

〈小特集趣旨〉

小特集に寄せて

遠藤 公嗣

2016年は、日本で「同一（価値）労働同一賃金」を実現するうえでの、かなりの画期であったと思う。1月22日に安倍首相が施政方針演説で「同一労働同一賃金の実現をめざす」と表明してから、12月20日に首相官邸が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表するまで、1年を通して「同一労働同一賃金」が労働分野での議論テーマとなり、この言葉が社会に広く知られるようになったからである。「同一労働同一賃金」は、元来は労働組合のスローガンであったが、1960年代以降の日本では事実上は放棄されていた。それを保守派リーダーの安倍首相が表明したので、意外感が強かったともいえる。

ところで、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」との言葉が使われるのが普通であり、私を含む日本の少なくとも研究者もこの言葉を使う。両者の意味を明確にしよう。「同一労働同一賃金」の意味は、職務が同じならば、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」の意味は、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。前者の狭さを補完するために、後者が広まったといえる。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。そもそも1919年のベルサイユ条約とILO憲章が「同一価値労働同一報酬」の言葉を使ったのがはじまりで、1951年のILO100号「同一価値労働同一報酬」条約が、

「労働」の「価値」は職務を基準とし、職務の「価値」は職務評価によって定めることの推奨を明確化した。これらが国際標準である現在の用語法を定着させた。これと違い、安倍首相が「同一労働同一賃金」の言葉を使った理由は、推測すると、国際標準の意味を避けたいから、すなわち「職務評価によって職務の価値を定める」との意味を欠落させたいから、であろうと私は思う。

この小特集の2論文は、国際標準としての「同一価値労働同一賃金」を念頭に置いて、その日本における研究の新地平を示している。「同一価値労働同一賃金」は、元来は男女労働者間の賃金原則であったが、近年の欧州諸国では、あらゆる差別や偏見を持ち込まない賃金原則として認識するように発展してきた。それを日本でいえば、非正規労働者と正規労働者の賃金格差を是正する賃金原則に発展させるべきことを意味している。安倍首相の「同一労働同一賃金」演説も、この是正が念頭にある。

大澤卓子は、「同一価値労働同一賃金」実行の前提となるところの、職務分析・職務評価が現在の日本企業で実施できるのか、また、それは現在の日本企業にとって有益なのかという疑問について、回答した[大澤、2017]。これらの疑問は、旧来の労働研究のいわば思い込みからは、実施できない、有益でない、無意味である、の回答となると思う。ところが大澤[2017]は、実施できる、有益である、意味がある、の回答である。

大澤による論証は、単純かつ明快である。とい

うのは、日本の中小企業 T 社で 8 年余にわたり、大澤自身が経営コンサルタントとして、ついで経営者として、正規職と非正規職の全職務について職務分析を実施し、また実施を管理し、その結果を経営管理に活用した事実をもとに、回答するからである。T 社は多くの職務がある特殊な中小企業であるから、職務分析に多くの時間と手間がかかったけれども、しかし実施できたのである。また、その結果の活用としては、業務プロセスの整理、組織改編、能力開発などを例示している。さて、職務分析が実施できれば、職務評価も実施できる。実際、職務分析で得られた結果をもとに、既存の職務評価制度を適用して、大澤はそれを試行している。もっとも、既存制度の適用であったために、それはうまくいっていないが。

日本企業で職務分析が可能なことは、実務家には理解されていたと私は思う。しかし、学術論文はもちろん一般文献でも、そのことが具体的に主張されることは、これまでなかった。その理由の 1 つは、それを主張するために必要なのは、企業機密度の高い組織内情報によって職務分析の具体的手法やプロセスを示すことであるけれども、それが許容されなかったことである。しかし大澤は、その困難を克服できる事情があったために、学術論文である大澤 [2017] を公刊できた。その内容は、学術界にとって新知見であり、そのため、大澤 [2017] が多く引用されることを予想できる。

針尾日出義は、正規労働者と非正規労働者の賃金格差は正のための原資問題について、新知見を得た [針尾, 2017]。職務評価の結果、非正規労働者の賃金を引き上げる必要が明らかとなったとき、その原資をどう確保するのか。これは実行上の大問題である。賃金の原資なので、ミクロの原則論をいえば、その全額は使用者の責任で確保すべきものである。これに疑問の余地はない。

とはいえ、現在の労使間の力関係とか使用者の経営規模や財務状況によっては、これで主張を終えては、その実行が近づかないこともあり得る。そこで、考察の視野を広げて、つぎの仮説をたてる。非正規労働者の賃金は正によって、たとえば定着率の上昇や、能力開発の効率化が期待できよ

うが、その良い効果は様々なルートで正規労働者にも及ぶだろう。そうすると、それを見越して、正規労働者が原資の一部分を負担することは考えられないか。それは非正規労働者への「連帯」表明でもあり、使用者が原資の大部分を負担することの呼び水にもなる。

針尾 [2017] は、実験的な事例研究手法によって、この仮説が成立する可能性を示した。まさに新知見である。もちろん、その事例は非正規労働者の比率が少ないなど、事例特有の限界がある。また、ミクロの原則論を守るべきだ、との批判もあり得るだろう。だが現在は、「同一価値労働同一賃金」についての新知見の積み重ねが必要な時期であり、それが論争喚起的であればなお良いと、私は考える。

大澤も針尾も、明治大学大学院経営学研究科の社会人学生であったが、2016年3月に修士学位を取得した。両者の修士学位論文の中核部分をまとめたのが、この小特集の2論文である。彼らにつづく研究成果を紹介しよう。

近藤泰祐は、同じ研究科の社会人学生として、2017年3月に修士学位を取得した。修士学位論文は近藤 [2017] である。近藤は、経営コンサルタントとして、ガソリンスタンド業界の中小企業 J 社に、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価制度を工夫し設計して提供し、職務給制度を導入した。その過程でおこなった多数の工夫や、得られた知見をまとめたのが、近藤 [2017] である。近藤によれば、たとえば、非正規労働者の能力開発の制度化に活用することが、導入を容易にする。⁽¹⁾ また、中小企業であって正規労働者の賃金水準が低い⁽²⁾ため、非正規労働者の賃金引き上げのための原資問題が大きくない。

高橋桜子は、同じ研究科の社会人修士1年生として、2017年3月に高橋 [2017] を公刊した。社会人としての勤務経験から、企業の業務改善に職務分析が有益であると考え、これについての既存の研究業績をサーベイしたのである。

同じ研究科の教員である私は、遠藤 [2017] を公刊した。1951年に採択されたILO100号条約の審議の議事録を読み、意外な審議プロセスと審議

の争点を解明した。ほぼ全部が新知見である。その「真の争点」が、66年後の現在の日本における争点に本質的に同一であることに、私自身が驚いた。日本の労働法学者などによる誤解への批判でもある。

同一価値労働同一賃金原則は、日本の労働研究にとって、新しい研究課題である。「新しい研究課題」ということは、その社会的な必要度にくらべて、その知見が不足していることを意味するから、「不幸なこと」ではある。しかし、新進の研究者にとって「幸福なこと」でもある。手垢にまみれていない研究課題なので、その何を研究しても、新知見を得やすいからである。意義ある新知見を得た研究は、高く評価されよう。新進の研究者がこの研究課題に取り組むことを、私は期待する。もっとも、そのためには、旧来の労働研究から無意識に受けている影響から脱却し、いわゆる「問題意識」ないし「価値観」の深いレベルでの革新が必要である。

注

- (1) 大澤 [2017] と近藤 [2017] が、職務分析さらに職務評価を、非正規労働者はもちろん正規の生産労働者についても、その能力開発の制度化に活用することを指摘するのは、研究すべき重要な仮説を示唆する。すなわち能力開発の制度化は、彼らの職務が職務分析できることが前提だが、それが意味するのは、彼らの雇用が相当に職務基準ではないか、との仮説である。なお、彼らの賃金形態は不問であって、正規労働者は年功給や職能給など属人基準賃金であるかもしれない。この仮説は、旧来の労働研究のいわば思い込みからは、ありえない仮説かもしれない。しかし、仮説を是とする強力な傍証がある。第1は、日経連・日本経団連が2002年から唱える賃金制度改革案は、正規の生産労働者に「範囲レート職務給」を推奨していることである [遠藤, 2014, 56-59]。その推奨は、その雇用が相当に職務基準だからこそ可能だといえる。第2は、生産労働者の非正規雇用化が簡単に進行していることである [戸室, 2011]。その簡単さは、その雇用が相当に職務基準だからこそといえる。

さらに、能力開発の制度化は、「能力開発シート」 [大澤, 2017, 図表11] および「J社職務明示書」と「J社チェックシート」 [近藤, 2017, 図表3-7

と図表3-8] を伴う。これらの同類は、「パート技術要件書」と「業務チェックシート」 [遠藤, 2014, 図表1-1と図表1-2] であり、正規の生産労働者のそれとして、研究文献でおそらく最初に存在が指摘された「技能習得状況 (表)」 (三原 [1986, 表5-1] なお遠藤 [1999, 38] および遠藤 [2002] を参照) である。これらは実在する。これらの実在は、その雇用が相当に職務基準だからこそといえる。

これらが示唆するのは、小池和男が「技能習得状況 (表)」など実在するこれらを知りながら、それに言及せず、しかし、実在しない「仕事表」を2枚1組としてわざわざ捏造しなければならなかった理由について、そして、捏造した「仕事表」を「知的熟練」の証拠としなければならなかった理由について、新視点から整理できることである。この整理については、私はあらためて実行する機会を得たい。

- (2) 職務分析の日本における研究業績は、賃金関連以外であっても、社会政策学会に親近性ある研究分野に存在する。一例として、ソーシャルワークの職務分析についての研究業績はかなり多い。その多くの研究業績をサーベイした論文もある [田中, 2005]。

参考文献

- 遠藤公嗣, 1999, 「日本の人事査定」 ミネルヴァ書房。
遠藤公嗣, 2002, 「技能の諸概念と人事査定」 [経営論集 (明治大学)] 49 (1.2合併) : 89-109。
遠藤公嗣, 2014, 「これからの賃金」 旬報社。
遠藤公嗣, 2017, 「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」 [季刊労働法] (256) : 41-56。
針尾日出義, 2017, 「看護師にベイ・エクイティを実現する手段の一事例研究」 [社会政策] 9(1)。
近藤泰祐, 2017, 「中小企業が賃金制度を導入する上における可能性の一考察」 明治大学経営学研究科修士学位論文。
三原泰熙, 1986, 「機械加工職場の技能形成」 小池和男編『現代の人材形成』 ミネルヴァ書房。
大澤卓子, 2017, 「職務分析の実際と『同一価値労働同一賃金』職務評価の試み」 [社会政策] 9(1)。
高橋桜子, 2017, 「わが国における職務分析の意義」 [社会人経営論集 (明治大学)] (8) : 73-84。
田中希世子, 2005, 「ソーシャルワークにおける職務研究」 [同志社社会福祉学] (19) : 104-124。
戸室健作, 2011, 「ドキュメント請負労働180日」 岩波書店。

(えんどう こうし: 明治大学)