九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

職務給と労働組合

副田, 満輝

https://doi.org/10.15017/4488737

出版情報：經濟學研究. 32 (5/6), pp.53-87, 1967-02-25. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

職務給と労働組合

副田満輝

はしがき
一　外国における労働組合の意見
1　アメリカの場合
2　西ヨーロッパの場合
3　アメリカと西ヨーロッパとの比較
二　わが国における労働組合の意見
1　同盟および新産別の基本的賛成
2　総評の絶対反対論
むすび

はしがき

職務給または職務評価にたいする労働組合の意見は、少数の例外をのぞき、各国とも一般に反対の立場が強いようである。しかし少し立ち入ってみれば必ずしも簡単ではなく、組合によって絶対反対から賛成・協力の立場まであってさまざまである。本稿では、わが国と外国――アメリカおよび西ヨーロッパ――における労働組合の職務給または職務評

価にたいする意見をたずねてその概況を知るとともに、考察の重点を職務給反対論においてわが国と外国とにおけるその相異、ならびに同じ外国でもアメリカと西ヨーロッパとのあいだの異同について考えてみることにした。

思うに、職務評価にたいする外国の労働組合の反対には、かっての科学的管理（テイラー・システム）にたいする労働組合の反対に通ずるものがある。事実、職務評価はテイラーの時間研究に端を発するインダストリアル・エンジニアリング（ＩＥ）の一つの発展であって、これにたいする労働組合の反対もかっての科学的管理にたいする反対の延長の一つとみられるのである。こうした知見も本稿の問題意識の一つとなっている。

わが国では職務給は伝統的な年功賃金に代わるものとしてそれとの対比において取り上げられ、したがってわが国賃金制度の変革が――少なくとも建前としては――問題となっているのに対し、外国では企業内賃金構造の調整手段・技法の一つとして職務評価が問題になっているということ、こうした彼我の事情のちがいは、職務給ないし職務評価にたいする労働組合の意見・態度になんらかの影響をあたえないではおかないであろう。この間の事情をさぐることはこの研究に取りかかるそもそものねらいの一つであった。研究の過程で新しく気づいた相異点――労働組合の意見の国民的差異――については本稿の結びで一緒に要約されている。考察の順序としては、まず外国の場合からはじめてそこでアメリカと西ヨーロッパをみ、次いでわが国に移って然るのち反対論を中心にわが国と外国とを比較してみたい。

一　外国における労働組合の意見

まえおきで述べたように、そしてこれまでわたしがわたしの職務給研究のなかで繰り返し強調してきたごとく、わが国では年功賃金に代わる賃金制度としての職務給が問題になっているのにたいし、外国では企業内――たまには一産業

全体にわたることもあるが――賃金率構造調整の一手段としての職務評価の技法が問題なのである。というのは欧米においては賃金は基本的にはすでに職務（ジョッブ）の賃金であって、職務評価は種類を異にする諸職務間に生じた賃金率のアンバランスを調整するための一つの技法に外ならないからである。

もちろん、外国のばあい職務評価をもってたんに企業内賃金率構造調整の一手段に過ぎないとみることには問題はある。職務評価は企業内職務を統一的に評価、分類して職階を設定し、これに応じて賃金率を設定することによって企業の賃金管理を集権化するとともに、定員制、人事考課その他の人事管理施策と結びつくことによって、労務管理上きわめて重大な意味をもっていることは否めない。それにしても、わが国における職務給の問題と対比すれば、外国における職務評価の問題は企業内賃金率構造調整のための一技法としての意味しかもたないと言うことができよう。それにしても、企業内賃金率構造のあり方、その調整の仕方は労働組合にとっては大きな問題である。

1　アメリカの場合

職務評価にたいするアメリカの労働組合の公式意見は、一口でいえば反対が強いように見えるが、実際問題としてはしかく簡単ではない。組合により時代により産業によって異なり、絶対反対の立場から賛成のそれまでさまざまである。たとえば組合についていえば、職能別（ＡＦＬ）系と産業別（ＣＩＯ）系とではかなりの相違があり、同一の組合であっても全国段階とローカル段階とではその間にニュアンスの差のあることは争えない。

Ｗ・ゴンバーグ（国際婦人服労働組合の管理工学部長）は職務評価――使用者側の提案する――にたいする労働組合の態度を大きく分けて次の三つとしている。(二)

(一)　絶対反対（complete rejection）

(1) 職務評価は職務稀釈を促進する。
(2) 職務評価は団体交渉を阻害する。
(3) 職務評価の技術は不当な想定の上に立っている。たとえば
(イ) 職務の相対的内容を測定することのできる一組の永久不変の価値尺度の存在。
(ロ) この一組の価値尺度にはウェイトが付けられるが、かかる価値尺度が職務の種類にかかわりなく同一である。
(ハ) 考案された物差はナンセンスであって、たとえばガロンでビルの高さを測るようなものである。
(ニ) これらの想定はすべて使用者側に有利にできている。

(ニ) 是々非々主義 (coyness or review)

使用者の方でやりたければやっていい、しかし組合としてはこれを監視し、結果がよければそれを承認し、悪ければ反対する、といった態度である。

(ヰ) 共同参加 (joint participation)

(1) 職務評価は労働組合としてもインフォーマルには何らかの形でやっていることである。これをフォーマル化しても別に悪いことはない。もっとも、多くの案は使用者側に有利にできているので、労働組合の対案を用意すべきである。
(2) 工場内における相対的賃金階梯の設定は人事管理の問題につきるものではない。労組としても組合員双互のあいだの賃金格差を公正にするため何らかの方法が必要である。
(3) 労組としても相対的職務内容を確定する何らかの基準が必要であるので、結局は使用者側の職務評価の枠にたよらざるをえない。してみれば、最初から参加した方が得策である。

右三者のうちどのケースが一ばん多いかについてはゴンバーグは明言していないが、あとで述べるごとく第二の是々非々の立場が一ばん多いようである。すなわち、アメリカの労働組合は公式的には職務評価に反対であるといっても、

一切の職務評価に反対する完全拒否、絶対反対の立場は少なく、ただ使用者側が提案する職務評価には問題があり組合として異論があるとする実際的立場が一般的であるように思われる。

右の三つのケースのうち第一の絶対反対を除いた残りの第二および第三の二つを合わせたものに相当すると思われるが、D・ベルチャーは組合参加（union participation on job evaluation）の形態として次の四つをあげている。[二]

(一) 組合が独自に職務評価を行なうばあい。（union job evaluation）

(二) 労使共同で行なうばあい。（joint union-management job evaluation）

(三) 使用者側が立案したものを、あるいはすでに実施したあとで、組合が検討するばあい。（review）

(四) 参加しないばあい。（no participation）

右のうち第三――これは前記ゴンバーグの分類では第二の是々非々主義に当たる――が一ばん多いとベルチャーは述べている。これによってみると、公式見解はとにかくとして、実際の立場としては、職務評価を頭から否定してかかるというのではなく、使用者側の提案または実施にたいして文句や注文をつけるといういかにもアメリカ的な実用主義的態度である。このことは、職務評価の問題をめぐる労使間の一致点および不一致点としてベルチャーが指摘しているところをみればなるほどとうなづかれる。ベルチャーは労使間の一致点としてつぎの四点をあげている。[三]（わたしはこれらをとくに原則として示すことにする。）

(一) 職階原則（a job hierarchy）

職務の困難と責任の度合いが高ければ高いほど賃金も高いという原則。ただしこの原則を認めても公式の職務評価制度を認めたことにはならないとする組合指導者もいる。

(二) 職務給原則 (paying the job)

人に支払うよりも職務に支払うべきであるという原則。公式の職務評価制度に反対の組合指導者でも属人給 (personal rate) よりは職務給 (job rate) の方をとる。問題は職務の内容をどう考えるかということで、この点に労使の食い違いがある。

(三) 賃金率数の整理圧縮 (reducing the number of rates)

工場内にはばらばらの賃金率数が多すぎるので類似の職務はこれを一本にまとめて賃金率総数を整理圧縮すべきであるとする原則。問題はその方法であるが、このためには職務評価は必要ないとする組合もある。

(四) 賃金格差決定の合理的基礎 (a rational basis for determining wage differentials)

組合側としては組合案による職務評価、あるいは序列法とか分類法とかの簡単な方法をよしとするものもあれば、職務評価を廃して団体交渉一本で行くべきであるとするものもある。

すなわち、(イ)賃金率は人でなく職務(ジョップ)について定めること（前記(二)）、(ロ)合理的な基礎にもとづき（同上(四)）、企業内の賃金率を整理して（同上(三)）これを職階に編成すること（同上(一)）については、労使は一致しているわけである。ただこの四原則を具体化する方法について両者のあいだに争いがあり、また組合のあいだでも意見がわかれているのである（ところで右の(一)の職階原則と(二)の職務給原則とはかねがねわたしが職務給の二原則としているところのものに近い。[四]とすれば、或いは言いすぎになるかも知れないが、アメリカの労働組合は職務評価には原則的には異論はなく、その具体的方法に、すなわち使用者側の提案する職務評価には異論がある、というふうに言えるであろう。）

反対意見とその検討

ベルチャーは職務評価にかかわる労使間の一致点につづいてその争点について組合側の意見をかかげている。それによると[五]——

(一) 職務評価は科学的でなく多くの判断をふくんでいる。
(二) 職務評価は賃金決定の方法として硬直的すぎる。
(三) 職務内容だけで賃金を決定し、他の要因―たとえば職務の昇進可能性、市場性、安定性、需給関係―を考慮しない。
(四) 職務評価は団体交渉を制限する。
(五) 職務評価の技術は複雑すぎる。
(六) 職務評価は地域賃金率の理論（the theory of area wage rate）にとらわれている。
(七) 職務評価は熟練の稀釈を促進する。

右のうち(五)と(六)とを除けば、さきにゴンバーグが絶対反対の理由として掲げているものとほぼ同じである。そこで職務評価にたいし反対の立場をとる労働組合の反対理由はこれを要約すると次の三点になるようである。

(一) 職務評価の方法が科学的でなく多くの判断をふくみ、使用者側に有利にできていること。
(二) 職務評価が団体交渉を制限すること。
(三) 職務評価が労働稀釈を促進すること。

ここで簡単にこれら三つの反対理由を検討してみよう。

(一) 「職務評価の非科学性と使用者的偏向」について

職務評価が多くの判断をふくんでいて科学的でないことは確かであり、そして使用者側によって提唱・提案されるかぎり使用者的偏向に陥っていることもおそらく事実であろう。もともと職務評価は一つの評価であって本質的に主観的なものであり、評価の全過程において判断をふくんでいるものである。しかし、問題はこのようなことにあるのではなくて、この主観と判断が恣意的であったり個々バラバラであったりしてはならないということである。職務評価の方法にはこのため、できるだけ恣意性と個人性を排除しよう――そういう意味で客観化しようとする工夫が加えられている。

つまり職務評価は本質的に主観的であるが、その故にまた客観的な側面をもたされているのである。[六]従来職務評価論者はとかくこの客観的側面のみを強調し、さらにこれを科学的であると宣伝してきたが、こうした使用者側の態度にたいする労働組合の反感がこのような反対理由となったものであろう。したがって労使が率直に職務評価の本質とその制限を理解すれば、こうした反対論はおそらく姿を消すに相違ない。それにしても職務評価が使用者によって提案され導入されてきたかぎり、意識的にせよ無意識的にせよ使用者側に好都合にできていることは考えられる。そこで組合側としてはそれを検討したり、進んではその対策として組合案を作成するということにもなるのである。ベルチャーは述べている。[七]

「労使のあいだでは大抵のばあい、職務評価は賃金格差設定問題への一つの体系的接近法であるとされている。彼らはみんな、職務評価が判断をふくむことは認めているが、それでも実際問題解決の助けにはなるので、これを拒絶しないで検討改善すべきであるとしている。かかる態度は、一そうよい方法がみつかるまで、職階設定の一法として職務評価を利用すること、およびそれを改善することを示唆するものである。」

(三)「職務評価の団体交渉制限」について

職務評価制度の下では、一企業または一工場内の職務がすべて一定の基準にもとづき一定の枠組のなかで統一的に評価されるので、そうでない場合にくらべるとたしかに団体交渉の行なわれる範囲や頻度は制限されることになるであろう。そして、使用者側においては職務の統一的評価を通じて賃金管理を系統的に集中集約したいという意向のあること、たとえそうでなくても、結果としてそのようになるであろうことは十分に考えられるところである。こうした事情が組合には団体交渉を制限するものとして受け取られるのであろう。

このような意味での団体交渉の制限はあるにしても、職務評価が団交を排除するものでないこと、ないしそれに取っ

て代わるものでないことは言うまでもない。職務評価の設定運用については苦情処理の道がひらかれているのはもちろんのこと、組合としては使用者側の提案する職務評価の中味や結果を団体交渉の対象とすることもできるであろうし、さらには独自の評価案を用意してこれを団体交渉の手段として利用できるわけである。企業内賃金率構造の在り方は労働組合、――なかんづく産業別組合――にとっても重大関心事である。要はその方法である。そしてそれは企業内賃金率構造の調整ないし再編成において労使のいずれが妥当な案を用意して先制と指導権を把握するかにかかっているように思われる。（後段参照）。AFL・CIOみずから職務評価と団体交渉との関係についておよそ次のような見解を述べている。(八)

「職務評価は団体交渉のガイドであってそれに取って代わる最終権威ではない。したがって評価の結果が不満足なものであれば、その制度ないし問題点を是正すべきである。職務評価は団体交渉に従属すべきものであって、そうでなければ全く用うべきものではない。職務評価を受け入れても苦情処理手続による申し立てや、団交による制度そのものの変更の権利を保持すべきである。」

(三)「職務評価による労働稀釈」について

職務評価が労働稀釈と関係のあることは言うまでもない。しかし職務評価は労働稀釈の原因ではなくて、反対にその結果である。もちろん、結果が原因となることもあるように、職務評価が労働稀釈を促進することもありうる。しかしこの方は大したことではない。そうはいうものの、つまり結果は結果にしてもそれが労働者――熟練労働者とその組合――の心理に及ぼす影響はきわめて大きいにちがいない。わたしはかって次のように書いたことである。(九)

「職務評価そのものは、科学的管理のように労働者の知識と熟練とを直接奪うものではないが、すでに技術や組織によってこれらのものを奪い去られ簡単化された労働の中味を改めて洗いざらいにするものである。おまけに、この暴露された仕事の内容に応

じて賃率が割り振りされるとなると、労働者たるもの、この職務評価にたいし本能的な不安と抵抗をおぼえるであろうことは想像にかたくない、クラフト・ユニオンとそのメンバーの立場からすれば、賃金の絶対額はともかくも相対額は職務評価によって引下げられるものとして写ったにちがいない。」

以上によって職務評価にたいするアメリカの労働組合の意見・態度について大体の見当はつくであろう。公式的には職務評価反対の立場に立っていても、実際では必ずしもそうなっていないし、職務評価反対の立場をとる組合指導者でも個人としては賛成する向も多いと言われている。[一〇]職務評価制度が導入され始めた当初においてはたしかに組合（AFL）の反対は強かったと思われる。その点科学的管理に対する場合と同じである。しかし時を経るにつれてその反対論は一般に弱まりつつあるように思われる。これにはいろいろの事情が考えられるが、ここでは組合側の主体的条件の一つとして次の一点を指摘するにとどめておきたい。それは、労働組合が組織を強化し安定化して職務評価による使用者側の攻勢に対抗する態勢をととのえたこと、そして、職務評価にたいする無知と不安とから脱け出て職務評価の本質と制限を十分に認識したこと、そしてさらにはその知識をわがものとしてむしろ組合側に有利に活用し始めたことである。このことはたとえば鉄鋼労組のばあいに端的にあらわれている。また同労組は組織が弱い当初には職務評価は団交を制限し組合を弱体化するものとして反対の立場をとっていたが、組織化がすすみその安定が保障されるにおよんで経営者との職務評価の共同管理に乗り出したのである。[一一]

最後に、職務評価にたいするアメリカの労働組合の態度は、ゴンバーグの次の言葉に要約されている。一言でいえば、てっていした実用主義である。[一二]

「…（職務評価の問題は）アメリカ労働運動の内部においては意見の不一致がひどくて組合指導者や技術専門家達の論争の的に

なった。しかし、各組合とも、団体交渉で物事を解決するというアメリカの典型的な実用主義的方法で、その態度および実践を決めてきた。職務評価に関してはイデオロギー的な指導を頭からおっかぶせるといったことは決してなされなかった。」

注

一、William Gomberg, ***Trade Union and Industrial Engineering,*** in ***Hand book of Industrial Engineering and Management,*** Edited by Ireson and Grant, 1955, pp. 1121～1147.

二、David W. Belcher, ***Wage and Salary Administration,*** 2nd edition, 1962, pp. 184～195.

三、ibid., p. 188.

四、拙稿『職階給与制について』九州大学産業労働研究所報告、第一号、昭二六・二、七七頁。

五、ibid., pp. 189～194.

六、職務評価の方法としての序列法、分類法、点数法…等の展開は、そうした客観化の一つのあらわれである。しかし、いかに「客観化」されても、職務評価の本質的に主観的な性質が排除されるわけのものではない。前掲拙稿八三頁参照。

七、ibid., p. 190.

八、AFL-CIO, ***Collective Bargaining Report,*** June 1957, vol. 2, No. 6, p. 34.

九、拙稿『職階給について―その経済的、技術的および社会的側面について』九州大学経済学会編、経済学研究、第二四巻、第一号、二五―二六頁。

一〇、ベルチャーは、アメリカ労働組合の一般的態度としておよそ次のように述べている。労働組合の公式見解は大体反対の立場であるが、実際はそうなっていない。組合指導者は公式には反対であっても個人として承認するばあいが多い。職務評価への参加に関する組合の討論でも可成り（a number of）の組合指導者が賛成し、多くの組合がその実施を要求した。自動車労組、包装出荷労組（the Packinghouse Workers）その他少数の組合は反対しているが、大多数の組合は使用者側の提案そのものには反対しないという態度をとっている。(ibid., p. 187.)

一一、この間の事情については三原泰熙『アメリカの労働組合と職務給』(海道、浅野編「職務給の研究」昭四一・一一）に詳しく且つ適確な判断が加えられている。

一二、W. Gomberg, ibid., p. 1140.

2　西ヨーロッパの場合

ヨーロッパにおいて職務評価が企業で行なわれるようになったのは第二次大戦後のようである。第一次大戦後の合理化の本場であったドイツでは一九二〇年代の末頃には職務評価（Arbeitsbewertung）の考えが経営技師たちのあいだに生まれ、その試みも行なわれたが、実際に企業で実施されるようになったのは第二次大戦後のことである。(一)かかる次第で、ヨーロッパでは全般にその実施率はアメリカに比べるとずっと低いように思われる。もっとも、オランダのごとく国の物価政策との関連で全産業にわたって画一的な職務評価方式が実施されてきたところもある。(二)

職務評価にたいする労働組合の意見・態度はヨーロッパにおいても絶対反対から賛成までいろいろある。反対の先鋒に立つものとしてフランス、イタリアの両労働総同盟がある。ドイツ労働総同盟のことは知らないが、これにぞくしドイツ最強の組合といわれる金属労働組合は職務評価にたいし強い批判を加えている。条件づき賛成というか職務評価に好意を寄せている組合として、フランスでは労働者の力（Force Ouvrière）およびフランス・キリスト教労働組合連合、イタリアではイタリア労働組合総連合（Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori）とイタリア労働者同盟（Unione Italiana del Lavoro）がある。(三)

小島健司氏はイタリアおよびフランスの両労働総同盟の絶対反対の立場について同調的に説明を加えているが、その反対論を見てみよう。イタリア総同盟の見解はコルニリアーノ――鉄鋼会社名――支部の書記長ダクリ氏の次の批判に集約されているように思われる。(四)

「1、この方法では労働上のポスト、職務は評価されるのだが、労働者は評価されない。ここでは労働者は一つの変数にされてしま

い、かれの固有の熟練、経験、最終待遇などは考慮されなくなる。

2、この方式でいうポストないし職務というものは、労働者の熟練をふくまない。熟練をもっているのは、労働者であり、労働者はこの熟練を安定したかたちで認められなければならない。

3、職務評価は、労働組合によって協定されたものではなく、そのため、使用者のみの利益にそってまったく一方的なやり方で評価や職務間のバランスがつくられている。

4、この方式においてはどの規定も年功や異動の可動性を事実上考慮していない。」

これによれば、反対理由は大体次の三つに約言できるようである。一は労働者の熟練を考慮しないこと。二は使用者の一方的判断で行なわれること。三は年功その他の要素を考慮しないこと。

次にフランス労働総同盟にぞくする金属労連は反対理由として四つをあげている。(五)要約すれば——

㈠ 労働密度を増大させること。

㈡ しばしば賃金の重大な低下をまねくこと。

㈢ 職務評価は科学的でなく会社の一方的判断で賃金がきめられること。

㈣ 〃科学的評価〃と称する複雑な手続きで労働者をまどわし、賃上げ要求をやりにくくすること。

これらの外、フランス金属労連は職務評価基準が大抵のばあい「スパイ的・警察的な方法を強化するだけ」のものや「軽くみても職長の忠実な手先の評価だけを高くするような」ものを含んでおり、「資本家に反対する労働者……を摘発することをねらいにしており、なかんづく「職務評価は、個人または集団の知的資質と自発的精神そのものを否定するものであり……人間をロボットに変えるもの」であり、「牛人間」にするものであるときめつけている。

これによってみれば、フランス金属労連の反対理由は、㈠労働強化と賃金抑圧、㈡資本家の一方的判断による賃金決

定、㈢知識・熟練の否定による労働者人格の無視の三つに要約できよう。このうち㈡と㈢とはイタリアのばあいと同じである。

注　一、高田馨『西ドイツ職務給』。海道、浅野編前掲書、一二七頁以下。

二、オランダでは一九四六年十月の賃金凍結政策の実施に当たり、例外として二つの場合に賃金の引き上げが認められた。一つは生産性向上が行なわれた場合、他は産業間賃金格差が不当なばあい。すなわち、第二の場合との関連で、全国画一的な職務評価が行なわれて産業間その他の賃金格差の適否が検証され、調整が行なわれたのである。「オランダの全国的職務評価制度の概要と問題点」労務管理通信、一九六四・一二・一一日号。

三、ILO, *Job Evaluation*, 1960, pp. 106～108. 日本労働協会訳「職務評価と賃金管理」一三九―一四一頁。

四、小島健司『日本の職務給』一九六六・二、四三一頁。

五、同前、四三五頁以下。

3　アメリカと西ヨーロッパとの比較

――反対論を中心に――

ヨーロッパにおける職務給反対の理由とアメリカにおけるそれを比較してまず感ずることは、ヨーロッパの反対論がきわめて調子高く、イデオロギー的であることである。これは仏伊両総同盟の性格からくるものであろうが、労働者の熟練や知識の無視や人間性の否定を強調するあたりは、かってテイラーの科学的管理にたいするアメリカ労働組合の反対を彷彿させるものがある。いうならば、仏・伊両総同盟の職務給反対のなかにはかってのアメリカ総同盟の科学的管理にたいする反対感情に似たものも一緒にこめられているようである。

次に気づくことは、アメリカで第一の反対理由となっているところの、職務評価は団体交渉を制限するという理由がヨーロッパでは問題になっていないことである。これにはおそらく、アメリカと西欧とにおける団体交渉の行なわれる

レベルの相違が大きく影響していると思われる。周知のごとく、アメリカでは団体交渉は原則として企業とその企業の労働者の組織する組合支部（全国組合の支部）とのあいだで行なわれるのに対し、西欧では労使とも全国組織相互またはその地方支部相互のあいだで行なわれるのであって、個別企業の労使は直接には団体交渉は行なわない。ところで職務評価は現在のところ原則として個別企業における問題であって、したがって西欧においては具体的には直接団体交渉の対象とはならぬ筋合いのものである。

企業外で行なわれる団体交渉では大体職種別熟練度別の最低賃金率が協定されるだけであって、個々の企業の実際賃金は多かれ少なかれ、これ以上になっているのである。いわゆる賃金ドリフトである。他方、企業内においては目の荒い労使間協定賃金率だけでは間に合わず、職種の分割や労務管理の必要から更にきめ細やかに職務別の賃金率が設定されている。このような次第で企業内における実際賃金は労働組合としては直接には手のとどかないもの――またはとどきかねるもの――となっている。個別企業で実施される個々の職務評価制度についても同様である。ヨーロッパの労働組合としてはいわば現実から浮き上った団体交渉をいかにして企業レベルの現実に密着させるか、そしてそこで行なわれる賃金決定にまでその手を延ばすかが大きな問題となっている。こうした事情は、企業レベルでの労働者組織である経営協議会制度の発達をみている西ドイツにおいて典型的にあらわれているようである。ドイツ金属労働組合は協約で認めたばあいでなければ――つまり個別企業内における労使間の取りきめだけでは――職務評価を実施することができないようにもって行きたいもようである。事実、賃金協定のなかに、使用者と経営協議会とのあいだの協定にもとづき職務評価を実施することができる旨をうたいこんで、とにかく企業レベルの職務評価に対するコントロールへの手がかりを求めはじめているものもあるようである。(二)

以上みるごとく、団体交渉の行なわれるレベルの相違が、西欧の労働組合をして、職務評価は団体交渉を制限するという職務評価反対論を口にさせなかった理由の一つであると思われる。

なお、アメリカの労働組合がどちらかと言えば労働組合や労働組合指導者の立場、すなわち団体交渉にとっての利害関係の立場から職務評価を判断しているのに対して、(二)西欧の労働組合は労働組合というよりむしろ労働者の立場から物を言っているようである。これには両者の労働組合の性格の相違も影響していると思われる。

注　一、Josef Wibbe; *Entwicklung, Verfahren und Probleme der Arbeitsbewertung*, 1952, S.129.

二、とくに、科学的管理以来のＩＥ手法に反対してきたアメリカの国際機械工労働組合にこの傾向は強くあらわれている。同組合は職務給反対の理由として次の三つをあげている。一、団体交渉制限の傾向。二、労働組合組織の安定にたいする脅威。三、熟練労働者の供給阻害。（ＩＬＯ前掲書邦訳、一三七―八頁。）

二　わが国における労働組合の意見

およそわが国におけるほど職務給が一般に論議され、労働組合が真正面からこれと取り組み、これに対する態度決定をせまられてきたところはないであろう。それは職務給の問題が単なる職務評価の技法に終わるものでなく、わが国賃金制度の変更にかかわるものであるからである。しかし、労働組合のこれに対する意見・態度決定の方向としては諸外国と同様に絶対反対の立場から賛成の立場までである。

周知のごとく、総評は一貫して職務給絶対反対の立場を踏襲しているが、他方、同盟ではその前身である全労、総同盟の時代からわが国賃金体系近代化のなかで横断賃金を目標として前むきで職務給にとりくむ姿勢をみせてきた。また新産別も同盟と同じく賃金近代化のなかで積極的に職務給をとりあげてきている。その間に在って中立労連のいくつか

は総評系組合の一部とともに職務給反対の立場に立ちながらその対案として横断賃金を主張している。

1　同盟および新産別の意見

全労および総同盟の職務給にたいする見解・態度はそれぞれ『当面の賃金政策』（昭三九・一二）と『賃金綱領』（昭三八年立案、翌年大会決定）に盛られた。そこに示された両者の見解には若干の相違はみられるにしても、総評の絶対反対の立場の前ではその差別はなくなってしまう。すなわち両者とも、賃金水準を大巾に引き上げるなかで賃金体系の近代化をはかろうとするわけであるが、その際同一労働同一賃金の原則にもとづいて職務給がとりあげられ、長期的には産業別統一交渉を基礎とする職種別横断賃金の確立を目ざしたものである。この方針は同盟にも受けつがれ、その最初（一九六六年度）の賃金白書は賃金体系について大要次のようなことを述べている。(二)

㈠　技術革新、経済構造変化にともない賃金体系が必然的に変化し、近代化の傾向をみせている。

㈡　伝統的年功序列給が大勢を占むるなかで、一方では職場の実態から遊離した形で賃金体系の職能給化が行なわれて混乱をみせている。

㈢　同盟としては「賃金体系を漸進的に職能を反映するものとし、同一労働同一賃金原則へ接近させようとしている」のであって、「具体的には…長期計画のもとに、基本給の整備をはかりつつ、職場の実情に適確に対応する職能ウェイトの漸次的増加を図る」ことになっている。

㈣　さらに「同一労働同一賃金原則の社会的適用手段として、横断的な職種別および熟練度別賃金率の形成に努力する。」

㈤　職務給については、その存立の条件が未成熟であって、職務給を導入するとしても、部分的漸次的であるべきで、これを過信することは誤りである。同時に、これを観念的に非科学的な搾取体系であるとして決めつけることも誤りである。

これでみると同盟は職務給にたいして基本的には賛成しながらも慎重な態度をとり、差当り職能本位に賃金制度をもって行こうとする構えをみせている。同盟結成以前にくらべると職務給にたいする態度は、その成立の条件の複雑さや

困難さを考慮してのことか、かなり慎重になっているように思われる。(三)

新産別はその賃金近代化政策として賃金水準の引上げ、明確な賃金率の確立と賃金構造の近代化とをかかげ、その具体策としては、職務賃金率の確立を措いて他にないとしている。(三)この職務賃金率なるものは職務給に代わる——したがって職務給とは違った意味内容をもつ——言葉として用いられるとともに、他方職種別熟練度別賃金としての横断賃金から区別されている。もちろん、両者は対立するものではなく、前者は後者をふくむものとして理解されている。(四)

すなわち、職務賃金率確立のすすめ方として、まず「職務賃金率の中に企業別、工場別に職種別賃金をふくめ消化したものを生み出して行くこと」であり、「次にこれを地域的、産業別的に横につないでゆく」ことである。「横断賃率で一切をきめることもできない。これできめられうるのは、いくつかの基準職務又は職務の最低の賃率」である。「企業別組合からの活動と、地域的、全国産業別の活動とが歩調が合っていくよう取運べばよい」とされている。

同盟の賃金体系近代化論では横断賃金を目標としながら年功賃金からの脱皮の過程として職務給がとりあげられている。このため、職務給も横断賃金もともに年功賃金と異なり仕事および能力に基礎をおく賃金として同種同等のものと考えられている。真意はとにかくとして、横断賃金への過程として、むしろ横断賃金の名において職務給がとりあげられ賛同されている格好になっている。したがって職務給と横断賃金との相違の側面は殆んど問題とされないのである。(いわゆる横断賃率論者は反対に両者の対立面を取り上げるのである。)

新産別では横断賃金は職務賃金率にふくまれるものとしてねらわれてはいるが、同盟のばあいのように長期目標として強く表面にはあらわれていない。むしろ横断賃金の限界が指摘されている。しかし、表現や理くつはとにかくとして、実際面では、結局両組合の考えは同じことになると思われる。

問題は――とくに同盟の場合において――職務給（職能給をふくめて）の漸次的導入を通じて横断賃金の実現が可能であるかということである。日経連でも職務給を通じて横断賃金をねらっていると言っている。(五) 欧米とくにヨーロッパにおいては、歴史的にはまず横断賃金が成立してそのうえで個別企業の場において職務給が発生している。ところがわが国の賃金近代化論においてはこの歴史的順序が反対になっている。もちろんこのような順序の転倒はものにより事によっては可能であり現実性をもちうる。しかし、この場合は果してどうであろうか。

注　一、労働法令協会『賃金通信』十九巻一号（昭四一年一月中旬号）所載による。

二、この間の事情は、たとえば、一九六五年の同盟の賃金白書『賃金倍増と近代化への斗い』の次の文章にもっともよく表現されている。

「職務給については、職務の範囲の確定、職務内容の標準化、職務分析、職務評価方法の確立とともに何よりも年功序列から職務序列への切り換え等の前提条件が解決され、労働者の支持が得られる必要がある。そしておおむね、これらの諸条件は単に企業内の問題であるよりは横断的な社会的な問題であって、常にこの立場からなる取組みの態度を忘れてはならない」（同一四頁）。

三、大谷徹太郎『職務給について新産別はこう主張する』ビジネス研究、第一巻第一号、八四頁。

四、「これとても職種と熟練度にも関係があることは変りないが、労働者が担当している職務をもとに賃金率を決めるものである。どういう職種かでなく、どういう職務を担当しているかによってきめるのである。職種別横断賃金率とはちがった賃金率を産業別又は、企業、工場別に決めることもできるわけになる。」大谷徹太郎『賃金制度近代化の具体的プログラム』賃金研究会発行「賃金近代化のために」二一頁、下段。

五、日経連『賃金管理近代化の基本方向」三八頁。拙稿『日本の職務給』九州大学『経済学研究』三〇巻六・五号、八一頁参照。

2　総評の絶対反対論

さきに、総評は職務給にたいして絶対反対の立場をとっているといったが、正確にいえばこれは総評の指導的見解で

あって、総評傘下の諸組合が全部これに固まっているわけではない。総評調査部は資本の職務給攻撃にたいする組合側――おそらく総評傘下の組合のことと思われる――の対策についていくつかの異なった見解があるとして次の四つをあげている。(一)

(一) 職務給を資本主義の法則的帰結とする労働者的職務給推進論
(二) 職務給の部分的漸進論
(三) 職務給反対の対案としての横断賃率論
(四) 職務給絶対反対論

右のうち(一)は、その説明にもあるように一部の総評系の学者にみられるもので、(二)総評系の組合の意見としては聞かれないし、(二)は総評系の組合または組合指導者のなかには気持としては案外あるかもしれないが表面立ってはそう現われていない。支配的であるのは職務給に反対の立場である。そのうち、反対するだけでは駄目で職務給に代わる対案として横断賃金をもってこれに立ち向うべきであるとするのが(三)である。これに対し、およそ賃金体系なるものは搾取強化の手段であって労働組合としては積極的にまとまった形でこれを打ち出すべき筋合いのものではないとして職務給にかわる対案を示さず職務給反対の立場を通すのが(四)である。(三)と(四)とはともに職務給反対という点では同じであり、ともに絶対反対であろう。以下、この反対論を考察しその中味を吟味してみたい。

総評の職務給反対の見解と態度とは総評調査部長の小島健司によっていろんな機会で述べられているが、それは氏の近著『日本の職務給』(三)――とくに第四章職務給批判――のなかに集約されていると思われるのでこれによって考察したい。

小島氏は労働組合が職務給にたいし絶対反対の立場をとる理由として次の四点をあげている。

(一) 職務評価の非科学性
(二) 専断的な賃金決定
(三) 低賃金の釘づけ
(四) 労使協調思想と労働者の内部対立化

各々についてその要点をみて検討してみたい。

(一) 「職務評価の非科学性」と「専断的な賃金決定」について

小島氏は労働組合が職務給に反対する第一の（根本の―副田）理由として「賃金を企業主およびその代理人である職制の一方的判断によってきめることにある」とされる。そしてその説明としていわく、職務評価は本来主観的なもので「企業にたいする貢献度」を基準に総体として「職制の一存にまかされて」おり、それによって賃金が一方的に決定される。「賃金の決定が『企業にたいする貢献度』でおこなわれるということは、企業主が賃金を自由にきめるということである。だから、労働組合が、職務給の原則である『企業への貢献度』を尺度とする賃金決定を承認することは、労働者がみずから賃金決定権を企業に譲り渡し、職制の恣意的な賃金決定を認めることになるのである。」[四]と。

この主張には少なからず誇張がある。職務評価が主観的であるという主張は各国労働組合の職務給反対の第一の、そして共通の理由となっている。職務評価が本質的に主観的であることは否めない。しかし、これはすでに検討したところである。

小島氏は職務評価の主観性はその労働者に及ぼす影響からみて、三点において問題であるとされる。要約すれば――

(一) 職務評価の各要素の段階刻みに客観性がないこと。

(二) なんらの関係もないいくつかの評価要素が共通の点数に換算されるが、それには客観的根拠がないこと。

(三) 職務評価によって各職務間の差異を量的にきめることができたとしても、それがいくらの賃金額と結びつくかは、職務評価とまったく別のことであること。

これらの指摘は正しい。そしてこのことはわが国で職務給が問題になり始めた当初わたしがつとに指摘しておいたところである。[五] 職務評価はあくまでも一つの便法である。しかも試行錯誤にもとづくところのそれである。しかし、非難さるべきことはこれらのことではなく、職務評価があたかも本質的に客観的であり、科学的であるかの如く装う態度であり、さらにこの装いのもとにその主観性を恣意性に歪曲するやり方である。現に小島氏が非難しているのも主観性そのものというよりそれにもとづく恣意性のようである。

小島氏はその資本家側の恣意性の根拠を「企業にたいする貢献度」に求めているが、この言葉には注釈が必要である。職務評価によって評価しようとするいわゆる「職務の相対的価値」が何であるかは、職務評価論ではあまり問題にされないが、ふつうは「困難と責任の度合い」または単に「困難度」といわれて「貢献度」といわれることは少ない。ドイツではもっぱら困難度である。小島氏はその少ない方の貢献度をとりあげてその職務評価の恣意性を強調するのに一生懸命である。貢献度といえばいかにも一方的に聞えて具合いが悪いというので最近はあまり用いられなくなったものと思われるが、思うに使用者側としては「貢献度」を考えたいところであろう。しかし要は、貢献度とか困難度とかの言葉の問題ではなくて、実際にどのような方法と手続きで評価が行なわれているか、そしてその結果がどうなっているかということである。現実に即して具体的に論議しないことには論議は空廻りするだけである。

小島氏も言うごとく、評価要素の選定、評価尺度の設定、要素ウェイトの決定等々にはすべて確たる客観的基礎があるわけではないが、氏が「職務評価によって、かりに各職務間の評点の差が〝科学的に〟きめられたとしても、それを金額であらわすのは、まったく企業の事情、つまり、企業主の一方的な判断によって、そうしたほうが支払賃金総額を節約し、労務管理をうまくやるために都合がよいからというにすぎないのである。」[六]というとき、その言わんとすることがつねに使用者が全く恣意的に自分の都合のいいように一方的に職務の賃金率を決定してしまうということであれば、それは二つの点でうそである。第一には、職務価値を職務賃金率に移すに当っては労働市場における賃金率構造が一つの客観的基盤をなすからである。のみならず職務評価を実施するといっても職務賃金率なるものが全くないところに新しくそれを設定するということではなくて労働市場における賃金率を基準としながら企業内における職務賃金率の不均等を調整するということが本来のねらいである。もちろん、こうした事情はアメリカやヨーロッパのことを念頭において言っているのであって、わが国のばあいは事情は異なる。わが国には職務の賃金率なるものは企業の外にも内にもできていない。そこに新しく職務賃金率を設定しようとすれば、何を基準にすべきか大いに問題となるところであり、労働者従業員にとっては大きな利害関係の存するところであろう。しかしわが国では、職務給が部分職務給として年功賃金体系のわくのなかで設定されていることによってこの問題の重大性は緩和ないし回避されているのである。

第二に、賃金の一方的決定についてであるが、ことやしくも賃金率に関するかぎり、職務評価によると否とを問わず基本的にはすべて団体交渉によって決定さるべきものであることは近代的労使関係の下における賃金決定のイロハである。[七]

すべて賃金体系は「搾取強化の一装置」に他ならず労働組合としてはこれについて責任を負う立場にはないという見

地に立って労働組合が職務給にまったく関与するところがなければ、職務給は使用者側によって一方的に設定される以外に仕方がないであろう。しかしこのことは何も職務給にかぎらない。職務給は使用者側の恣意によって一方的に決定されるとなす考えは、要するに、賃金体系なるものを搾取強化の一装置と割切り、これに対して労働組合は責任を負うべきではないとする立場の必然的帰結であって、職務給そのものの性質ではない。すでに前節で述べたごとく、職務評価は団体交渉を排除するものではなく、その用具たるべきものである。

以上の所論はもっぱら外国のことを念頭に置いてのこと――小島氏の場合もそうである――であるが、小島氏はこれに加えて更に「わが国の職務給の特殊な機能」として次の三つが加重され、これによって使用者側は一そう「専断的な賃金決定」を行なうのであるとされる。

(一) まだ職務給となっていない基本給部分についての主観的評価にもとづく昇給制度

(二) 主観的査定にもとづく資格制度

(三) 職務給における昇給・昇格の一方的決定

かくて前記の職務評価、職務給における主観的査定にさらに右の三つが加わってわが国では「職務給による職制の査定権は四重に行使されることになる。(八)」というのである。

わが国の職務給は部分職務給であって賃金の根幹をなす基本給部分は年功給として残って年々の定期その他類似の昇給があり、また職務給を導入している企業ではその調整補強手段として資格制度が採られているばあいが多いので、前記いくつかの査定が一企業内で行なわれているのは事実である。

しかしここにいう三重、四重の査定ということを三倍、四倍といったような相乗効果的なものと考えるとすれば、そ

れは間違いである。もともと年功賃金下における一つの、或いは一組の査定が明確に三分ないし四分されたまでのことである。しかも、職務給の補正としての資格制度における資格査定は労働者の職務格付けにおける査定を強化するものではなくて、むしろ緩和する性質のものである。そうかといって、職務給が導入されても査定の強さには変わりがないというのも誤りである。職務給は職務の評定以外にそれに配置さるべき労働者の厳正な考査、人事考課を本質的にふくんでいるし、またわが国の職務給の導入は人事考課の強化をその大きなねらいの一つとしているのである。すなわち、戦後定期昇給制度が確立し、しかもそれが半ば自動化して人事考課の効力が弱化してきたため、これを取り戻し、更に職務給を導入することによって一そうこれを強化しようという使用者側の意図がはたらいているのである。とはいえ、人事考課はなにも職務給に特有のものではない。年功賃金には年功賃金の人事考課がある。もし使用者側の考課権、人事権が戦後さほど弱められることなく、したがってそれを利用してたとえば能力本位の査定に切り替えていくことができたら、使用者側としてはわざわざ職務給という異質的な制度を真似する必要はなかったとさえわたしには考えられるのである。いわゆる能力主義とか少数精鋭主義とか呼ばれるものはそうした動きをあらわすものである。たとえその際職務給の導入がからんでいたにしても。

さらに内容に立ち入ってみると、小島氏が職制の二重、三重の主観的考査によって賃金が専断的に決定されるというとき、それは、伝統的な年功賃金である「基本給部分にも主観的評価によって、個人差をつけられる昇給制度がある」、「資格制度によって資格系数がきめられ、それによって能力加給がきまる」ということであり、職務給については「職務が上がる、つまり昇給、昇格の権限も一方的に職制がにぎっている」ということである。

ここに言われていることは、昇給（昇格によるそれをもふくめて）における考課権限が職制に在るというにすぎない。

査定昇給分は昇給総額の一部であり、更に昇給総額は賃金総額の一部にすぎない。ここで小島氏が「独断的な賃金決定」というとき、かりにそれが「専断的」だとしてもそれは賃金のごく一部についてであり、しかも個人別の査定賃金のことである。これをもって「専断的な賃金決定」というのは大げさである。「専断的な賃金決定」といえば団体交渉そのものを排除するかのように響くのである。小島氏の発言には、職務給反対のアメリカの労働組合指導者に似て職務給は団体交渉を排除するものであると言いかねないようなところがある。

(三)　低賃金の釘づけについて

職務評価の主観性、恣意性の及ぼす第二の影響としての「低賃金の釘づけ」なるものを検討してみよう。これによって「大部分のふつうの労働者の賃金が低く押えられるのである」が、とりわけ被害を受ける第一のグループは勤続年数が短かく学歴のあまりない青年労働者たちであり、第二のグループは婦人労働者であるとされる。つまり、職務給が導入されると比較的に得をすると一般に考えられているところの若年労働者と婦人労働者が実は最大の被害者である、と言おうとしているようである。どうしてそうなるのか、その次第をきいてみよう。

「いまの年功賃金のもとでは、学歴の少ない、勤続年数の短い労働者は、どれほど能力があっても低い賃金でがまんしなければならない。ところが職務給になれば、学歴や勤続年数にかかわらず職務によって賃金がきまるのだから高校出も『大学出も同じ賃金』だというのである。ここに青年層が職務給に魅力を感ずる理由があるのだが、事実はそうではないのである。職務給が採用されれば学歴と勤続によって賃金の四〇%までもがきめられてしまうのが現実なのである。(九)」

要するにここで言われていることは、職務給といっても結局は学歴と勤続とによって半ば近くが決定されているので、学歴がなく、勤続の少ない若年労働者が一ばんの被害者だということのようである。それはどういう被害なのか。何と、

または誰とくらべて一ばん割が悪いのか。さもなければ当然（もっと）値上りすべきはずの若年労働者の賃金が職務給の導入によって抑止されたとでもいおうとしているのであろうか。あるいは職務給の宣伝やそれに影響された若年労働者たちの期待どおりには賃金が上らないと言おうとしているのか。前者であればそれを証明して貰わなければならない。もしそれが事実だとすれば、わが国のベース・アップ要求方式の下では、若年層の抑止された賃金分は、他の労働者群の方へ再配分されることになるはずである。そうすれば若年層はたしかに第一の被害者ということになるであろう。しかし実際はそうなっていないし、小島氏のいわんとするところもそんなことではあるまい。要するに氏の言わんとするところは、職務給になっても若年労働者の賃金はその宣伝どおりには上がらないぞ、現在の低賃金が維持されるだけだということのようである。(一〇)

第二のグループである婦人労働者の被害についてはどうであろうか。（第一のばあいと大体筆法はおなじである。）

「……不当な差別待遇をうけてきた婦人労働者は、職務給が職務によって賃金を支払うことを原則にしているという抽象的説明から、それでは職務に関係のない男女差は解消されるものと思いこむ。会社の宣伝も職務給が同一労働同一賃金を実現する賃金体系であるかのような表現をとってこの『感ちがい』を助長する。」

「企業主たちが職務給を採用しようとするのは、……男女の差別賃金をいっそう大きくしながら、それが男女の性のちがいにもとづくものではなくて職務のちがいによるものだという見せかけをとり、同一労働同一賃金の要求をおさえるためである」(一一)

言わんとするところは、婦人労働者は職務給の宣伝文句にまどわされて男女同一労働同一賃金が実現するかのような考えになるかもしれないが、実際は職務評価によって却って男女の差別賃金が合理化され、男子よりも低い賃金をおし

つけられるということである。この可能性はたしかにある。そしてそうした意図も職務給導入のなかにはないではない。しかしそれが現実となって現われるのは、労働組合が使用者側のこのような職務給案をそのまま呑みにしてこれを是正しないか、あるいは反対しても押しきられるばあいである。一つの可能性をもって直ちに現実の全部として割り切るのはおかしいし、そういうケースが実際には多いというのであれば、それを証明する必要がある。氏が引用している事例も果して婦人労働者の立場が相対的に悪化したものであるかどうか明らかではない。要するにここでも、結局は、使用者の宣伝にもかかわらず、職務給の導入によって男女の差別賃金は解消するものではないとし、それをもって低賃金の釘づけと言っているにすぎないのである。

今日のわが国における男女間の賃金差のどこまでが正当な格差でありどれだけが不当な差別であるかはわからないが、(二二)今日のいわゆる職務給の導入――部分的導入――によって男女間の賃金格差が一挙に解消するかの如くに宣伝するものがあるとしたらそれは偽瞞というものである。また解決されないからといってそれを低賃金の釘づけというのもどうかしている。何か一挙に解決する方法でもあるのであろうか。婦人労働者の被害という点からいえば、問題は職務給の導入によって男女の差別賃金がすぐに解決されるかどうかということではなくて、従来の男女差が一そうひどくなったか、ひどくならないまでも職務評価によって差別賃金がかえつて理くつづけられ「合理化」されたか、ということである。

以上、第一および第二グループについて低賃金の釘づけといわれていることは、若年労働者も婦人労働者もともに職務給の宣伝通りには賃金は上がるものではなく従来の賃金が持続すること、第二グループについては更に職務評価によってそれが合理化され固定化されるということである。

さらに「職務給の被害は、青年と婦人だけに限らない。高級な役付でないかぎり、大部分の労働者には、いままでよ

りも不利益がおこる。職務評価の要素やウェイトのとり方が、そのようにできているからである」と。[一三] こんどはしかし前の二つのグループの場合の論法とちがって、高級役付でない大部分の労働者については、使用者側の宣伝や労働者側の期待にくらべてではなく「いままでよりも不利益がおこる」（傍点は副田）というのである。

「……大部分のふつうの職務については、それほどの学歴や勤続年数は必要がないという評価をうけがちである。そうなれば、現に勤続や高学歴をもつ労働者もその職務に必要のない『死んだ熟練・不必要な学歴』とみなされて評価されないことになる。学歴や勤続の大きなウェイトは役付でない労働者には逆に賃金を低める手段としてつかわれるのである。[一四]」

云わんとすることは次のようである。すなわち、日本の職務給では学歴や勤続は大きなウェイトを占めているが、これは役付き職務にのみ認められているので、そうでない一般の職務に従事する労働者には学歴や勤続（熟練）はたとえあっても考慮されないので、賃金は低められるのだと。なるほど、いわゆる終身雇用制下におけるわが国の企業においては、職務構成と労働力構成とのアンバランスのためこの「死んだ熟練・不必要な学歴」が多分に存在しているのは事実である。そしてこれが職務給の導入と運用をさまたげている最大の原因になっているのも事実である。

ところで、おかしいのは小島氏の職務給批判における学歴と勤続にたいする考え方である。第一グループの若年労働者のばあいには、学歴と勤続とが職務給決定においては半分近くものウェイトを占めているので学歴がなく勤続の少ない若手労働者が一ばんの被害者であるといいながら、一般の労働者のばあいになると、その学歴と勤続（熟練）とは死んだもの、または不必要なものとみなされるというのである。日本の職務給では学歴と勤続（熟練）の要素が重視されていると言おうとしているのか、軽視ないし無視されているといおうとしているのか、一体どちらなのか。あるいは、

高級役職についてのみそれは認められているといおうとしているのか。もし後者であるとすれば、わが国における職務給導入の最大の被害者は学歴や勤続のあるふつうの労働者であって、学歴や勤続のない若年労働者は有利となるはずである。一方（若年労働者）では学歴、勤続が重視されているために不利であるといい、他方（ふつうの労働者）では学歴、勤続が見られないので損をすると言う。矛盾とは正しくこのことを言うのであろう。一体学歴と勤続とはどのように取り扱うべきと言いたいのであろうか。また実際はどのように取り扱われているであろうか。

わが国の職務給では、いわゆる混合型か併存型かによって、および基準内賃金総額中に占むる職務給の割合のいかんによって異なるが、概していえば学歴と勤続（ここでは必ずしも熟練を意味しない）とはかなり重視されている。そして、わが国の職務給が役職と平職とのあいだの賃金差を拡大させようとするねらいをもっていた、また現にもっていることは事実である。しかし職務給導入の最大の被害者が若年労働者であり、次いで婦人労働者、最後に学歴や勤続のあるふつうの労働者であるというのはおかしい。職務給本来の姿や、その宣伝とそれにのせられた労働者の期待感などにくらべたらそういうことになるかもしれない。

以上、職務給の機能としての、職制による一方的な二重、三重の査定にもとづく賃金の専断的決定を背景とする低賃金の釘づけなるものを検討してきたのであるが、どうもわれわれを納得させない。今もし低賃金の釘づけということを従来の年功賃金体系の下における労働者の賃金水準以上に大巾に――労働組合の期待どおりに――賃金が上がらないという意味であるとすれば、それは職務給導入のせいでも何でもない。在来の年功賃金の下でも事情は同じである。職務給それ自体には賃金の一般水準を引き上げる力もなければ引き下げたり抑えつけたりする力はない。(一五)賃金の水準は直接的にはなかんづく労働の需給関係や団体交渉などによって決められるのであって、もし職務給の導入の結果なんらかの

事情によって労働組合の団交力が弱まることにでもなればその時は賃金の上昇はそれだけ抑えられることになるであろう。

(三)「労資協調思想と労働者の内部対立」について

小島氏はいう、「職務評価が労働者におよぼす影響は、直接的、金銭的なものに限らない。それは労働者のなかに企業意識をうえつけ、労使協調の思想をひろげ、労働者内部に反目と対立をおこさせ、組合運動をよわめようとする。こういう影響は職務給の導入によって即座におこることはないが、長期的にみれば、労使協調的思想はしだいに浸透することになる。(一六)」そして、こういうようになることの根本的原因の一つは、職務評価による賃金決定が企業にたいする職務の貢献度を基準としているのでこの原則が確立していけば賃金は企業の繁栄に役立つ程度によってきまるという思想が労働者を支配するようになるからだというのである。ここでもまた企業にたいする貢献度ということが持ち出されているが、これについてはすでに述べたとおりである。

職務給を主張しその導入をはかっている使用者側が労使協調をねらっていることは事実である。しかしそれは職務給プロパーのねらいや機能ではない。すべての賃金制度、いな賃金制度にかぎらずすべて労務管理の制度や施策がそうなのである。企業にたいする貢献度といい労使協調といい、これらは在来の年功賃金においても同じことである。いな、年功賃金こそその本質においては文字どおり企業にたいする貢献度を管理の基準とし労使協調をねらったものである。しかしそうした年功賃金本来の性格や効果は近年少しうすれてきている。この失なわれたものを職務給導入を機会に回復しようという気持はたしかに動いている。職務給に労使協調の機能がかりにあるとして果して年功賃金以上にそうであるか。そうだとすればなぜそうなのか、もっと具体的な説明がなければならない。

次に職務給が労働者の内部対立をねらっているという批判についてであるが、職務給の導入が対立を計画的に意図しているというのは言いすぎである。しかし、職務給導入の結果として、労働者間に新しい対立や不和が起ることは大いにありうることである。しかしこれまた、職務給に限ったことではない。すべて賃金支払制度の改変や一般に労務管理諸制度の改変に際しては必ずおこる性質のものである。いな現行の年功賃金制度のもとにおいても若年労働者と高年令層とのあいだには新しい溝ができかけている。職務給の導入はこの対立を誇張しながらたくみに利用しているのである。

すべて賃金体系は労働者間の利害対立の可能性をふくんでいる。総評は、組合としては賃金体系を積極的に提案してその責任を分担するようなことはすべきでない、と言っているが、これはたしかに一つの巧みな戦法である。しかしそれは、総評のいうようにすべての賃金体系が搾取強化の一装置であるためではなく、すべての賃金体系が労働者間の利害対立の危険をはらんでいるからであろう。搾取を弱め、賃金を引き上げるための賃金体系だって在りうるわけである。もっともこれには労働者、労働組合の力と努力を抜きにしては考えられない。現に小島氏は職務給反対に立つ賃金体系斗争の五原則をかかげているが、その中で「労働組合の要求する賃金体系」のことを言い、そしてそれは「大部分の労働者に支持され、統一行動をつよめながら斗えるもの」、「組合員のだれにも理解できる体系」なかんづく「賃金体系のもつ搾取強化の機能をできるだけ制限すること、いいかえれば職制の支配をつよめるような査定や権限を強化するような体系に反対し、賃金水準を引き上げうるような賃金体系、労働者の統一をつよめるような体系」（傍点は副田）をつくるべきだとしているのである。(一七)問うに落ちず語るに落ちるとはこのことであろうか。

以上、小島氏の、すなわち総評の職務給絶対反対論の内容を検討してきたが、それは要するに、すべて賃金体系なるものは搾取強化の一装置に外ならぬという断定が先に立って、職務評価の主観性をもって直ちに一方的恣意性とみなし、

もしも労働組合や労働者従業員が使用者のいいなりになるならば起りうるような、またおそらく起るであろうような職務給導入の諸結果をもって直ちに現実であるとみる観方に立っているように思われる。このような批判の仕方は、まだ職務給が導入される以前のことであれば、それでもいい。しかしわが国に職務給が導入されてかなりの年月がたち、その経験も決して浅いとはいえない。今日における職務給批判はこの経験と現実に即して行なわれなければわれわれを十分に納得させない。

注　一、総評調査部『職務給反対斗争の指針』(昭四七)、四八頁以下。
総評、中立労連春斗共斗委賃金専門委員会編『職務給―その理論と斗争』昭四一・七、六四―六五頁。

二、おそらく舟橋尚道氏の、または氏によって代表される見解であろう。氏は、横断賃金をふくめて職務給を理解している。同氏『新賃金論入門』(昭四〇)七六頁参照。

三、小島健司『日本の職務給』大月書店、一九六六・二。

四、同前、一八六頁。

五、拙稿前掲『職階給について』

六、前掲書、一九三―四頁。

七、もっとも西ヨーロッパとくに西ドイツにおいては、工場レベルにおける実際賃金の決定は団体交渉によって行なわれるわけではない。風知のごとく、団体交渉は企業の外において全国的または地方別に職種別熟練度別に決定されるだけであって、企業レベルでは、おそらくは使用者側の指導性のもとに、右の協約賃金を最低として具体的に決定されるのである。

八、前掲書、一九七頁。

九、同、一九九頁。

一〇、他のところでは次のように述べられている「資本の宣伝が実際とちがうのは、年功序列賃金がたんに賃金配分の形式というのではなくて、日本の低賃金水準の反映なのだから、賃金の低さをそのままにしておいて職務給を採用しようとしても、青年の低賃金は依然として変わらないのである。」(同四一一頁)

一一、同、二〇一頁。
一二、男女間の賃金格差の問題については戦後わが国では同一労働同一賃金の名のもとに論争が行なわれたが、いまだ統一的な結論に到達していない。
一三、前掲書、二〇二頁。
一四、同、二〇二―三頁。
一五、わが国における職務給導入が、初任給の急昇とそれにとものう関連是正、定期昇給、退職金の増大等―とくに中高年令層を多数かかえているばあい―による賃金源資の膨張をおそれそれを抑制しようとねらっていることはたしかである。しかし、団体交渉による賃上げが抑制されないかぎり、職務給には、賃金源資を抑制する力はない。詳しくは、拙稿『日本の職務給』九州大学経済学会編、経済学研究、第三〇巻第五〇六号（昭四〇・二）九一―九二頁。
一六、前掲書、二〇九頁。
一七、同、四二〇頁以下。

むすび

以上、職務給または職務評価にたいする欧米およびわが国における労働組合の意見を考察し、とくに職務給反対論を中心にその主張を検討してきたが、要約すればおよそ次のように言えるようである。

労働組合の公式見解としては全般に反対論の立場が多い。そしてこの反対論の立場は、職務給が現実に労働組合または労働者にたいしてどのような影響をあたえたか、またあたえているかを具体的に検討した上でというよりはむしろどのような影響を及ぼすであろうかという想像の上に立っているように思われる。そして同じ反対論のなかのニュアンスの相違にしてもそうであるが、職務給反対にしろ賛成にしろ、労働組合の性格やイデオロギーが大きな決定要因となっ

ているように思われる。一般には、右翼よりも左翼の、産業別よりも職業別の、地方レベルよりも全国レベルの組合の方が反対が強い。

わが国では職務評価というより職務給が問題となり、この職務給が伝統的な年功賃金に「代わるもの」として、すなわち賃金制度の変革として取りあげられているだけに労働組合側のこれに対する反応も大きく、反対論は反対論で強烈であり、賛成論は賛成論でまた特別の含みをもっている。

反対論としては、欧米が団交制限、労働組合組織の弱体化（以上アメリカ）、熟練・技能の無視（欧・米）、労働者人格の無視（ヨーロッパ）等をあげているのにたいし、わが国では搾取強化、職制支配の強化、組合組織の弱体化、低賃金の釘づけがあげられている。欧米における右のような反対論には、科学的管理以降ＩＥ手法にたいする労働組合の伝統的反対意見の延長、くり返しがみとめられるが、わが国における反対論は、すべて賃金体系をもって搾取強化の装置なりとし、職務給をもっぱらこの一般的側面において見た形のものになっている。

なお反対論についてアメリカと西欧とを比較すれば、アメリカでは前記のごとく団交制限をはじめ直接労働組合にかかわる問題が反対理由として掲げられている。換言すれば直接労働組合の利害の立場から発言されているのにたいし、西欧の方は、熟練や労働者人格の無視等どちらかといえば労働組合よりも労働者にかかわる影響が問題とされている。これは、両者の組合の性格やイデオロギーの相異、ならびにすでに述べた賃金決定機構としての団体交渉の在り方（レベル）のちがいに照応するものと思われる。次に職務給賛成論についていえば、西欧はわからないが、アメリカでは職務評価もその取り扱いのよろしきを得れば団体交渉の要具として――団交に代わるものではなく――結構役立つものであるというようにきわめて実利的な考え方に立っているのにたいし、わが国では賃金制度近代化すなわち横断賃金の名の下に、それへの過程として、その一環として賛成されているのである。いわば大義名分の上に立っているのである。