

「同一（価値）労働同一賃金」を解説する

遠藤 公嗣*

「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」

安倍晋三首相が2016年1月に「同一労働同一賃金」をめざすと表明し、6月の閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」にもこの言葉が入れられた。他方、国際労働機関（ILO）や欧州連合（EU）など国際的には、現在は「同一価値労働同一賃金」との言葉が使われていて、日本の少なくない研究者もこの言葉を使う。「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」はどう違うのだろうか。

「同一労働同一賃金」とは、職務（仕事の専門語）が同じならば、同一額の賃金を支払うべきだという考え方のことである。「同一価値労働同一賃金」とは、職務が違っていても、その価値が同じならば、同一の賃金を支払うべきだという考え方のことである。数学の集合でいえば、「同一労働同一賃金」は「同一価値労働同一賃金」の一部にすぎない。前者は後者に含まれる。英語をはじめとする主な欧州言語のいい方では、どちらも同一賃金（equal pay）ではじまるので、欧州では省略して単に「同一賃金」ということが多いが、それは「同一価値労働同一賃金」のことである。

* えんどう こうし 明治大学経営学部教授。専門は雇用関係論。山形大学教授などを経て、現職。近著に、単著『これからの賃金』（旬報社、2014年）、編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』（旬報社、2013年）、共著『仕事と暮らしを取りもどす』（岩波書店、2012年）、編著『個人加盟ユニオンと労働NPO』（ミネルヴァ書房、2012年）。

職務基準の雇用で成り立つ「同一（価値）労働同一賃金」

「同一価値労働同一賃金」はもちろん「同一労働同一賃金」も、職務基準の雇用でのみ成り立つ考え方である。職務基準の雇用とは何か。その雇用と、その対極である属人基準の雇用の意味を説明しておこう。

日本の正規雇用の考え方は、人を雇うことが先で、人の年齢などを指標に賃金額を決めて、それから、その人に職務を割りふる。だから、雇った人を転勤させて新しい別の職務につけることも簡単だ。転勤で賃金額は変わらないからである。これを属人基準の雇用といおう。日本的雇用慣行ともいわれる。ところが日本の正規雇用すなわち属人基準の雇用は、世界ではかなり珍しい少数派である。

大多数の国では、職務について賃金額を決めた後、その職務に人を割りあてて、職務の賃金額をその人に支払うとの考え方である。だから、転勤は容易でない。別の職務につけると賃金額が変わってしまうかもしれないからだ。これを職務基準の雇用といおう。これが国際標準の多数派である。

「同一価値労働同一賃金」はもちろん「同一労働同一賃金」も、職務基準の雇用でしか成立しない。先に説明した両者の意味をふりかえってほしい。「職務（の価値）が同じならば」という意味そのものが、職務基準を前提にしている。対極である属人基準の雇用だと、人に賃金額を決めているので、職務（の価値）が同じならば、という定義がそもそも成り立たないのだ。

「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価

「同一価値労働同一賃金」のためには、職務の価値が測定・評価でき

表1 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	100.0	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		6.0							60
	労働環境	6.0	12	24	36	48	60	—	60
負担		30.0							300
	精神的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	身体的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	感情的負担	10.0	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
		36.0							360
知識・技能	身体的技能	8.0	27	53	80	—	—	—	80
	判断力と評価力	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	120

出所：遠藤公朗『これからの賃金』（旬報社、2014年）164頁

なければならない。では、どのようにして測定・評価するのだろうか。それにはILOが推薦する国際標準の手法がある。その手法とは「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価という手法である。その例を表1で説明しよう。表1は、地方自治体の職務を想定した制度である。全日本自治団体労働組合（自治労）の依頼により、私が座長となって研究開発し、2013年に作り上げた制度である。

職務は、小ファクターそれぞれで評価される。小ファクターは、4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数段階の評価レベルの基準と配点が定められていて、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。評価点が職務の価値である。「同一価値労働同一賃金」原則を、表1にみることができると指摘しよう。第1は、大ファクターに「労働環境」と「負担」を入れ、4大ファクターとすることだ。第2に、「負担」の小ファクターに「感情的負担」を入れることだ。

低賃金の是正だけでなく、非正規雇用そのものの解消を

評価点（職務の価値）にしたがって賃金額を決めるならば、非正規労働者ないし女性労働者の低賃金の是正につながる。なぜか。

「労働環境」と「負担」のファクターが十分に評価されないのが、低賃金労働者の職務である。現在は、こうした職務につく労働者は、ほとんど非正規雇用となっている。だから、これらファクターが十分に評価されると、非正規労働者の賃金額が増加するのだ。

「感情的負担」とは、対人サービス労働に従事する労働者の負担の一つであり、感情労働、すなわち労働者自身と顧客の両者の感情をうまくコントロールしなければ遂行できないという労働の負担のことである。ところで対人サービス労働は、女性が多く、しばしば低賃金である。もちろん、非正規雇用とも重複している。だから、「感情的負担」のファクターが評価されると、女性ないし非正規雇用の労働者の賃金額が増加するのだ。「同一価値労働同一賃金」の考え方で賃金を決めることを、私はもっと普及させたいと思う。

さて、「同一価値労働同一賃金」の効用は、低賃金の是正ばかりではない。もっと本質的な効用がある。非正規雇用と正規雇用の差別的な区分自体を無くする、いいかえると、非正規雇用そのものの解消が展望できるという効用がある。

というのは、こうした職務評価によれば、非正規雇用の職務だけでなく、正規雇用の職務も、同じ評価基準によって評価点（職務の価値）が算出されることになる。いいかえると、非正規雇用の職務も正規雇用の職務も、同一のモノサシで評価され、これにしたがって賃金額が決められることになる。この結果は、非正規雇用と正規雇用の間の差別的な区分自体が無くなるということだ。それは非正規雇用そのものの解消である。こうした展望ができること、これが本質的な効用である。

安倍首相の「同一労働同一賃金」は？

「同一労働同一賃金」は、もともとは労働組合のスローガンだったが、日本では1960年代以来の約50年間、多くの企業内労働組合はこのスローガンを忘れていた。この間、多くの企業内労働組合は、属人基準の雇用と賃金を支持してきたからである。この状況下で、保守派リーダーの安倍首相が2016年に「同一労働同一賃金」をいったのだ。だから企業内労働組合は、いわば出し抜かれた形になっている。

では、安倍首相の「同一労働同一賃金」は、非正規労働者や女性労働者の低賃金の是正に役に立つのか。

根本的なところでの疑問を、私は持たざるをえない。というのは政府の閣議決定では、「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ」と留保をつけて「同一労働同一賃金の実現」を述べているからである。この留保は、正規労働者の属人基準の雇用（日本的雇用慣行）を維持することを意味している。同じことだが、正規と非正規の間の差別的な区分を維持することを意味している。これを前提としたうえでの「同一労働同一賃金」とは何を意味するのか、私にはよくわからない。実際のところ、「同一労働同一賃金」の意味の明確化は、閣議決定で慎重に避けられているように思う。だから安倍首相の「同一労働同一賃金」がどこまで是正に役立

つのかは、よくわからない。

もちろん「^{りんげん}綸言汗のごとし」であって、君主の言葉は口から一度出たら取り消すことができない。だから、多少の改善はすすめられるだろう。経営者側である経団連が改善事項として例示しているのは、非正規労働者の通勤費の全額支払いなどだ。結構なことである。でも、これは小さな改善にすぎないのであって、この程度の改善では、現在の問題の深刻さを大して軽減しないだろう。

「多少の改善」が「多の改善」になるように、私たちは注目していく必要がある。そして、国際基準としての「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価の普及をめざしつつ、非正規雇用そのものの解消を展望しなければならないと、私は思う。

『まちと暮らし研究』 No.22 (2015 年 12 月)

特集：「高齢化」と東京の課題

〈主な内容〉

「外郊外」の暮らしと新しいコミュニティマネジメントの模索 保井美樹／高齢化の課題を解きやすくするまちのかたち 饗庭伸／超高齢社会における住居のあり方・住まい方 辻利夫／八王子保健生協の地域包括ケアに向けたとりくみ 大久保孝彦／東京都生協連の福祉のまちづくり 森美紗子／2015 年介護保険改正と新しい総合事業の構築 鏡諭／生活時間調査から見た退職シニアの生活状況 天野晴子／夕食宅配から見えるもの 編集部／消費の前面におどりでた団塊ジュニア層とその東京への一極集中 近本聡子／東京の人口構造の変化を読み解く 西田穰

●頒価 500 円(送料別)でご希望の方にお届けしています。研究所までご連絡ください。