

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、2013年、A5判、186頁、定価1,800円＋税)

橋口 昌治

(立命館大学専門研究員)

職務評価は、1970年代頃から始まった欧米の同一価値労働同一賃金を求める動きに触発され、90年代から男女賃金差別を是正する運動のなかで重要な意味を持つようになった。まずは正社員における男女間の賃金格差を是正する裁判運動に活用され、いくつかの勝利を導いた(森 2005; 屋嘉比 2007)。その成果を踏まえ、男女賃金格差の本丸とも言える正規・非正規間の賃金格差への応用が模索されるようになる。森・浅倉(2010)では、日本で実施可能な職務評価システムの構築が試みられるとともに、実効性を担保するための法制度を検討するためにイギリス・EUの事例研究が行われた。本書は、それらの先行研究・実践を踏まえ、自治労から委嘱され研究開発された同一価値労働同一賃金をめざす職務評価システムについて書かれたものである。

一方、蓄積された能力の評価が難しいがゆえに起こる(再)就職の困難など、積み重ねられてきた日本の雇用慣行の問題点が噴出している。そのなかで、例えば職務や勤務地を限定した「ジョブ型/限定型正社員」に関わる諸制度の検討が、政府においてもなされるようになってきている。「ジョブ型/限定型正社員」の本格的な普及は、日本的雇用の抱えてきた様々な問題を改善させると期待されるが、職務の範囲が曖昧なまま解雇規制の緩和と結びつくと、さらなる労働条件の悪化につながる恐れがある。またホワイトカラーエグゼンプションも、職務や責任の範囲が明確でない現状では、働き方の無限定性を拡大させ過労死の温床となる可能性が高い。つまり、これまで主に男女間の賃金格差を是正するために導入が求められていた職務評価が、中核的な正社員を含む、労働者全体に必要とされる重要なツールとなっているのである。

このような現状において課題になることは、①職務を基準に賃金を決めていくことは日本の雇用慣行に馴染まないと考えている労働組合関係者や労働研究者の見方を変えること、②なるべく職務評価にかかるコストを抑え、容易に実施できる状況を作ること、③労働者自身が「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価をやってみよう」と思うような状況を作ること、④同一価値労働同一賃金原則を日本の労働現場に広げるための法制度を導入すること、⑤同一価値労働同一賃金の広がりによって必要になる様々な雇用慣行・社会制度の変化についても考察することなどである。④と⑤については、前述した先行研究や遠藤（2014）などにおいて検討されている。本書は①②③の課題、特に②に取り組んでいる。以下、構成にそって内容を紹介していく。

まず「まえがき」では、職務評価、同一価値労働同一賃金の発展史、研究史などが説明され、地方自治体の非正規職員の低賃金問題、いわゆる「官製ワーキングプア」問題を解決するためには「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」が必要であることが説かれる。そして第1章にかけて、本書のもとになった「職務評価システム」の研究開発および調査の概要が説明される。前述したように、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価は1990年代から日本において研究されるようになったが、その主な担い手は研究者や当事者、活動家であった。予算も研究費から出された。それに対して今回の研究開発・調査は2010年に自治労によって企画され、設置された作業委員会の座長に遠藤公嗣が委嘱されている。この点は非常に画期的であり、本書においても「新しい社会システムの重要な要素を切り開いたパイオニアとしての名譽は、永遠に、自治労のものだ」（104頁）と評価されている。

作業委員会は、先行研究や英国の地方自治体で実際に使われている職務評価システムを参照しながら、二回の試行調査を行い、「職務評価ファクター説明書」と「職務評価質問票」を完成させた。そして、A市を対象とした本調査が実施される。A市が選ばれた理由は、A市職員組合とA市臨時・非常勤職員組合が非正規職員の処遇改善に熱心に取り組んでいたからだと言う。実際、両組合の主要メンバーが作業委員会に加わり、「職務評価」手法の開発からインタビュー調査まで積極的に関わっている。調査は、A市役所の四つの職場（税務部税務課、市民

活動推進部男女共同参画課、中央図書館、市立S保育園）で働く職員85名が対象となった。四つの職場が選ばれた理由は、非正規職員が働く典型的な職場だからであり、正規職員と非正規職員に対してインタビュー調査が行われた。職務評価は第三者のインタビュー調査によるべきだからというのが、インタビュー調査を行った理由である。

第2章では、実施した職務評価システムの内容について説明される。職務評価とは職務の価値を測るものであり、そのためには「ものさし」がなければならない。また「得点要素法」を採用した場合は、ファクターごとの評価レベルおよびその点数を設定する必要がある。本書では「労働環境」「負担」「責任」「知識・技能」の四つが大ファクターとして採用された。賃金コンサルタント会社がビジネスとして職務評価を請け負う場合、「労働環境」「負担」はファクター化されないことが多いが、同一価値労働同一賃金を実現するためには、その二つのファクターが不可欠であるという。なぜなら、例えば市民の直接対応を行う窓口業務は精神的負担の大きいものであるが、その多くが女性の非正規職員によって担われており、その負担を適切に評価する必要があるからである。さらに四つの大ファクターが「精神的負担」「利用者に対する責任」「判断力と計画力」など12の小ファクターに分けられ、それぞれに評価レベルが設定され点数がつけられる。それを説明するものが「職務評価ファクター説明書」である。

そして、「職務評価ファクター説明書」のみではインタビュー担当者が質問を進めていくことは難しいであろうということで、「職務評価質問票」が作成された。質問の順序や説明の仕方、そして小ファクターの評価レベルの確定まで、誰でも簡単に、安定的にできるように工夫されている。さらに、現行の賃金の時間単価を正確に知るために、「賃金労働時間調査票」が作成される。これによって、職務評価点を基準に、いくら現行賃金から引き上げるべきかを算出できるようになった。これもまた、調査対象者が記入ミスをしないように給与明細のレイアウトに合わせて作られるなどの工夫がなされている。

第3章では、各小ファクターの要素や説明をどのように決めたのか、そのプロセスが説明される。システム設計の「楽屋裏」を公開する理由は、そのことによって異なる自治体や民間企業において本書の「職務評価システム」を利用する場

合、応用がしやすくなるであろうという配慮からである。また第4章では、A市で実施した調査結果がまとめられ、統計分析の結果、職員の任用形態が、その職員がつく職務の価値に影響していることなどが明らかになったことが記される。また別稿では、その調査結果をもとに「女性の正規労働者と、非正規職員あるいは非正規労働者は、事実上は、その職務を基準に賃金が支払われる方向にあるのではないか」という「推測」がなされている（遠藤 2013）。

以上から、本書で紹介されている職務評価システムは、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価を行う際のコストを下げるために、きめ細やかな工夫がなされていることが分かる。前述した職務評価を行いやすい状況を作るという②の課題に対して、大きな貢献をしていると評価できる。また、すでに「約5割の企業が『多様な形態による正社員』の雇用区分を導入」しているという厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』（2011年）に掲載された調査結果もあり、職務評価への旧来の見方を変えるという①の課題の克服は急務になっている。それに対して、第4章で示された調査結果にもとづく「推測」は、日本の職場において「職務基準雇用慣行」（遠藤 2014）は馴染まないと考えている人々の見方を変えうる可能性があるという点で画期的である。

一方、職務評価システムの使いやすさには心を砕いていたが、本文の記述に関してはどうだろうか。職務評価の流れやシステム開発の際に気を付けた点などを説明する際に図を使うなどして、本書自体に多くの労働者が親しみやすくなるような工夫がもっとあってもいいように思われた。また、本書の評価とは離れるが、職務評価によって明らかになる正規職員と非正規職員の賃金格差は、正規職員のもらい過ぎと解釈され、その賃金引き下げに利用される恐れもある。世論、特に非正規職員の感情がそちらに傾かないような取り組みが、今後さらに労働組合に求められるようになっていく。今後の日本の働き方に大きな影響を与えうる職務評価システムを開発したのであるから、本書が、研究者や組合活動家のみならず、より多くの労働者にきちんと届くことが求められている。

〔参考文献〕

遠藤公詞、2013、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—その研究開発の現時点」社会

書評：『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』

政策学会第127回大会（大阪経済大学2013.10.13）自由論題発表論文。

——、2014、「労働における格差と公正—『1960年代型日本システム』から新しい社会システムへの転換をめざして」『社会政策』第5巻第3号,11-24。

森ます美、2005、『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣。

森ます美・浅倉むつ子編、2010、『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』有斐閣。

屋嘉比ふみ子、2007、『京ガス男女賃金差別裁判 なめたらアカンで！女の労働—ペイ・エクイティを女たちの手に』明石書店。