

松村通信第 1 2 8 号

2022 年 5 月 15 日

松村勝弘

株式会社における権力の移行 — 会社内部者から株主への権力移行 —

成果主義の流行とそれへの疑問 極めて興味深い本を読んだ。ジェイク・ローゼンフェルド著・川添節子訳『給料はあなたの価値なのか 賃金と経済にまつわる神話を解く』(みすず書房、2022 年 2 月) という本である。原著は下記であり、いずれも新しい本である。

Jake Rosenfeld, *Your're Paid What You're Worth, And Other Myths of the Modern Economy*, Harvard University Press, 2021

この本のカバー袖に、その内容は要約されているので紹介しておこう。いわく「私たちが労働の対価として受けとる給料。では、その額は、あなたの市場価値の反映なのだろうか？ 私たちはみずからの生産性と職種によって、給料の額は客観的に決まると考えがちだ。だが、果たしてそれは本当だろうか？ ならば、弁護士のほうが教師より価値ある仕事なのか？ 警官や大学教授、記者の仕事を客観的な基準で正しく評価できるのだろうか？ じつは、多くの人が『誰がいくらをなぜもらうのか』を知らないまま、神話にとらわれていると著者は述べる。

本書は、アメリカの社会学者がさまざまな企業・業界の実態調査に基づき、常識への反論を試みる書である。給料を決定する 4 つの要因(『権力』『慣性』『模倣』『公平性』)を手がかりに広く信じられている誤解を解き、給料を上げるための方策と真に公平な賃金制度への道筋を示す。」

ここからわかるように、日本でもいわゆる「成果主義」が流行しているが、「成果」なるものは客観的に測定できるものではないとしている。最近、成果主義は「ジョブ型雇用」なる言葉で言い換えられている。では「ジョブ」は何で、ましてその成果はどのように測定しうるのだろうか。実のところ各個人にジョブを割り当てること自身困難であり、仮に

ジョブが確定できたとしても、さらにその成果を測定するのはなお困難なのである。

われわれ研究者の場合でも、ジョブは研究、教育、学校行政と多様であり、それぞれにどれほどの重みを持たせるのか決定は困難である。教育だけを取りあげても、成果はどのように測定すれば良いのか。出席率、受講生数、学生の満足度、成績の分布などなど、どれを取れば良いのか。また、受講生の満足度などどのように測定できるのかなどなど、測定が困難なことはちょっと考えてみるだけでもわかるだろう。研究成果でも論文本数、掲載誌の質の点数化、研究助成金獲得額などなど、どう考えれば良いのだろうか。学校行政などもそれぞれの役職に重みをつけても、それをどれほど熱心に務めたのか、ましてそれで学校にどれほど貢献したのかなどなど、極めて測定困難なことはわかるだろう。

大学でなくても、営業職ともなると、会社全体の業績、部門の業績、役職の重みづけ、グループの全社への貢献度、さらにその中での個々人の貢献度などなど、さまざまな要素をどのように評定するのか。考えただけでもその困難さは理解できるだろう。しかも、評価する人間の資質、性癖などを考えると、ますますわからなくなる。客観的な基準などありえない。これはもちろん営業職だけの話ではない。それはどのような職種に従事する労働者にも当てはまる。著者は、賃金給与は労働者個々人の働きに応じて支払われている、支払われるべきだという考え方は間違っていると主張している。労働組合の弱体化が賃金を押し下げているが、これは雇用主と労働者とのあいだの力関係が雇用主優位に代わったからであり、このように権力関係が賃金給与を規定しているという。

権力・慣性・模倣・公平性 雇用主と労働者とのあいだの権力闘争・権力格差は賃金に大きな影響をおよぼす。著者は「権力とは、反対に直面しても自分の意見を通す力である。……権力はさまざまな形をとる。」(6 頁) と

述べている。だから業績評価をする上司の社内における影響力なども従業員の成績評価に大きな影響をおよぼすだろう。とりわけ雇用主と労働者の権力格差は給料に大きな影響をおよぼす。かつては力を持っていた労働組合が弱体化している今日、雇用主優位に推移している。この権力格差の一要因として情報格差が上げられる。労使の交渉でも情報を多く持った方が有利になる(61頁)。財務情報が公開されている会社と公開されていない会社を比べると、公開されている会社の労働者の方が給与が高かったという(64頁)。労働者はしばしば会社を辞めて同業他社へ移り高い給与をもらおうとするが、競業禁止条項があって、同業他社へは行きにくくなっているという。労働者がそのように社内に拘束されていると、高い給与をあきらめざるを得なくなる(70頁など)。これも情報格差の一例である。これらはすべて、労働組合弱体化の結果であるといえる。

著者は「権力闘争が繰り広げられ、やがてその結果が正当と見なされるようになると、慣性が働くようになる」(7頁)という。また「力を持つ投資家が利益を要求するとき、現代のCEOはほとんどが従う。そして、有力企業が労働力を外注すれば、新興企業やライバル企業はそれに追従する。時間がたつにつれて慣性が働き、やがて労働力は、高い給与と手厚い福利厚生を享受する幸運な従業員と、低賃金で昇進の機会もない不運な従業員に二分される」(221頁)という。

著者はまた、「ある組織で慣性が働くようになると、ほかの組織でもそれを模倣するところが出てくる。……よく見られるのは、地位に応じた業界内の相場賃金を払うというものだ」(7頁)という。その職種に対しての賃金はまた、同業他社との横並びで決まることが多いが、雇用主は他社のそれを模倣することが多いからであって、これはその労働者の働きに応じて支払うわけでないひとつの証拠であるという。

著者はまた、「雇用主が他社の賃金制度をまねるのは、一人一人にその金額がふさわしいかどうかを決めるという難しい問題を回避できるからだけではない(……)。従業員のあいだの公平性も維持できるからだ」(9-10頁)

という。不公平感があると士気に影響すると考えられているからである。

著者は、このように、賃金・給与が個々の労働者の働きに応じて支払われるものでないことをさまざまな事例を挙げて論じている。年功序列制のほうがよほどすっきりすると主張している。そしていう。「エミリオ・カスティーリヤによる調査では、上層部は『成果・報酬バイアス』をあらわにし、仕事の成果が同じでも、女性やマイノリティよりも男性や白人の従業員の給与を高くしていたという。実験的な研究で、給与の額を上司個人の判断に任せるときには、『実力主義』を掲げる組織ほど、女性とマイノリティが差別されていた。年功序列型賃金制度はこうした傾向を弱めてくれるだろう。」(239頁)

株主資本主義の隆盛 今日では、雇用主と労働者のあいだの年収格差・権力格差の原因として株主資本主義の隆盛を挙げるができる。新自由主義者の主張とそれを受けた制度改革の結果、経営者の目を労働者や会社内から株主に向けさせるために、経営者にストック・オプションを与え、株価上昇の分け前が経営者に行くようにした。それによって、株主と経営者が一蓮托生になった。その結果、労働者の年収が増えず、株主・金融資本家や経営者の年収が高騰し、所得格差が開いたことは周知のところである。これはアメリカだけでなく、日本でも起こっていることである。最近の日本で大はやりのコーポレート・ガバナンス論などは、経営者をして社内から株主へと目を向けさせるためのものである。その結果は労働者だけでなく、国民全体、経済全体にマイナスの影響がおよぼされることになる。コーポレート・ガバナンス先進企業として名を馳せた東芝で何が起こったか、何が起こっているかを見れば、明らかであろう。新自由主義の風潮が従業員給与にマイナスに株主配当や役員報酬にはプラスに作用したことは日本の下記統計からも明らかであろう。

	1986-89年増加率			2001-2014年増加率		
	全企業	大企業	小企業	全企業	大企業	小企業
売上高	19.7%	8.2%	5.8%	2.6%	19.4%	-2.5%
付加価値	25.4%	9.3%	16.8%	5.1%	22.6%	-3.2%
役員給与+賞与	14.7%	20.8%	13.3%	-6.6%	28.7%	-4.4%
従業員給与	11.5%	14.0%	10.1%	-16.1%	-26.9%	-8.7%
配当	37.9%	5.9%	73.6%	256.2%	322.3%	181.2%

(注) 「法人企業統計年報」より作成。

虐げられるエッセンシャル・ワーカー 労働組合の弱体化・消滅は労働者の賃金の抑制をもたらした。労働者の組合加入率は激減した。

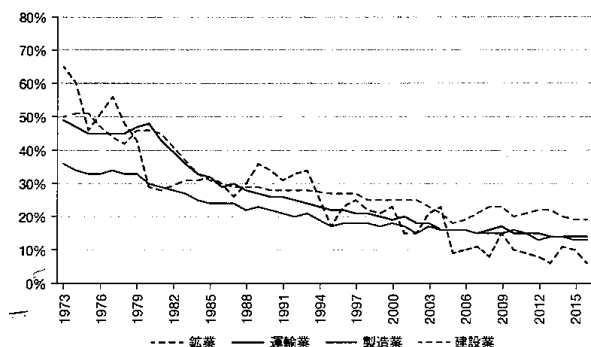


図6.1 民間部門フルタイム労働者の労働組合加入率, 1973年 - 2016年

もちろん他方で株主・経営者の収入は増加した。格差拡大である。労働者の力を削ぐもう一つの方法は、労働者の直雇にかえて、仕事を独立業務請負人に託すことである。この間派遣労働者が増えた。「第二次世界大戦後、派遣業界は扱う業務を『女性の仕事』として、ミドルクラスの主に白人女性が、本来の仕事である家事をおろそかにすることなく、お小遣いを稼げると宣伝した。1960年代半ばによく見られた広告は『彼女は二重生活を送っている……しかも楽しく！ 都合に合わせてオフィスで働き……主婦業にも支障なし！』とうたった。……多くの[派遣]会社が女性の仕事というイメージを打ち出した。そこには、20世紀半ばの雇用に求められたものを避けたいという思惑があった。十分な給与と手厚い福利厚生である。アメリカでは一家の稼ぎ手は男性であるという考えが根強かった。派遣業のビジネスモデルでは、夫や父親の仕事についてくるような手当の類は不要だとしていた。」(138-139頁)まさに日本も同じ道を歩んでいるようだ。

また国内の労働者は海外の低賃金労働との競争にさらされた。かつて高い組織率を誇ったトラック運転手だが、規制緩和と組合解体により彼らの力の低下は、賃金を押し下げることになった(167頁)。新自由主義のもと、規制緩和が行われ労働条件が悪化したのはアメリカだけではない。日本も同じである。日本でも規制緩和でタクシー運転手などの労働条件が悪化していることは周知のところである。「自交総連は、規制緩和による競争激化

が、タクシー運転手の長時間労働をもたらした安全性を低下させる他、歩合給で働く賃金の低下をもたらすことを主張」している

(https://www.jcp.or.jp/akahata/aik4/2006-02-01/2006020108_01_0.html、玄田有史「タクシー規制緩和と労働市場」『日本労働研究雑誌』49(4)、33頁)。建設労働者も同様だ(169頁)。規制緩和と派遣労働者・非正規雇用の増加は日本も同様である。

著者はそんな中でも労働者の地位向上のための方策を模索している。「賃金が安く、労働環境が厳しい五つの職業……小売、ファストフード、清掃、食肉加工、在宅医療・介護である。これらの職業に就く人々は、交渉の立場を改善するための手段をほとんど持っていない。組織の収入の分け前を要求しても、政治、組織、人口統計[ヒスパニック系の移民等]といった要素が雇用主に有利に働いているため、実現しないことが多い。それでも、これらの職業には、働く人々にとって悪い仕事を良い仕事に変える——少なくとも現状よりは良い仕事にする——戦略のヒントがある。」(172頁)さらに著者はいう。

「規制緩和とそれに続く業界全体の賃金の下落は、この国の数百万人にのぼる長距離、短距離のトラック運転手の生活水準を下落させた。かつて私たちはこの歩兵に十分な給料を払っていた。それをもう一度取り戻そう。

この非常事態に、欠かせない仕事をしてくれるエッセンシャル・ワーカーに声援を送り続けよう。しかし、それにとどまらず、生活賃金と手厚い福利厚生と安全な労働環境を確保する活動や政策を支持しよう。それは今も、この危機から脱したときも、すべての労働者が享受すべきものだ。多少利益が減る会社もあるかもしれない。株主に還元する額は少なくなるかもしれない。今の危機が私たちに何かを教えてくれるとしたら、それは公正な社会には、すすんで負担すべきコストがあるということだ。」(250-251頁)

HP, FBを見て下さい。又何でも意見を。
 皆様のご意見を歓迎します。HP (<http://www.ritsumei.ac.jp/~matumura/>) もご覧下さい。
フェイスブックもやってます。また、メールで意見交換しましょう。メールをよこして下さい (matumura@mba.ritsumei.ac.jp)。