

第 53 回 労働組合はどこに行くのか？（上）

——同一賃金・同一賃金が狙うもの——

2016年12月20日、安倍総理が議長となった「働き方改革実現会議」が首相官邸で開かれ、「同一労働同一賃金」のガイドラインが決定された。翌21日には、史上最大の一般会計97.4兆円の2017年度政府当初予算案も発表、その柱の一つにも盛り込まれました。今や、米大統領選で共和党のトランプ政権が誕生、ヨーロッパもすでに英国のEU離脱、さらに移民・難民問題を抱え、仏大統領選挙をはじめ激変が予想される。ポスト冷戦後の米一極グローバル主義が、大きく多極化の方向に舵を切ろうとしています。そうした中で、日本の労使関係は、一体どこに向かうのか？「同一労働・同一賃金」について考えてみましょう。

長期慢性型デフレから脱却、新しい成長戦略として華々しく登場したアベノミクスでしたが、金融・財政・成長の三本の矢は、どこへ飛んで行ったのやら？成長はおろか、物価も上昇しない。マイナス金利で資産格差は拡大し、財政赤字は膨らむばかり、アベノミクスは「アホノミクス」、さらに「ド・デマノミクス」と野次られる始末です。ノーベル賞級の経済学説としてアメリカから売り込まれたアベノミクスは、いまや廃棄処分にされるとして、それに踊らされた付けを背負った日本経済は、これからどうするのか？

使い捨てのアベノミクスの「第2ステージ」に、いわば身代わりに登場させられたのが、「一億総活躍社会」のスローガンであり、その目玉が「働き方改革実現会議」でしょう。今回のガイドラインでも、正規雇用と非正規雇用の格差を是正し、「同一労働・同一賃金」を実現する。働き方を変えて「一億総活躍社会」を実現しようと言うのですが、依然として高度な成長戦略が生きています。東京五輪の2020年頃までに、GDP600兆円の実現を掲げているからです。金融の異次元緩和やヘリコプター・マネーのバラ撒き財政の失敗は明らかだとしても、アベノミクスの成長戦略は生きている。「一億総活躍社会」として実現したいのでしょう。

経済成長という点では、すでに説明しましたが、①就業可能な労働力人口の増加と、②労働力人口の生産性の上昇による、いわゆる供給力によって潜在成長力が決まる。②の労働生産性の上昇は、言うまでもなく技術革新によるのですが、情報化が進む金融や流通・運輸などの分野はともかく、すでに経済の生産実体にかかわる分野では、高度な技術革新は期待できなくなっている。そこで、①の労働力人口の増加を期待することになります。しかし、出産・育児はじめ、労働力の再生産は、それほど簡単ではない。出生率1.8を維持し、子育て支援や介護離職ゼロ、50年後の人口1億人維持も、それぞれ掛け声だけで政策的裏付けはない。戦時下の国家総動員体制と同じで、「産めよ増やせよ国のため」のスローガンを掲げての国民運動に過ぎないのではないのか？

「同一労働・同一賃金」も、まずは政策なき運動のスローガンに過ぎない点を確認しなければな

りません。昔から、理論的にも、運動論としても、「同一労働・同一賃金」の主張はあった。そもそも労働力も商品である。労働市場で取引される商品である以上、いわゆる「一物一価の法則」が理論的には想定される。労働力商品は、絶えず価値以下に切り下げられて窮乏化する「窮乏化革命論」のドグマは別として、市場の法則性としては「同一労働・同一賃金」です。しかし、それが労働賃金の制度になって機能するわけではない。市場の法則は「絶えざる不均衡の均衡法則」、すでに『資本論』の時代から、熟練と不熟練、単純と複雑の労働力の差異は存在した。また労働運動として、賃金格差の是正を利用して、官民格差に対して「同一労働・同一賃金」が要求されました。そして格差是正が、ある程度実現されたケースもあるし、欧米の「職務給」もそうでしょう。

しかし、今回のガイドラインは、経済学の教科書の理論や、労働運動の賃上げ要求とは違う。国家権力たる政府が、大きく正規雇用と非正規雇用の格差是正を目指すし、基本給・賞与・手当まで是正する指針です。たんなる賃金だけでなく、雇用制度そのものに手を付ける制度の改変になるでしょう。だからこそ「一億総活躍社会」に向けての「働き方改革実現会議」として、ガイドラインが提示されることになったわけです。それだけに「どこまで実効性があるかはおぼつかない」という突き放した受け止め方や、法令などの制度上の裏付けのない「単なる指針に過ぎない」という消極的な見解もあります。また見方を変えれば、労使の自主的な交渉や参加介入の制度改革としてではなく、安倍一強政権の強権的な改革を進めざるを得ないほどに、日本経済の危機的状況が進んでしまったとも言えるのです。

日本の正規雇用と非正規雇用の制度ですが、言うまでもなく①正規雇用は終身雇用制であり、それは②年功序列型賃金制と③企業別組合制と結びつき、日本型経営の三位一体的特色と言われてきました。戦前から日本経済の重化学工業化を背景に、企業内訓練や企業内福祉を伴いながら、労働力の再生産を内蔵した労使関係、企業組織であったし、産業組織を形成してきた。戦後も、重化学工業化の高度成長が実現される中で、日本型経営の三点セットは強化され、機能してきました。しかし、まず②の年功序列型賃金制ですが、そもそも若年層の初任給の低賃金が前提だったし、中卒など若年層の労働力の過剰が前提に成り立っていた。高度成長が進む中で、若年労働力は「金の卵、ダイヤモンド」と呼ばれ、年齢別の賃金格差が急速に縮小した。この若年層の賃金上昇は、年功序列型賃金制とともに、①の終身雇用制の雇用制度をも侵食し、それを崩壊に導くことになります。

今日、終身雇用制の正規雇用が 6 割、非正規が 4 割と言われていますが、すでに女性労働力は非正規が 5 割を超えている。文字通り正規と非正規が逆転し、終身雇用制の方を非正規と呼ぶ方が正確になってしまっている。理由は、非正規が増加し始めた初期の頃には、女性のパート労働力の雇用が拡大したからでしょうが、高度成長が終わる 1985 年 6 月、労働者派遣法が制定、それが拡充する中で派遣型、さらに契約社員、パート・アルバイトなどの非正規雇用が急速に拡大、今や女性を先頭に、正規と非正規が逆転を迎えるに至っているわけです。同時に、③の企業別組合制も、正規雇用者を中心にする限り、終身雇用制や年功序列制の既得権益を保守するだけになり、それが企業別のクローズドショップでもあるために、労働者の組織と言うよりも、企業の経営組織の一端を担い、企業利益の代弁機関に成り下がりがつつあるように思われます。それがまた労働組合の組織率の低下にもつながっているのでしょう。

こうした労働組合の現状からすれば、安倍政権主導のガイドラインを受け止めて、労働組合の組織が拡大し、組織力をもって主体的に労働条件の改善や向上を期待することは出来そうにありません。むしろ「非正規社員の待遇改善」の名のもとに、正規雇用者の既得権益が除去されることになる。その際、競争的な労働市場により、労働力の流動化をはかり、「同一労働・同一賃金」が市場原理主義によって、すでに進んでいる非正規雇用の正規化が進められることになりかねない。「雇用の流動化」による市場原理主義の貫徹を、労使の交渉や協調ではなく、「同一労働・同一賃金」の美名のもとに、権力的に「一億総活躍社会」の総動員体制に組み込んでいくガイドラインに他ならない。また、単なる労働条件の改善ではなく、体制の根底にかかわる「働き方改革」として提起されたのも、体制の権力的な組織化を図ろうとする政治的意図を見抜く必要があるでしょう。