

企業内養成熟練と勤続昇給

安 田 均

はじめに

安倍政権が取り組んできた働き方改革の中には、非正規雇用の正規雇用との格差を是正する仕組みが盛られていた。その内、手当や賞与に関しては、法案が通過する前から、手当の正社員のみ支給が見直されるなどの動きが起きている。既に2016年12月に政府が公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」に基づいて訴訟が進んでいたからだ。また、法案通過の直前、2018年6月1日には、手当支給や（定年退職後、再雇用された）嘱託労働者の正規雇用との賃金格差に係わる2件の最高裁判決が下りている。しかし、複数の決定要素が絡む基本給の賃金格差是正には見通しが立っていない。すなわち、非正規雇用の賃金は、正規雇用と異なり、勤続しても昇給しない状況の是正は依然として課題として残っている。

ここでは、勤続昇給する労働とはどのようなものか、その理論的位置付けを追究した。

すなわち、まず勤続昇給する労働を、価値を形成する単純労働とは異なる労働類型と位置付け、価値非形成労働について検討し、その特徴を追加供給困難な労働に求めた(I)。ついで、価値を生まない労働とは生産過程ではどのような役割を果たしているのかを検討し、技能蓄積が企業外で行われるものと企業内で経験に基づいて行われるものという2種類の労働を抽出した(II)。最後に、後者の場合、労働者の技能養成を誘発する賃金制度とはどのようなものか、また技能・知識の蓄積とは無関係な勤続昇給が滑り込まないようにするには賃金制度の運用面でどのような工夫が必要かを検討した(III)。

I 価値を生まない労働

1. もう一つの労働

生産的労働と不生産的労働 経済理論が主に対象にする一般的な労働に対して、異なる種類の労働は、価値形成労働に対する価値非形成労働、あるいは生産的労働に対する不生産的労働という二分法で捉えてられてきた。

経済学の最初の関心は富すすなわち価値の形成であり、これを労働が生み出すとみる立場からその労働に生産的労働概念が、他方、価値を生み出さない労働に不生産的労働概念が割り当てられた。学問上の関心は、生産的労働、不生産的労働の判別基準に向けられ、生産的労働は専ら価値形成労働の表象と捉えられた反面、不生産的労働も価値非形成労働の別名扱いであった¹⁾。

1) 生産的労働概念を巡る議論は安田 [2016b] 第1章1, 2を参照のこと。

価値非形式労働の二面性 関心が専ら価値にある限り価値非形成労働と認定された労働には、それ以上の究明がなされない。

しかし、価値を形成しない労働には、商品を生産しても価値を形成しない労働と、商品を生産しないから価値も形成しない労働の2種類がありうる。

例えば、家庭内の家人によるサービス供給（「無体のKm」生産労働）の中には、外部の業者に任せず家人が担っていても、賃労働と同様に、テキパキとこなすことが求められる、いわば手段化した労働もあれば、相手の要望になるべく応えようと時間に余裕のある限り丁寧に行なわれる労働もある。しかし、不生産的労働が、生産的労働＝価値形成労働の反射規定として価値非形成労働と一括される限り、商品サービスを生まないこれら2つの労働に理論的な区別が付けられない。

生産的労働と価値形成労働の峻別 そこで、われわれは、生産的労働と価値形成労働に切れ目を入れることにした。自然との物質代謝過程として見れば人間の主体性を示す労働が、目的である生産物視点から捉え返されたのが生産的労働であり、手段的に追求されるため定量性を帯びる。しかし、商品の生産に係わる生産的労働すべてが価値形成労働というわけではない。商品の性質、労働のあり方によっては価値を生まない労働もありうる。

生産的労働・不生産的労働区分と価値形成労働・非形成労働の区分を区別することによって、家庭内の労働も、単に価値非形成労働に止まらない位置付けが可能となった。すなわち、家庭内の労働のうち、功率的にテキパキとこなされる労働は、目的に規定され手段化した生産的労働という点では賃労働と変わらない。アンペイド・ワークという位置付けも可能である。他方、相手の満足が優先され、手段化し切れていない場合、目的合理性による効率編成が弱く、定量性を欠くため、不生産的労働に該当する。この場合はサービスを受ける相手との関係が第一であり、ペイド・アンペイドの問題ではない。

表1：価値形成／非形成二元論から、価値形成／非形成、生産的労働／不生産的労働の二軸論へ

商品生産	定量性	技術的確定性	備 考
有) 広義の価値形成労働	有) 生産的労働	有) 狭義の価値形成労働	資本に投下された単純労働は、量的に切り詰められており、同じ商品にはどの資本でも一定量必要（価格変動の重心を規定）。
		無) 狭義の価値を形成しない労働	複雑労働（特別の訓練を要する労働）。そのうち勤務経験に応じて技能が累積するケースは、査定と勤続昇給を特徴とする能力主義的労働。
無) 広義の価値も形成しない労働	無) 不生産的労働		効率的に追求される部分は定量性があり、外部化可能。外部化していなくても、費用化可能。「アンペイドワーク」。
		定量性はなく外部化不能。費用の問題ではなく、分担・時間の問題。	

われわれは、以上のように生産的労働と価値形成労働とを峻別することによって、こんにちの多様な労働の理論的位置付けを試みてきた。しかし、なお理論的な問題を残していた。

価値形成労働の基準、量的技術的確定性の具体的根拠が曖昧で、それを欠く価値非形成労働とはどのようなものか、具体的類型を示していなかった。本稿ではこれらの問題を考察してみたい。

2. 価値形成労働の特徴と要件

まず、価値形成労働の特徴と要件を山口重克の叙述によって確認しておこう²⁾。

抽象的人間労働の二重化 マルクスが『資本論』冒頭商品論において2商品の交換関係から両者の共通物として抽象的人間労働を抽出し、価値の実体としていたことを批判し、価値実体抽出の場を資本の生産過程論に移行させた宇野弘蔵も、またその後継者も、「労働の二重性」の導出及び抽象的人間労働の抽出は資本の、と限定される前の生産過程論で行なっている³⁾。

しかし、山口によれば、資本主義的生産様式に限定されない労働生産過程論で抽出される抽象的人間労働それ自体は価格変動の重心を規定する価値を生産する労働ではない。というのも、「諸商品の価格変動に法則性がある、つまり重心があるのは資本主義的商品に特有のことであるから、法則性の根拠も資本主義的なものと考えられなければならない」からである。「労働生産過程は資本によって担当されることによって特殊な変造を受けるのであり、変造された特殊歴史的な労働生産過程における効率的な社会的生産連関が価値法則の根拠をなすと考えられる」(山口 [1990]: 15-16)。つまり、「抽象的人間労働というのは、広義と狭義の意味がある」(同 [1995]: 116)⁴⁾。

狭義の価値形成労働の条件 狭義の抽象的人間労働に係わる価値は、商品の二要因としての価値一般ではなく、価格変動の重心としての価値である。

すなわち、山口 [1978] によれば、労働生産物に限定されない「商品の二要因」の1つとしての

2) 山口の「抽象的人間労働の二重化」論とその前提となる「価値概念の広義化」論については安田 [2016b] 第1章3を参照のこと。

3) 宇野が『資本論』商品論における価値実体の抽出を批判し、抽出の場を資本の生産過程論に移した論拠の1つは、商品交換は2商品の物々交換ではなく、貨幣を介した交換に他ならず、その貨幣価格の価値からの乖離も資本による生産把握によって調節可能となったことであった(宇野 [1962]: 173-174、あるいは同 [1964]: 58-59)。しかし、宇野自身は、自然との物質代謝における人間の主体性を説いた労働過程論に続き、「全過程をその結果である生産物の立場から見れば」という『資本論』の叙述に依拠して、生産物の観点から労働対象・労働手段を生産手段と一括し、労働そのものを生産的労働と捉え返す生産過程論において、綿糸生産を例に、その生産に投じられる直接生産労働およびさまざまな生産手段生産労働が絡み合う生産系列を示したうえで、具体的有用労働と抽象的人間労働という「労働の二重性」を抽出している。宇野の後継者も基本的に同じである。安田 [2016b] 第1章2(4)参照のこと。

4) 「人間の労働も、あらゆる社会に共通に、互いに同質的な抽象的な人間労働と異質な具体的有用労働の二重性を持っているが、同時に資本主義的な労働生産過程においては、それは特殊歴史的に変造された労働としての二重性を持つことになるのであり、したがって、抽象的人間労働にもあらゆる社会に共通なものや特殊資本主義的なものがあると理解されなければならない。そして、価値法則の実体的根拠をなすのは、後者の特殊歴史的な規定性を受けとっている抽象的人間労働であるといわなければならない」(山口 [1990]: 16)。他に同 [1986]: 65-66。

価値は、労働の凝固物そのものと区別された形相的概念であり、「商品の交換性ないし交換力と規定するしかない」のに対して、「従来の価値ないし価値形成労働という概念の一般的な理解の仕方はそのようなものではな」く、「時と所によってバラつき、変化する多様な価格のいわば平均、あるいは変動の重心を規定する一種の基準概念という意味をもつものであった」（同：173-174）。つまり、労働に結びつく価値とは、価格変動の重心を規定する価値である。

（狭義の一引用者）価値形成労働をこのように限定するならば、この労働の要件は次のように考えることができよう。すなわち、その労働は資本による社会的生産の一環としての商品生産の過程で行なわれるものであり、かつその質が単純労働化しているということである。この要件が満たされていれば、この労働によって生産される商品の価格は変動の重心をもつことになり、そこには基準量としての価値が形成されていることになるといつてよい（同：175）。

商品化していない生産物を別にすれば、生産物商品が資本によって生産されたものであるか小商品生産者によって生産されたものであるか、資本によるにしても、標準的な生産条件と平均化し単純化している労働によって生産され、一定の費用で追加供給が弾力的におこなうものであるかそうでないかによって、生産物商品の価格の変動は重心をもつ変動と重心のない変動とに区別できるであろう。したがって、前者のような商品を生産する労働は、従来の狭い意味でも価値を形成する労働であるといえることができるのにたいして、後者のような商品を生産する労働は、広義の価値を形成する労働ということではできるが、従来の価値概念からすると価値形成労働とはいえないものであるといわなければならない（山口 [1990]：17）。

まず、財の供給それ自体ではなく、価値増殖を目的とする資本によって投入された労働だからこそ、その投入量が無駄のないようにギリギリまで切り詰められる⁵⁾。

また、先の引用に「標準的な生産条件と平均化し単純化している労働によって生産され」とあるのは、追加供給が容易でなければ、需要超過によって高騰した価格を押し下げる重心作用は発揮されないからである。

つまり、山口が狭義の価値形成労働に求める要件は、資本による商品生産過程への投下と単純労働であることの2点である。

追加供給可能性の意味 なるほど価格変動に重心があるのは、需要が超過し、価格が高騰した場合でも、時間をおかずに商品の追加供給が可能であるからである。しかし、一口に追加供給が困難と言ってもその原因は1つではない。

5) 「資本による価値増殖の手段としての生産過程においては、労働・生産活動は人間生活の一部であるという性格を奪われ、生産物をできるだけ安く、つまり少ない費用で生産するということが至上命令となる。資本はそのために生産諸要素をできるだけ安く購入しようとすると同時に、購入した生産要素をできるだけ効率的に消費しようとするのであり、それは労働力についていえば、直接に労働している時間以外の資本にとってのいわば無駄な時間をギリギリの限度まで排除して、労働の密度を高めると同時に、一定の賃銀当たりの労働時間をできる限り延長する行動として行なわれる」（山口 [1985]：104-105）、他にも同：128、同 [1984]：35。

資本主義的に生産された商品のなかにも、平均的な単純労働とはいえないような熟練労働とか複雑労働によって生産された商品もあれば、一定の生産条件による追加供給に弾力性のないものもある。これらの商品はいずれも平均見本をとれない種類のものであり、その価格変動には理論的に確定できるような重心は存在しないといわなければならないから、従来の狭い価値概念からいえば、これらの商品種は価値をもたない商品種であるということになり、したがって厳密には商品とはいえないということにもなる（山口 [1990] : 14）。

確かにその時代・社会の標準的な教育⁶⁾を修了した者でも担える労働は、労働市場に追加供給することは容易であるのに対して、その技能を身に付けるのに時間を要する労働は、その供給には時間を要し、弾力的な供給は望めない。

しかし、追加供給を妨げているのは、入職前の技能養成に時間が掛かるという問題ばかりではない。

たとえばレストランにおける給仕の労働をとってみよう。給仕の中には特殊な認識や経験や判断力を有し、他の給仕と代替不可能なものもある。このような給仕が提供するサービスは、需要の増大に応じて弾力的な追加供給が可能というものではない。したがって、このような給仕のサービスは、芸術家の作品と同様に、商品化する場合にも価格変動には基準がない（山口 [1978] : 181）。

「他…と代替不可能なもの」あるいはその生み出す「商品はいずれも平均見本をとれない種類のもの」、言い換えると個人の手腕・判断に依存する労働も、その内容・成果にバラツキが大きく、追加供給は容易ではない。したがって、これらの労働が生み出す商品・サービスは、「価格変動には基準がない」あるいは「その価格変動には理論的に確定できるような重心は存在しない」、つまり狭義の、重心価値を形成する労働ではない、とされている。

以上、価格変動の重心としての価値を形成する労働とは、成果との間に量的技術的確定性を有する労働であり、その要件は以下の3点にある。

- 資本によって生産過程に投入されていること
- 特別の訓練を要さないこと
- 本人の判断・裁量の余地が小さいこと

3. 価値非形成労働の特徴

価値非形成労働の浮上 価値形成労働の条件を以上のように採ると、どのような労働が価値を形成しないのだろうか。

価値形成労働の要件が以上3点である以上、その要件を1つでも満たさなければ、価格変動の重心としての価値を形成する労働としては機能しえないことになる。

6) こんにちの日本のように高校進学率がほぼ100%に達している社会では、就労前に義務教育でもない高校教育の修了を前提することが一般的に可能であろう。

このうち、差し当たりの考察対象が資本の生産過程にあるとすれば、労働力が非資本によって投じられるケースは捨象しておくのが妥当であろう⁷⁾。

2つの類型 すると、商品の生産に係わりながら価値を形成しない労働には2つのパターンがあることが分かる。

1つは、入職前の技能養成に一定の時間と費用が掛かり、追加供給が困難な労働である。

もう1つは、本人の経験や経験に基づく判断が求められ、直ちに「他…と代替」はできない労働である。バラツキが大きく、成果との量的技術的確定性が乏しいからである。

しかし、価値非形成労働家を価値論的に以上のように規定できるにしても、生産過程のなかではどのような労働か、その具体像は明らかではない。節を改めて論じてみたい。

II 追加供給が困難な労働

1. 熟練労働としての間接労働

複雑労働と熟練労働 経済原論研究の世界では単純労働以外の労働は2類型がある。1つは、特別な訓練を要する複雑労働である。多くの労働は、その時代・社会における一般的な教育、普通教育を受けた者が、その他に特別の訓練を要せずに担うことが可能である（これを特に「簡単労働⁸⁾」という）。しかし、なかには特別の訓練を労働を要する労働もあり、これを複雑労働と呼んでいる。

もう1つは、平均的な能力の者が平均的な生産条件で行なう以上の成果を出す労働である。これを熟練労働と呼んでいる。これに対して、平均的な成果を出すに止まる労働が狭義の単純労働である。

価値還元論の適否 原論研究の世界では、『資本論』の叙述⁹⁾が起点になり、主に複雑労働についてその生み出す価値の単純労働（簡単労働）の生み出す価値への数量的還元が問題にされてきた。しかし、特別の訓練を要する複雑労働は、「一定の費用で追加供給が弾力的におこないうる

7) 小幡道昭[2009]は、「労働組織の多態性」という観点から非資本を組み込んでいる。すなわち、パベツジ的效果が見込まれるマニファクチュア型労働組織の例として法律事務所、大学法人等の小規模組織を挙げている。

8) 大石雄爾 [1999]。

9) 「それ(価値実体としての人間労働—引用者)は、平均的にだれでも普通の人間が、特別の発達なしに、自分の肉体のうちにもっている単純な労働力の支出である。…より複雑な労働は、ただ、単純な労働が数乗されたもの、またはむしろ数倍されたものとみなされるだけであり、したがって、より小さい量の複雑労働がより大きい量の単純労働に等しいということになる。このような換算が絶えず行なわれているということは、経験の示すところである。ある商品がどんなに複雑な労働の生産物であっても、その価値は、その商品を単純労働の生産物に等置するのであり、したがって、それ自身ただ単純労働の一定量を表わしているにすぎないのである。いろいろな労働種類がその度量単位としての単純労働に換算されるいろいろな割合は、1つの社会的過程によって生産者の背後で確定され、したがって生産者たちにとっては慣習によって与えられたもののように思われる」(Marx [1867]: ディーツ版全集59頁。以下、『資本論』からの引用は慣例に従いディーツ版全集を用い、K.I.S.59と略記する、傍点(は原文)

もの」ではないため、価格変動の重心となる価値を形成しない労働である。したがって、狭義の価値という面では、「複雑労働の生み出す価値の単純労働の生み出す価値への還元」自体が問題として成立しない¹⁰⁾。

2. 複雑労働としての労働の標準化

複雑労働としての調整労働 価値還元に関心が集中したなかで、複雑労働分析のあり方を示したのが菅原陽心 [1980] である。菅原は最終消費財の生産に必要な生産系列を描くことにより、「労働の二重性」を抽出すると同時に、生産系列内のさまざまな生産的労働の間には量的に技術確定的な関係があること¹¹⁾、その社会的な生産過程間の連関が崩れた場合に連関を調整する労働が必要であることを指摘している。

一定量のKを生産する際には技術確定的に労働量の配分が確定されなければならないのであるが、例えば先の労働量関係で $P1-P2-\dots-Pn$ の連関が生産技術により確定された労働量配分を均衡的に達成していないときには何らかの調整作用が働くということになる（菅原 [1980] : 27）。

資本主義的生産様式に限定されない、ある最終消費財を生産するための生産的労働すべてが生産技術によって量的に確定的であるかのようにみなしている点には疑問が残る。むしろ、一定量の最終消費財を生産するための生産過程、言い換えると、生産的労働と生産手段の連関が乱れた場合にこれを調整に当たる労働の投入量は、諸連関が乱れる程度も頻度も不確定である以上、不確定的であろう。菅原自身、他の箇所では労働の配分を調整する労働について「何らかの有機的編成を妨げるような要因を想定して投下されるものであるから、一定の社会的生産編成を設定すると必ず技術確定的に投下労働量が決まるというものとはなりえない」（同：31）と認めている¹²⁾。

以上のような調整労働の投入量は生産物量との対比では量的技術的確定性が乏しい。投入量が担当者の裁量に追うことが多く、バラツキが大きい。「他…と代替不可能なもの」という意味で第2のタイプの価値非形成労働に分類できる。

小幡労働論における熟練の位置付け 単純労働をはみ出る労働に対するもう1つの考察は小幡熟練論である。最初にその労働論における熟練の位置付けを確認しておこう¹³⁾。

10) 詳しくは安田 [2016b] 第2章参照のこと。

11) 「今、自然素材が生産過程 $P1, P2, \dots, Pn$ を経て最終消費財Kが生産されるという生産系列を設け考察してみよう。Kの一定量が生産されるためには $P1, P2, \dots, Pn$ それぞれで一定量の生産物が生産され、それらが有機的に関連されていなければならないといえる。このような各生産過程内、並びに各生産過程間には一定の生産技術に規制された技術確定的な関係があると想定してよいだろう」（菅原 [1980] : 26）。

12) 安田 [2016b] 第1章3(1)参照。

13) 詳細は安田 [2018a] [2018b], 特に後者で論じた。なお後者では、小幡 [1997] を [1998] と誤記し、文献リストからも漏らしていた。訂正しお詫びする。

小幡労働論の大きな特徴は、生産的労働に偏った労働概念を相対化するために、労働を生産と切り離して説いていること、具体的には生産を労働とは独立に自然法則に従った量的過程として規定した後に、自然法則に則った人間の目的意識的行為として労働を規定している点にある¹⁴⁾。すなわち、小幡原論、小幡 [2009] は、第II篇生産論第1章労働の「1.1労働過程」において、自然法則が支配するモノとモノの反応を過程として切り取る（認識する）際、その収支が正の過程を生産、負の過程を消費と定義する。これに対して、活動における目的意識性の有無を基準に労働・非労働が規定される。したがって、「非労働による生産（消費）」もありうる。さらに、意識と身体を備える労働力が「目的に即して」具体的に編成される「労働過程」の考察の終盤に、労働の属性である目的意識性から、一方で欲求の対象化・客体化と目的を共有するためのコミュニケーションの発達、他方で目的と手段の分離、手段の階層化を導き、「両効果は…(1)協業と(2)分業という労働組織の座標軸をきめる」（小幡 [2009] : 103）と次節「1.2労働組織」に繋げている。熟練が取り上げられるのは労働組織に係わってである。

小幡によれば、協業とは労働主体がコミュニケーションを交わす労働組織であり、資本主義的生産様式では工場制をとる¹⁵⁾。そして、出力系の連合である分業¹⁶⁾という観点から資本主義的労働組織は機械制大工業型とマニファクチュア型¹⁷⁾の2つに分けられる。すなわち、分業の方法には、自然過程に依存する技術と人間の主体に依存する技能ないし熟練の2通り¹⁸⁾があり、それぞれに対応する労働組織が機械制大工業型労働組織とマニファクチュア型労働組織とされている。

つまり、小幡労働論（生産論第1章）では、資本主義的労働組織は機械制大工業型ばかりでなく、マニファクチュア型もあり得ること、「労働組織の多態性¹⁹⁾」を主張するなかで、自動化を極点

14) 生産を労働という人間固有の活動とは無関係に自然法則に従った量的過程として規定し、そのため生産の定量性は所与とされ、「労働の二重性」も労働の特性、労働の「汎用性」の一面として導かれる。「前社会的生産観」といえよう。安田 [2018a] 参照。

15) 小幡 [2009] : 127の表II.1.1「労働組織の組成」では資本主義的労働組織欄が「協業 (= 工場制 = 大工業)」と表記されている。

16) 「協業は労働力の入力系である意識の連合をコアにする労働組織であった。これに対して、出力系の連合をコアにした、別種の労働組織の存在が考えられる」(同 [2009] : 116)。

17) マニファクチュアと機械制大工業の「違いは手工業か機械制かという区別に集約される。手工業という用語は、組織編成の基盤が習熟効果を伴う『熟練』であることを意味する」との叙述もあるが、「機械を前提としたこの種の熟練」(同 : 127, 131, 太字は原典、以下同様)という規定もあり、機械を用いないという意味ではない。

18) 「労働の分割は、自然過程に依存する面と、主体の能力に依存する面がある。本書では前者を技術とよび、後者を熟練ないし技能とよぶ」(同 : 119)。

19) 「大量の不熟練労働者が自動機械と併存する状態が、安定した一つの型をなすと考えることには原理的に無理がある。機械体系が全面的に普及すれば、労働力は排除されるはずだからである」(同 : 132)。他方、マニファクチュア型労働組織では、従来、高賃金熟練労働者が担っていた過程を、単純作業には低賃金不熟練労働者を当て、熟練労働者には高度な作業に専念させることによって、生産性の上昇の他にも、「バベッジの効果」を享受できる。すなわち「生産に必要な賃金の総額は節減できる」(同 : 128)。

とするがゆえに労働としては不熟練労働を従えるだけの機械制大工業型²⁰⁾に對置して、もう片方のマニファクチュア型労働組織における労働のあり方として熟練が説かれているのである。

複雑労働としての熟練 小幡のいう熟練は旧来の属人的熟練ではない。小幡[1997]は、『資本論』の分業に関する叙述²¹⁾から分業における「熟練の変容」という見方を引き出した。「熟練の変容」とは、『資本論』でも触れられている「労働の標準化」「労働の等級化」を指す。

まず協業を前提する資本主義的生産様式では、熟練は相互に連結しやすいように標準化が求められる。

その（分業の一引用者）本質が熟練の変容にあるとすれば、技能の発達はむしろ労働の標準化をもたらし、労働間の同質性を実質的に保証する方向にはたらく。個人の間にある種の生来の資質の差異があることを認めたとしても、ある基礎的な資質を具えた人々の間では、一定の期間を費やせばだれでもあるところには到達することになる。訓練は分散を拡大するのではなく標準化をもたらす。協業にもとづく分業はこの種の標準化された技能を基礎として編成されるのであり、ある特定の個人にしかできない特殊な熟練を要求するものではないのである（小幡 [1997]：19）。

分業における熟練では、相手がイメージしているモノを正確にコピーすることが第一義となる。一定の期間でそれを繰り返しこなす標準化が、労働編成に必要な習熟効果の基本をなすのである（小幡 [2009]：121）。

しかも、それぞれ標準化された労働、熟練の間には「それをマスターするのにどの程度のトレーニングが必要か、といった基準で難易度が等級化される」（同：137）。

この場合の等級制は、同種労働間の熟練・不熟練ではなく、分業において相互に連結する異種労働間の「横のランクづけ」である²²⁾。

特別な訓練としての「型づけ」 分業の下ではどの労働も「標準化」している以上、職種毎のその型に自らの労働力が合うように塑造すること、「型づけ」が必要になる²³⁾。

20) 機械制大工業型労働組織は、現実には到達しえない完全な自動化を極点としているため、「大量の不熟練労働者が自動機械と併存する状態」（同：132）としてしか示されず、叙述も乏しい。「機械の本質は自動化であり、そこに大量の単純労働がはたらきかける姿を想像するのはむずかしい。機械制大工業の行く先は、むしろオートメーション化された工場であり…。／このように考えてみると、資本が労働力をただの《動力》ではなく本来の意味での《能力》として有効に利用できるのは、まだ機械化できない領域においてだということがわかる」（同 [2016]：172）。

21) 「全体労働者のいろいろな機能には、簡単なものや複雑なもの、低級なものや高級なものがあるので、彼のいろいろな器官である個別労働力は、それぞれ非常に程度の違う教育を必要とし、したがってそれぞれ違った価値をもっている」（K.I.S.370）。

22) 「（マルクスのいう一引用者）等級制というのは、おなじ労働内容を遂行する個別労働者間における縦の技能の格差をいっているわけではなく、有機的な労働の連鎖を前提にそれぞれ仕切られ、その枠内で型づけされ標準化された異種労働間の横のランクづけを意味している」（小幡 [1997]：14-15）。

23) 小幡は「型づけ」概念を用いて産業予備軍と常雇への労働市場の分断、勤続の発生を説いてきた。小幡 [1990]：22、同 [1997]：19、同 [2009]：172-173。安田 [2016b] 第2章3参照のこと。

技能は作業ごとに規格化, 定型化, 標準化される必要がある。これを**型づけられた労働**とよぶ。ある作業, 業務で標準的な水準に達していることが求められるだけで, そこで打ち止めである。長年かけて漸進的に向上する名人芸のような「個人の熟練」が求められるわけではない(同:136, 太字は原典, 以下同様)。資本は一定の技能を要する労働を基準に生産過程を編成する場合, 労働者はこの求めに応じる標準を身につけて労働力を売る必要がある。これは労働力の内容が変化しているというよりは, 配管工か電気工か, トラック運転手か鉄道の運転手か, 英語をマスターするか中国語にするか, など一般的な能力の方向づけの違いである。いわば, 基本的な労働力を特定のラップで包んで, 販売しているといつてよい。これを労働の**型づけ**とよぶ。型づけは労働力の内容を変化させるというより, 同じ労働力を売るためのパッケージであり, 販売費用に近い性格をもつ(同:172)。

「労働の標準化」とは, 分業を担うそれぞれの労働が相互に接続しやすいように規格化されていることであるから, それぞれの労働の間, 異種労働間には「それをマスターするのにどの程度のトレーニングが必要か, といった基準で難易度」の等級制が発生する。これは, 言い換えると, その習得に, しかも入職前に特別の訓練を要する第1のタイプの価値非形成労働に相当する。

3. 2類型の異同 — 企業特殊性と一般性

以上, 前節で価値論の観点から捉えた価値非形成労働をここでは, 具体的な生産過程のなかで捉えようとした。

1つは生産過程間の調整を行なう労働である。あるものの生産には様々な生産手段と生産的労働の連続的あるいは並列的投入が必要であり, その連携が乱れた場合にこれを調整し, バランスをとる労働である。この調整労働に当たるには, 生産過程の有機的連関, 生産的労働および生産手段の配分に関する知識と経験, さらにそれらに基づいた判断が必要であり, 直ちに追加供給できるわけではない。

もう1つは, 個々の労働というよりも, 分業の展開によってそれぞれの労働が相互に連結しやすいように「標準化」, 規格化されていることを指す。賃金労働者は, 労働市場で職を得ようと思えば, それぞれの職務規格に合うように自らの労働能力を塑造する必要がある。

これら2類型の労働は重なる部分がある。

どちらもその育成には時間を要し, 労働力ないしそれによる商品供給は容易ではない。その限りではどちらも複雑労働という面をもつ。

しかし, 大きく異なっている面もある。

第2類型の労働は「相手がイメージしているモノを正確にコピーすることが第一義となる。一定の期間でそれを繰り返しこなす標準化」(前出)との記述に明らかのようにモデルをまねることによって修得される技能である。これに対して, 本人の判断に依存する第1類型の労働は, 事例毎に判断を類型化できるにせよ, 類型の判断自体には一定の経験を要するため, 現実の勤務経験によって培われる技能である。

したがって、第1類型の労働は、具体的な調整労働の中で身に付けるしかない。企業内の実務で培われるという意味では企業特殊性を帯びている。他方、第2類型の労働は、機械制大工業による分業の徹底により社会的に「標準化」された技能である。「型づけ」に関わる費用・労働が、労働力商品の販売に不可欠な販売費用と例示されているように、入職前に身に付けることが求められている。言い換えると、企業特殊性を欠く一般的熟練である。

Ⅲ 企業内養成熟練

調整労働の存在を指摘した菅原は、その企業特殊性や育成について何も語っていない。他方、小幡の熟練には企業特殊熟練は認められないが、技能形成を誘発する賃金制度について語っている。

1. 技能養成効果のある賃金制度

小幡原論の労働章は、「1.2労働組織」に続く「1.3賃金制度」において、労働者の主体性を引き出す試みとして、賃金形態と支払形式の2点から賃金制度を分類し、通常先決め型時間賃金制度の他にも、「熟練の養成」の方向に主体性を誘発する後払い型出来高賃金制もあり得ること、資本主義的生産様式における「賃金制度の多型性」を導出している。

すなわち、賃金制度は支払単位を基準にした賃金形態としては出来高賃金と時間賃金に分れる。両者は労働の成果の「評価」を含むか否かで区別される。「労働時間が（労働力商品の－引用者）売買当事者の評価に依存しない外形性を具えている」（小幡 [2009] : 134）のに対し、「労働成果の単価 \bar{p} は、独自の評価が加わる」。労働成果の単価は、市場で決定される労働成果の商品価格ではなく、「労働の場に踏み込んで作業内容を観察・分析する形で約定される」（同 : 136）²⁴⁾。

他方、支払方式は、先決め型と後払い型に二分される。一般に実現に時間の掛かる用益、いわゆるサービスの売買では、先払いか後払いが問題になる。労働力商品の場合も労働者の主体性を如何に引き出すかが問題となる。「原理的には、労働力商品の売買に、期間的要因を取りこみ、価格の決定と支払の時点を操作することで、主体性を取引対象に含めるかこうした操作を切り捨てるか、が基本的な分岐点となる」（同 : 138）。前者が後払い型、後者が先決め型である。

つまり、賃金形態では「労働成果の評価」を含む出来高賃金制によって、支払方式では後払い型によって労働者の主体性を刺激し、技能養成が誘発される。

2. 出来高賃金とその限界

後払い型出来高賃金は、就労内容の評価によって技能養成が誘発されるというのであるから、企業特殊熟練、少なくとも企業内養成技能が想定されているのであろう。問題は企業内の技能養

24) 小幡 [2009] は、出来高賃金について作業内容の観察・分業による評価を含むと認めながら、「出来高賃金は、出来高が個々の労働者ごとに、それぞれ客観的な数量として計測可能であることを前提条件にするものである。その点で、『査定』によって、成果を『評価』する支払方式とは、基本的に異なるもの」（同 : 136）と査定による昇給とは区別している。

図1: 小幡の賃金制度の構造図

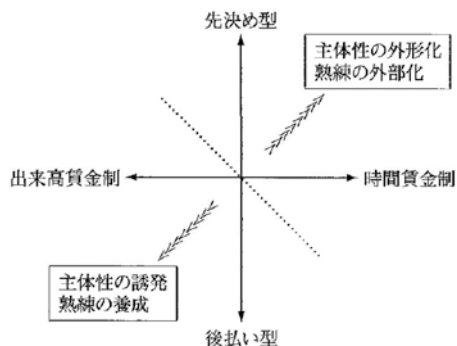


図 II.1.7 賃金制度の構造(小幡[2009]:139)

成を促すに足るか否かである。

支払方法 小幡による「賃金制度の構造」図(小幡 [2009]: 139, 図 II.1.7)をみて直ちに気付くのは、支払方法による区分、縦軸が先決め型と後払い型になっていることである。言うまでもなく先決め型の対立概念は後決め型であり、後払い型のそれは前払い型である。先決め型か後払い型かという分類は、先決めか後決めかという賃金決定時期と先払いか後払いかという支払時期という2つの基準が混線しており、直ちには納得できない。

混線している理由の一端は賃金形態規定にある。縦軸を賃金決定時期の後先に統一すると、小幡の定義では「労働成果の評価」を前提とする出来高賃金の先決め型、第2象限は成立しえないし、同評価を含まない時間賃金の後決め型、第4象限は無意味な存在になる。

逆に縦軸を支払時期の後先に統一すると、時間賃金や出来高賃金を規定する就労時間や出来高は事前に予測することができないため、先払い型、つまり第1、第2象限が成立しえなくなる²⁵⁾。

そのため縦軸を、賃金決定時期の先決めに対する支払時期の後払いとわざと基準をずらしたと推測できる。しかし、その場合でも、同評価を前提とする出来高賃金の先決め型、第2象限は成立しない。また、時間賃金は、同評価を要しないとされているから、先決め型であるは当然として、支払時期としては後払い型でもあるから、第1、第4象限に跨がる形で配置すべきであり、第1象限にのみ割り当てられているのは片手落ちに映る。

このように縦軸、支払方法の区分をどう工夫しても、4つの象限のうち第2象限ともう1つ、2つの象限は機能しない。混乱の根本的原因は、小幡による賃金制度の分類は賃金形態と支払形式の2つの基準を用いるとされながら、そのどちらも評価の有無による分類になっている、つまり基準が重複していることにある。

25) 賃金で一般に先払い、前払いは「バンス」と呼ばれる。英語のadvanceに由来する略語で、要は日常の支払に窮した労働者への賃金の「前貸」である。

賃金形態分類上の問題 賃金形態の分類にも理解できない点がある。

第1に、技能養成を誘発する賃金形態として出来高賃金を指定している理由が、「売買当事者の評価に依存しない外形性を具えている」時間賃金に対して、「労働成果の評価」を含むとされている点である。

確かに就労時間は出退勤記録簿に記録されるなど外形性を有している。しかし、それは出来高、個数も同じである。また、どちらも単位賃率は自然に決まっているわけではないから、出来高賃金の1個当りの賃率も時間賃金の1時間当りの賃率も、「売買当事者の評価に依存」していることに違いない。

第2に、出来高賃金における「労働成果の評価」の内容を「労働の場に踏み込んで作業内容を観察・分析する」（同：136）と説明している点である。

一般に出来高賃金は、出来高1単位当りの賃率を予め明示することによって賃金収入の増加を望む労働者に労働支出の増大を促す制度である。つまり、単位賃率の明示という点では、出来高賃金も時間賃金と同じ先決め型なのである。逆に労働完了後に単位賃率が決定されるのでは、労働者は増産によって単位賃率が切り下げられる可能性を嗅ぎ取り、労働意欲はむしろ抑えられることになる。この点は、標準作業量に達するか、あるいは下回るか上回るかによって単位賃率を切り替える差別的出来高賃金でも同じである。

能率給と技能養成 出来高賃金のような能率給がそれ自体で労働者を技能養成に導く効果があるのかも疑問である。

もちろんその伸長が出来高の増加に直結する類いの技能も存在するであろう。しかし、前節で取り上げた成果との関連が不確定的な熟練の場合、出来高が一様に増えるとは限らない。また、直接的生産労働ではない、いわゆる間接労働の場合、出来高もその増減も測りにくい。

他方、技能の取得のために一定の費用負担を強いられる労働者は、出来高が技能取得前を超えない限り費用を回収できない。出来高賃金では技能養成に時間と費用を掛けようとはしないであろう。

そのため、小幡原論では賃金制度に「労働の場に踏み込んで作業内容を観察・分析する」（同：136）ことを求めたのであろうが、それはもはや「出来高」賃金ではない。

要するに、小幡の賃金制度論は、考課給が用いる「労働成果の評価」を能率給に持ち込むという混同を冒している。

3. 賃金の等級制と運用

賃金の等級制 一定の費用負担を伴う技能養成を労働者に求めるには、賃金制度を収入がその時々で上下動する出来高にではなく、身に付いた技能に関係付ける必要がある。

また同じ職種、職務でも技能にはいくつかの水準があり、その水準は順に身につくものであるため、その賃金制度は階梯式、等級制を取ることになる。つまり、技能習得の段階毎に賃金を上

にスライドさせていく、いわゆる賃金の等級制度である。もちろん、この場合の等級制度は、熟練同士の「横のランクづけ」ではなく、同じ熟練職種内の「縦のランクづけ」である。

賃金の等級制度としては、現実には欧米の職務等級制度と日本の職能資格制度がある。前者は、仕事の内容、難易度、肉体的精神的要件、求められる経験、資格を分析（職務分析）した上で、その価値を評価し、値の近い職務をいくつかの等級に振り分け、市場の相場を参考にしつつ、最終的に値付け（職務評価）する賃金制度である。後者は、職務の遂行に必要な労働者の能力、職務遂行能力をたいいて事務技術系と技能現業系の二系統に分けて等級付ける賃金制度である²⁶⁾。つまり、職務のランク、職務等級毎に支払う賃金形態が職務給であり、個人の能力のランク、職能等級毎に支払う賃金形態が職能給である。

等級の上昇、昇級は、労働者個々人の仕事ぶりの評価、査定によって行なわれる²⁷⁾。

通常、個人査定は、上司が、個々人の仕事ぶりを仕事の量や質をみる成績、仕事に取り組む姿勢、協調性や率先性をみる情意、経験や業務上の知識等をみる能力の三面にわたって評価している。

査定における情意評価は決して日本固有ではない。しかし、遠藤公嗣 [1999] は、日本における査定要素の特徴として、アメリカのそれと比べると、情意の比重がやや高いこと、非管理職に対する管理職的要素は職務関連性が低いことを挙げ、両国の評価要素の特徴を総括し「米国における一般従業員に対する査定の評価要素は、より客観的である。日本における一般従業員に対する査定の評価要素は、より主観的である」（同：82）²⁸⁾と指摘している。

勤続昇給の可能性 日本の職能資格制度ないしそれに基づく職能給に対し、特殊な時代、特殊な社会を前提に成立し、持続可能性はない、という指摘がある。例えば、遠藤 [2014] は次のように主張する。個々の労働者の職務遂行能力を基準とする日本の職能給は、属人基準賃金²⁹⁾であり、

26) 日本の賃金制度は基本給と手当からなり、基本給は数の上では総合決定給一本の企業が多いものの、大企業の場合、いくつかの賃金形態を組み合わせた賃金体系という形をとる企業が多い。その中でもっとも規定的な賃金形態が職能給である。笹島芳雄 [2001b] 参照。

27) 欧米の典型的ブルーカラーの場合、昇級は、査定成績と関わりなく、いわゆる先任権 (seniority) が幅を利かせている。労働協約では「能力が同等な場合に限り、勤続順に昇級させる」と記されていても、一般にブルーカラー労働組合員は査定を拒否しているため、純粋に勤続順となる。しかし、裁量性の高いホワイトカラーの場合、査定は不可避であろう。

28) 遠藤 [1999] は、アメリカ発祥の査定制度が日米それぞれ独自に発展し、今日では11の点で対照的であることを示している。評価要素については、それぞれの評価要素を評価している企業の割合を示す日米それぞれの集計を示しながら、1) 成績の評価要素、「仕事の量」「仕事の質」については重視する企業の割合に大差ない、2) 情意の評価要素では、日本の非管理職は、米国のそれよりも評価される比率がやや大きい、3) 職務関連的と考えられる能力、例えば、「職務知識」「業務知識」「監督の必要」「技能」「理解・判断力」「熟練度」等では重視する企業の割合に両国で大差はない、4) 日本の非管理職は、「想像・企画力」「折衝力」「指導・管理力」等管理職に相応しい能力を評価する企業が多いため、米国の非管理職より能力の評価される比重が大きい、とおおよそ4点を指摘している。

29) 「属人基準賃金は、労働者に備わっている特徴すなわち属性、たとえば、年齢、勤続年数、学歴、性別、そして、建前としての『職務遂行能力』など、これらを基準として賃金を支払う賃金形態だ。『労働者という人間に備わっている』を『属人』と漢字でいいかえて、属人基準賃金と私は呼ぶ」（遠藤 [2014] : 71)。

正規労働者の解雇に抑制的な日本的雇用慣行³⁰⁾を基盤としている³¹⁾。「属人基準賃金は…正規労働者の年齢や勤続年数や職務遂行能力を、いいかえると、正規労働者がもつ人としての属性を、賃金額決定の主な基準とする賃金のことであり…。『終身雇用』『年功序列』の組織でなければ『属人基準賃金』は意味が薄い…」(同:33)。企業が正規労働者の解雇に抑制的であり得たのは、戦後の高度経済成長から80年代の安定成長があつてこそである。また、日本的雇用慣行の恩恵に浴する正規労働者も、そこから排除された非正規労働者も男性稼ぎ主型家族から供給されている。すなわち主婦のパート労働者は正規労働者である夫に扶養され、家計補助的に就労しているため、低い賃金水準に甘んじている。このような両者が結びついた「1960年代型日本システム」は「歴史の上のある段階にかぎって、そして、ある条件の下にかぎって、成立した」(同:107)にすぎない。しかしながら、バブル経済崩壊後は、多くの企業が持続的成長することは難しくなり、また経営環境の高速度な変化により長期に亘る雇用は困難になった。他方、サービス産業化や知識産業化のなかでその能力活用が求められる女性を男性片稼ぎ型家族ないし家計補助的労働に押し止めることができなくなったり、女性や非正規雇用との差別が許されなくなったりしている。つまり経済的社会的要因が変化し、「1960年代型日本システム」、さらにその構成要素である雇用慣行と相互補完的な属人基準賃金、職能給も維持不能になった、と。

しかし、第1に、賃金制度、賃金体系を構成する賃金形態の1つとして職能給を含んでいるのは日本に限らない。韓国や台湾でも職能給が賃金体系に組み込まれている。例えば、韓国では、職務給が「1960年代後期から1970年代にかけて多くの企業に導入された」ものの、そのほとんどが失敗に終わった。その理由としては、職務標準化の基盤未整備、強く残っていた年功序列的な伝統への無配慮等が挙げられる。その後、成立したのが職能給であった(佐護誉[1997]:169-170)。台湾では、年功賃金(年功工資)が主流であるものの、日本の影響を受けて職務給(職務薪給)や職能給(職能薪給)を導入している企業もある。職務給導入の事例は少ないうえに「年功賃金との妥協をはかったものであり、欧米型の職務給とは大きく異なったもの」(同:266)にすぎない。

第2に、職能給に年功性があるのは確かだが、勤続昇給という意味での年功性は日本に固有の現象ではない。欧米のホワイトカラーも、範囲職務給であるため、同じ職務のままでも査定により昇給している³²⁾。また、昇級判断は主に査定成績に基づいて行なわれ、ブルーカラー労働組合

30) 「日本的雇用慣行の重要な一つの特徴は、経営者が、正規労働者の雇用をできるかぎり保障し、その解雇をしないことである」(同:101)。

31) 「『終身雇用』『年功序列』という雇用慣行は、『属人基準賃金』と相互補完的である」(同:33)。

32) 本寺大志[2000]によれば、アメリカのホワイトカラーは、各職務等級の給与レンジ(範囲)内における当人の位置を基準に、年1回の査定成績によって次年度の昇給率を決めるメリット・インクリースmerit increaseが適用されている。

員のように先任権だけで決まるのではない反面、等級数自体も多いため、長く昇給しうる³³⁾。

第3に、一口に属人給ないし属人基準賃金と言っても、職能給は能力査定を踏まえて賃金額や昇級に差を付ける賃金形態であり、歴史的に先行する年功給とは異なる。遠藤 [2014] 自身、性格の特徴の評価が重みをもっていた年功給と対比して、職能給について「査定つき年功給との違い—『能力』差の強調」と銘打っている³⁴⁾。韓国でも、年功序列型賃金が「労働者に対するインセンティブ機能に欠けていた」ため、「1990年代に入って、鉄鋼業と電子業を中心として、年功賃金に代えて職能給を導入する試みが進められ」た (佐護 [1997]: 173)。

賃金制度も社会基盤と無関係ではあり得ないものの、個々の賃金制度のなかにも勤続昇給や能力評価など普遍的な側面がある以上、戦後日本の高度経済成長等の状況に限定的な制度と捉えるのは無理があろう。

昇級判断の基準と方法 現実の運用においては、日本の職務資格制度に関して、かねて職務資格やその昇格・昇級の基準が抽象的で曖昧という指摘があった。『労政時報』[1997]によれば、職能資格制度の問題点として、「職能要件が抽象的で曖昧」、「個人の能力や業績を反映したメリハリのある賃金になっていない」、「年功的運用に陥っている」、「資格と担当職務にギャップがある」が企業側回答の上位4つに挙げられている。

成果を示しにくい事務職や研究職を対象に、目標に対する達成度を成果と見立てて処遇に反映させる成果主義人事が一時流行したのも上の問題意識に対応したものと思われる。しかし、成果主義人事の嚆矢とされた富士通自身も、目標評価管理制度の適用を非管理職にまで広げた1998年度改革の4年後、2002年度には成果が出る前のプロセスも評価対象とするなど早々と軌道修正している。能力主義への揺り戻しである³⁵⁾。

上述のような運用上の問題の原因は、職務遂行能力の評価において、先に遠藤 [1999] の引用で示したように、非管理職向け査定においても管理者的要素が能力評価として含まれていることにある、と思われる。すなわち、正規雇用は、技能の蓄積がさほどでなくても、現在の職務と直

33) 日米の賃金制度を個人査定の有無、評価対象が潜在能力か顕在能力かの2つの軸を用いて四象限図に配置した熊沢誠 [1997] の「さまざまな賃金支払いシステム」(同:12)は、ホワイトカラー向け範囲職務給を、日本の職能給と同じ、個人査定があり、かつ潜在能力を評価する第4象限に配置し、「年功的職務給(レンジレート)」と表記している。統計的にも勤続昇給が日本だけではないことは確認されている。「男性についてみると、日本とドイツは勤続年数が長くなるにつれ、勤続年数別賃金指数が上昇し、特に勤続年数30年以上では勤続年数1～4年の約1.7倍に達する。その他の国々については、勤続年数30年以上でイタリアとフランスが約1.4倍、イギリスが約1.3倍、スウェーデンが約1.1倍となっている」(労働政策研究・研修機構 [2018] 172頁)。同頁の図および第5-13表(186頁)参照。

34) 「職能給は、査定つき年功給と何がもっとも違っていたのか。『能力』によって賃金に労働者間で差がつくこと、これを職能給が強調したことが、もっとも違っていた。そして、『能力』の評価で賃金に差がつくことは、査定つき年功給で『性格の特徴』の評価によって差がつくよりも、労働者が納得しやすかった」(遠藤 [2014]: 81)。「『職能給』は『職務遂行能力』にたいして支払う賃金形態だ。配置転換や転勤は労働者の職務経験を広げるから、OJTによる労働者の『職務遂行能力』を開発する方法だ、とも経営者は位置づけることができる」(同102)。

35) 安田 [2016a] 第3章、同 [2007] 参照。

接の関連のない管理者的要素が毎年評価されることによっていわば年功的に昇級しうからである。他方で、昇進を想定されていない非正規雇用は、教育訓練を受けていない管理者的要素が低い評価を受け、昇級が進まないことにもなる。周知のように、こんにち非正規雇用は雇用者全体4割近くに達している。他方で、非正規雇用は有期契約と特徴とするものの、実際にはしばしば更新され、勤続年数は平均すると数年に及ぶ³⁶⁾。その間に技能集積も当然ありうる。しかし、実際には勤続のわりには企業内教育は手薄い³⁷⁾。その結果、非正規雇用全体を取ってみれば、正規雇用に見られる勤続昇給の傾向は認められない³⁸⁾。非正規雇用であっても、実質的に勤続を遂げているのであれば、能力の伸長を促し、伸長した能力に見合った昇級が必要であろう。

こうした混乱を避け、正規雇用・非正規雇用の別なく技能養成を誘発するには、職務知識、技能、熟練度等職務に直接係わる能力要素と、創造・企画力、折衝力、指導・管理力等の組織運営に係わる能力要素をハッキリ分け、昇級基準に明記すべきであろう。すなわち、それぞれの昇級において、職務に直接係わる能力要素と組織運営に係わる能力要素がどのような割合で用いているかが明らかにされている必要がある。そうすることによって初めて、非正規雇用の、同じ職場の正規雇用との賃金格差が合理的か否か検証可能となる。

参考になるのは厚生労働省が開発した職業能力評価シートである³⁹⁾。同シートは、職業能力基準で設定した能力単位、能力ユニット毎に4つのレベルを設け、職業能力の到達度をチェックするものである。職業能力評価基準とは仕事に必要な知識・技能と能力を職種・職務別に整理したものであり、一方で職務とそれに必要な能力を職種から始まり、職務、職業能力を活動単位で括った能力ユニット、さらにその構成要素である能力細目に至る4つの階層に細分化する⁴⁰⁾と同時に、

36) 厚生労働省 [2017a] 表25.26によれば、契約期間の平均は9.6ヶ月、更新回数の平均は9.2回である。また同 [2018] 第6表によれば、平均勤続年数は、正社員・正職員が男性14.0年、女性10.2年に対し、正社員・正職員以外は男性9.5年、女性7.0年である。

37) 厚生労働省 [2017a] 表8によれば、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、教育訓練を実施している事業所割合は、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」正社員69.1%、パート54.1%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」正社員56.5%、パート27.7%、「入職時のガイダンス (Off-JT)」正社員52.2%、パート36.2%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」正社員40.8%、パート9.5%、「自己啓発費用の補助」正社員32.7%、パート10.2%であった。また同表5によれば、両方雇用している事業所のうち、人材活用の一環として「パートの人事異動を行っている」18.3%、「人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない」43.4%、「人事異動を正社員にもパートにも行っていない」33.1%となっている。また、その頻度について「正社員と同じ人事異動を行っている」6.1%、「正社員とは異なる人事異動を行っている」12.2%であった。

38) 厚生労働省 [2018] 第6図「雇用形態、性、年齢階級別賃金」によれば、正社員・正職員は男女とも50-54歳層をピークに賃金が年齢とともに上がっているのに対して、「正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られない」。

39) 職業能力評価シートは、職業能力評価基準、キャリアマップともに厚生労働省が開発した「職業能力評価基準を核とした人材育成システム」の三大構成要素の1つである。

40) 厚生労働省のHPによれば、販売、店舗運営、商品開発・仕入れなど仕事の内容や性質が類似している職務をくくった「職種」、販売、販売・加工など概ね1人の従業員が、責任をもって遂行すべき精神的、肉体的活動を要する仕事の集まり「職務」、仕事を効果的、効率的に遂行するために必要な職業能力を、活動単位でくくった「能力ユニット」(職種に共通して求められる能力共通能力ユニットと各職務の遂行のために固有に求められる能力選択能力ユニットからなる)、能力ユニットの内容をさらに細分化した能力の要素、「能力細目」に細分化されている。

企業において期待される責任・役割の範囲と難易度を基準に能力段階を4つのレベルに分けている。例えば、スーパーマーケット業の能力段階は、販売担当者、販売部門責任者、担当責任者、統括責任者の4つである。

職業能力評価基準に基づく職業能力評価シートは、形式上、細分化した職務に即した評価になっており、職務給ベースに見える。しかし、実際には職種から能力細目に至る職業能力基準の4階層は、職務区分と能力区分が入り交じっている。すなわち、最初の2階層、職種と職務は職務区分ではあるが、前述の職務分析、職務評価という手続きを取っておらず、単なる職務分類に止まっている。次の2階層、能力ユニットと能力細目は職務遂行能力の区分である。そもそも同シートは「『自分の（または部下の）能力レベルはどの程度なのか』『次のレベルに行くには何が不足しているのか』を具体的に把握すること」（同省HP）を趣旨としている。つまり、職業能力評価シートとは、職務遂行能力を前提にした能力評価なのである⁴¹⁾。しかし、従来の職能資格制度が事務技術系、技能系の2区分に立脚していたのに対し、職務区分に即したより細かな等級設定になっている。例えば、スーパーマーケット事業では、職種を販売、店舗運営、商品開発・仕入れの4つに区分し、販売職種を、販売、販売加工、チェッカー、ストアマネジメントの4つの職務に分けている（他の3職種は1職種1職務）。このように職種・職務毎に等級設定することは職務に関連のない評価要素を潜り込ませず、恣意的な評価を避けるという意味で有効であろう。

さらに、能力評価シートが各レベル毎に要求する能力ユニットを使い分けている点も評価の恣意性を排し、正規雇用との多分に慣行による賃金格差が潜り込むのを防ぐ意味で重要であろう。すなわち、スーパーマーケット事業における職業能力評価シートの雛型では、全職種に適用される共通能力ユニットには全部で14項目設定されており、コンプライアンス、CS（顧客満足度）の推進から人材育成、人事労務管理、店舗営業方針の設定と推進、店舗予算の計画と管理まであるものの、前二者のチェック欄はレベル1から3までに止めレベル4はない。人材育成はレベル2のみ、後3者はレベル3のみとなっている。職務毎の選択能力ユニットでは、販売という職務の4つの能力ユニットは、対面販売がレベル1のみ、発注・在庫管理と陳列はそれぞれレベル1と2のみ、販売加工はレベル2のみのチェック欄しか設定されていない。チェッカーという職務の場合、2つの能力ユニットがレベル1のみ、残り2ユニットがレベル2のみのチェック欄設定となっている。ストアマネジメントという職務の8つの能力ユニットはすべてレベル3のみチェック欄しか設定されていない。どのレベル、等級でどの能力ユニットが求められているのか、評価対象が明確なのである。

このように等級毎職務毎に要求される評価項目が明確になり、等級管理に反映されることに

41) 遠藤 [2014] は、職業能力評価基準に準拠したあるスーパーマーケット会社における能力開発シートを取り上げ、その前段は職務分析に沿っているものの、後段は職務分析からは逸れていると批判している。しかし、そもそも査定は個人の仕事ぶりの評価であって、最終的に職務の値付けをする職務分析とは別物である。厚生労働省のHPでも「『職業能力評価基準』とは、仕事をこなすために必要な『知識』と『技術・技能』に加えて、『成果につながる職務行動例（職務遂行能力）』を、業種別、職種・職務別に整理したものです」と職務遂行能力を前提にしていることを明記している。

よって、労働者の能力開発が一層促進されるばかりでなく、非正規労働者の、正規労働者との賃金格差に合理性があるか否か検証可能となるであろう。

むすびに代えて

ここでは、まず価値を形成する労働を生産的労働と区別するわれわれの着眼点をベースに、価値を生まない生産的労働の価値論的な位置付けを探ってみた。

ついで、その価値非形成労働が生産過程の場でどのように機能しているかを検討し、生産過程同士が連結可能なように標準化された労働と、連結自体の調節を行なう労働の2種類あること、どちらも追加供給に一定の訓練期間を要する複雑労働であるものの、前者は企業外で養成可能な一般的熟練、後者は企業内の経験に基づいて要請される企業特殊熟練であることを明らかにした。

最後に、企業内の技能養成を誘発する賃金制度について、賃金形態に求める見解を取り上げ検討し、むしろ技能養成を誘発するには賃金形態それ自体よりも賃金の等級制度が有効であること、同時に現行の等級制度の問題点からより職務に関連した能力評価、昇級管理が必要であることを明らかにした。

参考文献

- (本文中の引用頁数は雑誌論文が書籍に収められた場合には後者の頁数を指している)
- 宇野弘蔵 [1950.52] 『経済原論』岩波書店。
—— [1962] 『経済学方法論』東京大学出版会。
—— [1964] 『経済原論』(全書版) 岩波書店。
遠藤公嗣 [1999] 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
—— [2005] 『賃金の決め方』同上。
—— [2014] 『これからの賃金』同上。
大石雄爾 [1999] 「<研究ノート>複雑労働・単純労働の訳語問題について」『経済学論集』(駒澤大学) 第31巻第1号/後に大石編2000所収。
大石雄爾編 [2000] 『労働価値論の挑戦』大月書店。
小幡道昭 [1990] 「労働市場の変成と労働力の価値」『経済学論集』(東京大学) 第56巻第3号/後に小幡 [2014] 第I部。
—— [1997] 「協業と分業」同第63巻第2号。
—— [2009] 『経済原論』東京大学出版会。
—— [2014] 『労働市場と景気循環』同上。
—— [2016] 「階段論からみた原理論」SGCIME編『グローバル資本主義と階段論』第5章, 御茶の水書房。
—— [2017] 「安田均『生産的労働の再検討』へのコメント」
(http://gken.sakura.ne.jp/gken/wp-content/uploads/2017/04/main_article-1.pdf)

- 小池和男 [1991] 『仕事の経済学』(第3版2005年) 東洋経済新報社。
- 熊沢誠 [1997] 『能力主義と企業社会』 岩波書店。
- 厚生労働省 [2017a] 『パートタイム労働者総合実態調査』平成28年版。
—— [2017b] 『就労条件総合調査』平成29年版。
—— [2018] 『賃金構造基本統計調査』平成29年版。
- 佐護譽 [1997] 『人事管理と労使関係：日本・韓国・台湾・ドイツ』 泉文堂。
- 笹島芳雄 [2001a] 『アメリカの賃金・評価システム』 日本経団連出版。
—— [2001b] 『賃金』 日本労働研究機構。
- 菅原陽心 [1980] 「労働生産過程と資本主義的生産」(菅原ほか [1980] 所収)。
菅原陽心ほか [1980] 『価値と市場機構』 時潮社。
- 菅原陽心 [2012] 『経済原論』 御茶の水書房。
- 本寺大志 [2000] 『コンピテンシー・マネジメント』 日本経団連出版。
- 安田均 [2007] 「富士通新人事制度における成果主義と能力主義」『山形大学紀要(社会科学編)』第37巻第2号。
—— [2016a] 「生産的労働と生産過程論の再構成」『経済学の座標軸,馬渡尚憲先生追悼論文集』第3章, 社会評論社。
—— [2016b] 『生産的労働概念の再検討』 社会評論社。
—— [2017] 「生産的労働概念とその活用」『山形大学人文学部研究年報』14。
—— [2018a] 「労働生産過程論の埋没とその影響」山形大学『山形大学紀要(社会科学編)』48-2。
—— [2018b] 「労働組織と労働の多様性」『山形大学人文学部研究年報』No.15。
- 山口重克 [1978] 「流通と価値」(山口ほか編 [1978] 所収, 後に山口 [1987] 第Ⅱ部第3章)。
—— [1985] 『経済原論講義』 東京大学出版会。
—— [1986] 「価値の概念と社会的必要労働」『経済学論集』(東京大学)第52巻第3号(後に [1987] 第Ⅰ部第4章)。
—— [1987] 『価値論の射程』 東京大学出版会。
—— [1990] 「価値概念の広義化をめぐって」『経済理論学会年報』第27集, 青木書店(後に山口 [1996] 第1部第1章)。
—— [1995] 「抽象的人間労働と価値法則」『情況』第55号(後に山口 [1996] 第1部第6章)。
—— [1996] 『価値論・方法論の諸問題』 御茶の水書房。
- 山口重克ほか編 [1978] 『マルクス経済学の現状と展望』 東洋経済新報社。
- 労働政策研究・研修機構 [2018] 『データブック国際労働比較2018』。
- 労務行政研究所 [1997] 『労政時報』第3287号(1997年1月12日号)。
- Marx, K. [1867], *Das Kapital*, I, II, III, in *Marx-Engels Werke*, Bd.23-25, 1962-64 (岡崎次郎訳『資本論』大月書店, 1958-65年)。