等法が施行される以前は、男性と女性では資格体系や賃金体系が異なっている企業が多かった。高度経済成長期には男女別の定年制や女性の結婚定年制は珍しくなかった。
- 2) もう一つのよくある誤解は、長期蓄積能力活用型グループは少数のエリートからなり、大半の労働者は有期雇用である高度専門能力活用型グループや雇用柔軟型グループとなってしまうという見方である。しかし、日経連が1998年に行った「第2回フォローアップ調査」では、調査対象企業の従業員の84.0%が長期蓄積能力活用型グループに属しており、将来もその割合は72.7%に低下するにすぎないと予想されている。企業が長期蓄積能力活用型グループ中心に人事戦略を立てていることに変わりはない。

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。最近の主な著作に“Work-Life Balance Measures and Gender Division of Labor” Mason A. and Yamaguchi M. (eds.) *Population Change Labor Markets and Sustainable Growth*, Elsevier, 2007, pp. 189-210. 労働経済学専攻。