

ワンポイント・ブックレビュー

竹内裕著『日本の賃金 - 年功序列賃金と成果主義賃金のゆくえ』（ちくま新書、2008年）

この新書はわが国の賃金制度を解説したものである。近年の賃金制度の流れを簡潔に整理してある点、基本賃金のみでなく、諸手当、一時金、退職金の制度についてもその現状を知ることができる点で、賃金制度をトータルに考えるための基礎情報を得るには手頃な書物である。ただし、著者は賃金コンサルタントであり、労働組合の立場からは、内容をそのまま肯定できないことはいうまでもない。

副題にもあるように、90年代後半からの10年間における成果主義賃金への急傾斜の反省にたつて、あるべき賃金制度を提起するというのが本書のスタンスである。成果主義への急傾斜の要因は、長期にわたる業績不振にあえぐ企業が人件費抑制のために導入した＝刹那主義であり、人事運用制度における中長期視点が欠落していったことにあるとしている。

そして、能力主義と成果主義の中間に位置する日本型能力成果主義賃金の提案、すなわち成果だけでなく、職務遂行能力や成果に至るプロセスを重視した制度の構築を提案している。基本賃金のあり方としては、仕事基準の賃金である職務給はチームプレー、定期異動、多能工育成を進めてきた日本の職場には合わないの、人基準の賃金である職能給を中心に、仕事基準と人基準をミックスした役割給を組み合わせた形が最適だと説いている。

手当については生活関連のものは賃金水準が高くなった今日では必要性が薄れていること、仕事関連のものは基本賃金が仕事内容を反映させたものになれば、それに吸収されるので、いずれも縮小傾向にあるとしている。一時金は企業業績連動方式と個人間格差の拡大、退職金については、年金化、前払い制の一部導入、基本給スライドからポイント制への移行などが解説されている。

経営側の視点からみて、現状にあった賃金制度のあり方はこうしたものであろうという点では、著者の提案は常識的であり納得性も高いが、本書を読み進めるにつれて、総額人件費引き下げのしぐみが基本賃金、諸手当、一時金、退職金のいずれにおいても多様な形で組み込まれてきていることがわかる。

一方で、本書には労働組合の存在は全く触れられていないから、毎年の賃上げ交渉、賃金カーブの維持を求めて労働組合が取り組んできたことが、賃金の性格を規定する大きな要因となってきたことは示されていない。しかし、生活と働きがいを支えるものとしての賃金の性格が、成果主義への急傾斜を押し戻してきていることを読み取ることはできる。賃金闘争の果たしてきた役割がきわめて大きいことを再確認するとともに、賃金改善の取り組みにあたっては、制度を総合的に考えることの重要性を再認識させられる1冊だといえる。（滝口哲史）