

シンポジウム

均等待遇の実現に向けて —非正規労働者の権利実現全国会議 in 東京集会

於：明治大学駿河台キャンパス 2012年7月21日

脇田 滋	龍谷大学教授	田 淵 大 輔	弁護士
川 村 遼 平	NPO 法人 POSSE 事務局長	小野寺 義 象	弁護士
遠 藤 公 嗣	明治大学教授	中 村 和 雄	弁護士
司 会 中 西 基	弁護士		

※ 本稿は七月二一日に明治大学・駿河台キャンパスにて、非正規労働者の権利実現全国会議の主催で開催された「均等待遇の実現に向けて—非正規労働者の権利実現全国会議 in 東京集会」の記録を参加者に加筆・修正していただき原稿化したものである。

●中西 それでは、「均等待遇の実現に向けて—非正規労働者の権利実現全国会議 in 東京集会」を始めます。本日、司会をさせていただきます非正規労働者の権利実現全国会議で事務局長をしている弁護士の中西です。よろしくお願ひします。

開会にあたり、まず、当会議の代表幹事である龍谷大学の脇田滋教授から挨拶させていただきます。脇田先生、よろしくお願ひします。

はじめに

●脇田 こんにちは。龍谷大学の脇田です。非正規労働者の権利実現全国会議の代表幹事をしています。この略称「非正規全国会議」は、二〇〇九年一〇月に設立されました。まだ一般にはあまり知られていませんが、非正規労働をめぐる初めての全国的な組織です。

設立の背景にあったのは、二〇〇八年に、派遣労働者や期間工といった非正規雇用の人たちが、働いていた職場からばら切れるように切り

捨てられた、いわゆる「派遣切り」です。こうした状況を許してはならないという機運が高まるなかで、翌二〇〇九年に「非正規全国会議」が設立されたのです。

ニュースレター一号の「あいさつ」にも書いていますが、第一回の東京から始まり、神戸、東京、福岡、仙台、広島、名古屋、札幌、大阪、京都に続き、今回一回目で、また東京に戻ってきました。

二〇〇九年一〇月は、現政権がマニフェストを掲げて政権交代をしたときです。そのマニフェストのなかでは、たとえば、労働者派遣の抜本的改正などが含まれていました。今年、労働者派遣法が改正されましたが、残念ながらまったく期待はずれの改正内容です。会議のなかでも様々な評価があると思いますが、少なくとも私は、そのように思っています。

また、貧困、格差、不安定雇用の問題が運動の出発点でした。それらの問題は現在、影が薄れていると思います。とくに、昨年三月の大震災のあとは、貧困や格差の問題がマスコミで意識的に遠ざけられていると思っています。財政問題や、大阪市の状況は、労働者の権利や要求を上から力ずくで抑え込むという非常に厳しい状況が現れていると、率直に認めざるをえません。

しかし、貧困、格差、不安定雇用という非正規雇用の問題はなんら解決していません。むしろ

いま議論されているのは、非正規のまま、非正規の人たちに中心的な役割を担わせるにはどうしたらいいかということです。そういう研究も出てきています。そちらに絡め取られないような均等待遇を打ち出さないと、ここで見ている準社員や社員候補という夢に絡め取られてしまう状況が出てきます。これが問題提起です。

非正規の人たちにとっては、いまの正社員と「同じ」状況になるよりも、正社員なんかとは「別の」生き方できちんと生きていく道を模索していったほうが、よいのではないでしょうか。相対的に賃金が低くても、生活の賃金に対する依存度が低いなら、安定して生きていくことは可能です。「差別」の問題よりも、それを支える生存の不安定さや交渉力の無さをどう克服していくのかという問題が、より前面に出てくるべきではないかと思っています。

最後に少し抽象的な話になりますが、働いていれば安定して生活できるということが多くの人にとってはかない夢である限り、ノマドの方向か正社員の方向かわかりませんが、絡め取られる人が絶対に出てくると思います。ですので、いまの正社員の働き方にあわせるのでもなく、正社員になれなかった人々が生きていけるにはどうしたらいいかという議論が、これから必要になってくると思います。POSSEの報告は以上で終わります。どうもありがとうございます。

た。

●中西 川村さん、どうもありがとうございます。若い労働者たちがおかれている非常に生々しい実態を報告していただきました。今のご報告もふまえて、これから遠藤先生に均等待遇の話をしていただいて、非正規雇用の問題の解決のために勉強していきたいと思っています。

続いて、遠藤公嗣先生に、「同一価値労働同一賃金を実現するための理論的・実践的課題」と題してご講演いただきます。

遠藤先生は、明治大学の教授で、雇用関係論、人的資源管理論が専門です。『賃金の決め方―賃金形態と労働研究』（ミネルヴァ書房、二〇〇五年）、『日本の人事査定』（ミネルヴァ書房、一九九九年）など賃金に関する著書があります。また、最近の編著『個人加盟ユニオンと労働NPO―排除された労働者の権利擁護』（ミネルヴァ書房、二〇一二年）で、さきほどのPOSSEのような新たな私たちの労働者組織についても議論されています。

それでは、遠藤先生、よろしくお願いします。

二 同一価値労働同一賃金を実現するための理論的・実践的課題

1 「同一価値労働同一賃金」原則の理論的意味

●遠藤 大きく分けて二つのことを話します。

一つは、最近よく言われている同一価値労働同一賃金の原則について、その理論的な意味を考えようということです。もう一つは、現在の日本では、同一価値労働同一賃金原則は、どのような状況で実践が進んでいるのか、その課題は何かということです。

まず、同一価値労働同一賃金原則がどういうものなのかを、少し広い視野から考えてみます。私の言葉で言うと、現在の日本の社会システムは「一九六〇年代型日本システム」です。この意味は、つぎに説明します。これは、完全に行き詰まっています。行き詰まっている結果として、先ほど、川村さんが紹介したような実態がどんどん進行しています。

今後の日本は、新しい別の社会システムへ移行しなければいけません。その新しい別の社会システムの重要な構成要素の一つが、同一価値労働同一賃金原則だということになります。この位置づけることになると思っています。

(1) 「一九六〇年代型日本システム」とは

一九六〇年代型日本システムとは、どのようなものなのか。家族のあり方と雇用のあり方から見ます。家族は「男性稼ぎ主型」の家族です。「男性稼ぎ主型家族」とは、男性が稼いで妻と子どもを養い、妻は専業主婦かパート労働者です。

雇用は「日本的雇用慣行」です。学生は、新

卒の一斉採用で企業に入社します。就職してからは、いろいろな部署を配置転換されてくる回る回りながら、いろいろな仕事を経験し、長期間にわたって仕事能力を高めました。労働者の雇用は、かなり保障され、長期間にわたって雇われている間に、給料も上がっていました。これが日本的雇用慣行です。この日本的雇用慣行のもとで働くのは、男性の正規の労働者になります。日本的雇用慣行は、つい一〇年前二〇年前までは、日本経済発展の根本理由みたいに言われていました。

実は、雇用が保障された正規労働者だけでは、日本的雇用慣行は成り立ちません。というのは、市場経済は必ず変動があるからです。経済全体としての景気変動だけでなく、個々の企業にとっても、経営がうまくいく時といかない時という変動があります。

ところが、正規労働者は、雇用が保障され、原則として解雇されません。ですから、その雇用を保障することは、論理的には市場経済と一致していないし、無理なことです。では、無理がなぜ通るのか。

一方で、雇用保障されている正規労働者層があるとする、その保障をするために、他方で雇用を調整する労働者層が必要です。それが非正規労働者です。雇用調整をするプールとしての非正規労働者がいるから、正規労働者の雇用が保障できるという関係になっています。

これは、「男性稼ぎ主型家族」と非常にうまく組み合っています。家計を支えている男性の正規労働者が、日本的雇用慣行の正規労働者になっています。それでは、雇用調整の役割を担う非正規労働者はどこから出てくるかというと、やはり男性稼ぎ主型家族のなかから出てきます。主婦パートと子どもの学生アルバイトです。どちらも家計補助です。

主婦パートと学生アルバイトは、雇用調整をする非正規労働者として非常に優れた機能を持っています。雇用調整が必要で雇用量を減らしたいときに、主婦パートが雇用量を減らされると何になるかというと、専業主婦になるだけです。失業者にはなりません。学生アルバイトがアルバイト量を減らされると、学生になるだけです。失業者にはなりません。両者は、家計を支えている男性の正規労働者の家計のものと被扶養者に戻ればいいだけです。両者は、労働統計上も失業者にはなりません。また景気がよくなつて、非正規労働者が必要になつたら、主婦は主婦パートになればいいし、学生は学生アルバイトになればいいのです。非常によくできた仕組みです。

家計補助で働く非正規労働者としては、昔も今も、主婦パートと学生アルバイトが大多数で、かなりの割合を占めます。これは低賃金で構いません。何の問題も起こりません。家計補助なので、そもそもそんなに多額のお金は必要ありません。

ませんから。しかも、雇用調整として最適です。ですので、この一九六〇年代型日本システムは、価値判断を別にすれば、いいかえると「悪い均衡」であることを別にすれば、それなりに成り立っています。というよりは、かなり効率的な仕組みです。

一九五五年から一九七三年にかけての日本の高度経済成長は、この仕組みでやってきました。そのあとの一九七〇年代後半に世界中の国の経済が怪しくなったときも、日本は、経済成長率は下がったにしても、アメリカなりヨーロッパの国と比べると、かなり高い経済成長率を保つて、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と言われました。もうはるかかなたの大昔のことですが、私の年齢ぐらいだと、そういう記憶があるので、つい、そのことを思い出します。しかし、今の若い人たちにはまったく通じない世界です。この一九六〇年代型日本システムは、バブル経済崩壊までの日本の経済発展の基盤でもあったということです。それなりに非常にうまく回っていました。

ところが、一九九〇年代の半ば以降は、バブル経済が崩壊し、経営者の考え方が変わります。非正規労働者に注目して言うと、非正規労働者は正規労働者の雇用調整プールではなくなりました。そうではなく、「正規労働者に代わる低賃金の労働者」という位置づけに変わります。これはどういうことかというと、基本としては、

図表2 生活を賄う主な収入源

(就業形態別、2007年)		(単位：%)			
		自分自身の収入	配偶者の収入	親の収入	人数の構成比
正社員	(男)	84.9	8.8	5.0	62.2
	(女)	97.4	0.6	1.8	
正社員以外の労働者	(男)	52.6	29.9	13.4	37.8
	(女)	45.4	41.5	8.1	
契約社員		68.6	20.7	7.9	2.8
嘱託社員		85.9	10.5	0.3	1.8
出向社員		92.4	4.6	2.6	1.2
派遣労働者		70.5	18.2	8.8	4.7
登録型		61.5	24.2	10.8	
常用品		79.6	12.1	6.7	
臨時的雇用者		53.3	30.0	12.3	0.6
パートタイム労働者		28.6	56.4	8.7	22.5
その他		60.3	26.5	9.1	4.3

注1) 事業所及びその事業所の労働者の抽出調査のため、比率のみを提示する。

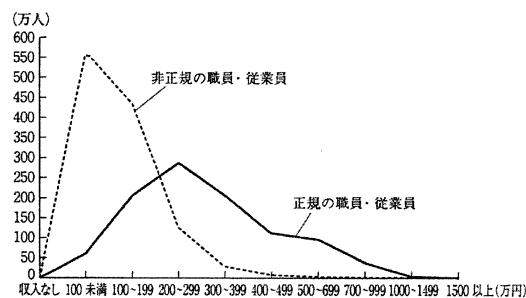
注2) 就業形態の定義は次のとおりである。表1とは定義が異なることに注意。

正社員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員／契約社員：特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者／嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者／出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者、出向元に籍を置いているかどうかは問わない／派遣労働者：労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者／臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用されている労働者で、雇用期間が1か月以内の者／パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、または定めがない者。

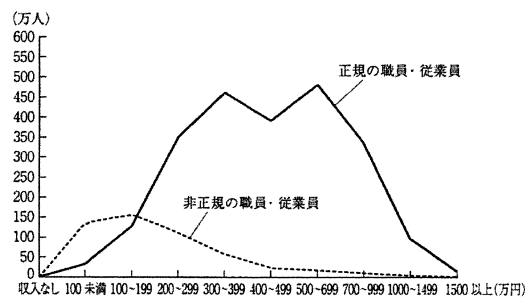
出所) 厚生労働省(2008)。

出所：遠藤公嗣「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『承認と包摂へ——労働と生活の保障(ジェンダー・社会科学の可能性 第2巻)』(岩波書店、2011) 155頁。

図表1 仕事からの年収(女性と男性)



出所) 総務省(2009: II-A-第4表)。
仕事からの年収(正規・非正規別、女性、2009年)



出所) 総務省(2009: II-A-第4表)。
仕事からの年収(正規・非正規別、男性、2009年)

出所：遠藤公嗣「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『承認と包摂へ——労働と生活の保障(ジェンダー・社会科学の可能性 第2巻)』(岩波書店、2011) 154頁。

一九六〇年代型の日本システムを依然として維持しているのですが、非正規労働者の低賃金という要素だけを取り出して、これだけを個々の企業の短期的なメリットを追求するうえで活用するようになってしまったのです。

ここでは非正規労働者のことだけを述べましたが、先ほどの川村さんの話にあった「義務だけ正社員」も同じです。正規労働者の過剰労働という要素だけを取り出して、これだけを個々の企業の短期的なメリットを追求するうえで活用するようになってしまったのです。これも含めて言うと、正規・非正規という区分があることだけを利用して、個々の企業経営が短期的なメリットだけを追求し、正規・非正規の区分がそれなりに成り立つ仕組み、一九六〇年代型日本システム、を放棄してしまいました。

その結果として生じていることは、川村さんも強調されていましたけれども、非正規労働者が、自分の生活はもちろん、場合によっては家族の生活も支えているという事態です。非正規労働者は低賃金です。低賃金状況については、図表1「仕事からの年収(女性と男性)」を見てください。その低賃金の労働者が、自分や家族の生活を支えるという事態が進行しています。こうした労働者は、一九六〇年代型日本システムではありえない、あつてはいけない存在でしたが、実際は存在するようになっていきます。こうした労働者がどのくらいの割合でいるの

かは、図表2「生活を賄う主な収入源」を見てください。この調査は、厚生労働省がやっています。自分自身の収入で生活を賄っている非正社員（この調査の言葉で言うと、正社員以外の労働者）は、男女計で四五・四%います。非正社員のもう半分近くがそうになっています。女性だけを取り出しても二六・七%です。パートタイム労働者を取り出してみると二八・六%です。この人たちは、非正規労働者だけれども、「生活を賄う主な収入源は、自分の収入である」と答えています。

この人たちは、一九六〇年代型日本システムでは存在しない、存在しないはずですが、もうこれだけです。これが、一九六〇年代型日本システムが崩れていることを示している一番大きな現象だと思います。

そのほかに、現在、一九六〇年代型日本システムが抱える問題を付け加えておくと、非正規労働者本人の仕事能力の開発が行なわれないことです。というのは、一九六〇年代型日本システムでは、正規労働者には能力開発の機会など、いろいろなメリットが集中していますが、非正規労働者には能力開発の機会はありません。

また、非正規労働者の貧困が世代を超えて伝わる状況がすでに生じていることも、現在の問題です。低賃金の非正規労働者の子どもは、貧困のなかに育ちます。十分な教育が受けられません。結果として、その子どもも非正規労働者

になる確率が非常に高くなります。そういう事態がすでに進行しています。子どもも非正規労働者になるということは、やはり賃金水準が低いということです。貧困が世代を超えて継承されてしまっています。経済的な面での社会格差が固定化される状況が、すでに起こっています。

私たちの年齢の人間のなかには、第二次大戦後の日本社会は、こういう社会ではなかったはずだという思いが非常に強いです。私は、これが日本社会を一番傷付ける事態の進行ではないかと思っています。

(2) 一九六〇年代型日本システムの問題点

「悪い均衡」の意味

一九六〇年代型日本システムは、価値判断的には、もともと「悪い均衡」のシステムでした。この点を少し補足しておきます。どういうことかというと、一九六〇年代型日本システムのもとでは、既婚女性は専業主婦か主婦パートになることが想定されていることです。雇用を継続することは想定されていません。既婚女性にとっては、雇用継続が不利な仕組みになっています。雇用継続の可能性が否定されている、そういう面では差別です。また、一九六〇年代型日本システムのもとでは、原則として、女性からの離婚はありえません。離婚すると生活が成り立たないからです。これらのことは、女性の側からよく主張される問題点です。

経済学の視点から別のことをもう一つ言うと、女性がちゃんと働かないという一九六〇年代型日本システムは、社会全体の経済的効率性から見ると、女性の持っている能力の不活用になります。そのため、その分だけ経済成長を停滞させています。これは、かなり重要な論点で、外国のコメンテーターが日本の失われた二〇年の原因について言うときに、必ず言う論点です。日本では、あまり言われませんが、これも。

これは、算数で考えれば単純なことです。人口の半分は女性です。能力分布が男女とも同じだと考えた場合、その半分の能力を活用していないわけです。のこりの半分の男性がどんなにがんばって二四時間戦っても、やはり足りません。

実は、これと同じような議論が外国人労働者にも言えます。今、先進国となった国では、経済活動に外国人労働者の能力を非常に活用しますが、日本ではほとんど進みません。日本的雇用慣行は、あうんの呼吸がわからないと勤まらない仕組みだからです。だから、外国人労働者の側からして、日本企業にはなかなか勤まりません。なので、日本企業の側も、外国人労働者をあまり採用していません。

一九六〇年代型日本システムが日本のかつての経済の成功の原因になったのは事実ですが、今の時点では、一九六〇年代型日本システムは明らかに足かせになっています。ところが、人

間は成功体験からなかなか抜けられないので、これが足かせになっていることがなかなか自覚できていないと思います。私自身は、一九六〇年代型日本システムは完全に行き詰まっていると思っています。

(3) 新しい別の社会システムとは

では、どういうシステムが新しい別のシステムなのか。家族の側で考えてみると、多様化した家族形態を前提にすることになります。雇用の場では「職務基準の雇用慣行」です。「多様化した家族形態」と「職務基準の雇用慣行」がセットになったシステムが新しい社会システムです。

多様化した家族というのは、どういうかたちの家族もあるということです。これを収入源で考えると、収入は個人単位で獲得することを考えます。ですから、両性共働き型家族を考えてもいいと思います。この場合、男性・女性ともに家計を支え、男性・女性ともに家事を担当します。

今日はあまり話しませんが、たとえば、育児、教育、介護など、世代交代にかかわる問題は、一方では大変プライベートなことなので、個人的にかかわるべきことでもあります。他方で、これは非常に社会的なこと。なので、これにかかわることについては、充実した社会保障が必要だと思います。

(4) 職務基準の雇用慣行とは

雇用の場では、職務基準の雇用慣行に向かうべきです。これは大したことを言っているわけではありません。日本の雇用慣行は、世界でも特殊な雇用慣行です。それを、世界にごくふつうにある雇用慣行にしようと言っているだけです。日本独特だった雇用慣行はもう行き詰まっているので、国際的に割とよくあるふつうの雇用慣行にしようと言っているだけです。しかし、この主張に対して、日本では異常に抵抗が強い。過去の成功体験から抜けられないのが、抵抗の最大の理由だと思います。

職務基準の雇用慣行について、復習します。まず、雇用の意味が日本の正社員と違います。①職務基準の雇用慣行では、まず、職務があり、つぎに、その職務に労働者が雇用されます。日本の正社員の場合は、まず、会社に雇用されて、雇用の後、会社の中で何の職務をやるかは、会社の権限で配置されます。これは、かなり特殊な雇用の仕方です。日本以外の国では存在しない、と言ってもいいぐらいです。「日本以外の国では」というのは、ヨーロッパ、アメリカはもちろん、中国、最近では韓国も含めて言っています。

②職務には、賃金額が付いています。その職務に雇われた労働者が、その賃金を受け取ることになります。日本の正社員のように、事実上、

年齢とか、勤続年数とか、職務遂行能力などの属性を勘案し、これを基準にして賃金を支払うというものではありません。職務に賃金額が付いています。

③職務基準の雇用慣行では、日本のような配置転換や転勤は、存在しません。日本の正社員には、会社の業務命令による配置転換や転勤が付きものです。しかし、配置転換は職務が変わることなので、職務基準の雇用慣行では、昇進の打診として、これが来ます。たとえば、「今の職務より賃金額が多い職務への昇進だけど、君、移らないか」というかたちで、話が来ます。昇進を望んでいる人が世の中の大多数だと考えると、たいていの労働者は昇進すなわち配置転換や転勤の話を喜んで受けます。

もちろん、いろんな別の理由から昇進の打診を断る人もいます。しかし、断ったからといって、それは業務命令ではないので、労働者に別に何かが起こるわけではありません。日本の場合は配置転換を断れば正当な解雇理由になりますが、そういうことはありません。何も起こりません。その職務をずっとやり続けるだけの話です。ただ、上司から、もう一回昇進の話が来る可能性は非常に低くなるでしょうが、それだけの話です。

④職務基準の雇用慣行では、職務がやれるというだけで雇用しているので、その職務がきちんとやれない場合は、労働者を解雇する正当な

理由になります。これにも結構細かく手続きがありますが、原則として日本大企業の正社員とは違います。日本大企業の正社員は、職務遂行が不良の場合でも、職務遂行不良での解雇は、おそらく裁判で認められることは、非常に難しいと思います。

⑤もう一つ、日本の正社員と違うのは、経営不振でも経営方針の変更でも理由は何でもいいですが、職務がなくなると、その職務に就く労働者の整理解雇ができます。これは会社の権限です。

整理解雇のとき、慣行あるいは法律上の義務で、会社が社内の他の職務を解雇対象者に紹介することがありますが、対象者が断ることも珍しくありません。なぜ断るのでしょうか。それは、別の職務が必ずしも自分に合っていないかもしれないと、解雇対象者が思うからです。合っていない職務を続けると、今度はなかなか成績が上がらないとか、うまくいかないとか、ミスが増えます。そうすると、今度は、整理解雇が理由でなく、職務遂行不良を理由とする解雇対象になってしまいます。

さて整理解雇は、完全に会社側の都合での解雇です。整理解雇で会社を辞めるときは、会社が非常に立派な推薦文を書いてくれます。つぎのような感じですよ。「○○くんは、わが社でこんなに立派な業績を上げてくれたけど、景気が悪くなったため（わが社の経営方針が間違っ

ていたため）、雇用を減らさなければいけなくなり、残念ながら○○くんを整理解雇せざるをえなくなった。○○くんが貴社に応募したとき、貴社が彼を採用したら、貴社はたいへん得をするはずである。なぜなら、彼は立派な成績をすぐに上げてくれるはずだからだ」と。

転職は、この推薦文があるほうがはるかに有利です。社内の別の職務を紹介されて、そこでばつとしない成績で雇用継続し、下手をすると解雇対象にされるより、とびきり立派な推薦文をもらい、別の会社を探したほうが解雇対象者は有利です。勤務地も変わらないで新しく雇用される可能性も高くなると考える人が多いです。

⑥成績不良や経営不振によって解雇できることについて心配なのは、会社が、実は恣意的・差別的な処遇を労働者に対してするのではないかとということです。この心配については、職務基準の雇用慣行の場合には、非常に厳しい雇用差別禁止法があつて、これで会社が罰せられます。これで防止します。日本の雇用慣行の場合には、雇用差別禁止法が明確化されていません。成績不良や経営不振による整理解雇には制限をつけるが、雇用差別的な解雇には規制が緩いというのが、日本の雇用慣行です。

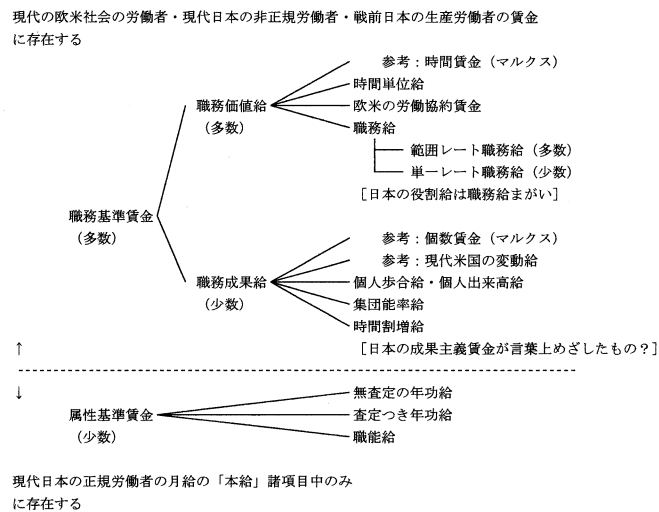
雇用差別禁止法はアメリカの場合が一番厳しくて、故意に恣意的・差別的な処遇をしたことが裁判で明らかになると、その会社が潰れるぐらいの損害賠償が求められます。これは、実際

の損害額ではなく、懲罰的損害賠償と言われます。たとえば、アメリカの日系企業が女性に対して差別的な処遇をしたというので、被害女性が損害賠償一二〇億円を裁判で請求することがあります。これは懲罰的な部分も含めて、そういうかたちになります。裁判は、実際は、和解で終わることが多いですが、たとえば、小さな会社で一二〇億円請求されて、裁判の過程で六〇億円で決着しても、大抵の会社は経営危機になるでしょう。そこで、経営危機になるような雇用差別はしないということです。

これが職務基準の雇用慣行です。労働法学関係の方が多く、私が紹介しておきたいのは、濱口桂一郎氏の『日本の雇用と労働法』（日本経済新聞出版社、二〇一一年）です。労働法学の視点から、日本の雇用慣行と職務基準の雇用慣行とはどう違うのか、違っている結果、日本の法律上どのような問題が生じているのかを解説した本です。面白いと思います。

職務基準の雇用慣行に移るべきだと主張すると、解雇が自由になるのはいいかなものかと反論する人が必ずいます。たしかに、整理解雇という点では、今の日本の大企業の正規労働者が享受する雇用保障の程度には、及ばないでしょう。しかし、雇用条件が同程度のままでの転職の可能性は大きくなるほか、他の方策もとられていることは留意すべきだと思います。それはともかくとして、私のここでの議論に

図表3 賃金形態の分類表



注：複数の賃金形態が組み合わされることは珍しくない。
 「欧米の労働協約賃金」と「職務給」は、現在では重複することがある。例としては、「同一価値労働同一賃金」原則による得点要素法の職務評価をおこなう英国の地方自治体の賃金はこれである。
 出所：遠藤公嗣『賃金の決め方—賃金形態と労働研究』[2005年、ミネルヴァ書房] 第4章の内容をもとに、修正し作成。

私がさらに言いたい職務基準の雇用慣行の大きな長所は、②短時間雇用や雇用中断が、労働者に不利にならず、やりやすくなることです。このことは、たとえば両性共働き型家族にとつての育児や介護には、重要なことでしょう。また、不況時のワークシェアリングにも重要なことです。

日本では、不況になると、必ずワークシェアリングが話題となりますが、実際は、ほとんど進みません。進まない最大の理由は、正規労働者の雇用は、初めから職務基準ではなく、身分契約のような契約だからです。労働者は、正

とつての職務基準の雇用慣行の大きな長所は、①正規・非正規という雇用区分が撤廃できることです。職務基準の雇用慣行のもとでは、この区分は何の意味もなくなるので、必要なくなり、撤廃できます。職務基準の欧米社会には実際によくありますけれども、一つの職務への雇用であつて、標準が週三五時間の雇用のところを、二五時間の雇用の人であれば二〇時間の雇用の人もあります。そういういろいろな雇用の人がいるのが職務基準の社会です。パートタイムとフ

ルタイムは連続して存在しています。したがつて、そもそも正規・非正規という区分が存在しないということです。

日本では、日本的雇用慣行があるからこそ、正規・非正規という区分が非常に重要になります。日本的雇用慣行のもとにある正規と、それを支えるための非正規という区分です。この区分を撤廃できる雇用慣行であつて、今、世の中に存在するのは、職務基準の雇用慣行しかないと思います。

(5) 職務に賃金額をつけるとは

職務基準の雇用慣行と、日本的雇用慣行すなわち日本の正社員の属性基準の雇用慣行について、とくに賃金形態の面では対比して考えてみます。図表3を見てください。日本の正社員の賃金と、欧米社会というか、もう少し広く言ってもいいですけども、その賃金を対比して考えると、こういう関係になっています。

破線の下と上は大きく違います。破線の下は、日本の正社員の月給の本給の中の諸項目だけに存在します。破線の下は、私の言葉ですが、「属性基準賃金」と呼んでいます。これは、労働者の持つている属性を基準にして賃金を支払う仕組みです。日本では、これは正社員のごくふつうの賃金ですが、国際的には珍しい特殊な賃金だと理解してください。

世界の多くの国というか、日本以外の国では、賃金とはどういうものかというのと、ふつう社員という雇用身分となる契約を結んでいるのであつて、仕事をするのを、時間単位で経営者に売る契約ではありません。ワークシェアリングは、仕事をするのを時間単位で調整することですから、初めから正社員では不可能です。せいぜいできるのは残業をやらないことぐらいです。ところが最近では、サービス残業も含めて正社員の雇用慣行ですので、残業をやらないことすら難しいです。

は、破線の上の世界しか思い浮かびません。私の言葉で言うと、「職務基準賃金」です。これは、職務を基準にして賃金を払うものです。破線の上下を比べると、破線の上の「職務基準賃金」が多数派の賃金ということになります。

私は、「職務基準賃金」を二つに大きく分けて、「職務価値給」と「職務成果給」に区別しています。職務をやるためには、なんらかの時間の労働投入が必要だという側面から考えるのが職務価値給です。また、職務をやれば、成果ゼロも含めてなんらかの成果が生まれますが、その成果のほうで賃金を支払うのが職務成果給になります。さらに、どのように職務価値を決定するかの方法によって、職務価値給はいろいろ分かります。その一つに職務給があります。

言葉の注意をしておきます。私の分類では、職務給は職務価値給のうちの一つという言い方をしていますが、日本の文献の中には、私の分類で言うと、職務価値給にあたることを「職務給」と言ってみたり、職務基準賃金にあたることを「職務給」と言ってみたりする言い方が時折見られます。私は、これをまずいと思っているので、この分類表の書き方にしています。そのポイントは、職務価値の決定の仕方はいくつかあるということです。たとえば、職務分析や職務評価という手法を使って職務の価値を決めるのが職務給です。そうではなくて、労使が交渉し合意して決めるのが欧米の労働協約

の賃金ということになります。現在は、この二つが重複することがあります。また、経営者が一方的に職務価値を決める賃金というものもあります。欧米の社会でもあります。

(6) 「同一価値労働同一賃金」原則とは

では、同一価値労働同一賃金とは何か。図表3のうち職務給、すなわち職務分析・職務評価で価値を決める場合の考え方とか原則が、同一価値労働同一賃金です。

ところで、職務分析・職務評価の方法にもいろいろありますが、その一つに「得点要素法」と呼ばれる職務評価の手法があります。これがもっとも厳密で、しかし、もっとも普及している手法です。なので、職務評価というと、いろんなやり方があっても、つい、得点要素法だけを念頭に話してしまう英語圏の人は、ごくふうにいます。

得点要素法による職務評価を、ジェンダーなどのあらゆるバイアスもなく実施することを、「同一価値労働同一賃金原則による」と言います。欧米の社会では、現代ではすでに、ジェンダーによるバイアスだけを問題にしているのはありません。あらゆる社会的なバイアスを問題視し、それを含めないで職務分析・職務評価をするのが同一価値労働同一賃金という考え方です。

現在、同一価値労働同一賃金原則による職務

分析・職務評価で、最先端にあると考えていいのは、イギリスの病院などで行なわれている職務評価と、イギリスの地方自治体で行なわれている職務評価です。

日本では、同一価値労働同一賃金の紹介の経緯からして、カナダのオンタリオ州の職務評価がよく言われますが、これは、今の時点では、ある意味では頓挫しているというか、ペンディングになっています。

なぜイギリスのほうが先端かというと、第一に、実際に、行なわれているからです。とくにNHS（国民保健サービス）の職務評価のほうが可能していると言われています。第二に、重要なのは、これが労使間の労働協約で行なわれているということです。すなわち労働者側が、制度設計から実施について、たっぷりかわっています。私の考えでは、労働者側がたっぷりかわることが非常に重要なポイントです。日本では、とくに重要です。そのことを考えると、イギリスのほうが最先端であると思います。

この同一価値労働同一賃金による職務評価を一番熱心に推進しているのは、国際機関としてはILOとPSI（国際公務労連）です。私はイギリスの事例しか知りませんが、きちんと勉強すれば、おそらく他の国の他の事例もあると思います。

(7) 補論

職務基準の雇用慣行へ移らなければいけないとか、同一価値労働同一賃金を実現しなければいけないと主張すると、反論として、社会保障の充実が先に必要だという意見があります。一見、もつとも聞こえます。しかし、よく考えると、ちよつとおかしい。というのは、今の一九六〇年代型日本システムを前提にした社会保障の充実ということはありえないからです。

今も、国会のなかでいろいろ議論されていますが、客観的に見れば、一九六〇年代型日本システムを強化するような社会保障の充実が、誰が考えても今の社会では行ないようがありません。そもそも一九六〇年代型日本システムは、社会保障を充実しなくていいのです。基本的には、家族と会社がつくれるシステムですから。

それでは、社会保障の充実とは何を意味するかというと、私が言った新しい別の社会システムのもとの、それに合致するように改革された社会保障の充実です。そうすると、社会保障の充実が必要だという議論は、新しい別の社会システムの重要な構成要素の一つとして、社会保障も必要だと言っているのと同じことです。これは、どっちが先か後かという課題ではなくて、新しい社会システムには両方ともに必要だということです。

もう一つ、補論があります。今日は労働法関連の方も多いので、とくに私が述べておきたいことがあります。労働法の世界で、「同一価値労働同一賃金」は、どのような賃金形態でも可能で、年功給でも職能給でも可能だ。同一価値労働同一賃金を勧めているILOなどの文章にも、とくに賃金形態が指定されているわけではない」という主張があるのを知っていますが、これは間違っていて、意味もない机上の解釈論だということです。

というのは、さつきからちよつとくどく説明したように、職務を評価する手法の場合の考え方とか原則が、同一価値労働同一賃金だからです。同一価値労働同一賃金は、職務評価を行なう職務給でしか成り立ちません。年齢とか勤続年数で賃金を支払うのは、職務を基準にしないので、初めから同一価値労働同一賃金の話になりません。労働法の世界の間違つた主張はなぜ起こるのかというと、職務基準と属性基準という雇用慣行とか賃金形態の違いがあることが、十分に意識されていないからです。

では、なぜILOの文章は、賃金形態をとくに指定して書いていないのか。この理由は単純です。さつき、図表3を見てもらつたように、日本では破線の下が一般的だと思っていますけれども、日本以外の国では、賃金は破線の上の「職務基準賃金」しか存在しないと思つてい

るということです。賃金は「職務基準賃金」しか存在せず、そこでの同一価値労働同一賃金を推進しているのです。

さらに現在では、「職務基準賃金」のなかの「職務価値給」のなかの「職務給」で、職務分析・職務評価を行なう場合の考え方として同一価値労働同一賃金がよいと、ILOは言っているわけです。ILOは、文章では「職務基準賃金」で述べ、実質的には「職務給」にしろっています。これを理解するには、歴史をふり返らなければなりません。

同一価値労働同一賃金の考え方は、一九一九年のヴェルサイユ条約に初めて登場します。最近の研究が示唆するのは、それを考えた人たちの全部ではなく、一部には、私の分類の「職務成果給」のほうで同一価値労働同一賃金を考えていた人がいるふしがあります。たしかに、理論的には、これは成立します。だから、破線の上の「職務基準賃金」しか頭にない欧米の人がILOの文章を書くときに、「職務価値給」なのか「職務成果給」なのか、とくにそこで書かないのは当たり前です。

さて今の時点では、職務成果給における同一価値労働同一賃金の原則を考える必要は、ほとんどなくなつています。というのは、第一に、職務成果給はもとより少数派であるうえに、第二に、時代がくだるほど、それが機能する産業条件が少なくなつて、ますます少数派になつていくからです。職務成果給は、仕組みのいろ

いる問題があり、機能する条件が厳しいので、結局、少数派にしかならないのです。

他方、ヴェルサイユ条約のころは、職務分析・職務評価の手法は未発達でした。しかし、それ以降、急速に発達します。アメリカでは、おそくとも第二次世界大戦後には、相当に普及します。もともと多数派である職務価値給のなかで、職務分析・職務評価による職務給が発達して多数になると、これを前提に同一価値労働同一賃金を考えるようになります。そして現代では、もっぱら職務給における職務分析・職務評価を同一価値労働同一賃金原則でやるということと考えられるようになりました。

労働法の世界の間違った主張は、もうやめてほしいと思っています。というのは、理論的に正直言って恥ずかしい主張だからです。それだけではなく、この見解をもとに、職務給に限らないで同一価値労働同一賃金を実現する手を考えてはどうかということ、労働法学の外で主張するひとがいるからです。しかし、それは不可能でしょう。その主張は、事実上、同一価値労働同一賃金を日本で推進するための、障害となるでしょう。こういう状況になっています。

2 「同一価値労働同一賃金」原則の日本における実践

(1) これまでの試行調査・開発研究

同一価値労働同一賃金による職務評価は、日本でこれまで、少しずつ研究開発されてきました。その実績があることを示していきたいと思っています。そして、私の見解では、私だけでなく英国などの一般的な理解でもそうですが、同一価値労働同一賃金は、労働者側が加わってやるのが決定的に重要だと思っています。その点から、日本のこれまでの試行研究を見てみましょう。

労働者側に立つ同一価値労働同一賃金を明確に意識してやった第一回目の試行研究は、商社の女性正規労働者を対象にしたものです。これは誰がやったかという点、研究者と商社の女性正規労働者の共同研究でした。研究費の援助は、ちよつとでした。労働組合の協力はゼロです。これが日本初です。本当に細々としたスタートでした。

第二回目の試行研究は、スーパーマーケットと介護看護職を対象にしたものです。これは研究者中心です。私も参加しました。科研費の基盤研究(B)で、一五〇〇万円くらいの多額の研究費をもらいましたが、それでも足りずに、あと三〇〇万円くらい、いろんなところから調

達して、さらに、多少の個人負担をしてやるかたちでした。第二回目には、明確に労働組合の協力がありました。流通関係の複数の労働組合や介護労働者の労働組合などです。

第三回目の試行研究は、現在進行しています。ある大きな地方自治体の正規職員と非正規職員を対象にしています。自治労(全日本自治団体労働組合)が研究費を負担し企画して、私に主査の依頼が来ました。自治労本部の役員も、その地方自治体の職員組合と臨職組合の役員も、研究に参加しています。この七月に調査が終わっています。一〇月二〇日の自治研集会で分析結果を発表することになっています。その後、私の頭のなかでは、市販できる報告書にまとめることになっています。

同一価値労働同一賃金の制度設計と職務評価のプロセスに労働組合が加わることは、私は非常に重要だと思っているので、この自治労の企画と実行は、画期的だと思います。同一価値労働同一賃金は、遠くない将来の日本の社会システムの重要な要素になるでしょうし、ならないと困りますが、そうなったときには、自治労のパイオニアとしての栄誉は永遠だと思います。

(2) 自治労の開発研究の概要

第一回と第二回の試行研究はアンケート調査で職務評価をしましたが、実際に職務評価をやる場合に、アンケートは補助的な手段にしか

りません。必ずインタビュアが中心になります。これはなぜかというと、アンケートは労働者に聞きますが、その結果をもとに賃金が決まるということは、論理的に、労働者だけが賃金額を決めていることになります。これは、何をどうやっても経営者が認めません。そうすると、第三者がインタビュアして評価するかたちを採ったほうが良いということになりますし、実際、外国の職務評価でもそうなっています。そこで、自治労による第三回の試行研究では、インタビュア調査で職務評価を行いました。

また、地方自治体が対象なので、イギリスの地方自治体の職務評価システムを参考にしました。もちろん、向こうは初めから職務基準の世界です。こちらは、そうではありません。そこで、イギリスのシステムを参考にしつつ、独自の研究開発もしたということです。まず、職務評価ファクターとレベルを、イギリスのとは少し変えて策定しました。

職務評価ファクターは、一二の小ファクターにしました。これは四つのグループに分けられます。「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」の四つのグループの、四大ファクターです。労働者側が職務評価の制度設計に加わることの重要性は、とくに日本の場合には、この四大ファクターでいうと、「負担」「労働環境」の大きなファクターを加えさせることにならわれます。経営者側だけでやると、大きな四つのくくりの

うちの上の二つ、知識・技能と責任だけでいいか、これを非常に重視した職務評価がしばしば行なわれます。たとえば日本では、二、三年前に厚生労働省が職務分析・職務評価実施マニュアルを発表しました。これは、それなりに画期的ですし、結構なことですが。しかし、労働者側が加わっていないために、技能と責任でしか職務評価しないことになります。その職務遂行はどのような負担があるか、どのような労働環境で行なわれるかがファクターに加わらないと、労働者側は納得できないでしょう。労働者側が加わるということは、このファクターが入れられるということでもあります。

さらに言うと、「負担」大ファクターの中に「感情的負担」小ファクターを入れています。これは、「感情労働」という比較的新しい考え方をもとにしています。とくに対人サービス労働だと、相手の感情をうまくコントロールし、もちろん自分の感情もコントロールしないと、うまくいきません。これは労働者の負担になります。職務におけるこの負担レベルを評価しようというのが、この小ファクターです。「感情労働」は、もともと飛行機の客室乗務員のお客との対面の労働から考えられた概念ですが、現在では、あらゆる対人サービス労働で考えています。

このファクターを入れるということは、オンタリオ州の職務評価では、まだちょっと曖昧で

す。というのは、まだそこまで「感情労働」の考え方が認識されてなかったからです。イギリスの地方自治体の職務評価では、はつきり入っています。

「感情的負担」小ファクターを入れることには、ジェンダー問題が非常にかかわっています。外国も日本も、対人サービスを担う人は、女性が非常に多いです。地方自治体で言うと、窓口業務で市民に相対する人は、女性の正規職員です。正規職員が窓口で対応することはありません。後ろの席に座っているのが正規職員です。「感情的負担」というファクターが職務評価に入るということは、その負担が評価されるので、その分だけ職務評価の点数が高くなります。これは、非正規労働者の労働を評価する、あるいはジェンダーバイアスがある職務配置で、女性の労働を評価することになります。「感情的負担」ファクターも、労働者側がプッシュしないと、なかなか入りません。

さらに、職務評価の各ファクターのレベルについても、なるべく客観的な指標を作成しました。また、職務評価の各ファクターのレベル判断を容易にするために、苦労して、職務評価質問票を作成しました。職務評価のためのインタビュアーに誰がなっても、職務評価できるようにするためです。これは基本的に成功したと思います。職務評価質問票の作成はわれわれの独創で、これを作成できたことは、日本での職務

評価の実施に向けて、非常に大きな前進であったと思います。

(3) 日本で実施するための今後の課題

同一価値労働同一賃金原則を日本でやる場合、一番出てくる反論は、「とはいっても、日本の正社員は、賃金を属性の基準で考えている。そういうところでは、職務基準をベースとした賃金での職務評価で考えるのは難しいのではないか」ということです。これは、ある意味では、そのとおりで難しいです。

難しさの具体例を示すと、たとえば、新入社員が何々課に配属されたすると、課長は、一年目にどれぐらいのことをやらせるかというのは、その新人の顔を見て決めます。てきばきできそうだったら、たっぷりやらせるし、ぼーっとしていそうだったら、少ししか仕事を与えません。二年目になってちよつとできるようななつたら、それにもう少し仕事を加えるとか、難しそうなことと取り換えます。ですから、新入社員の職務がどこまであるのかわかりません。あるいは、五人の課員がいて、一人が病気で欠席している場合、欠席している人の仕事は、隣の席の人がやるのが当たり前です。そのときに、その人の職務には、欠席者の仕事も含まれるような気がするけれども、含まれないような気がします。

日本の正規労働者には、職務の概念がありません。

せん。職務評価は、職務を評価するわけですから、職務の概念がない正規労働者の職務をどうして職務評価できるのかというのは、それなりにもつともな疑問で、これが一番の問題です。この克服は非常に大きな課題です。

ただし、職務評価ができることは事実です。というのは、一応、われわれは地方自治体の職務で実際に何とかやりました。もちろん、今後の工夫の余地はありますが。

また、日本で請け負って職務評価を実際に行なっている賃金コンサルタント会社は、非常に大きなところも含めて何社もあります。そういうところは、これまで長いあいだ、民間大企業のホテル・ホテルの正社員の職務評価を請け負ってやっています。民間大企業が職務評価をやるのは、役割給を設計するために非常に参考になるので、かなりの会社で賃金コンサルタント会社に依頼してやっています。職務評価については、その需要がたっぷりあります。その需要に応じるために、大きな賃金コンサルタント会社はもちろん、地方にちよつと怪しい会社もできるくらい状況になっています。職務評価については、日本にすでに蓄積がないわけではありません。

ところで、賃金コンサルタント会社の職務評価は、もちろん労働者側はまったく加わっていませんので、職務に必要な知識、技能、責任のファクターを中心にやっているはずですが、これ

らファクターの職務評価を、たっぷり苦勞して、工夫を重ねてやっているはずですが。この蓄積を参考にさせてもらえば、職務評価の制度設計はかなり前進するでしょう。そして、それに労働者側が考える労働環境と負担のファクターを加えれば、さらに前進すると思います。

もちろん、賃金コンサルタント会社は、そのノウハウが財産なので、なかなか簡単には教えてくれないでしょう。しかし、それはお金しいです。お金を支払うことができれば、情報は手にはいるでしょう。資金さえあれば、何か手があるだろうと思います。

ところで、お金よりもつと大きな課題は、一九六〇年代型日本システムから脱却する決意が人々にただけでできるかです。脱却したら、行き先の選択肢は、そうあるわけではありません。男性稼ぎ主型家族を標準としないといったら、現に進行している多様な家族を前提にしか設計しようがありません。日本型雇用慣行ではうまくいかないとなつたら、世界標準の職務基準しがあります。ほかに選択肢があつたら示してほしいです。脱却は、それに移行することをどれだけ決意できるかということにかかわっていると思います。

なぜ脱却が難しいのか。バブル期までの日本経済の繁栄、ジャパン・アズ・ナンバーワンは、日本の雇用慣行によつてもたらされた、こう考える人は少なくありません。そう言つてよい

もしません。そういう成功体験から抜けられない人がたくさんいるからです。

あえて、もう一つ付け加えたいことがあります。では、日本の政府、企業、労働者のなかでどこが日本的雇用慣行の支持が一番強いでしょうか。実は、男性正規労働者です。企業は、よくも悪くも、最近では、日本的雇用慣行から離れるほうに行っています。政府は、第二次世界大戦後の歴史をたどれば、一九六〇年代までは職務給の推薦でした。そのころは、企業も職務給の導入に熱心でした。第二次世界大戦後に一貫して「日本的雇用慣行がいい」と言っていたのは男性正規労働者だけかもしれません。そして、この支持は、男性稼ぎ主型家族への支持と重複していました。

とはいえ、今の一九六〇年代型日本システムがだめだということは、かなりコンセンサスを得つつあるように私は思います。たとえば、連合の古賀伸明会長は、いろんなところで、格差是正のためには同一価値労働同一賃金の考え方が重要だと何回も強調しています。これは非常に重要です。同一価値労働同一賃金の考え方に賛成だという意思表示を、古賀会長が何度もやっているということです。

でも、連合は、同一価値労働同一賃金原則を日本でやるためには、まだ研究開発すべきことが多々あると言いながら、そのために、これまでに一円も支出したことはありません。一円の

支出もなくて研究開発ができ、同一価値労働同一賃金原則が実現できると、まさか古賀会長が考えているとは思いません。

ところで聞くところによると、企業内組合にはスト資金が一兆八〇〇〇億円たまっている、これをどのように使っていくかわからなくて困っているそうです。ストライキをやれば使えますけど、ストライキはやらなくなつて久しいので、使い道はありません。スト資金の多くは労働金庫に預金されていて、ただただ労働金庫の健全経営を支えているだけです。今、日本は低金利です。〇・一％です。でも一兆八〇〇〇億円あると、〇・一％でもばかにならない額です。年あたり一八億円でしょうか。ここから、一円とはいわず、古賀さんには同一価値労働同一賃金の研究開発の費用を出してほしいと私は思います。出せば連合の評価は高まるでしょう。連合の存在の意味が試されています。

最後に言っておきたいのは、同一価値労働同一賃金原則を、現在の日本で誰が支持しているのかということです。日本で支持者が多いのは、労働者で言うと非正規労働者と女性労働者です。これは平仄（ひょうそく）が完全に合っています。何で平仄があっているかというと、一九六〇年代型日本システムないし日本的雇用慣行から排除された労働者は、非正規労働者と女性労働者だからです。排除されている労働者が、排除からの脱却を求めて、同一価値労働同一賃金

を支持しています。非常に理論になっっています。そういう人たちの組織形態としては、個人加盟ユニオンと労働NPOです。そこで、私は、個人加盟ユニオンと労働NPOにも強い研究関心をもっていて、二〇一二年六月に、それらを研究した編著『個人加盟ユニオンと労働NPO』を刊行しました。

以上で私の話は終わります。

●中西 遠藤先生、ありがとうございました。続きまして、今日は、二件の事件報告をお願いしています。

一件目は、「一〇〇〇円以上の最低賃金の実現をめざして」ということで、今、横浜で最低賃金を一〇〇〇円以上という裁判をされています。今日は、弁護士の方と当事者に来ていただいています。報告をよろしく願います。

三 一〇〇〇円以上の最低賃金の実現をめざして

◆最低賃金を引き上げるための裁判

●田淵 弁護士田淵です。今日は、横浜でやっている最低賃金裁判の報告ということで、こちらに伺いました。

この最低賃金の裁判ですが、そもそも最低賃金とは何かということになります。これは、まさに読んで字のごとく、賃金の最低額を定め