

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

遠藤公嗣（明治大学）

endokosh@kisc.meiji.ac.jp

1 研究から実用の段階へ

1-1 3回目となる研究開発の完了

—遠藤公嗣編『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』[2013]の刊行—

均等待遇をとくに意識しない職務評価は、多くの大企業のホワイトカラー職務を対象にして、賃金コンサルタント企業により、日本でも長く実施されてきた。しかし、それここでは検討しない。ここで検討するのは、均等待遇を意識して「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価の研究開発である。

「同一価値労働同一賃金」が女性への雇用差別是正の考え方として日本に伝えられたのは、1992年といつてよい（女性労働問題研究会[1992]）。これを受けて、第1回の研究開発がおこなわれた。すなわち、商社に働く女性正規労働者の職務について、大学教員の研究者と商社女性正規労働者が共同で企画して、職務評価を試行実施したのである。その職務評価制度は「得点要素法」をもとにしたといつてよい。その成果は1997年に発表された（ペイ・エクイティ研究会[1997]）。この研究開発に労働組合の協力は皆無であって、他からの研究費援助もわずかだった。

第2回の研究開発は、第1回の成果をもとに、スーパーマーケット店舗と介護職看護職の非正規労働者の職務について、大学教員の研究者が企画して、職務評価を試行実施した。女性の処遇改善だけでなく、非正規労働者の処遇改善を意識していた。その成果は2010年に発表された（森・浅倉編[2010]）。この研究開発へは労働組合の大きな協力があつたが、研究費の全額が、科学研究費補助金など研究者の申請によって獲得したものであつた。遠藤は、第2回の研究開発に参加していた。

第3回の研究開発は、自治労本部が企画して、遠藤に座長を依頼して委員会を組織し、地方自治体で働く非正規職員の処遇改善を意識して、地方自治体の職務で実施できる職務評価制度の作成をめざした。作成に参考としたのは、英国の地方自治体の職務で実施中の職務評価制度であつた。研究開発の結果として、「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価が、全国のどの地方自治体でも実施可能となった。これらを含む第3回の研究開発の成果は、遠藤編[2013]として、実用書・普及書として公刊された。遠藤編[2013]の目次を図表1に示す。

遠藤編[2013]が研究書でなく実用書・普及書の体裁をとっていることは、いいかえると、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価が、研究から実用の段階に移行したことを意味する。

1-2 成果と課題

第1の成果は、実用できるところの、「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価制度を開発できたことである。英国の地方自治体の職務評価制度は、当然にも職務基準の雇用を前提し、英国特有の事情に配慮して作成された制度であった。これをもとにしつつも、日本の正規職員における人基準の雇用に適合させ、日本の事情に配慮する制度を創意工夫した。具体的には「職務評価ファクター説明書」（遠藤編〔2013〕117以下に全文収録）と「職務評価質問票」（遠藤編〔2013〕143以下に全文収録）を新しく開発してきたことが重要であった。「職務評価ファクター説明書」では、各ファクターの評価レベルをなるべく客観的に作成した。「職務評価質問票」では、職務調査インタビューの回答によって評価レベルが容易に定められるように作成した。

第2の成果は、制度の研究開発を、自治労という労働組合が企画し実施したことである。研究開発の委員会メンバーはもちろん、インタビュー調査の担当者も対象者も、自治労本部役職員と傘下のA市職員組合および臨職組合の役員が加わった。自治労が研究開発の費用全額を負担した。

職務評価制度が開発でき、適正な職務評価をおこなって職務評価点が得られ、非正規職員の時間あたり賃金をどれほど引き上げると正規職員との均等待遇が実現するかを算出できても、それにもとづいて賃金引き上げ要求をする労働組合が存在しなければ、均等待遇の実現にはなお遠い。それが、この研究開発では、自治労本部が企画し実施したのであるから、自治労の加盟労働組合が、均等待遇のための職務評価をおこない、それにもとづいて賃金引き上げを要求し実現することを、大いに期待できるのである。

第3の成果は、普及のためのワークショップの開催が容易であり、普及しやすい制度を開発できたことである。この点で「職務評価質問票」の開発は重要である。研究開発した職務評価ファクターの評価レベルはレベル数が多いうえに、その評価基準も簡素とはいえない。そのため、職務評価インタビュー担当者がスムーズに評価レベルを判断できるように「職務評価質問票」を開発した。「職務評価ファクター説明書」と「職務評価質問票」の研究開発には多大な時間と努力が必要であった。しかし、その結果として、それらを相当地に巧妙に作成できたため、これにインタビュー対象者が自分で回答しても、その回答によって、かなり正確に、評価レベルを判断できることになった。そして、この回答をワークショップ形式の参加者にやってもらうことによって、職務評価を容易に体験してもらうことができるようになった。職務評価とは何かについて、現在の日本では的外れな誤解がなお少なくないが、的外れな誤解を大幅に払拭し、正確な理解を促進できる途を開くことができたと思う。

今後の実践上の課題は、以上の成果にもとづいて、自治労の加盟労働組合が、均等待遇のための職務評価をおこない、それにもとづいて非正規職員の賃金引き上げを要求し、それを実現すること、これに尽きる。自治労の加盟労働組合の多くでは、11-12月ころに、非正規職員の処遇改善についての交渉を自治体側と持つとのことである。今秋の交渉に間に合うことを祈念したい。

また今後の研究開発上の課題として2つだけあげると、正規職員の職務の職務評価について工夫を重ね、より洗練することであり、また、職務評価の負担を少なくしつつも、多

数の職務評価をおこなう手法を考案することである。

ところで厚生労働省は、2012 年 11 月に「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」を発表し、その普及のため、同時に「パート労働ポータルサイト」を開設した。これは、均等待遇には職務評価が必要なことを厚生労働省が認めたことを意味し、それは評価できる。しかし、正規雇用と非正規雇用の区分を不問にして前提し、最上層の非正規労働者の職務のみを正規労働者の職務と比較する対象としていて、非正規労働者全体の職務評価を考慮していない。このことは、現行パート労働法の考え方と同じ限界を意味する。また、たとえば、その職務評価ファクターに「労働環境」「負担」はないので、「同一価値労働同一賃金」をめざさない職務評価であって、ILO が公式に推薦する職務評価とはかけ離れている。したがって、非正規労働者全体の均等待遇にはならない職務評価である。

現在の争点は、すべての労働者にとって望ましい職務評価はどのようなものであるべきか、にある。すなわち、全労働者の均等待遇＝「同一価値労働同一賃金」をめざすところの、ILO が公式に推薦する職務評価を志向するのか、正規雇用と非正規雇用の区分を不問にして前提し、最上層の非正規労働者のみの均等待遇を志向するのか、の争点である。遠藤編〔2013〕は前者であって、この方向をさらに豊富に発展させることが、日本における均等待遇の実現にとって重要である。

2 労働研究の新たな視点－職務評価点－

2-1 職務評価点と賃金

この 50 年余間の日本における労働研究では、職務評価ないし職務評価点について、顧みることがなかった。そして、その間に、労働状況に大きな変化があった。ところで、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価では、職務評価制度を整えて職務評価点を算出することが重要であり、これまでの 3 回の研究開発でも職務評価点を得てきたことはいうまでもない。

こうして得られた職務評価点から、これまで予想できなかった現象が存在することの示唆を得ることができた。それは、職務評価点と賃金との関係である。図表 2 は、第 1 回の研究開発（評価対象は、商社の女性と男性の正規労働者の職務）における両者の関係を示し、図表 3 は、第 3 回の研究開発（評価対象は、地方自治体 A 市の正規職員と非正規職員の職務）における両者の関係を示す。以下に述べることは、本論文が日本で最初に述べることになると思う。

図表 2 の●は女性の正規労働者であり、△は男性の正規労働者を示す。図表 2 から直感的にわかることは、●の女性の正規労働者は、その職務評価点と賃金に正の相関関係がありそうなことである（相関関係の程度については、相関係数 R や回帰直線方程式が計算されていないので、数値で示すことができない）。

図表 2 の労働者の賃金形態は、すべて、年功給的である。すなわち、その職務を基準に賃金は支払われていない。にもかかわらず、●の女性の正規労働者については、その職務評価点と賃金に正の相関関係がありそうである。いいかえると、その職務を基準に賃金が

支払われているかのように見える。この現象は、予想できなかったものであって、非常に興味深い。

なお、△の男性の正規労働者は、その職務評価点と賃金に相関関係がなさそうであるが、これは予想できる現象であろう。

図表 3 の△は非正規職員であり、○は正規職員を示す。R² 乗（相関係数 R の 2 乗）や回帰直線方程式に示されるように、△の非正規職員は、その職務評価点と賃金に正の相関関係があるといつてよい。

ところで、△の非正規職員の賃金額は、A 市の条例などの規則によって、臨時職員、特例臨時職員、嘱託職員の 3 層にわけて決められている。それは図表 3 にも示されていて、非正規職員の賃金額は x 線に平行に 3 層にわけられている。△の非正規職員の賃金は、条例などの規則という制度によって決められている。にもかかわらず、△の非正規職員については、その職務評価点と賃金に正の相関関係がある。いいかえると、その職務を基準に賃金が支払われているかのように見える。この現象は、予想できなかったものであって、非常に興味深い。

なお、○の正規職員は、その職務評価点と賃金に弱い相関関係しかないが、正規職員の年功給的な賃金形態を考慮すれば、これは予想できる現象であろう。

大胆に推測すると、現代日本では、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。もちろん、職務評価を実施して、職務評価点にしたがって賃金を支払っているのではない。そうではなくて、年功給という制度であれ、条例などの規則という制度であれ、その制度にしたがって、まず賃金額が彼または彼女に決められ、つぎに、その賃金額に相応するように、意図的または無意図的に、職務ないし業務が彼または彼女らに指定されると考える方がよいであろう。

この大胆な推測は、わずか 2 事例に示唆されたものである。もっと事例研究をかさね、この推測がどれほど妥当なのかを確かめる必要があるだろう。とはいえ、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、という推測は、職務評価点を顧みることによってはじめて得られた推測である。現代日本の労働研究は、研究の新たな視点を得たといつてよいと思う。

2-2 賃金プロフィール研究との比較

上記した「労働研究の新たな視点」の意義は、いわゆる賃金プロフィール研究の意義と比較すると、それが明確になる。賃金プロフィール研究は、まず、座標の横軸に年齢階層をとり、縦軸に賃金（ないし賃金指数）をとり、その表上に、ある国のある労働者グループの、それぞれの年齢階層における賃金（ないし賃金指数）をプロットする。そうすると、どの国でも、たとえばホワイトカラーであると、プロットは右上がりカーブを描く。その上がり方を、労働者グループ間とか諸国間で比較研究する。

賃金プロフィール研究は、欧米諸国で発達したことが重要である。欧米諸国は職務基準で賃金を支払うことが通例である。職務評価が通例となった現代の欧米諸国では、職務評価点を基準に賃金は支払われると想定してもよいだろう。そして、いうまでもなく、その

賃金支払いの基準に年齢はない。ところが、その国のある労働者グループの賃金プロファイルを描いてみると、それは右上がりカーブとなることが非常に多い。どの国でも、たとえばホワイトカラーであると、そうなることが非常に多い。賃金支払いの基準に年齢はないにもかかわらず、そうなのである。

これは年齢という視点、すなわち欧米諸国における賃金支払いの基準に明示されない視点、で賃金を観察してみてもはじめてわかる現象である。したがって欧米諸国では、賃金プロファイルを描くこと自体が、1つの画期的な研究ということになる。

賃金研究において、現代日本における職務評価点との視点は、欧米諸国における年齢との視点に匹敵している。職務評価点という視点、すなわち現代日本における賃金支払いの基準に明示されない視点、で賃金を観察してみてもはじめてわかる現象があってもよいはずである。そして、その現象は存在するらしいのである。その現象こそが、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、ということである。この方向での研究は、これまで予想できなかった現象の存在をあきらかにできるかもしれない。今後の研究の進展に期待したい。

図表 1 遠藤編 [2013] の詳細目次

まえがき

- 第1節 職務の価値を点数表示する
- 第2節 同一価値労働同一賃金の考え方
- 第3節 職務評価の発展史
- 第4節 官製ワーキングプアを解消するために

第1章 職場と職員

- 第1節 職務評価をおこなった A 市について
- 第2節 自治体の正規職員と非正規職員
- 第3節 4 職場を調査

第2章 実施した職務評価システム

- 第1節 新しく開発した「職務評価ファクター説明書」
- 第2節 職務評価ファクターの配点
- 第3節 職務評価の方法
- 第4節 新しく開発した「職務評価質問票」
- 第5節 工夫した「賃金労働時間調査票」

第3章 システム設計の創意工夫

- 「職務評価ファクター説明書」と「職務評価質問票」—
- 第1節 ファクター「労働環境」
- 第2節 ファクター「精神的負担」

- 第3節 ファクター「身体的負担」
- 第4節 ファクター「感情的負担」
- 第5節 ファクター「利用者に対する責任」
- 第6節 ファクター「職員の管理・監督・調整に対する責任」
- 第7節 ファクター「金銭的資源に対する責任」
- 第8節 ファクター「物的資源・情報・契約の管理に対する責任」
- 第9節 ファクター「身体的技能」
- 第10節 ファクター「判断力と計画力」
- 第11節 ファクター「コミュニケーション技能」
- 第12節 ファクター「知識資格」

第4章 職務評価からの提案と分析

第1節 官製ワーキングプアを解消する提案

- 1) 職務評価点
- 2) 1点単価による賃金要求の計算
- 3) 比例配分による賃金要求の計算

第2節 4職場の詳細分析

- 1) 税制課
- 2) 図書館
- 3) 男女共同参画課
- 4) 保育園

第3節 簡単な統計分析

むすび—成果と課題—

第1節 どこでも実施できる職務評価システムの完成

第2節 労働組合による研究開発

第3節 今後の課題

実施マニュアル—簡単に取り組める「職務評価」—

第1節 インタビューの準備

第2節 インタビューの進め方

第3節 集計作業

付録1) 「職務評価ファクター説明書」

付録2) 「職務評価質問票」

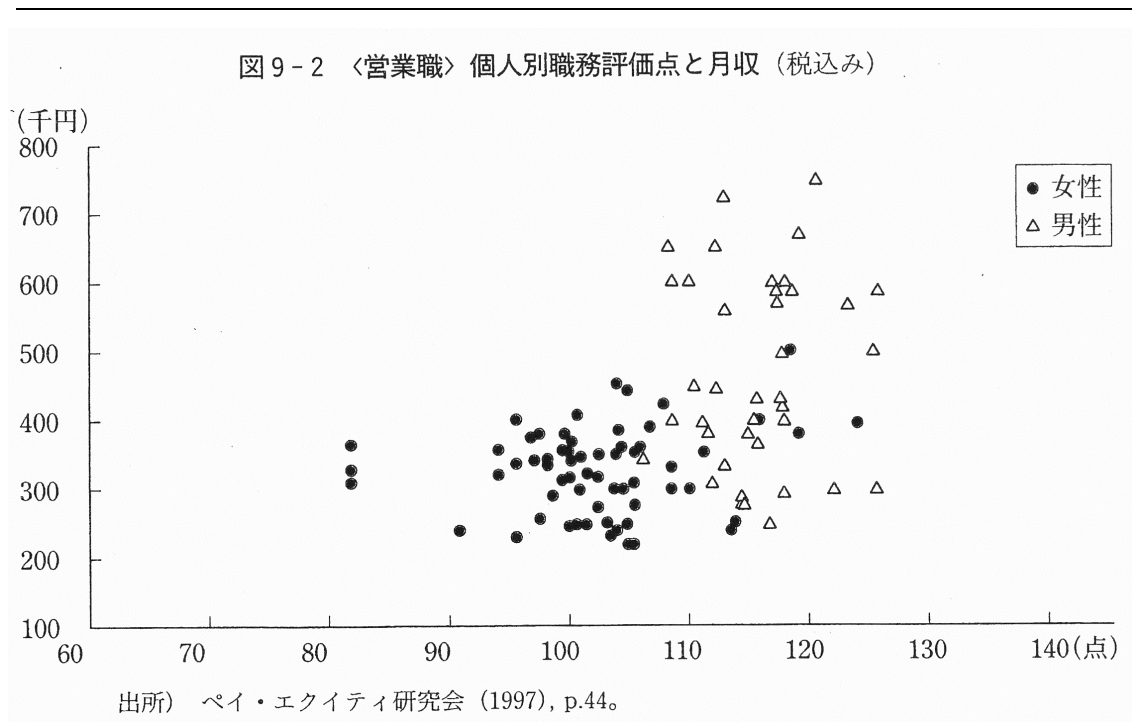
付録3) 「賃金労働時間調査票」

ア) 職員給与アンケート用紙

イ) 嘱託職員報酬アンケート用紙

ウ) 臨時職員報酬アンケート用紙

図表 2 職務評価点と賃金－商社の女性と男性の正規労働者の職務－

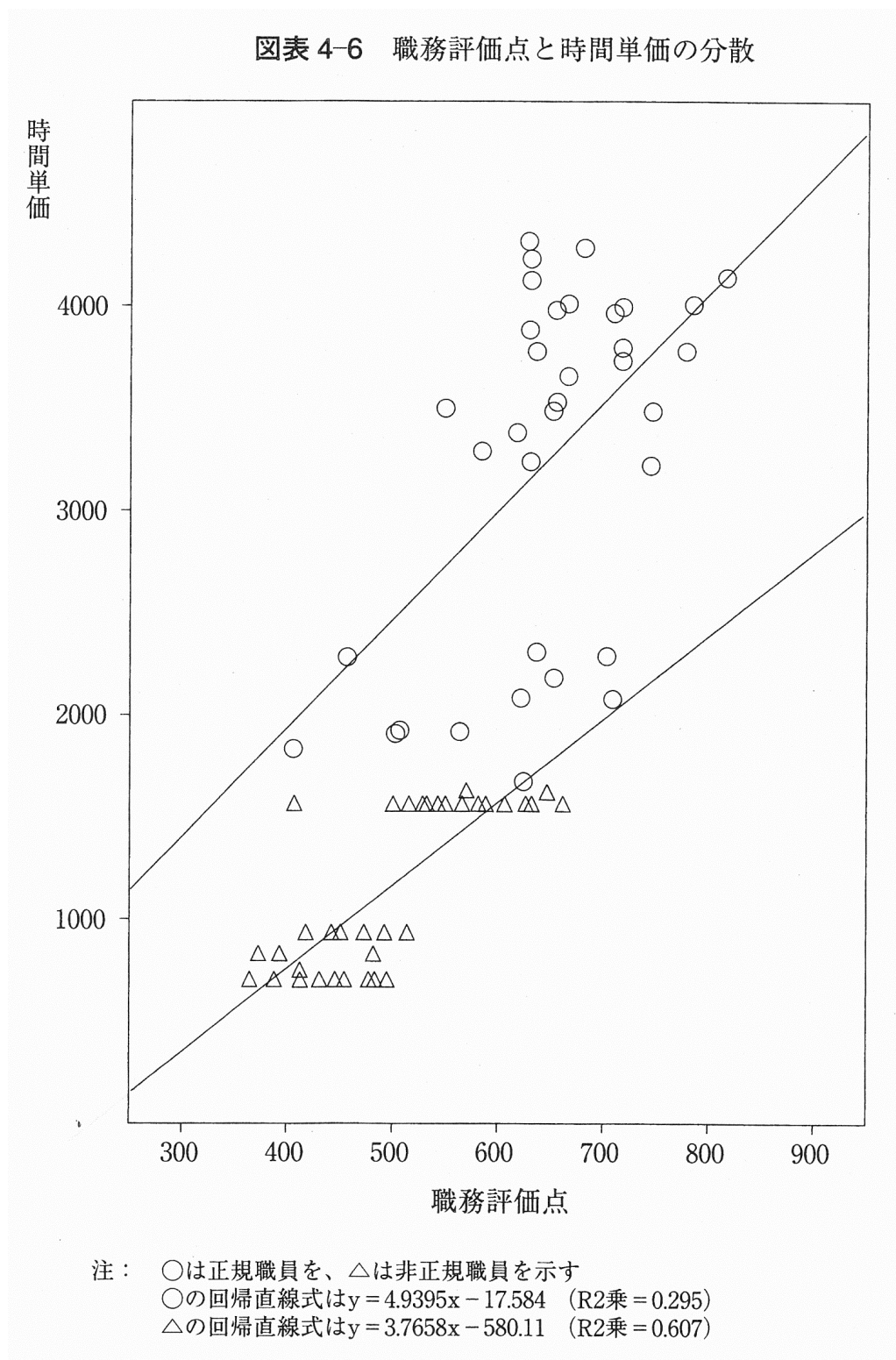


出所：森 [2005] 247

参考文献

- 遠藤公嗣編 [2013] 『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価－官製ワーキングプアの解消－』 旬報社
- 遠藤公嗣 [2013] 「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（社会政策学会誌）』5 巻 3 号掲載予定。
- 女性労働問題研究会 [1992] 『雇用平等の最前線』 岩波書店。
- ペイ・エクイティ研究会 [1997] 『WOMEN AND MEN PAY EQUITY 1997：商社における職務の分析とペイ・エクイティ』 1996 年度東京女性財団助成研究報告書。
- 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。

図表 3 職務評価点と賃金—地方自治体の非正規と正規の職員の職務—



出所：遠藤編 [2013] 97