

同一価値労働同一賃金と ワークライフバランス

まつい たけし
松井 健

● U A ゼンセン・政策・労働条件局・常任中央執行委員

はじめに

U A ゼンセン157万人の組合員の半数以上は正社員より労働時間の短い「短時間組合員」である。フルタイムの「契約社員」も多い。また、派遣労働者の組合も加盟している。それら組合員の多くは有期契約だと思われる。女性組合員の比率はおよそ6割となっている。そして、約2,500の加盟組合のおよそ8割が300人未満の組合であり、中小企業で働く組合員も多い。

多様な組合員が団結して労働条件改善に取り組むためには、多様な仕事、働き方に応じた処遇の間の公平さについて共通の理解が必要である。特に、正社員とパートタイマー、契約社員など複数の雇用形態で働く組合員を組織する組合では、企業の財布は一つであり、雇用形態間の処遇の公平性について、組合員の間で共通の理解がなくては強い交渉はできない。U A ゼンセンでは、仕事や働き方に応じてどのような処遇制度をつくるのか、そのためにどのような取り組みをしていくのか、まさに、一年中論議をしている。「同一価値労働同一賃金」はその論議の中で必ず触れられる言葉

である。

U A ゼンセンは「運動の基本」という綱領に次ぐ文書の中で、「賃金については、二つの原則である『生活を十分に保障する賃金』『同一価値労働同一賃金』を基本とし、働きがいのもてる賃金水準の確立をめざす」ことを確認している。

「同一価値労働同一賃金」はこれまでも企業規模間格差是正、男女間格差是正、雇用形態間格差是正などの問題意識を持って論議をされてきた。U A ゼンセンは、中期ビジョンにおいて「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を發揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」ことを掲げている。そのためには、職務内容に加えて、働く時間、転居の有無等を希望に応じて選択できる、ワークライフバランスを支援する処遇制度をつくっていくことが必要である。職務内容、働く時間、転居の有無等を希望に応じて選択できるようにするには、その選択と賃金が見合っていることが必要である。見合っているとは、「同一価値労働同一賃金」ということになる。見合っていれば、労働者、企業双方にとって不利益はなく、お互いの利益のために多様な働き方が実現できるはずである。

本稿では、その視点から「同一価値労働同一賃

金」をめぐる課題について検討する。一部U Aゼンセンの取り組みも紹介するが、ここでの意見はすべて私見であり、組織の見解ではないことはあらかじめお断りしておく。

なお、「同一労働同一賃金」は同一の労働に適用する考え方、「同一価値労働同一賃金」は、同一ではない労働に関しても適用する考え方となるが、まとめて「同一価値労働同一賃金」と表記する。また、労働の価値は働き方を含めて評価すべきと考えるが、働き方を除いて労働内容のみを評価する場合は「狭義の労働の価値」と表記する。

1. 生計費の違いと「同一価値労働同一賃金」

基本賃金は原則、狭義の労働の価値で決定

労働の対価としての賃金は、「同一価値労働同一賃金」の考え方により決定すべきで、労働以外の要素により賃金を変えるのは、不公正であり、そのことが男女間等の賃金格差の一因となっているとの主張がある。一方で、「生活を十分に保障する賃金」の考え方も当然に重要であり、20世紀後半に労働組合はそれにもとづき、賃金制度や賃金水準を作ってきた歴史がある。その時々状況の踏まえ、二つの考え方の間のバランスをとってきたといえる。

その一つの形がいわゆる年功賃金である。年功賃金は、勤続による能力と生計費の高まりに応じて賃金を引き上げるしくみとして機能してきた。若年者からは同じ仕事をしているのに中高年層よりなぜ賃金が低いのかという不満はあるものの、若年者も勤続を経れば同じ賃金を保障する制度をつくってきた。しかし、1990年代後半から中高年層の賃金を抑制するいわゆる成果主義的な制度改定が頻発したり、賃金制度が未整備の中小企業を中心に同じ勤続年齢ポイントの賃金水準が年々低

下したりするなどの課題が生じてきた。そして、定年後再雇用になると、職務が変わらないのに賃金が大幅に減額するということが課題となっている。再雇用の賃金については、高年齢雇用継続給付や公的年金との関連を踏まえ設定されている。

ワークライフバランスを支援する処遇制度には、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることのできるしくみ、そして、希望に応じて働き方を変えられるしくみが必要である。そのためには、原則、賃金は「同一価値労働同一賃金」の考え方で決定し、生計費の配慮は社会保障で行うという方向性が望ましい。

ただし、子ども一人育てるのに3,000万円費用がかかるともいわれている。これを22年間で割ると1年あたり136万円、月11万円にもなる。2009年に政権交代が起こり、子ども手当の創設や高校授業料の無償化が実施されたが、現在でも社会保障の水準が十分とは言えない。

したがって現状では、賃金決定において生計費を反映することを一概に否定することはできないが、少なくとも基本賃金は狭義の労働の価値に応じて決定し、生計費の反映は手当で行うよう整理すべきと考える。そして、賃金水準が一定の水準を超えれば、手当の必要性は薄れるので、基本賃金に整理する。実際に、管理職はそうになっている企業も多い。

もちろん、基本賃金を狭義の労働の価値に応じて決定するとしても、結果として得る賃金額が、「生活を十分に保障する賃金」となるようにしなくてはならない。人材育成により、高い価値の職務にステップアップをし、それに伴い昇給する制度を組み込み、年齢や世帯構成による生計費の高まりに対応できる制度としなくてはならない。

なお、長期勤続を促進する観点から、職務は同じでも賃金に差をつける制度とする場合もありうる。その場合は、年齢ではなく勤続により昇給す

る制度とすべきであろう。

世帯構成による生計費の違いは手当で反映

世帯構成による生計費の違いを補うために、どのように手当を設計するかは、労働者構成や労働者の意見、企業の人事政策を踏まえて労使で判断すべきである。家族手当については、女性の就業調整の要因や男女間賃金格差の要因となっているという問題がある。年収が高く片働きができる人に家族手当が支払われるのに対し、年収が低く、共働きをすると家族手当が支払われないのでは、生計費を補う目的からいって本末転倒ではないかとの声もある。

配偶者の収入に応じて配偶者手当の支払いを決めている場合、配偶者の収入が増えると手当が支払われなくなるため、手当が配偶者の就業調整を招く一因になるとされている。これを受け、配偶者への支払いを廃止し、子にだけ支払うよう変更するケースもある。UAゼンセンでは、扶養順位別の支払い方式にし、配偶者が扶養基準から外れれば、次の扶養順位の子にその金額が支払われるよう取り組んでいる。さらに、配偶者の収入増に応じて段階的に手当を削減するなどして、就業調整を引き起こさないしくみを検討する必要もあるかもしれない。

手当の支払い基準や額の決定の際には、国の社会保障の動きも考慮に入れるべきであろう。現在、児童手当は0歳～3歳未満 15,000円、3歳～小学校修了前10,000円（第1子・第2子）、15,000円（第3子以降）、中学生 10,000円となっている。将来的に、社会保障でカバーできる部分が増えれば、その分、手当の必要性は少なくなっていく。

なお、UAゼンセンでは、手当支払いの基準が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見直し、「世帯において最も収入が多いもの」等、扶養の実態に即した基準とし、男女間の間接差別と

ならないよう取り組んでいる。

また、現状、パートタイム労働者等には家族手当が支払われない場合が多いが、生計費の補助の趣旨で手当を設置する以上、支払い基準に該当すれば、雇用形態に関わらず支払う必要があると考える。労働時間の長さとの関係については後ほど触れる。

2. 働き方の違いと「同一価値労働同一賃金」

労働時間帯、労働時間の柔軟性、

時間外・休日労働は割増手当で反映

出勤希望者が少ない時間帯、特定日がある場合、労働者の生活の必要性や健康の視点から評価した労働時間帯の価値に応じて割増をつけるのは合理的である。労働基準法では22時～5時の間の深夜労働に対しては25%の割増を義務づけている。また、パートタイマーを中心に、深夜時間帯以外の早朝や夜の時間帯、日曜日などの労働に割増をつける場合もある。旧ゼンセン同盟では5時～8時、19時～22時の勤務について割増をつけるよう取り組んだ歴史もある。

なお、全員がその時間帯や特定日に出勤する場合でも、時間帯の価値を明示するために手当として支払うことが望ましい。さらに、正月三が日の労働等については、手当額の社会的な標準化も必要と考える。UAゼンセンでは、正月三が日に労働させる場合、元日15,000円、2日、3日は10,000円の手当の支払いを基準としている。もちろん、法律ではなく、労働組合がある企業に対してのみ労働協約の形で設定するため、割増手当の確立は容易なことではない。

労働時間の柔軟性とは、シフト勤務や時間外・休日労働への対応のことである。勤務時間が変化する負担を考え交替手当等を設定すべきである。

小売業やサービス業の場合、非正規雇用者が固定の時間帯に働き、要員調整ができなかった時間帯を正規雇用者が埋めるといったことがあるが、そのような働き方に対する負担についても手当で対応すべきである。

時間外・休日労働に関しては、管理監督者を除き、労働基準法で割増賃金の支払いが義務づけられている。UAゼンセンでは法定労働時間を超えた労働時間だけでなく、所定労働時間・休日、契約労働時間・休日を超えた場合に割増をつけることとしている。また、法定の割増率を上回る割増をつけることに取り組んでいる。

なお、4時間契約のパートタイマーの場合、5時間目の労働に対して時間外割増をつけることとなるが、そうなると同じ労働をしている6時間契約のパートタイマーの5時間目の労働より割増分、時間給が高いことになる。時間外・休日割増は契約時間・休日を超えることへのペナルティとの考えに基づくが、実態も踏まえて割増率を段階的に設定するなどの検討も必要かと思う。

転勤の負担は手当で反映

全国展開の企業では、転勤により、要員を調整し、人材を育成することが多く、一定の労働者に対し転勤をすることが求められる。転勤義務の違いに応じて、その負担を補うために賃金に差をつけるのは合理的である。転勤義務の違いに応じて基本賃金の水準を変えている企業が多いが、転勤の負担という意味を明示するために手当を設定することが望ましい。転勤義務を受け入れた労働者のほうが、結果として、職務内容や能力がアップするのであれば、それは、職務内容や能力に応じた賃金の設定により反映すればよい。

なお、転勤手当については、手当として支払うのではなく、実際に転勤した場合に一時金で支払うことも考えられる。そうすれば、転勤回数に差

があることへの不満、転勤義務者の中で実際には長期間転勤しない者に対する不満などへの対応となる。

有期契約に対するプレミアム

有期契約については、労使双方とも契約期間途中での解約が制限されるが、契約更新するか否かは双方の合意次第となる。無期契約については、労働者からの解約、すなわち退職は、民法上は2週間の予告期間をおけば自由にできる一方で、使用者からの解約、すなわち解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効となる。雇用の安定性という面では、有期契約が劣る。

したがって、職務内容その他の条件が同じ場合は、理屈の上では、有期契約労働者の賃金になんらかのプレミアムがつくことが考えられる。ただし、現実には、契約期間以外の労働条件も異なるため、有期と無期の差のプレミアムが明示されることはなく、無期契約の正社員より有期契約の非正規社員の賃金が大きく下回る場合が多い。

多くの有期契約は、業務自体は契約期間を超えて存在し、繰り返し契約更新を想定している。労働契約法により無期契約への転換が規定されたが、この無期転換が定着していけば、繰り返し契約更新を予定している疑似有期契約と本来の期間限定の有期契約の区分けが進むのではないか。そうして、有期契約に伴うプレミアムを手当という形で切り出して支払うべきと考える。

なお、UAゼンセンでは、契約期間に関連する部分以外の労働条件が現状を下回らないことを条件に対象者全員が3年を超えれば無期労働契約に転換できるよう取り組んでいる。会社から、いわゆる「別段の定め」を利用し、職務内容や働き方を現行と大きく変更する提案があった場合は、あくまで一つの選択コースとして設定し、それを選

択しなくても無期転換できるようにすることとしている。

3. 労働時間の長さ 「同一価値労働同一賃金」

労働の性質に応じて

労働時間の長さや賃金の関係を設定

労働時間の長さや賃金をどのように対応させるかは非常に難しい課題である。労働の評価と労働時間の長さの関係は、労働の性質により異なる。また、通勤手当や採用費、教育訓練費、福利厚生費など労働時間にかかわらず一人につき一定の固定費がある場合、時間当たり賃金を同じにすると、企業にとり短時間雇用の時間当たり人件費が割高になるという問題もある（ただし、現状では労働時間が短い場合、30時間未満では社会保険料がかからず、20時間未満で雇用保険料がかからないため、企業にとって短時間労働が割安になっており、パートタイム労働者が増加を続けているが）。

以下、労働の種類ごとに検討していく（表1）。第一に、労働の評価が労働時間に比例し、個人差の小さい労働を考える。定型的な作業が中心で、時間給で賃金が決まるような労働である。そのような労働の場合は、賃金は労働時間に比例することを原則とすべきである。固定費の問題を考えると、一人が長く働くほど、時間あたりの人件費が安くなり（社会保険料負担の問題が発生しない場

合）、企業には長く働かせるインセンティブが発生するので、長時間労働防止のためにも契約労働時間を超えた労働に対しては割増を設定する必要がある。

第二に、労働の評価が労働時間の長さとは関係せず、かつ個人差の大きい労働がある。研究開発で裁量労働のような労働が考えられる。そのような労働は、労働時間にかかわらず、労働の評価によって賃金を決定することになる。労働時間と労働の評価が関係しないので、労働時間と固定費の関係も問題とはならない。

第三に、第一と第二の中間的な性格の労働がある。労働の評価はおおむね労働時間に比例し、個人差がそれなりにある労働である。技能職や営業、企画など、多くの労働がこれに該当するだろう。このような労働の多くは、標準的な労働時間を決めて募集されている。その場合は、標準時間労働に対する個々人の評価により決まる賃金を基準に、労働時間に比例した賃金とすることが考えられる。

この場合、固定費があると、標準時間より短く労働することは、企業にとって時間あたり人件費を上げることになる。一方、労働者にとっては標準時間から労働時間を短縮できるというメリットがある。したがって、固定費にかかわる部分は賃金から一定額差し引くという調整が可能と考えられる。逆に、標準時間より長く労働することは、時間あたり固定費を下げることになるので、企業には長く働かせるインセンティブがある。それに

表1 労働の評価と労働の種類

	労働時間に比例する	労働時間に比例しない
個人差が小さい	① 定型的作業（時間給）	該当なし
個人差が大きい	③ ①定型的作業（時間給）と ②研究開発（裁量労働）の中間 的性格の労働	② 研究開発（裁量労働）

対しては、割増手当を設定する必要がある（現状でも法律上の法定労働時間を超えれば割増がある）。

なお、パートタイム労働法第9条により、職務内容と人材活用のしくみが正社員と同一のパートタイム労働者について、正社員との差別的取扱いが禁止されており、この解釈との整合性が問題となる。労働条件を個々に分けて比較し、時間比例にできるものは時間比例とし、時間比例になじまない通勤手当や福利厚生等は同等にすべきという画一的解釈は、企業にとって短時間労働を割高にし、短時間正社員等の導入を阻害するおそれがある。短時間労働者の処遇全体と長時間労働者の処

遇全体を比較して合理性のない差別的取扱いは禁止するという対応が望ましいと考える。

4. 地域の違いと「同一価値労働同一賃金」

どの地域で労働していても「同一価値労働同一賃金」にすべきとの考え方は、全世界での「同一価値労働同一賃金」を主張することになってしまい、現時点では現実的ではない。「同一価値労働同一賃金」の適用は地理的には一定の範囲を画するしかない。ただし、地域差は、手当の形で反映するようにすべきである（表2）。

表2 賃金決定要素と賃金決定方法のイメージ

賃金決定要素		賃金（処遇）決定方法
労働内容の違い		狭義の労働の価値に応じて「基本賃金、一時金、退職給付の合計額」を決定。労災付加給付、通勤手当や制服、施設利用の権利等は一律同じ。 ※基本賃金と一時金、退職給付の比率は労働の性質に応じて決定
世帯構成による生計費の違い		家族手当等の設定も可 ※基本賃金が一定水準を超えれば基本賃金に統合 ※働き方にかかわらず基準に該当すれば支払い
働き方の違い	労働時間帯	時間帯割増手当、特定日割増手当
	労働時間の柔軟性	交替手当、シフト手当
	転勤の有無	転勤負担手当
	契約期間	有期割増手当
労働時間の長さ		① 時間給労働は時間比例。契約時間を超えたら割増 ② 裁量労働は時間にかかわらず狭義の労働の価値により決定 ③ ①、②の中間的労働は、標準時間働いた場合に個人の評価により決まる賃金の時間比例を基本。短時間の場合は割引も可。所定労働時間を超えたら割増 ※基本賃金、一時金、退職給付の合計額、各種手当を時間比例とする。
地域による違い		勤務地手当等を設定

5. 「同一価値労働同一賃金」と報酬の支払い方

「同一価値労働同一賃金」の検討には、福利厚生も含め労使の合意により支払われるものは幅広く対象に含めるべきである。以下、一時金、退職給付、労災付加給付について検討する。

月例賃金と一時金の比率は労働の性質に応じて設定

定型的な労働をする労働者に対しては、労働の成果の変動が大きくないので、企業業績に応じて変動する一時金はなじまないという意見がある。しかし、一時金は、業績貢献へのモチベーション

を生み出し、チームワークを促進する効果がある。付加価値に対する公正配分のしくみとして、原則全員に制度化すべきと考える。

その場合、月例賃金と一時金の割合は、職務内容と責任、月例賃金水準の違いによる労働者のリスク許容度等を考慮し適切に決定していく。例えば、労働の成果の変動が大きく、その成果が企業業績に与える影響が大きいほど、一時金の割合を大きくすることが考えられる。その場合、賃金と標準一時金をあわせた金額は狭義の労働の価値に応じて均衡していることが前提になる。あくまで、年収の中での固定部分と変動部分の割合を、職務内容や責任に応じて適切に設定するということがある（表3）。

表3 職務内容、責任に応じた一時金の設定の例

職務内容、責任が企業業績の変動に与える影響が大きい	職務内容が定型的で企業業績の変動に与える影響が小さい
5ヶ月基準 固定4ヶ月+変動0～2ヶ月 (年収：月例16ヶ月分+0～2ヶ月)	2.5ヶ月基準 固定2ヶ月+変動0～1ヶ月 (年収：月例14ヶ月分+0～1ヶ月)
基本賃金+標準一時金の合計額が狭義の労働の価値に応じて均衡	

なお、パートタイマーについては、すべて賃金（時間給）で払うことにより、募集時間給が高く見え採用上有利になるため、一時金を設けないケースがある。一時金の固定部分は、理屈的には月例賃金に振り分けても、大きな差はない。上の例でいえば、固定部分の2ヶ月分を月例賃金に振り分けて支払い、一時金は0～1ヶ月とするという工夫も考えられる。これは、正社員の一時金は固定部分4ヶ月を確保すべきという労働組合の主張にかかわる問題であり、どのように整理するか難しい課題である。

また、労働時間が短く月収が少ないのでリスク負担を考慮し、年収に占める変動部分を小さくするため、一時金の割合を小さくするという選択も

理論的には考えられる。しかし、そうすると、同じ職務でも、労働時間により時間あたり賃金が異なることになるので、実務上は好ましくないと思われる。

なお、一時金は、多くの場合、半年の業績を反映して決定するため、6ヶ月未満の有期契約の労働者で契約更新を予定しない者に対しては、一時金という形を設定しなくてもよいと考える。6ヶ月未満の有期契約の労働者は月例賃金のみ、無期契約の労働者は月例賃金+一時金の形をとる。その他の条件が同じであれば月例賃金の金額だけで比較すると有期契約のほうが高くなるが、短期間のこととして、許容範囲と考える。

働き方に関わらず、退職給付を制度化すべき

有期契約の労働者には退職給付が制度化されていない場合が多い。それにはいくつかの理由が考えられる。①退職給付を企業の恩恵的な意味合いで支払うという考え方、②退職給付は長期勤続の奨励、老後の生計費補助のためにあり、有期契約にはなじまないという考え方、③採用賃金を高く見せるため、④有期雇用の場合、離職率が高いので、退職給付の制度化に伴うコストに見合わない、などである。退職給付は、資金保全や支出の平準化の観点から企業年金制度として設計するべきだが、その場合、運営上一定のコストがかかる。企業内で資金を準備するにしても退職給付債務の計上に伴うコストがある。

しかし、勤続1年につき40万円（勤続20年を超えると1年につき70万円）を控除できる退職所得控除の意義は大きい。退職給付制度を効果的に制度設計すれば、税引き後の収入を増やすことができるので、労使双方にとってメリットがある。有期契約であっても更新を繰り返し、勤続が長くなる者もいれば、無期契約でも新卒採用者の場合、3年以内に高卒7割、大卒3割が離職するといわれる。退職給付は、税制、資金運用上の利点を踏まえ、引退後、退職後の資産形成の補助として、原則、全労働者に制度化すべきと考える。

退職給付は一般的に勤続3年以降に支払われるという実態、さらに、労働契約法で勤続5年を超えた場合の無期雇用への転換が制度化された点も踏まえ、勤続3年または5年を超えた場合は、働き方に関わらず、退職給付を企業年金として制度化することで整理できないだろうか。3年未満の勤続で退職給付を制度化する場合は、制度化に伴うコストを踏まえ、企業内での資金準備による退職一時金とすることが考えられる。

そして、退職給付の制度設計にあたっては、前払いで受け取る選択肢を設け、募集の際には、退

職給付を全額前払いで受け取る場合の賃金を表示することを許容してもよいのではないか。

退職給付水準と「同一価値労働同一賃金」

在職時の資格や役職に応じてポイントを付与し、累積ポイントにポイント単価をかけて水準を決定するポイント制退職金が普及してきており、退職給付水準は狭義の労働の価値に応じて決まるといえる。退職時の算定基礎賃金に係数を乗じて金額を決定する方式も、係数の決め方によっては勤続加算ができるが、おおよそ狭義の労働の価値を反映しているとみてよいだろう。

なお、退職給付へのニーズは世帯構成、年収や勤続年数の見通し等により個人毎に異なるため、可能な範囲で個人毎に選択できるように設計することが望ましい。

確定拠出年金については、拠出金額を個人毎に選択できる制度の導入が増えている。そうすると、退職給付水準は、労使で決めるというよりも、労働者個人毎に年収の中でどれだけ老後の資金として拠出するかにより決めることになる。その意味では、確定拠出年金は税制優遇のある老後の資産形成ツールの一つであり、選択制を前提として全労働者が利用できるようにするのが望ましい。

確定給付企業年金部分についても、前払い選択を設けているケースもある。そうすると、退職給付制度は、月例賃金、一時金、退職給付の前払い換算額の合計金額の中から、個人毎にいくら拠出し、どのような制度で資金を準備していくかという問題になる。その選択肢として確定給付企業年金、確定拠出年金、社内一時金等があるということになる。そして、「同一価値労働同一賃金」の観点からは、月例賃金、一時金、退職給付の前払い換算額の合計が狭義の労働の価値に見合っていればよいということになる。

ただし、確定給付企業年金への積立を個人毎に

選択することは当面難しいだろう。現状では、退職給付制度は、確定給付企業年金を基本とし、それに加えて拠出金選択制の確定拠出年金を付加する形が望ましいと考える。基本賃金（確定拠出年金の拠出金含む）＋一時金＋確定給付企業年金の

合計額を「同一価値労働同一賃金」の考え方にもとづき、狭義の労働の価値に応じて決め、基本賃金と確定給付企業年金の比率については、基本賃金水準や税制、老後の必要生計費等を踏まえ決めればよいと考える（表4）。

表4 退職給付の組み立ての例

基本部分	確定給付企業年金 定年退職時（一時金受給の場合）2,000万円
自助努力支援	拠出金選択制の確定拠出年金（拠出金上限27,500円/月）

労災付加給付等の福利厚生と

「同一メンバーシップ同一処遇」

UAゼンセンでは、政府労災補償に上乘せして支払う労災付加給付について、職務内容や働き方、世帯構成の違いにかかわらず、同額とするという考え方を取っている。その他にも、通勤手当や制

服、福利厚生施設利用等の権利は同じとすべきだろう。その意味では、これらの部分は「同一価値労働同一賃金」ではなく、「同一メンバーシップ同一処遇」となる。そして、これらの部分も含めて処遇全体として狭義の労働の価値に応じて均衡ある処遇を実現すべきと考える（表5、6）。

表5 報酬の支払い方と「同一価値労働同一賃金」のイメージ

	職務内容、責任が企業業績の変動に与える影響が大きい	職務内容が定型的で企業業績の変動に与える影響が小さい
基本賃金	役割給	時間給×労働時間
一時金	5ヶ月基準 固定4ヶ月＋変動0～2ヶ月	2.5ヶ月基準 固定2ヶ月＋変動0～1ヶ月
退職給付	（勤続3年以降）基本賃金に応じた水準の確定給付型企業年金（前払選択可） ＋選択制確定拠出年金	
労災付加	職務内容、働き方によらず一律	
	処遇全体として「同一価値労働同一賃金」となるように決定	

表6 職務内容、働き方と「同一価値労働同一賃金」のイメージ例

	総合職 (現在の正社員相当)	短時間総合職 (短時間正社員)	定型職 (現在の契約社員相当)	短時間定型職 (現在のパートタイマー相当)
職務内容	企画・管理		定型的	
働き方	無期、長時間、転勤有	無期、短時間固定、転勤無	有期(3年後無期)、長時間、転勤無	有期(3年後無期)、短時間固定、転勤無
月例賃金	役割給(+家族手当)+シフト手当+転勤手当	役割給(+家族手当)(時間比例)-時間調整	時間給(+家族手当)×労働時間+シフト手当	時間給(+家族手当)×労働時間
一時金	5ヶ月基準	最低4ヶ月	2.5ヶ月基準	最低2ヶ月
退職給付	(勤続3年以降)基本賃金に応じた水準の確定給付企業年金(前払選択可) +選択制確定拠出年金			
労災付加	遺族見舞金3,400万円			
福利厚生	カフェテリアプラン(賃金比例ポイント) 福利厚生施設の利用権は同一			
	処遇全体として「同一価値労働同一賃金」に基づき均衡 (ただし、家族手当は除外して考える)			

6. 基本賃金、各種手当の水準と「同一価値労働同一賃金」

労働価値の違いは社内評価と市場、

労使交渉による評価で反映

次に、職務内容や責任、働き方が違う場合、どのように労働の価値を評価し、賃金水準と手当水準を決定するのかを検討したい。

労働の価値を決定する手法に職務評価がある。職務評価を実施することは重要であるが、社内の職務分析・比較だけでは限界があるだろう。例えば、肉体的に負荷の高い労働と精神的に負荷の高い労働を比べて、なんらかの基準で評価し賃金を設定したとしても、それが社会的な評価と一致するとは限らない。

労働の内容が変わらなくても市場における需給によって相対的な賃金は変わりうる。ある産業が成長し、その産業に必要な特定の労働に対する需要が増加し、供給が追いつかない場合、その労働

の賃金は上昇する。また、技術革新により特定の労働に対する需要が減少し、供給の減少が追いつかなければ、その労働の賃金は低下する。違うものを同一の基準(貨幣価値)で評価するものこそ市場による価格づけであり、それは一つの社会的評価といえる。もちろん、市場で決まる賃金がすべてという事ではなく、例えば、賃金が短期的に乱高下するようなことは望ましくない。また、企業内の内部労働市場が発達している中で、外部の労働市場ですべての労働を評価することは難しい。

現在、労働組合では、平均賃上げ方式にかえて、企業を問わず同じ銘柄の労働者の賃金水準を表示し交渉を行う、個別賃金方式での賃金交渉を進めている。現在は、学歴年齢勤続により銘柄(例えば、高卒35歳勤続17年の労働者)を決めて賃金水準の表示をしているが、職務内容や能力レベルで銘柄を設定することを目指している。職務評価を踏まえて代表的な職務、レベルでの銘柄設定を行い、個別賃金方式を進めていけば、市場を補完しつつ、社会的な評価を踏まえた「同一価値労働同

一賃金」に近づくことができるのではないか。そして、その水準をベンチマークにして社内の他の銘柄の賃金を職務評価により決めていくことができる。

家族手当、働き方の違いに応じた手当水準の設定

働き方に関連する各種手当の水準設定についても、社内評価と市場評価、労使交渉を踏まえて設定すべきだろう。

例えば、転勤手当について、どのくらいの手当をもらえば転勤義務のある社員になってもよいか、社内アンケートで調査し、手当の水準を検討することが考えられる。また、転勤あり社員と転勤なし社員という2つの労働市場があれば、そこでの賃金差を転勤手当とみなすことができる。しかし、実務的にはいずれも課題は多いだろう。

労働組合として、一定の水準を示し交渉を進めていくことにより、社会的な指標を作ることができないだろうか。時間外、休日、深夜割増については法定水準をベースにこれまでも取り組んできている。また、UAゼンセンでは、正月三が日に対しても基準を示し取り組んできた。もちろん、現状の労働組合の組織率では限界があり、労働協約の拡張適用や法制化への運動にも取り組まなくてはならない。

家族手当については、それぞれの企業の賃金水準に応じてその必要性の程度は異なる。社内での公平感、労働者構成等を踏まえ設定すべきである。労働組合としては年齢別（世帯別）最低保障賃金のあり方とあわせて検討すべき課題であろう。

地域差指数と勤務地手当水準の設定

地域による違いは勤務地手当で反映し、基本賃金は狭義の労働の価値のみを反映するという切り分けを行うことができれば、それぞれを社会的に比較することができ、社会的な相場も形成しやす

い。しかし、一つの地域にしか事業所のない企業では、手当を設定する意味は小さいし、どの地域を基準として手当を設定するのかが企業により異なる。したがって、社会的には、基本賃金と勤務地手当を合計した金額の地域差指数を示すことがよいと考える。

労働市場での賃金実態をみると、例えば、都道府県毎に大きな差がある。その差は、都道府県に存在する職務の種類の違い、労働力構成（能力）の差を反映している。同一の労働であったとしても、地域の労働市場の需給の違いにより賃金は異なりうる。結果として決まる賃金には生計費の差も反映されている。需給の違いは、需要側（企業側）、供給側（労働者側）の地域間移動の容易さも影響する。

このような複合的な要因を反映した地域差をどのように整理するのは難しい課題であるが、労働組合が一定の地域差指数を設定し、それを労使交渉の中で具体化していくことが必要と考える。

7. 「同一価値労働同一賃金」と法定最低賃金、税・社会保障、人材育成システム

「同一価値労働同一賃金」と

最低賃金、税・社会保障

以上、職務内容、生計費、働き方に応じた基本賃金と各種手当、一時金、退職給付等の設定の考え方を整理し、社内評価と市場、労使交渉での評価を踏まえてそれらの水準を設定し、「同一価値労働同一賃金」を実現する姿を整理してきた。

どのような仕事、働き方を選ぼうと、その価値に見合った賃金であれば、労使双方にとって不利益はないはずである。労働者がそれぞれのワークライフバランスに応じて働き方を選択し、企業はそれに見合った賃金を支払えばよい。

ただし、仮にこのような理想的な「同一価値労働同一賃金」の姿が実現したとしても、結果として、職務内容や市場の需給により、賃金に相当の格差が存在することも考えられる。現在でも、パートタイマーの時間給は法定労働時間働いたとしても世帯の生計費を賄うには足りない水準にある。その理由の一つには税、社会保険制度が就業調整を引き起こしていることがある。また、賃金で世帯生計費を賄うのではなく、家計補助が目的という労働者の存在もある。それらが変わらなければ、「同一価値労働同一賃金」の姿を実現しても格差は大きく変わらない可能性もある。

「働く者すべてが人間らしく、心豊かに暮らせる社会」（U Aゼンセン「運動の基本」）を築くためには、賃金と、法定最低賃金や税、社会保障のしくみを一体的に考えていく必要がある。世帯のうち何人が働いて、その賃金で何人の生計費を賄うのか、世帯構成は様々であり、賃金ですべてカバーするには限界がある。失業や傷病による労働不能といったリスクもある。世帯構成の違いを踏まえて十分な生活を保障するためには、法定最低賃金に加えて、給付付税額控除を含めた税、社会保障の一体的な制度設計が必要である。

「同一価値労働同一賃金」と人材育成システム

また、いわゆる正社員と非正規社員の差は、一人を雇用することに伴う固定費、なかでも人材育成に伴う費用も大きく影響していると考えられる。社員が一人前になるには数年かかるという仕事も多くある。そして、管理職やエキスパートになるにはさらに何年も経験を積まなくてはならない。教育訓練費として計上される以外に多くの投

資がなされている。企業は大きな投資をする以上、投資回収期間を長くしたいので、新卒採用をして長期勤続と長時間労働を奨励する。また、次期のリーダー層は育成した社員の中に多くいる。中途から正社員になる門戸は狭いものになり、結果として格差が固定化してしまう。

「同一価値労働同一賃金」の視点から働き方に応じた賃金差を明示し、それによりワークライフバランスのとれる働き方の選択が進めば、多様な人材の参加と育成にはプラスとなる。それに加えて、労働の中身自体を問う取り組みが必要である。非正規が4割に上る雇用のあり方が人材育成のシステムとして社会的に望ましいとは考えがたい。グローバル化や技術革新が進み、そして人口が減少していく中、個々の企業にとってだけではなく、社会にとって望ましい人材育成のシステムを作っていかなければならない。それが、社会の豊かさや格差のあり方を決める大きな要因である。より広い社会的な論議が必要だと思う。

おわりに

今回、機会を頂いたので「同一価値労働同一賃金」に関連して、現在、組織の中で課題になっている論点について、一通り私見を述べさせていただいた。現状との対応や実現可能性などについてかなり乱暴な点も多く、思い違いもあるかと思う。引き続き検討し、「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」（U Aゼンセン中期ビジョン）ことの実現につなげていきたい。