



年功給の正社員を中心にした雇用システムは限界だ
(本文と写真は関係ありません)

Bloomberg

労

働規制の緩和により、バブル経済崩壊後の約20年間で、非正規雇用の労働者は約2倍に増加し2000万人を超えた。その結果、非正規雇用の低賃金で自分や子どもの生活を支えなくてはいけない「ワーキングプア」の存在などが社会問題化した。

この問題解決に、待遇の良い正規雇用を増やすべきだとの意見がある。しかし、正規雇用を増やすには限界がある。私は、正規と非正規を問わず、「同一価値労働同一賃金」の考え方で待遇を決めることを提案したい。

なぜ「同一価値労働同一賃金」の導入が必要かという前提として、雇用を巡る社会情勢の変化について説明をしておきたい。

これまでの日本社会では主に「男性稼ぎ主型家族」を前提に労働者は

供給されてきた。つまり、男性は正規雇用で働き続けて家族を養い、女性は無職で結婚や出産・育児などで退職し主婦になる、というライフパターンである。そして女性は子育てが一段落するといわゆる主婦パートとして働く。学生アルバイトと主婦パートが非正規雇用の2大グループだった。

1960年代型システム

正規雇用労働者の賃金は年功給や職能給だが、この社会システムに適合している。年齢とともに賃金が増加するため、妻や子どもの扶養にふさわしいからだ。また、年功給や職能給は、職務内容が変わっても賃金額が変わらないから、「異種労働同一賃金」だ。正規雇用労働者の昇進には、転勤や配置転換がつきものだけれども、職務内容を変えても賃金が変わらないので、これらがスムーズなのだ。

職場での「日本的雇用慣行」と「男性稼ぎ主型家族」が組み合わさった社会システムを、私は「1960年代型日本システム」と呼んでいる。1960年代の日本だけにできあがった社会システムだからだ。

しかし、「1960年代型日本システム」は持続可能性がなくなっている。例えば、多数の正規雇用を維持

非正規雇用の格差問題は 同一労働同一賃金で解決できる

正社員を前提とした年功序列の賃金システムは、社会情勢の変化に合っていない。抜本的に見直す時期だ。

えんどう こうし
遠藤 公嗣

(明治大学経営学部教授)

するには多くの企業が成長を続けることが必要だが、それはもう望めない。家族の多様化は進み、「男性稼ぎ主型家族」を標準にはできない。私は新しい社会システムを考慮しつつ、「同一価値労働同一賃金」によって問題の解決を考えるべきだと思う。

私が提案する「同一価値労働同一賃金」とは何か。

まず、その前提として、賃金は、働く内容を考慮して、それを基準に支払うべきだと考える。私の言葉でいえば「職務基準」の賃金だ。年功給や職能給のように、労働者の年齢などの属性を基準にして支払うのではない。まして、正規か非正規かという雇用形態を基準にするのでもない。働く内容を基準に支払うという職務基準の賃金は、国際標準の賃金のあり方だ。日本でも、非正規雇用の賃金はもとより職務基準だった。正規雇用の賃金も、それを改革したい経営者は、この方向に移行する賃金を考えている。

次に、「働く内容を考慮」とは、それぞれの職務内容を責任の重さや技能などで評価することだが、その職務評価制度は、雇用形態などに関係なく適切に評価するように設計し、その評価結果を賃金に反映する。これが「同一価値労働同一賃金」の意味だ。EU基本条約やILO（国際



労働機関) などによれば、「同一価値労働同一賃金」は職務基準の賃金に対する社会的規制の国際標準である。

評価レベルと点数設定

具体例を紹介しよう。表は、自治体職員らが中心に加盟している自治労(全日本自治団体労働組合)が、「同一価値労働同一賃金」を指して2013年に作成した職務評価制度だ。私は作業委員会の座長として作成にかかわった。

職務の遂行に必要とされる事項を、「労働環境」「負担」「責任」「知識・技能」の4大ファクター(要因)をもとに、さらに12の小ファクターに整理する。ファクター間の相対的重要性をウェイトと呼ぶが、それをパーセントで決める。次に、それぞれのファクターに評価レベルを設定し、点数を設定する。

評価対象とする職務を調べて、ファクターごとに評価レベルを決めると、点数も決まる。その点数を合計して、評価対象とする職務の職務評

自治労職務評価制度の評価ファクター・評価レベル・配点

ファクター		ウェイト(%)	評価レベルと得点					
大ファクター	小ファクター	100	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6
労働環境	労働環境	6						
		6	12	24	36	48	60	—
負担	精神的負担	10	20	40	60	80	100	—
	身体的負担	10	20	40	60	80	100	—
	感情的負担	10	20	40	60	80	100	—
		30						
責任	利用者に対する責任	7	14	28	42	56	70	—
	職員の管理・監督・調整に対する責任	7	14	28	42	56	70	—
	金銭的資源に対する責任	7	14	28	42	56	70	—
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任	7	18	35	53	70	—	—
		28						
知識・技能	身体的技能	8	27	53	80	—	—	—
	判断力と計画力	8	16	32	48	64	80	—
	コミュニケーション技能	8	16	32	48	64	80	—
	知識資格	12	20	40	60	80	100	120
		36						

(出所) 作業委員会作成

最低合計点 211

最高合計点 1000

価点数を算出する。最上の評価レベルに最高点が付き、合計で最高1000点となる。職務評価点数によって、職務間の相対的価値が決まることになる。

ここで注目してほしいのが、対人サービス職務を評価する「感情的負担」ファクターがあることだ。これも含めて、非正規雇用になりやすい下位の職務を評価する「労働環境」と「負担」のファクターが十分に考慮されている。

地方自治体の非正規職員は、窓口などの対人サービスの職務に多く、女性が多い。そして非正規雇用を理由に、低賃金とされている。自治労職務評価制度は、非正規であれ正規であれ雇用形態にかかわらず、職務を適切に評価する。結果として、非正規の職務の職務評価点数は高めとなり、正規の職務との差は小さくなるだろう。それが賃金に反映されれば、非正規職員の賃金は引き上げられ、正規職員の賃金との差は縮小するのだ。

労働組合が取り組みを

すぎないことも事実だ。

現在の日本では、「同一価値労働同一賃金」を目指す職務評価制度の研究開発が遅れている。まずは制度の研究開発を早急に進めることだろう。

この点で、既存の労働組合に期待するところが大きい。制度の導入は雇用環境や仕組みを大きく変えることであり、その制度設計は政府や経営者側ではなく、労働者側からの提案であるべきだと考えるからだ。

自治労職務評価制度は、「同一価値労働同一賃金」を目指す評価制度として、実用をにらんで、日本で初めて作られたものである。

しかし、この活用はこれからの課題だ。また制度として、まだまだ改良の余地がある。それに、民間の業界や企業のそれぞれの職務評価制度をつくることはさらに大きな課題だ。自治労職務評価制度は第一歩に

さらに、研究開発の費用を企業内労働組合が負担してほしいと、私は思う。自治労職務評価制度の作成は、自治労が企画し、その研究開発費用の全額を負担した。09年に私が連合OBから聞いた話では、既存の企業内労働組合には、スト期間中の組合員の生活保障に備えたストライキ資金が合計1兆8000億円あるという。その利子分でこれを負担してほしい。たとえば年利0・1%の超低金利としても、利子は毎年18億円だ。

既存の企業内労働組合が決意さえすれば、研究開発は容易なのだ。連合の古賀伸明会長も「同一価値労働同一賃金」の重要性を強調する発言をしている。既存の労働組合の英断を期待したい。

