

●第4分科会

同一価値労働同一賃金原則と賃金制度改革の動向

——日本におけるペイ・エクイティ実現の課題を探る

座長 遠藤公嗣 Endo Koshi

1 分科会設立の趣旨

本分科会のコーディネーターである森ます美会員は、つぎのように記した。

日本で同一価値労働同一賃金原則（ペイ・エクイティ）が男女間賃金格差を是正する戦略として提起されたのは、1992年である。その後の10数年間に、ペイ・エクイティ実践は京ガス男女賃金差別事件（京都地裁判決）における「同一価値労働」の認定など、一定の前進を果たしてきた。同時にこの間、経済のグローバル化と雇用の流動化は非正規労働者を急増させ、企業では「職務・役割」等に基づく成果主義賃金制度への改革が急速に押し進められてきた。今日、ペイ・エクイティ原則は、正規・パート間賃金格差の是正策として希求され、労働組合の賃金政策においても「仕事基準」の賃金制度への模索が始まり、その実現に向けた職務評価手法の検討が行われている。この分科会では、ジェンダー平等と公正な賃金制度を構築する視点から、同一価値労働同一賃金原則実現への課題を探る。

2 報告の要旨

最初の報告は、森ます美会員による「日本における同一価値労働同一賃金原則の実現への論点——今日の賃金制度改革とかかわって」であった。森は、現在の到達点を、京ガス事件判決における「同一価値労働」の認定や、森ます美著『日本の性差別賃金』の刊行などを指標として確認した。ついで森は、民間企業の賃金制度改革を、役割・職務等級制度への転換、役割給・職務給の導入、個人評価制度の変化とまとめ、民間企業5社の賃金改革の事例を紹介しコメントした。職務分析・職務評価をおこなう企業もあれば、これをおこなわず、職務の成果責任を明確にできない役割等級制度を導入した企業もあり、多様であった。さらに森は、労働組合の取り組みを紹介した。自治労と電機連合の賃金政策に本原則が確認されていること、連合男女平等政策・労働小委員会による「同一価値労働・同一賃金の実現に向けた職務評価手法の検討 中間とりまとめ」が発表されたこと（2005年9月）、非正規労働者の低賃金是正を目的として、生協労連や女性グループが職務分析・職務評価を

Ⅱ テーマ別分科会・座長報告

試行していること、などである。最後に森は、5つの論点を指摘して報告を終えた。④賃金の決定基準が仕事・職務に移行しつつあること、⑤何を指標に仕事・職務を評価すべきかの議論を労働者サイドからもっとおこなうべきこと、⑥公正な職務評価の実施にとって、評価対象となる職種・職務の的確な把握と分類が重要なこと、⑦非正規労働者の低い時間給を引き上げる観点から本原則が実行されるべきこと、⑧これらの点を実践していくために、労働組合の活動と運動が不可欠であるが、その不十分な現実をみると、何らかの本原則の法制化が必要なこと、である。

第2の報告は、八谷真智子氏（非会員 全国生協労働組合連合会前副委員長）による「同一価値労働同一賃金原則からみた生協労働者の職務と賃金——ある生協の正規・パートの聞き取り調査をもとに賃金制度の方向性を考える」であった。まず八谷は、生協労連が2004年に正規職員とパート職員の職務別賃金額をラフに試算し比較したが、それは不十分な試算だったことを指摘した。ついで八谷は、自分自身による聞き取り調査によって、仕事内容と責任度などを考慮に入れて、より正確な職務と賃金の比較を試みた実践を述べた。調査は、小型店舗の正規店長とパート店長、中型店舗の農産担当の正規とパートリーダー、インスタ総菜担当の正規チーフのとパートリーダー、これら3職務の正規とパートでおこなった。3職務ごとに職務アイテムを拾い出して職務分類表を作成し、それをもとに、その職務につく正規1人とパート2人に、職務アイテムの有無を聞き取り調査した。この手法は、森らのペイ・エクイティ研究会報告書（1997）が実施した手法になったものである。その結果をまとめて述べると、正規職員とパート職員の職務の違いは、予算策定、部下の人事考課、稼働計画・採用計画の最終的な責任、これらが正規にあってパートにないことであった。この違いを職務評価ポイントでみると5%程度の差であったから、それを賃金差に反映させると、賃金差は5%程度が妥当と八谷は考えた。しかし、現実の賃金では、パートは正規を年収で3割から5割も下回っていた。

第3の報告は、菅家功氏（非会員 自治労中央執行委員）による「公務部門における同一価値労働・同一賃金原則の展望——自治体での職務評価の試み及び『任期付短時間勤務職員制度』の可能性について」であった。菅家は、報告の前半で、「JOES」手法によって、ある自治体の職員組合が職員の職務評価を試行した経験を紹介した。JOES（ジョーズ）とは、日本で開発された職務分析・職務評価の簡素な手法であり、アンケートの使用を特徴とし、1つの職務を3～5名が評価する手法である。評価結果の特徴としては、第1、同一の職位（職務段階）であっても評点に相当のばらつきがあること、第2、下位の職位が上位の職位を評点において上回るケースもあること、第3、賃金格付けでは、本庁より出先機関の職務の賃金が

低い、今回の職務評価点数では、これが逆転する現象がみられたこと、第4、同一の部署内では職務評価点数における職位の逆転はなかったこと、などであった。菅家は、報告の後半で、自治体における非正規職員の低い賃金・労働条件と、その改善の方策について述べた。たとえば非常勤職員の期末手当と退職手当は、これを支給しない自治体が多いが、A市の労使と議会が支払うための条例・規則を整備した。ところが、2005年1月に返還請求の住民訴訟が起こされたという状況にある。また菅家は、2006年6月にできた「任期付短時間勤務職員制度」を、非正規職員の低い賃金・労働条件を改善するために活用できる可能性を指摘した。

3 コメントおよびフロアからの質問

木下武男会員は、八谷氏の報告についてつぎのように指摘した。パート店長の職務の価値が予想外に高かったことが注目される。パート店長の職務は、部下の訓練や成績査定にまでも及んでいて、パート職員の基幹化活用という視点からも興味ぶかい。生協店舗における職員の均等待遇の問題は、スーパーマーケットなど大型小売り業でも共通する問題であり、典型事例としての意味をもつ。また木下は、菅家氏の報告についてつぎのように指摘した。ある自治体の職員組合が、その自治体職員の職務分析を試行した事例は、おそらく日本初であり、貴重な経験である。とりわけ、自治体の賃金制度が国家公務員の賃金制度に準拠してきた従来の仕組みを改革できる条件が強まり、新しい賃金制度の模索が予想される現在、労働組合側からの模索の試みとして注目されよう。

コメントをえたのち、フロア参加者から出た質問とコメントはつぎのとおりであった。「経験年数による横断賃率や、木下が著書に引用したドイツの編集者にみられる職歴による賃金決定・協約賃金について、同一価値労働同一賃金原則では、これら横断賃金・協約賃金はどのように理論づけられるのか。理論上の関係はどうか」「職能等級制から同一価値労働同一賃金原則にどう移行できるかが課題だ」「内在的に考えると、役割給の『役割』と職務給の『職務』は一緒なのではないか」「職務評価には、成果が要素として入らないのではないか」「木下は『成果』『役割』『職種』『能力』の概念について明確にすべきだ」「労働者が納得する賃金格差とは何か。職場では、40万と35万を比べて5万の格差は納得しているのか」「生協の現場労働者は同一価値労働同一賃金原則に賛同しているのか」「同一価値労働同一賃金原則は賃金改善のわかりやすい武器になるが、同一価値労働同一賃金原則の実現を阻んでいる要因は何か。職務給になれば問題はなくなるのか。A市の住民訴訟にあらわれたところの、労使交渉で獲得した非常勤職員への賞与支払いを、不

Ⅱ テーマ別分科会・座長報告

当な支出とみなす社会一般の意識を考慮すると、賃金論の中では考え切れない問題がある」「同一価値労働同一賃金だけ格差が解消できるというのは危険ではないか。同一価値労働同一賃金は均等処遇の一部にしかない。社会保障の基盤整備を同時に進行する必要がある」「公務員における均等待遇を阻む要因の一つとして公務員試験の存在があると思う。インターネット上での国際公務労連の HP が参考になる」「同一価値労働同一賃金原則で、非正規雇用の賃金水準があがるのはいい方向である。しかし実際には、職務評価がおこなわれず、賃金全体が引き下げられるのではないか。仕事の中身だけでなく、労働時間や仕事的环境についてはどのような考えなのか」「正規職員に比較して、パートの昇給・昇進はどうであったか」「同一価値労働同一賃金原則は、正規職員とパートという身分差が存在することを前提としているが、運動として、身分を解消する方向にはならないのか。正規職員への登用制度をもっと取り入れる方がよい。同一価値労働同一賃金では、パートが正規なみの賃金にあげられるのではなく、正規がパートなみへ下がる可能性が高いと危惧する」「生計費・生活費の問題はまったくふれられていないが、どうなるのか」報告者各自は短くリプライを述べたが、私のメモが正確でなく、その紹介は省略させていただきたい。

4 座長の短い感想

報告3本はいずれも、発表時間が短いにもかかわらず、その内容が豊富かつ濃密でありすぎ、そのため、口頭による発表が簡略にならざるをえなかったと感じた。その結果、報告内容がフロア参加者に十分に理解されたとはいえず、フロア参加者から出た質問とコメントが、報告内容にかみあった議論ばかりにはならなかったように思う。これは残念なことであり、再考の余地があったように思う。

他方、フロア参加者の多くの議論について、同一価値労働同一賃金原則の実現可否の前提となる現状認識に、ある異和感をもった。その1つは、正社員の長期安定雇用とか年功賃金とかの世界（日本の内部労働市場といいかえてもよい）は、労働者の要求や使用者の意図はその形成の一要素とはなるけれども、それだけで形成されるのではなく、客観的「土台」があるために形成されることの看過である。「土台」とは、労働者の企業特殊的熟練の OJT による養成が重要化するという、日本でいえば1920年代以来の事態のことである。ところが現在、この「土台」が揺らいでいる。それを顕著に表現する現代日本の現象は、非正社員の爆発的な増加である。これは「土台」の客観的な変化の反映である。この「土台」の客観的な変化の有無をどう認識するのかについて、再考の余地があろう。