

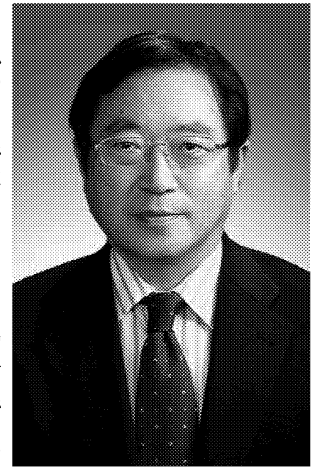
樋口 美雄 慶応義塾大学教授

## ポイント

- 勤続長いほど正規と非正規の賃金差拡大
- 正社員も多様な働き方選べるよう改革を
- 要因ごとの均等待遇確保へ法制化も一案

3、フランスで89・1に対し、日本では56・6と低い。

多くの国で雇用形態はパートタイム、有期契約、派遣という具合に労働時間の長さ、雇用契約期間規定の有無、直接雇用か間接雇用かの3つの基準で分けられる。さらにわが国では正社員、パート・アルバイト、契約社員、嘱託というように企業での呼称で分ける場合があり、これにより



ひぐち・よしお 52年生まれ。慶応義塾大商学博士。専門は計量経済・労働経済

6%、パートでは1・3%と少ない。逆に正社員と異なる別の賃金表を設定している事業所は限定正社員で27・6%だが、有期社員で71・9%、パートで84・2%にのぼる。表は各種手当の支払い状況

勤手当でもその差は大きい。非正規は一時的で軽易な仕事が多かった。だが近年では企業の戦力となる人も増え、有期契約でありながら、何度も契約が更新され、結果的に長期勤続となる人も多い。

個別企業で決定する分権的な意思決定が重視されてきた。全国共通や地域一律の企業を越えた職種ごとの中央集権的な賃金決定は一般的でない。多くの職種では外部労働市場も発展しておらず、転職の機会も少なく、労働者の他社での評価や市場賃金にはあまり関心が払われない。その結果、勤めている企業の業績が賃金に強く反映される。それだけ企業の中で賃金は柔軟に決められる一方、価格競争が激しさを増すと、企業の競争力向上や雇用維持のため、賃金の抑制圧力は強まる。日本の労働分配率は近年、大企業を中心に大きく低下し、消費低迷の一因になっている。

個人企業での賃金決定の重視は、個々の労働者の賃金の決定方法にも当てはまる。企業は法定最低賃金や男女同一賃金を守らねばならないが、雇用管理上、正規と非正規で賃金の決定方法を変えても、あまり問題視されない。

賃金の決め方と表裏の関係にあるのが採用・人材育成・人材活用・配置転換だ。雇用管理のしやすさから、正規と非正規の二極化が進んだ。ドイツやフランスでは、共通に正規も非正規も職務ごとに採用される。そして職務を基準とした共通の賃金決定方式に基づき、個々の労働者の評価・賃金決定がなされ、能力が高まれば賃金は上昇する。

しかし日本では、採用の段階で非正規は職務に応じて必要な人員が確保され、十分な訓練がなされず、能力が高まっても賃金上昇にはつながらない。正規雇用への転換を希望しても果たせず、やむを得ず非正規にとどまる「不本意非正規労働者」も多い。それでもなお多数が非正規を希望するのは、正社員になると、転勤や残業など「場所や時間の無制限」な働き方が求められるためではないか。場所と時間に強い制約がある場合、家事や育児、介護など家庭や個人の事情により、正社員という働き方を断念し、結果的に低賃金でも、非正規雇用を希望せざるを得ない。これにより労働需要と供給が低位均衡しているのが現状だ。

労働力人口が減少していく中で、誰もが意欲と能力を発揮できるようにするには、正社員であっても、場所や時間を選べる多様な働き方ができるように改革していく必要がある。同時に非正規であっても、能力を高め、正社員と同様に、公正に評価される社会にしていかなければならない。

## 企業自ら賃金・評価検証を

労働者の賃金の決定方法にも当てはまる

給与体系や諸手当の支給、福利厚生を要する企業が多い。例えば正社員に適用する賃金表を限定正社員にも同様に適用している事業所は56・3%に対し、有期社員では6・3%、家族手当、住宅手当、精

厚生労働省の調査では、正社員同様の職務である有期労働者の32%が勤続5年を超えており、軽易職務でも26%にのぼる。勤続10年以上もそれぞれ14%、9%いる。13年施行の改正労働契約法では、有期契約が繰り返し更新され通算5年を超えると、労働者の申し込みにより無期契約に転換できることになった。

正社員の場合、能力・経験の蓄積に応じ昇給するが、非正規の場合ほとんど昇給はない。その結果、勤続とともに賃金格差は拡大する。こうした傾向は特に大企業で強い。

賃金の決定方法と表裏の関係にあるのが採用・人材育成・人材活用・配置転換だ。雇用管理のしやすさから、正規と非正規の二極化が進んだ。ドイツやフランスでは、共通に正規も非正規も職務ごとに採用される。そして職務を基準とした共通の賃金決定方式に基づき、個々の労働者の評価・賃金決定がなされ、能力が高まれば賃金は上昇する。

しかし日本では、採用の段階で非正規は職務に応じて必要な人員が確保され、十分な訓練がなされず、能力が高まっても賃金上昇にはつながらない。正規雇用への転換を希望しても果たせず、やむを得ず非正規にとどまる「不本意非正規労働者」も多い。それでもなお多数が非正規を希望するのは、正社員になると、転勤や残業など「場所や時間の無制限」な働き方が求められるためではないか。場所と時間に強い制約がある場合、家事や育児、介護など家庭や個人の事情により、正社員という働き方を断念し、結果的に低賃金でも、非正規雇用を希望せざるを得ない。これにより労働需要と供給が低位均衡しているのが現状だ。

労働力人口が減少していく中で、誰もが意欲と能力を発揮できるようにするには、正社員であっても、場所や時間を選べる多様な働き方ができるように改革していく必要がある。同時に非正規であっても、能力を高め、正社員と同様に、公正に評価される社会にしていかなければならない。

賃金の決め方と表裏の関係にあるのが採用・人材育成・人材活用・配置転換だ。雇用管理のしやすさから、正規と非正規の二極化が進んだ。ドイツやフランスでは、共通に正規も非正規も職務ごとに採用される。そして職務を基準とした共通の賃金決定方式に基づき、個々の労働者の評価・賃金決定がなされ、能力が高まれば賃金は上昇する。

## 同一労働同一賃金の論点①

# 「均等待遇」確保、要因ごとに

	正社員	有期契約労働者	軽易職務型労働者
退職金	78.6%	14.6%	7.7%
賞与	83.2	54.6	43.2
通勤手当	86.0	82.0	83.6
精勤手当	12.8	7.3	4.7
役職手当	70.9	15.6	5.8
家族手当	59.9	12.7	2.4
住宅手当	44.9	9.9	1.5
その他の手当	51.0	34.8	21.7

(出所) 厚労省「2011年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」  
(注) 正社員同様職務型は正社員と同様の職務に従事している者、軽易職務型は正社員よりも軽易な職務に従事している者

賃金が低く、将来の見通しが持てない非正規労働者の増加は、少子化の一因にもなっている。男性正社員の約6割が30歳代前半になると結婚しているのに、非正規では約1割にすぎない。結婚しても子

ども数は正社員より少ない。労働政策研究・研修機構によると、フルタイム労働者の時間当たり所定内賃金を100とすると、パート労働者は英国で71・4、ドイツで79・

わが国でも正規と非正規の同一賃金が求められてこなかったわけではない。パートタイム労働法や労働契約法は、パート労働者や有期労働者と通常の労働者の均等待遇・均等待遇を求めている。

例えばパート労働法は、①業務内容・責任の程度②人材活用の仕組み③のすべてが同じパート労働者について、待遇の差別的取り扱いを禁止する「均等待遇」を求めている。ただ、この条件を満たす

パート労働者は約32万人と、全体のパート労働者943万人、有期労働者1485万人のごく一部にすぎない。これらの法律はすべてのパート労働者、有期労働者について、通常の労働者との待遇の相違は業務内容・責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理であってはならないという「均等待遇」を求めている。

だが賃金格差は依然大きい。「同一労働同一賃金」の実効性を高めるには、ガイドラインを作成し、それに基づき、まず企業は正規と非正規の基本給、諸手当、福利厚生が個々の労働者の業務、責任、成果、能力などに応じて、適正に決められているかを検証する必要がある。