

2016年春闘討論集会での講演から

賃金には大きく分け
て属人基準賃金と職務
基準賃金があります。

人基準と
仕事基準

属人基準賃金は、労働
年功給や職能給など
進賃金は、誰が就く
ではなく普通の職務基
礎賃金、誰が就く
と仕事を基準に賃金
を支払っています。

男性が稼ぐ
家族

この考え方は194
6年の電産型賃金系
で打ち出されますが、
広まっただのは高度成長
期に入った60年代で
す。男性稼ぎ主型家族
で、男性は安定した正
社員で、主婦パートと
学生アルバイトが雇用
の調整弁になる。これ
を私は1960年代型
企業にはなかった。な
ぜ査定で差がつくのか
が不明確だったから
います。



賃金論の研究をふまえ同一価値労働同一賃金を
説く遠藤公嗣・明治大学教授（1月15日）

職務給で拓く均等待遇への道

2016年春闘での賃上げと賃金論

明治大学経営学部教授 遠藤 公嗣

役割給とは
何か

種レジ、時給850
円」という。
の賃金に移行しつづあ
ることは否定し難い。

「成果主義が職能給
か」という議論は、実
態とも経営者の主流の
考え方ともかけ離れて
います。流行言葉にみ
えは職務給に近い
これは職務給に近い
ているけれども、職務
給ではない。たとえば
キヤンは「役割給は
職務+職責」という
言い方をしています。
職責は人材育成や忠誠
心で年功給からバブル期
までは年功給から職能
心を重要な要素として
含みます。

で、「でますりがうま
い」というのも一概に
否定できませんでし
た。大きな民間企業で
は年功給にも査定が付
いていましたか、中小
70年代からバブル期
までは年功給から職能
心を重要な要素として
含みます。

能力によって差がつ
国籍企業は、外国籍も
く」。大企業で始まり
中小にも普及しまし
た。バブル期以降は、日
本的な経営がうまくい
かなくなつて、これま
での考え方が逆転し始
めた。

義が広まり、それへの
反論も出ました。が、
実態では40%に及んだ
非正規はすでに職務給
です。誰が来ても「職
務給」が広まっています。
「役割給」というのは、
職務+職責という
言い方をしています。
職責は人材育成や忠誠
心で年功給からバブル期
までは年功給から職能
心を重要な要素として
含みます。

世の中は職務給に移
行しつつある。私の意
見は、これに乗って、
労働者側に立ったらど
ういう有利な規制の方
法があるのかと考えた
ら、同一価値労働同一
賃金にもとづく職務評
価のために、社会

同一価値労働
同一賃金

世の中は職務給に移
行しつつある。私の意
見は、これに乗って、
労働者側に立ったらど
ういう有利な規制の方
法があるのかと考えた
ら、同一価値労働同一
賃金にもとづく職務評
価のために、社会

組合の
3つの役割

「同一価値労働同一賃
金」が入っています。
アメリカで生まれた考
え方ですが、EJで広
がりました。①相互扶
助(助け合い)、②団体
交渉、③法律制定(政
策要求)が労働組合の
3つの役割と定式化し
ました。組合しかでき
ないのは②ですが、①
と③をもっと重視すべ
きです。



こんな社会でいん
きません。また、出版
ですか？ それを真正
の仕事はフリーランス
も多い。その生活に関
わった不安、医療や年
金を何とかカバーする
手(①)を考えて組織
すること重要だと思
います。(春闘討論集
会での講演から)