

「同一労働同一賃金」の修正が始まった

政府は、12月20日の働き方改革実現会議で非正規労働者の処遇改善を目指した「同一労働同一賃金ガイドライン（指針）」案を発表しました。

有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者を対象に正社員との格差是正を企業に求めます。待遇は基本給、賞与・手当、福利厚生、教育訓練・安全管理の4項目に分類して合理的な差、非合理的な差について具体的な事例をあげて説明しました。

賃金の大きな比重を占める基本給は（1）職業経験や能力（2）業績・成果（3）勤続年数——の3要素の基準を設定し、それぞれの要素で働き方を評価し、雇用形態にとらわれない基本給を払うよう促し、正社員と非正規で評価が同じであれば同水準の支給を原則としながら、違いがある場合はその違いに応じた支給を求めています。

「原資を得るためにホワイトカラー・エグゼンプションの導入を」？

翌日のマスコミ各紙は実効性が伴うのかと一斉に疑問を投げかけました。

さらに逃げ道・抜け穴を教示がはじまっています。

12月21日の日経新聞は「政府『同一賃金』へ指針 非正規の格差是正促す」の見出し記事を載せました。

「もっとも、企業と働き手の生産性が高まらなければ、企業の稼ぎは増えず、非正規職員の給料を上げるための原資は得られない。同一労働同一賃金とともに、時間でなく成果で賃金を払う脱時間給の導入などを一体で実現する必要があるが、関連法案は国会で棚ざらしになったままだ。

同一労働同一賃金は非正規労働者の処遇改善にどの程度の効果があるのか。賃金の多くを占める基本給の格差を縮める効果は、今のところ限定的になるとの見方が多い。

指針は……経験や能力などが同じかどうかの基準を示しておらず、企業が自ら判断することになる。対応はばらつきが予想され、いまの仕組みを変更しない判断をする企業も多いとみられる。」

生産性を高めて原資を得るためには、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が不可欠だという主張です。ホワイトカラー・エグゼンプションは高い評価・賃金を期待させる制度がうたい文句です。しかし非正規労働者のために原資を稼げ、しかも労働時間は規制がないという主張です。論理矛盾しています。

経済界は、ゆくゆくはホワイトカラー・エグゼンプションとそれ以外の労働者に分けた雇用管理をしたいのかもしれませんが。

同一労働同一賃金の議論が「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入に利用されかねません。

「貢献」での評価は新たな賃金格差が拡大させる

「プレジデント」12月23日号は『賃金節約』要員の非正社員に企業は本当にボーナスを出すのか?」の見出し記事を載せています。

最初に厚労省による2015年の調査結果「非正規を雇う理由は『賃金の節約のため』」の表を紹介しています。表は「賃金の節約のため」38.8%、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」33.4%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」31.1%などです。つまりは初めから均等待遇は難しいということを主張しています。

そして逃げ道を教示しています。

「とくにボーナスは上がる可能性がある。……だが、会社の業績などへの貢献度に応じて支給している場合、指針ではこう言っている。

『無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない』

つまり、正社員と同じ貢献をしていれば同額を支給しなさい、貢献度が違うのであれば、それに見合った金額を支給しなさいと言っているのだ。」

『正社員と同一の職業経験・能力を蓄積している非正社員には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない』……

しかし、この指針では例外も設けている。

具体的には（1）総合職という名のキャリアコースの違い、（2）転勤・職務内容の変更の可能性——の2つである。」

会社の業績などへの貢献が繰り返されています。貢献とは、会社の期待に対する達成への評価です。賃金体系としては「役割給」です。評価するのは会社・上司でこれまで以上に役職や職務・配置に主観的要素が入り込みます。労働者は会社に“寄り添った献身性”が要求されます。

総合職という名のキャリアコースの違い、転勤・職務内容の変更の可能性は現在においても一般職や限定社員という位置づけで処遇がちがっています。貢献度を重視することの主張は、さらに細分化した賃金差は認められるという説明です。しかし実際は、雇用の安定性が会社への貢献を高めます。

会社は基本給の割合を低くし、期待しない労働者に対しては貢献度が小さいという理由で差をつけることが可能になります。非正規労働者の改善の基準は一般職や限定社員です。新たな差別による賃金格差の固定が生まれます。

「雇用の流動化が同一労働同一賃金を実現する」？

12月26日のダイヤモンド・オンラインは、現在ビジネス研究所長八代尚宏の寄稿「働き方改革が目指す『同一労働同一賃金』はなぜ実現しないのか」を載せました。

「競争的な労働市場では、賃金の低い企業から高い企業へと労働者が移動することで、賃金格差は自然に解消される。同一労働同一賃金を実現しないのは、そうした労働移動を妨げる障壁があるため、それが何かを示し、取り除くための処方箋を描くのが、本来のガイドラインの役割である。

このカギとなるのが『雇用の流動化』である。しかし、この肝心の点が報告書ではほとんど触れられていない。これは、(1) 賃金は正社員主体の労働組合と使用者との合意で決める、(2) 労使協調をもたらす固定的な雇用慣行の堅持、(3) その範囲内で非正社員にできる範囲のことだけするという『労使自治の原則』が、暗黙の前提となっているためだ。」

「企業内訓練を通じた労働生産性の上昇は、年齢が高まるほど個人間のばらつきも拡大する。過去の高い成長期に大企業を中心に普及した年功賃金は、今日の低成長期には社員間の生産性に見合わない賃金格差の主因となる。日本企業でも個人の仕事の概念を明確化して、これまで避けてきた人事評価に本格的に取り組む時期に来ている。」

雇用の流動化が同一労働同一賃金を実現させるという見解はだましの誘導です。また非正規労働者の要望が実現しないのは「労使自治」が存在するからだと説明し、その解体を提案します。そうすると年功序列の賃金制度も解体され、高齢者の賃金分が非正規に回されると主張します。中高年労働者を非正規労働者の攻撃の対象にして対立を煽ろうとしています。

確かに現在の多くの企業内組合は非正規労働者を組織しないで正社員の利益だけを主張しています。その弱点が突かれています。だからといって労使自治が不要ということにはなりません。労使自治が解体されたらこれまで以上に労働者がバラバラにされて個別管理が進み、労働者の賃金は“流動化”して常時不安定な状態におかれます。非正規労働者の正社員化ではなく正社員の現在の非正規労働者化、労働者が望まない“雇用の流動化”が進みます。

「正社員を増やすために『解雇の金銭解決ルール』制定」？

12月28日の「ダイヤモンド・オンライン」は「本気で『非正規』をなくし、同一労働同一賃金を実現する方法」の見出し記事を載せています。

「『非正規』を減らすためには、正社員を増やす必要があります、そのためには企業が正社員を雇う負担を軽減する必要があります、さらにそのためには正社員の『流動性』を高める必要があ

る。第一に必要なのは、ルール化された金銭補償で正社員を解雇することを可能にする『解雇の金銭解決ルール』制定だろう。

企業の側では予測可能なコストで解雇できるので、需要の変動にも、また採用の失敗の可能性に対しても、これまでよりも積極的にリスクを取って、正社員を雇うことができるようになる。」

「ところで、個人の処遇は、企業と社員が、個別の交渉で決めていいのではないだろうか。……企業と社員が個別に報酬を決定する際に、企業は社員に対して納得的な基準を提示する必要が生じるが、この場合に、一番分かりやすいのが『同一労働同一賃金』的な考え方をベースとすることだ。

正社員と非正規労働者の処遇を近づけることよりも、理想を言うなら、全労働者を一定の補償の下に解雇ができる現在よりも流動的な『正社員』として一律に扱うようにできれば、雇用形態の違いによる差を気にする必要がなくなる。

また、全ての正社員の雇用と報酬が柔軟に調整できるようになると、企業にとっても、社員にとっても、よりフェアで効率的な仕事の進め方が可能になるだろう。」

使用者の願望が先走った本音がストレートに主張されています。正社員を雇用するのはリスクが大きいので雇用の「流動性」を推進するために「解雇の金銭解決ルール」制定を急げと主張します。実態は、現在も退職強要などの「自発的離職」を含めると日本の雇用保護の厳格さは世界的に低いところに位置しています。集团的労働契約を破棄して個別交渉にし、納得的な基準を提示するのが一番分かりやすい「同一労働同一賃金」的な考えだといいます。労働基準法、労働組合法がいかにも不平等を生み出している権化だともいいたいげです。

しかし使用者と労働者個人は対等ではないから労働組合が必要なのです。いかにも対等だという主張には会社の社会的責任、労働者保護・生活保障という視点がまったくありません。

「同一労働同一賃金」の議論に実効性を持たせると称してという「ホワイトカラー・エグゼンプション」や「解雇の金銭解決ルール」が登場し、さらに労基法、労働組合法の改悪、「労使自治」の解体が主張されています。使用者の都合のいいように歪曲される危険性があります。労働者・労働組合は監視し、それを許さない取り組みが必要です。しかし、議論の中に労働組合の主張がまったく聞こえてきません。

労働組合は非正規労働者の声を聞き、一緒によりよい「同一労働同一賃金」を実現させるために、最低賃金の大幅アップなど具体的行動を進めていかなければなりません。