

考える同一労働同一賃金

企業別労組が

同一労働同一賃金をめぐる議論がかまびすしい。欧米とは雇用慣行が違うため日本での実現は難しい、との意見もある。そうだろうか。同一労働同一賃金を企業別労組はどう考えたらいいのだろうか。

どう測る同一労働

「同一労働同一賃金」の考え方には歴史的発展があり、現在の国際標準といえる理解がある。それは現在、労組の積極的な推進と関与のもとに欧州の少ない国で実施され、ILO（国際労働機関）も推薦している。

本稿では、第一に、現在の国際標準の理解を説明する。第二に、その実現が日本でも必要な理由を指摘する。第三に、その実現が日本でも可能な既存の条件を指摘する。第四に、この実現につき、企業別労組に期待する役割を述べる。

国際標準では「同一価値労働同一賃金」と表現し、「同一労働同一賃金」は、その一部であるにすぎない。労働者への性

別などあらゆる差別の是正が、その明確な目的である。「労働（work）」は、労働自体でなく「職務（job）」の意味なので、その意味を明示すれば「同一価値（職務）同一賃金」である。

以下、説明したい。

賃金は職務を基準に支払われるのが、国際標準だ。日本の正規労働者では、賃金が勤続年数や職務遂行能力を基準に支払われる建前だけれども、これが国際標準でないことに注意したい。したがって国際標準という「同一労働同一賃金」とは、職務が同一なら賃金額も同一を支払う、という考え方といえる。

では、職務が同一か否か、どの程度が違うのか、これらをどのようにして判断するのか。それは職務分析・職務評価で判断するほかない。職務分析によって

賃金」の実現である。

職務が同一か否か、どの程度が違うのか、これらの判断すべてに、職務分析・

ファクターそれぞれで評価される。小ファクターは四大ファクター、すなわち、職務の「労働環境」、職務遂行に求めら

職務評価は必須である。これがキーである。また、それゆえ、「同一価値労働同一賃金」のほうがカバー範囲が広く、その一部が「同一労働同一賃金」ということになる。

職務評価で差別は正

得点要素法も、差別は正の目的にそって設計されるが、これにもILOが奨励する国際標準がある。同一価値労働同一賃金をめざす職務評価とは、このことである。

表は、そうした得点要素法の例である。職務は、小

得点要素法による職務評価（遠藤公嗣「これからの賃金」164頁）

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	100.0	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	6.0						60
		6.0	12	24	36	48	60	60
負担		30.0						300
	精神的負担	100	20	40	60	80	100	100
	身体的負担	100	20	40	60	80	100	100
	感情的負担	100	20	40	60	80	100	100
責任		28.0						280
	利用者に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	70
	職員の管理・監督・調整に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	70
	金銭的資源に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	70
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任	7.0	18	35	53	70	-	70
知識・技能		36.0						360
	身体的技能	8.0	27	53	80	-	-	80
	判断力と計画力	8.0	16	32	48	64	80	80
	コミュニケーション技能	8.0	16	32	48	64	80	80
	知識資格	12.0	20	40	60	80	100	120

最低点 211

最高点 1,000

れる労働者の「負担」と「責任」と「知識・技能」に分類される。

小ファクターそれぞれに評価レベルの基準が定められていて、基準によって評価レベルを決めると得点が決まる。小ファクターの全部の得点を合計すると、それが職務の評価点となる。

差別は正のための二つの工夫が表にあらわれているので、それらを指摘しよう。

第一は、大ファクターに「労働環境」と「負担」があり、四大ファクターとすることだ。これらファクターが十分に評価されないのが、現行の低賃金の職務である。だから、これらが十分に評価されると、その賃金額が増加する。

第二に、「負担」の小ファクターに「感情的負担」を入れることだ。対人サービス職務では、労働者自身と顧客の両者の感情をうまくコントロールするという「感情労働」が労働者の職務遂行に必須だが、その負担を評価する。

対人サービス職務は、女性が多く、し

ばしば低賃金である。だから、これが評価されると、その賃金額が増加する。古い職務評価の手法は、男性が多い生産職務を主に想定し、対人サービス職務の「感情的負担」を想定せず、まったく評価しなかった。これを是正したのである。

貧困拡大のなかで

「同一価値労働同一賃金」はなぜ必要なのか。その理由は、非正規労働者の低賃金を是正する有力な方法だからである。

どのような職務であれ、それを非正規労働者がやっているというだけで、賃金は非常に低い。これが当然とされているのが、これまでの日本だ。

低賃金であっても、主婦パートや学生アルバイトなどの家計補助的な働き方をする非正規労働者ばかりなら、それは大きな社会問題にならないかもしれない。しかし、現在はそうではない。だから、低賃金の是正が必要だ。

だ、と答えている。また、約1400万人の賃金総月額額は、20万円未満で90・3%になる（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合調査」10年）。20万円以上の9・7%は、約140万人となる。約140万人全員が自活と仮定しても、女性の非正規労働者の約260万人は、月額20万円未満で自活している。

さて、自活する約400万人のうちに、子どもを扶養する母親が相当に存在するだろう。仕事に復帰する母親は、非正規でしか雇用されないことが多いからだ。

それを別の調査（厚生労働省「ひとり親家庭等の現状について」15年）でみよう。母子世帯は123・8万世帯である。母子世帯の母親の80%が就業し、その57%は非正規労働者である。約57万人である。その年間就労収入は125万円である。先の調査結果と矛盾しない。ともあれ、著しい貧困である。

この額では、公的支援を考慮しても、子どもの教育は高校までがやっとで、大

学は難しいだろう。実際、母子世帯と父子世帯の合計の子どもの大学進学率は23・9%と低い（全世帯だと53・7%）。父子世帯の年間就労収入は360万円と多いことを考慮するならば、母親が非正規労働者の母子世帯の大学進学率はずっと低いだろう。

現在は、高校を卒業しただけだと、その初職は非正規雇用であることが多い。それは低賃金である。いいかえると、貧困世帯の子どもは、その将来も貧困の可能性が大きい。貧困が世代を越えて伝わる。これは、現在も将来も、とても大きな社会問題である。

同一賃金日本では無理？

日本で「同一価値労働同一賃金」を実現するのは難しいとの意見がある。つきのような意見だ。

①日本では、仕事の線引きがあいまいで、個々の労働者に明確に割り当てられ

非正規労働者の職務は、男女を問わず、しばしば「労働環境」と「負担」の評価点が多い職務だ。さらに女性の非正規労働者は、販売や保育など、対人サービス職務に非常に多い。これらの職務を適正に評価して、職務の評価点を多くし、それを賃金引き上げの根拠とする。これが「同一価値労働同一賃金」の実現である。

ところで、非正規労働者の低賃金が大きな社会問題であることの理由は、その賃金で自活することが必要な労働者が男女とも増加しているからだ。非正規労働者の約半数がそうである。さらに、その結果として、親の貧困が子どもに影響し、貧困が世代を越えて伝わっている。この状況は、女性の非正規労働者に注目すると明白である。

女性の非正規労働者は約1400万人である（12年）。女性の正規労働者は約1千万人。約1400万人の29・6%、すなわち約400万人は、自分自身の収入が生活の主な収入源だ、すなわち自活

た「職務」がないから、そもそも職務評価ができない。

②これを賃金でいうと、年齢や勤続年数や能力など、労働者の属性を基準に賃金を支払う年功給や職能給が普通なので、職務を基準に賃金を支払うのは無理だし不適切である。

③この賃金を前提にして、労働者に転居転動や残業が普通にあり、また転動は能力開発でもあって、こうした雇用の実際に合致しない。

これらは、いわゆる日本の雇用の特徴からの指摘であって、もっともな意見に聞こえるかもしれない。しかし、私の意見は異なる。現状認識が異なるのだ。

端的にいうと、日本の雇用は衰退し、もう維持できなくなっていて、職務を基準とした雇用に移行しつつあると、私は認識している。その移行をにらみつつ、将来を少しでも先取りした対応を取るべきだと、私は考える。以下、私の現状認識（詳しくは遠藤公嗣「これからの賃金」

旬報社、14年）を説明したい。

①について。職務評価の実施は、すでに可能である。現在の大企業、たとえば東証一部上場企業の相当な数では、コンサル企業に依頼して職務評価を実施し、高額のコサル料を支払っている。外資系コンサル企業としては、ヘイ社（職務評価はヘイ・システムと呼ばれる）やマーサー社（職務評価はIPE）など、日系コンサル企業では、リクルートのグループ会社（職務評価はJOES）をはじめとして、中小企業まである。ただ大企業は、職務評価の結果を参考にするだけで、賃金に直接は反映しない。

②について。職務評価を実施する理由は、大企業の正規ホワイトカラーの賃金に「役割給」が普及しているからである。彼らの賃金では、役割給部分の拡大と職能給部分の縮小は明白である。役割給は、職務給に近いが、職務給ではない。職務+αに支払う考え方だからだ。しかし、職務給の側面はたしかにあるので、職務

評価も実施しなければならない。大企業の正規ホワイトカラーがもつとも日本的雇用であろうが、そこで、こうした変化が見られる。

では、大企業の生産労働者ではどうか。日本経団連は、02年ころから現在まで、生産労働者の賃金は範囲レート職務給であるべきことを主張している。これがどれほど現実なのかは検証が必要だけれども、職能給なのだとはいえない。現状では、労働者の40%を占める非正規労働者はどうか。非正規労働者の賃金は、一般的に比べて、職務基準である。

全体として、日本のかなりの労働者は、賃金が職務基準に移行しつつあることになる。その移行をにらみつつ、将来を少しでも先取りした対応が求められている。

どう考える 正社員の転勤・残業

③について。正規労働者の転居転勤と

間の賃金差はあまりに大きく、それが職務評価の差を上回ることに変わらなからだ。

さらに、この工夫は、転居転勤と残業についての規制も意味する。職務それぞれに、いわば上限が基準として示されるからだ。この基準をもとに、企業別労組は、正規労働者の転居転勤と残業を規制しやすくなるのだ。

企業別労組の課題

同一価値労働同一賃金をめざす職務評価は、工夫をすれば、正規労働者にも有益な部分がある。また、非正規労働者の低賃金を是正し、大きな社会問題を解決するという、社会全体への寄与がある。この実現は、正規労働者からの、非正規労働者への「連帯」実現でもある。

ところが、労働者側にたった職務評価を研究開発することは、ひどく遅れている。

現在のところ、制度としては、自治労が企画して研究費を負担し、A市の職員組合と臨時・非常勤職員組合の全面的な協力でつくりあげた自治労職務評価制度があるだけである。この制度の説明は、遠藤公嗣編著「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」（旬報社、13年）を参照してほしい。これは最初の制度だから、改善すべきところはまだ多い。

また、制度の作成でなく調査としても、スーパーマーケット業や介護・看護業などについて、研究者が企画し、企業別労組の協力を得た調査の結果がいくつか存在するだけである。他産業ではほとんどない。

現在の課題は、労働者側にたった職務評価の調査と制度作成を、様々な産業で実施し、その経験を蓄積して洗練することである。この積み重ねが実現に近づく。

この点で、企業別労組に期待するところが大きい。調査と制度作成の研究費を負担して、これをすすめてほしい。ま

残業は、たしかに、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価が想定しない働き方だ。しかし、だからといって無視すると、実現は遠のくだろう。

ここは、現在を過渡期と考えて、これらを得点要素法の小ファクターに入れる工夫を考慮してはどうか。すなわち、「負担」ないし「労働環境」の小ファクターとして転居転勤と残業を設定し、その有無や地域範囲などを、あるいは、その上限時間などを基準に、段階的な評価レベルに設定するのだ。

労働者側の負担が大きいほど、評価点を高くなるように設定する。そうすると、これらの負担が大きい正規労働者の職務の評価点は高くなり、高賃金となる。

これらを入れると、正規と非正規の間で、職務の評価点の差は縮まるだろう。しかし、大勢に影響はないだろう。というのは、得点要素法は多ファクターの評価なので、このファクターの差の影響はそれだけ薄まるし、現在の正規・非正規

た職務評価制度は、企業ごとにつくられるのが基本だ。だから、企業別労組さえ決意すれば、その企業で、調査や制度作成を実施しやすくなる。

安倍首相が1月に施政方針演説で「同一労働同一賃金」を表明し、5月18日に「二億総活躍プラン」の概要が報道された。プランの具体的内容はなお明確でないけれども、キーである職務評価に言及しない、したがって本質的でない、いわば気の抜けたビールのような推進策（？）が検討されている節がある。

他方、連合やいくつかの単産は「同一価値労働同一賃金」の方針を掲げてきたけれども、方針実現の活動は今まで弱かった。しかし、安倍首相が演説してからは、方針実現の活動はナシ、ではすまないだろう。それは労組離れをますます招くだけだ。

方針実現の活動として、労働者側にたった職務評価の調査と制度作成を、企業別労組のリーダーシップで進めてほしい。