

# 賃金の決め方の違いが格差に



樋口美雄・慶大教授

ひぐち・よしお 専門は労働経済学。政府の「1億総活躍国民会議」の民間議員を務める。

「なぜ同一労働同一賃金が必要なのでしょう。日本は、正社員と非正規労働者の賃金格差が国際的にみて余りにも大きい。平均労働時間にも違いはあるが、それ以上に時間あたりの賃金の差が大きい。しかも多くの場合、ボーナスや福利厚生にも違いがある。同一労働同一賃金の原則を日本でも導入する必要がある」

「なぜ賃金格差が大きいのでしょうか。賃金の決め方が、異なっている。正社員は職務に対する対価としての職務給ではなく、職能給や生活手当などで給与が成り立ち、業績が給与やボーナスに反映される。職能給とは、残業や転勤がでるかどうかといった点も考慮される。非正規の賃金は世間相場で決まる。勤続年数が延び経験を積んでも、賃金はほとんど上がらない」

「非正規の賃金を上げるには経済界の意向が重要だが、人件費が増えることには慎重なのでは？」

「日本では労働分配率が極端に下がった。非正規が増えたことで平均賃金が下がった。かつては、生産性が上がったとしても雇用は減らされず処遇も改善。労働者のモチベーションが高まり、給与が増えることで消費も喚起されるという好循環があった。生産性が向上して企業の収益は高まった。労働者に回ってこないことを危惧している。いまの企業経営は、短期的な利益の追求が重視されがちだが、より長期的な成長を見据えた経営の在り方を考えて欲しい」

(聞き手＝北川慧一)

## 同一労働 同一賃金

政府が目指している「同一労働同一賃金」とはどのような考え方で、なぜ日本でも必要なのか。実現するにはどうしたらいいのか。識者に聞いた。



### 職務評価

職務の内容を比較して、相対的に評価すること。「能力」「責任」「負荷」「労働環境」などの要素に分けて、それぞれに点数をつけて、合計する方法が最も客観的だとされている。どのような要素で点数をつけるかで結果は変わる。



遠藤公嗣・明大教授

えんどう・こうし 専門は雇用関係論。著書に「これからの賃金」「日本の人事査定」など。

「欧州では、同一労働同一賃金はどう理解されていますか？」

「同一の職務に対して同一の賃金を支払う、という意味だ。一方、同一(価値)労働同一賃金という言葉は、同一の仕事でなくても、価値が同じなら同一の賃金を払うという意味になる。職務の価値を測る方法は、多くの要素による職務評価だと理解されている。欧州では、同一労働同一賃金と同

「(価値)労働同一賃金を区別しない」

「日本には、同一労働同一賃金を「市場で決まった賃金に正社員と非正規労働者の賃金を合わせ」とする理解がありますね。『本来の意味とは隔たった理解だ。市場賃金に合わせることでと理解されると(労働者を守るために必要な)規制が緩和されることにつながる。しかし、同一労働同一賃金の実現には規制が必須だ』

「均等や均衡という言葉も使われます。」

「どちらでも構わない。同じ賃金にすることが『均等』だという考え方があがるが、そんなはずはない。職務評価で職務の価値を決め、価値に応じて賃金を支払うと

# 職務の価値に応じた支払いを

「非正規と女性の賃金が不当に低いからだ。『仕事の価値の差が20%なら、賃金も同じ20%の差しろ』という要求の根拠になる」

「雇用慣行が欧米とは違う」という慎重論がありますね。『正社員には転勤や配置転換があるがパートにはない、という意見がある。それなら負担面でも価値が評価されるようにすればいい。転勤の有無だけで、30%も40%も違う評価にはならない。ホワイトカラー正社員も職務給に近づいているし、非正規はそもそも職務基準。同一労働同一賃金の前提が広がっている』

(聞き手＝編集委員・沢路毅彦)