

職務給と「同一価値労働同一賃金」原則

―均等処遇のために(下)―

遠藤公嗣

明治大学経営学部教授

三 均等処遇のための職務給と「同一価値労働同一賃金」原則

1 均等処遇のための職務給

賃金における労働者の均等処遇は、職務を基準としてのみ賃金が支払われるとき、関係する労働者の間で達成される。本論文の言葉でいえば、職務基準賃金であるときのみ、均等処遇は達成される。そのとき、それぞれの職務に従事する労働者は、その職務の価値ないし成果に応じて、それぞれの賃金額を支払われる。結果として、労働者の賃金額には差が生まれる。しかし、その差は、従事する職務の価値ないし成果によつてのみ生まれている。結局のところ、これのみを理由とする賃金格差はもつとも納得されやすいであろう。すなわち、均等処遇の達成である。

前記の反対概念は、職務以外の要素を賃金支払いの基準にとりこむことである。しかし、そ

のこと自体が雇用差別になると批判されるおそれがある。たとえば国際的には、性や人種や年齢などを基準とした賃金は差別であるとの主張は、よく聞くことができる。日本でも、正規雇用なのか、パート雇用なのか、という雇用身分を基準とする賃金は差別であるとの主張は、しだいに強くなっている。

将来の社会は、現在以上に、労働者についても職務についても、その多様化はますます進展すると考えられる。多様化の進展は、職務以外の要素によつて賃金に差をつけることは差別であるとの批判を、ますます強めるであろう。現在と将来における賃金形態は、このような批判のすべてを退けることができ、公正であり適正だと対置できる賃金形態でなければならぬ。それは職務基準賃金である。

そして、職務基準賃金のうちでは、どのような職務でも可能であり、したがって全部の労働者に適用可能であるところの、多数派の職務価値給であることが非常に望ましい。職務価値給であれば、社会の広範な労働者の均等処遇を

ざすことができるであろう。少数派の職務成果給は、その条件の厳しさのため、部分的にしか存在できず、広範な労働者の均等処遇をめざすことができない。

さらに、職務価値給であったとしても、職務の価値がどれほどであるべきなのかについての見解が労使間や労々間で分かれる可能性があり、それをめぐる労使紛争や労々紛争さえ起こるおそれがある。このおそれを少しでも回避するためには、関係する労働者や使用者の納得性を高める手法で職務価値を決定する必要がある。現在、その手法として最適と考えられるのは、職務分析・職務評価を行なつて職務価値を決定する手法である。そして、この手法で職務価値を決定する賃金形態は職務給なのである。

職務分析・職務評価は「関係当事者の納得性を高める」手法である。このことに留意したい。かつて、職務分析・職務評価は「科学的な」手法と形容されたことがあったが、これは誤解を招きやすい。また、「関係当事者の納得性を高める」手法による職務給であるからこそ、現代の欧米社会の労働組合は、労働協約賃金（労使交渉によつて職務価値を決定する）と職務給を重複する賃金形態を志向するのである。「関係当事者の納得性を高める」点で、職務分析・職務評価も労使交渉も同一だからである。

2 均等処遇のための「同一価値労働同一賃金」原則

職務分析・職務評価は、欧米社会において長い歴史をすでにもっているが、一九七〇年代から、男女間賃金差別の是正を目的として、職務分析・職務評価を「同一価値労働同一賃金」原則にもとづいて行なうべきことが主張されはじめた。主張者は、当初は女性運動者が中心であったが、やがて労働組合もこれに賛同するようになった。そして現代の欧米社会では、男女間賃金差別の是正にとどまらず、あらゆる賃金差別の是正を目的として、この原則による職務分析・職務評価を行なうべきことが、労働組合を

含めて、労働者側の多数意見となりつつあると考えてよい。

職務分析・職務評価の手法としては、「同一価値労働同一賃金」原則を行なうならば、厳密な手法の得点要素法 (point factor method) が適している。得点要素法とは、およそつぎの手法である。一つの職務につき、職務評価ファクターを区分して、各ファクターごとに難易度をつける。難易度には点数配分があるので、職務評価ファクターにはウェイトづけがあることになる。各ファクターごとの点数評価の合計点

金」原則をもちこむ。たとえば、「同一価値労働同一賃金」原則を考慮すると、職務評価ファクターは「知識・技能」「肉体的・精神的負荷」「責任」「労働環境」の四大ファクターに区分されることが多い。

「同一価値労働同一賃金」原則の実施とは、その原則を考慮しない職務評価を見直すことであるから、職務評価の厳密な手法すなわち得点要素法が適している。厳密であるため、得点要素法は費用がかかる。しかし得点要素法は、世界でもっとも普及した手法でもあり、職務分析・職務評価の手法として、得点要素法のみを多くの人が思い浮かべることも不思議ではない。得点要素法の代表がヘイシステムである。

はじめに

一 職務給とは何か

1 職務給の定義

2 職務給の賃金形態分類上の位置

3 用語「職務給」の誤用

(1) 職務給の不適切な定義

(2) 職務給と職能給の無意味な同一視

二 日本企業における賃金改革の動向

1 非正規労働者の時間単位給の増加

2 時間単位給の範囲レート職務給への近似化

3 成果主義賃金とコンピテンス基準賃金―衰退―

4 役割給―範囲レート職務給への近似化―

(1) 「ミッション」概念

(2) 簡略な職務分析・職務評価と簡単な職務定義

(3) 範囲レートであることの強調

5 賃金改革を模索する理由 (以上、本誌一六八四号)

三 均等処遇のための職務給と「同一価値労働同一賃金」原則 (以下、本誌本号)

1 均等処遇のための職務給

2 均等処遇のための「同一価値労働同一賃金」原則

(1) 起源―男女間の賃金差別を是正するために―

(2) 発展―あらゆる賃金差別を是正するために―

(3) さらに発展―日本における雇用身分の賃金差別を是正するために―

3 「職種別賃金」主張の不明確

4 属性基準賃金の不公正

(1) 雇用平等の阻害

(2) 労働者連帯の阻害

四 「同一価値労働同一賃金」試行調査から感じた課題

五 必ずにかえて

念のため注記しておく、職務分析・職務評価を行なうこと、すなわち職務給であることは、「同一価値労働同一賃金」原則に必須である。職務分析・職務評価を行なわないでも、いいかえると職務給でなくとも、あげくのはては属性基準賃金であっても、「同一価値労働同一賃金」原則は可能だとの見解がかつて存在したが、それは意味不明の言説というほかない。賃金形態の意味をまったく理解していないための誤りである。

(1) 起源 男女間の賃金差別を是正するために

欧米社会における「同一価値労働同一賃金」原則は、もともとは、男女間賃金差別を是正するために、おもに米国で、一九七〇年代から考案され発達した考え方である。現代の欧米社会では、この原則は、男女間賃金差別の是正のみではなく、あらゆる賃金差別の是正のために主張されるようになりつつあると考えられる。しかし、男女間賃金差別の是正に依然としてこの原則は重要であり、また、その目的がこの原則を考案する起源であったので、考察しておく。男女間賃金差別の是正のための「同一価値労働同一賃金」原則の考え方によれば、賃金形態として多数派の職務価値とくに職務給のもとでは、男女間賃金格差の主要な理由は「性別職務分離」すなわち「男性職（男性が多数の職務）」と「女性職（女性が多数の職務）」が分離していることにあり、さらに、「男性職」の価値が高

く評価されるために賃金も高く、「女性職」の価値が低く評価されるために賃金も低いことにある。そして、職務価値が異なる根拠の理由は、職務価値の決定に、とくに、もつとも納得性が高いといわれる職務分析・職務評価による決定にさえも、ジェンダー・バイアスがあるからである。そこで、それを是正するために、ジェンダーに中立的な職務分析・職務評価を行なうべきだと主張する。これが「同一価値労働同一賃金」原則の主張である。

「同一価値労働同一賃金 (equal pay for the equal value of work)」の「労働 (work)」は、現代の欧米社会では、「職務 (job)」を意味することに留意したい。すなわち、「同一価値労働同一賃金」とは「同一価値労働同一賃金」という言葉の起源は一九一九年ベルサイユ条約第四二七条第七項までさかのぼることができるが、一九一九年の時点では、「労働 (work)」が「職務 (job)」の意味であるかどうかあいまいであったと考えられる。当時、この原則が、賃金形態として少数派の職務成果給のみに妥当するかどうかのような解釈もあったからである。しかし、その後、職務分析・職務評価の手法が発達するとともに、職務と職務価値の概念そのものが明確化してきた。そして、職務価値はもとより多数派である。その結果、「同一価値労働同一賃金」における「労働」の言葉は一九一九年のままであるが、現代の欧米社会では、その意味が

「職務」であると理解されるようになったと考えられる。

「同一価値労働（職務）同一賃金」原則が含意するのは、「同一労働（職務）同一賃金」原則は男女間賃金差別を是正しないとの認識である。「性別職務分離」が男女間賃金差別の理由であるのならば、「同一労働（職務）同一賃金」であっても、男女間賃金差別の是正に無力だからである。その是正には、「同一職務」であっても「同一賃金」が可能となる考え方が必要である。それが「同一価値労働（職務）同一賃金」原則である。

また、欧米社会における男女間賃金差別の原因の主張に、「性別職務分離」と「職務価値の決定のジェンダー・バイアス」の二つがあることに留意したい。「同一価値労働同一賃金」原則は、後者についてのみの主張である。「性別職務分離」の解消、すなわち男女混合職化の推進も、男女間賃金差別の是正に有効である。

「同一価値労働同一賃金」原則は「比例価値労働比例賃金」原則も含意する。すなわち、価値の違う職務に額の違う賃金が支払われるのは、職務給の考え方からして、当然の含意となる。ところで英国の裁判所によれば、「同一価値労働同一賃金」の用語を使いながら、それが「比例価値労働比例賃金」を含意しないように法理を構成し、そう判示することである。しかし、その法理は「同一価値労働同一賃金」原則を矮小化して解釈し、いわば、古い「同一労働

図表4 「地方自治体シングルステイタス職務評価制度」職務評価ファクター・ウェイト表

ファクター	ウェイト(%)	評価レベルと得点								最高得点計
4大ファクター・13サブファクター	100.0	1	2	3	4	5	6	7	8	1,000
知識・技能	38.4									384
1.知識	16.3	20	40	60	80	100	121	142	163	163
2.精神的技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
3.人間関係・コミュニケーション技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
4.身体的技能	6.5	13	26	39	52	65	—	—	—	65
負荷の要請	25.4									254
5.決定と独立性	10.4	13	26	39	52	65	78	91	104	104
6.身体的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
7.精神的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
8.感情的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
責任	31.2									312
9.人に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
10.従業員の管理・監督・調整に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
11.金銭的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
12.物的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
環境による要請	5.0									50
13.労働環境	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50

注) 表中の一の表記は、当該ファクターには、該当するレベルが設定されていないことを示している。

出所：森ます美 [2008]『イギリス公共部門における職務評価制度』『昭和女子大学女性文化研究所紀要』35号、76頁。

(2) 発展—あらゆる賃金差別を是正するために
同一賃金—原則に切り縮めようとする英国の裁判所の保守性を示しているだけであって、依拠すべき内容のある法理ではない。

欧米社会において、雇用差別禁止法は人種差別ないし女性差別を禁止する法が最初であった

といつてよいが、時間の経過とともに、その他の多様な差別を禁止するために、個々の差別ごとに、それぞれを禁止する法を制定してきた。そのため現在では、複数の多様な雇用差別禁止法が一国内に存在し、禁止法の相互関係が複雑化しているのが普通である。そしてまた、このために、複数の禁止法を統合化する考え方も登場してきた。二〇〇八年の英国における単一平等法案 (Single Equality Bill) の構想はその典型例であろう。

現代の欧米社会におけるこのような状況と表裏にあるのが、「同一価値労働同一賃金」原則を、男女間賃金差別の是正だけでなく、あらゆる賃金差別の是正のために、活用し機能させようとの考え方の登場である。それは、この原則と、その前提になる職務給の性格からして、当然の道行きであったと考えられる。

その好例もまた英国にある。英国では、一九九七年に、地方自治体労働者を組織する三つの労働組合と地方自治体使用者団体との間に、賃金制度についての全国協約が結ばれた。その主眼は「地方自治体シングルステイタス職務評価制度」を導入することであった。

この職務評価制度の評価ファクター・ウェイト表が紹介されているので、図表4として引用しておく。この職務評価制度の特徴について、労使の当事者が強調する諸点を列記しよう。

(ア) この制度が「同一価値労働同一賃金」原則の具体化であることを明記し、「その評価ファクターとウェイトづけは、ジェンダー・バイアスと人種・性・宗教・年齢・身体障がいなどを理由とする差別がないことをめざす」と強調する。労使がこのように強調することは、雇用差別禁止法が発達している欧米社会では、英国を含めて、さして珍しくはないと思う。しかし、現代日本の現実との隔たりをあらためて感じざるをえない。

(イ) 単一の職務評価制度を、地方自治体の全部の労働者に適用することを強調する。付言すると、「シングルステイタス」とは英国特有の用語であり、ある組織内のあらゆる層の労働者 (パートタイマーもフルタイマーも、ホワイトカラーも生産労働者も、あらゆる職種で) に同一の処遇制度を適用することを意味する。現代日本では、パート労働者と正規労働者の処遇制度が異なるが、これとの比較でとくに重要なのは、英国では、パートタイマーとフルタイマーに同一処遇制度を適用することである。この制度による評価得点の高低差が相当に大きい (図表4) 理由は、賃金水準のもっとも低い労働者からもっとも高い労働者までをこの制度がカバーする必要があるからである。

(ウ) 労働組合と使用者団体が協力し、労使共同でこの制度を考案し決定したこと、労使共同でその運用も行なうことの強調である。労使共同こそが制度をうまく機能させると強調する。

これは非常に重要だと私は思う。職務評価ファクターの選定とウェイトづけの制度設計には裁量幅があり、それがどう設計されるかによって職務評価の総点そして賃金額は左右されるので、労使にとつての制度の「納得性を高める」には、労使の参加が必須だからである。付言すると、個々の職務をどの評価レベルと判断するかもまた、同じ理由で、労使共同で行なうことが必要である。

(エ) この制度を、地方自治体はもちろんのこと、民間営利企業や非営利組織にも、すなわち英国に存在する全組織に、普及させたいとの希望である。そのため、この制度の研修用の資料パックがCDの形で市販されていて、購入が可能である (<http://www.lgc.gov.uk/lgc/core/page.do?pageId=119181>)。私は購入して目をとおり、その有益さを認識した。しかし、資料は八六八頁もあって、全部を精読することができていない。

ところでILOは、一九九〇年代から現在まで、日本政府がILO第一〇〇号「同一価値労働同一報酬(賃金)」条約に違反しているとして、国際機関としては異例の厳しい批判を継続している。条約違反とは、「仕事の客観的評価の制度の欠如及び勤続年数を賃金決定のために考慮

に入れる特段の制度」を是正する措置を日本政府がとらないことである。すなわちILOは、日本において、職務分析・職務評価がおこなわれず、賃金形態が属性基準賃金(年功給・職能給)であることを批判し、日本政府に対して、それを是正する措置をとるよう求めているのである。ILOによって厳しい批判がなされる背景に、「同一価値労働同一賃金」原則をあらゆる賃金差別の是正に活用し機能させようとの考え方が、現在の欧米社会で発展していることを見過してはならない。

(3) さらに発展

—日本における雇用身分の賃金差別を是正するために

この発展に、日本は例外であるべきではない。むしろ日本は、この発展をさらに推進するために、先頭に立つべき現状にあると、私は考える。現代日本における賃金差別は、雇用身分間の賃金差別がもつとも重大と考えられ、その是正を重視しなければならぬ。雇用身分間の賃金差別とは、雇用身分を賃金支払いの基準とする差別のことである。大雑把にいえば、正規労働者は、正規労働者であるゆえに賃金が高く、非正規労働者は、非正規労働者であるゆえに賃金が低いことである。そしてまた、非正規労働者はその階層化がすすみ、それによって、非正規労働者の階層間における賃金格差もまた顕著になっていくことは留意しなければならない。「ワーキング・プア」状況の相当部分は、雇用身分

間の賃金差別に起因する。

この雇用身分間の賃金差別を是正するためには、職務給と「同一価値労働同一賃金」原則の活用が有効である。正規労働者であれ非正規労働者であれ、雇用身分をひとまず無視して、その職務の職務分析・職務評価を行ない、それぞれの職務価値を決める。得点要素法では、職務評価は点数で表示される。このプロセスに「同一価値労働同一賃金」原則が考慮されなければならない。それぞれの職務評価点の違いと、現行の雇用身分を基準とした賃金額の違いを比較する。現行の、雇用身分間の賃金格差は非常に大きい。それを比較すると、職務評価点の格差が小さいことを予想できる。職務評価点にしたがって、賃金格差の是正をはかる。

介護労働者の労働条件にたいする不満について、二〇〇六年に実施された大規模な調査の結果(平成一九年版 介護労働の現状Ⅱ 九五、九六頁)では、「仕事内容のわりに賃金が低い」との不満が四〇・三%で最大多数の回答であり、常勤の非正規労働者にしぼると、それは五二・三%に上昇した。職務給と「同一価値労働同一賃金」原則は、この最大多数の不満を解消するための方法を論理的に述べたものである。

付言すると、範囲レート職務給が日本には適当であろう。日本企業は、労働者在職中の能力開発をながく重視してきたので、それを促進し反映する賃金形態が望ましい。また現在の動向として、非正規労働者の時間単位給も、正規労働者の賃金に近づいていく傾向がある。

働者の役割給も、範囲レート職務給に近づく側面をもつ。この動向を留意すべきである。

職務給と「同一価値労働同一賃金」原則の活用によって、現代日本における雇用身分間の賃金差別の解消に向かわせることは、あらゆる賃金差別の是正を推進するうえで、重大な課題である。この課題の克服には、日本がその先頭にたつべきであると、私は思う。

3 「職種別賃金」主張の不明確

均等処遇のためには、今後の日本の賃金は「職種別賃金」をめざすべきだ、との主張がある。この意味を検討しておきたい。

「職種別賃金」が、私のいう職務価値給の意味で使われているならば、本論文で述べる私の主張と大まかには同一といつてよい。そして、それは正しい主張であろう。

しかし、その場合の「職種別賃金」が、職務分析・職務評価を行なうことを、すなわち職務給であることを、どう考えているのかが不明確である。もし「職種別賃金」が職務分析・職務評価を行なわない職務価値給、すなわち時間単位給とか労働協約賃金など、を意味しているならば、それは大きな疑問を引き起こす。

時間単位給であるならば、「職種別賃金」とは、職業別組合が一方的に賃金率を決定して公示し、使用者にそれを守る方法での賃金決定を想定しているのであらうか。しかし、そのような職業別組合が日本はもちろん欧米社会で

も現代で多数になるとはどうてい考えられない。現代では、それが可能な職業は非常に限定的だからである。

「職種別賃金」を職務分析・職務評価を行わない労働協約賃金と考えるても、同様な疑問がうまれる。欧米社会には、そのような労働協約賃金が現在も存在するであろうが、それは、かつての時代、すなわち労働組合が雇用平等に鈍感であった一方で、労働組合の規制力が強かった時代の、「歴史的経緯の産物」いわば「名残」である。それを現代日本で再現することは、価値判断的に望ましくない。現代の労働組合は、組合員だけでない労働者の雇用平等に敏感でなければならぬからである。現代の欧米社会では、大企業であるほど職務分析・職務評価を行なう職務給が普通であるが、その職務分析・職務評価が労使交渉でカバーされて労働協約賃金となることもまた普通であることに、あらためて留意すべきである。

「職種別賃金」主張者は、職務分析・職務評価を行なうことを、すなわち職務給であることを、どう考えているのか、明確にすべきである。

4 属性基準賃金の不公平

属性基準賃金の客観的な経済的合理性が揺らいでいることはすでに指摘した(二五、本誌一六八四号六七頁)。ここでは、現代では、属性基準賃金が労働者にとっても公正であり望ましいと主張できる賃金形態ではなくなったことを述

べる。

(1) 雇用平等の阻害

これまでの日本の労働組合または労働者が属性基準賃金を正当化してきた積極的な理由は、生計費原則・「生活給」思想であった。すなわち、労働者本人の年齢や勤続年数とともに、その家族に必要な生活費が増加すると考え、その増加に対処するためには、年齢や勤続年数の増加とともに賃金額が増加する制度が、いいかえると、年齢や勤続年数が賃金額を決定する制度が望ましい、と説明した。それは属性基準賃金である。そして、家族の必要生活費なので、属性基準賃金の額は高く要求される。

ところで、この説明で前提されている労働者家族は、夫のみが働いて妻と子どもを扶養する家族、すなわち「男性稼ぎ主型家族」である。いいかえると、職業と家庭において、男女間で「性別役割分業」が存在することを、この説明は前提する。夫のみが妻と子どもを扶養するので、妻は主婦であることが原則である。これを前提にして、生計費原則・「生活給」思想は成り立っているし、属性基準賃金も正当化される。この前提を忘れてはならない。

しかし、現代の日本社会における職業と家族の実際の姿は、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」ではなくなりつつある。それは人々の意識にも反映しつつある。数年ごとの意識調査の結果によれば、「性別役割分業」を支持する意

識もずいぶんと減少しつつあるからである(『男女共同参画白書 平成二〇年版』第1―特―11図)。そもそも男女共同参画社会基本法が制定されたことは、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」が日本社会の全面的な賛成をえられなくなったことの、法律上の表現であった。正当化の前提がなくなりつつあるので、属性基準賃金は正当化できない。

さて、これまでの日本の使用者もまた「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」の存在を理由にして、パート労働者の低い賃金を正当化してきた。その正当化の論理によれば、妻は主婦であることが原則であるから、それでも妻がなお賃金労働者となるのは、男性稼ぎ主型家族の家計補助のためであるので、短時間勤務で不安定な雇用でもかまわず、その賃金は家計補助のための低水準でかまわないと考えてきたのである。

これまでの日本政府もまた、その税制度と社会保障制度によって、妻が主婦であることが原則であること、したがって、妻であるパート労働者は低い賃金でかまわないこと、これらを事実上は奨励してきたといわなければならない。たとえば、年収一〇三万円未満を所得税非課税とする制度はその一つである。妻であるパート労働者が年収一〇三万円未満となるように就業調整することが、家計全体として有利となる制度である。

しかし、パート労働者は家計補助的な働き方が多く、したがって、低い賃金でかまわないと

の前提は、現代の日本社会の実態にそぐわなくなりつつある。低い賃金にとどまりたくないパート労働者、さらにいえば、家計を主に支えるパート労働者が、増加していると推測できるからである。たとえば、二〇〇七年秋に私が参加した調査の結果によれば、多くのパート労働者を雇用する小売業では、就業調整を意識すると答えるパート労働者は約三〇%にとどまり、同じく、年間所得が一〇三万円未満であるパート労働者も約三〇%にとどまった。逆にいえば、約七〇%のパート労働者は、就業調整を意識せず、年間所得が一〇三万円を超えるのである。

付言すると、離婚した女性がパート労働者となり、扶養する子どもがいる場合は珍しくないけれども、パート労働者の低い賃金のために、そうしたパート労働者が「ワーキング・プア」となる一典型であることを忘れてはならない。そうしたパート労働者とその扶養家族は「男性稼ぎ主型家族」の対極にある。

パート労働者の低い賃金を改善するためには、その理由とされる「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」の解消を、さらに促進しなければならない。そして、その解消は属性基準賃金を正当化する理由を奪う。

属性基準賃金は、第二次世界大戦の後に、当時の正規労働者が使用者に要求した結果として成立した。雇用平等を重視する現在から振り返ると、この要求には重大な歴史的制約があったといわなければならない。すなわち、それは、

正規労働者の要求であって非正規労働者を顧慮しない要求であり、男性の要求であって女性を顧慮しない要求であった。

ところで、属性基準賃金が差別的な要素をもつことは、第二次世界大戦の直後から、外国の労働組合(米国から日本に派遣された労働諮問委員会、世界労連代表日本視察団)によって厳しく批判されていた。日本にも、舟橋尚道など、その批判を真摯に受けとめた研究者もいた。一九五二年秋の全日本自動車産業労働組合(全自)もまた、その批判を受けとめ、その賃金「第二原則」は職務基準賃金を志向した。しかし、日本のこれらは実らないまま現在にいたった。そして現在、前述のように、ILOは厳しい批判を日本政府に加えている。現代の労働組合と労働者は、歴史的制約をぬぐいさり、雇用平等を重視する価値観をもつべき時期を迎えており、したがって、属性基準賃金を正当化することはもはやできないのである。

(2) 労働者連帯の障害

非正規労働者の処遇改善について、同一の職場・企業で協働する非正規労働者と正規労働者が連帯した行動をとることは、現状では困難である。困難である理由の一つは、非正規労働者は職務基準賃金であり、正規労働者は属性基準賃金であって、賃金形態も、そして雇用慣行も、両者の違いが大きすぎるからである。そして使用者は、その違いを理由として、両者の処遇に

大きな差をつけている。両者は、使用者によって分断されている。そのため両者は、同一基盤のうえで処遇改善を考えられない。

両者が同一基盤のうえで処遇改善を考えるためには、両者は職務基準賃金という同一基盤のうえに立つ必要がある。そのうえではじめて、非正規労働者と正規労働者が連帯した行動をとる基盤ができる。したがって、正規労働者は属性基準賃金に固執すべきでなく放棄すべきであり、職務基準賃金を志向すべきである。

かつて、非正規労働者にも属性基準賃金（職能給や年功給）を支払うことを要求し、これによって、正規労働者と同一基盤にし、非正規労働者の処遇を改善するとの考え方が存在した。本論文で述べてきたように、それは価値判断的に望ましくもなければ、そもそも実現不可能な空想でもある。

四 「同一価値労働同一賃金」試行調査から感じた課題

私が参加した研究プロジェクトでは、手法として得点要素法を基本とし、「同一価値労働同一賃金」原則に留意しつつ、職務分析・職務評価の試行調査を行なった。現在、調査結果の分析をすすめている。その途上で、私が感じたかぎりの、職務給と「同一価値労働同一賃金」原則を日本で実施するうえでの課題を、二つだけ暫定的に指摘したい。ここに述べた見解は私の

ものであつて、研究プロジェクトとしてのものではない。研究プロジェクトの報告書は、これからとりまとめられる。

課題(一) 職務分析・職務評価のノウハウ不足を克服すること

職務分析・職務評価の手法ないし得点要素法の大まかな手続きは知られているものの、実際に行なうのに必要な技術的ノウハウは、一般に知られていない。研究プロジェクトのメンバー全員が大学に所属する研究者であつたため、この技術的ノウハウの不足を感じることがあつた。現代日本では、職務分析・職務評価を受注するコンサルティング会社にのみ、この技術的ノウハウは集中し集積している。この状況は、歴史的経緯の産物である。日本企業の人事担当者にとっては、職務分析・職務評価は外注して結果を参考にするものであつても、その手法の技術的ノウハウについては、企業内で習熟する必要のないものであつた。まして労働組合や労働者は、とりわけ属性基準賃金にこだわって職務給を嫌う場合は、それを知る必要も機会もなかった。研究者も同様であつた。そのため、現在、「同一価値労働同一賃金」原則に関心あるわれわれのような少数の研究者が試行しようとしても、技術的ノウハウの不足を感じるようになるのである。

技術的ノウハウの不足を感じる点を部分的に列記すると、下記のとおりである。

①職務を課業に分解する程度はどれほどが適当か。この疑問は、同一職務につく非正規労働者であっても、職場が違つと職務内容が微妙に違うことがあるが、これを同一の制度で職務評価できるかどうかにかかわる。②前記の疑問は、異なる企業間、企業の合併・分割や、ビジネスモデル変更のときにも、同一の制度でどこまで職務評価できるかの疑問に関連しよう。③職務に必要な職業資格をどう職務評価するか。あるいは、Off-JTでえられるはずの知識・技能ないし一般的熟練をどう職務評価するか。この疑問は、OJTや企業特殊熟練ばかりを注目してきた日本の労働研究の「ゆがみ」の産物でもある。④正規ホワイトカラー労働者がつく職務の「肉体的負荷」をどう職務評価するか。欧米では、ホワイトカラー労働者がつく職務の「肉体的負荷」ウェイトは比較的軽いが、日本では、再検討の余地があると思う。⑤非正規労働者に多い対人サービス職務の「負荷」を、「感情労働」としてどう職務評価するか。「感情労働」概念は、非正規労働者の職務の評価点を引き上げるのに、重要な概念である。⑥実施した職務評価の正確度 (validity) をチェックする適切な方法は何か。⑦得点要素法でなく、または得点要素法であつたとしても、簡略な手法であつて「同一価値労働同一賃金」原則が可能な職務分析・職務評価の手法はないのか。

課題(二) 非正規労働者が制度の設計と実施に

参加すること

現代日本において、職務分析・職務評価を「同一価値労働同一賃金」原則を考慮して実施すること、「関係当事者」とりわけ「関係する非正規労働者」の参加は、不可欠である。職務分析・職務評価は「関係当事者の納得性を高める」手法であり、「同一価値労働同一賃金」原則は、「関係当事者」のうちの非正規労働者の「納得性を高める」手法ということになるからである。これを得点要素法について具体的に言えば、職務評価ファクターの区分設定も、各ファクターごとの難易度づけも、点数配分も、その制度設計に裁量の幅がある。そして、制度設計しないで、職務評価の結果としての点数は変化したがって、制度設計に「関係当事者」が参加しないかぎり、「関係当事者の納得性を高める」ことはできず、制度は機能しない。もちろん、個々の職務を職務評価し点数をつけることにしても、同様である。

この点で、正規労働者しか組織しない企業内組合が参加するだけでは、不十分である。非正規労働者が何らかの方法で参加することが必要であろう。その一つは、非正規労働者自身の労働組合が成長し、参加することである。あるいは、一企業に働く非正規労働者を含めた全従業員を代表する組織を、社会政策・公共政策として創設することであろう。

むすびにかえて

与えられた紙幅もすでに超過した。最後に述べた課題(一)についてのみ、私の夢をのべて本論文を閉じる。

課題(一)を克服することは、相当のところ、資金があれば可能であろう。得点要素法による職務分析・職務評価のノウハウを、「同一価値労働同一賃金」原則を理解する研究者とともに研究開発すること、コンサルタント会社に発注すればよい。事例となる企業はある程度の規模が必要であろう。「得点要素法によって」と「ある程度の規模の企業で」を満たすと、この研究開発の費用は数千万円にのぼるかもしれない。その資金があれば可能であろう。事例となることに協力してくれる企業をみつければ、私たちの研究プロジェクトの経験によれば、それほど難事ではない。

資金の出所は、日本政府または日本の労働組合が考えられよう。日本政府が資金の出所であれば、ILOによる厳しい批判にこたえる措置をとったと日本政府は国際的に発言できることになる。しかし私は、日本の労働組合が資金の出所となつてほしい、と思う。

かえりみると、第二次世界大戦の後、日本の労働運動は、ホワイトカラーと生産労働者の均等処遇を要求し、それを使用者に容認させた。その一つが、賃金形態の同一化であった。戦前

は、ホワイトカラーは月給であり、生産労働者は日給と出来高給であると、賃金形態が分離していたが、戦後は、それを月給として、いいかえると属性基準賃金として、両者の同一化を実現したのである。

さて現在、正規労働者は属性基準賃金であり、非正規労働者は時間単位給であると分離している。それを同一化することが、労働運動の現代における課題である。同一化は、職務給としての同一化しか、ありえないであろう。それが現代における正規労働者と非正規労働者の均等処遇へのみちである。これを推進する力の一つに、労働組合はなつてほしい。労働組合は、現代日本における労働者の均等処遇をすすめてほしい。それは、世界に誇つてよいところの、日本の労働組合の新たな達成になるであろう。その名誉を労働組合は担つてほしい。

私の夢を冗談としか聞こえない読者がいるかもしれない。しかし、これ以外に、正規労働者と非正規労働者の均等処遇へのみちを、そして全部の労働者の均等処遇へのみちを、現在の私は考えつかない。また、私の夢を納得できない読者がいるかもしれない。そうした読者の反論をお待ちしたい。

【参考文献】

* 遠藤公嗣「一九九九「日本の人事査定」ミネルヴア書房。

* 遠藤公嗣「二〇〇〇「労働基準法の国際的背景」日

本労働法学会誌一九五号、一三九―一五八頁。

*遠藤公嗣「二〇〇五」賃金の決め方」ミネルヴァ書房。

*遠藤公嗣「二〇〇六」書評・楠田丘著石田光男監修解題『賃金とは何か』日本労働学会誌」八巻一号、三二―三八頁。

*遠藤公嗣「二〇〇八」書評・吉田誠著「査定規制と労使関係の変容」大原社会問題研究所雑誌」五九三号、七五―七八頁。

*遠藤公嗣「二〇〇八」介護労働者の賃金はどのようになっているのか?」新村聡編「介護福祉のための経済学」弘文堂、一〇九―一二四頁。

*遠藤公嗣「二〇〇九」(仮題)「雇用・労働政策の変容」社会政策」第三号、五月予定。

*森ます美「二〇〇八」イギリス公共部門における職務評価制度」昭和女子大学女性文化研究所紀要」三五号、七一―八五頁。

*「労政時報」三六三二号、二〇〇四年六月二五号。

*社会経済生産性本部生産性労働情報センター編「二〇〇四」成果主義人事・賃金Ⅶ」社会経済生産性本部。

(えんどう こうし)

旬報社の新刊

高利金融の罠

北健一著

●定価1785円

借り手を食いつぶす消費者金融は

日本版サブプライムだ!

中小企業支援、消費拡大をとえ規制緩和をもくろむ業界団体と政治家の狙いは何か?

「生きづらさ」の臨界

“溜め”のある社会へ

本田由紀・中西新太郎・後藤道夫×

湯浅誠・河添誠編著 ●定価1575円

どうしてこんな目に遭わなきゃいけないんだ
拡大する貧困・格差のなかで蔓延する「生きづらさ」。その正体は?

東京都文京区
目白台 2-14-13

旬報社

電話 03-3943-9911
ファクス 03-3943-8396

<http://www.junposha.com/> (定価は税込)