

日曜に考える

同じ仕事をしているなら賃金も同じにするという「同一労働同一賃金」。経団連の榊原定征会長は非正規と働く人の待遇改善という政府の狙いは理解しつつも、導入について注文をつける。

「日本独自の雇用慣行を踏まえる必要がある。同じ仕事だから同じ賃金という単純なものではない。その人への期待、役割、将来的な会社への貢献など、さまざまな要素を勘案しなくてはならない。」(3月7日の記者会見)

雇用期間が限られた非正規社員と比べ、長期雇用の正社員は会社への帰属意識が高い。急な仕事を頼むなどの無理も利く。賃金に違いがあるのはおかしくない。そんな思いもあるかもしれない。そもそも同一労働同一賃金は、日本で浸透している賃金

制度になじみにくいと経団連は考えている。同一労働同一賃金の実践に欠かせないのは仕事の内容に応じて賃金を定める「職務給」の仕組みだ。これに対し日本では、賃金は職務を遂行する能力によって決まるという「職能給」の制

中外時評

度が根を張っている。職能給の多くは経験年数に応じて賃金が上がる。つまり職能給は、年功賃金制を支える仕組みだ。以前より賃金カーブは緩やかになったとはいえ、年功制はなお残る。そこに職務給にもとづく同一労働

同一賃金をひげよこすれば、企業の現場が混乱するというのが経団連の考えだ。だが、じつは経済界は、同一労働同一賃金や職務給の普及に積極的だった時期がある。1950年代から60年代にかけて、「財界労務部」の

たるところにあり、同一職務労働であれば、担当者の学歴、年令等の如何(いかん)に拘(かかわ)らず同一の給与額が支払われるべきで……」職務給は賃金の本質を最も忠実に表現化した給与制度といえよう。日経連加盟企業の人

『同一賃金』経営界の本音

正社員改革にひるむな

日経連(2002年に経団連と統合)が盛んに動いた。当時は、現在のようにパートや派遣、契約社員といった雇用形態が一般的でなく、正社員の賃金を改革する取り組みだった。「賃金の本質は労務の対価

事動労部門の課長らが編集にかかわった「職務給の研究」(59年)の一節だ。経済界が職務給の普及に力を入れたのは、終戦直後から広がり始めた年功賃金制への反省からだった。電力会社の労働組合が経営

側から獲得した、「電産型賃金」と呼ばれる生活保障給の色彩の強い賃金制度が典型例だ。岸本英次郎著「同一労働同一賃金」その理論と政策序説(82年)は「資本の反撃」の背景として、賃金支払総額の急速な増加や、若年労働者から仕事に合った賃金要求が出てきたことなどを挙げてい

論説副委員長
水野 裕司

るところが60年代後半になると、職務給や同一労働同一賃金を求める声は急速に高まった。労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎・主席統括研究員によれば、企業の現場が、職務給とは社員

の配置転換を円滑に進められないと認識し始めたためだ(「日本の雇用と労働法」)。

当時は技術革新に伴い、企業は社員を柔軟に配置換えする必要性が出てきた。職務給のもとでは、持ち場が変わるたびに賃金も変動する。労働組合は賃金が不安定になることを問題視。結局、企業の経営者は、配置転換で労働力の協力を得るため職務給を断念した。日経連も急速に職能給にシフトしていく。その後、年功賃金制度が定着したのは周知の通りだ。

いまから思えば職務給を見送ったことの影響は大きい。雇う側も雇われる側も、職務を明確化する意識が希薄になった。日本型雇用システムの本質は雇用契約が、「命令」によってそのつと職務が書き込まれるべき空白の石板である点にあると濱口氏は説く。仕事の範囲が曖昧になりがちな、残業や長時間労働が

当たり前になった。その道では誰にも負けないという専門性の高い人材も育ちにくくなった。日本の正社員の生産性の低さはかねて指摘されているところだ。経団連が職務給や同一労働同一賃金に慎重なのは、会社にとっては使いやすくて都合の良い正社員の働き方を、あまり変えたくないからと読める。社員に仕事を随時命じることができる仕組みは会社にとって極めて便利だ。しかし、社員の専門性を高め、女性や高度外国人材が働きやすくなるには、いまこそ正社員改革が必要だ。「なんでもやる」正社員を必ずしも否定はできないが、少なくとも職務給による働き方と併せて複線化することが求められる。同一労働同一賃金論議をそのきっかけとしたい。