

【第1部 賃金の何が問題なのか】

今日の賃金問題、その俯瞰と展望

一格差是正、均等待遇、雇用平等に向かって—

遠藤 公嗣 (明治大学教授)

■低賃金の是正

この数年の間に、非正規労働者ないしワーキング・プアの賃金水準が著しく低いこと、そして、それへの対策が重要な政策課題であることが、社会的に認識されてきた。その対策として、たとえば、最低賃金額の大幅な引き上げがおこなわれた。大幅な引き上げに社会的コンセンサスのできたのである。

一例をあげると東京都の地域最低賃金額は、前年の766円から25円引き上げられて、2009年秋に791円になった。かつて、最低賃金の引き上げ額の提案が1～2円であっても、その可否に激しい賛否の声が挙がっていたことを思えば、今昔の感がある。最低賃金額の引き上げは良いことである。それは、結局のところ、非正規労働者全体の賃金水準を下支えするからである。

ところで、非正規労働者ないしワーキング・プアの賃金水準が著しく低いというとき、それは絶対的な水準についてだけでなく、正規労働者の賃金水準と比較しての相対的な水準についても、いわれている。このことをあらためて想起したい。いいかえると、正規労働者と非正規労働者の賃金水準に許容できないほどの大きな格差がついている、との認識である。そして、この格差についても、それを是正すべきであるとの考え方に、ある程度の社会的コンセンサスができつつある。

すなわち、正規労働者と非正規労働者の間の均等処遇の推進であり、それは「同一価値労働同一賃金」原則に即して行われるべきであるとの考え方である。たとえば、連合の古賀伸明会長は、雑誌『経済界』2010年1月12日号のインタ

ビュー記事で「貧困対策と格差是正のためには“同一価値労働同一賃金”の確立が急務です」と2度も強調している。

「同一価値労働同一賃金」の考え方が、一部の研究者によって1992年にはじめて日本に紹介されてから20年たらずである。少数の研究者による紹介であったにもかかわらず、紹介の初期には、滑稽なほどの誤解と信じがたい乱暴さをもって労働運動の一部からこの考え方が批判されたことがあった。しかし、こうした的外れの反動を意に介さず、紹介から20年近く経過した今日、この考え方は広く労働運動のなかに、そして社会のなかに受け入れられるようになった。紹介の初期を知る者として、この20年近くの発展と現在の受容状況には感慨深いものがある。

■職務給と

「同一価値労働同一賃金」原則

しかしながら、コンセンサスは言葉としての「同一価値労働同一賃金」原則まで、といわなければならない。この原則が何を意味するのか、この原則が前提する賃金形態は何なのか、そして、この原則が格差是正にどうして有用なのか、これらについての理解は、まだ、あいまいなままにとどまる。すなわち、つぎの意味であることは、まだあいまいなままである。

「同一価値労働 (work of equal value)」とは、現代では「同一価値職務 (job of equal value)」を意味する。職務の価値を決定する方法のうち、現代で労使双方の当事者にもっとも納得される方法は、職務分析・職務評価による測定で決定する方法である。

ところで、この原則は、職務の価値が同一なら賃金額も同一であるべきだ、との考え方である

は正規労働者組合員中心の組織であって、非正規労働者を組織化すれば、何らかの形で、それが正規労働者組合員の労働条件に影響することをおそれているのである。まして、「同一価値労働同一賃金」原則によって非正規労働者の低賃金を是正することは、正規労働者組合員の賃金水準に影響無しではすまないから、ますます腰が重くなろう。

しかし、企業内組合に私が期待したいことは、非正規労働者の低賃金の是正は社会的大義であると考えて、どのような形であってもよく、「おずおずと」であってもよいので、企業内組合が今日における労働運動の課題に応えることである。

上記の課題①②③、とくに課題①で私が期待するのは、労働運動の内部では、一つは個人加盟ユニオンであり、今一つは様々な労働NPOである。実のところすでに、個人加盟ユニオンが「同一価値労働同一賃金」原則の確立を政策要求として掲げること、すでに珍しくなくなっている。個人加盟ユニオンの組合員の3分の1程度は非正規労働者であるし、その労働相談に訪れる労働者は非正規労働者が多いはずであるから、この政策要求は当然ともいえる。

労働NPOも同様である。とくに女性労働者関連のNPOは、ILOが「同一価値労働同一賃金」原則を公式につよく推奨していること（ILO 100 号条約）を知っているために、この原則の確立を主張している。個人加盟ユニオンと労働NPOがより活躍するようになれば、課題①もより達成されるようになろう。

■研究者の課題

上記の課題、とくに課題②と課題③は、より適切に表現すれば、労働運動を応援し共同する研究者もまた担うべき課題である。「同一価値労働同一賃金」原則についても、職務分析・職務評価についても、現在までのところ、その知識や経験の蓄積は、日本の労働運動の内部にあまりにも少ない。というよりも、ゼロに等しい。そのような状況のもとで、労働運動の内部だけで課題②と課題③を果たそうとすることは、かなりの困難である。

実のところ、現在まで、「同一価値労働同一賃金」原則の日本への紹介や、その試行調査や研究開発には、研究者が、労働運動と共同して、大きな役割を果たしてきた。すなわち、この原則の最初の紹介は、女性労働問題研究会編『雇用平等の最前線：国際シンポジウム』（岩波ブックレット No.277、1992）であった。最初の試行調査報告書は、ペイ・エクイティ研究会編『WOMEN AND MEN PAY EQUITY 1997— 商社における職務の分析とペイ・エクイティー』（同会（代表森ます美）、1997）であった。

森ます美は、京ガス男女賃金差別事件につき、この原則にもとづく職務評価を述べた意見書を裁判所に提出して、それは判決に相当に採用され、原告労働者の勝訴の原動力となった（2001）。それまでの研究業績をまとめたものが、森ます美『日本の性差別賃金— 同一価値労働同一賃金原則の可能性—』（有斐閣、2005）であった。

そして、2006～08年に、森ます美を代表として私も加わった研究者グループで、スーパーマーケット業と対人サービス業における正規労働者と非正規労働者を対象とし、大規模な第2の試行調査を実施した。実行可能なところの、「同一価値労働同一賃金」原則に即した職務分析・職務評価の手法を研究開発することが、目的であった。その報告書は本年中に有斐閣から刊行予定である。

これからの課題②と課題③もまた、研究者グループが、こころある労働運動と共同しつつ、少なくない役割を果たしていくだろう。また、果たしていかなければならない。というのは、そもそも課題②と課題③は、調査と研究の側面がつよく、研究者グループに適しているからである。

上記の課題①②③で十分な結果を出し、その結果が社会に広く影響するならば、それは日本社会にかなりの変革（Change）をもたらすと私は思う。もちろん、格差是正、均等処遇、そして雇用平等という点で、より進んだ社会への変革である。このような変革の展望をもちながら、今日の賃金問題について、その課題について、考察したいものである。

から、職務の価値にしたがって賃金を支払うことを前提としている。職務分析・職務評価によって職務の価値を測定し決定し、それにしたがって賃金を支払うという形式をとる賃金形態は、職務給である。すなわち、この原則が前提する賃金形態は職務給である。

「同一価値労働同一賃金」原則は、正規労働者と非正規労働者の間の均等処遇の推進に、有用である。なぜなのだろうか。これを再考してみたい。

日本における社会意識として、非正規労働者の賃金水準は、それが非正規労働者の賃金水準であるゆえに、低くてもよいのだとの考え方が存在する。この社会意識を利用して、経営者による雇用管理では、非正規労働者に低い賃金水準しか支払わない。逆に、この雇用管理は、非正規労働者の低い賃金水準を正当化する社会意識をつよめる。社会意識と雇用管理が悪循環している。

ところが非正規労働者が、自分が実際についている職務を想起すると、「職務のわりに賃金が低い」との感想をもつことが多いのも事実である。とくに、非正規労働者が主たる家計維持者である場合に、この感想をもちやすいであろう。そして、非正規労働者が主たる家計維持者である場合は、最近ではますます増加している。

さて、この感想をいいかえると、非正規労働者の職務にもそれなりの重要性や負荷があり、それを前提に、非正規労働者の職務と正規労働者の職務を比較してみると、重要性や負荷などで両者の職務に違いがあるにしても、それらの違いは、両者の賃金水準における大きな違いほどではない、との感想である。

では、職務における重要性や負荷はどのようにして測定するのか。その方法は、職務分析・職務評価でしかない。これによって初めて、職務の重要性や負荷などの程度が測定できる。その程度は、通常は点数表示である。これが職務価値点である。

正規労働者の職務評価点と非正規労働者の職務価値点を比較する。両者間の職務評価点の差が、両者間の賃金水準の差よりも小さいとしよう。これは、ごく普通にみられる現象である。

この場合、「同一価値労働同一賃金」原則を考慮するならば、職務評価点の差に賃金水準の差が一致するように、主として、非正規労働者の賃金水準を引き上げなければならない。いいかえると、職務評価点の比較ないしこの原則の考慮は、非正規労働者の賃金水準を引き上げるための論拠を提供するのである。そして、これによって均等処遇が達成される。

■労働運動の課題

非正規労働者の低賃金の引き上げが、労働者側から見たところの、今日の賃金問題の核心である。そして、そのためには「同一価値労働同一賃金」原則の確立が重要なこともコンセンサスである。しかし、それは言葉としてのコンセンサスにとどまっている。現状がこうであるならば、今日の賃金問題の核心は、労働運動の側にとっては、どのような課題に具体化されるであろうか。

それは、課題①「同一価値労働同一賃金」原則について、労働運動の内部はもちろん社会的に広く、その意味の理解を普及させること、課題②「同一価値労働同一賃金」原則に即した職務分析・職務評価を実際に試行し、是正すべき賃金額を提案できることを示すこと、そして、課題③これらのために、実行可能なところの、「同一価値労働同一賃金」原則に即した職務分析・職務評価の手法を研究開発すること、これらであろう。

これらは今日における労働運動の課題ではあるけれども、率直にいうと、日本の労働組合の主流である企業内組合には、それほど多くを期待できない。たとえば、非正規労働者の低賃金が社会的注目を集めて久しいが、今なお、非正規労働者の組織化について、企業内組合の腰は重い。2008年労働組合実態調査の結果によると、単位組合（企業内組合と読みかえてもよい）の29.6%が組織拡大を重点課題とするにとどまり、さらに、その31.8%がパートタイム労働者を対象とするにすぎない。すなわち、全体の9.4%（＝29.6%×31.8%）である。他形態の非正規労働者については、もっと割合が下がる。

企業内組合の考えを推測すると、企業内組合