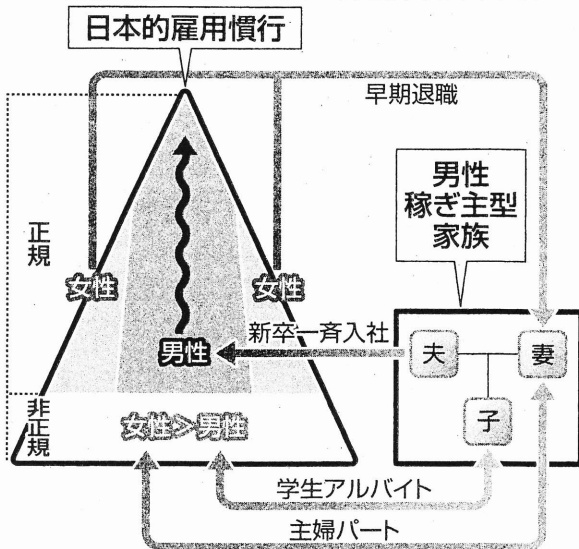


崩壊進む日本的雇用

1960年代に成立した労働システム

※遠藤公嗣さん著「これからの賃金」(旬報社)から



非正規雇用は長年、問題視されながら増え続けてきた。雇用問題を研究する明治大経営学部教授の遠藤公嗣さん(六八)は、その主な原因を「日本的雇用慣行の崩壊」と強調する。正規労働者の処遇を見直し、雇用形態の違う労働者との格差を埋める「同一労働同一賃金」を進める政策が急務と主張するが、政治の議論は深まっていない。

多くの企業が採用し、日本型雇用といわれる年功序列と終身雇用。これは「一九六〇年代に成立した労働システム」と遠藤さんは説明する。このシステムは主



遠藤公嗣さん

「同一労働同一賃金」推進を

に夫が稼ぎ、妻は専業主婦という「男性稼ぎ主型家族」と結び付いている。図。稼ぎ主となる正規労働者を守るには、景気状況によって雇用量を調節するための非正規労働者が不可欠。従来、それは主に主婦や子らのパートやアルバイトが担っていた。

ただ、多くの労働者を正規で長期雇用するには企業の成長が必要。バブル経済が崩壊して低成長となった九〇年代、その前提が大きく揺らいだ。遠藤さんによると、経営側がこのシステムの限界を認め、正規雇用を抑えて、非正規を増やし始めたという。

非正規の増加を受け、正規との処遇格差の問題が、同一労働同一賃金が必要と認識され始めたのは九〇年代末。「いくつかの労働組合の方針に入り、連合も掲げるようになったが、なかなか進まない」と遠藤さん。具体的に進めると、正規労働者の賃金を削るなど、処遇の見直しに触れざるを得ないためだ。

だが、既に非正規の割合が大幅に増えていたスーパーマーケットや地方自治体などで、一部の組合は対応を迫られている。仕事内容に応じて労働価値を定める職務評価法の作成をコンサルティング会社に依頼したり、独自に開発したりする動きも出ている。

そんな現場の動きにもかかわらず、政治の反応は鈍い。民主党政権から現政権にかけて、派遣労働の規制をめぐる議論は盛んだが、遠藤さんは「より本質的な、正規と非正規の均等待遇を目指す議論がなされていない」と批判。小手先の法改正だけで、政策全体の方角が定まらないため、「整理解雇をしない代わりに雇用維持の雇用調整助成金をつける一方、転職を促すため人員削減に労働移動支援助成金を出す、真逆の政策が同時に実施されてきた」と指摘する。

採用を含め、企業活動はグローバル化し、働く女性の増加で家族構造も多様化する中、従来のシステムは矛盾を大きくし、結果的に非正規が増えている。「女性と非正規への差別を引き起こす従来のシステムは、持続可能ではない。世界標準である同一(価値)労働同一賃金の考えを基に、より具体的な政策議論をしてほしい」と訴える。

同一労働同一賃金 同じ内容の労働には同じ額の賃金を支払うとの原則。加えて異なる内容の労働でも同じ価値の労働であれば、性別や雇用形態、人種、国籍などによらず、同じ賃金を支払うのが「同一価値労働同一賃金」の考え方。職務評価によって、異なる内容の労働の相対的な価値を判断する。国際労働機関(ILO)憲章は、もともと同一価値労働同一賃金の原則を掲げている。

同じ内容の労働には同じ額の賃金を支払うとの原則。加えて異なる内容の労働でも同じ価値の労働であれば、性別や雇用形態、人種、国籍などによらず、同じ賃金を支払うのが「同一価値労働同一賃金」の考え方。職務評価によって、異なる内容の労働の相対的な価値を判断する。国際労働機関(ILO)憲章は、もともと同一価値労働同一賃金の原則を掲げている。

同一労働同一賃金 同じ内容の労働には同じ額の賃金を支払うとの原則。加えて異なる内容の労働でも同じ価値の労働であれば、性別や雇用形態、人種、国籍などによらず、同じ賃金を支払うのが「同一価値労働同一賃金」の考え方。職務評価によって、異なる内容の労働の相対的な価値を判断する。国際労働機関(ILO)憲章は、もともと同一価値労働同一賃金の原則を掲げている。