

正規・非正規間の賃金格差から賃金を考える

JILPT 研究所長／主席統括研究員 浅尾 裕



繰り返されている議論ではあるが、あらためて正規雇用と非正規雇用との間の賃金格差について考えてみたい。筆者は、平成二一年度の研究テーマとして、厚生労働省「多様化調査」(最新は平成一九年調査)の個票データの再集計・分析に取り組み、この問題に關してもいくつかの分析結果を得ることができた。本稿ではその一端を紹介するとともに、賃金の基本にかえて正規・非正規間の賃金のあり方を考えてみたい。もとよりこの小論は、研究活

図 1-1 雇用・就業形態別所定内給与額 (実額)

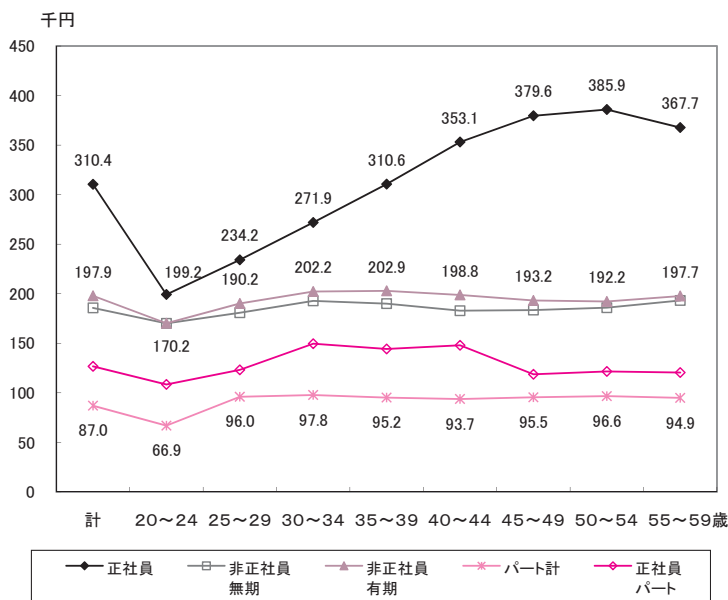
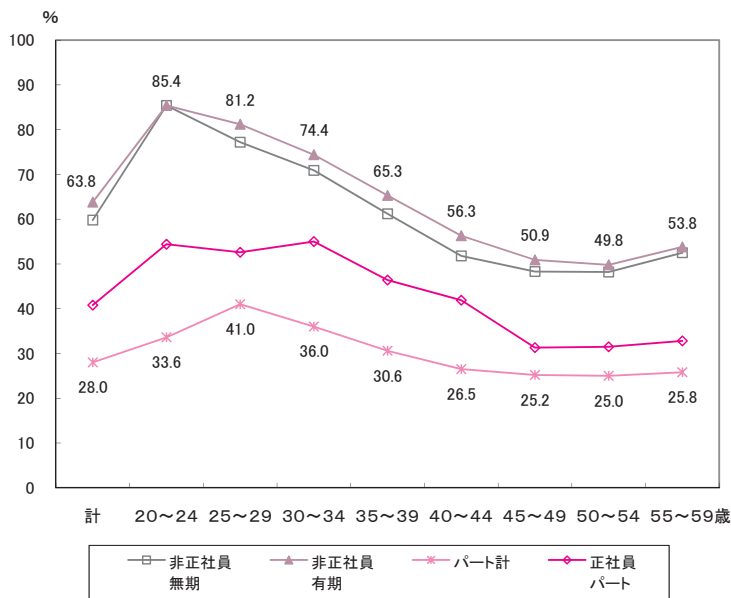


図 1-2 雇用・就業形態別所定内給与額 (正社員=100)



動を通じた筆者の私見を述べたものである。

正規・非正規間の賃金格差をみる

まず、賃金の構造をみるときのものとも基本的な統計である「賃金構造基

本統計(以下「賃構」という)により最新のデータをみておこう。図1・1は「賃構」の分類による雇用形態別に所定内給与額を掲げ、図1・2ではそれを正社員の給与額を100とした格差指数で表している。グラフの左端、「年齢計」をみると、フルタイムの正

社員では三二万円程度の水準にあるのに対して、フルタイムの非正社員は二〇万円弱の水準、パート計は九万円弱の水準となっている。なお、パートでも事業所で正社員であるとされている「正社員パート」は一三万円弱の水準となっている。これを正社員の給与を

一〇〇とした格差指数でみると、フルタイム非正社員は六四程度、パートは二八程度となっている(一)。年齢別に給与額をみると、正社員では二〇〇〜二四歳の二〇万円弱から五〇〜五四歳のピーク三九万円までほぼ直線的に増加するのに対して、フルタイム非正社員では三〇〜三四歳の二〇万円までは緩やかに増加するもののそれ以降は横ばい、あるいはむしろ低下気味に推移し、パートではいわゆる学生アルバイトがかなり含まれる二〇〜二四歳を除き九万円台のほぼ同じ水準で推移している。この結果、年齢別にみた格差は若年期には比較的格差は小さく、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。例えばフルタイムの非正社員についてみれば、二〇歳台のときの格差は正社員の八五%ないし八〇%強となっているのに対して、年齢とともに格差が大きくなり、四〇歳台後半には正社員のおよそ半分程度の給与水準となっている(二)。

属性調整後でみると

「賃構」による上記データは、従業員の様々な違いを考慮せずに比較したものである。また、派遣労働者といった区分がないといったうらみもある。そこで、冒頭で紹介した今般の厚生労働省「多様化調査」の個票データ分析の一環として、同調査で可能な範囲で属性を調整して正規・非正規雇用間の賃金格差を試算してみた。図表2にその結果を示した。試算方法は、図表2の脚注をご覧ください。

年齢計の賃金格差をみると、契約社員で男性が八六、女性八二、常用型派

遣労働者で男性が九四、女性九〇、登録型派遣労働者で男性が八一、女性八〇と試算された。パートタイム労働者では男性六九、女性五二となった。フルタイム系で八〜九割、パートで五〜七割の格差となっている。直接比較できるものではないことを前提に、これを先述の「賃構」データと比べてみると、格差はかなり緩和されている。従業員の属性の違いによる格差が二割程度あるといえる。

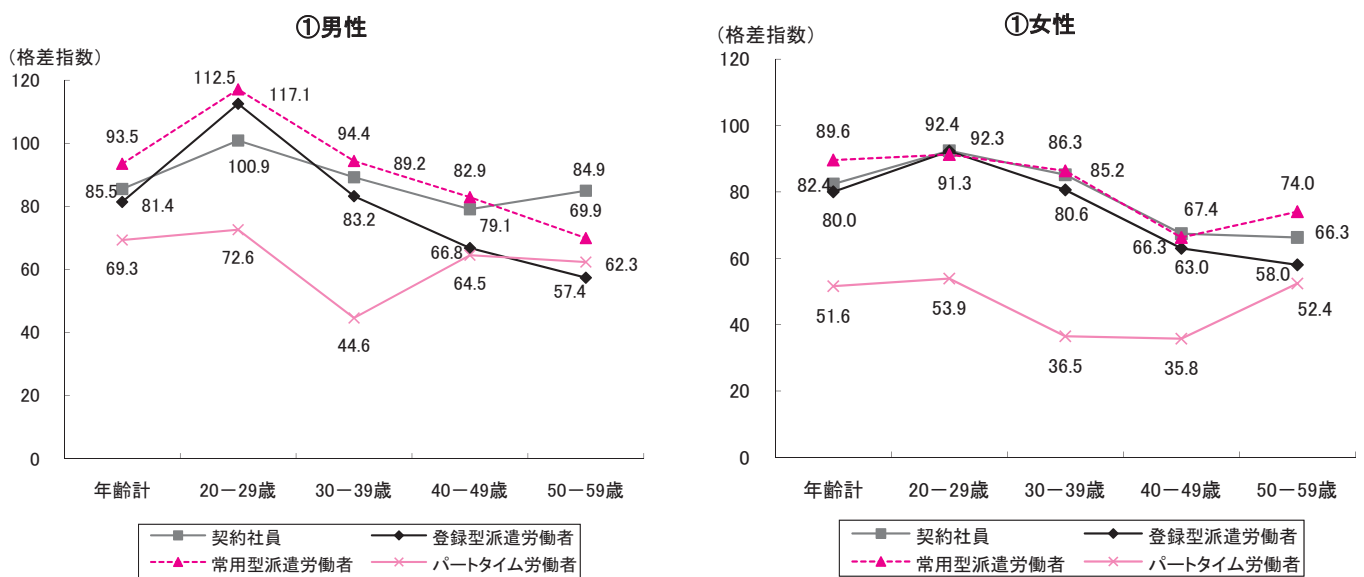
年齢別にみると、「賃構」データの場合より全体的に格差は緩和された水準になっており、また、概ね年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。とりわけ二〇歳台をみると、契約社員や派遣労働者のフルタイム系の非正規については、男性ではむしろ非正規の給与の方が高くなっており、また、女性では非正規の給与は正規の九割を超える水準となっている。若年期には非正規の賃金も正規と遜色ない水準にあり、このことが非正規雇用の割合が高くなっていること、また、なかなか正規化が進まない一つの背景になっていると考えられる。

とはいえ、全体としてみれば、属性を合わせても正規・非正規間にはかなりの賃金格差があり、わが国の労働社会の課題の一つであることはいうまでもない。

正規・非正規間の処遇の均衡(3)

統計上計算される「格差」は、大きな傾向を概観できはするものの、厳密な意味での「格差」を抽出できる性格のものではない。例えば、上の試算においても職業は大分類ベースの調整に

図表2 学歴、職業(大分類)調整後の男女・年代別賃金格差指数(対照正社員=100)



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態総合調査」の特別集計による試算
 (注) 正社員について男女、学歴、職業(大分類)別に年齢(及びその2乗)を独立変数として推定した賃金関数に非正規雇用者各人の属性を代入することで対照正社員の賃金額を求め、その額を100として各非正規雇用者の賃金格差指数を算出し、就業形態ごとにその平均値を歳出したものである。(詳細は、JILPT労働政策研究報告書No.115「雇用多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」の第5章第3節を参照されたい。)

とどまっております、「同じ職業でみた」と
 大手を振ってはいえない。年齢も五歳
 刻みであるし、学歴も初等・中等・高
 等といったレベルの範囲の調整にとど
 まっている。

賃金格差を論じるときは、「条件を合
 わせる」ことが基本的に重要な作業の
 一つとなるが、その合わせるべき「条
 件」とは何かがまず問われなければな
 らない。「同じ労働（＝仕事）」をし
 ている場合は同じ賃金を」という素朴
 な主張があるが、何ををもって「同じ労
 働」というのかを確定しなければなら
 ない(4)。「職務」が同じであることが
 「同じ労働」とするという主張がよく
 みられるが、それは賃金が「職務給」
 になっている労働社会には適合しても、
 そうでない場合は適合的ではあり得な
 い(5)。

とはいえ、この小論においては、わ
 が国では職務の概念が明確でないとか
 比較対照とすべき正社員がいない場合
 はどうするとかといった、均衡処遇上
 のある意味で技術論を論じるつもりは
 ない。ここでは、正規・非正規の賃金
 格差問題を考察する中で、「合わせるべ
 き条件」、すなわち賃金を決定する要
 素は何かを中心に、この間、筆者なり
 に考えてきた「賃金論」の一端を披露
 したいと思う。

賃金の経済社会理論的考察

賃金を決定する要素は何かを考察す
 る。正規・非正規間にかんがりの格差が
 観察されるとしても、それは主要な賃
 金決定要素に関して両者間に違いが存
 在することの反映であるかも知れない。
 「格差」という社会現象に対する熱情



的反発を筆者も理解するものではある
 が、それをベースにした議論のみでは
 危ういものがある。ケインズの師に当
 たるマーシャルのいうところの「暖か
 い心と冷静な頭脳」によるアプローチ
 が求められる。

以下、筆者の考える主要な賃金決定
 要素を順次説明していく。とはいえ、
 それらは先学の成果を意識的、無意識
 的に取り入れたものである(6)。

①賃金は労働生産性をベースにしている
 クルীগマン(クルীগマンである
 必要は特にあるわけではないが)は、
 ある国の生活水準は労働生産性の水準
 でほとんどすべて決まるという趣旨の
 ことを書いている(7)。賃金水準は、
 労働生産性の水準が基礎となっている
 ことは間違いないであろう。

とはいえ、労働生産性というとき一
 人ひとりの生産性が測定できるわけ

はない。近代の社会における生産はほ
 とんどの場合、多くの人の協働(分業)
 によって担われており、意味をもって
 測定できるのはある範囲で定義された
 生産単位としての人々の集団(組織)
 総体の生産性(生産された財貨・サー
 ビスを人々の数(あるいはせいぜい投
 入された総労働時間数)で除したもの)
 である(8)。例えば年間二〇万台の乗
 用車を二〇〇〇人の従業員(直接部門
 のみでなく購買や販売、管理部門など
 間接部門の人員も含む)で生産すると
 すれば、労働生産性は年間二〇〇台と
 計測される。ここでいう「生産単位」
 は「企業」とイコールであるとして以
 下の議論を進めたい(9)。

また、経済社会全体でみた一般的な
 賃金水準(またはその変動)について
 考えるならば、GDP(またはNI)
 を分子とし、適宜選択された労働投入
 量の指標を分母として算出される生産
 性の水準(たまはその変動)に基本的
 には規定されているといえる。

②賃金は貨幣で表され、支払われる

賃金は、貨幣で支払われなければならない。
 現代は金本位制ではないので
 「貨幣」というより「通貨」といった
 方がよいが、賃金は通貨で支払われな
 ければ意味をなさない。働く人々は、
 自己が生産している財貨・サービス(以
 下「生産物」という)を受け取っても
 仕方がない。賃金を通貨で受け取り、
 その通貨で自己の欲しい財貨やサービ
 スを購入することが必要である。した
 がって、左記①の生産性も通貨で表さ
 れる必要がある。それはいうまでもな
 く、生産物の量に当該生産物の販売価

格を乗じたものになる(10)。
 いま、Fが何らかの関数を表すとすれ
 ば、

【賃金】＝F(労働生産性)×【生
 産物の価格】

として表現できる。生産物の価格は、
 当該生産物に対する需要の強さにも左
 右される。その需要の状態によつては、
 ①の意味での労働生産性が上昇しても
 賃金が増加する要因とはならない可能
 性がある。

左記の自動車生産(組立)企業の例
 をとれば、労働生産性が一割上昇して、
 従業員数がそのまま年間の生産量が
 二二〇万台になったとしても、乗用車
 一台当たりの販売価格が一〇万円か
 ら一〇〇万円に低下したとすれば、左
 記の関係式の右辺は変化しないこと
 になり、他の条件に変わりがないとすれ
 ば、賃金が増加する要因はないこと
 になる。

経済社会全体でみた一般的な賃金水
 準について考えるならば、左記の生産
 物の価格は一般的な物価水準に置き換
 えられ、その水準は通貨の流通量に規
 定されると、とりあえず考えることが
 できる。ただし、通貨が人々に保有さ
 れる動機には、「所得支出動機」、「事業
 取引動機」、「予備的動機」及び「投機
 的動機」の四つがある(11)。このうち
 一般物価水準と関連するのは前者二つ
 が主であつて、この動機による通貨保
 有が増えない限り、いくら通貨の総量
 が増加したところで一般物価水準を上
 昇(または維持)させる要因にはなら
 ない(12)。

③賃金の配分原理（Ⅱ役割期待）

生産単位（Ⅱ企業）により生産され販売された金額から得られる原資を、ある配分原理に従って各従業員（社員）に配分されることにより賃金が決まっていけることになる。

先述の①及び②のように、賃金は生産性をベースにしたものであるので、その配分原理も何らかの形で生産性に対する貢献度合の評価に基づくものとなるのが自然である。わが国の企業における賃金の配分原理は、「役割期待」という概念でもっともよく表現できると筆者は考えている。「役割期待」とは、企業活動への貢献評価をベースにして、それぞれの従業員（Ⅱ企業という組織の構成員）が果たすことが期待される役割といったものである。

企業活動への貢献の態様には次のような類型があり、この順に役割期待の水準が高くなっていくと考えられる。

- ①個々の従業員が元々（企業に入る前に）持っている生産性関連能力に基づく貢献
- ②個々の従業員が企業に入ってから高めた生産性関連能力に基づく貢献
- ③他の個々の従業員の生産性関連能力を高める貢献
- ④企業内の組織に関する業務を企画、運営することを通じて当該組織の生産性を高める貢献
- ⑤全体的な企業組織を管理し、企業組織の効率・生産性を高める貢献

チェスタ・I・バーナードが指摘するように、一十一を二ではなく三にも四にもするのが経営組織の機能（バーナード著『経営者の役割』参照）であり、組織の生産性を高めることをより

大きな貢献とみなす評価体系になっていると考えられる⁽¹³⁾。

「役割期待」は、もとより「職務」とも関連するものではなく、むしろこうした「役割期待」を「職務」として意識されている。しかし、課業（作業）によって分離された欧米流の「職務」とは異なる概念である。異なる「役割期待」の社員がある時点をとってみれば「同じような仕事」をしている場合があることが一般的でさえある。組織（「課」を例にとれば）を束ねるとい

う「役割期待」（課長）にあつては、時としてその組織（課）の他のメンバー（課員）の仕事（課業）と同じ仕事を共に行うことが求められる。もとより四六時中同じ仕事をしているわけではなく、課長は課員がやらない多様な仕事をするのが求められている。したがって、ある時点をとってみれば同じような仕事をしているとしても、賃金や処遇にも差があり得るのであつて、それはトータルとしての「役割期待」が異なることによるものと説明するのをもっとも事態適当であると考

えられる。各社員の「役割期待」に対応して賃金が決定される。「役割期待」が左記②で示した関数Fの形を決定すると言

い換えることもできる。この関数Fは、具体的にはいくつかの雇用コース類型とそれごとの賃金制度（賃金表）として制度化される。例えば、正社員のうち正社員Ⅰを（将来的には）上記③の役割を担うべきグループ、正社員Ⅱを④またはせいぜい⑤の役割を担うべきグループとし、非正規を基本的には上記⑥や⑦の特定の業務の実施を担うべ

きグループ（非正規Ⅰ）とするもの、中には左記の③あるいは④の役割を担うこともあるグループ（非正規Ⅱ）とすれば、これらの役割期待に応じた賃金制度として図表3のようなイメージ図を描くことができる。もとより、各グループ相互間で行き来がある場合が少なくないであろう。

このような賃金制度を想定すれば、この小論の前半で示した正規・非正規間の賃金格差の状態は容易に説明される。

④賃金は労働力を再生産できなければならぬ

賃金の社会経済理論として、もう一つ付け加えなければならぬ原理がある。

筆者は、古典経済学のアプローチを引き継ぎ、賃金については「労働の自然価格」というものを想定すべきであると考える⁽¹⁴⁾。すなわち簡単にいえば、経済社会が維持（発展も）されるためには、賃金の水準は労働力が再生産できるだけの水準であるのが自然の摂理であるということである。労働力の再生産には、現在の世代の労働力の再生産（日々あるいは年々の再生産と生涯にわたるキャリアとしての再生産がある）とともに次代の労働力の再生産がある⁽¹⁵⁾。

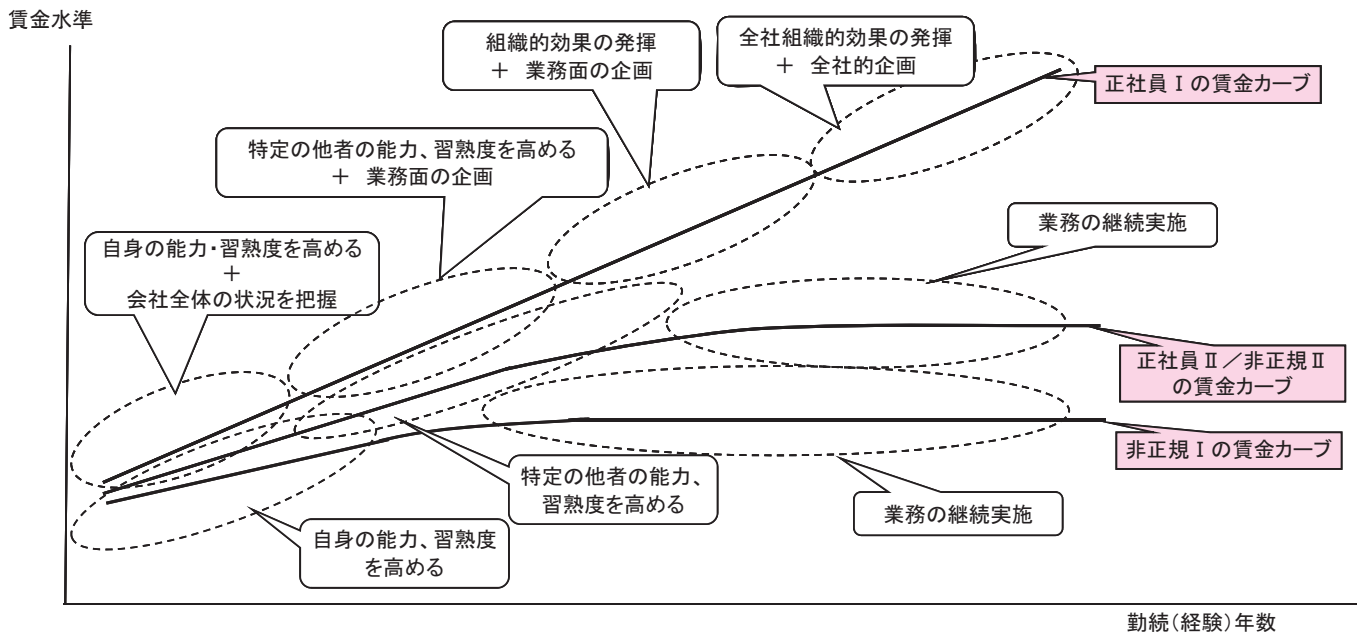
労働力の再生産は、現象的には働く人々の生活の中で担われるので⁽¹⁶⁾、「生活できるだけの賃金が支払われるべきである」という主張に接近する。筆者の考えもそのように理解されても構わないが、いくつかの留保ないし補

まず、労働力の再生産は一般には「家族」の営みの中で行われるということである。日々の休息はもとより、季節的なリフレッシュ、病を得たときの療養、次世代の養育と（家庭）教育など様々な取り組みを通じて労働力の再生産は行われる。したがって、そのときの支配的な家族の有り様によって賃金のあり方は大きな影響を受ける⁽¹⁷⁾。

また、労働力の再生産は社会的にも担われるということである。これは、学校教育を例にとれば理解されることであろう。また、企業が研修等の形で労働力再生産のための施策を講ずることも一般的である⁽¹⁸⁾。したがって、このような労働力再生産のための社会的な制度・支援がどのような形態でどの程度整備されているかに応じて、賃金のあり方も影響を受ける⁽¹⁹⁾。

つぎに、労働力の再生産は、その時代の文化的要素に対応したものであるということである。これについて、筆者の説明をしてみたい。こんにち経済活動は多数の人々の協働で行われる。いくら価値の大きい知的発想が一人の頭脳から生じることがあつても、それを理解し共に協働する人々がない限り経済活動に活かすことはできない。ところでその「偉大な」頭脳はそのときの最先端の言語でものごとを考え、その言語で表現する。したがって、少なくともそうした言語を理解する人々を協働の対象（仲間）として求めることとなる。今日的な例でいえば、大学院教育を受けたような人々を求めようになる。こうして大学院教育が徐々に（あるいは急激に）労働力の再生産に不可欠の要素となり、（自然）賃

図表3 役割期待に基づく賃金制度のイメージ



筆者作成

(注)「正社員Ⅰ」とは経営層を含めた幹部ないしその候補層であり、「正社員Ⅱ」とは一定の業務を担うことや当該業務を担当する小規模の部署のリーダーとしての役割を期待される層である。「正社員Ⅱ」と非正規とは部分的に重なり、また相互に移動することもあり得る。この非正規の層を「非正規Ⅱ」とし、それ以外の非正規を「非正規Ⅰ」としている。

金はその費用を反映したものになっていく。最後に、実際の賃金(Ⅱ市場価格)が労働力の再生産費(Ⅱ自然価格)に常に一致しているわけではないという重大な留保がある。労働力需給の状況に応じた市場価格は自然価格を上回っていることもあれば下回ることもある。だが、ここで留意されなければならないのは、市場価格が自然価格から乖離していること自体から直ちに市場価格が自然価格に向かって変動するといったメカニズムは想定していないということである⁽²⁰⁾。そうなるためには、いくつもの媒介項が必要であり、したがって、両者の乖離はある期間(例えば景気循環に応じた期間)にわたって継続するというのである。さらには、もっと長期の基調的乖離も想定される。すなわち人口法則といってもよい調整がある。実際の賃金が自然価格を下回っているときは、特に次代の労働力再生産に支障をきたすこと(労働力供給の減少)を通じて、長期にわたる調整が行われることとなる。現在のわが国は、まさにこの課題(人口減少)に直面しているといえる。

一方、賃金の水準は労働力の再生産に必要な範囲を長期にわたって上回ることもできない。このことを明確に示すためには、経済を賃金財・サービス生産部門とそれ以外の部門の論理的な二部門に分けたうえで、財・サービスの総体的な流通過程を示すことが必要となるが、ここではそれは省略し概略だけ示しておきたい。すなわち、賃金の水準が労働力の再生産に必要な範囲

における所得に占める貯蓄の割合が上昇する。しかし、働く人々の行う貯蓄は直接に経済活動に対して投資されるわけではなく、一般には金融資産を購入する形をとる。その貯蓄に見合う投資が産業界で行われなければならないが、働く人々が貯蓄をしようとすることは一方で総需要が総供給を下回ることの要因となるので、外需などのそれを埋めるような需要が存在するのでない限り、そのような状態の下で新たな投資をしようという誘因は減退する。結局経済活動は停滞し、雇用情勢は悪化し、賃金水準は労働力の再生産に必要な範囲の水準に収まることとなる⁽²¹⁾。

以上のことを整理しておくために関数の形で表現すれば、次のようになる。
【(自然)賃金】Ⅱ(生計費)、【家族の有り様】、【教育制度等】

筆者は、非正規雇用者の賃金水準の社会的形成において、生計費を誰が稼いでいるかの状況を含めての「家族の有り様」、次世代の育成を中心とした労働力の再生産を支える「教育などの社会制度のあり方」が非常に大きな規定要因となっており、それが正規・非正規間の賃金格差の状況をも左右すると思われる。そしてその状況が個々の賃金に適切に反映されるためには、個々の取引の集積である市場の働きだけに任せては「人口法則」による調整を待つほかに、もう少し社会的調整面での機能を強化すべきであると考えている。

賃金のあり方規準の提言

以上の試論的な考察を踏まえて、正



規・非正規間の処遇の問題も含めて賃金のあり方に関する規準のようなもの策定を提言しておきたい。もとよりこれも試論の域を出ないし、実際にこのような規準が策定されるためには、労使の社会的対話を最重要な要素として含んだ社会的な議論と手続きが踏まなければならない。また、賃金のあり方については、賃金そのものの設定とともに併せて、すぐ上で述べた保育・教育などの社会制度の適切な構築と運用を始めとして、賃金を基礎づける生産性の増進に向けた社会インフラ（金融制度を含む）の整備、一般物価水準の維持（アフレの回避）に向けた経済・金融政策の適切な運営などといった公共政策が基礎的に重要である。

賃金の規準というとき、具体的な賃金額を定めるようなものにはなり得ない。具体的な賃金額は、企業の労使における話し合いなしに交渉によって設定されるべきものである。ここでいう規準は、そうした賃金設定に際して考慮されるべき基本的な考え方を示すことを意図したものである。しかし一方、筆者としては、憲法二七条第二項によ

り法律で定められることとなっている賃金に関する基準の一つとして最大限に尊重されるべきものとして設定されることが望まれると考えている²²。以下、筆者の考える規準案を示すこととした。

①賃金の水準は、企業の労働生産性の水準に適合したものである必要がある（労働生産性適合原則）。・・企業の賃金水準は、企業の労働生産性の水準に適合したものでなければならぬ。ただし、景気変動による労働生産性のみかけ上の変動を均すような工夫が同時に求められる。賞与等の変動給で調整する方法とともに、引当金の性格を持たせた景気変動対応賃金準備金のようなものを積んでおくことも考えられてもよい。

②企業の労働生産性への貢献を適切に反映して、個々の従業員の賃金を設定する必要がある（役割期待配分規準原則）。・・企業の労働生産性への貢献評価を背景にもった個々の従業員の役割期待に応じて賃金配分が行われなければならない。評価の高い役割期待を果たすためには長期的なキャリア形成が必要である

場合には、そうした役割期待をめざしたキャリア経路をベースとした複数の雇用コースが設定されるべきである。それぞれ役割期待と雇用コースは、簡明な言語表現を通じて明示されていること、その結果として類似の役割期待を担う従業員については、正規・非正規を問わず類似の賃金額を設定することが望まれる。

③従業員の雇用コースへの位置づけは合理的に行われる必要がある（適材適雇用コースの原則）。・・各従業員の各雇用コースへの位置づけは、雇用コースがねらいとする役割期待に対応した素質の有無（希望の有無を含む）に基づき行われる必要がある。正規・非正規の視点との関連でいえば、役割期待と雇用・就業形態との関係とは硬直したものではなく、合理的なものにしなければならぬ。役割期待は企業の事業運営のための必要性の視点から設定されるべきものである。その結果として、ある種の役割期待が果たされるためにはある種の雇用・就業形態が相対的に適格的であると判断されることはある

としても、特定の役割期待と特定の雇用・就業形態とが一对一で対応する必然性はない。この雇用・就業形態の従業員はこの役割期待に限定するといった設定は望ましくない。また、評価のより高い役割期待に適合した素質を持ちながらも家庭生活上の理由から特定の雇用・就業形態（例えばパートタイム労働）でしか働くことができない人材がいる場合には、当該雇用・就業形態にあってもその役割期待が果たせるような工夫をすることも求められる²³。合理的で適切な条件設定の下で雇用コースの転換制度を整備・運営することも必要であろう。

④従業員間のあまりに大きな賃金格差は、合理的な理由のない限り避ける必要がある（過大格差回避原則）。正規・非正規間をはじめ従業員間における賃金の差異が役割期待やそれを

をベースとした雇用コースの違いに基礎づけられたものであるとしても、誰がみても合理的であると思われる理由がない限りあまりに大きな格差となることは避けることが望ましい。

⑤賃金の水準は、従業員の生活を支えられるものである必要がある（生計可能性配慮原則）。・・賃金額の設定に当たっては、次代の育成を含めた従業員の生活が維持できるに足る水準になるように配慮される必要がある。このためには、どのような層にどれだけの生計費が必要となるか想定する必要があるが、企業の賃金制度としては例えば年代別にみた社会の平均的・標準的な状況に沿って考慮していくこととなる。一方、個々の従業員にとって現実の生計費はそうした平均的・標準的なケースとはかなり乖離することが少なくないが、その乖離を埋める機能は公共政策に求めることとなる。

なお最低賃金は、これに関連する法的（最低）基準の一つである²⁴。雇用期間の短い有期契約労働者については、一定の付加賃金が支払われる必要がある（雇用変動補償原則）。・・有期契約で働く人は、それだけ仕事のない状態に陥るリスクを背負っているので、類似した役割期待の下で働く無期契約の従業員の賃金水準よりもやや高めの賃金設定がされることが望ましい。ただし、契約上有期であっても実態として更新されることが見込まれる場合には、その必要性は小さいであろう。したがって、月例給で措置される場合と雇い止めの際の一時金として措置す

る場合など適切な制度設計が求められる。これ以外にも、細部については種々考えられるが、この小論ではこれくらいにとどめておきたい。

〔注〕

1. 月間の所定労働時間数をみると、フルタイムの場合は一六五時間程度であるのに対して、パート計で八七時間。正社員パートでは一〇六時間となっている。労働時間数の違いを単純に調整した所定内給与の格差指数を求めると、パート計では五三・二、正社員パートでは六三・五と計算される。
2. なお、グラフからは、フルタイムの非正規社員について雇用期間の定め有無別にみると、大きな違いはないが無期よりも有期の方が給与額は高くなっていることも読み取れる。両者の間で産業や企業規模などの構成が異なるのにわかに結論づけることは避けたいが、無期雇用にて比べての有り雇用失業リスクが反映されている可能性がある。
3. 「処遇の均衡」というとき、給与面に限られるわけではないが、ここでは賃金格差のみを扱っている。
4. ここでは、何らかの差別によってある層の人々がより高い賃金の得られる仕事に就くことを合理的な理由なく阻害されているといった論点は捨象している。
5. 「職務給」をとる場合でも、どのような課業が存在する。ヨーロッパでは労使協議(伝統)がその点で大きな役割を果たしていると思われる。
6. 経済学的アプローチには大きく分けて二つの系譜がある。一つは市場の機能を中心に置いてそれをベースに人々が自己の利益を最大化するように行動すると仮定して分析するアプローチである。もう一つは、社会を経済的に考察した場合に満たされなければならぬ規準(例えば「自然価格」など)を導出し、それを巡る動き(「運動」として経済現象をとらえようとするものである。筆者のここでのアプローチは、後者に属するものである。これに関連してケインズは、「確かに一〇回のうち九回には、ほんとうに

深刻な問題は起こらない。一部の個人や集団が少し苦しむだけである。しかし、自由放任と自由競争の仮説に基づいて構築された経済学の原則を、これらの仮説を急速に捨て去っている社会に適用していると、一〇回目にぶちあたるリスクがある。(そのうえ、愚かでもある。)(『ケインズ説得論集』(山岡洋一・訳)二〇一〇年)一三八ページ)と書いています。

7. 「ケルケル」教授の「経済入門」(日経ビジネス人文庫九〇五)二九ページ。ケルケルマンは二〇〇八年のノーベル経済学賞受賞の経済学者であることは周知のことであろう。

8. 生産は、生産手段(機械設備など)と人々との「協働」によって行われるので、「機械(資本)の生産性」というものを考慮する必要があるともいえる。とはいえここでは、もともと機械などは、原始時代の「棍棒」と同様、労働生産性を高めるための道具にほかならないと考えることとした。

9. 現実の企業は、通常の場合、複数のいしそれ以上の生産単位の複合体である。

10. もう少し厳密な議論をするためには、販売価格にその企業における付加価値率を乗じた方がよいであろう。ただし、この小論ではそのような厳密さは求めない。

11. ケインズ『一般理論』第一五章第一節参照。

12. 金融危機を契機とする中央銀行による資金供給は、主に投機的動機に基づく通貨保有を補填するものであり、一般物水準を上昇させる要因にはあまりならないと物色すべきである。

13. とはいえ、組織の生産性を高めたのは経営職能を果たす者一人ないし少数の者の貢献とみなすのではなく、あくまで組織のメンバー一人ひとりのパフォーマンスが高まった結果と考えるので、経営職能と実務職能との間の収入差は、前者のような考えをする場合に比べれば相対的に小さくなる。

14. 例えばリカードは書いています。「労働は、売買され、また分量が増減される他のすべての物と同様に、その自然価格と市場価格とをもっている。労働の自然価格は、労働者たちが、平均的にみて、生存し、彼らの種族を増減なく継続することを可能にするのに必要な価格である」労働の市場価格は、供給の需要に対する比率の自然的作用にもとづいて、実際に労働に対して支払われる価格である(岩波文庫版『経済学及び課税の原理』上巻一三五〜一三六ページ)。

15. 『一般理論』第一章冒頭で定義した「古典派」とは異なる。

16. 古典経済学がイギリスで生まれ、発展したこともあって、労働力の再生産は「労働者階級」の再生産の問題として論じられたといえる。しかし今日の経済社会にあつては、マネジメント能力、R&D能力などを含めた広範囲での労働力の再生産の問題としても再構成し、その中における雇用労働の対価形態の問題として「賃金」を捉え直すことが求められていると考える。

17. これに関連して、理論上の大きな課題として(完全な)引退世代の扶養問題がある。この問題は、労働力の再生産という枠組みでは捉えきれない。年金制度といった金融上のしくみを構築するとしても、年々の労働生産物を消費するという視点からみると、現役世代から引退世代への贈与と捉えるしかないのである課題である。

18. 企業の人材投資は「企業特殊技能」を育成するだけであるとする考えがあるが、これは実態を表すものというよりは、多くは分析上の想定に過ぎない。企業が自社のために行う教育訓練であつても、相当の程度社会的通用性を持つ技能が育成されていると考えるべきである。ただし、当該企業においてももちろんあつたりして技能育成がなされている面はあろう。

19. 労働力再生産のための社会的支援・制度が未整備な状態であれば、労働力再生産費は個々の就業者に支払われるために、技能形成に特別の支出が必要な職業については、その子も同じ仕事に就くことになりがちになる。「医者の子は医者に」ということである。

20. 賃金の市場価格が自然価格から乖離していても、市場価格自体は時々の需給状態の中で均衡していると考えられる。

21. 一方、労働力の再生産に必要な範囲を下回って賃金水準を引き下げ、労働コストの縮減を図った場合は、中長期的には失敗する。近年の非正規雇用活用増大の背景に、企業側の「労働コスト削減」意図が多い。繁閑への対応や営業時間と通常の労働時間の長さの差異を埋める等々の合理的な要素とあいまつたものであればよいが、ただ単に当面「安く調達できるから」という意味でのコスト削減であれば問題が多い。結局のところ、それは労働力の再生産に必要な費用を負担せずに労働力を使用することを意味

する。ある期間には持続可能であるとしても、やがては賃金財・サービス生産部門の業況悪化をもたらし、それが他の部門の業況も厳しいものとし、めぐり巡って企業の利益基盤を崩壊させる結果となる。そのときの状態は、「無理な」労働コストの削減をしなかった場合に比べ企業経営にとつてもより厳しい状況になっていることであろう。

22. 規準自体が法律として設定されるというよりも、法律に根拠規定をもった準則として設定されることをイメージしているが、裁判規範として機能するものにする必要がある。また、この規準が効果的に機能するために正規・非正規を越えた集団的労使関係の再構築ないし整備も望まれる。

23. 企業における非正規の活用の中に組織と働き手との間の関係の希薄化を見て取ったドラッカーは、九〇歳を超えた二〇二〇年に「組織と働き手との関係の希薄化は、あまりに重大な危険である。雇用と人事を手放すことによつて、人を育てる能力まで失うならば、小さな利益が目眩んだとしかいえない。」「(アウトソーシングの陥穽」(Diamond) ハードビジネスレビュー二〇二〇年五月号)と書いて警告を発している。

24. 最低賃金については、その決定に当たって生計費が考慮されるべき要素の一つとされている。筆者は総合的な判断として、高卒初任給のレベルがもっとも重視されること、高卒ではないかと考えている。ちなみに、「賃構」データから一九歳以下の高卒正社員の一時間当たり所定内給与額を計算すると一〇二三元となっている。これは、もとより全国平均の数値であり、これをそのまま最賃とすることはできないが、考慮すべき重要なレベルを示していると考えられる。

「プロフィール」

あさお・ゆたか／一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)。最近著書は、J-LPT労働政策研究報告書No.一一五「雇用の多様化の変遷Ⅱ」二〇〇三〜二〇〇七(共著)など。