

竹信三恵子著『ルポ 賃金差別』ちくま新書（2012年）

雇用者の3人に1人は非正規雇用となり、その中には著者のいう「賃金が安くてもよい人たち」が含まれている。この賃金が安くてもよい人たちをつくり出すのは「最強だが最悪の賃下げ装置」と銘打たれた“賃金差別”であり、その実態を採用形態、性別、コース別雇用管理、身分など様々な観点からルポを通して紹介していくのが本書である。

全6章構成のうち、第1章では賃金を下げるための線引きの代表例として「家計補助的」労働に焦点をあて、京大の時間職員訴訟問題の判決をもとに、日本社会に存在する「当たり前」の妥当性を検証している。第2章は男女別の賃金差別を均等法前後の状況を通して確認し、均等法で解決しきれなかった、依然として残る問題を指摘する。さらに、第3章はこのような採用形態や性別によらない賃金決定方法として誕生したはずの能力給や成果主義賃金が、実は「上司の感覚」に左右されてしまい、新しい不公平を生み出してしまったことを明らかにしている。

第4章ではパートや再雇用社員、第5章では派遣・請負労働など、同じ会社に働いていても身分が違う労働者が低賃金に落としこまれていく状況を浮かび上がらせている。この身分の違いに関しては正社員サイドにも「同じ控え室でロッカーも隣り、チームも同じという同僚が契約内容が異なるという理由で賃金に大きな差がつくことへの素朴な疑問(P.106)」があることも指摘されている。

最後に、第6章はこれらの賃金差別からの脱却の必要性、克服へ向けた試みが紹介されている。特に目を引くのは“職務評価”であるが、これは評価基準である①知識・技能、②負担、③責任、④労働環境の四大要素のそれぞれに配点比率を決め、職務の遂行に必要なポイントを決めるというものである。

具体的な四大要素の構成や配点比率の決定方法といったポイント算出の仕方については、本書内の記述だけではわかりきらない部分も多いが、これによって算出された結果は、純粹に職務のポイントとなるようだ。つまり、責任が違う、内容が違う、身分が違うということで比較できなかった仕事と比較できるということになり、それによって賃金の差が正当なものかどうかを検証できるということである。同一価値労働同一賃金の実現のためには、非常に有効なものと思えるが、その有効性をさらに高めていくために、様々な職種での評価の実績作り、ポイント算出の納得性の向上など課題も多いように思われるところである。

なお、本書の中で私鉄総連の広島電鉄の取り組みが紹介されるなど、この問題に関して労働組合の役割が大きいことを疑う余地はない。これまでの取り組みを継続していくとともに、連合、産別、企業別組合の枠を超えて、さらなる取り組みの強化が求められるといえよう。(加藤健志)