

機関番号：32634

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2008～2010

課題番号：20530479

研究課題名 (和文) 賃金制度の今日的展開

—年功・職務・成果主義およびジェンダーをめぐる総合的研究

研究課題名 (英文) Study on wage and salary system in contemporary Japan:

Seniority, Job, Performance and Gender

研究代表者

高橋 祐吉 (TAKAHASHI YUKICHI)

専修大学・経済学部・教授

研究者番号：10072662

研究成果の概要 (和文)：

本研究は、成果主義と能力主義との異同、および年功賃金から職務給への賃金制度改革が、労働者と労使関係にとって有する意義について、90年代末から2000年代にかけて成果主義的人事・賃金制度の導入が顕著に進展した産業・企業の実態調査を通じて明らかにすることを目的とするものである。本研究の結果、これまで「能力主義」から「成果主義」へという賃金制度の転換は人事労務管理史上画期的な質的变化と見なされてきたが、そうした命題は事実と反しており、「成果主義」と「能力主義」とは基本的に同質であること、また、これまで年功賃金は本質的に性差別的な賃金体系であるという学説も有力であったが、年功賃金そのものに性差別的な要素を見出すことはできないこと等が明らかとなった。

研究成果の概要 (英文)：

This research project aimed to shed light on the nature of the reform of pay systems in Japanese enterprises from 1990's. We found out the following facts through the project.

“The pay for performance system” introduced as a brand-new system in many companies in Japan since later 1990's is an akin to the existing merit system. The Japanese seniority based pay system cannot be considered as a sexist system though many scholars have believed it is an essentially sexist system.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：年功賃金、成果主義、職務給、能力主義、賃金制度、ジェンダー

1. 研究開始当初の背景

1990年代後半以降、日本企業の賃金管理において、「年功賃金」から「成果主義」へ、という言葉が支配的なものとなった。こうした「人事・賃金管理制度の変容」という認識

を背景として、賃金問題に関する制度的・歴史的研究を中心的に担ってきた社会政策学会等においても、「年功賃金」はもはや企業経営にとって桎梏となっているのみならず、プロレタリア的観点からも否定的なもの

捉えるべきである、という議論が有力なものとなりつつあった。そこでは、年功賃金は本来的に不公正な原理を内包しているのみならず、能力主義と一体化して、労働者にとって抑圧的な機能を果たすものであると主張され、したがって年功賃金および能力主義から成果主義へ、という賃金制度転換の流れもまた、労働者にとって好ましい質的变化であるという学説が主流化しつつあった。

2. 研究の目的

本研究はこのような学界動向に疑問をもつ研究代表者たちにより、「年功賃金」「能力主義」「成果主義」という賃金制度をめぐる三つの概念、および成果主義賃金制度に深い関連をもつ「職務給」の内容とその実態について分析することを目的としたものであった。具体的には、年功賃金がジェンダー平等を阻害する本質をもつか、成果主義と能力主義との異同は何か、年功賃金から職務給へという賃金制度改革は労働者にとっていかなる意義をもつか、といった問題設定の下に、実際に「改革」が進行しつつあった産業・企業における賃金制度および人事・労務管理の実態ならびにその下での働き方の変化、労働者・労働組合の対応などについて明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

文献研究・資料調査による基礎調査をもとに研究代表者と連携研究者による研究会を重ね、整理された知見に基づき、とくに医療・福祉産業を中心とした経営・労働組合へのヒアリング調査を行った。

4. 研究成果

(1) 成果主義賃金制度が導入されていても従前の年功賃金と結果が変らぬように運用されているケースは多いが、そうでないケースでは多くの場合に職場のチームワークの悪化等がもたらされている場合が多い。とりわけ、2000年代に入ってから多くの職場で賃金制度改革が争点化しつつあり、それゆえ多くの最新事例が存在するセクターとして本研究においても重視した医療産業においては、チーム単位の労働が重視されるために、個々人のパフォーマンスを評価しようとする成果主義の導入は職場に多くの困難をもたらしている。また、成果主義賃金が導入されよ

うとしても、労働組合がそれを防ぎ得た場合には、査定が少ない年功賃金のもつ平等的規範が労働者間に受容、支持されていることが強く推測される。

(2) 実際、90年代から2000年代にかけて医療・福祉職場において「成果主義」を掲げ進められた賃金改革は、職能資格制および多分に恣意的・曖昧な考課指標の混入や処遇差別を回避しえない人事査定制度の導入によるものであり、「職務」ないしは「仕事」基準による透明・公正な賃金決定と言い難いものであった。

(3) また、「成果主義」賃金制度は「能力開発」を実現するものという触れ込みで導入されたにも関わらず、実際にはそうしたものとなっていない。さらに「成果主義」導入後においても人事考課の恣意性は強固に残存している。そして「成果主義」は人件費抑制という目的のために導入されるものではないと唱えられてきたにもかかわらず、現実には人件費抑制効果が現れており、その一方で処遇の安定性や評価の納得性を依然として欠如している。

(4) そして、経営側からの自律性を維持する労働組合や労働者は、勤続昇給を基本とする従来の公務員型の制度をこそ公正な賃金制度とみなす立場からこうした賃金および人事労務管理制度改革に対して抵抗している。こうした抵抗を労働組合がなす条件としては、組合が職場に根を下ろして信頼関係を築くことは言うまでもないが、そうした信頼関係を背景として、組合指導部が運動上でもかつまた理論上でも優れた指導力を発揮すること、上部団体である地方産別が、効果的に単組を支援する体制を組むこと、などがあげられるであろう。そしてまたそうした要因と同時に重要な点として指摘しうるのは、チームワークに支えられている医療機関に成果主義賃金は相応しくなく、もしも導入すれば、ただでさえ過重な負担が問題となっている職場にさらに負担を課すことになり、職場が壊れる、という揺るぎのない賃金思想が単位組合にも産別にも存在し、それがたんなるイデオロギーとしてではなく職場の労働者に共感をもって受け止められていたことである

。(5) こうした分析結果から浮かび上がってきたのは、能力主義から成果主義への転換が日本の人事労務管理史上画期的な質的転換と言われることもあったにも関わらず、実は成果主義と能力主義との距離がさほど遠いものではなかったという事実である。その結果として現実の成果主義は度重なる手直しを余儀なくされているが、その行き着く先は、人事考課における成績考課を重視した職能給の見直しあたりに落ち着くのではないかと考えられる。成果主義的賃金制度の導入プロセスが示唆するのは、日本の労働者の「フェアネス」に対する感覚を無視して賃金制度を改編することの困難さであると言えよう。

(6) またしばしば指摘される年功賃金のもつ性差別的な性格は、賃金制度の史的展開を正確に分析したとき、むしろ女性に年功賃金が厳密には適用されなくなることによってもたらされたものであることが明らかとなる。ILOが1992年に100号条約の男女同一賃金かわって日本政府に勧告したように、女性への年功賃金あるいは seniority credits の適用により、ジェンダーフリーの年功賃金が実現可能であり、労働者の生活安定の面でも示唆的であると考えられる。

(7) 年功賃金と性差別の問題について、歴史的に展開されてきた女性の賃金差別反対闘争などをふまえてさらに踏み込んで考察するならば、次のような結論を導き出しうる。高度成長期以降の現実の年功賃金体系から多くの女性が排除されてきたが、規範としての年功賃金が存在していたからこそ、そこから排除された女性労働者がその規範を手がかりに賃金差別を告発することができ、男女平等の賃金を勝ちとる重要な梃子とすることができたのである。

(8) さらに本研究においては国際比較の観点からの考察も行われた。そこでは、範囲職務給制度をとる米国の賃金制度においては、労働組合は歴史的に seniority による昇給を主張し、査定昇給を主張する経営側との間で seniority が重要な争点となってきたこと、また米国においては専門的ホ

ワイトカラー職たる教員の賃金制度は経験年数と学歴を基準として賃金水準が決定されるものであるといった事実も明らかになった。これらの事実は、厳密な職務給制度をとる欧米の賃金体系が日本の年功制とは全く異質なものであるという通説の根拠が希薄であることを示唆するものである。

(9) これらの、本研究で明らかになった諸点から改めて確認しうる重要な命題は次のようなものである。年功賃金や長期雇用慣行は、高度経済成長期における企業社会の不可欠のシステムとして機能してきたし、企業社会に特有の性差別とも深く関連してきたのは確かであるが、同時に、これらの制度には戦後初期の労働運動の成果もまたビルトインされているのであり、労働者の権利保護と地位向上に重要な役割を果たしてきたものでもある。したがって、年功賃金・終身雇用を単純に、労働者に対して常に抑圧的に機能する企業社会のエレメントとしてひたすら否定的に捉え、その解体こそが労働者にとって好ましい改革であるとみなす見方は、少なくとも新自由主義に対抗する労働運動と基本的視座を共有する限りにおいては、基本的に誤りである。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計4件)

① 高橋祐吉、兵頭淳史、賃金制度の改編と労働組合－成果主義的賃金制度の生成と変容をめぐる一考察－、専修大学社会科学研究所月報、No. 577、2-34、2011 (2011年7月20日刊行予定)

② 石井まこと、木本喜美子、中澤高志、地方圏における若年不安定就業とキャリア展開の課題－東北フリーター調査をもとに－(上)、大分大学経済論集、査読有、62巻3-4号、2010、47-68

③ 石井まこと、木本喜美子、中澤高志、地方圏における若年不安定就業とキャリア展開の課題－東北フリーター調査をもとに－(下)、大分大学経済論集、査読有、62巻5号、2010、77-110

④兵頭淳史、労使関係の変貌と労働組合の課題、労働の科学、査読無、65 巻 5 号、2010、32-35

〔図書〕（計 2 件）

- ①石井まこと、兵頭淳史、鬼丸朋子（編）、現代労働問題分析、法律文化社、2010、296
- ②赤堀正成、岩佐卓也（編）、新自由主義批判の再構築、法律文化社、2010、291

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高橋 祐吉 (TAKAHASHI YUKICHI)
専修大学・経済学部・教授
研究者番号：10072662

(2) 研究分担者

()
研究者番号：

(3) 連携研究者

赤堀 正成 (AKAHORI MASASHIGE)
(財)労働科学研究所・主任研究員
研究者番号：60321676

石井 まこと (ISHII MAKOTO)
大分大学・経済学部・教授
研究者番号：60280666

岩佐 卓也 (IWASA TAKUYA)
神戸大学・大学院人間発達環境学研究科・准教授
研究者番号：00346230

鬼丸 朋子 (ONIMARU TOMOKO)
桜美林大学・リベラルアーツ学群・准教授
研究者番号：00325557

下山 房雄 (SHIMOYAMA FUSAO)
(財)労働科学研究所・客員研究員
研究者番号：70017820

白井 邦彦 (SHIRAI KUNIHICO)
青山学院大学・経済学部・教授
研究者番号：20305246

兵頭 淳史 (HYODO ATSUSHI)
専修大学・経済学部・准教授
研究者番号：30294862