

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—

遠藤公嗣(明治大学)

社会政策学会第126回大会
20130525 青山学院大学

目次

- 1 1960年代型日本システムとは
- 2 1960年代型日本システムへの復帰はない
- 3 真の解決策を
- 4 「同一価値労働同一賃金」をめざす「得点要素法」の職務評価
- 5 若い研究者への期待

1960年代型日本システムとは

- 「男性稼ぎ主型家族」と「日本的雇用慣行」が相互に支え合う社会システム
- 男性稼ぎ主型家族からの2種類の労働供給
- 非正規労働者の必要性
- 主婦パートと学生アルバイトの、雇用調整における優れた機能
- 女性への差別と非正規労働者への差別を含む1960年代型日本システム

存続の特異性

- 追加的な労働力はどこから供給されるのかの視点
- 欧米諸国： ①女性労働者・・・男性稼ぎ主型家族を崩壊させた ②外国人労働者
- 日本： ①限定的な女性労働者・・・男性稼ぎ主型家族を崩壊させない ②「24時間たたかう」男性正規労働者 ③少ない外国人労働者……①②③全部が、男性稼ぎ主型家族を過剰化させる

1960年代型日本システムへの 復帰はない

- 機能不全の現象3例

- ①非正規雇用の正規雇用に代替する増加

- ②「ブラック企業」の増加

- ①②の結果の労働条件の全般的な悪化

- ③ワーキングプアの一人親が、主に家計を支える、子どもの貧困、世代間の伝播

存続根拠の喪失

- 「日本的雇用慣行」は存続できない

長期安定雇用の困難化、長期雇用の有利さの減少、女性（と外国人）の能力活用の不十分の不利さの増加・・・・

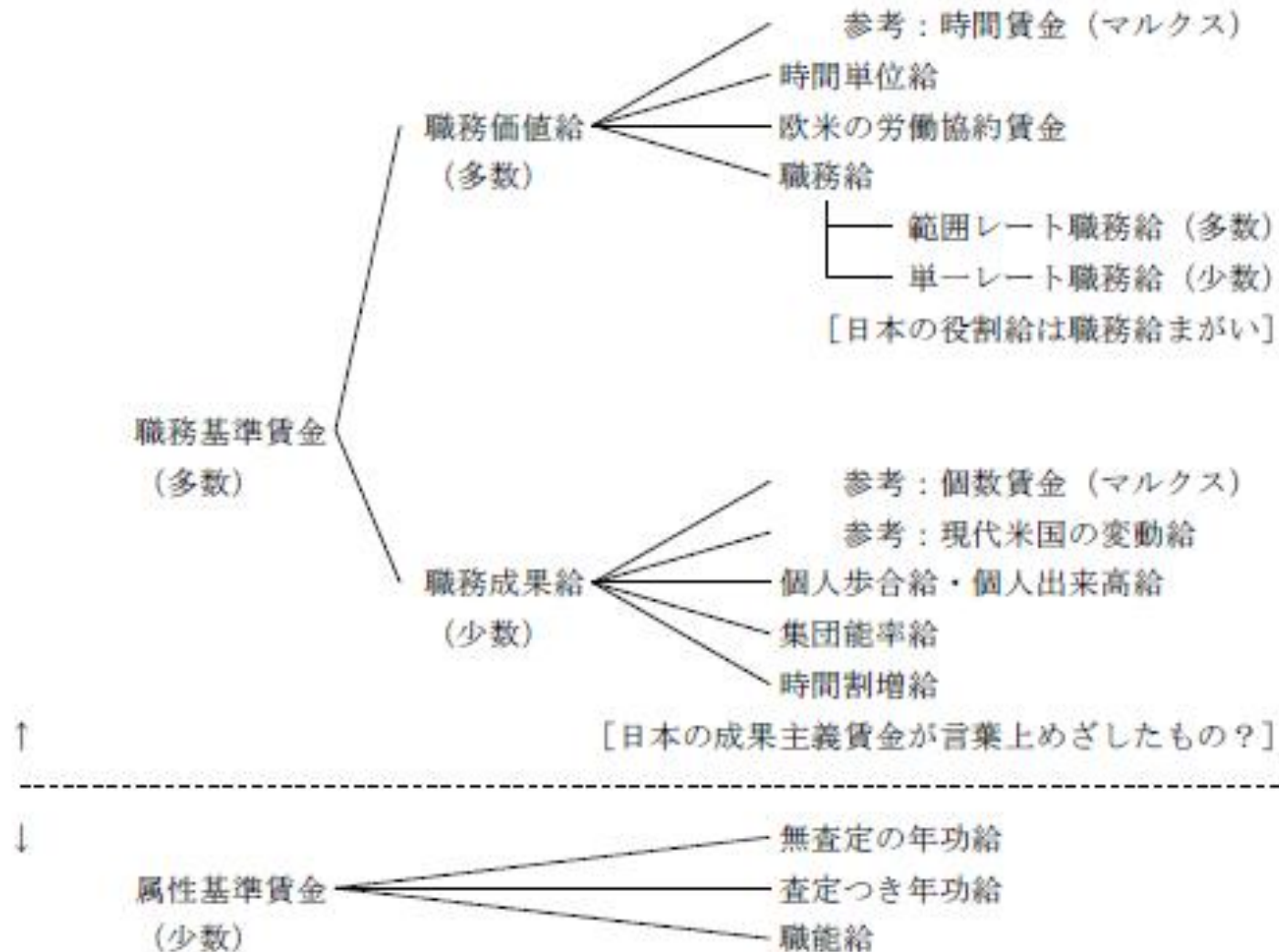
- 「男性稼ぎ主型家族」を標準にできない
- 1960年代型日本システムは、差別を含むので望ましくない

真の解決策を

- 新しい社会システムー「職務基準雇用慣行」と「多様な家族」の組み合わせー
- 職務基準雇用慣行とは
職務への採用、職務の配置転換と転勤は昇進オファーで採用と同じ、職務を基準とした賃金、職務遂行不良解雇と整理解雇は企業の権限だが多様な支援、雇用差別の厳禁、

図表3 賃金形態の分類表

現代の欧米諸国の労働者 に存在する



現代日本の正規労働者の月給の「本給」諸項目中のみ に存在する

賃金形態の分類表

- 日本的雇用慣行の属性基準賃金 と 職務基準雇用慣行の職務基準賃金
- 職務価値給 と 職務成果給
- 時間単位給 >> 欧米の労働協約賃金
>> 職務給
- 職務給は、職務評価によって職務価値を決定する 現在の職務基準雇用慣行の典型的な賃金形態

職務評価の発展史(1)

- 米国で研究開発、1930-40年代に普及
- 女性差別撤廃運動は、労働協約賃金を批判して、職務評価に期待
- これを受けて、労働組合は、1960年代に、職務評価への反対から受容に転換
- ヘイ社の「得点要素法」の普及
- 女性職務を低く評価しない「得点要素法」の研究開発、これが「同一価値労働同一賃金」職務評価

職務評価の発展史(2)

- 欧州への伝播
- 「同一価値労働同一賃金」の職務評価をあらゆる差別のない手法として再認識
- 英国の自治体の職務で、1997年に労使合意して「同一価値労働同一賃金」職務評価を実施、現在も継続
- 「同一価値労働同一賃金」職務評価をILOが公式に推薦

新しい社会システムの利点

- 非正規にあたる労働者の処遇改善
- 女性労働者の処遇改善
- 過剰労働を抑制する基準ができる
- 短時間雇用や雇用中断を実施しやすくなる
- 女性労働者と外国人労働者の能力活用

「同一価値労働同一賃金」をめざす 「得点要素法」の職務評価

- 4大ファクター「労働環境」「負担」「責任」「知識・技能」の設定、そのもとの10余个の小ファクターの設定、職務ごとにレベル評価
- 職務評価の点数表示
- 職務ごとに同額の1点単価で職務評価点を換算すると「均等待遇」実現の賃金額となる
- 現行賃金額との差が差別処遇なので、労働組合はこの是正を要求できる

日本における「同一価値労働同一賃金」職務評価の研究開発

- 第3回研究開発は、非正規労働者の処遇改善を目的
- 自治労という労働組合の企画と実施
- 「職務評価ファクター説明書」「職務評価質問票」などを新たに研究開発
- 全国自治体の職務で評価が実施可能
- 2013年秋に遠藤編著刊予定、普及をねがう

現在の争点：私たちの職務評価か、 厚生労働省の職務評価か

- 厚生労働省 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」を公表
- 批判①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、非正規労働者の全体を考慮せず
- 批判②ファクターに「労働環境」「負担」はない
- ILOが推薦する「同一価値労働同一賃金」職務評価でない

若い研究者への期待

- 新しい社会システムについて、やるべき研究課題は多い
- 現在は「先取り」研究が求められている
- 社会の転換期に遭遇した若い研究者は、このことに思いを馳せてほしい