

山田 久著『同一労働同一賃金の衝撃 「働き方改革」のカギを握る新ルール』
日本経済新聞出版社（2017年）

総務省の労働力調査によると、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員（パートやアルバイト、派遣社員など）の割合は2016年平均で37.5%を占めている。

2017年3月、安倍政権は“同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善”、“罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正”（“”は筆者、以下同様）などを盛り込んだ「働き方改革実行計画」をとりまとめた。同一労働同一賃金という言葉が注目されているのは、冒頭に示した非正規雇用者の増加が大きく影響しているのは言うまでもないが、安倍政権が労働組合のお株を奪うように（マスコミの言葉を借りればだが）政争の具としてアピールを始めたからであろう。

本書は、同一労働同一賃金を導入する狙いはどこにあるのか、なぜ同一労働同一賃金という考え方が日本に根付いてこなかったのか、同一労働同一賃金の実現にはどのようなプロセスや具体的な取り組みが必要なのかなどといった点を明らかにするとともに、欧州諸国における同一労働同一賃金の実状、いわゆる日本型雇用の歴史的経緯なども俯瞰的に整理されている。

なお、本書の構成は「プロローグ なぜいま、同一労働同一賃金か」、「第1章 ハードルは何かー日本的公平との確執」、「第2章 欧州の実態ー同一労働同一賃金の『虚・実』」、「第3章 公平さを実現するにはー短期の視点と長期の視点」、「第4章 企業は活性化するかー公平と活力、両立への道」、「第5章 『日本型』実現の可能性ー働き方・暮らし方への改革へ」、「エピローグ 社会改革の方向性」からなる。

著者曰く、「同一労働同一賃金の真の意義とは、性別や人種、年齢といった属性の違いで差別することなく、それぞれの個性（違いの良さ）を最大限に引き出す『ダイバーシティ・マネジメント』遂行にあたって不可欠の、公正・公平な報酬決定基準となる点」にあるという。つまりは、政府が進めようとしている正規・非正規格差の是正や賃金底上げは“副次的”なもので、「日本型・同一労働同一賃金」の実現には“トータルな”働き方改革とともに社会保障なども含めた社会全般のあり方を変える必要があることを主張している。

また、働き方改革の具体的な方向性として、いわゆる日本型雇用のメリット、根幹を残しつつ、欧米型雇用の要素を取り入れた「ハイブリッド人事制度[※]」の構築、ライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる（雇用形態を自由に選択できる）「働き方ポートフォリオ」の実現を提起している。

限られたパイの中で、非正規雇用者の処遇を引き上げるだけで賃金水準を同一にするには限界があるし、平等性や公平性も担保できない。また、正規雇用者の処遇を見直すことで対応を図るにも、個々のモチベーション低下や不公平感、職場全体への悪影響も懸念される。同一労働同一賃金の実現には、単に賃金のあり方を見直すだけではなく、個々のキャリア形成を含めて、ライフステージや働き方も含めた包括的な議論が不可欠という、著者の主張にはうなずける。

同一労働同一賃金は“多様な働き方”と合わせて提起される。個々のライフステージに合わせて選択肢の幅を広げるということ自体は否定しないが、それがまた正規雇用者と非正規雇用者の二極化、収入の格差が広がらないようにしていく配慮が必要と思われる。日本の雇用システムのみならず、社会全般の変革が求められているのであれば、企業別組合レベルでの取り組みにとどまらず、産業別組織、さらには職種別組織といった“タテ”と“ヨコ”の組織的つながり、連携の強化を図ることが重要であり、労働組合の社会的責務として果たすべき役割は大きい。（小倉 義和）

※「基礎的な職業能力が形成される20歳代半ばから30歳代までの時期は、全ての労働者にメンバーシップ雇用で働く経験を与え、その前後の時期は様々な働き方が選択できる」