

書評

濱口桂一郎『働く女子の運命』を読む

(文春新書 2015年)

平地一郎

本書は、今日の日本で、働く女性が活躍しようにもできない要因と構造を明らかにし、一億総活躍政策の欺瞞を暴き出している。一〇年ほど前に出した私の本(『これから一〇年の賃金闘争―仕事と賃金の関係を探る―』労大新書、二〇〇七年)と趣旨は重なり、私としては違和感がない。

惜しむらくは、女性の活躍を阻害する構造の加担者として労働組合やマルクス経済学に対しても本書の批判が向けられ(その多くは的を射ているのだが)、そうした構造を打破する主体への視点に欠けている。とはいえ、私たちは、耳の痛い批判であつても真摯に向き合い、まなび・吸収する必要がある。本書の内容をおおまかに紹介しながら、私たちが反省すべきことからについても触れたい。

女性の活躍を阻む日本の雇用システム

社会進出での男女格差を表す日本のジェンダーギャップ指数(二〇一五年)は、一四五カ国中一〇一位である。

戦後日本では、憲法に男女平等がうたわれ、労働基準法では男女同一労働同一賃金が規定され、さらには、一九八五年には男女雇用機会均等法もできた。その均等法も当初の努力義務から一九九七年には法的義務とされ、また育児休業法もできて、さぞかし男女の平等は進んでいるのではないか―そういう「期待」を裏切る低位のジェンダーギャップ指数である。

このような不可思議を、本書は、ジョブ型社会とメンバーシップ型社会という雇用システムの違いから説明している。

欧米社会に見られるジョブ型社会とは、職務（ジョブ）に労働者を採用・配置し、それに対応した賃金を支払うという雇用慣行のある社会である。ここでは、採用・昇進・賃金が従事する職務に対応するので、いったん例えは法的に同一労働同一賃金（同一価値労働同一賃金）が確立すると、男女差別は解消されていくことになる。

ところが、メンバーシップ型社会では、「新卒採用から定年退職までの長期にわたり、さまざまな仕事をすると人材であるかどうかという全人格的判断がなされ」るために、そのなかで、「企業に忠誠心を持って働き続けられるか」という「能力」を査定され、どんな長時間労働でもどんな遠方への転勤でも喜んで受け入れられるかという「態度」も査定され、それができないようでは（女性）男性並みに扱われない」。過去一〇年間、「それまでの日本型雇用

システムを否定することなく、むしろその中核をより純粹に少数精鋭化しながら維持しつつ、もっぱらその周辺部を狙って規制緩和してきた」のが日本のメンバーシップ型社会である。

女性について言えば、男女雇用機会均等法以降、コース別管理（総合職コース・一般職コース）によって、総合職に就いた女性は男性並みに働き、一般職については、後に、契約社員や派遣社員という形で非正規化が進行していった。「総合職女性はグローバル化の掛け声ですますますハードワークが求められ、仕事と家庭の両立に疲れ切つて」いる。「一方、非正規女性は低処遇不安定雇用のまま、その仕事内容にかつての正社員並み、あるいはむしろそれより高い水準を求められるようになって」いる。この間の「規制緩和路線は、日本型雇用を崩壊させるどころか、むしろその歪みをより増幅強化し

てきた」と本書は言う。社会をジョブ型社会へ転換することなく、女性の活躍をうたう政策は欺瞞である。

賃金思想の迷走と反省

よく知られているように、戦後の賃金支払の仕組みは、生活給思想を背景にする電産型賃金体系に始まる。本書は、こうした賃金体系は、戦時体制下の「皇国勤労観」に基づくものと位置づけているが、それはともかく、当時、GHQ労働諮問委員会だけでなく、世界労連からも批判があったことは事実である。

とくに、世界労連による批判は手厳しい。「代表団は全般的に見て、婦人労働者に正常の賃金と、より良い社会的地位とを保障する努力がこれまでほとんどなされていないと考えている。似通った仕事は同じ時間と、同じ質に

たいして、同じだけの報酬に値するといふ原則に従つて、代表団は、労働者の性別によつて賃金に差をつけるべきではない」として、同一労働同一賃金を求めた。

戦後の賃金制度をめぐる労使の攻防は、錯綜している。というのは、GHQ及び世界労連の主張に沿つた賃金改革は、経営者団体によつて形式的には受け継がれたと言つてもよいからである。

一九五五年に出された日経連の「職務給の研究」は、職務給の導入によつて、同一労働同一賃金を図ろうとした。一九六〇年代には、政府にあつても同様の職務給重視が見られ、こうした傾向が、一九六七年にILO一〇〇号条約(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)の批准に至つた背景であつた。

他方、労働組合はどうかという点、

「こうした経営側や政府の職務給導入論に対して、労働側は口先では、同一労働同一賃金を唱えながら、実際には生活給をできるだけ維持したいという姿勢で」とあると本書は批判している。労働側は口先だけという批判は乱暴であるが、思うに、大幅賃上げ要求の重視と一九六〇年代前半の総評における横断賃率論争の挫折から、こうした賃金制度をめぐる議論が「棚上げ」されていたという面はあろう。

本書の批判の矛先は、マルクス経済学へも向けられている。取り上げられているのは、同一労働力同一賃金という観点から生活給を擁護する宮川實の賃金論である(『資本論研究二』青木書店、一九四九年)。「これは、戦時体制下の皇国勤労観に由来する生活給思想を、剰余価値理論に基づく「労働の再生産費」労働力の価値」に対応した賃金制度として正当化しようとしたも

の」と本書は批判している。

本書の宮川實批判は大筋正しい。ただし、宮川實「マルクス経済学ではない。マルクスの賃金論は、個々の労働者の賃金額を論じたものではなくて、労働の対価」賃金と見る古典派経済学では、剰余価値の源泉が明らかにならないので、賃金の本質は労働力の価値だと把握する議論である。これによつて資本が労働者を搾取する関係が明らかにされた。しかし賃金は労働の対価として映る(現象形態)。本質は労働力の価値だとしても、現象は変わらなない。したがつて、賃金の本質のあり方を、現象形態に押しつけて「同一労働力同一賃金」とする賃金論は誤りなのだ。残念なことに、宮川實の賃金論は現在でも「学習の友」を友とする人々によつて読み継がれているようである。

もし、マルクス経済学の中に、本書

のような批判を招く要素があれば、それはそれで反省すべきであろう。

論 現在の同一労働同一賃金の議

先を急ぎたい。職務給の導入に熱心であつた経営者団体も、いつしか熱が冷めていった。代わつて、少数精鋭の能力主義管理が前面に出て、職務給とは似て非なる職能給隆盛の時代を迎える。同一労働同一賃金は、言葉としても社会から消えていく。

ところが、一九九〇年代になると、非正規労働者の処遇を巡つて「労働組合側が（年功賃金制との関係には目をつむつたままで）同一価値労働同一賃金を唱え始め」た。他方、経営側は従来の職能給を否定しつゝ「成果主義」を言い始める。

こうして、同一労働同一賃金（同一

価値労働同一賃金）は、現在の労使の攻防点の一つとなつてゐる。

本書も指摘するように、例えば、日本経団連「二〇一〇年版経営労働政策委員会報告」は同一価値労働同一賃金を「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働（中長期的に判断されるもの）であれば、同じ処遇とすること」としているが、この経営側の考え方は本来の「同一価値労働」の意味とはまったく違つてゐる。国際的にも通用しない。

今年に入つて、安倍首相は「同一労働同一賃金」を直指す考えを表明した。確かに心ある人々が懸念するように、昨年、野党提出の同一労働同一賃金推進法案を否定しておきながら、掌を返すような主張は、すべての労働者の賃金を非正規並みに引き下げることではないかという疑念は消えない。しかし、

「アベノミクス」が整合性のない政策の束であるように、アベの同一労働同一賃金の提唱自体が一貫性を持っていないとは思えない。むしろ注意しなければならないのは、経団連の考える「同一価値労働」や新古典派労働経済学の唱える「雇用制度改革」からの圧力が、労働者の連帯する基盤である同一価値労働同一賃金原則を、その議論の中で歪めていくことである。本書の疑つてゐる労働組合の本気度が試されてゐると同時に、社会保障と賃金という観点から私たちの賃金論を見直すよい機会でもあろう。